

Nuevas formas de empleabilidad y sus impactos en los estudios de trayectorias escolares y de egresados

Karla Jessica Gleason Guevara
(Coordinadora)

Rector General

Dr. Eduardo Abel Peñalosa Castro

Secretario General

Dr. José Antonio de los Reyes Heredia

Coordinador General de Difusión

Mtro. Francisco Mata Rosas

Director de Publicaciones y Promoción Editorial

Mtro. Bernardo Javier Ruiz López

Subdirectora Editorial

Sra. Laura Gabriela González Durán Juárez

Subdirector de Distribución y Promoción Editorial

Lic. Marco Antonio Moctezuma Zamarrón

UNIDAD AZCAPOTZALCO

Secretaria

Mtra. Verónica Arroyo Pedroza

Coordinador General de Planeación

Mtro. Jorge Bobadilla Martínez

**Jefa de Planeación, Prospectiva
y Estudios Especiales**

Mtra. Karla Jessica Gleason Guevara

**Nuevas formas de empleabilidad y sus impactos
en los estudios de trayectorias escolares y de egresados**

Primera edición electrónica, 2018

Distribución nacional

ISBN: 978-607-28-1442-4

Cuidado de la edición y corrección de estilo: Edilberta Manzano Jerónimo

Diseño editorial y gráfico: Juan Manuel Galindo Medina

D.R. © 2018, Universidad Autónoma Metropolitana

Prolongación Canal de Miramontes 3855, Ex Hacienda San Juan de Dios,

Delegación Tlalpan 14387 Ciudad de México, México

Unidad Azcapotzalco / Coordinación General de Planeación

Tel. (55) 5318 9207

Esta publicación no puede ser reproducida ni en todo ni 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 previo y por escrito de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Impreso en México / Printed in Mexico

Contenido

Presentación	5
Introducción	7

1. Estudiantes

<i>Estudiar el Posgrado Universitario:</i>	
<i>Una perspectiva desde los itinerarios vitales</i>	13
Adrián Acosta Silva	
<i>La aportación de las trayectorias de trabajo en los proyectos laborales de estudiantes universitarios</i>	26
Danahé Aleida Cortez García	
<i>Diagnóstico de competencias de ingreso a las licenciaturas en modalidad virtual</i>	35
María Hortensia Zúñiga Sánchez y Eduardo González Álvarez	
<i>“Del saber, al hacer”. La experiencia de las prácticas profesionales en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez</i>	44
Flor Ibeth Márquez Carmona	
<i>Tipologías de trayectorias escolares que propicia la operación curricular en las maestrías en línea</i>	52
María Isabel Enciso Ávila y José Alfredo Flores Grimaldo	
<i>Rediseño del proceso de prácticas profesionales de la Licenciatura en Educación de la UACJ</i>	60
Juan Andrés Elías Hernández	
<i>Formación y trayectoria en lengua inglesa de alumnos de la División de Ciencias y Artes para el Diseño de la UAM Azcapotzalco 2015-2017. Un estudio exploratorio sobre el dominio del idioma y la acreditación del requisito</i>	70
Lucía Tomasini Bassols, Juan Antonio Toledo Espinoza y María del Carmen Sanjuan Pérez	
<i>Hacia un nuevo horizonte en la formación de Diseñadores Industriales en la UAM: el rol de la empleabilidad</i>	80
Mónica Patricia Stevens Ramírez	

<i>Resultados de la aplicación de la guía de examen de admisión de la Universidad Autónoma Metropolitana a los alumnos del Colegio de Bachilleres</i>	89
Rosalía Serrano de la Paz y Sandra Lizbeth Jaimes Hernández	
<i>Las prácticas formativas en Trabajo Social Educativo. El caso de la Universidad de Guadalajara</i>	99
Sara Valdez Estrada	

2. Egresados

<i>Trayectorias escolares y laborales de una generación de estudiantes y egresados de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez</i>	109
Manuel Loera de la Rosa y Aurora Citlalli Martínez Romero	
<i>Seguimiento a Egresados: Diferencias en niveles de Satisfacción con una Universidad, y Correlaciones entre Ítems y el Constructo de la Satisfacción con la Universidad</i>	126
Héctor Francisco Ponce Renova	
<i>Programa de Egresados de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez</i>	135
Hilda Yolanda Monsiváis Nuñez	
<i>Perfil de egreso de la licenciatura en Contaduría de las principales universidades de México</i>	142
Gutiérrez Guillén Jazmín Elena	
<i>Programa de Trayectorias de Empleabilidad Profesional de la UAEMex</i>	151
Jesús Eduardo Parra Alva	
<i>Trayectorias laborales de los egresados de una modalidad virtual</i>	158
María Enriqueta López Salazar	

Indicadores principales de estudios de egresados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo..... 168

Nancy González Mociños y Patricia Bezies Cruz

Pertinencia en el mercado laboral segmentado de los egresados de la UACJ 2005-2015..... 175

Rubén Omar Bezark Mendoza
y Ramsés Jiménez Castañeda

3. Empleadores y mercados laborales

Problemas para la ocupación de los egresados universitarios en la sociedad actual. Aspectos generales y la situación en México..... 185

Celso Garrido Noguera

Estudios de pertinencia de la oferta educativa de la Universidad de Sonora..... 203

Benjamín Burgos Flores y Karla Mercedes López Montes

Formación profesional y ocupación laboral: experiencia en la Feria del Empleo UASLP..... 214

Gylmar Mariel Cárdenas y Laura Medina García

Desde la batalla se conoce el camino al éxito. Agrupación de las Competencias Genéricas desde la perspectiva de los Egresados BUAP y su efecto sobre la inserción laboral..... 223

Ignacio Alfredo Hernández Saldaña, Juan Carlos Flores Chacón y Martha Patricia León Arenas

Mercado laboral y capacitación profesional de los educadores físicos en el Estado de Sonora..... 233

Jesús Enrique Mungarro Matus

Trayectorias laborales entre las juventudes en Ciudad Juárez..... 241

Tania Melanie Reyes Sánchez, María Tirsa

Sánchez Gómez y Juan Carlos Torres Salas
Estudio de egresados de la octava generación de Ingeniería en Gestión Empresarial, TecNM-ITQ..... 250

María Citlali Ruíz Porras y Paulino Javier Cortés Chimal

Presentación

Para la Unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana, de cara a la intensificación de nuestra inmersión en la sociedad del conocimiento, es motivo de gran satisfacción auspiciar, junto con destacadas instituciones educativas de nivel superior mexicanas y con la participación de representantes de otras a nivel internacional, el encuentro periódico de especialistas y profesionales del estudio de las trayectorias educativas, los egresados y los mercados laborales.

Para nadie es un misterio que mucho hay que avanzar para comprender las grandes tendencias que afectan los mercados laborales, las expectativas de los empleadores, los comportamientos de los egresados, las aspiraciones de los estudiantes de licenciatura y posgrado y de los padres de familia. Y decimos “comprender” sabiendo que no es posible, (¿Alguna vez lo fue?) predecir con exactitud montos de oferta y demanda, salarios esperados, necesidades puntuales de capacitación y tantas y tantas variables que afectan los multicitados mercados laborales. Es más, esta última noción es cada vez más puesta en tela de juicio.

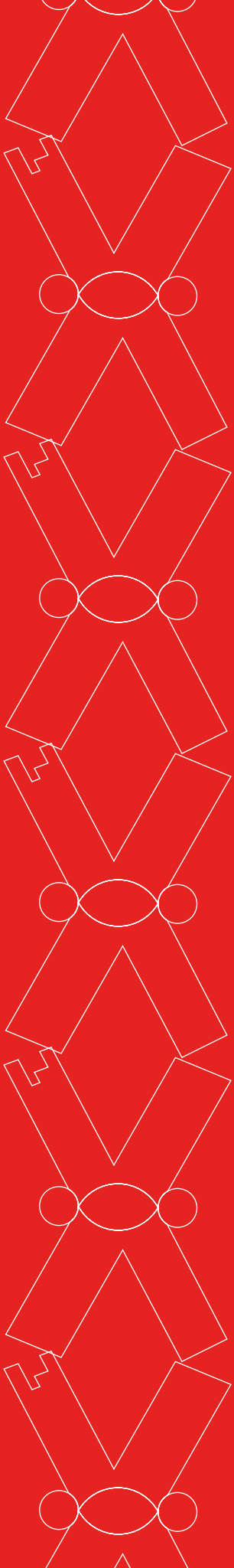
No obstante lo anterior, es imprescindible abrir un diálogo permanente, multinivel, diverso, informado y abierto a la discusión respecto, no sólo de políticas públicas en los campos educativo y laboral, sino también de estrategias institucionales y empresariales y, por supuesto de decisiones educativas por parte de los alumnos actuales y futuros.

Los retos que encaran las instituciones de educación superior no son menores. Buscan evitar planteamientos

estáticos sobre el devenir de los establecimientos educativos y científicos de preparación de recursos humanos de alto nivel. Saber que muchos de los empleos que se requerirán en diez o veinte años no se han reflejado en los respectivos planes y programas de estudio o que la robotización, la nanotecnología, el *big data* o la biotecnología, constituyen campos que ya están aquí y que nuestras estructuras curriculares no siempre están preparadas para contender con esos desafíos nos urge a tomar decisiones y además, pronto.

La progresiva complejidad del entorno, la existencia de nuevos formatos para la transmisión del conocimiento, la diversidad creciente de grupos sociales que demandan de la educación superior herramientas para el bienestar material futuro, pero también para acceder a los saberes y comportamientos propios de una ciudadanía responsables, son, todos ellos, factores que debemos considerar a la hora de diseñar trayectorias educativas, actividades extracurriculares, opciones de movilidad, mecanismos de inserción laboral, estrategias de reentrenamiento y, en suma, todo aquello que desde la academia incide o puede hacerlo en el mundo del trabajo. La inercia, hemos visto, no es opción. Toca el lugar a la creatividad, la innovación, el atrevimiento responsable y confiado en que el futuro no se espera, se construye.

En este marco, el concepto de empleabilidad, polémico en sí, no puede ser soslayado. No lo soslayaron las instituciones convocantes al Quinto Seminario del Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Em-



pleadores: la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez; la Universidad de Guadalajara por medio del Centro Universitario de Ciencias Económico-Administrativas (CUCEA); la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, la Universidad Autónoma de Chiapas y, por supuesto, la UAM-Azcapotzalco.

Quisieron los organizadores que bajo el sol quemante, pero con la hospitalidad típica de Ciudad Juárez se reunieran los estudiosos que han venido haciendo de este evento una cita esperada, un reencuentro anunciado. Desearon poner sobre la mesa, en un lugar que es punto de contacto de países y de culturas, la temática asociada al tratamiento, en diversos contextos institucionales, del tema de la empleabilidad. Buscaron, en suma, contrastar proyectos y estrategias institucionales para atender el desafío de la empleabilidad de los egresados.

Así, a lo largo de fructíferas jornadas de aprendizaje y diálogo fraterno, se presentaron experiencias sobre bolsas de trabajo, oficinas de atención a egresados, prácticas profesionales, centros de desarrollo profesional, alianzas estratégicas interuniversitarias y entre universidades y empresas, por citar algunas de las modalidades más empleadas. El conocimiento de los factores de éxito, pero también de los riesgos fue de gran utilidad para los participantes y nos da mucho gusto

poner a disposición de un público más amplio, por este medio, algunos de los trabajos que se presentaron en esa ocasión.

El uso de tecnologías virtuales tanto en programas de licenciatura como de posgrado, el empleo de metodologías diversas para dar seguimiento a las transiciones y a las trayectorias laborales de los egresados y el análisis de experiencias, la evaluación de la pertinencia de la oferta educativa son sólo algunos de los ámbitos que se exploraron en este encuentro. De especial mención son los talleres especializados y las conferencias magistrales que, como ha sido el caso de los encuentros anteriores, han dado realce académico al evento y han permitido un trabajo directo entre expertos que, es nuestra expectativa, se pueden traducir en mejores prácticas en las instituciones participantes, pero también en aquellas hasta donde llegan estas páginas.

No me queda más que invitar a la lectura de estos trabajos y agradecer en todo lo que vale, el trabajo y la dedicación de todas las personas que, en sus respectivas instituciones y en el marco de esta iniciativa, siguen manteniendo vivo este proyecto.

Jorge Bobadilla Martínez

Introducción

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) define la empleabilidad como “las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente”¹. En ese sentido, la educación superior desempeña un rol importante, toda vez que quienes ingresan a este nivel educativo, adquirirán y desarrollarán diversas competencias profesionales que utilizarán en los ámbitos laboral y personal.

Una siguiente definición refiere que la empleabilidad es el “conjunto de características y actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él”². Ante escenarios complejos y cambiantes, es importante cuestionar cómo lograr que los jóvenes adquieran diversas competencias y las pongan en práctica una vez que se insertan en el mercado de trabajo.

Así, la empleabilidad implica la capacidad de los egresados de adaptarse a nuevos empleos, de tener una actitud positiva frente a los desafíos y cambios en un empleo determinado; y en ella están involucrados estudiantes y egresados de educación superior, además de empleadores y, por supuesto, las universidades que forman a los futuros profesionistas del país.

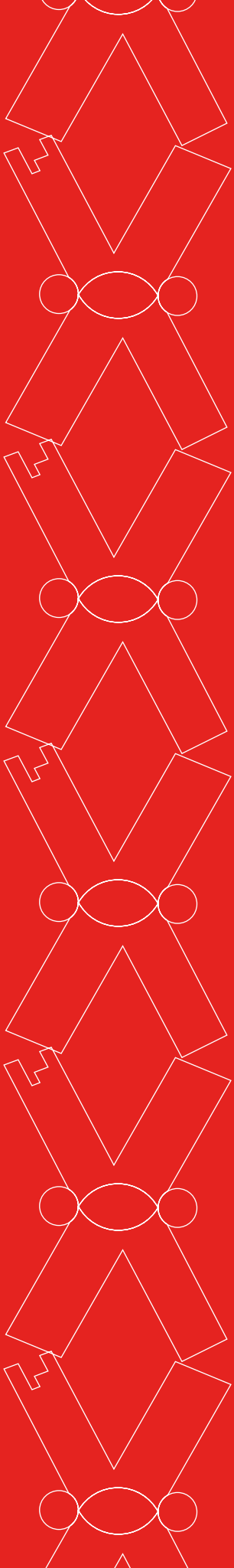
Con el objetivo de señalar cuáles son las nuevas formas de empleabilidad y las repercusiones que éstas han tenido en la realización de estudios de trayectorias escolares y de egresados, la Unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana pone a disposición esta obra electrónica, la cual se divide en tres apartados: Estudiantes, Egresados, y Empleadores y mercados laborales.

Cada uno de estos apartados incluye una conferencia magistral especializada en las líneas señaladas. En la primera parte, el doctor Adrián Acosta Silva, de la Universidad de Guadalajara (UdeG), refiere que las trayectorias de los estudiantes y egresados de posgrado en México han sido poco consideradas desde el campo de las ciencias sociales, por lo que propone analizarlas desde la perspectiva de los itinerarios vitales. Para lograr lo anterior, investiga la situación actual de los estudios de seguimiento del posgrado en México y señala la importancia de tener una visión más clara al respecto, toda vez que es necesario construir escenarios presentes y futuros para una expansión y regulación del posgrado que el país requiere.

En ese marco, uno de los objetivos del proyecto Itinerarios Universitarios, Equidad y Movilidad Ocupacional (ITUNEQMO), que dirige Acosta Silva, es generar un sis-

1 Oficina Internacional del Trabajo (2015). *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf, consultado el 19 de septiembre de 2018.

2 Formichella, María Marta y Silvia London (2005). *Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad*. Disponible en: http://www.aaep.org.ar/anales/works/works2005/formichella_london.pdf, consultado el 18 de septiembre de 2018.



tema de información que permita desarrollar estudios sobre los comportamientos de estudiantes y egresados de posgrado, así como de los empleadores que contratan a ex alumnos de este nivel. Los avances de dicho proyecto forman parte de la presente publicación.

Aunado a lo anterior, en este primer apartado relacionado con la empleabilidad y las trayectorias de estudiantes de educación superior, se presenta la experiencia de alumnos de la Universidad de Sonora que trabajan y estudian, con el propósito de analizar cómo su experiencia laboral incide en sus proyectos de trabajo una vez que culminen la licenciatura. Igualmente, se muestra cuál es el grado de competencias de los aspirantes que busca ingresar al nivel licenciatura en la modalidad virtual del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara y analiza la forma en que los estudiantes de posgrado toman decisiones sobre la ruta de formación por medio de sus trayectorias.

Como parte de las experiencias que integran esta sección, se encuentra la experiencia de seguimiento del Programa de Prácticas Profesionales de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ), así como la normatividad que regula su ejecución. Igualmente, se comparte el proceso de rediseño de las prácticas educativas profesionales del programa de la Licenciatura en Educación de la misma casa de estudios.

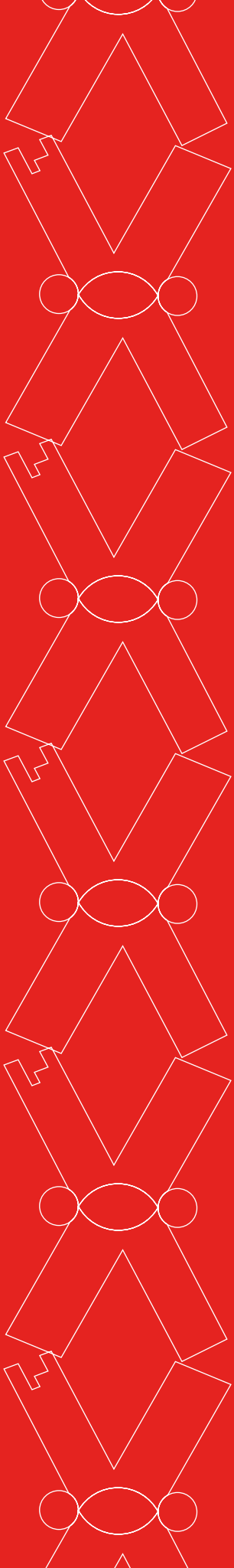
Por otra parte, se identifican los factores que han intervenido en el nivel de dominio de una lengua extranjera de los alumnos de la División de Ciencias y Artes para el Diseño de la Unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana. A propósito de esta división

académica, también se examinan las opciones laborales que tienen los estudiantes de la Licenciatura en Diseño Industrial con el objetivo de proponer diversas alternativas que incidan en el desarrollo de las habilidades de los alumnos. Igualmente, desde esta institución de educación superior se analizan los resultados de la prueba piloto del proyecto de aplicación de una guía de examen de admisión a nivel licenciatura a estudiantes de seis sedes en la Ciudad de México del Colegio de Bachilleres, a fin de medir sus habilidades y conocimientos; además de detectar las áreas de oportunidad que el ColBach tiene frente a sí.

La sección de Estudiantes concluye con la caracterización de las prácticas formativas de la licenciatura en Trabajo Social Educativo de la UdeG a través de la ejecución de proyectos de intervención. Este texto hace evidentes los desafíos de modernización que enfrenta ese programa educativo.

Otro de los factores que cobran especial relevancia en la empleabilidad son los egresados de licenciatura y posgrado, toda vez que en ellos residen la actitud, competencias, habilidades y la capacidad para adaptarse a nuevos empleos en contextos complejos y cambiantes. En este sentido, realizar estudios de seguimiento de egresados resulta fundamental, toda vez que permiten identificar las competencias que han adquirido los exalumnos y que pondrán en práctica en el mercado laboral para responder las demandas de diversos sectores de la sociedad.

La conferencia magistral que integra este siguiente apartado pertenece al maestro Manuel Loera de la Rosa



y a la doctora Aurora Citlalli Martínez Romero, ambos de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. El propósito es realizar un análisis longitudinal de la información correspondiente a una generación de alumnos de licenciatura que ingresó en el año 2009 que permitiera examinar la relación entre diversos procesos y eventos registrados en las trayectorias escolares de los jóvenes y su inserción al mercado de trabajo; para ello se utilizaron nuevas tecnologías a fin de lograr mayor flexibilidad, confianza y certeza en los estudios de seguimiento de egresados. Algunas variables consideradas en esta investigación son: deserción asociada al rendimiento en el examen de admisión, comportamiento de la tasa de egreso y evaluación del desempeño escolar.

En cuanto a la trayectoria laboral de los egresados del estudio, es importante destacar el rol de las mujeres que, a consideración de los autores y en función de sus resultados, tienen ingresos menores en comparación con los hombres, además de ocupar posiciones que incumplen sus expectativas; concluyen que el mercado de trabajo ofrece condiciones más favorables para los hombres. En este sentido es indispensable reflexionar sobre la igualdad y equidad de condiciones laborales y académicas entre hombres y mujeres, y cuáles son las circunstancias necesarias para lograrlo.

Un siguiente artículo de la sección de Egresados también lo ofrece la UACJ, en el cual se utilizó una encuesta a fin de destacar los niveles de satisfacción de exalumnos pertenecientes a diversas facultades de una institución de educación superior de México. Igualmente, en esta publicación la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

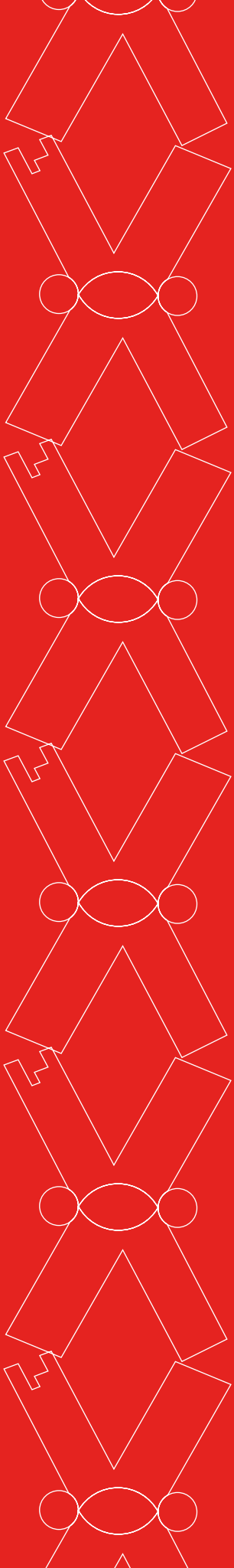
comparte su experiencia con relación a su Programa de Egresados, en el que los exalumnos participan de una manera activa.

Por otra parte, desde la UdeG se realiza una comparación entre los perfiles de egreso de siete instituciones de educación superior que ofertan la licenciatura en Contaduría a fin de determinar diferencias y aspectos en común. En tanto que, en el caso de la Universidad Autónoma del Estado de México se ofrece la experiencia del Programa de Trayectorias de Empleabilidad Profesional a fin de analizar indicadores que permitan evaluar la pertinencia y factibilidad de los planes de estudio por medio de nuevas estrategias que ayuden a incrementar la participación de los exalumnos.

Con el propósito de identificar si la educación superior permite trayectorias ascendentes, se analizan las trayectorias académica y laboral de los egresados del Sistema de Universidad Virtual de la UdeG. Asimismo, se analizan los resultados de dos estudios de seguimiento de egresados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Para cerrar el segundo apartado de esta publicación, se utiliza el Índice de Pertinencia Laboral para examinar si los egresados de los programas de licenciatura de la UACJ han logrado posicionarse en empleos estables y si los cargos que desempeñan tienen coincidencia con los conocimientos adquiridos.

La última sección titulada Empleadores y mercados laborales, incluye la conferencia magistral "Problemas para la ocupación de los egresados universitarios en la



sociedad actual. Aspectos generales y la situación en México”, a cargo del doctor Celso Garrido Noguera, de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco. En ella, se exponen cinco grandes temas: la Red Universitaria-Empresa ALCUE y las relaciones entre Instituciones de Educación Superior y actores productivos; ciencia, tecnología y capitalismo; la sociedad del conocimiento y la sociedad digital; la empleabilidad de los egresados de las IES desde una perspectiva sistémica, particularmente el caso de México; y elementos para una agenda estratégica.

Uno de los temas que cobran especial relevancia es el desafío que enfrentan las universidades en un contexto de cambios de la sociedad digital, es la empleabilidad de los egresados, toda vez que la producción implica un proceso de sustitución de trabajadores por máquinas inteligentes que pueden identificar cuáles son los problemas y la manera de resolverlos. Es decir, se trata de un proceso de desplazamiento gradual que aplicaría en aquellos empleos que pueden ser convertidos en algoritmos matemáticos³. Ante este proceso de automatización, es necesario reflexionar sobre el sentido de las instituciones de educación superior, es decir ¿continuarán formando profesionales capaces de responder las exigencias sociales?

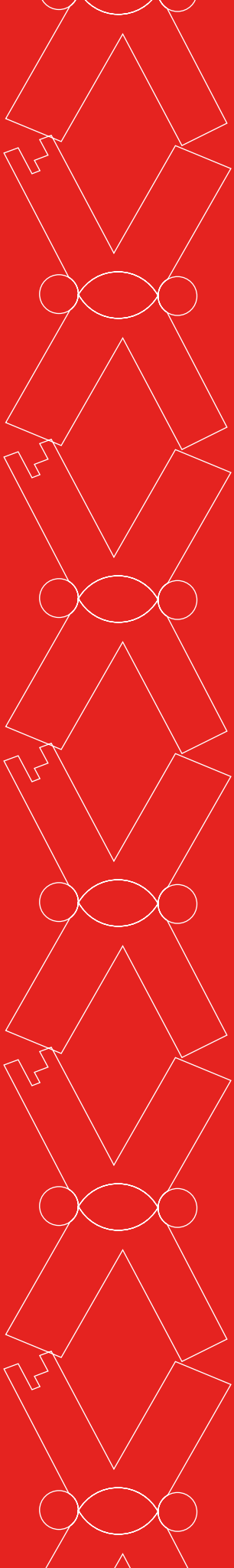
Un siguiente artículo corresponde a investigadores de la Universidad de Sonora, quienes llevaron a cabo estudios de seguimiento de egresados y de opinión de

empleadores a fin de medir la sobre educación, el desfase de conocimientos e indagar respecto de la pertinencia de los programas de licenciatura de dicha institución. Por su parte, académicos de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí comparten su experiencia en cuanto a la Feria del Empleo llevada a cabo en la Facultad de Ingeniería de esa casa de estudios; evento que permite establecer vínculos con el sector empresarial para que los alumnos lleven a cabo prácticas profesionales y servicio social, además de que los egresados puedan insertarse en el mercado laboral.

Asimismo, investigadores de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla identifican cuál es la percepción de las competencias genéricas de los egresados de esta institución, de tal forma que les es posible enfocar sus esfuerzos hacia lo que el sector laboral demanda. Al respecto, reside una de las características de la empleabilidad: que los exalumnos reconozcan sus áreas de oportunidad, trabajen en ellas y logren adaptarse a los empleos.

Con relación a las variables que intervienen en la inserción de educadores físicos del estado de Sonora al campo de la actividad física y deportiva, además de conocer su percepción sobre los procesos de capacitación y el impacto de éstos en su desarrollo profesional, se presenta el trabajo realizado en la Escuela Normal de Educación Física Profesor Emilio Miramontes Nájera,

3 Para más información sobre el tema, se recomienda el artículo “Automatización. ¿Seremos reemplazados por robots?”, de Mariana F. Maldonado. Disponible en: <http://www.eluniversal.com.mx/cartera/management/automatizacion-seremos-reemplazados-por-robots>



cuyo autor es uno de los primeros investigadores en interesarse por este tema.

Por otra parte, el Instituto Municipal de Investigación y Planeación de Ciudad Juárez, Chihuahua, participa en esta publicación con un texto que busca identificar cuáles son los procesos laborales que viven las juventudes de Ciudad Juárez con características sociales diferentes; toman como referencia el nivel educativo que, por supuesto, también está ligado a la situación económica que cada grupo social estudiado comparte.

Finalmente, se muestran los resultados del estudio de seguimiento de egresados de la Ingeniería en Gestión Empresarial del Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Querétaro, con el objetivo de analizar su nivel de pertinencia, retroalimentar el quehacer académico y fortalecer las áreas de oportunidad detectadas por los egresados.

A través de los artículos mencionados, se pretende responder cuáles son las nuevas formas de empleabilidad en los egresados (autoempleo, desempeñar otros puestos de trabajo distintos a lo que estudiaron, emprendimiento, etcétera), que a consideración de investigadores de universidades públicas, autónomas, estatales y tecnológicas, tanto estudiantes de educación superior como egresados de diversos programas de estudios, han tenido que adquirir y desarrollar nuevas competencias (ya sea con el apoyo de la institución educativa o por cuenta propia), toda vez que ha cambiado su percepción

sobre el empleo. Anteriormente se pensaba que el trabajo sería “para toda la vida”; actualmente, los jóvenes tienen una movilidad laboral importante que requiere ser analizada desde diversos ámbitos.

El intercambio de experiencias sobre la realización de estudios de seguimiento de estudiantes y egresados permitirá diseñar estrategias, construir indicadores, aplicar nuevas metodologías, tomar decisiones y evaluar las políticas institucionales actuales para el beneficio de los jóvenes universitarios, del mercado de trabajo que demanda egresados competentes y, por ende, de la sociedad en general.

Para concluir, quiero agradecer a las siguientes autoridades de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez quienes hicieron posible la convocatoria que reunió a investigadores, académicos, personal de gestión, así como estudiantes de licenciatura y posgrado en la discusión y análisis sobre temas relacionados con estudios de trayectoria académica, de seguimiento de egresados y de opinión de empleadores: Lic. Ricardo Duarte Jáquez, Mtro. David Ramírez Perea, Mtro. Manuel Loera de la Rosa, Mtro. Antonio Guerra Jaime, Mtra. Deirdré Bazán Mayagoitia, Dra. Norma Rebeca Martínez Martínez, Mtra. Flor Ibeth Márquez Carmona y la Mtra. Hilda Yolanda Monsiváis Núñez.

Karla Jessica Gleason Guevara



1. Estudiantes



Conferencia magistral

Estudiar el Posgrado Universitario: Una perspectiva desde los itinerarios vitales

Adrián Acosta Silva

Universidad de Guadalajara

aacosta59@gmail.com

Resumen

La presente ponencia forma parte de los avances del estudio ITUNEQMO (acrónimo del proyecto titulado Itinerarios Universitarios, Equidad y Movilidad Ocupacional), y propone algunas hipótesis en proceso de discusión. Estas ideas han sido trabajadas con un grupo de colegas y estudiantes de posgrado de la Universidad de Guadalajara (UdeG) que se han integrado al proyecto realizando varias tesis de maestría y doctorado sobre el tema.

La realización de este seminario en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ) es una evidencia empírica del interés sobre los estudios de estudiantes y egresados del sistema universitario mexicano y de que el tema ha alcanzado una legitimidad importante no sólo

en términos de gestión de las instituciones de educación superior, sino que también ha conseguido, desde hace varios años, la legitimidad en el campo estrictamente académico.

Discutimos por qué los estudios de seguimiento de egresados se han concentrado fundamentalmente en licenciatura, lo que ha provocado que el posgrado apenas emerja en este tipo de estudios; y sugerimos analizar desde la perspectiva de los Itinerarios Vitales, perspectiva emergente, relativamente novedosa en México que tiene una literatura y autores importantes, cuyo supuesto de base es la complejidad de las trayectorias de los estudiantes y egresados universitarios.

Palabras clave

ITUNEQMO, estudios de seguimiento de egresados, itinerarios vitales, posgrado



Introducción

Estamos pasando de una fase inicial de expansión del campo de estudios de seguimiento de egresados, desde las necesidades de información básica —construir los pisos elementales de información para saber quiénes son, por qué están ahí los estudiantes, hacia dónde van, cómo se insertan laboralmente—, hacia una segunda fase que se ha iniciado hace algunos años y que intenta transformar la información o los sistemas de información de seguimiento hacia sistemas de producción de conocimiento.

El supuesto es muy obvio: información no es conocimiento. La información nos proporciona datos para tomar algunas decisiones, fundamentalmente orientadas o vinculadas a la gestión y administración de las Instituciones de Educación Superior (IES), a veces para tener reportes que nos piden nuestros proveedores de recursos, (léase Conacyt, los programas de acreditación de la calidad, o léase señalizaciones de mercado que se plantean los empleadores, sean públicos o privados). Lo que nos ha llevado a la necesidad de que estos sistemas de información sean útiles para producir conocimiento, para producir exploraciones más a profundidad de lo que está ocurriendo en el campo de las IES.

Un segundo elemento de esta justificación del tema es que en buena medida la primera, segunda y tercera

generación de estudios de seguimiento de egresados se han concentrado fundamentalmente en licenciatura, en el pregrado. Ello de manera natural porque es un objeto sobre el que se tenía poca información, y esto ha generado no solamente sistemas de información sino también las primeras aproximaciones más académicas, de mayor exigencia intelectual para avanzar en el conocimiento de los procesos que están ocurriendo en ese nivel.

Esto ha provocado que el posgrado apenas emerja como un objeto de estudio diferenciado en el campo de la educación superior. Hay varias razones que explican el fenómeno, pero el hecho es que el posgrado es el nivel o modalidad de educación superior que ha sido menos explorada por los estudiosos de la educación superior. Vale la pena este análisis por ese simple hecho, porque tenemos muy poco conocimiento al respecto, a pesar de que existen esfuerzos importantes cuando uno rastrea lo que hacen los tesisistas en las universidades en México, surgen estudios de casos sobre el estudio de posgrado, tenemos algunas investigaciones que se focalizan en instituciones, en disciplinas, en programas específicos, pero en realidad hay un campo significativamente vacío de conocimiento sobre el tema, que necesita ser explorado con mayor sistematicidad y profundidad.



Itinerarios Vitales

¿Desde dónde se puede abordar del tema? Como en todos los objetos de las ciencias sociales, uno puede ensayar varias perspectivas. El posgrado es un objeto de estudio de las ciencias sociales que supone elegir alguna perspectiva analítica: si están orientadas hacia la gestión, hacia la administración, eso es válido; pero uno puede ver desde otras perspectivas, la antropológica, de administración pública, o de gobernanza institucional, o uno lo puede ver desde las perspectivas de la sociología, particularmente desde la de los Itinerarios Vitales. Es una perspectiva emergente, relativamente novedosa en México que tiene una literatura y autores importantes, que tiene como supuesto de base la complejidad de las trayectorias de los estudiantes y egresados universitarios. Consecuentemente, la construcción de una sociología de los itinerarios vitales de los estudiantes universitarios asume que esa complejidad se expresa en los itinerarios tanto en sus formas de acceso y tránsito en los programas de posgrados universitarios y en las formas de inserción de los egresados del posgrado en los mercados profesionales y científicos.

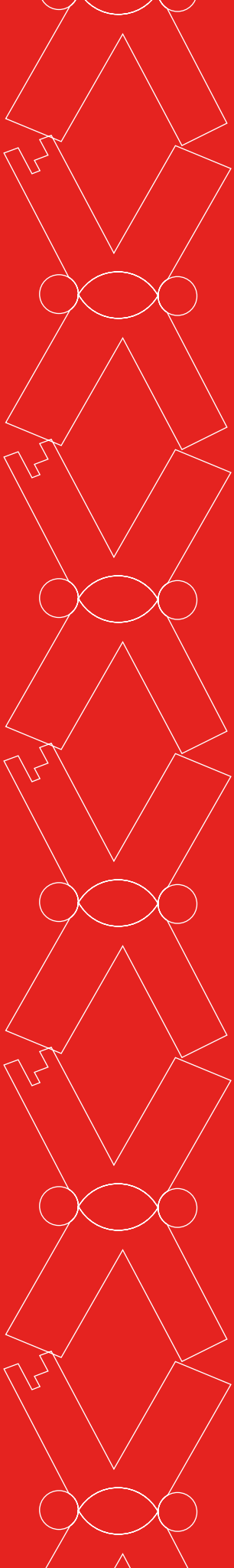
Es decir, el supuesto de base de esta perspectiva es considerar las distintas dimensiones que componen los itinerarios de los individuos en contextos sociales e institucionales específicos, en áreas y disciplinas concretas; estudios de carácter comparativo que nos permitan conocer, no sólo tener información, sino conocer de qué manera, por ejemplo, influye el origen social en el acceso a los posgrados, de qué manera influyen los factores institucionales en los comportamientos de los individuos que transitan y egresan del posgrado, y de qué

manera influyen o se configuran las decisiones y las estrategias, los deseos, las creencias de quienes están estudiando posgrados en México. Es decir, los factores individuales, institucionales y sociales, forman las tres dimensiones de los itinerarios vitales complejos que están en la base de esta perspectiva teórica.

Por supuesto, es una perspectiva discutible que se ha legitimado en buena parte de los estudios de sociología de la educación, aunque tiene puntos débiles que es necesario precisar con más información. Uno de estos puntos débiles justamente es la carencia de sistemas de información que proporcionen datos para poder construir variables complejas en torno a las tres dimensiones que conforman los itinerarios.

Los sistemas de información, por su propia naturaleza, cuando están orientados a la gestión y a la administración suponen variables simples, porque lo que se busca son indicadores de variables simples de información para tomar decisiones. Pero la perspectiva de itinerarios complejos supone la construcción de variables complejas que permitan la composición de distintos tipos de indicadores y variables para poder tener una base empírica que nos permita adentrarnos en el estudio de los itinerarios de una gran diversidad de estudiantes que transitan en distintos programas que ocurren en diferentes instituciones.

Este es uno de los déficits de los itinerarios vitales complejos: necesitamos construir sistemas de información que permitan gestionar y organizar datos. Creo que, desde esta perspectiva, el futuro de los sistemas de información y de los sistemas de producción de co-



nocimiento en torno a estudiantes y egresados tiene un punto de confluencia que tendremos que construir tanto quienes están en los sistemas de información como quie-

Sistemas de Posgrado en México

La veloz expansión y relativa diferenciación y diversificación de los estudios de posgrado en México, es una de las novedades de la educación superior mexicana y mundial en pleno siglo XXI. La masificación de la educación superior, del pregrado, aunque tardía y aún insuficiente, explica en parte el incremento de la demanda de estudios de posgrado en México. El aumento de la oferta de profesionistas y científicos posgraduados es el otro gran fenómeno en el campo laboral de las profesiones: nunca como hoy se había observado un incremento de tal magnitud en el número de posgraduados que laboran o intentan laborar en empresas, instituciones públicas, escuelas y universidades públicas y privadas.

¿Quiénes son los estudiantes de posgrado?, ¿por qué están ahí?, ¿cuáles son sus expectativas y aspiraciones, ¿qué papel juegan las políticas públicas e instituciones que estimulan deliberadamente el crecimiento de posgrado?, ¿qué tipo de empleadores son los que contratan a los egresados? ¿qué peso tienen la disciplina, el área de conocimiento y la modalidad de los posgrados —es decir la especialización, la maestría, el doctorado y ahora el posdoctorado— en la configuración de las trayectorias de estudiantes y egresados de sus programas?, ¿cómo influye el origen social de los estudiantes en el acceso, tránsito y egreso de los posgrados?

nes estamos desde la academia tratando de identificar, construir e integrar variables complejas para el estudio.

Los hechos y las preguntas son abrumadoras, pero no tenemos información ni conocimientos suficientes para ofrecer respuestas contundentes al respecto. Tenemos una serie de sospechas y de hipótesis más o menos elaboradas que nos ayudan a impulsar proyectos y programas de estudios que nos den más información y conocimiento sobre el tema.

Los sistemas de información universitarios sobre estudiantes y egresados requieren contemplar variables complejas que permitan una doble tarea; de un lado apoyar la gestión y administración de la vida académica institucional universitaria, y de otro que produzcan información que permita a su vez construir conocimiento a profundidad cuantitativo y cualitativo sobre las trayectorias de estudiantes, egresados y empleadores, particularmente del posgrado. Por supuesto, se trata del diseño e implementación de sistemas públicos de información orientados por la valoración o búsqueda de las mejores políticas y esquemas de gobernanza institucional, no sólo de administración y gestión. Esto es el desafío fundamental analítico, técnico y metodológico del diseño y operación de los sistemas contemporáneos y futuros de información y de producción de conocimiento sobre el tema.

Los estudiantes de posgrado en México

El estudio de las trayectorias estudiantiles en nuestro país se ha concentrado en el pregrado, la acelerada expansión, diversificación y diferenciación de la matrícula de licenciatura ha sido el mecanismo de disparo de los estudios sociológicos, antropológicos, psicológicos y aun etnográficos sobre la juventud universitaria contemporánea, o mejor dicho sobre las juventudes universitarias que coexisten en las instituciones públicas y privadas en nuestro país. Hoy, luego de casi dos décadas de estudios sobre estudiantes universitarios sabemos algunas cosas que antes no. En un recuento breve de esos saberes tendríamos los siguientes: primero, la institución determina el perfil de los estudiantes, el tipo de institución, pública o privada, federal o estatal, su antigüedad y ubicación territorial, su prestigio académico, sus formas de organización influyen de manera importante en el tipo de estudiantes que acceden, transitan y egresan de sus programas universitarios.

Segundo, el perfil de las culturas de las distintas disciplinas científicas y áreas del conocimiento influye sobre las características de los perfiles de acceso, tránsito y egreso de los programas universitarios. Con el concepto de cultura, me refiero a los valores, símbolos, significaciones y al tipo de prácticas que habitan las disciplinas y los campos específicos del conocimiento; los estudios sobre estudiantes y egresados nos permiten conocer que hay enormes diferencias en las áreas y disciplinas de los egresados y estudiantes que imprimen un perfil específico a la manera en que los estudiantes acceden, transitan y egresan. Ya sabemos que los médicos se comportan de manera distinta a los contadores, que los ingenieros no se comportan igual que los abogados, que los de artes escénicas son completamente distintos a

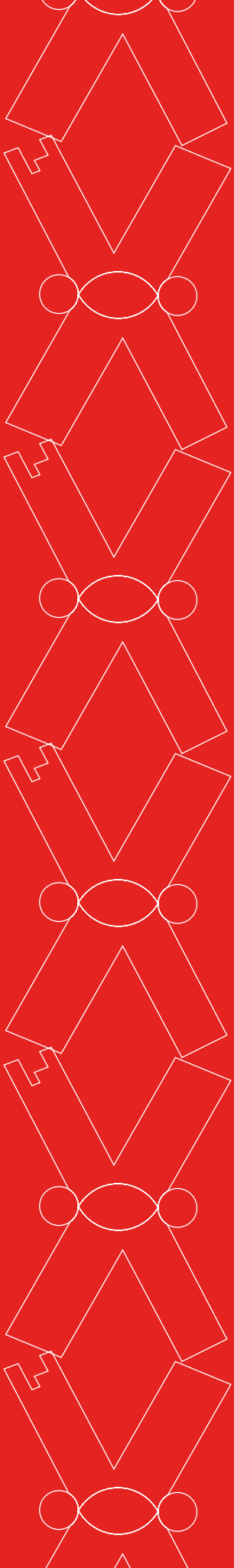
los psicólogos o que los que trabajan estudios de ciencias biológicas no necesariamente repiten los mismos esquemas y culturas que tienen los administradores. La cultura de la disciplina es fundamental para entender el tipo de estudiantes que están transitando y egresando de las aulas universitarias.

Tercero, variables como el sexo, la edad y el estrato social de los estudiantes influyen de manera significativa en la conformación de los distintos conglomerados o tipos de estudiantes universitarios.

Cuarto, existen diversos tipos de estudiantes entre las diferentes instituciones, al interior de cada institución y dentro de las disciplinas y programas de estudios. De estos cuatro elementos, sabemos su enorme diversidad y complejidad del comportamiento de los individuos que están poblando las universidades, tanto en el nivel de pregrado como en el posgrado.

Sin embargo, a pesar de estos saberes, la expansión del posgrado desde los primeros años del siglo XXI se ha convertido en un espacio social e institucional que apenas se empieza a considerar como un objeto de estudio con peso significativo en las ciencias sociales. Por ejemplo, hacia el año 2000, el total de estudiantes de posgrado en México no llegaba a los 100 mil; hasta el año 2017 tenemos más de 300 mil estudiantes de posgrado que están distribuidos en 7 517 programas de especialización, maestría o doctorado. Estos datos cuantitativos nos indican que la tendencia hacia la expansión del posgrado es uno de los rasgos característicos de la agenda contemporánea de la educación superior en nuestro país y en buena parte del mundo.

En lo que va del siglo XXI el crecimiento de la oferta del programa de posgrado está asociado a un incremen-



to en la demanda de jóvenes que buscan continuar sus estudios luego de egresar de la licenciatura universitaria; pero también de profesionistas ya no tan jóvenes que buscan incorporarse tardíamente a una maestría o a un doctorado para mejorar su posición en el campo laboral, para reorientar sus intereses, para ampliar sus capacidades o para satisfacer sus inquietudes profesionales, académicas o intelectuales.

Los cuatro o cinco años de la formación universitaria tradicional ya no parecen suficientes para la construcción de trayectorias académicas o profesionales que garanticen umbrales mínimos de éxito o de satisfacción laboral a los individuos. Los cambios de las características de los mercados laborales, las tendencias hacia la precarización de los empleos, las nuevas necesidades simbólicas o reales de la sociedad del conocimiento basadas en la digitalización del mundo del trabajo, en la especialización y en la innovación científica o tecnológica, son algunos de los factores que parecen incidir en la rápida expansión de los posgrados en nuestro país.

Esta expansión en sí misma es un desafío político y de políticas públicas, organizacional e institucional para la

Qué sabemos hoy del posgrado nacional

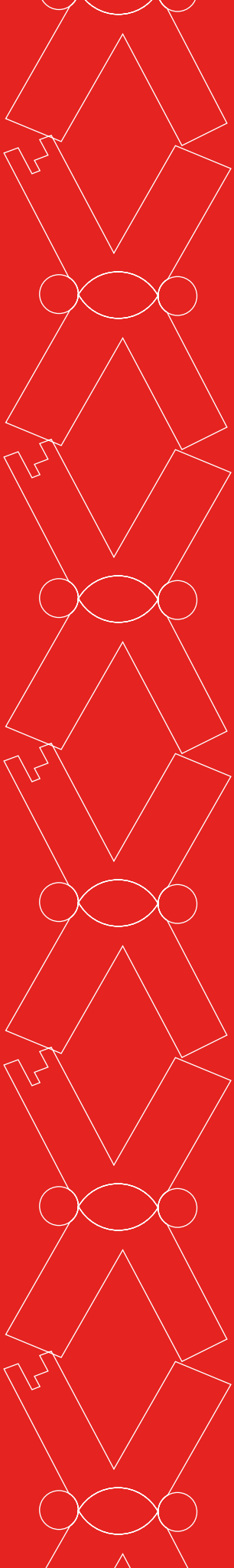
Hay cuatro hallazgos importantes cuando se revisan los datos generales al respecto. En primer lugar, que la mayor parte de los programas y de la matrícula se concentran en las modalidades de especialidad, abrumadoramente influidas por las especialidades médicas y, sobre todo, de las maestrías; la matrícula del doctorado ocupa una proporción minoritaria en el conjunto del posgrado, alrededor de 10 por ciento de la matrícula

educación superior mexicana. La diversidad y heterogeneidad tanto de los programas como de los estudiantes que los cursan son parte de las características básicas de la expansión reciente que marcará cualquier tipo de escenario futuro del posgrado nacional. Diversidad en términos de la naturaleza de las disciplinas y en aras de los conocimientos de los posgrados, pero también del tipo de estudiantes que ingresan, transitan y egresan de dichos programas; heterogeneidad en términos de la orientación y estructuración de las ofertas de maestrías y doctorados, las que son profesionalizantes, las que son orientadas a la investigación o las mixtas que son las que comienzan a desarrollarse más; las que son presenciales, las virtuales; las modalidades se hacen más diversas y más complejas.

Juegan también, de manera importante, factores institucionales como las capacidades académicas y de investigación de los establecimientos de la educación superior públicos o privados que ofrecen los posgrados, o también si están inscritos o no en programas públicos de acreditación de la calidad como es en México el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Conacyt.

de posgrado sólo pertenece al doctorado, alrededor de 70 por ciento son maestrías y el resto especialidades.

En segundo lugar, sólo una cuarta parte de los posgrados está inscrita en el PNPC del Conacyt; sólo 25 por ciento del total de los programas puede considerarse de calidad. En otras palabras, el 75 por ciento de los programas no son sometidos a evaluación ni conside-



rados de buena calidad porque no están reconocidos en el instrumento federal de políticas que es el Padrón.

En tercer lugar, que la mayor parte de los posgrados son de orientación profesionalizante, no de investigación; y finalmente, en cuarto lugar, que 41 por ciento de los programas y matrículas del posgrado nacional se concentran en las áreas de las ciencias sociales y económicas; en humanidades y ciencias de la conducta, 38 por ciento; seguida de lejos por las de las ciencias de la ingeniería, sólo nueve por ciento; ciencias de la salud, seis por ciento; física, matemáticas y ciencias de la tierra, tres por ciento; biotecnología y ciencias agropecuarias, dos por ciento; biología y química, uno por ciento de los programas.

Estos datos revelan, en principio, la enorme complejidad del comportamiento institucional, académico y estudiantil del posgrado nacional donde coexisten programas de formación de tiempo completo con programas de fin de semana, programas presenciales, virtuales o mixtos basados fuertemente en la investigación o centrados predominantemente en la habilitación profesional ofrecidos por instituciones públicas o privadas con fuerte tradición y prestigio en las áreas de formación ligadas al posgrado o, en el otro extremo, docenas de establecimientos de dudosa calidad que han encontrado en los posgrados nuevos nichos de mercado.

Hay también, como ha ocurrido desde hace varios años en el nivel de licenciatura, la proliferación de establecimientos que ofrecen estudios de maestría y doctorado en condiciones de rapidez y bajo costo, que utilizan como incentivo a la demanda, el reconocimiento de las

trayectorias profesionales de los solicitantes para habilitarlos en el corto plazo con títulos que los acrediten como nuevos especialistas, maestros e incluso doctores en el mercado académico y profesional. Son ofertas que no solamente están instaladas en México, provienen desde hace años de Estados Unidos o de Europa, son esquemas de mercado para llegar a un nicho que se advierte en expansión veloz.

Esta aproximación al análisis del posgrado requiere, sin embargo, de mejores instrumentos para determinar con mayor precisión el tipo de desafíos que demanda una política nacional pública de fortalecimiento, reorientación o innovación sobre el posgrado nacional. Necesitamos saber más sobre los orígenes sociales, las motivaciones, las creencias, los perfiles y las expectativas de los estudiantes de este nivel educativo en las diferentes disciplinas diarias del conocimiento; pero también requerimos mayor conocimiento sobre las trayectorias de ingreso, tránsito y egreso de los diferentes tipos de estudiantes de posgrado en el mundo laboral profesional y académico; acerca de los factores institucionales que influyen en las decisiones de los individuos para ingresar en alguna modalidad del posgrado, o las contribuciones que los programas y sus egresados tienen en el desarrollo profesional, científico o tecnológico a nivel local, regional o nacional. En fin, requerimos de una visión más clara sobre lo que ocurre en el posgrado nacional para estar en condiciones de construir mejores escenarios presentes y futuros para una expansión y regulación deliberada, estratégica, del tipo de posgrado que más conviene al país.

ITUNEQMO- SIISEEE-UdeG

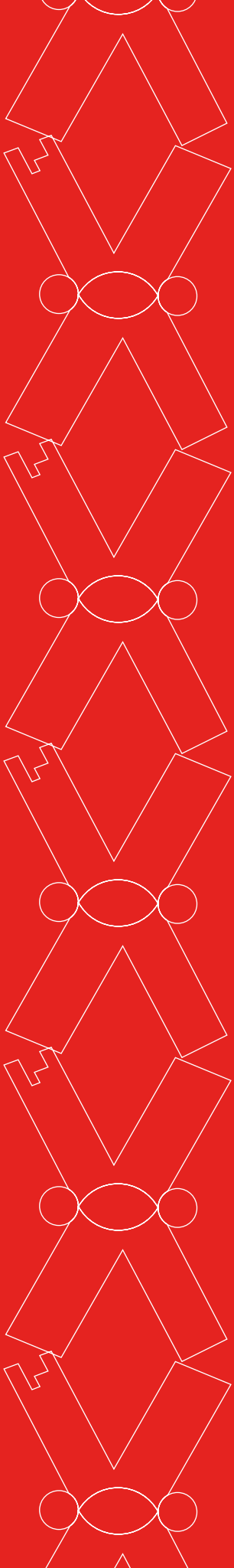
La experiencia del proyecto ITUNEQMO es un esfuerzo orientado por una obsesión: construir un sistema de información institucional que permita cubrir dos tipos de necesidades, por un lado, las que tienen que ver con la gestión y administración de recursos y políticas de apoyo en el pregrado y en el posgrado, del otro que sea información que permita desarrollar estudios a profundidad sobre los comportamientos de estudiantes, egresados y empleadores de este nivel educativo. Por ello, hemos diseñado la propuesta del "Sistema Integrado de Información Sobre Estudiantes, Egresados y Empleadores de la Universidad de Guadalajara" (por sus siglas, SIISEEE-UdeG).

Es un proyecto que reafirma que necesitamos información y conocimientos sobre posgrados, que información no es conocimiento, que no solamente necesitamos más y mejor información sobre las decisiones rutinarias de la gestión escolar o de la administración institucional; es decir, informes sobre eficiencia terminal, deserción y abandono, calificaciones de los estudiantes para sostener o no becas, informes de rectores, o reportes para cubrir demandas de organismos como Conacyt; necesitamos también conocer con mayor precisión y profundidad las rutas y trayectorias de los estudiantes, el peso de su origen social, los factores institucionales que inciden en su desempeño académico, las formas de inserción laboral de los egresados o el análisis de los distintos tipos de empleadores que contratan a los egresados de posgrado.

El proyecto parte de un enfoque sociológico que consideramos pertinente y conceptualmente potente que es el de itinerarios vitales. ¿Cuáles son las características

de este enfoque? En primer lugar, el enfoque de itinerarios vitales afirma que las trayectorias de acceso, tránsito y egreso pueden explicarse o reconstruirse como una serie de transiciones individuales entre la escuela, la sociedad, la familia y el trabajo; es decir, no hay una sola transición sino varias a lo largo de los itinerarios. Éstas configuran diversas combinaciones en las condiciones sociales e institucionales que inducen a los individuos a tomar decisiones y construir estrategias para adaptarse a distintos contextos sociales, laborales y familiares. Todos los itinerarios vitales son multidimensionales y requieren de considerar variables complejas de carácter contextual, escolar, social, familiar e individual.

