

Memoria del Segundo Seminario del

Sistema de Información de
Estudiantes, Egresados y Empleadores

Nuevos enfoques y metodologías
para el estudio de trayectorias
estudiantiles, egresados y mercados
laborales en las IES

Alan Edmundo Granados Sevilla
(Coordinador)



Casa abierta al tiempo


Universidad Autónoma Metropolitana

Azcapotzalco

Memoria del Segundo Seminario del Sistema Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores

Nuevos enfoques y metodologías para el estudio de trayectorias
estudiantiles, egresados y mercados laborales en las IES

Alan Edmundo Granados Sevilla
Coordinador

 Casa abierta al tiempo
Universidad Autónoma Metropolitana
Azcapotzalco

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Rector General

Dr. Enrique Fernández Fassnacht

Secretaria General

Mtra. Iris Santacruz Fabila

UNIDAD AZCAPOTZALCO

Rectora

Mtra. Gabriela Paloma Ibáñez Villalobos

Secretario

Ing. Dario Guaycochea Guglielmi

Coordinador General de Planeación

Mtro. Jorge Bobadilla Martínez

Jefa de Producción y Distribución Editoriales

Mtra. Margarita Citlalli Ledesma Campillo

Jefe de Planeación, Prospectiva y Estudios Especiales

Mtro. Alan Edmundo Granados Sevilla

Corrección de estilo: Rubén Campos Cárdenas

Diseño: Cecilia Guillén Alatríste

D.R. © 2013 Universidad Autónoma Metropolitana

Prolongación Canal de Miramontes 3855,

Ex Hacienda San Juan de Dios, Delegación Tlalpan 14387, México, D.F.

Unidad Azcapotzalco / Coordinación General de Planeación

Tel. (55) 5318 9307

aegs@correo.azc.uam.mx

Primera edición: 2013

ISBN: 978-607-477-941-7

Esta publicación no puede ser reproducida toda o en parte, ni registrada o transmitida por un sistema de recuperación de información en ninguna forma y por ningún medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o cualquier otro sin el permiso de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Impreso en México

ÍNDICE

Jorge Bobadilla Martínez Prólogo	9
Alan Edmundo Granados Sevilla Introducción	13
Estudiantes, trayectorias y estrategias de seguimiento	
Alejandra García Franco, Gregorio Hernández Zamora, Magdalena Fresán Orozco y Tiburcio Moreno Olivos “¿Cómo observar las trayectorias estudiantiles? Experiencia de trabajo del Grupo Institucional de Investigación Educativa (GIIIE) de la UAM Cuajimalpa”	22
Octaviano García Robelo y Concepción Barrón Tirado “Currículum, docentes y su relación con la trayectoria escolar de los estudiantes del Doctorado en Pedagogía”	34
Dinorah Miller Flores “¿Cuánto ha avanzado el PRONABES en la UAM en materia de equidad?, una comparación de dos generaciones de becarios”	46
Salvador Carrillo Regalado y Jesús Gerardo Ríos Almodovar “Rendimiento escolar y jornada de trabajo de estudiantes universitarios. Caso de la Universidad de Guadalajara”	61
María Flor Chávez Presa y Eunice Leticia Taboada Ibarra “Desempeño escolar de las estudiantes de la licenciatura en economía de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco”	70
Bernabé Ríos Nava y José Ramón Olivo Estrada “El área de ciencias de la salud de la Universidad Autónoma de Nayarit y sus estudiantes de primer ingreso”	80

Carlos Estrada Pinto e Ileana del Rosario López López
“Estudios de perfiles de estudiantes universitarios de la Universidad
Autónoma de Yucatán” 93

Octaviano García Robelo, Diana Alamilla Martínez y Daniel Adrián
Sánchez Figueroa
“Factores que influyen en la trayectoria escolar de la licenciatura en
ciencias de la educación, en un instituto de ciencias sociales y
humanidades del Estado de Hidalgo” 99

María Teresa Godínez Rivera y Rebeca Pérez Calderón
“Reflexiones acerca de la relación de la seriación de materias del plan
de estudios de la licenciatura en administración de la UAM Azcapotzalco
y su impacto en la duración de la trayectoria estudiantil” 111

Flor del Carmen Daberkow Hernández y Marcela Tenorio Gómez
“Retícula curricular, estrategia para favorecer la eficiencia terminal;
Facultad de Enfermería, generaciones 2002-2011, Universidad
Veracruzana” 124

Jesús Gerardo Ríos Almodovar y Salvador Carrillo Regalado
“Participación laboral de los estudiantes universitarios. Caso de la
Universidad de Guadalajara” 131

Amelia Sánchez Espinoza y Miguel Ángel Castro Onorio
“Preinscripción tutorial como estrategia de apoyo en la trayectoria
escolar y eficiencia terminal” 142

Egresados, trayectorias laborales y sistemas de seguimiento

Estela Ruiz Larraguivel
“Relatos de vida laboral y percepciones en la reconstrucción de las
trayectorias laborales de los técnicos superiores universitarios” 147

Azul Valdivieso Martínez
“Nuevas transiciones laborales de jóvenes universitarios: entre la
tradicción y la emergencia” 158

José Antonio Pérez Enzastiga y Patricia Bezies Cruz
“Seguimiento de egresados en la UAEH” 171

José Ramón Olivo Estrada y Bernabé Ríos Nava
“Educación superior y empleo en la región centro occidente de México.
Caso Nayarit. Propuestas para el desarrollo regional” 183

Jesús Enrique Mungarro Matus y Priscila María Monge Urquijo
“Seguimiento a egresados de posgrado del Instituto de Formación
Docente del Estado de Sonora: generaciones 2005-2010” 196

Hilde Eliazer Aquino López
“Transición al empleo de egresados de un posgrado en educación” 208

César Sánchez Olavarría
“La movilidad laboral de los comunicadores de la UDA. Un análisis
desde su trayectoria profesional” 220

Elena Alejandra Mata Larios
“Programa Institucional de Seguimiento a Egresados. Una experiencia
al interior de la División de Ingenierías del Campus Guanajuato de la
Universidad de Guanajuato” 234

Fabiola Ixchel Muñoz Soto y Annette Hartmann
“La formación académica de las y los egresados de la UNICH y el
mercado laboral” 245

Fabiola Eunice Varela Carrillo “Estudio de egresados de la Universidad Autónoma de Yucatán 2011”	257
Ana Sofía Ceballos Robles y Lilián del Rosario Ochoa Ayón “Sistema de seguimiento de egresados”	266
Juan Carlos Román Fuentes y Rafael Timoteo Franco Gurria “Seguimiento de egresados de la FCA, C1, UNACH. Avances y retos”	277
Lourdes Nayeli Quevedo Huerta y Favio Murillo García “Análisis del impacto de los estudios de posgrado sobre la trayectoria laboral, el caso de un posgrado en el área de ciencias económico administrativas”	290
Clara Martínez Camacho “Estudio y seguimiento laboral de egresados en la Benemérita Escuela Nacional de Maestros”	302
Juan Carlos Ortega Guerrero y Teresita de Jesús Méndez Rebolledo “Trayectorias laborales a partir de las instituciones interculturales de educación superior”	314
Omar Karim Hernández Romo y Julia Yolanda Díaz Pulido “Seguimiento a egresados como base para la comprobación de objetivos institucionales, caso: maestría en administración de negocios (U. de G.)”	328
Mercados laborales	
Christian Israel Ponce Crespo “Educación superior y mercado de trabajo en la población juvenil hidalguense universitaria”	341
Alejandra Jiménez Rugerio “El mercado de trabajo de los ingenieros en Tlaxcala”	353

Jorge Bobadilla Martínez

La Unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana se complace en poner al alcance de los lectores la Memoria del Segundo Seminario del Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores, realizado a finales de mayo y principios de junio de 2012 en las instalaciones de nuestra institución. Como en el Primer Seminario, la segunda edición buscó ser un espacio para debatir de una manera franca, abierta, académica y profesional, los desafíos, logros y experiencias que a lo largo y ancho de nuestro país se han tenido en aquellas instituciones o grupos de trabajo que reflexionan sobre los egresados y estudiantes.

Al igual que en la primera oportunidad, el Segundo Seminario Nuevos enfoques y metodologías para el estudio de trayectorias estudiantiles, egresados y mercados laborales en las IES, contó con una variada asistencia de académicos y profesionales de instituciones universitarias de todo el país. Del mismo modo, el nivel de las aportaciones y de los debates permitieron constatar la existencia de un campo de interés que aún está en una fase exploratoria. La publicación de estas memorias se entiende como continuación del esfuerzo iniciado hace varios años en la UAM para conocer más acerca de nuestra universidad y propiciar el intercambio con los pares de instituciones hermanas.

En efecto, partiendo de los esfuerzos pioneros llevados a cabo en la última década del siglo XX para conocer mejor a los egresados de diversas licenciaturas de la UAM, con el impulso de grupos de trabajo de las Unidades Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco, -ubicados en las áreas de planeación- y con la participación y apoyo de las instancias correspondientes en la Rectoría General, se logró la conformación de una iniciativa que propuso superar la incipiente etapa de realización de estudios aislados sobre las características de nuestros egresados.

Con la finalidad de lograr la comparación en el tiempo y la posibilidad de realizar análisis de corte transversal para poder contrastar resultados entre licenciaturas, ese grupo se dio a la tarea de, por un lado, conformar un cuestionario único, aplicable en todos los estudios institucionales que a partir de entonces se realizaran, y por el

otro, avanzar en la conformación de lo que llegaría a ser un sistema de información que abarcara datos sobre la trayectoria de los estudiantes, el conocimiento de las principales características de los egresados y aún ir más allá: conocer las particularidades de los mercados laborales.

Al efecto, y recuperando las lecciones derivadas de las acciones emprendidas, se integró el Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores, es decir, la suma de metodologías, prácticas, repositorios de información, protocolos técnicos y científicos y experiencias personales, profesionales e institucionales que permiten recabar, procesar, analizar, difundir y discutir información cuantitativa y cualitativa sobre nuestros estudiantes, egresados y los mercados laborales relevantes. Como resultado de esa experiencia la UAM cuenta con mejores elementos para, entre otras cosas, actualizar planes y programas de estudio, documentar la aportación que se hace en materia de formación de recursos humanos y generar elementos sólidos para la toma de decisiones en la institución.

La Unidad Azcapotzalco, dio muestra de su carácter innovador al encarar el desafío de ir un paso más allá y poner a consideración de los estudiosos e interesados dentro y fuera de la UAM el debate sobre los resultados, los métodos de recopilación de información y aún, las posibles rutas por las que evolucionarán estos estudios. En ese empeño, el estímulo dado a estas iniciativas por la Mtra. Paloma Ibañez Villalobos, Rectora de la UAM-A en el periodo 2009-2013 viene a sumarse al decidido apoyo que los rectores de esta unidad académica otorgaron a este proyecto.

Se cuenta ahora con un importante acervo de información derivado de las varias aplicaciones de estudios de egresados, el seguimiento diez años de la encuesta de trayectorias estudiantiles y la aplicación de metodologías para el análisis de los mercados laborales. En ese marco, uno de los resultados más notables es la conformación, como resultado de los trabajos del Segundo Seminario, de la Red Universitaria de Investigaciones sobre Estudiantes, Egresados y Empleadores (RUIEEE) una red de estudiosos que han convenido en un espacio para el intercambio de experiencias, la formación y desarrollo profesional de expertos en la materia y el avance de este campo del conocimiento. Ese grupo acordó unir esfuerzos para hacer posible la realización de un tercer encuentro que esperamos sea igualmente exitoso.

La organización de los seminarios referidos no se debe solo a la importante direccionalidad estratégica y apoyo institucional sino también a un pequeño pero entusiasta grupo conformado por los jefes de proyecto de Planeación, Prospectiva y Estudios Especiales y de Vinculación Institucional en la Coordinación General de Planeación, así como personal de la Oficina de Egresados de la Rectoría General de la UAM, igualmente valiosa es la participación de personal de innumerables instancias académicas y administrativas de la Unidad. En particular, Rosalía Serrano de la Paz y Martín Durán Cuevas (Coordinación General de Planeación) junto con Edgar Suárez Sánchez (Jefe de la Oficina de Egresados en Rectoría General) tuvieron un papel clave en el diseño de todo el dispositivo general del SIEEE y en el caso de los dos primeros, en la planeación, celebración del Primer Seminario. Con ese impulso inicial y ahora con la participación de Alan Granados Sevilla, actual Jefe del Proyecto de Planeación, fue posible planear y celebrar el Segundo Seminario, conformar la ya mencionada RUIEEE y editar de las presentes memorias. Beatriz González López, Rocío Morales Loperena, Carmen Velázquez Cedillo, Cristina Ávila Cortés, Francisco Suárez Morales, Ana Paola Estrada Delgado, Maricela Tlaltlilpa Martínez, Rosa María Garzón Sosa, María Buendía Nolasco y en general todo el equipo de la Coordinación General de Planeación de Azcapotzalco han participado con dedicación, entusiasmo y profesionalismo en la concepción, desarrollo y consolidación de esta iniciativa.

Esperamos que esta labor, que debe mucho al trabajo sostenido, profesional, universitario y comprometido de muchas personas dentro y fuera de la UAM, sienta las bases para un mejor conocimiento de los egresados, de los estudiantes y de los empleadores e incida en los resultados académicos y el cumplimiento de los objetivos de todas nuestras instituciones.

INTRODUCCIÓN

Por Alan Edmundo Granados Sevilla

Al comenzar el siglo XXI las certidumbres que ayudaron a edificar las sociedades capitalistas se habían evaporado. Los sólidos, instituciones sociales que ordenaron las prácticas sociales en la etapa pesada del capitalismo, estaban derretidos (Bauman, 2004). Quizá no eran tan sólidas como habíamos creído.

El capitalismo pesado, de estilo fordista, cuya producción estaba anclada a un espacio concreto, la fábrica, dio paso al capitalismo liviano, flexible –con una fábrica reducida al mínimo-. Los capitales se dieron cuenta de que atados a un espacio determinado perdían capacidad de valorizarse y para contrarrestar este efecto emprendieron un proceso de adelgazamiento de las fábricas y reducción de compromisos con la fuerza laboral que les permitiera desplazarse rápidamente. Esta velocidad en el desplazamiento les ha permitido, en tiempos de crisis, buscar economías menos volátiles y que ofrezcan todo tipo de privilegios – exenciones fiscales y mano de obra barata, por mencionar sólo dos–.

Con el dismantelamiento del capitalismo liviano desapareció la certidumbre del trabajo. Del mundo del trabajo estable, edificado sobre las luchas de los movimientos obreros y la voluntad del estado benefactor de otorgar ciertas concesiones a algunos sectores de la sociedad, transitamos al mundo del trabajo flexible. Este es producto de estado neoliberal -que podríamos denominar dismantelador- que opera a través de la desregulación, la flexibilización y el adelgazamiento.

Las instituciones sociales contemporáneas parecen incomodarse con la estabilidad. La única constante en la sociedad contemporánea, apunta Lipovetsky (2007), es el cambio permanente, la renovación constante de los moldes que dan forma a las instituciones sociales. Vale la pena formular explícitamente esta paradoja: la única constante en la actualidad es el cambio permanente.

Es necesario apuntar otro rasgo de nuestra sociedad. El dismantelamiento de las estructuras sociales y de los sistemas de certidumbre construidos durante el capitalismo temprano es acompañado por la socialización y globalización del riesgo. Este es el resultado de la racionalidad moderna, la creciente industrialización



y la masificación de la tecnología (Beck, 1998). El riesgo que hoy se socializa a todas las regiones, países e individuos es consecuencia del desarrollo de la racionalidad moderna.

La educación superior es incapaz de mantenerse al margen de la lógica disolvente de la etapa de la modernidad que vivimos. La inestabilidad, la disolución de prácticas sociales, la flexibilización y la socialización del riesgo son parte de las coordenadas que estructuran el panorama de la educación superior. Basta mencionar algunos ejemplos para sustentar esta afirmación.

Del crecimiento del financiamiento de la educación superior pública –que permitió que amplios sectores sociales se incorporaran a las universidades- transitamos a la restricción presupuestaria y la entrega de recursos a condición de someterse a programas de evaluación elaborados por el gobierno. La restricción presupuestaria y la asignación a través de programas y evaluaciones ha sumido a la educación superior en el frenetismo de las cifras, indicadores y puntos.

La expansión de las universidades públicas de la década de los setenta dio paso, a partir de los noventa, al crecimiento de las instituciones privadas de educación superior. Esto fue posible por la voluntad desreguladora del estado y la necesidad de transferir parcialmente la responsabilidad de la educación terciaria a la iniciativa privada¹.

La reducción del financiamiento limitó severamente la capacidad de las instituciones para atender la creciente demanda. En la actualidad uno de cada diez jóvenes logra ingresar a las universidades públicas. El resto deberá alargar el periodo de espera para continuar su trayecto formativo, tendrá que incorporarse a mercados laborales que requieren mano de obra no especializada o alimentará los contingentes de las universidades privadas de absorción de la demanda.

La certidumbre que proporcionaba la posesión de un título profesional se desvaneció. Los títulos, que promovían la inserción a los mercados laborales y la movilidad social de sus poseedores, se devaluaron en un periodo de treinta años. En la actualidad la posesión del título coloca a algunos egresado frente a las siguientes opciones: desempeñar uno o varios trabajos en condiciones altamente

¹ Aunque estamos lejos de aceptar la idea de una privatización absoluta de la educación superior es necesario reconocer que en los últimos años su crecimiento ha estado marcado por un fuerte impulso privatizador.

flexibles, sin prestaciones, seguridad social y estabilidad laboral, insertarse al mercado informal o engrosar las filas del desempleo letrado².

¿Están inermes las universidades y los actores que las habitan frente a estos cambios?, ¿es inexorable la instalación de la flexibilización y el riesgo como norma, como elementos constitutivos de la cotidianidad de individuos e instituciones?

No es fácil responder estas preguntas. Sólo a través de un rodeo podemos formular una respuesta tentativa. Las universidades tienen la particularidad de ser instituciones que piensan. La universidad reflexiona sobre distintos planos de realidad: física, química, biológica, económica, social, política, psicológica, por mencionar algunos. La universidad es la conciencia de las sociedades actuales, como tal, se dirige a objetos externos para tratar de comprenderlos o explicarlos.

Pero la reflexión de la universidad no se agota en lo externo, en las realidades distintas a ella y que pueden ser aprehendidas a través de la conciencia. La universidad tiene la obligación de generar una suerte de autoconciencia. Está obligada a conocer quiénes son los actores que la habitan –estudiantes, académicos y trabajadores administrativos- y la incidencia que tiene su quehacer sobre su entorno y sobre los elementos que la constituyen. Solo a través de esta autoconciencia las universidades son capaces de responder activamente a las nuevas configuraciones de la sociedad.

Si las estructuras sociales se reproducen a partir de las acciones cotidianas de los individuos y colectivos, las universidades pueden responder activamente a las condiciones sociales descritas en los párrafos anteriores. A través de la acción, múltiples acciones dispersas en el tiempo y en distintos lugares del espacio social, se puede construir un camino o desarrollo alternativo a la flexibilización, precarización y el riesgo.

El Seminario del Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores, en su segunda edición, es un espacio de reflexión colectiva que pretende generar autoconciencia sobre los actores que conforman la universidad. Es el intento de captar y conocer quiénes son los estudiantes -eje alrededor del cual giran las actividades de la institución- y los egresados, con el propósito de generar

² Aquellos que no tienen trabajo a pesar de estar altamente calificados.

herramientas que permitan mejorar el quehacer universitario para que responda a sus necesidades, proyectos de vida, perfiles, intereses y condiciones de vida. Es necesario que esto se realice identificando las necesidades sociales y buscando la intersección entre requerimientos del sistema social y proyectos individuales. Es por esto que el seminario también intenta captar la configuración de los mercados en los cuales se desarrolla el quehacer de los egresados.

La segunda edición del seminario se desarrolló en torno a tres temáticas: estudiantes, egresados y empleadores (mercados laborales). Cada línea temática reunió a académicos, estudiantes de posgrado, tomadores de decisiones y personal de gestión. Un objetivo central del seminario fue construir una visión plural que sustituyera la unilateralidad del punto de vista aislado: esta visión debía incluir las reflexiones e investigaciones que los académicos realizan desde sus espacios, la mirada de los profesionistas que realizan seguimiento de estudiantes y trabajadores desde espacios de gestión y apoyo a las actividades académicas y los trabajos los estudiantes elaboran desde los posgrados en educación y otras disciplinas afines. La pluralidad del seminario también se alimentó con la diversidad de campos disciplinares a partir de los cuales se construyeron las reflexiones: pedagogía, sociología, ciencias de la educación, economía, administración y antropología. Finalmente, se buscó que las contribuciones aportaran nuevas formas de enfrentarse a objetos de estudio alrededor de los cuales se genera de manera constante datos e interpretaciones.

Los trabajos se presentaron en nueve mesas: tres de ellas se dedicaron a la reflexión sobre los estudiantes, las trayectorias que describen en su paso por la universidad y las estrategias que las instituciones de educación han puesto en práctica para mejorar la permanencia y el egreso, cinco mesas se consagraron a la discusión sobre los egresados, las trayectorias laborales y los sistemas de seguimiento utilizados por las universidades para conocer las vicisitudes que enfrentan en los mercados laborales; una mesa agrupó ponencias que tuvieron como eje de reflexión los mercados laborales y sus características.

A pesar de la diversidad de enfoques metodológicos y conceptuales utilizados en la construcción de los objetos de estudio, es posible identificar líneas generales, hilos conductores y preocupaciones presentes en gran parte de los trabajos.

Los trabajos sobre estudiantes se centraron en las trayectorias descritas por los jóvenes en su paso por las instituciones de educación superior. En algunos casos se reportó la construcción sistemas a nivel institucional que permiten realizar el seguimiento de los jóvenes, en otros, se dio cuenta de seguimiento realizado desde las coordinaciones de los programas. En ambos casos, existe la preocupación de que los estudios de trayectoria estudiantil proporcionen elementos para mejorar planes y programas, delinear cursos de acción y atender problemáticas como el abandono y el rezago.

Estas investigaciones concordaron en la diversidad de trayectorias, condiciones sociales, culturales y económicas de los universitarios. En estos trabajos el concepto de estudiante se desdobra en una multiplicidad de formas de ejercer la condición estudiantil. Los trabajos también se centraron en la diversidad de factores que condicionan o dan forma a las trayectorias: la inserción temprana en el mercado laboral, el capital cultural y origen social de los jóvenes, el género, la edad, entre muchos otros.

Algunos de los trabajos sobre estudiantes se centraron en la exposición de mecanismos desarrollados por instituciones de educación para atender determinados problemas, a través de estos mecanismos se busca facilitar la transición entre niveles educativos y favorecer la inserción a la vida universitaria. También buscan evitar la deserción y el rezago, problema fundamental de los universitarios mexicano. Finalmente, cabe destacar la preocupación de algunos investigadores en la evaluación de los programas políticas públicas, como PRONABES, que se han desarrollado con la finalidad de crear condiciones para permitir que jóvenes procedentes de grupos desfavorecidos concluyeran sus estudios universitarios.

Las ponencias de egresados se agruparon en torno a dos temas centrales: trayectoria laboral de los egresados y sistemas de seguimiento utilizados por las instituciones de educación superior. Los estudios sobre trayectoria laboral presentados durante el seminario coincidieron en la diversidad inherente a la condición de egresado. El título profesional es un punto a partir del cual se trazan diversos itinerarios. Dentro de estos se cuentan las transiciones rápidas entre el mundo escolar y el laboral y otros menos prometedores como el empleo flexible, el autoempleo como

estrategia frente a la ausencia de espacios en empresas e instituciones sociales y el desempleo. Las ponencias reflejan la dificultad de ser egresado en mercados laborales que en la actualidad se reconfiguran permanentemente y eliminan toda posibilidad de describir una trayectoria lineal y estable.

En muchos casos se reportó la construcción de sistemas para el seguimiento de trayectorias laborales, estos se apoyaron en la metodología propuesta por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior y están orientados al análisis del impacto de la formación –a nivel licenciatura y posgrado- en la trayectoria de los egresados. Estos sistemas también han permitido mejorar planes y programas de estudio y en general definir acciones institucionales. Vale la pena destacar que tanto los estudios de trayectoria estudiantil como los de trayectoria laboral son herramientas que utilizan las instituciones de educación superior para reflexionar sobre el impacto de su quehacer.

Las investigaciones sobre mercados laborales se centraron en la caracterización de mercados de trabajo. En ellos se hacen patentes las tensiones que existen entre la formación y el mercado laboral. Las tensiones se derivan de las características de este último, flexible e incapaz de absorber la creciente mano de obra calificada, y de los conocimientos y habilidades que los estudiantes adquieren a lo largo de su formación que no están alineados en su totalidad a las necesidades de los sectores productivos. La brecha existente entre los requerimientos de los mercados y las habilidades de los egresados genera altos niveles de competencia, abaratamiento de la mano de obra y el ingreso a esferas ocupacionales donde las habilidades y conocimientos de los universitarios son poco útiles.

Como puede observarse en esta breve síntesis, son múltiples los esfuerzos realizados desde la universidad para pensar a los jóvenes en su condición de estudiantes y egresados. Gracias a estos esfuerzos, que se suman a la creciente bibliografía del tema, se conoce mejor a los estudiantes y egresados y el conjunto de condiciones sociales y económicas que dan forma a su tránsito por la universidad y el mercado laboral.

El Segundo Seminario del Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores es una breve contribución a la construcción de la autoconciencia

de la universidad. Esta autoconciencia deberá traducirse, necesariamente, en políticas dirigidas al desarrollo de los jóvenes estudiantes; pasar por alto el tránsito del pensamiento a la acción la coloca en riesgo de ser una autoconciencia frágil y limitada.

Referencias

Bauman, Zygmunt (2004). *Modernidad líquida*. FCE, Argentina.

Beck, Ulrich (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Paidós, España.

Lipovetsky, Gilles (2007). *El imperio de lo efímero. La moda y sus destinos en las sociedades modernas*. Anagrama, España.

Lipovetsky, G. y Charles, S. *Los tiempos hipermodernos*. Anagrama, España.

Estudiantes, trayectorias y estrategias de seguimiento



¿Cómo observar las trayectorias estudiantiles? Experiencia de trabajo del Grupo Institucional de Investigación Educativa (GIE) de la UAM Cuajimalpa



Alejandra García Franco, Gregorio Hernández Zamora,
Magdalena Fresán Orozco, Tiburcio Moreno Olivos

Universidad Autónoma Metropolitana - Cuajimalpa
agarcia@correo.cua.uam.mx, ghernandez@correo.cua.uam.mx,
mfresan@correo.cua.uam.mx, tmoreno@correo.cua.uam.mx

Resumen

El análisis de las trayectorias escolares es cada vez más frecuente en la toma de decisiones relativas a los cambios curriculares. No obstante, su uso suele limitarse a las áreas de planeación institucional. Los profesores y alumnos, en general, no conocen de manera oportuna los datos y resultados institucionales, lo que incide en una toma de decisiones tardía en la programación académica, la redefinición de los perfiles de ingreso y egreso, la revisión de las unidades de enseñanza aprendizaje (UEA), la asignación de docentes y en el abatimiento de resistencias al trabajo colegiado sobre la docencia. Esta ponencia expone la construcción, aún en proceso, de un modelo para observar las trayectorias estudiantiles en la UAM Cuajimalpa. El trabajo estuvo a cargo de un grupo de investigación educativa formado por iniciativa de las autoridades para producir información, análisis y recomendaciones para la mejora continua del modelo educativo.

Se trabajó en el diseño de un modelo que permitiera observar y analizar las trayectorias estudiantiles en relación con los distintos actores y procesos involucrados en su paso por la universidad, desde su admisión hasta su graduación e ingreso al mercado laboral. A la fecha el trabajo se ha enfocado en recopilar las distintas fuentes de información institucionales (bases de datos, encuestas, registros escolares), comprender su complejidad, y diseñar un modelo analítico que simplifique y reorganice la información de manera que: a) se generen reportes periódicos, sistemáticos y útiles para los tomadores de decisiones; b) integre y relacione información que en las bases de datos aparece inconexa; c) ofrezca criterios para rediseñar las bases de datos propias, de manera que se automatice la producción de información sobre avance y rezago considerando cortes transversales (por ejemplo distintas escalas: unidad, división, carrera, UEA, alumno) y longitudinales (por ejemplo series de tiempo por cohorte); d) defina una matriz de indicadores clave que den cuenta de las trayectorias estudiantiles considerando no sólo a los alumnos en sí, sino en su relación con el currículo, los profesores, las UEA y otros factores institucionales; e) permita estandarizar y transparentar la información.

Trayectorias escolares en la universidad

Durante las décadas comprendidas entre 1990 y 2010 se duplicó prácticamente la cobertura en la educación superior en México. Para cumplir los objetivos del programa sectorial de educación superior, que incluyó la ampliación de oportunidades en la educación superior, se crearon numerosas instituciones y para reducir las desigualdades entre los grupos sociales en cuanto al acceso, permanencia y egreso de los estudiantes se crearon sistema de becas (PRONABES) y programas dirigidos a mejorar la atención de los estudiantes en las instituciones de educación superior (Programa Institucional de Tutorías). Adicionalmente, para atender diferentes problemas del sistema de educación superior se concibieron diversos programas, de los cuales pueden citarse algunos a nivel indicativo: el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) para mejorar la habilitación del personal académico; el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) para mejorar la infraestructura de las instituciones de educación superior, lograr la acreditación de programas de licenciatura y posgrado, así como apoyar programas para la consolidación de cuerpos académicos; para mejorar la pertinencia de la educación se acercó la universidad al sector productivo a través de la creación de consejos de vinculación y se estableció la Fundación Educación Superior-Empresa. Se establecieron metas al 2012 para evaluar el logro de estos objetivos; entre ellas destacan una cobertura del 30% de la educación superior, la asignación de 3,000 becas PRONABES y lograr el 60% de la matrícula en programas reconocidos por su calidad (acreditados por alguna instancia autorizada por la COPAES o en el nivel 1 de los CIEES). Pero el logro de estos objetivos es afectado por los altos niveles de deserción, reprobación y el rezago que se observan en todas las instituciones de educación superior.

Estos problemas no pueden resolverse con aplicar programas de carácter general, porque los factores que inciden tienen que ver con los grupos sociales que acceden a la educación superior, las características institucionales y los diferentes contextos en donde se encuentran enclavadas las mismas instituciones. El conocimiento de las trayectorias escolares permite reconocer la influencia puntual de tales dimensiones en el desempeño y el rendimiento de los estudiantes al nivel institucional. El seguimiento de las trayectorias escolares es una herramienta que proporciona información directa sobre los resultados de la acción institucional en el proceso formativo, lo que favorece a la toma acertada de decisiones para mejorar el desempeño académico.

En la actualidad es notable el interés institucional por las trayectorias escolares. No obstante, la información producida por estos estudios suele quedarse a nivel de los mandos superiores de las instituciones sin socializarse sistemáticamente entre los miembros de la planta de profesores. A esto contribuye la complejidad de las bases de datos, la confidencialidad de la información de los alumnos y la calidad de la información recogida. Los resultados de los estudios de las trayectorias escolares no son distribuidos entre los tomadores de decisiones o se distribuyen tardíamente con respecto a los procesos académicos por lo cual no favorecen una retroalimentación oportuna de las acciones emprendidas por las diferentes instancias que intervienen en la organización académica.

Chaín [1] define la trayectoria escolar como la evolución de los estudiantes en el marco de estructuras formales de aprendizaje (plan de estudios). Esta trayectoria es el resultado de interacciones complejas a lo largo del tiempo; las características de los estudiantes en el ingreso afectan el grado de ajuste posterior, que a su vez se relaciona con el ajuste posible entre el estudiante e institución [2]. Así, estudiar las trayectorias escolares de los estudiantes en una institución determinada requiere de la construcción de bases de datos adecuadas que puedan recoger y relacionar las características de los estudiantes desde su ingreso con el avance a lo largo del tiempo.

Factores normativos que afectan las trayectorias escolares

La Mtra. Yolanda Legorreta [3] considera que existe un conjunto de elementos normativos o reglamentarios, cuya aplicación contribuye indirectamente a la prolongación del lapso de duración de los estudios, la decisión de los estudiantes para abandonar la carrera, el no titularse después del egreso e incluso para determinar la baja definitiva de la institución.

Entre los factores señalados se encuentra la admisión en segunda opción, la seriación excesiva, el número (finito) de oportunidades para cursar la misma asignatura, el número de materias reprobadas permitidas y el de ocasiones que se pueden presentar los exámenes. También se encuentra la transformación artificial de los trabajos terminales o los reportes de servicio social, en verdaderas tesis de licenciatura. Este último caso es una evidencia de la resistencia al cambio de la planta de profesores, que se oponen a la desaparición de las tesis en este nivel educativo a pesar de la

decisión institucional de adoptar un modelo educativo que no requiere elaborar un trabajo terminal de esa envergadura. Asimismo, incluye entre dichos factores, algunos requisitos extracurriculares como el servicio social y la exigencia de otro idioma. La autora concluye sugiriendo a las instituciones que hagan un seguimiento especial a los alumnos admitidos en la segunda opción y procurarles apoyo para mejorar su evolución escolar así como promover mecanismos de integración, comunicación e identidad institucional para facilitar la adaptación de los alumnos de nuevo ingreso. Según Vincent Tinto [4] la deserción puede entenderse como un problema individual e institucional. Entre los factores individuales que afectan la continuación de los estudios hasta su culminación se encuentran el nivel socioeconómico del estudiante, su capital cultural, el desempeño escolar previo, las características de la institución de origen, la edad, el puntaje obtenido en el examen de selección y los hábitos de estudio en el trabajo.

Entre los factores institucionales se encuentra la flexibilidad del modelo educativo, la seriación, la programación anual de UEA, así como la existencia de instancias de apoyo para atender las necesidades de los alumnos (orientación, tutoría, etc.) y su aprovechamiento por parte de los estudiantes.

Todo esto da cuenta de distintos factores que deben considerarse al constituir un sistema de información que permita relacionar las características de los estudiantes cuando ingresan a la institución y la forma en la que transitan por ella hasta su egreso.

Una mirada a la UAM Cuajimalpa

La unidad Cuajimalpa se creó en abril de 2005 e inició sus operaciones en septiembre del mismo año. En la primera etapa de su historia operó como una institución itinerante debido a diversos problemas de carácter legal (propiedad y uso del suelo) y burocráticos (obtención de autorizaciones y licencias) que hubo que confrontar para su ubicación definitiva. Durante el primer año fue albergada generosamente en las instalaciones de la Universidad Iberoamericana para ubicarse a partir de su segundo año en un edificio que operó previamente como sede del CONACYT (situado en Constituyentes 1054, colonia Lomas Altas). Para sustentar su crecimiento en el año 2007 incrementó sus instalaciones provisionales mediante la ocupación de un edificio de seis niveles en la calle de Artificios 40 (delegación Miguel Hidalgo) y a partir del 2011 complementó su infraestructura con un edificio adicional, emplazado

en la Avenida Baja California 200, colonia Roma. Dadas estas circunstancias, tanto el crecimiento de la matrícula escolar como el de la planta académica han estado sujetos a circunstancias de gestión con un enorme grado de dificultad. No obstante, ha logrado cimentar tenazmente diez programas de licenciatura y tres de posgrado con una sólida planta académica en la cual más del 94% de los profesores poseen doctorado y 56% pertenece al SNI. El crecimiento de la matrícula ha sido lento debido a la necesidad de conseguir nuevos espacios y adecuarlos ante cada ingreso, probablemente esto continuará hasta que la unidad se encuentre establecida en su sede definitiva.

Construcción de un sistema de información para la UAM Cuajimalpa

El hecho de que la UAM Cuajimalpa sea una institución joven pero dotada de recursos tecnológicos y humanos adecuados, facilita el construir un sistema de información integral que considere las diversas fuentes que proveen información sobre distintos aspectos de la trayectoria estudiantil.

La complejidad involucrada en alinear las bases de datos de manera que se pueda obtener información de cada estudiante, así como de cohortes, no es una tarea sencilla pero es indispensable si quiere lograrse un sistema de información adecuado. En la Tabla 1 presentamos todas las bases de datos que consideramos relevantes en la integración del sistema de información. Como puede suponerse, muchas de estas no se encuentran alineadas sino que pertenecen a distintas instancias universitarias que no siempre se comunican entre sí. Esto supone un esfuerzo adicional para lograr establecer un sistema de información que permita generar reportes periódicos, sistemáticos, confiables y oportunos para sustentar una toma de decisiones acertada que coadyuve a mejorar la fluidez del tránsito estudiantil a través de los planes de estudio.

Hasta el momento se ha planteado que un sistema de información que integre todas estas bases de datos debe ser capaz de proveer información a distintos niveles: de la unidad, de cada división, de cada licenciatura, de cada cohorte, de cada alumno. Es decir, en la integración y definición del sistema de información es importante prever los distintos niveles a los que es necesaria la información y encontrar formas en las que se puede constituir el sistema.

Además de los datos de los alumnos, se ha trabajado en el diseño de un sistema de información sobre los profesores y las UEA que imparten, puesto que este es un factor crucial en el avance de los estudiantes y porque también podría proveer de información importante sobre los ajustes curriculares necesarios.

Tabla 1. Bases de datos (B) y reportes (R) útiles para la construcción de las trayectorias escolares de los alumnos de la UAM Cuajimalpa

Bases o reportes	² Estudio socio-económico (B) ² Puntaje en el Examen de ingreso UAM (B) ¹ Examen CENEVAL (B)	¹ Alumnos admitidos ¹ Alumnos inscritos	¹ Tasa de acreditación por UEA (R) ¹ Población (R) ¹ Inscritos Por Créditos (R) ¹ Acreditación/ No acreditación (R) ¹ Retención (R) ¹ Promedios (R)	¹ Egresados por carrera (R) ⁴ Servicio Social (B)	¹ Titulados por carrera (R) ¹ Eficiencia General (R)	³ Primeros accesos al mercado laboral (R) ³ Encuesta de egresados de la UAM (R)
Momento	Admisión	Inscripción	Trim ¹ a Trim ⁿ	Egreso	Titulación	Acceso al mercado laboral
Origen de las bases de datos y reportes: 1. Coordinación de Sistemas Escolares UAMC 2. Dirección de Sistemas Escolares UAM 3. Coordinación General de Información Institucional UAM 4. Sección de Servicio Social UAMC						

Por otro lado en la UAM Cuajimalpa, como en muchas otras universidades, los estudiantes y docentes responden diversas encuestas de manera continua: clima laboral, satisfacción con los docentes, satisfacción con el servicio social, entre otros. Es un reto pendiente el definir cómo estas encuestas e información pueden ser útiles para el sistema de información de la universidad.

En términos generales, se busca generar un sistema de información que tenga un enfoque más proactivo que reactivo, mediante el cual sea posible detectar a tiempo algunos aspectos problemáticos para los estudiantes tales como UEA con alto índice de reprobación y estudiantes rezagados respecto a su cohorte, entre otros. Asimismo, este sistema de información permitirá construir estudios de validez predictiva y correlaciones entre diferentes factores tales como las características de ingreso de los estudiantes [5].

Por otro lado, y de manera no menos importante, se espera que un sistema como este ayude a transparentar el desempeño de las Instituciones de Educación Superior y establezca sistemas de comparación entre IES tanto nacionales como internacionales.

Primeros resultados

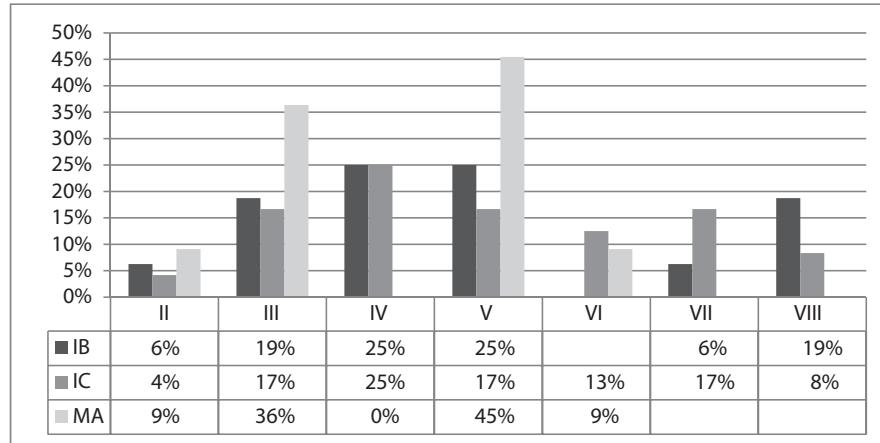
En un primer análisis se construyeron algunos de los indicadores más importantes como eficiencia terminal (índice de egreso y titulación) y el grado de avance o rezago de las diferentes cohortes. Estos datos fueron presentados a todos los coordinadores de división, jefes de departamento, coordinadores de licenciatura y docentes. Socializar esta información es fundamental para compartir la responsabilidad de los estudiantes y facilitar la toma de decisiones a diferentes niveles.

Durante las reuniones de presentación uno de los reportes más importantes fue el del avance y rezago de los estudiantes, pues da cuenta de cómo los estudiantes inscritos están distribuidos a lo largo de los distintos trimestres. El grado de avance se obtuvo mediante el cálculo de los créditos equivalentes a los trimestres de acuerdo con el plan de estudios con una metodología similar a la de Valle Gómez-Tagle y sus colaboradoras [5].

El análisis del avance de los estudiantes de acuerdo con el rango de créditos permite visualizar el número de estudiantes que cursan créditos equivalentes a determinado trimestre de acuerdo con el plan de estudios, independientemente del trimestre en el que estén inscritos (por ejemplo, para los estudiantes que ingresaron en el trimestre 09/O – Otoño del 2009- han transcurrido ocho trimestres de inscripción y deberían cursar créditos equivalentes a ese trimestre, entre 254 y 286 créditos). A manera de ejemplo, presentamos los datos de avance para dos cohortes diferentes en dos divisiones de la UAM Cuajimalpa.

En la Figura 1 se presenta el avance de la cohorte 09/O de la División de Ciencias Naturales e Ingeniería (que en ese momento tenía tres licenciaturas) de acuerdo con los datos obtenidos al inicio del trimestre 12/I (12-Invierno). Como puede verse, el comportamiento de las tres licenciaturas en la misma cohorte es muy diferente, pero se puede advertir el problema del rezago de las tres carreras.

Figura 1. Generación 09/O DCNI. Avance y rezago



La mayoría de los alumnos cursaron menos créditos de los que corresponden al trimestre octavo. Solo el 19% de los alumnos de Ingeniería Biológica y el 8% de los estudiantes de Ingeniería en Computación cursaban el trimestre que les correspondería de acuerdo con el programa de estudios. Alrededor del 75% de los alumnos de Ingeniería Biológica presenta un rezago de un año o más. Lo mismo ocurre en la carrera de Ingeniería en Computación y de manera más importante en Matemáticas Aplicadas en la que el 90% de la población tiene un rezago de un año o más.

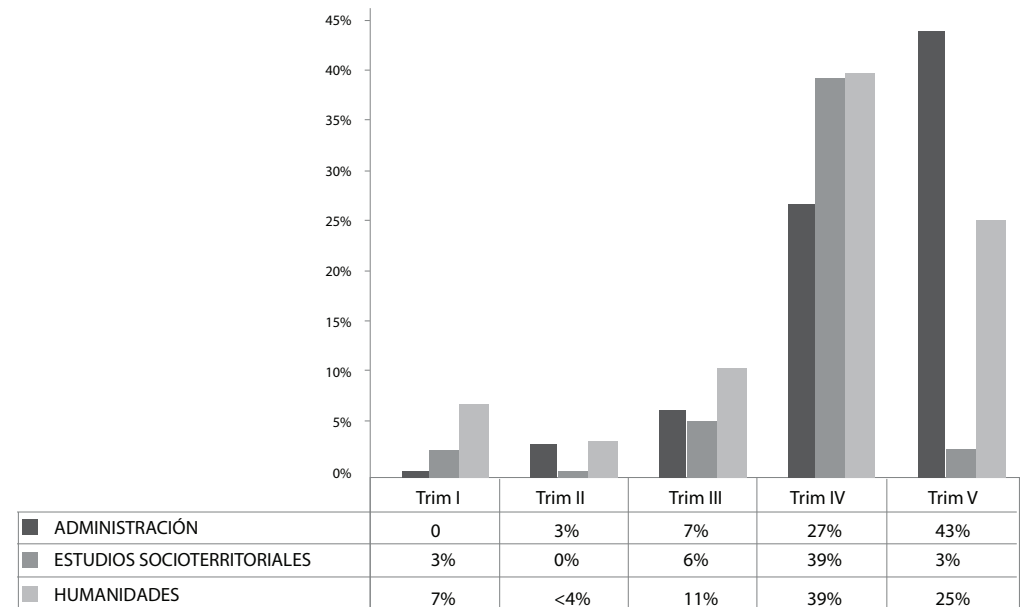
Además de los datos de rezago, en la Tabla 2 se pueden ver los datos de los estudiantes de esa cohorte que cuando se hizo el estudio no estaban inscritos (aunque de acuerdo con la normatividad no se pueden considerar desertores) que representan un poco más de la tercera parte de la cohorte en el caso de Ingeniería Biológica e Ingeniería en Computación y más del 50% de la misma en el caso de Matemáticas Aplicadas. Este también es un dato importante para efectos de planeación y para hacer el análisis prospectivo sobre la eficiencia terminal posible y probable de esta cohorte.

Tabla 2. Generación 09/O DCNI. Avance y rezago

	Ingreso	Inscritos	No inscritos
Ingeniería en Computación	32	24	12 / 38%
Matemáticas Aplicadas	27	11	16 / 59%
Ingeniería Biológica	24	16	8 / 33%
	83	51	36 / 43%

En la Figura 2 se muestra una situación similar para la generación 10/O de la División de Ciencias Sociales y Humanidades (CSH). En ella podemos observar que, en el caso de la carrera de administración casi la mitad de la cohorte se encuentra en el quinto trimestre (que es el que le correspondería de acuerdo al plan de estudios) pero el 37% se encuentra desfasada. Además se advierte un 20% de alumnos no inscritos.

Figura 2. Generación 10/O CSH. Avance y rezago



En esta generación la licenciatura en estudios socioterritoriales admitió una gran proporción de alumnos en segunda opción pues hubo una baja demanda y aparentemente esto derivó en el abandono temprano de casi la mitad de la cohorte. En el trimestre 12/I solo se encontraban inscritos el 50% de los alumnos que integraban la misma; de estos, el 40% presentaba al menos un trimestre de rezago. En el caso

de humanidades, la cantidad de alumnos no inscritos alcanza el 34%; solo el 25% avanza de acuerdo con el plan de estudios, el 39% lleva un trimestre de rezago y existen alumnos con dos incluso con cinco trimestres de rezago.

Observar el comportamiento diferencial de las trayectorias al interior de una división o entre las divisiones académicas de una unidad permite identificar los periodos problemáticos, así como los cuellos de botella que pueden reflejar problemas de planeación o programación académica o bienestar mal ubicados en el plan de estudios y cuya atención mejore sustantivamente la eficiencia de egreso o titulación. Además, para los investigadores, este tipo de resultados permite generar preguntas que requieran una aproximación más cualitativa para explicar ciertos fenómenos. Este tipo de análisis y la presentación ante los involucrados permite tomar una actitud proactiva que atienda a las necesidades de los estudiantes cuando se pueden tomar acciones para mejorar su paso por la universidad. La intención es poner a disposición de toda la comunidad educativa esta información de manera periódica, de modo que coadyude a tomar decisiones informadas en los momentos adecuados.

Conclusiones

No se puede subestimar el valor de un sistema de información integral que permita seguir las trayectorias de los estudiantes desde su ingreso hasta el egreso e inserción al mercado laboral. Mucho se ha discutido sobre los distintos factores que son relevantes para la trayectoria de un estudiante y cómo éstos interactúan de manera compleja. Esta misma complejidad requiere, en primer lugar, de disponer de un sistema de información integrado y coherente que permita responder preguntas y establecer correlaciones en distintos niveles y relevantes para distintos actores (docentes, tutores, coordinadores, etc.). Por otro lado, el ejercicio de transparentar la información y ponerla a disposición de los actores es indispensable para poder entender las distintas perspectivas y establecer corresponsabilidades en el análisis y resolución de varios problemas que pueden presentarse en el paso de los estudiantes por la universidad. Nuestra experiencia al compartir esta información con docentes, coordinadores y jefes de departamento ha sido enriquecedora pues permite tener otras maneras de mirar los datos y por tanto incorporar diferentes perspectivas a la misma construcción del sistema de información.

Esperamos que contar con esta retroalimentación en las primeras etapas de la construcción del sistema, además de hacerlo cuando aún el número de estudiantes no es muy grande, permitirá un mejor desarrollo y posterior uso para el estudio y análisis de los distintos factores involucrados en la trayectoria escolar.

Referencias

- [1] Chaín, R., Jácome, N. y Martínez, M. (2001). Alumnos y trayectorias: Procesos de análisis de información para diagnóstico y predicción. En *Deserción, Rezago y Eficiencia Terminal en las IES*, Serie Investigaciones, Colección Biblioteca de la Educación Superior, ANUIES, México.
- [2] Valle Gómez-Tagle, R., Rojas Argüelles, G. y Villa Lozano, A. (2001). El análisis de las trayectorias escolares en la UNAM: Un método de análisis. En *Deserción, rezago y eficiencia terminal en las IES*. Colección Biblioteca de la Educación Superior, ANUIES México.
- [3] Legorreta, Y. (2001) Factores normativos que obstaculizan el egreso y la titulación. En *Deserción, Rezago y Eficiencia Terminal en las IES*, Serie Investigaciones, Colección Biblioteca de la Educación Superior, ANUIES , México.
- [4] Tinto, V. (1989) Definir la deserción. Una cuestión de perspectiva. *Revista de la Educación Superior* Num. 71. Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) Disponible http://www.anui.es/servicios/p_anui/es/publicaciones/revsup/res071/txt3.htm
- [5] Martínez Rizo, F. (2001) Sistemas de información para el estudio de las trayectorias escolares. *Deserción, Rezago y Eficiencia Terminal en las IES*, Serie Investigaciones, Colección Biblioteca de la Educación Superior, ANUIES, México.

Currículum, docentes y su relación con la trayectoria escolar de los estudiantes de doctorado en pedagogía



Octaviano García Robelo,
Concepción Barrón Tirado

*Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, Universidad Nacional Autónoma de México
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
doctavianogarcia@gmail.com, mcbarron@posgrado.unam.mx*

Resumen

En este trabajo se exploró la trayectoria escolar de 29 alumnos del doctorado en pedagogía, se aplicó un cuestionario que evaluó en una primera parte: datos generales, estudios escolares previos y condiciones socioeconómicas. La segunda parte evaluó la percepción de factores relacionados con el programa curricular, las prácticas docentes, formación teórica y práctica, dificultades académicas y expectativas como posibles factores que afectan su trayectoria escolar, los cuales están relacionados con el éxito o dificultades en la culminación de sus estudios, sólo se presentan los resultados de la segunda parte. De acuerdo con el análisis estadístico se observa que la formación del doctorado es congruente con el perfil de egreso esperado, el cual está orientado hacia la investigación, docencia y formación de recursos humanos. Los resultados permitirán que la Institución disponga de un banco de datos e información útil para el desarrollo de programas para prevenir dificultades y programas remediales, con la finalidad de ayudar al alumno y contribuir en el fortalecimiento del programa de posgrado; en términos de mejorar la calidad de la educación y de la formación de sus egresados, al responder a las demandas nacionales e internacionales.

Palabras clave: currículo, docentes, trayectorias, posgrado, pedagogía.

Introducción

El posgrado resulta ser un factor fundamental para el desarrollo de la ciencia y tecnología, así como para producir y distribuir el conocimiento, cultivar principios y valores morales entre estudiantes y sociedad. En México, actualmente son diversas las dificultades que enfrenta la educación superior y el posgrado relacionados con la calidad educativa, las cuales se expresan en una serie de indicadores como cobertura y calidad. A lo largo de los estudios sobre el posgrado, se ha hecho evidente la necesidad de saber más acerca de los estudiantes, sus expectativas, intereses y motivaciones, así como sus problemas y necesidades. Es importante conocer las características de la demanda (y de los demandantes de los estudios de posgrado) para saber si la oferta de los programas de estudio es adecuada, si debe modificarse y en qué sentido, si debe ampliarse y diversificarse, si deben implantarse otras opciones de formación o reducirse, si los procesos de formación son adecuados y si las asignaturas y actividades académicas son pertinentes. En este sentido, es claro que hay factores institucionales que inciden en el proceso de abandono de



los estudios y, por consiguiente, en la graduación. La institución misma, de alguna manera, podría estar causando el abandono de los estudiantes y la baja eficiencia terminal (Arredondo, Santa María, 2004). Específicamente, el abandono de los estudios y los bajos índices de eficiencia terminal se encuentran entre los problemas más complejos y frecuentes que enfrentan las Instituciones de Educación Superior (IES) del país. Sin embargo, es difícil conocer de manera precisa la magnitud debido a problemas de consenso conceptual de una misma problemática y, por otro lado, a inconsistencias en información estadística, observables en bancos de información institucionales (SEP, ANUIES), como entre otros.

Pese al avance en nuestro país de esta materia, las ventajas y desventajas que enfrentan las IES son diversas, tanto en el sector público y privado. De manera específica, una de estas instituciones es la Universidad Nacional Autónoma de México (Sánchez, 2006). Ante la globalización económica y los retos de la competitividad internacional se plantea la necesidad de mejorar la calidad educativa como de una oferta mayor de programas en las diversas opciones de posgrado. Con esta perspectiva, resulta importante revisar la ortodoxia del posgrado, los mecanismos y supuestos con que se manejan los niveles de doctorado y maestría, revisar la valoración social de los grados académicos y de sus requisitos de ingreso, así como del destino real de los egresados. Un indicador preocupante es la escasa matrícula, pero sobre todo la baja eficiencia terminal, que para abatirla se recomienda realizar estudios de deserción estudiantil a nivel posgrado (Sánchez, 1995).

En México existen pocos estudios acerca de las trayectorias escolares, su importancia reside en que permiten conocer diversas dimensiones de tiempo, rendimiento y eficiencia escolar que pueden permitir incidir en las políticas para la planeación y evaluación de la educación superior. Este tipo de estudios se convierte en un instrumento de diagnóstico, una forma de evaluación porque proporcionan indicadores acerca de la eficiencia de las instituciones escolares al proveer información sobre el impacto de la educación en la trayectoria escolar o el desempeño de los estudiantes (González, 1999), además de que permite reconocer el desarrollo y alternativas para fortalecer el posgrado. Por lo anterior pareciera que los estudios acerca de las trayectorias escolares de los estudiantes y egresados de las diferentes instituciones de educación superior están llegando a ser una necesidad y obligación de modo que de manera emergente deben contar con una unidad de información, al mismo tiempo que con una unidad de investigación educativa para realizar investigaciones sobre las

trayectorias escolares de sus egresados (Díaz Barriga, Ángel, 2008). Los resultados derivados de la investigación de trayectorias escolares, en buena medida permiten que la existencia y elaboración de un buen sistema de información sobre alumnos constituya la base para cualquier estudio de trayectorias escolares en las IES; tanto si se trata de los trabajos más simples, hechos a partir del análisis de cohortes aparentes, hasta investigaciones más complejas, que implican el seguimiento longitudinal de cohortes reales a lo largo del tiempo (Martínez, 2001), que incluyan el empleo de metodología cuantitativa y cualitativa y que informen a detalle este fenómeno. Lo anterior tal como se propone originalmente en este estudio.

En Estados Unidos, en la investigación sobre las trayectorias escolares, Tinto (1989) reconoce la existencia de diferentes modelos y teorías que buscan explicar el fenómeno de la deserción. Afirma que, en general, es posible clasificar las teorías en cuando menos cinco tipos: psicológico, social, económico, organizacional e interaccional; con sus correspondientes supuestos básicos. Por su parte, McKenzie y Schweitzer (2001) proponen cuatro factores relacionados con el desempeño académico de los alumnos universitarios: económicos, psicosociales, apreciación cognitiva y demográficos.

En México, dentro del estudio de trayectoria escolar, por ejemplo, respecto a la gravedad del problema de deserción existen pocos estudios que profundizan sobre sus principales causas. Por lo general se reconoce el problema e intenta solucionarlo a través de medidas puntuales que raramente producen resultados positivos o satisfactorios (Romo y Fresan, 2001). Ante estas circunstancias, resulta necesario desarrollar líneas de investigación, como la que se plantea en este proyecto, que consideren el análisis integral de este proceso de graduación de los estudiantes del posgrado.

Metodología

Planteamiento del problema. De manera específica, los bajos índices de eficiencia terminal y el abandono de estudios se encuentran entre los problemas más complejos y frecuentes que enfrentan las Instituciones de Educación Superior del país (ANUIES, 2001). La tasa de graduación y la titulación de estudiantes de educación superior afecta de manera significativa a estas instituciones (González, 1999), entre ellas se encuentra la Universidad Nacional Autónoma de México. Esta problemática se ha extendido hacia el posgrado, que presenta similares o menores índices de graduación

(Romo y Fresan, 2001). En este contexto, un programa de posgrado, no cuenta con estudios específicos, por lo que resulta necesario investigar acerca de cuál es la trayectoria de sus estudiantes, cuáles son los principales factores que afectan el desarrollo y culminación de sus estudios. Se espera que los resultados sean útiles para prevenir dificultades y desarrollar propuestas que promuevan mejores resultados que se reflejen en los índices terminales y de titulación, además de la calidad de formación de los estudiantes.

Objetivo general. Analizar la trayectoria académica de los estudiantes de doctorado en pedagogía.

Objetivos específicos

1. Analizar y describir el índice terminal de graduación.
2. Analizar y describir el índice de abandono.
3. Analizar las principales características o factores que podrían generar lo anterior.

Tipo de estudio. El siguiente trabajo tiene como base un estudio exploratorio, al levantarse los datos en un solo momento y con diversos cohortes será de tipo transversal, bajo un análisis cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).

Contexto de la investigación

Descripción del escenario. La presente investigación se realizó en instalaciones donde se lleva a cabo el Programa de Posgrado.

Muestra. Participaron 29 estudiantes de doctorado en pedagogía.

Criterios de selección de la muestra. Se seleccionaron a todos los alumnos posibles que pertenecieran al doctorado a partir de las generaciones del 2000 al 2008.

Diseño del instrumento. Se desarrolló un cuestionario, el cual se piloteó, validó y confiabilizó (Alpha .84). La primera parte se evaluó datos generales, formación escolar previa y condiciones socioeconómicas; la segunda evaluó seis factores relacionados con la formación durante el posgrado.

Procedimiento

Fase I. Aplicación del instrumento.

1. Se envió el cuestionario por mail y se aplicó en las aulas.

Fase II. Análisis e interpretación de los resultados del cuestionario

1. Se vaciaron los datos pertinentes en matrices en base de datos en paquete estadístico SPSS.
2. Con los datos se realizó un análisis estadístico. (Pavkov, y Pierce, 2003) Análisis descriptivo, correlacional con prueba Pearson y de regresión lineal.

Finalmente se realizó una integración de resultados.

Resultados

Por razones de espacio, se ofrecen solo los resultados derivados de la segunda parte del cuestionario que evalúa seis factores relacionados con la trayectoria escolar de los alumnos del doctorado: F1= percepción del docente durante la formación, F2= percepción de la formación teórica y práctica durante la formación, F3= percepción del programa durante la formación, F4= percepción de dificultades escolares debido a factores externos, F5= percepción de dificultades escolares debido a factores internos y F6= expectativas.

Resultados de correlaciones con Pearson

Con relación a los análisis de correlación con la prueba Pearson, se aplicó a la muestra total de 29 alumnos del doctorado en pedagogía. Allí se encontraron tres correlaciones significativas de los factores 1, 2 con el 3, el factor 1 con el 6 y el 4 con el 5 (Tabla 1).

Existe una primera correlación entre la percepción del docente durante la formación, con la percepción tanto de la formación teórica como práctica durante el posgrado y la percepción del programa en el posgrado. Una segunda correlación fue entre la percepción del docente y las expectativas del alumno. La última correlación fue entre la percepción de dificultades escolares debido a factores externos y la percepción de dificultades escolares debido a factores internos.

Tabla 1. Tabla de correlaciones con prueba de Pearson, de la evaluación de seis factores relacionados con trayectoria escolar del total alumnos de doctorado en pedagogía.

	F1	F2	F3	F4	F5	F6
F 1 Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N						
F 2 Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	.55** .00 28					
F 3 Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	.60** .00 28	.50** .00 29				
F 4 Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-.10 .60 28	-.17 .36 29	.11 .55 29			
F 5 Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	.04 .83 28	-.20 .28 29	.13 .47 29	.80** .00 29		
F 6 Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	.37* .04 28	.15 .41 29	.31 .09 29	.11 .54 29	.15 .42 29	

** La correlación es significativa a nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Resultados de regresión lineal

Mediante este análisis se encontraron dos regresiones lineales significativas: la primera fue entre el factor 1 y el factor 6, donde se infiere que si se conoce la percepción de los alumnos en cuanto al docente, entonces se puede predecir las expectativas de los alumnos, esto indicaría que si los alumnos tienen una percepción positiva del docente por consiguiente tendrán expectativas altas en torno a su formación del doctorado o viceversa (Tablas: 3,4,5).

Tabla 3. Análisis de varianza para expectativas del alumno (Factor 6)

Modelo	F	P
1	4.33	.047

Por consiguiente, en la Tabla 3 se observa una relación significativa entre la variable dependiente (expectativas del alumno) y la variable independiente (percepción del docente durante la formación).

Tabla 4. Coeficiente de correlación (R) y de determinación (R²)

Modelo	(R)	(R ²)
1	.378	.143

En la tabla anterior se observa la proporción de varianza de la variable dependiente (expectativas de los alumnos) en un 14% que es explicada por la variable independiente (percepción del docente durante la formación).

Tabla 5. Resumen de análisis de regresión para variables que predicen las expectativas de los alumnos.

Variables	B	β	t	p
Modelo 1				
Constante	9.02		2.353	.026
Expectativas de los alumnos	.225	.378	2.082	.047

El análisis de regresión lineal indica que las expectativas de los alumnos pueden ser predecibles a partir de la percepción del docente (Tabla 5).

La segunda regresión lineal significativa fue del factor 5 con el factor 4; esto indica que se puede predecir, en los alumnos de doctorado, a partir de su percepción de dificultades escolares debido a factores externos e internos (Tablas 6, 7 y 8). Esto a su vez indica que si un alumno reporta dificultades académicas debido a factores externos, los docentes tendrán dificultad para enseñar, que los contenidos son complejos o que existen dificultades administrativas; entonces, a partir de lo anterior se podrá predecir que el alumno también tendrá dificultades escolares por cuestiones internas, relacionadas con la falta de hábitos de estudio adecuados, falta de motivación por sus estudios, estar constantemente estresado y tener problemas para relacionarse con sus compañeros.

Tabla 6. Análisis de varianza para percepción de dificultades escolares debido a factores internos.

Modelo	F	P
1	49.70	.000

En la tabla 6 se observa que sí existe una relación significativa entre la variable dependiente (percepción de dificultades escolares debido a factores internos) y la variable independiente (percepción de lo dificultades escolares debido a factores externos).

Tabla 7. Coeficiente de correlación (R) y determinación (R²)

Modelo	(R)	(R ²)
1	.805	.648

En la tabla anterior se observa la proporción de varianza de la variable dependiente (percepción de dificultades escolares debido a factores internos) es explicada en un 64% por la variable independiente (percepción dificultades escolares debido a factores externos).

Tabla 8. Resumen de análisis de regresión para variables que predicen la percepción de dificultades escolares debido a factores internos.

Variables	B	β	t	p
Modelo 1				
Constante	4.436		2.644	.013
Percepción de dificultades escolares debido a factores externos	1.325	.805	7.050	.000

El análisis de regresión lineal permite constatar que solo la variable independiente, la percepción de dificultades escolares debido a factores externos, es la que mejor predice a la variable dependiente, la percepción de dificultades escolares debido a factores internos (tabla 8).

Discusión y conclusiones

Los resultados anteriores solo son representativos para la muestra de 29 estudiantes del doctorado en pedagogía, estos reflejan información relevante, que podría ser constatada con estudios que abarquen un número mayor de estudiantes.

En cuanto al análisis de correlación con la prueba Pearson, destaca la relación positiva entre la percepción de docente, la percepción del programa de posgrado y la percepción de la formación teórica y práctica durante el posgrado. Esto indicaría que los estudiantes de doctorado reportan, de manera positiva, que los docentes contribuyen en su formación teórica y práctica, de acuerdo con el perfil de egreso enfocado hacia la investigación, la docencia y la solución de problemas educativos principalmente. No obstante, los porcentajes para estos factores se encuentran entre el 80 por ciento, lo que indicaría una oportunidad para el programa, la coordinación, maestros y estudiantes para reflexionar, explorar, proponer y accionar en la mejora de la formación y egreso durante el doctorado.

Con respecto, al análisis de regresión lineal que resultaron significativos, destaca la predicción del factor 4 a partir del factor 5, en donde se puede inferir que si se observa un porcentaje alto en percepción de dificultades escolares debido a factores externos es muy probable que el alumno tenga un porcentaje alto en su percepción de dificultades debido a factores internos. En este caso, estos factores por separado y mucho más asociados, resultan ser fuertes predictores de alumnos que muy posiblemente vayan a tener o tengan problemas escolares relacionados con el rezago de sus estudios; y en el caso indeseable el mismo abandono de sus estudios de doctorado. Esta hipótesis se corrobora en los estudios de caso y en la presentación de los porcentajes de estos dos factores evaluados, en donde se consideran tres tipos de trayectorias escolares, en este análisis se reportó que los estudiantes egresados no titulados son los que puntúan más alto en estos factores negativos y al menos se han atrasado en la obtención del grado, por lo que estarían en riesgo.

A partir de estos resultados, se observa una muestra de estudiantes de doctorado con ventajas y desventajas, que de acuerdo con la teoría (Tinto, 1987, 1993; McKenzie y Schweitzer, 2001), muchos pueden ser los factores que afectarían su trayectoria académica, desde cuestiones personales del propio estudiantes, condiciones económicas, institucionales y el mismo programa curricular que ofrece la Institución.

A partir de este estudio se pueden realizar otros más integrales, donde se combinen con el uso de una metodología cualitativa, como estudios de caso y el uso de la entrevista a profundidad, que recojan información acerca de cuál ha sido la vida de un estudiante, cuáles son las representaciones de ellos acerca de sus trayectorias escolares, así como cuáles son sus dificultades y ventajas.

El análisis del papel de los factores que pueden estar relacionados con el rendimiento académico y la culminación de los estudios de los universitarios, permitirá predecir y detectar los factores de mayor influencia o riesgo, como los ya citados en este estudio.

Finalmente este tipo de estudios permitirán informar a la Institución del programa de posgrado en pedagogía para desarrollar un banco de datos e información acerca de las diversas generaciones, informar y analizar cuál ha sido la historia académica de sus generaciones, explorar los factores y características que podrían estar influyendo de manera favorable o desfavorable en la trayectoria académica de los estudiantes de posgrado. Esto podría facilitar el implementar programas o medidas preventivas y remediales que contribuyan a culminar exitosamente el posgrado de los estudiantes. Asimismo, se espera que esto ayude a fortalecer la calidad del posgrado de la institución, que tanto se demanda y exige a nivel nacional e internacional.

Referencias

ANUIES (2001). *Deserción, rezago y eficiencia terminal en las IES. Propuesta metodológica para su estudio*, México: ANUIES.

Arredondo, G. M. y Santa María M. de la P. (2004). El proceso de graduación en programas de posgrado de ciencias experimentales de la UNAM. En M. G. Arredondo y R. P. Sánchez (Coordinadores). *Procesos y prácticas de las ciencias experimentales*. México, UNAM.

Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (1994). *Handbook of Qualitative Research*. California, USA: SAGE Publications.

Díaz Barriga Á. (2008). El Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) y su impacto en la dinámica de las Instituciones de Educación Superior. En: A. Díaz

Barriga (Coordinador), C. Barrón Tirado y F. Díaz Barriga. *Impacto de la evaluación de la educación superior mexicana*. pp. 39-128.

González, M. A. (1999). *Seguimiento de trayectorias escolares*. México: ANUIES.

Hernández, S., Fernández C. y Baptista L. (1991) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Martínez, R, F. (2001). Sistemas de información para el estudio de las trayectorias escolares. En: ANUIES. *Deserción, Rezago y Eficiencia Terminal en las IES*. México: ANUIES.

Pavkov, T. W. & Pierce, K., A. (2003). *Ready, Set, Go! A student guide to SPSS 11. 0 Windows*. New York: McGraw Hill.

Romo, A. y Fresan, M. (2001). Los factores curriculares relacionados con el abandono y el rezago. En A., Romo y M., Fresan: *Deserción, Rezago y Eficiencia Terminal en Institución de educación Superior*.

Sánchez, P. R. (1995). *El Posgrado en Ciencias Sociales y Humanidades en la UNAM*. México: CESU-UNAM.

Sánchez, D. R. (2006). *El proceso de graduación en el posgrado de pedagogía de la UNAM: El caso de la maestría en pedagogía*. Tesis Doctoral. Facultad de Filosofía y Letras. México: UNAM.

Tinto, V. (1987). *Leaving College. Rethinking the causes and cures of student attrition*. E.U.A. Chicago: The University of Chicago Press.

Tinto, V. (1989). Definir la deserción una cuestión de perspectivas. *Revista de Educación Superior* (México). vol. 18, núm. 3(7), pp. 35-52.

Tinto, V. (1993). Reflexiones sobre el abandono de los estudios superiores. *Perfiles Educativos* (México). núm. 62, pp. 56-63.

¿Cuánto ha avanzado el PRONABES en la UAM en materia de equidad?, una comparación de dos generaciones de becarios



Dinorah Miller Flores

Área de Investigación en Sociología de la Educación Superior
Universidad Autónoma Metropolitana - Azcapotzalco



Como sabemos, las becas a la UAM llegaron con la ejecución del PRONABES. Posteriormente, este beneficio ha crecido y ahora los estudiantes de nuestra institución cuentan con becas de diverso tipo. No obstante, la constante que encontramos en esta iniciativa es que todas apuntan a hacer más equitativa la estancia en la universidad, promover la movilidad y dar condiciones para concluir los estudios. Concretamente, el PRONABES busca desde su inicio propiciar que los estudiantes en situación económica adversa puedan continuar su formación académica en el nivel de educación superior, así como lograr la equidad educativa mediante la ampliación de oportunidades de acceso y permanencia en programas educativos de reconocida calidad, ofrecidas por IES públicas del país.

La relevancia de hacer explícito el componente de equidad en el PRONABES nos remite al proceso modernizador de la década del noventa, cuando los estudiantes no figuraron como centro de las acciones gubernamentales. De acuerdo con Rama (2006), uno de los saldos negativos de la segunda reforma para la educación superior en América Latina, que correspondiente al periodo modernizador, fue la inequidad. Esto porque los mecanismos de ingreso y selección empleados por las IES favoreció a aquellos jóvenes provenientes de hogares con mejores recursos económicos y culturales. En México, debido al bono demográfico, la tasa de absorción de los egresados de la educación media a la superior prácticamente se mantuvo constante hasta el 2000 cuando se alcanzó apenas la que existía en la década del ochenta (Bracho 2007). Se estima que será hasta el 2025 cuando México asegure la posibilidad de acceso a la educación superior de todos los egresados del bachillerato, en la actualidad, la tasa neta de cobertura tanto para el grupo de edad de 20 a 24 como 25-29 es del 24.4% (cálculo propio con base al Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI). Por otro lado, el 23% de los jóvenes matriculados en las IES públicas provienen del quintil con mejores ingresos, mientras que del más pobre lo hace el 1%; de manera que los recursos públicos que se invierten entre los jóvenes estudiantes de mejores ingresos es en promedio 1,158 pesos, mientras que para los últimos alcanza apenas un gasto promedio de 38 pesos (Bracho, 2007).

Todavía al inicio del siglo XXI, existe una considerable proporción de jóvenes que son parte de la primera generación de sus familias con acceso a la educación superior. En términos generales se estima que el 57% de los padres y el 77% de las madres de los estudiantes de educación superior no tuvieron acceso a la educación superior. Cabe destacar que esta situación tiene variaciones entre regiones y sectores institucionales

(Evaluación Externa PRONABES: 2002: 31). Esta movilidad educativa intergeneracional da cuenta de la forma en que se ha distribuido el recurso educativo en el país, el cual es considerado como el bien que mayor alcance ha tenido entre la población (Bracho: 2001). Adicionalmente, deberíamos considerar que a la luz del nuevo rol asignado al conocimiento en el ámbito productivo, las IES deben contar entre sus demandantes no sólo a los jóvenes que se esperaba que accedieran a ellas, sino que cada vez más, llegan o regresan a sus aulas una demanda cuyas características contribuyen a diversificar y complejizar la composición social del estudiantado.

En este escenario, el Plan Nacional de Educación en el 2001 incluyó el tema de la equidad como un componente adicional al de la igualdad abstracta, con la intención de atender diferencialmente a los estudiantes de las IES y colaborar en su permanencia y egreso. En 2007, el Programa Sectorial de Educación estableció en sus estrategias y líneas de acción para la educación superior, ampliar las oportunidades educativas para reducir desigualdades entre grupos sociales, cerrar brechas e impulsar la equidad. La acción para alcanzarlo es mediante “una distribución más equitativa de las oportunidades educativas, entre regiones, grupos sociales y étnicos, con perspectiva de género”.

Desde las primeras evaluaciones externas¹ realizadas al PRONABES se marcan progresos importantes en sus logros; en este comunicado nos dimos a la tarea de aproximarnos de manera precisa a su práctica en un marco institucional concreto, la Universidad Autónoma Metropolitana. Usamos como referencia los objetivos generales y específicos del PRONABES, así como sus Reglas de Operación (ROP)², para analizar las trayectorias escolares comparadas de jóvenes becarios y no becarios en la UAM de dos generaciones. Con ello, buscamos contribuir a esclarecer los avances del programa y su aporte en materia de equidad en función de los grupos que se buscan beneficiar: por ingresos económicos familiares, género, grupo de edad (no se considera población indígena por carecer de información).

¹ Las evaluaciones externas son instrumentos que buscan medir la viabilidad de los programas públicos y con ello, asegurar su continuidad en el presupuesto público para su ejecución. Asimismo, procuran mejorar los indicadores y otros problemas asociados a su implementación mediante recomendaciones puntuales en su operatividad y diseño.

² ROP la beca se asigna con base en los siguientes criterios.

- a) La convocatoria se hace a través de los comités técnicos en las entidades federativas y en las instituciones públicas federales.
- b) Los beneficiarios del programa son preferentemente jóvenes que provengan de familias cuyo ingreso familiar no sea superior de cinco salarios mínimos.
- c) Es un apoyo no reembolsable.

Las ROP son resultado de diagnósticos previos encaminados a atender el problema del acceso a la educación superior de la población mexicana, han tenido variaciones y ajustes el inicio del programa, su línea básica de operación no ha variado. El apoyo del PRONABES se descompone en un subsidio económico directo (beca) y en la asignación de un tutor. Para fines del análisis nos centraremos en el primer elemento debido a que la asignación de un tutor no ha sido un criterio generalizado en todas las IES para los becarios del programa.

En el país, el PRONABES ha asignado cerca de 717,000 becas en 10 años. Además del presupuesto federal asignado para este programa, existen montos adicionales de otros programas federales, de las propias IES o de organismos internacionales.

Cuadro 1 . Becas nuevas y pagadas por ciclo escolar UAM.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nuevas	169	971	1519	2047	3054	2419	2231	3959	4611	4272
Pagadas	101	1517	2543	3200	5263	6523	6627	7880	9880	11531

Fuente: Evaluación del Programa Nacional de Becas y Financiamiento PRONABES 2001-2007 y Anuarios Estadísticos Rectoría General UAM 2003-2011

El PRONABES en la UAM se inició en otoño del 2001; desde entonces, el incremento año a año, en el número de becas asignadas es muy importante. Esto puede constatarse en el primer cuadro. La capacidad de asignación de nuevas becas obedece a un esfuerzo institucional que se constata en el importante crecimiento del número de becas pagadas en los 10 años del programa. Engstrom y Tinto (2008) mencionan que para ciertos estudiantes, el abrirles la oportunidad educativa sin un apoyo económico de por medio, relativiza mucho la relevancia de este beneficio. Como referimos en párrafos anteriores, buscaremos enfatizar nuestro análisis en los grupos específicos focalizados por el PRONABES. Para ello, nos hemos servido de dos tipos de fuentes:

- d) Se otorga mensualmente durante un periodo anual, al final del cual es renovable al siguiente año escolar. Para la renovación se establece un criterio de regularidad en los primeros dos años y un criterio de regularidad y desempeño para el tercer año en adelante*.
- e) Los montos varían de acuerdo con el ciclo escolar que se cursa; estos montos no han tenido ninguna modificación desde el inicio del programa: primer año: \$750.00, segundo año: \$830.00, tercer año: \$920.00, cuarto y quinto año (sólo para ciertos programas): 1,000.00.
- f) La vigencia de la beca está sujeta a los tiempos oficiales de duración de los Planes y Programas de estudio.
- g) Es un apoyo exclusivo, no puede sostenerse de forma paralela a otros otorgados por algún organismo público o privado.

Información socioeconómica + Registros de actividad académica trimestral

El primer conjunto de datos contiene Información socioeconómica de los estudiantes y sus familias. Esta base se recupera durante el proceso de admisión de los jóvenes que acuden a solicitar ingreso a la UAM, esto es, sin ser estudiantes matriculados. En el caso de los registros de actividad académica nos dan luz acerca del avance trimestre a trimestre a lo largo de toda la estancia de los estudiantes matriculados durante los dos primeros años de los estudios de licenciatura. A continuación presentamos las dos cohortes que hemos elegido para la comparación.

Cohortes de comparación

Generación 2003 y 2004: cohorte de arranque		
	N	%
Becarios	1,902	8,9
No Becarios	19,498	91,1
Total	21,400	100
Generación 2008: cohorte de contraste		
Becarios	2,866	24,3
No becarios	8,932	75,7
Total	11,798	100

El incremento de becas PRONABES en la UAM puede constatarse en el impacto relativo en las cohortes que observamos. Mientras que para la cohorte de contraste la población con beca era de casi una décima parte de los estudiantes, cuatro años después la población que gozaba del beneficio alcanzaba una cuarta parte.

A continuación mostraremos algunos datos generales que caracterizan a nuestras cohortes. Como ya referimos, la idea de la comparación es atender si hay progreso en el desempeño del programa de becas, concretamente en relación al género y origen socioeconómico. En este contexto institucional, no hay posibilidad de ocuparnos de la condición étnica de los estudiantes.

Cuadro 2. Resumen descriptivo por cohorte: continuidad entre el nivel educativo medio superior y superior

Cohorte de arranque					
		AÑOS CUMPLIDOS AL INGRESO A UAM	HACE CUANTO TERMINASTE LA EMS	INGRESO PROMEDIO DEL HOGAR ABSOLUTOS	INGRESO PERCAPITA DEL HOGAR
BECARIO	Media	20.40	2.93	4200.57	1167.70
	N	1898	1897	1897	1897
	Desv. típ.	3.750	1.657	2234.45	900.20
NO BECARIO	Media	20.74	2.89	5350.86	1517.03
	N	19469	19454	19449	19449
	Desv. típ.	4.306	1.671	2463.29	1074.48
Total	Media	20.71	2.89	5248.64	1485.99
	N	21367	21351	21346	21346
	Desv. típ.	4.260	1.670	2465.60	1064.78
Cohorte de contraste					
BECARIO	Media	19.85	2.53	5535.24	1514.31
	N	2866	2866	2747	2747
	Desv. típ.	2.363	1.723	3566.33	1206.87
NO BECARIO	Media	20.89	2.69	7382.29	2127.57
	N	8931	8836	8511	8511
	Desv. típ.	4.306	1.725	4459.14	1741.81
Total	Media	20.64	2.66	6931.60	1977.93
	N	11797	11702	11258	11258
	Desv. típ.	3.949	1.726	4331.714	1648.71

Continuidad en el tránsito entre el nivel medio superior y superior

Uno de los propósitos del PRONABES es la continuidad en el tránsito entre el nivel medio superior y superior. Dadas las restricciones de nuestra información empleamos la edad de ingreso a la UAM y el tiempo transcurrido entre el egreso de la educación media superior (EMS) y el ingreso a la UAM como indicadores que nos aproximen al avance de dicho propósito considerando que típicamente, un estudiante universitario en México debería matricularse con 18 años de edad. Esto último en el entendido de que hubiese ingresado a la educación primaria a los seis años y sin haber interrumpido su proceso escolar hasta el egreso de la EMS. Una de las metas del PRONABES es lograr que los jóvenes no interrumpan sus trayectorias escolares. Al comparar ambas cohortes, vemos una pequeña disminución de la edad promedio con la que ingresan los becarios cuestión que podríamos atribuir al incentivo de la beca. En la cohorte de arranque no vemos diferencias entre becarios y no becarios en la edad promedio y el tránsito entre la EMS y la llegada a la UAM. Ya en la generación de contraste hay una

leve tendencia a disminuir la edad promedio de ingreso a la UAM entre los becarios; asimismo, el tiempo transcurrido en el tránsito entre niveles educativos. Es difícil atribuir el efecto del PRONABES como incentivo en este sentido.

Cuadro 3. Resumen Descriptivo por cohorte: situación laboral y sostenimiento económico.