En segundo lugar, el enfoque sostiene que la educación es más que escolaridad. Entendemos por educación el resultado final de un proceso de adquisición de competencias que se realiza a lo largo de la vida de las personas, independientemente del medio y momento en que las haya adquirido; es decir mediante la escolarización, el trabajo, la capacitación y otras experiencias vitales o laborales. La escuela y el trabajo son dos espacios educativos fundamentales en las trayectorias de los individuos, y eso aplica en las trayectorias de los posgrados. Esto es, quienes llegan a los posgrados no son individuos que tienen una escolaridad de licenciatura básica, son también individuos que tienen una educación laboral muy importante, que no es considerada y es distinta a la de los estudiantes de la licenciatura. Los hombres y mujeres que llegan a las maestrías y los doctorados son individuos que tiene educación en sentido amplio, es decir, educación obtenida en la escuela y educación obtenida en el trabajo. Y esto los hacen



un segmento particularmente interesante del sistema nacional de educación superior.

Tercero, la educación se adquiere mediante itinerarios educativos complejos, de los que la escolaridad es un componente importante pero no el único. Este tipo de itinerarios se estructuran sin una secuencia prefijada de las diferentes experiencias educativas. En el caso del posgrado, durante los últimos años se han incorporado de forma acelerada poblaciones crecientemente diversas en edad, experiencia laboral y académica previa; creencias, deseos y expectativas personales, condiciones en que desarrollan sus estudios de maestría o doctorado, sus formas de inserción laboral en los mercados educativos, académicos y profesionales.

Cuarto, la educación es un proceso a lo largo de la vida y los momentos de las diferentes experiencias educativas se van ubicando de manera diversa en las trayectorias vitales de las personas como resultado de sus estrategias y sus oportunidades, los ritmos, modalidades, velocidad y complejidad de las trayectorias dependerá de las circunstancias individuales, sociales e institucionales que gobiernan los contextos vitales de los estudiantes.

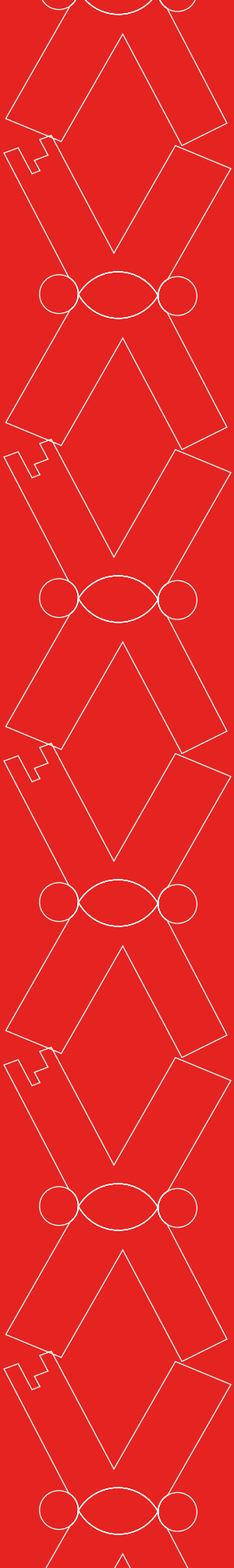
Quinto, los itinerarios educativos complejos implican también cambios en los momentos de la vida de las personas en que éstas acceden a la escolaridad, simultáneamente escolarizándose con otras modalidades de educación como la experiencia laboral, las combinaciones entre escolarización, educación y trabajo en el posgrado son múltiples y cambiantes.

Constatamos que estos itinerarios, a pesar de su diversidad, tienen una condicionante: están fuertemente influidos por la cantidad y calidad de la escolaridad

inicial. A la educación a lo largo de la vida acceden con mayor probabilidad aquellos que parten de una mayor y mejor escolaridad inicial, de ahí la importancia de la escolaridad obligatoria básica, los 12 años de escolaridad que están planteados en la Constitución Federal desde hace varios años, y de las tasas de cobertura y acceso a la educación superior.

Esta afirmación surge de la obtención de los datos del origen social y de la escolaridad de los padres de quienes acceden a los diferentes programas de posgrado. Están llegando al posgrado aquellos estudiantes cuyos padres tienen estudios de licenciatura trancos o terminados. En otras palabras, y esta afirmación es contundente, los estudiantes de posgrado son hijos de universitarios, no son hijos de no universitarios. Por eso la importancia de la escolaridad básica inicial, que en México es formalmente de 12 años. Asegurar el acceso y la permanencia de grandes poblaciones desde la primaria, la secundaria y el nivel medio superior, hasta la licenciatura no determina las posibilidades de acceso al posgrado. La escolaridad de los padres es muy importante.

Otra afirmación obtenida del proyecto, tenemos un giro de los enfoques del adecuacionismo -como lo ha llamado Jordi Planas- hacia las teorías del “encuadre”. Congruentemente con esta lógica de los procesos educativos y con los cambios en la demanda de trabajo, el encaje o incruste (*embedded*) entre personas educadas y trabajos se establece en las competencias detentadas por las personas, adquiridas por vías diversas y a través de sus itinerarios educativos complejos y las competencias requeridas por una determinada ocupación o trabajo.



Lo que vemos en el caso de posgrado es que la incrustación no es una relación de adecuación lógica entre las capacidades de los individuos y los puestos laborales, sino que hay una relación mucho más compleja entre las habilidades escolarizadas, educativas y la experiencia laboral que tienen los individuos con puestos de trabajo mucho más flexibles y cambiantes que lo que ocurre en las licenciaturas. Esto nos ayuda a entender de mejor manera cómo ocurren los procesos de transición del posgrado a la inserción laboral. Según datos obtenidos, muchos de los individuos que están en los posgrados, particularmente los que están concentrados en las áreas de ciencias sociales o ciencias económico-administrativas, son individuos que ya tienen una experiencia laboral previa y los posgrados que están cursando los mejoran relativamente en posiciones laborales que ya tenían. No están saliendo a buscar trabajo como hacen muchos estudiantes de licenciaturas.

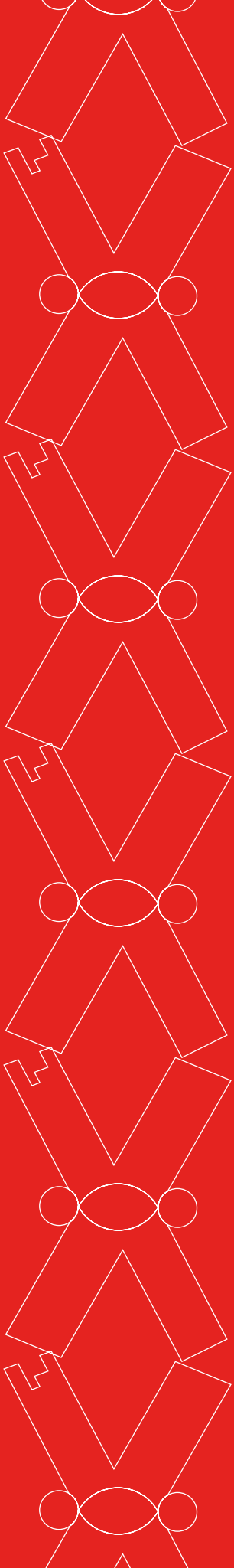
Para decirlo de otra manera, lo que hacen los posgrados es mejorar sus posiciones relativas en individuos que ya tienen una experiencia y puestos laborales previos. Nos referimos a aquellos individuos que están haciendo programas de maestría y doctorado en el campo de la educación, muchos de ellos son profesores en activo, que por determinaciones de políticas públicas o institucionales requieren obtener maestría o doctorado para mejorar la "habilitación profesional", para desempeñar sus tareas docentes o para desarrollar investigación; es decir, son individuos que ya trabajan en la educación, y que al obtener un doctorado mejoran su posición relativa; además que a las instituciones les sirve para obtener indicadores para mejorar la evaluación los programas de calidad de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIIIES)

o de los Consejos para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) porque van a tener programas donde su profesorado está más habilitado profesionalmente. Estos posgraduados no están saliendo a buscar cómo insertarse laboralmente.

Ese hecho es derivado de factores institucionales combinados con factores individuales. Es decir, está el incentivo, las instituciones los becan por dos o tres años, obtienen becas de Conacyt o de Prodep, para dedicarse exclusivamente al posgrado, para luego reincorporarse a los programas docentes o de investigación de sus instituciones, en el caso de la educación pública; en otros casos, los egresados de esos posgrados son los nuevos profesores en los miles de establecimientos privados que ofrecen educación superior y posgrado que requieren profesores que tengan maestrías y doctorados para poder mejorar el prestigio de sus ofertas educativas. En estos segmentos del mercado laboral, los individuos no están buscando trabajo, los empleadores educativos están para recibirlos.

Esto explica la amplia matrícula en los posgrados, no sólo son las ganas de estudiar el posgrado, sino que hay factores institucionales, sociales y económicos que explican los estímulos para que los individuos estén en los posgrados; hay un componente personal, voluntario, de interés intelectual genuino, sin duda, pero ese interés personal se combina con otros factores para poder tomar decisiones.

Otro elemento que estamos trabajando es que los posgrados mejoran el incruste entre oferta y demanda dependiendo de cuatro factores específicos. En primer lugar, de la calidad y cantidad de la escolaridad inicial y anterior de las personas. Segundo, de la capacidad de las distintas instituciones que generan las oportunidades



de educación que componen los itinerarios educativos complejos para hacerlas compatibles y reconocerse entre ellas. Tercero, de la capacidad de las personas para construir estrategias que aprovechen las oportunidades disponibles para construir sus itinerarios educativos complejos, que los individuos entre más capacidades tienen buscan mejores oportunidades laborales. Cuarto, de la capacidad de los empleadores para leer las com-

Conclusiones

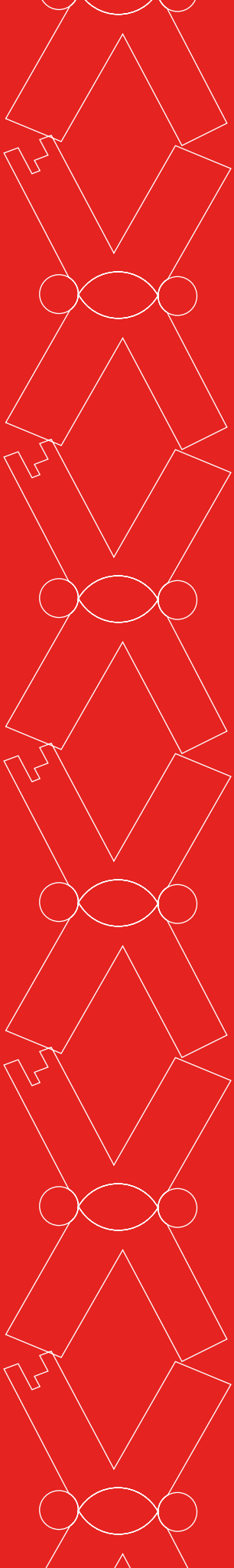
Las siguientes conclusiones son preliminares, y están sujetas a discusión. En principio podemos ofrecer cinco. Primero, el estudio de estudiantes y egresados de posgrado en México es aún incipiente. No obstante que es el nivel que presenta la mayor tasa de crecimiento, expansión y diversificación, no sabemos quiénes son sus estudiantes y sus egresados, quienes son los profesores, cómo y por qué ingresan al posgrado, qué hacen antes, durante o después de sus estudios, cómo se insertan laboralmente en las empresas o en las instituciones educativas. Tenemos una ignorancia oceánica sobre el tema, tenemos algunas aproximaciones importantes, pero no disponemos de sistemas de información que permitan asociar métodos de producción de conocimiento sobre el tema.

Segundo, es preciso diferenciar y asumir desde el principio la diversidad de los estudios de posgrado en términos de especialidades, maestrías y doctorados, de disciplinas y áreas a las que pertenecen, y de los tipos de instituciones que ofertan los programas. Intellectualmente tenemos que reconocer la diversificación digamos, salvaje de nuestro objeto de estudio. Es difícil trabajar con prejuicios y estereotipos sobre el posgrado;

petencias de las personas, adquiridas a través de los itinerarios educativos complejos. Estos elementos son los que estamos discutiendo, para ver cómo podemos construir variables complejas que nos permitan ofrecer algunas respuestas con muchos estudios de caso, con sistemas de información adecuados que permitan comparar estudios.

siempre tenemos que diferenciar, no son lo mismo las áreas de las ciencias exactas que de las ciencias sociales, son animales diferentes que se comportan de distinta manera, aunque compartan algunos rasgos básicos, tenemos que reconocer esa complejidad y diversidad. Las culturas disciplinarias, científicas, profesionales e institucionales juegan un papel importante en la configuración de las estrategias de estudiantes y egresados de posgrado.

Tercero, la perspectiva teórica de los itinerarios vitales es una herramienta que permite explorar analíticamente bases de datos institucionales para reconstruir trayectorias de acceso, tránsito y egreso de estudiantes de posgrado; también pueden auxiliar a incorporar información sobre empleadores de egresados de posgrado. No deberíamos estar solamente concentrados en el segmento de estudiantes y egresados, tenemos que conocer el comportamiento de los empleadores y hacerlo de manera distinta a como se hacen los estudios estándar de empleadores, que son encuestas de opinión sobre qué es lo que quieren y qué esperan de las universidades, lo que no sirve más que para dar reportes cuantitativos de lo que hacen las universidades y para



legitimar un conjunto de decisiones. Lo que sí sirve es saber dónde están los posgraduados y focalizar la atención en conjunto de empleadores específicos; algunos estudios muestran que frecuentemente los empleadores de posgraduados son empleadores que ya tienen un posgrado, que saben a quién están contratando, que son capaces de diferenciar a un licenciado de un maestro o de un doctor.

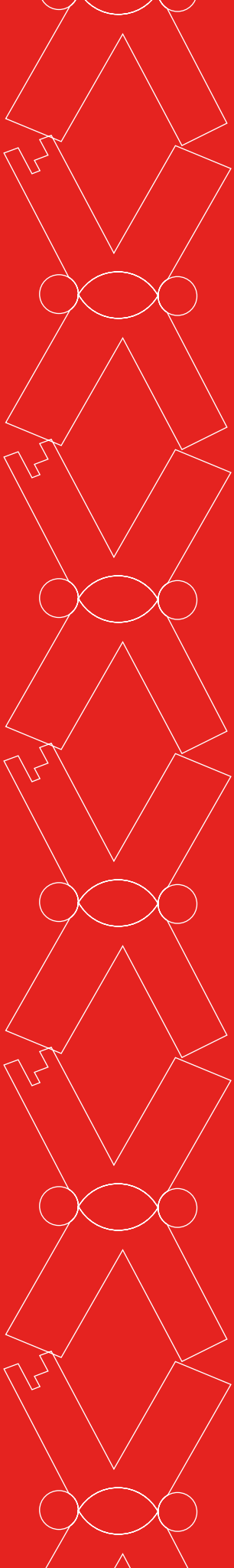
Es claro en el caso de los doctores, quienes normalmente se van a la educación superior o la investigación científica, un doctor que está orientado a la investigación tiene su nicho en centros de investigación o en instituciones de educación superior para dar clases en pregrado o posgrado; pero en maestría tenemos una mayor diversidad, no todos están en educación, y no todos están haciendo investigación, entonces necesitamos ver qué tipo de empleadores hay ahí. Estamos trabajando sobre la hipótesis que los empleadores de egresados de posgrado son empleadores que tienen posgrado, si esto es correcto es necesario saber el peso que tiene en las diferentes áreas y disciplinas para ver la intensidad que hay en la relación entre nivel escolar de los empleadores con el nivel de escolaridad de los egresados, es necesario examinar la intensidad y significación de la relación entre escolaridad de empleadores y egresados de posgrado.

Las relaciones entre individuos, contextos e instituciones forman parte de un ejercicio intelectualmente interesante y atrevido de sociología de itinerarios educativos complejos, es preciso avanzar en el diseño de sistemas informáticos de seguimiento de estudiantes y egresados de los posgrados hacia el diseño de sistemas de producción de conocimiento sobre estas condiciones.

Cuarto, desde una perspectiva de política pública, la información y conocimiento de los posgrados permitiría focalizar esfuerzos gubernamentales en torno a la construcción de mejores esquemas de gobernanza institucional a partir de la identificación de los factores críticos institucionales positivos y negativos que influyen sobre el desempeño y trayectoria de los estudiantes y egresados de posgrados.

Quinto y último, esta perspectiva, con estas cuatro consideraciones previas, nos han empujado analíticamente a reducir el propósito de construir una sociología de los itinerarios educativos complejos en torno a una cuestión que aún se discute. El propósito de un sistema de producción de conocimientos desde la perspectiva sociológica tendría que hacernos llegar a la formulación de cuáles son las relaciones causales que existen entre el comportamiento de las instituciones y los individuos en el nivel posgrado y los factores que determinan esos comportamientos; es decir, no agotar la investigación en términos de identificar los problemas que habitan el campo de posgrado sino tratar de establecer explicaciones sobre los mecanismos causales que determinan por qué los individuos están tomando decisiones para estudiar posgrados, por qué las políticas públicas se enfocan en crear un conjunto de oportunidades diversas, con impactos distintos en términos de posgrados y por qué las IES, particularmente las universidades, están tomando decisiones de política institucional para condicionar e intervenir sobre el comportamiento de los posgrados en las distintas áreas de conocimiento.

Esta es una conclusión muy elsteriana: no basta explicar y comprender los fenómenos, lo que hay que señalar son las causas de las cuales se derivan los fenóme-



nos, que es uno de los déficits que a veces tenemos los sociólogos. Podemos identificar problemas y comprender algunos de los fenómenos que tenemos como objeto de estudio, pero nos cuesta mucho trabajo identificar cuáles son las características de la complejidad causal de los fenómenos. Si esto es correcto, si podemos identificar la complejidad causal de los comportamientos en el posgrado, creo que estaremos en condiciones no solamente de ofrecer mejores explicaciones sobre un

fenómeno que está creciendo rápidamente, sino que podemos ofrecer alternativas de intervención no sólo sobre los problemas del posgrado, sino sobre las causas que determinan el comportamiento de los individuos y las instituciones en torno a los posgrados. Creo que ese es un desafío intelectual y analítico interesante, complicado, que ayudaría a tener una mejor base informativa y cognitiva sobre el tema de los posgrados en México.

La aportación de las trayectorias de trabajo en los proyectos laborales de estudiantes universitarios

Danahé Aleida Cortez García

Universidad de Sonora

danahe.cortez@gmail.com

Resumen

En México existen jóvenes que buscan ingresar a las Instituciones de Educación Superior como un medio para obtener un empleo que cumpla con sus expectativas de vida, para llegar a este objetivo, los jóvenes estudiantes perfilan estrategias que les permitan lograr sus metas, mismas que pueden ser orientadas por la experiencia laboral además de su formación académica.

Estudiar y trabajar mientras se cursa una licenciatura puede deberse a la necesidad económica, pero en muchas ocasiones se trata de una estrategia de aprendizaje o para adquirir experiencia profesional (Guzmán, 2004) para facilitar la inserción al mercado de trabajo, el

cual es percibido por los estudiantes como incierto e inestable. De acuerdo con esto, el objetivo de la presente investigación es explorar las trayectorias laborales de jóvenes estudiantes que cuentan con un trabajo al momento de la entrevista —la cual forma parte de este estudio—, sea corta, mediana o larga y conocer cómo es que esta experiencia orienta sus proyectos laborales.

Para el cumplimiento del objetivo anterior, se entrevistaron a 26 estudiantes de la Universidad de Sonora campus Centro, pertenecientes a las carreras de Sociología, Diseño Gráfico, Administración y Geología que se encontraban próximos a terminar sus carreras.

Palabras clave

Proyectos laborales, estudiantes que trabajan, trayectoria laboral, mercado laboral

Introducción

Los jóvenes estudiantes que ingresan a las instituciones de educación superior buscan un panorama con mejores oportunidades económicas, esperando que la formación profesional les asegure una mejor calidad de vida. Sin embargo, encontramos que las oportunidades laborales para un egresado de educación superior en México son escasas, ya que, según señalan las estadísticas, siete de cada 10 egresados tienen dificultades para integrarse al mercado laboral; asimismo, tres de cada 10 personas ocupadas que cuentan con estudios superiores no laboraron en las áreas para las que fueron formados, ello aunado al problema de los bajos salarios (Espíndola y Salazar, 2013).

Algunos jóvenes, además de tener el rol de estudiantes, se incorporan desde temprana edad a activi-

dades laborales como respuesta a demandas sociales o familiares. Las experiencias laborales les han permitido establecer una trayectoria de trabajo que, a su vez, les posibilita obtener diversas experiencias y aprendizajes con respecto a las actividades laborales. En la actualidad el panorama en que se encuentran los jóvenes para obtener un empleo está marcado por varios problemas, entre los que destacan un contexto laboral altamente competitivo, un deterioro de las condiciones laborales, así como un aumento en la ocupación de espacios en el mercado informal y el desempleo, por lo que es posible considerar que compaginar los roles de trabajador y estudiante puede tener beneficios al momento de enfrentarse con el mercado de trabajo.

Propuesta teórico-metodológica para la comprensión del proyecto laboral

La construcción de la noción de proyecto, concepto nodal para este trabajo, considera la subjetividad del estudiante que realiza actividades laborales. Se retoma la definición de proyecto de Guichard (1995) para quien éste representa algo más que un simple anhelo y lo concibe como algo sólido que está conformado a partir de su situación actual, de lo que el sujeto espera del futuro y los medios que emplea para conseguirlo. Se establece como una proyección hacia el futuro, que se contextualiza en las esferas a las que la sociedad occidental le brinda mayor importancia, como es estudiar y trabajar para construir su identidad en el tránsito de la

juventud a la adultez (Legaspi *et al.*, 2010). Es de esta manera que el proyecto laboral del joven tiene como propósito construir una visión a futuro en función de su experiencia.

Los proyectos laborales de los jóvenes apuntan hacia un futuro establecido, la búsqueda de un empleo está determinada por una evaluación de los medios disponibles y eficientes. La reflexión sobre los medios es tan importante como lo que se evalúa del presente y del futuro deseado, ya que es lo que lleva a definir los objetivos a los que apunta. Se toma en cuenta que no existe proyecto, más que cuando el individuo ha desarrollado,

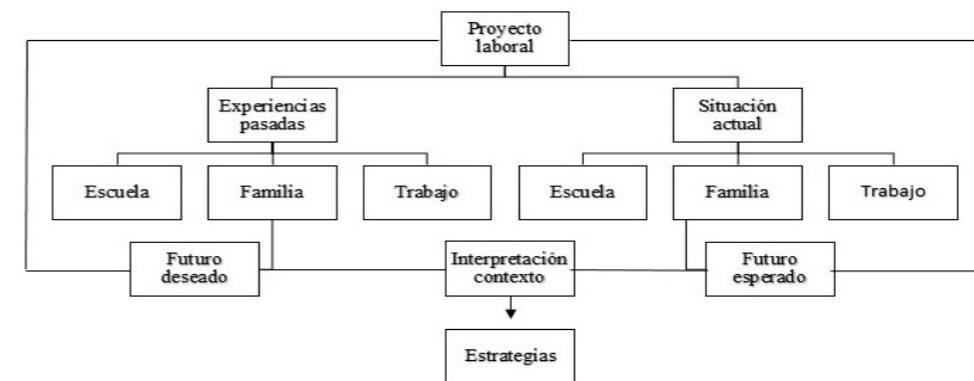
por sí mismo o con ayuda de otros, una reflexión, no sólo de los medios a emplear, sino de los motivos que apuntalan su intención.

De acuerdo con las teorías anteriormente referidas, los estudiantes pueden establecer proyectos en diferentes niveles; asimismo, pueden no tener ningún proyecto a futuro (Dubet, 2005). En este sentido, se considera al joven como estudiante, quien, a partir de sus experiencias de vida, entrelaza la trayectoria educativa con su pasado y construye un futuro; sin embargo, cuando los jóvenes combinan sus estudios con actividades laborales se agrega un componente a las experiencias de estudio y de vida. Se reconoce que los sentidos del trabajo son múltiples y bien pueden construirse a partir de la necesidad económica, ya sea para el sustento o para cubrir los gastos de los estudios, por aprendizaje, para obtener experiencia laboral, para lograr la independencia o para los gastos de consumo personal (Guzmán, 2004).

El proyecto laboral del estudiante trabajador se construye a partir de la imbricación de sus experiencias familiares, académicas y laborales, tanto pasadas como presentes; de la interpretación que hacen del contexto, así como de sus motivaciones y creencias que se expresan en la idea de un futuro deseado y otro esperado. De acuerdo con lo propuesto, se presenta el esquema analítico, el cual permite comprender la ruta de análisis de los proyectos laborales de los estudiantes que trabajan (Figura 1).

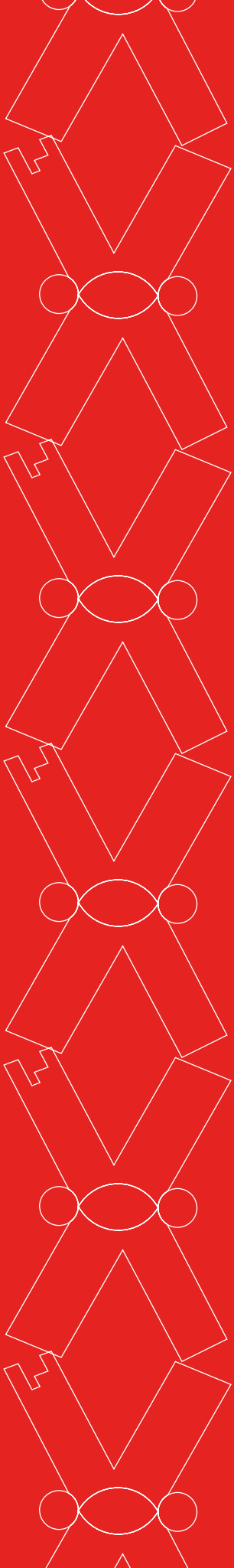
Con base en el esquema analítico presentado, la investigación se centra en la subjetividad del joven estudiante; asimismo, en la forma en que los estudiantes orientan sus proyecciones a partir de sus experiencias laborales. Para ello, la descripción y la interpretación son los recursos metodológicos principales.

Figura 1. Esquema analítico



Fuente: Elaboración propia.

La selección de entrevistados se dio a partir de un muestreo teórico que se realizó con criterios de tipo analítico. No se delimitó una muestra a partir de características particulares, sino que ésta se fue definiendo a lo largo del trabajo de campo, en función de la matrícula de las carreras, la disponibilidad de los entrevistados y la saturación teórica. El primer criterio de inclusión fue ser joven, pues se buscaba indagar en sus discursos la percepción de su momento histórico y la manera como se apropian de los cambios sociales, desde condiciones de existencia diversas (Reguillo, 2000). Se centró el trabajo en el caso de la Universidad de Sonora y particularmente en cuatro programas académicos que resultaran ilustrativos, de acuerdo con la participación en el mercado laboral y la diversidad de ofertas de trabajo al egresar de la universidad. De esta manera, las carreras elegidas fueron Administración de Empresas, Sociología, Diseño Gráfico y Geología.



Un criterio de importancia es que la mayoría de los estudiantes entrevistados se encontraban en los últimos semestres de la carrera. Se considera que en los semestres finales los jóvenes están propensos a reflexionar sobre su egreso de la universidad. Los estudiantes que

se eligieron para esta investigación cursaban del quinto al noveno semestre y algunos que se mantenían en la universidad de forma irregular. Asimismo, cada uno de los participantes laboraba al momento de la entrevista.

Características de los participantes

La edad de los participantes oscila entre los 20 y 27 años, la media es de 22. Los estudiantes que son mayores por lo regular se encuentran cursando una segunda carrera o tienen una situación académica irregular, por lo que sólo están cubriendo materias faltantes o rezagadas.

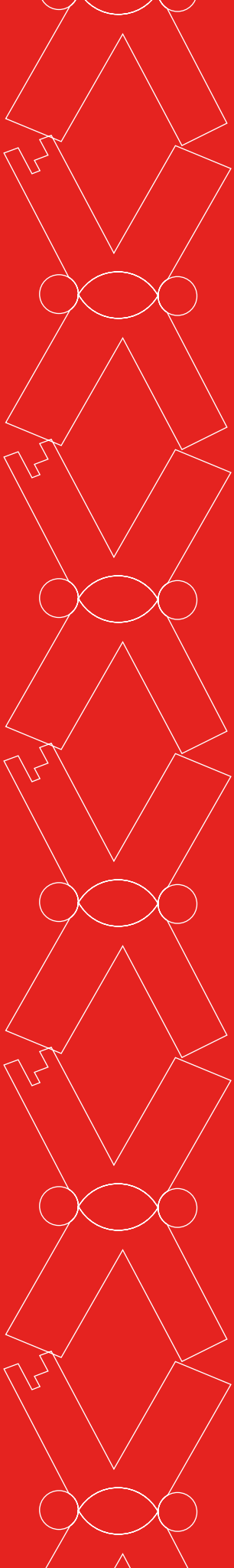
Del total de los participantes de esta investigación, 12 son hombres y 14 mujeres, dos viven en concubinato y dos tienen hijos, que declaran no fueron planeados, el resto son solteros. Las mujeres predominan en las carreras de Diseño Gráfico y Sociología y los hombres son mayoría en las carreras de Administración y Geología.

De los 26 estudiantes entrevistados, 42 por ciento se identifican en un nivel socioeconómico bajo y 46 por ciento se percibe a sí mismo como de clase media alta, por lo que no creen enfrentar necesidades económicas fuertes; el 12 por ciento restante se percibe como clase media. Los ingresos son variables ya que algunos participantes no son independientes y la contraparte de los participantes reportan ser foráneos, factor que implica diferentes tipos de gastos.

Los proyectos laborales y la subjetividad del estudiante trabajador

Los estudiantes que participaron en esta investigación tienen la necesidad de trabajar y la mayoría cuenta con una trayectoria laboral larga. Con relación a los proyectos laborales, 80 por ciento de los entrevistados tiene una idea de lo que quieren hacer y encuentran la forma de conseguirlo, sus reflexiones oscilan entre las oportunidades y las estrategias que pueden trazar para cum-

plir sus metas. El 20 por ciento restante se encuentra indeciso, o bien, su proyecto laboral no está definido, por lo que puede considerarse como un bosquejo no terminado. A diferencia del planteamiento de Dubet (2005), quien identifica a estudiantes que no tienen plan laboral, de los jóvenes que se entrevistaron para esta investigación, no se observó una ausencia de proyecto,



sino el bosquejo de éste; si bien, no está definido, no se podría afirmar la ausencia de un proyecto laboral.

Con el propósito de mostrar los distintos tipos de proyectos que los estudiantes construyen, se distinguen cinco grupos: estudiar la maestría al egreso de sus estudios superiores, combinar trabajo y estudios de posgrado, trabajar después del egreso, tener un negocio propio y aquellos estudiantes que tienen proyectos difusos.

Los estudiantes que consideran cursar la maestría, buscan mejorar sus oportunidades laborales futuras compitiendo en el mercado con un nivel de especialidad a la vez que dan continuidad a su carrera. Los estudiantes que tienen este proyecto al egreso de la universidad lo consideran de forma inmediata y de tiempo completo, teniendo como característica la vocación y la búsqueda de prestigio.

En este sentido, existen los estudiantes que trabajan y consideran continuar sus estudios, pero que no planean dejar sus actividades laborales durante el posgrado, ya que visualizan un panorama de mejores oportunidades profesionales; sin embargo, para estos jóvenes es importante seguir trabajando para su manutención. La remuneración económica es el motivo principal para quienes tienen este proyecto laboral ya que uno de los factores principales para considerar el posgrado es la beca de manutención que otorga el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt).

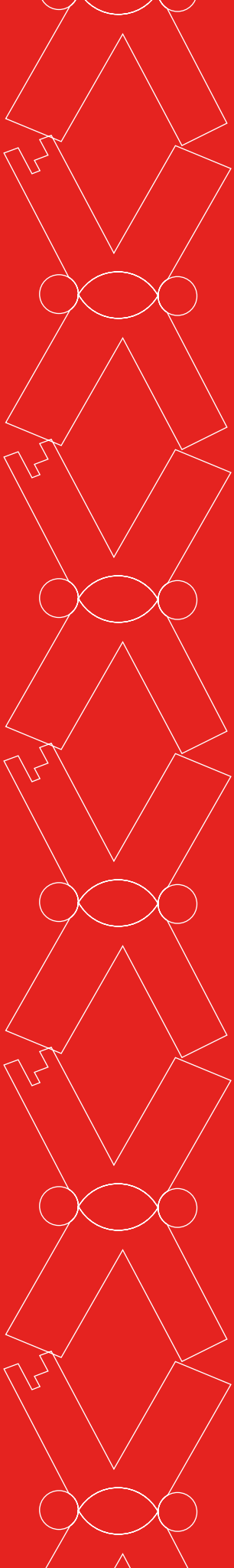
Otro grupo de estudiantes no consideran el prestigio que otorga contar con un posgrado, ni la oportunidad de hacerse acreedor de una beca federal, sino que buscan iniciar su experiencia profesional insertándose en el mercado laboral de manera inmediata. Las características de este grupo de estudiantes rondan en la necesidad

económica, la independencia y la emancipación. Si bien la necesidad de tener mayor instrucción para obtener mejores trabajos es un punto crucial para quienes tienen dichos proyectos laborales, para este grupo la importancia reside en posicionar como prioridad la condición económica, la independencia y el fortalecimiento de una trayectoria laboral que permita presumir de más experiencia en su disciplina.

Para ellos el futuro se presenta en forma de plazos, y aunque algunos tenían planes inmediatos, otros estaban enfocados en un proyecto laboral a largo plazo, particularmente alguno que se uniera con un plan de vida, como por ejemplo tener un negocio propio. Dicho proyecto es aquel en el que se sabe que lo imaginado no será inmediato, sino que se reconoce la necesidad de tiempo y esfuerzo para lograr una meta de esta índole, la intención es tener algo que asegure un ingreso económico y no depender de una institución para recibir una remuneración económica. Los demás trabajos posibles a lo largo de la trayectoria laboral profesional se subordinan ante este objetivo, ya que cuanto mejor sea en su área de trabajo, más posibilidades existen de tener la remuneración necesaria para abrir su negocio.

De la misma forma que se encontró a aquellos estudiantes que tenían proyecciones enfocadas en su actividad laboral después del egreso de sus estudios superiores, existen quienes tienen proyectos con diferente estructura. Una minoría (cuatro estudiantes de un total de 26), presentaron discursos difusos sobre su proyecto de trabajo, ya que consideraron cambiar de programa de estudios o estudiar una carrera que se ajuste a sus intereses.

Las reflexiones presentadas en este artículo permiten mostrar que los jóvenes conocen el contexto al que



se enfrentarán al momento de egresar de la universidad. Encontramos estudiantes preocupados por su situación económica y esto les ha permitido conocer el estado del mercado profesional actual y saber que existe la posibilidad de acceder a becas federales. Quienes aún no han

Las trayectorias laborales y su aportación a la estructura de un proyecto laboral

Las trayectorias laborales de los estudiantes aportan a la elaboración de un proyecto laboral futuro. De acuerdo con sus motivos de trabajo y experiencias, podemos aproximarnos al entendimiento de la subjetividad de una nueva figura estudiantil y a las estrategias que elaboran para sortear un contexto laboral incierto.

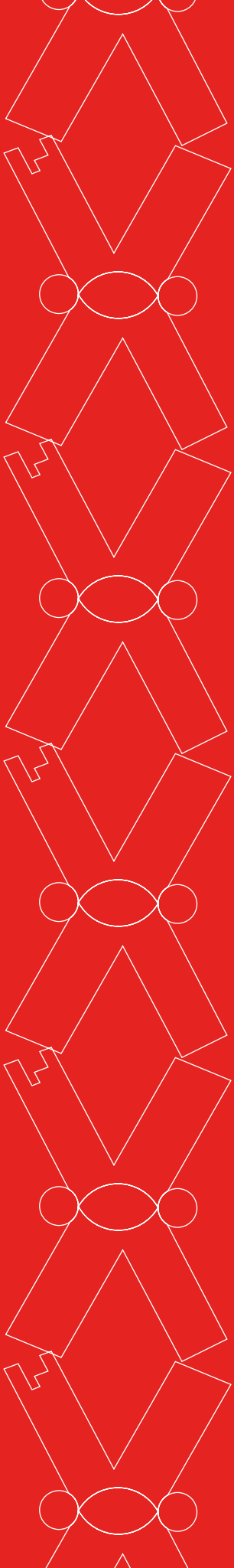
En el análisis de las trayectorias laborales, se encontró que 70 por ciento tiene trayectorias medias a largas y el 30 por ciento restante tiene poca experiencia laboral, considerando que al momento de la entrevista los estudiantes se desempeñaban en su primer o segundo trabajo. Dicho análisis se lleva a cabo a partir de los motivos por los que realizan sus actividades laborales y en función de su experiencia.

Para los jóvenes que han tenido un trabajo adicional al actual o es el primer trabajo que tienen, se aprecia que son estudiantes que buscan su consumo personal. La aportación económica que realizan a un núcleo familiar es nula, aún dependen de sus padres y el próximo movimiento que esperan llevar a cabo después de insertarse al mercado laboral es buscar su independencia y emancipación, ya que habían tenido el apoyo económico

considerado dejar su condición de estudiante tratan de ajustar sus deseos a un mercado laboral, el cual perciben como competitivo y por ello procuran establecer estrategias que les aseguren un futuro laboral y estabilidad económica.

y familiar para estudiar sin necesidad de un trabajo destinado a su manutención. En función de lo anterior, es posible señalar que hay dos formas en que el trabajo orienta el proyecto laboral de los estudiantes. En primer lugar, y en caso de que el trabajo no esté relacionado con lo que están estudiando, dicha ocupación es para mantener el consumo personal; en segundo lugar, si el trabajo está relacionado con los estudios, éste les permite recabar información sobre el mercado laboral, además de obtener aprendizajes propios de la disciplina y proyectarse como profesionistas.

El grupo de estudiantes que ha tenido una trayectoria laboral mediana, considerando el trabajo actual y de dos a tres trabajos previos, destaca que ha logrado su manutención. Estos estudiantes se encuentran en un periodo de la vida en el que consideran el apoyo económico de los padres en menor medida que cuando iniciaban sus actividades laborales. La idea de la independencia se encuentra latente, ya que han construido una confianza basada en la experiencia laboral; es así como se acercan a la emancipación y conforme acumulan experiencia de trabajo, comienzan a percibir mayor estabilidad



en sus actividades. Por su parte, la trayectoria laboral mediana habilita al estudiante para contar con un más definido proyecto laboral, toda vez que los jóvenes han desarrollado confianza y seguridad, lo que les permite elegir aquellos trabajos que, además de aportar a su manutención, contribuyan en su carrera profesional.

El tercer grupo lo integran estudiantes que han tenido cuatro o más trabajos en su trayectoria laboral. Para este grupo la necesidad, aunque presente, no es un factor determinante ya que después de años de realizar

Conclusiones

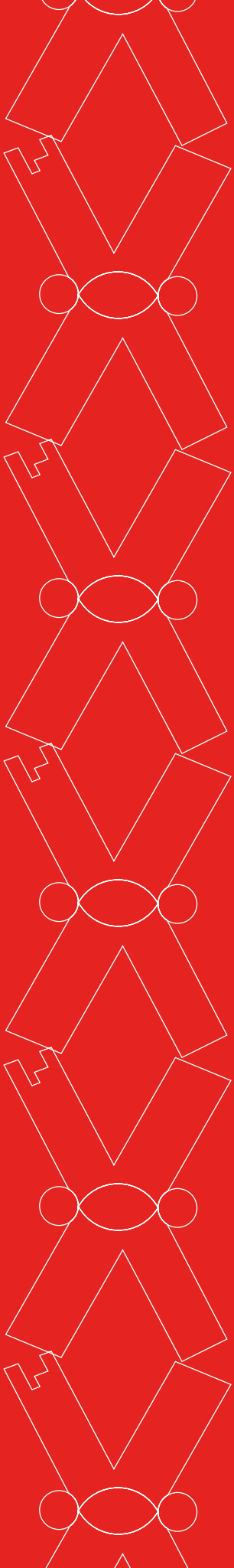
En un contexto en donde el panorama laboral está en constante cambio, el conocimiento de la subjetividad del estudiante de educación superior respecto de la situación laboral, permite acercarnos a la forma en que la sociedad, conformada en una tercera parte por jóvenes, se enfrenta a dicho panorama. Al enfocarnos en la figura de los jóvenes estudiantes universitarios que trabajan es posible afirmar que combinar el estudio con el trabajo orienta y estructura sus proyecciones profesionales hacia el mercado laboral.

La trayectoria laboral con que cuentan los estudiantes ya sea corta, mediana o larga, les permite obtener aprendizajes relacionados con la vida laboral y el mercado de trabajo, situación que un estudiante de tiempo completo no experimenta hasta el momento de graduarse de la universidad. Considerando que la experiencia laboral es uno de los requisitos más frecuentes en el mercado laboral, podemos concluir que los estudiantes que además de tener una carrera profesional tienen una

actividades laborales de manera rutinaria, el sentido del trabajo se ha modificado, de forma que realizan esta actividad como una oportunidad de encontrar estabilidad. Encontramos que la trayectoria laboral larga, no aporta solamente a la construcción y orientación de un proyecto laboral, también colabora en un proyecto de vida, ya que permite a los estudiantes reflexionar sobre un futuro en el que tengan mayor confianza, sean capaces de discernir los mejores trabajos e inicien en la búsqueda de mejores salarios y puestos laborales.

trayectoria laboral amplia con diversos trabajos en su currículum, se ubican en una posición ventajosa comparada con los jóvenes competidores sin experiencia de trabajo.

Las aportaciones de la trayectoria y la medida en la que orientan las reflexiones sobre el trabajo futuro están mediadas por la cantidad de trabajos que han tenido los estudiantes. La relación es directamente proporcional, a mayor experiencia, más aptitud para el trabajo; sin embargo, se observa que la cantidad de trabajos realizados proporciona características específicas. En el caso de una trayectoria laboral corta, aumentan los niveles de confianza, seguridad y autoestima; mientras que, en una trayectoria mediana existe la posibilidad de obtener experiencia profesional e independencia. En última instancia, pero con mayor impacto, quienes tienen una trayectoria laboral larga, la experiencia les provee del conocimiento suficiente para que el proyecto laboral ofrezca aportaciones al proyecto de vida y así en vez



de ver el proyecto laboral como una relación inmediata entre el estudio y el trabajo, adquiere significado como algo estructurado y con extensiones a largo plazo.

El trabajo durante los estudios puede verse desde distintas perspectivas; en el presente artículo se analizó desde la perspectiva de las trayectorias laborales. Dicha actividad puede proporcionar a los jóvenes estudiantes diversas experiencias y con ello, dotarlos de herramientas para enfrentarse a un contexto laboral incierto, cambiante y competitivo.

Referencias

- Dubet, F. (2005). "Los estudiantes", en *CPU-e. Revista de Investigación Educativa*. 1. Disponible en: <http://www.uv.mx/cpue/num1/inves/estudiantes.htm>. Consultado el 19 de julio de 2018.
- Espíndola, M. y Salazar, C. (2013). "Dificultades de empleo para los jóvenes", en: Calva, J.L. (Coordinador), *Los jóvenes de hoy presente y futuro*. México: Consejo Nacional de Universitarios.
- Guichard, J. (1995). *La escuela y las representaciones de futuro de los adolescentes*. Barcelona, España: Alertes S.A.
- Guzmán, C. (2004). *Entre el estudio y el trabajo. La situación y las búsquedas de los estudiantes de la UNAM que trabajan*. México: UNAM. Disponible en: <https://www.crim.UNAM.mx/web/node/911>. Consultado el 19 de julio de 2018.
- Legaspi, L.; Duro, L.; Lavatelli, L.; Moulia, L.; De Marco, M.; Schwatzer, L.; Alsenon, G. (2010). *Visiones y expectativas sobre el trabajo. Estudio de jóvenes de circuitos educativos diferenciados*. Facultad de psicología-UBA. Anuario de investigaciones. Volumen XVIII. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139946076>. Consultado el 19 de julio de 2018.
- Reguillo, R. (2000). "Pensar en los jóvenes, un debate necesario", en: *Emergencias de las culturas juveniles. Estrategias del desencanto*. México: Grupo Editorial Norma. Disponible en: https://www.iberopuebla.mx/sites/default/files/bp/documents/emergencia_de_culturas_juveniles_estrategias_del_desencanto_0.pdf. Consultado el 19 de julio de 2018.
- Shütz, A. (2003). *El problema de la realidad social*. España: Amorrotu editores.

Diagnóstico de competencias de ingreso a las licenciaturas en modalidad virtual

María Hortensia Zúñiga Sánchez

Universidad de Guadalajara

maestra.hortensiaz@gmail.com

Eduardo González Álvarez

Universidad de Guadalajara

eduardo@redudg.udg.mx

Resumen

En este artículo se presentan los principales resultados de la investigación sobre el grado de desarrollo de competencias que muestran los aspirantes a los programas de licenciatura en modalidad virtual del Sistema de Universidad Virtual (SUV) de la Universidad de Guadalajara. El proceso de selección se realiza mediante un curso similar a los que se imparten a lo largo de la carrera. La intención es valorar en qué medida el proceso contribuye a seleccionar a los mejores candidatos o sólo permite identificar sus competencias de ingreso, y cómo se diferencia de las pruebas estandarizadas.

Se optó por una investigación de tipo descriptivo-observacional y transversal, por lo que los datos son de un sólo momento en un tiempo único. La población de estudio fue de 713 alumnos que representa 80 por ciento de los aspirantes a las diferentes licenciaturas ofertadas

por el SUV (Biblioteconomía, Educación, Tecnologías de la Información, Gestión Cultural y Administración de las Organizaciones) para el ciclo escolar 2015 B (Sistema de Universidad Virtual, 2013), que cubrieron el total de las actividades y que aprobaron el curso de selección.

Los principales hallazgos muestran que las competencias menos desarrolladas son las sistémicas e instrumentales, por lo que requerirán apoyo en casos especiales a lo largo de la carrera o previo a su ingreso. En la comparación por programas se observó que la competencia sistémica de la administración del tiempo presenta un nivel bajo en el caso de los aspirantes a la licenciatura en Biblioteconomía. En las competencias instrumentales, a nivel general, se identificó la necesidad de instrumentar cursos en el manejo de paquetería.

Palabras clave

Proceso de selección, competencias, educación en línea, educación superior

Introducción

La situación demográfica en las últimas décadas en México ha tenido como resultado que la población en edad de cursar estudios superiores aumente de una manera significativa, lo que ha provocado un incremento en la demanda de servicios educativos de dicho nivel. En este contexto, ha emergido la educación superior virtual como opción para cubrir las necesidades de personas que, por diversos motivos, no les es posible asistir a clases a un lugar y en un horario determinado. De la misma manera, se han pensado diferentes formas para seleccionar a los aspirantes que, después de haber aprobado exámenes, entrevistas o cualquier otro filtro, se convierten en alumnos.

El SUV de la Universidad de Guadalajara ofrece desde hace años la posibilidad de estudiar licenciaturas en línea. En sus inicios se aplicaron exámenes estandarizados para la selección de los alumnos; sin embargo, por tratarse de una modalidad no tradicional (Sistema de Universidad Virtual, 2005), se optó por implementar un curso que fuera similar a los que se llevan de manera regular una vez que se ingresa. En este sentido, el presente estudio analiza los puntajes obtenidos en dicho curso por los alumnos que ingresaron en el ciclo 2015 B.

El análisis se estructuró con base en el proceso de selección que tiene como propósito elegir a los más aptos a partir de mecanismos de evaluación establecidos por la institución. En este caso, el mecanismo es el

curso de selección que está diseñado en el marco de la teoría del pensamiento complejo en donde los aspirantes ponen a prueba su conocimiento desde diferentes disciplinas. A partir de la resolución de un caso deben mostrar las evidencias de las acciones para su solución, dichas acciones están relacionadas con las competencias instrumentales, interpersonales y sistemáticas que se muestran y se evalúan. Las variables observadas son 15 competencias básicas, de cada una, los aspirantes obtienen una calificación a partir de la cual se determina el porcentaje de desarrollo de dicha competencia que logra cada alumno aceptado. El Cuadro 1 muestra las variables señaladas.

Los resultados del análisis permiten identificar, de manera agregada, que el grado de desarrollo de las competencias instrumentales y sistémicas es de medio a alto, alcanzando 98 por ciento y las competencias interpersonales se encuentran en un grado de desarrollo de medio a bajo, ya que sólo obtuvieron 77 puntos porcentuales. Sin embargo, de manera desagregada, es decir, al observar los resultados de cada una de las competencias, se encontró que el manejo de paquetes de computo básicos como es PowerPoint, Word y Excel se encuentran solamente con 50 por ciento de desarrollo, lo que implica que los alumnos presentarán rezagos en los primeros semestres de la licenciatura.

Cuadro 1. Variables relacionadas con las competencias básicas

Clasificación de la competencia	Programa Educativo	LED	LAO	LTI	LGC	LBI
Instrumental	Manejo de PowerPoint	3%	3%	3%	3%	3%
Instrumental	Manejo de foro	5%	5%	5%	5%	5%
Instrumental	Manejo portafolio	5%	5%	5%	5%	5%
Instrumental	Manejo de Word	7%	7%	7%	7%	7%
Instrumental	Manejo del Programa Excel	0%	5%	4%	0%	5%
Instrumental	Producir escritos claros y estructurados	8%	8%	8%	8%	8%
Sistémica	Administración del tiempo	10%	10%	10%	10%	10%
Sistémica	Búsqueda y solicitud de información	8%	8%	8%	8%	8%
Sistémica	Identificar ideas centrales, perspectiva y propósitos del autor en un producto comunicativo	8%	8%	8%	8%	8%
Sistémica	Identificar relaciones de causa y efecto	8%	8%	8%	8%	8%
Sistémica	Analizar críticamente y fundamentar posturas	8%	5%	6%	10%	8%
Sistémica	Representar relaciones cuantitativas	2%	5%	10%	5%	5%
Sistémica	Reflexión metacognitiva en torno al propio proceso de desempeño	8%	8%	8%	8%	8%
Sistémica	Construir argumentaciones para exponer las ideas propias	13%	10%	5%	10%	7%
Interpersonal	Construir discusiones grupales	7%	5%	5%	5%	5%
Total		100%	100%	100%	100%	100%

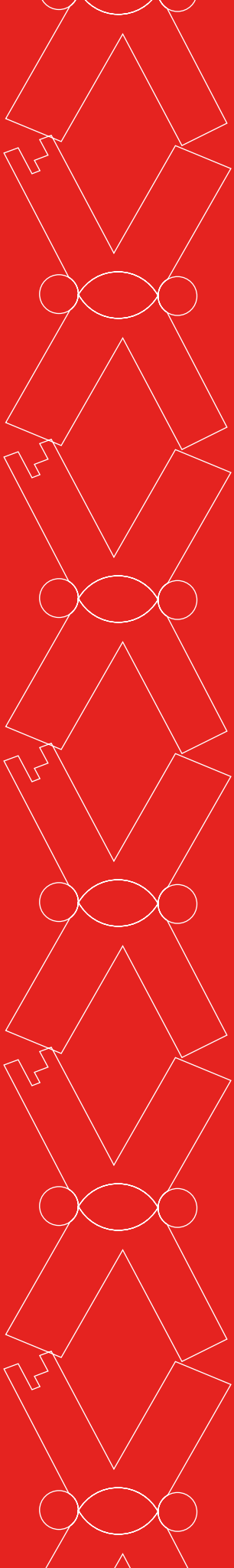
Fuente: Ponderación utilizada para establecer los puntajes de ingreso. Coordinación de Evaluación.

Antecedentes

A mediados de la década de los ochenta, en la educación superior en México se dio una expansión en la matrícula, de tal forma que la demanda superó a la oferta. A partir de ello, las instituciones han requerido establecer mecanismos de selección objetivos y transparentes que permitan decidir el ingreso en función de los mejores criterios disponibles. La mayoría de las instituciones de educación superior del país, tanto públicas como privadas, han optado por aplicar exámenes de ingreso, “considerando que este tipo de instrumentos permite ordenar a los estudiantes respecto a su desempeño comparado con el grupo que presenta el examen, pero también orienta respecto al dominio de contenidos y habilidades definidos como relevantes para cursar estudios superiores” (Chain, Cruz, Martínez, & Jacome, 2003, p. 3).

En el Sistema de Universidad Virtual se optó por utilizar este tipo de exámenes estandarizados, pero al detectar que no evalúan algunas de las competencias requeridas para estudiar en la virtualidad y que no pueden ser evaluadas en un momento único, fue necesario revisar el proceso (Chain, R. J., & Rosales, O., 2000). Se propone observar y evaluar a los aspirantes durante situaciones similares a las que viven como estudiantes virtuales a través de un curso que actualmente se lleva a cabo para seleccionar, entre los aspirantes, a los que se convertirán en alumnos del SUV. Los programas que son candidatos para la observación son las licenciaturas en: Bibliotecología, Educación, Tecnologías e información, Gestión Cultural y Administración de las Organizaciones.

En este contexto, y ante la ausencia de estudios que determinen el nivel de predictibilidad del curso de selección que se aplica en el SUV para pronosticar el éxito



escolar (o no éxito) de los estudiantes admitidos, se pretende responder la siguiente pregunta: ¿cuál es el grado de pericia de las competencias básicas para el trabajo en línea de los estudiantes admitidos a los programas de licenciatura en su promoción 2015 B, con relación a los requerimientos de la licenciatura?

La relevancia y pertinencia de este primer acercamiento a los procesos de selección en modalidades no convencionales, es que identifica el nivel de desarrollo de las competencias básicas con las que ingresan los

Modelo explicativo

Los principales postulados en los que se basa la fundamentación metodológica se resumen en los siguientes puntos (ver Esquema 1):

- Todo proceso de selección tiene como propósito elegir a los más aptos, bajo el principio que para que haya elección es necesario que el número de candidatos postulantes sea mayor que el cupo fijado por la institución y que la decisión de quiénes ingresan es principalmente por una elección institucional (no una decisión personal del aspirante) a través de los mecanismos de evaluación establecidos. En este caso un curso de selección bajo el criterio de evaluación inicial y diagnóstica.
- El marco es la teoría del pensamiento complejo, cuyo postulado principal es que, para la resolución de un problema de la vida cotidiana los suje-

estudiantes, y da pauta a investigaciones más profundas; la ausencia de trabajos similares hace que ésta sea una investigación novedosa que sin duda nos ubica como pioneros en este tipo de estudios.

El enfoque de las carreras es teórico-práctico, puesto que sus características requieren de un sólido sustento teórico y, al mismo tiempo, una excelente aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridas. Por ello, algunas de las competencias evaluadas serán de suma importancia para el logro de este fin.

tos tienen que poner a prueba sus saberes, mezclando diferentes disciplinas y concatenando sus conocimientos para encontrar la solución adecuada. Y en el proceso de selección se pone como eje la resolución de un caso, en el que tendrá que ir evidenciando una serie de acciones que le permitan dar solución a la problemática presentada.

- Esta serie de acciones o tareas, son denominadas competencias, clasificadas en instrumentales, interpersonales y sistémicas (González y Wagenaar, 2003; Escalona y Locertales, 2007) que implican destrezas o habilidades metodológicas, de relaciones personales y de pensamiento complejo. Requeridas para la resolución del problema y bajo la modalidad en línea, es decir las competencias digitales.

Cada una de las competencias deben demostrar un nivel de logro o desempeño que permita medir, a través de un puntaje, la viabilidad de ingreso al programa educativo. Pero al mismo tiempo, se pueda inferir que una vez que el aspirante adquiera el estatus de alumno, éste podrá permanecer y finalizar el programa.

Para determinar el grado de pericia de las competencias de ingreso de los estudiantes admitidos y su correspondencia con las exigencias del programa, que es el objetivo general de la investigación, se propusieron los siguientes propósitos.

1. Conocer desde la literatura las diversas posturas teóricas desde las cuales se han analizado las competencias básicas para el trabajo en línea.
2. Describir las competencias básicas de ingreso que requiere el programa educativo de la licenciatura en Bibliotecología.

Se utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo-observacional y transversal, donde se "recolectan datos en un sólo momento, en un tiempo único, para describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede" (Hernández Sampieri *et al*, 2006, p. 208). Para esta investigación y para efectos de muestreo, se establecieron los siguientes criterios:

Los alumnos que cumplen con estos requisitos son 713 aspirantes, que conforman la población de estudio. Las variables observadas son quince competencias básicas según se observa en el Cuadro 3, las cuales fueron clasificadas de acuerdo con la tipología de competencias, y ponderadas a partir de la rúbrica para determi-

Cuadro 2. Clasificación y definición de las competencias

Competencia	Descripción
Instrumentales	Son aquellas que tienen una función instrumental, y que pueden ser a su vez cognoscitivas, metodológicas, tecnológicas, y lingüísticas.
Interpersonales	Aquellas que tienden a favorecer los procesos de interacción social y comunicación.
Sistémicas	Capacidad para combinar la comprensión, sensibilidad y conocimiento, para permitir al individuo ver cómo las partes de un todo se relacionan y se agrupan.

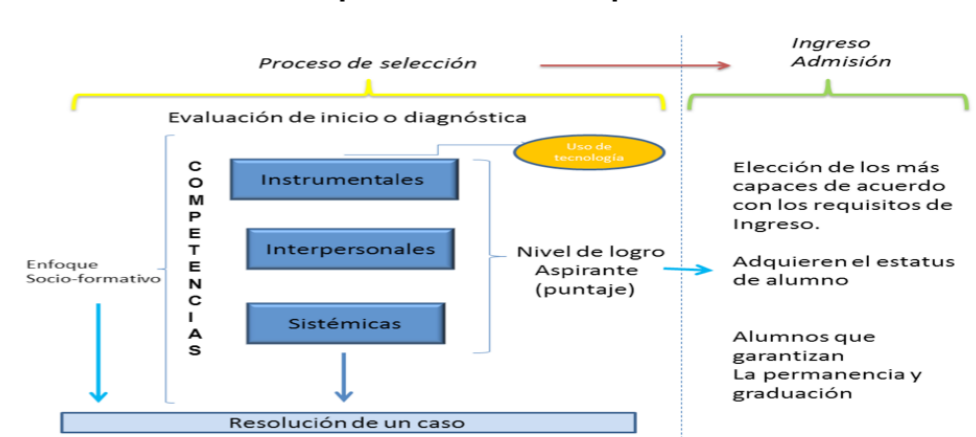
Fuente: Elaboración propia con base en: González y Wagenaar (2003); y Escalona y Locertales (2007).

Cuadro 3. Criterios de inclusión y exclusión de la muestra

Inclusión	Exclusión
-Estatus de Aspirante al ciclo 2015B. -Aspirantes que hubieran cubierto el total de actividades del curso de selección. -Aspirantes con condición de aprobados en el curso de selección.	-Estatus diferente al de aspirante. -Los aspirantes que no corresponden al ciclo 2015B -Aspirantes que no cubrieron la totalidad de actividades. -Aspirantes con condición de no aprobados.

Fuente: Elaboración propia.

Esquema 1. Modelo Explicativo



Fuente: Elaboración propia.

nar su grado de desarrollo, categorizándolas en baja, media y alta.

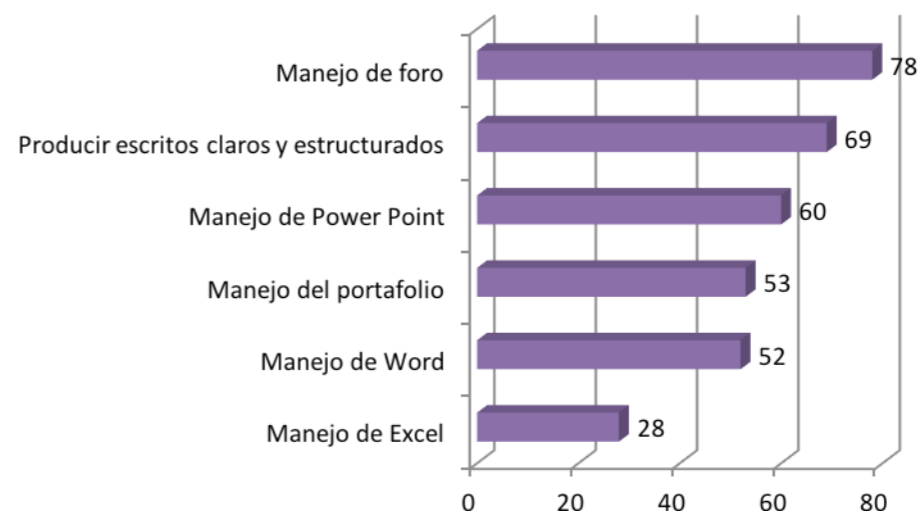
Se identificó de forma agregada que los aspirantes a la licenciatura tienen un nivel de desarrollo en las competencias instrumentales y sistémicas de medio a alto, alcanzando 98 por ciento, y las segundas de 95 puntos porcentuales. Las competencias interpersonales alcanzan 77 por ciento de desarrollo entre medio y alto, lo que implicará que a lo largo de la carrera podrán desarrollarse sin problema.

Sin embargo, al analizar estos datos de forma desagregada se puede observar en la Gráfica 1 que es necesario un mayor dominio de software, paquetería básica, para el envío de trabajos; el porcentaje es de alrededor de 50 puntos, lo que implicará realizar acciones para fortalecer durante la carrera, en particular el manejo de Excel. También resulta interesante ver que el manejo del foro es el porcentaje más alto obtenido, se explica por el hecho de requerir las mismas habilidades de un chat en la vida cotidiana. En particular para un profesionista la habilidad de producir escritos claros y bien estructurados es una de las competencias esenciales, en este caso más de la mitad de los aspirantes tiene el nivel más adecuado de desarrollo.

En cuanto a la diferencia por programa educativo, se identifica que no hay discrepancias significativas en la mayoría de las competencias, salvo en el manejo de Excel en el que 37 por ciento de los aspirantes a la licenciatura en Tecnologías e Información demostraron mayor nivel de desarrollo.

Es importante señalar que las competencias más complejas son las sistémicas, ya que requieren de la integración de más de una habilidad y conocimiento, los aspirantes tienen que recurrir a sus experiencias

Gráfica 1. Competencias Instrumentales (Porcentajes)

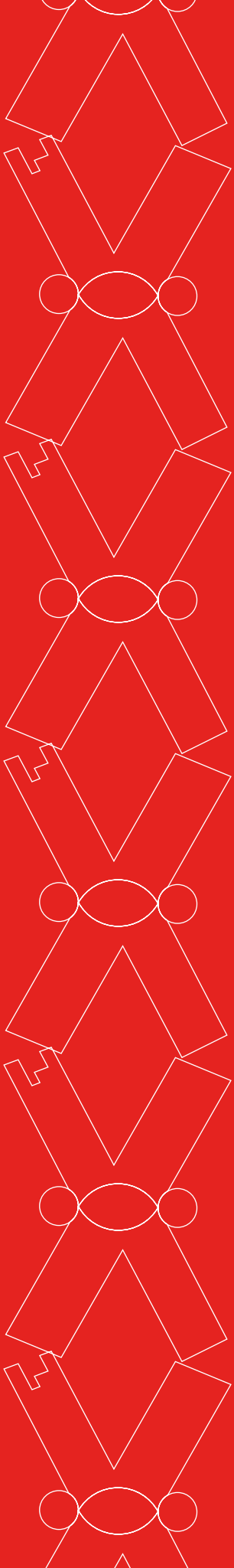


Fuente: Elaboración propia con base en los puntajes obtenidos por los aspirantes.

Gráfica 2. Competencias Sistémicas (Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base en los puntajes obtenidos por los aspirantes.



previas. Una de las habilidades que tendrá que desarrollar durante la licenciatura es la de representar relaciones cuantitativas, vinculadas con el uso de Excel. Otras competencias que muestran un dominio bajo son las relacionadas con el análisis crítico sobre sí mismos, construir argumentaciones y posturas. En virtud de que estas competencias son necesarias en el ejercicio de la profesión, deberán desarrollarse durante el transcurso de la carrera, asimismo deberán identificar relaciones

Conclusiones

Resulta interesante identificar el propósito que tienen los procesos de selección estandarizados al intentar predecir y garantizar la permanencia, el buen desempeño académico y la eficiencia terminal de los alumnos seleccionados. El proceso estudiado de selección de la licenciatura nos muestra la función diagnóstica del grado de pericia de algunas competencias consideradas básicas para el estudio en línea. Así, consideramos que dicho procedimiento de selección no puede ser denominado en un sentido estricto un proceso de selección por su limitación para predecir comportamientos futuros.

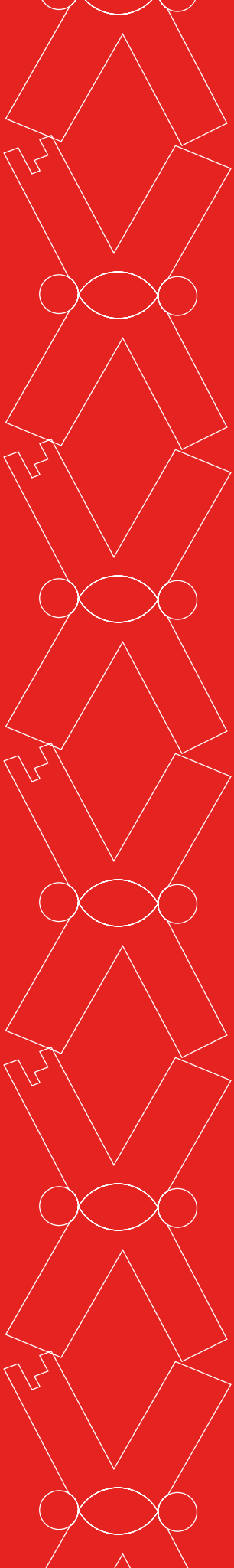
Como está diseñado el curso de selección es posible, con estos resultados, identificar las habilidades con las que los aspirantes ingresan a la carrera. Se detectan habilidades para trabajar en línea, como punto principal que los candidatos administren de forma adecuada el tiempo, ya que es una de las causas de abandono más importantes, razón por la cual tiene una ponderación alta con alrededor de 10 puntos en todas las carreras. En cuanto a las competencias instrumentales, es necesario trabajar en el manejo de paquetería, todas las activi-

causa-efecto, competencia importante para el desarrollo de proyectos, en particular para identificar debilidades y oportunidades de mejora.

En las comparaciones por programa se identificó que la competencia que muestra diferencias es la de administración del tiempo, donde 23 por ciento de los aspirantes a la Licenciatura en Bibliotecología tienen un nivel bajo.

dades que se solicitan a los alumnos de la modalidad virtual se realizan utilizando alguno de los programas de software evaluados; por ello su importancia para garantizar un buen desempeño escolar. Las relaciones entre el uso de Excel y las competencias de representación de relaciones cuantitativas tienen que ver con el enfoque de trabajo por proyectos; sin embargo, en las licenciaturas de Educación y Gestión Cultural no se asigna puntaje o es mínima su valoración para el ingreso, a diferencia de la licenciatura en Tecnologías e Información, que tiene mayor exigencia en el uso de esta paquetería.

Algunas de las deficiencias identificadas tendrán que solventarse a lo largo de la carrera, pero en casos específicos de algunos alumnos deberá considerarse un programa especial de asesoría académica que apoye al desarrollo de esa competencia básica para el trabajo en línea, al tiempo que forma parte de las competencias a desarrollar en la carrera como parte de su profesión. En la investigación se ha planeado cotejar el desempeño de los estudiantes con estas condiciones para establecer su relación.



Queda de manifiesto la necesidad de profundizar este tipo de estudios para obtener más evidencias que nos permitan comparar nuestros resultados con experiencias en otros espacios de modalidad en línea donde no se realiza necesariamente una selección especial. Cabe señalar que en la mayoría de las instituciones se aplican las mismas pruebas de admisión que para los programas presenciales, por lo que es un cambio prácticamente no explorado.



Referencias

- Chain, R. J., & Rosales, O. (2000). "Estudiantes, exámenes y trayectorias". *Ceneval, Memoria del Cuarto Foro de Evaluación Educativa*, pp. 29-32.
- Chain, R., Cruz, N., Martínez, M., & Jacome, M. (2003). "Examen de selección y probabilidad de éxito escolar en estudios superiores. Estudio en una universidad pública mexicana". *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 5(1), pp. 1-17.
- Escalona, A., & Loscertales, B. (2007). *La selección de competencias*. Recuperado el 12 de 03 de 2013, de Pautas y materiales para la renovación metodológica de la docencia universitaria: http://ice.unizar.es/gidocuz/calidad/disenyo_02.php
- González, J., & Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe*. Informe final fase 1. Madrid: Universidad de Deusto.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Distrito Federal: McGraw Hill Interamericana.
- Sistema de Universidad Virtual. (2005). *Modelo Educativo*. Guadalajara, Jalisco: UDGVirtual.
- (2013). *Oferta educativa*. Recuperado el 22 de 02 de 2013, de Licenciaturas: http://www.udgvirtual.udg.mx/portal_suv/licenciaturas



“Del saber, al hacer”.

La experiencia de las prácticas profesionales en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Experiencia de seguimiento

Flor Ibeth Márquez Carmona

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

fmarquez@uacj.mx

Resumen

En este documento se presenta el desarrollo e implementación del programa de prácticas profesionales de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, así como parte de la normatividad que regula su ejecución. Este programa pertenece a la Dirección General de Vinculación e Intercambio y se opera a través de la Subdirección de Vinculación, aplica para los programas de licenciatura, exceptuando aquellos relacionados con el sector salud.

Palabras clave

Práctica profesional, entorno laboral, industria manufacturera

Contexto industrial de Ciudad Juárez

La industria maquiladora en Ciudad Juárez surgió en 1965 con el impulso del gobierno mexicano, su principal objetivo consistió en reducir el alto índice de desempleo en las comunidades asentadas a lo largo de la frontera para tratar de disminuir la migración a través del “Programa Bracero” de Estados Unidos.

En este sentido, Chihuahua es el mayor empleador en México, ya que la industria de transformación y maquiladora en el estado representa el 26 por ciento a nivel nacional, siendo el área metropolitana binacional más grande en la frontera México-Estados Unidos, equivalente al séptimo centro manufacturero más grande en Norte América.

Es por ello que Ciudad Juárez ofrece una infraestructura sólida con una calidad notable a un costo competitivo. Por otra parte, cuenta con cinco puertos internacionales:

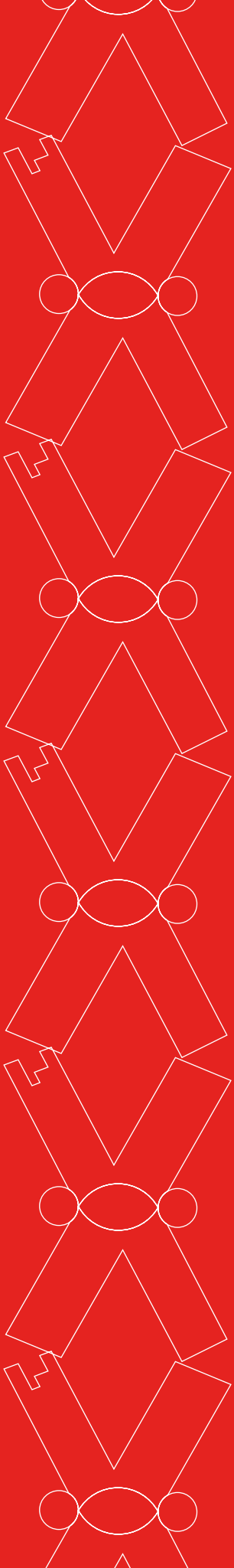
1. Santa Teresa
2. Paso del Norte
3. Puente de Las Américas
4. Zaragoza
5. Southbound

Ciudad Juárez resulta una opción interesante para muchas empresas debido al alto nivel de vida, infraestructura de clase mundial, fuerza laboral altamente calificada y alta diversidad de servicios profesionales que existen en la ciudad. A nivel nacional, se tienen registradas en la Asociación Mexicana de Industrias Maquiladoras (IMMEX), cinco mil 064 empresas, de las cuales 486 se ubican en el estado de Chihuahua y 321 en Ciudad Juárez. Dentro de ellas, los giros que podemos encontrar

en la ciudad son: Automotriz (22 por ciento), Electrónica (13 por ciento), Eléctrica (12 por ciento), Médica (nueve por ciento), Metal-mecánica (ocho por ciento), Plásticos (ocho por ciento), Empaque (cinco por ciento), Maquinaria y equipo (cinco por ciento) y otros (18 por ciento). Los orígenes de estas empresas son: Estados Unidos, Canadá, Francia, Alemania, Italia, Japón, China, Corea, Malasia y Taiwán, por mencionar algunos (Asociación de Maquiladoras INDEX, 2018).

Algunas de las principales empresas automotrices son las siguientes: *Bosch, Delphi, Eaton, Continental, FCI Connector, Visteon, Automotive Lighting, KSS, Valeo, Yasaki, Lear, Strattec, Johnson Controls y Harman/Becker*. Del giro Electrónico/Eléctrico destacan: *Foxconn, Lexmark, BRK, Hubbell, Tatung, Electrolux, Toro, Toshiba, Cisco, Honeywell, Intermatic, AO Smith y Electroswitch*, entre otras. En cuanto a las industrias médicas: *GE, Johnson & Johnson, 3M, Nypro, Invisalign, Bard, Cardinal Health y Salter Labs*.

La Universidad Autónoma de Ciudad Juárez cuenta con convenios específicos de prácticas profesionales con: *Robert Bosch S. de R.L. de C.V. (Bosch), Delphi Automotive Systems, S. de R.L. de C.V., Delphi Diesel Systems S. de R.L. de C.V. (Delphi), Bussman S. de R.L. de C.V. (Eaton), Tecnologías de Iluminación, S. de R.L. de C.V. (Automotive Lighting), Delmex de Juárez, S. de R.L. de C.V. (Valeo), Productos Eléctricos Diversificados S. de R.L. de C.V. (Yasaki), Lear Mexican Trim S. de R.L. de C.V. (Lear), Johnson Controls y Servicios S. de R.L. de C.V. (Johnson Controls), PCE Technology de Juárez S.A. de C.V. (Foxconn), Lexmark Internacional S.A. de C.V. (Lexmark), Tatung México S.A. de C.V. (Tatung), Toro Company de México, S. de R.L. de C.V. (Toro), Honeywell*



Optoelectrónica S. de R.L. de C.V. (*Honeywell*), Critikon de México S. de R.L. de C.V. (GE), EES S.A. de C.V. (*Johnson & Johnson*), Edumex S.A. de C.V. (3M), Nypro de la Frontera S. de R.L. de C.V. (Nypro). Estos convenios de colaboración facilitan la inserción de estudiantes de

¿Cómo inicia el programa de prácticas profesionales?

El programa de Prácticas Profesionales Supervisadas (PPS) de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ) se implementó en el año 2009, con el objetivo de consolidar los conocimientos teóricos de los estudiantes en un entorno laboral real, contribuyendo con ello a la formación integral para el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes, experiencia, juicio crítico y compromiso social, realizando tareas y prácticas profesionales en el ámbito de las empresas e instituciones productoras de bienes y servicios, tanto públicas como privadas, nacionales e internacionales.

Aunado a lo anterior, el PPS se propone intensificar la formación práctica de los estudiantes, ampliando su capacitación profesional, actualizada y adecuada a las necesidades de un medio que está en continua evolución a través de la vinculación con empresas —en su mayoría manufactureras— e instituciones públicas y privadas, para consolidar la formación académica de los jóvenes y entregar a la sociedad egresados con alto grado de experiencia y conocimiento sobre la realidad social del mercado laboral.

En sus inicios este programa implicó tocar puertas empresa por empresa, buscando las facilidades para el

pregrado y posgrado en las empresas para el ejercicio de la práctica profesional y/o proyectos de investigación, deslindando a la empresa de cualquier relación obrero-patronal con el estudiante.

ingreso de los estudiantes, así como sensibilizar y concientizar a la industria sobre el impacto en la formación de los estudiantes, explicándoles el beneficio para ellas: desarrollo de talento y mano de obra calificada, entre otras.

Actualmente, la UACJ considera dentro de este programa tres modalidades de prácticas profesionales: práctica médica, la cual es regulada por el sector salud y es la que realizan los estudiantes de programas como Medicina, Odontología, Enfermería, etcetera; práctica escolar, la cual forma parte de la currícula del estudiante y conlleva una calificación y el reconocimiento de créditos académicos, como es el caso de programas como Trabajo Social, Psicología y Educación, por mencionar algunas; y, finalmente la práctica profesional que no necesariamente forma parte del plan de estudios, aunque sí consolida la formación académica de los estudiantes, brindando con ello una alta posibilidad de insertarse al entorno laboral al concluirla. Es necesario señalar que cualquier programa educativo tiene acceso a desarrollar la práctica profesional.

Normatividad y operación del programa de prácticas profesionales

Previo a la implementación del PPS, se elaboró el Reglamento de Prácticas Profesionales Supervisadas de la UACJ en octubre del 2008, con la finalidad de normar y organizar la práctica como parte de la formación académica, así como definir las modalidades de prácticas, requisitos, responsabilidades de los estudiantes, de las empresas y de la propia institución. Estableciendo como objetivos de esta actividad los siguientes:

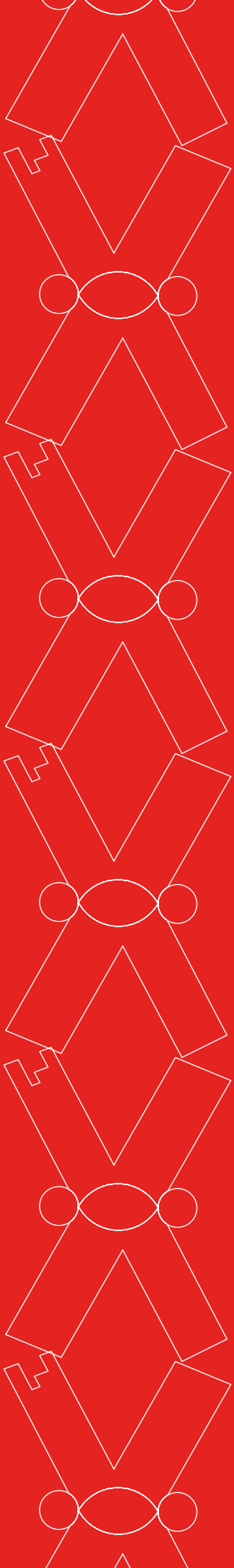
- a) Contribuir con la formación integral de los estudiantes para el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes, experiencia, juicio crítico y compromiso social, realizando prácticas profesionales en el ámbito de las empresas e instituciones productoras de bienes y servicios, tanto públicas como privadas, nacionales e internacionales.
- b) Intensificar la formación práctica de los estudiantes, ampliando su capacitación profesional, actualizada y adecuada a las necesidades de un medio que está en continua evolución.
- c) Proporcionar a los estudiantes un espacio dentro de una empresa o institución para la realización de prácticas académicas, técnicas y científicas, relacionadas con su formación profesional.
- d) Vincular a los estudiantes con las empresas e instituciones públicas y privadas, para consolidar su formación académica y entregar a la sociedad, egresados con un alto grado de experiencia y conocimientos sobre la realidad social del mercado laboral (Reglamento de Prácticas Profesionales Supervisadas, 2018).

El reglamento de PPS estipula que debe existir un convenio específico de prácticas profesionales entre la sede de la práctica y la universidad para el desarrollo de esta actividad. En este sentido, las sedes que deseen suscribir convenios específicos para esta actividad deben mandar, física o electrónicamente, la documentación oficial de la empresa o dependencia a la Subdirección de Vinculación de la UACJ. Con base en la documentación proporcionada, dicha instancia elabora la propuesta de convenio, la cual envía al departamento jurídico de la Universidad para su revisión y validación –tanto del borrador de convenio como de la documentación–, en caso de ser aceptada, se hace llegar a la contraparte para su aprobación y posterior firma.

La responsabilidad de la aplicación del Reglamento de Prácticas Profesionales, recae directamente en la Dirección General de Vinculación e Intercambio, a través de la Subdirección de Vinculación, dependencia encargada de recibir, procesar y remitir toda la documentación relativa al proceso, de acuerdo con los diversos procedimientos registrados en el Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), incluyendo las acciones necesarias para la formalización de los convenios respectivos con las sedes de prácticas profesionales.

La duración de la práctica profesional deberá abarcar como mínimo cuatrocientas horas y el periodo para su ejecución se realizará en jornadas que no excedan las ocho horas diarias, considerándose para esta actividad, los seis días laborables de la semana.

Ahora bien, en el caso de los programas educativos que incluyen las PPS en la currícula, la duración de la práctica se determinará por cada programa y se



acreditará de acuerdo con el Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos (SATCA-ANUIES), siempre y cuando cumplan con los requisitos y procesos administrativos correspondientes. En este sentido, las condiciones específicas para la realización de las prácticas serán determinadas por los programas educativos, avalados en todo momento por el jefe de departamento con base en los requerimientos y necesidades del plan de estudios, los cuales deberán estar alineados con el Reglamento de PPS.

Dentro de la UACJ se reconocen diferentes modalidades de prácticas profesionales:

- a) Práctica social: Los estudiantes pueden ejercer su PPS mediante la vinculación a proyectos no lucrativos de las organizaciones no gubernamentales (ONG), que busquen el desarrollo social y económico de los sectores menos favorecidos de la población.
- b) Práctica investigativa: En la práctica investigativa los alumnos realizan su PPS mediante la vinculación a proyectos de investigación aplicada en la Universidad, las instituciones, empresas, organismos públicos y privados nacionales o internacionales que desarrollen esta actividad, con los que se tenga celebrado convenios institucionales.
- c) Práctica profesional. Los estudiantes realizan su PPS vinculándose a una organización pública o privada, que le permita consolidar sus conocimientos y habilidades en un ambiente profesional.
- d) Práctica de emprendimiento. Los jóvenes podrán acreditar sus PPS por medio de la participación en convocatorias de innovación y/o emprendimiento,

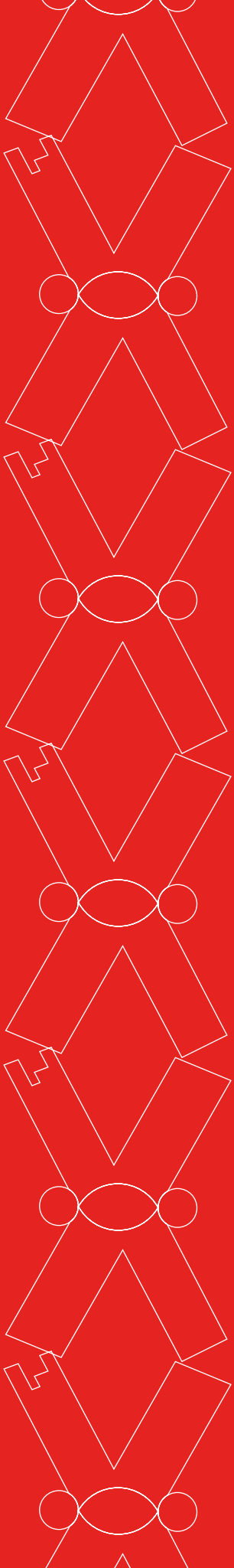
que les permite desarrollar y aplicar los conocimientos adquiridos.

- e) Práctica internacional. Los alumnos pueden participar en programas de movilidad estudiantil o en programas de intercambios culturales a nivel internacional.
- f) Práctica por competencia. Se le denomina a la experiencia demostrable por parte de un(a) estudiante, de las competencias adquiridas en el ejercicio profesional; siempre y cuándo, éstas se relacionen con su formación académica (UACJ, 2017).

Ahora bien, para el ejercicio de las prácticas profesionales, tal como se señala en el reglamento correspondiente, los requisitos básicos que debe reunir un estudiante son los siguientes:

- Ser alumno inscrito.
- Contar con convenio específico de prácticas profesionales con la sede de la práctica.
- Tener aprobados al menos 50 por ciento de los créditos del programa educativo.
- Acreditar la vigencia del seguro médico que brinda la universidad.

Con base en la normatividad, un estudiante tiene derecho a realizar esta actividad hasta por 18 meses durante su formación académica, ya sea en una o varias sedes. Asimismo, puede revalidarse como práctica profesional el empleo actual del estudiante, siempre que se encuadre en las áreas profesionales del programa educativo, y que demuestre antigüedad mayor a un año continuo en la modalidad de práctica por competencias.



Para lograr la inserción de estudiantes en un entorno laboral real que consolide la formación integral y obtener un apoyo económico para los practicantes, la Subdirección de Vinculación ha implementado y fortalecido diferentes acciones de vinculación, una de ellas, es la participación en el Consejo Regional para el Desarrollo y la Sustentabilidad (CONREDES) y el Comité de Desarrollo de Talento de INDEX Juárez.

La vinculación con este tipo de organismos es fundamental para el desarrollo de la práctica profesional, puesto que de ahí se derivan importantes instrumentos e información que nos permiten como institución conocer la calidad, en cuanto a formación de nuestros egresados, las necesidades de la industria, así como impactar de manera directa en el plan de estudios de los diferentes programas que imparte la UACJ, teniendo como objetivo conjunto el desarrollo económico de la región, al proveer egresados competentes y listos para insertarse en el ambiente laboral. En este sentido, se pretende ahondar a detalle en el desarrollo, instrumentos de medición que se han implementado, procedimientos a seguir y formas de vinculación.

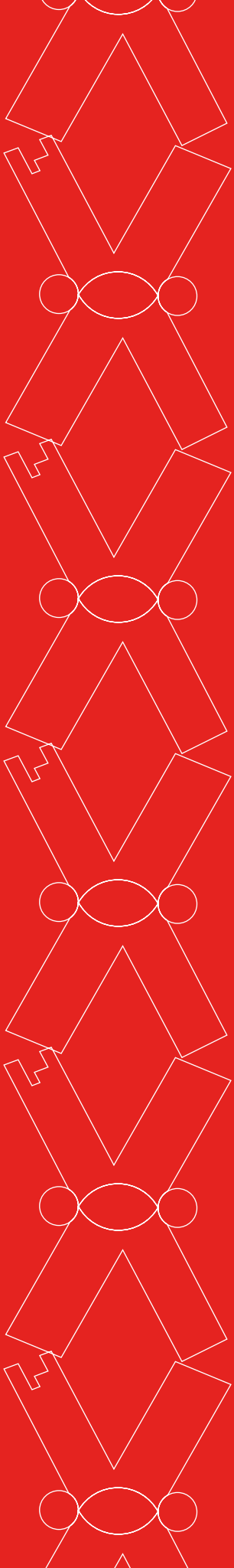
Para el cierre y acreditación de la práctica profesional por parte del estudiante es necesario que presente dos documentos:

1. Evaluación de desempeño de practicantes, instrumento desarrollado conjuntamente entre los Comités de Diseño Curricular y Prácticas Profesionales de CONREDES, el cual pretende medir las habilidades duras y blandas del estudiante a través de diecisiete preguntas que evalúen sus conocimientos duros, además de las habilidades blandas como actitud, comunicación, liderazgo,

entre otras; arroja resultados sobre las oportunidades de mejora en la currícula de los diferentes programas educativos. Este instrumento debe ser llenado, firmado y sellado por el supervisor directo de la práctica profesional del estudiante.

2. Formato de cierre de prácticas profesionales, es llenado directamente por el estudiante, en él plasma los conocimientos adquiridos durante el ejercicio de la práctica profesional, conocer si recibió una oferta laboral y, en su caso, si la aceptó; asimismo es importante para nosotros identificar si recomienda la sede de la práctica para otros estudiantes. Estos indicadores nos permiten medir también el cumplimiento de los objetivos de las prácticas profesionales desde el punto de vista de los estudiantes.

Los principales desafíos que ha enfrentado la Subdirección de Vinculación para el ejercicio de la práctica profesional son concientizar a las empresas del beneficio que reciben ambas partes institución-empresa al implementar este programa bajo el esquema de un convenio específico de prácticas profesionales que regule esta actividad, concientizar a las empresas sobre la importancia de que los estudiantes deben haber cubierto al menos el 50 por ciento de sus créditos académicos para que realmente tengan fundamentos teóricos que puedan aplicar durante el desarrollo de la práctica profesional, encontrar los espacios idóneos para que estudiantes de todos los programas educativos puedan ejercer esta actividad durante su formación, como son los programas de Ingeniería Biomédica e Ingeniería Física, por mencionar algunos.



Para ello, se han diseñado pequeños volantes informativos que nos permiten promover los perfiles de egreso de los programas con menor número de practicantes, con la finalidad de promover por medios electrónicos en qué actividades pueden participar los alumnos de estos programas.

Es por ello que la participación de la Universidad en los diferentes espacios que favorecen la vinculación es fundamental para encontrar nuevos vínculos y programas que favorezcan la formación integral de los futuros profesionistas.

Referencias

Asociación de Maquiladoras, A. C. (INDEX Juárez) (2018). Información estadística. Disponible en: <https://indexjuarez.com/estadísticas/infograma>. Consultado el 15 enero de 2018.

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (2017). Reglamento de Prácticas Profesionales Supervisadas. Disponible en: <http://www.uacj.mx/DGVI/sv/Documents/Reglamento%20Practicas%20Profesionales%20Supervisadas%20Nuevo.pdf>. Consultado el 15 de enero de 2018.

——— (2018). Experiencia de la operación del programa de prácticas profesionales de la UACJ. Disponible en: <http://www.uacj.mx/DGVI/SV/Paginas/PP.aspx>. Consultado el 15 de enero de 2018.

Tipologías de trayectorias escolares que propicia la operación curricular en las maestrías en línea

María Isabel Enciso Ávila
Universidad de Guadalajara
maria.enciso@redudg.udg.mx

José Alfredo Flores Grimaldo
Universidad de Guadalajara
alfredof@redudg.udg.mx

Resumen

En esta ponencia se presentan los resultados de la investigación de trayectorias escolares a los programas del nivel maestría que se imparten en el Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara, se han considerado los ciclos de ingreso semestral del 2010 al primer semestre del 2015. De acuerdo con la programación académica con duración de dos años, ya deberían tener el estatus de egresados, por lo que resulta de interés analizar en qué medida han logrado concluir y bajo qué tipo de trayectoria. Se concluye que

la ruta sugerida responde a un modelo de estudiante, bajo supuestos de tiempo completo, de recursos económicos suficientes, con capacidad académica para cumplir con las demandas de la carga impuesta para cada ciclo, pero en la realidad no sucede. Una alternativa que permita una idónea trayectoria escolar podría ser flexibilizar la ruta de formación acorde con las condiciones de cada estudiante, como su experiencia en el campo profesional.

Palabras clave

Trayectoria escolar, educación a distancia, implementación curricular, posgrado, ruta de formación

Introducción

El crecimiento de la matrícula del nivel posgrado en los últimos diez años ha sido resultado del impulso por elevar el acceso y la cobertura en educación superior, aunada la necesidad de las profesiones por especializarse o actualizar sus conocimientos; sin embargo, poco sabemos de los perfiles de los estudiantes de maestría y la forma en la que transitan por el posgrado.

El foco de interés de esta investigación es la forma en la que los estudiantes toman decisiones sobre la ruta de formación propuesta para cada semestre por la organización escolar. Entre los factores que influyen en dichas decisiones se han identificado los aspectos personales, como su situación familiar y laboral, en contraste con los normativos y de interacción con otros actores.

Es decir, la dimensión académica-curricular conforma el marco de acción del estudiante, en particular ante una ruta de formación rígida y secuenciada, con una estructura de lo que se debe tomar y cuándo tomarlo, ¿será posible identificar diversidad de estrategias para mantenerse en el programa y seguir avanzando? La perspectiva que se asumió para el análisis es la neo-institucionalista (March y Olsen, 1997; Crozier y Friedberg,

1990), que permite identificar a los estudiantes como actores que se comportan de acuerdo con las normas institucionales, congruentes con su rol asignado en una organización, y el modelo de decisión de racionalidad limitada (Simon, 1964; Elster, 1989), por considerar que no pueden ser tomadas las decisiones completamente de forma racional, por la falta de información y el tiempo limitado para decidir, en particular con eventos contingentes. Además, que la experiencia previa en niveles precedentes como estudiantes les ha permitido armar estrategias que se han convertido en rutinas.

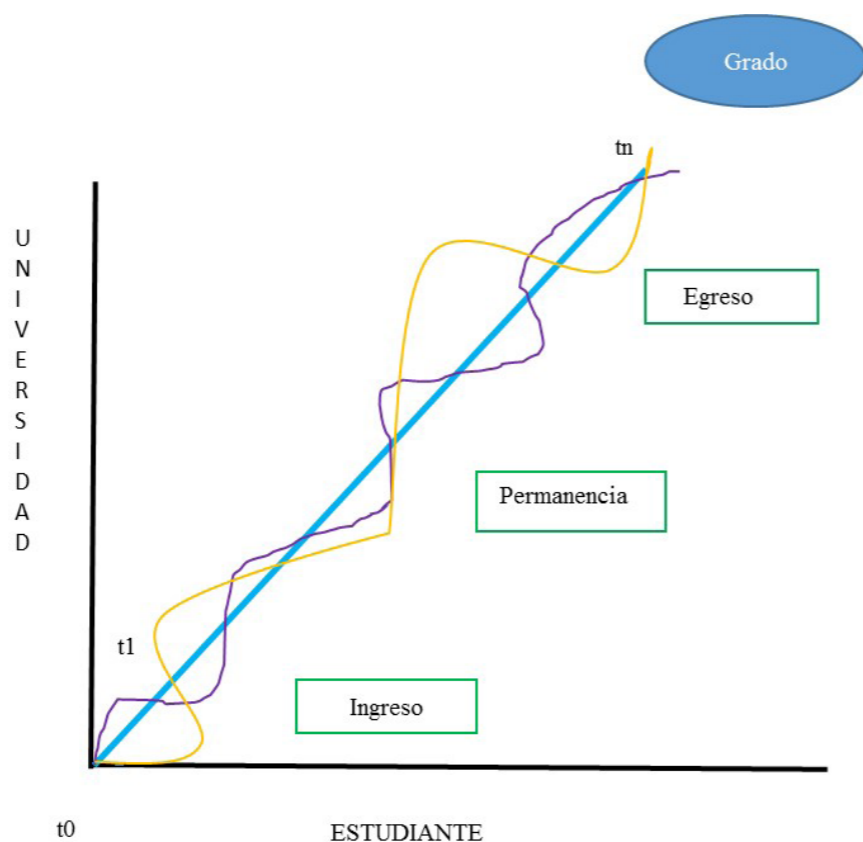
La organización escolar (universidad) establecerá marcos de acción preestablecidos para conducir las decisiones de los estudiantes a través de una ruta de formación sugerida, en la que se determina la programación de las materias para graduarse en un tiempo determinado (tn) y demostrar su eficiencia. Mientras que los estudiantes utilizarán su margen de libertad para elaborar estrategias (rutas alternas) que mejor contribuyan al logro de su objetivo, la satisfacción con los estudios y la graduación (Figura 1).

Desarrollo

Los estudios sobre estudiantes se han desarrollado en dos grandes tendencias de acuerdo con Guzmán (2002), por una parte, están los estudios que delimitan como interés a la población estudiantil de manera abstracta y general; describen a la población y dan cuenta de su morfología por medio del análisis de variables y datos estadísticos. En contraparte, se encuentran las investi-

gaciones que abordan a los estudiantes como actores o sujetos y que han logrado incursionar en las prácticas y aspectos subjetivos. Cabe señalar que, poco se ha rescatado de la influencia que la organización escolar tiene en las decisiones que imperan en la condición de alumno. Para que el rol del estudiante pueda ser valorado en su justa dimensión es necesario considerarlo

Figura 1. Modelo teórico explicativo



Fuente: Esquema elaborado por Enciso (2016: 59).

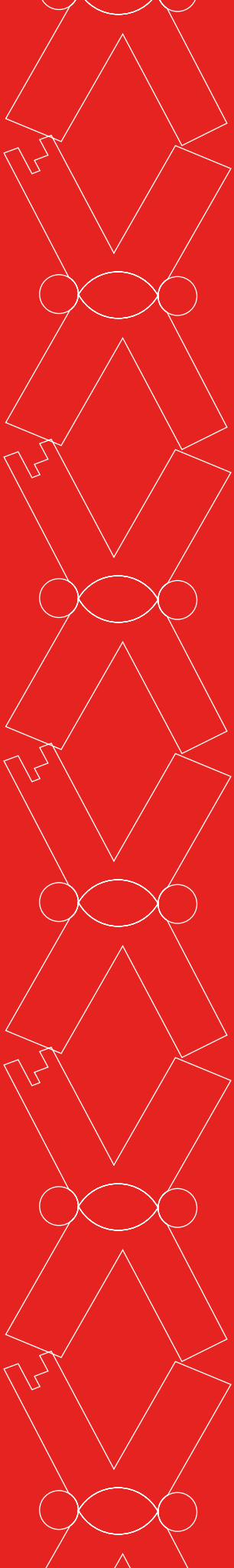
en el marco organizacional ya que ambos son factores mutuamente influyentes (Enciso, 2016).

Se define como trayectoria escolar al conjunto de estrategias que utilizó un estudiante para construir su ruta de formación, bajo ciertas condiciones en el momento de la decisión tanto contextuales, como personales, y con relación a otros, que le han permitido avanzar y lograr la graduación (Enciso, 2016). La organización escolar es quien vigila el avance ordenado de los estudiantes a través de la ruta sugerida, que consiste en la progra-

mación previa a su ingreso de unidades de aprendizaje y experiencias académicas a cursarse por ciclo escolar, hasta concluir el programa para demostrar su eficiencia. Por lo tanto, la estrategia es producto de las decisiones que el estudiante realiza con respecto a la ruta sugerida y en la que logra satisfacer sus necesidades de momento. De tal forma que la interacción alumno y organización escolar, es evidenciada en el uso de estrategias del primero, sobre la ruta sugerida propuesta por la coordinación del posgrado; para lograr las metas intermedias en los tres momentos de observación y alcanzar el objetivo común al titularse.

Por lo tanto, lo que determina el tipo de trayectoria escolar es el grado en el que se han alcanzado las metas intermedias en pos del objetivo común, bajo estas premisas se utilizó la tipología descrita por Enciso (2016), para clasificar el tipo de trayectoria de los alumnos de posgrado:

- Trayectoria escolar sobresaliente: coinciden en el logro de la meta intermedia del ingreso, pero en el siguiente momento de la permanencia, la programación académica está por debajo de las posibilidades de los estudiantes, lo que les permite emprender estrategias para avanzar más rápido (tomar más créditos). El estudiante alcanzará las metas de manera anticipada a la programada por la organización escolar y facilitará los procesos al estudiante.
- Trayectoria escolar cooperativa: se caracteriza porque la organización escolar y el estudiante coinciden en las decisiones de la programación, y las metas intermedias se cumplen para llegar a la graduación en el tiempo establecido. El estudiante



encontró en la programación de la organización escolar lo más adecuado a sus necesidades, mientras que la organización tiene un prototipo de alumno para el cual estructuró la ruta de formación. Por lo tanto, las estrategias utilizadas por el estudiante serán principalmente de adición.

- Trayectoria escolar intermitente: donde las interacciones en los tres momentos son diferentes, en el ingreso el estudiante y la organización escolar coinciden, se logra la primera meta intermedia; pero en el segundo momento en la permanencia la exigencia de la ruta de formación está por arriba de las posibilidades de los estudiantes, por esta razón siempre llevará un avance por debajo de lo esperado.

La organización emprenderá acciones para apoyar a los estudiantes para que logren la siguiente meta intermedia, y así no posterguen su avance en el siguiente momento de la ruta del egreso. Sin embargo, tampoco hay coincidencia, lo que retrasa el logro del objetivo común. Las estrategias utilizadas por los estudiantes serán a la defensiva, principalmente para lograr las metas intermedias y la graduación.

Para el tercer plano, la trayectoria escolar es Nula, la relación entre ambos es conflictiva al grado que el estudiante decide abandonar el programa y por tanto, el objetivo común se anula. Generalmente ocurre en dos momentos: en el ingreso, al no lograr ser admitido, o en el caso de lograrlo abandonar por no coincidir con la operación del programa. Es decir, el estudiante no encuentra coincidencia con la ruta de formación (abandona) y la organización identifica que no cumple con el perfil de estudiante que requiere (expulsa).

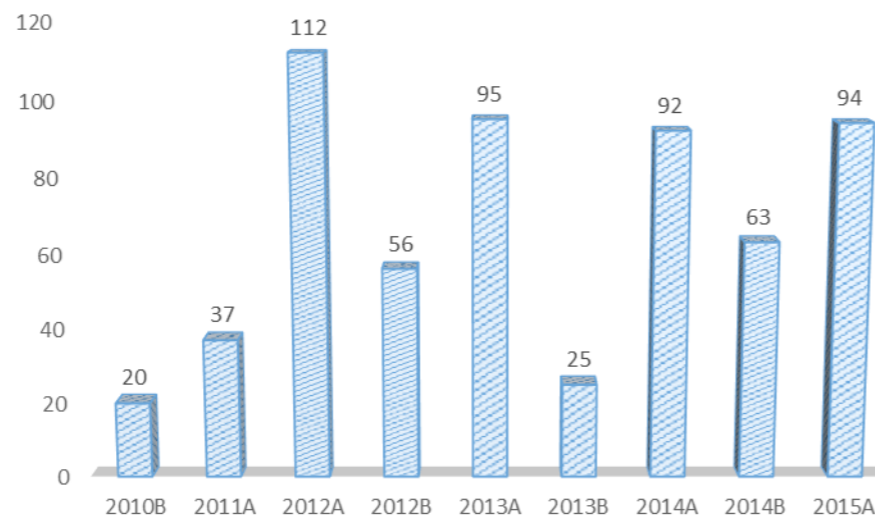
De acuerdo con esta tipología las trayectorias que permiten que el estudiante y la organización escolar cubran los objetivos particulares de los actores y el común son las cooperativas. Por lo que resultó de interés para esta investigación responder a la pregunta ¿qué tipo de trayectorias escolares propició la organización escolar del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara en las distintas promociones?

Se trabajó desde una perspectiva positivista en la que se realiza un análisis estadístico descriptivo a partir de la base de datos construida con los registros académicos (extracción octubre de 2017), considerando nueve calendarios de ingreso (cohorte), con un total de 594 estudiantes admitidos (Gráfica 1). Representan un total de seis programas, cuya oferta es: maestría en Docencia para la Educación Media Superior, Periodismo Digital, Evaluación de Ambientes Virtuales, Generación de la Gestión de la Innovación, Gestión de Servicios Públicos en Ambientes Virtuales y Maestría en Valuación.

Para clasificar la trayectoria se toman los avances en créditos establecidos por el plan curricular y el tiempo promedio establecido para concluir la maestría (dos años). El parámetro de créditos utilizado fue el que marca la ruta sugerida en sus cuatro semestres. Se concentra el mayor número de créditos en los semestres intermedios considerando que ya se han adaptado al sistema. Una vez validada la base de datos se realizó un análisis descriptivo combinando el número de ciclos con el avance en créditos que permitió describir su tipo de trayectoria.

Los alumnos de los programas en línea tienen las siguientes características sociodemográficas: el 60 por ciento de los alumnos son hombres, siendo que a nivel nacional la tendencia ha sido a equilibrarse entre ambos

Gráfica 1. Alumnos por cohorte



Fuente: Registros de control escolar, 2010-2015.

sexos. En cuanto a la edad se ha decidido tipificarla para determinar la intención con la que llegan a la maestría; para continuidad inmediata de los estudios, si son menores de 30 años; y si son mayores como una formación a lo largo de la vida para actualizar su profesión, en este supuesto se encuentra 80 por ciento.

El que la mayoría de alumnos se ubique en un rango de edad por arriba de los treinta años, permite señalar un vínculo con su experiencia laboral, toda vez que 91 por ciento labora y 56 por ciento tiene una jornada en un horario mixto; aunado a su rol familiar, ya que han manifestado haber formado una familia y tener hijos a su cuidado. Lo anterior permite afirmar que 80 por ciento de los alumnos de posgrado se dedican a sus estudios de tiempo parcial, como trabajadores estudiantes y habrá que considerarlo en la descripción del tipo de trayectoria que han logrado.

De acuerdo con el análisis realizado a la ruta sugerida de cada uno de los programas se identificó que la ruta es rígida, y para concluir en el tiempo previsto se deben tomar las materias como se han programado; es importante señalar que la normatividad en el posgrado no permite recursar materias una vez que se han reprobado, sólo considera una oportunidad de revisión, pero si el veredicto es de reprobado se sanciona con la baja definitiva del programa. En caso de que el estudiante re-pruebe más de una materia es dado de baja sin derecho a la revisión (Consejo General Universitario, 2017).

La baja por reprobación es alta en los programas y calendarios analizados con 28 por ciento de los casos, generalmente por falta de entrega de las actividades solicitadas y no por la deficiencia en calidad de los contenidos. Lo que confirma que la programación de las materias está siendo un problema dado el perfil de estudiante a tiempo parcial. Una alternativa podría ser que los estudiantes acrediten los cursos demostrando las competencias adquiridas en el campo profesional, o apliquen el principio de flexibilidad que la modalidad debería ofrecer por ser en línea, al permitir al estudiante decidir la cantidad de créditos que quiere cursar en un ciclo, bajo el entendido que alargará su estancia en el programa. Esto podría compensar los roles de trabajador, padre o madre y estudiante, que impiden que los alumnos logren avanzar de acuerdo con la ruta rígida sugerida.

Para el caso de los que han intentado pero han preferido el abandono definitivo como las bajas voluntarias que representan el cinco por ciento; y los que no han inscrito materias en más de un ciclo por inactividad (cuatro por ciento), permiten inferir que algo está sucediendo en el proceso de ingreso, en el establecimiento del objetivo común, donde el estudiante valora si el

programa que ofrece la institución es lo que busca y si las reglas bajo las que se trabajará son claras. Por lo tanto, será necesario evaluar si el proceso de selección y el de integración están funcionando.

La distribución de los tipos de trayectoria por cohorte (Tabla 1), muestran una clara tendencia entre dos extremos: todos los calendarios de ingreso propician trayectorias nulas, pero la tendencia es en promedio del 35 por ciento con diferencias importantes entre cohortes. Mientras que, en el otro extremo más positivo, las trayectorias cooperativas se logran en el 62 por ciento de los casos, ante la rigidez de la ruta de formación, los estudiantes se dejan conducir hasta el cumplimiento de la totalidad de los créditos; sin embargo, la tasa de titulación es del dos por ciento.

Las trayectorias ausentes son las sobresalientes que ocurren en dos casos y que son resultado de pausas en el trayecto normal de formación. Se vinculan a las intermitentes que también representan una licencia especial para hacer una pausa o tienen una suspensión administrativa por adeudos. La ausencia de este tipo de trayectorias denota una clara rigidez en la forma en que opera la ruta formativa. La organización escolar no ha sido capaz de establecer estrategias en conjunto con los estudiantes que les permitan lograr ese objetivo común de la graduación, de manera particular con la retención de estudiantes. Con este alto margen de trayectoria nula identificamos que ambos salen perdiendo, el alumno se va insatisfecho por no encontrar lo que buscaba y la organización escolar muestra ineficiencia para conducirlos.

Tabla 1. Tipo de trayectoria escolar por cohorte.

Cohorte	Nula	Intermitente	Cooperativa	Sobresaliente	Total
2010B	13	0	37	0	50
	26%	0%	74%	0%	100%
2011A	20	0	17	0	37
	54%	0%	46%	0%	100%
2012A	50	0	62	0	112
	45%	0%	55%	0%	100%
2012B	21	0	35	0	56
	38%	0%	63%	0%	100%
2013A	48	0	46	1	95
	51%	0%	48%	1%	100%
2013B	15	0	35	0	50
	30%	0%	70%	0%	100%
2014A	38	1	52	1	92
	41%	1%	57%	1%	100%
2014B	34	9	42	0	85
	40%	11%	49%	0%	100%
2015A	1	2	91	0	94
	1%	2%	97%	0%	100%
Total	240	12	417	2	671
	35.8%	1.8%	62%	0.3%	100%

Fuente: Construcción propia a partir de los datos de control escolar del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara.

Conclusiones

Con el fin de responder a la pregunta inicial acerca de la posibilidad de que los estudiantes pudieran tener diferentes tipos de trayectoria dada la rigidez de operación de los programas, se puede afirmar que sí hubo diferentes tipos de trayectoria en el caso de los alumnos de posgrado del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara, lo que confirma que hay cierto margen de libertad en las decisiones sobre su ruta de formación. En cuanto al rol de la organización escolar de los programas de posgrado para orientar las decisiones de los estudiantes acorde a la ruta sugerida, ha sido exitoso en el 60 por ciento de los casos, se ha logrado el objetivo común y por tanto también los objetivos particulares de eficiencia y satisfacción.