	Arranque			QUIEN TE SOSTIENE				
	CON QUIEN VIVES EN ESTE MOMENTO			PADRES	TU MISMO	SOLTEROS	TRABAJA	MUJERES
	PADRES	FAMILIARES	CONYUGE					
BECARIO	85.0%	7.3%	3.5%	76.9%	17.6%	96.3%	32.4%	51.3%
NO BECARIO	88.1%	5.5%	3.7%	77.9%	18.5%	95.8%	36.3%	43.8%
TOTAL	87.9%	5.7%	3.7%	77.8%	18.4%	95.9%	36.0%	44.4%
Contraste								
BECARIO	90.4%	6.3%	1.2%	84.7%	11.7%	93.7%	31.1%	58.0%
NO BECARIO	87.9%	6.3%	3.0%	79.7%	17.0%	91.1%	36.2%	42.0%
TOTAL	88.5%	6.3%	2.6%	80.9%	15.7%	91.7%	35.0%	45.9%

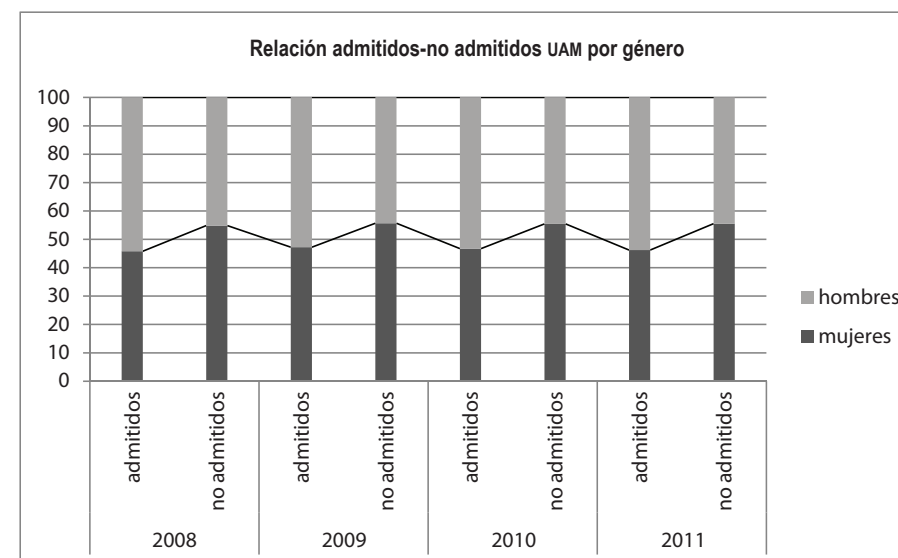
Estudiantes que trabajan

En términos generales, vemos que los becarios en la cohorte de Contraste 2008 tienden a las características de un estudiante típico, recién egresado de la EMS, soltero, vive con sus padres y es sostenido por ellos. Por su parte, el tránsito entre niveles educativos resulta muy relevante para los jóvenes, si consideramos que la salida del sistema educativo se agudiza en nuestro país a partir de los 15 años de edad y que impacta especialmente a las mujeres. El ingreso al mercado laboral es un fuerte competidor para algunos jóvenes, especialmente los que provienen de hogares con condiciones socioeconómicas menos favorecidas. El estudio de Guerrero (2010) ha documentado muy bien la convivencia entre estudio y trabajo en jóvenes provenientes de sectores populares, muestra la compleja y muy prematura relación con el trabajo que tienen los niños y jóvenes con este origen. Esto es consistente con los trabajos exploratorios que dieron lugar al PRONABES. Se concluyó que la beca debía compensar el costo de oportunidad familiar para que sus miembros puedan dedicarse exclusivamente al estudio. Al considerar lo anterior, el dato que mostramos a continuación respecto a la proporción de jóvenes que

trabajaban al momento de solicitar ingreso a la UAM debemos tratarlo con cuidado ya que representa una limitación metodológica de la información empleada: recupera la información transversal al momento de la encuesta socioeconómica, de manera que no sabemos en realidad, cuántos jóvenes han trabajado en distintos momentos a lo largo de su trayectoria escolar. Si sostenemos un supuesto de que las trayectorias son dinámicas y lo combinamos con los aportes de los estudios de curso de vida juvenil, que muestran itinerarios biográficos cada vez más complejos y menos lineales, los cortes transversales y únicos para ciertos indicadores resultan poco útiles.

Género

También ha crecido la proporción de mujeres con beca. La distribución de becas que favorece a las mujeres no es casual. Es parte de los criterios de equidad que acompañan a las ROP. Sabemos que en nuestro país aún persisten desventajas en la escolarización para las mujeres, especialmente en los niveles superiores. A partir de los 15 años el abandono escolar es mayor entre ellas; de los más de siete millones de jóvenes entre 12 y 29 años que ni estudian ni trabajan en el 2010, el 75% son mujeres (Encuesta Nacional de la Juventud, 2010); en la UAM, entre los jóvenes que año a año demandan ingreso hay más mujeres que hombres; sin embargo, ingresan más hombres que mujeres.



Análisis comparado de las trayectorias

Empleamos la variable de ingresos familiares promedio para construir cuatro categorías que nos servirán para agrupar a nuestra población en grupos para el análisis, mismos que se muestran en el siguiente cuadro. Es importante mantener la distinción por ingresos aún entre becarios, ya que como veremos, hay contrastes interesantes entre ellos.

Cuadro 4. Variable independiente y grupos de análisis.

Grupos de análisis		Ingresos mensuales familiares promedio	
Becarios	Acreeedores	Es o fue becario PRONABES y los ingresos familiares son menores a los cuatro mil pesos mensuales.	<=4 Salarios mínimos
	No acreeedores	Es o fue becario PRONABES pero los ingresos mensuales promedio son iguales o superiores a los cuatro mil pesos mensuales.	>4 Salarios mínimos
No becarios	Acreeedores	Nunca ha sido becario PRONABES pero los ingresos familiares son menores a los cuatro mil pesos mensuales.	<=4 Salarios mínimos
	No acreeedores	No es ni ha sido becario PRONABES y los ingresos familiares promedio son iguales o superiores a los cuatro mil pesos mensuales.	>4 Salarios mínimos

Para el estudio de las trayectorias sometimos a todos los integrantes de ambas cohortes a las condiciones previstas en las ROP (es decir, como si todos fueran becarios) y las observamos al finalizar el primero y segundo año de sus estudios de licenciatura (cuadro 5). De acuerdo con las ROP, para renovar la beca durante los dos primeros años se requiere mantenerse regular en el programa de licenciatura en el que se está inscrito (esto es, haber aprobado al menos el 90% de los créditos del programa durante el año que dura la beca)³.

³ El tipo de avance para cada uno de los años quedó clasificado de la siguiente manera. Avance esperado: trayectorias con al menos el 90% de los créditos de programa aprobados. Rezago: trayectorias con menos del 90% de los créditos aprobados. Baja: son todos aquellos que renunciaron a su matrícula en UAM; desde aquellos que fueron aceptados en el proceso de admisión y no concretaron su trámite de inscripción, hasta los que después de inscribirse registraron formalmente su renuncia al programa de licenciatura durante el año de referencia. Este conjunto representa un interés particular para la universidad, pero nos dedicaremos a ella en otra participación.

Cuadro 5. Distribución por avance esperado con criterio PRONABES y condición de becario.

Cohorte de arranque		Año escolar					
2	4,248	4,778 28.9%	2,446 25.0%	1,229 22.8%	574 56.1%	529 62.3%	12,296
1	4,006	6,088 37.7%	3,181 31.9%	1,599 29.2%	637 62.0%	601 70.5%	11,450
0		21,345	12,658	6,750	1,039	858	
	baja	Total*	No becarios		Becarios		Rezago

Cohorte de contraste		Año escolar					
2	4,666	2,940 26.1%	693 14.3%	646 17.6%	1,153 56.4%	448 63.6%	3,880
1	3,679	4,245 37.7%	1,091 22.6%	1,205 32.8%	1,410 69.0%	539 76.6%	3,509
0		11,258	4,836	3,675	2,043	704	
	baja**	Total*	No becarios		Becarios		REZAGO**

Solo trayectorias con avance esperado

*Solo casos válidos.

**Acumulados. De este conjunto, el 18.6% nunca fueron estudiantes de la UAM, aunque formalmente se les asignó matrícula.

Como puede observarse, este contraste permite reiterar que el problema más grave en las trayectorias de nuestros estudiantes en los dos primeros años de la licenciatura, es el rezago. Para el conjunto de la última columna derecha, no habrá posibilidad de renovar o solicitarla beca⁴. No obstante, el cuadro 5 evidencia el impacto de la beca en las trayectorias de los grupos. Al finalizar el primer año, entre seis y siete jóvenes becarios estarán en condiciones de renovar su beca (o han cumplido la condición de las ROP para solicitarla). Pero de los no becarios, solo podrían hacerlo tres. Un giro al angular en el mismo cuadro nos permite contrastar además, el efecto de la condición de origen socioeconómico entre los grupos. Los jóvenes becarios,

⁴ Del total de casos válidos que consideramos en el arranque de las trayectorias (21,345), solo el 15.9% aplazaron su trayectoria durante el primer año, pero 53.6% no aprobó al menos 90% de créditos de su programa de licenciatura.

acreedores al PRONABES tienen menores probabilidades de renovación en el conjunto de becarios. Una tendencia similar podemos encontrar al finalizar el segundo año de la trayectoria, salvo que las probabilidades disminuyen para todos los grupos. Esto nos lleva a pensar que si bien el beneficio de la beca prácticamente duplica las probabilidades de que los estudiantes permanezcan con avances esperados, a ocho años de arrancado el programa no se muestran mejoras relativas en las trayectorias. Esto es, pareciera que el impacto positivo que tiene la beca sobre las trayectorias se ha estabilizado a lo largo de los años. Donde encontramos la mejora es en el crecimiento absoluto del número de becas asignadas y pagadas, lo que permite que el programa llegue a un mayor número de jóvenes.

Veamos las diferencias en las trayectorias de hombres y mujeres becarios (cuadro 6). Sabemos por estudios previos que las mujeres tienen más probabilidades de mantener trayectorias con avance esperado que los hombres. En general, las mujeres logran mejores trayectorias, especialmente si tienen beca. No obstante, observamos que persiste el efecto negativo de origen socioeconómico en las trayectorias entre grupos. En la cohorte de contraste, hay una merma en el beneficio de la beca para

Cuadro 6. Distribución por avance esperado PRONABES, condición de becario y género

Cohorte de arranque		Primer año		Segundo año	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Becarios	No acreedores	76.3	64.6	67.9	56.8
	Acreedores	69	54.1	64.1	47.3
No becarios	Acreedores	35.7	23.5	29.6	16.8
	No acreedores	41.4	25.1	33.4	18.8
Total		43.3	27.8	36.2	21.3
Cohorte de contraste					
Becarios	No acreedores	60.3	52.6	53.8	47.8
	Acreedores	56.2	44.1	48.9	36.7
No becarios	Acreedores	31.3	21.5	21.7	12.3
	No acreedores	40.1	29	26.7	19.5
Total		43.9	30.9	35	22.8

ambos géneros entre el grupo de acreedores. Por otro lado, al comparar a las cohortes, en la de contraste, lejos de mostrar una mejora o al menos estabilidad en la probabilidad de mantener trayectorias con avance esperado, hay una merma para las mujeres en el primer año y para los hombres en el segundo.

Como ya se refirió, el PRONABES pretende incentivar la continuidad entre niveles educativos. Al considerar la edad como aproximación de lo anterior, los jóvenes que ingresaron a la UAM con 19 años o menos de la cohorte de arranque, son justamente las que mostraron mejores probabilidades de mantener trayectorias esperadas, en especial hacia el segundo año. Esta probabilidad mejora de manera significativa con la beca. Sin embargo, en la cohorte más reciente, este supuesto debe ser revisado con detenimiento ya que tiene una tendencia muy distinta a la primera.

Cuadro 7. Distribución relativa por avance esperado PRONABES, condición de becario y edad

Cohorte de arranque		Primer año		Segundo año	
		Hasta 19 años	Mayores 19 años	Hasta 19 años	Mayores 19 años
Becarios	No acreedores	73.1	67.3	63	61.7
	Acreedores	64.5	58.6	59.3	51.9
No becarios	Acreedores	31.5	26.6	25.4	20
	No acreedores	36.7	27.5	29.8	20.4
Total		38.8	30.6	32.1	23.8
Cohorte de contraste					
Becarios	No acreedores	52.8	61.2	47.5	55
	Acreedores	47	58.5	41.6	48.4
No becarios	Acreedores	22.7	29.3	14.6	19
	No acreedores	33.7	33.3	23.2	21.9
Total		35.4	39.2	28.2	29.8

Como se recordará, entre los objetivos generales del PRONABES se cuenta el de garantizar la continuidad entre niveles educativos. Como lo expresamos en su oportunidad, la información con la que contamos resulta insuficiente para declarar cambios a favor de este propósito. Los indicadores empleados: edad de ingreso a la UAM, tiempo entre la EMS y el ingreso a la UAM no apuntan a favor de una disminución del promedio de edad con el que estos jóvenes ingresan (lo que nos hablaría de que se acorta el tiempo de transición entre el nivel educativo medio superior y superior). En nuestro análisis descriptivo tuvimos oportunidad de reiterar lo que ya se ha venido haciendo patente en las evaluaciones externas del programa, el incremento de la probabilidad de mantener trayectorias de acuerdo a las ROP. No obstante, hemos dejado la hipótesis de que el beneficio relativo de la beca se ha estabilizado, no así su alcance absoluto. La única forma de revertir esto es seguir avanzando en el conocimiento de aquellas situaciones sociales que conviven con las trayectorias académicas y las rezagan. En este orden de ideas concebimos la equidad alcanzada hasta ahora por el PRONABES como una equidad restringida en tanto que pareciera coadyuvar más en la inclusión y la permanencia que a la equidad en sí.

Nuestro ejercicio se dio a la tarea de explorar en torno a la noción de regularidad que recuperamos del cumplimiento con las ROP y que en la UAM se entiende como aprobar al menos el 90% de los créditos de la licenciatura en el año en que se tuvo la beca. Esta condición dada para observar las trayectorias es consecuente con el interés de las autoridades educativas para alcanzar trayectorias sin interrupciones y apegadas a los planes y programas de estudio institucionales. No obstante, los ritmos marcados desde el ámbito institucional distan mucho de los que emplean los estudiantes. Probablemente esto nos ayude a explicar porqué parece que el impacto positivo de la beca se ha estabilizado a lo largo de los años.

Existe un amplio consenso en la investigación educativa en torno a la creciente diversidad estudiantil en las IES públicas; diversidad de todo orden, en su composición de origen social, cultural de expectativas, pero también de sus disposiciones académicas para el aprendizaje. Paradójicamente a esta creciente diversidad de población, las IES han respondido con una creciente estandarización de las trayectorias escolares y de sus resultados. Ya Tinto (1996) sugirió mirar con otra perspectiva al abandono escolar y a sus motivaciones. Hoy más que nunca, las IES deben hacer un esfuerzo por aproximarse a la diversidad de las trayectorias reconsiderando nociones tales como abandono, rezago, éxito o fracaso. Mantenerlas sin cambio,

obstaculiza la comprensión de nuevos procesos como el de la movilidad estudiantil o el uso que los jóvenes pueden hacer de una oferta más amplia y variada de oportunidades educativas. En este sentido, resulta imprescindible preguntarnos por lo que está detrás del fenómeno de ida y vuelta a la vida académica, a qué actividades destinan los jóvenes los periodos de salida, qué aprenden, por qué deciden regresar, cómo emplean lo aprendido en las IES, cómo incorporan sus nuevas adquisiciones, experiencias, destrezas; en su vuelta a la universidad, qué pueden hacer las IES para sacar provecho de esta dinámica itinerante.

Atendamos un último nivel de observación, el de la oferta del SES. Para valorar de manera adecuada el alcance del programa sostenemos imprescindible este ángulo de observación. Hemos insistido en la necesidad de observar el problema del otorgamiento de becas en una dimensión más amplia, en el sistema educativo y social, para ponderar el aporte que un programa de este tipo hace a la equidad, queda aún por responder: ¿cómo benefician los recursos públicos destinados a las becas a los jóvenes provenientes de distintos sectores sociales?

Desde luego, como todo programa de política, el PRONABES busca instrumentar sus propósitos haciéndolos medibles. Con esta lógica, los resultados del programa apuntan en un sentido positivo y gradualmente pueden introducirse ajustes que afiancen su ánimo redistributivo, como el considerar los ingresos per cápita del hogar no los ingresos brutos, al hacer distinciones por género y grupo de edad, considerar la adscripción disciplinar o avanzando en la regulación del ingreso al SES. Como se ha apreciado en este ejercicio, podemos concluir que es un programa clave para el desarrollo de la educación superior de nuestro país.

No obstante, quedan preguntas pendientes difíciles de contestar; como se lee en las ROP del PRONABES, el programa se propone mejorar los indicadores de continuidad, permanencia y culminación de los estudios de licenciatura de los jóvenes en condición vulnerable, la pregunta que nos falta responder es: ¿para qué?, ¿qué suponemos que los jóvenes obtendrán con esto? Ni la continuidad, permanencia, ni la titulación cumplen, en sí mismos, los propósitos de equidad que busca la educación; lo que sí muestran, son avances en los propósitos redistributivos de la oportunidad educativa, pero no son sinónimos. Al procurar asimilar los ritmos escolares con currículos poco flexibles para renovar la beca, ¿no privilegian las ROP una racionalidad de eficiencia institucional por encima de las diferencias, sociales, culturales, económicas de los

jóvenes?, ¿no se mantiene una lógica abstracta de la igualdad que termina por excluir del programa a un conjunto de jóvenes cuyas trayectorias escolares y biográficas se articulan de manera compleja, y paradójicamente, son los que requerirían preferentemente el apoyo económico?, ¿no es el PRONABES un programa de inclusión parcial todavía?

El alcance esperado de programas como este, es que la continuidad de los estudios y la permanencia impactaran al aprendizaje, de tal suerte de abrir espacios tradicionalmente restringidos a ciertos grupos sociales, y con ello, aminorar los procesos de exclusión sistemáticos. En este sentido, el adjetivo calidad que acompaña a los programas de política educativa sobra, si nos ajustáramos a los propósitos modernos de la educación implicada en la construcción de las democracias liberales. La idea de calidad para la educación no debería ser otra que la de permitir incorporarse a empleos que posibiliten recursos suficientes para mantener un nivel de vida digno, de ampliar y diversificar el consumo cultural, modificar hábitos de lectura, del uso del tiempo libre, de reconocimiento de derechos y obligaciones ciudadanas. En fin, que la educación camine de la mano de los principios democráticos. Este es el reto que tenemos por delante, aproximarnos a una valoración del programa más cercana a la encomienda liberal de la educación, sin dejar de reconocer los logros en sus indicadores básicos.

Referencias

Evaluación del Programa Nacional de Becas y Financiamiento PRONABES 2001-2007.

Anuarios Estadísticos, Rectoría General UAM 2003-2011.

Encuesta Nacional de la Juventud, 2010.

Rendimiento escolar y jornada de trabajo de estudiantes universitarios. Caso de la Universidad de Guadalajara



Salvador Carrillo Regalado,
Jesús Gerardo Ríos Almodovar

Universidad de Guadalajara

1. Introducción

La base de datos que se dispone se elaboró a partir de una encuesta realizada por los autores a finales del 2009; contiene información muy amplia, la cual además es complementada con los registros del Sistema Integral de Información y Administración Universitaria (SIIAU)¹ de esta *alma mater*, lo que permite dar respuesta a múltiples preguntas sobre la condición laboral, sus determinantes y diversos impactos. El presente artículo se limita a analizar la pregunta: ¿qué tan extensa es la jornada de trabajo?, y si ¿las jornadas y tipos de trabajos inciden de manera negativa sobre el rendimiento escolar? Se realizó un análisis comparativo con aquellos estudiantes que no participaban en el mercado de trabajo y según la pertenencia a centros universitarios temáticos de la Universidad de Guadalajara (CUT-UDG).² La investigación permitió indagar tanto el impacto promedio de la jornada de trabajo en el rendimiento escolar como analizar con más detalle este impacto mediante modelos econométricos.

2. Aspectos teóricos conceptuales sobre el rendimiento académico escolar de los estudiantes de licenciatura

En la medición del rendimiento académico de los estudiantes se introducen variables como: duración de la carrera, número de materias aprobadas por año, evaluaciones estandarizadas (particularmente de matemáticas) y el promedio calificaciones (Fazio, 2004). Debido a lo limitado de la información, para este trabajo se procedió a utilizar el promedio de calificaciones, que de cualquier manera es uno de los indicadores más utilizados en la bibliografía revisada.

Comparativamente entre instituciones educativas distintas y aún entre campus diversos de una misma universidad, el rendimiento escolar es influido por otros factores como: a) los aspectos académicos institucionales, que se refieren a la calidad de los recursos humanos y materiales³, que estén disponibles para garantizar

¹ Principalmente en la información sobre el promedio general de las calificaciones logradas por los estudiantes universitarios.

² La Universidad de Guadalajara se encuentra organizada por una red de Centros Universitarios (CU): seis Centros Temáticos en la Zona Metropolitana de Guadalajara donde cada uno concentra carreras de licenciatura afines a ciertas disciplinas (CU de Ciencias Económico Administrativas, con una carrera contable, tres carreras económico sociales y siete carreras administrativas y de gestión empresarial; CU de Ciencias de la Salud; CU de Ciencias Sociales y Humanidades; CU de Ciencias Biológicas y Agropecuarias; CU de Arte, Arquitectura, y Diseño; CU de Ciencias Exactas

³ Entre los recursos humanos y materiales empleados en la enseñanza en las universidades se encuentran: el personal administrativo y académico, las bibliotecas, auditorios y laboratorios de cómputo.

una mejor enseñanza profesional en los estudiantes; y b) los valores académicos individuales mayoritariamente compartidos, que consisten en los hábitos de estudio⁴ y la asistencia a las clases por parte de los estudiantes durante el trayecto de la carrera profesional⁵.

Los valores académicos, por su parte, pueden verse disminuidos por las características personales de los estudiantes como la motivación, expectativas y metas. Asimismo, por las características familiares, donde el nivel educativo y el tipo de ocupación de los padres pueden traducirse en menor o mayor exigencia de estudio para con sus hijos; o bien en diferente magnitud las transferencias de ingresos y, en consecuencia, de necesidades de trabajar por parte del estudiante⁶. Incluso, la calidad del trabajo y las amplias jornadas de trabajo puede influir en el rendimiento académico de los estudiantes, reducir el tiempo disponible para asistir a las clases, estudiar o participar en diversas actividades escolares (Riggert, et al, 2006; Kalenkoski y Pabilonia 2008; Stinebrickner y Stinebrickner, 2003; y Oettinger, 2005). Sin embargo, cuando las condiciones laborales de los estudiantes son más bien flexibles a favor de las necesidades de estudio (por ejemplo, contar con un trabajo complementario a la currícula de estudios, dentro del campus universitario, horarios y jornadas cortas o flexibles de trabajo, etc.), entonces el trabajo puede resultar en un mayor rendimiento académico (Watanabe, 2005; y Warren, 2002).

3. Trabajos empíricos sobre la relación entre el rendimiento académico escolar y las horas de trabajo

En general, los antecedentes de estudios empíricos detallan que el efecto de la participación laboral de los estudiantes universitarios no es uniforme en el sentido de que afecte de manera negativa el rendimiento escolar. En gran medida, las investigaciones en el campo sugieren que esto depende de la extensión de la jornada

⁴ Los hábitos de estudio comprenden a todas las actividades académicas realizadas fuera de clases, entre las que se encuentran: la lectura de libros relacionados con la carrera, la elaboración de tareas, preparación de trabajos y el estudio para los exámenes. De acuerdo con Nonis y Hudson (2006:152) existe una relación entre el tiempo dedicado a las actividades académicas fuera de clases y el rendimiento académico escolar.

⁵ Esto aplica al tipo de enseñanza tradicional que es la mayoría que se imparte en los CUT-UDG, el otro tipo de enseñanza es la virtual en la cual el alumno no tiene que asistir a un salón de clases a recibir la enseñanza, sino que por medio de asesorías en línea trabaja.

⁶ Aquí, un mayor nivel educativo y una mejor ocupación por parte de los padres pueden influir en que tengan una mayor motivación los estudiantes de licenciatura. Por tanto será menos probable que los estudiantes más motivados y capaces busquen dedicar unas horas de trabajo al mercado laboral (Post y Pong, 2009:124).

laboral y de otras variantes como el tipo de empleo (dentro o fuera del campus universitario, si está relacionado o no con la profesión de carrera), la situación económica y el nivel educativo de los padres; la calidad del aprovechamiento escolar y situaciones problemáticas del estudiante (entre otras, escasa dedicación al estudio, consumo de alcohol, ausentismo y llegadas tarde a clase).

De manera particular se establece que jornadas parciales de trabajo (menores a 20 horas de trabajo semanal) inducen un efecto positivo sobre el rendimiento escolar (sea medido por el promedio de calificaciones, sobre la asignatura de matemáticas en particular o por el número de asignaturas aprobadas por año). En cambio, jornadas extensas de trabajo, desembocan en menores rendimientos académicos, independientemente que los modelos incluyan otras variables explicativas. Además, los modelos de regresión en dos etapas, que corrigen el efecto de endogeneidad en la participación laboral del estudiante concluyen con valores de coeficientes mayores que los obtenidos por modelos sencillos de MCO. De acuerdo con los propósitos de este artículo y la revisión bibliográfica se plantea la hipótesis de que el rendimiento académico de los estudiantes de licenciatura que participan laboralmente en promedio es menor que el de los que no trabajan, particularmente cuando realizan largas jornadas laborales.

Con la finalidad de contrastar esta hipótesis se dispone de la información de una encuesta realizada por los autores sobre las condiciones laborales de los estudiantes de los seis centros universitarios temáticos de la Universidad de Guadalajara, ubicados en la zona metropolitana de Guadalajara, durante los meses de septiembre a octubre de 2009.

4. Resultados de la encuesta sobre la situación laboral de los estudiantes de licenciatura de los CUT-UDG⁷

El análisis del impacto en el rendimiento escolar de los alumnos de licenciatura de los centros temáticos de la Universidad de Guadalajara (CUT-UDG) mediante los datos de la encuesta, se presentan, en primer lugar en los siguientes términos: a) según

⁷ La encuesta fue diseñada por los autores y levantada en el bimestre de septiembre a octubre de 2009, para los estudiantes con cuatro o más semestres de estudios en todas las carreras de licenciatura de los Centros Temáticos de la Universidad de Guadalajara, con un tamaño de 1,830 casos observados y representada estadísticamente a nivel de Centro Universitario.

rangos de calificación promedio obtenidos de los registros escolares y categorías de jornadas laborales desempeñadas por estos alumnos; y b) de acuerdo con las percepciones negativas del trabajo en la participación de la vida académica. En un segundo lugar se presenta con el manejo de los datos mediante la aplicación de modelos de regresión estadística, al seguir los antecedentes metodológicos de los estudios empíricos aplicados en otros países, así como en México.

4.1 Análisis de los promedios de calificación y jornadas de trabajo, y percepciones sobre el trabajo

1. Al considerar los datos tomados de los seis CUT-UDG, en el Cuadro 1 se observa que la proporción de estudiantes que se desempeñan con la más amplia jornada de trabajo y que se ubican en el intervalo de calificación regular (de 70 a 79 puntos) es la más alta (30.8 por ciento) en comparación con las proporciones de estudiantes que trabajan jornadas menores; a su vez, la proporción de estudiantes con las mayores jornadas laborales y con calificaciones excelentes (intervalo mayor a 90 puntos) es la menor respecto de las proporciones de estudiantes que trabajan menos de 40 horas semanales. Por otra parte, las calificaciones excelentes (90 y más puntos) son predominantes para los estudiantes con una jornada menor a diez horas de trabajo y entre los que no trabajan (Cuadro 1).
2. En términos generales, el Cuadro 1 deja en claro una relación inversa entre jornadas de más de 30 horas dedicadas al trabajo y menores promedios de calificación; o bien, jornadas menores de 20 horas de trabajo y mayores promedios de calificación.

Cuadro 1 Estudiantes de los CUT-UDG según promedios de calificaciones y rangos de jornada laboral (en proporciones)

Jornada horas /semana	Casos (total por rango)	Intervalos de calificación promedio (puntos/100)				Suma
		60 a 69	70 a 79	80 a 89	90 y más	
40 a 56	107	0.1	30.8	57.0	12.1	100
30 a 39	192	0.5	26.6	49.0	23.9	100
20 a 29	227	1.2	14.1	48.5	36.2	100
10 a 19	83	0.0	13.3	55.4	31.3	100
1 a 9	28	3.6	7.1	42.9	46.4	100
No trabajan	794	0.1	14.7	40.8	44.4	100

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la "Encuesta sobre la situación laboral de los estudiantes de licenciatura de los CUT-UDG", octubre y noviembre de 2009 (n=1,431).

Por último, en el análisis de los datos para centros universitarios, replican de manera muy aproximada que el promedio de dos tercios de los alumnos (en el total por centro) comparten algún efecto negativo en su vida académica o personal.

En lo que resta del presente trabajo se estimará la función para el rendimiento escolar a partir de jornada laboral de los estudiantes de licenciatura de los CUT-UDG. Para ello se toman en cuenta los antecedentes teóricos y de investigación empírica ya revisados.

4.2 Análisis de regresión del rendimiento escolar y la jornada laboral de los estudiantes de licenciatura de los CUT-UDG

Para calcular la función de productividad convencional del rendimiento académico escolar de los estudiantes de licenciatura se utiliza la siguiente especificación de la ecuación:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 H + \beta_2 X + \varepsilon \quad (1)$$

Donde:

Y es el promedio de calificaciones;

H son las horas de la jornada de trabajo semanal;

X es un conjunto de otras variables independientes, que pueden influir en Y , a saber: 1) los CUT-UDG; 2) la posición en el trabajo de los estudiantes; 3) los motivos para trabajar; 4) el tipo de ocupación; 5) el horario de clases; y 6) el sexo.

De acuerdo con Wooldridge (2001: 461-500), en los modelos estimados con MCO suele haber problemas de endogeneidad, debido a la correlación entre alguna variable explicativa y el término de error. Esto se da en particular para las funciones sobre rendimiento escolar, según se verificó en la bibliografía especializada, que la variable "horas trabajadas semanalmente o jornada laboral" de los estudiantes es normalmente endógena, debido a la exclusión de otras variables determinantes en la decisión de trabajar de parte de los estudiantes y que por tanto, se supone, quedan dentro del término de error de la ecuación. Por ejemplo, es muy probable que la motivación y las horas trabajadas se correlacionen. En consecuencia, resulta obligado probar endogeneidad en estos modelos usando

variables instrumentales; asimismo al utilizar el método de MC en dos etapas para corregir este problema. Una ventaja extra que supone el uso del método de MC en dos etapas es que los resultados son más consistentes según los antecedentes expuestos en los estudios empíricos al producir, en general, un coeficiente mayor para la variable independiente principal, que el obtenido mediante MCO, lo que indica mayor incidencia en el rendimiento escolar.

En las estimaciones con modelos de variables instrumentales de la función de productividad convencional del rendimiento académico escolar de los estudiantes de licenciatura la H observada es la variable endógena. De acuerdo con esta especificación se necesita por lo menos una variable instrumental para determinar los efectos de H en Y . Así pues, en la primera etapa especificamos una función de selección formada por una variable instrumental que predican las horas de trabajo mediante las tasas de ocupación de los municipios de la zona metropolitana de Guadalajara (ZMG)⁸ donde se encuentran localizados los centros universitarios temáticos:

$$H = \alpha_0 + \alpha_1 Z + v \quad (2)$$

El procedimiento consistió en realizar la prueba de no endogeneidad, mediante la prueba de Hausman, que compara si los resultados de MCO equivalen a los obtenidos, por ejemplo, mediante MC en dos etapas.⁹

A continuación se presentan los resultados que utilizó el paquete econométrico Stata 10. Los resultados se muestran en el cuadro 2.

⁸ Los municipios que componen la ZMG son: Guadalajara, Zapopan, Tlaquepaque, Tonalá, Tlajomulco de Zúñiga y El Salto.

⁹ Un resultado que permite verificar que una estimación de MC en dos etapas es correcta es que la mayor parte de los coeficientes obtenidos deben ser idénticos a los de la segunda parte de la prueba de Hausman y así puede verse que se ha realizado la regresión adecuada al probar endogeneidad. En el presente trabajo esto se corrobora.

Cuadro 2. Comparativo de coeficientes significativos de estimaciones robustas

Variables	MCO	MC en dos etapas
Intercepto	89.918	93.988
Horas de trabajo por jornada semanal	-0.085	-0.232
Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias (CUCBA)	-3.346	-3.753
Trabajador por cuenta propia o patrón	-1.939	-3.112
Obtener un aprendizaje laboral o una experiencia profesional	1.712	1.404
Conductores y ayudantes de maquinaria móvil y medios de transporte	-2.366	-4.659
Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas	-2.846	-4.846
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca	-8.019	-9.612
Sexo	-3.206	-2.351

Fuente: Estimaciones propias mediante el uso de datos de la "Encuesta sobre la situación laboral de los estudiantes de licenciatura de los CUT-UDG", octubre y noviembre de 2009.

Una comparación de los resultados de los dos modelos con la heteroscedasticidad (MCO, y MC en dos etapas) se presentan en el Cuadro 2. Esto demuestra que la estimación mediante el método en dos etapas logra corregir la endogeneidad; además, el coeficiente de la variable horas de trabajo semanal es mayor que el obtenido mediante MCO, lo que indica que si los estudiantes aumentan una hora a su jornada laboral a la semana el efecto negativo esperado sobre el puntaje del promedio de calificación, será de -0.085 cuando se estimó por MCO y de -0.232 por MC en dos etapas. Respecto a las otras variables que resultaron significativas se puede señalar que el promedio de las calificaciones esperadas en el CUCBA se reduce en 3.8 puntos. En el caso de los trabajadores por cuenta propia o patrones su rendimiento académico resulta ser menor que si trabajaran de manera subordinada por un salario. En cuanto a los motivos para trabajar, los estudiantes que lo hacen para obtener un aprendizaje laboral o experiencia profesional les beneficia con un mayor rendimiento académico. De las ocupaciones de los estudiantes que trabajan como conductores, vigilantes y en actividades agrícolas resulta menor su rendimiento escolar; asimismo los hombres presentan un menor rendimiento académico que las mujeres.

Referencias

1. Kalenkoski, Charlene, y Sabrina Pabilonia, (2008), "Parental transfers, student achievement, and the labor supply of college students", *Bureau of Labor Statistics, Working Paper 416*, pp. 1-39.
2. Nonis, Sarath y Gail Hudson, (2006), "Academic performance of college students: influence of time spent studying and working," *Journal of Education for Business 81*, núm. 3, pp. 151-159.
3. Oettinger, Gerald (2005), "Parents' financial support, students' employment, and academic performance in college", *Working Paper, University of Texas*, pp. 1-42.
4. Post, David y Suet-Ling Pong (2009), "Los estudiantes que trabajan y su rendimiento escolar", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 128, núm. 1-2.
5. Riggert, Steven Mike Boyle, Joseph Petrosko, Daniel Ash and Carolyn Rude-Parkins (2006), "Student employment and higher education: Empiricism and contradiction", *Review of Educational Research*, vol. 76, núm. 1, pp. 63-92.
6. Stinebrickner, Ralph y Todd Stinebrickner (2003), "Working during school and academic performance", *Journal of Labor Economics*, 2003, vol. 21, núm. 2, pp. 473-491.
7. Warren, John (2002), "Reconsidering the relationship between student employment and academic outcomes: A new theory and better data", *Youth & Society*, vol. 33, núm. 3, pp. 366-393.
8. Watanabe, Lauren (2005), "The Effects of college student employment on academic achievement", *The University of Central Florida Undergraduate Research Journal*, vol. 1, pp. 38-47.

Desempeño escolar de las estudiantes de la licenciatura en economía de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco



María Flor Chávez Presa,
Eunice Leticia Taboada Ibarra

*Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana,
Unidad Azcapotzalco
mfcp@correo.azc.uam.mx, elti@correo.azc.uam.mx*

Resumen

En México, día a día, reviste mayor importancia la participación de la mujer en los ámbitos educativo y laboral. En éste último, la proporción de mujeres economistas en el mercado aumentó de 25% a 32%, de 2000 a 2005. Los principales incrementos se registraron en el sector secundario, el comercio y el gobierno. En el sector educativo han mantenido una alta participación, con cerca de 30% de los economistas ubicados en esta área [1].

Como estudiantes de economía, también de 2000 a 2005, la matrícula de mujeres creció a un ritmo similar que la de los hombres (aproximadamente 1% anual) y la tercera parte de los ingresados y egresados en las mismas fueron mujeres. En los estudios de posgrado relacionados a esta materia, la participación de la mujer aumentó rápidamente y hoy representa también 30% de los ingresos y egresos [1]. La información anterior se complementa con la tendencia que se presenta a nivel nacional en los niveles de primaria a bachillerato o profesional técnica, respecto a los menores índices de reprobación y deserción y a la mayor eficiencia terminal de las mujeres respecto a los hombres [2].

El objetivo de este trabajo es adentrarse en el conocimiento de las características y la trayectoria universitaria de la estudiante de la licenciatura en economía de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco (UAM-A) con el fin de contrastar los resultados que se obtengan con las tendencias y proporciones del avance de la participación de las mujeres en los ámbitos educativo y laboral.

Para tal efecto, en el presente trabajo se utilizó la base de datos del Archivo General de Alumnos (AGA) de la UAM-A del 2010 (que contiene información de los estudiantes desde la primera generación en 1974 y hasta 2009). En particular se analizan los datos referentes a las alumnas que ingresaron a la licenciatura en economía y, en dos apartados se presenta información que da cuenta de sus condiciones de ingreso y egreso.

Palabras clave: estudiante, mujeres economistas, trayectoria académica.



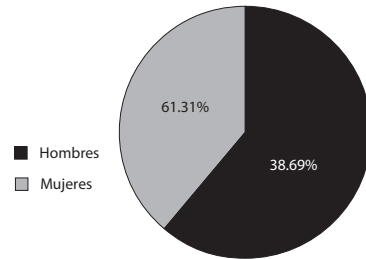
Introducción

Para conocer las características y el desarrollo en el tiempo de las estudiantes de economía a 38 años de fundada la UAM-A, se revisaron algunas variables que permiten conocer, primero, su importancia relativa acumulada e histórica y sus condiciones previas a la entrada a la UAM (escuela de procedencia, edad al ingresar, promedio en la educación media superior y puntaje que obtuvieron en el examen de admisión); y después, su porcentaje de éxito, tiempo de estancia en la universidad, modalidad de inscripción en la misma (tiempo completo o medio tiempo) y sus calificaciones promedio de egreso de la licenciatura. El trabajo se compone de dos apartados que dan cuenta de dos momentos importantes para el alumnado: primero el ingreso y luego su desempeño y resultados. Posterior a estos puntos se presentan algunas reflexiones.

1. El ingreso

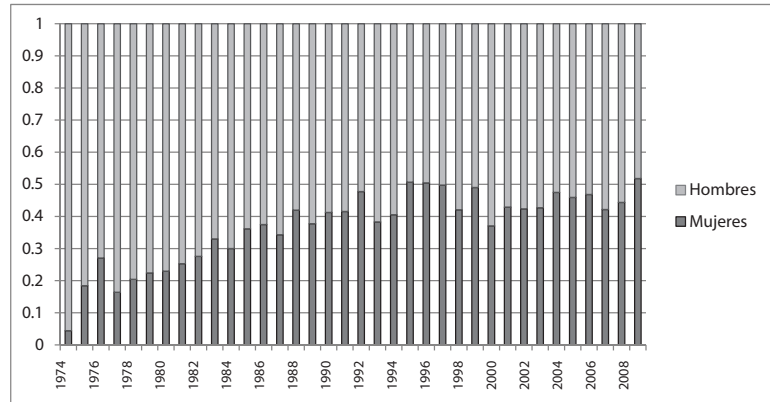
De 1974 a 2009, el total de alumnos matriculados en la licenciatura de economía de la UAM-A fue de 8,177, las mujeres representaron 38.7% ese total.

Gráfica Núm. 1 Composición por género de la matrícula a la licenciatura en economía en la UAM-A (de 1974 a 2009)



El ingreso de alumnas no ha sido constante y aunque la tendencia es a la alza, la tasa de ingreso anual ha presentado altibajos. Es así que, por ejemplo, cuando la UAM-A abrió sus puertas (1974) solo se inscribieron dos mujeres; al siguiente año lo hicieron 12 y la matriculación de las mujeres fue mayor que los varones en 1995, 1996 y 2009 (50.7%, 50.4% y 51.8% respectivamente).

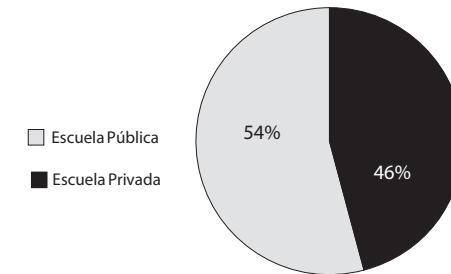
Gráfica 2. Proporción anual de la matrícula por género en la licenciatura en economía en la UAM-A (1974 a 2009)



Fuente: Elaboración propia con base en AGA (2010)

La mayoría de las alumnas provienen de escuelas públicas (53.9%). De estas, las egresadas del Colegio de Bachilleres son las principales demandantes (25%).

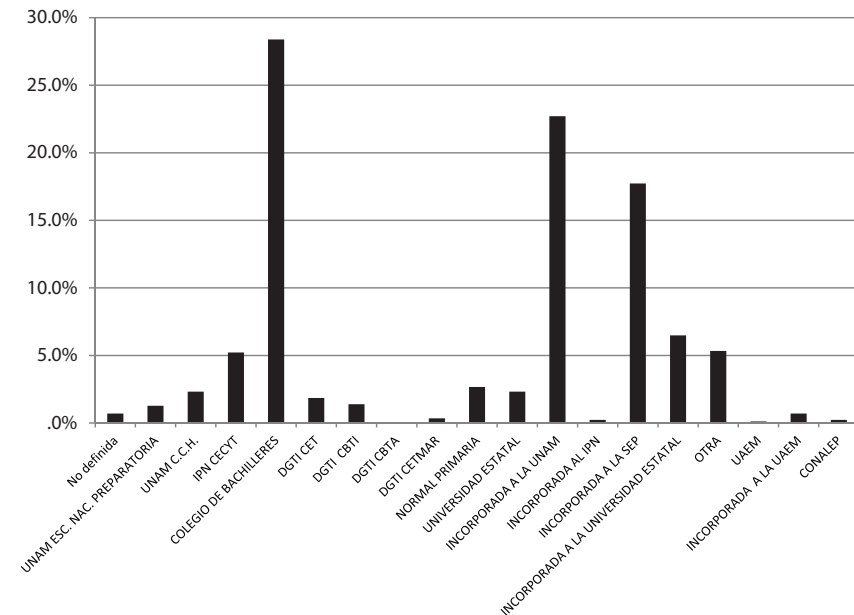
Gráfica Núm. 3 Tipo de escuela de procedencia de las alumnas



Fuente: Elaboración propia con base en AGA (2010)

Después del Colegio de Bachilleres, dentro de las escuelas de procedencia de las alumnas, le siguen en importancia las incorporadas a la UAM (20.9%) y a la SEP (18.5%). Es interesante observar que estos últimos porcentajes son parte significativa de las escuelas privadas y suman 39.3%, una participación nada despreciable.

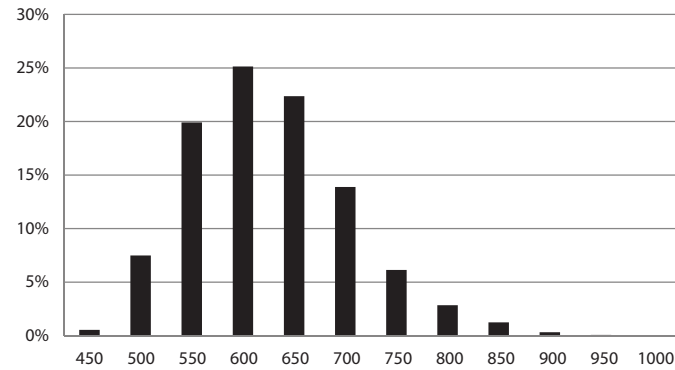
Gráfica 4. Escuelas de procedencia de las alumnas matriculadas en licenciatura



Fuente: Elaboración propia con base en AGA (2010)

La calificación del examen de admisión de la mayoría de las alumnas se encontró entre 500 y 750 puntos (de un total de 1000)¹.

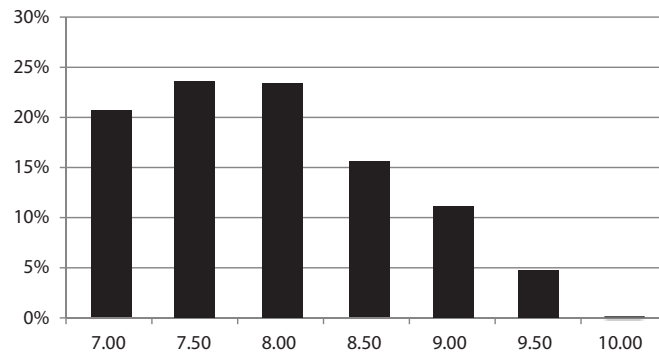
Gráfica 5. Puntaje con el que ingresaron las alumnas de economía (1974-2008)



Fuente: Elaboración propia con base en AGA (2010)

Uno de los requisitos que se solicitan para ingresar a la UAM es haber concluido, sin adeudo de materias, el bachillerato o su equivalente en el sistema educativo nacional. Otro requisito es contar con un promedio mínimo de 7.0, la mayoría de las alumnas que ingresaron a la licenciatura obtuvieron entre 7 y 8.5.

Gráfica 6. Promedio escuela medio superior

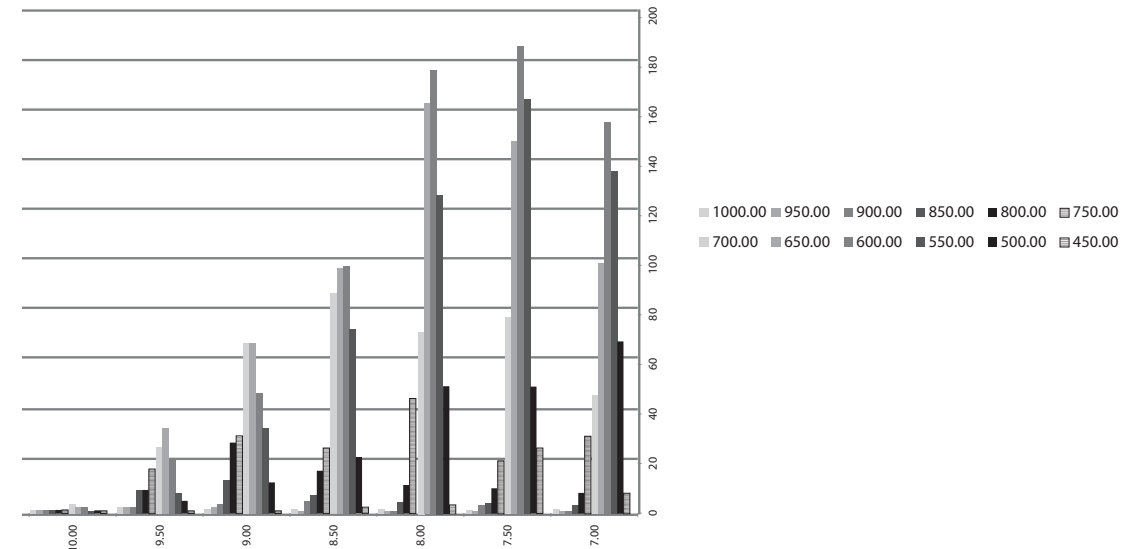


Fuente: Elaboración propia con base en AGA (2010)

¹ Para 12% de las que ingresaron en la base de datos no aparece el puntaje que obtuvieron porque el tipo de examen que se realizó de 1974 a 1983 fue psicométrico.

En el contraste analítico de las dos variables no se encontró relación alguna. Esto es, aunque se esperaba que las alumnas que egresaron del bachillerato con promedio alto fueran las que registraron un puntaje también alto en el examen de admisión, esto no fue así. Como se observa en la gráfica, cada uno de los promedios de egreso de la educación media superior presenta un abanico amplio de puntajes obtenidos en el examen.

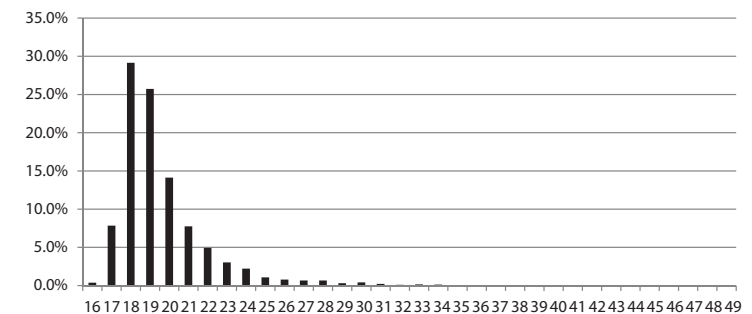
Gráfica 7. Relación entre el promedio de bachillerato y el puntaje obtenido en el examen de selección



Fuente: Elaboración propia con base en AGA (2010)

Con relación a la edad de ingreso a la UAM, 70% de las alumnas ingresaron entre los 18 y 20 años. Mientras que 71% de los alumnos estaban entre los 18 y 22 años.

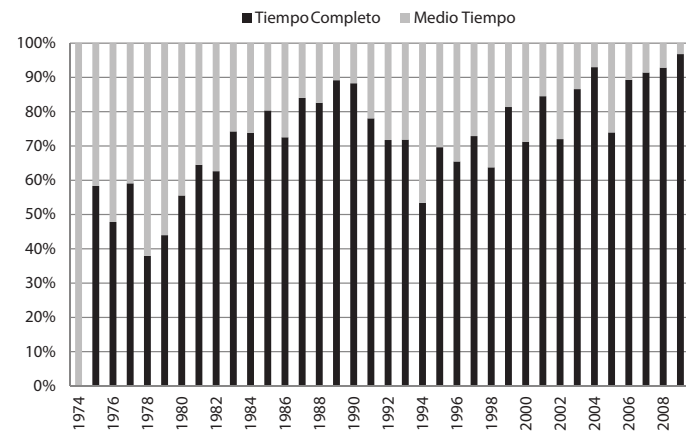
Gráfica 8. Edad al ingresar a la UAM



Fuente: Elaboración propia con base en AGA (2010)

La mayoría de las alumnas elige dedicarse a estudiar en la modalidad de tiempo completo (77%). La distribución de la dedicación a medio tiempo de la población femenina ha cambiado a lo largo de los años; en 1978 fue de 62% y disminuyó hasta 1990, año en el que sólo representó el 12%; posteriormente ha tenido oscilaciones, aunque en 1994 llegó a 48% y en 2004 a 28%.

Gráfica 9 Tiempo de dedicación



Fuente: Elaboración propia con base en AGA (2010)

2. El desempeño

De las alumnas que entraron a la UAM, 40.5% se dieron de baja, ya sea en la modalidad de baja definitiva² (4.1%) o por baja reglamentaria³ (36.4%). Además, 7% de las alumnas de nuevo ingreso no se presentó y 5.1% abandonaron la universidad por más de seis trimestres.

Gráfica 10. Estado histórico de la matrícula femenina en la licenciatura (1974-2008)

Estado académico	Porcentaje	Estado académico	Porcentaje
Activo	12	Baja reglamentaria	38
No reinscrito	2	Inscrito en blanco	0
Suspendido	0	Créditos cubiertos	1
Baja definitiva	5	Nuevo ingreso no inscrito	7
Titulado	28	Abandono	6
Egresados	1		19

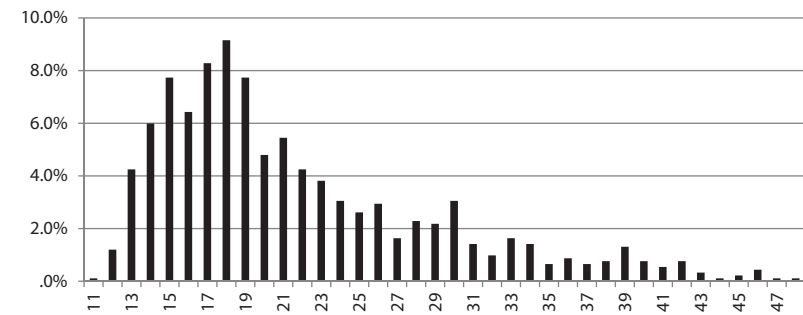
Fuente: Elaboración propia con base en AGA (2010)

² Baja definitiva: es solicitada por el alumno que ya no quiere seguir en la UAM.

³ Baja reglamentaria: se da de baja al alumno por incumplimiento del reglamento. Por ejemplo: que tenga cinco NA's en una materia o que haya cumplido el lapso de tiempo fijado por la UAM para concluir con la licenciatura.

Los casos de éxito (de egreso) son alrededor de 29%. Desafortunadamente son mayores los casos de deserción que de titulación. En los casos de éxito se observa que el número de trimestres en que la mayoría de las alumnas se tituló es de entre 14 y 21 trimestres, siendo 18 trimestres el lapso que se registra con mayor frecuencia (9.3%).

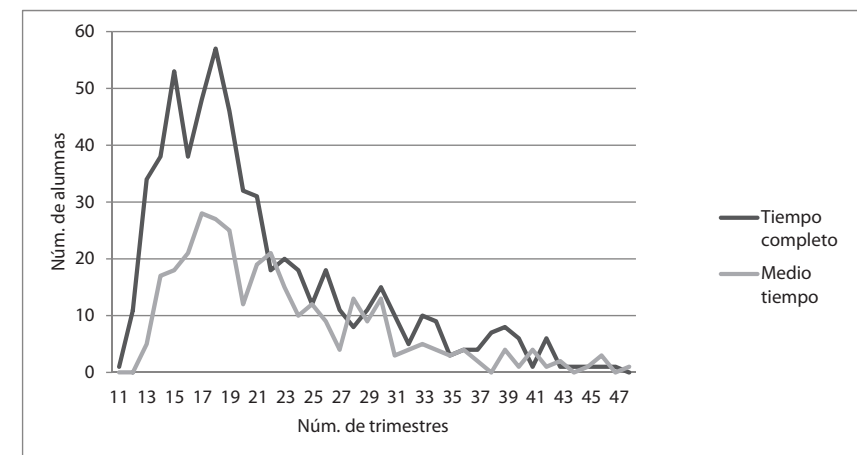
Gráfica 11. Número de trimestres cursados para titularse las alumnas de la UAM 1974-2009



Fuente: Elaboración propia con base en AGA (2010)

Del total de las alumnas tituladas, 65.1% eligieron la modalidad de estudio de tiempo completo y 34.9% de medio tiempo. Respecto al porcentaje de éxito de las alumnas de medio tiempo es de 43.9%; mientras de las alumnas de tiempo completo es de 24.5%.

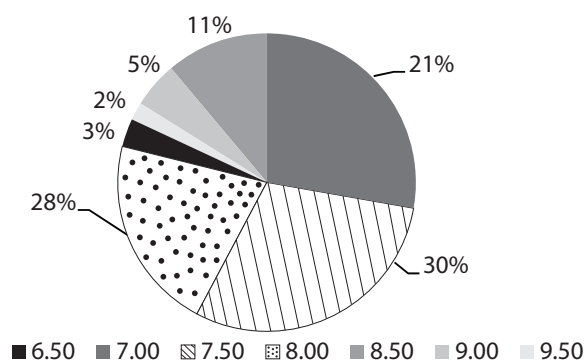
Gráfica Núm. 12 Tiempo de dedicación de las alumnas de la UAM y número de trimestres cursados



Fuente: Elaboración propia con base en AGA (2010)

El número de trimestres cursado por tiempo de dedicación en ambos casos se concentra entre catorce y veintiuno. Con relación a los casos de éxito por tipo de escuela de procedencia, las alumnas que se titularon provenientes de escuelas públicas fueron 474 de 1690 (28%); mientras que en el caso de las escuelas privadas fueron 30% (436 de 1445). Con respecto al promedio con el que egresan de la UAM, 79% lo hizo con calificaciones entre de siete y ocho; distribuyéndose de la siguiente manera, 30% con 7.5; 28% con 8 y 21% con 7; 11.% obtuvo 8.5 y 5%, 9.

Gráfica 13. Promedio de egreso de las alumnas de la UAM



Fuente: Elaboración propia con base en AGA (2010)

Conclusiones

Como pudo observarse, la participación acumulada (entre 1974 a 2009) de las alumnas en la licenciatura de economía de la UAM-A es de 38%; a partir de la década de los noventa la proporción femenina era más equitativa con relación a la población masculina.

Las escuelas públicas son las mayores demandantes de la licenciatura en economía en la UAM-A, en especial el Colegio de Bachilleres. Sin embargo, la participación de las escuelas privadas, sobre todo las incorporadas a la SEP y a la UAM, no es nada despreciable.

Por otro lado, la participación de los alumnos que ingresan a la UAM-A para estudiar economía es de 7%, mientras que a derecho y administración el 14% y 10%, respectivamente. Derivado de lo anterior, la universidad ha establecido un nivel bajo

de puntaje para lograr el ingreso a la carrera de economía, esto por la baja demanda de la licenciatura comparada con otras más cotizadas.

Lo descrito en los dos párrafos anteriores lleva a concluir que se requiere un mayor acercamiento de la UAM-A con sus principales demandantes de ingreso a economía. En adición, y en particular, podría ser benéfico tanto para los alumnos interesados en ingresar como para la coordinación de la licenciatura, realizar un acercamiento con el Colegio de Bachilleres no sólo para promoción, sino también para sugerir una lista de materias necesarias que sean incluidas en sus programas de estudio y así los alumnos puedan cursar con mayor facilidad la licenciatura de economía.

Por otro lado, es de destacar que aunque las alumnas de medio tiempo al ingresar son proporcionalmente menos que las de tiempo completo, son más comprometidas, ya que egresan en mayor proporción; además de que utilizan el mismo número de trimestres para titularse (entre catorce y veintiuno). En cuanto a los requisitos de ingreso, se observó que tienen mayor eficiencia terminal aquellas que presentaron como examen de admisión uno psicométrico (36%). Las que presentaron un examen de admisión de conocimientos, tuvieron menos éxito de egreso (28%).

Finalmente, y en coincidencia con los resultados reportados por el estudio del BID (2009), de 2000 a 2005 el crecimiento de la matrícula en la UAM-A se mantuvo estancada y no hubo una diferencia significativa entre el ritmo de crecimiento de la matrícula de mujeres y hombres. Sin embargo, a diferencia de lo que allí se señala, el porcentaje de egreso de las alumnas de economía en la UAM-A fue mayor (48%). Los autores del estudio reportan que la tercera parte del egreso de la carrera en economía en México, en ese periodo, fueron mujeres.

Referencias

- [1] BID (2009), *La enseñanza de la economía en México*.
- [2] INEGI (2009), *Mujeres y Hombres en México*, decimotercera edición.
- [3] UAM (2010), *Archivo General de Alumnos*.

El Área de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Nayarit y sus estudiantes de primer ingreso



Bernabé Ríos Nava,
J. Ramón Olivo Estrada

*Unidad Académica de Medicina, Universidad Autónoma de Nayarit
Unidad Académica de Economía, Universidad Autónoma de Nayarit
brios1954@gmail.com, olivojr@gmail.com*



Introducción

En nuestro país, las investigaciones sobre los estudiantes y los alumnos¹ han pasado de una etapa de ausencia (1982-1992), a otra (1992-2002) donde conforman ya un campo de estudio (Guzmán y Saucedo, 2002, 2005). Ha ocurrido también con las diferentes clasificaciones de las investigaciones (Guzmán, 1991), aún vigente hace referencia a: el análisis de la composición, estructura y tendencias de la población escolar; las características socioeconómicas de los estudiantes, sus trayectorias académicas y laborales; los perfiles estudiantiles y profesionales [...] de los aspirantes a la educación superior, de los que ingresan y egresan (Guzmán y Saucedo, b2005). Por su parte, Galaz (2007), considera la participación estudiantil en los inicios de la universidad mexicana y en los procesos políticos; las trayectorias escolares y la caracterización sociodemográfica y el perfil general.

Los estudios de perfiles educativos tienen el propósito identificar y describir a una población estudiantil a partir de sus rasgos y características más sobresalientes. Dependiendo de su interés en particular, pueden identificarse distintos perfiles: los que describen a una población ya sea de ingreso o egreso; los que toman a una población de determinada escuela, carrera o generación; y aquellos interesados en aspectos socioeconómicos, académicos, cognitivos o de valores. Sin embargo, independientemente de estos intereses, los estudios de perfil incorporan en alguna medida: características personales; antecedentes académicos; características sociofamiliares y socioeconómicas; motivaciones para estudiar o elegir una carrera; condiciones de estudio; hábitos de estudio; percepciones y opiniones en torno a la escuela; actividades culturales y recreativas; así como expectativas académicas y laborales. (Guzmán, 2005).

En el nivel superior destacan los estudios de Noguez (1993), para validar y mejorar el sistema de selección de aspirantes de la Universidad Iberoamericana; Guevara (1999), lo realizó en la Universidad de Guanajuato, para generar información estadística; Vázquez y Rodríguez (1993), dibujaron el perfil de los estudiantes de pedagogía de la Universidad Intercontinental; Casillas y otros (2001), dieron a saber la falta de conocimiento real que se tiene de los estudiantes (en tanto sujetos

¹ Adoptamos el criterio de considerar a alumnos, aquellos que se encuentran cursando el nivel básico y estudiantes a quienes cursan el bachillerato, licenciatura y posgrado (Guzmán, 2002).

sociales, complejos y cambiantes), de una gran parte de la planta de docentes y de los responsables de las universidades. De Garay (2001, 2003, 2004, 2007) trabajó a nivel nacional con estudiantes de 24 instituciones universitarias, donde anticipaba una respuesta a las preguntas: ¿quiénes son? y ¿qué hacen los estudiantes en su tránsito por la universidad?; que enriquecerían el diseño y la implementación de las políticas institucionales.

Durante el 2002, en la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN), la ANUIES como parte de la investigación, “Programa de Investigación sobre los Estudiantes Universitarios en México”, aplicó una encuesta a la población estudiantil, la cual abordó las dimensiones: origen social; orientación profesional y expectativas futuras; prácticas escolares; acerca del profesorado; infraestructura y servicios institucionales; actividades culturales y apreciación global de la institución. Entre los resultados más significativos, destacaba el rubro de “apreciación global de la institución”, donde más del 90% de los estudiantes, afirmaban que no recomendarían la UAN a familiares, amistades y vecinos. Los resultados del estudio fueron desconocidos para una gran parte de la comunidad universitaria. El área de ciencias de la salud (CS) de la UAN, surge de los trabajos de reforma universitaria iniciados en 1999 dando como resultado un nuevo modelo educativo. Representa una de las opciones más importantes para los egresados de educación media superior. En el ciclo escolar 2010-2011, ocupó el segundo lugar en matrícula con el 26%; y el primero en oferta educativa, con 21 programas (profesional asociado, licenciatura y posgrado). Los estudios de perfil (EP), que iniciaron en el 2008 en el programa de medicina, atendiendo a la recomendación “La escuela o facultad debe de contar con un programa de investigación educativa” (COMAEM, 2007). En los siguientes años se incorporaron el resto de programas del área (enfermería, odontología y químico-farmacobiólogo).

Han transcurrido un poco más de diez años del proceso de reforma universitaria (RU) y sería interesante conocer y darnos cuenta qué impacto y problemáticas han traído para las nuevas generaciones de estudiantes universitarios, los cambios ocurridos en el contexto educativo universitario, algunas de las interrogantes son las siguientes: ¿en qué condiciones socioeconómicas, familiares y culturales enfrentan los estudiantes sus estudios universitarios?, ¿cuáles son los problemas más urgentes que enfrenta la institución?, ¿qué diferencias socioeconómicas se advierten entre los estudiantes de las diferentes carreras del área? Nuestro objetivo es construir un primer perfil de los estudiantes de primer ingreso al área de la salud de la UAN, destacando los rasgos socioeconómicos, familiares, educativos y laborales más significativos.

En lo metodológico es un estudio descriptivo que cubrió tres etapas: la primera, dedicada a actividades de investigación bibliográfica; en la segunda, se diseñó, validó y aplicó una encuesta, la cual consideró los rubros: a) datos generales, b) recursos, infraestructura y equipo de apoyo para los estudios, c) orientación profesional y expectativas futuras, d) estudios de educación media superior, e) opinión de la actividad desempeñada por el docente, g) opinión sobre la infraestructura y limpieza de la preparatoria, i) asistencia a actividades culturales, k) sobre los problemas que limitan a la institución, problemas actuales de la práctica profesional, n) apreciación hacia la universidad. Se aplicó durante los meses de noviembre de 2011 y enero, febrero de 2012, con criterios censales a los grupos de primer ingreso (ciclo escolar 2010-2011), de las carreras de medicina, enfermería, odontología y químico-farmacobiólogo. El proyecto se presentó a los directores respectivos. Nos auxiliamos de los programas SPSS v.15 y Office Excell 2007, para el análisis de la información y la presentación de resultados. El proyecto de investigación resultó seleccionado en la convocatoria (2012) emitida por el Comité de Investigación de la Unidad Académica de Medicina y recibió apoyo financiero para su realización.

Desarrollo

La población escolar y sus características sociodemográficas

La población total del área es de 560 estudiantes, fueron encuestados un total de 492 (87.86%), estudiantes de las carreras de medicina (107), enfermería (176), odontología (94) y químico-farmacobiólogo (94). Con respecto a la composición de género, el área se distingue por un predominio de mujeres, fenómeno advertido desde los ochentas (Bustos, 2003; Sandoval, 2001), éstas suman un total de 307 (62.4%) y los hombres 185 (37.6%).

En el caso de la edad, encontramos dos grupos: el mayor se ubica en el rango de 15 a 19 años, con un total de 444 estudiantes (90.2%). Destaca Tepic, la capital del estado, como lugar de nacimiento (56.9%). La mayoría de los estudiantes 479 (97.4%), se encuentran solteros; viven en unión libre el 2%. Sobre su origen étnico: son coras, el 1.6%, huicholes 1%, mexicaneros .8% y otros grupos 1.4%.

Condición laboral

La condición laboral muestra parte de las actuales condiciones socioeconómicas de los estudiantes universitarios; encontramos que un total de 44 (8.9%) se encuentran en esta condición, el (3.5%) manifiesta pagar sus estudios y laboran menos de 10 horas (42.2%); realizan actividades como empleado no profesional el (9.1%); tiene contrato permanente, (31.8%) y solo para el (10.9%) el empleo tiene una amplia relación.

Escolaridad de los padres de familia

La escolaridad de los padres da una primera información sobre las condiciones de solvencia o limitación económicas, en las que se encuentran los universitarios. Los padres que finalizaron su licenciatura, son el grupo más importante en todas las carreras: químico-farmacobiólogo (27.8%), odontología (33%), enfermería (23.9%) y medicina (41.1%). Los grupos más importantes de quienes concluyeron su posgrado se ubican en los programas de odontología (10.6%) y medicina (8.4%). Por lo que toca a las madres de familia, se repite el mismo fenómeno de los estudios de licenciatura: químico-farmacobiólogo (27%), odontología (31.9%), enfermería (22.7%) y medicina (36.4%); el mayor número de quienes concluyeron su posgrado se encuentra en los programas de odontología (8.5%), y medicina (8.4%).

En la apreciación de las familias hacia los estudios universitarios, la gran mayoría se ubican en un nivel de muy alto con el 42.3% y alto el 29.5%. Encontramos que el 93.1% de la población no cuenta con beca; del resto, el 3.5% es universitaria, el 1.4% federal, 1% estatal y otro tipo. De la población escolar, el grupo mayoritario (65%) vive en casa con sus padres. Al considerar los familiares que tienen relación con la profesión; se observa que los porcentajes más altos se ubican en medicina (8.4%), enfermería (14.1%).

Recursos, infraestructura y equipo de apoyo para los estudios

Esta serie de recursos materializan en gran medida, las condiciones económicas en las que se encuentran las diversas familias de los estudiantes. Con relación a si

cuentan con espacio privado para estudiar, el (51.4%) manifestó que sí. Respecto del mobiliario y equipo de comunicación e informáticos, el panorama que nos muestra el cuadro 1, nos advierte que en algunos rubros la población de enfermería, muestra algunos porcentajes bajos, por ejemplo, en la posesión de servicio de internet, teléfono, librero, impresora, sillón y escritorio.

Cuadro 1.

Recursos para el estudio (Porcentaje)	Programa académico			
	Químico- farmacobiólogo	Odontología	Enfermería	Medicina
Computadora	93.9	93.6	86.4	97.2
Impresora	48.7	55.3	33	70.1
Fax-modem	13	19.1	15.9	34.6
Librero	42.6	47.9	38.1	57
Sillón	60.9	66	54	74.8
Escritorio	57.4	56.4	50	64.5
Teléfono	70.4	75.5	60.2	79.4
Servicio internet/domicilio	80.9	81.9	69.9	88.8

Fuente: investigación directa.

Respecto de los recursos bibliográficos con los que se cuenta en casa, se destaca, que la población de medicina obtiene los puntajes más altos en la posesión de libros especializados, con el (62.6).

Cuadro 2.

Recursos bibliográficos (Porcentaje)	Programa académico			
	Químico- farmacobiólogo	Odontología	Enfermería	Medicina
Enciclopedia	63.5	54.3	51.1	53.3
Libros especializados	33	29	37.5	62.6
Diccionarios especializados	24.3	16	17.6	30.8

Fuente: investigación directa.

El medio de transporte utilizado por los estudiantes lo constituye el camión urbano con un 66.3%, quienes tienen auto propio representan el 8.4% y 6.4%, y pertenecen a los programas de medicina y odontología respectivamente.

Orientación profesional y expectativas laborales futuras

La elección de la carrera universitaria es el resultado de diversas experiencias, orientaciones, gustos personales y expectativas futuras. El cuadro 3 da una primera panorámica, a los motivos en la elección de la carrera universitaria. Lo que destaca es la presencia de tres grupos importantes: el primero con los mayores porcentajes, que se encuentran inscritos, porque consideran que la carrera universitaria llena sus expectativas personales y profesionales; el siguiente, de quienes han solicitado o está por solicitar su inscripción a otra carrera; y finalmente, quienes esperan cambiarse en la primera oportunidad. Esta problemática se presenta en el área, debido a que la carrera de medicina siempre ha sido la más solicitada,² los estudiantes que no alcanzan el puntaje requerido, optan por incorporarse a alguna de las otras carreras del área. Esta problemática da un primer aviso a las instancias universitarias, a fin de atender con todos sus medios posibles a los estudiantes involucrados, mediante la instrumentación de acciones que logren en la medida de lo posible una exitosa integración a la institución (Martínez, 2000), evitando impactar los índices de reprobación y deserción de los programas involucrados.

Cuadro 3.

Factores que intervinieron en la elección de la carrera (porcentaje)	Programa académico			
	Químico-farmacobiólogo	Odontología	Enfermería	Medicina
Es la que más me gusta.	53	58.5	43.8	92.5
Ofrece mejores salidas laborales.	4.3	3.2	1.7	3.7
Tiene un mayor futuro laboral en el estado.	2.3	0	2.3	1.9
Solicite mi inscripción a otra carrera.	27	23.4	33.5	0
Mis padres me la recomendaron.	0	1.1	.6	0
Mis amigos y familiares me la recomendaron.	.9	1.1	.6	.9
Mis profesores de la preparatoria me la recomendaron	.9	0	.0	0
Con el promedio no tenía otra alternativa.	.9	0	1.1	0
La elegí al azar.	0	0	1.1	0
Espero cambiarme en la primera oportunidad que tenga.	11.3	11.7	14.8	0
No me gusta pero tengo que Terminarla.	.9	0	0	0
Otras causas.	0	1.1	.6	.9

Fuente: investigación directa.

² Para el ciclo escolar 2010-2011, la Unidad Académica de Medicina, recibió más de mil solicitudes de estudiantes de primer ingreso.

El inicio de actividades académicas dentro de la universidad representa para los estudiantes de nuevo ingreso, un cambio profundo en algunas esferas de su vida cotidiana. Destaca la exigencia académica en un 64.8% de la población, la económica en un 61.2% y la relación con los amigos en un 45.5%. En la actualidad, las exigencias de los mercados laborales apuntan hacia una permanente actualización de conocimientos, dado que su vigencia se ha acortado. Por ello, en todas las áreas del conocimiento se exigen nuevas habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes. Ha quedado atrás la visión de la década del setenta, donde uno consideraba que terminar con la licenciatura era suficiente.

Encontramos que el 91.3% de los estudiantes de primer año tiene como una de sus metas continuar con estudios de especialidad. Los planes que se tienen al término de la carrera universitaria, son los de estudiar y trabajar en más de la mitad de los estudiantes (57.7%).

A raíz de la puesta en marcha de la reforma universitaria en la UAN a inicios de la presente década, uno de los propósitos de la nueva estructura curricular, era dar conocimientos de primera mano, sobre las condiciones actuales del mercado laboral de la profesión. Encontramos que solo el 24% tiene información completa.

Estudios de educación en el nivel medio superior

La mayoría de los estudiantes proceden de instituciones públicas (80.3%). Este rasgo de pública y popular de la universidad, hasta el momento se mantiene. En relación al promedio escolar ubicamos dos grupos: el primero (35.8%), con calificaciones entre 8 y 8.9; el segundo (34.1%), con calificaciones entre 9-9.5. Las asignaturas que gustaron más fueron; Biología (16.1%) y Morfofisiología (9.1%). Las que gustaron menos: Matemáticas (12.8%) y Cálculo (10.2%). De la población total, el 52% recibió tutorías.

Actividades desempeñadas por el docente

En el nivel medio superior, son diversas las actividades que desarrolla el docente durante el ciclo escolar, el panorama es el siguiente: asistencia a clases 96.9%; presentación de criterios de evaluación 94.3%; promoción del trabajo colectivo 87.4%; respeto al programa 86.8%; indica el tema siguiente sesión 76.9%; promover

la asistencia a eventos 69.6%; se apoya con material audiovisual 65.2%; invita a partir en proyectos de investigación 57.7% y fomenta la asesoría 45.3%. Maltrato del estudiante. Se sintió rechazado (6.5%); fue objeto de violencia verbal (3%); intimidado (4.7%); acosado sexualmente (1%).

De los trabajos escolares

Con relación a los diversos trabajos escolares realizados y los que se evaluó de ellos, aparece; la revisión de los trabajos (97.9%); ortografía (90.6%); redacción (91.5%); extensión (87.4%); bibliografía actualizada (67.1%); regresarlos corregidos (67.5%). Infraestructura y limpieza. La situación que guardan las instituciones de educación media superior en el estado, de acuerdo a la perspectiva de los estudiantes sobre sus condiciones es la siguiente: la biblioteca (80.6%); los centros de cómputo (83.8%); cafetería (77.9%); salones (71%); baños (63.2%) y talleres (68.5%). Asistencia a actividades culturales. Dentro de la preparatoria las más frecuentes fueron: las semanas culturales (50.6%); encuentros deportivos (52.4%); los menos frecuente: la visita a museos (49.6%); la presentación de libros (46.1%); fuera de la preparatoria lo más frecuente: eventos deportivos (25.2%) y eventos de danza (20.3%); lo menos frecuente: presentación de libros (68.3%); asistencia a congresos (69.1%), visita a instituciones (61.6%).

Problemas limitantes de la institución

La estancia de tres años de los estudiantes, les permitió conocer en detalle, aquello que no aparece en los documentos oficiales y que solo es posible conocer a partir de la convivencia diaria. A continuación mostramos una parte, de aquellos problemas que en opinión de los estudiantes, representaron un freno en su funcionamiento: “algunas formas de dar clases de los maestros”, “algunos maestros que no asistían a clases”, “el lugar donde se encuentra el equipo no era propicio para ciertas actividades”, “escasas actividades culturales”, “falta de centro de cómputo”.

Participación político-social

La presencia y participación de los estudiantes en las diversas organizaciones de la institución se dio de la siguiente manera: grupos deportivos (41.3%), grupos artísticos

(43.1%), asociaciones político estudiantiles (25.4%), asociaciones de educación e investigación (24.4%). Problemas que enfrenta la práctica de la profesión. Los problemas más comunes que vive en este momento la profesión, en opinión de los estudiantes son: la falta de empleo (35.6%); compadrazgo (influencias) 19.3% y falta de infraestructura del sector (16.1%). Apreciación hacia la universidad. Las diversas razones por las cuales los estudiantes decidieron estudiar en la universidad, muestran lo siguiente: por su buen nivel académico (36.8%); porque era la única institución que ofrecía la carrera (21.1%). La valoración de avanzada, respecto de otras instituciones de educación superior (67.1%). El (82.9%) volvería a estudiar la licenciatura en la institución. Finalmente, ¿recomendarían la institución a sus familiares, parientes y vecinos?, el (94.1%) lo haría.

Conclusiones

La culminación del presente estudio de perfil nos muestra diferentes facetas de la generación 2011 del área. De inicio es heterogénea y segmentada en diversos aspectos, como ocurre en otras IES; es eminentemente joven, la mayoría se ubica en el grupo de 15 a 19 años de edad, solteros, las mujeres son predominantes (62.4%); sin embargo, en el caso de enfermería llegan a representar el 68.8% de su población total. La mayor parte son oriundos de la capital del estado; sin embargo, se da el caso, que el programa de enfermería alberga al mayor número de estudiantes provenientes del interior del estado (12.4%). En el caso de la escolaridad de los padres y madres, el grupo mayoritario lo representa quienes concluyeron su licenciatura; por lo que toca al posgrado, los padres superan a las mamás. Un problema lo constituye la beca, el 93.1% no cuenta con ella, punto que deberán atender las autoridades respectivas. La mayoría de la población vive en casa de sus padres. Parte de la segmentación y desigualdad entre los programas puede observarse en la posesión de diversos recursos tanto de mobiliario, equipo computo y bibliográficos. Aquí las diferencias son notorias: el 48.6% no dispone de espacio para estudiar. En relación con la posesión de computadora, el 91.9% contestó afirmativamente; por programas, medicina alcanza el 97.2% y enfermería 86.4%. El 78.9% tiene internet domiciliario, en medicina la cobertura es del 88.8% y enfermería 69.9%. Por lo que toca a recursos bibliográficos en casa (libros), el 40.3% de los estudiantes del área los posee; en el caso de los estudiantes de medicina y enfermería, se observa una cobertura del 62.6% y 37.5% respectivamente.

Otra diferencia palpable se advierte en la elección de la carrera, los porcentajes más altos de estudiantes que se encuentran en la que les gusta, son los de medicina y odontología. Los grupos de estudiantes que reportaron haber solicitado su inscripción a otra carrera o esperan cambiarse en la primera oportunidad, se encuentran en químico-farmacobiólogo y enfermería. Una limitante mostrada en la currícula de los diversos planes de estudios, es la escasa información dada a los estudiantes, respecto de la situación y condiciones del mercado de trabajo de la profesión; sólo el 24% afirmó tener información completa.

Otro aspecto de los estudiantes del área es que la mayoría egresó de instituciones públicas 80.3%, donde la mayor queja sobre las condiciones de infraestructura y de limpieza, fueron para los baños y talleres. El 52% tuvo acceso al servicio de tutorías. De las actividades realizadas por el docente, las mejor calificadas fueron: la asistencia a clases, el respeto al programa, el fomento a los valores. Las menos desempeñadas: la promoción del trabajo colectivo fuera de clase, el escaso apoyo de material audiovisual o el fomento a la asesoría. Además de otras problemáticas particulares, como la inasistencia, la falta de actualización pedagógica y disciplinar, junto al papel de los directivos y su decidida o nula participación en la solución de problemas internos. Un aspecto a destacar del nivel medio superior es la escasa o ausente participación de los estudiantes en los eventos científico culturales. Entre los problemas que enfrenta el campo profesional, en su opinión, fueron: el compadrazgo, la falta de empleo e infraestructura del sector salud. La visión de los nuevos estudiantes sobre la UAN empieza a cambiar de manera importante, para una mayoría la institución mantiene un buen nivel académico; volvería a estudiar aquí y la recomendarían entre sus familiares y vecinos. Como puede observarse, las necesidades de la actual generación, son diversas y requieren de un esfuerzo institucional importante, a fin de que los estudiantes logren salvar, durante el primer año, señalado como crítico Martínez (2000), diversos obstáculos económicos, de salud, familiares y académicos. Siguen faltando acciones y programas institucionales de gran envergadura, con un sentido de integralidad. A fin de que estas logren aparejarse a las necesidades, exigencias y requerimientos de los nuevos estudiantes universitarios y futuros egresados.

Referencias

Bustos, Romero Olga, (2003). Mujeres y educación superior en México. Reconstrucción de la matrícula universitaria a favor de las mujeres. Repercusiones educativas, económicas y sociales. Disponible en www.anui.es.mx/e_proyectos/pdf/generos_educ.pdf

Consejo Mexicano para la Acreditación de la Educación Médica, A.C., (2007). Informe de la visita de verificación. Unidad Académica de Medicina de la Universidad Autónoma de Nayarit. Fotocopia.

De Garay, Sánchez Adrián, (2001). *Los actores desconocidos. Una aproximación al conocimiento de los estudiantes*. Colección Biblioteca de la Educación Superior. ANUIES. México.

De Garay, Sánchez Adrián, (2003). *Características socioeconómicas, hábitos de estudio y prácticas de consumo cultural de los alumnos de nuevo ingreso. (trimestre 03-P)*. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Azcapotzalco. Disponible en [http://148.206.129.123/sieee.nsf/4bd9720bcacf692206256fd20068554f/\\$FILE/NI03-O.pdf](http://148.206.129.123/sieee.nsf/4bd9720bcacf692206256fd20068554f/$FILE/NI03-O.pdf).

De Garay, Sánchez Adrián, (2007). *La primera generación de alumnos de la Unidad Cuajimalpa de la Universidad Autónoma Metropolitana. A un año de trayectoria escolar*. El Cotidiano, nov-dic, año/vol. 22, número 146, UAM-A, México, DF, pp. 52-60

De Garay, Sánchez Adrián, (2004). *Algunas características de la población estudiantil que ingresó a la Universidad Autónoma Metropolitana en el año 2003*. El Cotidiano, julioagosto, año/vol. 20 número 126. UAM-A, México.

Galaz, Fontes Jesús Francisco, Juan José Sevilla García, (2007). *La universidad vista por sus estudiantes: el caso de una universidad pública estatal*. En: *Estudiantes universitarios: cinco acercamientos*. UAM, IISUE, Coordinación de Humanidades,

Pensamiento Universitario, tercera época 101. México.

Guzmán, Gómez Carlota, Claudia L. Saucedo Ramos, (2002). *La investigación sobre alumnos en México: recuento de una década (1992-2002)*. En Sujetos, Actores y Procesos de Formación. Tomo II. La Investigación Educativa en México 1992-2002. COMIE. IPN. México, DF.

Martínez, Rizo Felipe, (2000). Nueve Retos para la Educación Superior. ANUIES. México. Sandoval, Nora, (2002). *La cultura social machista devalúa las profesiones feminizadas*. Disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2002/10/07/entrada50.htm>.

Universidad Autónoma de Nayarit (2010). Primer Informe. Liderazgo con Resultados. 2010-2011. Tepic, Nayarit. México.

Estudios de perfiles de estudiantes universitarios de la Universidad Autónoma de Yucatán



Carlos Estrada Pinto,
Ileana del Rosario López López

Universidad Autónoma de Yucatán
carlos.estrada@uady.mx, ileana.lopez@uady.mx



Resumen

Implementar acciones que ayuden a conocer las características de la población estudiantil resulta muy importante para las estrategias y políticas de atención que en las universidades se implementan para los estudiantes, de igual manera esta información sirve de insumo para los programas de tutorías y los estudios de seguimiento de trayectorias escolares. En este sentido, en las universidades nos ocupa diseñar metodologías para llevar de manera oportuna los mecanismos para el seguimiento de esta información, así como encontrar los medios de socialización de la información adecuados para el uso eficiente de los datos.