Mientras que, para 28 por ciento de los casos consistió en elegir la alternativa de una trayectoria nula, al considerar que el programa demandaba más tiempo de dedicación de lo que podían dar, y se reflejaba como bajo desempeño académico, incurriendo en sanciones de reprobación. Por lo anterior, se puede concluir que la ruta sugerida responde a un modelo de estudiante bajo supuestos no reales de tiempo completo, de recursos económicos suficientes, con capacidad académica para cumplir con las demandas de la carga impuesta en cada ciclo. Estos supuestos no se cumplen en la mayoría de los estudiantes, por lo que resulta necesario romper con ese estereotipo estandarizado y reconocer a un estudiante diverso (De Garay 2000, 2001, 2004; Guzmán 2002, 2017; Miranda, 2009), y que la información proporcionada por las coordinaciones fue insuficiente para responder a las varias situaciones en las que se encuentran los estudiantes. Por lo tanto, se requiere más de una ruta con información específica, que permita alcanzar el objetivo compartido en el tiempo promedio.

Se concluye que el diseño curricular rígido y la normatividad aplicable a la reprobación limitan el grado de libertad de los estudiantes. Se hace evidente que la ruta sugerida como mecanismo organizacional para conducir las decisiones de los estudiantes, estandariza y deja fuera las diversas condiciones en las que pueda encontrarse un estudiante de manera permanente u ocasional, por lo que será necesario considerar rutas alternas, acordes a su condición y donde la organización pueda volver a conducir su avance, garantizando la conclusión de sus estudios (Enciso y Flores, 2016).

Los estudiantes muestran su condición de actores y la libertad para tomar decisiones distintas a los que la organización escolar modela a través de la ruta sugerida, desafortunadamente las restricciones normativas no dejan otra alternativa que la baja del programa o en el caso más extremo la expulsión por reprobación.

La organización escolar y el estudiante reconocen que tienen un objetivo compartido; sin embargo, no se trabaja con un sistema de cooperación sino de conflicto constante, donde los objetivos individuales han adquirido mayor relevancia, y pese a que se alcanza el objetivo compartido, alguna de las dos partes no logra su objetivo individual (eficiencia-satisfacción).

Bajo ciertas circunstancias, y con la información disponible, se confirma que el modelo que mejor describe cómo toman las decisiones los estudiantes, es el de la racionalidad limitada. Debido a que los alumnos no cuentan con la información suficiente en el proceso de ingreso, sobre sanciones o realización de trámites como la revisión, será necesario implementar mecanismos de integración al ingreso y de seguimiento o tutoría para disminuir las trayectorias nulas.

Referencias

- Consejo General Universitario. (2017). *Reglamento General de Posgrados*. Guadalajara, Jalisco: Universidad de Guadalajara. Obtenido de <http://www.udg.mx/es/normatividad>
- Crozier, M., & Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*. Ciudad de México: Patria.
- De Garay Sánchez, A. (2001). *Los actores desconocidos. Una aproximación al conocimiento de los estudiantes*. Distrito Federal: Anuies.
- (2004). *Integración de los jóvenes en el sistema universitario. Prácticas Sociales, académicas y de consumo cultural*. Estado de México: Pomares.
- De Garay Sánchez, A., & Casillas, M. (2000). *Los Estudiantes de la UAM-A un sujeto social complejo*. Distrito Federal, México: UAM.
- Elster, J. (1989). *Ulises y las Sirenas. Estudios sobre la racionalidad e irracionalidad*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Enciso Ávila, M. I. (2016). *Los estudiantes y la universidad: pacto del objetivo común*. Guadalajara, Jalisco: Editorial Económica Española.
- Enciso, M. I., & Flores, J. A. (2016). "El debate sobre los estudiantes universitarios: actores o insumos". En M. E. Chan Nuñez, *Educación y cultura en ambientes virtuales* (págs. 57-78). Guadalajara, Jalisco: Universidad de Guadalajara.
- Guzmán Gómez, C. (2002). *Reflexiones en torno a la condición estudiantil en los noventa: los aportes de la sociología francesa*. Perfiles educativos (97-98), 38-56.
- March, J. G., & Olsen, J. P. (1997). *El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Miranda Guerrero, R. (2009). *Los desheredados. Cultura y consumo cultural de los estudiantes de la Universidad de Guadalajara*. Guadalajara, Jalisco: Universidad de Guadalajara.
- Simon, H. A. (1964). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa*. Barcelona: Aguilar.

Rediseño del proceso de prácticas profesionales de la Licenciatura en Educación de la UACJ

Juan Andrés Elías Hernández

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

andres.elias@uacj.mx

Resumen

Este documento comparte el proceso de rediseño de las Prácticas Educativas Profesionales del Programa de la Licenciatura en Educación, de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Dicha experiencia se concibió y estructuró como un proceso participativo sustentado en la propuesta metodológica de la investigación-acción, en el que los distintos actores involucrados desarrollaron un diagnóstico sistemático y fundamentado, con objeto de construir y evaluar un trayecto de práctica

profesional que respondiera a la naturaleza compleja de dicha licenciatura. Se muestran además los principios rectores establecidos, la estructura organizacional y el proceso definido para alcanzar los objetivos planteados, además de una propuesta para seguir avanzando en la consolidación de las prácticas profesionales, como el espacio idóneo para el fortalecimiento de la formación profesional de los educadores.

Palabras clave

Diseño curricular, práctica profesional, formación docente, gestión educativa, investigación-acción

Introducción

Las Prácticas Educativas Profesionales de la Licenciatura en Educación, de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ), constituyen el espacio curricular a través del cual se vincula a los estudiantes con diversos entornos de ejercicio profesional, permitiéndoles ampliar sus conocimientos, desplegar nuevas habilidades y manifestar actitudes acordes con una perspectiva crítica e integral frente a los diversos fenómenos educativos.

Adicional a estos propósitos, la práctica profesional busca desarrollar una conciencia social, una comprensión profunda del campo educativo, favorecer la empleabilidad de los futuros egresados, y, paralelamente,

brindar una respuesta concreta a las expectativas de las instituciones y entornos en los que se inserte a los estudiantes-practicantes.

El presente documento ofrece una narrativa que da cuenta de un proceso de investigación-acción (McKernan, 2001) a través del cual, el programa de la Licenciatura en Educación rediseñó sus prácticas profesionales, como resultado de un diagnóstico sistemático y participativo, en el que colaboraron personal administrativo y académico, estudiantes en activo y egresados, y representantes de instituciones receptoras de practicantes y egresados.

Desarrollo

La Licenciatura en Educación es uno de los programas con mayor matrícula y crecimiento en esta universidad. Surgió en el año 2003 proponiéndose “formar profesionales de la educación con una sólida preparación en el campo didáctico-pedagógico en general y con las herramientas básicas para desempeñarse en la docencia, en la investigación y en la extensión educativa, en los diferentes espacios de la educación formal, no formal e informal” (UACJ, 2017).

Atendiendo a esto, se realizan diversas actividades de acercamiento a entornos reales de práctica educativa en los ámbitos de educación comunitaria, educación especial, desarrollo humano en entornos institucionales, industriales y empresariales, gestión educativa y docencia a niveles básico y medio superior. El carácter genérico del programa educativo ofrece a los estu-

diantes contenidos diversos que amplían sus marcos conceptuales, pero a la par, les retan a consolidar un área de especialización a través de materias optativas, y en especial, mediante sus prácticas educativas profesionales.

Dichas prácticas profesionales son de carácter intra curricular y se conforman de tres asignaturas seriadas y ubicadas en el nivel avanzado de la carrera, denominadas Prácticas Educativas I, II y III (UACJ, 2017). Hasta el 2010 este trayecto de práctica se desarrollaba de forma desarticulada y bajo distintas dinámicas que respondían a la formación y experiencia del docente titular, condiciones que en conjunto derivaban en diversas problemáticas. Ante esta situación la coordinación del programa decidió realizar dos estrategias de articulación, a) la constitución de una Jefatura de Prácticas Educativas que

coordinara esta fase, y *b*) el desarrollo de un proceso de rediseño de las prácticas a cargo de los docentes que conformaban la Academia de Prácticas Educativas y bajo el liderazgo de la jefatura recién creada.

El proceso de creación de la Jefatura de Prácticas Educativas devino en la siguiente descripción de puesto y funciones:

Es responsable de coordinar el aspecto operativo de las Prácticas Educativas de la Licenciatura en Educación. Mantiene una colaboración permanente con la Coordinación Académica de la materia y lleva a cabo la implementación de las distintas disposiciones de la Coordinación de la Licenciatura en Educación, referentes a las prácticas educativas.

También se encarga de evaluar y coordinar los esfuerzos particulares de los distintos participantes del proceso, con el propósito de lograr la coherencia entre los ejes administrativo, teórico-metodológico y operativo de las Prácticas Educativas profesionales. Finalmente, gestiona la vinculación entre la Licenciatura en Educación y la comunidad a través de diversos proyectos educativos derivados de las prácticas.

Funciones:

- Definir, publicar y asegurar el cumplimiento de los lineamientos administrativos que orientan las Prácticas Educativas Profesionales en el Programa de la Licenciatura en Educación de acuerdo al marco normativo vigente y en colaboración con la Coordinación Académica y la Coordinación del Programa.
- Analizar, evaluar, autorizar y formalizar la vinculación y colaboración con instituciones, instancias u orga-

nizaciones de carácter educativo, con el programa de Educación, en coordinación con la Academia de Prácticas Educativas.

- Estrechar, supervisar y acompañar la vinculación del programa de educación con la comunidad a través de las distintas intervenciones, en el marco de las Prácticas Educativas Profesionales.
- Coordinar al equipo de supervisión de prácticas del programa de la Licenciatura en Educación.
- Mediar la resolución de controversias o conflictos entre los distintos participantes.
- Retroalimentar y, en su caso, recomendar acciones específicas a las y los docentes de Prácticas Educativas profesionales y a la Academia, producto de sus observaciones, con el objeto de mejorar los procesos.

Jefatura de Prácticas Educativas Profesionales (2017).

Asimismo, dicha jefatura dio inicio con el apoyo adicional de dos personas responsables de supervisión de práctica en campo, cuyas posiciones se definieron organizativamente de la siguiente forma:

Supervisión de Prácticas Educativas Profesionales

Es responsable de supervisar a los practicantes en su campo de trabajo, con objeto de fortalecer la vinculación con la comunidad, administrar los procesos y evaluar el desarrollo de las diversas intervenciones. Tiene además como función principal acompañar al estudiantado durante toda su Práctica Educativa, apoyándolo en los

obstáculos que se presenten, y siendo partícipe de su formación profesional.

Funciones

- Establecer el vínculo con las instituciones.
- Facilitar la firma del convenio con las instituciones para dar formalidad a las prácticas educativas profesionales y validar los proyectos.
- Representar un canal de comunicación entre la institución y el docente de grupo, que permita conocer la práctica de los alumnos.
- Realizar el acompañamiento del proceso tanto de los proyectos como de la formación de los estudiantes en el campo.
- Supervisar el buen cumplimiento de las responsabilidades del alumno o alumna, como asistencia, tiempos y horarios establecidos, etc.
- Observar que las actividades realizadas por el o la practicante sean pertinentes a su práctica y al proyecto.
- Entregar a la Jefatura de Prácticas Educativas los distintos reportes de las visitas de supervisión y actividades realizadas.

Jefatura de Prácticas
Educativas Profesionales (2017).

Como fue planteado, la segunda estrategia consistió en elaborar un diagnóstico participativo, bajo el marco referencial de la Investigación-acción de corte práctico (Latorre, 2005), que incluyó el desarrollo de entrevistas con responsables de instituciones, grupos de enfoque con

estudiantes, encuestas a egresados y talleres investigativos con docentes titulares de las distintas asignaturas de prácticas. Los resultados obtenidos arrojaron distintas problemáticas:

- a) Los marcos normativos y documentales presentaban deficiencias en su contenido y diseño; además los materiales de apoyo, como cartas descriptivas y antologías eran deficientes o inexistentes.
- b) El equipo de docentes exhibía deficiencias en su responsabilidad para el seguimiento del trabajo de campo de los estudiantes; aunado a esto, no habían obtenido la certificación en Modelo Educativo de la UACJ y no contaban con un dominio eficaz de la Metodología de Marco Lógico, enfoque utilizado para el diagnóstico y diseño de los proyectos de intervención que se desarrollaban en las prácticas.
- c) Los practicantes generaban productos académicos de baja calidad, asumían un rol pasivo y no concluían las horas establecidas de trabajo de campo; incluso se presentaban casos de deshonestidad académica en los que se falseaban documentos para simular trabajo. Además de esto, durante el trayecto de las prácticas se generaban problemas al interior de los equipos de estudiantes, relacionados con su débil capacidad para el trabajo colaborativo y la resolución de conflictos.
- d) Algunas instituciones denotaban desconocimientos sobre la dinámica, compromisos e implicaciones de la práctica, no acataban los acuerdos establecidos en el convenio de colaboración, y manifestaban un apoyo deficiente a los proyectos.

e) Finalmente, los procesos de difusión del trabajo realizado por los practicantes eran limitados y desarticulados.

El esclarecimiento de la situación de partida permitió la elaboración conjunta de una ruta para el fortalecimiento de las prácticas, que en primera instancia —y entre otras estrategias—, definió los propósitos de la práctica en el programa de Educación:

Propósitos de la Práctica Educativa Profesional

- Consolidar y desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en las y los practicantes y futuros educadores.
- Ofrecer una ventana a las y los educadores en formación, que facilite su incorporación al ámbito profesional.
- Desarrollar una conciencia social a través de prácticas cuyo eje sea el compromiso con la comunidad.
- Servir a la sociedad realizando proyectos educativos fundamentados, sistemáticos, y sobre todo, con un alto sentido humano.

Jefatura de Prácticas Educativas Profesionales (2017).

Es con base en estas aspiraciones que se diseñó un trayecto formativo para que el estudiante de este programa se vinculara con instituciones y organizaciones de la sociedad, y de manera participativa desarrollara intervenciones educativas en favor de la resolución de

diversas problemáticas o la mejora de condiciones en la comunidad, a través de proyectos de intervención.

Dichos proyectos se gestarían a partir de la comunicación horizontal y dialógica entre los distintos participantes, cuestión fundamental bajo la idea de una universidad libre y libertadora. Este trayecto se presenta de forma sintética en la Tabla 1.

A la fecha, el programa de la Licenciatura en Educación se encuentra en un proceso de rediseño curricular, lo cual representa una oportunidad para dar un paso más en la consolidación de un esquema de acercamiento a la práctica profesional que responda a los actuales retos. En atención a este proceso se realiza una propuesta que incorpore de forma integral al currículo, procesos de acercamiento a los entornos reales de práctica profesional bajo tres modalidades: inducción, aproximación y profesionalización (CONAET, 2014), los cuales se detallan a continuación:

Prácticas de inducción

Consiste en visitas esporádicas a entornos reales de práctica en donde los estudiantes se limitan a observar alguna realidad educativa y a documentarla. Esta actividad, al ser parte inherente de las distintas asignaturas o experiencias extracurriculares, no cuenta en sí misma con valor en créditos y la entrada al campo de práctica se realiza previa entrega de propósitos del ejercicio, plan de trabajo, y la correspondiente autorización por parte del responsable de la institución receptora.

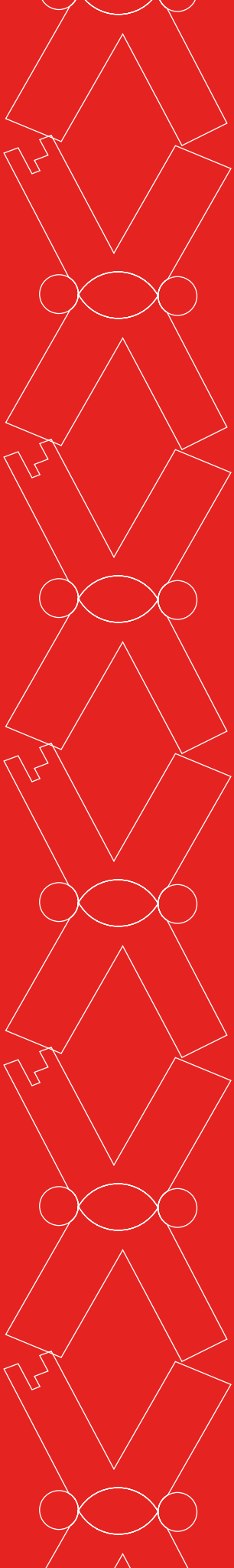
Prácticas de aproximación

Se constituyen de experiencias de observación de fenómenos educativos en entornos reales de práctica

Tabla 1. Resumen narrativo de objetivos y estructura de las prácticas educativas profesionales

Fines	Desarrollar la conciencia social de los estudiantes, su comprensión del fenómeno educativo, y favorecer su empleabilidad a partir de la consolidación de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias en el ejercicio de su profesión.				
Propósito	Vincular a los estudiantes con diversos entornos de ejercicio profesional, que les permitan ampliar sus conocimientos, desplegar nuevas habilidades y manifestar las actitudes acordes con un enfoque educativo holístico, a través de la estructuración de un proyecto educativo fundamentado, que brinde una respuesta concreta a las expectativas de las instituciones educativas en que se inserte, y/o de la comunidad.				
Áreas de profesionalización	Educación comunitaria, educación especial, desarrollo humano en entornos industrial y empresarial, gestión educativa, y docencia a niveles básico y medio superior.				
Espacios posibles	Instituciones educativas de todos los niveles y modalidades educativas, organismos no gubernamentales, empresas del sector privado, instancias gubernamentales y departamentos de la universidad, de acuerdo a la naturaleza de cada modalidad.				
	Prácticas I		Prácticas II	Prácticas III	
Temáticas base. Estas temáticas aplican para todas las modalidades de práctica	Problemáticas sociales y la función social de la educación, pedagogía crítica, pensamiento complejo, e intervención educativa		Monitoreo y evaluación de proyectos educativos y autoetnografía.	Sistematización de proyectos educativos.	
	Metodología de Marco Lógico				
Etapas en el desarrollo del proyecto por nivel de prácticas	Diagnóstico y desarrollo de la propuesta de proyecto		Desarrollo de la estrategia de monitoreo y evaluación de proyectos educativos y autoetnografía.	Sistematización del proyecto educativo.	
	Implementación y evaluación del proyecto educativo				
Modalidad	Proyectos de Intervención Educativa	Proyectos de emprendimiento	Proyectos Independientes	Estadías Docentes	Desarrollo de trayectos profesionales
Propósito específico	Desarrollo de proyectos psicopedagógicos o socioeducativos de acción o intervención educativa, a través de la vinculación con organizaciones, empresas o instancias públicas.	Desarrollo de un proyecto educativo experimental como base futura de un posible plan de negocios que les genere empleabilidad.	Desarrollo de proyectos psicopedagógicos o socioeducativos de acción o intervención educativa, de manera independiente con el fin de desarrollar el compromiso social y la realización personal.	Desarrollo de competencias profesionales para el ejercicio docente, con base en experiencias de acompañamiento a maestras(os) en aula.	Desarrollo de proyectos educativos atendiendo a las necesidades de la institución en la que se colabora y a los intereses vinculados al ejercicio profesional.
Requisitos previos	272 créditos	272 créditos Evidencias de vinculación previa con la temática o acciones por desarrollar (documental o empírica).		272 créditos	272 créditos Un año de antigüedad en la posición laboral que pretende reconocer.
Horas de práctica por semestre	64 horas por semestre			120 horas por semestre	Lo correspondiente a su jornada laboral
Horas de práctica aproximadas por semana	Cuatro horas por semana (aprox.)			Ocho horas por semana (aprox.)	

Fuente: Jefatura de Prácticas Educativas Profesionales (2017).



profesional; dichas actividades son continuas, sistemáticas, por tiempos definidos, y la intervención de los estudiantes se limita a conocer a través de la observación —participante o no— de alguna realidad educativa, desplegando actividades de documentación y recopilación de información. Esta práctica, si bien es parte de ejercicios intra curriculares, no cuenta con valor en créditos por sí misma, y la entrada al campo de práctica se realizará previa entrega de los propósitos del ejercicio, duración, plan de trabajo, y acuerdo de difusión de resultados, seguida de la correspondiente autorización por parte del responsable de la institución receptora. Las dos posibilidades de acercamiento por observación son:

- a) Ejercicios de observación sistemática. Desarrollo de ejercicios de observación con carácter sistemático en el marco de las distintas asignaturas del plan curricular, con una duración de hasta un semestre, y máximo 32 horas por periodo semestral en horarios diversos.
- b) Proyectos de investigación educativa. Elaboración de proyectos de este tipo en las instituciones, a través de la puesta en marcha de diversas estrategias metodológicas dirigidas al conocimiento, comprensión, explicación y acción respecto de un fenómeno educativo. La duración que se propone es hasta de tres semestres, 32 horas máximo por periodo semestral, en horarios diversos.

Prácticas de profesionalización

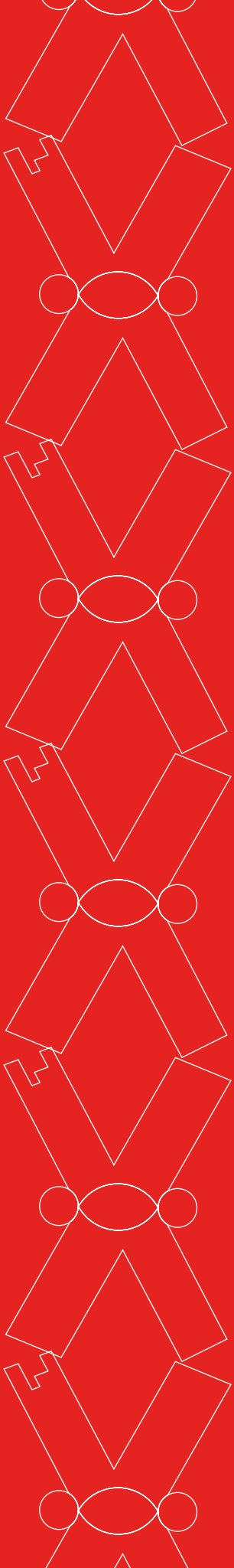
Son aquellas experiencias continuas, sistemáticas y temporalmente determinadas que buscan consolidar los conocimientos, habilidades y actitudes de los futuros licenciados en educación, a través de la inmersión plena

en la práctica educativa mediante actividades de observación participante, intervención y acción educativa, evaluación y sistematización de experiencias formativas. Estas actividades pueden contar con valor curricular, dependiendo de la naturaleza concreta de la actividad que se realice; la entrada al campo de práctica se lleva a cabo previa entrega de propósitos del ejercicio, su duración, plan de trabajo, y acuerdo de difusión de resultados, seguida de la correspondiente autorización por parte del responsable de la institución receptora. Las tres posibilidades de acercamiento a la práctica educativa por profesionalización son:

Proyectos diversos de acción o intervención educativa. Desarrollo de actividades en beneficio de la institución, propias de distintas materias como gestión escolar, orientación vocacional, didáctica del español, didáctica de las matemáticas, planeación y evaluación de la capacitación, educación especial, entre otras. Duración de un semestre, máximo 32 horas, en horarios diversos.

Servicio Social. Vincula a estudiantes para que a través de actividades relacionadas con su campo profesional sirvan a la comunidad, en alianza con instituciones educativas y sociales, desarrollando así sus conocimientos, habilidades y actitudes. Duración de 300 horas, horarios y periodos diversos.

Prácticas Educativas Profesionales. Tiene por finalidad desarrollar la conciencia social de las(os) estudiantes, su comprensión del fenómeno educativo, y favorece su empleabilidad a partir de la consolidación de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias en el ejercicio de su profesión; esto a través de la vinculación de los estudiantes con diversos entornos de ejercicio profesional, permitiéndole ampliar sus conocimientos,



desplegar nuevas habilidades y manifestar las actitudes acordes con una perspectiva crítica e integral de los fenómenos educativos, a través de la estructuración de un proyecto educativo fundamentado, que brinde una respuesta concreta a las expectativas de las instituciones educativas o entornos en que se inserte.

Conclusión

El compromiso con el cambio, y la esperanza de que este es posible, se puede palpar a través de nuestra concepción de universidad —y lo que ello implica—, la cual va más allá de un espacio para la simple formación en el ámbito laboral; representa “el refugio [...] de lo más noble y defendible del hombre, de su derecho a ser persona, antes que meramente ilustrado o profesional” (De la Isla, 1998, p. 73). En este sentido, se concibe que los esfuerzos colectivos de la comunidad educativa, se deben dirigir a apoyar la formación de la conciencia crítica, a educar para la libertad, y sobre todo, a responder de manera franca a las necesidades más acuciantes de la sociedad a través del actuar educativo.

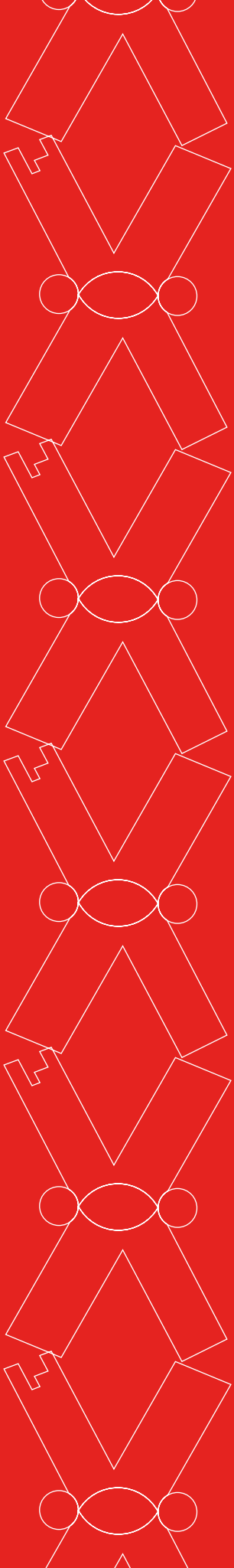
La universidad está, en tanto que reflexiona, analiza, dialoga, propone y actúa en consecuencia (De la Isla, 1998), a favor de la sociedad de la que nace y a quien se debe. Como esboza García (2008), “la necesidad de afianzar el compromiso social de la universidad con un desarrollo humano y sustentable surge con más fuerza en la presente década” (p. 133), y el colectivo que se reúne en torno a las prácticas educativas profesionales, ha asumido este reto sin vacilar. Consolidar al estudiante

Esta propuesta constituye una provocación para la comunidad del programa educativo, y tiene por finalidad establecer un diálogo que nos permita llegar a consensos, que por su carácter participativo, se encuentren más cerca de brindar respuestas acertadas a problemas compartidos.

como un agente promotor de cambios favorables en la sociedad, es una parte elemental al respaldar el compromiso señalado; y la práctica profesional, un espacio fértil para este cometido.

En este tenor, es necesario reconocer el apoyo y confianza que los distintos organismos e instituciones receptoras de practicantes le han ofrecido a este programa académico, al permitirle compartir sus objetivos y construir alianzas en torno a ellos. Es a partir de sus vínculos con la comunidad que los practicantes de Educación han podido desarrollar proyectos comunitarios en diversos espacios de la ciudad, intervenciones socioeducativas o psicopedagógicas en escuelas de todos los niveles educativos, trabajar en centros para la atención de necesidades educativas especiales, desarrollar proyectos de formación para el sector industrial y empresarial, entre otros proyectos de diversa naturaleza.

Por último, es menester de este documento reafirmar el compromiso social de la universidad, que ha encontrado en su razón de ser su vocación; y en los sueños de sus colaboradores, la esperanza para seguir trabajando; porque, “¿Qué clase de educadores y de universidad



seríamos si no mantuviéramos viva y apasionadamente presente nuestra capacidad de soñar y de luchar por construir nuestros sueños?" (Núñez, 2000, p. 80).

Notas

El autor de estas líneas fue parte del equipo impulsor de este proyecto y fungió como Jefe de Prácticas Educativas Profesionales para el Programa de Educación en el periodo comprendido entre el 2010 y 2017.

Referencias

- CONAET. (2014). *Declaración a los programas educativos acreditados / reacreditados, sobre el avance y consolidación de la formación práctica en la educación turística y gastronómica*. Recuperado de: Consejo Nacional para la Calidad de la Educación Turística A.C.: <http://www.conaet.net/divulgacion/central-de-documentacion/documentos/>
- De la Isla, C. (1998). *De la perplejidad a la Utopía*. México: Coyoacán-ITAM.
- García, C. (2008). El compromiso social de las universidades. *Cuadernos del CENDES*, 129-134. Recuperado Octubre 23, 2011, <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/403/40306707.pdf>
- Jefatura de Prácticas Educativas Profesionales. (2017). *Manual de procedimientos de prácticas educativas*. Archivos de la Licenciatura en Educación, UACJ, Ciudad Juárez, Chihuahua.
- Latorre, A. (2005). *La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa* (Tercera ed.). España: Graó.
- McKernan, J. (2001). *Investigación-acción y currículum, métodos y recursos para profesionales reflexivos* (Segunda ed.). (T. del Amo, Trad.) Madrid, España: Morata.
- Núñez, C. (2000). Educar para construir el sueño. La cátedra Paulo Freire: Ideas y Propuestas. *Sinéctita*, 75-82.
- UACJ. (2017, Noviembre 03). *Licenciatura en Educación*. Recuperado de Universidad Autónoma de Ciudad Juárez: <http://www.uacj.mx/ICSA/Humanidades/LE/Paginas/default.aspx>

Formación y trayectoria en lengua inglesa de alumnos de la División de Ciencias y Artes para el Diseño de la UAM Azcapotzalco 2015-2017.

Un estudio exploratorio sobre el dominio del idioma y la acreditación del requisito

Lucía Tomasini Bassols

Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco
corsicatomasini@yahoo.com.mx

María del Carmen Sanjuan Pérez

Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco
sanjuancarmen@hotmail.com

Resumen

Este estudio tiene como propósito principal la identificación de factores que intervienen en el nivel de dominio de una lengua extranjera —del inglés en particular— de los universitarios de la División de Ciencias y Artes para el Diseño (CyAD) de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco (UAM-A). El estudio fue realizado en el trimestre Primavera 2015 (15-P) que va de mayo a julio, con los alumnos de primer ingreso a las licenciaturas en Arquitectura, Diseño de la Comunicación Gráfica y Diseño Industrial.

Para alcanzar nuestro objetivo, se exploraron dos hipótesis: una establece que, en contraste con el estudio en un bachillerato público, estudiar en un bachillerato privado permite tener un mejor dominio de la lengua inglesa; la otra señala que es el tiempo de dedicación al idioma el factor que determina el nivel de dominio. Se aplicaron dos instrumentos básicos de evaluación: una encuesta y un examen de diagnóstico de dominio del inglés. Para determinar el nivel de conocimiento del inglés de cada alumno, se utilizaron los parámetros A1, A2, B1 y B2 del Marco Común Europeo de Referencia para las

Juan Antonio Toledo Espinoza

Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco
toledo-21@hotmail.com

Lenguas (MCER), por tratarse de referentes internacionales estandarizados.

En el análisis de conjunto, los resultados finales sobre el total de los 284 alumnos encuestados y evaluados corroboraron nuestra primera hipótesis, permitiendo afirmar que haber estudiado en un bachillerato privado constituyó el factor que determinó un mejor nivel de dominio de la lengua inglesa.

Una reflexión final nos llevó a cuestionar la calidad de los procesos de evaluación y los programas de enseñanza-aprendizaje de la lengua extranjera en la Educación Media y Media Superior de México, así como a subrayar la necesidad de elaborar nuevos programas de inglés para los alumnos de CyAD de la UAM-Azcapotzalco.

El estudio queda abierto a una segunda etapa complementaria, en la cual se evaluará de nuevo a los mismos alumnos, ahora en el trimestre 18-O, para hacer el seguimiento de su trayectoria en lengua inglesa, del nivel alcanzado y de las modalidades elegidas para el cumplimiento del requisito de idioma.

Palabras clave

Dominio del inglés, aprendizaje de lengua extranjera, alumnos CyAD, bachilleratos público y privado, trayectoria escolar, acreditación del requisito de idioma

Antecedentes

Nuestro interés por conocer con la mayor precisión posible y mediante una medición referenciada con parámetros internacionales, los niveles de dominio de la lengua inglesa de los alumnos de la División de Ciencias y Artes para el Diseño (CyAD) al momento de ingresar a las licenciaturas en Arquitectura, Diseño de la Comunicación Gráfica y Diseño Industrial, en el trimestre de Primavera de 2015, cobra hoy especial relevancia ya que no se tiene noticia de un estudio similar en la Unidad Azcapotzalco de la UAM. De hecho, investigadores del CIDE afirman que “La investigación empírica rigurosa sobre los niveles de dominio del inglés en México es prácticamente inexistente” (Heredia y Rubio, 2015, p. 27). Por ello, los resultados que de este trabajo se desprenden permitirán a las instancias universitarias competentes articular las decisiones académicas indispensables para dibujar un nuevo panorama de la enseñanza-aprendizaje del inglés en particular y de las demás lenguas extranjeras en general.

Por otro lado, en una investigación publicada por ANUIES en 2004 “Competencia lingüística en inglés de estudiantes de primer ingreso a instituciones de Edu-

cación superior del Área Metropolitana de la Ciudad de México”, se concluyó que:

[Existe] una importante deficiencia de nuestro sistema educativo en la evaluación de los conocimientos en inglés de nuestros estudiantes. Éstos, a pesar de haber sido aprobados en los tres cursos de inglés que llevaron durante el bachillerato y de haber egresado de este ciclo educativo con muy buenos promedios, al ser evaluados con parámetros estandarizados a nivel internacional, obtienen en su mayoría niveles de ejecución que están por debajo de los niveles elementales establecidos por dichos parámetros (González, 2004, p. 125-126).

Para poder definir el nivel de dominio del inglés, se requiere entonces, en nuestra opinión, identificar la mayor cantidad posible de factores que tienen incidencia en la formación escolar en inglés de los universitarios de nuevo ingreso, tales como el bachillerato de procedencia, el tiempo de estudio de la lengua extranjera, el tipo de cursos tomados y los diplomas obtenidos con anterioridad, así como precisar los instrumentos de evaluación, entre otros factores.

La hipótesis

En el contexto actual de globalización educativa podemos afirmar que el aprendizaje de una lengua extranjera ya no se circunscribe al estudio del idioma para el cumplimiento de un requisito escolar. Han quedado atrás en el tiempo la educación convencional basada en la memorización de las estructuras lingüísticas y el estudio de la lengua con fines de conclusión de un trámite escolar, para dar paso a la enseñanza-aprendizaje de una lengua con base en el desarrollo de habilidades comunicativas, de competencias interculturales y la utilización de recursos tecnológicos como herramienta indispensable para el aprendizaje en todas sus modalidades.

Así, estas nuevas necesidades académicas y profesionales impulsan a nuestros universitarios a formarse con mayor profundidad y compromiso en las lenguas extranjeras. En los últimos cuatro años, por ejemplo, la

movilidad académica en la UAM se ha constituido en una de las principales motivaciones para buscar certificar conocimientos y competencias lingüísticas en los ámbitos nacional e internacional. Por lo mismo, se han configurado también nuevos escenarios pedagógicos en la didáctica de las lenguas extranjeras que plantean, para la UAM-Azcapotzalco, pequeños ajustes a los planes y programas institucionales de enseñanza-aprendizaje del inglés, disciplina que nos interesa en el presente estudio, y hasta modificaciones a los cursos teórico-prácticos de éste y los demás idiomas impartidos.

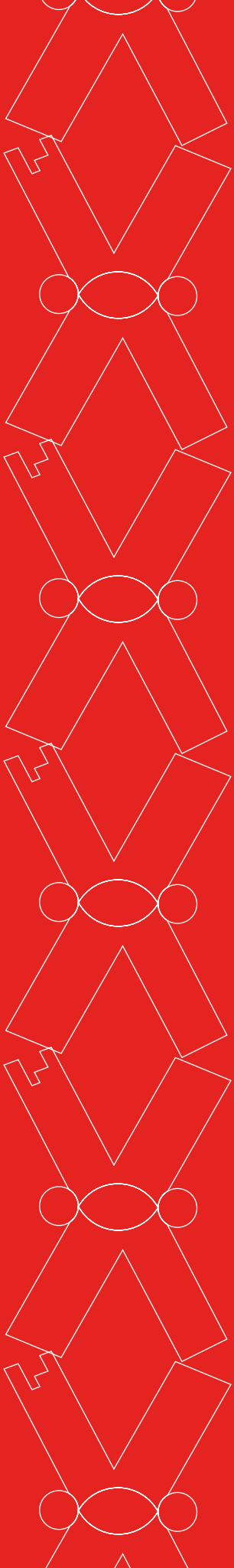
En el marco de las nuevas definiciones institucionales, nuestra hipótesis acerca de la incidencia del bachillerato de procedencia en la mayor o menor solidez de la formación en inglés de los alumnos se proyecta como una posibilidad que requiere esclarecimiento.

La investigación

En la presente investigación, nuestro universo de estudio fueron 284 alumnos procedentes de por lo menos 65 diversos establecimientos educativos, como el Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH), Colegio de Bachilleres (ColBach), Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyT), Colegio de Bachillerato Tecnológico (CBT), Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep), escuelas y universidades privadas de nueve estados de la República Mexicana, Preparatorias de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Centros de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios (CETIS), etc. Los instrumentos de evaluación se basaron en la aplicación de una encuesta de

cinco preguntas de opción múltiple vinculada al examen mediante un enlace colocado en la plataforma *Moodle*; el examen constó de 42 reactivos también de opción múltiple (cuatro opciones).

El diseño del examen significó otro reto, que se aunó a los precedentes. Se requería contar con un instrumento de evaluación adecuado, que reflejara con la mayor objetividad posible el dominio de un idioma. Así, diversos pilotesos previos con alumnos de los diferentes planes de estudio de la UAM Azcapotzalco permitieron elaborar finalmente un instrumento de diagnóstico ajustado a este estudio exploratorio.



El conocimiento de una lengua extranjera constituye una valiosa herramienta lingüística que permite al alumno universitario identificar, entender y usar con propósitos escolares definidos, los elementos y estructuras que conforman dicha lengua. Por ejemplo, le permite comprender textos escritos en la lengua extranjera estudiada; es decir, enriquecer su formación con la consulta de bibliografía necesaria o complementaria. También le permite expresarse por escrito, en un lenguaje acorde con el contexto situacional, tomar notas y elaborar documentos y solicitudes. Además, como vía de comunicación, ofrece al alumno la posibilidad de

Criterios de evaluación

Los parámetros de evaluación del examen se determinaron en función de los niveles establecidos por el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER), que es un documento elaborado por especialistas en pedagogía y lingüística aplicada pertenecientes al Consejo de Europa. Este marco de referencia responde a las necesidades de movilidad, de comunicación eficaz y de acceso a la información entre los países miembros de la Unión Europea. Para este proyecto, se adoptó la traducción y adaptación que propone el Instituto Cervantes (2002). El MCER define seis niveles de competencia denominados A1, A2, B1, B2, C1 y C2 y establece un

aprender a interactuar en diferentes ámbitos culturales. En otras palabras, es el canal mediante el cual el alumno se inicia en la reflexión multimodal, transversal, acerca de sus diferencias y convergencias con culturas similares y ajenas a la suya y a su identidad.

La correcta medición del dominio de una lengua extranjera se vuelve entonces indispensable para el universitario que busca participar en los proyectos de movilidad nacional e internacional en el contexto de la globalización académica y de la inserción en la sociedad del conocimiento.

esquema descriptivo del conocimiento y las habilidades que se tienen que desarrollar para comunicarse de manera eficaz en una lengua. En sus descriptores, incluye cuatro contextos de interacción: el público, el personal, el educativo y el ocupacional.

Uno de los objetivos del MCER es proporcionar “una base común para la elaboración de programas de lenguas, orientaciones curriculares, exámenes y manuales” (Instituto Cervantes); de ahí que haya sido adoptado como referencia en el diseño de los métodos y manuales de aprendizaje de idiomas y en los niveles avalados por esquemas de certificación internacional.

Instrumentos de evaluación

Dado que en el contexto latinoamericano no se ha planteado hasta el momento el aprendizaje y evaluación de las lenguas bajo un esquema distinto, y que, por otra parte, el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) de la UAM fija algunos de los objetivos para el ámbito de los idiomas en términos del MCER, se adoptó aquí el modelo del MCER. Así, el examen diseñado para este estudio exploratorio permitió clasificar a los alumnos en cuatro niveles: A1, A2, B1 y B2 y constó de cuatro secciones para ser contestadas en el orden siguiente: *Listening* (comprensión auditiva); *Writing* (producción escrita); *Grammar* (conocimientos semánticos y morfosintácticos) incluyendo una lectura de comprensión y, al final, *Speaking* (producción oral) en la entrevista con el profesor evaluador. Se programó que en el caso de que el alumno no alcanzara por lo menos el 70 por ciento de respuestas correctas en un nivel, el sistema no le daría la oportunidad de transitar al siguiente. El examen concluyó con una entrevista en la que se evaluaron las habilidades de producción oral del alumno.

Porcentajes para la transición de un nivel a otro:

- Diagnóstico para nivel A1: hasta 15 respuestas correctas
 - Diagnóstico para nivel A2: de 16 (70 por ciento) a 22 respuestas correctas
 - Diagnóstico para nivel B1: de 23 (70 por ciento) a 29 respuestas correctas
 - Diagnóstico para nivel B2: de 30 (70 por ciento) a 42 respuestas correctas.
- La evaluación se aplicó en el edificio "T" de la Coordinación de Servicios de Cómputo y el examen duró:
- 50 minutos para determinar los niveles A1 y A2
 - 80 minutos para determinar el nivel B1
 - 130 minutos para determinar hasta el nivel B2
- Con apoyo de la Coordinación General de Planeación (Coplan) de la UAM-Azcapotzalco, se analizó la información a partir de una base de datos elaborada en el programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences* versión 18) que permitió realizar tablas de frecuencia y gráficos con algunas de las siguientes variables de la encuesta y los niveles de inglés (listado completo en Anexo 1):
- Sexo del alumno
 - Bachillerato de procedencia (Archivo General de Alumnos, AGA)
 - ¿Has estudiado inglés?
 - ¿Cuánto tiempo?
 - Idioma de interés
 - Nivel alcanzado en examen diagnóstico
 - Promedio de egreso del bachillerato (AGA)
 - Puntaje de selección de ingreso a la UAM-A (AGA)

Primeros Resultados

En las listas que se recibieron, el número de alumnos de CyAD inscritos para ese trimestre fue de 301. A lo largo del proceso de evaluación, se agregaron nueve alumnos que, por diversas circunstancias (reinscripción, cambio de unidad, cambio de licenciatura), no aparecían en las listas originales. No obstante, de los 310 se presentaron en total 284 alumnos, quedando así 26 fuera de este estudio exploratorio. De los 284 alumnos, 47.9 por ciento pertenece al sexo femenino y 52.1 por ciento al sexo masculino.

Otro elemento interesante de este universo de estudio lo constituye la distribución de los alumnos por plan de estudio. La frecuencia mayor se concentra en la licenciatura en Diseño de la Comunicación Gráfica con 120 alumnos, y el resto se divide entre Arquitectura y Diseño Industrial.

La escuela de procedencia es una de las variables principales de este estudio. Al filtrar los resultados de la encuesta y cotejarlos con los datos del AGA, se observó que el número de alumnos evaluados (ver Tabla 1) provenientes de bachilleratos públicos es casi tres veces mayor (74.3 por ciento) que el de bachilleratos privados (25.4 por ciento).

Del universo encuestado, 217 alumnos afirmaron haber estudiado inglés. De este total 55 dijeron haber estudiado inglés menos de un año, 48 de uno a dos años y 44 de dos a tres años. Los 70 restantes afirmaron haber estudiado inglés por más de tres años; de estos alumnos, 36 proceden de bachilleratos públicos y 34 de privados (ver Gráfica 1).

En apariencia existe un equilibrio entre estos dos últimos grupos con el mismo tiempo de dedicación al estudio de este idioma. Sin embargo, al analizar los

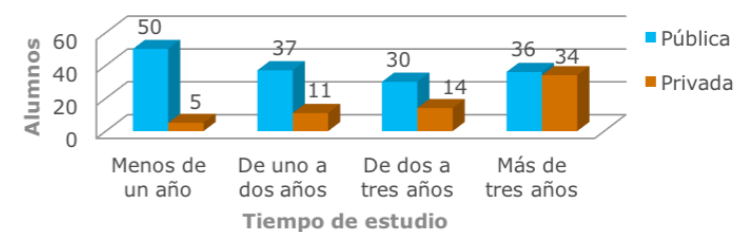
Tabla 1. Bachillerato de procedencia

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Privada	72	25.4
Pública	211	74.3
No contestó	1	0.4
Total	284	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 1

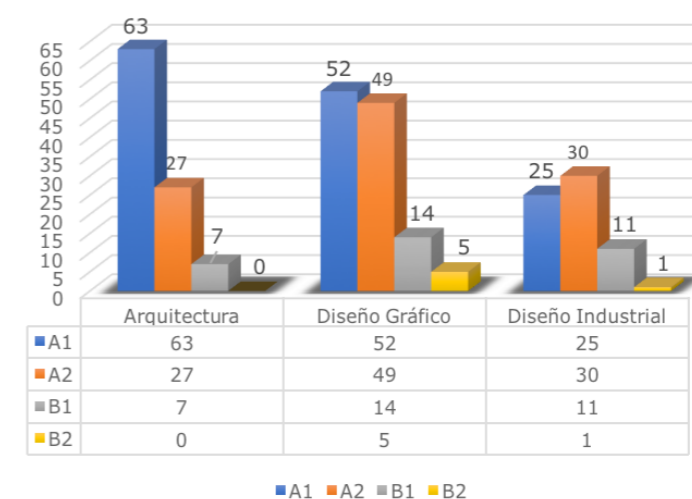
¿Cuánto tiempo has estudiado inglés?



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 2

Plan de estudios * Nivel alcanzado en examen diagnóstico



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

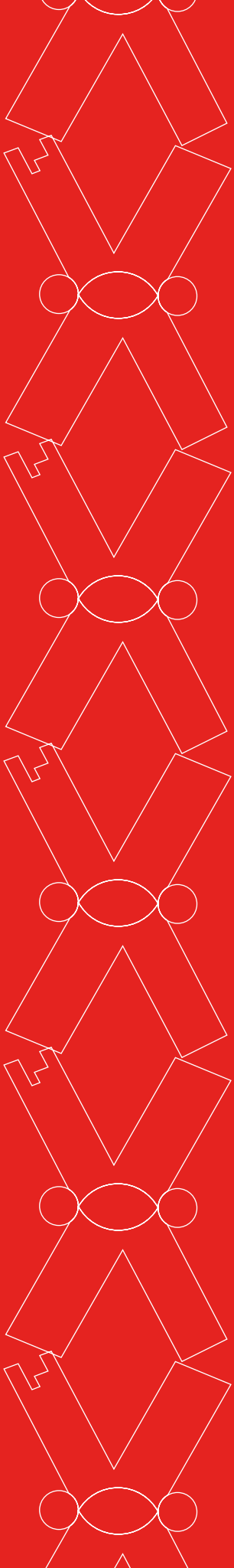
Bachillerato de procedencia privado * Plan de estudios * Nivel alcanzado en examen diagnóstico								
				Nivel final CELEX				Total
				A1	A2	B1	B2	
Bachillerato de procedencia: Privado	Plan de estudios	Arquitectura	Recuento	7	11	5	0	23
			Porcentaje dentro de plan de estudios	30.4	47.8	21.7	0	100
		Diseño Gráfico	Recuento	10	13	6	1	30
			Porcentaje dentro de plan de estudios	33.3	43.3	20	3.3	100
		Diseño Industrial	Recuento	4	9	6	0	19
			Porcentaje dentro de plan de estudios	21.1	47.4	31.6	0	100
	Total	Recuento	21	33	17	1	72	
		Porcentaje dentro de plan de estudios	29.2	45.8	23.6	1.4	100	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Bachillerato de procedencia público * Plan de estudios * Nivel alcanzado en examen diagnóstico								
				Nivel final CELEX				Total
				A1	A2	B1	B2	
Bachillerato de procedencia: Público	Plan de estudios	Arquitectura	Recuento	56	16	2	0	74
			Porcentaje dentro de plan de estudios	75.7	21.6	2.7	0	100
		Diseño Gráfico	Recuento	42	36	8	4	90
			Porcentaje dentro de plan de estudios	46.7	40	8.9	4.4	100
		Diseño Industrial	Recuento	20	21	5	1	47
			Porcentaje dentro de plan de estudios	42.6	44.7	10.6	2.1	100
	Total	Recuento	118	73	15	5	211	
		Porcentaje dentro de plan de estudios	55.9	34.6	7.1	2.4	100	

Fuente: Elaboración propia.



casos se observa que los egresados de bachilleratos privados que han estudiado inglés por tres años o más representan un número proporcionalmente mayor al de los egresados de bachilleratos públicos. En otras palabras, los 34 alumnos procedentes de escuelas privadas representan el 53 por ciento de su grupo (64 alumnos del cruce de variables tipo de bachillerato con tiempo de estudio del inglés), en contraste con el 23 por ciento de egresados de bachilleratos públicos que, únicamente por frecuencia, constituyen un número proporcionalmente mayor (ver Tabla 1).

De manera general, el examen de diagnóstico ubicó a 140 alumnos (49 por ciento) en el nivel A1; a 106 (38 por ciento) en el nivel A2; a 32 (11 por ciento) en el nivel B1; y a seis (dos por ciento) en el nivel B2 (ver Gráfica 2). Esto significa que, de los 284 alumnos evaluados, 246 tienen un nivel básico de inglés (A1 y A2) a pesar de haber afirmado que cursaron por lo menos un año del idioma en el bachillerato, sea público o privado.

Sin embargo, reagrupando a los alumnos que obtuvieron B1 y B2, se encontró que 20 estudiaron su bachillerato en instituciones públicas y 18 en colegios privados. La lectura proporcional de estas cifras, junto con los más altos resultados alcanzados por los alumnos

muestran que el bachillerato de procedencia —en este caso el bachillerato privado— incide sin lugar a dudas en la solidez de la formación en inglés. Nuestra hipótesis se corroboró ampliamente.

Se les preguntó a los alumnos si les interesaba estudiar otra lengua extranjera. De hecho, existen muchas razones para aprender una lengua extranjera, pues se ha convertido en una demanda constante en el sector laboral y académico en nuestros días. Aunque el inglés es la lengua que predomina por el número de personas que lo aprenden y hablan, esta encuesta pone de relieve la preferencia de los alumnos por el francés en primer lugar, el alemán en segundo lugar y, en menor medida, pero no por ello menos importantes, otras lenguas como ruso, coreano, japonés, y más. La pregunta ofrecía la opción de escoger en una lista una o varias lenguas propuestas o bien señalar la opción “otra” y escribir las de su preferencia.

Así, de los 85 alumnos que manifestaron interés por aprender inglés, 43 expresaron su deseo de sólo estudiar esa lengua, mientras que los 42 restantes contestaron combinando sus preferencias, por ejemplo: inglés-francés-portugués; inglés-japonés-alemán; inglés-italiano; inglés-japonés; italiano-francés-ruso, y más.

Conclusiones

Nos ha interesado valorar estos elementos a fin de responder con mayor precisión a las necesidades formativas de los alumnos de CyAD. En el caso particular del inglés, consideramos importante proponer alternativas académicas de estudio como el diseño de cursos con objetivos específicos, la puesta en marcha de cursos de preparación al examen de Comprensión de lectura para acreditar el idioma, la modificación de los cursos con apoyo de las tecnologías, etc.

Las conclusiones de este estudio ponen de relieve dos problemáticas importantes: por un lado, en la Educación Media y en la Media Superior, los objetivos de enseñanza-aprendizaje del inglés por desgracia no son alcanzados con la frecuencia ni la regularidad requeridas, ni se cumplen las metas institucionales y tampoco se logra desarrollar en los alumnos las competencias necesarias para asegurar un nivel de dominio de la lengua aceptable; por el otro, el sistema de evaluación en

la Educación Media Superior tampoco refleja los niveles reales de aprendizaje alcanzados por los alumnos. Es evidente que las condiciones de enseñanza-aprendizaje tampoco son las óptimas, y que el contexto situacional de la didáctica del inglés en la Educación Media y Media Superior no facilita, en muchas de las ocasiones, un avance significativo en los resultados institucionales.

Por otro lado, con el cruce de variables se evidenciaron las diferencias en la formación escolar de los alumnos y se contrastaron sus niveles de dominio del inglés según el tipo de escuela de procedencia, con lo cual se confirmó la primera de nuestras hipótesis.

Los resultados están en sintonía con lo hallado en otros estudios similares: los niveles de dominio de inglés de los estudiantes que ingresan a la licenciatura están por debajo de lo esperado y el número de años que han estudiado el idioma no se refleja en un nivel de dominio particular.

Perspectivas

En una perspectiva más amplia, la necesidad de introducir actualizaciones pertinentes para un mejor desempeño de profesores y alumnos en la práctica lingüística, facilitar la movilidad estudiantil y fomentar la adopción de una nueva visión de la diversidad cultural como elementos motores de la formación pluridisciplinaria de los alumnos, nos ha conducido a plantear una segunda etapa para este proyecto: el seguimiento de la trayectoria

de estudio del inglés y de la acreditación del requisito de idioma de los alumnos de la generación 15-P de CyAD.

Una vez concluido en sus dos etapas el presente estudio exploratorio, los resultados harán posible, sin duda, reorientar las políticas lingüísticas de la institución, con miras a formar profesionistas con mejor dominio del inglés o de cualquier otro idioma, para una mayor competitividad laboral, académica y personal.



Referencias

González, Robles Rosa Obdulia, *et al.* (2004). *Competencia lingüística en inglés de estudiantes de primer ingreso a instituciones de Educación superior del Área Metropolitana de la Ciudad de México*, México: ANUIES/UAM Iztapalapa, p.125-12

Heredia, Blanca y Rubio Daniela (2015). "Inglés y desigualdad social en México" en: *Sorry. El aprendizaje del inglés en México*. México: Mexicanos Primero.

Instituto Cervantes (2002). Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas: Aprendizaje, Enseñanza, Evaluación. España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Disponible en: https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/marco/cvc_mer.pdf, consultado el 07 de mayo de 2015.