En la Universidad Autónoma de Yucatán, los estudios de perfiles de estudiantes universitarios tienen como finalidad “conocer las características de los estudiantes de la universidad, para diseñar nuevas políticas y acciones que contribuyan a elevar la proporción de egresados y titulados; sobre todo a formar jóvenes mejor habilitados profesionalmente y cultos, para así incorporarse de una manera más productiva y con responsabilidad a la vida social del estado, de la región y del país” (De Garay, 2009). Ante el interés por conocer esta información, en los meses de marzo a abril de 2010 se realizó el primer estudio de conocimiento de las características de los estudiantes. Se consideró una muestra representativa y estratificada de la totalidad de estudiantes del nivel licenciatura y se seleccionaron aleatoriamente para contestar el “Cuestionario de prácticas escolares y actividades culturales”. (De Garay, 2009)

Posteriormente, se administró el cuestionario a los estudiantes de primer ingreso de la generación 2010, pertenecientes a seis programas educativos (PE). En una tercera administración, el instrumento fue realizado en el formato de nuevo ingreso, a la generación de 2012, en la cual participaron los 45 programas educativos de nivel licenciatura. El cuestionario incluye ocho rubros: I. Perfil socioeconómico, II. Condiciones de estudio, III. Factores que influyeron para tomar la decisión de estudios profesionales, IV. Opinión con respecto al desempeño de los profesores, V. Prácticas académicas, VI. Expectativas de planes a futuro, VII. Prácticas de consumo cultural, VIII. Satisfacción, IX. Cultura maya.

Metodología de los estudios de perfiles de estudiantes universitarios en la UADY

Los estudios consisten en tres cuestionarios que se administraron en tres etapas de los estudios universitarios.

1. De ingreso a la licenciatura: indaga acerca de las opiniones y experiencias de los estudiantes en los estudios de bachillerato. Se administra a todos los estudiantes de nuevo ingreso que fueron seleccionados mediante el proceso del año vigente.
2. De seguimiento de perfiles: se administra a todos los estudiantes que contestaron el cuestionario de ingreso a la licenciatura, al año; indaga acerca de las experiencias y opiniones de los estudiantes durante los primeros dos años de vida estudiantil universitaria.
3. De seguimiento de perfiles al egreso: se evalúa de manera general la experiencia del estudiante en los estudios de licenciatura, se administra en el tiempo equivalente a los últimos periodos escolares de las licenciaturas, en una sección se indagan cuestiones específicas del PE.

En la actualidad, el estudio se encuentra en la implementación del cuestionario de ingreso a la licenciatura de los estudiantes seleccionados para el periodo 2012-2013 y el de seguimiento de perfiles de la generación de ingreso 2011-2012. En el presente documento se expondrán los datos generados en el reporte del estudio de la generación de ingreso 2011, por el Dr. Adrian De Garay Sánchez, asesor principal del proyecto en la Universidad.

Entre los resultados destaca que el 47.7% son mujeres; casi la totalidad de los estudiantes declaran ser solteros, solo el 1.8% declaró tener al menos un hijo; el 16.8% realizaba alguna actividad laboral además de estudiar.

La mayor proporción de los estudiantes-trabajadores (38.7%) se concentra entre aquellos que ocupan 21 horas o más a la semana en alguna actividad laboral; la segunda mayor proporción de sujetos se ubica en aquellos que dedican menos de 10 horas. Las razones por las cuales trabajan los estudiantes son diversas. La mayoría lo hace por necesidad económica, bien sea para pagarse sus estudios, ayudar al gasto familiar o sostener a su familia, proporción que en conjunto equivale al 60.6% En

cuanto a la escolaridad de los padres, los datos muestran que un sector importante de los jóvenes ingresa por primera vez entre sus familiares a la educación superior, ya que el 64% de los padres y el 70.7% de las madres no tuvieron la oportunidad de cursar estudios universitarios.

El 20.7% tuvo que mudarse de residencia, otro 12.2% se trasladaba diariamente de su localidad para estudiar en la universidad. El 41.4% de los alumnos invierten de media hora a una de ida, más el mismo tiempo de regreso y el 26.5 % emplea entre una hora y hora y media para llegar a la universidad. De los bienes materiales para estudiar en casa, el 85.1% afirmó tener una computadora, impresora el 45.4% y conexión a Internet el 68.5% En el perfil socioeconómico cerca de la mitad de la población de nuevo ingreso tenía un nivel medio (46.1%), una tercera parte se ubicó en nivel socioeconómico bajo (33.1%) y un 20.8% posee nivel alto.

La información obtenida en la institución sobre los programas de estudio, las oportunidades de empleo futuro que visualizan y la influencia de los padres, fueron los tres factores que jugaron un papel muy importante en la decisión de elección vocacional. En la sección de expectativas de planes futuros, solo el 8.5% afirmó que estaba inscrito en una carrera que no era su primera opción de estudios; por otra parte, el 80.1% afirmó que realizará estudios de posgrado al concluir su licenciatura.

La gran mayoría de los estudiantes considera que sus familias le otorgan una valoración muy alta al hecho de que estén estudiando una carrera universitaria: 73.6%, y un 23.3% alta. En la sección de trayectoria escolar previa, resultó que el 75.9% de los estudiantes realizó sus estudios de bachillerato en escuelas públicas, 31.5% proviene del sistema educativo medio superior propio de la universidad y el 95.6% provienen del sistema escolarizado. Una alta proporción concluyó sus estudios en el tiempo previsto o menos: 83.6%. Conforme a la información obtenida de los registros escolares de la universidad, un poco más de la mitad de los aspirantes admitidos se ubicaron en el rango de entre 6.5 y 7.9 de promedio logrado en su bachillerato (52.9%). Le sigue un 32.9% que llegó con un promedio de entre 8.0 y 8.9, y finalmente un 14.2% entre 9.0 y 10.

En cuanto a los hábitos de estudio y prácticas escolares, el 92.6% declaró que siempre acudía a sus clases de bachillerato; además, el 75.1% afirmó que siempre era puntual. Se creó el índice de cumplimiento formal, en el cual, la gran mayoría de

estudiantes se localizó en el perfil denominado alto con un 79.2%, es decir, son sujetos que tenían un importante nivel de compromiso y responsabilidad con su aprendizaje. El segundo grupo más numeroso corresponde al perfil nombrado como bajo con un 10.6%, el cual delimitó a un tipo de estudiante que hacía poco esfuerzo para comprometerse responsablemente con su aprendizaje; finalmente el perfil medio que definió al conjunto de estudiantes que se encontraban parcialmente comprometidos y representaron al 10.3%

En cuanto a las prácticas de consumo cultural, asistir al cine es la única práctica donde más de la mitad de los estudiantes acostumbraban realizar de manera frecuente durante el bachillerato: 68.2%. La mayor parte de la población de nuevo ingreso se ubicó en un perfil de consumo cultural bajo con un 58.3%. En segundo lugar, se situó otro 26.6% con un perfil medio. En tercer lugar, con un porcentaje de 9.8% se posicionaron aquellos con un perfil de consumo cultural nulo y solo el 5.3% se localizó en un consumo alto.

En relación al consumo televisivo entre semana, un poco más de la mitad de la población declaró que invertía de una a cinco horas (51.4%). Por otro lado, el 39.2% dedicaba de una a cinco horas entre semana a Internet, seguidos de una proporción del 27.9% que empleaba de seis a diez horas y otro 16.6% invertía de 11 a 15 horas.

En cuanto a la cultura maya se les preguntó a los estudiantes si como nuevos miembros de la comunidad UADY se identificaban como originarios de la cultura maya. El 78.8% de los encuestados respondieron afirmativamente. La ausencia generalizada del dominio de la lengua maya entre la población estudiantil también la encontramos entre los padres y madres de los universitarios. Para el 75.7% de los estudiantes sus padres no hablan lengua Maya y para el 78.7% sus madres tampoco.

Por último, en cuanto a la satisfacción de expectativas de los estudiantes, el 91.1% de los estudiantes volverían a inscribirse a las carreras de la UADY y el 99.6% recomendaría a otras personas ingresar a la universidad. En este sentido, podemos afirmar que ingresan a la universidad estudiantes con una amplia gama de características y necesidades. Estudiantes que trabajan, que tienen hijos, que se trasladan todos los días desde su lugar de origen, que ocupan más de una hora en el traslado de su casa a la universidad, que tuvieron que mudarse de ciudad para poder



continuar sus estudios, que no cuentan con las condiciones deseables para realizar sus tareas, entre otros. Esta realidad debe ser considerada por la universidad en el momento de aplicar estrategias de atención, con la finalidad de poder atender las necesidades reales de los estudiantes.

Conclusiones

En muchas dimensiones de análisis los estudiantes comparten características comunes; sin embargo, es más frecuente percatarse de la heterogeneidad de la población. Afirmar que no todos los alumnos de nuevo ingreso son iguales pareciera una obviedad, pero resulta crucial ya que al reconocerlo y hacerlo observable, nos encontremos en mejores condiciones objetivas para diseñar y llevar a cabo diversas acciones y políticas institucionales, atendiendo a la diversidad de perfiles de sus estudiantes (UADY, 2011).

El uso de la información que se genera por medio de estos estudios para conocer el perfil de los estudiantes permite dimensionar y caracterizar a nuestro usuario principal de los servicios universitarios; de igual manera podemos explicar, mediante estos indicadores, de las posibles causas de la deserción o rezago, de manera que si pretendemos mejorar estos indicadores, podemos ver más allá de la información académica de los estudiantes y conocer cuáles son los factores que podrán incidir en su rendimiento escolar.

Referencias

Universidad Autónoma de Yucatán (2011) “Los estudiantes de primer ingreso de las licenciaturas de la UADY 2011-2012”. Por: Adrian De Garay Sánchez. Documento no publicado. México

Factores que influyen en la trayectoria escolar de la licenciatura en ciencias de la educación, en un instituto de ciencias sociales y humanidades del estado de Hidalgo



Octaviano García Robelo, Diana Alamilla Martínez,
Daniel Adrián Sánchez Figueroa

*Ciencias de la Educación, Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades,
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
droctavianogarcia@gmail.com*



Resumen

De manera específica, la deserción estudiantil, el rezago y los bajos índices de eficiencia terminal se encuentran entre los problemas más complejos y frecuentes que enfrentan las Instituciones de Educación Superior del país (ANUIES, 2001). La tasa de graduación y la titulación de estudiantes de educación superior afecta significativamente a estas instituciones (González, 1999). Por lo que es importante, que realicen estudios sobre la trayectoria escolar de los estudiantes de licenciatura (Díaz-Barriga, 2010).

En el presente estudio se reportan resultados parciales de uno realizado en un Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades, del Estado de Hidalgo, en la licenciatura de ciencias de la educación, como una de las nueve licenciaturas evaluadas en la investigación.

Como resultados del cuestionario, que fue aplicado a una muestra de 51 alumnos, el cual evalúa diversos factores que influyen en su trayectoria escolar, en general los alumnos reportan: percepción positiva del docente del 68%, percepción de conocimientos teóricos y prácticos del 77%, percepción del programa 78%, dificultades académicas debido a factores externos del 52%, dificultades académicas debido a factores internos 50%, expectativas del estudiante 75% y tutoría 61%.

A partir de la muestra analizada, se clasificaron las siguientes tipos de trayectorias: estudiantes regulares con trayectoria excelente, estudiantes regulares con trayectoria regular, estudiantes con trayectoria irregular con una materia reprobada, estudiantes con trayectoria irregular con dos o más materias reprobadas y egresados titulados.

Una constante entre los estudiantes, fue que los alumnos regulares, irregulares y egresados titulados tienden a mostrar dificultades académicas debido a factores externos y factores internos en proporciones relativas; este problema también se observa en los estudiantes vigentes con las diferentes trayectorias mencionadas e incluso una baja percepción de las expectativas y de la tutoría.

Finalmente, con la información del estudio, se busca ayudar a los directivos en la toma de decisiones y medidas preventivas; así como continuar con el desarrollo de programas, conferencias, talleres, informes y material de difusión considerando los

factores o variables que afectan la culminación de los estudios de los alumnos.

Palabras clave: trayectorias, académicas, licenciatura, ciencias, educación.

Introducción

Los bajos índices de eficiencia terminal y el abandono de estudios se encuentran entre los problemas más complejos y frecuentes que enfrentan las instituciones de educación superior del país (ANUIES, 2001), donde la tasa de graduación y la titulación de estudiantes de educación superior afecta significativamente a estas instituciones (González, 1999).

En este contexto, el Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades requiere de determinados estudios, por lo que resulta necesario investigar acerca de cuál es la trayectoria de sus estudiantes, así como cuáles son los principales factores que afectan el desarrollo y culminación de sus estudios. Se espera que los resultados sean útiles para prevenir dificultades, desarrollar propuestas que promuevan mejores resultados que se reflejen en los índices terminales y de titulación; además de cuidar la calidad de formación de los estudiantes.

En el nivel de estudios de licenciatura, resulta relevante que la institución o el programa realice estudios apropiados que permita analizar e informar acerca de las condiciones por las que transcurren tanto las diferentes generaciones como las áreas y poder accionar de modo preciso para mejorar las condiciones de formación profesional, así como titulación de sus estudiantes. Además, es una responsabilidad de la instituciones de educación superior realizar estudios y construir bancos de información acerca de la trayectoria escolar de sus estudiantes (Díaz-Barriga, 2008), que contribuyan a tomar decisiones para solucionar posibles problemas.

Metodología

Se trabajó con una muestra de 51 estudiantes en activo (inscritos) y egresados. El estudio se aplicó a las nueve áreas o programas de licenciatura: Ciencias de la Comunicación, Ciencias de la Educación, Trabajo Social, Derecho y Jurisprudencia, Historia de México, Antropología Social, Sociología, Ciencias Políticas y Administración Pública, y Enseñanza de la Lengua Inglesa.



Criterios de selección de la muestra. Fueron seleccionados todos los alumnos y alumnas posibles pertenecientes a cada uno de los nueve programas de las generaciones del 2006 a 2011.

Diseño del instrumento. Se desarrolló y adaptó un cuestionario, el cual fue piloteado y validado (alfa 89). La primera parte evalúa datos generales, formación escolar previa y condiciones socioeconómicas; la segunda evalúa siete factores relacionados con la formación durante la carrera.

Procedimiento

1. Se envió y aplicó el cuestionario por correo electrónico, en algunos casos se aplicó en las aulas.
2. Los datos pertinentes fueron vaciados en una base de datos que se generó con el paquete estadístico SPSS.
3. Con los datos se realizó un análisis estadístico.
4. Se hizo la integración de los resultados

Resultados

A partir de los datos generales se encontró que la edad, en general, de los 51 estudiantes fluctuaba entre 18 y 27 años, 34 eran mujeres y 17 hombres; 49 fueron solteros, un casado y otro vivía en unión libre, una de las estudiantes refirió estar embarazada, tres tenían un hijo.

Respecto a sus antecedentes escolares, la mayoría provenía de escuelas de nivel medio superior del estado de Hidalgo, el 76% fueron públicas, 19% privadas y el resto de otro tipo; sus promedios de medio superior fueron del 7.3 a 9.6. De sus estudios de educación superior, se encontraban cursando entre el segundo y el noveno semestre, el año de ingreso va desde el 2006 hasta el 2011, seis de los 51 alumnos, tienen entre una y dos materias reprobadas. De los tres alumnos egresados, dos lo hicieron en el 2010 y uno en 2011, los tres reportaban estar titulados, dos por modalidad cero y uno por examen. Los promedios actuales iban de 7.47 a 9.58. La escolaridad máxima alcanzada por sus padres va desde primaria hasta la maestría, predominan 16 con estudios de medio superior, 14 con secundaria y 10 con primaria, siete con licenciatura, dos con maestría y uno con especialidad. La escolaridad máxima de

las madres va de la primaria a la maestría, predominan 19 con secundaria, 11 con primaria, siete con carrera técnica, seis con medio superior, seis con licenciatura y dos con maestría.

En cuanto a los recursos económicos de los 51 alumnos, el 58% reporta que son suficientes, un 39% insuficientes; el 21% reporta trabajar entre tres y ocho horas, mientras que el otro 71% no trabaja; el 90% depende de sus padres y el 17% está becado.

En cuanto a la tutoría, el 53% la recibió algunas veces, un 27% siempre y 18% nunca, mientras que el 2% no contestó; de estas tutorías el 71% fue por nuevo ingreso, 10% por beca PRONANES y 20% no contestó.

Principales características por tipo de trayectoria. A partir de los alumnos analizados, se lograron construir cinco tipos de trayectorias: alumnos regulares excelentes, alumnos regulares, alumnos irregulares, alumnos irregulares bajos y egresados titulados. Dentro de los principales resultados por tipo de trayectoria se encontró que, la alumna embarazada era egresada titulada, los tres alumnos que decían tener un hijo son de trayectorias regulares.

De la trayectoria escolar, el promedio del nivel medio superior siguió un orden mayor para la trayectoria de alumnos regular excelente con 8.85, seguidos con regulares 8.23, irregulares con 7.75, irregulares bajos con 7.8 y los egresados titulados con 8.7. El promedio de educación superior fue de 9.2 para alumnos regulares excelentes, 8.4 para alumnos regulares, 8.4 para irregulares, de ocho para irregulares bajos y 8.6 para egresados titulados.

De los alumnos que debían materias su trayectoria fue irregular, siendo que un alumno cursaba segundo y tres quinto semestre; el alumno irregular bajo cursaba cuarto semestre.

De los recursos económicos semanales, de los alumnos regulares excelentes, para el 77% fueron suficientes mientras que un 23% manifestó que eran insuficientes; para los regulares para el 43% fue suficiente y un 57% manifestó que fueron insuficientes; para los alumnos irregulares 66% afirmó que fueron suficientes y un 34% insuficientes, para el único alumno irregular bajo fue suficiente, mientras que para los egresados

titulados 33% afirmó que fue suficiente y 33% insuficiente, el otro no contestó.

En cuanto a si están becados, de los 13 alumnos regulares excelentes 11 no están becados y dos sí; de los 28 alumnos regulares 25 no están becados y tres sí; de los alumnos irregulares dos no están becados y uno sí; el único irregular bajo no está becado, y de los tres egresados titulados dos sí lo fueron y uno no.

Resultados de la percepción de siete factores por tipo de trayectoria escolar

Tabla 1. Percepción del docente durante la formación profesional

Trayectoria	Núm.	Perdido	Media	Mínimo	Máximo	Desv. Típ.
Regulares excelentes	13	0	73	57	88	8.4
Regulares	27	1	66	43	96	13
Irregulares	2	1	58	48	68	14.1
Irregulares bajos	1	0	80	80	80	
Egresados titulados	3	0	56	38	67	15.4

Independientemente del número de casos para cada trayectoria, se observa una percepción entre regular y baja de la actividad docente durante su enseñanza; lo que demandaría mejorar las funciones del docente, en mayor proporción para los alumnos regulares e irregulares.

Tabla 2. Percepción de los conocimientos teóricos y prácticos

Trayectoria	Núm.	Perdidos	Media	Mínimo	Máximo	Desv. Típ.
Regulares excelentes	13	0	78	64	94	9.3
Regulares	26	2	78	44	98	11.6
Irregulares	3	0	77	60	86	14.4
Irregulares bajos	1	0	96	96	96	
Egresados titulados	3	0	55	20	84	32.3

En la Tabla 2 la percepción de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, hasta el momento y durante su formación, tiende a ser regular para los tres primeros tipos de trayectoria; a excepción de los egresados titulados quienes perciben a estos conocimientos como bajos.

Tabla 3. Percepción del programa de la licenciatura en la formación

Trayectoria	Núm.	Perdidos	Media	Mínimo	Máximo	Desv. Típ.
Regulares excelentes	13	0	79	54	94	10.6
Regulares	28	0	78	49	97	12.6
Irregulares	3	0	75	60	85	13.5
Irregulares bajos	1	0	91	91	91	
Egresados titulados	3	0	55	51	83	15.7

En la percepción del programa de la licenciatura en la formación (Tabla 3), se muestra regularmente aceptable, ligeramente mejor para los alumnos regulares excelentes y en menor proporción para los alumnos egresados titulados.

Tabla 4. Percepción de dificultades académicas debido a factores externos

Trayectoria	Núm.	Perdidos	Media	Mínimo	Máximo	Desv. Típ.
Regulares excelentes	13	0	50	25	80	15.6
Regulares	28	0	53	33	83	14.1
Irregulares	3	0	45	43	43	2.5
Irregulares bajos	1	0	55	55	55	
Egresados titulados	3	0	56	33	85	26.7



De acuerdo con la Tabla 4 se observa de manera importante que todas las trayectorias presentan o presentaron dificultades académicas debido a factores externos, relacionados con exigencias del docente, trámites administrativos, problemas económicos, dificultades con los contenidos curriculares, incluso si la carrera es diferente a sus expectativas, lo que resulta mayor para alumnos egresados titulados regulares.

Tabla 5. Percepción de dificultades académicas debido a factores internos

Trayectoria	Núm.	Perdidos	Media	Mínimo	Máximo	Desv. Típ.
Regulares excelentes	13	0	44	20	63	14.4
Regulares	27	1	50	27	80	13
Irregulares	3	0	54	52	53	2.9
Irregulares bajos	1	0	35	35	35	
Egresados titulados	3	0	66	37	100	14.7

En la Tabla 5 destaca que todas las trayectorias presentan o presentaron dificultades académicas debido a factores internos, en mayor proporción para egresados titulados e irregulares; los cuales están relacionados con una preparación incompleta, falta de dedicación, interacción social, estrés, problemas personales y dificultades en sus hábitos de estudio.

Tabla 6. Percepción de las expectativas del estudiante

Trayectoria	Núm.	Perdidos	Media	Mínimo	Máximo	Desv. Típ.
Regulares excelentes	13	0	80	54	37	13.4
Regulares	28	0	75	46	100	14.9
Irregulares	3	0	74	60	83	12.4
Irregulares bajos	1	0	69	69	67	
Egresados titulados	3	0	64	51	80	14.6

En la Tabla 6 se observa que las expectativas son buenas para los estudiantes regulares excelentes; y más bajas para los alumnos egresados titulados, las expectativas siguen un patrón descecente conforme van disminuyendo sus expectativas.

Tabla 7. Percepción de la tutoría

Trayectoria	Núm.	Perdidos	Media	Mínimo	Máximo	Desv. Típ.
Regulares excelentes	12	1	68	23	100	23.7
Regulares	22	6	56	23	91	18.8
Irregulares	3	0	53	41	76	19.4
Irregulares bajos	1	0	26	26	26	
Egresados titulados	2	1	86	73	100	19.1

Finalmente, en la Tabla 7, se observa una percepción baja de la calidad de tutoría que reciben o recibieron durante su trayectorias escolar, en menor proporción para los alumnos irregulares e incluso para el único alumno irregular bajo. En caso contrario, los alumnos egresados titulados refieren que tuvieron una buena tutoría.

Conclusiones

En la educación superior, en la historia de cada estudiante cuando cursa sus estudios, diversos factores influyen en su trayectoria escolar; estos determinan su éxito, retraso e incluso el mismo abandono de sus estudios. Los resultados de esta investigación constatan que las trayectorias escolares de los estudiantes universitarios pueden resultar afectadas por una diversidad de variables, como las condiciones económicas, el promedio anterior, incluso las condiciones civiles, así como el tener hijos.

De los resultados sobre los siete factores evaluados, destaca una percepción regular de los docentes, de los conocimientos teóricos y prácticos, así como de los programas curriculares de la licenciatura. Lo anterior demandaría una mejor atención



para mejorar estas condiciones, como responsabilidad de los encargados de las instituciones y de los mismos maestros (Díaz-Barriga, 2008).

Sin embargo, también se percibe dificultades académicas debido a factores externos e internos; estos últimos propios del alumno, donde quienes parecen mostrar mayores dificultades son los alumnos regulares e irregulares, incluso los que ya fueron egresados y titulados.

Por tanto, existen una diversidad de factores (García y Barrón, 2011; Tinto, 1989, 1987, 1993): económicos, antecedentes escolares, condiciones sociales, psicológicos, institucionales que por si solos o acompañados pueden afectar seriamente las trayectorias escolares de los estudiantes y generar efectos colaterales, por lo que es necesario indagar con mayor precisión sobre cómo emplear esta información para prevenir dificultades escolares en los estudiantes universitarios.

Referencias

- [1] ANUIES (2001). *Deserción, rezago y eficiencia terminal en las IES. Propuesta metodológica para su estudio*. México: ANUIES.
- [2] Arredondo, G. M. y Santa Maria M. de la P. (2004). El proceso de graduación en programas de posgrado de ciencias experimentales de la UNAM. En M. G. Arredondo y R. P. Sánchez (Coordinadores). *Procesos y prácticas de las ciencias experimentales*. México: UNAM.
- [3] Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (1994). *Hanbook of Qualitative Research*. California. USA: SAGE Publications.
- [4] Díaz Barriga, Á. (2008). El Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) y su impacto en la dinámica de las Instituciones de Educación Superior. En: A. Díaz Barriga (Coordinador), C. Barrón Tirado y F. Díaz Barriga. *Impacto de la evaluación de la educación superior mexicana*, pp. 39-128.
- [5] García, R. O. & Barrón, T. M. C. (2011). Un estudio sobre la trayectoria escolar de los estudiantes de doctorado en pedagogía. *Perfiles Educativos*. México. Vol. xxxiii, Núm. 131, pp. 94-115.
- [6] González, M. A. (1999). *Seguimiento de trayectorias escolares*. México: ANUIES.
- [7] Hernández, S., Fernández C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- [8] Romo, A. y Fresan, M. (2001). Los factores curriculares relacionados con el abandono y el rezago. En A., Romo y M., Fresan: *Deserción, Rezago y Eficiencia Terminal en Institución de educación Superior*.
- [9] Sánchez, P. R. (1995). *El Posgrado en Ciencias Sociales y Humanidades en la UNAM*. México: CESU-UNAM.
- [10] Sánchez, D. R. (2006). *El proceso de graduación en el posgrado de pedagogía de la UNAM: El caso de la maestría en pedagogía*. Tesis Doctoral. Facultad de Filosofía

y Letras. México: UNAM.

[11] Tinto, V. (1987). *Leaving College. Rethinking the causes and cures of student attrition*. E.U.A. Chicago: The University of Chicago Press.

[12] Tinto, V. (1989). Definir la deserción una cuestión de perspectivas. *Revista de Educación Superior* (México). Vol. 18, Núm. 3(7), pp. 35-52.

[13] Tinto, V. (1993). Reflexiones sobre el abandono de los estudios superiores. *Perfiles Educativos* (México). Núm. 62, pp. 56-63.

Reflexiones acerca de la relación de la seriación de materias del plan de estudios de la licenciatura en administración de la UAM Azcapotzalco y su impacto en la duración de la trayectoria estudiantil



María Teresa Godínez Rivera,
Rebeca Pérez Calderón

Universidad Autónoma Metropolitana - Azcapotzalco



El presente trabajo pretende, a través de la reflexión, establecer la relación que guarda la seriación de materias del plan de estudios de la licenciatura en administración y el tiempo de duración de la trayectoria estudiantil, como principal factor del incremento del número de trimestres promedio para la conclusión de la licenciatura, situación que se refleja no solo en la eficiencia terminal, sino también en la formación del alumno. Hablar en la actualidad de docencia en la UAM es hablar de la búsqueda del desarrollo de procesos de formación que han cambiado de modelos de enseñanza-aprendizaje donde la mayor incidencia recayó en la enseñanza a modelos basados en el aprendizaje cuyo eje focal es el alumno; actor que se pretende formar y desarrollar de manera integral habilitándolo a aprender a aprender y a aprender para la vida.

Lo anterior implica que en su formación el alumno requiere una adquisición de conocimientos propios de su disciplina; además, necesita el realizar ejercicios prácticos para el aterrizaje de los conocimientos adquiridos que le permitan reconocer los problemas que aquejan a la sociedad y brinde alternativas de solución donde decida cuál es la mejor. Asimismo, requiere el desarrollo de su persona, de su parte creativa e innovadora, de la búsqueda de la mejora continua, la generación y orientación de expectativas personales y profesionales; en donde, finalmente, se comparta con los demás, a través de las interacciones que tenga con otros profesionistas en su ámbito laboral, su empresa, su familia y la sociedad en su conjunto, de manera responsable.

Es en este contexto, mismo en el que operan las instituciones de educación superior; donde la UAM-A no es la excepción, institución que desde su plan de desarrollo integró al tema de docencia algunos aspectos que dan cuenta de lo expuesto y que están dispuestos en los diferentes ámbitos de la Institución.

El Plan de Desarrollo Institucional 2011-2014, aprobado por el Colegio Académico en su sesión 330 del 14 de diciembre de 2010, acoge en materia de docencia la tarea de “formar profesionales y ciudadanos de buena calidad, con liderazgo, compromiso, principios éticos y capacidad de cambio en el contexto social y profesional”. Todo esto en una condición actual de una “baja de retención y el largo tiempo promedio para terminar los estudios universitarios”, además de “el hecho de que un porcentaje importante de alumnos no pueda dedicarse a sus estudios de tiempo completo se debe a múltiples factores que es necesario explorar”, para cuya atención “la Institución debe diseñar mecanismos de atención a estos alumnos”.

De esta manera, uno de los principales retos es “explorar nuevos perfiles profesionales que respondan a las necesidades de desarrollo de un país”, acto que implica involucrar a todos los actores relacionados y a donde se dirigen los egresados, el mercado laboral, con los empleadores y aquellos egresados ya en el ejercicio de su profesión. Para esto se diseñaron estrategias para el alcance de estos retos, en donde, se establece la necesidad de “conformar una red multidisciplinaria de expertos que analicen y documenten la evolución, las tendencias de las necesidades y los requerimientos profesionales del país con el propósito de plantear los nuevos perfiles profesionales”; asimismo, “enfaticar la formación de los alumnos, que permita desarrollar capacidades creativas, mejorar la comunicación oral y escrita, manejar sin dificultades los lenguajes formales, aplicar los conocimientos en la solución de problemas y dominar un segundo idioma”; “centrar el proceso de enseñanza aprendizaje en el alumno”; “promover la formación de los alumnos en un marco ético y de valores” y “hacer partícipes de este proceso educativo a profesores y alumnos”.

En la parte operativa, se rescata atinadamente el “fortalecer mecanismos para brindar asesorías y tutorías a los alumnos”, “el diseño de mecanismos para fomentar la terminación de los estudios en los tiempos establecidos”, “fortalecer y consolidar el sistema de seguimiento de egresados y empleadores”. El impacto de lo anterior logrará medirse mediante “el porcentaje de alumnos de la licenciatura que terminó con éxito sus estudios por cohorte generacional”; “número de alumnos de conclusión de estudios entre 4 y 10 años”; y “los que concluyeron sus estudios dentro del plazo máximo”.

En el mismo tenor la UAM-A en su Plan de Desarrollo 2010-2013, aprobado en la sesión 335 del Consejo Académico, que fue celebrada el 9 de noviembre del 2010, ha hecho lo propio en materia de docencia, misma que se marca como una de las actividades sustantivas de la universidad. Dentro de las preocupaciones principales expuestas en la visión de la unidad se encuentra el “propiciar la formación integral de alumnos acorde con las características de su tiempo”. Situación que se ve plasmada en los objetivos estratégicos en materia de docencia y que implican:

- incrementar la calidad de nuestros planes y programas de estudio tanto de licenciatura como posgrado y lograr un mejor posicionamiento de la unidad en la sociedad.
- contar con una infraestructura óptima para el desarrollo integral de los alumnos.



- renovar el proceso de enseñanza-aprendizaje, al incorporar los nuevos paradigmas educativos.
- fortalecer la formación académica a través de la vinculación con la sociedad.
- procurar que los profesores centren sus prácticas docentes en el aprendizaje de los alumnos.
- propiciar la formación integral de alumnos de acuerdo con las características de su tiempo.
- procurar que todas las instancias de la unidad hagan su mejor esfuerzo para lograr un entorno propicio para el aprendizaje de los alumnos.

El punto de partida en materia de docencia “representa el compromiso social de la institución materializada en la formación de profesionales en distintos campos del conocimiento en los niveles de licenciatura y posgrado. Esto se sustenta bajo la figura del profesor investigador la docencia en la UAM y se estructura bajo un modelo académico que busca favorecer la flexibilidad, la formación integral y hacer del alumno el centro prioritario de atención”.

La situación que prevalece es la siguiente:

- Los planes de estudio del conjunto de licenciaturas muestran un gran desequilibrio en cuanto a su flexibilidad y actualización continua.
- El tiempo real para terminar los estudios no coincide con lo previsto en los planes.
- Los programas presentan saturación de contenidos.
- Se requiere fortalecer el enfoque relativo a la formación integral del alumnado.
- Falta aprovechar el modelo divisional y fomentar la interrelación entre las divisiones.

Por parte de las divisiones ya se han implementado algunas acciones contenidas en programas divisionales y que tocan temas como son:

- la revisión y actualización de los planes de estudio.
- atención a alumnos en situación de riesgo.
- tutorías.
- atención de problemas de deserción y eficiencia terminal.

En tanto a lo que se refiere a las políticas operativas de docencia, cuyas adecuaciones fueron aprobadas por el Consejo Académico en la sesión 312 que fue celebrada los días 13 y 23 de febrero de 2009, mismas que integran los rubros que se mencionan a continuación.

- I. Planes y programas de estudio.
- II. Proceso de enseñanza-aprendizaje.
- III. Organización de los espacios colectivos de docencia.
- IV. Alumnos.
- V. Movilidad de alumnos.
- VI. Vinculación de la docencia.
- VII. Gestión universitaria de la docencia.
- VIII. Evaluación.

Dentro lo que son las particularidades, en lo referente a planes y programas de estudio se busca que estén “centrados en el alumno, caracterizados por un diseño curricular flexible e incorporen la modalidad virtual, así como la aplicación de herramientas innovadoras para el aprendizaje”.

En este documento, “la concepción del proceso de enseñanza-aprendizaje ubica al alumno como sujeto y objeto de su aprendizaje, asumiendo una posición activa y responsable en su proceso de formación como individuo honesto, tolerante, solidario, creativo, crítico y propositivo, motivado por el profesor a través de diferentes formas de relación y de aprendizaje. Atendiendo a esta concepción, se enfatiza la importancia de fomentar el aprendizaje significativo que permita a los alumnos atribuir significado a sus conocimientos para incorporarlos en forma sustantiva a su estructura cognitiva y aplicarlos a su contexto”.

En cuanto a planes y programas se propone en el primer y quinto numeral: “procurar en los planes y programas de estudio un diseño curricular flexible que proporcione a los alumnos la oportunidad de orientar, elegir y responsabilizarse de su trayectoria académica” y “mantener la pertinencia académica y social de los planes y programas de estudio a partir de la vinculación con instituciones de educación superior, egresados, empleadores y agrupaciones académicas y de profesionales relacionadas con los campos de conocimiento”.



En el apartado del proceso de enseñanza aprendizaje es en donde incide la formación integral del aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a tener; para aprender para la vida.

En lo referente a los alumnos se requiere “propiciar la participación de los alumnos en la generación de estrategias que disminuyan el abandono escolar y faciliten su tránsito y egreso”, además de “propiciar que los alumnos cuenten con un proceso de acompañamiento por parte de profesores, para orientar y dar seguimiento a su desarrollo académico, a través de tutorías”. Para el rubro de movilidad se deberá “procurar que los planes y programas de estudio prevean la movilidad de alumnos intra e interinstitucional para fortalecer su formación integral mediante la interacción en contextos académicos y culturales diferentes”; y, “fomentar de manera permanente el establecimiento de programas institucionales y convenios de movilidad de alumnos, que se caractericen por una amplia y pertinente oferta, por su flexibilidad, oportunidad y que establezcan condiciones de reciprocidad”.

En materia de evaluación, a la luz de la acreditación de las licenciaturas, la solicitud ha sido flexibilizar las estructuras curriculares por lo menos en lo que a la división de ciencias sociales y humanidades se refiere.

En este contexto, el plan de estudios de la licenciatura en administración continúa en proceso de revisión y actualización, actividad que desde su inicio, que data del 2002, uno de los temas que ha sido de revisión recurrente es la estructura curricular de la licenciatura, tema que ha causado mayor interés, concretándose en adecuaciones al plan de estudios. Estos procesos de adecuación implican ir de una seriación de materias de 480 créditos (entiéndase como crédito la unidad de valor o puntuación de una asignatura, que se computa de la siguiente manera: en actividades que requieren estudio o trabajo adicional del alumno, como en las clases teóricas y en los seminarios, una hora de clase-semana-semestre corresponde a dos créditos, de acuerdo con lo establecido en la XIV Asamblea de la ANUIES, celebrada en la ciudad de Tepic en 1972) a una de 546, la licenciatura de mayor número de créditos en la división de ciencias sociales y humanidades, situación que se refleja en contar con trimestres con una carga académica de cinco materias, con un promedio de 45 créditos en el primer año, 50 créditos en el segundo y tercer año y 36 en el último año.

Cabe señalar que la mayor parte de las UEA (Unidad de Enseñanza Aprendizaje) que conforman el plan de estudios son de nueve créditos, pero aún se cuenta con un número considerable de UEA de 12 créditos y solo una de 15 créditos.

Los procesos de adecuación en la licenciatura en administración han resultado de atender y dar respuesta a situaciones que se han reflejando en la trayectoria de los estudiantes y que se resumen en los siguientes puntos.

1. Cuestiones de tipo administrativo, al aplicar una serie de candados para culminar los bloques que conforman la estructura curricular de la licenciatura y que se resumen en tronco general de asignaturas, tronco básico profesional y áreas de concentración, para marcarle al alumno una trayectoria a seguir y que lo obligue en cierta forma a no dejar materias que no están seriadas. Estos candados apuntan a la eficiencia terminal, al no rezago y a la regularización de trayectorias pero, paradójicamente, también provocan efectos contrarios a los esperados como cuellos de botella por la excesiva seriación con UEA en relación de uno a tres; es decir, una UEA que es prerrequisito de tres o cuatro UEA del trimestre siguiente, situación que frena la trayectoria de los estudiantes. Aspectos que son eminentemente de tipo cuantitativo, pero que no redundan en beneficio de la formación del estudiante. Para poder constatar lo anterior, habrá que revisar datos duros sobre estos cambios de tipo administrativo y las trayectorias de estudiantes en esos momentos para observar el nivel del impacto, positivo o negativo, resultado de dicha acción.
2. Cuestiones de tipo académico, el establecimiento de una lógica de trayectoria de acuerdo con conocimientos previamente adquiridos, que son requisitos indispensables para cursar materias subsecuentes, para lograr así un conocimiento acumulado. Esto ha tenido sus bemoles y, al igual que los cambios administrativos, en la seriación de materias ha redundado en cuellos de botella bien detectados y que, coincidentemente, impactan la trayectoria de los alumnos por la complejidad de los contenidos temáticos, porque son UEA impartidas por profesores de apoyo de otros departamentos, otra división, profesores temporales y, finalmente, por el profesor que la imparte.

Dentro de las UEA detectadas y asimiladas como problemáticas para los alumnos se encuentran las siguientes.



- Métodos cuantitativos aplicados a la administración I y II (del primer año) de los cuales recibimos apoyos de CBI.
 - Macroeconomía I y II (del primero y segundo año) cursos que en su mayoría son impartidos con apoyo de profesores del departamento de economía. (No existe eje de vinculación con economía).
 - Microeconomía I y II (del primero y segundo año) también son cursos impartidos por profesores del mismo departamento, en su mayoría (No existe eje de vinculación con economía).
 - Operaciones contables, información financiera, contabilidad de sociedades e impuestos, planeación y control financiero (del segundo y tercer año).
- Materias que tienen el problema de falta de profesores que den estas UEA, son impartidas por profesores temporales o visitantes.

Todo ello se ha materializado en las siguientes acciones:

1. inserción de las UEA nuevas que se consideran necesarias para la formación de un administrador.
2. renombrar y reposicionar las UEA para incidir en la lógica y la trayectoria a seguir en la adquisición del conocimiento previo.
3. cambio de denominación del Área de Concentración de Empresas Públicas por Gestión y Asuntos Públicos, así como integrar algunas materias convenientes para la formación en esta área.
4. integración del idioma como requisito de titulación.

A partir del 2007, además de que el proceso de revisión y actualización tomó un giro importante, pues en esta ocasión más allá de la estructura curricular, inició un proceso de reflexión sobre lo que es la licenciatura en administración, la definición del perfil de egreso y el objetivo de la licenciatura. Aspectos que al ser tocados conducirían a pensar, esta vez, en una modificación del plan de estudios.

Este proceso culminó a mediados del 2011, cuatro años de trabajo que culminaron en la definición del perfil de egreso y del objetivo de la licenciatura; además de entrar en la revisión de la pertinencia de las áreas de concentración actuales, al rescatar el origen y sentido de la existencia de las mismas, como una oportunidad de ofrecer a los alumnos la posibilidad de acceder a un conocimiento especializado que les brindara elementos para insertarse en el mercado laboral.

En esta ocasión, y a la luz de la acreditación de la licenciatura, en febrero de 2012, se retomó el análisis y discusión de la estructura curricular actual, la cual cuenta con 546 créditos y más de 50 UEA, con una seriación muy compleja. La tarea no es sencilla y va más allá de quitar seriaciones administrativas, reducir, aumentar o reorientar las académicas, se requiere de un espacio y tiempo de discusión que conduzcan a avanzar con paso firme, sin impactar negativamente en otros factores con los cuales se ha trabajado, para poder darle cauce a lo que sería esta formación integral.

1. Las UEA que en su formación requiere el administrador propias de su disciplina.
2. Aquellas UEA que le permitan desarrollar habilidades en cuanto a liderazgo, desarrollo de trabajo en equipo, procesos de comunicación y negociación, solución de conflictos, entre otras.
3. De otras UEA que le permitan crecer como persona, desarrollarse, cultivarse.
4. Para finalmente, trasladar en su egreso lo anterior al ejercicio de su profesión en el ámbito laboral.

Existen otros factores que también se rescatan en los diferentes documentos de planeación y que hacen referencia a otros factores que inciden, ya sea directa o indirectamente, en la trayectoria estudiantil, como son: el perfil de ingreso, la composición del plan de estudios, la interpretación y aplicación de la legislación orgánica, cuestiones de programación, trámites escolares, contratación de profesores, apoyos divisionales, acompañamiento académico mediante tutorías, entre otros.

En aras de brindar mayores elementos para conocer más de cerca la situación que impera en los aspectos mencionados se tiene lo siguiente.

1. Ha cambiado el perfil del estudiante de tiempo completo con el que cuenta la universidad pasa de un estudiante que trabaja, hasta llegar al trabajador que estudia. Situación que se puede constatar en el estudio de perfil de ingreso y en el de quienes son nuestros alumnos, desarrollado por COPLAN. Lo anterior ha repercutido en las UEA que inscriben, concluyen y aprueban los estudiantes; esto porque no ha reducido el porcentaje de alumnos inscritos en la modalidad de tiempo completo, pero habría que ver si llevan completa su carga horaria.
2. Población de estudiantes que se dedica al 100% a cursar su licenciatura, porcentaje de la población que cuenta con beca PRONABES y que está en el



programa de tutorías, cuántos mantienen la beca durante el tiempo de la realización de sus estudios, los que concluyen la licenciatura en cuatro años, promedio de calificaciones y cuántos salen titulados.

3. En materia de programación y procesos de inscripción, existe la problemática de la demanda esperada para la apertura de grupos y no sólo por realizar su cálculo, sino ya que la decisión de inscripción está en los alumnos y no cuentan con un asesoramiento, ya sea porque no lo soliciten o desconozcan quien se los puede brindar, toman decisiones que los conducen a cerrar caminos alternativos para seguir avanzando en sus estudios, de manera que en ocasiones solo pueden inscribir una UEA, se saturan con materias que cursarán como oyentes para poder regularizarse y desafortunadamente sucede lo contrario. Cuellos de botella, criterios para la aprobación de inscripción en ciertas UEA en los procesos de A, B y C, cálculo de número de grupos de acuerdo con la demanda esperada, cálculo de la demanda esperada, comportamiento real de la demanda, permisibilidad de inscripción de exceso de créditos, sorteo de matrículas y los tabúes que se erigen en torno a lo anterior.
4. Necesidad de acompañamiento, asesorías y tutorías académicas, administrativas y escolares (que no propiamente tienen que ver con las tutorías PRONABES) sino que sean otorgadas a todos los alumnos. Que si bien ya son brindadas de manera informal, poco sistematizadas, solo llegan a algunos alumnos, no hay un seguimiento y requieren la participación de los alumnos destacados, de de trimestres avanzados, como un proyecto de servicio social, por profesores, por el coordinador de licenciatura, no solo en forma presencial o personal sino con un apoyo de las nuevas tecnologías a través de medio electrónicos y digitales. Todo lo anterior implica la disposición de todos los que puedan integrarse para apoyar en esta tarea: profesores, alumnos, autoridades y la Institución en su conjunto.
5. Los usos y costumbres de situaciones que están dispuestas en la Legislación Orgánica, como es el caso de las 10 NA permitidas en el Tronco General de Asignaturas durante el primer año, las cinco oportunidades para aprobar una UEA y las reincidencias que existen en el uso indiscriminado del recurso mediante el cual puede resolverse esta situación marcado en el Reglamento de Estudios Superiores (RES); el abandono por más de seis trimestres y las evaluaciones para el reingreso, el tiempo para la conclusión de estudios y el periodo de gracia que implica 12 años para culminar los mismos. Lo anterior, y sin una orientación, conlleva a una excesiva permisividad y coloca a los

alumnos que toman sus decisiones en este marco de apoyo con un exceso de confianza, cuyas consecuencias más graves se pueden concluir en la baja reglamentaria del alumno.

Estos aspectos son razones por las cuales será necesario, en un segundo momento muy importante en la fase de evaluación, medir el impacto de estos factores, ya que en la actualidad existen programas para atender cada uno de ellos y determinar cómo son atendidos y establecer el plazo en que los resultados se obtendrán.

Esta reflexión posibilitará tener suficientes elementos para tomar decisiones en el establecimiento de estrategias multifactoriales que coadyuven a lograr trayectorias más estables y de mejor formación, cuyo beneficiario directo sería el alumno; situación que *ad hoc* con lo dispuesto en el Plan de Desarrollo Institucional, de Unidad y Divisional, de manera alineada, lo que posibilita tener licenciaturas que puedan concluirse en tiempo y forma mucho más cercanas a lo dispuesto en la Legislación Orgánica de la UAM.

Referencias

Legislación Universitaria. Universidad Autónoma Metropolitana. México, 2011.

Plan de Desarrollo Institucional 2011-2024. Universidad Autónoma Metropolitana. Publicado por la Dirección de Publicaciones y Promoción Editorial de la Coordinación General de Difusión de la Universidad Autónoma Metropolitana. México, 2011.

Plan de Desarrollo 2010-2013, UAM-Azcapotzalco. Universidad Autónoma Metropolitana. México, 2010.

Políticas Operativas de Docencia. Unidad Azcapotzalco. Aprobadas por el Consejo Académico en la sesión 312, celebrada los días 13 y 23 de febrero de 2009. Universidad Autónoma Metropolitana. México, 2009.

Programa de Seguimiento a las Licenciaturas (PROSEGLIC) de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, 2009. Universidad Autónoma Metropolitana. México, 2009.

Estudio de Seguimiento de Egresados, Generaciones 1998 y 2003. Licenciatura en Administración. División de Ciencias Sociales y Humanidades. Unidad Azcapotzalco.

Sistema de Información de Egresados y Empleadores. Coordinación General de Información Institucional de Rectoría General. Universidad Autónoma Metropolitana. México, 2008.

El perfil de la generación de estudiantes que ingresó en el trimestre 03-P en la Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, a un año de trayectoria escolar. Dr. Adrián de Garay. Universidad Autónoma Metropolitana. México, 2003.

Plan de Estudios de la Licenciatura en Administración, de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, Unidad Azcapotzalco. Universidad Autónoma Metropolitana. México, 2010.

Referencias electrónicas

http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res042/txt2.htm



Retícula curricular, estrategia para favorecer la eficiencia terminal; Facultad de Enfermería generaciones 2002-2011, Universidad Veracruzana



Flor del Carmen Daberkow Hernández,
Marcela Tenorio Gómez

Facultad de Enfermería, Universidad Veracruzana
fdaberkow@uv.mx, mtenorio@uv.mx

Resumen

La retícula curricular es una estrategia implementada por la Universidad Veracruzana para dar seguimiento a la trayectoria estudiantil en su devenir por la universidad con la finalidad de que el alumno transite de manera fluida entre contenidos, tiempos y espacios; para así disminuir los índices de reprobación, deserción escolar, prolongación de su permanencia y rezago educativo; factores que implican una condición de riesgo académico para la institución. El seguimiento a través de la retícula curricular ha permitido identificar las debilidades de los alumnos en sus trayectorias escolares, para que en caso necesario, se realice una reprogramación académica de acuerdo con la oferta y demanda educativa existente. Esto debe estar encaminado a la regularización de los mismos, para contribuir a disminuir los índices de reprobación y deserción en las experiencias educativas y por tanto garantizar la eficiencia terminal, misma que se ha visto afectada porque la oferta educativa no era coherente con las expectativas de los alumnos, lo que favorecía el rezago educativo ya que se prolongaba la permanencia del alumno y en lugar de terminar la licenciatura en ocho periodos, que es el tiempo estándar establecido, permanecían nueve o incluso diez. Esto representaba una problemática tanto para la Institución como para el alumno, ya que el estatuto de alumnos vigente establece que tienen derecho a dos inscripciones en cada experiencia educativa.

Como resultado de la información, capturada en el sistema Banner, la eficiencia terminal de los últimos seis años (generaciones 2001 a la 2006) corresponde al 53.02% (324 estudiantes de un ingreso de 611). Es importante señalar que implementar la retícula curricular como estrategia favoreció a que en el ciclo escolar agosto 2011 a enero 2012 egresaran 18 estudiantes de la generación 2008 en siete periodos lo que significó una trayectoria mínima. Actualmente, las generaciones de reciente ingreso (2010 – 2011) al llevar un seguimiento de su trayectoria académica a través de la retícula curricular, tienen un avance académico coherente al periodo que cursan.

La retícula curricular contribuye a que el alumno se responsabilice de su trayectoria académica; parte fundamental de este proceso lo tiene la tutoría académica, estrategia de trabajo cuya atención individualizada se centra en dar un seguimiento puntual y efectivo a la trayectoria del estudiante, además de intervenir en aquellas situaciones donde el alumno requiera apoyo especial.



Palabras clave: retícula curricular, eficiencia terminal, MEIF (Modelo Educativo Integral y Flexible), rezago educativo, deserción escolar.

Retícula curricular, estrategia para favorecer la eficiencia terminal. Facultad de enfermería generaciones 2002 – 2011. Universidad Veracruzana

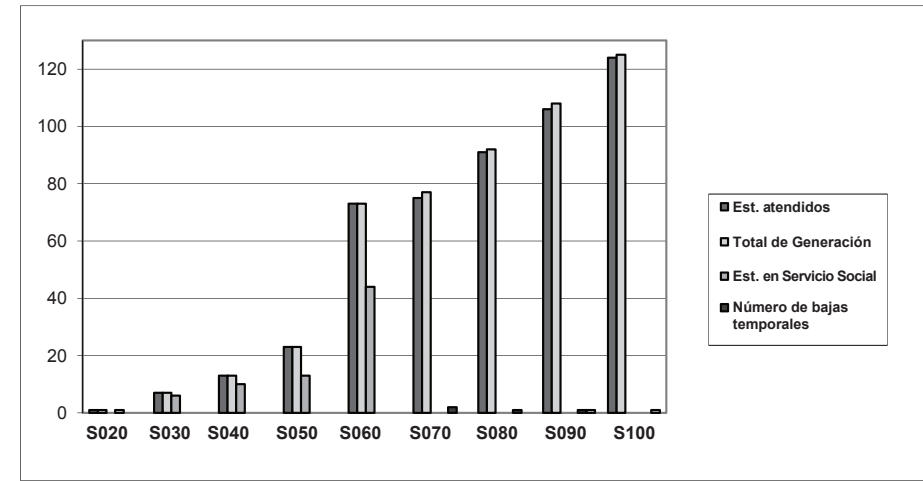
El Programa Educativo de Enfermería se incorporó al MEIF (Modelo Educativo Integral y Flexible) en el periodo escolar de agosto 2001 a febrero 2002 con un total de 428 créditos, con todo y el servicio social, cuenta con una matrícula de 519 estudiantes, de los cuales 70 están inscritos en servicio social; la matrícula de nuevo ingreso es de 125 estudiantes. El tiempo de permanencia mínimo de trayectoria es de siete periodos, el estándar de ocho y como máximo de catorce más el servicio social que consta de un año. Este programa tiene el reconocimiento por COMACE, organismo reconocido por COPAES, con vigencia a Septiembre del 2012.

Eficiencia terminal del MEIF
Generaciones 2001-2006 Facultad de Enfermería, Región Veracruz

Generación	Ingreso	Eficiencia terminal	Porcentaje
2001	95	50	52.63
2002	104	68	65.38
2003	106	54	50.94
2004	105	71	67.61
2005	99	44	44.44
2006	102	37	36.27
Total	611	324	53.02

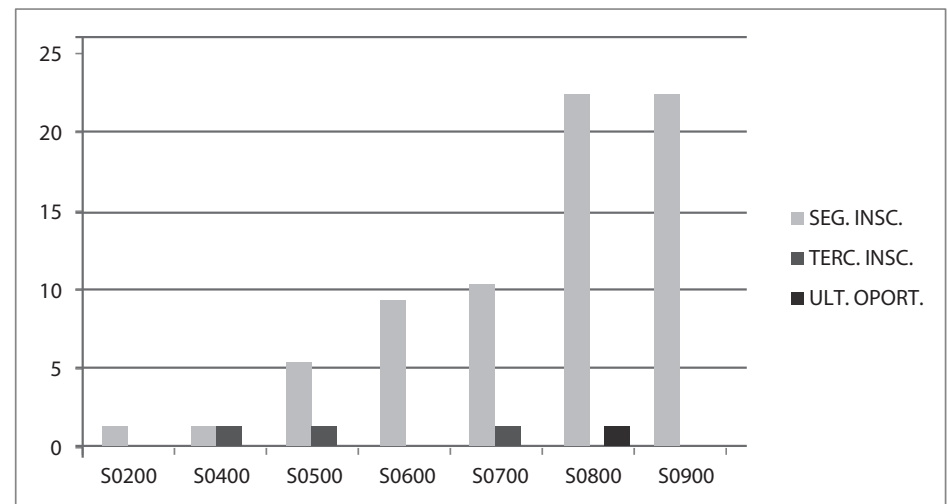
En relación al índice de deserción en los últimos cinco años se observa una tendencia proporcional a la baja. En la generación 2005 de una matrícula de 99 estudiantes el 11.1% desertó, en el 2006 de una matrícula de 102 la deserción fue de 10.7%, en 2007 de un ingreso de 101 estudiantes desertó el 6.9%, para el 2008 de 125 que ingresaron hubo una deserción de 4.8%, en 2009 de un ingreso de 126 la deserción fue de 3.9%, en las generaciones del 2010 y 2011 no se han presentado casos de deserción.

Análisis de Retícula Curricular de las generaciones 2002 a 2010 del MEIF Facultad de Enfermería, Región Veracruz



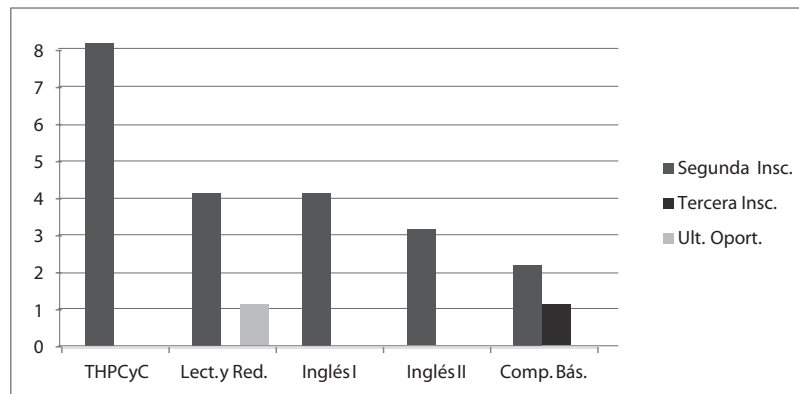
Al hacer el análisis por generación se observa que del total de la matrícula que se analizó la retícula curricular de 513 estudiantes de un total de 519 de las generaciones del 2002 al 2009 que corresponde al 98.84%, cabe mencionar que los seis estudiantes que no se atendieron fue porque cuatro solicitaron en ese periodo baja temporal y dos baja definitiva.

Riesgo Académico de las generaciones 2002 a 2009 del MEIF Facultad de Enfermería, Región Veracruz



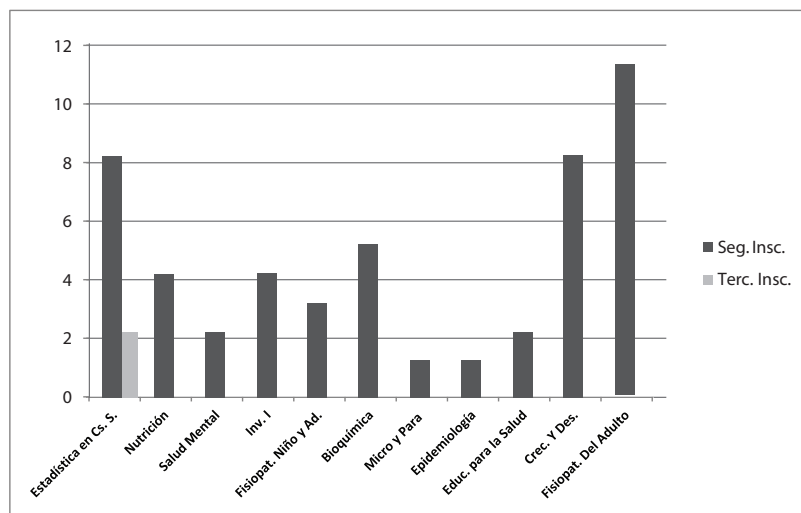
En relación al riesgo académico de las generaciones del 2002 al 2009 se encontró que 70 estudiantes cursaron Experiencias Educativas (EE) en su segunda inscripción, dos en tercera y en la última oportunidad se encontró un estudiante.

Riesgo de segunda y tercera inscripción y UO AFBG (Área de Formación Básica General) generación enero a julio 2011 Facultad de Enfermería, Región Veracruz



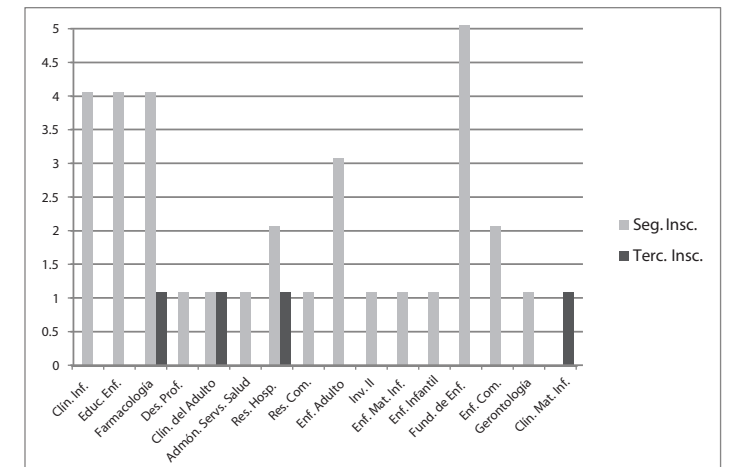
Los estudiantes que cursaban en el periodo de enero a julio del 2011 alguna EE del AFBG en su segunda inscripción eran ocho en THPCyC (Taller de Habilidades del Pensamiento Crítico y Creativo), cuatro en lectura y redacción, cuatro en inglés I, tres en inglés II y dos en computación básica; un estudiante cursaba la EE de computación básica en tercera inscripción y en última oportunidad un estudiante estaba en taller de lectura y redacción.

Riesgo de segunda y tercera inscripción. Área de iniciación a la disciplina, generación enero a julio 2011. Facultad de Enfermería, Región Veracruz



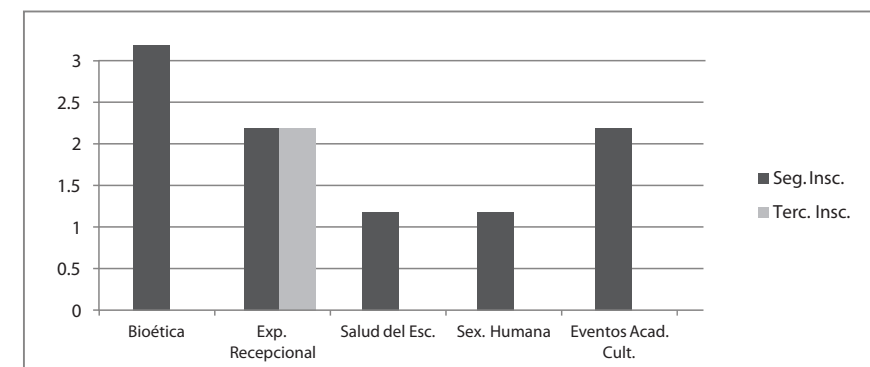
Los estudiantes que cursaban en el periodo de enero a julio de 2011 alguna EE del Área de Iniciación a la Disciplina en segunda inscripción eran un total de 49, de los cuales 11 eran de fisiopatología del adulto, ocho de estadística en ciencias de la salud y crecimiento y desarrollo; cinco en bioquímica y ocho en nutrición e investigación. En tercera inscripción estaban dos en estadística en ciencias de la salud.

Riesgo de segunda y tercera inscripción. Área Disciplinar, generación de enero a julio 2011. Facultad de Enfermería, Región Veracruz



En el periodo de enero a julio del 2011 los estudiantes que cursaron alguna EE del área disciplinar en segunda inscripción fueron 32. Cinco en fundamentos de enfermería; en clínica infantil, educación en enfermería y farmacología fueron cuatro en cada una; en enfermería del adulto tres; residencia hospitalaria y enfermería comunitaria con dos cada una; y desarrollo profesional, clínica del adulto, administración de los servicios de salud, residencia comunitaria, investigación II, enfermería materno infantil, enfermería infantil y gerontología tuvieron uno cada una. En tercera inscripción fueron cuatro estudiantes en las EE de farmacología, clínica del adulto, residencia hospitalaria y clínica materno infantil con un estudiante cada una.

Riesgo de segunda y tercera inscripción. Área terminal, generación de enero a julio 2011. Facultad de Enfermería, Región Veracruz



En el periodo de enero a julio del 2011 los estudiantes que cursaban alguna EE del Área Terminal en segunda inscripción eran nueve. Bioética tenía tres estudiantes, experiencia recepcional y eventos académico–culturales tenían dos respectivamente, salud del escolar y sexualidad humana contaban con uno. En tercera inscripción eran dos estudiantes cursando la EE Experiencia Recepcional.

En lo que respecta a los estudiantes en riesgo académico en el presente periodo son setenta y siete identificados, los cuales son el foco de atención en las sesiones tutoriales así como por parte de los docentes titulares de las EE; aunque se considera importante mencionar que el riesgo de los estudiantes es más frecuente por deserción que por rendimiento académico. Para aquellos que presentan bajo rendimiento escolar, se tiene contemplada la implementación de los PAFI (Programas de Actualización y Fortalecimiento Institucional).

Dentro de las estrategias para atender la problemática identificada está el promover entre los docentes la participación como profesores tutores para que impartan los PAFI. Así como fortalecer el compromiso de los estudiantes en su trayectoria escolar a través de la tutoría académica y fomentar la movilidad para cursar las EE del AFBG y del AFEL (Área de Formación de Elección Libre), así como promover y gestionar EE intersemestrales de acuerdo con la demanda.

Entre los principales obstáculos que se encontraron para la programación académica estuvieron la resistencia del estudiante a seguir una trayectoria con base en la retícula curricular y una propuesta de horario más definida; así como la falta de interés de los mismos en relación a su trayectoria.

En conclusión esta estrategia de trabajo a través de la retícula curricular nos permite identificar las debilidades en las trayectorias escolares de los estudiantes y con ello realizar una programación académica de acuerdo con la demanda y encaminada a regularizar a los mismos; esto para contribuir a disminuir el número de reprobados y la deserción en las EE; y por tanto garantizar la eficiencia terminal optimizando los recursos.

Participación laboral de los estudiantes universitarios. Caso de la Universidad de Guadalajara



Jesús Gerardo Ríos Almodovar,
Salvador Carrillo Regalado

Universidad de Guadalajara



Introducción

El presente trabajo aborda para México y la ZMG algunos factores que inciden tanto en la condición laboral de los estudiantes de licenciatura como en la jornada laboral para aquellos que trabajan, utiliza modelos de regresión de tipo probabilístico y soluciones por MCO; la información utilizada para México proviene de la base de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del cuarto trimestre de 2009 y para el caso de la ZMG la información resulta de la encuesta sobre la situación laboral de los estudiantes de licenciatura (ESLEL) de la Universidad de Guadalajara¹ de los meses de octubre y noviembre 2009².

Según la encuesta de la ESLEL 43% de los estudiantes de licenciatura también se desempeñan económicamente en algún trabajo, sea remunerado o no y la media de la jornada laboral para aquellos que trabajan es de 29 horas semanales (con una desviación estándar de 11.7 horas). Por cuartiles la jornada semanal el 25% superior de los estudiantes que trabajan lo hacen con una jornada semanal promedio 44 horas, lo cual limita un adecuado desempeño universitario. Por edades, las proporciones de estudiantes que trabajan se elevan a edades mayores. El análisis por sexo, asienta que, en general, la población estudiantil está compuesta de 50% de hombres y otro tanto de mujeres, aunque los estudiantes hombres que trabajan son más que las mujeres (47% frente 39% de las mujeres) lo cual implica que cerca de tres quintos del total de puestos laborales ocupados por estudiantes, sean desempeñados por hombres respectivamente.

El objetivo del presente trabajo, consiste en determinar, mediante modelos de regresión probabilística y por MCO, la participación en el mercado de trabajo de los estudiantes y así como de las horas trabajadas, al considerar los ingresos no laborales (tales como transferencias de ingresos, particularmente de los padres, lo que conlleva al estudio del nivel económico y educativo de éstos), el tipo de carrera profesional que cursa, la remuneración salarial, así las condiciones laborales y características personales.

¹ La ESLEL se aplicó únicamente a los estudiantes de los centros universitarios temáticos, es decir, no incluye a los estudiantes de los centros universitarios regionales y del sistema virtual de dicha universidad.

² Se ha seleccionado el cuarto trimestre de la ENOE porque coincide con los meses de octubre y noviembre, que resulta ser el periodo de aplicación de nuestra encuesta la ESLEL. Por lo tanto los resultados que arrojen ambas encuestas pueden ser comparables.

1. Aspectos conceptuales de la oferta de trabajo

Un determinante de la oferta de trabajo en los individuos es el ingreso no laboral³. Se trata de una transferencia intrafamiliar de ingreso de los padres al joven estudiante que puede traducirse en una menor participación en el ámbito laboral y por tanto en una mayor disponibilidad de tiempo para el estudio. El tiempo dedicado al trabajo por parte de los estudiantes depende del nivel de salario, de las condiciones laborales y del ingreso no laboral; lo cual condiciona finalmente la distribución del tiempo entre trabajo, estudio⁴ y ocio. Por otra parte, elegida una distribución dada de tiempo se espera en promedio, que una reducción de los salarios de los estudiantes que trabajan provoque un aumento en las horas dedicadas al trabajo y menos horas a los estudios⁵.

Específicamente, la oferta de trabajo individual se presenta como resultado de dos efectos, primero, el efecto sustitución, constituye una relación positiva entre el salario por hora y el número de horas trabajadas; segundo como un efecto ingreso, que establece una relación inversa o negativa entre el nivel de ingreso y las horas trabajadas (un aumento en el ingreso induce un menor número de horas de trabajo). Por su parte, la perspectiva económica del hogar señala que transferencias suficientes de padres a hijos condicionan la oferta de trabajo de éstos, de esta manera los padres influyen en la distribución del tiempo de los hijos estudiantes; es decir, en las horas dedicadas al trabajo, dependiendo del monto de la transferencia (Becker, 1974, 1981 y 1993; Bucheli y Spemolla, 2000; Oettinger, 2005; Norberg, 2004)⁶. En síntesis, ambos enfoques enfatizan que la falta de ingresos monetarios induce a los estudiantes al trabajo, pero existen otros que incluyen factores cualitativos que dan razón del porqué los estudiantes trabajan, como son: aprender o adquirir experiencia profesional dentro del mercado de trabajo o buscar una cierta autonomía económica de los padres (Guzmán, 2004; Hannah y Baum, 2001; Lucas y Ralston, 1997).

³ Entre los otros determinantes que provocan desplazamientos de la oferta de trabajo se encuentran los salarios de otras ocupaciones, las preferencias por el trabajo frente al ocio, una mejora (o empeoramiento) de los aspectos no salariales del empleo, y el número de oferentes calificados de un determinado tipo de trabajo (McConnell, et al, 2003: 171-207).

⁴ El tiempo dedicado al estudio lo consideramos como un equivalente de las actividades escolares de educación que comprende las horas clase y las horas de estudio.

⁵ Una reducción en los salarios de los estudiantes provocaría un aumento en las horas dedicadas al trabajo, asumiendo que el ingreso no laboral o es inexistente en los estudiantes que trabajan o insuficiente para cubrir sus necesidades.

⁶ En la mayoría de estos trabajos, se considera al aumento del precio de la matrícula escolar como uno de los determinantes del aumento en promedio del nivel de participación en las actividades económicas de parte de los estudiantes.

2. Estudios empíricos sobre la oferta de trabajo de los estudiantes

Como resultado de esta revisión de estudios empíricos, se encuentran algunas coincidencias y diferencias. Entre las primeras, metodológicamente se utilizan bases de datos de muestras representativas a nivel nacional, como son los trabajos aplicados para los países de Uruguay, Gran Bretaña, Estados Unidos y México; además, los resultados de los estudios empíricos revisados, indican que el ingreso per cápita del hogar (exceptuando el del estudiante) incide negativamente en la decisión de trabajar o en menor carga horaria laboral, aunque la relevancia de este factor disminuye con la edad y el nivel de escolaridad de los jóvenes estudiantes, de tal manera que varios estudios aplicados a estudiantes mayores de 16 años, el efecto encontrado es muy relativo o nulo.

En cuanto a las implicaciones de los ingresos laborales en la oferta de trabajo de los estudiantes, una variación al alza de los salarios, involucra en promedio mayor tiempo dedicado al trabajo, debido quizá a al predominio de bajos salarios que perciben y bajas transferencias provenientes de los padres, ya que en general estas últimas no tienen efecto en la decisión del tiempo dedicado al trabajo de los estudiantes universitarios.

3. Análisis de la oferta laboral de los estudiantes de licenciatura en México y la ZMG, 2009

El procedimiento de este apartado consiste, en una primera etapa, utilizar un modelo probit para estimar la probabilidad de participación laboral de los estudiantes. Después, en una segunda etapa, se usan los estimadores de los parámetros del modelo probit para calcular la razón inversa de Mills (λ_i) para cada observación. A continuación en una tercera etapa se usa λ_i como regresor en la ecuación de salarios para estudiantes que trabajan para obtener MCO corregidos por selección de los ingresos laborales.

Finalmente, en la cuarta y última, se estima por MCO corregidos por sesgo de selección la ecuación de forma reducida de la jornada laboral para los estudiantes que trabajan (Killingswort, 1983; Pessino Carola, 2006).

3.1 La condición laboral de los estudiantes de licenciatura en México y la ZMG

A continuación se propone un modelo probit con el fin de verificar, entre otros factores sociodemográficos, cómo actúan las transferencias familiares en los estudiantes sobre la participación laboral. En la ESLEL las transferencias son representadas de manera directa en la ayuda monetaria que reciben los estudiantes por parte de sus padres o parientes para el sostén de los estudios; las otras variables son la escolaridad del padre y los centros universitarios de las ciencias del conocimiento como son las económico administrativas, de la salud, exactas e ingeniería, sociales y humanidades, diseño y arquitectura, biológicas o agropecuarias. El tamaño de muestra resultante fue de 1789 estudiantes.

La variable dependiente es la condición laboral del estudiante y se asignará uno si el estudiante dedica al menos una hora de su tiempo al trabajo (esto es siguiendo el criterio de INEGI, para designar población ocupada) y cero si no lo hace. El modelo probit supone que la decisión de participar laboralmente es tomada con base en un indicador latente I constituido por las variables que representan las características individuales y los ingresos del hogar. ($I_i = \beta' X_i$) Cada estudiante decidirá su condición laboral de acuerdo a un umbral I^* tal que:

$$P(A_i = 1) = P(I^* < I_i) = \Phi(I_i) = \Phi(\beta' X_i / \sigma)$$

Donde $P(A_i = 1)$ significa la probabilidad de que un evento ocurra; $P(I^* < I_i)$ es la probabilidad de que I_i exceda a I^* (nivel crítico o índice del umbral), indicando que el estudiante participará laboralmente, de lo contrario no lo hará; y $\Phi(I_i) = \Phi(\beta' X_i / \sigma)$ representan a la función de distribución acumulada (fda) de la normal estándar. La estimación mediante el modelo probit, supone que la función $\Phi(\cdot)$ ⁷ se ajusta a

⁷ Donde $\Phi(\cdot)$ representa $\Phi(I_i) = \Phi(\beta' X_i / \sigma)$.

una distribución normal estandarizada. El impacto marginal de cambio en la variable explicativa x_k puede calcularse como la derivada de $\Phi(\beta'X_i/\sigma)$ con respecto a x_k que está dada por $\beta_k\phi(\beta'X_i/\sigma)$, donde $\phi(\cdot)$ ⁸ representa la función de densidad de una normal estandarizada (Greene, 1999; Bucheli y Spremolla, 2000).⁹ La ecuación del modelo probit se estimó por el método de máxima verosimilitud, utilizando el paquete STATA/SE 10, con estimaciones robustas de heteroscedasticidad por grupos.

Respecto a los resultados obtenidos de la ESLEL muestran en el cuadro 1 que a medida que reciben ayuda monetaria los estudiantes de parte de los papás o parientes para el sostén de los estudios la probabilidad que el estudiante participe en el mercado laboral disminuye.

En cuanto a la escolaridad del padre el resultado de la estimación muestra que a medida que aumenta, existe menor probabilidad de participación laboral estudiantil, lo que implica que la preparación educativa del padre induce a proporcionar mayor apoyo financiero a los estudiantes y así dedicar tiempo completo a los estudios.

Con respecto a la edad y sexo de parte de los estudiantes, en una regresión sólo con estas variables se encontró que la edad y el sexo influyen positivamente en la probabilidad de participación en el mercado de trabajo.

En cuanto a los centros universitarios que presentan mayor probabilidad para trabajar son el de ciencias sociales y humanidades; ciencias bilógicas y agropecuarias; y el de ciencias económico administrativas.

⁸ Donde $\phi(\cdot)$ representa $\phi(\beta'X_i/\sigma)$.

⁹ El efecto marginal, es calculado tomando la derivada parcial $P(y=1/x)$ con respecto a x_k , es decir,

$$\frac{\partial P(y=1/x)}{\partial x_k} = \frac{dF(\beta'x)}{d\beta'x} \frac{\partial \beta'x}{\partial x_k} = f(\beta'x)\beta_k.$$

Cuadro 1. Modelo probit para la determinación de la condición laboral de los estudiantes de licenciatura en ZMG, 2009

Variables	Estimación n	Error estándar robusto	Estadístico z	Efectos marginales	Error estándar robusto	Estadístico z	Prob.
- Intercepto	0.785	0.127	6.170				0.000
- Recibe ayuda monetaria (de los papás o pariente) para el sostén de los estudios	-1.416	0.091	-15.630	-0.557	0.036	-15.400	0.000
- Escolaridad del padre	-0.015	0.007	-2.230	-0.006	0.003	-2.230	0.026
- Centro universitario de ciencias exactas e ingeniería	0.404	0.093	4.350	0.159	0.037	4.350	0.000
- Centro universitario de ciencias sociales y humanidades	0.529	0.100	5.270	0.208	0.039	5.270	0.000
- Centro universitario de ciencias biológicas y agropecuarias	0.566	0.142	3.990	0.223	0.056	3.990	0.000
- Centro universitario de ciencias económico administrativas	0.673	0.085	7.920	0.265	0.033	7.930	0.000
n= 1789 Valor de la log de la verosimilitud = -1013.4097 Pseudo R cuadrada = 0.171 McFadden R cuadrada ajustada = 0.165 Porcentaje de predicciones correctas = 0.709 LR(6) = 418.492 Wald chi2(6) = 347.11							

Fuente: Estimaciones propias mediante el modelo probit de máxima verosimilitud, utilizando la base de datos de la Encuesta sobre la Situación Laboral de los Estudiantes de Licenciatura (ESLEL) de los CUT-UDG de los meses de octubre y noviembre 2009.

Nota: los centros universitarios que se utilizaron como categorías de referencia del modelo fueron: el Centro universitario de ciencias de la salud y el Centro universitario de arte, arquitectura y diseño.

3.2 Determinación de la jornada laboral de los estudiantes

En esta sección se determina, mediante modelos, la jornada de trabajo para los estudiantes de licenciatura en México y de la ZMG, en particular se desea contrastar si los ingresos laborales por hora de los estudiantes son un factor importante. Para ello, se utilizan los procedimientos VII y VIII sugeridos por Killingsworth (1983), los cuales se dividen en tres etapas (Pessino, 2006). En la primera se utilizan los estimadores generados por el modelo probit del apartado 3.1 para calcular la razón inversa de Mills (λ_i) para cada observación, donde:

$$\lambda_i = \frac{f(\alpha + \beta X_i)}{F(\alpha + \beta X_i)};$$

donde:

f es la función de densidad de probabilidad de una variable normal estándar; F es la función de distribución normal acumulativa (Pindyck y Rubinfeld, 2001).

En la segunda etapa las relaciones inversas de Mills se incluyen como regresores para estimar una ecuación de los ingresos laborales de los estudiantes que trabajan ($W_i = P_i\eta + u_i$) y obtener así por mco los ingresos laborales predichos corregidos por sesgos de selección muestral (W_i sobre P_i , $\hat{\lambda}_i$).

donde:

$W_i = \ln Y$ es el logaritmo natural del ingreso laboral por hora;

P_i = vector de variables observadas para todos los estudiantes que trabajan, que, en nuestro caso, incluye: nivel escolar aprobado en licenciatura, edad, sexo, jornada laboral.¹⁰

u_i es un error que representa los efectos no observados como la motivación, habilidad y capacidad del estudiante que trabaja.

Cuadro 2. Estimación robusta Heckit de la ecuación de los ingresos laborales de los estudiantes de licenciatura que trabajan en México y la ZMG, 2009

Variables	Coeficiente		Estadístico t robusto		Prob >T	
	ENOE	ESLEL	ENOE	ESLEL	ENOE	ESLEL
- Intercepto	4.938	4.041	19.880	37.420	0.000	0.000
- Sexo	0.159	0.186	3.080	5.280	0.002	0.000
- Jornada laboral	-1.102	-1.004	-7.110	-11.750	0.000	0.000
- λ	-1.222	0.472	-3.690	3.670	0.000	0.000
- Estadísticos de bondad de ajuste						
Estadístico F	R cuadrada		R cuadrada ajustada		Durbin-Watson	
ENOE 31.843	0.131		0.127		2.214	
ESLEL 38.692	0.156		0.152		1.905	

Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENOE, cuarto trimestre de 2009, INEGI. Total en la muestra n = 636. Con base en datos de la ESLEL, de los meses de octubre y noviembre 2009, U de G. Total en la muestra n = 632.

Nota: la variable dependiente es el logaritmo del salario por hora del estudiante de licenciatura.

La estimación de la ecuación de los ingresos laborales de los estudiantes que trabajan se efectúa con la finalidad de obtener el ingreso laboral predicho e incluirlo en la tercera etapa, que consiste en estimar por MCO la ecuación de la determinación de la jornada laboral corregida por sesgo de selección para los estudiantes que trabajan. El cuadro 2 muestra los resultados de la estimación de la ecuación ingresos laborales para los datos provenientes de la ENOE y la ESLEL; se encontró, en primer lugar, evidencia de sesgo de selección muestral para el coeficiente λ obtenido de la primera etapa.¹¹

¹⁰ En nuestra estimación de la ecuación salarial no incluimos la edad al cuadrado que ofrece la forma funcional del ciclo de vida al ingreso; es decir, aumenta a una tasa decreciente en los primeros años y disminuye a partir de cierta edad. Esta decisión se debe a que en nuestro caso sólo hemos incluido en nuestras estimaciones a los estudiantes que se encuentran entre las edades de 18 y 42 años.

¹¹ Para verificar este resultado y buscar presentar evidencias suficientes, hemos estimado mediante los modelos de selección de Heckman utilizando el procedimiento de dos etapas y el método de máxima verosimilitud, en los resultados de ambas estimaciones, el coeficiente de λ (lambda) es estadísticamente significativo, justificándose así el método de estimación (Heckman, 1979:153-161).

En la tercera y última etapa se ha estimado por MCO la ecuación para la determinación de la jornada laboral, al utilizar la especificación más adaptada al caso de los estudiantes que trabajan: la lineal logarítmica (Killingsworth y Heckman, 1986; Wooldridge, 2001:656- 657; Crespo, 2005). La ecuación se estimó con el método MCO, con estimaciones robustas a la heteroscedasticidad. Este método se aplicó a datos de corte transversal de la ENOE y la ESLEL, al quedar una muestra representativa de 639 y 632 casos respectivamente que cumplen con la exigencia de información. Respecto a los resultados (véase cuadro 3) para los datos de la ESLEL también muestran que una reducción en el ingreso laboral del estudiante incrementaría en promedio el número de horas de trabajo. Por su parte, las categorías de los centros universitarios de estudiantes con jornada laboral mediana y alta también presentan el signo esperado, al mostrar con ello que en estas categorías de los centros universitarios el estudiante dedica una mayor jornada. En lo que se refiere al ingreso del jefe del hogar no fue estadísticamente significativo y también por ello esta variable no es incluida en la especificación final de la ecuación. Finalmente, en cuanto al género de los estudiantes, los resultados indican que el ser hombre repercute en una mayor jornada laboral, reflejando lo que sucede en general en el ámbito laboral.