Programas de Inglés de la Coordinación de Estudios de Lenguas Extranjeras (CELEX). UAM-Azcapotzalco

Hacia un nuevo horizonte en la formación de Diseñadores Industriales en la UAM: el rol de la empleabilidad

Mónica Patricia Stevens Ramírez

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco

paty_stevens@hotmail.com

Resumen

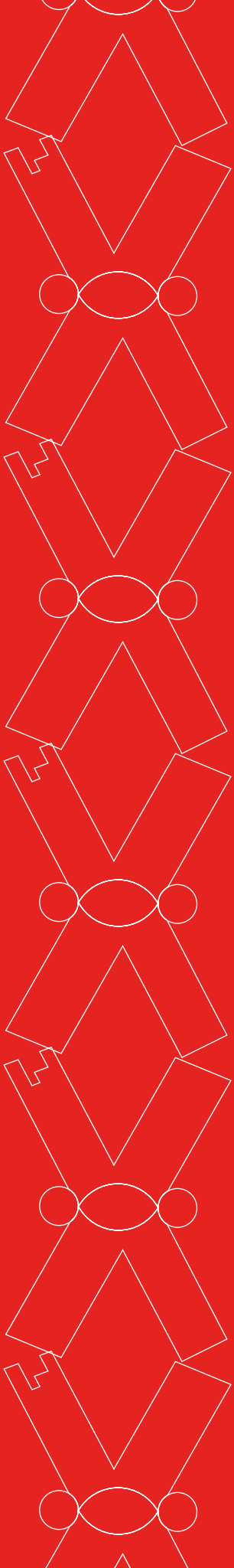
El presente reporte de investigación responde al tema de "Análisis de alternativas que permiten impulsar la eficiencia terminal y el posicionamiento de nuestros alumnos de Diseño Industrial en el mercado laboral, cubriendo la demanda de desarrollo y necesidades de los diferentes sectores para su empleabilidad". Esta investigación surge con la finalidad de elevar el nivel de educación formal y validar oficialmente las habilidades de los alumnos de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), potenciando en sus egresados su liderazgo, competitividad, comunicación, trabajo en equipo, toma de decisiones e incrementando su sentido de pertenencia, haciéndolos más atractivos profesionalmente optimizando la curva de aprendizaje al integrarse al ambiente laboral.

Las alianzas estratégicas de las universidades con el sector productivo abren la posibilidad de diseñar y crear nuevas formas de instrucción desde la andragogía (conjunto de técnicas de enseñanza orientadas a educar personas adultas), donde el conocimiento vivencial y experiencias prácticas (cátedra corporativa) responden a desempeñar una función productiva en diferentes

contextos y así evaluar a los alumnos dentro de sus estudios técnicos y/o profesionales.

Por otra parte, consideramos que la UAM debe crear alternativas de nuevas especialidades o profesiones que cubran los requerimientos que solicitan los empleadores tanto de conocimiento como sociales y organizacionales que sean trampolines de talento, o bien rediseñar los programas académicos para que se adapten a las demandas actuales y futuras de las empresas, de acuerdo con sus necesidades, toda vez que al no estar cubiertas han orillado a las grandes empresas a crear sus propias universidades.

Con relación a lo anterior, en este estudio se consideraron los resultados de las "Encuestas de Competencias Profesionales, ENCOP (2014) *¿Qué buscan —y no encuentran— las empresas en los profesionistas jóvenes?*" del Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C. (CIDAC), así como el estudio que realizó la firma *McKinsey & Company* sobre *Education to Employment: Designing a System that Works* (2013), el informe SUMAQ sobre Formación Ejecutiva y Universidades Corporativas y el Archivo General de Alumnos (AGA) actualización al



trimestre 17-I, cuarta semana, con su base de datos del Programa de Movilidad Estudiantil actualización al trimestre 16-P. De acuerdo con la información proporcionada por dichos estudios, deben analizarse las diversas posibilidades en la formación de los alumnos de la licenciatura en Diseño Industrial que imparte la UAM, para conducirlos dentro de sus competencias, habilidades, intereses y disponibilidad a áreas especializadas en una empresa, lo que suponemos permitirá una oportunidad laboral segura.

Palabras clave

Diseño Industrial, oportunidad, empleabilidad, prácticas profesionales, estancias de verano

Antecedentes: el caso de Diseño Industrial en la UAM

Para ser aceptado como alumno de la UAM se requiere de un examen de nuevo ingreso. Al respecto, es importante señalar que los alumnos que se matriculan en la Licenciatura en Diseño Industrial, y que alcanzan su eficiencia terminal, llegan con conocimientos técnicos, con dominio de otro idioma o bien, con alguna certificación de computación o de programas multiculturales, mismos que favorecen su desempeño académico y que no son considerados o aprovechados en la licenciatura por parte de la universidad. Por otro lado, hay alumnos de nuevo ingreso que tienen una licenciatura terminada en otra institución de educación superior, queriendo aprender nuevos conocimientos y prácticas que fortalezcan su perfil, especializándose y respondiendo a necesidades

El proyecto consiste en vincular a los alumnos con prácticas profesionales que cubran los créditos de una materia optativa en su trayectoria académica, así como estancias de verano en empresas especializadas para que, posteriormente, la conveniencia de ambas partes (el alumno y la empresa), se traduzcan en modelos de certificación que respalden su desempeño profesional. Por otro lado, se considera el fortalecimiento del modelo auto empresario que de igual manera deberá ser supeditado a los requerimientos actuales y futuros del mercado.

que experimentan día a día en el mercado laboral, con poca competencia. Aunado a lo anterior, se tiene como antecedente que los jóvenes de nuevo ingreso provienen de preparatorias públicas y privadas, algunos con recursos propios, otros laborando por cuenta propia y alumnos que dependen de un entorno familiar.

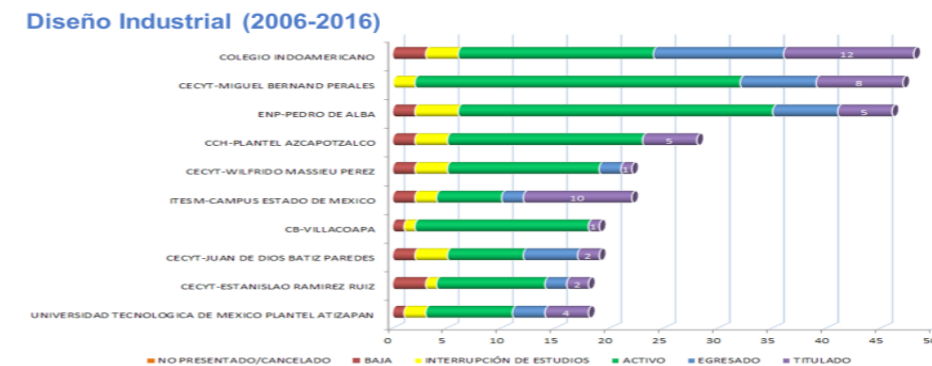
El estudio realizado mostró que las 10 primeras instituciones que nos proveen de la mayor calidad de alumnos de eficiencia terminal en Diseño Industrial de la UAM son tres colegios particulares: Indoamericano (tres por ciento), Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (uno por ciento), Universidad Tecnológica de México (uno por ciento); cuatro Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyT) provenientes del

Instituto Politécnico Nacional: Miguel Bernal Perales (tres por ciento), Wilfrido Massieu Pérez (uno por ciento), Juan de Dios Bátiz Paredes (uno por ciento) y Estanislao Ramírez Ruíz (uno por ciento); dos de la Universidad Nacional Autónoma de México: Escuela Nacional Preparatoria Pedro de Alba (tres por ciento), Colegio de Ciencias y Humanidades Azcapotzalco (dos por ciento); y el Colegio de Bachilleres Villa Coapa (uno por ciento). Instituciones que ocupan un lugar privilegiado y reconocido por su alto nivel de formación y disciplina, muchos de ellos especializados en diferentes ramas como: Técnico en Dibujo Asistido por Computadora, Técnico en Diseño Gráfico Digital, Técnico en Construcción, Técnico en Telecomunicaciones, Técnico en Procesos Industriales, Técnico en Instalación y Mantenimiento Eléctrico, Técnico en Sistemas Digitales, Técnico en Programación, Técnico en Desarrollo de Software, Técnico en Manufactura Asistida por Computadora, otros con Certificación en Inglés, Computación y/o Programas Multiculturales.

De acuerdo con la Gráfica 1, un porcentaje considerable de alumnos cuentan con conocimientos prácticos que pueden ser de importancia para cubrir las necesidades que demanda un mercado laboral dentro del nivel técnico, por lo que pueden ser considerados para cursar materias optativas de prácticas profesionales para así avanzar en su desarrollo integral, académico y social, además de acrecentar su competitividad en liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, etcétera, aprovechando los apoyos o becas que las empresas ofrecen para aquellos estudiantes que cumplan con el perfil solicitado.

“En México, 40% de los empleadores reporta ‘falta de habilidades’ por parte de los recién egresados”, según la Encuesta *Education to Employment* de McKinsey (2013) aplicada a ocho mil participantes. Sólo en siete de los

Gráfica 1. Eficiencia terminal por escuela de procedencia (10 mejores)



Fuente: Departamento de Registro Escolar, Dirección de Sistemas Escolares, 2016

Fuente: Departamento de Registro Escolar, Dirección de Sistemas Escolares de la Universidad Autónoma Metropolitana, 2016.

32 estados del país las empresas reconocen tener algún tipo de colaboración con universidades, el mayor vínculo que suele haber entre escuela y organización son las prácticas profesionales, de acuerdo con la Encuesta de Competencias Profesionales, ENCOP (2014).

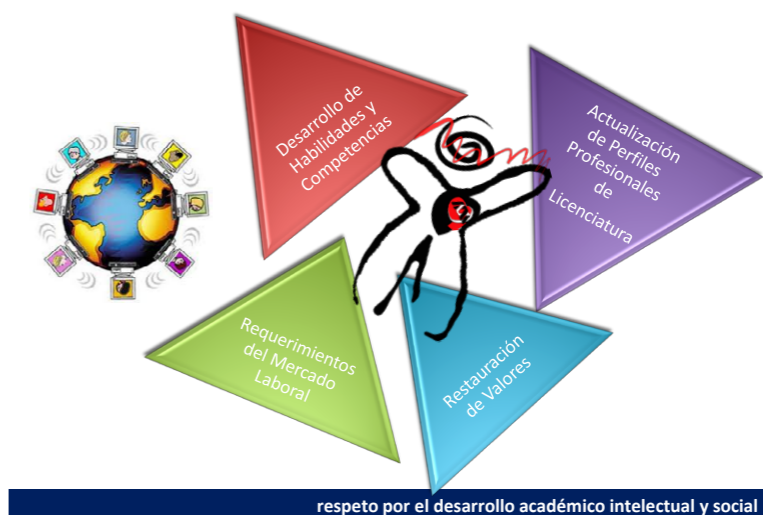
Las habilidades que los egresados requieren para la vida profesional deben estar orientadas al entorno actual, conociendo las demandas y la naturaleza de las organizaciones. Por ello, consideramos que una labor importante de las Instituciones de Educación Superior (IES) es hacer alianzas estratégicas con empresas, para que sus estudiantes puedan vincularse e interactuar en su medio social, económico y político; se desarrollen en un ambiente propicio que garantice su preparación para el mundo laboral haciendo de esa situación una experiencia de vida, logrando una mayor madurez en el individuo, además de fortalecer sus potencialidades.

Es conveniente que las IES construyan mecanismos que coadyuven en la disminución de las barreras entre la educación y la vida cotidiana, entre el trabajo y la comunidad; que formalicen las necesidades y requerimientos de estos ámbitos, estableciendo un hilo conductor entre el conocimiento académico y el ordinario, las habilidades con las experiencias personales, el arte con la creatividad, la ciencia con la imaginación, entre otras.

Por ello, proponemos la vinculación de la UAM con empresas que favorezcan el desarrollo de los alumnos, aprovechando esas prácticas, que les reditúen créditos dentro de su formación académica, lo que les permitirá avanzar en su desarrollo académico para, posteriormente, brindarles oportunidades de especialización. De esta manera, resulta importante que la institución académica convenga con empresas del sector público o privado para que, de forma práctica, sus alumnos realicen estancias de titulación con proyectos aplicativos al área de interés como cátedra corporativa.

La UAM ofrece a las empresas y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales el Programa de Educación para Adultos del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), para que sus trabajadores, en la modalidad de educación abierta, puedan certificarse en primaria, secundaria y preparatoria (con reconocimiento oficial de la Secretaría de Educación Pública). También se tiene proyectada una futura alianza con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (Conocer), en la que estudiantes de carreras técnicas pueden certificarse en comunión industria-universidad tomando en consideración la práctica especializada del trabajador y las tutorías teóricas necesarias de acuerdo con un plan de trabajo para la presentación del examen único de certificación.

Imagen 1. Vocación de las universidades como promotoras de la formación integral



Fuente: Stevens, M.(2012) Determinación de actitudes de alumnos participantes en el programa de desarrollo humano de la sección de superación académica. Estudio de caso UAM-A (2001-2009). Tlalnepantla, Estado de México: Universidad Interamericana para el Desarrollo.

En otro contexto, actualmente se han tenido algunos acercamientos con diferentes empresas y fundaciones interesadas en el perfil de nuestros estudiantes, a quienes se les han ofrecido cursos de capacitación sin costo para el manejo de materias primas y servicios, mientras que ellas convocan a concursos dirigidos a estudiantes de diversas universidades. Entre estas empresas podemos mencionar a: *Saint Gobain* (construcción), *Nylamid* (plásticos), *Comex* (acabados) *Autodesk* (*software*) en cursos especializados en *Fusion 360* y concursos de propuestas de diseño BIM, *Daewoo* (electrodomésticos), *Vitro* (envase), *Tumbiko* (diseño de joyería), *Hardwood* (diseño de mobiliario), *Proempleo* (servicios e innovación), entre otras. Si postuláramos una posición proactiva y estratégica de ganar-ganar para que nuestros

estudiantes, además de obtener el premio que ofrecen estas empresas y fundaciones que convocan los concursos, pudieran realizar sus prácticas profesionales o cursos de especialización dentro de la empresa, mismos que podrían ser considerados con créditos de alguna Unidad de Enseñanza Aprendizaje (UEA) en su programa académico como producción, calidad, mercadotecnia, entre otras. Esta estrategia facilitaría el acceso laboral de los interesados y consolidaría el posicionamiento de la UAM como una de las mejores instituciones de educación superior del país.

Actualmente, las empresas están interesadas en los estudiantes de Diseño, ya que el paradigma de usabilidad de sus productos y servicios está en continuo cambio con la tecnología e innovación; además de que esta tecnología en la que los jóvenes están inmersos permite la incorporación de ideas y el seguimiento para la evaluación de sus productos antes del lanzamiento al

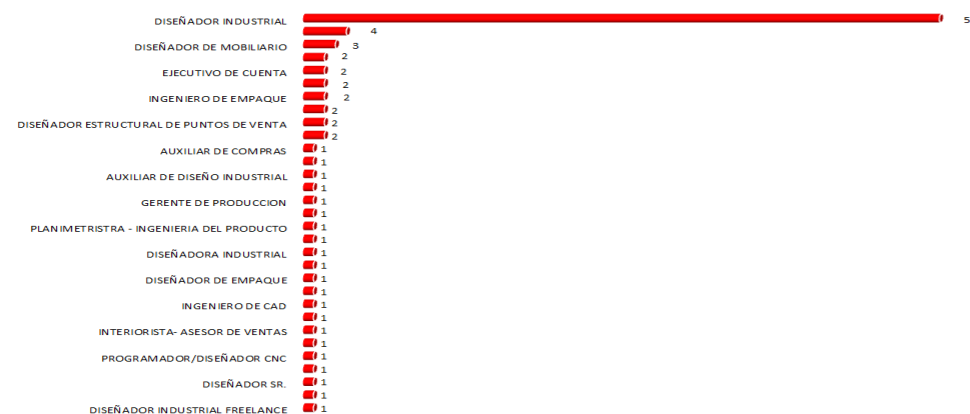
mercado, esta retroalimentación brinda oportunidades valiosas para conocer a sus futuros consumidores.

En este estudio se seleccionaron aleatoriamente 100 ofertas laborales dirigidas a diseñadores industriales y publicadas en diferentes páginas electrónicas de atracción y reclutamiento de personal durante el periodo de diciembre de 2017 a febrero de 2018, en todo el país.

Para la elección de esta información fue condición que la vacante solicitara específicamente a un Diseñador Industrial; sin embargo, fueron consideradas posiciones en las que el requisito era compartido con Diseñadores Gráficos o de Modas, aún incluso con Ingenieros Industriales. El 99 por ciento de la muestra requiere posiciones de tiempo completo y permanentes para puestos tradicionales y/o comunes, solamente en un caso se solicitó un becario.

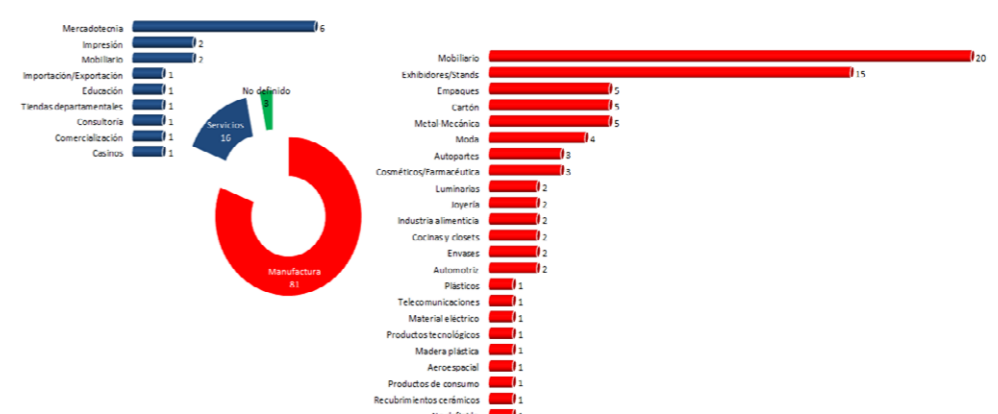
Debido a que las industrias petroquímica, automotriz, de salud y aeronáutica son las más prósperas del

Gráfica 2. Título publicado de la vacante



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 3. Sector e Industria solicitantes



Fuente: Elaboración propia.

país actualmente, cada vez se incrementan las oportunidades de empleo para áreas muy específicas dentro de estos ramos. Es importante comunicar la exigencia de perfiles especializados para cubrir las necesidades de di-

cha industria, vinculando así el mundo académico con las organizaciones, apoyados por una legislación universitaria que facilite y fomente estos perfiles ofreciendo al talento mexicano el lugar que le corresponde.

Propuestas

En función de lo anterior, se propone llevar a cabo las siguientes acciones:

- De la UAM hacia las empresas y organizaciones: implementar desde la Coordinación de Extensión Universitaria, como seguimiento al Programa de Educación para Adultos del INEA, la certificación Conocer para evaluar el oficio y la experiencia laboral de sus trabajadores como carrera técnica.
- De las empresas y organizaciones hacia la UAM: desde la Coordinación de Vinculación, a través de la Coordinación de Prácticas Profesionales, fortalecer el Programa Industria-Universidad, generando un menú de oportunidades para los alumnos de licenciatura interesados en realizar una estancia en las empresas convenidas, cubriendo sus materias optativas que marca el programa de estudios.
- De las empresas y organizaciones hacia la UAM: promover con los alumnos las certificaciones técnicas y/o cátedras corporativas donde pueda:

1. Especializarse y certificarse en el sector de su preferencia para obtener experiencia y

una mayor oportunidad de inserción en el mercado laboral.

2. Especializarse y certificarse en la realización de su proyecto integral (real) como proyecto aplicativo de titulación, invirtiendo el año (tres trimestres) que se considera en el programa de estudio.

Las ventajas de dichas propuestas se mencionan en seguida:

1. Fortalecimiento de la empleabilidad en las áreas de mayor desarrollo e interés para los alumnos.
2. Activación de la mejora continua con el desarrollo de certificaciones propias de la disciplina.
3. Motivación para el desarrollo integral del alumno, con el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y confianza en sí mismos.
4. Aprovechamiento de su perfil y conocimientos previos a su ingreso a la universidad para incrementar su desempeño.
5. Optimización de la vinculación entre la universidad con las organizaciones públicas y privadas para caminar hacia objetivos comunes.

6. Implementación del Programa de Desarrollo Humano para fortalecer en los jóvenes habilidades como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y toma de decisiones, entre otras.

Conclusiones

Tradicionalmente el estudiante desarrolla las competencias necesarias que tiene al alcance en la universidad o fuera de ella para desenvolverse en el campo laboral. Sin embargo, existe una necesidad profunda de fortalecer habilidades y restaurar valores individuales que garanticen la formación integral de los universitarios para responder a los requerimientos que el mercado laboral exige para su integración dentro de una sociedad solidaria y productiva.

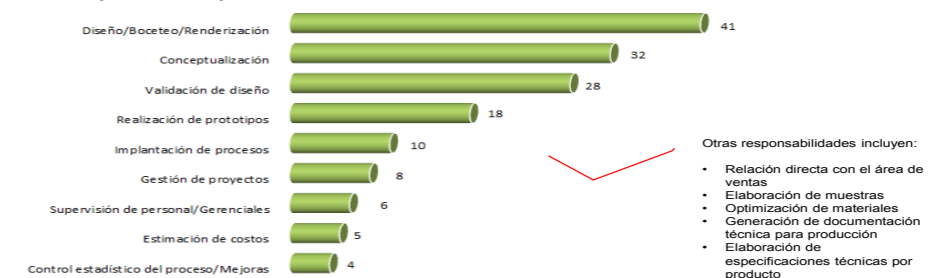
Adicional a las aptitudes particulares del Diseñador Industrial, el mercado demanda de sus aspirantes una serie de habilidades “suaves” que se hacen cada vez más críticas para su selección, además del desarrollo personal y profesional:

- Negociación
- Solución de problemas
- Capacidad de autoevaluación y aceptación de crítica constructiva
- Administrador del tiempo
- Tolerancia a la frustración
- Facilidad de palabra
- Trabajo en equipo
- Alta organización
- Trato con clientes y proveedores

Esto con el fin de incrementar el nivel académico de la licenciatura, la eficiencia terminal y una mayor empleabilidad.

Gráfica 4

Principales responsabilidades

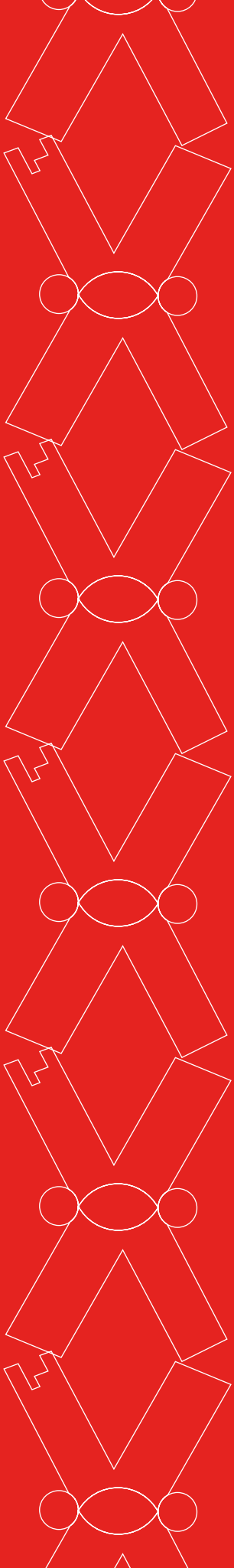


Fuente: Elaboración propia.

- Honestidad
- Puntualidad

En tanto que, las responsabilidades más importantes que se requieren de los diseñadores industriales en el mercado laboral se presentan en la Gráfica 4.

Actualmente el profesional exitoso se mueve en varias directrices que tienen influencia sobre él, por lo que, si la universidad propone diferentes formas de instrucción y desarrollo, creando alternativas de nuevas especialidades, certificaciones, fortalecimiento de alianzas estratégicas con organizaciones y actualización de planes



y programas que respondan a necesidades reales, entre otras, potencializará el conocimiento de sus estudiantes a través de la práctica profesional en sitio, misma que indirectamente promoverá los valores, el liderazgo, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, etc.

La falta de comunicación, y por ende la desvinculación empresa-universidad, actualmente imperante en nuestro país desaprovecha y rezaga su desarrollo económico. La receptividad en cuanto a las áreas de desarrollo, crecimiento y sustentabilidad del país en materia de adquisición y práctica de las capacidades que son actualmente requeridas o aquellas que lo serán en el

mediano y largo plazo, obligan al sector académico y por tanto a sus estudiantes a entender y revalorar las capacidades prácticas y teóricas, duras y suaves, de la ruta económica que México demanda. Esta práctica ha probado contundente efectividad en economías hoy día solidificadas como las de países asiáticos y europeos. Siendo México una de las potencias económicas mundiales y líder latinoamericano por su enorme potencial en recursos y ubicación geográfica, está obligado a nivelarlo académicamente. Es tiempo que universidad y empresa empiecen a platicar y poner manos a la obra.

Referencias

- Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C. (CIDAC) (2014). Encuesta de Competencias Profesionales, ENCOPE, *¿Qué buscan —y no encuentran— las empresas en los profesionistas jóvenes?* México: CIDAC. Disponible en: http://www.cidac.org/esp/uploads/1/encuesta_competencias_profesionales_270214.pdf, consultado en octubre de 2017.
- Mourshed, Mona, Farrell Diana y Dominic Barton (2013). *Education to Employment: Designing a System that Works*. Estados Unidos: McKinsey & Company. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/industries/social-sector/our-insights/education-to-employment-designing-a-system-that-works>, consultado en octubre de 2017.
- Stevens, Ramírez, Mónica P. (2012). Determinación de actitudes de alumnos participantes en el programa de desarrollo humano de la sección de superación académica. Estudio de caso UAM-A (2001-2009). Tlalnepantla, Estado de México: Universidad Iberoamericana para el Desarrollo.
- Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco (2017). Archivo General de Alumnos del trimestre 17-I.
- (2016). Programa de Movilidad Estudiantil actualización al trimestre 16-P.

Resultados de la aplicación de la guía de examen de admisión de la Universidad Autónoma Metropolitana a los alumnos del Colegio de Bachilleres

Rosalía Serrano de la Paz

Universidad Autónoma Metropolitana,
Unidad Azcapotzalco
rsdp@correo.azc.uam.mx

Sandra Lizbeth Jaimes Hernández

Universidad Autónoma Metropolitana,
Unidad Azcapotzalco
sljh@correo.azc.uam.mx

Resumen

La relación entre la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y el Colegio de Bachilleres (ColBach) ha sido estrecha durante muchos años y de maneras diversas: una indirecta, al recibir un importante número de alumnos provenientes de Bachilleres, otra, a través de diferentes convenios que buscan lograr una mejor retroalimentación entre ambas instituciones que aseguren un mayor éxito para los egresados del ColBach en su ingreso a la UAM. Es decir, se pretende contar con alumnos mejor preparados que logren los objetivos de las licenciaturas en los tiempos que estipulan los planes

y programas de estudios, con el desempeño óptimo. Así pues, se acordó elaborar un proyecto de guía de examen de admisión que permita medir las habilidades y conocimientos de los alumnos del ColBach simulando la presentación, en forma digital, del examen de admisión de la UAM, esto para conocer las bondades y carencias de su formación académica. Este ejercicio se realizó en dos aplicaciones y no significa un examen adelantado, pero lo que sí se buscó es que la estructura de la guía del examen sea muy similar al examen de selección.

Palabras Clave

Primera aplicación, segunda aplicación, áreas de conocimiento, guía del examen, desempeño en el examen

Introducción

En el marco de colaboración acordado por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y la Dirección General del Colegio de Bachilleres a mediados del 2015, surgió el proyecto de aplicación de una guía de examen de admisión que permita medir las habilidades y conocimientos de los alumnos del Colegio de Bachilleres (ColBach) simulando la presentación, vía virtual, del examen de admisión de la UAM. Este ejercicio no es un examen adelantado para los alumnos del ColBach, pero sí busca que la estructura de la guía del examen sea muy similar al examen de selección. Con ello se pretende acercarse a la complejidad del fenómeno de admisión, con la mira de conocer el nivel de conocimientos que poseen los todavía alumnos del Colegio y coadyuvar para que ambas instituciones comprendan mejor la problemática e implementen acciones que redunden en mejores egresados del ColBach y mejores alumnos de la UAM provenientes de esta institución.

Logística y método de aplicación

Actualmente los alumnos de la UAM provenientes del ColBach representan 21.3 por ciento de su matrícula y siguen siendo la principal proporción de demanda de admisión para la UAM. Durante el 2015, esta institución tuvo una demanda de 97 mil 648 aspirantes en los dos procesos del año que tiene: Primavera y Otoño; de los cuales 36 mil 940 aspirantes provenían del ColBach, es decir 37.8 por ciento. Los egresados de la UAM provenientes de este Colegio hasta el año 2015 son 36 mil 483 que representan 25 por ciento del total de egresados

Lo que a continuación se presenta es el reporte de la prueba piloto del proyecto que se implementó en dos aplicaciones a los alumnos del ColBach. El primer ejercicio fue aplicado a finales de febrero del año 2016, una prueba piloto en la que participaron alumnos de los planteles 1 El Rosario y 18 Tlilhuaca-Azcapotzalco, en total 573 alumnos del último semestre de su trayectoria en el ColBach. La segunda aplicación, se realizó con una mayor participación de los planteles de la zona norte de la CDMX, los planteles 1 El Rosario, 2 Cien metros "Elisa Acuña Rossetti", 5 Satélite, 11 Nueva Atzacolco, 18 Tlilhuaca-Azcapotzalco y 19 Ecatepec; también hubo mayor participación de alumnos que, siguiendo el método del ejercicio anterior, se encuentran en los últimos semestres de preparación en el bachillerato, en total 925 alumnos próximos a egresar de este Colegio. En el presente artículo se comparan los resultados de ambos ejercicios de aplicación.

de la institución. Aquí radica la importancia del acercamiento de las instituciones, los alumnos del ColBach son aspirantes naturales de la UAM; no obstante, la proporción de ingreso no es necesariamente positiva.

Para esta investigación se realizaron dos pruebas, la primera considerada prueba piloto aplicada en sólo dos planteles del ColBach; la segunda, en seis planteles, incluyendo los dos de la primera prueba. En ambas se tomó la decisión de aplicar el examen a los alumnos próximos a egresar del ColBach bajo invitación directa.

Cada uno de los alumnos sujetos al ejercicio eligieron un área de conocimiento específica para la aplicación del examen, en ambas aplicaciones se puede observar un mayor interés de la población por realizar una carrera

perteneciente a la División de Ciencias Sociales y Humanidades. A continuación, se muestran los datos numéricos de los alumnos registrados que presentaron la guía de examen de admisión por plantel y por aplicación.

Tabla 1. Participantes primera y segunda aplicación

Plantel	B01		B18		Candidatos	Presentaron
	Candidatos	Presentaron	Candidatos	Presentaron		
Examen						
CAD	87	72	43	30	130	102
CBI	92	77	62	53	154	130
CBS	60	48	43	31	103	79
CSH	222	179	118	83	340	262
Total	461	376	266	197	727	573

Plantel	B01		B02		B05		B11		B18		B19		Candidatos	Presentaron
	Candidatos	Presentaron	Candidatos	Presentaron	Candidatos	Presentaron	Candidatos	Presentaron	Candidatos	Presentaron	Candidatos	Presentaron		
CAD	53	29	57	57	33	28	20	14	34	15	14	10	211	153
CBI	43	29	141	140	63	56	35	27	47	23	32	26	361	301
CBS	19	13	-	-	41	35	32	27	45	13	25	18	162	106
CSH	132	75	73	73	77	60	46	39	132	59	73	59	533	365
Total	247	146	271	270	214	179	133	107	258	110	144	113	1267	925

Fuente: Elaboración propia.

Caracterización de la población

Junto con la guía del examen de selección, se incluyó una breve encuesta de diez preguntas cuyo objetivo es caracterizar a la población en lo siguiente: datos generales tales como edad, género, estado civil, trabajo, horas que dedica al empleo y la motivación para tener trabajo; se les preguntó también sobre el grado máximo de estudios que cursaron sus padres o tutores, así como la importancia de la educación universitaria dentro del ámbito familiar.

En la primera aplicación se destaca que de los 573 alumnos que respondieron al ejercicio de la guía de examen de selección, 530 contestaron la encuesta. Se trata de una población joven en su gran mayoría, de ésta 45.2 por ciento declararon tener 17 años o menos, 49.2 por ciento entre 18 y 20 años, el resto se distribuye entre 21 y 27 años. En la proporción de hombres y mujeres predomina una población femenina con 52.4 por ciento. Al ser una población joven, en su mayoría es soltera, 93.8 por ciento, sólo tres por ciento declaró tener algún compromiso de pareja y 2.1 por ciento manifestó tener hijos. De los encuestados, 20.9 por ciento declararon trabajar, de ellos 45.9 por ciento lo hace para pagarse sus estudios.

En la segunda aplicación también se observó que se trata de una población joven, 76.5 por ciento es igual o menor a 18 años, 21 por ciento tiene de 19 a 21 años y sólo 2.5 por ciento son mayores de 22, el más longevo reportó tener 35 años. Igualmente, predomina el género femenino 59 por ciento; se trata de una población de solteros como es de esperarse en esos niveles académicos, 96.5 por ciento y el resto, 3.5 por ciento, con algún compromiso de pareja; finalmente,

2.9 por ciento reportó tener hijos. El 22.3 por ciento de los que participaron trabajan, eso quiere decir que 77.7 por ciento se dedica a estudiar; de los que reportaron trabajar, 40 por ciento menciona hacerlo para pagarse sus estudios, en ambos casos se observó que la actividad que realizan en su mayoría nunca tiene relación con la carrera que pretenden estudiar.

En los dos ejercicios se les preguntó a los alumnos sobre la escolaridad de sus padres o tutores, esto con la finalidad de observar la movilidad escolar en su núcleo familiar; al respecto podemos comentar que, en la primera prueba, 12.6 por ciento de los padres tuvieron contacto con la educación superior, mismo porcentaje que corresponde a las madres con ese nivel educativo. Asimismo, 46.2 por ciento de los padres tienen estudios anteriores al bachillerato, y 50.5 las madres, por lo que sí se puede hablar de una mejora escolar de los alumnos de la muestra con respecto a sus padres. Adicionalmente el 79.4 por ciento de las familias de los encuestados consideran los estudios universitarios como prioritarios.

En la segunda aplicación se observó que una proporción mínima de la población estudiada tiene padres que tuvieron contacto con la educación superior (padre 13.4 por ciento, madre 12.8 por ciento), en su mayoría la habilitación de los padres es de educación básica (padre, 45.9 por ciento, madre 52.8 por ciento); no obstante, es importante la proporción de padres que tuvieron una habilitación en un nivel medio superior (padre 33.4 por ciento y madre 31.5 por ciento); sin embargo, el lugar que ocupan los estudios en las prioridades familiares de este grupo también resultan significativos.

El desempeño en el examen

Fueron cuatro tipos de exámenes los que se ofrecieron a los alumnos del ColBach, muy acorde con lo que la UAM realiza en el proceso de selección, que corresponden a las carreras que imparten las divisiones académicas de la UAM, a saber: Ciencias y Artes para el Diseño (CyAD), Ciencias Básicas e Ingeniería (CBI), Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS) y Ciencias Sociales y Humanidades (CSH). Cada examen contó con 120 reactivos divididos en las siguientes áreas de conocimiento:

	CAD	CBI	CSH	CBS
Razonamiento Verbal	*	*	*	*
Razonamiento Matemático	*	*	*	*
Razonamiento Simbólico-abstracto	*			
Razonamiento Lógico	*			
Conocimientos específicos de Matemáticas	*	*		
Física	*	*		*
Contexto histórico	*			
Dibujo y modelado	*			
Conocimientos específicos Biología				*
Matemáticas			*	*
Química		*		*
Conocimientos específicos Ciencias Sociales y Humanidades			*	

Se les otorgó tres horas para responder el examen. En la primera prueba el promedio de tiempo empleado fue de dos horas, 13 minutos. Para la segunda aplicación

en promedio, el tiempo en responder el examen fue de una hora, 45 minutos.

En la primera aplicación se detectó que muchos alumnos ingresaban al examen y no lo contestaban, así como alumnos que concluían el examen en un muy corto tiempo, haciéndonos suponer que no daban la seriedad requerida al ejercicio. Sin embargo, para la segunda aplicación, los tiempos de aplicación mejoraron y aunque sí se presentaron casos como los mencionados no fueron tan numerosos como en la primera aplicación.

En cuanto a los resultados de las calificaciones obtenidas en la prueba, éstos no son alentadores. En la primera prueba se obtuvo un promedio global de 3.2, para la segunda prueba no se tienen cambios relevantes, el promedio de calificaciones fluctuó en 3.3 puntos. Cabe señalar que sólo dos alumnos obtuvieron una calificación aprobatoria, 6.2 de promedio general, uno de ellos, alumno del Bachilleres 2, que presentó un examen para la División de Ciencias Básicas e Ingeniería; y el otro del Bachilleres 18, que realizó examen para la División de Ciencias Sociales y Humanidades, durante la segunda aplicación.

Llama la atención que no hubo interés en el Bachilleres número 2 de realizar examen para la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, la cual ofrece una de las carreras más demandadas del país, Medicina.

Resultados por área de conocimiento

Se pudo advertir en general que los estudiantes alcanzaron un bajo promedio en el examen. Son preocupantes los promedios obtenidos en cada área en la que aplicaron el examen, en general estamos hablando de una calificación de tres puntos y mucho más preocupante es la calificación por área específica, sobre todo en aquellos temas en dónde tienen que mostrarse aptos para la División Académica en la que desean estudiar una carrera; por ejemplo, aquellos alumnos de Bachilleres que desean estudiar una carrera asociada con la División de Ciencias y Artes para el Diseño, se observa que la calificación para dibujo y Modelado es de 2.6 y 2.7 en la primera y segunda aplicación respectivamente, lo mismo sucede con los conocimientos específicos en matemáticas es de 2.4 y 2.2; no obstante, se muestra un mejor desempeño en el razonamiento simbólico abstracto, aunque no aprobatorio, 4.5 y 4.4.

Por su parte, en los alumnos que desean estudiar alguna carrera relacionada a las Ciencias Básicas e Ingeniería se observó una leve mejoría en el desempeño con respecto a las otras áreas —nada halagador y nada representativo—, calificación general de 3.3 y 3.6 en cada prueba, con un desempeño alto en Química, donde la calificación fue de cuatro puntos, sólo en la segunda aplicación y en razonamiento verbal y matemático 4.3 en ambos. Esto último es algo que se repite con relación a la primera prueba de aplicación, pero observemos los preocupantes resultados en conocimientos específicos, el promedio de ambas pruebas es de 2.5, en matemáticas y en física 2.4, temas indispensables para esta División Académica.

Tabla 2. Primera y segunda prueba calificaciones por tema, Ciencias y Artes para el Diseño

Plantel	B01		B18				Promedio
Tema							Promedio
CAD Razonamiento Verbal	2,9		3,0				2,9
CAD Razonamiento Matemático	3,2		2,8				3,0
CAD Razonamiento simbólico-abstracto	4,6		4,5				4,5
CAD Razonamiento lógico	3,4		3,1				3,2
CAD Conocimientos específicos de Matemáticas	2,4		2,5				2,4
CAD Física	2,7		2,6				2,6
CAD Contexto histórico	3,8		3,6				3,7
CAD Dibujo y modelado	2,6		2,6				2,6
Promedio	3,2		3,1				3,1
Plantel	B01	B02	B05	B11	B18	B19	Promedio
Tema							Promedio
CAD Razonamiento Verbal	3,0	3,4	3,3	2,7	2,2	3,7	3,1
CAD Razonamiento Matemático	3,4	3,4	3,5	3,4	3,0	3,0	3,3
CAD Razonamiento simbólico-abstracto	4,8	4,4	4,7	4,3	4,0	4,1	4,4
CAD Razonamiento lógico	2,7	3,8	3,7	3,3	2,8	3,6	3,3
CAD Conocimientos específicos de Matemáticas	2,6	2,5	2,1	1,6	2,4	2,1	2,2
CAD Física	2,9	2,2	2,2	2,7	2,3	2,3	2,4
CAD Contexto histórico	3,9	3,6	3,8	3,5	3,6	3,8	3,7
CAD Dibujo y modelado	3,0	2,6	2,9	2,5	2,6	2,9	2,7
Promedio	3,3	3,2	3,3	3,0	2,9	3,2	3,1

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Primera y segunda prueba calificaciones por tema, Ciencias Básicas e Ingeniería

Plantel	B01		B18		Promedio		
Tema						Promedio	
CBI Razonamiento verbal	4,4		4,2		4,3		
CBI Razonamiento matemático	4,3		4,2		4,2		
CBI Conocimientos específicos Matemáticas	2,6		2,6		2,6		
CBI Física	2,3		2,3		2,3		
CBI Química	3,2		3,0		3,1		
Promedio	3,3		3,2		3,3		
Plantel	B01	B02	B05	B11	B18	B19	Promedio
Tema							Promedio
CBI Razonamiento verbal	4,4	4,9	4,6	3,4	4,3	4,2	4,3
CBI Razonamiento matemático	4,1	4,5	4,6	4,0	4,1	4,3	4,3
CBI Conocimientos específicos Matemáticas	2,9	2,8	3,0	2,5	2,5	3,0	2,8
CBI Física	2,5	2,5	2,4	2,3	2,3	2,5	2,4
CBI Química	3,6	4,4	4,5	3,8	3,5	4,0	4,0
Promedio	3,5	3,8	3,8	3,2	3,4	3,6	3,6

Fuente: Elaboración propia.

Veamos ahora el desempeño para aquellos que desean estudiar alguna carrera relacionada con las Ciencias Biológicas y de la Salud. Tenemos como promedio general 3.2 y 3.1 de calificación para la primera y segunda aplicación respectivamente. La calificación más alta en promedio de ambas pruebas es de 4.1, se encuentra en razonamiento verbal; pero en los conocimientos específicos se muestra un desempeño pobre: de 2.8 en conocimientos específicos en biología, de 2.4 en matemáticas, 2.4 en física y 3.5 en química, estos resultados son en promedio de ambas pruebas.

Tabla 4. Primera y segunda prueba calificaciones por tema, Ciencias Biológicas y de la Salud

Plantel	B01		B18		Promedio		
Tema						Promedio	
CBS Razonamiento verbal	4,6		4,4		4,5		
CBS Razonamiento matemático	3,7		3,8		3,7		
CBS Conocimientos específicos Biología	2,9		2,4		2,6		
CBS Matemáticas	2,2		2,1		2,1		
CBS Física	2,5		2,4		2,4		
CBS Química	3,2		3,2		3,5		
Promedio	3,1		3,0		3,2		
Plantel	B01	B02	B05	B11	B18	B19	Promedio
Tema							Promedio
CBS Razonamiento verbal	3,3	-	4,3	4,1	3,9	5,0	4,1
CBS Razonamiento matemático	3,0	-	3,7	3,5	2,9	4,2	3,5
CBS Conocimientos específicos Biología	2,4	-	3,1	3,1	2,6	2,8	2,8
CBS Matemáticas	2,4	-	2,5	2,3	2,2	2,7	2,4
CBS Física	2,5	-	2,8	2,3	1,9	2,5	2,4
CBS Química	2,8	-	4,5	3,2	2,9	3,9	3,5
Promedio	2,7	-	3,5	3,1	2,7	3,5	3,1

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, aquellos que desean una carrera relacionada con las Ciencias Sociales y Humanidades, obtuvieron un promedio general de 3.4 en las dos aplicaciones. Curiosamente 4.5 en promedio en ambas aplicaciones, en razonamiento matemático, pero un muy desafortunado desempeño en los conocimientos específicos de las Ciencias Sociales y Humanidades 3.2.

Tabla 5. Primera y segunda prueba calificaciones por tema, Ciencias Sociales y Humanidades

Plantel	B01		B18				
Tema					Promedio		
CSH Razonamiento verbal	3,6		3,2		3,4		
CSH Razonamiento matemático	4,6		4,9		4,7		
CSH Conocimientos específicos Ciencias Sociales y Humanidades	3,4		3,2		3,3		
CSH Matemáticas	2,3		2,5		2,4		
Promedio	3,4		3,4		3,4		
Plantel	B01	B02	B05	B11	B18	B19	
Tema							Promedio
CSH Razonamiento verbal	3,4	3,7	3,5	3,2	2,9	3,3	3,3
CSH Razonamiento matemático	4,5	4,8	4,6	4,2	3,9	4,2	4,4
CSH Conocimientos específicos Ciencias Sociales y Humanidades	3,2	3,3	3,5	3,0	3,0	3,4	3,2
CSH Matemáticas	2,4	2,9	2,5	2,3	2,3	2,7	2,5
Promedio	3,4	3,7	3,5	3,2	3,0	3,4	3,4

Fuente: Elaboración propia.

La otra mirada de los datos

Como se puede apreciar, no hay variaciones relevantes entre la primera y la segunda prueba en cuanto al desempeño de los alumnos; sin embargo, se pensó que entre las variables que se consideraron en la encuesta mostrarían resultados diferentes como el hecho de que los alumnos trabajaran y que esto impactaría en su desempeño, pero no se cuenta con un patrón que indique que el bajo desempeño de la prueba se deba a que trabajan. Los grupos son diferenciados y se observa en todos un mal desempeño en el examen, por lo que puede establecerse que no existe una relación entre trabajo y bajo desempeño.

El motivo de haber considerado la variable trabajo para el desempeño en la prueba se debe a que, un hecho cada vez más frecuente dentro de la educación superior es el fenómeno de los alumnos trabajadores, o en muchos de los casos trabajadores alumnos por el número de horas que dedican a la actividad laboral. En promedio, 30 por ciento de los alumnos de la UAM Azcapotzalco trabajan al ingresar a la universidad y este porcentaje crece conforme va avanzando en su trayectoria académica, lo anterior, aunque ayuda en experiencia para su incorporación al mercado laboral al egresar de su licenciatura, representa para muchos, un obstáculo para concluir su carrera en tiempo y forma.

Conclusiones

Se pudo advertir un factor sorpresa, existe poca preparación y poca seriedad de los examinados para la aplicación de la guía, así como los rezagos normalizados resultado del sistema educativo nacional. Muchas explicaciones e interrogantes pueden resultar de los ejercicios presentados con los alumnos del ColBach, no obstante, el hecho del bajo desempeño en el examen es innegable y preocupante.

Cabe mencionar que estos ejercicios se realizaron con dos semanas previas a la real aplicación del examen de admisión para la UAM. No tenemos certeza si estos alumnos del ColBach que presentaron la prueba de guía de admisión fueron aspirantes reales para el examen de ingreso a la licenciatura de la UAM, y en su caso, cuál fue su real desempeño en el examen. Lo cierto es que el ejercicio presentado fue importante para conocer el nivel de habilitación de los alumnos del ColBach en su intención por ingresar a alguna de las carreras que ofrece la UAM. Sin embargo, el aspecto positivo de este ejercicio fue que se ofreció a los alumnos participantes una guía cercana a lo real de un examen de selección que les permitió medir sus áreas débiles y de oportunidad.

Existen desempeños preocupantes en todos los aspectos, pero principalmente en las áreas de matemáticas, química, física y razonamiento verbal. Asimismo, se observó que factores como no realizar actividad laboral o la habilitación académica de los padres no son coadyuvantes a un mejor desempeño. También es importante decir que este fue un ejercicio de acercamiento, no existió una rigurosidad muestral ni tampoco significó un censo, sucedió por invitación y con cierta prisa para implementarlo previo al examen de selección en su primera aplicación, pero no fue así para la segunda aplicación. Tampoco podemos generalizar el comportamiento presentado para todos los alumnos del ColBach, pero sí permanece la intención de mejorar la logística de manera tal que nos permita medir de mejor manera el desempeño. No obstante, este ejercicio debe representar para el ColBach un diagnóstico, con la finalidad de que se desarrolle una estrategia de retroalimentación que redunde en un mejor desempeño de los egresados al buscar un espacio en alguna de las carreras universitarias que ofrece la UAM.



Referencias

Informe y base de datos de la primera aplicación de la guía de estudio de la Universidad Autónoma Metropolitana a los alumnos del Colegio de Bachilleres, planteles 1 y 18.

Informe y base de datos de la segunda aplicación de la guía de estudio de la Universidad Autónoma Metropolitana a los alumnos del Colegio de Bachilleres, planteles 1, 2, 5, 11, 18 y 19.

Las prácticas formativas en Trabajo Social Educativo. El caso de la Universidad de Guadalajara

Sara Valdez Estrada

Universidad de Guadalajara

sara_vales@hotmail.com

Resumen

La complejidad del mundo moderno plantea nuevos desafíos para la profesión de Trabajo Social en los aspectos formativos y de intervención, lo que lleva a la necesidad de reflexión no sólo de los egresados, sino de las instancias universitarias e investigadores sobre el quehacer profesional que demandan los sectores laboral y social. La disciplina promueve el cambio social, la solución de problemas en las relaciones humanas, el fortalecimiento y la liberación de las personas para fomentar el bienestar. Por tanto, el objetivo de la investigación es caracterizar y comprender las prácticas formativas en Trabajo Social Educativo en la Universidad de Guadalajara. La investigación se plantea en el campo del Trabajo Social Educativo porque es un espacio institucional reconocido y vigente desde los orígenes

de la licenciatura en la Universidad de Guadalajara y presente en la totalidad de los planes de estudio que ha tenido; participan estudiantes que cursaron el último semestre (octavo) y están próximos a egresar e incorporarse al mercado laboral, las prácticas formativas se realizan en escuelas y organismos de la sociedad civil. Lo contemporáneo se visualiza en lo que forma parte de nuestra historia y de nuestra vida cotidiana, formativa y profesional.

El momento actual de la investigación conlleva a presentar resultados del primer acercamiento al campo, incide sólo en describir las prácticas formativas desde espacios reales mediante la ejecución de proyectos de intervención.

Palabras clave

Trabajo social contemporáneo, trabajo social educativo, prácticas formativas, mercado laboral, Universidad de Guadalajara

Introducción

A lo largo de 64 años de existencia de la carrera de Trabajo Social en la Universidad de Guadalajara se han implementado ocho planes de estudio, caracterizados por prácticas formativas tradicionales y rígidas, con pocas sinergias que transformen o generen cambios en la sociedad en la que se interviene.

Los estudiantes en sus prácticas formativas continúan anclados en una dinámica conservadora en espacios mencionados como tradicionales desde décadas pasadas, por lo que enfrentan en la actualidad dificultades en cuanto a la vigencia de conocimientos profesionales, identifican demandas emergentes que superan el núcleo de formación y reconocen la necesidad de un trabajo social contemporáneo que aún se ve lejano.

Al respecto, el Centro Nacional de Evaluación (Ceneval) valora cinco áreas de desempeño de los trabajadores sociales (asistencia social, trabajo social educativo, jurídico, salud y gestión social); los resultados de los últimos tres años (2014-2016) muestran que de un total de 539 estudiantes y egresados de la Universidad de Guadalajara que realizaron el examen 488 (90.5 por ciento) aprobaron el campo de asistencia social; 440 (81.6 por ciento) lo hicieron en el campo educativo y 438 (81.2 por ciento) aprobaron el campo de promoción social. Tal indicador es un elemento que describe aspectos de la realidad en la formación profesional, es decir, la asistencia social es la más representativa.

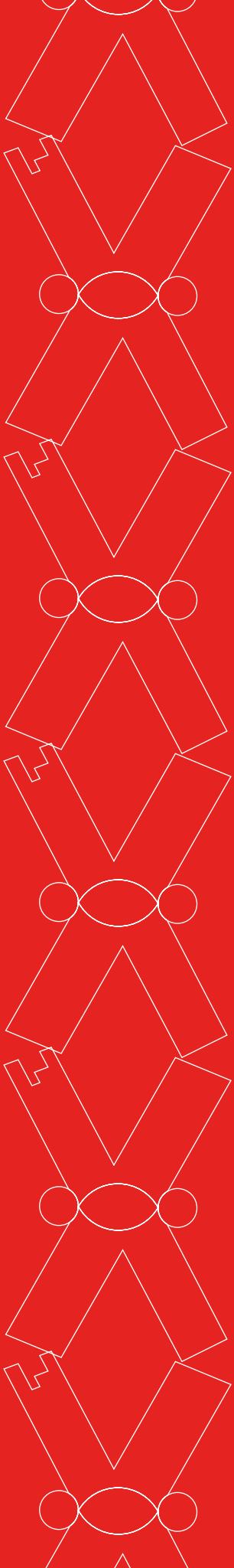
Por otro lado, las observaciones emitidas por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) en las dos últimas evaluaciones realizadas a la licenciatura (2004 y 2009) señalan enfáticamente la necesidad de elaborar estudios de pertinencia para un rediseño curricular, reestructurar el

plan de estudios y el perfil de ingreso y egreso. De igual forma, los resultados de la evaluación del 2009 realizado por la Asociación para la Acreditación y Certificación en Ciencias Sociales (ACCECISO), apuntan hacia la revisión del plan de estudios en lo formativo, la misión, visión, objetivos y habilitación docente.

Otro elemento que forma parte de la complejidad del problema es el actual perfil de egreso; el contexto histórico en donde se ejerce el Trabajo Social (en instituciones de salud, educación y jurídico) y las prácticas formativas apuntan incisivamente a espacios tradicionales, lo que ocasiona un permanente cuestionamiento con relación a la pertinencia de las decisiones formativas que legitiman la tradición y tarea profesional con argumentos que no responden a los desafíos de la sociedad actual. Remedi (2005) asiente que las instituciones de educación superior han generado las características de los futuros profesionales de acuerdo con saberes y habilidades socialmente requeridas. Por tanto, es necesario comprender si las prácticas formativas se han convertido en una tradición acumulativa de conocimiento que determinan no sólo el limitado posicionamiento social de la disciplina, o bien se trata de un desempeño profesional sustentado y validado por prácticas innovadoras y contemporáneas.

La presente investigación tiene como objetivo analizar y comprender las prácticas formativas en el campo educativo, identificar áreas de oportunidad, revalorar las nuevas formaciones para que profesores, estudiantes y egresados direccionen en diversos sentidos la profesión; además, generar propuestas para el rediseño curricular.

Al respecto, Netto (1997) afirma que "en la actualidad las convulsiones sociales, económicas, culturales



y políticas han afectado las condiciones de la acción social y la intervención profesional. Por lo que la necesidad es aún mayor de formar profesionales con herramientas que propongan cambios determinantes a la situación que se vive” (p.36). Suponemos que la formación profesional se centra en acciones y funciones asistencia- listas que pueden o no generar propuestas innovadoras acordes a las necesidades de la sociedad actual, lo que tiene relación con el origen y desarrollo de la profesión e influye en la intervención social y, en ese sentido, en la valoración que la sociedad haga de los trabajadores sociales. La profesión se construye y se identifica en un sistema de interpretación de un mundo creado por los mismos trabajadores sociales y el complejo de instituciones particulares (normas, valores, lenguaje, herramientas, procedimientos y métodos).

La aproximación teórica es sustentada desde la Sociología de las profesiones, tomando como base la teoría de Weber (1964) que explica el surgimiento de la idea moderna de profesión, la especificidad de profesionalidad burocrática, la construcción de la organización profesional y la situación de las profesiones en la estructura social. También se consideran los supuestos de Parsons (1967), quien busca demostrar que las “profesiones” constituyen un segmento particular, en la cima de la jerarquía social, una elite de trabajadores dotados de competencias elevadas, de una fuerte autonomía para ejercer sus actividades, ya sea como independientes o en el seno de una organización.