Cuadro 3. Determinación de la jornada laboral de los estudiantes de licenciatura en la ZMG, 2009

Variables	Coeficiente	Estadístico t Robusto	Prob >T
- Intercepto	4.883	27.380	0.000
- Logaritmo de la tasa del ingreso laboral por hora	-0.456	-9.610	0.000
- Sexo	0.296	7.280	0.000
- Centro universitario de ciencias sociales y humanidades	0.162	2.550	0.011
- Centro universitario de ciencias exactas e ingeniería	0.162	2.620	0.009
- Centro universitario de ciencias biológicas y agropecuarias	0.168	2.260	0.024
- Centro universitario de ciencias económico administrativas	0.226	4.110	0.000
- λ	-0.728	-4.990	0.000
Estadísticos de bondad de ajuste			
Estadístico F	R cuadrada	R cuadrada ajustada	DW=
37.321	0.295	0.287	2.010

Fuente: Estimaciones propias mediante la aplicación de mínimos cuadrados ordinarios, utilizando la base de datos de la ESLEL, de los meses de octubre y noviembre 2009, U de G. Total en la muestra n = 632

Nota 1: $\ln hrs_i = \alpha_0 + \alpha_1 \ln w_i + \alpha_2 \text{sexo} + \alpha_3 \text{centro_universitario} + \pi\lambda + \varepsilon_i$, en esta ecuación de jornada laboral hemos incluido al salario predicho que se obtiene a partir de la ecuación de los ingresos laborales.

Nota 2:

- Centros universitarios con baja jornada laboral utilizados como categorías de referencia del modelo: ciencias de la salud; así como arte, arquitectura y diseño.
- Centros universitarios con mediana jornada laboral: ciencias sociales y humanidades; así como exactas e ingeniería.
- Centros universitarios con alta jornada laboral: ciencia biológicas y agropecuarias; así como económico administrativas.

Conclusiones

Los resultados indican para la ESLEL que recibir ayuda monetaria para el sostén de los estudios, la escolaridad del padre y el área de estudios del conocimiento también determinan la situación laboral del estudiante. Por otra parte, al utilizar un procedimiento por etapas sugerido por Killingsworth (1983) para determinar la jornada laboral de los estudiantes, arroja para la ESLELL también los ingresos laborales por hora de los estudiantes el sexo y el área de estudios del conocimiento si influyen sobre la jornada laboral.

Referencias

1. BECKER, Gary (1974). "A Theory of Social Interaction", en *Journal of Political Economy*, 1063-94. BECKER, Gary (1981). "Altruism in the Family and Selfishness in the Market", en *Economica*, 48, 1-15. BECKER, Gary. (1993). *A Treatise on the Family, enlarged edition*, Cambridge, Mass: Harvard University Press. Todos estos trabajos aparecen citados en Dustman y Micklewright (2001).
2. BUCHELI, Marisa y SPREMOLLA, Alessandra (2000). "La Oferta de trabajo de los estudiantes universitarios", en *Documentos de trabajo*, Uruguay, <<http://ideas.repec.org/p/ude/wpaper/0500.html>> [Consulta: ene. 2007].
3. CRESPO, Laura. (2005). "Estimation and Testing of Household Labour Supply Models: Evidence from Spain", en *Working Paper IVIE*.
4. GREENE, William (1999). *Análisis Económico (3a edición)*, Madrid, Prentice Hall.
5. GUZMÁN GÓMEZ, Carlota (2004). *Entre el estudio y el trabajo. La situación y las búsquedas de los estudiantes de la UNAM que trabajan*, México, UNAM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
6. HANNAH, Richard y BAUM, Charles (2001). "An Examination of College-Bound High School Students' Labor Market Behavior: Why Some Students Work and Why Some Do Not", en *Education*, Vol. 121 (4): pp. 787-794.

7. HECKMAN, James (1979). "Sample Selection Bias as a Specification Error", en *Econometrica*, Vol. 47, Núm. 1, pp 153-161.
8. KILLINGSWORTH, Mark (1983), *Labor Supply*, New York: Cambridge University Press. Citado por Pessino, Carola (2006).
9. KILLINGSWORTH, Mark y HECKMAN, James (1986). "Female Labor Supply: A Survey", en Ashenfelter, Orley y Layard Richard, *Handbook of Labor Economics*, Vol.1, Amsterdam: North Holland.
10. LUCAS, Rosemary y RALSTON, Lisa (1997). "Youth, gender and part-time employment: A preliminary appraisal of student employment", en *Employee Relations*, Volume 19, Number 1, pp. 51-66(16).
11. MCCONNELL, Campbell, BRUE, Stanley y MACPHERSON, David (2003). *Economía Laboral*, Madrid, McGraw-Hill, pp. 26-28, 51-83 y 171-207.
12. NORBERG-SCHÖNFELDT, Magdalena (2004). "Children's School Achievement and Parental Work: an analysis for Sweden", en S-WoPEc, *Swedish Working Papers in Economics*, <<http://www.econ.umu.se/ues/ues645.html>> [Consulta: sep. 2006].
13. OETTINGER, Gerald (2005). "Parents' Financial Support, Students' Employment, and Academic Performance in College", University of Texas at Austin, <econweb.tamu.edu/workshops/PERC%20Applied%20Microeconomics/Gerald%20Oettinger.pdf> [Consulta: ene. 2007].
14. PESSINO, Carola (2006). "Estimación estructural de la oferta laboral estática", *Notas de clase a nivel maestría sobre la materia de Economía Laboral Empírica*, <<http://200.32.4.58/~cpessino/econemp.htm>> [Consulta: jun. 2007].
15. PINDYCK, Robert, y RUBINFELD, Daniel (2001). *Econometría, modelos y pronósticos (cuarta edición)*, México, Mc Graw Hill.
16. WOOLDRIDGE, Jeffrey (2001). *Introducción a la econometría. Un enfoque moderno*, México, Thomson Learning.

Preinscripción tutorial como estrategia de apoyo en la trayectoria escolar y eficiencia terminal



Amelia Sánchez Espinoza,
Miguel Ángel Castro Onorio

Universidad Veracruzana, Facultad de Enfermería
micastro@uv.mx, amesanchez@uv.mx



La Universidad Veracruzana en su compromiso por atender a las necesidades prioritarias de los estudiantes se mejora a través de la inscripción en línea, al integrar de esta manera tecnologías de la información y comunicación al servicio de los universitarios, académicos y comunidad que la conforma. La facultad de enfermería cuenta con una matrícula de 535 alumnos, los cuales requieren políticas que garanticen un manejo eficiente de los recursos y espacios disponibles.

Concientes del compromiso con la calidad e innovaciones académicas se desarrolló como estrategia para mejorar la trayectoria académica de los estudiantes y facilitar su transitar por las áreas que integran la carrera y poder concluir la en los tiempos establecidos, la preinscripción tutorial; la cual se realiza antes de la inscripción en línea donde participan todos los alumnos en compañía con sus tutores. La preinscripción tutorial forma parte del proceso de programación académica de la facultad y es el asesoramiento que el tutor otorga al tutorado de manera individual a través de la cual le orienta y recomienda las estrategias de elección y seguimiento en su trayectoria escolar. Está centrada en sus características personales de desempeño, intereses, condición académica y como miembro responsable de una comunidad. Este tipo de inscripción tiene como objetivo crear un espacio planeado y organizado donde el tutorado, por medio de su promedio, elija las experiencias educativas que va a cursar en el próximo periodo escolar. Para lo anterior recibe orientación por parte de su tutor de manera directa y fomentando en él, la toma de decisiones y responsabilidad en su elección. Se les reitera que como miembros de una comunidad estudiantil deben de contar con una visión global que les permita ejercer de manera racional y planificada sus actos; los cuales tendrán implicaciones en la oferta educativa, banco de horas y espacios disponibles.

Al mismo tiempo, la preinscripción tutorial permite monitorizar de manera directa el comportamiento de las experiencias educativas, el cupo, la asignación, atender problemáticas específicas de los alumnos que están próximos a egresar y tomar acuerdos con los académicos de manera coordinada para evitar la saturación de los grupos y el caer en situaciones de angustia o preocupación por parte de los alumnos al momento de realizar la elección en línea.

De igual manera se pretende disminuir a cero el índice de bajas de las experiencias educativas y evitar la deserción escolar durante el periodo por una inadecuada elección o falta de asesoramiento del tutor. La preinscripción tutorial le permite al



estudiante tener la claridad suficiente y los conocimientos curriculares al momento que le corresponda efectuar la elección de las experiencias educativas en línea dado que se encontrara solo en el proceso. Esta experiencia académica facilita identificar a estudiantes y generaciones que requieren las experiencias educativas demandadas que podrían ser ofertadas o ampliadas, así como cursos intersemestrales para favorecer la continuidad en su avance y llegar a concluir la carrera en los tiempos mínimos establecidos (tres años y medio años) o dentro del rango estandar (cuatro años).

Para que la preinscripción tutorial sea efectiva se requiere que el tutor tenga las siguientes características y elementos.

- Conocimiento y dominio de la retícula curricular.
- Acreditar el conocimiento del MEIF y la operación del sistema de tutorías.
- Conocer y difundir la normatividad del sistema de tutorías, del estatuto de alumnos, lineamientos de control escolar y el desarrollo del proceso de preinscripción y seguimiento del tutorado.
- Dominar las generalidades del plan de estudios del programa académico, así como la oferta semestral publicada.
- Tener apertura, actitud de general confianza, capacidad de comunicación, interés, empatía y creatividad para propiciar la autonomía de sus tutorados.
- Contar con un diagnóstico individual del tutorado, registro de sesiones, seguimiento y trayectoria académica.
- Habilidad en el uso de herramientas tecnológicas de información y comunicación: sitio web, correo electrónico institucional y plataforma de la uv.
- Tener formación a fin o igual al programa de estudio donde se desarrolla la preinscripción tutorial.
- Ser promotor de los valores humanos, universitarios y propios de la profesión.

Para que la preinscripción tutorial sea efectiva se requiere que el tutorado tenga las siguientes características.

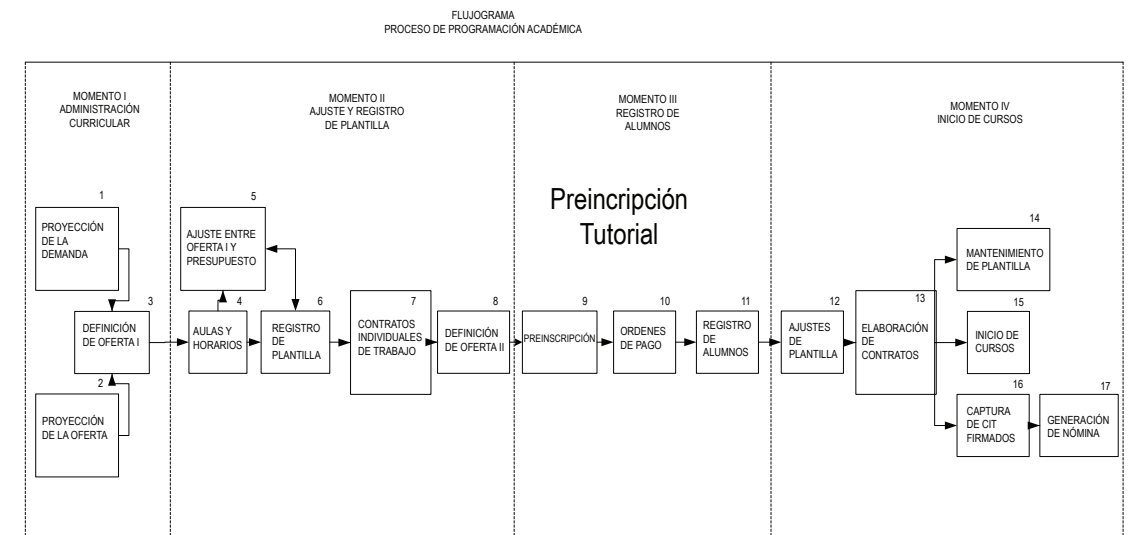
- Conocimiento de la retícula curricular de la carrera, visualizar su inserción y trayectoria por periodos.
- Conocimiento de la normatividad de la uv estatuto de alumnos, sistema de tutorías y desarrollo del proceso de preinscripción.

- Conocimiento de la oferta académica y elaboración de propuesta de horario.
- Participar de manera puntual en la sesión de tutorías para la preinscripción tutorial.
- Poseer habilidad en el uso de herramientas tecnológicas de información y comunicación.
- Tener apertura, interés, responsabilidad y autonomía en sus decisiones.

La preinscripción tutorial hasta el momento ha representado un apoyo crucial en la facultad de enfermería dentro de la programación académica; lo anterior dado que ha generado un ambiente de confianza en los alumnos al contar con un espacio programado y organizado para reflexionar de manera conjunta con su tutor, las experiencias educativas que cursará con una visión integral y solidaria al alcanzar el éxito en su trayectoria por la universidad.

Se requiere realizar un detallado estudio que permita evidenciar y perfeccionar dicha estrategia con la intención de tener los elementos que garanticen optimizar al máximo los recursos de la universidad veracruzana al servicio de los estudiantes.

Figura 1. Proceso de programación académica



Descripción: Momento donde de inserta la preinscripción tutorial.

Egresados, trayectorias laborales y sistemas de seguimiento



Relatos de vida laboral y percepciones en la
reconstrucción de las trayectorias laborales de los
técnicos superiores universitarios



Estela Ruiz Larraguivel

*Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Universidad
Nacional Autónoma de México
eruizlar@unam.mx*



Resumen

En el trabajo se presentan las experiencias de investigación y resultados parciales obtenidos en un estudio que se realiza desde el 2006 dedicado a la caracterización y análisis del desempeño ocupacional de los técnicos superiores universitarios (TSU) egresados de las universidades tecnológicas (UT), con especial atención en los beneficios laborales, económicos y sociales que les ha brindado esta formación a los poseedores del título.

Las UT creadas en 1991, ofrecen carreras cortas intensivas de dos años a nivel postbachillerato en áreas ocupacionales relacionadas con los puestos de mandos medios y que conducen al título de TSU. Para aprovechar el tiempo transcurrido, se decidió realizar una primera etapa de carácter exploratorio, con el propósito de determinar por un lado, cómo les ha ido a los TSU en sus procesos de inserción al empleo y desarrollo laboral y por el otro, conocer cuál ha sido el grado de posicionamiento que ha alcanzado el título de TSU en el mercado laboral.

La investigación se encuentra en su tercera etapa y desde un principio, se ha situado en el régimen de la investigación cualitativa, lo que posibilita realizar análisis microsociales sobre las trayectorias laborales que han desarrollado los TSU. La técnica empleada para la recolección de información es la entrevista en profundidad que ha posibilitado obtener relatos de vida, testimonios, experiencias y percepciones acerca de los efectos de la formación en sus trayectorias laborales, el trabajo que desempeñan y la empresa donde laboran entre otras cuestiones. Los sujetos de estudio han sido egresados pertenecientes a varias generaciones, de las Universidades Tecnológicas de: Nezahualcóyotl (UTN), en el municipio homónimo, Aguascalientes, Tabasco y en la actualidad se estudia a los TSU egresados de la UT de Querétaro.

Considerando otras categorías como la condición socio-económica de los TSU egresados, se reportan los hallazgos y resultados relacionados con los significados muy positivos que para los TSU entrevistados, representan su trayectoria laboral, las valoraciones que construyen sobre su trabajo y se expresan en términos de satisfacción, su visión sobre sus procesos de movilidad laboral, las imágenes que presentan sobre lo que debiera ser una trayectoria exitosa o sus apreciaciones subjetivas acerca de lo que es un empleo de calidad y en general, otras percepciones que, han permitido sacar a la luz, los auténticos procesos que median entre la formación del TSU, el mundo laboral y lo que los discursos dominantes como los del capital humano ocultan.

Palabras clave: técnicos superiores universitarios, educación y trabajo, trayectorias laborales y relatos de vida.

Antecedentes

Desde 2006 se realiza una investigación sobre el desempeño ocupacional y laboral de los técnicos superiores universitarios egresados de las universidades tecnológicas (UT). La investigación comprende tres etapas (proyectos) iniciadas en 2006, 2008 y 2012 respectivamente y para su realización se ha contado con el financiamiento del Programa de Apoyos a la Investigación y la Innovación Tecnológica (PAPIIT) de la UNAM.

Por iniciativa del gobierno federal en 1991 se creó el sistema de Universidades Tecnológicas dedicadas a la formación de TSU con un modelo educativo a nivel postbachillerato, el cual consiste en la impartición de carreras intensivas de dos años, en áreas muy relacionadas con los puestos de mandos medios que se estructuran en las empresas industriales y de servicios. El modelo educativo conocido como “educación superior de ciclos cortos” y la categoría ocupacional del TSU ubicado en el nivel 5B de la Clasificación Internacional Normalizada de la UNESCO, no solo representó ser una innovación educativa en el panorama de la educación superior de esos años, sino que también fue la propuesta de una nueva categoría ocupacional asociada con la de un técnico con elevada escolaridad, a las estructuras organizacionales del trabajo asalariado en México.

Con estos antecedentes y aprovechando que habían transcurrido 15 años de haberse fundado las UT y 13 años del egreso de la primera generación de TSU, la primera etapa de la investigación se planteó de carácter exploratorio, básicamente con dos propósitos.

El primero fue caracterizar los beneficios sociales, económicos y laborales que ha traído consigo, una formación ocupacional desconocida en los círculos del empleo en México, a los portadores de este título. El segundo fue el de conocer el grado de posicionamiento que habría alcanzado el título de TSU en el mercado de trabajo y en la demanda social. En efecto, el técnico superior universitario constituyó una categoría ocupacional inédita dentro de la organización del trabajo que planteaban las empresas, en una época en que las estructuras productivas mexicanas sostenían

una organización dual del trabajo, rígida y vertical que sólo incorporaba profesionistas en los segmentos superiores de la jerarquía laboral y trabajadores con reducida escolaridad en los niveles inferiores, por lo que con estos antecedentes, se planteaba la necesidad de conocer cómo una figura ocupacional y una formación distinta a las de las tradicionales licenciaturas universitarias, en todos estos 15 años, habría logrado intercalarse en las estructuras escalafonarias de las empresas y traducirse en una identidad ocupacional reconocida laboral y socialmente.

Asimismo, cabe destacar el reducido número de estudios sobre los destinos laborales de los graduados de las universidades tecnológicas existentes antes de 2005 y no se tenía mucha información sobre sus modos de inserción al empleo, sus trayectorias laborales y ocupacionales, sus procesos de movilidad social y los beneficios que les ha aportado el título de TSU, y en general, el grado de reconocimiento y valoración laboral y formativa por parte de las empresas, que se traduzcan en oportunidades de ascenso y mayores ingresos (Ruiz, 2009a y 2009b).

De estos pocos estudios, algunos realizados por la propia Coordinación General de Universidades Tecnológicas de la SEP y otros por investigadores independientes, entre las conclusiones a las que arriban todos estos estudios, habría que destacar el hecho de que los TSU se incorporan al empleo con relativa rapidez, que no son bien pagados, que se colocan en puestos de supervisor y mandos medios, pero la información que ha sido recurrente en las investigaciones, tiene que ver con la falta de reconocimiento al diploma de TSU por parte de las empresas y la sociedad en general (Flores, 2002; Villa 2003; SEP, 2005; SEP, 2006).

Sin embargo, a pesar de estos resultados iniciales, también era importante profundizar en otros aspectos como las condiciones del trabajo donde laboran los TSU: la calidad del empleo que tienen, la posición laboral del puesto ocupacional donde se desempeñan, dentro de la jerarquía laboral, las actividades y funciones que realiza y su relación con su formación, el tipo de empresas donde trabajan y sus repercusiones en posibilidades de ascenso laboral y mejora salarial. De igual manera, era relevante trascender el estudio de sus procesos de movilidad social y mejoramiento de su nivel de vida y otros beneficios.

Alcanzar estos propósitos, en principio obligó situar al estudio en la relación educación y trabajo y tomar la decisión de enmarcar la investigación en un enfoque de

investigación cualitativa conocida también como interpretativa con las características metodológicas que se describen en el siguiente apartado.

Aspectos metodológicos

La investigación en su conjunto se ha apoyado en un estudio de seguimiento de egresados orientado a la realización de un análisis microsocio de las trayectorias laborales que han desarrollado los TSU desde su egreso de la universidad hasta su empleo actual. En el marco de la investigación cualitativa, la técnica que se ha venido empleando para obtener información ha sido la aplicación de entrevistas en profundidad de tipo conversacional y con preguntas semiestructuradas, en donde los TSU graduados relatan etapas importantes de su vida laboral, que no se limitan a la enumeración de los empleos y puestos ocupacionales por los que ha transitado, sino también, en relación con sus percepciones y significados que tienen sobre su trabajo actual, su desempeño ocupacional, la empresa donde labora, satisfacción en el trabajo, movimientos ocupacionales ascendentes, expectativas y aspiraciones (Bertaux, 2005). Las entrevistas en profundidad, constituyen un método de indagación y a través de ellas, se consiguen historias de vida, narraciones sobre hechos significativos, testimonios, trayectorias y experiencias que han vivido otros y el significado que le asignan a estas experiencias. Por tanto, en la investigación nuestros datos cualitativos en realidad refieren relatos, narraciones, testimonios, percepciones, visiones, imágenes, valores, significados, creencias, experiencias en este caso de los TSU.

Las trayectorias laborales aluden a una historia laboral, a una carrera que involucra un conjunto de puestos ocupacionales ordenado y funcionalmente articulado en una estructura, en donde los individuos se mueven en el tiempo, escalan determinadas posiciones laborales con sus correspondientes estatus y situaciones de mejora. La reconstrucción de las trayectorias laborales de los TSU involucra dos dimensiones una objetiva y otra subjetiva (Zabusky y Barley, 1996, p. 192):

La dimensión objetiva de la trayectoria laboral, hace referencia a los movimientos que el individuo ha realizado entre los distintos puestos ocupacionales, por ejemplo: la inserción al primer empleo posterior a la obtención del grado, las posiciones laborales alcanzadas, los puestos ocupacionales desempeñados, las formas de contratación, los movimientos horizontales y verticales realizados a lo largo de la organización

del trabajo. Estas son algunas de las variables que al ser analizadas desde una perspectiva longitudinal, constituyen líneas de carreras ocupacionales.

La dimensión subjetiva de la trayectoria laboral, detalla los significados, valores, representaciones que los individuos le asignan a sus movimientos ocupacionales, por ejemplo: el grado de satisfacción que siente con su trabajo, los motivos por los cuales entró a trabajar en determinada organización, su percepción acerca de las actividades que efectúa en el trabajo y su grado de relación con las expectativas que se formuló durante su formación escolar, sus aspiraciones respecto del trabajo futuro que le gustaría desempeñar, etc. Son por citar algunas de las representaciones que conviene conocer en la reconstrucción de la trayectoria laboral.

Explorando el devenir laboral de los técnicos superiores universitarios

Primera etapa

La primera etapa (primer proyecto) tuvo un carácter exploratorio de acercamiento a los efectos propiamente laborales y ocupacionales del título de TSU. En este estudio los sujetos de investigación fueron egresados de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl ubicada en el Estado de México, en la carrera de procesos de producción, en esta etapa se aplicaron 21 entrevistas en profundidad a egresados de esta carrera pertenecientes a distintas generaciones que van desde 1993 al 2004.

Varios de los resultados coinciden con la información obtenida en los estudios realizados previamente, aunque se tuvieron declaraciones muy sugerentes.

- La mayoría se desempeñan en puestos ocupacionales muy relacionados con su carrera.
- No son muy bien pagados, entre tres y cuatro salarios mínimos.
- En algunos casos, los TSU manifiestan encontrarse sobrecalificados para el puesto que desempeñan.
- La mayoría de los TSU entrevistados, declararon sentirse muy satisfechos con su trabajo y con la empresa donde trabajan.
- Valoraban mucho el haber conseguido un trabajo remunerado en donde se desempeñaban en actividades que le gustan y para los cuales fueron formados.

- Manifestaron sentirse complacidos por ocuparse en trabajos que le representaban retos y aprendizajes, aún cuando el salario no correspondiera a las exigencias de calificación del puesto, las condiciones laborales no fueran muy favorables o las posibilidades de ascenso, fueran muy reducidas
- Admitieron que su desempeño como TSU, había redundado en el mejoramiento de su calidad de vida y en nuevos aprendizajes y experiencias; sin importar que en algunos casos, el trabajo que realizaban fuera de reducida calidad o proyección social.

Entre las conclusiones más importantes a las que se llegaron fue que al parecer, los TSU entrevistados sostienen percepciones muy sobre su trabajo, la empresa donde laboran y su desempeño ocupacional, no obstante, que algunos trabajos presentan rasgos de precariedad, son mal pagados, poco exigentes de conocimientos y con reducidas oportunidades de ascenso laboral o de proyección social, como así se demuestra en las siguientes viñetas.

- “Sí, el hecho de que ya tengo un lugar en la empresa un poquito más alto, ya no de nivel operativo, nivel trabajador sindicalizado, siento que para mí sí es un logro grande ya tener lugar, un poquito más respetable, ¿no?, de hecho no quiero denigrar a todos los trabajadores pero sí, yo ya veo mi objetivo realizado”. (TSU en PP, Generación 2004)
- “Pues, al principio [este trabajo] me gustó mucho, todavía me sigue gustando, pero como que es cansado a veces el trabajo, se cansa uno de que hagamos a veces lo mismo [...] me gusta mucho también la empresa por el tipo de rol de turnos que tiene, porque aquí rolamos turno; trabajamos día y noche, trabajamos doce horas diarias, ahorita trabajé dos días, descanso dos y así estamos...” (TSU en PP Generación 1996).
- “Sí, de hecho como desarrollo personal me ha servido bastante, me he desarrollado muy bien, hago lo que me gusta y además me pagan, eso es lo más importante, porque cuando uno no está a gusto en un lugar o hace algo que no le gusta o no lo hace bien o nunca sale de ese nivel, siempre va a ser un simple trabajador” (TSU en procesos de producción, generación 2002).
- “Sí, ha mejorado mi calidad de vida porque antes de empezar a estudiar, trabajé en una clínica y trabajaba yo en un taxi, entonces los ingresos son menores a lo que estoy percibiendo ahorita” (TSU en procesos de producción, generación 1995)



Estudiando las condiciones de trabajo de los técnicos superiores universitarios

Segunda etapa

El segundo proyecto se apoyó en este último hallazgo relacionado con las percepciones de satisfacción en el trabajo que manifestaron los TSU en procesos de producción, junto con otras consideraciones importantes expresadas en los relatos de estos TSU entrevistados.

Esta fase de la investigación se realizó en 2008 y entre sus principales objetivos estuvieron el de analizar con mayor detalle, la satisfacción y aceptación que sienten los TSU por su trabajo, pese a que en algunos casos, el trabajo que efectuaban era muy rutinario, al realizar actividades repetitivas, con salarios bajos y con pocas oportunidades de ascenso laboral. Si además, se toma en cuenta que los estudiantes que asisten a las universidades tecnológicas provienen de grupos sociales menos favorecidos social y económicamente, el hallazgo tiene un mayor significado.

En este proyecto, los sujetos de estudio fueron los TSU también de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, en esta ocasión egresados de la carrera de administración. El motivo de haber elegido esta carrera, es porque las actividades administrativas usualmente se sitúan en los puestos superiores e intermedios de la jerarquía ocupacional, que lleva a suponer que los TSU en administración, ejercerían su ocupación en los niveles de toma de decisiones y gerenciales de la empresa, desempeñándose en un trabajo de calidad y con mayor proyección social.

En este proyecto se aplicaron 42 entrevistas a TSU de varias generaciones incluyendo a dos que fueron de la primera generación de 1993. Si bien parte de los resultados obtenidos corroboraron los resultados alcanzados en la primera etapa con los TSU en procesos de producción, se obtuvieron también testimonios muy interesantes que pueden resumirse en las siguientes conclusiones.

- Los TSU en Administración encuentran trabajo con relativa rapidez (entre tres y seis meses)
- Se colocan en los puestos de mandos medios, realizando funciones de asistente o auxiliar administrativo, aunque como sucede con los TSU en procesos de

producción, la importancia del puesto depende del tamaño de la empresa, el grado de complejidad de la actividad y los modos cómo se organiza el trabajo.

- Se ocupan en una diversidad de tareas y responsabilidades en áreas relacionadas con la contabilidad, la administración de personal, administración de nómina, crédito y cobranza, auxiliar administrativo, entre otras más.
- No son bien pagados (entre tres y cuatro salarios mínimos).
- En algunos casos, los TSU manifiestan encontrarse sobrecalificados para el puesto que desempeñan.
- Con base en las declaraciones de los TSU, todos encuentran que su formación es equiparable o mejor que la recibida por los profesionistas que estudiaron una licenciatura y en consecuencia, no observan diferencias con respecto al desempeño ocupacional de los licenciados en Administración.

Lo anterior se expresa en las siguientes viñetas.

- “Sí, estoy contento, satisfecho y con expectativas y muchos retos que te ponen aquí. Hay muchos retos que por parte de la empresa por lo mismo de los mecanismos que tenían anterior, las administraciones que no llevaban bien una adecuada administración de la empresa o mucho déficit, hubo muchas cosas y ahorita es lo que se trata de retomar y bueno son muchos retos que hay aquí y me interesa salir adelante, aportar mis conocimientos y lo mejor de mí a la empresa”. (TSU en administración, Generación 2004)
- “Me gusta, me gusta lo que estoy haciendo porque estoy haciendo cosas nuevas, aprendes, aprendes y aprendes, vas aprendiendo cosas”. (TSU en administración, Generación 2001)

No obstante, en el caso de los TSU en administración, en las declaraciones hechas por varios dejaron entrever la importancia que tienen las llamadas estadías en su formación ocupacional, desempeño y adaptación laboral. Las estadías constituyen una actividad curricular y de aprendizaje, programadas en el último cuatrimestre de la carrera de TSU y consistentes en una permanencia de quince semanas en una empresa realizando actividades afines a su formación y de interés para la empresa.

En las entrevistas, los TSU entrevistados, mencionaron haber aprendido aspectos relacionados con las relaciones sociales, el trato a las personas, el trabajo bajo presión, la importancia de la responsabilidad y otras experiencias que difícilmente aprenderían en las aulas.

- “En la estadía, aprendes a entablar negociaciones con los clientes, aprendes a tomar decisiones, a hacer un poco más analista” (TSU, Generación 2003).
- “En cuanto a mi estancia, que fue lo que más aprendí... (estando en el área de compras) aprendí cómo se mueve, cómo se mueve un mundo de compras, desde ese momento qué es una logística, en verdad una logística de un mundo de empresas y cómo se manejan, cuáles son los procedimientos, cómo hay que hacerlos, cómo se llevan a cabo” (TSU, Generación 1996).
- “(Aprendí) la relación entre el personal porque te topas con mucha gente... a ésta hay que tratarla con pincitas y a ésta es súper buena onda, entonces realmente ahí la estadía fue mi primer trabajo y entré con miedo... y si, realmente, no es lo mismo que estar en la escuela, donde dices bueno reprobó o recurso... en la empresa te enfrentas a lo laboral, ya no puedes cometer tantos errores” (TSU, Generación 2003).
- “Pues más que nada, aprendes a trabajar bajo presión” (TSU, Generación 1998).

Los efectos de las estadías en la empleabilidad de los TSU, dieron lugar a la confección de un tercer proyecto (tercera etapa) de la investigación consistente en la caracterización de los efectos de la formación de los TSU en términos del modelo educativos con contenidos muy prácticos, la inclusión de las estadías y la impartición de carreras con una amplia demanda por parte de las empresas, entre otras cuestiones, que parecen dotar al estudiante de una capacidad de empleabilidad.

Esta investigación que se encuentra en proceso, se lleva a cabo en la Universidad Tecnológica de Querétaro, mediante la aplicación de entrevistas en profundidad a técnicos superiores universitarios egresados de la carrera de servicios de posventa automotriz, una carrera diseñada a petición de la empresa Peugeot y otras marcas automotrices. Su principal propósito es la determinar las ventajas y características de un currículo y una formación basada en la empleabilidad, entendida como la capacidad que puede tener un egresado de alguna institución de ser contratado rápidamente en una empresa, desempeñándose en un empleo de calidad. Si ubicamos estos hallazgos en las bajas condiciones socioeconómicas y culturales que caracterizan a los estudiantes y TSU graduados de las universidades tecnológicas, se prestaría a entrar un sano debate sobre la función social que realizan estas instituciones al estar

en condiciones de que dichas instituciones parecen favorecer la inclusión social y laboral de jóvenes en riesgo de ser excluidos de la educación superior.

Referencias

Bertaux, Daniel, (2005). *Los relatos de vida*. Bellaterra, Barcelona.

Flores-Crespo, Pedro (2002). “En busca de nuevas explicaciones sobre la relación educación y desigualdad. El caso de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Vol. VII, núm. 16, septiembre-diciembre, pp. 537-569, México.

Ruiz L. E. (2009a) “La construcción de una nueva ocupación. Los técnicos con escolaridad superior del sistema de universidades tecnológicas“. Ruiz, E. (Coord.) *Efectos de la diferenciación de la educación superior en sus relaciones con el mundo laboral. Experiencias de investigación*. México, IISUE-Plaza y Valdés.

Ruiz L. E (2009b) “Los Técnicos Superiores Universitarios. Diferenciación educativa, estratificación social y segmentación del trabajo“. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 71, núm. 3, julio-septiembre, pp. 557-584.

SEP, (2006). “*Las Universidades Tecnológicas mexicanas. Un modelo eficaz, una inversión pública exitosa, un sistema a fortalecer*“. Coordinación General de Universidades Tecnológicas – SEP, México.

SEP, (2005). “Los egresados de las Universidades Tecnológicas. Formación profesional y situación laboral“. Coordinación General de Universidades Tecnológicas-SEP, México.

Villa Lever, Lorenza, (2003). “Las Universidades Tecnológicas: Una nueva estrategia de las políticas de formación en México“. Santos Corral, M.J. (coord) *Perspectivas y desafíos de la educación, la ciencia y la tecnología*. México, IIS-UNAM.

Zabusky E. Stacia y Stephen Barley, (1996). “Redefining success. Ethnographic observations on the careers of technicians“. Osterman Paul (editor) *Broken ladders. Managerial careers in the new economy*. Oxford University Press, USA.

Nuevas transiciones laborales de jóvenes universitarios: entre la tradición y la emergencia



Azul Valdivieso Martínez

Estudiante del doctorado en ciencias, DIE/CINVESTAV/IPN
azulgvm@yahoo.es

Resumen

Los estudios sobre transiciones indican que la linealidad secuencial institucionalizada entre los procesos de la escuela, el trabajo y la emancipación de los jóvenes para la integración social, se ha modificado: prolongación de la juventud; itinerarios de vida no lineales y la superposición de las fases de la vida. Un problema es el escaso reflejo de estos cambios en el contenido de políticas públicas de apoyo a la inserción laboral y en las IES formadoras de recursos humanos. El objetivo es identificar las transiciones laborales de un grupo de 53 egresados de la carrera de ciencias de la educación de una universidad privada (6) y otra pública (47) en una entidad federativa del centro del país. Para ello, se recurrió a resultados de un cuestionario y entrevistas en profundidad. Las transiciones que se identificaron son de dos tipos: lineales y no lineales; debido a la gran diversidad y complejidad de itinerarios laborales, se desprenden otras subconfiguraciones, que más adelante se exponen. Los modelos colectivos tradicionales pierden su pertinencia en favor de trayectorias personales cada vez más individualizadas, diversas, complejas y precarias.

Palabras clave: transiciones laborales, transiciones laborales lineales, transiciones laborales no lineales.

Introducción

Abordar el enfoque de transiciones como objeto central de estudio tiene la finalidad de aplicarlo como una herramienta analítica de los cambios que están viviendo los jóvenes universitarios en los caminos que siguen para su incorporación al mercado de trabajo¹. Aquí sólo se muestra una pequeña parte de esos cambios que están experimentando los jóvenes en el mundo laboral; ellos viven muchos otros, que impactan el contenido y estructura de sus cursos de vida. Por ejemplo, en las llamadas transiciones demográficas² algunos analistas señalan que las modificaciones en la disminución de la mortalidad y la fecundidad han conformado nuevos esquemas de curso de vida individual.

¹ El país se encuentra a mitad de camino de las múltiples transformaciones y transiciones en curso, la conclusión de cada una todavía tomará algún tiempo.

² "México experimenta, en el umbral del nuevo milenio, un proceso de cambio que implica transiciones múltiples en los planos económico, social, político, urbano, demográfico y epidemiológico".



El conjunto de cambios en las trayectorias laborales de los jóvenes, condicionados por las transformaciones del mundo del trabajo, han tenido como consecuencia la emergencia de diversas y complejas formas de transición al mundo del trabajo. En México, aún es posible advertir la convivencia entre transiciones tradicionales y no tradicionales. Los caminos entonces eran más seguros y previsibles, difíciles para muchos, pero menos complejos y diversos de lo que ahora aparecen. En esta lógica de pasos en direcciones con alta certeza, el de la escuela al trabajo era eso, un paso que no representaba un problema hacia la inserción. (Jacinto, 2010)

El fenómeno de las rupturas en las transiciones juveniles de escuela, trabajo y familia, según encuestas juveniles y estudios sobre la temática recientes (Casal 1996, Jacinto 2010, Krauskopf 2003, Beck 1999, Sennet 2010, Furlong 2006, Machado 2007, Cachón 1998, Morgenstern 2000, Pérez 2001, entre muchos otros), se afirma han dejado de ser lineales y predecibles. Sin embargo, este hecho no ha sido estudiado a fondo, dejando solo la idea consensuada la ruptura pero sin analizar qué sucede al interior, las implicaciones para los jóvenes o bien cuáles transiciones se han vuelto más complejas. (Furlong, 2006)

Transiciones laborales de jóvenes universitarios de la carrera de ciencias de la educación

Para conocer el contenido de las transiciones se seleccionó a un conjunto de jóvenes egresados hace cinco y seis años de la licenciatura en ciencias de la educación de una universidad pública y otra privada situadas en una zona urbana de una ciudad de tamaño medio en Pachuca. Con esta población se elaboraron las configuraciones transicionales que más adelante se exponen.

Elementos metodológicos considerados en esta construcción

La propuesta metodológica es de base principalmente cualitativa; nos auxiliamos también de herramientas de interpretación cuantitativa. La propuesta de configuraciones transicionales se construyó con base en ambos enfoques: subjetivo (satisfacción de los jóvenes con su trayectoria laboral, satisfacción con su último empleo y trabajo, percepción de la relación entre su actividad laboral y el

perfil profesional de la carrera), y objetivo (número de trabajos, condiciones laborales objetivas, número de empleos, tiempo de ingreso al mercado de trabajo).

Dada la complejidad y diversidad de trayectorias laborales identificadas en nuestra población, y con la finalidad de sistematizar y organizar la información para darle sentido a los hallazgos, se tomó la decisión de construir las en dos momentos: en el primero, se consideró como referente, la propuesta de Furlong (2006), quien señala que existen dos tipos de transiciones: lineales y no lineales. Con base en sus definiciones y nuestro intento de operacionalizarlas, se identifican en nuestra población los casos de transiciones lineales y no lineales. En un segundo momento, con base en los criterios de operacionalización, y en los criterios subjetivos y objetivos derivados del análisis de los casos de nuestra población, se configuran las múltiples transiciones identificadas en este trabajo de investigación.

La construcción de las configuraciones transicionales no se responde o caracteriza por un sólo criterio, esto es, no resultan configuraciones únicas. Así, con el ejercicio del párrafo anterior, se intentó recuperar de forma organizada y sistematizada el conjunto de elementos de cada trayectoria.

1. Transiciones lineales

Se trata de transiciones fáciles y directas, no hay mayores rompimientos, descansos, interrupciones, divergencia o retrocesos. Algunas experiencias que pudieron ser relativamente poco comunes llegan a normalizarse o institucionalizarse. Puede haber cortos periodos de desempleo entre la salida de la educación y la obtención de un empleo. (Furlong, 2006)

Dentro de estas encontramos las siguientes.

a) Transiciones lineales de la teoría del capital humano

La identificación de este tipo de configuración se inspira en los ideales de la teoría del capital humano. La inversión en educación superior tuvo efectos positivos en la posición que los egresados ocupan en el mundo del trabajo. La incorporación es inmediata y directa al mundo del trabajo, sin periodos de desempleo o rotación



laboral. Existe total relación entre el perfil educativo y la actividad laboral; se identifica altos niveles de satisfacción con el trabajo y la trayectoria laboral. Las condiciones de trabajo son estables, con los salarios más altos encontrados en la población estudiada (promedio \$15,400), prestaciones de ley, contratos indefinidos y de tiempo completo. El principal segmento de mercado corresponde al sector servicios, en grandes empresas educativas tanto públicas, como privadas. En números relativos, en esta categoría, hay más egresados de la IES privada. A nivel personal, aún viven en casa de sus padres; no se han emancipado porque consideran que no hay necesidad lo que les permite disponer de su ingreso. Han realizado algún posgrado, con estancias cortas en el extranjero.

b) Transiciones lineales de la teoría del capital humano posmodernas

Se trata de la trayectoria más frecuente tanto entre las lineales como en las no lineales. Se caracteriza por ser una transición directa, fácil, sin rompimientos, retrocesos o interrupciones hacia trabajos calificados, pero en condiciones laborales precarias e inestables. Por las actividades que desempeñan se distinguen dos subconfiguraciones: docencia y actividades profesionales relacionadas con el perfil profesional. Las condiciones laborales son inestables e inciertas en ambas: trabajos temporales, bajos salarios y sin prestaciones. La satisfacción con el desempeño y la trayectoria laboral, depende de la actividad laboral. Quienes quedaron como docentes están muy insatisfechos porque la carrera no los prepara para ello, pero no tuvieron otra opción.

La inserción laboral se da según el segmento de mercado en el que están incorporados; pudo ser mediante mecanismos personales (enviar currículum, buscar anuncios de trabajo en el periódico, consultar directamente empleadores); relaciones familiares, por contactos con profesores que conocieron durante la carrera. Casi la mitad tiene algún estudio posterior a la licenciatura y poco menos de la mitad, aún vive en casa de sus padres.

c) Transiciones lineales de oportunidad-adaptables

Los que se clasifican en esta transición no presentan relación entre el perfil profesional y el contenido de las actividades laborales que desempeñan; se trata de trabajos no calificados con inestabilidad laboral pero con altos ingresos. Esto implicó inmediata

incorporación al mundo del trabajo, poca rotación laboral, sin periodos de desempleo; se valoró la posibilidad de trabajar y obtener un alto ingreso, aunque no se relacione con el perfil profesional y no tengan prestaciones, ni estabilidad.

Los egresados manifiestan satisfacción con la trayectoria laboral y con el trabajo que desempeñan. Se toman las oportunidades que se presentan para salir adelante y propiciar esa ocasión que esperan. Esta atípica transición se vincula con grandes empresas, en el sector comercio y en particular las ventas.

Los procesos de emancipación de la casa paterna no son tan claros. Tienen hijos, en algunos casos, son ya independientes, en otros, por comodidad, viven con los padres. La maternidad puede ser una explicación de las tensiones que se identifican en esta configuración transicional.

2. Transiciones no lineales

Estas transiciones involucran rompimientos, descansos, interrupciones, cambios de dirección y secuencias inusuales de eventos; también tiene que ver con vivir extendidos y repetidos periodos de desempleo, frecuentes movimientos entre trabajos y regreso a la escuela después de periodos de empleo. Secuencias que no involucran progresiones directas a través de la educación o formación para el trabajo o trabajo doméstico. Incluso si las transiciones siguen una secuencia tradicional, son definidas como no lineales si una experiencia individual, un periodo único de desempleo duradero por tres o más meses, tienen una experiencia acumulada de desempleo de uno o más años o tiene un alto número de cambios de posiciones arriba del periodo. (Furlong, 2006)

d) Transiciones no lineales no relacionadas: los efectos colaterales de la educación superior

Las distingue el hecho de realizar actividades laborales que no se relacionan con sus estudios; se trata de actividades no calificadas, es decir, que para su ejecución no requieren conocimientos especializados ni universitarios. Son trabajos que les proporcionan recursos económicos y la posibilidad de cumplir con prioridades inmediatas. Los estudios juegan un papel importante, ya que les apoya para permanecer en ese segmento del mercado. Su presente se concentra en adaptarse a

la situación, aunque tengan estudios universitarios. Se valora el trabajo como espacio de nuevos aprendizajes.

La actividad fundamental es la venta de productos. Las condiciones laborales se caracterizan por salarios que están en promedio en \$5,400 mensuales, alta rotación laboral (cinco trabajos), periodos de desempleo mayores a tres meses, contratos por tiempo indeterminado, de tiempo completo, puede o no haber algunas prestaciones (pago de vacaciones, seguro social). Una de las características personales de estos egresados, que bien puede explicar la distinción de este tipo de transición, es que son madres solteras, autónomas, incluso jefas y responsables de familias más amplias (padre, madre, hermanos). Se insertan en el mundo laboral mediante mecanismos personales (envío de *curriculum vitae*, entrevistas con empresas y organizaciones, búsqueda en periódicos), caracterizada por la ausencia de redes sociales de sostenimiento social.

Este tipo de transición no lineal hace evidente los beneficios colaterales de la educación superior. Es, además, un claro ejemplo del ejercicio de las capacidades de los sujetos para aprovechar los recursos y dispositivos personales a pesar de una estructura (origen social, desconocimiento de la carrera, empleo precario, competencia laboral, mercado profesional no consolidado) adversa, no sólo por el desconocimiento y vaguedad de la formación sino por la falta de empleos decentes. Afecta sobre todo a egresadas de educación superior pública.

e) Transiciones no lineales: no hubo de otra, terminé de maestro

Este tipo de transición laboral se caracteriza y diferencia de las demás, porque se tienen aspiraciones profesionales que no se han cumplido en la experiencia laboral. Se trata de egresados que han intentado trabajar en actividades relacionadas con su perfil profesional y no lo han logrado. Deciden aceptar, -debido a la falta de oportunidades en el campo específico de su perfil profesional- trabajar como docentes de preescolar o primaria.

Involucra interrupciones en el momento de transición de la universidad al mundo del trabajo. Tardaron más de un año en encontrar un trabajo y ante la falta de oportunidades, se contratan en trabajos no relacionados de acuerdo con su percepción -con su perfil

profesional; prolongados periodos de desempleo de más de un año, considerable rotación de trabajos (tres en promedio).

Son notorios cambios de dirección en su trayecto laboral: mientras aspiran a trabajar en algo relacionado con el perfil profesional de ciencias de la educación, al no conseguirlo, deben flexibilizar sus aspiraciones y aceptar trabajos que no consideran relacionados o para los que no se sienten preparados, aunque se trata de trabajos igualmente calificados en el ámbito de la educación (docencia). Predomina la insatisfacción tanto con la trayectoria laboral, como con el contenido de las actividades que desempeñan; porque no se relaciona con sus expectativas profesionales.

Las condiciones laborales, como en otras configuraciones transicionales, son precarias: entre malos y regulares salarios, puede haber prestaciones, por tiempo determinado y de tiempo completo. La forma predominante en que se insertaron al mundo laboral es variada; predominan las redes sociales familiares y de amigos, así la búsqueda en solitario (consultar directamente a empleadores, enviar curriculum vitae a empresas o instituciones). El segmento de mercado en el que se han insertado es público o privado, la actividad predominante es la docencia en preescolar y primaria; pueden contar con otro trabajo, éste último no relacionado con la carrera. Se trata de egresados de la IES pública.

f) Transiciones no lineales: hubo de otra, ahora soy docente

A diferencia de la transición no lineal anterior, esta se distingue porque se realizan actividades no relacionadas con el perfil profesional, pero los jóvenes consideran que hay relación de alguna manera con su formación. Están satisfechos con su actual trabajo y su trayectoria laboral.

En algunos casos, el tiempo de transición al mundo laboral fue inmediato, en otros tardaron más de un año. Hay periodos de desempleo mayores a tres meses y alta rotación laboral. Tienen bajos salarios, trabajo de tiempo completo pero temporal y en algunos casos con prestaciones. Es un trabajo valorado por la incorporación de nuevos aprendizajes en el espacio laboral. La forma predominante en que se insertaron al mundo laboral se concentra en el uso de mecanismos personales: envío de *curriculum vitae*, buscar directamente empleadores.

Predomina la actividad docente en escuelas particulares de educación primaria o preescolar, en pequeñas o medianas empresas privadas; algunos casos en el sistema de educación pública. Se identifican retrocesos laborales: en anteriores empleos contaban con prestaciones y en el actual no, o tuvieron que estudiar otra licenciatura (educación preescolar, mediante examen de CENEVAL) para estar en posibilidad de mantenerse en el trabajo o acceder como docente. Se encuentran egresados de universidad pública.

g) Transición no lineal de resistencia subir el Popo fumando Camel³: lo lograron

Se caracteriza por el más alto nivel de rotación laboral de todas las transiciones aquí descritas (cinco y seis trabajos), por una búsqueda incesante de empleo y por secuencias formalmente inusuales de eventos; entendido como aquellos acontecimientos que los jóvenes egresados enfrentan para obtener el empleo que desean, entre los que destacan: cubrir plazas temporales, trasladarse a comunidades rurales alejadas de su domicilio, participar en actividades de proselitismo a favor de un partido político o de un grupo sindical, comprobar exhaustivamente competencias laborales, migrar a otro país o localidad, trabajos con muy baja remuneración o sin salario, aceptar trabajos *por mientras*, que no les satisfacen, pero que finalmente los lleva a obtener el trabajo deseado. En otro nivel de secuencias inusuales de eventos (comparativamente al interior de nuestra población) destaca embarazos inesperados que modifican la continuidad de la trayectoria laboral.

Este inicio de itinerario laboral estuvo condicionado por una búsqueda larga, entre el egreso de la universidad y la obtención del primer empleo; las condiciones laborales son precarias (salarios entre malos y regulares, sin prestaciones, sin seguridad social, contratos temporales, de medio tiempo o tiempo parcial, trabajos no relacionados con el perfil profesional), periodos de desempleo y trabajos que no les satisfacían. Haber llegado a la cima del Popo no significó mejorar las condiciones laborales, pero sí la satisfacción con el trabajo que ahora desempeñan, debido a que se valora lo que se aprende en el espacio laboral.

³ Expresión de Manuel Gil Antón, extraída de su blog (<http://manuelgilanton.wordpress.com/2008/08/04primera-carta-de-eusebio-fernandez/>)

El mecanismo de inserción laboral predominante está basado en el esfuerzo personal (mandar *currículum vitae*, buscar en el periódico, presentarse a entrevistas de trabajo) y en la ausencia del uso (o falta de) redes sociales. Cuentan con otros estudios formales (otra licenciatura, especialidad o maestría). Puede que estos estudios representen retrocesos laborales, principalmente cuando se trata de otros estudios de licenciatura para obtener el empleo que desean, porque su licenciatura no les permitía el acceso y no necesariamente por superación académica. En ésta se localizan tanto de la IES privada como pública.

h) Transiciones no lineales desestructuradas

Se trata de jóvenes egresados que han trabajado, pero actualmente no trabajan y buscan, o que no han trabajado nunca porque decidieron esperar encontrar un empleo relacionado con su perfil profesional, o trabajan en actividades no calificadas que nada tienen que ver con sus estudios y están muy insatisfechos, en espera de conseguir un trabajo relacionado con su perfil profesional.

En el caso de los que han trabajado pero actualmente no trabajan y buscan, en algunos se incorporaron de forma inmediata al mundo del trabajo, pero posteriormente han tenido periodos de desempleo de más de un año; lo han abandonado ya sea por enfermedad, o porque al estar embarazadas las empresas no les renovaron contratos temporales que predominan en este tipo de configuración transicional o porque esperan emplearse en algo relacionado con su perfil profesional; en éste último caso, se encuentran también egresados que nunca han trabajado. Dependen aún de su familia, esto es, no han podido lograr autonomía de sus padres y son ellos quienes los mantienen aún.

Su actividad laboral está relacionada al sector comercio, en el segmento de mercado de negocio familiar, evidentemente sin prestaciones, ni algún tipo de seguridad social. Se caracteriza por una búsqueda inicial de un empleo relacionado con el perfil profesional, que al no tener respuesta, desertan en el intento, porque tienen un ingreso que les permite hacer frente a algunas responsabilidades que tienen como

hijos, presión familiar, sentirse útiles, aplicar de alguna manera lo aprendido en la universidad.

i) Transiciones no lineales, va y viene

El egresado ha trabajado, pero regresa a la escuela a seguirse preparando y deja de trabajar. Quienes siguen esta trayectoria se distinguen por algunos trabajos temporales, formales, bien remunerados, como parte de la preparación al mundo del trabajo y del proceso de formación en el que se encuentra. Estos tienen relación con la investigación social y la docencia en instituciones de educación superior pública. Su trayectoria va de la escuela a trabajos temporales y nuevamente a la escuela. Hay satisfacción con los estudios que realiza, no así con la formación recibida en su carrera de origen. A nivel social, hay emancipación social y económica de la familia.

Conclusiones

El enfoque de transiciones laborales permite obtener una amplia visión de los cambios en las biografías de jóvenes universitarios. Lejos del propósito de generalizar, con este enfoque podemos ver que las transiciones laborales son muy complejas y diversas. Complejas, porque están interrelacionadas con otros cambios que ocurren en la vida cultural y social de los jóvenes. Diversas, porque los itinerarios conjugan varias posibilidades y caminos (de varios sentidos) a la vez.

Se mantienen trayectorias laborales tradicionales, definidas por la linealidad del tránsito de la escuela al mundo del trabajo: inmediatas, sin interrupciones, en condiciones laborales que satisfacen a los egresados porque les dan estabilidad, seguridad y totalmente relacionadas con sus estudios. Se observa otras formas de transición, que denominamos emergentes: caracterizadas por la dificultad de su tardanza en su incorporación a un trabajo o empleo, elevada rotación de trabajos, prolongados periodos de desempleo y sin relación con los estudios universitarios.

Las transiciones no lineales, como lo han señalado otros autores están más asociadas a condiciones de vulnerabilidad laboral y al origen socioeconómico de los egresados. En la convivencia entre esta diversidad de tránsitos destaca que las transiciones lineales van en descenso y las no lineales, en específico las desestructuradas van en aumento. Aún, en las lineales, dentro de las subconfiguraciones, destaca que

la inestabilidad e inseguridad laboral es una característica casi general en nuestra población. A pesar de que cuentan con escolaridad superior, los egresados muchas veces recurren a una escolaridad mayor aún para resolver las tensiones que viven en el trabajo encontrado.

A nivel social, una constante es la prolongación de la dependencia de estos jóvenes de su familia, ya sea porque no han logrado emanciparse por cuestiones económicas o por comodidad. También se observa (como ya lo señalaba el Libro Blanco, 2001), la superposición de fases de la vida; donde el egresado, puede ser la vez, trabajador, padre de familia y estudiante.

Finalmente, se puede afirmar que los modelos colectivos tradicionales están cambiando por trayectorias personales muy individualizadas, donde los horizontes simbólicos se sustituyen por otros más personales.

Dos conclusiones más de nuestra población que se describen como tensiones: por un lado, los jóvenes valoran más el espacio laboral que el educativo como lugar de aprendizaje; por otro, aunque muchos de ellos desean un trabajo estable y seguro, muchos están satisfechos con su trabajo.

Referencias

- [1] Beck, U. (1999) *Hijos de la libertad: contra las lamentaciones por el derrumbe de los valores*. FCE, México.
- [2] Casal, J. (1996) "Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI", en REIS, Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 75: 295-316.
- [3] Furlong, A. et.al., (2006) "Choice biographies and transitional linearity: Reconceptualising modern youth transitions", *Revista Papers*, (79) Barcelona, pp. 225-239.
- [4] Jacinto, C. (comp) (2010) *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Buenos Aires: Teseo; IDES.



[5] Krauskopf, D. (2003) *Proyectos, incertidumbre y futuro en el período juvenil*. Conferencia dictada en el Cuarto Congreso Argentino de Salud Integral del Adolescente, 20 al 23 de setiembre de 2001, Rosario.

[6] Libro Blanco de la Comisión Europea (2001) *Un nuevo impulso para la juventud europea*, Bruselas En: http://ec.europa.eu/youth/documents/publications/whitepaper_es.pdf Machado, P. (2007) *Chollos, chapuzas, changos*. *Anthropos-UAM, México*

[7] Morgenstern, S. (2000) “La crisis de la sociedad salarial y las políticas de formación de la fuerza de trabajo” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. El trabajo en los umbrales del siglo XXI*. Año 6, núm. 11, 2000, pp. 117-148.

[8] Pérez Islas, J. y Urteaga, M. (2001) “Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo”, en Pieck, E., *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*. Educación y trabajo I 121 México, coedición UIA, IMJ, Unicef, Cinterfor-OIT, RET y Conalep.

[9] Sennett, R. (2010) *La corrosión del carácter* Anagrama, Barcelona.

Seguimiento de egresados en la UAEH



José Antonio Pérez Enzastiga, Patricia Bezies Cruz

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
josepe@live.com.mx, patricia_bezies@hotmail.com



Resumen

Los estudios de egresados constituyen un insumo para mejorar y actualizar los planes y programas de estudio, así como definir políticas de desarrollo institucional. Por ello, la UAEH ha promovido su realización desde el año 2003, contaba con 41 estudios hasta abril de 2012, aplicó la metodología propuesta por la ANUIES al incorporar aspectos propios de la institución en un diseño que permitiera obtener información sobre las variables e indicadores más relevantes de carácter institucional y apoyar la toma de decisiones para la mejora de los procesos educativos y la planeación académica, así como para la rendición de cuentas a la sociedad.

Los estudios de egresados no se traducen en una simple referencia del proceso de inserción de los nuevos profesionales en el mercado de trabajo, lo cual depende no sólo de su excelente formación actualizada, sino de factores económicos, políticos, sociales y ambientales. El objetivo que perseguimos con la realización de los estudios es obtener información de la práctica profesional de los egresados, para así proporcionar elementos a la revisión curricular que contribuyan al cumplimiento de la visión institucional y al mismo tiempo establecer un canal de comunicación que permita a la universidad contribuir al desarrollo profesional, al ofertar actividades de capacitación y actualización continua.

La interpretación de los resultados sirve para aportar experiencias que permitan renovar el modelo educativo de la universidad; y al mismo tiempo, fortalecer los sistemas de información institucional orientados a la toma de decisiones. Es importante mencionar que por necesidades de la misma institución, se ha modificado el cuestionario, esto con el propósito de contar con más información y hacerlo accesible al egresado, ya que al presentarle menos preguntas resulta más probable que lo responda todo y se pueda obtener la información en su totalidad. Los estudios se publican en la página web de la universidad, con ello contribuimos a la protección del medio ambiente obteniéndose un ahorro de energía y de recursos materiales.

Como resultado de dichas mejoras, se realizaron 13 estudios en los últimos dos años, que buscaban que el 100% de PPEE contara con un estudio para el 2012, además incluimos los estudios dentro de un proyecto macro denominado "Trayectorias escolares y laborales" que aglutina en de manera completa la secuencia de

experiencias que corresponden a las expectativas y tendencias de nuestros alumnos desde que aspiran hasta que egresan del entorno UAEH en sus distintos niveles.

Palabras clave: seguimiento, egresados, práctica profesional, trayectorias.

Introducción

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo fundamentada en su visión institucional y su modelo educativo centrado en las personas, está ocupada en lograr la aceptación social de sus egresados con valores e ideales universales, capacidades y actitudes emprendedoras, creativas, críticas y de respeto por el medio ambiente y la diversidad cultural. Por lo anterior, la universidad tomó como su responsabilidad, además de otorgar educación de calidad, indagar periódicamente el estado de sus egresados en el campo laboral, para ello busca conocer las condiciones en que obtienen un trabajo o emprenden una actividad profesional después de concluir los estudios profesionales, si esto corresponde con su preparación por una parte y por otra, si atiende a los requerimientos de los diversos sectores productivos y de servicios en la economía local y regional.

Al recabar estos datos se busca retroalimentar el proceso de formación educativa y fomentar la mejora continua del modelo educativo que impulsa nuestra universidad, reafirmar la responsabilidad ante la sociedad y determinar qué tan favorable es la inserción de los egresados de esta casa de estudios en el ámbito laboral. De este modo, la sociedad en general se beneficia de manera directa, porque la UAEH mediante el seguimiento que realiza a sus egresados, garantiza que cuenta con los mecanismos idóneos para adecuar su oferta educativa con diversas opciones de formación profesional a los estudiantes que se preparan en sus institutos y escuelas superiores.

Los estudios de egresados son procedimientos evaluativos que proporcionan información confiable y pertinente sobre los indicadores más relevantes; así como de la práctica profesional de los egresados, además de otorgar elementos que soporten la toma de decisiones en la revisión curricular y al mismo tiempo permitan establecer un canal de comunicación con la universidad que facilite la contribución institucional a su desarrollo profesional.



Por tanto, los estudios de seguimiento de egresados tienen el propósito de mantener vigentes y actualizados los planes y programas de estudio para cumplir de manera satisfactoria con los requerimientos del mercado de trabajo, cada vez más competitivo. Los resultados de estos estudios han aportado elementos para redefinir el proyecto de desarrollo y así mantenerse alerta ante las nuevas necesidades sociales, lo que permite reconocer y asumir las nuevas formas de práctica profesional que son requeridas para sustentar un proceso social más equitativo y menos dependiente.

Desarrollo

El objetivo fundamental es obtener información de la práctica profesional de los egresados, para proporcionar elementos a la revisión curricular que contribuyan al cumplimiento de la visión institucional, al contar con la alta aceptación social de sus egresados, al mismo tiempo de establecer un canal de comunicación con la institución para contribuir a su desarrollo profesional.

Los estudios de seguimiento tienen los siguientes objetivos particulares.

- Conocer el entorno demográfico de los egresados, así como su opinión en aspectos muy específicos de su plan de estudios cursado.
- Analizar los medios y recursos de nuestros egresados; mostrar indicadores relevantes, tales como: el nivel máximo de estudios del jefe de familia y su ocupación laboral; el ingreso per cápita de las familias. Esto, para poder tener una base de comparación y conocer qué tanto ha mejorado su nivel de vida, de cuando estudiaba a ahora que son egresados.
- Visualizar el tipo de bachillerato del que proceden nuestros egresados y comparar, por género, cuánto tiempo tardaron en egresar a partir de que iniciaron la licenciatura, así como el índice de titulación. Conocer qué proporción continuó con otro tipo de estudios al concluir la licenciatura y especificarlos.
- Conocer las razones que influyeron para que nuestros egresados eligieran esta institución y esta carrera.
- Conocer cuánto tiempo tardaron los egresados en conseguir empleo una vez que concluyeron su carrera; analizar la correspondencia de su trabajo con sus estudios, la posición alcanzada, el ingreso y especificar en dónde laboran. Por otro lado, conocer las razones, en los casos de los que tuvieron o tienen problemas para encontrar empleo.
- Conocer el índice de satisfacción de los egresados con respecto a la formación

que adquirieron en la institución y su desempeño como profesionales; así como las fortalezas y debilidades en su ambiente laboral, con base a las habilidades y los conocimientos adquiridos durante su licenciatura.

- Conocer qué mejoras sugieren los egresados a diversos aspectos de la formación que recibieron en la institución.
- Conocer qué opinan los egresados de los servicios otorgados por parte de la institución, así como de los docentes.

El esquema básico para estudios de egresados de la ANUIES es la base de nuestros estudios, este permite obtener información confiable y pertinente sobre las variables e indicadores más relevantes de carácter institucional, para así apoyar a la toma de decisiones y a la planeación académica de los planes y programas de estudios así como para la definición de políticas al respecto. El utilizar esta metodología permitirá a las IES contar con un instrumento de aplicación común que contribuya, entre otras cosas, a comparar el desempeño de los egresados de las distintas instituciones y superar las limitaciones que al respecto prevalezcan hasta la actualidad.

Por su parte, la UAEH, a través del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) tiene como meta más importante elevar la calidad de los programas educativos. Es aquí donde surge la necesidad de llevar a cabo un seguimiento de sus egresados. En primera instancia, con el fin de que se pueda coadyuvar a la toma de decisiones sustentada en la información real. Dichos estudios son de primordial importancia para que se acrediten nuestros programas educativos. Por ello se ha estructurado un cronograma para el seguimiento de egresados con base en la calendarización que tienen programada las respectivas áreas académicas. Se inició con la elaboración de estudios de seguimiento de egresados en el año 2003, al contar con 41 estudios al 2012 de nivel licenciatura en los que se da cuenta de los siguientes indicadores institucionales: género, total de los egresados encuestados que obtuvieron el título, tiempo que les llevó obtener su primer empleo después de egresar, coincidencia de su actividad laboral con respecto a la licenciatura que estudiaron, si trabaja actualmente, referente a la satisfacción con la institución y con la licenciatura en la UAEH.

En el 2005 y 2006 se realizaron los primeros estudios en los PPEE de maestría y doctorado en Química. En el año 2008 se elaboró un compendio, con los resultados de los estudios realizados de licenciatura y en 2009 se elabora el estudio de bachillerato.

En cada programa de licenciatura se presentó un marco referencial del comportamiento y la trayectoria profesional de sus egresados; la interpretación de los resultados de los estudios sirvió para aportar experiencias que permitieran renovar el modelo educativo de la universidad y así contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Metodológicamente se ha tomado como referencia el cuestionario de la ANUIES y bajo los lineamientos derivados del acuerdo de esta institución, se aplicó dicho instrumento a una muestra aleatoria de egresados, derivándose de sus respuestas los resultados obtenidos. Se ha estructurado un cronograma para el seguimiento de egresados, con base en la calendarización que tienen programada las respectivas áreas académicas.

El primer paso para realizar el estudio de seguimiento de egresados es determinar las cohortes generacionales que se van a considerar en el estudio, con lo que también se determinará la muestra a encuestar con un 90% de confiabilidad, al obtener el número de egresados pertenecientes a las generaciones del año seleccionado para la realización del estudio. La base de datos de los egresados se solicita a la dirección de información y sistemas, esta contiene información de la población de egresados de los programas educativos de la UAEH generada por la dirección de administración escolar, los egresados deben tener como mínimo un año de egreso para poder aplicarles el instrumento.

El responsable de seguimiento de egresados de cada escuela o instituto, mediante encuestadores contacta a los egresados para que contesten el cuestionario en forma electrónica, así como por medio de visitas domiciliarias y llamadas telefónicas. Posteriormente, el área de seguimiento de egresados recibe los cuestionarios contestados, valida y depura la información obtenida; se capturan las respuestas en un archivo de Excel, los datos se exportan al programa estadístico SPSS para realizar los gráficos y tablas correspondientes, de acuerdo con las relaciones entre las variables consideradas.

Con base en el análisis estadístico se redactan las conclusiones del estudio agregando los gráficos y tablas realizadas. Los resultados del estudio se publican en la página web de la Dirección General de Evaluación, notificando a los responsables de egresados de cada escuela o instituto de la terminación del estudio correspondiente.

Los resultados de estos estudios a nivel institucional referentes a licenciatura, corresponden al análisis de nueve módulos del cuestionario aplicado, los cuales son:

- generalidades
- información socioeconómica
- formación
- elección de la institución
- trayectoria laboral
- desempeño profesional
- opinión sobre la formación profesional
- mejoras al perfil de formación profesional
- opinión sobre la institución

Tabla 1. Estudios realizados de licenciatura

Estudios	Población	Encuestados
41	8,983	2,843

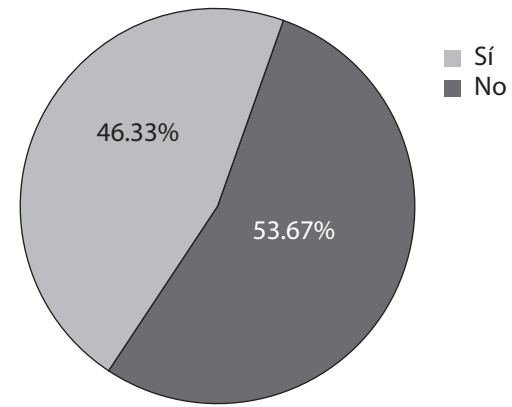
De un total de 8,983 egresados que se registraron desde 2003 hasta el año actual, han participado 2,843, lo que representa a una muestra del 31.64%. De esta manera y como se muestra en la siguiente tabla, en la actualidad se cuenta con 41 estudios en los diferentes PPEE ofertados por la UAEH.

Tabla 2. Distribución de licenciaturas con estudios de seguimiento de egresados por año.

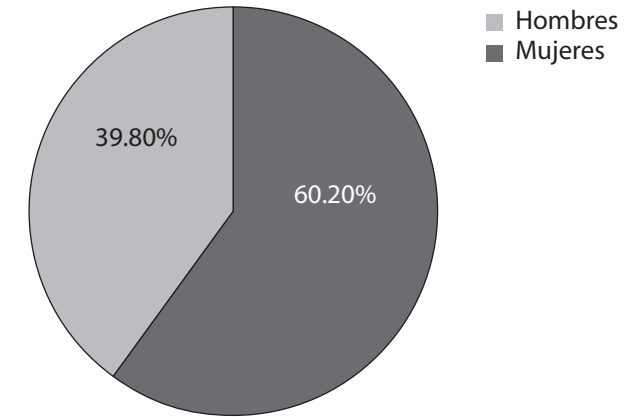
Año	Licenciatura
2003	Química
2004	Ingeniería Minero Metalúrgica Ingeniería Industrial Farmacia Cirujano Dentista Enseñanza de la Lengua Inglesa
2005	Ingeniería en Ciencia de los Materiales Sistemas Computacionales Administración Contaduría
2006	Medicina Biología
2007	Administración Pública Trabajo Social Derecho Ingeniería Agroindustrial Enfermería Electrónica y telecomunicaciones Contaduría (Sahagún) P.A. en Trabajo Social (Sahagún)
2008	Administración (Tlahuelilpan) Sistemas Computacionales (Tlahuelilpan) Psicología (Actopan) Derecho (Actopan) Turismo (Tizayuca) Ingeniería Industrial (Sahagún) Danza
2009	Ingeniería Industrial
2010	Historia de México Trabajo Social Educación Enseñanza de la Lengua Inglesa Ciencias de la Comunicación Administración Ciencias Políticas y Administración Pública Médico Cirujano Psicología (Actopan)
2011	Artes Visuales Ingeniería Civil
2012	Diseño Gráfico (Actopan) Enfermería

Respecto a los medios de difusión, básicamente son electrónicos en respeto a la política institucional de sustentabilidad y protección del medio ambiente, ya sea en CD o en la página electrónica de la UAEH. El proceso que los programas deben seguir para realizar sus estudios es: solicitar el estudio a la DGE; calendarización; cálculo de la muestra a encuestar; aplicación del cuestionario, validación y captura; realización del estudio; entrega y publicación de resultados. Cabe aclarar que los egresados deben tener como mínimo un año de haber concluido el 100% de los créditos de su PE. Algunos de los principales indicadores se muestran en los gráficos siguientes.

Gráfica 1. Tiene título de licenciatura

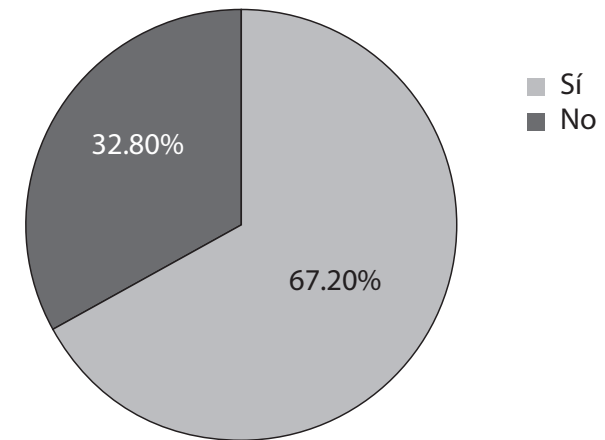


Gráfica 2. Género

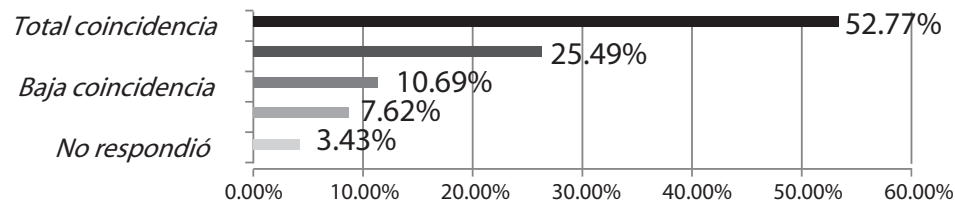


Como se puede observar, más de la mitad consiguen empleo antes de seis meses, en empleos mayoritariamente con total coincidencia. La muestra es predominantemente femenina y el título muchas veces aún está en trámite, ya que es institucional y muy largo.

Gráfica 3. Trabaja actualmente

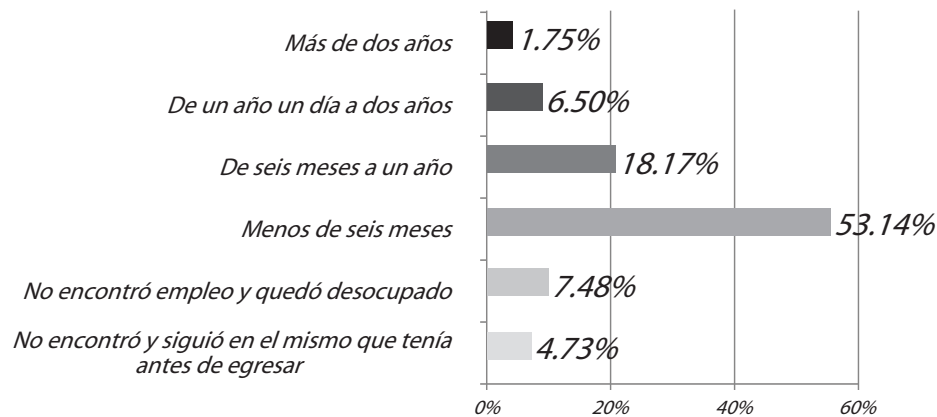


Gráfica 4. Medida de coincidencia de su actividad laboral con los estudios de licenciatura



En cuanto a la mejora, en el 2010 la Dirección General de Evaluación que es la dependencia institucional que coordina este proceso, llevó a cabo una revisión al instrumento con el propósito de identificar aquellas preguntas que respondieran a los indicadores institucionales. Para el 2011 esta dependencia convocó a los responsables de los estudios de egresados de los institutos y escuelas superiores así como a los coordinadores de PPEE de la universidad con el propósito de dar a conocer la metodología y el instrumento utilizado.

Gráfica 5. Tiempo que le llevó conseguir el primer empleo una vez que concluyó sus estudios



La meta para finales del 2012 fue que el 100% de los PPEE que se impartieron en la universidad contaran con un estudio de egresados. Asimismo, y como parte de los esfuerzos que la UAEH mantiene para contribuir a la mejora de los programas y servicios que ofrece a la sociedad, en la actualidad y a través de la Dirección General de Evaluación, se trabajó en el desarrollo del Programa Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales (PITEL), ubicándose como un proyecto ambicioso y a la vez innovador, cuyo objetivo está orientado a asegurar y mejorar la permanencia y desempeño de los estudiantes, a partir de un sistema de información de carácter integral que les dará seguimiento no sólo desde su ingreso y permanencia en la institución, pues también contemplará información respecto a su egreso y práctica profesional; esto derivado de la importancia que hoy adquieren los estudios de egresados para la mejora de las instituciones educativas.

En este contexto, el PITEL considera los resultados obtenidos en los estudios de seguimiento de egresados, a fin de que a partir del cruce de esta información con otras variables, sea posible contar con mayores y mejores elementos para retroalimentar planes y programas de estudio, políticas institucionales, servicios académicos y programas de apoyo estudiantil en nuestra universidad. Al mismo tiempo se plantea crear tres módulos ubicados en la página web institucional, referidos a la trayectoria escolar, resultados de desempeño académico en los exámenes EGEL-CENEVAL y EGEL-Institucional, además del módulo de Seguimiento de Egresados, dentro del cual se encuentran los instrumentos de todos los programas educativos participantes, así como los resultados de dichos estudios, con la finalidad de fortalecer la difusión de los mismos dentro de la comunidad universitaria y promover su uso por parte de los actores pertinentes para el análisis y toma de decisiones en beneficio institucional.

Conclusiones

A partir de estos estudios y otros, se han tomado decisiones que han llevado a que haya una reconfiguración importante, en aspectos como a que debido a la política de equidad de género implementada por la UAEH, se observó un incremento considerable respecto a las oportunidades que se brindan a las mujeres en la educación superior, es así que esto se vio reflejado en el aumento de egresados de género femenino en relación al masculino con 60.20% y 39.8% respectivamente.

Respecto a la proporción de egresados que cuentan con título se ha impulsado fuertemente la titulación, al generar una opción para los egresados llamada "titulación cero" de manera que la falta del título no sea un obstáculo para la obtención de un empleo.

Por otra parte, es destacable el hecho de que más de la mitad de nuestros egresados (53.14%) encuentren su primer empleo en menos de seis meses, pero además la mayoría cuentan con un trabajo con coincidencia entre lo estudiado y sus actividades laborales con un 52.77% y medianamente con el 25.49%; por lo cual casi ocho de cada 10 de nuestros egresados laboran en actividades que tienen relación con lo que estudiaron. Al respecto el desarrollo de la bolsa de trabajo ha sido una respuesta de la universidad.

No menos importante es el nivel de aceptación que tiene la UAEH, debido a que si los egresados tuvieran que cursar su licenciatura elegirían inscribirse en la UAEH con nivel de respuesta afirmativa del 81.95%, más aún elegirían el mismo programa educativo el 76.01% de ellos.

Finalmente, estamos en un proceso de metaevaluación del seguimiento con fines de ser incorporado al estudio de trayectorias escolares y laborales.

Fuentes consultadas

Glosario de Términos para la Planeación de la Educación Superior, Universidad de Guadalajara, Dirección de Planeación, Evaluación y Desarrollo, México, 1994.

Rangel Guerra, Alfonso, Coord. *Planeación Institucional. Seguimiento de egresados*, Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica, tomo II, México, 1988.

Glosario de Educación Superior, Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior. SEPANUIES. México, 1988.
http://www.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib10/163.htm

ANUIES, Esquema básico para estudios de egresados, México, ANUIES, 1998.

Educación superior y empleo en la región centro occidente de México. Caso Nayarit. Propuestas para el desarrollo regional



José Ramón Olivo Estrada,
Bernabé Ríos Nava

Unidad Académica de Economía de la Universidad Autónoma de Nayarit
Unidad Académica de Medicina de la Universidad Autónoma de Nayarit
olivojr@gmail.com, brios1954@gmail.com

Resumen

En los últimos años asistimos a grandes cambios que transformaron nuestros quehaceres diarios; la revolución informática, la sociedad del conocimiento, los avances de la tecnología de la información y la comunicación, así como los fenómenos en el mercado laboral: desempleo creciente, decrecimiento del poder adquisitivo, abandono del salario mínimo, fortalecimiento de las actividades informales y la precarización. Esto motivó a un grupo de investigadores de diversas IES de la Región Centro Occidente (2010) a que planteara la realización de una investigación regional que atendiese la relación educación-empleo, en un contexto de gran dinamismo económico, social, educativo, político y cultural, a fin de destacar algunas de sus características de mayor impacto.

Investigaciones que aborden el tema Educación Superior y Empleo (ES-E), en el estado de Nayarit, son diversas lo mismo que sus enfoques y perspectivas. Nuestra propuesta fue un estudio de trayectoria laboral, destacando las categorías (movilidad y características del empleo), que muestre los diversos caminos transitados por los egresados de la universidad, sus logros o retrocesos y de qué manera los están enfrentando. A fin de responder a preguntas como: ¿qué competencias adquiridas durante la formación universitaria incidieron en las actividades desarrolladas por los egresados durante su trayectoria laboral y cómo lo han hecho?, ¿qué competencias laborales han sido ejercidas durante la trayectoria laboral y si se consideran independientes de la formación universitaria?, ¿cuáles fueron las puertas de acceso al mercado laboral?, ¿qué aspectos destacan del comportamiento de su movilidad y calidad del empleo? En las reuniones de trabajo se definió tanto la población como el diseño del cuestionario, el cual contempló: datos sociodemográficos, empleo anterior, posterior y actual (actividades, número de empleados, tipo empresa, salario, etc.), competencias profesionales. Su aplicación se realizó en los municipios del estado. Avances: en total se encuestaron 114 egresados de 18 carreras universitarias. Contaduría (13.2%), economía (11.4%), medicina e informática (10.5%), derecho (8.8%), fueron considerados los siguientes periodos de egreso: 1975-1979, 1979-1984, 1984-1989, 1989-1994, 1994-1999 y 1999-2004.

Palabras clave: empleo, educación superior, formación, subempleo.

Introducción

La relación entre formación profesional y empleo es un binomio que se vuelve cada vez más complejo al distinguir los caminos desiguales que cada uno manifiesta y las diferentes propuestas en el debate académico para abordar el estudio entre dicha relación y elaborar propuestas que permitan mejorar la articulación entre las capacidades generadas por el sistema educativo y la respuesta a las necesidades sociales y económicas que se manifiestan a lo largo de la vida profesional de los egresados con formación profesional. Bajo un enfoque de respuesta a las necesidades de la demanda de trabajo, los egresados universitarios son formados bajo un perfil profesional que responde a un área disciplinar; al desarrollar habilidades específicas y generales que de manera ideal pondrían en práctica en el campo laboral. Mientras que la demanda en el mercado de trabajo tiene particularidades en su comportamiento, que repercute en el tipo de empleo existente en las organizaciones. Bajo otro enfoque, la formación profesional y universitaria genera no solo competencias generales y específicas, sino transversales a diversos ámbitos de conocimiento, lo que favorecería al adaptarse a circunstancias cambiantes y modificaría las características propias del empleo. Es decir, no solo la demanda de trabajo de las empresas tendería a modificar al sistema educativo, sino que este tendería a modificar los contenidos de los trabajos en las empresas. Por tanto es relevante para el proyecto, el conocer la manera en que se manifiesta el juego de la oferta y demanda de empleos profesionales; así como las políticas públicas orientadas a la solución de los problemas generados por una vinculación entre las instituciones de educación superior, así como los sectores productivos y sociales. Asimismo, bajo el contexto internacional es importante retomar el estudio de las políticas promovidas por organismos internacionales como Banco Mundial, Fondo Monetario, OIT, OCDE, APEC y UNESCO; los cuales tienen un papel fundamental en cuanto a la orientación hacia el desarrollo, ya que sus recomendaciones y estudios proporcionan líneas de acción que en México y otros países se toman en cuenta para el diseño de políticas educativas y económicas, con efecto en los aspectos relacionados con el empleo de profesionales.