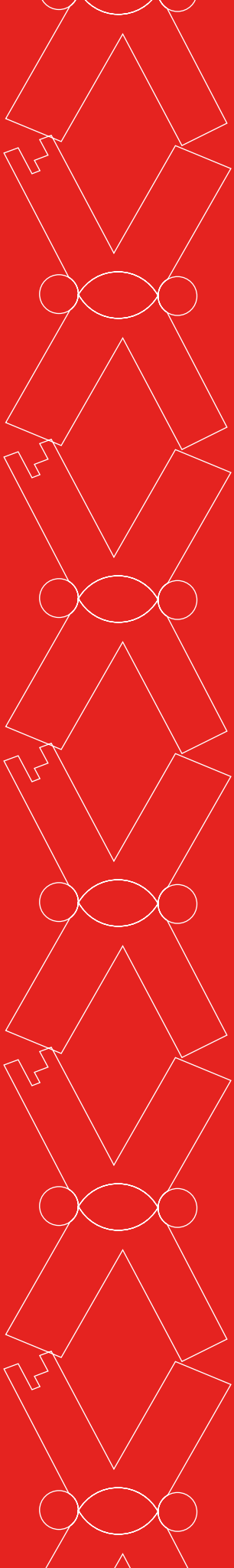
Teóricos contemporáneos como Dubar y Tripier (1998), afirman que la profesión no se puede separar del medio social en el que es practicada; es identificada en fragmentos profesionales organizados y competitivos, no existen profesiones estables, todas tienen procesos

de estructuración y de desestructuración marcados por procesos y contextos políticos, históricos, culturales y jurídicos. Por su parte, Sáez (2003) señala que los profesionales van configurando y creando la socialización de la profesión, la cultura e identidad profesional; y De la Garza (2000) plantea el concepto de profesiones y la frontera de tensión con respecto a la sociología del trabajo, identifica los desafíos y el análisis sociológico de las profesiones frente a las transformaciones del trabajo, de su organización y de sus formas de ejercicio.

La metodología da cuenta de la postura asumida por el investigador con relación a lo que quiere indagar y cómo lo va a hacer; en este caso la propuesta es de tipo cualitativa-interpretativa por su proceso inductivo, busca la comprensión de la situación que se estudia.

El método aplicado fue estudio de casos, entendido como aquel que “implica un proceso de indagación que se caracteriza por el examen detallado, comprensivo, sistemático y en profundidad del caso objeto de interés, puede ser una persona, una organización, un programa de enseñanza” (Rodríguez, Gil y García, 1991, p.77). Como forma de investigación es “un método que implica la recogida y registro de datos sobre un caso o casos, y la presentación de un informe o una presentación del mismo” (Stenhouse 1990, p. 644); por su parte Stake (1999) afirma que el caso en sí tiene interés, se pretende alcanzar la mayor comprensión posible de un tema concreto.

Se seleccionó a seis estudiantes que cursaron el octavo y último semestre, a razón de que concluyen la carrera, ya vivieron las prácticas formativas y están próximos a incorporarse al mercado laboral. Los instrumentos son la entrevista (semiestructurada), entendida como la conversación que tiene una estructura y un



propósito, Kvale (1996) afirma que el propósito de ésta en la investigación cualitativa es “obtener descripciones del mundo de la vida del entrevistado respecto a la interpretación de los significados de los fenómenos descritos” (p.6).

Asimismo, se realiza análisis de contenido, entendido como una “técnica para leer e interpretar el contenido de toda clase de documentos escritos” (Ruiz, 2009, p.192), particularmente de seis informes de estudiantes que concluyeron sus prácticas formativas.

Aunado a lo anterior, se llevará a cabo un grupo focal, definido como “una técnica de investigación social que privilegia el habla, cuyo propósito radica en propiciar

Desarrollo

La complejidad del mundo moderno comprende nuevos desafíos para la profesión de Trabajo Social en los aspectos formativos y de intervención. Desde espacios locales y globales se visualizan fenómenos, problemas y necesidades sociales que día a día se transforman, redimensionan y redefinen, por ello, uno de los retos impostergables es la posibilidad de construir propuestas innovadoras para ofrecer mejores condiciones sociales a la población.

El trabajador social debe entender el carácter contradictorio de los servicios sociales en los que desarrolla su actividad, no sólo por la naturaleza y compromiso institucional, sino para ubicarse con quienes trabaja para el desarrollo social, sin olvidar que uno de los objetivos de la intervención es lograr la autogestión de individuos, grupos y comunidades a través de la cohesión social;

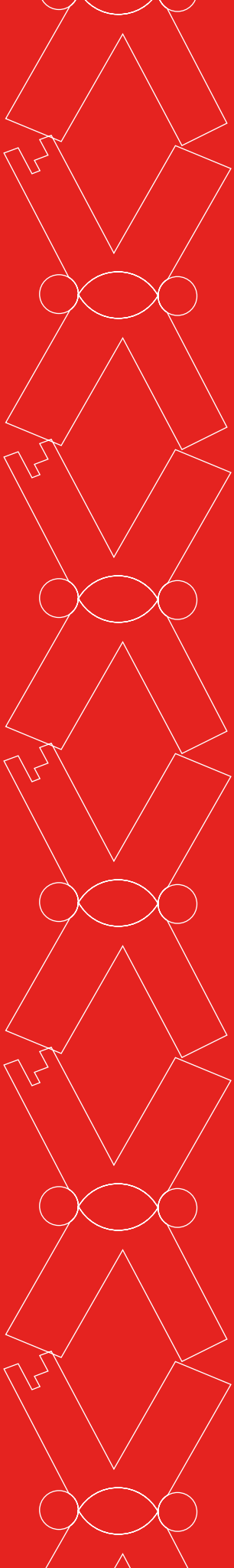
la interacción mediante la conversación acerca de un tema u objeto de investigación, en un tiempo determinado, y cuyo interés consiste en captar la forma de pensar, sentir y vivir de individuos que conforman el grupo” (Álvarez, J, y Jurgenson, G. 2009, p.132); se aplicará a estudiantes que realizaron las prácticas formativas en el campo educativo, particularmente en espacios de intervención preescolar, primaria, secundaria, bachillerato y licenciatura.

Así, los apartados que integran el documento son el contexto sociohistórico de la profesión y, el primer acercamiento al campo de intervención educativo, y cerramos con algunas reflexiones finales.

mediante la capacitación, organización y movilización (Mendoza, 2012).

Para comprender el quehacer profesional del Trabajo Social es imprescindible ubicar la historia desde sus raíces y en diferentes momentos, incluso desde las actividades de caridad y asistencia, atendiendo a individuos y grupos desprotegidos del sistema capitalista. La formación profesional se dio en el contexto sociopolítico del Estado, cuya función principal fue ocuparse de los asuntos sociales y económicos para dar respuesta a la cuestión social de su tiempo.

Entre la década de 1960 y 1970 el gremio de trabajadores sociales de Latinoamérica se cuestiona no sólo el objeto de intervención profesional, sino los elementos metodológicos para una intervención diferente, es decir, sustentada y validada en el ámbito de lo



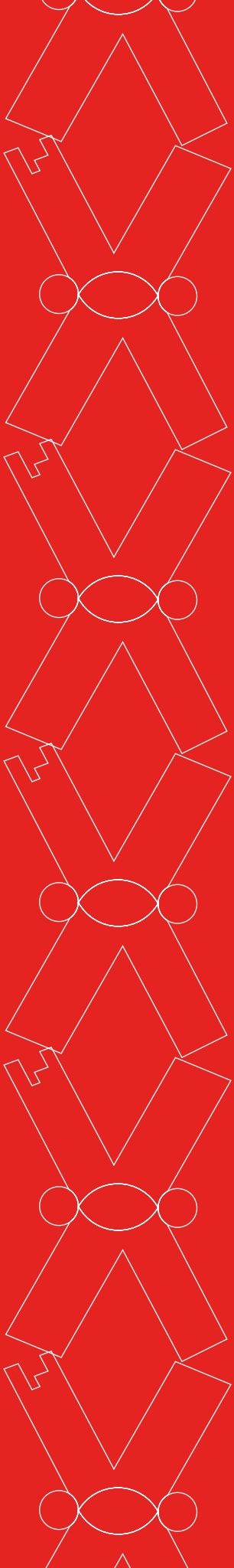
“científico”. Este momento se ubica como movimiento de reconceptualización, particularmente en Argentina, Brasil, Chile y México, con la idea de formar profesionales de la disciplina a partir del sustento científico, centrado en el método básico de trabajo social (investigación, diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación). El término reconceptualización se asume a partir del intento de suprimir lo caritativo y asistencial de la profesión por el método científico, representa la posibilidad de comprender y asumir la profesión en evolución con la sociedad, aportó las bases de un nuevo pensamiento para el ser y hacer, se nutrió con aportes del método de educación popular de Paulo Freire.

Lo contemporáneo es la consecuencia de la misma reconceptualización —a partir de 1990—, en donde el trabajador social está inmerso en el conocimiento de las problemáticas sociales y genera propuestas de intervención innovadoras para promover el desarrollo y autogestión del individuo y de la sociedad en constante cambio. “La apertura conceptual tiene que darse en el lenguaje profesional contemporáneo [...] tiene que ser resultado de una profunda y sistemática reflexión sobre la naturaleza y el sentido de la intervención en lo social” (Estrada, 2011, p. 46).

Actualmente, el ejercicio profesional diversifica los campos de intervención en la medida que se difunden programas y proyectos en instituciones públicas y privadas; en esta conformación radica lo que Bourdieu (1990) identifica como *hábitus*: los modos de ser, de pensar, aquello donde lo social “se hace cuerpo”. El *hábitus* actúa como “sistema de disposiciones adquiridas por medio del aprendizaje implícito o explícito” (p. 141) y las instituciones dominantes son ámbitos directos para generar aquellos aprendizajes.

La profesión se ejerce en espacios de intervención reconocidos por los profesionales como “campos”, delimitando una realidad y acciones profesionales. Las características dependen de la situación histórica y de la coyuntura sociopolítica (Montoya, 2002). Bourdieu (2008) afirma que “pensar en términos de campo es pensar relacionamente” (p. 149). En los campos interaccionan estructuras, instituciones y sujetos que definen sus relaciones de manera objetiva, por lo que se constituyen en sí mismos y las relaciones están dadas por intereses determinados y el capital con el que se cuenta; “los campos existen en y por la sociedad. Ésta es una construcción, y su identidad es un sistema de interpretación del mundo que ella crea y lo que la mantiene unida es el complejo de instituciones particulares. La palabra institución incluye normas, valores, lenguaje, herramientas, procedimientos y métodos de hacer frente a las cosas y de hacer cosas” (Castoriadis, 1994, p. 67); se manifiestan en significaciones que permiten la creación del mundo que la sociedad construye.

Podemos precisar que el campo ocupacional de los egresados se ubica mayormente en instituciones públicas de servicios de salud, asistencia, educación, vivienda y jurídico (campo dominante), en menor proporción en espacios alternativos como las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y en mínima proporción se involucran en el campo emergente; entendiéndose por emergente la atención a situaciones y grupos cuya manifestación y repercusión no se tiene prevista, son urgentes y trascendentales en una dinámica social específica, pueden surgir por coyunturas políticas o sociales o bien por fenómenos naturales convirtiéndose en problemas prioritarios de abordaje profesional.



El Trabajo Social educativo es un campo de los tradicionales en la profesión, “promueve y contribuye a lograr la educación integral a través de responder a los factores internos de tipo social que inciden en el proceso de enseñanza-aprendizaje” (Galeana, 2009, p. 149). Se visualiza el desempeño profesional en espacios educativos formales (de nivel básico hasta medio superior).

Primer acercamiento al campo

Asumiendo el momento actual de construcción de la investigación se presentan datos del primer acercamiento al campo; se utiliza la técnica de análisis de contenido, se enlaza al objetivo de la investigación mediante la descripción y comprensión de las prácticas formativas.

La intervención representa la oportunidad de articular aspectos teórico-metodológicos e instrumentales que caracterizan el desempeño de los estudiantes en espacios reales. El Departamento de Trabajo Social, a través de convenios formales con instituciones públicas y privadas, inserta a los jóvenes para que a lo largo de dos semestres realicen prácticas formativas en los sectores productivo y social. La fuente es el informe final de una estudiante del campo educativo, el periodo comprende dos ciclos escolares 2015 A-B (últimos semestres de su formación), tres días por semana.

Los espacios de la práctica pueden ser en escuelas de nivel básico y medio superior, así como en organismos de la sociedad civil (OSC). El caso particular que nos ocupa es una Asociación Civil que atiende niños con síndrome de Down, en el municipio de Guadalajara, Jalisco, México.

El informe comprende un documento de 40 cuartillas que registra en orden cronológico las funciones y

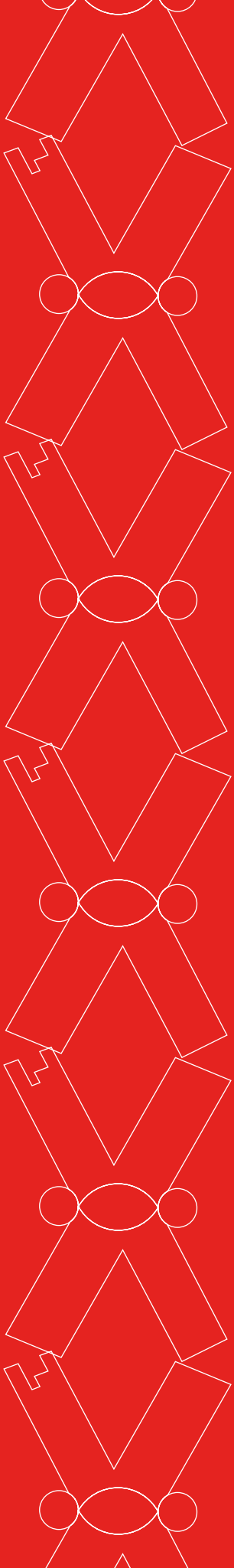
Roselló (2005) afirma que el Trabajo Social en el campo educativo “tiene su razón de ser en la necesidad de abordar la realidad en la que se interviene desde una perspectiva globalizadora, que tenga en cuenta todos los factores y elementos que interactúan en el proceso educativo, el sistema escolar y su relación con otros sistemas e instituciones” (p. 236).

actividades llevadas a cabo desde la metodología propuesta por Ezequiel Ander Egg. Se estructura a partir de elementos básicos extraídos de un contenido dado (investigación, diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación).

Las acciones de la estudiante en la práctica formativa se describen en la estructura del informe partiendo con la investigación social: contextualiza la comunidad, aplica la técnica de la observación y utiliza una guía respectiva. Incluye nueve fotografías que dan cuenta del contexto en el que se encuentra la institución.

Los elementos incluidos son: fecha de constitución, objetivo, objeto, domicilio, características del entorno físico, servicios públicos, educativos y religiosos. Educación especial: estimulación temprana (atención personalizada). Adaptación (maternal), primaria (nivel II, III, IV, V), capacitación laboral (proyecto de integración laboral). Clases complementarias: educación física, dibujo/pintura, talleres: bisutería, baile, literatura, modelado y aerobics. Utiliza técnicas propias de la profesión como la entrevista, la observación y el documental.

Para la elaboración del diagnóstico identifica necesidades de la institución mediante la utilización de



la técnica de la entrevista. Lo define como “detección de necesidades”; señala la necesidad de un especialista que ayude a los padres de familia en su dinámica familiar (por las características de los niños que se atienden en la institución), con temas de familia, trabajo en equipo y tareas en casa. Advierte que falta difusión de la institución para captar alumnos en el área de estimulación temprana; también se carece de compromiso y participación por parte de los padres de familia hacia la institución.

En este diagnóstico se aprecia poca reflexión y análisis al enfocar sólo las necesidades sentidas por los actores sociales de la institución, refleja ausencia de elementos que problematicen cercanamente la realidad social de intervención, lo que evidentemente se aprecia en la construcción del proyecto de intervención donde se plantean objetivos enfocados a fomentar la participación y compromiso de los padres de familia hacia las actividades que demanda el Instituto Down de

Conclusión

Hablar de conclusiones en este momento del estudio resulta un tanto alejado de elementos que den solidez y respuesta a los objetivos de la investigación; sin embargo, podemos apreciar que las intervenciones de la estudiante durante las prácticas formativas dan pauta a ubicarlas hacia lo asistencial, rutinario y poco innovador. Si bien ofrece un servicio en la institución, no trasciende la intervención, limita su acción a necesidades sentidas y no a aquellas reflexionadas en la realidad social; lo que lógicamente lleva a la estudiante a un diagnóstico,

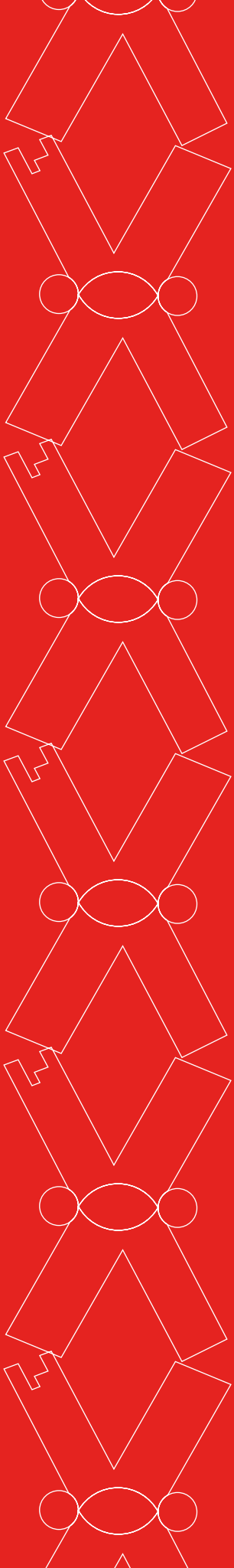
Occidente, como el diseño y difusión de tríptico informativo sobre los servicios que ofrece la institución.

Las actividades que planea son la presentación y aprobación del proyecto, gestión de permiso para entrega de trípticos, sesión con padres, entrega de trípticos, tres sesiones con especialista y evaluación. Respecto a la ejecución de lo planeado se presentó el proyecto, diseñó el tríptico, gestionó permiso para su distribución, realizó cuatro sesiones con padres, entregó trípticos y elaboró periódico mural.

La evaluación la realiza al final de cada sesión con los padres de familia mediante la observación, diseñó y aplicación de un instrumento (cuestionario) con cuatro preguntas: ¿qué te pareció la sesión?, ¿qué tema te gustaría que se abordara para la sesión del próximo mes?, ¿qué aprendiste en la sesión de hoy? y ¿qué fue lo que más te gustó?

planeación y ejecución de actividades que responden únicamente a lo que la institución solicita, pero lejano de un Trabajo Social reflexivo, crítico o contemporáneo.

Queda pendiente indagar elementos como plan de estudios, la trayectoria formativa del estudiante, tutoría y la práctica docente que determinan la concepción y el ejercicio de la profesión. En este sentido, resulta necesario entender los alcances de la profesión articulando conceptos como desarrollo social, necesidades sociales, políticas sociales y construcción metodológica para la



intervención que posibilite a estudiantes y egresados en la generación de propuestas innovadoras reconocidas por los usuarios y más aún por las instituciones, posicionando al Trabajo Social de lo tradicional a lo contemporáneo.

Las etapas subsecuentes del estudio permitirán comprender las prácticas formativas, visualizar y dimensionar al interior de la profesión las sinergias presentes en los espacios laborales que influyen en su conceptualización.

Referencias

- Álvarez, J. y Jurgenson, J. (2009). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Editorial Paidós educador.
- Bourdieu, P. (1990). *Sociología y cultura*. México: Editorial Grijalbo.
- Bourdieu, P. (2008) Entrevista: La Lógica de los Campos. Disponible en: <https://sociologos.com/2013/06/23/entrevista-a-pierre-bourdieu-la-logica-de-los-campos-habitus-y-capital/>.
- Castoriadis, C. (1994). *Los dominios del hombre. Las encrucijadas del laberinto*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- De la Garza, E. (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Dubar, C., y Tripier, P. (1998). *Sociologie des professions*. París: Armand Colin.
- Estrada, V. (2011). *Trabajo social, intervención en lo social y nuevos contextos*. Universidad del Valle, Cali, Colombia. Disponible en: <http://revistapropectiva.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/view/1162>
- Galeana, S. (2009). *Campos de acción del Trabajo Social*. Manual de Trabajo Social. México: UNAM, ENTS.
- Kvale, S. (1996). "Inter Views. An introduction to Qualitive Research Interviewing". ThousandOaks, California: Publications.
- Mendoza, R. (2012). *Una opción metodológica para los Trabajadores Sociales*. México: Asociación de Trabajadores Sociales Mexicanos. A.C.
- Montoya, G. (2002). *Diccionario especializado de Trabajo Social*. Medellín: Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Escuela Interamericana de Bibliotecología, Centro de investigación de Ciencias Sociales y Humanas, Centro de Investigaciones en Ciencias de la Información.
- Netto, J. (1997). *Capitalismo monopolista y Servicio Social*. Sao Paulo. Brasil: Cortez Editora.
- Parsons, T. (1967). *Ensayos de teoría sociológica*. Paidós: Buenos Aires.
- Remedi, A. (2005). *Instituciones educativas, Sujetos, historias e identidades*. México: Plaza y Valdés.
- Rodríguez, G., Gil, J., y García, E. (1991). *Metodología de la investigación cualitativa*. México: Editorial Aljibe.
- Roselló, N., E. y Saavedra, M. (2005): *La intervención del trabajador social en los Servicios Psicopedagógicos Escolares*. Conselleria de Educación y Ciencia. Generalitat Valenciana. Ruiz, J. (2009). *Metodología de la investigación cualitativa*. 4ª. Edición. España: Editorial Universidad de Deusto.
- Sáez, J. (2003). *La profesionalización de los educadores sociales*. En busca de la
- Stake, R. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Editorial Morata.
- Stenhouse, L. (1990). *Case study methods*. En: Walberg, H. J. y Haertel, G. D. The international encyclopedia of educational evaluation. Londres: PergamosnPress.
- Weber, M. (1964). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.



2. Egresados



Conferencia magistral

Trayectorias escolares y laborales de una generación de estudiantes y egresados de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Manuel Loera de la Rosa

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

mloera@uacj.mx

Aurora Citlalli Martínez Romero

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

aurora.martinez@uacj.mx

Resumen

En este documento se desarrolla una propuesta, originalmente presentada en el marco del 8° foro de discusión del Programa Carrera Docente, con el propósito de definir indicadores de resultados que den cuenta del impacto del mismo e impulsar los estudios longitudinales a través de la explotación de las bases de datos existentes en las universidades mexicanas¹.

El estudio fue realizado en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, pensando en la necesidad de utilizar

nuevas tecnologías para conseguir que los estudios tanto de trayectoria escolar como laboral de los egresados sean flexibles, confiables y certeros.

Se trata de un estudio exploratorio provisional que, pese a ello, arroja luz acerca de las principales hipótesis que hay de la relación entre procesos y eventos que se registran en las trayectorias escolares de los estudiantes y su incorporación al mercado de trabajo.

¹ Para mayor información sobre este foro, consultar los acuerdos suscritos por las universidades públicas estatales: <http://www.dgesu.ses.sep.gob.mx/Documentos/DSA%20gobmx/ESDEPED-FORO/septimoforo/Acuerdos%207%C2%B0%20Foro.pdf>

Análisis por cohorte (longitudinal)

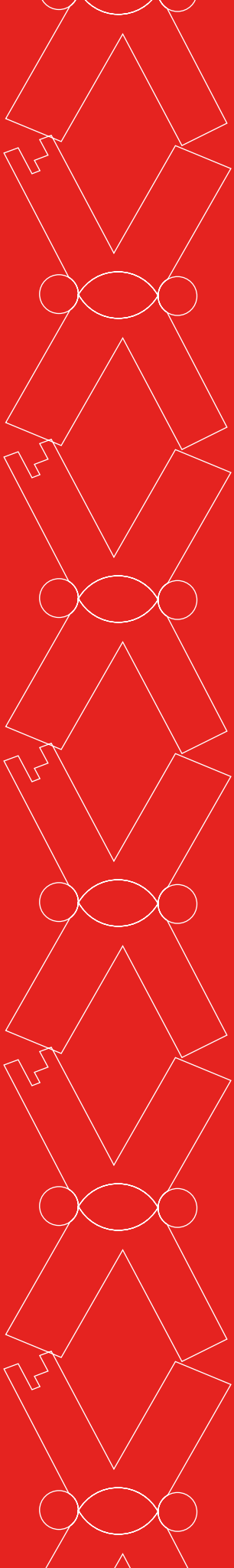
Aunque todas las instituciones en mayor o menor medida cuentan con estudios longitudinales, por varias razones existe la necesidad de que las universidades hagan una explotación más intensiva y frecuente de los mismos, una de ellas es que permitiría que las Instituciones de Educación Superior (IES) dispusieran de sistemas de información útiles para realizar observaciones longitudinales de la trayectoria de sus estudiantes. En la mayoría de las IES estos sistemas están interconectados con información que ayuda a contextualizar cualquier proyecto de estudio que se quiera hacer relacionado con la trayectoria de los estudiantes. Cuando no existe la interconexión es relativamente sencillo hacerla, pero en muchos casos no se ha intentado; en ese sentido, se puede hacer una interconexión de diversas bases de datos, elaboradas con propósitos distintos, pero que ofrecen datos ciertos y fidedignos de cómo se comporta la trayectoria escolar de los estudiantes. Además, existen otros ejercicios como los estudios de trayectoria laboral basados en estudios de egresados y empleadores que pueden ser muy útiles para este propósito.

La idea es crear un sistema de indicadores basado en estudios longitudinales, no sólo pensar en indicadores transversales, pues, la mayor parte de las estadísticas que se generan en las universidades mexicanas tiene que ver con estudios transversales y poco con estudios longitudinales. No hay razón para seguir conteniendo este potencial, por el cual han apostado los investigadores y las instituciones, se ha hecho una gran inversión, sobre todo por parte de los informantes, quienes han aportado valiosa información al compartir en los estudios de egresados, detalles sobre su vida laboral.

Para la realización de este estudio hemos seleccionado la generación de estudiantes de la UACJ que se incorporó a la universidad en agosto del 2009, cuyo ingreso estaba conformado aproximadamente por 4 028 estudiantes. Lo que logramos evaluar fueron las trayectorias escolares y laborales de esos estudiantes haciendo interconexiones de bases de datos que fueron creadas con propósitos totalmente distintos. La generación bajo estudio ingresó en el segundo semestre de 2009, el análisis concluyó en julio de 2017, registramos todos los eventos relevantes que ocurrieron en ese periodo y hemos obtenido información de esos aspectos.

Insistimos en que lo que podemos encontrar en un análisis longitudinal es muy difícil observarlo en análisis transversales; la primera diferencia es la precisión, a las instituciones les ha costado mucho trabajo definir cómo medir la eficiencia terminal, se han realizado muchos intentos, como la preparación de la tasa aparente de egreso y la tasa aparente de titulación; pero en estos casos las dificultades para obtener datos precisos son mayores. Sin embargo, el análisis longitudinal ofrece la facilidad de revisar casi, día a día, la experiencia de los estudiantes, lo que facilita la medición.

Durante muchos años los bajos niveles de titulación oportuna determinaron que el concepto de eficiencia terminal se asociara al egreso de los estudiantes; sin embargo, en los últimos años la adopción de estrategias para impulsar los procesos de titulación oportuna han tenido éxito, por lo que ahora es tiempo de medir la eficiencia terminal con base en los resultados del proceso de titulación y reconocer que el egreso sólo es una fase preparatoria, un antecedente de la conclusión



definitiva de los estudios, que adquiere el carácter terminal cuando el egresado recibe su título. Por ello, de acuerdo con este concepto, la eficiencia terminal debe asociarse a la tasa de titulación oportuna, a lo demás debe llamársele tasa de egreso.

Respecto a la precisión de los datos, es incomparablemente superior lo que se obtiene en un estudio longitudinal en comparación con otro tipo de estudio, ese es el principal aporte de este tipo de análisis. Luego tenemos otra ventaja: la comparabilidad interna, elegimos una generación específica, pero los instrumentos de medición permitirían escoger cualquier otra, encontrando las diferencias entre ellas; a propósito, en la UACJ probablemente con esta misma cobertura temática podamos estudiar 20 o 30 generaciones y compararlas entre sí.

En cuanto a la comparación interdisciplinaria, este estudio nos permitió establecer que hay diferencias determinadas por la disciplina en la que el estudiante esté preparándose, hay diferencias abismales, cada generación tiene experiencias muy distintas si es un estudiante de ingeniería o de física, de medicina o de arquitectura, el resultado que se obtiene en cada trayectoria disciplinar es completamente diferente.

Otra ventaja de mucha importancia es la flexibilidad para hacer comparaciones entre instituciones, este potencial en el análisis longitudinal es muy grande, lo cual permitiría tener una imagen, en movimiento, de información relevante para definir políticas nacionales en materia de educación superior que contribuyan a mejorar las trayectorias de los estudiantes universitarios. La comparabilidad internacional también es posible, si tenemos en cuenta que en muchos países avanzados los estudios longitudinales son ya tradicionales y están

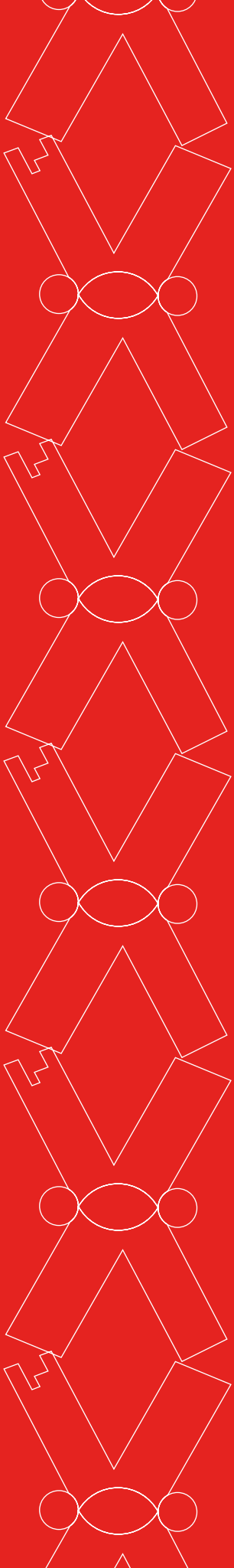
muy sistematizados, permitiendo las comparaciones sistemáticas entre países.

Aunado a lo anterior, tenemos el tema de la contextualización; cuando uno trabaja un estudio longitudinal dispone de un conjunto de variables muy amplio, y eso facilita la tarea de asociar los hechos con las teorías y paradigmas más aceptados para dar cuenta de los factores determinantes de las trayectorias escolares. El hecho mismo de que los datos no se conviertan en una tarea que consuma la mayor parte del tiempo del investigador es una ventaja, y esto es lo que nosotros consideramos la gran virtud de este tipo de análisis.

Por otro lado, cuando se parte de un análisis longitudinal, la idea de tener un tránsito más rápido del análisis cuantitativo al cualitativo puede materializarse rápidamente, lo que facilita emprender estudios a profundidad, de corte etnográfico, no sólo con estudiantes en lo individual; sino, además, con colectivos de estudiantes de programas educativos o de cualquier otro aspecto que podamos imaginar.

La flexibilidad para agregar y desagregar los niveles del estudio es notable. Toda la información presentada en este artículo, la mayoría de ella está referida a la institución y está seccionada principalmente por sexo, pero podemos hacer cortes por edad, por programa educativo, por departamento o por instituto.

También se pueden combinar las trayectorias escolares con los estudios de egresados que están más contextualizados, con trayectorias laborales, con la experiencia de los estudiantes, y más allá de eso, tratar de acercarnos a asociar, hasta donde sea posible, esta información con las cifras oficiales del contexto regional que produce el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) o cualquier encuesta relacionada con la



situación socioeconómica de la ciudad, de la región o del país, lo cual representa otra ventaja.

Finalmente, se pueden obtener observaciones muy útiles si vinculamos las trayectorias con indicadores como los recuperados del Examen de Habilidades y Conocimientos Básicos (EXHCOBA); los provenientes del control escolar, como la deserción temprana y la evaluación global del estudiante (promedio histórico); o, bien, los resultados del Examen General para el Egreso de Licenciatura (EGEL). Ahora, si interconectamos la base de datos de la trayectoria escolar con la trayectoria laboral de esta generación, con los resultados de las encuestas de egresados, logramos conocer datos que nos hablan de las condiciones bajo las cuales ingresan nuestros egresados al mercado de trabajo, entre ellos podemos destacar su participación laboral, sus ingresos mensuales y su posicionamiento laboral².

Las bases de datos aludidas se pueden interconectar sin ningún problema y en tiempo récord, los estudios longitudinales son una tarea factible y prometedora. Por ello adelantamos que la creación de una base de datos nacional puede lograrse en tiempo récord y, según lo expresado por los representantes institucionales, las universidades que participaron en el Séptimo y Octavo foro de discusión del Programa Carrera Docente estarían interesadas en alcanzar tal objetivo.

De toda la información que tenemos disponible en las bases de datos dimos énfasis a la senda del análisis por sexo porque era lo más sencillo de presentar, se trata de ver cómo se comportan los fenómenos diferenciados por sexo, y frente a otras variables que son determinantes en su comportamiento. Estamos hablando de la trayectoria escolar que arranca con la admisión y desemboca en la titulación, y luego, de la trayectoria laboral que va desde la participación laboral hasta el registro de los ingresos que reciben y declaran, en los estudios de egresados, los nuevos profesionistas.

Para enmarcar este estudio es preciso señalar que la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez tiene alrededor de 30 mil estudiantes matriculados, en cuatro institutos, organizados en campos afines del conocimiento, y tres divisiones multidisciplinarias. Los institutos son el de Ciencias Biomédicas, de Ciencias Sociales, de Ingeniería y Tecnología y de Arquitectura, Diseño y Arte. En cuanto a las divisiones, una está ubicada al sur de Ciudad Juárez, en un complejo denominado Ciudad Universitaria; otra, en ciudad Cuauhtémoc; y, una más, en Nuevo Casas Grandes. La oferta educativa es de 139 programas, 91 de pregrado y 48 de posgrado.

² EXHCOBA, se refiere al Examen de Habilidades y Conocimientos Básicos, diseñado por Métrica Educativa, A. C, que se aplica para determinar la admisión de los estudiantes interesados en ingresar a la UACJ.

Datos generales del estudio

La generación 2009-II está conformada por cuatro mil 028 estudiantes; su composición por edades y sexo es de 51.4 por ciento hombres y 48.6 por ciento mujeres, es decir, se mantiene el equilibrio entre hombres y mujeres. En los últimos años la población estudiantil está disminuyendo su promedio de edad, en contraste con los años noventa, hoy tenemos un conglomerado de estudiantes visiblemente más joven.

Resultados

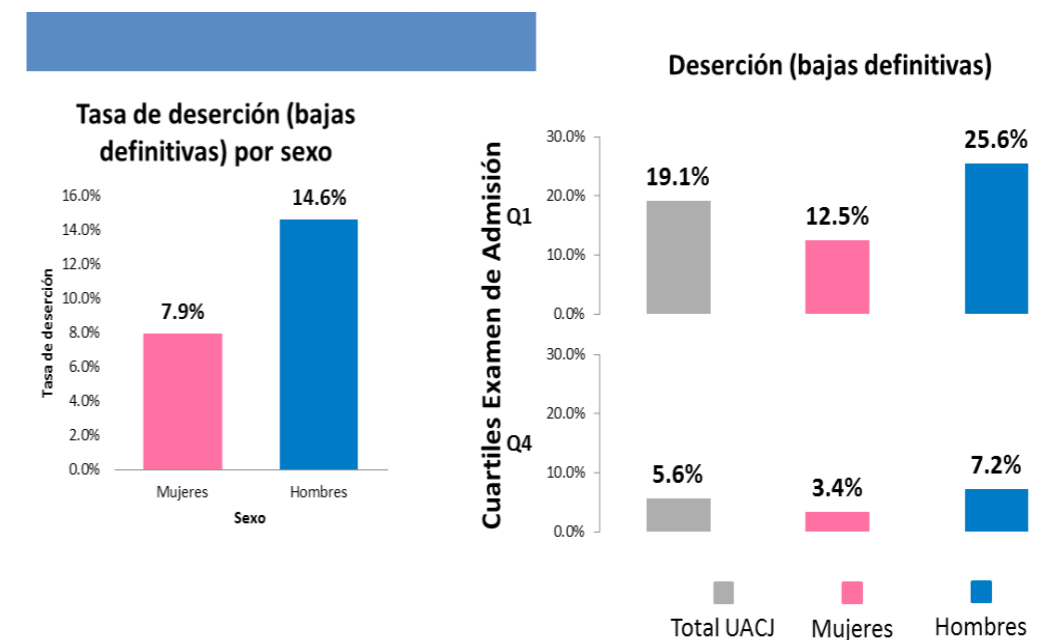
Deserción asociada al rendimiento en el examen de admisión

En cuanto a los resultados del examen de admisión, tenemos que, en una escala de 0 a 180, la calificación promedio para las mujeres fue de 96.9, ligeramente debajo de la calificación obtenida por los hombres que es de 100.7; pero, contra lo esperado, la tasa de deserción de las mujeres es sensiblemente más baja que la de los hombres, 7.9 por ciento para ellas contra 14.6 por ciento para los varones.

Para facilitar la lectura de la Figura 1, que ilustra las calificaciones obtenidas en el examen de admisión comparadas con las tasas de deserción, podemos comentar que el cuartil situado en la parte baja (Q_1) representa al grupo de estudiantes que alcanzaron las calificaciones más altas, y el cuartil de la parte alta (Q_4) representa al que obtuvo las calificaciones más bajas. A partir de ello se nota que hay cierta correlación negativa entre calificaciones y deserción; pues quienes tienen las calificaciones más altas también presentan una tasa de

En agosto del 2009 se presentaron al examen de admisión nueve mil 663 aspirantes, e ingresaron cuatro mil 028. En un inicio se registraron 419 bajas, y al quinto semestre ya teníamos una tasa de retención de 71.6 por ciento con dos mil 510 alumnos inscritos. Respecto de los egresados oportunos hay que señalar que hubo 109 egresados en los programas de ocho semestres, 489 en los nueve, y 197 en los de diez.

Figura 1. Examen de admisión y deserción



Fuente: Elaboración propia.

deserción más baja, igual a 5.6 por ciento; en contraste, quienes obtuvieron las calificaciones más bajas presentan una tasa de deserción mucho más alta, equivalente a 19.1 por ciento.

Si separamos los datos por sexo, tenemos que la tasa de deserción de las mujeres con bajas calificaciones (Q_1) asciende a 12.5 por ciento, un nivel cuatro veces más alto que el de las mujeres que tenían mejores calificaciones (Q_4) y que en este aspecto es de sólo 3.4 por ciento. En el caso de los hombres es el mismo problema, pero magnificado; entre los que alcanzaron las mayores notas (Q_4), la correspondiente tasa de deserción es de 7.2 por ciento y entre los que fueron mal evaluados (Q_1) la deserción se eleva a 25.6 por ciento. Con estos indicadores no queda duda que la deserción es menor entre los estudiantes con mejores promedios y considerablemente mayor entre quienes tuvieron un menor rendimiento en el examen de admisión.

También se verifica que las mujeres al tener un mejor rendimiento en el examen lograron tasas de deserción de sólo 7.9 por ciento, cuando la tasa de deserción masculina llegó hasta 14.6 por ciento.

Comportamiento de la tasa de egreso

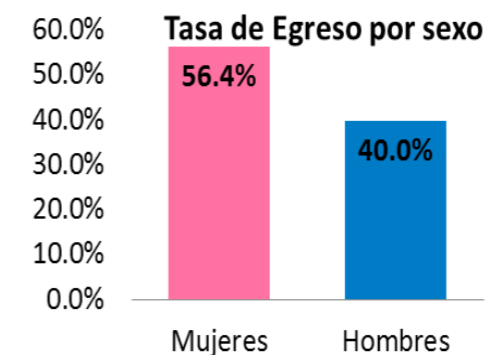
Procedimiento de cálculo. Antes de analizar el comportamiento de las tasas de egreso que representan el centro de este trabajo, damos cuenta de los criterios que utilizamos para construir este indicador desde una perspectiva longitudinal, enseguida detallamos el procedimiento.

Dado que toda medida de eficiencia depende de la oportunidad con que ocurre el evento, se sugiere adoptar la siguiente clasificación asociada directamente a la duración de la trayectoria de cada estudiante, criterios

Figura 2. Tasa de egreso por sexo según oportunidad del egreso

Tipo de egreso	Total		Mujeres		Hombres	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Total	4028*	100.0%	1956	100.0%	2070	100.0%
Egresados Oportunos	1231	30.6%	787	40.2%	444	21.4%
Egresados Pausados	617	15.3%	286	14.6%	331	16.0%
Egresados Tardíos	83	2.1%	31	1.6%	52	2.5%
Rezagado	2097	52.1%	852	43.6%	1243	60.0%

*Nota: 2 alumnos no tenían identificado el género dentro del SII



Fuente: Elaboración propia.

que pueden aplicarse tanto para el egreso como para la titulación. En cuanto a esto se proponen las siguientes cuatro categorías para identificar la oportunidad del evento estudiado.

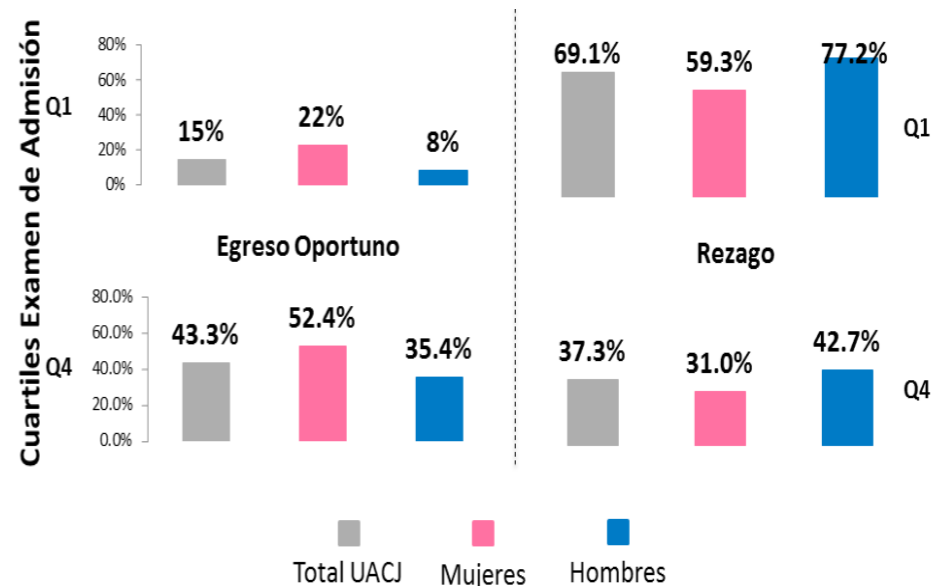
- Oportuno: comprende a quienes aprobaron la totalidad de los créditos contemplados en su plan de estudios, antes de la duración ordinaria programada, a los que concluyeron en el plazo establecido y a los que lo hicieron dentro del semestre posterior a dicho plazo.
- Pausado: contiene a quienes concluyeron entre dos y cinco semestres después de haber vencido el plazo ordinario.

- Tardío: incluye a los alumnos que concluyeron en más de cinco semestres, después de haber vencido el plazo ordinario.
- Rezagado: considera a los estudiantes que no se han graduado³.

Oportunidad del egreso según sexo. La tasa de egreso general para mujeres, calculada a 16 semestres del ingreso, con un nivel de 56.4 por ciento, es mucho más alta que la de hombres que sólo alcanzó el 40 por ciento; lo que, en general, confirma que las trayectorias de las estudiantes son considerablemente más expeditas que las de los jóvenes.

Como puede apreciarse en la Figura 2, en la que se presenta la evaluación de la tasa de egreso, atendiendo a la oportunidad con la que los estudiantes concluyen sus estudios, nos muestra una diferencia mayor entre hombres y mujeres, pues mientras la de mujeres equivale a 40.2 por ciento, la de hombres sólo llega a 21.4 por ciento. Prácticamente en todos los cortes realizados se verifica esta notable diferencia. Sin duda, el trayecto de las mujeres es más rápido que el de los hombres; de ahí que tengamos la hipótesis de que esta diferencia proviene de varios factores, a saber: sus bajas tasas de deserción temprana, sus mejores promedios de calificaciones y el consecuente mayor acceso al sistema de becas universitario.

Figura 3. Oportunidad del egreso según desempeño en el examen de admisión



Fuente: Elaboración propia.

Oportunidad del Egreso asociada al examen de admisión. Respecto del tipo de egreso comparado con los resultados del examen de admisión, la tasa de egreso oportuna para quienes obtuvieron las mejores calificaciones (cuartil Q₄) es de 43.3 por ciento, en tanto que para quienes registraron bajas calificaciones (cuartil Q₁) se tiene una tasa de egreso de 15 por ciento. Las diferencias por sexo se representan de la siguiente manera: egreso oportuno de mujeres con altas calificaciones

3 Para ver con detalle el procedimiento para calcular estos indicadores, consultar el anexo 1, en el que se incluyen las fichas técnicas de los indicadores propuestos para ser adoptados por las instituciones. En este anexo se propone medir la eficiencia terminal con base en la tasa de egreso y para que su observación sea más valiosa; primero, se propone calcular la tasa de egreso general; enseguida la tasa de egreso oportuna y, después, cruzar la tasa de egreso oportuna con cuatro temas, a saber: sexo, grupo de edad, grado de marginación y número de becas otorgadas.

52.4 por ciento (Q_4), y con menores calificaciones 22 por ciento (Q_1); en tanto que los hombres con altas calificaciones tuvieron un egreso oportuno de 35.4 por ciento (Q_4) y apenas de ocho por ciento para quienes tuvieron bajas calificaciones (Q_1).

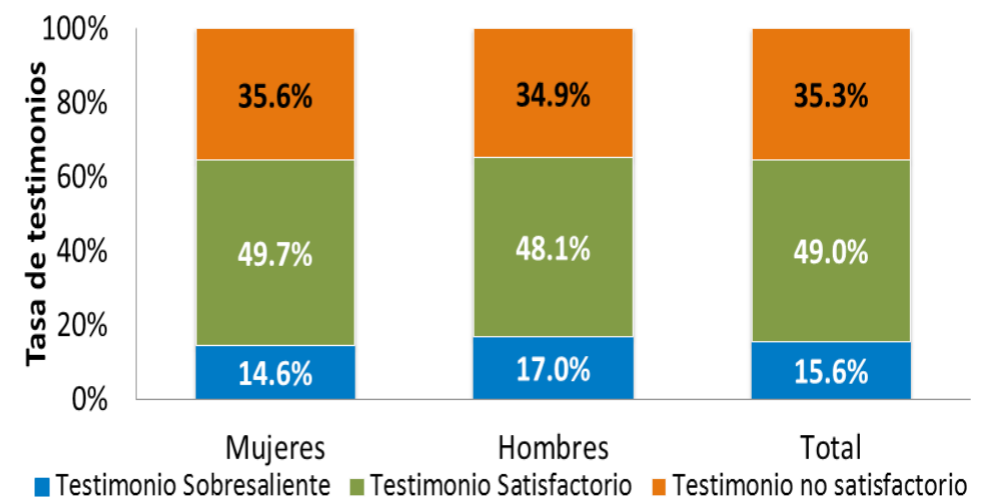
Como consecuencia de la alta deserción temprana registrada por los alumnos con promedios inferiores (Q_1), su tasa de egreso oportuno termina siendo más reducida que el grupo que registró mejores resultados. En cuanto al comportamiento por sexo, también se verifica que esta asociación es válida para ambos sexos. De lo que concluimos que, sin duda, el bajo desempeño en el examen de admisión está asociado a la deserción temprana y, ésta, a la baja tasa de egreso, lo cual se verifica de la misma manera y con la semejante intensidad en ambos sexos.

En la comparación por sexo las figuras 1 y 3, vistas en conjunto, verifican la expectativa: las mujeres tienen mejores promedios, menores niveles de deserción y en consecuencia mayores niveles de egreso oportuno que los hombres.

Oportunidad del egreso asociada a resultados del EGEL. Del cruce de información con la base de datos de egreso del EGEL encontramos que no hay gran diferencia en los resultados obtenidos entre hombres y mujeres (Figura 4); sin embargo, en cuanto a la proporción de testimonios no satisfactorios la de alumnos con 17 por ciento es mayor que la de las alumnas, situada en 14.6 por ciento.

Convergencia entre titulación y egreso. Si se observan de manera conjunta el egreso y la titulación se puede observar un proceso de convergencia que muestra que las estrategias de titulación intracurricular en general han sido exitosas. Al respecto, como puede apreciarse en la Figura 5, la titulación intracurricular combinada con

Figura 4. Resultados del EGEL por sexo



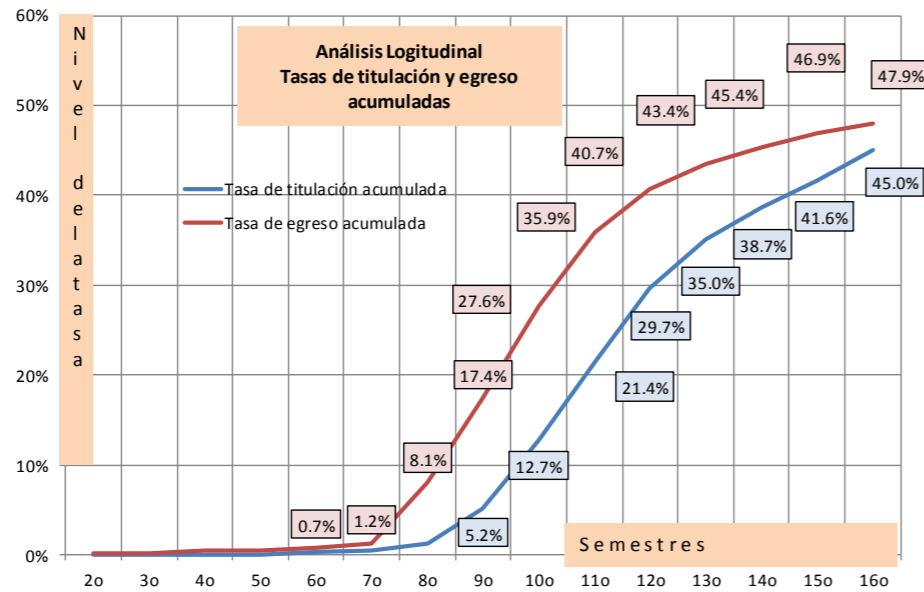
En la UACJ el EGEL es obligatorio para todos los egresados de los PE registrados.

Fuente: Elaboración propia.

los programas de titulación oportuna han generado una convergencia notable entre las tasas acumuladas de egreso y titulación. Igualmente, la cohorte estudiada muestra que después de haber transcurrido 16 semestres (desde agosto de 2009) la tasa acumulada de egreso al 30 de junio de 2017 fue 47.9 por ciento; frente al 45 por ciento alcanzado por la de titulación, una diferencia de sólo 2.9 por ciento.

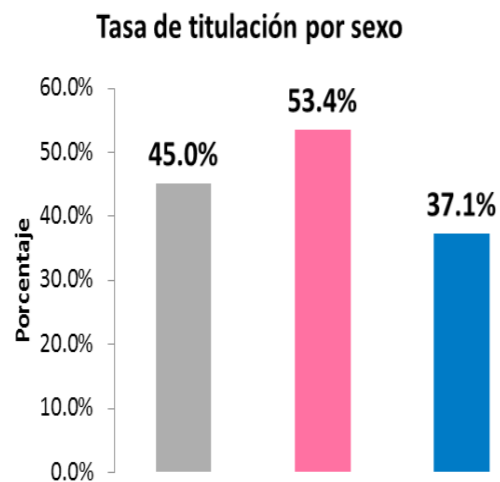
Tasas de titulación por sexo. Volviendo a la senda que compara los resultados por sexo, también observamos que la tasa de titulación de las mujeres, con 53.4 por ciento, es más alta que la de los hombres, apenas equivalente al 37.1 por ciento (Figura 6). Esta diferencia entre hombres y mujeres también se revela en el trámite

Figura 5. Convergencia entre tasas de egreso y titulación



Fuente: Elaboración propia.

Figura 6. Tasa de titulación por sexo



Fuente: Elaboración propia.

- El **94.6%** de las mujeres que egresan se titulan y el **93.0 %** de los hombres egresados obtienen su título.

de titulación en una ligera diferencia, pues mientras 94.6 por ciento de las mujeres graduadas tramitaron su título, por cuenta de los varones sólo 93 por ciento lo concluyeron.

Buscando las causas de por qué las mujeres tienen trayectos más ágiles, encontramos un dato importante relacionado con la cobertura de becas; las mujeres que obtuvieron algún tipo de beca alcanzan 64.8 por ciento, en el caso de los hombres sólo obtuvieron este beneficio 45.9 por ciento de los jóvenes. En cuanto a ello, sostenemos que esta diferencia resulta de que las jóvenes tienen un mayor acceso al sistema de becas universitario debido a que logran mejores calificaciones y en su trayecto desarrollan mayor capacidad de gestión académica y escolar.

Dado el sistema de becas vigente en la UACJ, el mayor acceso a las becas que registran las mujeres estimula su mejor desempeño, ello favorece la probabilidad de renovación de sus becas, la cual contribuye a mejorar el trayecto escolar de las mujeres. Este círculo virtuoso describe el trayecto de estudiantes sobresalientes que, a partir de su dedicación, reciben el estímulo de un sistema de becas que de manera permanente o por lo menos frecuente premia sus esfuerzos.