El estudio se inserta en una propuesta de investigación que aborda la relación Educación Superior y Empleo (ES-E) en la Región Centro Occidente (RCO) del país, en el cual participan grupos de investigadores de las siguientes instituciones: Universidad Autónoma de Aguascalientes, Universidad de Colima, Universidad de Guadalajara, Universidad Autónoma de Guadalajara, Universidad Autónoma de Nayarit, Instituto

Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, Universidad de Guanajuato. En el caso concreto de Nayarit, el estudio incluyó los datos de egresados de un total de 18 carreras: ingeniero agrónomo, ingeniero pesquero, médico veterinario y zootecnista, ingeniero en control y computación, ingeniero electrónico, ingeniero mecánico, ingeniero químico industrial, matemáticas, contaduría y administración, economía, turismo, QFB y enfermería; con un total de 114 egresados de acuerdo con los siguientes periodos de egreso: 1975-1979, 1979-1984, 1984-1989, 1989-1994, 1994-1999 y 1999-2004. Son diversas las investigaciones y enfoques que abordan el tema Educación Superior y Empleo (ES-E) en el estado de Nayarit, se realizan desde hace quince años; encontramos estudios de egresados, seguimiento a ellos, economía de la educación, del capital humano, de los segmentos laborales. Estos, han considerado una, dos y hasta seis generaciones. Sin embargo, sólo han tomado una carrera universitaria. En las diversas reuniones de trabajo se recomendó que cada grupo definiera el número de licenciaturas y egresados. A la vez se diseñó un cuestionario, el cual contempló los siguientes bloques: datos sociodemográficos, empleo anterior, posterior al egreso y el actual (actividades, número de empleados, tipo empresa, salario), así como competencias profesionales. Su aplicación se realizó en los diversos municipios del estado. El presente es un trabajo de trayectorias laborales (primero dentro de la institución), cuyo fin es responder a preguntas como: ¿qué competencias adquiridas durante la formación universitaria incidieron en las actividades desarrolladas por los egresados durante su trayectoria laboral y cómo lo han hecho?, ¿qué competencias laborales se han ejercido durante la trayectoria laboral y si se consideran independientes de la formación universitaria?, ¿cuáles fueron las puertas de acceso al mercado laboral?, ¿qué aspectos destacan del comportamiento de su movilidad y calidad del empleo? En este momento la investigación se encuentra en la etapa de captura y análisis de sus módulos que contiene el instrumento; además de la investigación sobre las características socioeconómicas, educativas y del empleo de nuestro Estado.

Es una exigencia de esta investigación dar cuenta de cuestionamientos de origen macro, es decir, que pueden surgir de la comprensión del fenómeno en la perspectiva de las políticas públicas y su vinculación con organismos internacionales, de acuerdo con esto, se abren las interrogantes: ¿cómo se ha manifestado en análisis internacionales la relación entre formación profesional, educación superior y empleo?, ¿cuáles han sido las políticas educativas y económicas de distintos países, en particular del nuestro, para generar los vínculos entre formación y empleo

profesional?, ¿cómo se ha comportado en la región centro occidente, en particular Nayarit, la generación de empleos y el tipo de egresados universitarios?, ¿cómo se integran y movilizan en ambos planos territoriales los egresados de las IES en el ámbito laboral?, ¿qué variables influyen en la modificación de las competencias adquiridas en la formación profesional de los egresados?, ¿qué lecciones se pueden tomar para construir estrategias orientadas a la generación de círculos virtuosos entre educación y empleo, que permitan contribuir al desarrollo económico y social, tanto de Nayarit como de su entorno regional y nacional?

En relación a la aplicación del instrumento se tienen los siguientes avances. Se encuestó un total de 114 egresados de 18 carreras universitarias: contaduría (13.2%), economía (11.4%), medicina e informática (10.5%), derecho (8.8%), se consideraron los siguientes periodos de egreso: 1975-1979, 1979-1984, 1984-1989, 1989-1994, 1994-1999 y 1999-2004. Respecto a su nivel educativo alcanzado: especialidad (3%), maestría (9%) y doctorado (0%). El 26% de los padres son jornaleros; 54.4% de las madres se dedican a labores del hogar. Para el 66.7% la universidad le proporcionó elementos para autoemplearse; 74.6% la universidad lo formó de manera adecuada para desarrollar su profesión; 83.3% en el servicio social aplicó habilidades acordes a su profesión. En el primer empleo, el 28.1% se ubicó en el sector servicios públicos; 10.5% en el área de la salud. Estos elementos proporcionan algunas tendencias referenciales del empleo.

Desarrollo

Si bien existen grandes debates sobre la manera en que se articula la educación y el empleo en los procesos económicos, existe la certeza sobre la existencia de ésta y la necesidad de entenderla y mejorarla. Los procesos de desarrollo económico y social requieren del sustento de una estructura educativa que permita elevar los niveles de bienestar de la población. En ese sentido, el estudio sobre la relación educación empleo es pertinente. Su especificación en el plano regional responde a la necesidad de analizar las características particulares que asume en la RCO y que permita inducir procesos de mejora educativa en las universidades de la región y en las políticas educativas aplicadas a nivel regional, estatal y local.

La investigación se plantea en el contexto del debate teórico conceptual sobre el sentido y las perspectivas de la educación universitaria, así como sobre el estudio



de diversas políticas nacionales en términos de educación superior y empleo. El planteamiento del debate en términos de educación y empleo parte de la necesidad de establecer un marco común entre las diversas formas de entender múltiples categorías y problemáticas centradas tanto en la investigación educativa (competencias, capacidades, el sentido de la educación superior, especialización, diversificación, entre otras) como en el estudio del empleo (capital humano, subempleo, desempleo, informalidad, subcontratación, precariedad, etcétera).

El análisis internacional está vinculado con los impactos a nivel local (regional) de las acciones en global. Este permitirá referenciar la manera en que se manifiesta la relación educación superior con el empleo, para así vincular a profesionistas con el sector productivo. De esta manera se pretenden generar estrategias encaminadas a la solución o explicación de problemas advertidos en la región centro occidente, en particular en Colima, en cuanto al tipo de políticas educativas económicas que fortalecen o empobrecen la calidad o el nivel de los empleos; la identificación de las dinámicas internacionales con respecto al tipo de formación y de empleos que se generan; así como el tipo de formación que reciben los estudiantes universitarios (perfiles de egreso); entre otros aspectos. En cuanto al estudio específico de la Región Centro Occidente (que incluye Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco y Nayarit), el interés radica en la inserción directa de las instituciones de educación superior que participan en el estudio en tales estados. Esta región refleja la heterogeneidad productiva y social que caracteriza el conjunto del país, pero de igual manera cuenta con especificidades en materia de empleo y educación superior que se pretenden dilucidar.

Objetivo general

Identificar los factores que contribuyen a las transformaciones ocurridas en la estructura educativa y del empleo en el estado de Nayarit, de su entorno regional, en el marco de la globalización económica, los cambios de las políticas públicas y en los comportamientos institucionales, subjetivos en materia de educación y empleo. A partir de ello se plantea construir un marco de análisis para las perspectivas a mediano y largo plazo en la construcción de políticas públicas y en el diálogo con los actores educativos y laborales involucrados.

Proyectos vinculados a la investigación

Un antecedente inmediato es el estudio expansión educativa y empleo (EDEX), efectuado en la unión europea para España, Francia, Italia, Inglaterra y Alemania, con extensiones extrarregionales hacia los Estados Unidos y México. La investigación realizada en México fue coordinada por la Universidad de Guadalajara, con una amplia participación del ITESO y del CINVESTAV, así como contribuciones académicas específicas del colegio de la frontera norte. De acuerdo con este estudio, los cambios en la estructura de las ocupaciones están más asociados con las transformaciones del sistema educativo que con la demanda de las empresas. Dicho estudio generó un proyecto mayor, denominado especialidad de formación-especialidad de empleo (Esforem), que también será desarrollado en México y volverán a colaborar las instituciones e investigadores que participaron en EDEX (Flores, R., Román, L. 2004) [1]. En resumen, en el proyecto Esforem se afirma que un aspecto central en la oferta educativa consiste en definir el peso relativo de las distintas especialidades de formación, para responder a las necesidades de una economía sometida a cambios vertiginosos y facilitar la inserción profesional de nuevas generaciones.

Una tercera perspectiva nos la ofrece la propuesta de la Universidad de Guadalajara hacia este proyecto, que plantea lo siguiente: indagar sobre el mercado de trabajo nos remite a pensar en primer orden en cuestiones de oferta y demanda en el proyecto Empleo y Redes Sociales. Así, alrededor de esta dicotomía se generaron varios enfoques de análisis, siendo uno de los más reconocidos el de la teoría neoclásica. Si bien este enfoque da cuenta desde las variables que intervienen en el acomodo de las fuerzas del mercado para que se realice la compra y venta del trabajo, considera al mismo como un insumo más en el proceso productivo, al referirse que el trabajador elige entre una renta producida por trabajo y el tiempo de ocio. Sin embargo, este enfoque no da cuenta de variables menos cuantificables, como los intereses, motivaciones o las preferencias de los individuos involucrados en dicha transacción (Toharía, L. 1983) [2]. En este mismo marco se ha destacado la teoría del capital humano, que parte del supuesto de que cada individuo acude al mercado de trabajo con un acervo de conocimientos y experiencias que los individuos poseen y han adquirido principalmente a través de su formación y experiencia laboral. Este enfoque ha sido el sustento de políticas económicas y educativas que el Banco Mundial y otros organismos han aplicado en países latinoamericanos y otros en vías de desarrollo. Se argumenta que la inversión en tiempo y esfuerzo en educación, incidirá en la

inserción de los individuos en el mercado de trabajo (Blaug, Becker, Piore 1983)[3]. Si bien la educación-formación es un elemento definitivo en la inserción laboral, no es el factor que define la modalidad de dicha inserción, es decir, no siempre el individuo obtiene un empleo de acuerdo con sus cualificaciones.

Alternativamente cabe referir dos enfoques, uno relacionado de manera directa con la teoría institucionalista y específicamente en la teoría de la segmentación del mercado de trabajo (Doringer, Piore, Sabel) [4]. Este enfoque plantea que el mercado de trabajo se divide en segmentos que responden a características de la demanda y oferta. Por parte de la demanda se distinguen factores de orden tecnológico y organizacional. Por parte de la oferta se cuenta con subculturas de clase que se constituyen en los segmentos. De acuerdo con este enfoque el mercado de trabajo se dividirá en segmentos de acuerdo con las calificaciones, asociadas éstas con subculturas de los trabajadores.

El capital social está vinculado a la posesión de una red duradera de vínculos permanentes y útiles (Bourdieu, 1980) [5]. Este enfoque permitirá analizar la conformación de un patrimonio en base a relaciones sociales: familiares, de amistad, profesionales que hacen posible la inserción de los profesionistas en el mercado de trabajo. Cabe abordar el proceso de transición del profesionista egresado de la educación superior. Jordi Planas señala que es conveniente ubicar cuatro subprocesos internos básicos que definen una periodización (Planas, 1995) [6] el itinerario formativo, el tránsito de la escuela a la vida activa y el itinerario laboral.

El itinerario sociofamiliar y espacial. Al considerar los cuatro subprocesos internos de la transición se asume que el egresado profesionista interactúa en diversos ámbitos sociales y como tal tiene un origen socio-histórico, el cual se manifiesta por sus acciones como actor social dinámico a través de prácticas socioculturales, su expresión, el uso de elementos simbólicos, los cuales manifiestan miedos y configuración de redes sociales (Adler, 2002) [7]. El concepto de redes sociales es una construcción abstracta que permite identificar estructuras sociales que por lo general no están definidas por la sociedad y que de otra manera no serían identificables. Al configurar una red social como lo define Larissa Adler lo que le interesa al científico social es la forma en que las relaciones están ordenadas, cómo la conducta de los individuos depende de su ubicación en este ordenamiento y de qué manera influyen los propios individuos en los ordenamientos. (Adler, 2002:3) [7]

Características demográficas de Nayarit

Nayarit está integrado por 20 municipios, su territorio comprende una superficie de 28,073 kilómetros cuadrados, incluyendo las Islas Marías, por lo que ocupa el vigésimo tercer lugar en el país en cuanto porcentaje de tamaño. Los 20 municipios que integran al estado de Nayarit están agrupados en seis regiones económicas.

Región	Municipio	Porcentaje de superficie	Total	Población
Centro	Tepic	5.9	7.7	380,249
	Xalisco	1.8		49,102
Costa norte	San Blas	3.1	13.1	43,120
	Santiago	6.2		93,074
	Tecuala	3.8		39,756
Costa sur	Bahía de Banderas	2.8	9.5	124,205
	Compostela	6.8		70,399
Norte	Acaponeta	5.1	14.7	36,572
	Rosamorada	6.6		34,393
	Ruiz	1.9		23,469
	Tuxpan	1.1		30,030
Sierra	Del Nayar	18.5	42.0	34,300
	Huajicori	8.0		11,400
	La Yesca	15.5		13,660
Sur	Ahuacatlán	1.8	13.0	15,229
	Amatlán de Cañas	1.9		11,188
	Ixtlán del Río	1.8		27,273
	Jala	1.8		17,698
	San Pedro Lagunillas	1.9		7,510
	Santa María del Oro	3.9		22,412

Fuente: INEGI. Marco Geoestadístico Municipal. Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto 2010. [8]

La población total del Estado de Nayarit en el 2010 fue de 1,084 millones habitantes [9], lo que representó el 0.97% de la población total en el país, ocupó el lugar número 29 a nivel nacional por tamaño poblacional. En la última década, del 2000-2010, la tasa de crecimiento promedio anual fue de 1.61%; la más alta desde la década de los ochenta, sobresale el acelerado crecimiento poblacional del municipio de Bahía de Banderas que en los últimos 10 años, duplicó en número de habitantes de 59,808 en el 2000 a 124,205 en el 2010.

La densidad demográfica del Estado de Nayarit es de 33 habitantes por kilómetro cuadrado en el 2000 pasó a 38 habitantes por kilómetro cuadrado para el 2010. Por debajo de la media nacional que es de 57 habitantes por kilómetro cuadrado. La concentración demográfica se presenta en los municipios de:

- Tepic 35 %
- Bahía de Banderas 11.4 %
- Santiago Ixcuintla 8.6 %

Juntos concentran más de la mitad de la población estatal [10]. Observándose que los sectores secundario y terciario, en algunas ramas, son los que más aportan al Producto Interno Bruto PIB Estatal: 1) comercio, 2) servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, 3) construcción.

Resultados

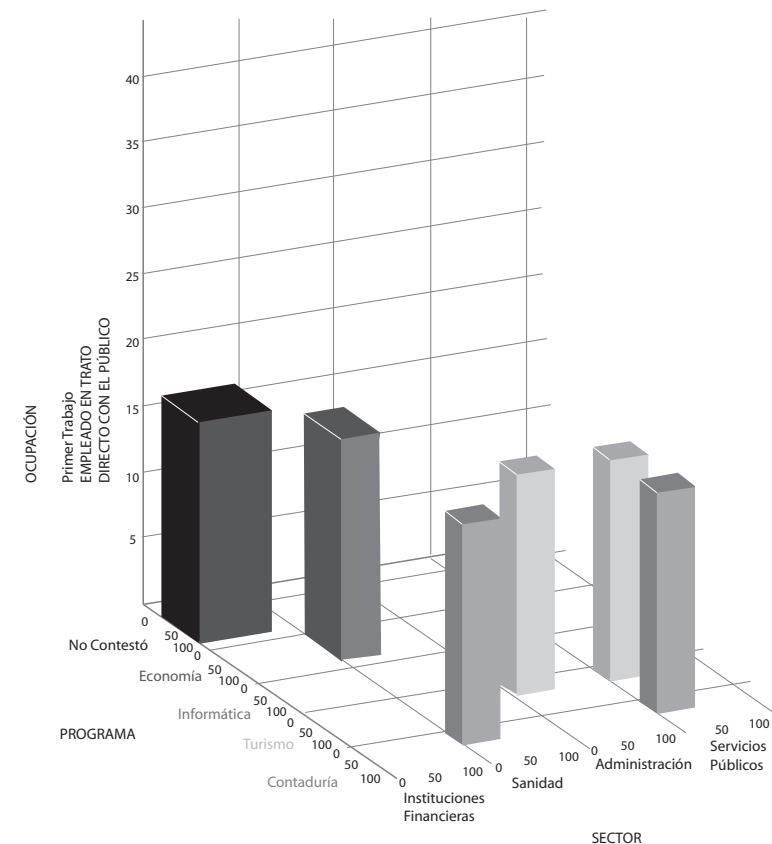
A continuación se muestra una sección del instrumento de trabajo que se aplicó a los profesionistas egresados de la Universidad Autónoma de Nayarit, en particular de los programas del área de ciencias económico administrativas, considerando un periodo de egreso entre 1980 y 2004. En esta parte se busca la vinculación entre la ocupación y el sector económico donde se ubican, así como la carrera del área en que se formaron.

La instrucción para el encuestador es preguntar por el trabajo previo al egreso de la universidad, el primero que se tuvo al egresar y por cada ocupación con duración mayor a seis meses. O preguntar por cada cambio de puesto o actividad.

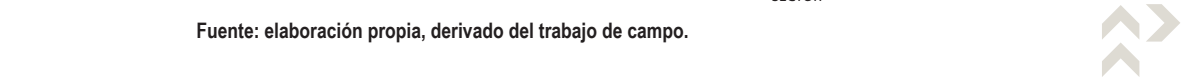
Cuadro1. Módulo III: trayectoria laboral

Pregunta	Previo al egreso	Al egresar	Actual o último
1. ¿Dónde trabajó? (Nombre de la empresa, negocio por su cuenta, trabajo familiar, etcétera)			
2. ¿De qué trabajó? (funciones principales que desempeñaron)			
3. ¿Cuánto tiempo duró en este empleo? (Para el encuestador: si la persona no recuerda la fecha, poner el tiempo aproximado de la duración del empleo, en meses) 01. Inicio 02. Término 03. Duración en el empleo	01	01	01

Grafica 1. Área Económico – Administrativa. Ocupación, sector (primer empleo)



Fuente: elaboración propia, derivado del trabajo de campo.



En esta gráfica se muestra que los profesionistas de las carreras de esta área en un 15% su puesto de trabajo está en la atención al cliente; un 50% de los licenciados turismo encuestados se ubican en el sector de la administración y servicio público. En cuanto a los egresados de contaduría, el 50% de ellos realizan la misma actividad, pero se ubican en el sector de sanidad y en la administración pública; por otro lado, los economistas encuestados (100%) que desarrollan esta actividad se localizan en el sector de sanidad. En el caso de los especialistas en informática no aparecen en la gráfica, lo que significa que al menos no están desarrollando esta ocupación.

Conclusión

Este proyecto de investigación, está en los inicios de la etapa de análisis de lo encontrado en el instrumento, como es evidente se está relacionando cada uno de los segmentos del instrumento con la referencia del contexto, específicamente con indicadores del estado referidos a la educación superior y económicos que apoyen a darle movimiento e interpretación; lo cual, debe enriquecer los productos y mantener la posibilidad de articular estos con lo que se haya encontrado en los otros estados de la región centro occidente.

La información recuperada en el instrumento, se complementa además con observaciones de tipo cualitativo, en especial cuando se documenta la experiencia de la aplicación, lo cual más allá del cuestionario se enriquece a partir de la opinión de los profesionistas y de algunos líderes locales, se tiene previsto que esta parte se desarrolle en una etapa posterior y sea complementaria al mismo proyecto.

Referencias

- [1] Flores, R., Román, L. (2004): *La distribución de la expansión educativa en el empleo: un análisis sobre México comparado con la Unión Europea y Estados Unidos* (EDEXMÉXICO AT2).
- [2] Toharia, L. (1983). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Alianza Universitaria de textos. Madrid.
- [3] Blaug, M. (1983). “El status empírico de la teoría del capital humano una panorámica ligeramente desilusionada”, En: Toharia L. (1983), *El mercado de trabajo, teoría y*

aplicaciones, Alianza Universitaria de textos. Madrid.

- [4] Doeringer, P. y Piore, M. (1971). “Los mercados internos de trabajo”. En: Toharia L. (1983), *El mercado de trabajo, teoría y aplicaciones*. Alianza Universitaria de textos. Madrid.
- [5] Bourdieu, P. (1980). “El capital social. Apuntes provisionales”. En: Zona abierta, capital social Madrid Núm. 94-95, 2001.
- [6] Planas, J. (1995). *La inserción social y profesional de las mujeres y los hombres de 31 años*. Instituto de ciencias de la educación de la universidad de Barcelona, Barcelona.
- [7] Adler, L. (2002). Redes sociales y partidos políticos en Chile. *Redes Revista Hispana para el análisis de redes sociales*. Volumen 3, Núm 2.
- [8] INEGI. (2010). Marco Geo estadístico Municipal. Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto. Nayarit.
- [9] INEGI. (2010). Censo de Población y vivienda 2010
- [10] Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017. Nayarit.



Seguimiento a egresados de posgrado del Instituto de Formación Docente del Estado de Sonora: generaciones 2005-2010



Jesús Enrique Mungarro Matus,
Priscila María Monge Urquijo

*Instituto de Formación Docente del Estado de Sonora
j.mungarro@ifodes.edu.mx, p.monge@ifodes.edu.mx*

Resumen

En este documento se presenta el primer reporte parcial del Seguimiento a Egresados de Posgrado de las Unidades Académicas del Instituto de Formación Docente del Estado de Sonora. Mediante este proceso se explora el impacto educativo que tuvieron en sus egresados los programas de especialización y maestría que fueron ofertados por las instituciones formadoras de docentes de la entidad, durante el periodo 2005-2010. La metodología para el seguimiento parte de la propuesta de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), así como de algunos elementos de la Metodología de Graduados. Se trabajó con una muestra de 619 egresados del posgrado, los resultados muestran que un porcentaje elevado señaló que los aprendizajes obtenidos a partir de los estudios de posgrado tuvieron una aplicación directa en el ámbito laboral. Asimismo, los participantes manifestaron sentirse satisfechos con la formación recibida en el programa cursado.

Palabras clave: egresados, posgrado, programa educativo, práctica profesional, movilidad laboral.

1. Introducción

Los estudios de posgrado en educación han cobrado especial relevancia en las últimas dos décadas, las causas a las que se atribuye la expansión de este tipo de estudios han sido de distinta índole; entre otras se destaca el papel protagónico que han tomado en la formación de investigadores y profesionales de alto nivel, sin olvidar por supuesto las otras variables, que hacen que un importante número de profesionistas incursionen en posgrados en educación, entre ellas destacan las asociadas a la movilidad laboral y al supuesto incremento de las percepciones económicas vía estímulos académicos por el factor de profesionalización.

El incremento en el número y la diversidad de programas en el área de educación que se ofrecen en el mercado nacional y estatal, refleja la aparente importancia de la inserción de los profesionistas en el posgrado, se atiende en cierta medida, la demanda educativa, sin olvidar que se requiere un análisis sobre la calidad de dichos programas en la formación de los egresados. (Barbieri y Rodríguez, 2010) En el país son pocas las instituciones de educación superior que han realizado el seguimiento de egresados a programas de posgrado en educación, el primer documento encontrado



fue el Estudio a Egresados de la Maestría en Educación. Campo: Formación Docente en el ámbito regional de la UPN, Unidad 211 de Puebla, este contempla dos aspectos metodológicos en los que se sustentan los estudios de egresados (Valenti y Varela, 2003): a) el mercado de trabajo es una fuente de información para conocer la trayectoria laboral y profesional de los egresados; b) el factor que determina en mayor medida la inserción y desempeño profesional de los egresados es la formación recibida en las IES.

El segundo estudio fue desarrollado por la Universidad Autónoma de Guadalajara, en el estado de Colima, se trata de un estudio de egresados de la maestría en educación de tipo descriptivo, con carácter exploratorio y tiene como propósito identificar la trayectoria y ubicación laboral de los egresados y evaluar el desarrollo profesional de los mismos.

Para los propósitos de este trabajo, se parte del concepto de egresado entendido como aquel estudiante que aprueba y acredita la totalidad de asignaturas y actividades del plan de estudios.

1.2. Objetivo general

Este estudio pretende identificar la pertinencia de los conocimientos adquiridos y su aplicación en la práctica profesional por parte de los egresados, al constatar el grado de movilidad laboral obtenido por los mismos una vez cursado el plan de estudios; todo con la finalidad de tomar decisiones para fortalecer la operación de los programas educativos.

1.3. Preguntas de investigación

¿Quiénes son los egresados de posgrado del IFODES? ¿Cómo ha impactado la formación del posgrado en la práctica profesional de los egresados y en sus esquemas de movilidad laboral?

1.4. Supuestos

Las variables de tipo económico son las que determinan que una persona se inserte en estudios de posgrado, ya que el individuo piensa que con ello logrará mejorar su nivel de percepciones en el corto plazo.

2. Metodología

2.1. Participantes

Para efectos de esta investigación se analizaron los siguientes programas: la “Especialización en proyectos de Innovación educativa”, “Maestría en Educación con Campo en: Formación Docente”, “Maestría en Educación Especial” y la “Maestría en Docencia de la Educación Media Superior”, se trabajó con 619 egresados de los mismos.

Unidades Académicas participantes: Escuela Normal Superior de Hermosillo, Subsede Obregón; Escuela Normal Superior de Hermosillo, Subsede Navojoa; Universidad Pedagógica Nacional Unidad Hermosillo; Universidad Pedagógica Nacional Unidad Navojoa; Universidad Pedagógica Nacional Unidad Nogales, La metodología que se utilizó para llevar a cabo esta investigación es la propuesta por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), así como algunos elementos de la Metodología de Graduados. De ambos modelos se retomaron algunas características y se adaptaron a las necesidades del estudio.

2.2. Alcance del estudio

Se trata de un estudio descriptivo de corte transversal y correlacional, cuya finalidad es describir las características sociodemográficas y la opinión emitida por los egresados sobre el impacto de la formación que recibieron en la institución de procedencia.

2.3. El cuestionario

Para cumplir con los objetivos del estudio se utilizó el cuestionario de Castillo y Barrientos (2007) para el seguimiento de egresados de Escuelas Normales de Sonora realizado de febrero a mayo de 2007. El instrumento fue adaptado a partir del esquema básico para seguimiento de egresados de ANUIES, propuesto por Valenti y Varela (1998). De la versión original se rediseñaron los apartados de trayectoria laboral, inserción al campo docente y expectativas de estudios de posgrado. El cuestionario fue probado con estudiantes de la Escuela Normal Superior de Hermosillo, se reorientaron aquellos reactivos que resultaron confusos para ser respondidos o irrelevantes para la muestra estudiada. A diferencia del instrumento

aplicado en las Escuelas Normales de Sonora, en donde se contaba con datos actualizados de los egresados, en este instrumento se incluyeron otros reactivos con la finalidad de recabar información personal de los participantes, ya que los datos proporcionados por el IFODES requerían actualización, dicha situación no permitió reducir la extensión del instrumento.

La versión final del cuestionario quedó integrada por un total de 50 preguntas, divididos en seis variables: 1) datos de identificación personal; 2) información sobre el programa cursado; 3) satisfacción del egresado con la formación recibida en el posgrado; 4) mercado laboral; 5) impacto de los estudios de posgrado en la práctica docente; 6) datos del contexto familiar del egresado.

2.3.1 Descripción de cada variable

Datos de identificación personal: estas son variables atributivas e información que permitirá actualizar la base de datos de los participantes, se solicitan entre otros el nombre, edad, sexo, estado civil, dirección, teléfono, correo electrónico, etcétera.

Información sobre el programa cursado: con esta variable se pretende abordar los puntos específicos que se desarrollaron en el programa cursado por los egresados.

Satisfacción del egresado con la formación recibida en el posgrado: esta variable se desagrega en varias preguntas que intentan identificar el nivel de satisfacción que siente el egresado con la formación que recibió en la escuela normal, entran en juego en este apartado la pertinencia de los contenidos generales y específicos de la licenciatura cursada.

Mercado laboral: identifica cómo fue el proceso de inserción del egresado al ámbito laboral, las diversas razones que le ayudaron u obstaculizaron su ingreso a la docencia, así como el tiempo de permanencia en un empleo relacionado con la docencia.

Impacto de los estudios de posgrado en la práctica docente: con esta variable se explora la manera en que los estudios de posgrado han influido en el desempeño profesional y la mejora de las competencias docentes de los egresados.

Datos del contexto familiar del egresado: a través de esta variable se pretende establecer una correlación entre el tipo de hogar de donde proviene, el nivel de estudios de los padres del egresado, así como otros ítems de contexto.

2.4. Procedimiento

Para la realización del trabajo de campo se designó a un coordinador operativo de cada unidad académica, quien a su vez supervisó un equipo de colaboradores, quienes desarrollaron las tareas de ubicación de egresados, aplicación de cuestionarios, llenado de base de datos y reducción de datos por cohorte.

La capacitación de los coordinadores operativos y colaboradores se desarrolló por medio de sesiones de video-enlace que se llevaron a cabo durante los meses de septiembre y octubre de 2011, en las instalaciones de las Unidades Académicas y de los centros de maestros de las localidades participantes, la capacitación en la primera fase tuvo el objetivo de proporcionar al equipo de trabajo las estrategias de localización vía telefónica y a través de eventos masivos en los que pudiesen congregarse al mayor número de egresados primero para actualizar y depurar el padrón de egresados. La segunda fase se destinó a entrenar a los colaboradores para la aplicación de los instrumentos y procesamiento de los datos.

2.4.1 Procedimiento para ubicar a los egresados

Para tal efecto se aplicó la técnica bola de nieve o virus, que consistió en ubicar en el padrón de egresados de las unidades académicas que habían impartido los programas de posgrado a las generaciones estudiadas, posteriormente se procedió a localizar a los egresados vía telefónica, explicándoles las finalidades del estudio e indicándoles que respondieran al cuestionario electrónico instalado en el portal de IFODES; a su vez se les solicitó que auxiliaran a los encuestadores para actualizar datos de otros egresados y que sirvieran como conducto para invitarlos a responder el instrumento electrónico.

Las dificultades que reportaron frecuentemente los encuestadores fue que a la mayoría de los egresados no los pudieron ubicar en el domicilio proporcionado por la base de datos, y a los que lograron ubicar vía telefónica, se negaban a responder el cuestionario en la modalidad electrónica; por lo que se procedió a la aplicación del instrumento impreso, con la finalidad de obtener un mayor número de participantes por cohorte generacional.

2.4.2. Aplicación del cuestionario

Para ampliar el espectro de aplicación del instrumento se utilizaron dos modalidades, una para ser respondida de manera impresa y la otra vía electrónica. Para aplicar instrumento impreso se aprovecharon reuniones de egresados, una celebrada en el mes de agosto de 2011, por lo que se procedió a entregar el cuestionario, mismo que fue respondido por los asistentes.

La segunda etapa consistió en localizar a los egresados que no asistieron a la primera reunión y cuyos datos permitieron su ubicación en alguno de los municipios de la entidad. Para realizar esta tarea fue necesario el desplazamiento de los encuestadores a los diferentes puntos del estado, se procedió a establecer citas con los egresados para posteriormente aplicar el instrumento.

2.5. Análisis de datos

Para el análisis de datos cuantitativos se utilizó el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS vs 19), para luego efectuar tareas de codificación, elaboración y depuración de la base, así como tablas y gráficos. Se siguieron los procedimientos estadísticos usuales y sugeridos para validar por constructo (Nunnally J. y Bernstein, 1995). Respecto al análisis de datos cualitativos se utilizó el Software Atlas ti vs 6.2.

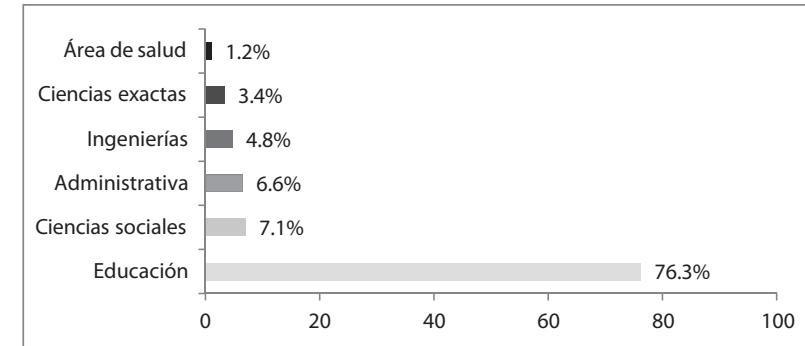
3. Resultados

A continuación se describen de manera detallada las variables de contexto de los 619 egresados pertenecientes a las 14 instituciones formadoras de docentes adscritas al IFODES que cursaron los distintos programas académicos de posgrado en el periodo entre el año 2005 y 2010.

La edad promedio de los participantes fue de 39 años, 67% de los mismos pertenecieron al género femenino y 33% al masculino. Respecto al estado civil, el 69% fueron casados, 19.5% solteros y solo el 2% viudos. Con relación al tipo de sostén que tenía la institución donde cursaron estudios de licenciatura los egresados, se encontró que 89.7% realizaron su licenciatura en una institución pública y solo 10.3% en una privada. En el gráfico 1, se observa el tipo de licenciatura cursada por los egresados del posgrado, la licenciatura en educación sobresale en un 76.3%; posteriormente

se ubican las ciencias sociales 7.1%; las ciencias administrativas 6.6%; ingenierías 4.8%; ciencias exactas 3.4% y en su minoría, las pertenecientes al área de la salud 1.2%.

Gráfico 1. Tipo de licenciatura cursada



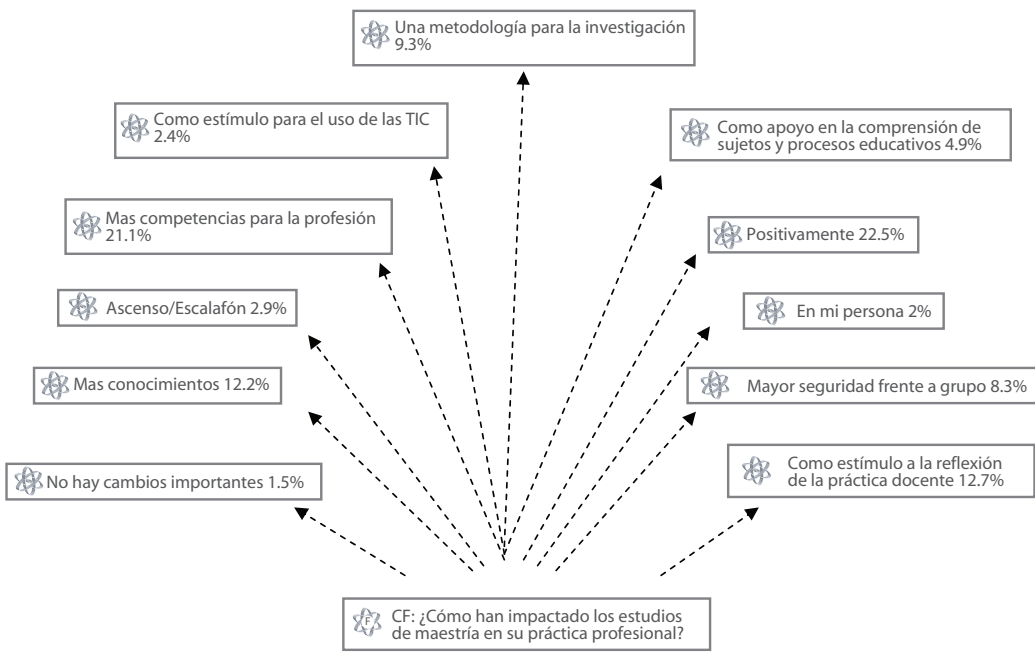
El nivel educativo en que laboran principalmente los egresados es en primaria (42%), el tipo de contratación que mencionaron tener la mayoría de los participantes es de base (84%). El 21% de los egresados labora en el nivel preescolar, donde 93% tiene contratación de base. El 13% de los egresados se encuentran ubicados en los niveles de secundaria y bachillerato; 87% de quienes trabajan en secundaria tienen un contrato de base, el 82% de los que laboran en bachillerato mantienen el mismo estatus laboral.

Después se ubican los egresados que laboran en alguna universidad (6%); en menor porcentaje quienes se desempeñan en bachillerato tecnológico y universidades tecnológicas con 4% y 1% respectivamente. Del total de egresados participantes, 85% cuentan con una contratación de base, 9% son interinos y solo el 6% gana por honorarios.

En el Gráfico 2 se observan los principales argumentos de los egresados respecto al impacto que tuvieron los estudios de maestría en su práctica profesional. Con mayor representatividad los egresados aseveran que existe un impacto positivo (22.5%) en haber cursado el posgrado, el 21.1% menciona haber adquirido más competencias para la profesión docente, 12.7% refieren que el posgrado fungió como un estímulo

para la reflexión sobre la práctica docente, 12.2% asegura haber obtenido más conocimientos relativos al área educativa en general; en menor medida se observan argumentos como el posgrado como vía de ascenso escalafonario 2.9%, los estudios de posgrado como estímulo para el uso de las TIC aplicados a la educación 2.4%, cambios personales propiciados por la inserción en los estudios de posgrado 2% y solo una segmento poco significativo de la muestra estudiada manifestó que no existen cambios importantes en su persona a partir de dichos estudios (1.5%).

Gráfico 2. Impacto del posgrado en la práctica profesional.



Se observa que el 77% de los egresados laboran en una sola institución, mientras que el 23% laboran de manera paralela en otra (ver tabla 1). Existe poca variación entre el papel que se desempeñan aun cuando el egresado labore o no de manera paralela en otra institución, es decir los egresados ejercen preponderantemente funciones académicas. Se presenta mayor representatividad en el rol de docente frente a grupo (74% y 78% respectivamente); posteriormente se encuentra el rol de directivo (17% y 13%); y por último, el administrativo (5% y 4%) y asesor técnico pedagógico (4% y 6%).

Tabla 1. Contingencia entre el papel que desempeña en la institución y si labora paralelamente en otra empresa.

	¿Labora de manera paralela en otra institución o empresa?	¿Qué papel desempeña en la institución educativa en la cual labora?				Total
		Docente frente a grupo	Directivo	Asesor técnico pedagógico	Administrativo	
No	Frecuencia	354	81	19	23	477
	Porcentaje laboral	74%	17%	4%	5%	100%
	Porcentaje papel	77%	82%	70%	82%	77%
Sí	Frecuencia	108	18	8	5	139
	Porcentaje labora	78%	13%	6%	4%	100%
	Porcentaje papel	23%	18%	30%	18%	23%
Total	Frecuencia	462	99	27	28	616
	Porcentaje labora	75%	16%	4%	5%	100%
	Porcentaje papel	100%	100%	100%	100%	100%

4. Conclusiones

Un alto porcentaje de egresados de los programas descritos manifiestan que los aprendizajes obtenidos en el transcurso de los estudios postsecundarios tienen una aplicación directa en el ámbito laboral, mencionan sentirse satisfechos con el programa cursado. En lo que corresponde a la movilidad laboral, un segmento importante menciona que los estudios de posgrado no influyeron de manera significativa para mejorar su estatus profesional o el nivel de percepciones económicas.

Los estudios que imparte el IFODES abarcan en su mayoría a personal docente que labora en el sistema público, principalmente en la educación básica, quienes han buscado la continuidad de los estudios de licenciatura en educación al insertarse en alguno de los programas de posgrado afines a dicha área del conocimiento.

Por otra parte, se observa que gran porcentaje de egresados (85%) tenían estabilidad laboral al momento de realizar sus estudios, situación que les permitió sufragar los gastos generados por el programa y concluir con el mismo.

En relación al impacto de los estudios de posgrado en la práctica profesional, el principal hallazgo en este rubro da cuenta que casi la cuarta parte de los participantes (22.5%) mencionó que los estudios de posgrado han tenido un impacto positivo, permitiéndoles desarrollar mayores competencias para hacer frente a las tareas profesionales que desempeñan como docentes en el aula, lo cual permite vislumbrar el nivel de aceptación que tienen los programas ofertados por el IFODES entre el profesorado sonorense.

Referencias

- [1] ANUIES. (2006) *Metodología del programa para el estudio de egresados*. Subdirección de desarrollo institucional.
- [2] ANUIES (1998). *Metodología básica para el seguimiento de egresados en Educación superior*. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- [3] Rodríguez, R; Urquidi, L; Pérez, A. (2011). Nueva configuración del posgrado en Sonora. *Perfiles educativos*. Vol. XXXIII, Núm. 131, ISUE UNAM.
- [4] Valenti, G. y Varela G. (2000). *Construcción analítica del estudio de egresados*. México. ANUIES.
- [5] Castillo, E., Barrientos D., Ramírez, G. (2007) *Investigación educativa en las Escuelas Normales de Sonora: Práctica docente y seguimiento de egresados*, México, Universidad de Sonora/SEC-CEPES.
- [6] Nunnally, J. y Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica 3ra Ed*. México: McGraw-Hill.

Fuentes consultadas

- IEA (2005). Programa Estatal de Educación del Estado de Aguascalientes, Gobierno del Estado.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Laurent, M., Acuña, M. (2007). Egresados de la maestría en ciencias de la educación en: www.comie.org/congresos/memorias/v9/ponencias.
- SEP (2006). Programa Sectorial de Educación, Secretaría de educación Pública.
- Uribe, C. (2007). Departamento Regional de Operaciones II, del Banco Interamericano de Desarrollo, basado en el informe de consultoría preparado por Reimers, F y Cárdenas, S. de la Universidad de Harvard.



Transición al empleo de egresados de un posgrado en educación



Hilde Eliazer Aquino López

Centro Universitario de los Valles, Universidad de Guadalajara
heliazer@gmail.com, hildeeliazer2003@yahoo.com.mx

Resumen

Justificación. Esta investigación formó parte de un proceso autoevaluativo para valorar la eficiencia que ha tenido el posgrado, un programa de Doctorado en Educación en la zona centro occidente de México.

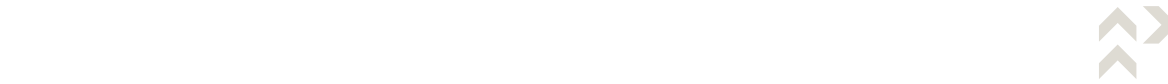
Problema. En la generación 2005-2008, la matrícula se incrementó en 95.8%. A su egreso, el 25% tuvo dificultades para incorporarse a un espacio laboral. Transcurrido un año, resultaba importante para el posgrado dar seguimiento a los procesos de reinserción y las condiciones laborales en que se reincorporaron.

Métodos. El seguimiento de los egresados se realizó mediante una encuesta virtual. Se reconstruyeron los itinerarios tomando en consideración la propuesta de Sarchielli. Con los empleadores se realizó un seguimiento desde la propuesta de Margarita Baz (2001), mediante entrevistas semiestructuradas.

Resultados. Los egresados del Doctorado en Educación se incorporaron a trabajar en los estados de Jalisco, Chiapas, Colima, Durango Querétaro y Tabasco. La movilidad laboral que han experimentado corresponde a cuatro tipos: 1. cambio en las funciones que realizan en la instancia empleadora, sin transformar el nombramiento de trabajo (13.63%); 2. cambio de empleo en la misma institución en que laboran (27.27%); 3. sin movilidad (22.72%); 4. tener un segundo empleador (13.63%).

Conclusiones. Los estudiantes-empleados ingresaron al programa de doctorado con un compromiso con su grupo laboral; a su vez contaron con una relativa seguridad en cuanto a preservar un espacio de trabajo. Lo anterior permite afirmar que contaban con una estructura relacional en el trabajo, lo que constituía un capital relacional para la reinserción laboral al egresar del posgrado. Esta reinserción fue en un espacio laboral con características específicas, un campo científico (Bourdieu, 1994) el cual se caracteriza por la alta competitividad entre sus miembros por legitimar su presencia y permanencia a partir de la autoridad científica que han logrado integrar. La valoración de si estas plazas son precarizadas o de calidad implican tomar en cuenta (Oliveira: 2006) los niveles de ingreso económico, la jornada de trabajo y las prestaciones laborales.

Palabras clave: Itinerario laboral, reinserción laboral, empleabilidad, seguimiento de egresados.



1. Introducción

Lo que motivó esta indagación fue el autoestudio de un programa de posgrado y los objetivos de la investigación. El marco socioeconómico de la globalización condiciona los procesos de reinserción laboral de los egresados del posgrado. El tipo de empleo al que accederá puede variar en un continuo que tiene en sus extremos: el trabajo “decente” en un lado y en el opuesto al trabajo precarizado.

2. Problema

El paso de la educación al primer empleo solía ser corto, en la época en que la demanda de profesionistas rebasaba la oferta de egresados. En la actualidad es común que, debido a los cambios en el mercado laboral, para tener un empleo estable se debe tener, previamente, empleos precarizados o temporales, seguidos de periodos de desempleo; lo que convierte al itinerario laboral en una ruta larga que en ocasiones resulta desalentadora (Jacinto 1996, Ramírez, 1998, Roberts et al, 1994).

En el mercado laboral mexicano, los egresados universitarios desplazan de manera gradual de las labores productivas a personas con menores niveles de educación formal. Esto se debe a que se ha incrementado la demanda de mano de obra calificada, la de trabajadores con educación superior aumento en 2.5% mientras que la de aquellos con primaria cayó 1.9 %. Sin embargo, el crecimiento en empleos es insuficiente para brindar un espacio laboral a los egresados de estudios universitarios o posgraduados; asimismo, las condiciones laborales se han precarizado.

La metodología seleccionada fue el seguimiento de egresados y empleadores por medio de encuestas a los primeros y entrevistas a los segundos. A partir de la indagación se identificaron los procesos de reinserción de esta generación y el perfil de empleabilidad que puntualizaron los empleadores.

El programa de Doctorado en Educación en que se realizó esta investigación se localiza en el estado de Jalisco, México. Cuenta con tres generaciones egresadas 1999-2002, 2002-2005 y la 2005-2008; al egreso de la segunda generación el 25% de egresados tuvo dificultades para incorporarse a un espacio laboral en qué desarrollarse como investigadores.

Durante el ciclo 2009-2010 y 2010-2011, se realizó un seguimiento de egresados a la generación 2005-2008 para dar cuenta de las dinámicas que limitaban o favorecían y las condiciones laborales en que se habían reincorporado. Esta cohorte cuenta con 22 miembros, de los cuales el 76.19 % aceptaron participar por medio de encuestas virtuales.

Resultaba importante para el posgrado dar seguimiento a los procesos de reinserción para dar cuenta de las dinámicas que la limitaban o favorecían y las condiciones laborales en que se han reincorporado.

3. Desarrollo teórico

Las condiciones económico políticas de un grupo enmarcan las actividades que en él tienen lugar, sean de naturaleza laboral o cultural. La primera década del siglo XXI, en el mundo en general y en México en particular, se caracterizó por presentar como dinámica socioeconómica la globalización; concepto que designa la fase actual del capitalismo y que presenta como características el desarrollo de procesos productivos globalizados. En un clima de incertidumbre en que coexisten pequeñas y grandes empresas, los trabajos pierden estabilidad, a la par que surge una amplia gama de empleos que van desde los asalariados hasta los no asalariados.

A partir de la década del sesenta los procesos productivos se han transformando rápidamente, por efecto de los cambios tecnológicos, en la organización de la producción y del trabajo derivados de la globalización de los mercados. Todo esto conlleva nuevos requerimientos de formación para el empleo, a veces difíciles de adquirir a través de la educación formal. De manera paralela, se constata una gran inestabilidad e incertidumbre acerca de las competencias laborales requeridas a mediano y largo plazo. Uno de los efectos de estos cambios es la necesidad de redefinir las dinámicas de formación y las relaciones entre la educación y el trabajo.

La precariedad de las relaciones y condiciones laborales implica la vulnerabilidad social de amplios sectores de la población y el debilitamiento del trabajo como uno de los mecanismos básicos de la integración y movilidad social (1).

Las credenciales con mayor validación por parte de las instancias certificadoras serán

más competitivas en el mercado laboral y brindarán ventaja a los egresados de estos programas sobre aquellos que pertenezcan a instituciones educativas con menor reconocimiento en su carrera por obtener un trabajo menos precarizado.

3.1 La incorporación al campo científico

El egresado del Doctorado en Educación se incorpora a un espacio académico con características específicas, el campo científico; Bourdieu (1994) lo define como un sistema de relaciones objetivas entre posiciones, es el lugar de una lucha de competencia, que tiene por apuesta específica el monopolio de la autoridad científica, definida como capacidad técnica y poder social; entendidos en el sentido de capacidad de hablar y actuar de manera legítima en materia de ciencia, que está socialmente reconocida a un agente determinado.

El campo científico presenta una serie de tensiones, la lucha por la hegemonía entre los grupos de los consagrados o sabios por mantener y reproducir sus posiciones de poder. La estructura del campo científico se encuentran en una estructuración permanente; una deconstrucción a partir de sus relaciones con el Estado, con la estructura económica y otras instancias con las que interactúa; por lo que, la globalización de la economía y las condiciones que presenta tiene un impacto condicionante de las prácticas que se desarrollan en el interior de este campo.

Este espacio presenta sus propias estrategias de legitimación, objetivadas en: investigaciones, reportes, publicaciones. Dentro de la jerarquía instituida, los científicos ya consolidados, esto es con autoridad científica, tienen la prerrogativa de legitimar el trabajo que desarrollan los aspirantes a pertenecer al campo. Se constituye como una especie de capital social que asegura una posición de poder dentro de este campo, el cual es susceptible de ser acumulado, transmitido o reconvertido a otra especie de capital.

En principio y de hecho, sólo los sabios comprometidos en el juego tienen los medios para apropiarse simbólicamente de la obra científica y para evaluar sus méritos. Y también de derecho, quien apela a una autoridad exterior al campo sólo se atrae el descrédito (2).

La entrada al campo para los aspirantes implica una lucha, de competencia entre iguales por conseguir un espacio dentro y desigual con los consolidados para ser legitimado por ellos. Por su parte, los científicos dominantes desarrollan prácticas que perpetúan el orden establecido, que están estructuradas bajo la forma de un *habitus* científico: sistemas de esquemas generadores de percepción, de apreciación y de acción; a partir de ejercen una acción pedagógica con sus alumnos y colegas recién incorporados.

4. Metodología

Los estudios sobre el desempeño de los egresados constituyen una alternativa para el autoconocimiento y planeación de procesos tanto de mejora y consolidación de las instituciones educativas. Las encuestas de egresados diseñadas para realizar el seguimiento de una cohorte generacional, permiten recuperar información acerca de su situación laboral, las condiciones y reconocimiento que tienen por parte de los empleadores.

Como parte complementaria los seguimientos de empleadores tienen el objetivo de identificar, describir las características de inserción y desempeño laboral para efectos de evaluar y retroalimentar los programas educativos que han cursado. Ambos seguimientos presentan estrategias para el autoestudio del posgrado. El seguimiento a egresados se realizó mediante una encuesta virtual de acuerdo con la propuesta de Sarchielli.

Con los empleadores se realizó un seguimiento desde la propuesta de Margarita Baz (2001) quien enfatiza la importancia de estudios cualitativos que muestren las características específicas de las instituciones. Se decidió utilizar entrevistas temáticas estructuradas para recuperar la opinión de los empleadores. El 75% de los empleadores aceptaron participar en el seguimiento, se realizaron un total de 12 entrevistas semi-estructuradas, con preguntas abiertas y cerradas.

5. Resultados

El 72.72% de los miembros de esta cohorte se asumieron como estudiantes-trabajadores. De los que ingresaron al posgrado, el 40.90% contaban con un empleo base de tiempo completo (de entre 36 y 48 horas) y el 36.36% contaban con contrato

laboral (de entre cinco y 40 horas). Este soporte laboral fue constante a lo largo de los estudios de doctorado para el 63.63%, ya que les proporcionó apoyo económico (diferenciado) y con prestaciones (no especificadas).

5.1 Procesos de reinserción laboral desarrollados por la generación 205-2008

Los miembros de la cohorte generacional 2005-2008 se incorporaron a trabajar en los estados de Jalisco, Chiapas, Colima, Durango, Querétaro y Tabasco. En un solo caso el egresado tuvo que reubicar su domicilio con motivo del trabajo (4.54%), lo que podría denominarse como migración ilustrada o migración de talentos.

El 69.69% de los miembros de esta generación acudieron al doctorado apoyados por el empleador y de ellos el 4.54% becado por una fundación y regresaron a su entidad federativa, mientras que el 9.09% interrumpió su trayecto laboral mientras duró su estudio del doctorado.

5.2 Tipos de reinserción laboral de la generación 2005-2008

Para el 9.09% la transición a un nuevo trabajo tuvo lugar en un lapso de 15 meses de su egreso, se reubicaron con un nuevo empleador (se les ha denominado “reubicados”); uno de ellos a una plaza definitiva de tiempo completo y otro a un contrato por tiempo completo.

Al 4.54% la cualificación obtenida en el posgrado los permitió competir con éxito por una estancia posdoctoral nacional en una convocatoria del CONACYT, por lo que se ha prolongado el momento de la transición a un nuevo empleo. Para el 72.72% que continuaron laborando o con beca/permiso institucional mientras realizaban sus estudios de doctorado no presentaron un momento diferenciado de transición al trabajo, sino una ampliación de las funciones que se encontraban desempeñando.

La movilidad laboral que han experimentado corresponde a cuatro tipos.

1. Cambio en las funciones que realizan en la misma instancia empleadora, sin transformar el nombramiento de trabajo. Esto implica una ampliación de las responsabilidades en investigación, docencia o actividades administrativas; sin que

por ello exista una mayor remuneración o cambio en las condiciones de contratación (13.63%).

2. Cambio de empleo en la misma institución en que laboraban de manera previa a su ingreso al posgrado; esta transformación consideró un nuevo nombramiento, una ampliación de horario, de funciones y mejora en las condiciones de contratación de los doctores (27.27%).

3. Sin movilidad, los egresados realizaban las mismas actividades que antes de ingresar al doctorado y las mismas condiciones de contratación (22.72%).

4. Un segundo empleador, el 13.63% de los miembros de esta generación se incorporaron en un segundo empleo a partir de su egreso del doctorado.

5.3 Condiciones laborales

El 59.09% cuentan con plazas definitivas, de base, en las que tienen prestaciones diferenciadas de acuerdo con las instancias empleadoras, el 13.63% cuentan con contratos laborales de tiempo completo en instituciones de educación pública. Los horarios en los que se incorporaron fluctúan entre 30 y 50 horas semanales. De los egresados que participaron en la encuesta solo el 50% (36.36% de la generación) dieron respuesta al salario que perciben: va desde los 275.00 hasta 600.00 pesos la hora, una oscilación de más del 100% entre los extremos.

De las prestaciones que les brinda su empleo como los servicios médicos (41.66%) nombran las “de ley” sin puntualizar cuales con el 33.33%; el 25% de los empleadores mencionan que los aguinaldos que reciben los doctores empleados, los incentivos por puntualidad y asistencia o por eficiencia en el trabajo; un 16.66% nombran las vacaciones, préstamos, despensa, bonos, caja de ahorros, jubilación o seguro de retiro y el Infonavit.

Los salarios devengados y las prestaciones nombradas muestran la heterogeneidad entre la calidad de las condiciones de los empleos en las instituciones de educación superior en el territorio nacional.

6. Conclusiones

Los estudiantes-empleados ingresaron al programa de doctorado con un compromiso asumido frente un grupo laboral en el campo educativo, a su vez contaron con una

relativa seguridad en cuanto a preservar un espacio de trabajo (de base o contar con un contrato a su egreso). Lo anterior permite afirmar que contaban con una estructura relacional en el trabajo, lo que constituía un capital relacional¹ para la reinserción laboral a su egreso del posgrado. Esta reinserción es a un espacio laboral con características específicas, un campo científico (Bourdieu, 1994) el cual se caracteriza por la alta competitividad entre sus miembros por legitimar su presencia y permanencia a partir de la autoridad científica que han logrado integrar.

Obtener un posgrado que pertenece al PNPC proporciona a los egresados del prestigio de presentar las mejores credenciales. Un capital simbólico que les permite consolidar una autoridad científica con la que incorporase a la lucha por la hegemonía, por la reproducción de las posiciones de poder asumidas por el grupo de trabajo que los ha apoyado en su formación en el posgrado (“me brindó realización personal, estabilidad laboral”), o en el caso de los miembros de este grupo que no contaban con un espacio laboral (4.54%) a la lucha (con mayores probabilidades de éxito) por un empleo con mejores condiciones (“empleo decente”, OIT). Los posgrados que pertenecen al PNPC cuentan con la certificación de los grupos evaluadores del campo científico que detentan una posición de autoridad científica de alta jerarquía. A partir de la reinserción laboral y la movilidad experimentadas, los itinerarios laborales de esta generación se pueden tipificar de la siguiente manera: 1. itinerario en transición 4.54%; 2. itinerarios reubicados 9.08%; 3. itinerarios laborales reincorporados 40.90%; 4. itinerarios laborales diversificados 13.63%. Los itinerarios reubicados y el de transición podrían entender a su vez como trayectorias laborales incipientes puesto que cuentan con el potencial y las certificaciones que les legitiman como parte de una comunidad científica.

Los itinerarios en que la reinserción tuvo lugar con el mismo empleador y que presentan movilidad en la función o el empleo se podrían denominar en consolidación. Los egresados que ya contaban con un empleo definitivo han logrado promocionarse y recategorizar su empleo o la función que desempeñaban, esto a partir de: los estudios

¹ El capital relacional, alude al conjunto de vínculos o relaciones interpersonales que facilitan o disminuyen costos en el acceso al empleo, esta noción se presenta en los trabajos de Muñoz (1994), Correa (1990), Orozco (2000) y Jiménez (2005), en ellos se consideraron los principales mecanismos de los egresados para insertarse en el mercado laboral y se percataron que las relaciones con amigos y familiares constituyen un canal y soporte fundamental para encontrar empleo. Los mecanismos relacionales tienen un peso considerable y persistente en las trayectorias laborales de los individuos.

de posgrado, la formación obtenida que les ha posibilitado ampliar su productividad académica, por el capital relacional incorporado en el posgrado. Los reconocimientos que han alcanzado los egresados son el perfil PROMEP y el ingreso al Sistema Nacional de Investigadores, así como el premio a la investigación Jalisco 2008.

Estos reconocimientos fortalecen el prestigio de los egresados y les posibilita su incorporación exitosa al campo científico; además del fortalecimiento de los grupos y redes de investigación a los que forman parte, así como la formación cualificada. La diversidad de condiciones IES repercuten en las dinámicas de contratación y las posibilidades de ascenso de los académicos, lo que incide en el tipo de empleos el nivel de precariedad de ellos. Las condiciones de la calidad de los empleos a los que se reincorporan los miembros de esta cohorte son difícilmente evaluables desde las respuestas de los egresados de la generación del doctorado.

La valoración de si estas plazas son precarizadas o de calidad (decentes, OIT), implican tomar en cuenta (Oliveira, 2006) los niveles de ingreso económico, la jornada de trabajo y las prestaciones laborales; es la relación de estos factores con la calidad de vida del trabajador² lo que determina el nivel de precariedad del empleo. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, se encontró una resistencia generalizada a brindar esta información tanto por egresados como por empleadores.

Referencias

[1] Oliveira (2006) UAEM, Toluca, p. 3.

[2] Bourdieu (1994), México, p. 136

Fuentes consultadas

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2002) Análisis del mercado de trabajo de profesionistas en México, diagnóstico y prospectiva, ANUIES, México.

² Para profundizar en este punto se tendría que realizar un seguimiento por medio de entrevistas que permitiera relacionar estos tres aspectos; salario, prestaciones y calidad de vida de los doctores.

----- (2003) Mercado laboral de profesionistas en México, ANUIES, México.

Bajo Santos, Nicolás (2005) “Educación, economía global y mercado laboral” en Anuario Jurídico y Económico Escurialense, xxxviii, pp. 641-670.

Baz, Tellez, Margarita. (2001). *El impacto de los recursos humanos de alto nivel desde la perspectiva de los empleadores*, SEP-CONACYT, México.

Bourdieu, Pierre (1994) “El campo científico” en revista Redes revista de estudios sociales de la ciencia, vol. 1, núm. 2, pp. 131-159.

Bourdieu, P. y Passeron (1996): *La reproducción: elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. México: Fontamara.

Bourdieu, P. y R. Johnson (1993), *The field of cultural production: essays on art and literature*. New York, Columbia University Press.

Castaño Lomnitz, Heriberta (coordinadora) (2003), *Migración de talentos en México, Política y cultura, primavera*, Núm. 23, UAM-Xochimilco, México.

Correa J.T (1990) Formación y práctica profesional del economista. Tesis de maestría no publicada, Universidad Nacional Autónoma de México, Distrito Federal, México.

De la Garza Toledo, Enrique (2000) “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo” en Garza Toledo y J.C. Neffa (comp. 2000) *El futuro del trabajo, el trabajo del futuro*, CLACSO, Buenos Aires.

Oliveira, Orlandina (2006) “Jóvenes y precariedad laboral en México” en Papeles de población, julio septiembre, núm. 49, UAEM, Toluca.

Gallart, M. Antonia; Jacinto, Claudia (1997) “Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo”, en: *Cuestiones actuales de la formación*, Montevideo, Cinterfor/OIT.

Gallart, María Antonia (2000) *El desafío de la formación para el trabajo de jóvenes en situación de pobreza: el caso argentino*, consultado en

<http://www.fhcm.org.ar/art/Formacion%20para%20el%20trabajo%20en%20Argentina%20-%20M.Gallart.pdf>, consultado en diciembre 2010.

Jacinto, Claudia (1996) Desempleo y transición educación-trabajo en jóvenes de bajos niveles educativos. De la problemática estructural a la construcción de trayectorias. *Dialógica*, Buenos Aires, CEIL, Conicet . vol. 1, núm. 1. pp. 43-63.

----- (2002) Los jóvenes, la educación y el trabajo en América Latina. *Nuevos temas, debates y dilemas*, consultado en <http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/ibarrola/pdf/jacinto.pdf>, consultado en diciembre de 2010.

Ordorika Sacristán, Imanol (2006) “Educación superior y globalización: las universidades públicas frente a una nueva hegemonía” en *Andamios*, vol. 3, núm. 5, diciembre, pp. 31- 47.

Ramírez (2002) en Jacinto (2002) *Los jóvenes, la educación y el trabajo en América Latina. Nuevos temas, debates y dilemas*, consultado en <http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/ibarrola/pdf/jacinto.pdf>, diciembre de 2010.

Roberts (2002) en Jacinto (2002) *Los jóvenes, la educación y el trabajo en América Latina. Nuevos temas, debates y dilemas*, consultado en <http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/ibarrola/pdf/jacinto.pdf>, diciembre de 2010.

Vargas Zuñiga, F. (2004) *40 preguntas sobre competencia laboral*, Cinterfor, Montevideo.



La movilidad laboral de los comunicadores de la UDA. Un análisis desde su trayectoria profesional



César Sánchez Olavarría

*Facultad de Ciencias de la Educación, Posgrado en Educación, Universidad
Autónoma de Tlaxcala
cesarsanchezolavarría@hotmail.com*

Introducción

El crecimiento de la oferta educativa a nivel superior ha sido uno de los factores que han contribuido al crecimiento de la matrícula. A principios de la década de 1970, la ANUIES promovió el proceso desconcentrador de la educación superior, lo que permitió que un mayor número de aspirantes ingresara a la institución, plantel seleccionado y carrera, de acuerdo con criterios internos.

Posteriormente, la descentralización contribuyó a este crecimiento con la diversificación de la oferta educativa y la programación educativa local, puesto que no había claridad en cuanto a la planeación y objetivos que orientaban las decisiones para abrir una licenciatura; además de la inserción de una planta docente y la infraestructura que no garantizaban la adecuada formación del estudiantado. Es en este sentido que el egresado de comunicación se enfrenta a un mercado de trabajo común con otras carreras, por lo que requiere de mayores exigencias de cualificación, lo que constituye otra problemática a la que se enfrentan los egresados.

En este trabajo de investigación se trata de responder a las siguientes interrogantes: ¿qué tipo de movilidad desarrolla el comunicador?, ¿cuáles son los factores que influyen en esta movilidad? Dichos cuestionamientos son el eje central de este reporte de investigación que tiene como objetivo caracterizar la movilidad del comunicador en su trayectoria profesional a partir del periodo de egreso y género.

Palabras clave: movilidad interna, movilidad externa, movilidad intrageneracional, movilidad intergeneracional, comunicadores.

1. La movilidad laboral

La movilidad es el eje de análisis de los estudios de trayectoria porque permite identificar los cargos, funciones y lugares de trabajo en los que se ha desempeñado el egresado. Jiménez (2011) puntualiza que la movilidad es un fenómeno de desplazamiento en el que se analizan dimensiones como espacio, temporalidad, cambios de posición y de ocupación. La movilidad ocupacional o laboral es abordada en diversos estudios de trayectoria por organismos como el Ministeterio del Trabajo de Argentina (2004) y la CEPAL (2005) quienes la consideran un proceso de transición en la vida del empleado al ocupar un puesto y pasar a otro o su tránsito del empleo al desempleo.



El análisis de diversos trabajos ha permitido identificar que dentro de los estudios de trayectoria se han desarrollado una serie de trabajos relacionados con la movilidad laboral, en relación al empleo o la clase social. Un ejemplo del primer caso son los estudios donde se analiza la movilidad ascendente y descendente, que tiene que ver con los cambios verticales en el empleo (CINTERFOR, 2001) o aspectos como la movilidad interlaboral o externa y la intralaboral o interna, las cuales se refieren a los cambios de empleo en diferentes instituciones y los cambios de empleo dentro de la misma organización (Jiménez, 2005 y Cruz, 2006). En el segundo caso, se abordan aspectos como la movilidad intrageneracional e intergeneracional relacionadas con la ocupación inicial y actual de un empleado y la posición del empleado respecto a la de sus padres (Boado, 2001); también son objeto de estudio la movilidad intraclase e interclase desplazamientos dentro de su misma clase social o a una distinta clase social. (Piore, 1983 y Goldthorpe, 1987)

Se ha considerado que los jóvenes tienen mayor movilidad que los adultos debido a que tuvieron más oportunidades de preparación profesional. En este sentido, Ibarrola (1988) afirma que la población joven ha tenido acceso a mayor escolaridad, lo que le ha permitido tener una mayor movilidad, sin que esto implique una mejora sustancial en sus condiciones de vida. En un estudio realizado por Vargas (2007) se sostiene que casi la mitad de los mexicanos (47%) entre 15 y 24 años trabajan y no estudian, lo cual también es indicador de movilidad (Jiménez, 2010). Lo anterior puede explicarse porque conforme avanza la trayectoria escolar un mayor número de sujetos deja de estudiar en los diferentes niveles educativos.

Es evidente la importancia que adquieren las competencias en la actualidad. Sin embargo, estas no son promovidas suficientemente por las IES, por lo que deberían incluirlas entre los contenidos a desarrollar en los planes de estudio para la generación de futuros empresarios relacionados con su formación. En el mundo globalizado se requiere que las universidades contribuyan a la formación de trabajadores polivalentes capaces de tomar decisiones, gestionar conflictos, integrarse al trabajo en equipo, que sean persistentes, comprometidos, con capacidad de adaptación, capacidad de trabajar bajo presión y con habilidades de negociación. (Vargas, 2007)

2. Metodología

El presente trabajo forma parte de un estudio más amplio sobre trayectorias profesionales de los egresados de ciencias de la comunicación de la UDA, institución privada de educación superior del estado de Tlaxcala. Se utilizó como instrumento un cuestionario para la recolección de datos en el cual se consideraron las variables de movilidad ocupacional y movilidad generacional. En la primera se tomaron como indicadores: el número de empleos los lugares de trabajo y en la segunda se abordaron aspectos como los ámbitos de desempeño y el salario.

Se trabajó con 10 generaciones del periodo 1994-2003 y con la actualización del directorio de egresados, se logró ubicar a 195 comunicadores, de los cuales se recuperaron 122 cuestionarios, durante el periodo junio 2009-abril 2010. Finalmente, se trabajó con una muestra de 105, debido a que se eliminaron aquellos cuestionarios que estaban incompletos, sin contestar o eran de otras generaciones.

Para el procesamiento de la información se conformaron grupos de análisis con la finalidad de evidenciar la importancia de la temporalidad (periodo de egreso) como lo demuestran otras investigaciones (la CEPAL, 2005; Jiménez, 2009) y el género (Elejabeitia, 2003; Weller, 2006; Ontiveros, 2007) en los estudios de trayectorias. La combinación de estos dos factores permitieron la constitución de cuatro grupos de análisis con los siguientes porcentajes: 1H (15%), 1M (23%), 2H (17%) y 2M (45%). El análisis estadístico fue realizado con ayuda del software SPSS versión 17.

3. Resultados. Movilidad laboral de los comunicadores

El análisis de los principales espacios laborales del comunicador permitió identificar cuatro tipos de movilidad: la externa referida al tránsito ocupacional del egresado por diferentes instituciones; la interna relacionada con el desarrollo de carrera dentro de una misma empresa; la intergeneracional donde se comparan los salarios de los padres de familia y el egresado; y la intrageneracional donde se analiza el primer empleo y el empleo actual del egresado. En este sentido, a continuación se presentan los resultados obtenidos de la investigación sobre la movilidad profesional del comunicador de la Universidad del Altiplano (UDA), la cual se analiza a partir de los cuatro tipos de movilidad encontrados.

3.1 Movilidad externa

Este tipo de movilidad alude al tránsito laboral del individuo por las diferentes instituciones donde ha prestado sus servicios, así como de los cambios de empleo acumulados durante la trayectoria de trabajo por varias empresas. Ha sido estudiada por distintos autores como Vargas (2007), Jiménez (2009) y Castillo et al. (2006) quienes analizan los factores de impacto que le dan origen y los efectos en las trayectorias.

En este trabajo se encontró que en ambos periodos de egreso, la mayoría de los comunicadores han tenido una baja movilidad (con uno, dos o tres empleos). En el primer periodo de egreso se observa que existe un elevado número de comunicadores con mayor tiempo en el mercado laboral que presenta movilidad baja (78.4 por ciento) y una pequeña parte movilidad media (21.6 por ciento) que abarca a los egresados que han tenido entre cuatro y seis empleos. Esta situación se contrapone a los hallazgos de Castillo et al. (2006) quienes sostienen que los egresados de mayor edad tienden a permanecer más tiempo en una empresa, por lo que la movilidad se reduce considerablemente.

En cuanto a género, se mantiene la misma tendencia, ya que la mayoría presenta movilidad baja. Sin embargo, el número de mujeres con tres empleos (45.96%) del primer periodo de egreso supera al número de hombres (32.44%). Este hecho denota una tendencia a la escasa movilidad, lo cual se opone a un estudio elaborado por Jiménez (2009) quien encontró que las biólogas presentan una menor movilidad comparada con los hombres.

En lo que respecta al segundo periodo de egreso se halló que la movilidad baja representa el 62.03%, en tanto que la movilidad media se ubica en un 16.88% y la movilidad alta en 4.21%. Estos resultados muestran que los comunicadores con 6 y 10 años en el mercado laboral han tenido menor movilidad externa que los egresados del primer periodo, situación que se contrapone a un estudio realizado por Marchante et al. (2004), quienes encontraron que la movilidad externa se presenta en los egresados que llevan menos tiempo en el mercado laboral, debido a la fuerte presencia de contratos temporales y la disminución de los contratos indefinidos. En lo que concierne al género, el 45.09% de las egresadas ha tenido hasta tres empleos, lo que evidencia su mayor movilidad, ya que triplica al número de varones con la misma cantidad de empleos (16.94%) (ver Tabla I).

Tabla I. Distribución de los egresados por periodo de egreso y género.

Grupo	Número de empleos										
	Movilidad baja			T1	Movilidad media			T2	Movilidad alta		T3
	Uno	Dos	Tres		Cuatro	Cinco	Seis		Siete	Ocho	
1H	16.21	10.83	5.40	32.44	2.70	2.70	2.70	8.1	0	0	0
1M	16.21	13.54	16.21	45.96	2.70	5.40	5.40	13.5	0	0	0
Total	32.42	24.37	21.61	78.4	5.4	8.1	8.1	21.6	0	0	100
2H	4.22	5.63	7.09	16.94	2.81	0	2.81	5.62	1.40	0	1.40
2M	11.26	21.12	12.71	45.09	9.85	4.22	2.81	16.88	0	2.81	2.81
Total	15.48	26.75	19.8	62.03	12.66	4.22	5.62	22.5	1.4	2.81	88.74
	Desempleados			4.22	No contestó			7.04			100

Fuente: Elaboración propia.

3.2 Movilidad interna

Dentro de una misma institución, el individuo puede desempeñar diversas funciones o actividades, lo que se conoce como movilidad interna. Este proceso de rotación no implica un mayor pago, sólo puntualiza los cambios de ocupaciones dentro de la misma empresa que ha acumulado el egresado durante su trayectoria. Giddens (1991) concibe la movilidad interna como los cambios que vive el trabajador en la estructura ocupacional dentro de la misma institución donde se desempeña laboralmente.

La movilidad interna de los comunicadores de la UDA ha sido muy escasa (5.55%), puesto que sólo se presenta en seis casos, de los cuales cinco pertenecen al segundo periodo de egreso, lo que confirma lo encontrado por Giddens (1991) quien señala que la mayor permanencia de las relaciones laborales se presenta en los egresados que cuentan con un mayor tiempo en el mercado laboral.

En lo que respecta al género, las mujeres presentan mayor movilidad interna que los hombres; 100% en el primer periodo de egreso y 80% en el segundo, aunque la muestra contiene un mayor número de integrantes del sexo femenino, este resultado puede ser un indicio de la tendencia (ver Tabla II). Este hallazgo confirma lo encontrado por Castillo et al. (2006) quienes hacen énfasis en que las mujeres tienden a conseguir empleos menos estables, ya que privilegian su función familiar por encima de la profesional, lo que se traduce en una mayor movilidad. El sexo masculino presenta una escasa movilidad interna y sólo aparece en el segundo periodo de egreso, lo cual ratifica lo encontrado por Marchante et al. (2004) en cuanto a que los hombres tienden a una baja movilidad interna, debido a su necesidad de mantener el empleo al ser el principal sustento familiar.

Por otra parte, esta movilidad se presenta en mayor medida dentro del ámbito comunicacional (relacionado), puesto que la mayoría de los egresados laboran en medios de comunicación como FM centro, El Universal y El Sol de Tlaxcala, en un número reducido, en instituciones de gobierno como el IET y el CESCET, las cuales no están directamente relacionadas con la formación del comunicador.

En cuanto a las ocupaciones, los egresados del primer periodo de egreso tienden a la docencia, en tanto que en el segundo, la tendencia es a puestos relacionados con su formación. Sin embargo, no se aprecia una movilidad ascendente, debido a las condiciones laborales que prevalecen en el mercado, por lo que el rango jerárquico de los puestos se mantiene. Elejabeitia (2003) advierte que conforme avanza la trayectoria el hecho de trabajar en lo fueron formados depende de los espacios laborales disponibles y de la necesidad de empleo, puesto que el egresado sale con la firme idea de encontrar un empleo relacionado con su carrera, pero debido a la saturación del mercado de trabajo termina por engrosar las listas del subempleo (ver Tabla II).

Tabla II. Movilidad interna de los comunicadores por ámbito de desempeño

Movilidad ocupacional por ámbitos	Grupos						Lugares
	1H	1M	T1	2H	2M	T2	
I-I=	0	100	100	0	0	0	CESCET
R-R=	0	0	0	20	40	60	Medios de comunicación
NR-R+	0	0	0	0	40	40	
	0	100	100	20	80	100	Empresa no relacionada
R- Relacionado o comunicacional NR- No Relacionado I-Indirectamente Relacionado				+ Ascendente =Media -Descendente			

Fuente: Elaboración propia

3.3 Movilidad intrageneracional

La movilidad intrageneracional permite analizar el tránsito entre la ocupación inicial del egresado y la ocupación para determinar si ha habido cambio de funciones o de puestos (Boado, 2001). En la presente investigación se consideró la movilidad

intrageneracional a partir del primer empleo y el actual del egresado. En este último se calificó su movilidad tomando en cuenta sus ámbitos de desempeño (comunicacional o relacionado, indirectamente relacionado y no relacionado) y se clasificó en: ascendente, media y descendente.

En el primer periodo de egreso, el 54.95% de los comunicadores ha constituido una movilidad intrageneracional dentro de su formación, la cual se reparte de forma equitativa en dos vertientes: movilidad ascendente y descendente. En menor porcentaje, se encuentran la movilidad intrageneracional no relacionada (26.07%) que se distribuye principalmente en ascendente y, en menor medida, permanente, es decir, que se mantiene en el mismo rango y la movilidad intrageneracional indirectamente relacionada (18.98%), dividida en permanente y descendente.

En lo que se refiere a género, en el ámbito relacionado con su carrera se reflejan dos tendencias extremas en los varones, el 13.52% ha construido una movilidad intrageneracional ascendente y el 8.69% una movilidad descendente. En las mujeres se presenta la misma tendencia extrema, aunque en este caso, en cifras similares. En el ámbito indirectamente relacionado no hay presencia del sexo masculino, en tanto que las mujeres se distribuyen en dos tendencias: 13.52% estancada y 5.14% descendente. En el ámbito no relacionado, el 8,68% de los varones experimenta una movilidad ascendente, mientras que en las mujeres se aprecian dos situaciones: movilidad ascendente y estancada en cifras iguales (8.69% cada una).

En el segundo periodo de egreso, el 66% de los egresados ha desarrollado una movilidad intrageneracional relacionada con su formación, de los cuales la movilidad ascendente y descendente cuenta con un 29% respectivamente y la movilidad estancada se encuentra en un 8%. La movilidad no relacionada constituye el 24% de los egresados y se distribuye en tres vertientes: ascendente (6%), estancada (12%) y descendente (6%). La movilidad indirectamente relacionada está formada por apenas el 10%, del cual el 8% está constituido por movilidad estancada y el restante 2% por movilidad ascendente.

En lo que respecta a género, en el ámbito relacionado con su formación los varones (18%) desarrollan principalmente una movilidad descendente (12%) y una movilidad ascendente (6%). En tanto que en las mujeres, el 23 por ciento desarrolla una movilidad ascendente, el 17% descendente y el 8% estancada. En el ámbito

indirectamente relacionado, los hombres sólo constituyen movilidad estancada (2%), mientras que en las mujeres, el 6% presenta movilidad estancada y el 2% ascendente. En el ámbito no relacionado, los varones presentan movilidad ascendente (2%) y estancada (4%). En lo que concierne a las mujeres, se encontraron tres tendencias: estancada (8%), descendente (6%) y ascendente (4%) (ver Tabla III).

Tabla III. Movilidad intrageneracional de los comunicadores por ámbito de desempeño.

Movilidad ocupacional por ámbitos		Grupos					
		1H	1M	T1	2H	2M	T2
Relacionado o comunicacional	R R+	0	0	0	4	12	16
	R R-	8.69	18.39	27.08	12	17	29
	R R=	0	0	0	0	6	6
	NR R+	8.69	14.04	22.73	2	9	11
	NR R=	0	0	0	0	2	2
	I R+	5.14	0	5.14	0	2	2
Totales		22.52	32.43	54.95	18	48	66
Indirectamente relacionado	R I=	0	8.69	8.69	2	4	6
	R I-	0	5.14	5.14	0	0	0
	R I+	0	0	0	0	2	2
	NR I=	0	5.15	5.15	0	2	2
	Totales		0	18.98	18.98	2	8
No relacionado	R NR+	0	0	0	0	2	2
	R NR=	0	8.69	8.69	4	6	10
	NR NR+	8.69	8.69	17.38	0	2	2
	NR NR-	0	0	0	0	6	6
	I NR+	0	0	0	2	0	2
	I NR=	0	0	0	0	2	2
	Totales		8.69	17.38	26.07	6	18
			100			100	
R- Relacionado o comunicacional NR- No Relacionado I-Indirectamente Relacionado		+ Ascendente =Media -Descendente					

Fuente: Elaboración propia

3.4 Movilidad intergeneracional

En este tipo de movilidad se analizan el primer empleo del egresado y el actual con la finalidad de determinar el tipo de movilidad que ha desarrollado. En este estudio se comparó el salario de los padres de familia y los egresados. En el primer periodo de egreso, se muestra que la mayoría de los padres de familia (88.53%) y los egresados (78.91%) ganan entre dos mil y ocho mil pesos. Sin embargo, este salario se encuentra

por debajo de lo que gana un comunicador a nivel nacional (10,256 pesos), como lo señala el Observatorio Laboral Mexicano (2011). En el siguiente rango (entre ocho mil y catorce mil pesos) se observó que los egresados (18.46%) superan a los padres de familia (11.47%). En el tercer rango (más de catorce mil pesos), ninguno de los padres obtienen este sueldo, mientras que en los egresados se aprecia un incipiente 2.63%.

En lo que respecta al género, la mayoría de los padres de familia tanto de hombres como de mujeres ganan entre dos y ocho mil pesos, lo cual supera al número de egresados con el mismo sueldo, no obstante, las egresadas superan tanto a los padres de familia como a los egresados. A este respecto, Pedrero (2009) advierte que la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha cambiado en los últimos 35 años, ya que cada día tienen mayor presencia en todos los ámbitos, debido a un mayor grado de estudios, a que ya no se retiran después del matrimonio y a que son parte importante del ingreso familiar. Por otra parte, los egresados de ambos sexos con sueldo entre ocho y catorce mil pesos superan ligeramente a los padres de familia, en tanto que sólo aparece un 2.63% en las egresadas con un salario mayor a catorce mil pesos.

En el segundo periodo de egreso, se repite la misma tendencia, ya que la mayoría de los padres (66.64%) y egresados (73.31%) perciben entre dos y ocho mil pesos. Existe un mayor número de padres de familia (19.27%) que perciben entre ocho y catorce mil pesos en comparación con el número de egresados (11.64%), en tanto que los padres y egresados con sueldos mayores a 14 mil pesos presentan cifras similares (14.09 y 15.05 por ciento, respectivamente).

En lo que concierne a género, el número de padres de las mujeres y las egresadas con salario entre dos y ocho mil pesos superan al número de padres de los varones y los egresados. Mientras que los padres de familia de ambos géneros y los egresados presentan cifras similares respecto al número de sujetos que ganan entre ocho y catorce mil pesos, misma situación que se repite con los padres y egresados que perciben más de 14 mil pesos (ver Tabla IV). En este orden de ideas, Weller (2006) sostiene que las diferencias de salario entre ambos sexos se han reducido a partir de los noventas, lo cual parece confirmar Jiménez (2009) quien observa una tendencia hacia una menor disparidad entre los salarios de hombres y mujeres.

Tabla IV. Salarios de los padres y egresados.