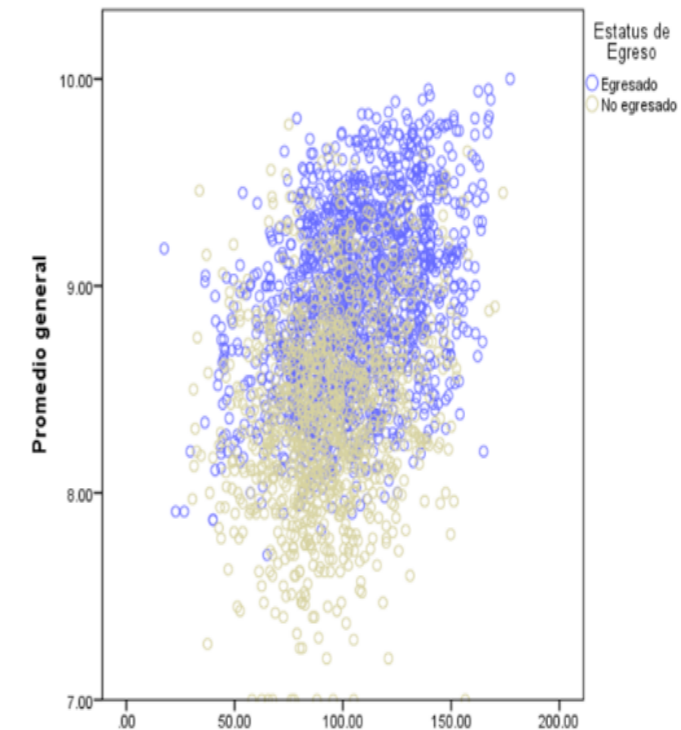
Evaluación del desempeño escolar

También se hizo un diagrama de dispersión para observar el comportamiento de la puntuación del examen de admisión frente al promedio general de calificaciones obtenido a lo largo de la trayectoria escolar; en esta asociación también se introdujo otra variable que separa a los egresados de los que no han concluido sus estudios.

Como puede apreciarse en el diagrama de dispersión (Figura 7) que relaciona estas tres variables, es evidente que hay una asociación directa entre la calificación obtenida en el examen de admisión y el promedio histórico de los estudiantes, que es cuantificado por un coeficiente de correlación lineal equivalente a $.377$ (Figura 8).

Adicionalmente se aprecia que los egresados presentan niveles de calificación, en el examen de admisión y en su promedio histórico, notablemente superiores a los de los estudiantes que no han egresado.

Figura 7. Relación entre el promedio general, desempeño en el examen de admisión y el estatus de egreso



Fuente: Elaboración propia.

Figura 8. Correlación lineal entre promedio general y el desempeño en el examen de admisión

		Correlación	
		Promedio general	Puntuación del examen de admisión
Promedio general	Correlación de Pearson	1	.377**
	Sig. (Bilateral)		.000
	N	3223	2681
Puntuación del examen de admisión	Correlación de Pearson	.377**	1
	Sig. (Bilateral)	.000	
	N	2681	3409

** Correlación es significativa en 0.01 (Bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

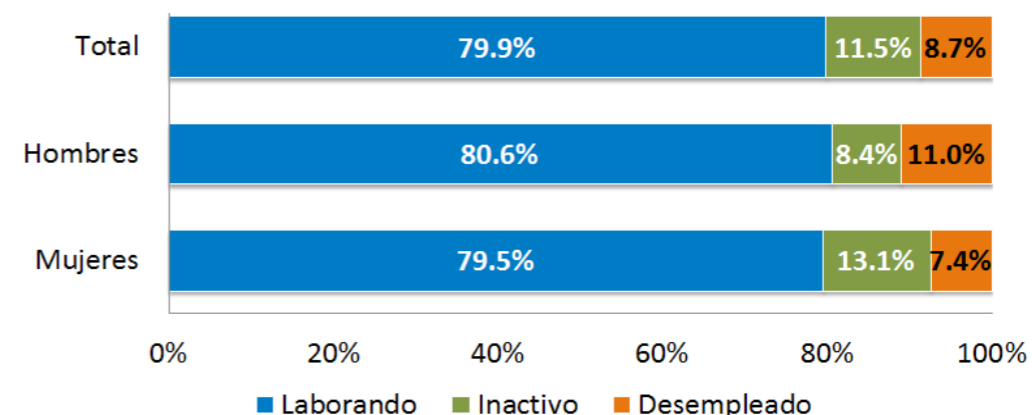
Trayectoria laboral

Antecedentes

Para estudiar la trayectoria laboral se recurrió a los resultados del seguimiento de egresados, puestos a disposición por la Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional, disponible en el módulo de consulta del Sistema Integral de Información. A lo largo de los años la universidad ha desarrollado dicho sistema para coordinar el control escolar de las trayectorias académicas de los alumnos. Con este objeto, estas bases de datos se combinaron con los informes del examen de admisión basado en el EXHCOBA, con el reporte de becas y con los resultados del Examen General de Egreso a la Licenciatura (EGEL) generados por el Ceneval⁴.

El seguimiento de egresados adoptó el esquema propuesto por la ANUIES a fines de los noventa; el cual señala que, en su último semestre, los alumnos deben registrarse en el Padrón de Egreso que contiene una serie de preguntas generales, como son: datos de contacto, trayectoria escolar y la valoración que hacen de la institución; después, cuando cumplen dos años de egreso se les vuelve a entrevistar para conocer su posición laboral, lugar de trabajo, magnitud de la jornada, posición jerárquica que ocupan en empleo y la rama industrial a la cual pertenece la empresa que los ocupa.

Figura 9. Condición de actividad según sexo



Fuente: Elaboración propia.

Análisis del seguimiento de egresados

Participación laboral. Referente a la tasa de actividad laboral (Figura 9) de nuevo se aprecia que la situación que enfrentan nuestros egresados en el mercado laboral presenta un comportamiento singular. Por ejemplo, hablando de la tasa de ocupación, no hay gran diferencia entre hombres y mujeres, lo que se explica por la capacidad de empleabilidad de los egresados, y desde luego las condiciones laborales de la ciudad en la que nos ubicamos, pues desde hace 40 años Ciudad Juárez tiene una de las tasas de ocupación laboral femenina

⁴ También se consultaron los siguientes módulos del Sistema Integral de Información (SIIV2): Control Escolar, administrado por la Dirección General de Servicios Académicos y el Módulo de Becas, administrado por la Secretaría General y la Dirección General de Extensión y Servicios Estudiantiles. Los resultados del EGEL son muy útiles porque en la UACJ lo presentan todos los egresados de programas educativos que tengan el examen disponible.

más altas del país, o por lo menos entre las ciudades con una población mayor a 100 mil habitantes. Al respecto, el estudio muestra que la tasa de ocupación de las mujeres es de 79.5 por ciento y la de hombres de 80.6. El estudio también registró que la tasa de desempleo de egresadas con 7.4 por ciento es sensiblemente inferior a la de los egresados que se eleva a 13.1 por ciento.

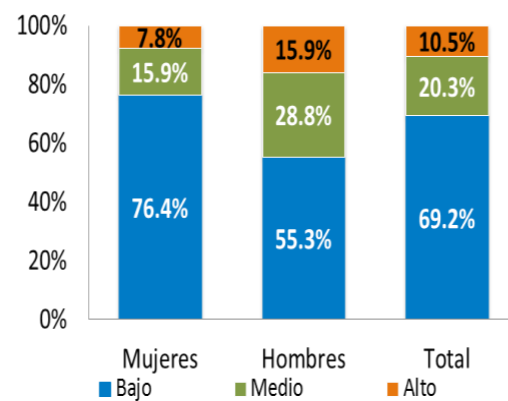
Remuneraciones por sexo. Al analizar la trayectoria laboral, relacionada con las condiciones reales de trabajo, (Figura 10) se observa que no se cumple la expectativa de que la mejor trayectoria escolar de las mujeres de lugar a una mayor remuneración y un mejor posicionamiento laboral. Lejos de esto, como lo apreciaremos más adelante, el mercado muestra condiciones más favorables para los varones.

En cuanto a la tasa que asocia el nivel de ingreso y el sexo de los egresados, se empiezan a ver las diferencias, veamos: mientras que 15.9 por ciento de los

hombres está ubicado en el estrato más alto, es decir el que gana más de 10 salarios mínimos, las mujeres sólo tienen representado al 7.8 por ciento en ese mismo estrato; en el estrato siguiente los egresados representan 28.8 por ciento, y las egresadas sólo 15.9 por ciento. En consecuencia, el correlato es que en el estrato de bajos ingresos la proporción de las mujeres es de tres cuartas partes, y la de hombres cercana al 55 por ciento; entonces algo ocurre, porque la trayectoria escolar de las egresadas no se traduce en un posicionamiento laboral semejante a la de los egresados, cuando, como hemos insistido, el desempeño escolar de las mujeres es considerablemente superior al de los hombres.

Posicionamiento laboral. Un último dato que en parte explica este fenómeno: cuando se comparan las categorías ocupacionales (Figura 11), el posicionamiento jerárquico entre los hombres es superior al de las jóvenes, lo cual se revela en el hecho de que el 13.1 por ciento de aquéllos ocupa posiciones gerenciales, en tanto que la proporción para éstas sólo alcanza un 8.9 por ciento.

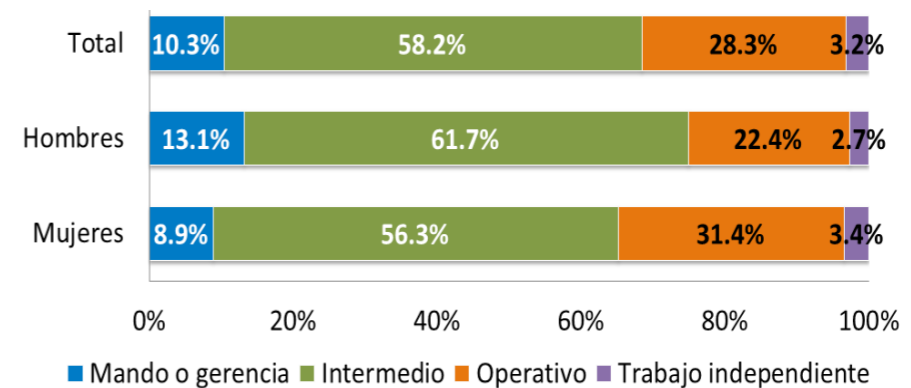
Figura 10. Remuneraciones por sexo



*Nota. Los estratos de los ingresos se elaboraron de la siguiente forma: Bajo, de 1 a 6 SMM; Medio, de 7 a 10 SMM; y Alto más de 10 SMM. De los 535 egresados que manifestaron tener un empleo solo 390 contestaron a la pregunta de ¿cuál es su ingreso promedio mensual?

Fuente: Elaboración propia.

Figura 11. Posicionamiento laboral según sexo



Fuente: Elaboración propia.

Conclusión

Como puede apreciarse el análisis longitudinal de la generación que ingresó a la UACJ en el verano de 2009 (2009-II), basado en los registros escolares es muy útil, flexible y certero.

Permite medir con buena precisión el comportamiento de las trayectorias escolares y combinar estos resultados con información asociada a otras fuentes de información, como la que corresponde al examen de admisión, los resultados del EGEL y los estudios de egresados.

De esta manera se pueden hacer estudios que comparen el desempeño previo de los estudiantes, determinado por su formación en el nivel medio superior, con su desempeño durante sus estudios universitarios; de ello se deducen asociaciones muy interesantes para ayudar a definir estrategias diferenciadas que son muy útiles para mejorar la atención integral a los jóvenes.

Alternativas

Dada la importancia del sistema de becas para la determinación de la trayectoria escolar, es necesario desarrollar un sistema de asignación más diversificado que tome en cuenta que la distribución de calificaciones es muy diferente entre un programa educativo y otro.

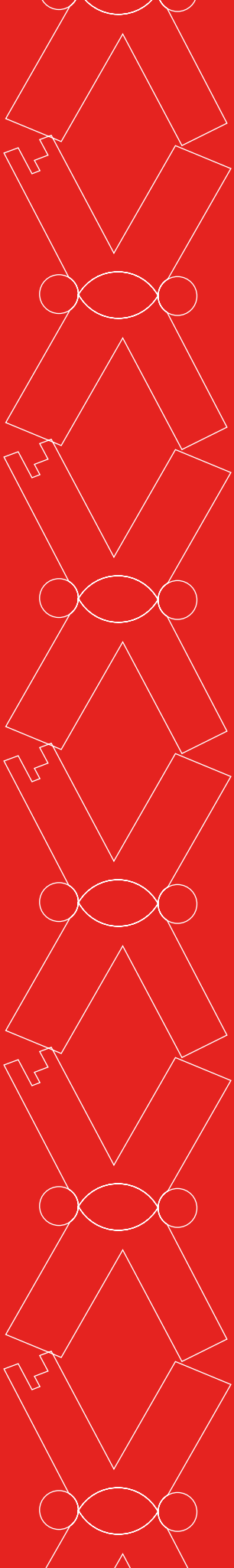
En general, en algunos campos disciplinares la proporción de estudiantes que por sus promedios acreditan su derecho a una beca es considerablemente más elevado que en otros, por lo que parece razonable distribuir las becas considerando estas diferencias, lo que puede resolverse si la asignación se diera en dos fases: en la primera correspondería una asignación por programa

Finalmente, todo ello se puede relacionar con el posicionamiento laboral que alcanzan los estudiantes en sus primeros años de egreso, lo cual es importante porque permite conocer las condiciones bajo las cuales laboran los egresados durante los primeros años posteriores a su egreso.

En cuanto a los resultados de las observaciones realizadas, sólo resta concluir que el trayecto escolar de las mujeres es más rápido que el de los hombres y ello está íntimamente ligado a su mejor desempeño escolar y a un sistema de becas que premia a quienes alcanzan mejores calificaciones. En cuanto al trayecto laboral, queda constancia que, a pesar del mejor aprovechamiento escolar de las jóvenes, el mercado ofrece condiciones más ventajosas a los jóvenes empleados.

educativo, proporcional al volumen de la matrícula y en la segunda, conforme a la distribución de las calificaciones que caracterice a cada programa educativo.

Además, es preciso generar acciones afirmativas que trasciendan un sistema de becas orientado a estimular el buen aprovechamiento escolar, cuando es claro que la deserción temprana y las trayectorias tardías o truncas están muy vinculadas a estudiantes que por diversas razones no alcanzan los promedios que precisa el acceso a dicho sistema. Al respecto, en el estudio quedó claro que las tasas de egreso oportuno son incomparablemente más bajas entre estudiantes que nunca tuvieron



acceso al sistema de becas y en esta situación está un porcentaje elevado de los integrantes de la generación bajo estudio.

En vista de los resultados que nos evidencian que un buen desempeño escolar no es garantía de un mejor posicionamiento laboral es muy recomendable que la universidad desarrolle políticas y estrategias especialmente destinadas para mejorar la situación laboral de sus egresadas, sobre todo porque se tiene evidencia de que su desempeño escolar es sensiblemente superior

al de los jóvenes, pero el mercado de trabajo no lo está reconociendo.

Finalmente, el grupo de Estudios Generacionales propone realizar talleres para compartir experiencias exitosas relacionadas con estudios longitudinales, generar un sistema de indicadores basados en estudios longitudinales común a todas las instituciones, para ello es conveniente privilegiar la realización de estudios generacionales comparables interinstitucionalmente y promover su automatización.

Anexo 1

Procedimiento de clasificación de la oportunidad con que se registra el egreso			
I. Criterios para identificar la oportunidad del egreso o reconocimiento de la pasantía			
Tipo de egreso de un estudiante considerando la duración de su trayectoria individual y la estipulada como ordinaria en su plan de estudios	Intervalo que expresa la duración de la trayectoria individual (semestres)	Glosario	Observaciones
Egresado (Egr _T)	Comprende a quienes en el momento T habían aprobado el total de los créditos contemplado en su plan de estudios. Es la suma de los egresados oportunos, pausados y tardíos.	$Egr = (Egr^{Op} + Egr^{Pau} + Egr^{Tar})$	Egr = Egresado; Negr = No egresado
Oportuno (Op)	Comprende a quienes aprobaron la totalidad de los créditos contemplado en su plan de estudios, antes de la duración ordinaria programada, a los que concluyeron en el plazo establecido y a los que lo hicieron dentro del semestre posterior al plazo establecido.	$Egr^{Op} = T^m \leq (s+1)$	m = clave de la matrícula de un estudiante regular de licenciatura. T ^m = Duración de la trayectoria de un estudiante identificado con la matrícula m; s = Duración en semestres del plan de estudios cursado por m;
Pausado (Pau)	Comprende a quienes concluyeron entre dos y cinco semestres después de haber vencido el plazo ordinario.	$Egr^{Pau} = 1 < (T^m - s) \leq 5$	(T ^m -s) = Número de semestres con los que un estudiante excedió la trayectoria ordinaria;
Tardío (Tar)	Incluye a los alumnos que concluyeron en más cinco semestres, después de haber vencido el plazo ordinario.	$Egr^{Tar} = (T^m - s) > 5$	(s+1) = total de semestres contemplado en el plan de estudios más un semestre de gracia.
Rezagado (Rez _T)	Estudiantes que en el momento T no han concluido los créditos de su plan de estudios.	Negr = No egresado	Se mantuvo como concepto general el de eficiencia terminal, pero la medición de esta tasa responde al evento del egreso o reconocimiento de la pasantía, que en una parte importante de las universidades se acredita cuando el alumno aprueba todos los créditos contemplados en su plan de estudios. Se trata de los alumnos que no han aprobado la totalidad de los créditos de su plan de estudios.

Continúa en la siguiente página.

Procedimiento de clasificación de la oportunidad con que se registra el egreso (continuación)

II. Medición de la tasa de eficiencia terminal según oportunidad del egreso⁵

Basada en el concepto de egreso

Tipo de Tasa de eficiencia terminal	Expresión	Descripción del procedimiento de cálculo	Expresión	Glosario
General (acumulada)	$Tef_{Term^D_t}$	Multiplicar por 100: la sumatoria de los alumnos de la cohorte D, que, al momento T, habían concluido la totalidad de los créditos de su plan de estudios; entre el total de alumnos que integran esa misma cohorte D.	$Tef_t = [S(Egr_t)^D] / S(Alum^D)] * 100$	
Oportuna	$Tef_{Term^{Op,D}}$	Multiplicar por cien: el resultado de dividir el número de estudiantes de una generación específica que concluyeron oportunamente la totalidad de los créditos de su plan de estudios; entre el total de los estudiantes que forman parte de esa generación.	$Tef_{Term^{Op,D}} = [S(Egr^{Op,D}) / S(Alum^D)] * 100$	Alum = alumno; Egr = Egresado o pasante.
Pausada	$Tef_{Term^{Pau,D}}$	Multiplicar por cien: el resultado de dividir el número de estudiantes de una generación específica que concluyeron pausadamente la totalidad de los créditos de su plan de estudios; entre el total de los estudiantes que forman parte de esa generación.	$Tef_{Term^{Pau,D}} = [S(Egr^{Pau,D}) / S(Alum^D)] * 100$	Negr = Rez = No egresado.
Tardía	$TEf_{Term^{Tar,D}}$	Multiplicar por cien: el resultado de dividir el número de estudiantes de una generación específica que concluyeron tardíamente la totalidad de los créditos de su plan de estudios; entre el total de los estudiantes del grupo identificado, que forman parte de esa generación.	$Ef_{Term^{Tar,D}} = [S(Egr^{Tar,D}) / SAlum^D] * 100$	D = Cohorte que corresponde a la fecha exacta de ingreso (dd, mm, aa) de la totalidad de los estudiantes.
Rezagada	$TRez_t$	Multiplicar por cien: el resultado de dividir el número de estudiantes de una generación específica que en el momento T no habían concluido la totalidad de los créditos de su plan de estudios; entre el total de los estudiantes del grupo identificado, que forman parte de esa generación.	$TRez_t = [S(Negr^{Op,D}) / SAlum^D] * 100$	$\Sigma [Alu]^D$ = Total de alumnos de la generación, cuyo ingreso está fechado en: D (dd, mm, aa). $TRet^{Temp}$ = Tasa de retención Temprana.
Tasa de retención temprana	$TRet^{Temp}$	Tratándose de una misma generación multiplicar por cien, el resultado de dividir: el número de estudiantes que se inscribieron un año después de su ingreso al tercer semestre; entre el total de jóvenes que pertenecen a esa generación.	$TRet^{Temp} = [S(Ringr^{D,D+1}) / SAlum^D] * 100$	$Ringr^{D,D+1}$ = Reingreso

5 Para conocer las categorías que se han definido para establecer la oportunidad del egreso consultar el Anexo I.



Referencias

Ceneval (2012-2017), "Resultados del Examen General de Egreso de Licenciatura (EGEL), asociados a la generación 2009-II".

Loera de la Rosa, Manuel y Martínez Romero, Aurora, "Propuesta para medir las trayectorias terminales de los estudiantes de las universidades públicas estatales, (Primera versión)", VIII Foro de Consulta del Programa U040, realizado del 23 al 25 de marzo en la Universidad Autónoma de Sonora.

Métrica Educativa, Examen de Habilidades y Conocimientos Básicos (EXHCOBA), "Reportes sobre el Examen de Admisión aplicado a la generación 2009-II del 27 de abril al 4 de mayo de 2009".

UACJ (2013-2017), Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional, Subdirección de Planeación de la Competitividad Académica, "Estudio de egresados de la generación 2009-II".

———, Sistema Integral de Información Versión 2 (SIIV2). Módulo de control Escolar. (Sii.uacj.mx) Consulta realizada el 17 de agosto de 2017. Módulo de becas. Reporte de fecha 12 de septiembre de 2017.

Seguimiento a Egresados: Diferencias en niveles de Satisfacción con una Universidad, y Correlaciones entre Ítems y el Constructo de la Satisfacción con la Universidad

Héctor Francisco Ponce Renova

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

hector.ponce@uacj.mx

Resumen

A través de una encuesta (15 ítems; $n =$ dos mil 076), se compararon los niveles de satisfacción entre las facultades de una universidad pública mexicana con dos bases de datos del 2011, usando el tamaño del efecto d de Cohen.

Los resultados muestran que sólo una facultad tuvo un efecto negativo en la satisfacción de los egresados. Se concluye que la universidad está haciendo un trabajo uniforme en la satisfacción de los estudiantes, excepto por una facultad.

También, se evaluó la fuerza de la relación entre los ítems y el constructo nivel de satisfacción con la univer-

sidad de egreso, usando un análisis de componentes principales. Los ítems que tuvieron más peso en la satisfacción fueron: Métodos de enseñanza y Nivel académico de la institución.

Se concluyó que el profesorado fue posiblemente la clave para destacar los ítems antes mencionados. Los resultados de este estudio se informaron a los tomadores de decisiones para que, si lo consideran necesario, implementen políticas que influyan en la satisfacción de los estudiantes con la universidad.

Palabras clave

Egresados, satisfacción, efecto, componentes principales

Introducción

Las universidades se esfuerzan por servir a su población estudiantil en la medida de sus posibilidades, produciendo exitosos y buenos ciudadanos del mundo (Thorne y Williams, 2012). Para mejorar este esfuerzo, continuamente varias universidades aplican encuestas a sus egresados para conocer su percepción respecto de la educación que recibieron; es decir, tratan de medir niveles de satisfacción con la carrera que cursaron. La satisfacción con una universidad es un constructo o también llamado variable latente porque no se puede observar de manera directa, sino que se asume teóricamente su manifestación a través de alguna encuesta o test (Crocker y Algina, 2006). En estas encuestas de satisfacción con la universidad aparecen una serie de preguntas también llamadas ítems, las cuales suelen contener temas relacionados con los equipos de laboratorios y talleres, preparación de los maestros, y servicios administrativos, entre otros.

En la presente investigación se trató de medir el constructo de la satisfacción de los alumnos con una universidad por medio de una encuesta aplicada a un grupo de estudiantes que estaban por egresar de cinco diferentes facultades en el 2011: semestre primavera ($n = 1,134$), y semestre de otoño ($n = 942$). Asimismo, este trabajo forma parte de un proyecto mayor de una universidad pública mexicana para dar seguimiento a sus egresados a fin de atender las recomendaciones de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, ANUIES (2003) como parte del Plan de mejora continua a nivel de educación superior.

Aunado a lo anterior, dicha investigación fue solicitada por la administración de una universidad pública mexicana para dar seguimiento a sus egresados y me-

jorar continuamente los servicios que ofrece la universidad. El objetivo residió en informar a los tomadores de decisiones universitarios de la satisfacción de los egresados.

El problema de investigación estuvo compuesto por dos preguntas: ¿existe una diferencia entre los niveles de satisfacción de las facultades? y ¿cuáles son los ítems más altamente relacionados con la satisfacción de los egresados con su universidad? Dadas estas preguntas, los objetivos de la investigación correspondiente son: comparar los diferentes niveles de satisfacción por facultad; e identificar los ítems más altamente relacionados con la satisfacción de los egresados con su universidad.

En su último semestre de licenciatura se les solicitó a los estudiantes participantes de este estudio responder a una encuesta en línea para medir aspectos relacionados con la satisfacción de la institución de la que estaban por egresar, entre otros aspectos (por ejemplo, información demográfica). La encuesta se aplicó durante los meses de mayo (semestre de primavera; $n = 1,134$) y diciembre (semestre de otoño; $n = 942$) del 2011, antes que terminaran su licenciatura. Los estudiantes provenían de cinco facultades: I = Facultad Interdisciplinaria; II = Facultad de Arte; III = Facultad de Ciencias de la Salud; IV = Facultad de Administración; V = Facultad de Ingeniería; VI = Promedio de todas las Facultades (esto es, datos consolidados). Sólo el nombre real de las facultades fue cambiado por motivos de privacidad.

La encuesta estuvo formada por 15 ítems relacionados para obtener la satisfacción de los alumnos con la universidad, y fue evaluada con una escala tipo Likert del uno (muy en desacuerdo) al cinco (muy de acuerdo), el resultado de éstos sirvió para calcular un promedio

al que se le denominó índice. Los ítems de la encuesta son los siguientes:

1. Formación teórica
2. Formación metodológica
3. Formación práctica
4. Laboratorios y talleres
5. Actualización de contenido
6. Métodos de enseñanza
7. Preparación de los profesores
8. Vinculación con el mercado de trabajo
9. Plan de estudios
10. Nivel académico de la institución
11. Servicios de apoyo

Análisis descriptivo y tamaño del efecto

Los análisis descriptivos que se efectuaron fueron los de estadísticas de tendencia central y dispersión (por ejemplo, promedio = \bar{x} y desviación estándar = SD , respectivamente). De estas estadísticas descriptivas, se obtuvo el d de Cohen que es un coeficiente que mide la magnitud de una diferencia:

$$d = (x_i - \bar{x}) / SD$$

x_i = cada valor del conjunto de datos

\bar{x} = promedio

SD = desviación estándar

Más en detalle, se obtuvo un promedio global (promedio de todas las facultades) y una desviación estándar global. También, se obtuvo el promedio y desviación

12. Trámites administrativos
13. Espacios y mobiliario
14. Aulas y mobiliario
15. Ambiente académico
- *16. Índice: promedio de los 15 ítems
(este no es un ítem)

Ya que las respuestas de los datos provenían de dos semestres diferentes (primavera y otoño) de las cinco facultades antes mencionadas, se constituyeron en dos conjuntos de datos para analizarlos en forma descriptiva según el tamaño del efecto y de los componentes principales.

estándar por facultad, y se calculó el d de estas estadísticas con la siguiente fórmula:

$$d = (x_{Facultad} - \bar{x}_{\text{Promedio de todas las Facultades}}) / SD^*$$

$x_{Facultad}$ = promedio de una facultad

\bar{x} = Promedio de todas las Facultades

SD^* = (desviación estándar de una facultad + desviación estándar de todas las facultades) / dos

El d de Cohen es interpretado como un efecto de una variable independiente en una variable dependiente. En este caso, la variable independiente son las facultades que tienen un efecto en la satisfacción de los estudiantes con la universidad. El efecto se consideraba positivo si

el promedio de una facultad se encontraba por encima del promedio de los datos consolidados de las otras facultades. El caso contrario fue cuando el promedio de una facultad estaba por debajo del resto: efecto negativo. También, el d tiene diferentes magnitudes:

Análisis de componentes principales

También se utilizó el Análisis de Componentes Principales (ACP) que es un tipo de análisis descriptivo para observar qué tanto están relacionadas las variables con el nivel de satisfacción de los estudiantes con la universidad (es decir, surge de la correlación entre variables). En otras palabras, se puede establecer, dado el coeficiente de una variable (valor absoluto: más alto, más correlacionado), cuál de estas variables es más importante para el nivel de satisfacción (para más detalles acerca del análisis de componentes principales ver a Tabachnick y Fidell, 2012). En el análisis de componentes principales se identifica qué variables o ítems son más importantes para representar el constructo. Estos coeficientes de relación/correlación se llaman *pattern y structure coefficients* (ver a Thompson, 2004), pero por simplicidad en esta investigación se les llama de correlación.

Resultados

Los resultados de los análisis descriptivo y tamaño del efecto se presentan en la Tabla 1. Para el semestre de primavera los promedios y las SD son muy similares entre sí: en su mayoría fueron $\bar{x} > 4.0$ y $SD \approx 0.60$ para las

0.20 = pequeño, 0.50 = mediano, y 0.80 = grande. Para la presente investigación resultó de importancia el efecto grande ($d \approx 0.80$) porque en investigaciones previas, sólo se consideró un efecto grande.

Cabe señalar que, en este trabajo sólo se consideró un constructo: satisfacción con la universidad de egreso, el cual se manifestó a través de los puntajes que los exalumnos señalaron en la encuesta de egreso. Se corrió el análisis de componentes principales en SPSS, 18 por cada uno de los grupos de datos consolidados y también por cada facultad. El método de extracción fue el de componentes principales, la matriz fue la de varianza-covarianza, y la rotación *varimax* porque esta última permite observar cuánta varianza explica cada constructo: ortogonalidad; es decir, los constructos no están correlacionados (para más información acerca de matrices, rotaciones, análisis de componentes principales ver a Thompson, 2004).

facultades, los ítems, y el índice. Es decir, no se aprecia una gran diferencia a simple vista. Por otro lado, el ítem 13 de la facultad I (Interdisciplinaria) mostró un $d = 0.75$ que indicó un efecto grande sobre el nivel de

satisfacción de sus egresados en un sentido negativo porque el promedio de todas las facultades en ese ítem es de 4.44 mientras que, el de esta facultad fue de 3.71.

Para el semestre de otoño, los promedios y SD para los ítems también fueron muy similares a los del semestre anterior: $\bar{x} > 4.0$ y $SD \approx 0.60$ para las facultades. Por otro lado y de nueva cuenta, la facultad I tuvo un efecto negativo en la satisfacción de sus estudiantes en seis ocasiones porque sus promedios fueron más bajos que los datos consolidados de las otras instituciones

(ver Tabla 1): por ejemplo, los coeficientes d fueron grandes ≈ 0.80 ; ítem 2 ($d=0.93$), ítem 4 ($d=0.79$); ítem 5 ($d=0.82$); ítem 8 ($d=0.80$); ítem 13 ($d=0.70$); e índice 16 ($d=0.87$). En resumen, los datos de ambos semestres tuvieron un patrón por sus promedios y SD similares como en el caso de la facultad I, por lo que existe un efecto negativo en la satisfacción de sus estudiantes. Cabe señalar que dicho efecto pasó de un ítem en el semestre de primavera a seis en el de otoño.

Tabla 1. Resultados de las estadísticas de ambos semestres y del análisis del d de Cohen

Grupo de datos del semestre de primavera: enero-mayo del 2011: Ítems del 1-15 e índice = 16.

Fa.	Est.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I	\bar{x}	4.25	4.14	4.24	3.63	4.01	4.21	4.23	3.89	4.23	4.54	4.38	4.09	3.71	4.56	4.58	4.18
	SD	0.75	0.72	0.82	1.02	0.79	0.81	0.83	0.97	0.86	0.75	0.85	0.93	1.15	0.73	0.59	0.55
II	\bar{x}	4.36	4.24	4.47	4.42	4.16	4.25	4.21	3.66	4.25	4.58	4.69	4.02	4.29	4.33	4.71	4.31
	SD	0.65	0.61	0.65	0.61	0.75	0.82	0.82	0.99	0.65	0.56	0.56	0.82	0.75	0.78	0.63	0.41
III	\bar{x}	4.51	4.39	4.65	4.47	4.47	4.34	4.55	4.31	4.53	4.64	4.66	4.23	4.46	4.53	4.63	4.49
	SD	0.64	0.71	0.59	0.73	0.72	0.67	0.59	0.85	0.61	0.56	0.57	0.85	0.73	0.63	0.56	0.43
IV	\bar{x}	4.6	4.49	4.28	4.01	4.44	4.54	4.67	4.12	4.5	4.75	4.74	4.33	4.53	4.59	4.74	4.49
	SD	0.61	0.6	0.82	0.97	0.73	0.68	0.57	0.95	0.73	0.51	0.56	0.82	0.71	0.65	0.54	0.46
V	\bar{x}	4.46	4.39	4.25	4.29	4.38	4.32	4.47	4.11	4.36	4.51	4.74	4.34	4.59	4.63	4.73	4.44
	SD	0.64	0.64	0.77	0.8	0.69	0.69	0.73	0.96	0.81	0.74	0.54	0.92	0.7	0.62	0.57	0.52
VI	\bar{x}	4.51	4.4	4.39	4.19	4.39	4.4	4.54	4.12	4.45	4.66	4.69	4.26	4.44	4.56	4.69	4.45
	SD	0.64	0.66	0.76	0.9	0.74	0.71	0.66	0.94	0.72	0.59	0.59	0.86	0.79	0.66	0.56	0.47

Continúa en la siguiente página.

Tabla 1. Resultados de las estadísticas de ambos semestres y del análisis del *d* de Cohen (continuación)

Grupo de datos del semestre de otoño: agosto-diciembre del 2011: Ítems del 1-15 e índice = 16.																	
I	\bar{x}	4.18	3.82	4	3.45	3.64	4.36	4.09	3.27	4	4.36	4.09	3.82	3.82	4.45	4.18	3.97
	<i>SD</i>	0.87	0.6	0.77	1.29	1.03	0.67	0.94	1.35	1.41	1.21	1.14	1.17	1.08	1.21	1.17	0.62
II	\bar{x}	4.4	4.32	4.44	4.38	4.25	4.3	4.3	3.99	4.2	4.5	4.6	4.27	4.44	4.28	4.59	4.36
	<i>SD</i>	0.57	0.6	0.69	0.8	0.69	0.67	0.75	0.88	0.85	0.58	0.72	0.87	0.84	0.8	0.59	0.45
III	\bar{x}	4.48	4.37	4.53	4.4	4.45	4.33	4.44	4.17	4.48	4.57	4.56	4.07	4.37	4.38	4.55	4.41
	<i>SD</i>	0.57	0.55	0.67	0.77	0.72	0.71	0.63	0.84	0.67	0.57	0.6	0.86	0.73	0.67	0.56	0.44
IV	\bar{x}	4.59	4.46	4.34	4.14	4.41	4.48	4.58	4.19	4.48	4.73	4.74	4.2	4.52	4.61	4.72	4.48
	<i>SD</i>	0.55	0.63	0.75	0.83	0.72	0.65	0.57	0.85	0.67	0.52	0.49	0.86	0.67	0.55	0.52	0.4
V	\bar{x}	4.44	4.33	4.4	4.39	4.28	4.28	4.41	4.18	4.36	4.57	4.67	4.32	4.46	4.55	4.62	4.42
	<i>SD</i>	0.65	0.67	0.7	0.62	0.85	0.76	0.66	0.84	0.75	0.62	0.55	0.78	0.73	0.61	0.6	0.48
VI	\bar{x}	4.5	4.39	4.41	4.28	4.37	4.38	4.47	4.15	4.42	4.62	4.65	4.19	4.45	4.49	4.63	4.43
	<i>SD</i>	0.58	0.62	0.72	0.8	0.75	0.69	0.64	0.86	0.73	0.58	0.58	0.86	0.73	0.65	0.57	0.44

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Fa. = Facultad. Las facultades: I = Facultad Interdisciplinaria; II = Facultad de Arte; III = Facultad de Ciencias de la Salud; IV = Facultad de Administración; V = Facultad de Ingeniería; VI = Promedio de Todas las Facultades. 16 = Índice. Cuando una $d \approx 0.80$, se señala en negritas.

Los resultados de los ACP para el semestre de primavera indicaron que las correlaciones entre el constructo de satisfacción con la universidad y los ítems fueron positivas y grandes para casi todos los coeficientes, ya que permanecieron arriba de .494, a excepción de la Facultad II con el ítem de Ambiente académico (Tabla 2). Una relación débil se hubiera considerado si algún coeficiente hubiera sido $< .40$ (Thompson, 2004). Los ítems con más relación con el primer constructo fueron: Actualización de contenido, Métodos de enseñanza, y Nivel académico de la institución.

Para el semestre de otoño, el ACP no mostró correlaciones débiles, toda vez que los coeficientes alcanzaron

$\geq .41$. Asimismo, no se incluyó a la Facultad I debido a que la muestra fue muy pequeña (es decir $n = 11$) y no cumplía con el tamaño mínimo de aproximadamente 100 participantes (Tabachnick y Fidell, 2012). También, el primer componente/constructo obtuvo los coeficientes más altos que el resto. Este primer factor tiene una relación positiva con las preguntas que tienen una relación positiva entre sí. Los coeficientes oscilan entre .53 y .75, y aunque son muy similares, se puede decir que el ítem Nivel académico de la institución es el que tiene la mayor correlación con el constructo en los casos de las Facultades II, III Y IV. Sin embargo, la Facultad V tuvo la correlación más alta en el ítem (Métodos de enseñanza).

Los análisis de ACP de ambos semestres coinciden en tener el Nivel académico de la institución y los Métodos de enseñanza como los más correlacionados al constructo de satisfacción con la universidad. Esto podría ser

interpretado como un patrón en que la metodología de enseñanza y el nivel de la institución son los aspectos más importantes.

Tabla 2. Análisis de Componentes principales (semestre de primavera)

Ítem	General	I	II	III	IIV	V
Formación teórica	.672	.736	.668	.732	.608	.657
Formación metodológica	.655	.752	.518	.676	.604	.702
Formación práctica	.617	.525	.518	.680	.654	.694
Laboratorios y talleres	.572	.563	.437	.588	.592	.722
Actualización de contenido	.732	.810	.521	.716	.726	.785
Métodos de enseñanza	.737	.765	.674	.755	.727	.763
Preparación de los profesores	.639	.541	.620	.655	.617	.694
Vinculación con el mercado de trabajo	.630	.638	.701	.550	.664	.611
Plan de estudios	.688	.708	.706	.599	.687	.759
Nivel académico de la institución	.712	.607	.690	.670	.732	.815
Servicios de apoyo	.627	.704	.494	.588	.639	.649
Trámites administrativos	.643	.800	.539	.579	.628	.712
Espacios y mobiliario	.644	.691	.607	.649	.581	.733
Aulas y mobiliario	.647	.522	.450	.651	.716	.702
Ambiente académico	.670	.500	.352*	.689	.721	.780

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Los tres coeficientes en negritas indican las correlaciones más altas con el constructo. El coeficiente con *, por el contrario, indica una relación baja.

Tabla 3. Análisis de Componentes principales (semestre de otoño)

Ítem	General	II	III	IV	V
Formación teórica	.634	.560	.693	.648	.644
Formación metodológica	.661	.623	.680	.661	.737
Formación práctica	.614	.579	.667	.634	.744
Laboratorios y talleres	.534	.514	.555	.581	.590
Actualización de contenido	.665	.659	.569	.631	.794
Métodos de enseñanza	.725	.560	.738	.747	.821
Preparación de los profesores	.672	.722	.681	.619	.756
Vinculación con el mercado de trabajo	.614	.618	.656	.527	.661
Plan de estudios	.674	.734	.622	.648	.720
Nivel académico de la institución	.747	.728	.793	.666	.812
Servicios de apoyo	.599	.542	.618	.545	.631
Trámites administrativos	.560	.439	.676	.487	.644
Espacios y mobiliario	.648	.663	.608	.667	.624
Aulas y mobiliario	.624	.627	.672	.548	.631
Ambiente académico	.663	.567	.655	.640	.724

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Los tres coeficientes en negritas indican las correlaciones más altas con el constructo.

Conclusiones

Para ambos semestres las estadísticas descriptivas indicaron que los puntajes de los estudiantes se ubican en general por encima de cuatro puntos en una escala tipo Likert para todos los ítems y todas las facultades (es decir, donde uno es la calificación más baja y cinco la más alta). De igual forma, la desviación estándar fue consistente también para todos los promedios anteriores, alrededor de 0.60. Aparentemente, casi todos los estudiantes de cada facultad, al igual que los datos, tienen aproximadamente el mismo nivel de satisfacción y de variación en sus puntajes. Para futuros análisis, se recomienda usar el análisis de varianza (ANOVA) para efectuar análisis de significancia estadísticas y del tamaño del efecto con la *eta* cuadrada (ver a Hinkle, Wiersma, y Jurs, 2003).

El tamaño del efecto (*d* de Cohen) indicó que sólo la Facultad Interdisciplinaria tuvo un efecto negativo en los niveles de satisfacción de sus estudiantes porque seis de sus promedios estuvieron abajo del promedio de los datos consolidados. Estos promedios fueron en los siguientes ítems e índice: Formación metodológica, Laboratorios y talleres, Actualización de contenido, Vinculación con el mercado de trabajo. Trámites administrativos, Espacios y mobiliario; e Índice (es el promedio de todos los ítems por facultad). La sugerencia para los tomadores de decisiones consiste en revisar estos ítems con la ayuda de paneles de administradores y profesores de esa facultad para tratar de inferir las posibles causas.

De allí, se podría hacer un plan de acción para mejorar la satisfacción de los estudiantes.

Los ACP mostraron que la mayoría de los 15 ítems están altamente relacionados a través de los datos de los dos semestres, los datos consolidados y todas las facultades. Los ítems con más alta correlación son: Métodos de enseñanza y Nivel académico de la institución. De éstos se podría inferir que el profesorado ha sido clave para que los estudiantes le hayan dado más peso a los anteriores. Habría que extender los ACP a otros semestres más recientes para detectar si el patrón continúa.

Una última recomendación a los tomadores de decisiones consiste en adicionar a la encuesta 15 ítems para complementar a los originales. Es decir, los estudiantes expresarían el nivel de expectativa en estos nuevos ítems. Por ejemplo, un ítem del instrumento original fue: *1 observado - Formación teórica*. La respuesta consistiría en lo que se observó. En tanto que, el ítem de expectativa que lo complementaría sería: *1 esperado - Espera recibir una buena formación teórica*. Un posible escenario indicaría que el ítem observado recibiera un cuatro en la escala tipo Likert y el esperado un cinco. Entonces, la diferencia sería $4 \text{ observado} - 5 \text{ esperado} = -1$, y esto indicaría insatisfacción porque la expectativa fue más alta que lo que se haya observado. Un caso diferente sería: $5 \text{ observado} - 4 \text{ esperado} = 1$, donde se superarían las expectativas y se estaría satisfecho de la universidad de egreso.



Referencias

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2003). *Esquema Básico para Estudios de Egresados*. México: ANUIES.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2ª ed.). Estados Unidos de América: Psychology Press.
- Crocker, L., y Algina, J. (2006). *Introduction to Classical & Modern Test Theory*. Mason, Estados Unidos de América: Cengage Learning.
- Hinkle, D.E., Wiersma, W. y Jurs, S.G. (2003). *Applied Statistics for Behavioral Sciences* (5ª ed.). Estados Unidos de América: Houghton Mifflin.
- Tabachnick, B.G., y Fidell, L.S. (2012). *Using Multivariate Statistics* (6ª ed.). Estados Unidos de América: Pearson.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications*. Estados Unidos de América: American Psychological Association.
- Thorne, F., y Williams, K.L. (2012). Librarians collaborate with the office of Multicultural Affairs, a division of Student Affairs. *Library Services for Multicultural Patrons: Strategies to Encourage Library Use*. 49-52. Estados Unidos de América: Scarecrow Editorial Press.

Programa de Egresados de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Experiencia de seguimiento

Hilda Yolanda Monsiváis Nuñez

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

hmonsiva@uacj.mx

Resumen

El Programa de Egresados e-UACJ fue aprobado por el H. Consejo Universitario el 16 de junio de 2006, con la finalidad de crear el vínculo necesario para mantener una relación constante con nuestros egresados, así como fomentar su participación al apoyar con recursos económicos y experiencia profesional los proyectos de la universidad.

Por medio del programa, nuestros egresados contribuyen activamente con la comunidad universitaria, al complementar las siguientes becas: Orfandad (cuando un alumno pierde a la persona que los sostiene), Compartir (cuyos beneficiarios son alumnos provenientes de grupos étnicos), Movilidad Estudiantil (para alumnos que realizan una estancia académica en otra universidad) y Apoyo al Deporte (dirigida a la adquisición de equipo deportivo). Al obtener su credencial por un donativo mínimo de cuatrocientos pesos, cada egresado elige el fondo que desea apoyar y obtiene descuentos en

servicios de la universidad y algunas empresas locales. Con sus aportaciones se ha beneficiado a más de 300 alumnos.

e-UACJ es el espacio de comunicación y participación que brinda la universidad a sus egresados; donde encuentran oportunidades de crecimiento, desarrollo y expresión personal y profesional. Se les mantiene informados de cursos, diplomados, posgrados de la universidad y de otras instituciones, además de becas, eventos culturales, concursos, congresos y convocatorias nacionales e internacionales en las que pueden participar.

Por otra parte, se apoya a los egresados brindándoles información de la bolsa de trabajo de la universidad y/o de empresas que buscan su talento. Se organizan también pláticas donde pueden tener un acercamiento con el personal de recursos humanos de las empresas y se les apoya para una mejor elaboración de su currículum y preparación para su entrevista de trabajo.

Palabras clave

Egresados, integración, experiencia, fondos, donativos

Información relativa al Programa e-UACJ desde su implementación hasta el ejercicio actual. Compartiendo nuestra experiencia

En los últimos años el presupuesto para las universidades en México ha sufrido recortes importantes impactando seriamente la administración de los recursos por cada institución. Poco a poco se va mermando la inversión en infraestructura, en equipamiento, en investigación, etcetera; una alternativa para el aseguramiento y sostenimiento de proyectos institucionales es la procuración de fondos alternos que aseguren su desarrollo y una educación de calidad.

La obtención de recursos a través de donaciones de empresas y de egresados se ha venido desarrollando desde muchos años atrás, por instituciones privadas principalmente y algunas públicas; sin embargo, la implementación de un programa de desarrollo basada en donaciones toma tiempo; requiere de una estrategia estudiada, fundamentada y con visión; apoyada desde la rectoría de la institución para que avance y permee de arriba hacia abajo hasta lograr el compromiso e involucramiento de toda la comunidad.

Es importante que el proyecto que se desea financiar sea de impacto y relevancia para convencer a los posibles donantes, y mantenerlos unidos a este u otros proyectos venideros. Además, debe ser de conveniencia mutua; por ejemplo: si la institución identifica la necesidad de construir un laboratorio con la procuración de fondos, la universidad se beneficia al lograr llevar a cabo su proyecto, y los donadores tendrán a los profesionales con la preparación deseada.

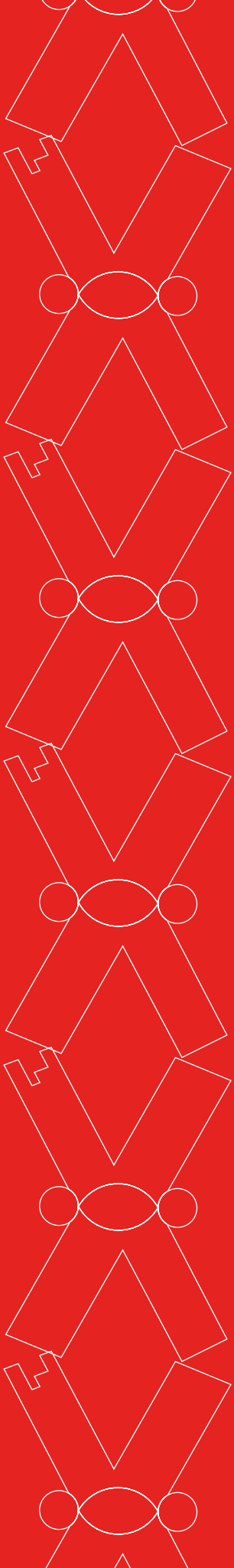
Es indispensable también identificar a los posibles donadores, su interés en determinado tipo de proyecto y

su capacidad de apoyo. Recordemos que ahora las empresas han empezado a comprometerse como Empresa Socialmente Responsable (RSE) y no sólo las mueve un sentido filantrópico. Del mismo modo debemos identificar las posiciones de nuestros egresados. Bill Kavan, vicepresidente de *SunGard Higher Education* y experto internacional en materia de fomento y desarrollo institucional para la educación superior, considera que

Las instituciones invierten crecientemente en herramientas tecnológicas que les permiten administrar eficiente y estratégicamente la información de los egresados, lo que ha permitido fortalecer el vínculo con sus egresados a fin de aprovechar el potencial que tienen para convertirlos en donantes amplios, activos y recurrentes (AméricaEconomía.com, 2011).

Por otra parte, si queremos implementar un programa de desarrollo con nuestros egresados, hemos de tener en cuenta que el primer paso consiste en preparar el terreno; para ello se ha sembrado la relación desde que el alumno ingresa, considerándole, informándole, atendiendo su necesidad, dándole a conocer el quehacer de la universidad, avances, necesidades, logros y proyectos; de ser posible, involucrarlo también en la planeación y presentación de proyectos; todo ello con el propósito de generar en el alumno un sentido de pertenencia y orgullo universitario.

El desarrollo e implementación del programa de Egresados de la UACJ parte de la visión del Rector en turno,



por ejemplo, el Dr. Felipe Fornelli Lafón, envió al personal a su cargo a capacitarse a través de los congresos organizados por el *Council Advancement and Support of Education (CASE)*, donde las instituciones educativas aprenden a desarrollar estrategias de procuración de fondos alternos.

Se comenzó con el propósito de procurar fondos para desarrollar la Nueva Ciudad Universitaria, posteriormente se redireccionó el objetivo a la procuración de fondos alternos para apoyar a los estudiantes. Para el cumplimiento de este proyecto se buscó involucrar a los egresados y a las futuras generaciones de exalumnos. Dando inicio con el Programa de egresados UACJ.

Las estrategias desarrolladas para la integración de los egresados al programa son las siguientes:

Estrategia 2008-2

La táctica de Trabajo para promocionar el programa e-UACJ se planteó en dos vertientes: Interna con el alumnado y externa con la comunidad juarense a través del Centro de Llamadas que se estableció como el medio de comunicación directa y constante con los egresados.

Estrategia interna

El objetivo fue dar a conocer a los nuevos miembros de la comunidad universitaria nuestro programa de egresados con el fin de estrechar lazos con su universidad y lograr la posibilidad de participar con ella, recordarles la importancia de estas acciones para que ellos la puedan trascender a futuras generaciones que vendrán también a prepararse en las aulas de la UACJ.

En seguida se mencionan algunas de las actividades que se llevaron a cabo:

1. Se impartieron pláticas sobre el programa a los alumnos de nuevo ingreso durante la primera semana de labores del semestre 2008-2.
2. Se trabajó internamente con los alumnos de semestres avanzados programando reuniones con las coordinaciones de cada programa de licenciatura y aprovechando las juntas de pregraduación a lo largo del semestre. Además, fue necesario sensibilizar también a los coordinadores de la necesidad de brindar esta información e invitar a los futuros egresados a participar en el programa e-UACJ.

Estrategia externa

El objetivo de trabajo en esta ocasión fue establecer contacto con el mayor número posible de egresados, es importante mencionar que la mayoría de ellos se encuentran insertos en el mercado laboral.

Las acciones que se llevaron a cabo se mencionan a continuación:

1. Se diseñó una campaña de difusión masiva, con el apoyo de la Dirección General de Difusión Cultural y Divulgación Científica, para dar a conocer el programa e-UACJ como el medio de comunicación y participación de los egresados con su institución; dicha campaña estuvo dirigida a toda la comunidad universitaria. Para ello se diseñaron carteles, dípticos, pantallas electrónicas, anun-

cios de radio, TV y periódico. Esta etapa fue visualizada para hacer resurgir el sentimiento de amor por su *alma mater*.

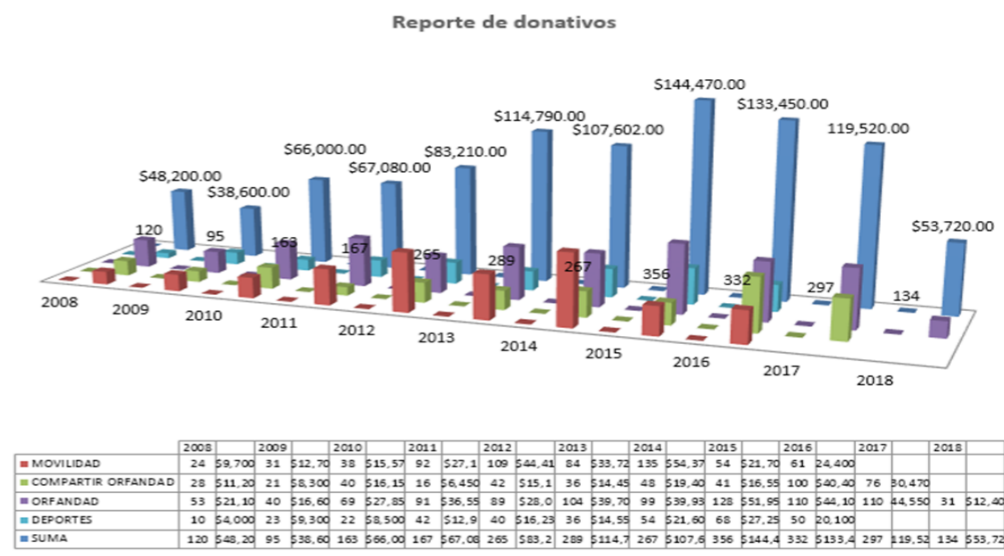
2. Establecer el contacto y acercamiento del egresado con su institución como primer resultado de la campaña es una labor compleja, toda vez que es necesario conseguir la confianza de los jóvenes. La experiencia compartida por otras universidades en los congresos del CASE ha dado resultados poco alentadores; sin embargo en la UACJ se llevaron a cabo estrategias como contactar vía telefónica a 350 egresados aproximadamente. En respuesta, quienes recibieron la llamada de la Universidad manifestaron un gusto especial; al respecto, los reconocimientos que ha obtenido la institución le dan la solvencia y la posibilidad para que los egresados recuperen el orgullo de ser e-UACJ.
3. Se identificaron las asociaciones de egresados de la UACJ en Ciudad Juárez, para formar una agenda de visitas y presentar el Programa.
4. Se enviaron correos electrónicos a los egresados para brindarles información de la Universidad a través del Boletín e-UACJ diseñado especialmente para ellos.