Salario	Padres de los egresados				Egresado			
	1H	1M	2H	2M	1H	1M	2H	2M
a) Entre 2,000 y 7999	42.84	45.69	15.77	50.87	26.3	52.61	19.99	53.32
b) Entre 8,000 y 13,999	5.73	5.74	5.25	14.02	10.55	7.91	3.32	8.32
c) Más de 14,000	0	0	5.29	8.8	0	2.63	3.35	11.7
Totales	48.57	51.43	26.31	73.69	36.85	63.15	26.66	73.34
		100		100		100		100

Fuente: Elaboración propia

4. Conclusiones

La movilidad externa ha sido relativa debido a las condiciones adversas en el campo profesional y se ha presentado con mayor frecuencia en el segundo periodo de egreso, como lo confirman otros estudios (Marchante, 2004, Castillo, 2006 y Jiménez, 2009), por lo que indicios de estabilidad se encuentran en los comunicadores con mayor tiempo en el mercado laboral. Con el transcurso de la trayectoria, la movilidad de las mujeres disminuye y aumenta en los hombres, debido al rol que desempeñan la familia, donde el hombre debe trabajar para llevar el sustento familiar y la mujer sacrifica sus oportunidades de empleo para cumplir con su papel de ama de casa.

La movilidad interna se presenta en menor medida que la movilidad externa. Aunque ha sido escasa, se presenta dentro del ámbito comunicacional (61.20%), lo que evidencia dos situaciones: a los egresados les gusta lo que hacen y perciben una posible mejora en la institución donde laboran o la saturación del mercado de trabajo del comunicador limita las plazas laborales. Debido a la feminización de la carrera, las mujeres construyen una mayor movilidad interna, contrario a trabajos realizados por Elejabeitia (2003) y Castillo (2006), quienes en sus investigaciones han encontrado una mayor movilidad en los varones. Al igual que en la anterior, la movilidad interna crece conforme se avanza en la trayectoria, por lo que se presenta en mayor medida en los comunicadores con menor tiempo en el mercado laboral.

Por otra parte, se presenta en los comunicadores una movilidad intergeneracional del 70% de los egresados en relación con los padres de familia, no obstante, el salario que percibían los jefes de familia en comparación con los egresados se ha mantenido. La escolaridad tiene un rol fundamental en la movilidad intergeneracional, puesto que permite el ingreso al empleo y determina los niveles de remuneración de

los individuos; sin embargo, no es factor al momento de determinar los salarios (Valle, 2010). El 63.03% de los egresados se ha mantenido dentro del ámbito comunicacional o ha ascendido en el mismo. La fuerte presencia de las mujeres en la carrera de ciencias de la comunicación muestra una movilidad intergeneracional ascendente, ya que el número de mujeres ocupadas, en general, se ha incrementado como lo sostienen Agut y Martín (2007). Esto es indicativo de que en la actualidad el sexo femenino no sólo se encuentra en casa, aunque la atención de los hijos y del hogar no ha variado mucho.

En lo que se refiere a la movilidad intrageneracional se presenta en más del 50% de los egresados dentro del ámbito comunicacional, lo cual es indicativo de que los comunicadores buscan hacer carrera dentro de su campo profesional, no obstante, esta situación no ha sido favorable para todos, ya que se encontraron dos tipos de trayectorias en cifras similares: ascendentes y descendentes. En ambos casos, las mujeres superan a los hombres, lo que se explica por el papel preponderante que el sexo femenino ha adquirido en el sustento familiar a través del tiempo, aunque la atención de los hijos y del hogar no ha variado mucho, lo que ha motivado su constante movilidad (Weller, 2006, Agut y Martín, 2007).

Referencias

- Agut, S. y Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. Consultado el 21 de abril de 2011, en: http://www.cop.es/delegaci/andocci/files/contenidos/vol25_2_7.pdf
- Boado, M. (2001). Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. Notas para una investigación. Consultado el 10 de enero de 2008, en: <http://www.rau.edu.uy/fes/soc/revista/boado.html>
- Castillo, V., Novick, M., Rojo, S. y Yoguel, G. (2006). La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al empleo formal. Consultado el 2 de abril de 2011, en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/LCG2312eYoguel.pdf>

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional

(CINTERFOR/OIT) (2001), Síntesis del trabajo “Formación continua y trayectorias laborales”. Consultado el 10 de enero de 2008, en: <http://www.webmaster@cinterfor.org.uy>

Comisión Económica para América Latina-CEPAL (2005). Informe estudio de trayectorias laborales. Santiago de Chile. Consultado el 6 de febrero de 2008, en: <http://www.eclac.org/de/noticias/paginas/2/14692/KALEIDO.pdf>

Cruz-Castro, L., Sanz-Menéndez, L. y Aja, J. (2006). Las trayectorias profesionales y académicas de los profesores de universidad y los investigadores del CSIC. Consultado el 10 octubre de 2008, en: <http://digital.csic.es/bitstream/10261/1667/1/dt-0608.pdf>

Elejabeitia, C. (2003). Formación profesional. Consultado el 25 de agosto de 2009, en: <http://es.scribd.com/doc/27972151/Elejabeitia-C-et-al-Trayectorias-de-mujeres-conestudios-tradicionalmente-masculinos-2003>

Giddens, A. (1991). *Sociología*. Alianza editorial. España.

Goldthorpe, J. (1987). *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Clarendon Press, Oxford.

Ibarrola, Ma. (1988). “Hacia una reconceptualización de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo de trabajo en América Latina”. En: *Revista latinoamericana de estudios educativos*. Vol. XVIII. Segundo trimestre.

Jiménez, M. S. (2009). *Trayectorias laborales y movilidad ocupacional. Un estudio de biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala*. Bonilla Artigas. México.

Jiménez, M. S., Sánchez, C. y Salazar, E. (2010). “Jóvenes en el mercado de trabajo: entre la formación profesional y las oportunidades de empleo”. Ponencia presentada en el COBAT núm. 18 de Alzayanca, Tlax.

Marchante, A., Ortega, B. y Sánchez, J.L. (2004). Desajuste educativo y movilidad laboral de los trabajadores de hostelería en Andalucía. Consultado el 28 de marzo de 2011, en: <http://www.revistaestudiosregionales.com/pdfs/pdf779.pdf>

Ministerio del Trabajo de Argentina (2004). *Trayectorias laborales y rotación de empleo 1996-2004*, Subsecretaría de programación técnica y estudios laborales, Argentina. Consultado el 9 de marzo de 2007, en: http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/estadisticas/trayectorias_laborales.pdf.redie.uabc.mx

Observatorio Laboral Mexicano (2011). Consultado el 8 de enero de 2011, en: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx>

Ontiveros, M (2007). El mercado laboral como vínculo entre la inversión en educación y su rendimiento. Consultado el 27 de julio de 2008, en: <http://redalyc.uaemex.mx/srcfinicio/artpdefRed.jsp?ive:27011410010>

Pedrero, M. (2009). Las condiciones de trabajo a principios del siglo XXI. Presencia de las mujeres en el sector informal. Consultado el 10 de febrero de 2011, en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11205904>

Piore, M. (1983). “Notas para una estratificación del mercado de trabajo”. En: Toharia, L. (1983). El mercado de trabajo Teorías y Aplicaciones. Alianza Universidad Textos, Madrid.

Valle, A. (2010). La educación universitaria y el empleo: algunos casos exitosos de administradores y físicos de la UNAM. Bonilla Artigas, México.

Vargas, R. (2007). Nexos de la formación y el trabajo. En integración, innovación y futuro de la educación media superior. SEP. ANUIES. Consultado el 13 de enero de 2008, en: www.sems.gob.mx/img/inv/home/nexos%20de%20la%20formacion%20y%20el%20trabajo_Ruth%20Vargas.ppt

Weller, J. (2006). Problemas de inserción laboral de la población juvenil de América Latina. Consultado el 25 de mayo de 2009, en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/artpdfred.jsp?iCve=11204901>



Programa Institucional de Seguimiento a Egresados. Una experiencia al interior de la División de Ingenierías del Campus Guanajuato de la Universidad de Guanajuato



Elena Alejandra Mata Larios

Universidad de Guanajuato
alema@ugto.mx

Resumen

A partir del 2008, la Universidad de Guanajuato inició una reestructuración académica administrativa, la cual se encuentra en una etapa de consolidación. Dentro de su plan de desarrollo institucional 2010-2020 se incluye implantar un Programa Institucional de Seguimiento a Egresados con dos finalidades: realizar estudios e investigaciones que propicien el mantenimiento de la pertinencia y la calidad de los programas de estudio; así como vincular el contacto con egresados y empleadores. El presente trabajo tiene un alcance dentro de la división de ingenierías del campus Guanajuato, menciona aspectos relevantes que se detectaron en la etapa de implementación, teniéndose resultados parciales que aun no han logrado una maduración completa con el fin de lograr los objetivos pretendidos. Por tanto, se mencionan algunos trabajos futuros que garanticen una mejoría en la implementación. A pesar de lo anterior, se obtienen algunos resultados preliminares que indican que se va por el camino correcto.

Palabras Clave: seguimiento de egresados, evaluación curricular, pertinencia educativa.

Introducción

Dentro del Programa Institucional de Seguimiento de Egresados (PISE) de la Universidad de Guanajuato se cuenta con responsables de las divisiones que pertenecen a los campus de la universidad, encargados de dar seguimiento a dicho programa. El PISE se encuentra en la etapa de implementación, lo que muestra diferentes áreas de oportunidad que permiten un mejoramiento en la actual etapa.

El presente trabajo se circunscribe a la división de ingenierías del campus Guanajuato, e indica algunos resultados parciales. Se inicia con algunos antecedentes como marco de referencia, destacando el Plan de Desarrollo Institucional (PLADI) 2010-2020 y el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) versiones 2003, 2007 y 2010, ambos de la Universidad de Guanajuato, así como su propia Normatividad. Estos documentos fundamentan el PISE, del cual se menciona las cuatro estrategias y acciones que lo conforman. El objetivo general es “mostrar algunos aspectos relevantes durante el desarrollo, implementación y seguimiento del Programa Institucional para el Seguimiento de Egresados en la división de ingenierías del campus Guanajuato”. En el apartado de operación se describen las áreas



principales de trabajo, con estrategias y acciones, lo que abarca la parte académica y de vinculación; la primera incluye la pertinencia y calidad de los programas educativos y la segunda el contacto con egresados y empleadores. En la parte de metodología se mencionan los documentos inherentes al seguimiento y estudios de egresados, así como la integración de las opiniones de los empleadores. Después se describe de manera breve el seguimiento de los egresados de la división para dar paso a los resultados; estos se describen como aspectos relevantes encontrados en la etapa de la implantación y se consideran como áreas de oportunidad para mejorarla, al indicar como ejemplo el caso de un departamento. Además, estos resultados preliminares permiten visualizar futuros apoyos requeridos, que en principio no fueron considerados.

Para finalizar se anotaron algunas conclusiones, marcadas como la oportunidad de aplicar cambios y mejoras en esta etapa de implantación, al establecer algunas estrategias en la parte académica y administrativa. Aún faltan otras fases del proceso para obtener datos válidos y suficientes que permitan realizar estudios e investigaciones que proporcionen información confiable para que sustenten a nuestras autoridades en la toma de decisiones respecto a la creación, pertinencia y calidad de la oferta educativa de la Institución.

1. Antecedentes

La Universidad de Guanajuato como organismo autónomo de educación media superior y superior tiene como fines institucionales la educación, investigación y difusión de la cultura; asimismo cuenta con la facultad de determinar sus planes y programas, planear su desarrollo institucional, entre otras atribuciones.

Con base en lo anterior su marco normativo establece que: “la interacción con egresados será el conjunto de actividades tendientes a vincular las funciones sustantivas de la universidad con sus egresados sustentándose en la preparación y experiencia de ellos, mediante programas retro alimentadores”[1]. Partiendo de este contexto, en el 2001 se desarrolló el Proyecto Institucional de Estudio de Egresados (PIEE), donde se planteó como objetivo principal realizar estudios de egresados por medio de un sistema único que permitiera contar con información confiable y pertinente para la toma de decisiones, así como la evaluación de los programas académicos.

Si tenemos en cuenta la gran importancia de satisfacer las demandas de calidad y pertinencia de las carreras que se ofrecen, la UG estableció en su PLADI 2002–2010, objetivos y metas tendientes, entre otros, a contar con estudios de egresados: “Las instancias responsables de los programas académicos deberán considerar la realización sistemática de estudios de egresados que les permita conocer acerca del desempeño en el campo profesional para la retroalimentación y actualización de los programas, así como las necesidades de educación continua” [2]. Asimismo, en el PLADI 2010–2020 establece como una de sus políticas: “Impulsar la consolidación de los estudios de seguimiento de estudiantes egresados y empleadores para todos los programas educativos de nivel medio y superior” [3].

Para conseguir estos objetivos en el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI 3.0) elaborado en el 2003, se considera la realización de un proyecto sobre estudios de seguimiento de egresados a nivel institucional, dando continuidad a este rubro con al establecer indicadores en los PIFI posteriores, 2007 y 2010. Bajo este planteamiento se desarrolló el Programa Institucional de Seguimiento a Egresados (PISE), el cual ha sido enriquecido desde su propuesta original con cambios de administración y metodologías, lo que dio resultados generales respecto a los programas de estudio que se imparten en la institución.

En el 2009 la Universidad de Guanajuato hizo una reestructuración académico–administrativa, dando paso a una organización basada en campus, divisiones y departamentos por área de conocimiento. En el 2010 la rectoría general asignó la administración del PISE a la Dirección de Asuntos Académicos (DAA), donde se asumió el reto de integrar una red de responsables y, establecer líneas de trabajo que permitan consolidar el programa a través de una metodología única con el fin de obtener información que refleje las características generales de los egresados y defina las particularidades de cada programa educativo. A partir de marzo del 2012, el PISE es reasignado a la dirección de vinculación.

2. Programa institucional de seguimiento a egresados (PISE)

El modelo del PISE se basa en cuatro actores importantes: los alumnos y egresados; empleadores y emprendedores; especialistas y académicos; así como sociedad. Este modelo se apega al propuesto por ANUIES para la evaluación de la calidad y se desarrolla en cuatro estrategias de trabajo con sus respectivas acciones, tal y como se ilustra en la tabla 1 [4].

Tabla 1. Estrategias y acciones del PISE.

Estrategia	Acción
Desarrollar el modelo.	Conformar el equipo interdisciplinario para generar los lineamientos y políticas generales del modelo.
	Definir la metodología e instrumentos para el seguimiento.
	Diseñar e implementar una campaña de difusión y socialización.
Diseño y desarrollo de plataforma.	Desarrollo de la primera etapa de la plataforma: análisis de información estadística obtenida del Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA).
	Desarrollo de la segunda etapa de la plataforma: administración de encuestas y el análisis de los datos obtenidos del levantamiento de información de estudios.
	Desarrollo de la tercera etapa de la plataforma, servicios para los egresados: bolsa de trabajo, educación continua, información de becas de posgrado e información general.
	Desarrollo de la cuarta etapa: administración de la comunidad de egresados.
Estudio de egresados.	Implementar centro de llamadas.
	Levantamiento de la Información.
	Análisis estadístico de la información recabada y elaboración de reportes.
	Difusión de los resultados obtenidos.
Estudio de empleadores	Realizar levantamiento de la información.
	Análisis estadístico de los datos y elaboración de reportes.
	Difusión de los resultados obtenidos.

2.1 Objetivo general

Mostrar algunos aspectos relevantes durante el desarrollo, implementación y evolución del Programa Institucional para el Seguimiento de Egresados en la división de ingenierías del campus Guanajuato.

2.2 Operación

El PISE opera a través de una red de responsables en cada nivel de la estructura académico-administrativa, los cuales tienen a su cargo diversas funciones y actividades que permiten obtener y permear información de manera transversal. Se han identificado dos principales áreas de trabajo: la académica que tiene como objetivo realizar estudios e investigaciones que propicien el mantenimiento de la pertinencia y la calidad de los programas de estudio y el área de vinculación que se encarga de crear estrategias para mantener contacto con egresados y empleadores, las cuales son de carácter informativo, orientación y servicios, indicadas en la tabla 2[5].

Tabla 2. Áreas de trabajo principales, mostrando estrategias y acciones.

Área	Estrategias	Acciones
Académico	Estudios de egresados.	Satisfacción. Opinión sobre la formación brindada, respecto a los ritmos de inserción laboral, accesibilidad, dificultades (áreas de oportunidad), empleabilidad, características del trabajo y de la empresa.
	Estudios empleadores.	Demandas laborales. Opinión y satisfacción de los empleadores con respecto al comportamiento de los egresados.
Vinculación	Tramites de egreso.	Administrativos. Servicio social y profesional, certificado, título, carta pasante, cedula profesional, expedición de credencial de egresado, etcétera. Académicos. Proceso de titulación.
	Seguimiento profesional.	Continuación de la formación. Especialidad, maestría, doctorado, educación a distancia, cursos, talleres, seminarios.
	Orientación profesional.	Imagen. <i>Curriculum Vitae</i> , entrevista de trabajo.
	Mercado laboral.	Oferta. Emprendedores, empleo.
	Eventos culturales y académicos.	Encuentros. Congresos, simposios, coloquios, red de egresados (asociaciones de egresados, colegios de profesionistas)

2.3 Metodología

El marco teórico en que se fundamentó la metodología del PISE, está amparado en diferentes documentos inherentes a seguimiento y estudios de egresados, integra diversos estudios y teorías de nivel nacional e internacional. Para lograr el objetivo planteado se estableció una metodología que permitiera obtener información que reflejara las características y necesidades de los egresados de cada programa educativo así como las opiniones de sus empleadores, la cual permita elaborar diferentes análisis comparativos.

En un inicio, se definió como actor principal de estudio al egresado, para lo cual se desarrolló en el 2011 un “Estudio de Egresados de nivel Licenciatura” el cual consistió en un instrumento único, basado en diversas propuestas como: el cuestionario “Alma Laurea” y el “Réflex” (ambos aplicados en la Unión Europea) y que engloba tres aspectos básicos: socioeconómico, académico y laboral; este último a su vez se divide en tres etapas de aplicación: pre-egreso, egreso y seguimiento.

La población de estudio se estableció en las generaciones de egresados de los últimos cinco años aplicando el instrumento mencionado. Esta actividad se realizó de manera continua y estuvo ligada a los procesos de certificación, titulación y tramitación de cédula profesional. El análisis estadístico descriptivo de datos recabados se realizó por ciclo escolar en un sistema longitudinal y transversal.

3. Seguimiento de egresados en la división de ingenierías

Con la reestructuración académico–administrativa de la UG, la división de ingenierías quedó conformada por los Departamentos de Ingeniería Civil, Geomática e Hidráulica y la de Minas, Metalurgia y Geología, donde se desarrollan directamente las actividades de docencia, investigación y extensión por parte de los profesores adscritos a ellos. En la actualidad se imparten las licenciaturas de ingeniería en: ambiental, civil, geomática, hidráulica, geología, minas y metalurgia; así como los posgrados: doctorado en ciencias y tecnología del agua, maestría en ciencias del agua y las especialidades en evaluación inmobiliaria y en economía de la construcción.

Dentro de la división se comienza a trabajar de manera integrada en el seguimiento de egresados y se conjunta en una sola base de datos la información básica de diferentes generaciones de los programas educativos. A continuación se mencionan algunos aspectos relevantes a manera de resultados.

3.1 Resultados

El PISE ha pasado por diferentes etapas para lograr su consolidación, de manera paralela en algunas unidades académicas se realizaron actividades en este rubro con técnicas y recursos propios; así se obtuvieron los resultados que van desde la integración de bases de datos con diferentes alcances de información hasta la realización de estudios más profundos y confiables en cuanto a su metodología. Como ejemplo, en el 2008 se realizó un estudio de las generaciones 2003 a 2008 de los egresados de las licenciaturas del Departamento de Minas, con el propósito de solventar los requerimientos de evaluación por parte de los acreditadores de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES); para este estudio se diseñó y aplicó una encuesta para egresados y otra para empleadores, el tamaño de la muestra se estableció con base al número de egresados reales de cada programa de estudio, los cuestionarios se aplicaron vía correo electrónico. En total se estudiaron tres programas educativos: ingeniero de minas, metalúrgico y geólogo; se encuestaron a 32 egresados; el estudio se complementó con la encuesta a empleadores, de estos se obtuvieron 14 respuestas, 90% se aplicaron a través del correo electrónico y el 10% durante el proceso de titulación. La información recabada se analizó y se entregó al director del departamento para que a su vez, la hicieran llegar a cada coordinador de carrera.

Los resultados obtenidos al interior de la división de ingenierías muestran varias áreas de oportunidad, debido a los siguientes puntos.

1. Las acciones tomadas en este ámbito están en estrecha relación con la evaluación de los programas académicos.
2. Las acciones hechas son limitativas, al enfocarse primordialmente a la integración de bases de datos.
3. Los estudios previos realizados presentan deficiencias de validación y sistematización de la información.
4. Lo anterior limita la medición de indicadores de resultados e impacto, la pertinencia y calidad de los programas de estudio.
5. A pesar de ello, se promueve su actualización y creación de nueva oferta académica en modalidad de posgrados o cursos y diplomados.
6. Se observa la falta de personal calificado para apoyo al realizar las actividades relativas al programa al interior de los tres departamentos que conforman la división.
7. Asimismo, se plantearon situaciones particulares de algunas carreras ya que el área de acción de sus egresados está ubicada en lugares de poco acceso directo, incluso a través de las telecomunicaciones.
8. También se detectaron aspectos como cargas y horarios laborales que dificultan la participación de los encuestados para contestar cuestionarios de larga duración, falta de estudios de empleadores, entre otros.
9. Se requiere mayor involucramiento por parte del personal directivo.
10. Aunque, al parecer, los aspectos mencionados muestran cierta tendencia a no lograr el alcance de los objetivos, se tiene en contraparte obstáculos a resolver como en cualquier programa en su etapa de implementación.

Un punto de suma importancia para lograr uno de los aspectos principales, que es mejorar la calidad y pertinencia de los actuales programas educativos (PE), es la atención que en la actualidad empieza a ser considerada respecto al apoyo requerido, principalmente, por los Coordinadores de cada PE, ya que es en ellos donde recae gran parte de trabajo requerido al plantear una actualización, modificación, o bien, el establecimiento de un nuevo PE; así como que los empleadores se involucren. Para lograr un entendimiento completo de lo antes mencionado, se debe reconocer que los coordinadores no son expertos en el planteamiento, bajo todas las características de normatividad que son exigidas en el mejoramiento en calidad y pertenencia de cualquier PE.

3.2 Trabajos futuros

Con la finalidad de identificar los aspectos que se requieren para fortalecer la implementación del PISE. Es necesario incluir aspectos de liderazgo, política y estrategias, organización, recursos financieros, recursos humanos y materiales, vinculación con otras organizaciones, procesos, impacto sobre la oferta informativa, impacto sobre la gestión institucional e impacto sobre la cultura organizacional y la identificación de áreas o programas vinculados al seguimiento de egresados.

Deben revisarse las funciones y actividades operativas de acuerdo con las áreas de trabajo establecidas en el PISE. Del área académica: aplicar los cuestionarios de pregreso y egreso dependiendo de la etapa en que se encuentre el encuestado y procesar datos académicos y personales de los egresados, en el sistema información estructurado y administrado por la Dirección de Asuntos Académicos. Área de Vinculación: interactuar con el sector laboral público y privado, orientar a los alumnos por egresar y a los egresados en procedimientos y trámites escolares administrativos, los programas de educación continua y de posgrado, así como promover el contacto con los colegios de profesionistas.

Implementar diferentes herramientas que permitan el contacto permanente con empleadores y egresados tales como el diseño y desarrollo un portal WEB donde se ofrezca al usuario información de su interés, servicio de bolsa de trabajo y que además le permita el registro de egresados y la descarga de las encuestas respectivas. También se promueva la vinculación a través de correo electrónico, pláticas semestrales con alumnos próximos a egresar y atención directa en las instalaciones de la división.

A pesar de mencionar lo anterior como trabajos futuros, se tiene un avance en cada uno, ya que estando en el proceso de integración del PISE, se cuenta con una metodología e instrumento homólogos para toda la institución, lo que permitirá realizar estudios de egresados con información válida. La puesta en marcha de las líneas de trabajo al interior de la división ha permitido contar con una base de datos con registros actualizados de egresados de generaciones del 2005 al 2011 e incluso anteriores, llegando a 89% de la población objetivo, de los cuales el 21% ha contestado el cuestionario de pre-egreso y un 5% el de egreso, faltando la aplicación de la tercera etapa de la encuesta.

Asimismo, se tiene un padrón de empleadores con aproximadamente 179 elementos a nivel nacional, con lo que se espera establecer vinculación efectiva que permita obtener información inherente al programa de seguimiento.

4. Conclusiones

El proceso de desarrollo e implementación del Programa Institucional de Seguimiento a Egresados, ha requerido de la participación de las autoridades y personal con conocimientos en las diferentes teorías y tendencias internacionales que han resaltado en este tipo de proyectos. Como se puede observar el PISE se encuentra en desarrollo e implantación por lo que es susceptible a cambios y mejoras durante el proceso. El programa ha fortalecido su área de vinculación con diferentes estrategias que permiten actualizar los directorios de egresados y empleadores, pero es vital desarrollar las estrategias para el área académica, tales como la creación de un centro de llamadas para aplicar encuestas, el diseño y desarrollo de un sistema integral de información que enlace los servicios, el registro y el procesamiento de datos y que fortalezcan la comunicación entre los diferentes actores del programa.

Como ya se mencionó, se ha trabajado en la primera fase, sin embargo, aún faltan varias etapas en el proceso para lo obtención de datos válidos y suficientes que permitan realizar estudios e investigaciones que proporcionen información confiable para que sustenten a nuestras autoridades en la toma de decisiones respecto a la creación, pertinencia y calidad de la oferta educativa de la Institución.

Referencias

- [1] Normatividad vigente de la UG, 2008
- [2] Plan de Desarrollo Institucional 2002-2010, UG.
- [3] Plan de Desarrollo Institucional 2010-2020, UG.
- [4] Propuesta de Programa Institucional de Seguimiento a Egresados 2011, UG.
- [5] Propuesta de Programa Institucional de Seguimiento a Egresados 2011, UG.

Fuentes consultadas

A. García B., A. Copado R., J. Lara J., J. Patlán B., L. Negrete A., M. Guevara S., R.

García S., R. Calzada O., R. Vázquez V. (2011). *Propuesta de Programa de Seguimiento a Egresados*. Guanajuato: Universidad de Guanajuato.

Universidad de Guanajuato. (2002). *Plan de Desarrollo Institucional 2002 - 2012*. Guanajuato: UG.

Universidad de Guanajuato. (2003). *Proyecto Institucional de Estudios de Egresados*. Guanajuato, Gto. México: UG.

Universidad de Guanajuato. (2008). *Estatuto Académico*. Guanajuato, Gto. México: UG.

Universidad de Guanajuato. (2012). *Plan de Desarrollo Institucional 2012 - 2020*. Guanajuato, Gto. México: UG.

Universidad de Guanajuato. (2008). *Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato*. Guanajuato, Gto. México: UG.

La formación académica de las y los egresados de la UNICH y el mercado laboral



Fabiola Ixchel Muñoz Soto,
Annette Hartmann

Universidad Intercultural de Chiapas
segegresados@unich.edu.mx, egresados_unich@hotmail.com



Resumen

La Universidad Intercultural de Chiapas UNICH, abrió sus puertas en el 2005, ofertando cuatro licenciaturas: desarrollo sustentable, lengua y cultura, turismo alternativo y comunicación intercultural. Todas con un enfoque novedoso que hace que sus egresados cuenten con un sello característico a través de sus ejes transversales formativos de lengua originaria y vinculación comunitaria, mismos que orientan su desempeño profesional hacia el bienestar de las comunidades rurales e indígenas.

A siete años de existencia, la UNICH cuenta ya con cuatro generaciones de egresados y una próxima a egresar en julio del 2013. Al ser una institución nueva con carreras alternativas, sus egresados se han abierto camino en el campo laboral, el cual no existe para ellos, puesto que el modelo educativo de la UNICH no está destinado para involucrarse en el mercado laboral convencional ya que busca proveer en sus estudiantes las capacidades y habilidades para que puedan construir su propio mercado laboral.

El eje transversal de la vinculación comunitaria es su principal apoyo para generar espacios laborales de acuerdo con su perfil de egreso, ya que les permite reconocer los conocimientos y espacios comunitarios para así convertirlos en proyectos de desarrollo social y productivo. Las comunidades son el espacio de oportunidad laboral para el desempeño de los egresados de la UNICH. La inserción al mercado laboral no ha sido fácil, sin embargo, existen casos en donde los egresados de la UNICH lograron generar cambios en y para las comunidades a través de la implementación de proyectos socioeducativos, culturales y productivos. El presente artículo documenta las experiencias de algunos de los egresados que se encuentran laborando dentro de su perfil de egreso. Esta información ha sido recopilada gracias a los foros de intercambio de experiencias laborales entre los egresados y estudiantes de la UNICH que el área de egresados ha impulsado con el fin de generar un diálogo entre sus egresados, estudiantes y autoridades educativas; para así retroalimentar los perfiles de egreso de las cuatro licenciaturas a partir de las experiencias vertidas por los egresados. Estos foros nos han permitido documentar el desempeño laboral de nuestros egresados, tener una relación más cercana con ellos, contactar a más egresados y empleadores, así como actualizar nuestro directorio. Las experiencias plasmadas ejemplifican como los egresados aplican sus habilidades y conocimientos a favor de las comunidades.

Palabras clave: egresados, vinculación comunitaria, intercultural, comunidad, mercado laboral.

La misión de la UNICH: el bienestar de las comunidades

La sede de la Universidad Intercultural de Chiapas UNICH, se encuentra ubicada en el municipio de San Cristóbal de las Casas Chiapas, abrió sus puertas en el 2005 y se sustentó bajo un modelo educativo con enfoque intercultural, que plantea tres principios básicos para su operación.

“1) El reconocimiento al modo ancestral del saber construido de manera colectiva en un contexto determinado; 2) la transformación de la visión de la cultura hegemónica que no ha sido capaz de reconocer o ha descalificado los procesos de conocimiento construidos desde otras perspectivas culturales, sobre la utilidad económica de los saberes; y 3) el reconocimiento de la diversidad de las tradiciones indígenas para proyectar su derecho a la autodeterminación, esto es, su derecho a construir un mundo de acuerdo con sus necesidades y a tender puentes de comunicación y proyección hacia otras latitudes y culturas” (Casillas y Santini, 2006 y 2009:38)

La UNICH oferta cuatro licenciaturas: desarrollo sustentable, turismo alternativo, comunicación intercultural y lengua y cultura.

La UNICH, tiene como misión:

“Formar profesionistas con un modelo educativo fundamentado en la interculturalidad, articulando la diversidad cultural, social y económica de los diversos actores que conforman la sociedad chiapaneca. Considera que debe promover una formación integral del estudiante, basada en el respeto, la tolerancia, pluralidad y equidad, fortaleciendo la convivencia y el diálogo en la diversidad social. Debe promover el proceso de revaloración y aplicación de conocimientos tradicionales; estar comprometida con el desarrollo social y económico de la región, a través de procesos dinámicos marcados por la reciprocidad de perspectivas con el desarrollo de las comunidades con las que se relaciona y a las que orienta su vocación de servicio.” (Fábregas: 2009:251).



La UNICH orienta a sus estudiantes a la vinculación constante con las comunidades, para que con ellas se construyan proyectos que aporten al bienestar de las mismas. Para lograr este objetivo la UNICH cuenta con cuatro ejes transversales en la formación de sus futuros egresados: la visión intercultural, el fomento de una lengua originaria, la sustentabilidad y vinculación comunitaria.

Programas académicos con énfasis al eje de vinculación comunitaria

El enfoque en la vinculación comunitaria es el eje articulador y fundamental de la formación de los egresados de la UNICH, cuyo principal objetivo es desarrollar procesos e impulsar acciones de necesidades reales, sentidas y detectadas en y con la misma comunidad. La vinculación con la comunidad es un proceso progresivo, que va dotando a los estudiantes de todas las herramientas necesarias, tanto teóricas como prácticas, para acercarse a la comunidad de una manera respetuosa y poder lograr un vínculo con ella. La vinculación se efectúa a través de un enfoque participativo, con la colaboración de la comunidad en la generación de propuestas y permite que sus egresados puedan generar procesos que impulsen el bienestar de la comunidad, pero siempre con el acompañamiento y la visión de las mismas comunidades; a través de un diálogo intercultural que permita insertar la cosmovisión de los pueblos indígenas a los procesos de cambio bajo un clima de respeto y continuo dialogo. Así, la UNICH busca formar profesionistas capaces de impulsar y generar cambios en las comunidades a través de un enfoque intercultural y sustentable que caracteriza a los egresados de la UNICH convirtiéndolos en agentes de cambio.

Los egresados en la UNICH y el mercado laboral

A siete años de existencia, la UNICH cuenta ya con cuatro generaciones de egresados y una próxima a egresar en julio del 2013. Al ser una institución nueva con carreras alternativas, los egresados de la UNICH se han abierto camino en el campo laboral el cual no existe para ellos, esto porque el modelo educativo de la UNICH no está destinado para involucrarse al mercado laboral convencional, en este sentido, este modelo busca proporcionar a los estudiantes las capacidades para que ellos puedan construir su propio mercado laboral.

El eje transversal de la vinculación comunitaria es el principal apoyo para generar espacios laborales de acuerdo con su perfil de egreso, puesto que les permite

reconocer los conocimientos y espacios comunitarios para así convertirlos en proyectos de desarrollo social, cultural y productivo. Las comunidades son el espacio de oportunidad laboral para el desempeño de los egresados de la UNICH.

La inserción al mercado laboral no ha sido fácil, son pocos los egresados empleados en el mercado convencional; sin embargo, existen casos en donde los egresados de la UNICH lograron generar cambios en y para las comunidades, a través de implementar proyectos socioeducativos, culturales y productivos. A continuación se exponen algunos casos de egresados que están incorporados en el mercado laboral de acuerdo con su perfil. Es una muestra cualitativa, muy significativa que pretende dibujar un breve panorama acerca de la diversidad del campo laboral de nuestros egresados que se han abierto camino dentro de su perfil al utilizar como herramienta la vinculación comunitaria.

Egresados de la carrera de desarrollo sustentable

Isaac Arcos Vázquez

Egresado de la primera generación de desarrollo sustentable, originario de la selva del municipio de Tumbalá, hablante de la lengua ch'ol.

Al egresar buscó trabajo dejando su currículum en varias instancias de gobierno; sin embargo, no conseguía una respuesta favorable, así que decidió regresar a su comunidad. Allí se autoempleó en el negocio de su familia, con los conocimientos familiares y sobre todo los adquiridos en la universidad, así como el eje de vinculación acerca de las comunidades indígenas, le abrieron un mejor campo laboral sustentable.

De esta manera comenzó a desarrollar una organización a la cual llamarán LUM-CHAB. El objetivo de su organización es aprovechar el recurso, tener un ingreso para la familia y cambiar la manera de trabajar. Los recursos se obtuvieron con la finalidad de equipar y ampliar las colmenas de las comunidades que participan en la organización. LUM-CHAB ha tenido una respuesta favorable de la gente, dando pauta a la petición de otras comunidades interesadas o productores independientes para la incorporación en la organización.

En la actualidad se trabaja con 33 productores y cada uno trabaja con 30 o 50 colmenas. Él realiza su labor junto con sus tres hermanos con 200 colmenas y una producción de 500 cajas. Se ha diversificado la actividad apícola, ya que no sólo venden miel, sino también sus derivados como el polen. Isaac nos menciona el aporte de la licenciatura en desarrollo sustentable a su trabajo en comunidades, pues considera que las herramientas y conocimientos adquiridos en la UNICH, le han servido de base para desarrollar su trabajo; por lo cuál piensa que es importante que los egresados de la UNICH deben de armar su propio empleo o auto emplearse con su familia.

Dora Fabiola Santiago Hernández

Es egresada de la primera generación, a un año entró a trabajar a la Agencia de Desarrollo Rural (ADR) denominada Grupo de Especialistas de Agronegocios del Sureste S.C. (GEAS) en el Proyecto Estratégico de Seguridad Alimentaria (PESA) ejecutado por la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y Alimentación (FAO) en coordinación y apoyo técnico de la Secretaría del Campo y la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural. En su trabajo se enfrentó con el obstáculo de que era mujer y que se pensara que una mujer en el campo no funcionaba; sin embargo, pidió que la pusieran a prueba un mes y se quedó en la agencia. Dentro del organigrama de la agencia es personal operativo en campo, su función consiste en dar capacitación y asistencia técnica a los grupos de beneficiarios, así como dar seguimiento a los proyectos ejecutados en años anteriores y gestionar en el área agropecuaria.

Egresados de la carrera de lengua y cultura

Juan Julián Cruz

Es tseltal de la comunidad de Petalcingo, municipio de Tila, y egresado de la licenciatura en lengua y cultura de la segunda generación. Es traductor, promotor cultural, capacitador y escritor indígena.

Con los conocimientos adquiridos en su formación universitaria ha logrado impulsar en Petalcingo, un grupo cultural que actualmente se llama Organización Cultural Indígena OCI. Junto con ellos, han analizado la problemática regional y se ha dado

cuenta de que la zona norte está abandonada culturalmente. Desde ese ángulo, la OCI trabaja con un proyecto cuyo objetivo es generar conciencia lingüística en la comunidad y en las comunidades circunvecinas de Petalcingo.

Muchas tradiciones se han recuperado gracias al entusiasmo de la gente de todas las edades, al darse a conocer que son tradiciones muy valiosas, que forman parte de la vida del pueblo, sea cual fuere la forma de pensar de las personas. Como parte de las actividades de la OCI, se ha trabajado con las mujeres artesanas, ofreciéndoles asesorías para poder darle mejor impacto social a las cosas típicas del lugar. Ellas se han dado cuenta del valor que tiene el trabajo que desarrollan al hacer los bordados y textiles tradicionales de Petalcingo y están agradecidas con la organización ya que con este evento tienen nuevos ingresos económicos, logrado la revaloración económica y cultural del bordado.

Juan considera que las personas de los pueblos lo único que necesitan es que se les tome en cuenta para participar y que se le dé un valor a lo que saben hacer; porque si no lo siguen haciendo es porque piensan que eso ya no sirve y que se les pueden criticar.

En la organización se trabaja en la concientización cultural y lingüística con los jóvenes, que es con los que más se ha perdido. A través de la OCI se hace teatro comunitario alternativo, danza alternativa y rock en tseltal. También forman a jóvenes como promotores culturales y los introducen al conocimiento de las costumbres, las tradiciones.

María Audelina Hernández Gómez

Es originaria de Ocosingo, egresada de la carrera de lengua y cultura de la segunda generación. Desde que estaba en la universidad tuvo la oportunidad de participar en un proyecto de investigación sobre flujos migratorios en territorio nacional y extranjero. Entonces, fue cuando puso en práctica diversas técnicas de investigación que aprendió en sus cursos de vinculación con la comunidad. El producto de ese proyecto fue un libro con las narraciones sobre la experiencia de niños en el proceso de migración.

En la actualidad trabaja en la omisión nacional para el desarrollo de los pueblos indígenas (CDI) en un proyecto de organización productiva de mujeres indígenas. A

través de este tratan de fomentar el liderazgo de las mujeres en el ámbito productivo; es decir, que sean ellas las gestoras de sus propias necesidades sin intervención de los hombres (sus esposos o cualquier otro familiar). De esta manera esperan que a partir del liderazgo que puedan ejercer desde el ámbito productivo las relaciones sociales dentro de la comunidad y espacios domésticos se puedan transformar. También tocan temas relacionados con la sustentabilidad y el derecho jurídico.

Egresados de la carrera de turismo alternativo

Johnny Omar López Gómez

La experiencia dentro del mercado laboral de Johnny comienza a través de la sociedad cooperativa Ecoturismo Genuino, S.C., con actividades relacionadas al ecoturismo (promueve la conservación de los recursos naturales a través de actividades recreativas, educativas y de conocimiento de la naturaleza para el disfrute e interacción con la sociedad). El objetivo de la empresa es la certificación turística y de actividades referentes al diagnóstico socioambiental, tales como talleres, entrevistas, diagnósticos turísticos comunitarios, elaboración de manuales y carpetas de evidencias para la certificación. Su trabajo consistió en la certificación de ocho centros eco-turísticos en la Selva Lacandona.

Patricia Díaz Ruiz

Egresada de la primera generación es tsotsil de Simojovel. Trabaja en su comunidad como coordinadora de turismo municipal del H. Ayuntamiento Municipal Constitucional de Simojovel. Los conocimientos adquiridos en su licenciatura le han servido para proponer diferentes rutas turísticas, a lo cual nos comenta: “un trabajo comunitario se basa en la necesidad de ofertar nuevos destinos y con ello minimizar el impacto negativo que causa el turista en los centros ecoturísticos ya reconocidos”.

Egresados de la carrera de comunicación intercultural

Pedro Meza Meza

Es estudiante de octavo semestre de la carrera de comunicación intercultural, originario de Tenejapa hablante de tseltal y tsotsil. Desde muy joven bordaba y su interés en la

cultura de su comunidad lo llevó a que lo eligieran secretario de la mesa directiva de la primera cooperativa de artesanos de los Altos de Chiapas. Los directivos de FONART lo invitaron como traductor y dibujante de diseños textiles de la indumentaria indígena de los Altos de Chiapas. Mientras trabajaba como dibujante de diseños textiles era al mismo tiempo líder de un grupo de más de trescientos artesanos.

Por diferentes motivos pasaron 23 años para que Pedro estudiara una carrera universitaria, así en 2008 comenzó sus estudios de comunicación intercultural, en la UNICH. Los aportes que han tenido en su formación académica y que ha aplicado a su trabajo, han sido la información sobre procedimientos organizacionales y productivos que lo transfiere diariamente a las comunidades con quien trabaja.

Podemos señalar que las experiencias compartidas de los egresados de la UNICH que se incorporan al mercado laboral de manera exitosa, ejemplifican que es posible generar proyectos que beneficien a las comunidades no sólo de manera económica sino también de personal con la satisfacción de saber que aplican sus habilidades y conocimientos a favor de las comunidades.

Metodología para el seguimiento a egresados: foro de egresados

El área de seguimiento a egresados de la UNICH cuenta con un directorio de sus cuatro generaciones y la quinta próxima a egresar en donde además de contener los lineamientos de la ANUIES para el directorio de egresados contiene la lengua materna hablante, lugar de origen, servicio social, proceso de titulación (tema, fecha aprobación), trabajo actual, fecha última actualización. Dichos directorios nos permiten tener una base de datos para la búsqueda de nuestros egresados.

En el 2010 el área de egresados y un conjunto de profesoras realizó el Primer Foro: “Intercambio de Experiencias Laborales de los Egresados de la Primera Generación de la UNICH”, evento pionero en la universidad:

“Partimos del reconocimiento de que los egresados son una voz privilegiada y un termómetro necesario para evaluar el camino andado en los programas de estudio, los recursos y estrategias didácticas implementadas, el desempeño profesional de quienes formamos parte de ella, el plan de desarrollo institucional,

y dentro de este, regresar y cuestionar la misión trazada, entre otras cosas; todo con el fin de mejorar nuestro quehacer.” (Camacho; Cuanda: Hartmannt; Muñoz. 2010:13)

Para seleccionar a los egresados participantes del primer foro se buscó en el directorio a los que tuvieran trabajo relacionado a su licenciatura; sin embargo, al no tener una base de datos lo suficientemente desarrollada para poder hacer más extensiva la invitación, se buscó otros mecanismos de contacto: por una parte, se recurrió a los docentes de la institución, quienes proporcionaron datos de algunos egresados que se conocía que laboraban en su campo profesional, a los que se les hizo una invitación personalizada; y, por la otra, los propios egresados, quienes contactaron a sus excompañeros de licenciatura que sabían dónde se encontraban laborando.

Así del 17 al 20 de Mayo de 2010 se realizó el primer foro de intercambio de experiencias laborales de egresados de la UNICH que tuvo tres objetivos prioritarios.

1. Retroalimentar los perfiles de egreso de las cuatro licenciaturas a partir de las experiencias vertidas por algunos egresados que actualmente laboran dentro del campo profesional que compete a su perfil.
2. Identificar las necesidades de los alumnos que aún no se han titulado y encontrar mecanismos de apoyo en servicios universitarios (acceso a biblioteca y sala de cómputo, becas de titulación, etcétera).
3. Generar un diálogo entre los estudiantes de la UNICH de todos los semestres, licenciaturas y los egresados a partir de las experiencias personales y laborales dentro de su campo profesional.

Durante los cuatro días se contó con la participación de 37 egresados: 10 de la licenciatura en comunicación intercultural (cuatro mujeres y seis hombres); nueve egresados de la licenciatura en turismo alternativo (dos mujeres y siete hombres); nueve egresados de la licenciatura en lengua y cultura (siete mujeres y dos hombres); y nueve egresados de la licenciatura en desarrollo sustentable (cuatro mujeres y cinco hombres).

El 4 y 5 de abril de 2011 se realizó el segundo foro de egresados donde contamos con la participación de 21 egresados de las cuatro licenciaturas de la UNICH. Doce de la primera generación y nueve de la segunda, quienes platicaron acerca de su experiencia laboral, el paso por la universidad, dieron consejos para estudiantes, entre otros temas.

En mayo de 2012 realizamos el tercer foro de egresados, pero esta vez no sólo reunimos las voces de nuestros egresados, también incorporamos a los empleadores de nuestros egresados así como personas de la comunidad que recibieron los servicios de los egresados para así lograr un intercambio más fructífero y sumar las voces de quienes trabajan con ellos.

La información vertida en estos foros es sumamente valiosa ya que ha favorecido a un acercamiento entre estudiantes, docentes y egresados de la UNICH. Abrió un espacio de discusión e intercambio que promovió la reflexión conjunta sobre el trabajo que se desarrolla en la universidad al escuchar en las voces de los egresados acerca de los caminos que siguieron para conseguir trabajo, su trayectoria como estudiantes, así como sus recomendaciones a los estudiantes, docentes y autoridades de la UNICH.

En conclusión, con este evento se logró recaudar información, que ayudará a reforzar a nuestra institución como formadores de profesionistas. Así como ha permitido una mayor cercanía con los egresados, lo que ha mejorado la comunicación y acercado a más egresados al área.

En la actualidad el área de seguimiento de egresados cuenta con un directorio más acabado y de mayor confiabilidad, al mantener una comunicación constante con nuestros egresados a través del correo electrónico, lo que generó un espacio permanente de vinculación con nuestros egresados.



Referencias

[1] Casillas y Santini. (2006 y 2009). *Universidad Intercultural Modelo Educativo*. SEP –CGEIB, México, p.89.

[2] Fábregas Puig, Andrés (2009) Cuatro años de Educación Superior Intercultural en Chiapas, México. En Daniel Mato (coord.), *Instituciones Interculturales de Educación Superior en América Latina. Procesos de construcción, logros, innovaciones y desafíos*. Caracas: Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (UNESCO-IESALC), pp. 251-278.

[3] Camacho; Cuanda; Hartmannt; Muñoz. (2010). Primer Foro de Intercambio de Experiencias Laborales de los Egresados de la Primera Generación de la UNICH. UNICH, México, p. 13.

Estudio de Egresados de la Universidad Autónoma de Yucatán 2011



Fabiola Eunice Varela Carrillo

Universidad Autónoma de Yucatán
favi.varela@uady.mx



Resumen

Siguiendo los lineamientos del Esquema Básico de Seguimiento de Egresados de la ANUIES, los criterios derivados de éste que la Universidad Autónoma de Yucatán estableció y las recomendaciones de la literatura especializada, se realizó el estudio de egresados de 31 programas de Licenciatura. Es importante recalcar que de esta información destacan los datos laborales de los egresados que podrán servir para la realización del estudio de opinión de empleadores. La recomendación principal consiste en encaminar esfuerzos para fortalecer el Comité o instancia que la dependencia considere, con la finalidad de que estos estudios aporten periódicamente, información para la toma de decisiones.

1. Metodología

La Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) es una institución que busca contribuir al desarrollo permanente a través de procesos y programas que permitan responder a las necesidades que demanda la sociedad con eficacia y calidad. Actualmente está conformada por 15 facultades que integran cinco áreas de conocimiento.

El principal reto de la UADY es implementar un nuevo modelo educativo y académico, en éste se incluye la vinculación de la formación con las actividades de investigación y con el campo de aplicación. Para ello es importante realizar estudios de seguimiento de egresados y de opinión de empleadores que contribuyan a la actualización o modificación de los programas educativos con los que cuenta y que puedan demostrar la capacidad de respuesta institucional a los problemas del desarrollo social sustentable.

En este apartado se describe el objetivo del estudio, la población con que se trabajó, sus principales limitaciones, la construcción del instrumento utilizado, así como los procedimientos de recolección de la información y el análisis de estas.

Objetivo

El objetivo de este estudio fue iniciar el seguimiento de egresados de las cohortes que finalizaron la Licenciaturas de la Universidad Autónoma de Yucatán, en el 2008, con el fin de hacer las modificaciones y actualizaciones pertinentes al plan de estudios y

mejorar los servicios académicos ofrecidos por la misma. Algunas de las metas del Programa Institucional de Seguimiento de Egresados (PISE), son las siguientes.

- Atender las necesidades de evaluación de los Programas Educativos (PE).
- Conocer el grado de satisfacción de los egresados con la formación recibida por parte de la Institución.
- Conocer la opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados en el campo laboral.
- Grado de satisfacción de los egresados con la formación recibida por parte de la institución.
- Conocer la necesidad de egresados y empleadores referente a la educación continua.

Directorio

Para implementar el estudio es importante contar con un directorio actualizado el cual es proporcionado por el Sistema de Información y Control Escolar Institucional (SICEI), mismo que cuenta con los datos recientes de todos los egresados de la institución. De igual manera se obtiene información a través de una Cédula de Registro de Egreso, la cual se consigue mediante el registro al Examen General de Egreso de Licenciatura (EGEL), esta puede ser bastante amplia siempre y cuando los egresados tengan la opción como requisito u opción de titulación. En este directorio se incluyen datos generales de los egresados como: matrícula, nombre, sexo, año de ingreso y egreso, referencias de amigos y familiares, entre otros.

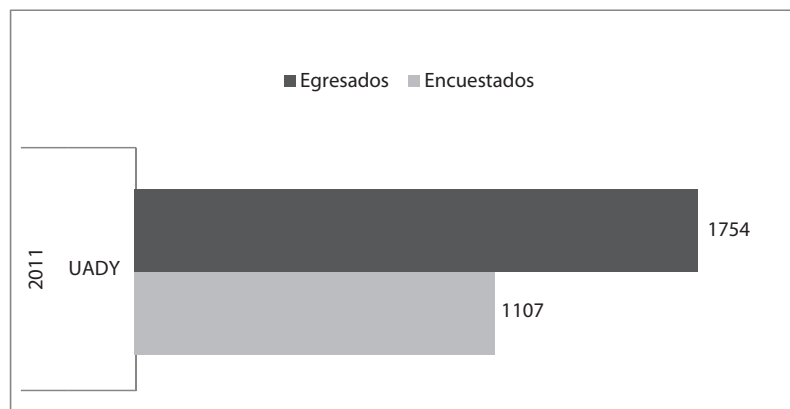
Población

Como ya se mencionó se siguieron los lineamientos del Esquema Básico de Seguimiento de Egresados de la ANUIES, los criterios derivados de éste que la UADY estableció, se eligió a la generación de egresados del año 2008 de todas las licenciaturas que eran susceptibles, ya que ellas pueden proporcionar información relevante en cuanto a la vigencia de sus interrelaciones con el mercado laboral, esperando que hayan tenido oportunidades diversas de movilidad y crecimiento. El grupo a localizar fue de 1,754 egresados que constituyen la población de la generación del año mencionado, ya que ellos pueden proporcionar información relevante en cuanto a la vigencia de sus interrelaciones con el mercado laboral, esperando que hayan tenido oportunidades

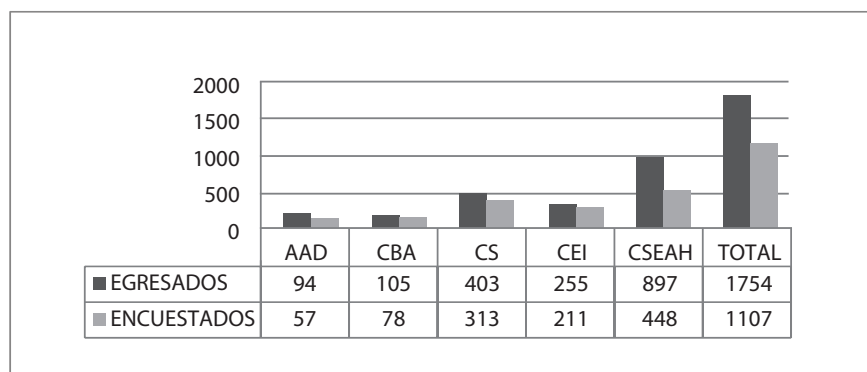


diversas de movilidad y crecimiento. Al finalizar el periodo determinado para el levantamiento de la información se lograron recabar los datos de 1,107 egresados de las diversas licenciaturas, equivalentes al 63% de la población.

Gráfica 1. Alcance



Gráfica 2. Egresados participantes por campus.



Limitaciones

A continuación se mencionan las principales limitaciones presentadas en la recolección de datos.

- Dificultad en la localización de los egresados, debido a la falta de actualización de los datos de ubicación.
- La falta de tiempo del egresado para atender la encuesta, dando razón de exceso de trabajo.
- En menor grado, el desinterés de los egresados por participar en el estudio, que demostraron con actitudes de rechazo hacia el mismo, así como falta de compromiso para responderla, por cualquier vía posible.

Instrumento

El instrumento que se utilizó es la encuesta base propuesta por ANUIES, adaptado según las necesidades de la UADY. En esta ocasión, se conformó con siguientes secciones: datos personales, datos académicos, titulación, inserción laboral, satisfacción laboral, satisfacción profesional, educación continua, asociaciones profesionales, comentarios generales y opinión sobre el plan de estudios. Se utilizó el cuestionario base de seguimiento de egresados, establecido como modelo institucional y adaptado con base en el programa educativo.

En esta ocasión, el instrumento se conformó con siguientes secciones: datos personales, datos académicos, titulación, inserción laboral, satisfacción laboral, satisfacción profesional, educación continua, asociaciones profesionales, comentarios generales y opinión sobre el plan de estudios.

Procedimientos de recolección

Se capacitó a un grupo de encuestadores para obtener la información a través de diversas vías; la principal fue mediante la entrevista telefónica y el correo electrónico. El estudio fue realizado en el periodo de octubre de 2010 a enero de 2011.

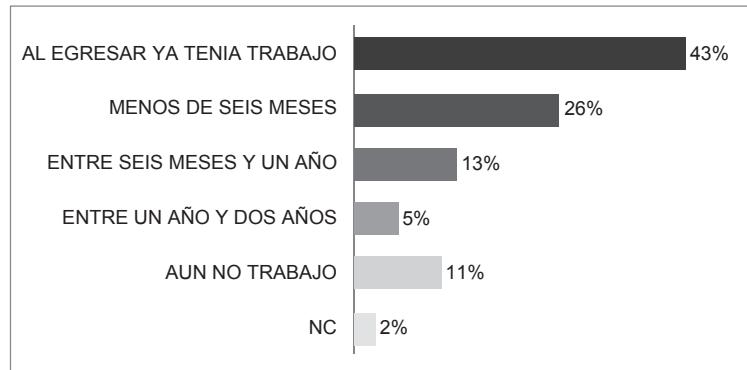
2. Análisis de la Información

Una vez concluido el levantamiento de la información, se analizaron los datos, con base en indicadores que conforman el Cuestionario de Seguimiento de Egresados. El procesamiento estadístico aplicado para este estudio es básicamente sobre frecuencias y porcentajes de respuesta. A continuación se presentarán los principales resultados de éste estudio.

2.1 Inserción laboral

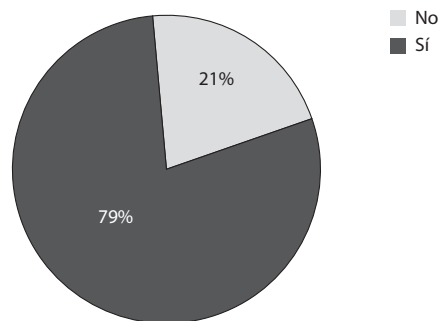
En relación a la inserción laboral después de concluir la licenciatura se puede notar que el 43% de los egresados ya contaba con un empleo y solo el 11% aún no contaba con empleo al momento del estudio, es decir, a los dos años y medio de su egreso.

Gráfica 3. Tiempo en conseguir trabajo al egresar.



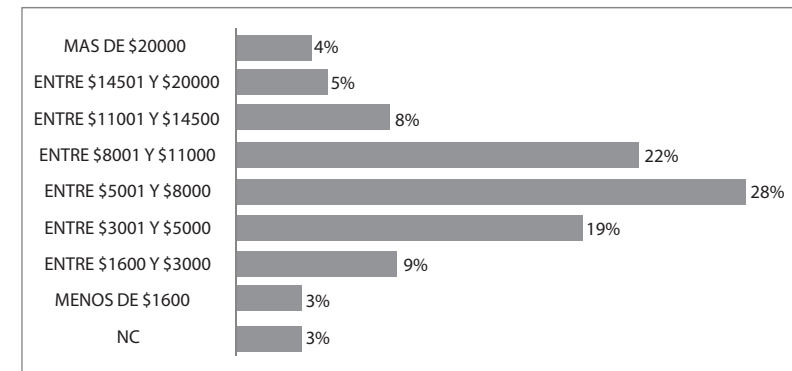
De igual manera, se le preguntó a los egresados si trabajaban actualmente, en éste apartado obtenemos la información detallada del lugar en dónde los egresados se desarrollan, esta es la misma que se para que posterior a éste estudio, se realice el de opinión de empleadores.

Gráfica 4. Egresados que trabajan actualmente.



Para conocer un poco más sobre las condiciones laborales de los egresados de la UADY, se les preguntó sobre el ingreso que perciben de su trabajo actual y se encontró que el 28% percibe entre \$5,001 y \$80,00, un 4% arriba de \$20,000 y un 3% por debajo de los \$1,600.

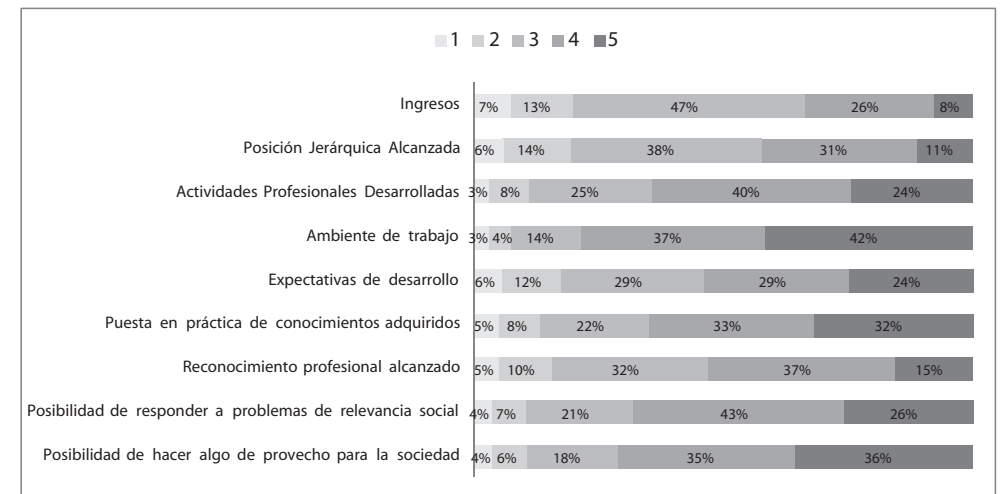
Gráfica 5. Ingreso Mensual del trabajo actual.



2.2 Satisfacción laboral

En cuanto a la satisfacción profesional de los egresados que se laboran se obtuvo la siguiente información.

Gráfica 6. Satisfacción laboral.

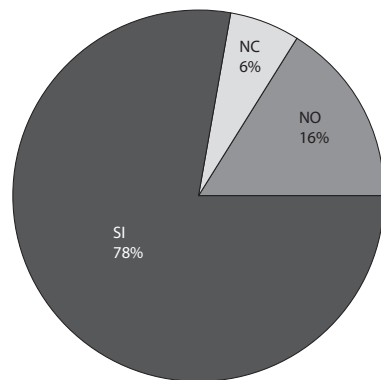


Con respecto a la gráfica anterior, el valor uno se interpreta como completamente insatisfecho y cinco completamente satisfecho". De acuerdo con lo anterior, se observa las discrepancias entre la satisfacción de los egresados en cuanto al qué hacer profesional.

2.3 Satisfacción con la formación recibida

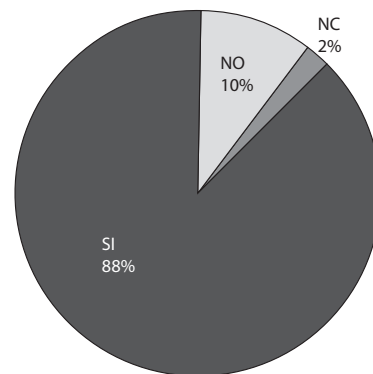
Es importante resaltar la opinión de los egresados, en cuanto a la formación académica recibida en la UADY, ya que una de las metas de éste estudio es que en base a la opinión de los mismos se puedan realizar las modificaciones correspondientes a los programas educativos de la universidad. Es por ello que se les pregunta si realizarían de nuevo estudios de su licenciatura, esto refiriéndose a si están satisfechos con la elección de carrera, el 78% de los participantes del estudio, mencionaron que si lo harían, sólo un 16% dijo lo contrario y un 6% omitió su respuesta.

Gráfica 7. Cursar la misma licenciatura.



De acuerdo con lo anterior, de los egresados que indicaron que sí cursarían la licenciatura, les solicitamos indicaran si lo harían en la misma institución, se obtuvo que el 88% volvería a elegir UADY, el 10% no lo haría y únicamente el 2%, prefirió reservar su opinión.

Gráfica 8. Cursar la licenciatura en la misma institución.



3. Impacto del PISE

El PISE nos permite conocer la inserción de nuestros egresados en el campo laboral. Ante la necesidad de afrontar y superar los desafíos uno de los componentes del nuevo modelo educativo de nuestra universidad es el de la vinculación de la formación con las actividades de investigación y con el campo de aplicación. Por lo anterior los estudios de seguimiento de egresados nos permiten conocer la pertinencia de los planes de estudio y con los resultados incrementar la calidad de la educación; así como crear políticas institucionales que provean a los estudiantes herramientas mediante las cuales puedan acrecentar las oportunidades de empleo y que su desempeño profesional sea de calidad.

De igual manera da proyección a la institución y a través de la difusión, fortalecen la imagen ante la sociedad al mostrarse inmersa en la rendición de cuentas, lo que permite hacer comparaciones a nivel institucional, nacional e inclusive internacional. Sin olvidar que de esta información destacan los datos laborales de los egresados que podrán servir para la realización del estudio de opinión de empleadores. Es importante destacar que el seguimiento de egresados permite evaluar y tomar decisiones para la revisión y posible modificación de los planes de estudio para mejorar los servicios académicos que la UADY ofrece y así lograr la acreditación o reacreditación de los mismos.

Referencias

[1] Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (1998). Esquema básico para estudios de egresados. México: Colección de la Biblioteca de la Educación Superior.

[2] Universidad Autónoma de Yucatán (2002). Modelo Institucional para el Seguimiento de Egresados. Mérida: Editorial UADY.

Sistema de seguimiento de egresados



Ana Sofía Ceballos Robles,
Lilián del Rosario Ochoa Ayón

Instituto de Formación Docente del Estado de Sonora
a.ceballos@ifodes.edu.mx, l.ochoa@ifodes.edu.mx

Resumen

El propósito de esta investigación es operar de manera permanente el Sistema de Seguimiento de Egresados de Licenciatura en el Instituto de Formación Docente del Estado de Sonora, (IFODES) que permita obtener información relevante y oportuna, para tomar decisiones confiables de las políticas de funcionamiento académico y administrativo, así como del mejoramiento de la calidad del sistema. La metodología empleada parte de un estudio de tipo cuantitativo, con una muestra de 631 participantes que se aplicó a través de un instrumento definido como la “encuesta de salida”. Los resultados nos arrojaron mayor participación femenina con un 73% y un escaso 27% de participación masculina; 52.77% evaluó la satisfacción con respecto a la formación recibida en la institución como buena y 0.16% como mala. El 52.6% se mostraron satisfechos con la calidad de la educación recibida en la institución y ningún participante se mostró muy insatisfecho.

Palabras clave: Unidad de Vinculación y Extensión (UVE), Sistema de Seguimiento de Egresados (SSE), Módulo de Seguimiento de Egresados (MSE), Comisión Académica de Seguimiento de Egresados (CASE), Unidades Académicas (UA).

1. Introducción

En el siguiente trabajo se presenta el desarrollo y realización del Sistema de Seguimiento de Egresados, modelo que el Instituto de Formación Docente del Estado de Sonora (IFODES), implementa en la actualidad. IFODES es el sistema estatal sonorense que ejerce la rectoría de ocho escuelas normales, así como de 10 unidades de la UPN y 19 centros de maestros. Como parte fundamental de su estructura orgánica se encuentra la Unidad de Vinculación y Extensión, instancia responsable de elaborar y operar programas y proyectos institucionales para dar seguimiento a egresados; ha diseñado el modelo que desarrollará un proceso comunicativo permanente y un enlace entre el IFODES, las unidades académicas y los egresados.

Por lo anterior se ha diseñado un módulo informático de seguimiento a los egresados para obtener una base de datos de egresados de la licenciatura de las Unidades Académicas (en coordinación con las unidades académicas). El estudio inició el 2012 con la generación egresada el mes de mayo (2008-2012) y posteriormente se considerarán cuatro generaciones egresadas anteriormente (2007-2011, 2006-2010,



2005-2009 y 2004-2008). El sistema será de gran utilidad para contar con información integral y oportuna que facilite el análisis para tomar decisiones y asimismo conocer la satisfacción del egresado en cuanto a la formación recibida y la atención brindada en la Institución.

En los últimos años ha aumentado el interés por los estudios de egresados por parte de las Instituciones de Educación Superior (IES), la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y la Secretaría de Educación Pública (SEP). La incorporación de tales estudios en los aspectos de evaluación y planeación en las políticas educativas manifiesta la necesidad de recabar información acerca de tres aspectos cruciales: la opinión de los egresados sobre la formación recibida, la inserción de los egresados en el mercado de trabajo y el desempeño profesional.

ANUIES considera el seguimiento de egresados como un requisito obligatorio para cuestiones de acreditación institucional y calidad. Constituye una política educativa que corresponsabiliza a todos los actores que participan en la formación, se considera una estrategia de evaluación y una alternativa para retroalimentar la enseñanza. La permanencia de las instituciones y los recursos asignados dependen de la calidad de sus egresados (ANUIES, 2008).

Es necesario destacar la importancia de realizar el seguimiento de egresados, ya que se obtienen valiosos beneficios al implementar estos sistemas; dentro de los cuales se encuentran la retroalimentación de los planes de estudio y su impacto para la mejora de la carrera, es decir, incremento de la calidad educativa de las carreras. Desde otra perspectiva el seguimiento de egresados es un componente básico e inherente a los procesos de planeación y evaluación de las universidades; lo anterior debido a que le permite rendir cuentas a los órganos de gobierno y a la sociedad sobre la pertinencia y calidad de los resultados de su gestión universitaria. Actualmente las políticas educativas para la educación superior exigen a las universidades acreditación de sus planes de estudio por lo que el seguimiento a los egresados ayuda a medir indicadores significativos en este proceso. (Solangel Ochoa, 2010)

El seguimiento a egresados sirve para planear el sistema educativo superior en torno a las exigencias sociales, económicas y políticas que privan en la actualidad.

1.1 Objetivo

Diseñar y operar de manera permanente un sistema de seguimiento a egresados de licenciatura en el IFODES el cual permita obtener información relevante para tomar decisiones confiables y oportunas en las políticas de funcionamiento académico y administrativo; así como del mejoramiento de la calidad del sistema.

1.1.1 Objetivos específicos

- Identificar cuál es la percepción que tienen los estudiantes de octavo semestre de las escuelas normales y UPN sobre la formación recibida en dichas instituciones.
- Describir cuál es la opinión de los participantes sobre el desempeño de sus docentes al cursar sus estudios.
- Conocer la satisfacción del egresado en cuanto a la formación recibida y la atención brindada en la escuela.
- Identificar problemáticas y potencialidades de los diversos procesos de formación inicial del instituto y en consecuencia su mejora.
- Conocer el impacto de planes y programas de estudio, así como la organización escolar en el perfil de egreso.

2. Metodología

2.1 Participantes

Se aplicó la encuesta de salida a una muestra de 631 participantes de la generación 2008-2012 de ocho escuelas normales y cinco unidades de la UPN.

2.2 Contexto: escuelas participantes

- a) Escuela Normal del Estado “Profesor Jesús M. Bustamante Mungarro”. (ENES)
- b) Escuela Normal de Educación Física “Profesor Emilio Miramontes Nájera”. (ENEF)
- c) Escuela Normal Superior Hermosillo. (ENSH)
- d) Escuela Normal Superior Hermosillo subsede Navjoa. (ENSHN)

- e) Escuela Normal Superior Hermosillo subsede Obregón. (ENSHO)
- f) Escuela Normal Estatal de Especialización. (ENEE)
- g) Centro Regional de Educación Normal “Rafael Ramírez Castañeda”. (CREN)
- h) Escuela Normal Rural “General Plutarco Elías Calles”. (ENRPEC)
- i) Universidad Pedagógica Nacional sede Hermosillo. (UPN Hermosillo)
- j) Universidad Pedagógica Nacional sede Navojoa. (UPN Navojoa)
- k) Universidad Pedagógica Nacional subsede Obregón. (UPN Obregón)
- l) Universidad Pedagógica Nacional subsede Guaymas. (UPN Guaymas)
- m) Universidad Pedagógica Nacional subsede Huatabampo. (UPN Huatabampo)

2.3 Licenciaturas participantes

1. Licenciatura en educación preescolar.
2. Licenciatura preescolar con enfoque intercultural bilingüe.
3. Licenciatura en primaria.
4. Licenciatura en educación primaria con enfoque intercultural bilingüe.
5. Licenciatura en educación secundaria.
6. Licenciatura en educación física.
7. Licenciatura en educación especial.
8. Licenciatura en educación.
9. Licenciatura en intervención educativa.

2.3.1 Equipo de trabajo

El Sistema de Seguimiento de Egresados está integrado por la Comisión Académica de Seguimiento de Egresados (CASE) la cual es coordinada por la Unidad de Vinculación y Extensión que orienta sobre las acciones a seguir para el desarrollo del sistema. Asimismo, se conformó otro equipo con un representante por cada unidad académica que se encarga de administrar y dar seguimiento al sistema, además que se encuentra la persona que diseñó el módulo, quien opera y administra directamente el mismo.

2.4 Método

La estrategia metodológica que se utilizó para este trabajo corresponde a un enfoque de investigación de índole cuantitativa, se tomó como población a los participantes

de las normales de Sonora y a las unidades de la UPN de la generación 2008-2012. El universo de egresados que componen la población total es de 631.

En cuanto al enfoque cuantitativo se utilizó el instrumento de encuesta de salida, de manera que se seleccionaron a los alumnos del octavo semestre (próximos egresados). El medio para que los participantes llegaran al instrumento fue a través de un módulo de seguimiento de egresados, al cual deben de ingresar con el registro de usuario y una contraseña que corresponde al número de matrícula para ambos. El periodo para aplicar la encuesta de salida fue de abril a mayo del 2012.

2.4.1 Instrumento

Se utilizó la técnica de encuesta, al aplicar la encuesta de salida, basada en el libro “Investigación Educativa: Seguimiento de Egresados en las Escuelas Normales del Estado de Sonora” (2009), de las autoras Emilia Castillo Ochoa y Dora Cecilia Barrientos López.

2.4.2 Propósito del instrumento

El propósito fundamental de la encuesta de salida es conocer la experiencia de los estudiantes durante su trayectoria académica, su percepción sobre la formación que recibieron y obtener la evaluación del trabajo docente; con el fin de evaluar la calidad del proceso educativo. La encuesta consta de 27 preguntas y siete apartados que se mencionan a continuación.

- I. Datos generales.
- II. Trayectoria escolar.
- III. Evaluación del trabajo docente en la institución.
- IV. Percepción sobre la formación recibida.
- V. Evaluación de la infraestructura.
- VI. Perspectivas de estudio de posgrado.
- VII. Propuestas.

2.4.3 Procedimiento de aplicación

Para poder contestar la encuesta de salida existen dos formas.

- a) A través del Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA).
 1. Entrar a la página de <http://escolar.ifodes.edu.mx>
 2. Acceder a la página, si nunca se ha entrado puede hacerse con la matrícula como nombre de usuario y también como contraseña; si ya cambió su contraseña deberá utilizar la que se dio para entrar.
 3. Después de ingresar aparecerá una liga que dice “Contesta el cuestionario de salida”. Se debe oprimir la liga y dirigirse al cuestionario de salida.

- b) A través del Módulo de Seguimiento.
 1. Entrar a la dirección <http://escolar.ifodes.edu.mx/seguimiento/>
 2. Poner su matrícula como nombre de usuario y contraseña para entrar al cuestionario.

2.4.4 Procedimiento para procesar datos

La información de los resultados de las encuestas se procesa en una base de datos con toda la información recopilada, de la cual se hacen las consultas que arrojarán las gráficas y estadísticas. Esta información quedará almacenada en el módulo para futuras consultas.

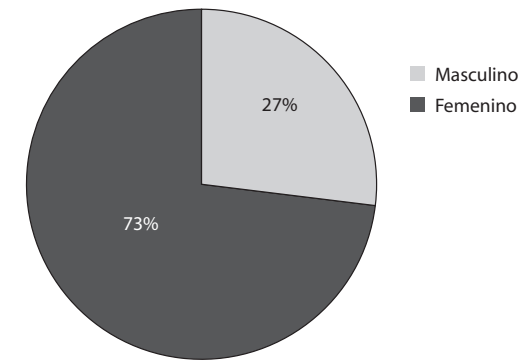
3. Resultados

Tabla 1. Resultados de participación por unidad académica.

Unidad académica	Frecuencia	Porcentaje
Escuela Normal del Estado “Profesor Jesús Manuel Bustamante Mungarro”	186	29.50%
Centro Regional de Educación Normal “Rafael Ramírez Castañeda”	101	16.0%
Universidad Pedagógica Nacional unidad Hermosillo	70	11.1%
Escuela Normal Rural “General. Plutarco Elías Calles”	56	8.9%
Escuela Normal Estatal de Especialización	47	7.4%
Escuela Normal Superior de Hermosillo sede Navojoa	31	4.9%
Escuela Normal Superior de Hermosillo subsele Obregón	28	4.4%
Universidad Pedagógica Nacional subsele Huatabampo	25	4.0%
Universidad Pedagógica Nacional sede Navojoa	24	3.8%
Universidad Pedagógica Nacional subsele Obregón	24	3.8%
Escuela Normal Superior de Hermosillo	20	3.2%
Escuela Normal de Educación Física “Profesor Emilio Miramontes Najera”	12	1.9%
Universidad Pedagógica Nacional subsele Guaymas	7	1.1%
TOTAL	631	100%

Como la tabla lo indica, la mayor participación es por parte de la Escuela Normal del Estado Profesor Jesús Manuel Bustamante Mungarro con un 29.5% y la menor es por parte de la Universidad Pedagógica Nacional subsele Guaymas con un 1.1%; los porcentajes varían bastante ya que cada escuela cuenta con cantidades diferentes de alumnos cursando el octavo semestre de la licenciatura.

Gráfico 1. Sexo de los participantes.



La gráfica indica que destaca la participación femenina sobre la masculina, ya que se cuenta con 73% del sexo femenino y 27% del masculino.

Tabla 2. Evaluación del trabajo docente en la institución por los participantes que cursaron licenciatura, con base en su experiencia como estudiante.

Factores	Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy mala	No contestó
Perfil de los docentes en general con relación al plan de estudios impartido.	30.90%	52.14%	13.31%	1.27%	0.16%	2.22%
Capacitación de la planta docente.	23.61%	55.31%	16.64%	2.06%	0.16%	2.22%
Comunicación con los alumnos fuera del aula.	37.56%	41.05%	17.27%	1.43%	0.32%	2.38%
Comunicación con los alumnos dentro del aula.	44.22%	43.90%	7.92%	1.43%	0.32%	2.22%
Grado de conocimiento de las materias impartidas.	31.38%	52.46%	12.36%	1.11%	0.32%	2.38%
Capacitación en el uso de diversas técnicas de enseñanza y aprendizaje.	29.79%	47.86%	18.07%	1.74%	0.16%	2.38%
Disposición para la asesoría.	40.25%	40.57%	13.31%	1.90%	1.11%	2.85%

La tabla se refiere a la evaluación del trabajo docente en la institución. El primer punto a evaluar es el perfil de los docentes en general con relación al plan de estudios impartido, 52.14% lo evaluó como bueno y 0.16% lo evaluó como muy malo. En cuanto a la capacitación de la planta docente 55.31% la evaluó como buena y 0.16% como muy mala.

Comunicación con los alumnos fuera del aula: 41.05%, la evaluó como buena y 0.32% como muy mala. Comunicación con los alumnos dentro del aula: 43.90% la evaluaron muy buena y buena y 0.32% como muy mala. Grado de conocimiento de las materias impartidas: un 52.46% como muy bueno y un 0.32% como muy malo. Capacitación en el uso de diversas técnicas de enseñanza y aprendizaje: un 47.86% la evaluó como muy buena y 0.16% como muy mala; y por último, disposición para la asesoría un 40.57% muy buena y 1.11% muy mala.

3.1 Percepción sobre la formación recibida

Tabla 3. Evaluación de la formación recibida en la Institución por los participantes de licenciatura.

Relación	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	228	36.13%
Buena	333	52.77%
Regular	49	7.77%
Mala	1	0.16%
Muy mala	2	0.32%
No contesto	18	2.85%
Total	631	100%

La tabla anterior se refiere a la evaluación de la formación recibida de manera general. En este caso podemos percibir que el 52.77% evaluó la formación recibida en la institución como buena; el 36.13% la evaluó muy buena, el 7.77% como regular y escasos porcentajes de 0.16% y 0.32% la evaluó mala y muy mala; lo cual nos da una señal positiva; por último el 2.85% no contestaron.

Tabla 4. Satisfacción del participante con la calidad de la educación recibida en la Institución.

Relación	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	193	30.6%
Satisfecho	332	52.6%
Medianamente satisfecho	82	13.0%
Insatisfecho	3	0.5%
Muy insatisfecho	0	0.0%
No contesto	21	3.3%
Total	631	100.0%

En esta gráfica se muestra la satisfacción del participante en cuanto a la calidad de la educación recibida en la institución. El 52.6% de los alumnos concluyó estar satisfecho con la calidad de la educación recibida en la institución; el 30.6% opinó estar satisfecho y un 13% medianamente satisfecho. Un porcentaje bajo para insatisfecho de 0.5% y ningún participante se manifestó muy insatisfecho es decir 0%. Por último, un 3.3% no contestó.

Tabla 5. Participantes interesados en realizar estudios de posgrado.

Relación	Frecuencia	Porcentaje
Sí	573	91%
No	34	5%
No contesto	24	4%
Total	631	100%

Concluimos que la mayoría de los participantes tienen interés de estudiar un posgrado ya que resultó un 91% positivo, el 5% restante opinaron que no estaban interesados y un 4% no contestó.

4. Conclusiones

Al término de esta consulta a los estudiantes de octavo semestre, próximos a egresar de las escuelas normales y unidades de la UPN en Sonora, concluimos que en los cuestionamientos sobre satisfacción del participante con la calidad de la educación recibida en la institución y la percepción sobre la formación recibida, es buena en un alto porcentaje, ligeramente superior a la mitad del grupo encuestado; asimismo, más de la mitad de los estudiantes consideraron buena la planta docente de las instituciones participantes, situaciones que nos permiten trabajar en las áreas de oportunidad detectadas en este ejercicio. Es innegable que el seguimiento de egresados resulta ser un instrumento de suma importancia en el proceso de evaluación y toma de decisiones, pues ofrece información sistemática acerca de las carencias o deficiencias académicas de los alumnos y comprueba qué tipo de relación existe entre la formación recibida del egresado y el campo laboral productivo.

Referencias

- [1] Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Estudio de Egresados. en: http://www.anuies.mx/e_proyectos/pdf/Estudios_de_Egresados.pdf
- [2] Cuadernos de Educación y Desarrollo, vol. 2, núm. 21 (noviembre 2010) en:<http://www.eumed.net/rev/ced/21/nls.htm>
- [3] Blog de Comunicación Educativa de Solángel Ochoa, 2010. en: <http://sobrecomunicacionyeducacion.blogspot.mx/2010/11/continuacion-les-doyalgunas-pequenas.html>
- [4] Investigación Educativa: Seguimiento de egresados en las Escuelas Normales del Estado de Sonora. De las autoras Emilia Castillo Ochoa y Dora Cecilia Barrientos López.

Seguimiento de egresados de la FCA, C1, UNACH. Avances y retos



Juan Carlos Román Fuentes,
Rafael Timoteo Franco Gurría

*Facultad de Contaduría y Administración, Campus I; UNACH
juancrf@gmail.com, rfrank36@hotmail.com*



Resumen

Coordinado por el cuerpo académico “Procesos educativos y de gestión de las ciencias administrativas y contables”, la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I (FCA, C1) de la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH) a partir del ciclo escolar agosto-diciembre 2009, con egresados de los cuatro programas educativos (PE) que conforman la oferta de licenciatura, se instrumenta un seguimiento que retoma el esquema propuesto por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), mismo que considera las necesidades propias y se caracteriza por lo siguiente.

Dos momentos de aplicación y cuatro instrumentos para recolectar información, el primero cuando ocurre el egreso (al finalizar el último semestre), en forma autoadministrada, electrónicamente, utilizando la matrícula como clave de acceso, todos los candidatos a egresar responden:

- directorio básico de egresados: con 52 preguntas cerradas, atendiendo seis variables relacionadas con datos socioeconómicos y rasgos de la trayectoria académica desarrollada.
- índices de satisfacción: basados en el “Cuestionario para estimar la satisfacción de los estudiantes universitarios con la educación”; con 88 preguntas, en escala Likert, contemplando diez subdimensiones.
- test sobre hábitos de estudio: con 39 reactivos de respuesta dicotómica que miden ocho variables relacionadas con hábitos de estudio desarrollados durante el proceso de formación.

A dos años del egreso (segundo momento que involucra sólo a paneles seleccionados para seguimiento), se aplica a muestra representativa:

- encuesta de seguimiento: adaptada de la propuesta por ANUIES, con 78 preguntas cerradas, relacionadas fundamentalmente con el proceso de inserción laboral.

El modelo ha permitido construir un directorio confiable y consistente de todos los egresados y su correspondiente caracterización (cinco cohortes, de los cuatro PE y se trabaja en la sexta) y a una muestra estadística conformada por egresados del primer panel (agosto-diciembre 2009), a finales de 2011 se aplicó la encuesta

de seguimiento, actualmente se procesa la información generada, que permitirá identificar y caracterizar el proceso de inserción laboral de los egresados. Se plantea encuestar en 2013 al segundo panel (egresados agosto-diciembre 2011), para contrastar resultados y generar datos con mayor contundencia y certidumbre. Los desafíos que se atisban, además de los relacionados con la ubicación de egresados, tienen que ver con la disponibilidad de recursos para el seguimiento longitudinal que permita al menos un segundo contacto posterior al egreso y en el perfeccionamiento de los instrumentos respectivos.

Palabras clave: egresados, mejora continua, hábitos de estudio, índices de satisfacción, calidad educativa.

Introducción

La importancia de los estudios de egresados reside en que a través de ellos, pueden construirse diagnósticos fundamentados, para determinar fortalezas y áreas de oportunidad de las universidades, para no ofrecer a la sociedad opciones educativas poco pertinentes y por lo mismo alejadas de la realidad en la que habrán de desempeñarse los futuros egresados [1]. Bajo esa premisa, en la FCA, C1 de la UNACH, con el apoyo del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), a partir de la cohorte egresada en el ciclo agosto-diciembre 2009, se instrumenta el seguimiento de los mismos, que abarca a los cuatro programas educativos que se ofrecen, relacionados con las licenciaturas en: contaduría, administración, gestión turística y sistemas computacionales.

Resulta indudable que las instituciones de educación superior (IES) que aspiran a ofrecer programas educativos de calidad, tienen que observar el desarrollo profesional de sus egresados, puesto que al insertarse al mundo laboral, dan cuenta del éxito o fracaso de las opciones curriculares ofrecidas [2]. Por eso este tipo de estudios constituyen una herramienta, para dar cuenta del recorrido laboral de los egresados y ofrecen elementos de gran valor para analizar la relación educación, trabajo y necesidades sociales, lo que a su vez contribuye con argumentos sólidos y confiables para actualizar, reestructurar o replantear los planes y programas de estudio y en ocasiones aportan elementos para revisar las formas de organización interna, los métodos y procedimientos de trabajo adoptados. Los elementos que arrojan estos estudios, no deben interpretarse como acciones aisladas o requerimientos de

organismos evaluadores; más bien debieran formar parte de un proceso sistémico y permanente a instrumentar en las IES, que combinados con resultados de estudios interrelacionados y complementarios (opinión de empleadores, trayectorias educativas, por citar algunos) así como de las perspectivas de desarrollo, generen elementos fundados para evaluar la pertinencia de la oferta educativa y contribuyan con indicadores orientados a la mejora y actualización de planes y programas de estudio. En este reporte, se describen las principales características del modelo de seguimiento instrumentado en la FCA, C1, así como, aunque preliminares, los resultados más representativos que incluyen además algunos de los retos que se atisban en el mediano plazo.

Referentes teóricos

De acuerdo con ANUIES un seguimiento de egresados consiste en la evaluación de los egresados en relación con sus estudios realizados; es decir, el procedimiento mediante el cual una institución busca conocer la actividad profesional que éstos desarrollan, su campo de acción, su nivel de ingresos, las posibles desviaciones profesionales que han tenido así como sus causas, su ubicación en el mercado de trabajo y formación académica posterior al egreso [3]. Otros autores afirman que las propuestas metodológicas que tienen por objetivo conocer el destino laboral, ocupacional o escolar de quienes han salido del mismo ciclo, nivel, subsistema, modalidad, institución o programa educativo, se denominan estudios de seguimiento de egresados [4]. Fresán, por su parte, señala que los estudios de egresados más que una simple referencia del proceso de inserción de los nuevos profesionales en el mercado laboral o solo indicadores de satisfacción de éstos respecto a la formación recibida en la universidad, constituyen poderosos mecanismos de diagnóstico de la realidad, que además tienen implícito el potencial de inducir a las IES a la reflexión a fondo sobre sus fines y valores, puesto que los resultados que arrojan aportan elementos que ayudan a redefinir el proyecto de desarrollo de aquellas instituciones que se mantienen alerta ante las nuevas necesidades sociales, lo que permite reconocer las nuevas formas de práctica profesional requeridas para sustentar un proceso social menos inequitativo y dependiente; además señala que un estudio de egresados, constituye una herramienta importante para analizar, entre otros: los caminos que siguen los nuevos profesionales; si dentro de las empresas se estancan en puestos bajos o intermedios; o bien, si gracias a su formación pueden acceder progresiva y rápidamente, a posiciones complejas; si con creatividad y capacidad de

identificar problemas y oportunidades, son capaces de encontrar vetas de desarrollo que les permitan generar nuevas alternativas para su subsistencia primero y para ampliar la demanda de trabajo después; si la formación recibida en la institución donde cursaron sus estudios superiores les permite desenvolverse en el área del conocimiento que determinó su vocación; o bien, si han requerido prácticamente volver a formarse para desempeñar adecuadamente las actividades profesionales [5]. A su vez, la Secretaría de Educación Pública (SEP) señala que los estudios de seguimiento de egresados y empleadores, realizados por las IES deben ser utilizados para actualizar los planes y programas de estudio vigentes, ya que la calidad y pertinencia de los programas educativos, se debe reflejar en una mejora en la formación integral de los estudiantes, destacando las competencias laborales que les permitan construir con éxito el futuro; ya sea al incorporarse al mundo del trabajo, en las relaciones diarias con la sociedad o al continuar con la preparación académica a lo largo de toda la vida [6]. Se parte de la idea de que los procesos de transformación que viven las universidades se expresan de manera explícita en una serie de tensiones entre las concepciones educativas que se adoptan (tradicionales y emergentes), entre posiciones que demandan una mayor funcionalidad de la educación frente al aparato productivo; y un mayor compromiso de la institución en términos de democracia, interculturalidad y equidad socioeconómica; entre una visión pragmática y totalizante de los saberes y otra que promueve el valor intrínseco del conocimiento y su avance; en estas discusiones, es posible encontrar una certidumbre: la educación y su fin en la emergente y cambiante sociedad actual “sociedad de la información” (desde lo local hasta lo global), todo debe ser revisado y actualizado frecuentemente si se pretende dar en cada momento las respuestas más adecuadas a las nuevas situaciones que se presentan [7]. Por ello se coincide en las afirmaciones que señalan que un estudio de egresados, no debe ser una acción aislada y temporal, sino que debe entenderse como un proceso sistémico y permanente que, combinados con otros estudios relacionados permitan conocer la pertinencia de los programas educativos ofertados y obtener elementos para la mejora y actualización de planes y programas de estudio.

Es preciso señalar que existen diferencias entre un estudio de egresados y un seguimiento de ellos; el primero consiste en la realización de investigaciones sobre egresados en un momento en el tiempo, que se efectúan en un periodo específico y pueden no repetirse, o bien realizarse esporádicamente, estos estudios tienen algunas limitaciones, entretanto, un seguimiento de egresados, consiste en seguir

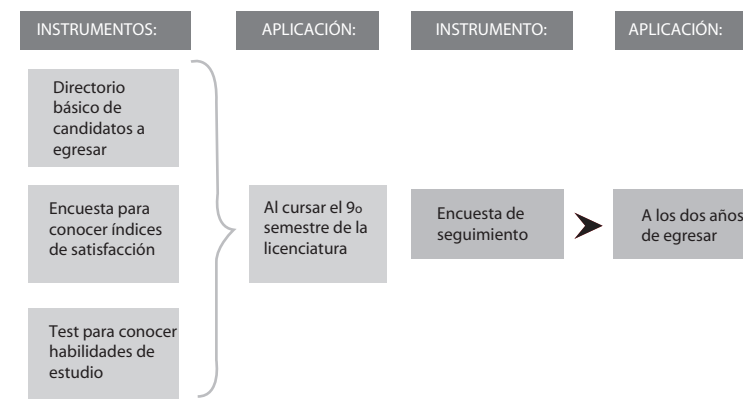
longitudinalmente a los estudiantes y entrevistarlos al menos en dos momentos posteriores al egreso, esto tiene la particularidad adicional de formar como mínimo dos paneles de estudio, es decir, trabajar con dos generaciones de egreso para obtener mayor contundencia y certidumbre en las afirmaciones respecto a las facilidades y dificultades de los profesionales egresados en el mercado laboral [8].

Modelo de seguimiento de la FCA, CI de la UNACH

Posterior a la revisión bibliográfica que sustentan los estudios de egresados y de la exploración de algunas propuestas metodológicas planteadas por diversos autores, se diseñó un modelo de seguimiento de egresados, que en esencia se basa en la propuesta de la ANUIES, aunque atiende las propias necesidades contextuales de la FCA, CI, caracterizado por lo siguiente.

- Amplía los datos a recabar de los egresados en el momento de finalizar sus estudios y propone un instrumento que no solo permite construir el directorio básico de egresados, sino que recoge la opinión de los mismos respecto a variables relacionadas con rasgos generales y trayectoria educativa, incorporación y ubicación en el mercado laboral durante la etapa estudiantil, así como la valoración general de los servicios recibidos.
- Incorpora dos instrumentos adicionales: índices de satisfacción (que a su vez permite responder requerimientos del PIFI) y hábitos de estudio (como medida diagnóstica para reconocer las prácticas de estudio que los alumnos han desarrollado en el momento de egresar) partiendo de que cuando concluyen sus estudios e ingresan al mercado laboral, “se ubican en puestos en donde se les exigen las mismas destrezas requeridas en la universidad; deben leer rápidamente, comprender y recordar lo leído, organizar y distribuir el tiempo adecuadamente de la misma forma que lo hacen los buenos estudiantes, también deben prepararse para exámenes casi a diario cuando deben contestar las preguntas de sus clientes, sus empleados o sus socios, precisando de hábitos de estudio eficaces en la misma medida que cualquier estudiante [9].
- En la segunda etapa del modelo, se aplica una encuesta de seguimiento, orientada a la caracterización de la trayectoria profesional de los egresados y su desempeño en el campo laboral. Gráficamente el modelo implementado se muestra en la figura siguiente:

Figura 1. Esquema del modelo operativo del seguimiento de egresados a establecer en la FCA, C1 de la UNACH.



Fuente: elaboración propia de acuerdo con el modelo implementado en la FCA, C1 de la UNACH.

Los instrumentos utilizados en la primera etapa son autoadministrados por vía electrónica, alcanzando una cobertura promedio del 98.8% de la población total de la matrícula estudiantil egresada, se tiene la fecha resultados de cinco cohortes y en proceso la que egresa en el ciclo enero-junio 2012, los periodos de recopilación de datos generalmente abarcan los últimos dos meses del ciclo escolar, así para quienes egresan en los ciclos julio-diciembre, se entrevistan durante noviembre y diciembre, mientras que para quienes finalizan sus estudios en enero-junio, en los meses de mayo y junio.

En la etapa de seguimiento, a dos años de ocurrido el egreso, la encuesta diseñada se aplica en forma autoadministrada, a una muestra probabilística, a través de entrevistas personalizadas o por medio del correo electrónico. Para la sistematización de datos se utiliza un software construido específicamente para este proceso, donde una vez capturadas las respuestas de cada instrumento genera las bases de datos en hojas de Excel, las que a su vez permiten mayor flexibilidad y usabilidad.

Caracterización de los instrumentos

Para conformar el directorio básico de egresados, se utiliza una encuesta que consta de 52 preguntas cerradas y que atiende a las variables de estudio, relacionadas con:

a) rasgos generales: con preguntas relacionadas con fecha de nacimiento, sexo, estado civil, número de hijos, domicilio, teléfono y correo electrónico; b) trayectoria educativa: orientada a conocer duración de los estudios, licenciatura elegida, participación en intercambios, proyectos de investigación y congresos, situación del servicio social, realización de prácticas profesionales, trámites de titulación, dominio del inglés y alguna otra lengua; c) incorporación al mercado laboral: en este rubro, las preguntas se dirigen a conocer si el egresado ha trabajado durante la carrera, datos de la empresa empleadora, relación del trabajo con la licenciatura estudiada, trabajo en el momento de egresar y mecanismos utilizados para insertarse a dicho mercado; d) ubicación en el mercado de trabajo: complementa la variable anterior y tiene relación con el sector o actividad al que pertenece el trabajo en el momento de egresar, así como la relación con la carrera estudiada y el perfil de egreso; e) opinión sobre servicios recibidos: en este apartado se incluyen preguntas relacionadas con los servicios recibidos por parte de la facultad así como del plan de estudios, difusión de programas de estudio, atención y solución de problemas y la valoración en general de la institución; f) opinión sobre proceso de formación: preguntas relacionadas con las habilidades adquiridas o desarrolladas durante el proceso de formación que se enfocan a dirigir, administrar, diagnóstico y solución de problemas, trabajo en equipo, comunicación oral y escrita; entre otras.

El instrumento utilizado para conocer los índices de satisfacción es una adaptación del SEUE (cuestionario para estimar la satisfacción de los estudiantes universitarios con la educación) [10]; contextualizado al entorno de la facultad, consta de 88 preguntas que abarcan las siguientes diez subdimensiones relacionadas con la satisfacción por cumplimiento a necesidades básicas, los servicios ofrecidos a los estudiantes, seguridad vital, seguridad económica, seguridad emocional, la pertenencia a la institución o al grupo de alumnos, el sistema de trabajo, el progreso o éxito personal, el prestigio o el reconocimiento del éxito personal alcanzado y la autorrealización personal. Está construido en escala Likert con valoración positiva, conformada de cinco posibles respuestas que van desde totalmente insatisfecho hasta totalmente satisfecho.

Para conocer hábitos de estudio, se utiliza un test adaptado del denominado inventario de hábitos de estudio [11], bajo la premisa de que factores como hábitos, actitudes y condiciones económicas, inciden en la eficiencia de los estudiantes para aprender. La versión utilizada consta de 39 reactivos con respuestas dicotómicas, a través de los

cuales se miden ocho variables relacionadas con ambiente físico, estado fisiológico, distribución de tiempo, lectura, técnicas de estudio, preparación de pruebas, concentración y actitud hacia el estudio. Para procesar las respuestas y sistematización de los resultados, se utiliza un criterio cuantitativo en donde se establece que todos los aspectos evaluados deben tener un porcentaje de éxito mínimo del 75%, con excepción de la lectura donde se requiere de 100% para ser eficaz.

La encuesta de seguimiento se basa en una adaptación de la propuesta de ANUIES, integrada por 78 preguntas cerradas, con las que se trata de medir las variables relacionadas con datos generales, escolaridad y ocupación del jefe de familia, datos de la institución en donde se estudió y sobre la carrera elegida, razones que influyeron para elegir a la FCA, C1 de la UNACH, trayectoria y ubicación en el mercado laboral, búsqueda de trabajo en el periodo inmediato posterior al egreso de la licenciatura, características del empleo inmediato posterior al egreso de la licenciatura, empleo actual, desempeño profesional, exigencia en el desempeño profesional cotidiano en el trabajo actual, opinión de los egresados sobre la formación recibida, comentarios sobre los contenidos de los planes de estudio, opinión sobre los conocimientos y habilidades aprendidas, opinión sobre la información social recibida, recomendaciones para mejorar el perfil de formación profesional, opinión sobre la organización académica, opinión sobre la organización académica y el desempeño institucional, opinión sobre la organización institucional, satisfacción con la institución y con la licenciatura estudiada.

Principales resultados

A partir de la aplicación de la etapa diagnóstica (tres instrumentos de medición) al 98.8% de la población de egresados de las últimas cinco cohortes de la FCA, C1 de la UNACH; estos pueden caracterizarse al menos en forma preliminar, por lo siguiente: el género predominante en los egresados de los cuatro programas educativos ofrecidos es el femenino (59%), con excepción del programa de Sistemas Computacionales (33%). La edad que prevalece entre los egresados de los cuatro PE oscila entre 22 y 23 años. El estado civil de los estudiantes en el momento de egresar es mayoritariamente soltero y en al menos tres de las cohortes estudiadas; los egresados de la licenciatura en contaduría, en este rubro, presentan tasas más bajas que el promedio general. El principal sostén económico de los egresados durante su estancia en la universidad son los padres; destacan quienes estudian gestión turística, que presentan mayor

incidencia de esta característica en todas las cohortes analizadas. Menos de la tercera parte de los egresados (29%), gozó de alguna beca económica, en algún momento de su etapa estudiantil. Solo entre el 35% y el 49% de los egresados, participaron durante su proceso de formación, en la realización de algún proyecto de investigación; siendo los que egresan de sistemas computacionales, quienes reconocen mayor participación en este rubro.

Respecto a participaciones en congresos, convenciones, seminarios o talleres, entre el 72 y el 86% de los egresados reconocen al menos una intervención; destacan los egresados de gestión turística por ubicarse por encima del promedio general en al menos tres cohortes. Menos de la tercera parte de los egresados (entre el 28% y 32%) reconocen haber recibido tutorías. El 90% o más, al finalizar los estudios han cumplido con el servicio social. Menos de la mitad de los egresados reconocen haber realizado prácticas profesionales, aquí sobresalen los estudiantes de LGT que en todas las cohortes señalan la realización de este indicador al 100% debido a que es el único programa que en el currículo, incluye la realización de éstas, asignándole valor en créditos. Entre el 89% y el 97% de los egresados, en el momento de terminar con sus estudios, han elegido alguna de las opciones de titulación permitidas por la reglamentación universitaria. Entre el 43% y el 65% de los egresados, al menos en algún periodo de su vida estudiantil, se incorporaron al sector laboral, destacan quienes egresan de contaduría; de ellos, al menos el 36% reconoce que las actividades desempeñadas tienen relación con su perfil de egreso, siendo el sector privado el principal empleador. La valoración que los egresados realizan de la institución oscila entre 87% y 95% de aceptación y entre el 78% y 83%, manifiestan que volverían a elegir la misma carrera estudiada. Respecto a los índices de satisfacción, el instrumento específico señala que al menos el 86% de los egresados manifiesta niveles aceptables de satisfacción al ubicar las respuestas promedio en las opciones de satisfechos, bastante satisfechos o totalmente satisfechos, aunque existen niveles altos de insatisfacción en las primeras cinco subdimensiones que contempla el instrumento aplicado. Existe una importante área de oportunidad en lo referente a los hábitos de estudio con los que egresan los nuevos profesionistas, ya que en el mejor de los casos solo 62% reconoce prácticas de estudio aceptables, destaca la necesidad de mejorar las habilidades de lectura y comprensión de textos.

Dentro de los principales resultados que arroja la encuesta de seguimiento, destaca que a dos años de ocurrido el egreso, los miembros de la cohorte egresada en el

ciclo agosto-diciembre 2009: 73% obtuvieron empleo una vez concluida la carrera en un tiempo menor a seis meses y 17% entre seis meses y un año. 72% de los que manifiestan contar con trabajo señalan como tipo de contratación la de tiempo indeterminado y el 65% reconoce su incorporación al sector privado. Existe un 6% que señala obtener ingresos que oscilan entre \$1,000 y \$3,000; 52% entre \$3,001 y \$6,000; 25% entre \$6,001 y \$9,000 y 14% se ubica entre \$9,000 y \$12,000. 55% consideró que el prestigio de la FCA, C1 de la UNACH, facilitó el obtener el empleo. 37% señaló que existe total coincidencia entre lo que hace en su trabajo y lo que estudió, el 40% manifestó que existe mediana coincidencia. Comparado con el puesto inicial que ocupaban en la empresa, en la actualidad el 68% considera que mejoró.

Conclusiones

Los resultados aquí presentados aún mantienen carácter preliminar y en consecuencia también son iniciales las conclusiones aquí vertidas; entretanto la gama de información recabada es tal, que aún no se procesan en su totalidad todas las variables y el espacio permitido en este reporte no permite la exposición detallada de los avances, con eso en mente, puede establecerse los siguientes puntos.

- A través de los estudios de egresados pueden construirse diagnósticos fundamentados, que permiten determinar las fortalezas y áreas de oportunidad de las IES, que bien utilizados, pueden mejorar la pertinencia de los programas educativos ofrecidos. Los resultados de este tipo de estudios, no deben ser acciones aisladas o circunscribirse solo a requerimientos de organismos evaluadores; más bien debieran constituir en las IES procesos sistémicos y permanentes, que combinados con resultados de estudios interrelacionados y complementarios así como de las perspectivas de desarrollo local, regional, nacional e internacional, permitan evaluar la pertinencia de la oferta educativa y generar directrices para la mejora y actualización de la misma.
- En el caso específico de la FCA, C1 de la UNACH deben instrumentarse acciones orientadas a mejorar la incorporación de estudiantes a proyectos de investigación, incrementar la participación de los mismos en congresos, convenciones y seminarios, mejorar sustancialmente la cobertura y la calidad del programa de tutorías, instrumentar un programa de mejora que atienda las cinco primeras subdimensiones que generan mayor rechazo en los egresados,

así como instrumentar acciones remediales urgentes que fortalezcan los hábitos y técnicas de estudio.

- Es necesario revisar la estructura de los instrumentos utilizados y trabajar en el diseño de la encuesta al aplicar en un segundo momento de la vida laboral de quienes integran el primer panel de seguimiento.

Referencias

[1] Fresán, O. M. (1998). *“Los estudios de egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las Instituciones de Educación Superior”* en Esquema Básico para estudios de egresados. ANUIES. México. Primera reimpresión. 2003.

[2] Lopera, P. C. (2005). *“Los estudios sobre seguimiento de egresados en los procesos de mejora continua de la actividad universitaria”*. Ponencia presentada en el Seminario para funcionarios universitarios y gubernamentales sobre Seguimiento de Egresados, celebrado en Monterrey, Nuevo León, México. Documento electrónico, recuperado el 20 de Julio de 2010. Disponible en: http://www.gradua2.org.mx/Ponencia_U_Católica_de_Col_GRADUA2_México.doc.

[3] Asociación Nacional de Universidades E Instituciones de Educación Superior, (ANUIES). (1998). *Esquema Básico para elaborar estudios de egresados*. ANUIES. México. Primera reimpresión. 2003.

[4] Barron, M. C. (Coord.); Barajas, A. G., Ibarra, J. M., Fernández, P. J., Islas, O. R., Jiménez, V. M., Machuca, P. V., Valles, F. y Vázquez, B. M. (2003), citando a Didou y Rodríguez, en *“Los estudios de seguimiento de egresados en el periodo 1992-2002”*. Educación, Trabajo, Ciencia y Tecnología. México.SEP.

[5] Fresán, O. M. (1998). *Los estudios de egresados...* Op. Cit.

[6] Secretaría de Educación Pública, (2010). GUIA PIFI (2010-2011). *Guía para la elaboración del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional 2010-2011*. SEP. México. Documento impreso.

[7] Sánchez, F. I, Ortiz, O. A. y Gaytán E. M. (2007). *“La inserción sociolaboral de*

los egresados de las Facultades de Ciencias de la educación de la Costa Caribe Colombiana.

ASCOFADE. (Asociación Colombiana de Facultades de Educación. Capítulo Caribe). Documento electrónico, recuperado el 20 de octubre de 2009. Disponible en: <http://ascofade.com.co/sites/default/files/Proyecto1caribe.pdf>

[8] Valenti, N. G. y Varela P. (2004). *Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados*. ANUIES. México.

[9] Morgan, C., Desse J. (1967), *Cómo estudiar*. Magisterio Español, S. A., Madrid.

[10] Gento P. S., Vivas G. M. (2003). *EL SEUE: un instrumento para conocer la satisfacción de los estudiantes universitarios con su educación*. Universidad Nacional de Educación a Distancia de España. Documento electrónico, recuperado el 14 de Octubre de 2009. Disponible en: http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17108/2/articulo_2.pdf

[11] García-Huidobro, B., Gutiérrez G., Condemarín G. (2000). *A estudiar se aprende. Metodología de estudio, sesión por sesión*. Cuarta edición. Editorial Alfa Omega. México.



Análisis del impacto de los estudios de posgrado sobre la trayectoria laboral, el caso de un posgrado en el área las ciencias económico administrativas



Lourdes Nayeli Quevedo Huerta,
Favio Murillo García

Universidad de Guadalajara
nayeliq@gmail.com, favio.m@cucea.udg.mx

Resumen

Para la OCDE (2004) la inversión en educación es altamente rentable desde la perspectiva económica. Prueba de esto es el análisis que presenta en su documento sobre la panorámica de educación. Lo que se observa es que en los países que pertenecen a la OCDE, las personas con un grado mayor académico reciben mejores pagos. Por el contrario, la tasa de desempleo disminuye en la medida que aumenta el grado académico. Esta situación, es más notoria en las personas de 25 a 64 años de edad. En este sentido, se han impulsado una serie de políticas encaminadas a realizar más y mayores inversiones en educación tanto a nivel individual como institucional.

Sin embargo, existen serias dificultades de inserción laboral para los egresados, por lo que surge el cuestionamiento si la educación terciaria continua siendo un mecanismo que permita a los jóvenes ascender en la escala social (Rodríguez Solera, 2005). En este documento, se presentan los resultados del análisis realizado a la trayectoria laboral de los egresados de un programa de maestría adscrita al Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del CONACYT. En específico se analiza el impacto de los estudios de maestría sobre la trayectoria laboral del egresado. Para ello se empleó un modelo logístico que determinó la probabilidad de conseguir un mejor empleo después de dos años de haber egresado del posgrado. La muestra considerada en el análisis es del 40% de los egresados. Las principales conclusiones señalan que los estudios de posgrado tienen un impacto positivo sobre la trayectoria laboral.

Asimismo, el 70% de los encuestados considera que su situación laboral mejoró después de haber realizado sus estudios de maestría. Situación por la que cerca del ochenta por ciento menciona que elegiría cursar la misma maestría en caso de que tuviera la oportunidad de volver a cursarla.

Palabras clave: egresados, posgrados, trayectoria laboral, origen social, trayectoria académica.

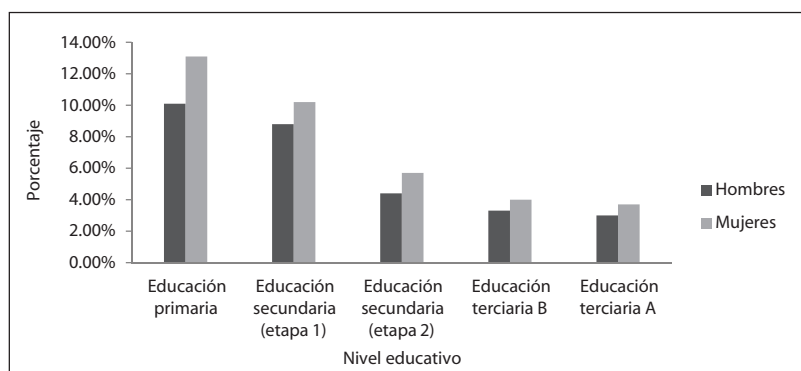
Introducción

Los organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización de las Naciones Unidas para



la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) señalan que la educación es un mecanismo para la inclusión social que permite disminuir las brechas de inequidad. Asimismo, mencionan que la educación genera capital humano. Un dato importante es que de acuerdo con la OCDE (2009) las personas con menor grado de escolaridad tienen una menor probabilidad de contar con un empleo estable. En la gráfica 1 se observa que para el año 2007 la tasa de desempleo para quienes contaban con educación terciaria era del 3% para hombres y en el caso de las mujeres del 3.70%. Esto contrasta con las personas que tan sólo contaban con educación primaria, ya que su tasa de desempleo era del 10.10 % para hombres y del 13.10% para las mujeres.

Gráfica 1. Tasa de desempleo por nivel académico y género en los países de la OCDE, 2009.



Nota: En México la educación secundaria etapa uno corresponde a la secundaria del nivel básico y la etapa dos corresponde al bachillerato. Por su parte, educación terciaria A es el nivel de licenciatura y terciaria B es el equivalente del posgrado.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la OCDE (2009).

Además, en los países que pertenecen a la OCDE, la media salarial de una persona titulada de educación terciaria es aproximadamente un 52% más que un titulado de la segunda etapa de educación secundaria. Asimismo, es cerca de un 45% más que de una persona que egresa del nivel de postsecundaria no terciaria. Pero la mayor diferencia es con quienes tan solo cuentan con educación primaria puesto que la diferencia de la media salarial es de un 75% más. Esto pone en evidencia que hay una relación directamente proporcional entre el nivel de escolaridad y el ingreso percibido, lo cual coincide con lo señalado por Hanushek y Kimko (2000) quienes mencionan que la educación eleva los ingresos individuales y la tasa de crecimiento del PIB de un país.

Por ejemplo, en el caso de México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el año 2007 reportó que las personas con educación básica percibían un salario del 76% de lo que recibían aquellos que contaban con educación media superior. Asimismo, las personas que contaban con estudios universitarios devengaban 75% más que quienes tenían estudios de bachillerato. En el cuadro 1 se muestra el salario relativo por escolaridad, en donde se utiliza el nivel medio superior como referencia.

Tabla 1. Salario relativo por escolaridad en México, 2007.

Nivel educativo	Grupo de edad						
	25-44		45-64		25-64		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Sin básica	0.62	0.56	0.49	0.41	0.59	0.53	0.57
Básica	0.75	0.77	0.73	0.76	0.75	0.78	0.76
Media superior	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Superior	1.79	1.63	1.84	1.47	1.86	1.60	1.75

Fuente: INEGI (2007).

Se observa que aquellas personas que tienen escolaridad superior recibieron 82% y 42% más de remuneración que sus contrapartes hombres y mujeres de 25 a 64 años con educación media superior, mientras que quienes no tenían la básica recibieron 45% y 54% menos, respectivamente (INEGI, 2007). Esto coincide por lo señalado por Albert y Davia (2004) quienes mencionan que la educación incide directamente sobre el salario.

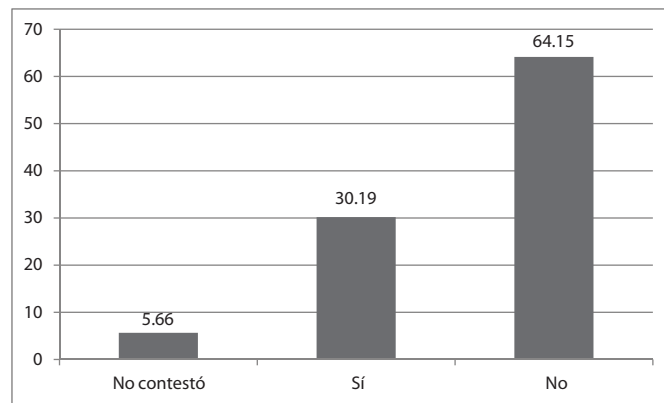
Con base en los datos mostrados, las cifras indican una clara relación entre escolaridad y salario. Sin embargo, nos interesa saber si el fenómeno tiene un comportamiento ascendente aun en el nivel terciario B. En otras palabras, surge el cuestionamiento si el posgrado tiene un impacto positivo sobre la trayectoria laboral, ya que posiblemente el fenómeno se encuentre censurado en este nivel. Para ello, se realizó un seguimiento a los egresados de la maestría en administración de negocios, la cual se encuentra incorporada al PNPC. Se tomó una muestra del 40% en la cual se incluyeron las generaciones egresadas de 1996 a 2007. Básicamente, se empleó un modelo logístico para determinar la probabilidad de que una persona haya mejorado su empleo después de sus estudios de posgrado. La recopilación de la información se realizó mediante un cuestionario el cual se aplicó en línea.

Desarrollo

El análisis del cuestionario se dividió en dos niveles diferentes: a) se analizó de manera descriptiva aquellas preguntas relacionadas a su trayectoria laboral en dos momentos distintos, uno al finalizar sus estudios de maestría y otro al momento de aplicar el instrumento; y b) se estimó un modelo econométrico logístico de respuesta binaria para estimar la probabilidad de mejorar su empleo. Cabe mencionar que la variable dependiente tomó un valor de uno si el egresado considera que mejoró su situación laboral y cero en caso contrario.¹

En la gráfica 2 se observa que 30.15% de los egresados ya contaban con un empleo antes de concluir sus estudios de posgrado. Este porcentaje se incrementó al 41.51% al momento de egresar (ver gráfica 3). No obstante, un 18.87% de los egresados en principio se ocuparon como empleados profesionales; un 9.43% como asistente de investigación, coordinación o bien de dirección; otro 9.43% fue socio o dueño de empresas; un 7.55% analista especializado. Los porcentajes más bajos fueron director general y profesional independiente con un 1.89% cada uno. Estas cifras indican que hubo un incremento del 10% sobre tasa de personas empleadas. Asimismo, se observa que entre los empleos conseguidos figuran menormente puestos directivos y de profesionales independientes, ya que la mayor parte son empleados profesionales.

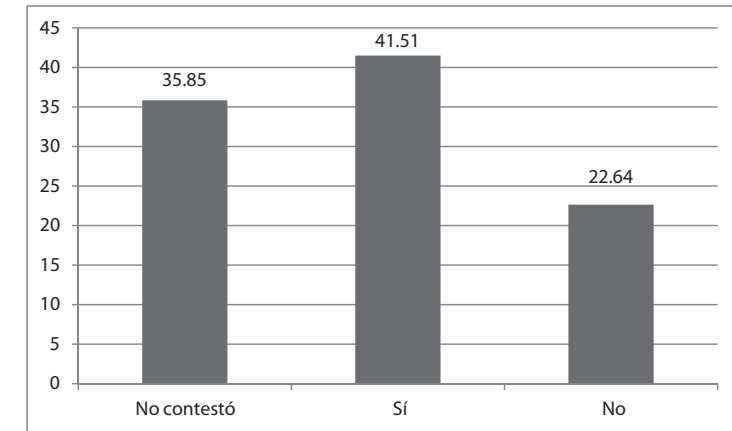
Gráfica 2. Porcentaje de estudiantes que laboraron durante sus estudios de posgrado.



Fuente: Elaboración propia

¹ Cabe mencionar que con el propósito de cumplir con los lineamientos del trabajo en cuanto a extensión se refiere, solo se presentan los principales resultados. Asimismo, no se empleó como variable dependiente el ingreso debido a que no todos los egresados dieron la información completa.

Gráfica 3. Porcentaje de estudiantes que contaban con empleo al egresar.

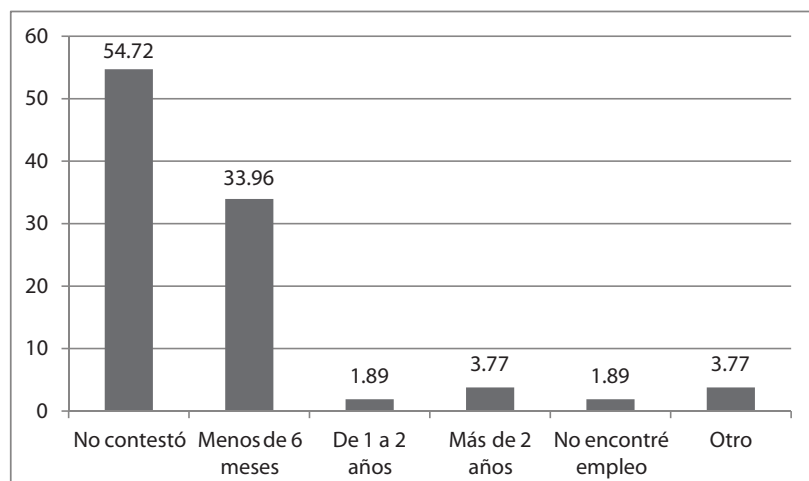


Fuente: Elaboración propia

Lo anterior coincide con lo señalado por Damián (2010) quien explica que el proceso de inserción al campo laboral se caracteriza porque el primer empleo es como empleados que con el tiempo pueden incorporarse a empresas de mayor tamaño y llegan a ocupar puestos de mandos medios y directivos.

Esto tiene un impacto sobre la movilidad ocupacional y explica por qué al momento de aplicar el instrumento la cantidad de empleados profesionales disminuye a un 13.21% y se incrementaron a un 15.09% los puestos de jefe de departamento y de gerente o director de área y la actividad de profesional independiente se elevó al 3.77%. Un dato importante es el tiempo que les llevó conseguir empleo al momento de egresar. En este sentido en la gráfica 4 se observa que a un 33.96% de lo egresados les tomó menos de seis meses en ocuparse. También se ve que un 54.72% no contestó. Sin embargo, es posible que algunas de las personas que no hayan contestado se deba a que ya tenían empleo al momento de egresar. Esto tiene como consecuencia que el porcentaje de personas que no contestaron se eleve de manera considerable. Significa que los estudios de maestría tuvieron un impacto sobre la trayectoria laboral inclusive cuando aún eran estudiantes.

Gráfica 4. Tiempo que les tomó conseguir empleo a los egresados.

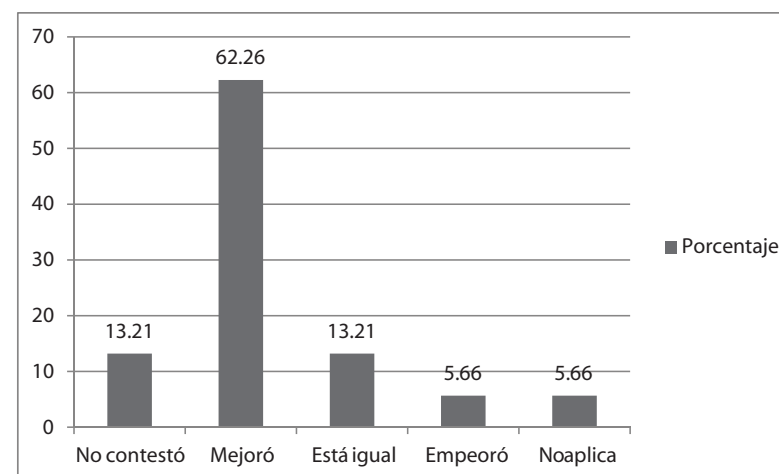


Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, al preguntarles a los egresados sobre su situación laboral al momento de aplicar el instrumento, un 84.91% contaba con un empleo y tan solo 13.21% no tenía empleo, mientras que un 1.89% no contestó. Al cuestionar sobre la movilidad ocupacional, se tiene que un 33.33% solo ha tenido un empleo desde el momento en que egresó, un 27.27% ha tenido dos, 24.24% tres y un 12.12% cuatro diferentes empleos. Por lo anterior, en términos generales puede considerarse que los egresados han tenido empleos estables, ya que cerca del 50% por ciento de los egresados ha tenido a lo sumo dos empleos.

Al momento de preguntarles sobre por sus ingresos antes y después de los estudios de posgrado se obtuvo muy poca respuesta por parte de los egresados, ya que muy pocos contestaron dicha pregunta. Sin embargo, cuando se les solicitó que indicarán si su ingreso tuvo una mejora, o bien, empeoró con relación al empleo que tenían antes de cursar sus estudios de posgrado, un 62.26% de egresados respondieron que su ingreso mejoró, un 13.21% mencionó que sus salarios eran iguales y tan solo un 5.66% recibió peores pagos que antes de cursar sus estudios de maestría (ver gráfica 5).

Gráfica 5. Comparación del nivel de ingresos antes y después de los estudios de posgrado.



Fuente: Elaboración propia

En este sentido, al preguntarles sobre el puesto que tenía en su empleo inmediato al egreso de la maestría y compararlo con el actual, un 60.40% contestó que mejoró, un 11.30% que no cambió y un 5.70% que empeoró. Lo que se concluye es que la variable ingreso se encuentra correlacionada con la percepción de la calidad del empleo o puesto.

Es decir, que los sujetos valoran si tienen un mejor empleo en la medida de los ingresos que percibe. Con relación al número de empleos un 54.72% solo cuenta con un empleo, mientras que un 32.08% cuenta con otro empleo además del principal. Cabe mencionar que un 11.32% no contestó. Queda pendiente entrevistar aquellas personas que cuentan con más de un empleo y analizar cual es la razón por la que lo tienen.

El dato más relevador es la congruencia entre los estudios de posgrado y su actividad laboral, ya que sólo un 1.90% señala nula coincidencia; un 15.10% baja coincidencia, un 34.00% mediana coincidencia y 32.10% total coincidencia. Esto significa que poco más de 80% de los egresados consideran que sus estudios de maestría tienen coincidencia con su actividad laboral. Finalmente, se encuentra que la percepción sobre la maestría puede considerarse como buena, ya que un 80% volvería a cursar la misma maestría, lo cual podría significar que quedaron satisfechos con sus

estudios de posgrado. Esto coincide en el momento que se les cuestionó sobre las dificultades de obtener empleo, ya que un 84% señalan que no tuvieron problemas para conseguir emplearse.

Para estimar la probabilidad de que un egresado tenga un mejor empleo se crea la variable ficticia Y, la cual toma un valor de uno cuando el egresado indica que mejoró su empleo y un valor de cero en otro caso. Los factores que se consideran son: edad, estado civil, escolaridad del padre, escolaridad de la madre, si trabajó durante su último año de estudios y su congruencia, si al egresar tenía empleo y su congruencia, si laboraba al momento de aplicar el instrumento y su congruencia, el número de empleos históricos y el número de empleos actuales. Cabe mencionar que para efectuar el análisis se empleó como herramienta de apoyo los siguientes paquetes: Excel 2010, SPSS 17 y Eviews 5.

Entonces definimos el modelo como:

$$Prob(\text{Mejor empleo} = 1 | X) = G(X\beta) \quad \text{Ec. 1}$$

Donde:

$$G(X\beta) = \frac{e^{X\beta}}{1 + e^{X\beta}} \quad \text{Ec. 2}$$

$$X\beta = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \varepsilon \quad \text{Ec. 3}$$

Al analizar los resultados del modelo se identifican como variables significativas la congruencia entre los estudios de posgrado y el empleo conseguido al egresar, así como la congruencia del empleo actual (observar la tabla 2). Asimismo, el porcentaje de predicciones correctas es del 81.13%.

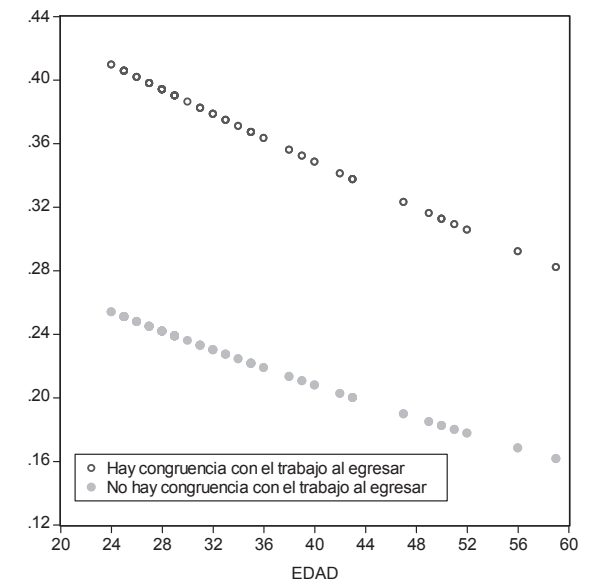
Tabla 2. Resumen del modelo Logit.

Variable	Coefficiente
C	-2.905771 (1.779572)
EDAD	-0.016247 (0.035093)
CE_EGRESO	0.711912 *
	(0.278606)
CE_ACTUAL	0.827874 *
	(0.345194)
R ² de McFadden	0.358915
Logaritmo de verosimilitud	-22.81427

* Significativa al 5%

Sin embargo, debido a que los egresados manifiestan no haber cambiado de empleo, las variables de congruencia entre el empleo al egresar y el actual se encuentran correlacionadas. En este sentido, la variable más significativa es la congruencia entre el posgrado y el empleo inmediato al egresar. Prueba de esto son las curvas de probabilidad mostradas en la gráfica 6. Lo que se concluye es que los egresados que lograron colocarse al egresar de la maestría y su empleo fue congruente son quienes percibieron que su ingreso mejoró cuando se compara con el ingreso que percibía en el empleo que tenía antes de ingresar al posgrado, ya que la probabilidad se elevó cerca de 20%. Es importante aclarar que estos hallazgos aplican para el caso del programa educativo analizado.

Gráfica 6. Probabilidad de considerar que su empleo mejoró dependiendo de la congruencia del empleo conseguido al egresar conforme cambia la edad.



Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

Entre los principales resultados se muestra que la escolaridad continua siendo un mecanismo para obtener mejores pagos. En el caso analizado se determinó que los estudios de posgrado tienen un impacto positivo sobre la trayectoria laboral, entendida como tener un mejor empleo desde la percepción desde el propio egresado. Asimismo, los egresados percibieron que tener un mejor empleo está asociado a contar con ingresos más altos. Finalmente, las personas que lograron colocarse de manera inmediata al egresar del posgrado y cuyo empleo tiene congruencia con sus estudios son quienes tienen una mayor probabilidad de mejorar sus ingresos con relación a los que que recibían previo a su incorporación al posgrado. Queda pendiente realizar entrevistas a profundidad a quienes se encuentran en esta situación para determinar en que medida se elevó su ingreso.

Referencias

Brites-Ferreira, J., Seco, G.-M., Canastra, F., Simões-Dias, I., & Abreu, M.O. (2011). "Éxito y fracaso académico en la Enseñanza Superior: conceptos, factores y estrategias". En: *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 2(4), pp. 28-40.

Burgos Flores, B. (2088). "Sobre educación y desfase de conocimientos en el mercado laboral de profesionistas". En: *Revista de la Educación Superior*, 37(148), pp. 57-68.

Camarena Gómez, B. O., & Velarde Hernández, D. (2010). "Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social ¿Por qué? y ¿Para qué?" *Estudios Sociales*, 17(Especial), pp. 106-125.

Damián Simón , J. (2010). "Trayectorias laborales del egresado de la carrera de Técnico Superior Universitarios". En: *Administración de la Universidad Tecnológica de la Costa Grande*.

De Oliveira, O. (2007). "Jóvenes y precariedad laboral en México". En: *Papeles de Población* (49), pp. 33-73.

De Vries, W., & Navarro, Y. (2011). "¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los

egresados universitarios y el mercado laboral en México". En: *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 2(4), pp. 3-27.

De Vries, W., Cabrera, A., Vázquez, J., & Queen, J. (2008). "Conclusiones a contrapelo: la aportación de distintas carreras universitarias a la satisfacción en el empleo". En: *Revista de la Educación Superior*, 37(146), pp. 67-84.

Guzmán Gómez, C. (2004). "Los estudiantes frente a su trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo". En: *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, ix (22).

Hanushek, E., & Kimko, D. (2000). "Schooling, labor force quality, and the growth of nations". *American Economic Review*.

Jiménez Vásquez, M. S. (2009). "Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral". En: *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11 (1).

López Moguel, M. (2009). "Efectos de la correspondencia entre educación y empleo de los jóvenes en el mercado de trabajo mexicano". En: *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 14(42), pp. 863-887.

Mungaray, A. (2001). "La educación superior y el mercado de trabajo profesional". *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, p. 3 (1).

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2004). *Problem solving for tomorrow's world*.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2009). *Education at a Glance: OECD Indicators*.

Rodríguez Solera , C. R. (2003). "La inserción laboral de egresados de la educación superior en el estado de Hidalgo". En: *Revista de la Educación Superior*, 32 (127).

Yamada, G., & Cárdenas, M. (2009). "Retornos a la educación superior en el mercado laboral: ¿Vale la pena el esfuerzo?"

Estudio y seguimiento laboral de egresados en la Benemérita Escuela Nacional de Maestros



Clara Martínez Camacho

Benemérita Escuela Nacional de Maestros

Introducción

Los estudiantes que se forman en la escuela normal, al egresar logran desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y valores que utilizarán en el desempeño profesional, bajo circunstancias diversas de factores internos y externos; pero es en la práctica profesional donde tienen lugar la aplicación de los saberes adquiridos, al encontrar conexiones entre la teoría y la realidad que viven. Antes, los docentes que egresaban de la Benemérita Escuela Nacional de Maestros eran contratados automáticamente por la SEP, en la actualidad compiten por un contrato con profesionistas afines, este hecho marca la necesidad de evaluar los procesos de formación.

Justificación

En la institución opera desde 1997 el plan de estudios de la licenciatura en educación primaria, de este plan y los anteriores no existían acciones formales orientadas a conocer sus efectos en los docentes egresados. La puesta en marcha de investigaciones pertinentes sobre el estudio y seguimiento de egresados es una necesidad institucional, con los resultados que se aportan podemos mejorar el proceso formativo de los estudiantes, las prácticas pedagógicas de los académicos, la gestión institucional, contenidos propuestos en los programas de estudio, servicios que ofrece la escuela, necesidades de actualización y superación profesional, proyección institucional, líneas de investigación, entre otros.

Propósito

Los alcances de este estudio permitirán al lector: Identificar las competencias docentes que los egresados desarrollan en la carrera y su implicación en el desempeño laboral.

¿Qué son los estudios de egresados?

Son mecanismos poderosos de la realidad con el potencial de inducir en las instituciones la reflexión a fondo sobre sus fines y sus valores. (ANUIES, 2003). Se consideran elementos que contribuyen indirectamente a evidenciar la gestión institucional y



pedagógica, así como la pertinencia y actualidad tanto de planes como programas. Algunas razones que limitan realizar de manera sistemática investigaciones sobre egresados son: su alto costo y grado de dificultad para localizar a los egresados; así como carecer de expertos en este campo de conocimiento.

Antecedentes

En México los trabajos realizados con egresados se aplican desde la década del sesenta, estos se caracterizaron por ser parciales, aislados y en la mayoría de los casos producto de esfuerzos personales. Son pioneros las universidades Nacional Autónoma de México y Autónoma Metropolitana, el Instituto Politécnico Nacional, la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Zaragoza y las Universidades Veracruzana y de Nuevo León. La Universidad Iberoamericana en 1983 publicó el artículo “Formación Universitaria, Ejercicio Profesional y Compromiso Social: Resultados de un Seguimiento de Egresados”, el cual coordinó Carlos Muñoz Izquierdo y que en 1996 utilizó una metodología común para investigar a egresados en instituciones públicas y privadas.

Existen dos tendencias de las investigaciones realizadas; la primera son los enfoques neoclásicos y funcionalistas, mientras que la segunda son los teóricos alternativos apunta el autor que se cita. Navarro marcó cuatro momentos históricos: la década del sesenta para explicar rentabilidad de la educación y movilidad ocupacional; el segundo momento se caracterizó por las relaciones entre escolaridad e ingresos que sucedió en la primera mitad de la década de los setenta; el tercero estimuló la investigación en áreas del funcionamiento del mercado interno, movilidad ocupacional e ingresos de acuerdo con el nivel de escolaridad, ésta ocurrió en la segunda mitad de la década del setenta; el último lo identificó en la década del ochenta con las tendencias de estrategias de desarrollo y requerimientos educativos compatibles con el modelo dominante, que a mi juicio se mantiene en la actualidad.

Didou y Rodríguez clasifican a los estudios de egresados en tres categorías. En la primera se encuentran los que obedecen a una profesión específica para identificar procesos de inserción, prácticas, desempeño, movilidad en el trabajo e importancia del carácter gremial. En una segunda categoría ubican los estudios que se vinculan

con el análisis curricular y la relación entre formación y empleo. En la última se agrupan investigaciones relacionadas entre los ámbitos de la educación y el empleo. Este trabajo considera la primera categoría en tanto que es de una profesión específica, así como la segunda clasificación de Didou y Rodríguez debido a que refiere el análisis curricular y la relación empleo.

En 1991 se establecieron los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) que tienen como función la autoevaluación y evaluación de los mismos, en uno de sus apartados señalan tener información de egresados sobre: a) inserción en el mercado de trabajo, b) desempeño profesional, c) opinión sobre la formación recibida.

El Programa de Mejoramiento Institucional de las Escuelas Normales en 2005 (PROMIN), se opera en las normales como el Plan Estatal de Fortalecimiento de la Educación Normal (PEFEN) y establece como un objetivo realizar seguimiento de egresados para valorar la formación y enriquecer los procesos educativos.

Metodología

Los estudios y seguimiento de egresados en la (BENM) son de mi autoría, los trabajos inician con estudios exploratorios y después descriptivos, en atención a la periodicidad de los mismos y al tratamiento de la información. El diseño de la investigación es mixta, inscrita en el orden cuantitativo en tanto se refiere el manejo de datos estadísticos, de perspectiva cualitativa debido al análisis y a la naturaleza social de los objetos de estudio, que están en permanente construcción. (Sampieri 2006)

Se han realizado tres estudios de egresados, el primero con la modalidad de seguimiento en las instituciones donde trabajaban los docentes, allí se observaron clases, juntas con padres de familia, ceremonias, ingreso de niños, así como entrevistas a empleadores y beneficiarios del servicio. En los estudios posteriores se aplicó encuesta de opinión, con la técnica de muestreo. Hay un intervalo de dos años entre cada estudio el primero inicia en el 2007, el segundo en 2009 y el último en 2011.

Los instrumentos se modifican en atención a los resultados y al apoyo institucional, en el diseño se contemplan preguntas cerradas y abiertas con diferentes opciones de respuestas. Privan en su diseño los siguientes aspectos.

- Datos generales.
- Percepción sobre la formación.
- Ámbito laboral.
- Desempeño profesional.
- Valoración institucional.

Para efectos de la interpretación de resultados y su análisis se considera lo que propone ANUIES, con ajustes y explicaciones que responden a los propósitos de mi trabajo y que se explican como sigue.

Categorías. Permiten establecer las cualidades que el hecho, situación o sujeto manifiesta para clarificar y explicar su proceder.

Dimensiones. En ellas se establecen las características más significativas, en atención al impacto y magnitud que sus efectos tienen en el estudio.

Variables. Son inestables e inconstantes, esto es que no siempre se presentan, lo que depende del sujeto y la situación, muchas veces la función y relación en donde aparecen determina su carácter huidizo e inestable, algunos estudios utilizan valores para determinarlas.

El siguiente cuadro ejemplifica lo anterior.

DIMENSIONES	CATEGORÍAS PELEP	VARIABLES	EGRESADOS PRIMARIAS
	Datos generales.		Edad, estado civil, lugar de origen, motivos para elegir profesión, antecedentes escolares, actividades laborales, antecedentes docentes familiares.
	Percepción sobre la formación. Rasgos del perfil de egreso.		Dominios teóricos, metodológicos, competencias desarrolladas, limitaciones en la formación, relación teoría-práctica, formación-empleo.
	Ámbito laboral.		Inserción, tiempo, puesto, requisitos, corresponden a formación profesional.
	Desempeño profesional.		Relación rasgos-ejercicio profesional, exigencias laborales, necesidades de actualización y desarrollo profesional, mejoras al plan de estudios.
Valoración institucional.	Desempeño de profesores, personal administrativo y de apoyo, servicios, identidad con la escuela.		

Resultados

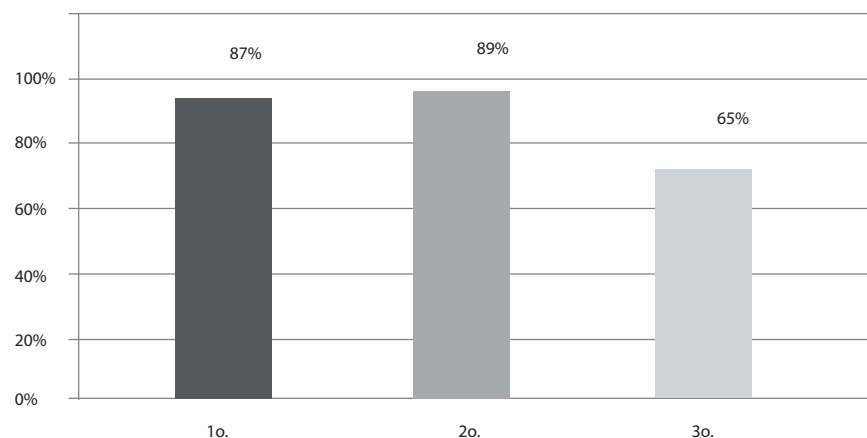
De todos los aspectos investigados se tiene información y análisis, sin embargo para este trabajo aludo a percepción sobre la formación y desempeño profesional. La percepción sobre la formación es una categoría inscrita en el plan de estudios, su diseño es competencia exclusiva de la autoridad educativa federal. Las escuelas normales del país no tienen autonomía, dependen en su gestión pedagógica, institucional, política y económica del gobierno.

El referente principal del PELEP 97 son los rasgos del perfil de egreso que determinan asignaturas, propósitos, contenidos y materiales de estudio. Las áreas de formación se clasifican en actividades principalmente escolarizadas, actividades de acercamiento a la práctica escolar y práctica intensiva en condiciones reales.

El desempeño profesional es la dimensión, representa el espacio en el que los egresados ponen en acción el desarrollo de las competencias docentes adquiridas en la formación inicial, el total de los egresados son contratados por la SEP, incluso las dos últimas generaciones que presentaron examen de ingreso al servicio. Los rasgos del perfil de egreso se investigan con los planteamientos: grado de exigencia con el que desarrollas actividades actuales, el ejercicio profesional te demanda fundamentalmente y aspectos que en la formación recibida satisfacen tu práctica profesional, las variables objeto de análisis son los programas de las asignaturas. Los rasgos del perfil de egreso se agrupan en cinco campos: habilidades intelectuales específicas, dominio de los contenidos de la educación primaria, competencias didácticas, identidad profesional y ética, así como la capacidad de percepción y respuesta a las condiciones sociales del entorno escolar.

En los tres estudios los egresados consideran que los conocimientos generales de la licenciatura son las competencias que les permiten enfrentar el desarrollo de sus actividades profesionales. Estas se enseñan y aprenden al instrumentar los programas de asignaturas; sin embargo, el porcentaje de esta opción disminuye, una posible explicación es que los egresados del último estudio al incorporarse a laborar en las escuelas primarias enfrentaron un plan de estudios de la educación básica por competencias, que no se abordaron en la formación y que implican la necesidad de conocer demandas actuales de formación, realidad y necesidades laborales de actualización de los egresados. (Ver gráfica 1)

Gráfica 1. Conocimientos generales de la licenciatura

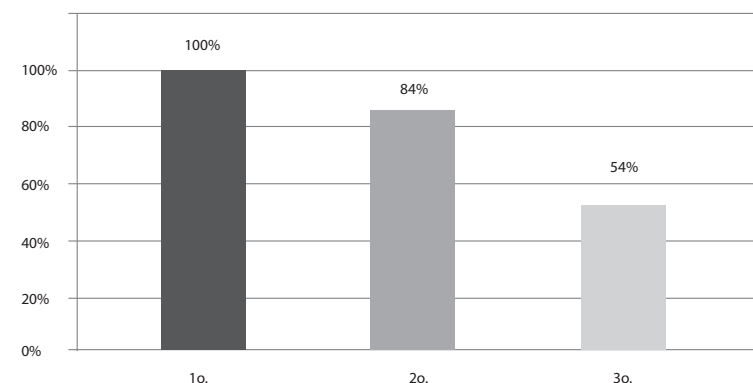


En el mismo planteamiento, los sujetos de estudio ubican la actitud de servicio, asumir responsabilidad, puntualidad y formalidad como logros sobresalientes en la formación inicial, lo anterior no se precisa en ninguno de los rasgos del perfil, pero forma parte de la tradición docente.

Habilidades administrativas y para trabajar en equipo resultan ser debilidades. Las primeras no se enuncian en ninguno de los rasgos, en el mapa curricular se ubica la asignatura de gestión escolar como un espacio académico que posibilitaría el desarrollo de esta habilidad, el programa señala como propósito: que los alumnos estudien sistemáticamente características de la escuela primaria, identifiquen rasgos de la vida escolar que más influyen en los resultados educativos. (Programa de Gestión Escolar 2001)

Por otro lado los materiales de estudio no contemplan contenidos que atiendan al desarrollo de habilidades administrativas, siendo la limitación del plan que no contemplaron los diseñadores y que a la luz de estos resultados deriva en una necesidad en la formación y el desempeño laboral de los egresados. Para la Institución y la planta de docentes este vacío curricular conduciría a establecer acciones concretas para encontrar alternativas ya que la carga administrativa de los docentes frente a grupo es fuerte. (Ver gráfica 2)

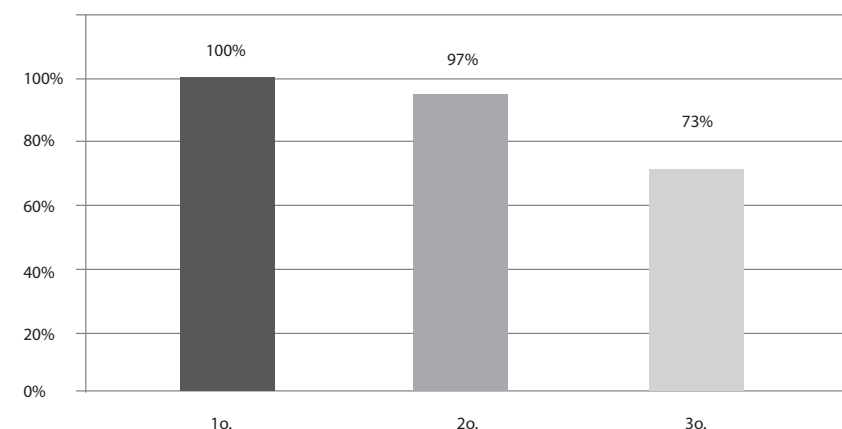
Gráfica 2. Habilidades administrativas



La habilidad para trabajar en equipo está inscrita en el rasgo de identidad profesional y ética en el inciso f) que dice: valora el trabajo en equipo como un medio para la formación continua y el mejoramiento de la escuela. (PELEP 1997). Las habilidades competen a los contenidos procedimentales que se desarrollan en el saber hacer, pero que además se evidencian en el tratamiento de contenidos actitudinales del ser. (De Lora 1997)

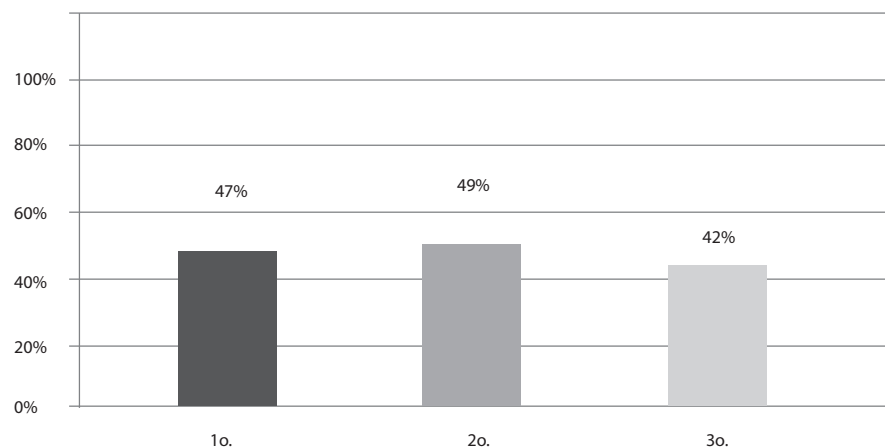
En las asignaturas debe impulsarse el desarrollo de esta habilidad y actitud, los docentes en formación ponen en práctica el trabajo en equipo, solo que en ocasiones implica dividirse las tareas (sin que prive lo formativo) aunado a lo anterior en el ámbito laboral permea individualismo, división y competencia en ascensos y en lo económico, además de que el rasgo está orientado a la formación continua. (Ver gráfica 3)

Gráfica 3. Trabajo en equipo



El planteamiento que investiga los rasgos del perfil de egreso y su aplicación en el ejercicio profesional confirma que todos los rasgos se ven implicados en la tarea docente, algunos egresados apuntan que se impulsan y desarrollan en la escuela normal y se consolidan en la práctica. Sin embargo, puntúan como no aplicados dos subrasgos que se ubican en el de capacidad de percepción y respuesta a las condiciones sociales del entorno de la escuela, el cual señala: apreciar y respetar la diversidad regional, social, cultural y étnica del país como un componente valioso de la nacionalidad y aceptar que dicha diversidad estará presente en las situaciones en las que realice su trabajo. Los dominios implicados se ubican en las materias de bases filosóficas, desarrollo histórico I y II, problemas y políticas de la educación básica, espacios curriculares de corte teórico que al indagar en entrevistas en el estudio de seguimiento informaron que no encontraban aplicación en las prácticas escolares, sus aprendizajes se centraron en memorizar conceptos, fechas, nombres o teorías para acreditar la materia. (Ver gráfica 4)

Gráfica 4. Capacidad de percepción y respuesta



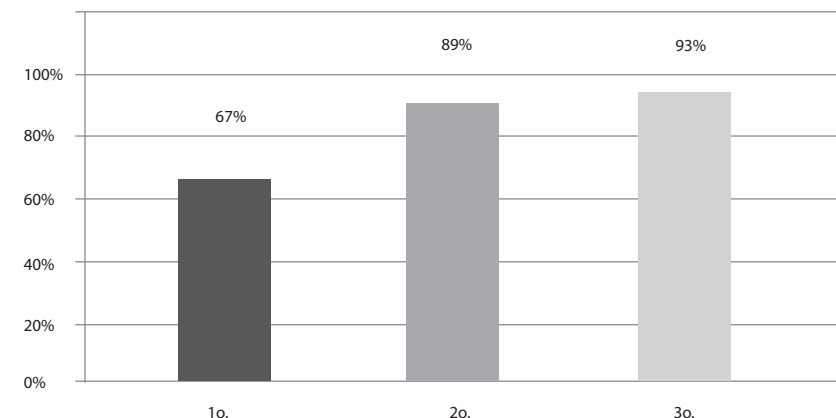
Esto implica revisar y reflexionar en torno a los procesos de enseñanza de los académicos de la institución. Otro análisis es conceptualizar y proceder en torno a la atención, la diversidad, como necesidad social, cultural y étnica desde posturas históricas, ideológicas, económicas, políticas y educativas, en virtud de que ningún espacio curricular lo contempla en el tratamiento de sus contenidos que no dependen de las decisiones de los formadores. Sin embargo, a la luz de los resultados educativos

de la educación básica, los maestros son responsables, cuando en este trabajo se comprueba que hay fallas graves de forma y de fondo en el diseño curricular que compete a la SEP.

El diseño carece de espacios y contenidos que atienden a la reflexión social y cultural, “pedagogía vacía”, por tanto los contenidos propuestos son vagos, efímeros, desconectados de la realidad histórica y social que se viven y que tendrán que mirar cara a cara, los docentes en formación cuando egresan. (Sacristan 1982)

Otro subrasgo es reconocer los principales problemas que enfrenta la comunidad en la que labora y tiene la disposición para contribuir a su solución con la información necesaria, a través de la participación directa. (PELEP 1997). Los resultados refieren que su no aplicación va en aumento como se observa en la gráfica 5.

Gráfica 5. Reconoce los principales problemas de la comunidad, disposición a su solución, participa directamente



En las asignaturas de acercamiento a la práctica escolar se realizan con los alumnos la investigación de los contextos sociales que rodean a las escuelas primarias (seis como mínimo) para identificar características e influencia en la escuela y grupos de niños, esto permite que el docente en formación considere fortalezas y debilidades al planear e instrumentar la intervención didáctica. Por tanto, reconocer los problemas del contexto social no es una limitación, pero quizá contribuir a su solución en la formación inicial no es factible; esto cuando cada vez más frecuente exponer a los estudiantes a situaciones que ponen en riesgo su integridad toda vez que directivos y

maestros de los planteles educativos recomiendan no realizar estas actividades por la inseguridad que se vive. La disposición para contribuir a la solución de problemas (vandalismo, narcotráfico, violencia, desempleo, pobreza), requiere dominar parcelas de diversos campos y especialidades del conocimiento, como trabajo social, derecho, psicología, sociología, etc., el plan de estudios en su planteamiento curricular no lo contempla, eliminó materias que en otros planes se llevan con corte filosófico, sociológico y psicológico.

Este subrasgo se inscribe en un ideal, en lo que debe hacer el maestro o bien tal vez a esto se debe el pronunciamiento de ofertar una licenciatura en educación primaria con carácter de formación inicial. O prevemos para el profesor un experto con cierto dominio del conocimiento, sensible a problemas de valor que plantea su trabajo o será un estudiante más entre estudiantes. (Stenhouse 1984)

Los dominios que el docente requiere consolidar son diversos en un contexto donde el estado es incapaz de desplegar políticas públicas, universalistas e inclusivas, lo que obliga a la institución escolar y a los docentes a atender necesidades básicas insatisfechas, tales como alimentación, salud y contención afectiva. (Tenti 2005)

Conclusiones

- Los estudios de egresados realizados en la BENM permiten conocer efectos de los rasgos del perfil de egreso en la formación y el impacto de éstos en el ámbito laboral.
- La metodología diseñada en los estudios y seguimiento de egresados favorece el análisis del plan de estudios 1997 de la licenciatura en educación primaria, percepción sobre la formación y desempeño docente. Esto al relacionar rasgos del perfil de egreso, estructura curricular y aplicación de competencias en la labor docente de los egresados que participan.
- Los resultados de estas investigaciones logran identificar limitaciones en la formación, debido al tratamiento metodológico en la enseñanza, carencias estructurales en el diseño curricular, vacíos teóricos y conceptuales del rasgo de capacidad de percepción y respuesta a las condiciones sociales del entorno

de la escuela, para los que no se ofrecen herramienta teóricas metodológicas e instrumentales en los programas diseñados por la autoridad educativa responsable.

Referencias

ANUIES. *Esquema básico para estudio de egresados en educación superior*, ANUIES-Investigaciones-México, 2003.

Delors J. *La Educación encierra un tesoro*. UNESCO, 1997.

Gimeno, Sacristan J.R. *El currículum. Una reflexión sobre la práctica*. Morata. Madrid, 2002.

Hernández, et al. *Metodología de la investigación*. Mc. Graw Hill. México, 1994.

Loyo y Padua, (coordinadores) *Economía y políticas de educación. Investigación educativa*. México. COMIE, 1995.

SEP. *La transformación y el fortalecimiento académico de las escuelas normales*. SEP. México, 1996.

SEP. *Plan de estudios de la licenciatura en educación primaria*. SEP. México, 1997.

SEP. *Programa y materiales de apoyo para el estudio*. Gestión Escolar 2001.

Stenhouse L. *Investigación y desarrollo del currículum*. Morata, Madrid 1984.

Stenhouse L.. *La investigación como base de la enseñanza*. Morata, Madrid 1998.

Tenti F. Emilio. *La condición docente*. Siglo XXI. Buenos Aires 2005.

Trayectorias laborales a partir de las instituciones interculturales de educación superior



Juan Carlos Ortega Guerrero,
Teresita de Jesús Méndez Rebolledo

*Instituto de Investigaciones en Educación, Universidad Veracruzana
Maestría en Investigación Educativa, Universidad Veracruzana
juaortega@uv.mx, temendez@uv.mx*

Resumen

La presente participación surge de los resultados de la investigación obtenidos en la tesis de maestría “Los Egresados de la Universidad Veracruzana Intercultural, sede Huasteca, Generación 2005-2009”. Se tiene como escenario la Universidad Veracruzana Intercultural (uvi), que ofrece la licenciatura en gestión intercultural para el desarrollo. La población que se estudió fue los 54 egresados de la primera generación.

Esta investigación se justifica académica y científicamente ya que la uvi es una institución relativamente nueva, solo han egresado tres generaciones; se pretende que los resultados sean útiles para la uvi y pueda usarlos en el programa educativo, al contar con información sistemática sobre sus egresados, para procesos de evaluación según las políticas de calidad. Como problemática se tiene que los egresados, siguen siendo importantes para una institución educativa, porque son portavoces de opiniones respecto a la formación académica que recibieron y sobre aspectos específicos de la escuela; sin embargo, en muchas ocasiones son desconocidos, lo que trae como resultado el carecer de información confiable con respecto a la institución.

En este trabajo se analizaron las trayectorias de los egresados, entendiendo por trayectoria todas las actividades académicas y laborales que desarrolló el egresado. Fueron identificadas las actividades que han realizado los egresados por medio de un cuestionario a los 54 egresados con el análisis estadístico, además se describió la manera en cómo las desarrollaron con análisis cualitativo de datos a través de 18 entrevistas a profundidad. Por lo anterior se obtuvo información sobre 11 dimensiones determinadas: continuación de la formación académica, trayectoria laboral, valoración de la formación recibida, expectativas, programa educativo, identidad, trayectoria escolar, capital escolar y laboral de los padres, género, relación entre egresados e inserción laboral desde la uvi, así como capital cultural.

Los resultados se presentan en un análisis estadístico descriptivo basado en las respuestas de los egresados en el cuestionario relacionado con fragmentos de las entrevistas y elementos teórico-conceptuales de la sociología del trabajo, educación intercultural y egreso con la finalidad de dar respuesta a las preguntas de investigación: ¿cuáles son las trayectorias de los egresados?, ¿cómo se incorporan al ámbito laboral?, ¿cómo valoran el programa educativo? Se presentan cruces



entre variables para comprobar las hipótesis planteadas al inicio de la investigación. También se muestra una agrupación de los tipos de trayectoria académica, laboral y expectativas de los egresados. En cuanto a las conclusiones giran en torno a dos temas: la educación intercultural y el proceso de egreso visto como política institucional. Esta presentación se basa en algunos de los resultados de la dimensión de trayectoria laboral.

Palabras clave: egresados, trayectorias de los egresados, trayectoria laboral, inserción laboral, programa educativo UVI.

1 Escenarios laborales de los egresados de la UVI, sede husteca, primera generación

1.1 El programa educativo UVI y su relación con la inserción laboral

Los egresados de la Universidad Veracruzana Intercultural se han formado como licenciados en gestión intercultural para el desarrollo, el objetivo general del programa educativo es “impulsar, mediante la formación de profesionales responsables, sensibles y creativos, el mejoramiento de las condiciones de vida en las regiones rurales e indígenas del estado y del país”. Este objetivo se busca cumplir a través de la formación de sus egresados con “capacidades, habilidades y actitudes que permitirán desempeñar varias funciones cruciales para el buen desarrollo de programas e iniciativas surgidas de las propias comunidades y regiones interculturales, o impulsadas de manera conjunta por actores diversos interesados en la construcción de un desarrollo basado en el afianzamiento del tejido social y cultural”. Todo esto a través de la aplicación de los conocimientos en los campos profesionales de acuerdo a la orientación correspondiente; insertándose en programas de investigación, gubernamentales, fundaciones, municipales, del desarrollo comunitario o regional, iniciativas locales. (Programa Multimodal de Formación: 2007)

1.2 Tipo de institución donde laboran

Con la finalidad de identificar la trayectoria laboral y conocer lo que se denominó como estrategias de inserción laboral se les preguntó a los egresados por todos los

trabajos que habían tenido desde el periodo de julio de 2009 a febrero de 2012.¹ En tanto a la inserción de los egresados en el mercado laboral en relación a su último trabajo podemos decir que se movieron en cuatro esferas según los “ámbitos duales” (Heilbromer & Milberg, 1998), las cuales se identifican como institución pública, organismos no gubernamentales, autoempleo e instituciones privadas. Además, existen actividades que los egresados no consideran como trabajo porque en un primer momento al preguntarlo dan como respuesta que no trabajan, sin embargo acaban por mencionarlo.

Como lo expresa la siguiente egresada, al preguntarle si trabaja responde “trabajo no”, después lo reconoce al mencionar que toca un instrumento con el grupo musical de su familia.

“Trabajo no, en mi casa este, pasándola ahí con mi familia, bueno con mi papá y mi hermano tenemos un trío entonces este, he estado con ellos, ensayando, salimos a eventos”. (M26C-10)

Dentro de estos trabajos no reconocidos como tales, para seis casos el trabajo consiste: en labores del hogar en conjunto con la siembra de maíz; cuidar a los hijos en la semana y dar clases los fines de semana; una de las egresadas aunque embarazada trabaja en una farmacia. Apoyar en un negocio familiar es visto como otra actividad mas no como un trabajo por los egresados. Lo que aquí se puede decir, de acuerdo con De la Garza (2001) es que el concepto de trabajo es cambiante a lo largo de la historia y como la sociedad lo adapte; la sociedad capitalista con la economía neoclásica, lo ha hecho entender como trabajo asalariado. Sin embargo, el autor señala que “la actividad laboral es a la vez interacción inmediata o mediata entre sujetos el cara a cara en la actividad productiva sigue existiendo, pero no es una condición necesaria de los procesos productivos actuales” por lo tanto “resulta indispensable situar la actividad laboral en determinadas relaciones sociales entre los participantes asalariados y patronos, clientes y usuarios, miembros de una familia, del que trabaja por su cuenta, del que trabaja comunitariamente, del trabajo al estudiar”.

¹Perfil diferenciado para aplicación en el campo profesional: 1. comunicación, 2. sustentabilidad, 3. lenguas, 4. derechos, 5. salud; los egresados de esta generación solo eligieron dos de estas, las cuales fueron la de sustentabilidad y comunicación

Es así que al dejar de lado las definiciones de trabajo como aquel que se identificó en el modo de producción fordista, taylorista, en el capitalismo, en cuanto a la seguridad en remuneración y su condición del trabajo, sentando las bases de lo que era el trabajo que en su tiempo señaló Marx (1946): “El proceso capitalista de producción reproduce, por tanto, en virtud de su propio desarrollo, el divorcio entre la fuerza de trabajo y las condiciones de trabajo reproduce y eterniza, con ello, las condiciones de explotación del obrero.

1.3 Autoempleo como espacio laboral de los egresados

El autoempleo es una condición que presentan los egresados de la UVI en cuanto al tipo de trabajo, donde aplican lo aprendido, lo que saben de sus comunidades e impulsan a las personas del lugar a retomar sus tradiciones, como el caso de estos egresados.

“Ahora sí que en el autoemplearme, en la creación audiovisual, trabajo con video, esta cuestión ahora sí que con la elaboración de videos, lo que tiene que ver con fotografía, audio, diseño portadas a veces para un disco, me toca grabar a algún grupo de aquí de la región. Cumbre Tajín participo con grupos, danzas, personas que se dedican a la elaboración de artesanías”. (H26C-1)

Estas variantes en el trabajo como bien lo señala la OIT se deben a que “la naturaleza y el ritmo de esos cambios en el mundo del trabajo tienen un efecto profundo en las relaciones de trabajo. No sólo se modifican las pautas de empleo, sino que también aumenta el número de tipos y variantes de contratos de trabajo, a la vez que se difunden nuevas formas de trabajo y sus consiguientes posibilidades y riesgos”. (OIT, 2003: 5)

1.4 La relación de la actividad laboral del egresado con la UVI

Los egresados pueden trabajar, sin embargo, es probable que apliquen los conocimientos de la UVI o que la actividad laboral no tenga relación su trabajo o con su programa educativo, con el perfil de egreso y los objetivos de la carrera.

En cuanto a las actividades que desarrollan los egresados en las entrevistas mencionan actividades tanto relacionadas como sin relación con sus estudios en la

UVI. Respecto a la relación del trabajo con la carrera y la orientación dicen encontrar relación en los proyectos sociales, la orientación les dio las bases para trabajar en la gestión, han aplicado lo que realizaban en sus prácticas como estudiantes de la UVI, otros mencionan que les hace falta complementar el conocimiento y que algunos compañeros trabajan en ámbitos ajenos a lo que estudiaron. Otro caso que mencionan en un principio es encontrar relación con el ámbito laboral, sin embargo, después esta visión cambió y por lo tanto sale del trabajo.

“Sí demasiado, creo que la que me dio orientación me dio las bases para poder trabajar en este proyecto sobre todo en la gestión”. (H26C-2)

Dicha información habla de la aplicación de sus conocimientos en el ámbito laboral, de las competencias en las cuales los formó su programa educativo, así como de la relación que tiene en su actividad en el trabajo. Al respecto, especialistas en la investigación sobre el currículo mencionan la importancia de que los programas educativos pongan énfasis en vincular la teoría con la práctica ligada a escenarios reales de trabajo (Barrón e Ysunza, 2003:164). Esto podemos relacionarlo con lo dicho por los egresados, donde mencionan los vínculos y escenarios considerados como importantes en la relación de aspectos prácticos en su formación.

2 Características del escenario laboral

2.1 Requisitos que solicitaron las instituciones o empresas para el trabajo

Los egresados consiguieron sus trabajos con base en los procedimientos para la selección del personal y a partir de las teorías ya descritas en el marco teórico, tales como: la teoría de la fila (Doeringer & Piore, 1985) para cumplir requisitos de solicitudes ocupar un puesto; teoría del capital humano (Shultz, 1968) a partir de la inversión en el aumento de formación profesional de conocimientos y competencias, las afirmaciones que hace De Ibarrola (2006) donde las instituciones escolares tienen como una de sus funciones formar para el trabajo; la teoría de la devaluación de los certificados (Dore Ronald, 1983) donde se llegan a ver como un requisito para la incorporación al mercado laboral. A partir de esto los egresados confirman lo ya desarrollado en el entramado teórico.

“El manejo frente a grupo es algo que admiro de la UVI y que es mi herramienta principal para acceder a mi trabajo” (H26C-1); “Facilidad de palabra” (M24S-4); “Pues los requisitos de tener título y cédula profesional”. (H37S-6)

El obtener trabajo para los egresados ha pasado por diversos requisitos como contar con un título universitario, según el capital humano: habilidades como el manejo de grupos, conocimientos de su carrera, exámenes, conocimientos de otras áreas, trabajo comunitario, hablar una lengua, competencias a partir de los objetivos de su carrera como el diseño de proyectos y su aplicación en comunidades.

2.2 Las condiciones laborales que ofrece el mercado

Otro de los temas importantes que giran en torno al trabajo es el de las condiciones laborales, las cuales son descritas por la OIT y nos dice que: “la protección de los trabajadores presenta facetas muy diversas en las que intervienen muchos actores e instituciones. Por lo común, abarca la concesión de prestaciones de seguridad social destinadas a cubrir contingencias como enfermedad, incapacidad, vejez, maternidad y desempleo, la defensa contra riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y protección contra la discriminación; y protección contra la inseguridad en el empleo y de los ingresos”. Tales protecciones pueden estar vinculadas a la relación de trabajo, y su naturaleza puede cambiar en el transcurso del tiempo. La realidad es que sólo una minoría de la fuerza de trabajo mundial disfruta del conjunto de dichas protecciones” (OIT, 2003: 6). Respecto a las condiciones laborales que los egresados mencionaron en la entrevista, comentaron respecto al horario, la contratación y sueldo.

“Donde estoy trabajando es por contrato, se va renovando cada tres meses se va renovando y tenemos seguro y el horario es de 9 a 2 de la tarde”. (M27C-18)

Lo que ya señalaba Supiot (1999) a partir del cambio del modelo fordista en cuanto a la seguridad en remuneración y su condición del trabajo, ha sentado las bases de lo que era el trabajo que en su tiempo señaló Marx (1946).

3 El egresado y su relación con el mercado laboral

3.1 Lugar de trabajo: dentro o fuera de sus comunidades

Como lo menciona el programa educativo de la licenciatura en gestión intercultural para el desarrollo, en el plano económico, pierde la viabilidad, la producción campesina destinada al mercado, por el descenso de sus precios, en términos reales y el aumento de los costos de producción. Disminuyen las fuerzas de trabajo y aumenta el desempleo y la migración desesperada en zonas rurales y en ciudades; con ello tienden a desestructurarse las economías campesinas, así como el tejido comunitario y familiar (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007). Panoramas como estos motivan a que los egresados se vean en la necesidad de salir de sus comunidades a buscar otras formas de trabajo. Muestra de este fenómeno es que los egresados de la primera generación se han salido de sus comunidades.

“Me fue muy difícil tomar la decisión de abandonar mi gente y todo para lo cual yo estudie en la UVI, pero al no encontrar posibilidades de desarrollo personal y laboral, pues tuve que sacrificar todo eso soy de los que piensa que no importa en donde labore uno, siempre se tiene que tratar de ser el mejor”. (H28S-16)

Los lugares a los que han ido a trabajar principalmente ha sido en otros estados fuera de Veracruz tales como: la Ciudad de México, Monterrey, Oaxaca, Hidalgo, Campeche, dentro del Estado han ido a Xalapa, Huayacocotla, Orizaba.

3.2 Estrategias de inserción al mercado laboral

Otro de los aspectos de la trayectoria de trabajo es el momento de la incorporación al mercado laboral, donde los egresados tuvieron trabajos diferentes (que va entre los tres y cuatro trabajos) con inserción inmediata (antes de concluir su formación) con excepción de dos de ellos que solo han tenido el mismo trabajo y para conseguirlo fue alrededor de los seis meses de haber egresado de la UVI. Antes y durante los estudios en la UVI han trabajado.

La estrategia de inserción no ha sido de un aspecto que se denominaría como un trampolín de colocación al mercado laboral, es decir que un trabajo les haya

permitido colocarse en otro o que de un puesto hayan escalado en el organigrama de la institución (debido a que han estado trabajando como free lance o por contratos temporales) mencionados ya en el marco teórico a partir del concepto de trabajo, que la misma institución o empresa ha incrementado sus salarios, incluso al cambio de institución o empresa no ha sido por incrementar el salario sino más bien por término de contrato. Los egresados hablan en cuanto a las estrategias de inserción en el ámbito laboral sobre trabajos realizados antes y durante, al concluir la y el trabajo actual la UVI.

“En vacaciones me iba a trabajar a la ciudad de Monterrey en construcción, iba a ayudarme un poco en los gastos de aquí de la escuela”. (H26S-3)

En cuanto a una de las estrategias de incorporación al mercado laboral, los egresados exponen que han sido por medio de presentar un examen, solicitar trabajo, de relaciones con personas conocidas y cumplir requisitos.

“Me incorporé, primero se realizó un examen yo lo fui a presentar en la UVI y después de ahí seleccionaron no sé cómo pero resulta que yo quedé dentro y pues así fue”. (M24S-4)

3.3 Opinión del jefe y compañeros de trabajo sobre los egresados

Existen posiciones encontradas entre los egresados que responden a que su jefe y compañeros de trabajo conocen a los egresados de la UVI y la carrera; sin embargo, hay quienes responden lo contrario, responden que faltaría difusión para que sus compañeros y jefe conozcan. Como bien De la Garza & Neffa (2001), en cuanto a las relaciones entre mundo del trabajo, al decir que son empresas toyotistas las que plantean las articulaciones de las empresas con las familias de los obreros, con la finalidad de lograr la adhesión de los trabajadores a la empresa, sin embargo la época actual es de flexibilidad más que de creación de estructuras muy sólidas y definitivas de relaciones.

“A si sabían que era de la UVI, a ellos les gustó de que salí de la UVI, que se

relacionaba más con lo del campo y pues igual a algunos les interesa estudiar ahí”. (M24S-4)

Como describen los egresados las estructuras de relación entre el mundo de trabajo se destacan por ser flexibles, entre compañeros de la misma UVI se dan, sin embargo con personas ajenas a ella como lo han sido otros compañeros e incluso el jefe resulta ser desconocida esta relación e incluso los egresados hablan de esta.

3.4 Experiencias de los egresados en el terreno laboral

Para concluir con la presentación de resultados de la dimensión trayectoria laboral; como tema emergente, es decir, que surge a partir de la voz de los egresados, se tiene este apartado, donde los egresados hablan de su experiencia en el terreno laboral. Destacan como temas vinculados con la educación superior y el ámbito laboral: salarios, relación del programa educativo con su trabajo. Elementos que bien podrían ser retomados para posteriores investigaciones o análisis abundando más en los temas que resaltan los egresados.

4 Conclusiones

4.1 Política institucional: el egreso en la educación intercultural

- Las Instituciones de Educación Superior tienen diversas funciones, entre ellas destacan: investigación, enseñanza, servicio a la comunidad, promoción y generación de conocimiento, consolidación de valores de la sociedad, difusión las culturas nacionales por mencionar algunas de las que enfatiza la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura en la conferencia mundial sobre la educación superior. En el tema del egreso señala la importancia que la educación superior reviste para el desarrollo sociocultural y económico, colocándola como fuente permanente de formación, perfeccionamiento y reciclaje de profesionales donde las Instituciones de Educación Superior deberían de tomar en consideración sistemáticamente las tendencias que se dan en el mundo laboral (UNESCO, 2009). Dichos aspectos son considerados en el diseño del programa de la UVI, son expresados por los

egresados en las respuestas del análisis del cuestionario y entrevista en tanto al reconocimiento de los campos profesionales, objetivos de la carrera y perfiles.

- Al momento de preguntar sobre el trabajo que realizan, en algunos casos los egresados lo ven como una actividad, más que como un trabajo, por las características que presenta este, como lo señala José Luis Coraggio (2000) bajo el concepto de tercer sector, donde el concepto de “tercer” sector implica “ni mercado ni Estado”. Si a esto le agregamos que “la economía” es identificada con el mercado, el tercer sector sería un conjunto de organizaciones y relaciones no mercantiles, dirigidas a resolver necesidades locales, pero sin responder a una lógica económica, entendida por el lucro. Un espacio de sentimientos afectivos y lazos solidarios. Un espacio sin mecanismos alienantes como los del sistema de mercado o del sistema político. Esto es, evidentemente, distinto de las propuestas de “economía social” o de empresa social, que no eluden al mercado, sino que generan mercados regulados de otra manera, incluso promovidos desde el Estado. En los países de América Latina el problema es el prolongado proceso de pérdida de derechos, de ingresos y trabajo, así como de seguridad social (Coraggio, 2000: 3). En un trabajo solo habría que preguntarse el tipo de trabajo, las características que tiene, si se encuentra dentro de los parámetros deseables, del “trabajo decente”. Donde la seguridad laboral no se tiene, donde las condiciones para trabajar no son las mejores, los pagos no son del todo buenos. Al respecto los egresados describen su trabajo, así como las instituciones y empresas que los contrataron.
- El conocimiento generado a partir de esta investigación lleva a interrogantes que ya ha realizado con sus trabajos José Joaquín Brunner (2007), llegar a respuestas sobre ¿qué tan relacionado está un programa educativo con el mercado laboral? En palabras de él “¿reciben los estudiantes una formación pertinente o existe, por el contrario un desajuste entre los cursos que ellos eligen, o se les ofrecen, y las necesidades de la economía? ¿Son apropiadas las capacidades y habilidades que los jóvenes adquieren para el desempeño de los roles que exige el mundo ocupacional? A través de las preguntas de investigación: ¿cuáles son las trayectorias de los egresados de la Universidad Veracruzana Intercultural, sede Huasteca, generación 2005-2009?, es decir, ¿qué sucede con ellos al terminar sus estudios?, ¿cómo se incorporan al ámbito laboral?, ¿cómo valoran los estudios del Programa Educativo de la UVI?, ¿qué estudios realizan?, ¿qué otras

actividades fuera del ámbito laboral y académico desarrollan?, ¿qué expectativas académicas, laborales y personales tienen?, ¿cómo se ven ellos después de su formación universitaria? Se exploró el impacto del programa en las trayectorias, un acercamiento que da a conocer elementos del programa educativo en este caso de la UVI desde la óptica en la aplicación todos los espacios donde los egresados se desenvuelven, y en este caso, en la presentación de resultados su aplicación en el ámbito laboral, al describir el proceso de incorporación al mundo laboral.

- Es necesario destacar el panorama real de los egresados y por tanto de la situación que vive el país como bien lo señala Burton Clark “la ampliación del acceso a la educación superior en países con sistemas de nivel único ha generado una sobrecarga, particularmente en lo concerniente al vínculo ocupacional. La promesa histórica de colocación precisa en la élite laboral ha resultado insostenible simplemente porque hay demasiada gente. En ocasiones ingresa al trayecto formativo un número de personas que excede hasta en un cinco o diez veces la capacidad de absorción del mercado ocupacional, cuyas expectativas formadas a la vieja usanza se estrellan contra la saturación de los mercados tradicionales. Por ejemplo, nos dice que se clausuró la demanda de maestros de nivel medio, una vez que la expansión pobló a dicho sistema con una o dos generaciones de maestros con plaza fija en el servicio civil; el aparato administrativo no puede expandirse indefinidamente para absorber las oleadas de egresados, si bien países como México e Italia ha dado gran impulso a este tipo de amortiguamiento de conflictos al utilizar la nómina estatal para absorber el descontento. Por otro lado, conforme se expande velozmente la oferta de profesionales, algunos profesionales e profesiones se enfrentan a las amenazas del desempleo de personas calificadas y disminución de recompensas. Sistemas de este tipo experimentan una tensión muy fuerte entre las expectativas estudiantiles, las cuales son modeladas por una larga historia de colocación ocupacional elitista y las restricciones reales de la cúpula del mercado laboral enfrentado a una sobreoferta de egresados”. En el caso de los egresados de la UVI no se trata de una sobrecarga para el mercado laboral, es una institución y carrera nueva, porque ellos mismos expresan encontrar y generar alternativas laborales, lo que se hace necesario es un acompañamiento en este periodo, en el egreso para su incorporación laboral como parte de la Política Institucional de la UV y la UVI.

Referencias

- [1] Barrón T, C. & Ysunza Breña Marisa (2003). "Currículum y formación profesional". En: *La investigación curricular en México*. COMIE, México, pp. 150-164.
- [2] Brunner, José Joaquín. (2007). *Universidad y Sociedad en América Latina*. Biblioteca Digital de Investigación Educativa. CPU-e. Universidad Veracruzana. Instituto de Investigaciones en Educación, pp. 41.
- [3] Burton R. Clark. (1991). *El Sistema de Educación Superior. Una visión Comparativa de la Organización Académica*. Editorial Nueva imagen/Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco. México, pp.17-32.
- [4] De Ibarrola, María. (2006). *Formación Escolar para el Trabajo: Posibilidades y Límites. Experiencias y Enseñanzas el Caso Mexicano*. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. CINTERFOR, México, pp. 20.
- [5] De la Garza Toledo, Enrique & Julio César Neffa compiladores. (2001). *El Trabajo del Futuro, el Futuro del Trabajo*. Consejo Latinoamericano en Ciencias Sociales. CLACSO, Argentina, pp. 31.
- [6] Doeringer P. & Piore, M (1985). *Mercados Internos de Trabajo y Análisis Laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- [7] Dore, Ronald, (1983). *La Fiebre de los Diplomas. Educación, Cualificación y Desarrollo*. FCE, México.
- [8] Marx, Karl (1946). *El Capital: Crítica de la Economía Política*. FCE, México.
- [9] Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2003). *El Ámbito de la Relación de Trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo. 91. reunión 2003. Informe V. Quinto punto del orden del día. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, pp. 5-20.
- [10] Schultz, Theodore. (1968). *Valor Económico de la Educación*, UTEHA, (Manuales UTEHA Num. 93), México.

[11] Supiot, A. (1999). *The Transformation of Work and the Future of Labour Law in Europe: A Multidisciplinary Perspective*. International Labour Review, Europe.

[12] UVI. *Programa Multimodal de Formación Integral*. (2007). Universidad Veracruzana Intercultural, México.

[13] UNESCO (2009). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La Nueva Dinámica de la Educación Superior y la Investigación para el Cambio Social y el Desarrollo*, París, pp.5-9.



Seguimiento a egresados como base para la comprobación de objetivos institucionales, caso: maestría en administración de negocios (u. de G.)



Omar Karim Hernández Romo,
Julia Yolanda Díaz Pulido

Universidad de Guadalajara

Introducción

En la actualidad la función de las Instituciones de Educación Superior (IES) y sus programas de estudio, así como su calidad para formar profesionales a cargo satisfacer las necesidades de la sociedad ha sido evaluada con indicadores macros dictados por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT); sin embargo, se presenta la gestión de la información como un aspecto para identificar a detalle las áreas de oportunidad y mejora de los planes de estudio, al contrastar los objetivos planteados en sus dictámenes de creación con la formación y desempeño de sus egresados.

En este sentido el presente trabajo aborda la situación de la maestría en administración de negocios adscrita al Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara, bajo el enfoque del estudio de caso con carácter mixto: enfoques cualitativo y cuantitativo; con el propósito de comprobar el logro de los objetivos del plan de estudios de la maestría desde la perspectiva de sus egresados de la generación 2009-B al 2011-A. También busca presentar resultados que permitan la mejora continua del programa de posgrado, el caso de estudio en función del cumplimiento de los fines planteados en su documento de creación, así como en beneficio de los actuales y futuros alumnos de dicha maestría.

Palabras clave: posgrado, seguimiento, egresados, objetivos, estrategias.

1. Planteamiento del problema

La Universidad de Guadalajara (U. DE G.), a través de sus centros universitarios y mediante el área de posgrado, ofrece programas académicos de alto nivel competitivo, esto con el objeto de preparar recursos humanos de calidad para atender los problemas que en la actualidad se presentan en las organizaciones.

De lo mencionado, la maestría en administración de negocios (MAN), es un posgrado reconocido por su calidad a través del Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del CONACYT este programa dispone de información generada por diferentes actores inmersos en el funcionamiento de la misma, alumnos, profesores y administrativos; sin embargo, no se tienen datos de los egresados encaminados

a validar el logro de objetivos del posgrado, el fin de su creación y los resultados formativos que genera el programa académico. En este contexto es necesario un análisis que gestione la información que provenga de los egresados, como su situación en el campo laboral, la real aplicación de los conocimientos adquiridos, entre otros; lo que servirá de auto evaluación y que permita formular estrategias para la mejora del posgrado.

1.1. Pregunta general

¿Cuál es el nivel de cumplimiento del objetivo general y los particulares que se plantean en el dictamen de creación de la maestría en administración de negocios, desde la perspectiva de los egresados de la generación 2009-B al 2011-A?

1.2. Objetivo general

Identificar el nivel de cumplimiento del objetivo general y los particulares que se plantean en el dictamen de creación de la maestría en administración de negocios, desde la perspectiva de los egresados de la generación 2009-B al 2011-A?

1.3. Hipótesis

Ho₁ Los egresados de la generación 2009-B al 2011-A que cursaron la maestría en administración de negocios proporcionan información que permite determinar que se cumplen los objetivos del programa de posgrado caso de estudio.

Hi₁ Los egresados de la generación 2009-B al 2011-A que cursaron la maestría en administración de negocios proporcionan información que permite determinar que no se cumplen los objetivos del programa de posgrado caso de estudio.

2. La maestría en administración de negocios

2.1. Antecedentes

La actual maestría en administración de negocios tiene como antecedente la maestría en administración, la cual fue aprobada por el Consejo General Universitario de la Universidad de Guadalajara, el 02 de marzo de 1982 bajo el dictamen núm. 3363. Al inicio de sus funciones este programa operó a través de la Escuela de Graduados,

el cual fue creado con el propósito de brindar respuesta a las demandas educativas exigidas por el desarrollo profesional de los egresados de las licenciaturas, así como de las organizaciones del sector público y privado en el campo del conocimiento administrativo. Por su orientación, planeación y contenidos se le clasificó como un programa de tipo profesionalizante dirigido al mercado laboral para formar profesionales de alto nivel en el área administrativa. Este programa en su plan de estudios incluyó 18 materias, 14 con carácter de obligatorias y cuatro optativas.

2.2. Situación actual

En las Comisiones Permanentes de Educación y Hacienda fue turnado un documento por parte del Rector del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA), el cual contenía la propuesta de creación de la maestría en administración de negocios para el ciclo escolar 2006-B. Este plan de estudios fue realizado con base a la demanda de la sociedad y el mercado laboral por continuar con los programas de posgrado y específicamente de la desaparecida maestría en administración que de manera ininterrumpida ofertó su programa de estudios hasta que fue suspendida en 2005 lo cual demostró la aceptación por los egresados y empleadores, razón inobjetable para continuar ofreciendo un programa de estudios de calidad y pertinencia.

En el Plan de Desarrollo Institucional del CUCEA se generaron los indicadores de calidad, estos contemplaban que el plan de estudios de la maestría en administración de negocios obtuviera el reconocimiento nacional e internacional. Algunos de los organismos acreditadores son el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), los Comités Institucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), así como la organización ISO. La creación de la maestría pretende incorporarse, a través de sus egresados a los sectores público y privado, de manera que el posgrado enriquezca la toma de decisiones, el liderazgo, la innovación y las negociaciones internacionales de las empresas. (Dictamen 2006, p. 3)

El objetivo general del programa académico de la maestría en administración de negocios es preparar a los alumnos para que puedan enfrentar los retos, satisfacer las necesidades de la sociedad y los sectores inmersos en el uso de recursos especializados en la administración, toma de decisiones y dirección de las organizaciones locales regionales del occidente del país. (Ídem.) Los objetivos específicos de este programa son los siguientes.

1. Formar profesionales de la administración que interpreten el entorno económico, político y social de manera adecuada, además de que sean capaces de instrumentar el proceso administrativo en las organizaciones.
2. Actualizar los conocimientos de los ejecutivos con las nuevas aportaciones de la generación de conocimiento en ciencia y tecnología en el área administrativa.
3. Promover la excelencia en la administración de las organizaciones a través de la efectividad y eficiencia de los sistemas internacionales de calidad.
4. Vincular y aplicar los conocimientos teóricos y prácticos en el área administrativa para propiciar en las organizaciones cambios que aporten un beneficio en la sociedad.
5. Fomentar un espíritu emprendedor e innovador para crear y promover fuentes de empleo que contribuyan al desarrollo socioeconómico en armonía con el medio ambiente.
6. Desarrollar directivos con habilidad negociadora y aptitud para tomar decisiones bajo riesgo y en condición de incertidumbre, lo que incrementará sus posibilidades de éxito en un ambiente competitivo global. (Ibídem. p. 4)

2.3. Plan de estudios

El plan de estudios de la maestría caso de estudio consiste de 32 materias de las cuales para acreditar el grado académico deben cursarse como mínimo 16 materias, de las cuales 13 son de carácter obligatorio y tres optativas. Estas están distribuidas en cuatro semestres y en cuatro áreas de formación. La primera corresponde al Área de Formación Básica Común Obligatoria, la segunda al Área de Formación Particular Obligatoria, la tercera al Área de Formación Especializante Obligatoria y la cuarta al Área de Formación optativa Abierta.

2.4. El perfil de egreso

Un punto importante es el perfil profesional de los egresados del programa de estudio, a esto en el dictamen de creación año 2006, número 266, enuncia las capacidades, habilidades y compromisos de los maestrantes que culminaron el programa académico. En el dictamen citado se detalla el perfil de egreso de los maestrantes. El perfil de los egresados de este programa académico es el de profesionales en el área de la administración con conocimientos científicos y técnicos de manera que destaquen en su disciplina por tener capacidad y habilidades que les permitan

anticiparse a los problemas de su ámbito profesional, al mantener un compromiso con el desarrollo local, regional, nacional y desempeñando su actividad con un elevado sentido de responsabilidad. . (Ibídem. p. 4)

3. Contexto teórico

La formación de un recurso humano con alto nivel de capacitación para atender los problemas complejos que en la actualidad se presentan en las organizaciones públicas, privadas y sociales. Es una necesidad, de gran interés para la sociedad, gobierno y sector empresarial que las universidades, especialmente las instituciones públicas posean programas académicos de alto nivel competitivo y a la vanguardia de los requerimientos cambiantes del sector laboral.

En este contexto, Sonia Reynaga y Antonio Ponce opinan que “a partir de 1980 los posgrados se convirtieron en una vía de acceso a los mercados de trabajo, además, aluden como factor decisivo para la expansión de los posgrados a la creciente devaluación de los títulos profesionales debido al deterioro de la calidad académica de este nivel”. (Reynaga, 1991, p. 9)

Por otro lado, el recurso humano es sin duda el elemento más importante de cualquier organización. Al respecto, a través de la historia, el concepto del personal que labora en las empresas ha evolucionado tanto en la definición como la perspectiva del mismo, su rol, valor e importancia y fue diferenciándose con mayor énfasis de los otros dos factores de producción (tierra y capital). El autor citado comenta que actualmente es común el término “talento humano”, mismo que ha sido reconocido en las instituciones, de igual manera dicho personal comienza a jugar un rol primordial para su futuro en el cual se prepara académicamente en busca de cumplir sus objetivos particulares de mejoras sociales, salariales y jerárquicas. Al respecto Joaquín Rodríguez Valencia (2007, p. 13) menciona lo siguiente.

El empresario debe reconocer como legítimas las necesidades de su personal y procurar conciliarlas con los objetivos y planes organizacionales, de manera que el esfuerzo de todos tienda hacia la consecución de objetivos comunes. El empleado aspira, sobre todo, a ser tratado como un ser humano, a que se le reconozcan sus deseos de promoción, se le recompense moral, materialmente y se le respete su dignidad humana.

El pensamiento que guarda la combinación efectiva entre los objetivos organizacionales y los personales de los colaboradores de las empresas, ilustrado por Joaquín Rodríguez, se considera como una fórmula efectiva para el desarrollo del recurso humano y las compañías que así lo establezcan. De igual manera, el mismo autor expone la importancia de dicho componente pero menciona el personal es: 1. proactivo, 2. social, 3. un ser de necesidades, 4. receptor y 5. reflexivo. (Rodríguez, 2007, p. 13) Por lo anterior se necesita una formulación teórica que justifique las funciones educativas, económicas y tecnológicas en la educación; así como el uso eficiente de estos factores por el talento humano y su aplicación en el campo laboral, esto para potencializar sus habilidades, capacidades y competencias, que subsanen las necesidades sociales e institucionales.

La teoría del Capital humano, formulada por Theodore W. Schulz (1983), señala que “el capital humano es importante para la productividad de las economías modernas, ya que se basan en la creación, difusión y utilización del saber”, lo planteado por Schulz, sienta las bases de la importancia que conlleva una educación especializada de calidad y su relación con la productividad institucional como motor del desarrollo de una nación, de esta teoría, surgieron diversas aportaciones de importante resonancia, Gary Stanley Becker en su libro *Capital Humano* publicado en 1964, señala que “la educación puede ser considerada como cualquier otra forma de capital físico, es decir como una inversión que proporciona una tasa de rentabilidad determinada”. (Stanley, 1964, p. 36) El autor considera que los estudios de egresados son instrumentos que permiten disponer de información relevante para mejorar la calidad de los programas académicos, para la auto evaluación de estos, así como actualizar los contenidos temáticos con base a los cambios constantes del conocimiento, la tecnología, las necesidades sociales, gubernamentales y empresariales; de igual manera dicha labor contribuye a lograr objetivos institucionales como la acreditación, certificación, reformas educativas, creación de nuevos planes de estudio, posicionamiento en el sector, internacionalización, entre otras.

4. Metodología del estudio

Es un estudio de carácter mixto: enfoques cualitativo y cuantitativo, corresponde al tipo de investigación aplicada, exploratoria, estudio de casos, así como de un diseño no experimental. La población objetivo está determinada por el número de egresados que respondieron a la convocatoria del estudio; al respecto, los reactivos

que se obtuvieron es de 77 de 92 egresados de la generación 2009-B al 2011-A. Para obtener los datos primarios se aplicó una encuesta a través de la herramienta web encuesta fácil, con 23 preguntas abiertas, dicotómicas y de escala Likert; igualmente dentro de este conjunto de cuestionamientos se dispuso de resultados ordinales y de escala, la información resultante del instrumento aplicado fue procesada en el software de análisis estadístico SPSS con objeto de realizar análisis cuantitativos.

5. De los resultados

Una vez contextualizado el marco referencial del caso de estudio, determinada la metodología de la investigación y realizado el trabajo de campo, se presenta el análisis de la información primaria, para ratificar o refutar las hipótesis.

1. El 94% de los egresados tienen empleo, el restante 6% no trabajan por el momento, este resultado muestra una buena inserción en el mercado.
2. El 29.4% de los ex alumnos trabajan en instituciones educativas, 26.4% en empresas comerciales, 19.4% en compañías de transformación como los principales sectores en donde están ubicados los sujetos de estudio.
3. Con relación al resultado anterior, 71.6% de los egresados trabajan en empresas grandes 16.2% en medianas, 9.5% en pequeñas y 2.7% en microempresas.
4. De la antigüedad en el puesto actual los porcentajes de mayor frecuencia son, el 15.1% con tres años en el empleo, 13.7% con siete, 12.3% con cinco, 9.6% con seis, de 11 a 22 años con un porcentaje individual de 1.4.
5. Respecto al puesto en el que se desempeñan los ex alumnos, el 40.5% es jefe de unidad, 21.6% empleado, 14.9% director de división, porcentaje igual para jefe de departamento y el 8.1% supervisor; para estos resultados se puede observar que el 70.3% de los egresados cubren cargos de mandos medios y altos.
6. Con concordancia al punto cinco, el 30.6% de los egresados laboran en el departamento de dirección, el 22.2% en finanzas, 13.9% en contabilidad, 11.9% en calidad y ventas como los de mayor frecuencia.
7. Del ingreso el 23% de los encuestados perciben un sueldo de entre cinco y diez mil pesos, en ese mismo porcentaje otros ex alumnos obtienen ingresos de 11 a 15 mil pesos, 16% reciben un sueldo entre 16 y 20 mil pesos mensuales,

de 21 a 25 mil pesos hay 10% de egresados y el resto obtiene hasta 50 mil pesos.

8. Con base a su puesto anterior, al iniciar la maestría los ex alumnos comentan que la proporción jerárquica en su empleo actual es mayor en 78.9%, igual en 18.4% y menor en 2.6 por ciento de los casos.
9. Con base a su salario anterior, al iniciar la maestría los ex alumnos comentan que la proporción salarial actual es mayor en 78.4% y 21.6% es igual, en ninguno de los casos los egresados perciben menos dinero por su actividad laboral.
10. Respecto a la relación de la formación recibida en el posgrado y su empleo actual, el 70.3% de los sujetos de estudio consideran que si es acorde la dicha afirmación.
11. Del cuestionamiento, los conocimientos recibidos en el posgrado lo prepararon para asumir posiciones de liderazgo, los ex alumnos se pronunciaron en 89% que sí fueron preparados y el restante 11 por ciento no comparten dicha respuesta.
12. Con respecto a las principales aportaciones proporcionadas por el posgrado a su formación académica y profesional, 38% mencionaron tener su visión de negocios ampliada, 31% habilidades directivas, 22.5% nuevos conocimientos y el refuerzo de conocimientos en el 8.5% de los casos.
13. De igual manera se consultó cuales materias han tenido mayor aplicación en su trabajo, contabilidad financiera y de costos, comportamiento y cultura organizacional, contabilidad administrativa, dirección de empresas, dirección de capital humano, estrategia de negocios y liderazgo.
14. De lo anterior, los egresados sugieren que se integre en el mapa curricular básico las materias: derecho corporativo; derecho laboral; administración pública; calidad, medio ambiente y desarrollo sustentable.
15. En un sentido general se preguntó a los ex alumnos si volverían a estudiar en la Universidad de Guadalajara, a lo que el 96% respondió favorablemente.
16. Finalmente, se consultó si recomendaría a la Maestría en Administración de Negocios como una buena opción para estudiar un posgrado, los encuestados respondieron en 93.3% sí, y el 6.7% no.

5.1. Del análisis cuantitativo

En este contexto se realizó un análisis (comparación de medias) de ingresos y puestos para establecer las diferencias en el mercado laboral entre hombres y mujeres (egresados).

1. El salario promedio de las egresadas femeninas asciende a \$18,511.46, menor al de los ex alumnos masculinos que en promedio su salario es de \$ 23,460.61.
2. En este sentido, el 23.1%, de las egresadas del posgrado tiene ingresos iguales o superiores al puesto de jefe de unidad (puesto directivo de mandos medios con ingresos promedio de \$17,852.67, con datos de este estudio), respecto al 100% del universo; por el otro lado, el 21.8% de los varones disponen de un salario igual o mayor al determinado en este estudio como mando medio.
3. Finalmente, cabe destacar que son tres egresadas las que disponen de los ingresos más altos del presente estudio de entre 42 y 50 mil pesos.

6. Conclusión

Se concluye que la maestría en administración de negocios cumple con el objetivo general del programa por que los egresados en 94% se encuentran en el mercado laboral y el 71.6% se desempeñan en empresas grandes; igualmente el 70.3% de los ex alumnos cubren cargos de mandos medios y altos, así mencionan que su puesto y salario aumentaron en 78.9% y 78.4% respectivamente una vez concluido se programa de maestría.

Respecto a los objetivos específicos, el posgrado caso de estudio cumple con cuatro de ellos; del primero referente a la formación de profesionales de la administración, en este entendido se puede puntualizar que los ex alumnos consideran que el programa de posgrado les ayudó a tener visión de negocios ampliada (38%) y habilidades directivas (31%). Del segundo objetivo específico los ex alumnos señalaron que se les instruyó de nuevos conocimientos en 22.5% de los casos.

Del cuarto objetivo particular, referente a la vinculación y aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos en el área administrativa, el 70.3% de los sujetos de estudio consideró que es acorde la formación recibida en el posgrado y su empleo actual, por tal motivo este punto es cubierto satisfactoriamente.

Finalmente del sexto objetivo particular el programa de posgrado cumple en este punto al identificar que el 89% de los egresados si fueron preparados para asumir posiciones de liderazgo, competencia que requiere de un nivel alto de planeación estratégica, negociación y toma de decisiones.

Cabe destacar que existen objetivos específicos no logrados, mismos que se convierten en áreas de oportunidad para el programa de posgrado y son las siguientes: promover la excelencia en la administración de las organizaciones a través de sistemas internacionales de calidad, propiciar en las organizaciones cambios que aporten un beneficio en la sociedad y fomentar un espíritu emprendedor e innovador para crear y promover fuentes de empleo, así como un enfoque integral del cuidado al ecosistema. De lo arriba señalado podemos destacar la hipótesis alternativa.

6.1. Recomendaciones

Se recomienda detallar los instrumentos de recolección de información, que se continúe con los estudios de egresados y se realicen análisis más profundos en el tema, referente a la áreas de oportunidad detectadas; es relevante que el programa de estudios contemple en su mapa curricular materias relacionada a los sistemas de calidad esencialmente las relacionadas con las Normas ISO, de igual manera materias del área jurídica para ofrecer una formación integral, en este entendido, el posgrado caso debe emprender un programa de incubadoras para encaminar y motivar a los futuros maestrantes a crear empresas y generar empleos.

Referencias

[1] *Dictamen de creación de la Maestría en Administración de Negocios* (2006). Universidad de Guadalajara, Posgrados CUCEA.

[2] Reynaga S. y Ponce A. (1991). “*Las maestrías en educación en Jalisco y su mercado de trabajo*”, en: *Tiempos de Ciencia*, núm. 24, julio-septiembre de 1991. México: Universidad de Guadalajara.

[3] Rodríguez J. (2007). *Administración moderna de personal*. México Thomson Learning.

[4] Schultz, T. W. (1983). *La Inversión en Capital Humano. Educación y Sociedad*, USA.

[5] Thompson, A., Strickland, A. y Gamble, J. (2007). *Crafting and executing strategy. The quest for competitive advantage*. USA: Mc Graw-Hill.

Fuentes consultadas

Bernal, A. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.

Denison, E. (1965). *Education and economic productivity*: USA, Berkeley: McCulchen.

Jurado, Y. (2007). APA-MLA-ML, Técnicas de investigación documental: Manual para la elaboración de tesis, monografías, ensayos e informes académicos. México: Thomson.

Ruíz, A. (2001). *Educación Superior y globalización: Educar, ¿Para qué?* Colombia: Panamericana Formas e impresos S.A.



Mercados Laborales



Educación superior y mercado de trabajo en la población juvenil hidalguense universitaria



Christian Israel Ponce Crespo

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
cponce@uaeh.edu.mx



Resumen

El presente trabajo incorpora el análisis de los profesionistas de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), de manera concreta la licenciatura en ciencias de la educación y el mercado de trabajo. Nos apoyamos en el paradigma crítico que permite considerar el mercado de trabajo como uno segmentado, contradictorio y heterogéneo de producción. En el caso de las instituciones de educación superior, por la política de oferta educativa que desemboca en una masificación o saturación de la escolaridad superior. La relación entre escolaridad superior y mercado de trabajo supone un campo de contradicciones que se expresa a través de nuevos posicionamientos laborales y de estatus económico restringidos, nivel de ingresos y por la propia devaluación de los certificados escolares de la población juvenil hidalguense universitaria.

Palabras clave: escolaridad superior, mercado de trabajo, población juvenil universitaria

1. Introducción

Nos posicionamos en un enfoque crítico que permite analizar la relación entre oferta educativa y demanda laboral en la población universitaria hidalguense, cuya relación se analiza como campo de contradicciones y tensiones, con un conjunto de características marcadas por una suerte de diferencias cuantitativas y cualitativas de las oportunidades de empleo (De Ibarrola, 1986) que impactan en los procesos de integración laboral y social de los jóvenes. Las relaciones entre oferta educativa y mercado laboral suponen un conjunto de retos estructurales derivados de procesos modernizadores en el ámbito educativo y laboral, que en gran medida han derivado, bajo el paradigma económico neoliberal, en problemas de exclusión, desigualdad social y precariedad laboral en un segmento específico de la población mexicana: los jóvenes universitarios. Básicamente partimos de tres dimensiones de análisis que permiten explorar los elementos constitutivos del campo educativo y laboral.

1. Enfoques teóricos en torno a las relaciones entre educación y empleo; es decir, mediante insumos conceptuales derivados de la economía de la educación y sociología de la educación, cuyo objetivo es delinear un marco interpretativo

del trabajo empírico que se intenta trabajar. 2. Fines y funciones de la educación superior en el contexto del desarrollo nacional, de las políticas de evaluación y en las relaciones entre Instituciones de educación superior, gobierno, sector productivo y sociedad. 3. Proyecto educativo con base en las políticas y lineamientos del modelo educativo de la UAEH con la intención de conocer a grandes rasgos los elementos que estructuran la oferta educativa del campo profesional de la licenciatura en ciencias de la educación (LCE). Lo anterior, como alternativa para el autoconocimiento, planeación de procesos de mejora y consolidación de la oferta educativa y mediante un sistema de información permanente. (Valenti, 2003a)

2. Desarrollo

2.1 Enfoques teóricos

Existen diversos marcos teóricos referenciales que abordan el problema de la educación para el empleo. Por ejemplo, los enfoques derivados de la sociología abarcan una perspectiva funcionalista del credencialismo, conflicto y la reproducción cultural. Aquellos enfoques que parten desde la economía de la educación se ubican en torno a la teoría del capital humano y la teoría de los mercados duales y los mercados segmentados. Para Muñoz, los enfoques teóricos que parten de la sociología, han sido agrupados en tres grandes rubros: las teorías funcionalistas, las del conflicto y las del credencialismo. En las dos primeras, los sistemas educativos son considerados como instancias destinadas a la preservación del orden social (Muñoz, 1993). Desde la tradición funcionalista se afirma que los sistemas educativos son concebidos como agencias de socialización y colocación de los individuos; cuyas funciones consisten, por tanto, en desarrollar en los individuos los compromisos y capacidades que son prerrequisitos esenciales para su futuro desempeño del rol. De la calidad del desempeño de los sujetos, dependerá la posición que los individuos logren ocupar en la sociedad. En la perspectiva credencialista se identifican tres versiones distintas: teoría de la señalización, teoría de la fila y la teoría de las credenciales educativas. Estas contribuyen a generar un marco de análisis más general e integral dentro del campo de estudio de la economía de la educación, cuyas ideas intentan explicar las debilidades mostradas por la teoría del capital humano. La teoría de las credenciales educativas propuesta por Randall Collins considera que estas no son determinantes para el acceso a puestos de trabajo; en otras palabras,

las credenciales educativas: títulos en varios niveles, no asegura un puesto elevado dentro de la compleja estructura organizacional de las empresas, rechaza con ello las tesis que apoyan la idea de que la mayoría de las credenciales son una especie de calificaciones importantes y necesarias para la productividad en el trabajo.

En lo relativo al campo de la sociología de la educación se identifican un conjunto de aportaciones interesantes en autores como: Pierre Bourdieu y Passeron, quienes consideran la relación entre educación y reproducción cultural. Para ellos, el sistema de relaciones educativas garantiza la imposición y reproducción de una cultura dominante como única cultura legítima y hace posible la existencia de una selección en base a la proximidad o alejamiento de los individuos de la cultura dominante (Bonafant, 1998), de manera que la forma en que se ejerce la transmisión cultural en la escuelas, explica el hecho que determinados grupos tengan garantizado el éxito o fracaso escolar. Dentro del paradigma técnico económico o de la economía de la educación se incluyen la teoría del capital humano Becker (1993), Mincer (1958) y Schultz (1971) y la teoría de los mercados segmentados o duales Doeringer y Piore (1985), Vietorisz y Harrison (1973). Propuestas formuladas en las décadas de los sesentas y setentas que planteaban la necesidad de revisar de manera integral las relaciones entre empleo, ingreso, productividad y educación. Por ejemplo, la teoría del capital humano establece que: a) la educación puede ser considerada como cualquier otra forma de capital físico; b) existe una relación positiva entre el desarrollo económico y las tasas de escolarización; y c) el individuo se convierte en capitalista (Bonafant, 1998), porque puede invertir en su propia formación. Sus conocimientos y habilidades tienen un valor económico que puede intercambiarse por un salario en el mercado de trabajo. La propuesta teórica de los mercados segmentados y duales se presenta como un enfoque alternativo a la teoría credencialista y del capital humano, cuyo foco de análisis se traslada de la oferta a la demanda; en el que se analizan con mayor detenimiento los factores que producen una segmentación en el mercado, así como en la estructura de los salarios. En este sentido, la teoría del mercado segmentado supone la existencia de un mercado que funciona para sectores que tienen mayor relación con el poder económico y político en la sociedad, este mercado ofrece empleos vinculados con la conducción, dirección y gerencia, esto es con los puestos con mayor fuerza asociados al prestigio, estatus y salario. A la vez, existe otro mercado para sectores débiles, con menor prestigio, estatus y salario, en el que desempeñan cargos de subordinación.

2.2 Fines y funciones de la educación superior

Los fines y funciones de la UAEH la colocan en el contexto de las políticas de evaluación y aseguramiento de la calidad educativa como eje orientador de las políticas educativas en el nivel superior, como estrategia nacional de desarrollo y de interés público, sujeta a una interdependencia entre gobierno, sector productivo y sociedad. Esta interdependencia admite que el gobierno estatal mantiene una conexión con el interés público a partir de la asignación de recursos financieros que sean suficientes para el buen funcionamiento de la institución educativa. El sector productivo mantiene un interés público que consiste en desarrollar la capacidad de innovación de sus procesos productivos y organizacionales, así como contratar a los futuros profesionistas de acuerdo con una visión de mediano y posiblemente largo plazo. Aunque la incorporación de los egresados a un mercado de trabajo no se limita sólo al simple contrato, es posible, como bien afirma Alvarado, incorporar otros indicadores en esta dinámica de vinculación como los siguientes. 1. La adecuación entre la currícula que se ofrece en las universidades y las necesidades de recursos humanos que demanda el sector productivo. 2. La adecuación disciplinaria entre la oferta educativa y la demanda de recursos humanos. 3. El desarrollo de la investigación científica y tecnológica en las universidades dirigidas a los procesos productivos regionales y nacionales. 4. La actualización de profesionales. (Alvarado, 1993). Un buen termómetro para medir el impacto de la formación profesional en el mercado de trabajo es a partir de los estudios de opinión de egresados o de seguimiento los cuales se conciben como: el conjunto de acciones realizadas por la institución tendientes a mantener una comunicación constante con sus egresados, con el propósito de desarrollar actividades que permitan un mejoramiento personal e institucional y que sirvan como medida de retroalimentación y evaluación en beneficio del sistema educativo del país.

La UAEH recupera, en parte, algunas de las sugerencias metodológicas, variables e indicadores que plantea la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) con la intención de generar estudios sobre el desempeño de los egresados y egresadas, como alternativa para el autoconocimiento y para la planeación de procesos de mejora y consolidación de la oferta educativa, así como la posibilidad de generar un sistema de información permanente, insumo importante para llevar a cabo actividades de evaluación de la calidad con que se desempeñan las principales funciones de la educación superior (Valenti y Varela, 2003b). En

nuestro caso interesa conocer las condiciones laborales en las que se encuentran los egresados de las generaciones 2001 y 2002; esto es, sus posicionamientos laborales y estatus económico restringido, al considerar el mercado de trabajo como un campo segmentado, contradictorio y heterogéneo de producción. A partir de nueve dimensiones de análisis, la UAEH llevó a cabo el estudio de opinión de egresados y egresadas, como parte de la estrategia de evaluación que se sigue a las instituciones de educación superior, es decir, porque el egresado es el producto de las ramas terminales del sistema educativo escolarizado; es el vínculo posible entre el proceso educativo, del cual aquel es producto; y el contexto social en el que se encuentra inserto este proceso, así como del mercado de trabajo al cual se incorpora quien egresa, para dar respuesta a ciertas demandas y necesidades sociales. Las dimensiones que la institución educativa evalúa son: a) datos sociodemográficos sobre los egresados, b) ubicación laboral, c) situación laboral y ocupacional, d) actividades profesionales, e) datos educativos, y finalmente, f) aspiraciones y expectativas de los egresados. (UAEH, 2010)

2.4 Aspectos metodológicos

En el presente trabajo recuperamos cifras oficiales que se desprenden del documento “Resultados del Estudio de Egresados de la Licenciatura en Educación”, mayo 2010 y del documento: “Estudio del Mercado Ocupacional. Opinión de los Empleadores. 2005”. La muestra aleatoria para el primer universo de población se calculó al 91.8% de confiabilidad que consideró a 81 egresados, de los cuales, 34 pertenecían a la generación 2005 y los 47 restantes a la generación 2006. Con un diseño metodológico de tipo longitudinal, el cual buscó hacer observaciones durante un periodo extenso de tiempo, a partir de cohortes generacionales (Babbie, 2000) por medio del cual se analizan los posicionamientos y estatus económico de los egresados considerando el mercado de trabajo como un campo segmentado, contradictorio y heterogéneo de producción. La muestra para empleadores corresponde a un total de 353 empresas con un muestreo aleatorio estratificado mediante asignación simple, al considerar el padrón de la Secretaría de Economía del Gobierno del Estado de Hidalgo. La opinión de los empleadores se dio con base en once dimensiones de análisis, información que sirvió para ser cruzada con la opinión de los egresados.

2.5 Generalidades

Llama la atención variables de tipo sociodemográfico de los egresados como: sexo, edad, municipio de origen y estado civil. Se desprende que ocho de cada diez son egresadas y solo 14.81% son hombres, situación que deja entre ver que la carrera es exclusiva del género femenino o también denominada como posible feminización de la carrera. El promedio de edad de los egresados es de 28 años para mujeres y 29 para hombres, la mayoría son solteros (65.43%) y tienen su lugar de residencia en dos ciudades: Pachuca (66.7%) y Tulancingo (8.6), así como en el municipio de Mineral de la Reforma (4.9%). Estas coordenadas empíricas permiten apreciar que las condiciones sociodemográficas se convierten en un factor que influye en lo que Bourdieu llama efecto de trayectoria social; esto es, la correlación entre una determinada práctica y el origen social es la resultante de dos efectos, por una parte el efecto de inculcación ejercido directamente por la familia o por las condiciones de existencia originales; por otra, el efecto de trayectoria social, es decir, el efecto que ejerce sobre las disposiciones y sobre las opiniones la experiencia de la ascensión social o de la decadencia, ya que la posición de origen no es otra cosa que el punto de partida de una trayectoria. (Bourdieu, 2002)

2.6 Estudio socioeconómico

Describimos las siguientes variables: el nivel máximo de estudios del jefe de familia, condición de la vivienda y sostenimiento de los estudios del egresado. Básicamente los padres de los egresados cuentan con el nivel básico de educación; esto es, primaria (27.8%) y secundaria (22.8%) completas, condición que contrasta notablemente con aquellos padres de familia que tiene estudios de licenciatura (15.2%). Lo anterior confirma la tesis de que la población joven posee, en términos generales, un mayor nivel de escolaridad que generaciones antecedentes; especialmente en el medio urbano, como resultado de la expansión del sistema educativo. La mayoría de los egresados, esto es, siete de cada diez, indican que habitan en una vivienda propia, 13.6% vive en habitación prestada o renta. Son los padres de familia (74.1%) quienes sostuvieron económicamente los estudios del egresado, lo que revela condiciones heterónomas padre-hijo.

2.7 Formación

Se intenta conocer la ubicación geográfica en los estudios de bachillerato de los egresados, el tipo, régimen y promedio obtenido durante el bachillerato y la licenciatura; así como las diferentes modalidades de titulación y estudios de posgrado. Por ejemplo, la mayoría de los egresados estudió el bachillerato en instituciones ubicadas en Pachuca (49.4%) y Tulancingo (18.5%), en instituciones públicas (76.54%), en la modalidad general (86.42%), con un promedio general de 8.48%, el cual no se alejó mucho del alcanzado por los egresados al concluir los estudios de licenciatura (8.79%). A pesar de que 81.48% de los egresados está titulado, las modalidades de titulación son en mayor medida por examen EGEL (Examen General de Egreso de la Licenciatura) 42.9% y automático por promedio (28.6%); lo que pone en severa disyuntiva el proceso de formación profesional, y más grave aún, una sólida formación científica y tecnológica. De otra forma, como bien afirma Muñoz: el sistema escolar debe preparar a sus egresados para crear nuevas ocupaciones productivas, para lograrlo es necesario revisar los perfiles de egreso de diferentes carreras y los propósitos de las prácticas profesionales respectivas, así como asegurar que los egresados adquieran una sólida formación científica y tecnológica (Muñoz, 2006). Los datos revelan que la mayoría no fueron formados para la investigación, por ejemplo, un porcentaje menor de LCE ha realizado estudios de especialidad (23.46%), maestría (8.64%) y diplomados (4.94%). Este panorama puede generar la necesidad de transformar la conceptualización de los perfiles de egreso y las formas concretas en que los egresados se incorporen al sistema productivo. Esto implica revisar los diseños y enfoques curriculares, los métodos de enseñanza y aprendizaje, los materiales didácticos, así como las relaciones entre las instituciones educativas y los entornos sociales en que están ubicadas; es decir, la forma en que han de vincularse los aprendizajes de los alumnos con la práctica profesional y el servicio social.

2.8 Trayectoria laboral

Se intenta conocer qué proporción de los egresados se encontraba laborando durante el último año de sus estudios y el tiempo que tardaron en conseguir empleo una vez que concluyeron su carrera; así como analizar la correspondencia de su trabajo con sus estudios, la posición alcanzada, el ingreso y especificar en dónde laboran. La mayoría de los egresados trabajan (82.72%), como empleados profesionales (44.8%),

y un segmento de esta población juvenil lo halló en menos de seis meses (48%), en contraste con 20% que se llevó entre seis meses a un año en conseguir empleo. Sin embargo, para los empleadores, 66.67% de los egresados de la UAEH aceptan empleos de cualquier área y sólo 10% acepta empleos en el área para la cual fueron formados (UAEH, 2005). A pesar de lo anterior, se observa que la dinámica propia del mercado de trabajo los orilla a aceptar trabajos inestables, cuatro de cada diez afirma que el tipo de contratación es por tiempo determinado, con escasas oportunidades de progreso, además de que cuatro de cada diez empleadores, de una muestra de 353 empresas consideran que a los egresados de la UAEH se les ofrece un trabajo con nivel de empleado, quedando fuera de su alcance los niveles directivos y mandos medios (UAEH, 2005). Desde luego que esta condición de empleabilidad hacia los egresados, los deja en desventaja si consideramos la existencia de un mercado de trabajo dual y segmentado, así como un tipo de capital cultural y social diferenciado y en posible deterioro, ya que si portan un menor capital cultural y social pueden acceder difícilmente a puestos directivos o de alto rango. Bajo las condiciones del mercado dual, supone que los egresados se encuentran en una situación desfavorable ya que es posible que el mercado demande empleos no calificados y con salarios míseros; en contraste con aquellos trabajadores altamente calificados y organizados, cuya mayor fuerza se vincula en mayor medida con un alto estatus y producción de la empresa. La puesta en cuestión del modelo de pleno empleo, que deja ver que el crecimiento económico ya no es más condición para la creación de empleo, ha generado un crecimiento masivo del sector de servicios centralmente con puestos de baja cualificación y un crecimiento de la desigualdad de retribuciones. A pesar de que los egresados afirman trabajar en el sector educativo (65.7%), cuatro de cada diez lo hace en el sector privado, pero con un ingreso mensual promedio neto incluyendo prestaciones y bonos menores a los \$4,000 pesos, razón por la cual, cinco de cada diez egresados señalan estar poco satisfechos con el salario.

2.9 Desempeño profesional

Conocer el índice de satisfacción de los egresados con respecto a la formación que adquirieron en la institución y su desempeño como profesionales. Un segmento importante de los egresados (64.2%) coincide en que la formación recibida en la UAEH fue en términos generales regular o en parte, situación que se asemeja cuando seis de cada diez afirma que la institución los preparó en parte o medianamente para trabajar en un sector económico y de vincularse con alguna empresa o institución en

particular. Cabe señalar que 66.7% coincide en que el plan de estudios les proporcionó medianamente los conocimientos generales de naturaleza científica y humanística y 50.6% conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos de la disciplina. Los LCE comentan en entrevistas que el programa tiene debilidades específicas, tales como el manejo inadecuado de determinados contenidos teóricos, la escasa relación entre lo aprendido y la práctica real de la profesión, no se cumple con las expectativas del mercado laboral, se da un poco de todo, pero a la vez nada en específico. Esta aproximación cualitativa pone al descubierto un conjunto de tensiones, entre la oferta educativa y la demanda laboral específica; es decir, el grado de adecuación o desfase entre la formación del egresado y la realidad de su mundo de trabajo. Esto significa que la universidad debe atender a la demanda de profesionales que se origina en el aparato productivo en la entidad hidalguense, en otras palabras, proveer de formación profesional de calidad que la economía y la sociedad demandan, relación que constituye fuente de tensiones o contradicciones; ya que por un lado, los egresados no poseen conocimientos sólidos y actualizados de la disciplina y por otra, 50% de los empleadores cree que los conocimientos de los egresados de la UAEH no son suficientes, aunque ponga poca atención en este rubro al momento de seleccionar al personal. De igual manera requieren que su personal tenga principalmente conocimientos actualizados y habilidades profesionales como un requerimiento del puesto que desempeñan, además de que más del 50% de los empleadores entrevistados está regularmente satisfecho con el desempeño de su personal egresado de la UAEH. (UAEH, 2005)

3. Conclusiones

La población universitaria hidalguense, y más propiamente las generaciones de egresados 2005 y 2006 de la LCE de la UAEH, concluyeron en tiempo y forma la educación profesional, aunado a que la mayoría consiguió empleo en menos de seis meses. Sin embargo, se observan un conjunto de tensiones hacia este segmento de la población juvenil universitaria en relación con un mercado de trabajo restringido y segmentado, causado por las contradicciones de una estructura heterogénea de producción. Además de que existe una sobreoferta de profesionales, así como una incapacidad estructural de la economía para absorber, en condiciones aceptables a los egresados de la UAEH. Una posible respuesta a esta situación de sobreoferta profesional, recae en las condiciones adversas en que se ha venido desarrollando la economía en estos últimos años. La demanda de más escolaridad ha producido

el crecimiento notable del sistema escolar mexicano, concretamente en el nivel superior; sin embargo, este crecimiento de mayores tasas de escolaridad no ha sido determinado por las necesidades objetivas del mercado de trabajo, situación que ha provocado un fuerte subempleo e incluso desempleo entre la población más escolarizada del país.

Fuentes consultadas

Alvarado, Rodríguez María Eugenia (1993). *El seguimiento de egresados en estudios profesionales*. Series sobre la Universidad, Número 11. México: UNAM.

Babbie, Earl (2000). *Fundamentos de la investigación social*. México: Thomson.

Becker, G. (1993). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.

Bonal, Xavier (1998). *Sociología de la educación*. Barcelona: Paidós de Pedagogía.

Bourdieu, Pierre (2002). *La Distinción Criterio y Bases Sociales del Gusto*. México: Taurus-Alfaguara.

De Ibarrola, María (1986). "Horizontes inciertos, caminos por hacer. Relaciones complejas y contradictorias entre la escolaridad superior y el empleo en México". En *La Juventud en América Latina*. Venezuela: CRESALC-ILDIS.

Doeringer, P. y Piore, M. (1985). *Mercados internos y análisis laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Estudio del Mercado Ocupacional. Opinión de los Empleadores (2005). México: UAEH.

Mincer, Jacob (1958), *Investment in human capital and personal income distribution*, *Journal of Political economy*: vol. 66, núm. 4, pp. 281-302.

Muñoz, Izquierdo Carlos (1993). *Formación universitaria, ejercicio profesional y*

compromiso social. Resultados de un seguimiento de egresados de la Universidad Iberoamericana. México: Universidad Iberoamericana.

Muñoz, Izquierdo Carlos (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. Papeles de población, núm. 49. México: UAEM: pp. 75-89.

Resultados del Estudio de Egresados de la Licenciatura en Educación. (2010). México: UAEH.

Schultz, T. (1971). *Investment in human capital.* The Free Press. USA.

Valenti, Nigrini Giovanna y Varela, Petito Gonzalo (2003a). *Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados.* México: ANUIES.

Valenti, Nigrini Giovanna y Varela, Petito Gonzalo (2003b). "Construcción analítica del estudio de egresados". En: *Esquema Básico para estudios de egresados en Educación Superior.* México: ANUIES.

Vietorisz, T. y Harrison, B. (1973). *Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development*. Journal American Economic Review. American Economic Association.

El mercado de trabajo de los ingenieros en Tlaxcala



Alejandra Jiménez Rugerio¹

Universidad Autónoma de Tlaxcala
xelaeh@hotmail.com

¹Pasante de la maestría en Ciencias Sociales



Introducción

El trabajo deriva de la inquietud de las autoridades del Instituto Tecnológico Superior de Tlaxco (ITST) en Tlaxcala, por conocer el mercado de trabajo de los ingenieros en el sector industrial tlaxcalteca, espacio más demandado por dichos profesionistas. Para ello se expondrá en la primera sección los aspectos metodológicos que guiaron el estudio para posteriormente exponer el comportamiento del mercado de trabajo y los aspectos que guardan relación con la demanda de los profesionistas en el sector industrial tlaxcalteca. En la segunda sección se analizan las competencias laborales que demanda el sector industrial en donde se destaca la demanda de nuevos perfiles profesionales en la entidad, es decir, nuevas competencias de los ingenieros en el sector industrial. Finalmente se encuentra el epílogo del trabajo de investigación donde se pone de relieve el rumbo que las instituciones de educación superior deben tomar ante las demandas concretas de la sociedad.

Aspectos metodológicos

La investigación se efectuó en el 2008 y 2009. Se elaboraron dos estudios de factibilidad que permitieran definir las carreras a ofrecer y el grado de pertinencia de estas. Se aplicó una encuesta a una población de 90 empresas distribuidas en 27 municipios del estado de Tlaxcala y en 2008 se aplicó a un número menor de empresas para saber la variabilidad de las variables de estudio, así como conocer las carreras que demandan los alumnos de educación media superior de la zona norte del estado de Tlaxcala.

La población de estudio de esta segunda etapa fue de 29 empresas pertenecientes a ciudad industrial Xicohténcatl I, III y 1,267 alumnos del nivel medio superior de los municipios de Atlangatepec, Muñoz de Domingo Arenas, Terrenate, Tetla de la Solidaridad, Tlaxco y Lázaro Cárdenas, área de influencia del ITST.

Para lograr los objetivos planteados en la investigación se diseñó una muestra probabilística y estratificada con selección sistemática de las empresas. El diseño estratificado consistió en agrupar a las empresas por tamaño con características homogéneas según un criterio determinado, siendo en este caso, el número de empleados. Dicha selección se hizo dentro de cada estrato de manera aleatoria por ramas de actividad hasta cubrir el número de empresas que permitieran el presupuesto, personal y tiempo disponible.

Método de recolección de datos

Los datos aportados a la encuesta tienen como principal fuente los departamentos de Recursos Humanos, así como personal en posiciones de alta gerencia. El tipo de empresas seleccionadas de acuerdo con el tamaño se agrupan de la siguiente manera: el 17.8% corresponde a la microempresa, el 36.7% de ellas son pequeñas, el 21.1% medianas y el 24.4% corresponde a la gran empresa.

Diseño de la encuesta

Los rubros de interés se agrupan en dimensiones y variables de observación.

1. Identificación del establecimiento. Los aspectos que derivan de esta variable son: nombre o razón social, domicilio, colonia, corredor y municipio.
2. Localización del establecimiento: año de instalación y razones para establecerse en el lugar.
3. Producción: rama de actividad económica, tipo de producción, número total de empleados, capacidad instalada, procedencia de materias primas, descripción de materias primas, procedencia, inversión de capital y destino de las utilidades.
4. Empleo: promedio anual de trabajadores por nivel ocupacional; promedio anual de trabajadores en el área de producción por nivel de calificación y tipo de contratación; perfil académico de la mano de obra calificada; demanda de profesionales a corto, mediano y largo plazo; atributos de un trabajador de producción; salario promedio diario por nivel de calificación; comportamiento del nivel de empleo de trabajadores de producción y cambios en el nivel de empleo.
5. Capacitación: deficiencia que los trabajadores presentan en cuanto a educación formal, deficiencias que los trabajadores presentan en cuanto a características personales, instituciones de formación tecnológica que preparan mejor a los alumnos como trabajadores de producción, empresas que capacitan a sus empleados, número de trabajadores capacitados en el 2007, variación de la capacitación en el 2008, áreas o especialidades que capacitan a los trabajadores de producción, tipo de instructores que capacitan a los trabajadores de producción, agentes externos a la empresa que capacitan a los trabajadores de producción, apoyo de instituciones para capacitar a los trabajadores de producción, efectos de la capacitación impartida en los trabajadores de

producción y cambios en los contenidos de los cursos de capacitación.

6. Contratación: los medios empleados (periódico, internet, televisión, radio, volantes, entre otros) para la contratación de los trabajadores de producción, problemas para contratar a los trabajadores de producción con el perfil requerido, quién decide la contratación del personal y qué criterios toma en cuenta para su contratación.
7. Sindicato: nombre del sindicato titular, porcentaje de trabajadores sindicalizados y tipo de participación del sindicato dentro de la empresa.
8. Planes de expansión: planes de expansión a corto plazo, mediano y largo plazo bajo los siguientes rubros: ampliar turnos; ampliar la planta existente; instalar otra planta en el municipio, en otro municipio, en otra entidad; y demanda o disminución de personal calificada y no calificada a corto, mediano y largo plazo.

Desarrollo

Características del sector industrial tlaxcalteca

De acuerdo con la información que proporciona el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), en el 2008 el estado de Tlaxcala se caracterizó por contar con una población proveniente del sector agrícola principalmente, pero el proceso de industrialización que el estado experimentó, tardíamente, trajo consigo la incorporación de cuadros profesionales al ámbito tecnológico y administrativo de la industria manufacturera, detonando de esta manera la actividad comercial más importante en la entidad. No obstante, como lo señalan diversos autores, Tlaxcala no ha dejado de ser una zona eminentemente agropecuaria en incipiente industrialización.

Establecimiento de las empresas

Dentro de los factores que han influido para que los empresarios decidan establecerse en las zonas destinadas para la industria en el estado: Ciudad Industrial Xicohtencatl I, II y III, Corredores industriales de Calpulalpan, Ixtacuixtla, Xiloxotla, Parque industrial de Apizaco, Huamantla, Malinche y Panzacola son las facilidades que tienen los empresarios para operar la unidad de producción, el mercado, recursos energéticos y los estímulos fiscales, como los bajos impuestos y mano de obra barata.

Producción

Las empresas encuestadas corresponden a seis sectores preponderantes: textil, confección, minerales no metálicos, plásticos, automotriz y metal mecánica. Las industrias textil y de confección son las más importantes en términos de su impacto económico y en la generación de empleos.

Puestos de trabajo

El personal empleado en las 90 empresas asciende a un total de 11,960 trabajadores; de los cuales 7,137 son trabajadores calificados contratados en 64 empresas del estado. Los administrativos ascienden a 1,900 trabajadores distribuidos en 70 empresas y los directivos en menor número constituyen 124 trabajadores en 84 empresas respectivamente. El tipo de contratación en la industria representa el 90.7% (4,084) de trabajadores calificados contratados en comparación con los trabajadores calificados eventuales que representan el 9.2% (418) del total de la población que respondió a la pregunta: tipo de contratación.

Salarios

Esta categoría se definió a partir de las variables explicativas que Horbarh (2004) propone como son el “año de escolaridad, la experiencia laboral y la edad del individuo”. Se considera además a la proporción sectorial de la ocupación en el municipio en el que se encuentra y el grado de responsabilidad que tiene dentro del área de trabajo.

En el caso del sector industrial tlaxcalteca, el promedio de los salarios por nivel de calificación se da de la siguiente manera: profesionistas de planta obtienen un promedio total de \$315.50 al día en comparación con los trabajadores calificados de planta que equivale a \$157.50, la mitad de lo que gana un profesionista. En el caso de los trabajadores no calificados su salario promedio es de \$131.00 pesos. Cabe señalar que el salario de los trabajadores varía de acuerdo con la rama de actividad y regiones del estado ya que se registran salarios menores de \$100.00 y más de \$1,000.00 pesos diarios. En el caso tlaxcalteca, los profesionistas que se incorporan por primera vez al mercado laboral no obtienen los mismos ingresos a diferencia de los profesionistas con mayor antigüedad. También se observa una

gran variación entre el salario percibido por un trabajador calificado perteneciente a la microempresa y los contratados en la gran empresa.

Comportamiento del nivel de empleo

En materia de empleo en el sector industrial, éste se mantendrá sin cambios; es decir, el 56% del total de la muestra señala que no habrá contratación de personal o apertura de empresas en la región. Los motivos que explican por la poca o nula contratación se debe a la baja producción de la empresa, la rotación de personal y problemas de actitud del trabajador que limitan el crecimiento y por consecuencia el nivel de empleo en el sector industrial.

El indicador “nivel de empleo” es de suma relevancia para las expectativas de los ingenieros en cuanto a su incorporación al mercado de trabajo ya que los resultados reflejan un panorama sombrío con pocas posibilidades de incorporar personal al ámbito laboral. Esto dará como consecuencia que muchos universitarios busquen empleo en otros sectores productivos de la entidad o bien fuera de ella.

Contratación

En el rubro “contratación del personal”, los valores personales (honestidad, lealtad, eficiencia) son los factores que influyen para la entrada y permanencia en el mundo laboral. Estos valores no necesariamente se obtienen en la escuela, sino se adquieren, transforman y se desarrollan a lo largo de la vida. Los aspectos como: valores, la formación académica y experiencia laboral continúan imperando como requisitos indispensables para ser contratados en el sector industrial. Entre los métodos que utilizan las empresas para reclutar al personal destacan en primer lugar el periódico, bolsa de trabajo de la empresa y los carteles. En segundo lugar están el Sistema Nacional del Empleo de SEPUDE, las recomendaciones de amigos y familiares, así como las bolsas de trabajo de Instituciones de Educación Media Superior y Superior.

Otro hallazgo importante es que al sector empresarial se le complica encontrar a trabajadores con el perfil requerido debido a los bajos conocimientos y habilidades para ocupar los puestos ofertados por la empresa, lo que suscita la contratación de mano de obra calificada de otros estados que genera costos más altos de inserción productiva por parte de los empresarios.

Sindicato

Los sindicatos que representan a los trabajadores en el sector industrial son CROM, CROC y CTM principalmente. Las grandes, medianas y pequeñas empresas tienen presencia sindical. En cambio, las microempresas no están afiliadas a ningún sindicato.

Asimismo, la participación del sindicato como interlocutor entre la empresa y el trabajador sirve para definir la capacitación y formación continua del personal; esto se observa con mayor incidencia en la pequeña y gran empresa. No obstante, la tendencia actual de los empleadores se centra en contratar a jóvenes con mayor nivel educativo y así reducir los costos de inserción y adaptación al ámbito laboral. Esto implica mayor inversión en su formación por parte del trabajador que desee permanecer en este sector.

Empleo en el sector industrial

Los estudios realizados sobre la escuela-empresa coinciden en señalar el desencuentro ideológico entre los que afirman que hay que preservar en las universidades la lógica académica y los que critican la inadecuación de estas a las demandas de los mercados. Sin embargo, independientemente de cualquier posición de las IES, la estructura de la oferta académica del sistema educativo mexicano ha estado dominada durante décadas por la concentración de la matrícula en licenciaturas tradicionales como derecho, administración, contaduría pública y medicina.

Lo anterior también aplica para el escenario tlaxcalteca, en el sector empresarial tlaxcalteca se demandan las licenciaturas en contaduría y administración además de las ingenierías industrial, química y electromecánica.

Ahora, si analizamos la demanda de mano de obra calificada a corto plazo observamos que no hay variación en la demanda de las ingenierías industrial, electromecánica y química, seguidas por la licenciatura en administración; por lo que continúan siendo los perfiles profesionales más solicitados en el sector industrial tlaxcalteca.

A mediano plazo las carreras que encabezan la demanda en el sector industrial son:

administración, ingeniería industrial, química, computación y sistemas. La cobertura de dicha oferta educativa de acuerdo con ANUIES (2007) la cubre el Instituto Tecnológico Superior de Tlaxco, la Universidad Politécnica, el Instituto Tecnológico de Apizaco, la Universidad Autónoma de Tlaxcala y la Escuela de Estudios Administrativos 20 de Noviembre, S.C.

A largo plazo, la tendencia continúa con las carreras mencionadas. Hasta aquí, la demanda de los perfiles profesionales en el estado de Tlaxcala tendrá poca variación. No obstante, este podría modificar la tendencia si consideramos nuevos proyectos de gran impacto en el estado que atraigan inversión y el establecimiento de nuevas empresas en el estado con diferentes tipos de perfiles profesionales.

Capacitación

Por otra parte, los nuevos requerimientos de la formación profesional hacen necesaria la intensificación de la labor de formación por parte de las empresas, para el aprendizaje en el puesto de trabajo de competencias genéricas básicas. Es una nueva concepción de la formación profesional. Ahora, el aprendizaje no se puede limitar a las formas tradicionales de transmisión de conocimientos institucionalizados en las escuelas, es decir, las personas requieren de una educación y un adiestramiento continuo como medios para mantener su aptitud para el empleo dadas sus características tan cambiantes.

En el estado de Tlaxcala las empresas se caracterizan por ser pequeñas y medianas con baja competitividad. El resto está representada por la mediana y gran empresa que otorga adiestramiento y preparación complementaria al personal calificado de acuerdo con las necesidades particulares del ramo y de su propia experiencia industrial. La mayoría de las empresas industriales que promueven cursos para sus empleados lo hacen a través de programas mixtos, teóricos y prácticos.

En el sector industrial tlaxcalteca observamos que la tendencia en materia de capacitación para el trabajo la reciben los jóvenes durante su educación formal antes de su incorporación al mercado laboral, así como los adultos que desean aprender un oficio en instituciones públicas o privadas.

Cuando la capacitación en el trabajo se realiza en las empresas y por cuenta de las empresas, depende de las características productivas de la empresa como son tamaño, organización, especialidad requerida, necesidades, entre otros aspectos. En el tipo de empresas y las áreas en las que se capacita a los trabajadores de producción destacan los cursos en desarrollo humano e implementación de sistemas de información globales, alta gerencia e inducción general a la planta.

También se encontró que los empresarios no poseen suficiente información sobre capacitación empresarial, laboral, técnica, productiva y de servicios existentes en el estado. Además, la demanda de capacitación presenta una extrema variedad y variabilidad de necesidades debido al tipo de capacitación que demanda el sector industrial. De tomarse en cuenta las necesidades específicas de los sectores productivos, la capacitación resultaría más efectiva. El problema se da al ofrecer áreas o especialidades que no generan un impacto significativo y los cursos son escasos.

En el caso de las microempresas, los problemas que se presentan son el pago, cobertura y costos del servicio. Lo que genera una escasa o nula capacitación de sus trabajadores, el estudio detectó que sólo el 10 por ciento de las empresas capacitan al personal en áreas como ingeniería textil, procesos de certificación y aseguramiento de la calidad.

Las empresas pequeñas capacitan de manera informal en el ámbito de trabajo. Es aquí donde los trabajadores de mayor experiencia capacitan a los novatos en el uso de la tecnología y la solución de los problemas cotidianos que se presentan en la producción. Así, cuando las empresas capacitan a su personal lo hacen con recursos propios, esto es visto por los empresarios como una buena inversión más que como un costo.

Algunas de las empresas entrevistadas poseen la capacidad financiera para realizar actividades de capacitación que profundicen o complementen la formación general, visión que no comparten las micro y pequeñas empresas en las que la capacitación se realiza de manera esporádica, menos sistemática y no siempre con una significativa cantidad de recursos económicos y capacidad operativa. Si bien es cierto que la educación y capacitación formal en las instituciones ubicadas fuera del aparato productivo proporcionan las competencias básicas, estas tienen que complementarse

con el aprendizaje que se adquiere en las empresas por medio de la práctica (*learning by doing*) o de la capacitación.

Por otra parte, los datos arrojados en el rubro educativo son significativos, las cifras oficiales que se reportan para el caso de Tlaxcala de acuerdo con la Secretaría de Educación Pública (SEP), la población en edad de cursar estudios superiores (17 a 22 años) para el 2007 era de 207,934 jóvenes, de los cuales solo 22,053 se encontraban inscritos en el sistema educativo a nivel superior. Es decir, apenas el 10 por ciento de la población en edad de estudiar se encuentra en la escuela.

En el caso de la zona de Influencia del Instituto Tecnológico Superior de Tlaxco (ITST) comprendida por los municipios de Atlangatepec, Lázaro Cárdenas, Terrenate, Tetla de la Solidaridad, Muñoz de Domingo Arenas y Tlaxco en el año 2005 alcanzaba una población total de 85,917 habitantes, de los cuales 16,472 eran jóvenes que corresponden a la población en edad de cursar estudios superiores y sólo 372 jóvenes en el 2008, se encuentran inscritos en el nivel superior. Matricula que es atendida por el ITST ya que hasta este momento es la única institución que imparte educación superior en la región.

La población en edad de cursar estudios superiores en la zona de influencia del ITST para el 2005 fue de 16,472. Donde la demanda educativa del nivel medio superior en la zona de influencia es de 3,434 alumnos provenientes de ocho instituciones. De las cuales el CBTIS 212 de Tetla de la Solidaridad es la institución que cuenta con la matrícula más importante 1,923, seguida por el COBAT 09 de Tlaxco con 503 alumnos respectivamente. Cabe destacar que en dicha región se encuentran dos instituciones de educación a distancia: "La Palma" en Tlaxco y el Bachillerato de Lázaro Cárdenas con una matrícula total de 226 alumnos. Estos programas se ubican en regiones donde la población no cuenta con servicios básicos como es el transporte.

De estos 3,434 alumnos inscritos en el nivel medio superior de la zona de influencia del ITST se entrevistaron a 1,230 alumnos, pertenecientes al cuarto y sexto semestre, sobre sus expectativas de trabajo y formación; de los cuales 400 alumnos dijeron estar interesados en continuar sus estudios a nivel superior pero otros 400 más dijeron estar interesados en continuar con una licenciatura pero al mismo tiempo trabajar. Para este último grupo la educación semipresencial o en línea puede ser una opción muy atractiva de acuerdo a sus intereses. En el caso de la población

estudiantil de educación media superior del área de influencia, 297 alumnos tienen el interés de continuar sus estudios a nivel superior en el área de tecnología y ciencias de la ingeniería, es el área más demandada por los estudiantes de este nivel.

Otro hallazgo importante encontrado es que los perfiles profesionales más demandados por el sector industrial tiene que ver con carreras como ingeniería industrial, licenciados en administración de empresas y contaduría.

Las competencias de los ingenieros en Tlaxcala

Dentro de los hallazgos encontrados en el sector industrial tlaxcalteca existe una visión heterogénea por parte de los empresarios para definir las competencias requeridas del personal. Destacan las referidas a los requerimientos de formación profesional, atributos personales y experiencia, hasta incluir una larga lista de aspectos que trascienden los límites de las ocupaciones y funciones de las áreas del conocimiento.

Es importante mencionar la opinión que tienen los empresarios acerca del papel que tienen las instituciones educativas, como la garante de la adquisición formal de conocimientos, actitudes, aptitudes y habilidades que les permita socializar en el mundo del trabajo. Asimismo, consideran que los jóvenes tienen actitudes muy positivas relacionadas con la responsabilidad, respeto, disciplina y disposición a aprender. No obstante, los perciben poco propositivos, faltos de iniciativa y carentes de compromiso con la empresa.

Para disminuir este fenómeno, las empresas optan por calificar o recalificar a la mano de obra, reemplazarla por trabajadores más calificados o reclutarla fuera del estado. Lo que origina una fuerte competencia debido a la escasez de demanda de mano de obra calificada. Esto trae consigo que los trabajadores con mayor nivel educativo desempeñen trabajos poco calificados y mal remunerados.

Por consiguiente, este comportamiento tiende a generar pocas oportunidades de empleo para los trabajadores con menor formación. Ya que se observa la tendencia a favor del trabajo calificado y el incremento del nivel educativo promedio de la población; donde la demanda de trabajadores con determinadas aptitudes o niveles educativos formales más elevados que en el pasado aumenta. Pero persiste el bajo nivel salarial

relativo que en algunos casos afecta de manera negativa a los trabajadores menos calificados.

Las calificaciones profesionales que se demandan en el sector industrial son: habilidad de comunicarse de manera efectiva en el lugar de trabajo (hablar, leer y escribir), resolver problemas de una manera analítica al utilizar matemáticas y otras disciplinas relacionadas y aprender en forma continua durante su vida laboral. (Ser titulado, tener conocimientos sobre los procesos y tipos de producción de la empresa, dominio del inglés y conocimientos sobre ISO).

En el caso de las calificaciones denominadas generales, el estudio en cuestión arroja lo siguiente: motivación para progresar en la empresa mediante actitudes y comportamientos positivos, autoestima y confianza, aceptar desafíos y adaptarse a cambios en el lugar de trabajo. (Iniciativa, mentalidad abierta, imagen, creatividad, disciplina, responsabilidad, dinamismo, honestidad, disponibilidad de tiempo, apego a valores, liderazgo, formalidad, actitud positiva a los cambios, multi-hábil, servicial, puntual, compromiso, ganas de aprender, eficiente, leal y limpio.) Otros aspectos considerados son: la habilidad para trabajar como miembro de un equipo hacia objetivos, entender la importancia del trabajo en un contexto amplio de la organización, hacer planes y decisiones de manera conjunta.

En lo que se refiere a las competencias profesionales las deficiencias de los trabajadores de producción y profesionistas más importantes están relacionadas con conocimientos básicos de ingeniería y la experiencia práctica en máquinas y equipos. Por otra parte Vargas Leyva (1999) indica que el debate actual de la educación de la ingeniería gira en torno a la extensión y profundidad de las ciencias básicas y de las ciencias de la ingeniería; al balance entre ciencia y diseño; así como a las características de los programas entre quienes privilegian una educación especializada y entre los que optan por una formación más general, por lo que surge la especialidad para el posgrado y en Tlaxcala no es la excepción.

Los empresarios del sector industrial de Tlaxcala opinan que la formación de los profesionales en el área de la ingeniería se enfrenta a nuevos retos determinados no sólo por el sistema educativo, sino también por los generados en la actividad productiva, condicionada por la estructura del empleo y del mercado del trabajo.

En tanto las IES enfrentan la falta de experiencia de los profesores en la industria y

docencia, así como la carencia de profesores de carrera de medio tiempo, de tres cuartos de tiempo y tiempo completo, con grado de maestría o preferentemente doctorado, además que hayan realizado investigación. Estos y otros problemas han llegado a determinar qué carreras impartir. Por último, el costo de los laboratorios influye en el tipo de programas de estudio a ofrecer, las modas y preferencias de la población han llevado muchas veces a las instituciones educativas a impartir determinadas carreras, muy solicitadas por los estudiantes, pero sin ninguna correlación con su demanda en el mercado de trabajo.

Conclusiones

El estudio referido muestra un consenso en cuanto a que existe una desarticulación entre los modelos de formación profesional con los requerimientos productivos y tecnológicos. Ángeles Valle (2004) menciona que las modificaciones del currículo no van de la mano con los requerimientos de conocimientos y calificación; en las empresas las exigencias concretas de formación cambian más rápidamente que los planes de estudio de las IES. Sin embargo, esta situación en esencia es lógica si se parte del hecho de que los tiempos, la dinámica y los ritmos del mundo de la economía y de las tecnologías difícilmente van a coincidir con los de la vida de las universidades.

Por tanto, en la medida en que la globalización económica domine el comportamiento de las empresas, diferenciándolas por sectores y regiones, además si la segmentación de los mercados profesionales exige respuestas más rápidas de formaciones más específicas dentro de la educación universitaria, la competencia por la certificación de destrezas y calificaciones se acentuará. Ante tal tendencia, los programas educativos deben estar orientados a las áreas estratégicas de interés específico para las distintas regiones del país.

Aunque no es necesario que el estudiante de nivel superior debe ser formado solo para el trabajo, ya que como señala Moisés Mecalco (2008) se ha contribuido desde hace algunos años en ver a las universidades como productoras de mano de obra especializada más que como formadoras de individuos éticos, analíticos, reflexivos y cuadros profesionales que en su momento sean capaces de encabezar los grandes proyectos sociales (gobierno, políticos, científicos, artísticos) del país.

La realidad del país muestra lo contrario, ya que México no cuenta con una política industrial, ni siquiera con una propuesta mínima para un sector como la manufactura que se encuentra en crisis.

Por este motivo es muy importante el trabajo que se realiza en el estado las IES a través de la diversificación de la oferta educativa, la creación y apertura de nuevos programas de estudio, la ampliación de la infraestructura, la mejora en la calidad educativa a través de programas, docencia, contenidos, prácticas y vinculación con el sector productivo mediante una bolsa de trabajo, entre otros; así como la infraestructura y equipamiento necesarios para acreditar y lograr el reconocimiento de sus programas de estudio en sus diferentes niveles.

No se puede olvidar la saturación de egresados bajo un mismo perfil en el mercado de trabajo. Por ello se sugiere replantear las especialidades para no empatar con otras instituciones con el fin de incluir nuevos perfiles de egreso competitivos y no estar en competencia con otras instituciones.

Por último, el estudio da cuenta del cambio de paradigma que experimenta la identidad y práctica profesional del ingeniero como las habilidades, conocimientos y competencias. En otras palabras, el escenario de trabajo de estudio, el sector industrial, demanda nuevas calificaciones laborales basadas en el desempeño de tareas más integrales que no se limiten al dominio de conocimientos especializados inherentes a una profesión determinada sino competencias muy versátiles, manejo de conocimientos interdisciplinarios y habilidades de interacción social.

Referencias

ANUIES (2004) "Anuario Estadístico 2004 Población Escolar de Licenciatura y Técnico Superior" en Universidades e Institutos Tecnológicos por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior". ANUIES, México, D.F.

ANUIES, 2006. "Consolidación y avance de la educación superior en México. Elementos de diagnóstico y propuestas", ANUIES. México, D.F.

Directorio estatal de instituciones de educación media superior de la secretaria de

educación pública del Gobierno del estado de Tlaxcala, 2008.

Horbarth Corredor Jorge Enrique (2004) "Desequilibrio regional y efectos en el mercado de trabajo: educación, empleo e ingreso en México" en Economía Desarrollo, Vol. 3, núm. 2.

INEGI (2006) Anuario Estadístico de Tlaxcala", Tomo I y II, Edición 2006, INEGI. Aguascalientes, México.

INEGI (2006) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Aguascalientes, México.

INEGI. (2007), Anuario Estadístico Tlaxcala, Aguascalientes, México.

INEGI. (2008), Anuario Estadístico Tlaxcala, Aguascalientes, México.

INEGI. Perfil Socio Demográfico, 1990. Aguascalientes, México.

Mecalco, López Moisés, (2008), La autorrealización, Universidad Autónoma de Tlaxcala, México.

SEP (2006) Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, principales cifras. Ciclo Escolar 2005-2006, de la Secretaría de Educación Pública. SEP. México, D.F.

Valle Flores, Ángeles. (2004) Las profesiones en México frente al mercado de trabajo. Los retos de la formación" CESU, UNAM. México, D.F.

Vargas Leyva Ruth (1999). Reestructuración industrial, educación tecnológica y formación de ingenieros, México, Colección Biblioteca de la Educación Revista de la Educación Superior Volumen xxxii (2), núm. 126, abril-junio de 2003.



El Segundo Seminario del Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores, realizado en mayo y junio de 2012, fue un espacio de reflexión colectiva que pretendió generar conciencia sobre los actores que conforman la universidad. Fue un intento de captar y conocer quiénes son los estudiantes y los egresados, con el propósito de generar herramientas que permitan mejorar el quehacer universitario para que responda a sus necesidades, proyectos, perfiles, intereses y condiciones de vida.

La segunda edición del seminario se desarrolló en torno a tres temáticas: estudiantes, egresados y empleadores (mercados laborales). Cada línea temática reunió a académicos, estudiantes de posgrado, tomadores de decisiones y personal de gestión. Un objetivo del seminario fue construir una visión plural que sustituyera la unilateralidad del punto de vista aislado: esta visión debía incluir reflexiones e investigaciones realizadas por académicos, la visión de los profesionistas que realizan seguimiento desde espacios de gestión y apoyo a las actividades académicas y los trabajos elaborados por estudiantes de posgrados en educación y disciplinas afines.

Con la publicación de la memoria del seminario se contribuye a la difusión del conocimiento en torno a las temáticas mencionadas y se espera que coadyuven a la discusión y elaboración de políticas y programas institucionales.