Una vez finalizada la campaña que duró un año, en 2008 se celebró el 1er. Encuentro de Egresados que contó con la representación de las 34 generaciones graduadas de la UACJ hasta ese momento, en el evento se les invitó a reencontrarse con su *alma mater* a través del programa e-UACJ estableciendo el vínculo de comunicación con los exalumnos. Cabe mencionar que, a este

encuentro han seguido otros eventos como la primera, segunda y tercera entrega de donativos.

La 1ª Entrega de Donativos se llevó a cabo en noviembre de 2012, se repartieron vales para adquisición de libros, USB y se rifaron dos computadoras entre 148 alumnos becados, además del apoyo a los equipos representativos de la UACJ. Todo esto con un valor de \$303 mil 090 pesos. Por su parte, la 2ª Entrega de Donativos se llevó a cabo el 30 de noviembre de 2015. En aquella ocasión se entregaron cheques a cada uno de los alumnos beneficiados, así como equipo deportivo; todo por la cantidad de \$316 mil pesos.

Gráfica 1. Comportamiento de donativos de egresados de la UACJ de 2008 a 2018



En la gráfica se observa que los egresados tienen mayor interés en apoyar becas por orfandad y compartir.

Fuente: Jefatura de Formación Continua. Período 2018-1.

En cuanto a la 3ª Entrega de Donativos celebrada el 21 de noviembre de 2017 se entregaron:

- Cheques a 103 alumnos becados por orfandad que sumaron \$100 mil 175.26 pesos.
- Cheques a 67 alumnos con Beca Compartir por un total de \$71 mil 303 pesos.
- Se entregó un cheque a Movilidad Estudiantil por \$175 mil 773 pesos que incluye la aportación de

Conclusiones

La filantropía se ha desarrollado poco en México y Ciudad Juárez no es la excepción. Sin embargo, el esfuerzo de animar a los egresados de la UACJ a realizar donativos en beneficio de los alumnos ha ido asentándose poco a poco. Aunque la mayoría de los egresados que tramitan su credencial lo hacen por el interés de ahorrar en los servicios de la Universidad, les resulta grato saber que su aportación favorece y apoya a los alumnos con alguna necesidad. Pocos son los que mencionan que debería ser gratuita, pero siempre se hace hincapié en que la administración de la Universidad no considera en ningún momento el recurso para otra necesidad de la institución. Además, se les mantiene informados de los montos recabados y la entrega de éstos.

La transparencia al rendir cuentas ha sido fundamental para ganar la confianza de los egresados que han participado; algunos de ellos han realizado su donativo en repetidos periodos. Los informes se presentan semestralmente al público y se elaboran cartas de agradecimiento por parte del rector.

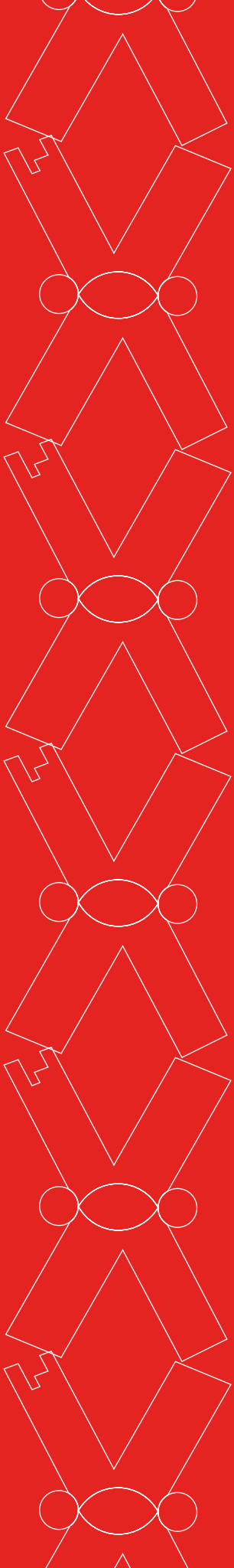
las empresas por promocionar sus productos dentro de las instalaciones de la universidad.

- Se compraron dos mesas de ping pong y 10 balones en apoyo a Deportistas con valor de \$70 mil 182.31 pesos.

La Gráfica 1 muestra el comportamiento de los donativos que han realizado los egresados de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez de 2008 a 2018.

Con relación a algunas de las estrategias realizadas, es importante señalar que el centro de llamadas no tuvo el éxito esperado en virtud de la violencia que se vivió en Ciudad Juárez por varios años, por lo que la gente no quería recibir llamadas de números extraños. Por otra parte, se observó que realizar las llamadas entorpecía el trabajo de la Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional, ya que ellos también contactan a los egresados vía telefónica con el propósito de recabar información para las estadísticas institucionales, por lo que se determinó cerrar el centro.

La emisión de una credencial con una presentación excelente (tipo tarjeta de crédito) no ha sido un factor detonante para que los egresados deseen adquirirla. Por varios años se emitió una credencial impresa en cartón, protegida por una mica y no ha habido un aumento en la expedición de credenciales desde el año 2015. La presentación de la credencial como una tarjeta tipo VIP es una oportunidad para promocionarla, pero es una experiencia que recientemente se está explorando. Se



observa la necesidad de más personal para atender la oficina y visitar a las empresas.

Aunado a lo anterior, entre los años 2009 y 2014 hubo poco trabajo en Ciudad Juárez, así que los egresados buscaban prepararse en otros aspectos como el estudio de un segundo idioma o artes y oficios, y a pesar de no contar con buenos ingresos tramitaban su credencial para obtener los descuentos. Actualmente la oferta de trabajo ha mejorado, al igual que los ingresos de los egresados, pero no están encontrando suficiente tiempo libre para prepararse en otra formación por lo que ha bajado la solicitud de credenciales.

El programa es noble en su esencia en cuanto a procurar fondos, y cumple un buen servicio al mantener informados a los egresados del quehacer de la Universidad, logros y oportunidades que se identifican para ellos. La comunicación permanente y apoyo en dudas y necesidades de los egresados por trámites y gestiones ha sido valiosa y les favorece mucho. Esto se aprecia por los comentarios que se reciben a través de correo electrónico y otras redes sociales.

Hoy día la UACJ propone el Programa de Egresados como el medio de atención y comunicación con los exalumnos, donde además encuentran la oportunidad de

practicar su filantropía al donar un poco a alumnos con ciertas necesidades identificadas. El mensaje que se les da es que con la preparación recibida tienen la oportunidad de trabajar como profesionales y de colocarse en el mercado laboral con mejores posibilidades; “ayudemos a los que vienen detrás” repetimos constantemente a los alumnos próximos a egresar. Al mismo tiempo que con el trámite de su credencial pueden recibir beneficios de parte de la institución y algunas empresas locales que también apoyan el programa otorgando descuentos en sus servicios.

Este acercamiento, el contar con su credencial que los identifica como e-UACJ, y la experiencia de ayudar a los alumnos, nos permite considerar que se está colaborando para formar poco a poco una sociedad comprometida con la educación, que empieza a desarrollar acciones socialmente responsables, y que entiende el compromiso por el bien común. En la universidad se espera que en su momento, nuestros alumnos y egresados sean donantes y financiadores de otros proyectos que se requieran. Por su parte, los egresados manifiestan el agrado de contar con una oficina especialmente para atenderlos a ellos en sus necesidades.



Referencias

AméricaEconomía.com (2011). *Prestigiosas universidades del mundo recurren a egresados como fuente de financiamiento*. Disponible en: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/prestigiosas-universidades-del-mundo-recurren-egresados-como-fuente-de-financiamient>, fecha de consulta 14 de junio de 2018.

Perfil de egreso de la licenciatura en Contaduría de las principales universidades de México

Experiencia de seguimiento

Gutiérrez Guillén Jazmín Elena

Universidad de Guadalajara

jazmingutierrezgui@gmail.com

Resumen

La presente experiencia de seguimiento hace una comparación entre los perfiles de egreso de siete de las diez principales universidades que ofertan la licenciatura en Contaduría de acuerdo con la publicación de 2017 de la revista *AméricaEconomía*; para esto, se mencionan los aspectos importantes de dicha carrera de acuerdo con el Observatorio Laboral y sus estadísticas, las cuales comprenden el número de ocupados, ocupación por género e ingresos mensuales, con el fin de comparar las carreras que son de la rama económico-administrativa, lo cual determina la importancia de la licenciatura con respecto a éstas. Se menciona de manera general qué es el perfil de egreso con el propósito de establecer una base del objeto de estudio de la investigación. En un

primer plano, se indican cuáles son las siete universidades principales de México que ofertan la licenciatura en Contaduría de acuerdo con la institución señalada. Del mismo modo, se menciona lo establecido en el perfil de egreso y los objetivos generales de las siete universidades que ofrecen dicha licenciatura, además se señala la importancia de la determinación de un perfil de egreso en las universidades para cada uno de sus programas. En las conclusiones se encuentra la comparación explícita de los perfiles de egreso de las diferentes universidades, estableciendo similitudes y diferencias, así como puntos fuertes de algunos de ellos. Para el desarrollo de esta investigación, se hizo uso de una metodología cualitativa descriptiva transaccional y no experimental.

Palabras clave

Perfil de egreso, licenciatura, contaduría, principales universidades

Introducción

Este seguimiento del perfil de egreso de la licenciatura en Contaduría en las siete mejores universidades públicas y privadas de México, según *AméricaEconomía* en 2017, se realizó con el fin de identificar los elementos y características que son considerados como parte del quehacer profesional del contador según las Instituciones de Educación Superior.

El Observatorio Laboral de la Secretaría Nacional de Empleo proporciona estadísticas importantes para contextualizar el ámbito laboral de diversas licenciaturas, considerando el número de ocupados, ingresos mensuales y ocupación por género, en comparación con otras licenciaturas del área económico-administrativa, como

es el caso de la licenciatura en Contaduría. Asimismo, se señala la definición de perfil de egreso de acuerdo con Pérez (2012), para referir qué debe contener dicho perfil, cuáles son los tipos que existen, además de realizar una breve descripción y de manera general, señalar cuál es su importancia.

Por otro lado, se muestra en forma de resumen el perfil de egreso establecido por siete instituciones que ofertan la licenciatura en Contaduría, con el fin de mencionar las capacidades, habilidades, actitudes y demás elementos que cada una de las universidades consideran relevantes en sus egresados.

Las principales universidades de México que ofertan la licenciatura en Contaduría

AméricaEconomía (2017) establece un ranking de las diez mejores universidades públicas y privadas de México, esta revista consideró factores tales como: calidad docente, investigación, prestigio, internacionalización, oferta de posgrado, acreditación, así como inclusión y diversidad. Se consideraron cincuenta universidades del país, divididas en seis zonas: Ciudad de México (D.F.), Centro, Occidente, Noreste, Noroeste y Sureste, lo que permitió establecer un sub-ranking.

Posteriormente, se dictaminó que las principales universidades son:

- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)
- Instituto Politécnico Nacional (IPN)

- Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)
- Universidad de Guadalajara (UDG)
- Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)
- Universidad de las Américas Puebla (UDLAP)
- El Colegio de México (Colmex)
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)
- Universidad Autónoma Chapingo

Como uno de los fines de este estudio consiste en analizar las mejores universidades que ofrecen la licenciatura en contaduría, se descartó de estas listas a la Universidad Autónoma Metropolitana, el Colegio de México y la Universidad Autónoma de Chapingo ya que no ofertan la licenciatura en Contaduría, por lo que no forman parte del presente análisis.

Importancia de la Contaduría

El Observatorio Laboral (2017) de la Secretaría Nacional de Empleo, contiene las estadísticas para el futuro académico y laboral en México, donde realiza evaluaciones periódicas que determinan datos importantes acerca de las carreras con mayor relevancia en el campo laboral en el país.

Asimismo, el Observatorio Laboral denomina a la licenciatura en Contaduría Pública como “contabilidad y fiscalización”, la cual es clasificada por área de conocimiento en el rubro “Económicas Administrativas” junto con Economía, Negocios y Comercio, Finanzas, Mercadotecnia y Publicidad, Banca y Seguros, Contabilidad y Fiscalización; además de Administración y Gestión de Empresas.

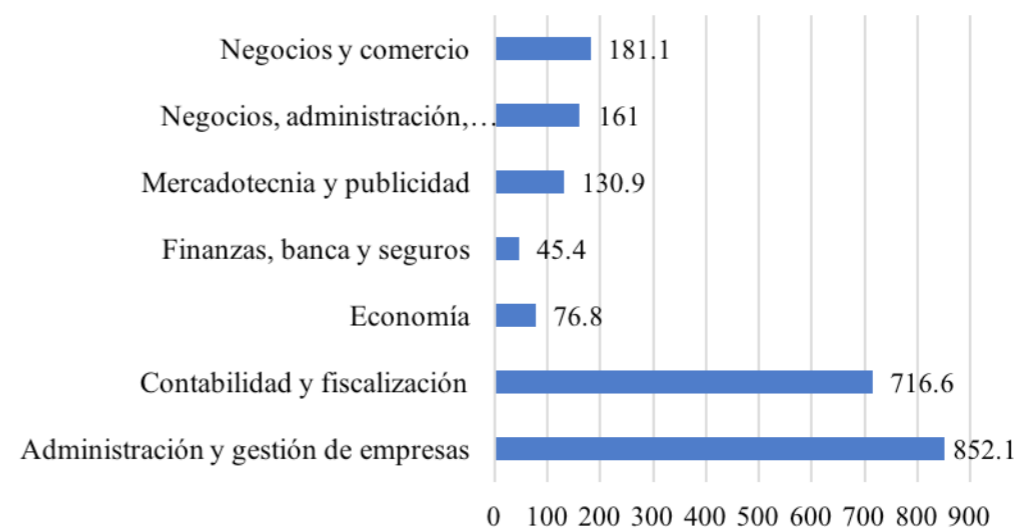
Los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2017 citado por Observatorio Laboral, 2017) indican que en México hay ocho millones de profesionistas ocupados, de los cuales, cinco millones laboran principalmente en las áreas Económico-Administrativa, Ingenierías y Educación. Las carreras con mayor número de ocupados son Administración y Gestión de Empresas con 852 mil 101, Contabilidad y Fiscalización 716 mil 694, y Derecho, con 706 mil 050 ocupados, dichas cantidades representan 28.5 por ciento del total de ocupados.

Para una mejor evaluación de la licenciatura en Contaduría es necesario identificar ciertos elementos que determinan su importancia, los cuales son:

a) *Número de ocupados.* La licenciatura en Contaduría es una de las más importantes en el país por el número de aspirantes y de egresados ocupados en el campo laboral. De las carreras del área económico-administrativas, es la segunda

con mayor número de ocupados, siguiendo a la licenciatura en Administración y Gestión de Empresas. El comparativo del número de ocupados por licenciaturas pertenecientes al área antes mencionada se muestra en la Gráfica 1.

Gráfica 1. Número de ocupados en miles en licenciaturas del área económico-administrativas.



Fuente: Observatorio Laboral, 2017.

Como se visualiza en la gráfica anterior, la licenciatura en Administración y Gestión de Empresas tiene mayor número de ocupados, seguida de Contabilidad y Fiscalización; y, en tercer lugar, Negocios y Comercio; mientras que Finanzas, Banca y Seguros es la licenciatura con menor número de ocupados

b) *Ingresos mensuales.* Es importante señalar que Contaduría es la sexta carrera con mayores in-

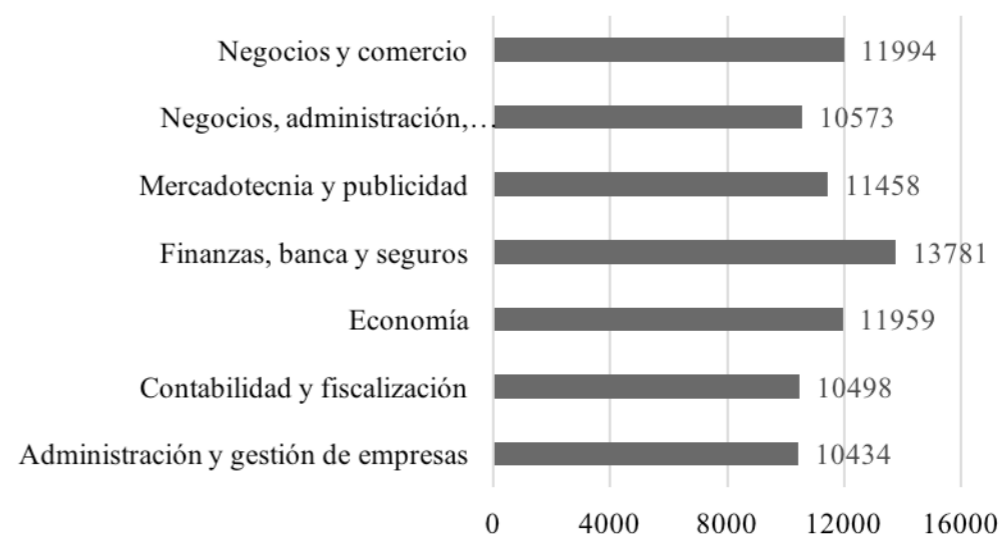
gresos mensuales en comparación con las demás licenciaturas del área económico-administrativa, es decir, se trata de la segunda licenciatura donde sus ocupantes reciben menores ingresos. La Gráfica 2 muestra el comparativo otros programas con relación al ingreso mensual en pesos.

La licenciatura en Administración y Gestión de Empresas registra los ingresos mensuales más bajos, seguida por Contabilidad y Fiscalización; en tercer lugar, se encuentra Negocios, Administración, programas multidisciplinarios o generales; mientras que, Finanzas, Banca y Seguros es la que otorga mayores ingresos mensuales.

c) *Ocupación por género.* La Gráfica 3 muestra la relación de ocupación por género en las carreras del área económico-administrativa, donde el color naranja representa a los hombres y el azul a las mujeres. Es importante analizar la ocupación por género porque eso permite deducir tendencias en la preferencia de la ocupación, es decir, identificar el género que tiene ocupación preponderante en cada una de las licenciaturas consideradas.

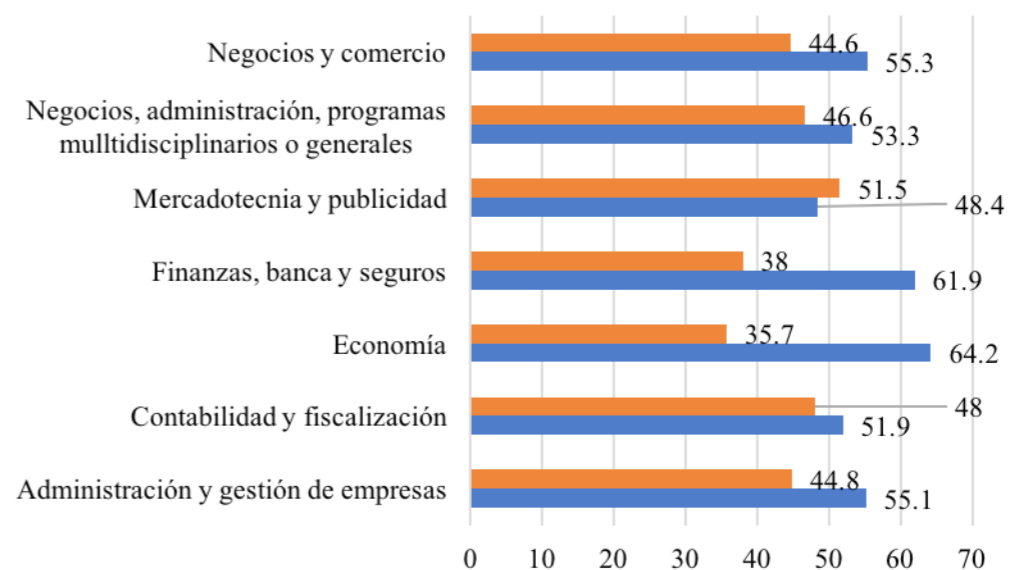
Se observa que las licenciaturas son ocupadas mayormente por mujeres, con excepción de Mercadotecnia y Publicidad, lo que indica que las licenciaturas del área económico-administrativa son, en su mayoría, preferidas por las mujeres; en Contabilidad y Fiscalización, existe una diferencia de 3.9 por ciento en el contraste de ocupación de hombres y mujeres, siendo éstas quienes representan el mayor porcentaje.

Gráfica 2. Ingresos mensuales de las licenciaturas del área económico-administrativas



Fuente: Observatorio Laboral, 2017.

Gráfica 3. Ocupación por género en las licenciaturas del área económico-administrativa



Fuente: Observatorio Laboral, 2017.

¿Qué es el perfil de egreso?

Según Pérez (2012), el perfil de egreso puede ser tanto virtual como real; en el caso del primero, se señalan únicamente las intenciones manifestadas como un objetivo a lograr al largo plazo, por lo tanto, representa algo que desea lograrse y que es posible para los alumnos que cursen el programa; en tanto, que en el perfil real dichos lineamientos se plasman de manera realista en los egresados, lo cual mide la eficiencia de un programa de educación superior.

El perfil de egreso de algunas de las universidades de México que ofertan la licenciatura en Contaduría

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

La descripción del perfil de egreso de la licenciatura en Contaduría de la UNAM permite afirmar que dicha universidad forma profesionistas que tienen la capacidad de satisfacer necesidades patrimoniales y financieras de las organizaciones y de las personas físicas, con habilidades para utilizar medidas de dinero en distintas formas de expresión con el fin de incrementar el patrimonio, pagar contribuciones y registrar operaciones financieras. Puede expresar su opinión acerca de la situación financiera de las organizaciones, desempeñándose con responsabilidad social y ética.

Analiza y dictamina la información financiera para la toma de decisiones, es capaz de adaptarse a los cambios de ciencia y tecnología, y de la evolución de la economía (UNAM, 2011).

Los perfiles de egreso deben constituirse de procedimientos e instrumentos válidos y confiables que permitan medir el alcance de cada uno de los elementos considerados en el mismo; se señalan en ellos las competencias que se traducen en capacidades y valores que deberán ser adquiridos al finalizar la licenciatura; es necesario que dichos métodos y contenidos sean útiles para la vida personal y profesional del egresado.

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)

El ITESM denomina a la licenciatura en Contaduría, como "Contaduría Pública y Finanzas". Esta universidad, según su perfil de egreso, forma profesionistas expertos en información financiera, con una alta capacitación y preparación en finanzas, con conocimientos de gestión, evaluación de la creación de valor e identificación de oportunidades de crecimiento y mejora en las empresas.

Asimismo, es capaz de evaluar la calidad y confiabilidad de la información financiera y fiscal de las empresas acorde con la normatividad internacional vigente, actuando mediante criterios éticos y fomentando la estabilidad financiera de las organizaciones (ITESM, 2016).

Instituto Politécnico Nacional (IPN)

El IPN denomina a la licenciatura en Contaduría como “Contador Público” y prepara profesionales capaces y con conocimiento de dirección, asesoramiento y ejecución de actividades empresariales con intención de localizar, estimular y satisfacer la demanda de artículos nacionales en mercados del ámbito internacional, además de orientar en importaciones y en la optimización de recursos y elementos para la industrialización y comercialización de bienes y servicios nacionales.

Además, cuenta con conocimientos de preparación y evaluación de información contable y administrativa para decisiones en ambientes globalizados; igualmente, es capaz de utilizar tecnologías de la información y de desarrollar sus funciones con base en normativas vigentes y con ética profesional. Tiene habilidades para proponer posibles soluciones que incentiven eficiencia y rentabilidad de las empresas, con calidad profesional, respeto a la dignidad humana, integridad, responsabilidad, credibilidad y vocación de servicio (IPN, 2013).

Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)

La UANL denomina a la licenciatura en Contaduría como “Contador Público”, busca formar profesionales suficientemente capaces para elaborar, analizar e interpretar de estados financieros; además de proporcionar información contable útil para la toma de decisiones de naturaleza administrativa, financiera y referente a la planeación de utilidades, actuando con conocimiento y ética profesional que protejan los bienes e intereses de los entes económicos, logrando el cumplimiento de las disposiciones y obligaciones jurídicas y fiscales, teniendo siempre presente el sentido humanista (UANL, 2017).

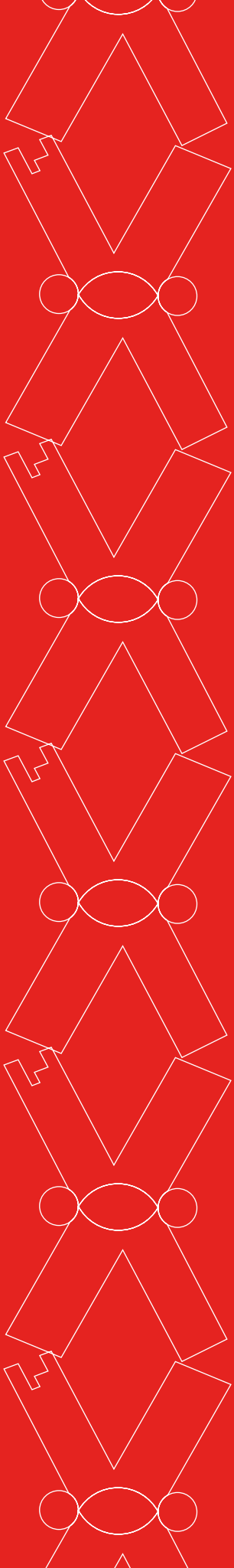
Universidad de Guadalajara (UdeG)

La UdeG denomina a la licenciatura en Contaduría como “Contaduría Pública” y la imparte en diferentes centros; no obstante, se menciona la descripción del perfil de egreso determinado para el Centro Universitario en Ciencias Económico-Administrativas (CUCEA).

La UdeG forma profesionistas que son capaces de identificar, analizar, interpretar y aplicar leyes que afectan a los entes económicos mediante la evaluación y toma de decisiones de naturaleza contable, financiera, fiscal y de auditoría. En esta institución el egresado tendrá conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de emprendimiento e investigación, además de la capacidad para tomar decisiones y resolver problemas del ámbito contable, fiscal, financiero y auditoría; actuando bajo las normas de la ética profesional, moral, el derecho y la normatividad; buscando satisfacer las necesidades de usuarios tanto nacionales como internacionales de cualquier organización, así como teniendo consideración por el medio ambiente, la sustentabilidad, mejoramiento de la calidad de vida mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación (UdeG, 2017).

Universidad de las Américas Puebla (UDLAP)

La UDLAP denomina a la licenciatura en Contaduría como “Estrategias Financieras y Contaduría Pública”, busca formar profesionistas con habilidad para la construcción de estados financieros con base en la normatividad nacional e internacional vigente con transparencia y veracidad; que sean capaces de mejorar la rentabilidad de las empresas con la contraloría de gestión y la mejora de las estructuras de costos. Además de realizar auditorías a estados financieros con respecto a las na-



turalezas fiscales, operativas y forenses con aplicación de normatividad nacional e internacional, buscando incrementar la transparencia y eficiencia de las empresas.

Asimismo, los egresados de esta licenciatura poseen la destreza para proponer estrategias fiscales con base en la normatividad vigente y a través del análisis fundamental para obtención y uso de recursos financieros, buscando maximizarlos. Cuenta con actitudes de respeto al código de ética, así como para valorar la importancia de la información financiera en la toma de decisiones y busca lograr la mayor eficiencia en ellas (UDLAP, 2017).

Conclusiones

La licenciatura en Contaduría es importante en el país porque es la segunda con mayor número de egresados ocupados; sin embargo, es la segunda carrera con menores ingresos con respecto a las demás licenciaturas del área económico-administrativa. De esta forma, es posible concluir que el número de ocupados no proporciona ventajas ante el ingreso salarial, pues lo mismo ocurre con la licenciatura en Administración y Gestión de Empresas, que tiene el mayor número de ocupados en el país y los ingresos mensuales son menores con relación a las demás licenciaturas de su área.

Referente a la ocupación por género, se deduce que la licenciatura en Contaduría es mayormente preferida por mujeres, al igual que el resto de las licenciaturas económico-administrativas con excepción de Mercadotecnia y Publicidad.

Igualmente, es importante señalar que las universidades de este estudio son catalogadas como las más

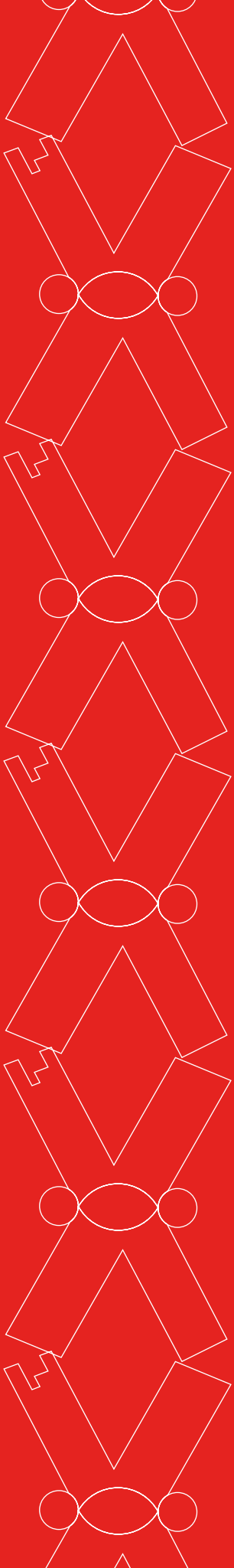
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)

La BUAP denomina a la licenciatura en Contaduría como "Contaduría Pública" y forma egresados con visión mundial y capacidad para diseñar, dirigir, evaluar y continuar con los procesos para toma de decisiones financieras, económicas y administrativas con valor en las empresas, buscando el desarrollo nacional e internacional mediante el uso de las Tecnologías de la Comunicación, el trabajo colaborativo, con espíritu emprendedor, actuando con ética, crítica, innovación, estética, multiculturalidad y humanidad; al tiempo que los alumnos buscan su superación continua mediante la investigación y el autoaprendizaje (BUAP, 2017).

importantes (de acuerdo con *AméricaEconomía*, 2017) por sus planes de estudio y la manera en que enfocan el perfil de egreso deseado para sus estudiantes; en el caso de la licenciatura en Contaduría, se muestra que las siete instituciones mencionadas en el documento la ofertan, comparten características, capacidades, conocimientos, actitudes y habilidades que deben tener sus egresados.

Como parte de lo anterior, las siete universidades consideran que sus profesionistas deben actuar con base en el código de ética de los contadores, algunas comparten que deben hacerlo con responsabilidad y humanidad, así como mediante la utilización de la normatividad vigente en el ámbito nacional e internacional.

Todas las instituciones de educación superior del presente análisis comparten que sus egresados deben ser capaces de crear e interpretar información financiera, administrativa y contable en los estados financieros,



así como de idear estrategias, auditorías, proponer y evaluar ideas para la maximización de los recursos financieros y patrimoniales de los entes económicos.

Las siete universidades consideran enfoques distintos para la elaboración de sus programas, es decir, ciertas universidades buscan que sus egresados se especialicen en el ámbito corporativo y empresarial, mientras que otras buscan que sus profesionistas se desempeñen en el ámbito del comercio internacional, algunas buscan un enfoque integral que abarque todas las áreas de la Contaduría, es decir, contabilidad, finanzas, fiscal, costos y de auditoría, aunque también hay otras que buscan la especialización de sus egresados en una sola área.

Es por lo anterior que la licenciatura en Contaduría tiene gran relevancia, pues puede desempeñarse desde diversos enfoques por su naturaleza dinámica, es decir, los profesionales en dicha carrera pueden laborar en el

sector privado en empresas o con personas físicas, en el sector público, en la investigación, en la docencia, entre otras áreas laborales. Además, esta licenciatura cobra importancia al ser ofertada por algunas de las universidades públicas y privadas más importantes de México, y por las estadísticas económicas y laborales que ocupa en el país.

De manera concreta, analizar y describir el perfil de egreso establecido por las universidades es importante porque de esa manera el estudiante es capaz de conocer la orientación de sus planes de estudio y en lo que deberá especializarse para lograr lo determinado por el plan de estudios de su universidad; a pesar de que el ranking constituya una jerarquía de calidad en las universidades, lo elemental es analizar lo que ellas pretenden lograr en sus egresados para poder elegir el enfoque deseado.

Referencias

- "Ranking Mejores Universidades de México", Revista *AméricaEconomía*. (2017). Disponible en: <https://rankings.americaeconomia.com/universidades-mexico-2017/tabla>. Consultado el 15 de octubre de 2017.
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2017). *Licenciatura en Contaduría Pública*. Disponible en: http://www.admision.buap.mx/sites/default/files/carreras/2017/contaduria_publica.pdf Consultado el 22 de octubre de 2017.
- Instituto Politécnico Nacional. (2013). *Contador Público*. Disponible en: <http://www.ipn.mx/educacionsuperior/Paginas/Contador-Publico.aspx>. Consultado el 20 de octubre de 2017.
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. (2016). *Licenciado en Contaduría Pública y Finanzas*. Disponible en: <http://admision.itesm.mx/es/lcpf>. Consultado el 20 de octubre de 2017.
- Observatorio Laboral. (2017). *Tendencias del empleo profesional primer trimestre 2017*. Disponible en: http://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_empleo.html. Consultado el 22 de octubre de 2017.
- Observatorio Laboral. (2017). *Económico Administrativas*. Disponible en: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Administrativo.html> Consultado el 22 de octubre de 2017.
- Pérez, A. (2012). *Contribución al perfil de egreso*. Disponible en: <http://www.economia.UNAM.mx/foro2012/ponencias/Alejandro%20P%C3%A9rez%20Pascual.pdf>. Consultado el 22 de octubre de 2017.
- Universidad Autónoma de Nuevo León. (2017). *Contador Público*. Disponible en: <http://www.uanl.mx/oferta/contador-publico.html>. Consultado el 23 de octubre de 2017.
- Universidad de Guadalajara. (2017). *Perfil de egreso*. Disponible en: <http://www.cucea.udg.mx/es/oferta-academica/licenciaturas/contaduria-publica/programa-de-licenciatura/perfil-de-egreso>. Consultado el 21 de octubre de 2017.
- Universidad de las Américas Puebla. (2017). *Estrategias financieras y contaduría pública*. Disponible en: <http://www.udlap.mx/ofertaacademica/conoce.aspx?cveCarrera=LFP>. Consultado el 25 de octubre de 2017.
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2011). *Contaduría*. Disponible en: <http://oferta.UNAM.mx/carreras/6/contaduria>. Consultado el 21 de octubre de 2017.

Programa de Trayectorias de Empleabilidad Profesional de la UAEMex

Jesús Eduardo Parra Alva

Universidad Autónoma del Estado de México

jeparraa@uaemex.mx

laoparra@gmail.com

Resumen

La experiencia que se ha tenido en la realización de estudios del Programa de Trayectorias de Empleabilidad Profesional, reúne información a través de cuestionarios realizados sobre las trayectorias laborales de los egresados de los programas educativos de licenciatura de la Universidad Autónoma del Estado de México. Su finalidad es conocer indicadores de empleabilidad de los egresados para así evaluar la pertinencia y factibilidad de los planes de estudio. A partir de 2013 se efectuaron estrategias cuyo objetivo era incrementar la participa-

ción de los egresados de los diferentes espacios académicos y de los diversos programas educativos. Derivados de estas estrategias está la conformación de un padrón de egresados, la simplificación del cuestionario y la posibilidad de contestarlo a través de dispositivos móviles. Otro punto importante fue establecer los momentos o fases en que se aplica la encuesta; debido a que las respuestas tienen cambios en diferentes periodos de tiempo. Esto ha permitido brindar información confiable a los diferentes propósitos de la universidad.

Palabras clave

Padrón de egresados, indicadores, aplicación, reportes, empleabilidad

Introducción

El seguimiento de egresados es un estudio que permite conocer información de indicadores que ayudan a retroalimentar y actualizar los planes de estudio. En la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) se cuenta con egresados de Nivel Medio Superior (NMS), Nivel Superior (NS) y de posgrado, cada uno de estos estudios cuenta con sus propios indicadores y metodologías, las cuales se adecúan para contar con muestras significativas y confiabilidad de los datos que brinden validez al mismo.

Estos estudios se han realizado a través de sistemas desarrollados en la UAEM, tales como el Sistema Institucional de Seguimiento de Egresados (SISE), Sistema Institucional de Seguimiento de Egresados versión de Dirección de Estudios Profesionales (SISE DEP), Sistema Institucional de Seguimiento de Egresados Versión 2.0

Desarrollo

Los estudios de egresados del Programa de Trayectorias de Empleabilidad Profesional (ProTEP) se componen de diferentes procesos que, de manera individual, se encuentran relacionados con otros, por lo cual las fortalezas y debilidades de cada uno impactan directamente en los demás; estos procesos son: la conformación de un padrón de egresados actualizado, el diseño de cuestionarios; la aplicación, control y monitoreo de la encuesta, la generación de reportes estadísticos y, finalmente, la difusión de la información con autoridades universitarias. A continuación, se describirá de forma sucinta cada uno de los procesos.

(SISEV2), Sistema Automatizado de Evaluación Curricular (SAEV); en otras ocasiones se recurre a la contratación de empresas que realizan estudios, o bien se hace uso de aplicaciones de internet para la realización de encuestas.

Los últimos estudios de egresados del NS realizados a nivel institucional (UAEM, 2016) presentan una muestra representativa que les dan validez (aproximadamente mil 200 egresados por generación). Sin embargo, al observar de forma estratificada la participación por Espacio Académico (EA) y/o por Programa Educativo (PE), no todos alcanzan a cubrir una muestra significativa. Esto debido a que hay programas educativos con una cantidad menor a 30 egresados, lo que obliga a realizar un censo en lugar de un muestreo para, así, lograr una representación de los datos.

Conformación de un padrón de egresados

Recabar información previa de nuestros egresados nos permitirá contactarlos posteriormente y, a su vez, reducir el número de preguntas del cuestionario a aplicar. Cada nuevo estudio puede ir requiriendo información adicional que no se tuviese contemplada anteriormente. A la fecha de publicación de este artículo, el padrón de egresados cuenta con 12 metadatos por egresado los cuales son: número de cuenta, nombre completo, espacio académico, programa educativo, sexo, periodo de término de los estudios, correo electrónico personal, fecha de evaluación profesional, modalidad de evaluación profesional, el país, estado y municipio de origen.

Los metadatos son obtenidos por medio de diferentes sistemas de la UAEM, entre los que destacan el Control Escolar de Administración Central.

La recomendación para el cálculo de la muestra de población (Montgomery, 2006), es utilizar un nivel de confianza del 95 por ciento o superior. Y contar con un padrón actualizado favorece para lograr ese objetivo.

Diseño de cuestionarios

La información que se desea conocer de nuestros egresados principalmente es de indicadores de empleabilidad, por lo que se han diseñado diferentes cuestionarios considerando los indicadores que nos permitan fortalecer los programas educativos de la UAEM; también se proyecta cubrir los indicadores solicitados por la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2017), algunos indicadores sugeridos en la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 1998) y los indicadores que se requieren para participar en *Rankings* de universidades. Así como considerar los diferentes conceptos en la medición del trabajo (Padrón *et al.*, 2017).

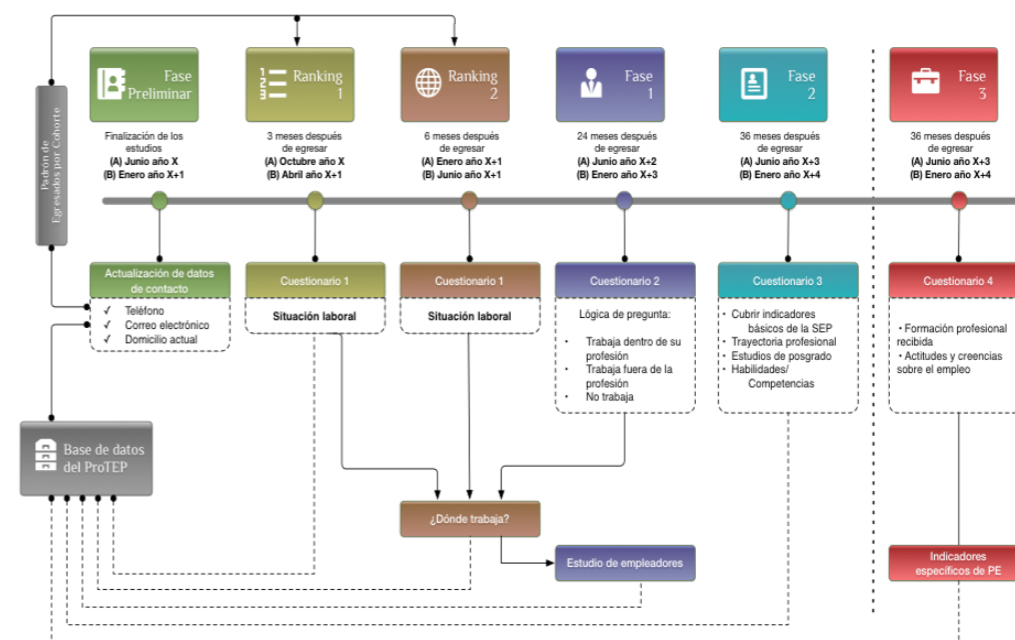
Aplicación, control y monitoreo de la encuesta

Para cubrir las diferentes finalidades de los estudios de egresados, ha sido necesario determinar los momentos de aplicación de cada cuestionario.

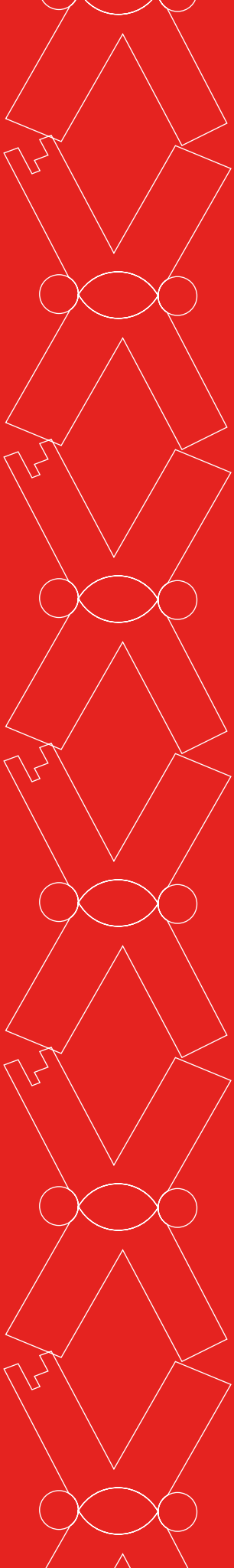
A continuación, se muestra la Imagen 1, que contiene el diagrama de la propuesta de realización de los estudios del ProTEP desarrollado en 2013; cuya implementación inició en 2014 y por ahora sólo se ha logrado alcanzar la fase dos; para dar inicio a la fase tres es necesario crear cuestionarios con indicadores específicos de cada PE.

La fase preliminar se aplica en el último mes de estudios previo a su egreso y se cierra cuando se realiza la entrega de carta de pasante. Las fases denominadas Ranking 1 y 2, surgieron a raíz de información de egresados que solicitan instituciones que realizan este tipo de estudios de las universidades tanto a nivel nacional como internacional; la información solicitada es de los egresados que llevan máximo un periodo de seis a nueve meses de haber finalizado sus estudios de licenciatura. La fase 1 se aplica a dos años de que los egresados han terminado la educación superior, por medio de una encuesta que brinda una mayor información de indicadores de empleabilidad, pues se ha considerado que en ese

Imagen 1. Diagrama de estudios de egresados del ProTEP



Fuente: Mecanismos de seguimiento de egresados de licenciatura y posgrado: Sistema de monitoreo permanente (UAEM, 2015b).



tiempo la mayoría ha realizado su evaluación profesional y obtenido su título. En coordinación con la Dirección de Control Escolar de administración central de la UAEM, se obtiene la información de los egresados que se han titulado, además de la modalidad de evaluación profesional que eligieron; cabe señalar que dicha información es incorporada en los metadatos de los egresados.

En la fase 2 corresponde aplicar un cuestionario a los exalumnos que tienen tres años de haber concluido sus estudios de licenciatura; la información de interés en esta fase reside en analizar si han tenido cambios durante su trayectoria profesional o si han decidido estudiar un posgrado, así como conocer cuáles son las habilidades y competencias que tienen mayor o menor impacto en el desarrollo de sus actividades laborales. La fase 3 se aplica una vez que los egresados hayan cumplido cuatro años de haber concluido sus estudios, se busca profundizar en indicadores que sean específicos de la licenciatura que estudiaron.

Resumen de aplicación de encuesta

De acuerdo con los antecedentes y objetivos establecidos en los Mecanismos de seguimiento de egresados de licenciatura (UAEM, 2015b), se diseñó un estudio orientado por dos requisitos iniciales: 1) que fuese un proceso participativo para conseguir un criterio homogéneo y 2) que fuese un proceso ágil y rápido, puesto que la prolongación del trabajo de campo iba en detrimento de la calidad de la información que se pretendía recoger. Finalmente, también se impuso que fuese un proceso eficaz y eficiente, por la limitación de recursos, no sólo económicos sino de personas y tiempo disponibles.

En resumen, las actividades realizadas son las siguientes:

1. Recopilación de estudios similares, informes y publicaciones diversas relacionadas con los objetivos establecidos.
2. Modificación del cuestionario a partir de las sugerencias recibidas.
3. Confección del cuestionario definitivo y uso de la aplicación en línea para la encuesta.
4. Consecución de la base de datos y depuración de ésta. Determinando una población objetivo de egresados.
5. Contacto con los egresados: En todos los casos el contacto fue por correo electrónico para que pudieran entrar en la aplicación y responder al cuestionario en línea, con la posibilidad de contestarlo en dispositivos móviles. Para ello se enviaron correos electrónicos a todas las direcciones posibles, repitiéndose mensajes de recuerdo con una periodicidad aproximada de 15 días durante tres meses.
6. Publicación del informe final.

Reportes y difusión de la información

Para la creación de reportes es de gran ayuda contar con un sistema que realice la tabulación y gráfica de los indicadores, la capacidad en que se pueda estratificar y filtrar la información le dará agilidad al análisis de la información. Los datos para los reportes se pueden presentar de diferentes formas; actualmente en la UAEM se realiza de manera ágil a nivel institucional, a nivel

espacio académico y por programa educativo. Como área de oportunidad se pretende incrementar filtros, tales como: áreas del conocimiento, regiones territoriales del Estado de México, periodos de egreso y de aplicación de la encuesta.

Parte del trabajo de difusión que realizamos consiste en compartir los reportes generales en el repositorio institucional, con ello el director de cada espacio académico puede revisar los datos duros de estos estudios. Otra forma de difusión reside en brindar información específica que solicite alguna dependencia universitaria, como son los casos de la Secretaría de Docencia, la Secretaría de Planeación y la Secretaría de Extensión y Vinculación.

Conclusión

El Cuadro 1 contiene un resumen de los últimos estudios realizados. En cada estudio se pretende obtener una muestra representativa y confiable, por ello se han aplicado cambios paulatinos en los procesos descritos anteriormente con la finalidad de fortalecerlos y asegurarnos de que la información que proporcionamos sea útil para la toma de decisiones.

Con ello podemos concluir que:

- Contar con un padrón de egresados actualizado y diseñar un cuestionario más simple, con la posibilidad de contestarlo en línea, ha permitido un incremento considerable en la participación de los egresados.

Cuadro 1. Resumen de los últimos estudios realizados

	DEP (2011)	DAAEE (2014)	DAAEE (2015)	DAAEE (2016)	Prueba Piloto (2015)	Prueba Piloto (2016)
Año en que se realizó el estudio	2011	2014	2015	2016	2015	2016
Generaciones	2008, 2009 y 2010	2011, 2012 y 2013	2011, 2012 y 2013	2014	2014 A	2015
Inicio y cierre del estudio	may-11 a sep-11	feb-14 a ene-15	feb-15 a nov-15	feb-16 a sep-16	6 meses de egreso	1 año de egreso
Espacios Académicos	25	33	33	34	34	35
Organismos Académicos	17	21	21	21	21	21
Centros Universitarios	8	10	10	10	10	10
Unidades Académicas Profesionales	0	2	2	3	3	4
Programas educativos	72	130	130	137	112	130
Global de egresados	16,693	17,119	17,119	6,906	6,906	7,105
Correos enviados	5,475	11,628	4,237	5,863	4,089	3,385
Correos abiertos	3,180	4,805	2,200	3,162	2,474	2,017
Correos devueltos	S/D	314	32	826	454	295
Cálculo de muestra con $Z_{conf.}=2.17$ (97%) y error 3%	1,214	1,216	1,216	1,100	1,100	1,105
Contestaron	1,480	4,237	2,025	1,703	2,341	848
Egresados con empleo	1,125	2,519	1,481	1,088	741	375
% de egresados con empleo	76%	59%	73%	64%	32%	44%
Egresados con empleo acorde a su profesión	583	2,162	1,299	938	632	329
% Egresados con empleo acorde a su profesión	39%	51%	64%	55%	27%	39%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Agenda estadística (UAEM, 2015a) y Estudios del Programa de trayectorias de Empleabilidad Profesional (UAEM, 2016).

- Los estudios cumplen con una muestra significativa a nivel institucional, lo cual nos permite tener una confiabilidad de los datos obtenidos.

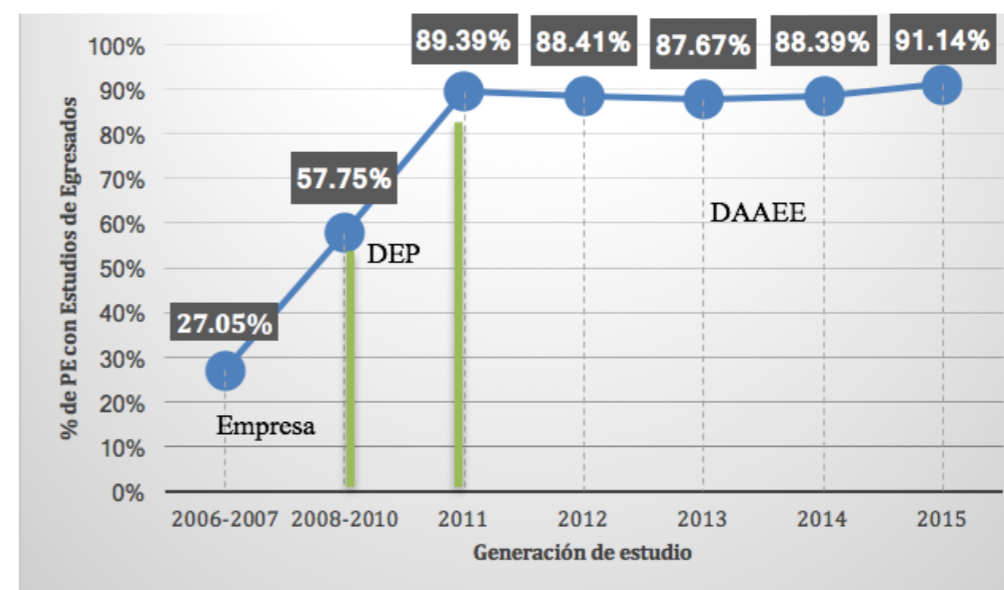
La Gráfica 1, muestra el porcentaje de PE que cuentan con estudios de egresados, considerando únicamente el número PE que contaban con egresados en ese año de estudio.

De la gráfica podemos concluir que se tiene un incremento considerable en la participación de egresados de los diferentes programas educativos, este crecimiento se puede atribuir a la actualización del padrón de egresados y a la mejora del monitoreo y aplicación de la encuesta.

Si bien es cierto que se ha logrado un aumento considerable en la participación de egresados en los estudios a nivel institucional; el reto ahora es obtener una muestra significativa tanto por EA, como por PE; conseguirlo nos brindaría una mejor información para los casos particulares. Otro reto reside en diseñar cuestionarios con indicadores específicos que solicitan organismos acreditadores de los PE, por lo que se requiere coordinar un trabajo colegiado con los EA.

Es importante reconocer que aún existen limitaciones en algunos de los procesos, las cuales pueden relacionarse con recursos humanos, o ser de carácter tecnológico o económico. En este sentido, se sugiere invertir en el desarrollo o actualización de un sistema propio de la UAEM que tenga vinculación directa con Control Escolar para la actualización de los padrones de egresados; así mismo, que el sistema cuente con una herramienta que pueda crear filtros que faciliten ordenar la información y con ello reducir tiempos en la creación de reportes.

Gráfica 1. Porcentaje de PE que cuentan con estudios de egresados



Fuente: Elaboración propia con datos de la Agenda Estadística 2105 y reportes de estudios de seguimiento de egresados de la UAEM.

Nota: Al menos un egresado del PE participó, por lo que no representa una muestra significativa.

Referencias

- ANUIES. (1998). *Esquema Básico para Estudios de Egresados en Educación Superior*. México.
- Montgomery y Runger (2006). *Probabilidad y Estadística aplicada a la ingeniería*. 2º Edición. México: Limusa Wiley.
- Padrón, Gandini y Navarrete (2017). *No todo el trabajo es empleo: Avances y desafíos en la conceptualización y medición del trabajo en México*. Zinacantepec, México: Colegio Mexiquense, A.C. y UNAM.
- SEP (2017). *Programa de Fortalecimiento de Calidad Educativa: Guía PFCE 2018-2109*. Recuperado de: https://www.uv.mx/planeacioninstitucional/files/2017/08/Guia_PFCE_2018_2019.pdf, 12 de septiembre de 2017:
- Universidad Autónoma del Estado de México (2015a). *Agenda Estadística*, Toluca, México.
- Universidad Autónoma del Estado de México (2015b). *Mecanismos de seguimiento de egresados de licenciatura y posgrado: Sistema de monitoreo permanente*, Toluca, México, 2015.
- (2016). *Estudios del Programa de Trayectorias de Empleabilidad Profesional (ProTEP)*, Toluca, México. Recuperado de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/63253/Estudio%20de%20Egresados%20año%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, 12 de septiembre 2017:

Trayectorias laborales de los egresados de una modalidad virtual

María Enriqueta López Salazar

Universidad de Guadalajara

lopez_salazar@hotmail.com

Resumen

La Coordinación de Innovación Educativa y Pregrado de la Universidad de Guadalajara es la encargada del estudio de seguimiento de los egresados, tiene el propósito de atender los requerimientos de la Red Universitaria, cuyo objetivo es obtener y procesar información acerca de la titulación, la trayectoria laboral, la calidad del trabajo desempeñado por sus egresados y la relación de dicho trabajo con los estudios realizados, así como conocer el grado de satisfacción con la carrera cursada (Universidad de Guadalajara, 2017).

En el presente artículo se retoma parte de dichos objetivos aplicados a los egresados del Sistema de Universidad Virtual, que se caracteriza por administrar y desarrollar programas educativos en modalidades no escolarizadas mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Asimismo, se dan a co-

nocer datos referentes a la trayectoria laboral, la calidad del trabajo desempeñado por los egresados de este sistema, así como la relación existente entre los estudios realizados y el trabajo que llevan a cabo, esto desde la perspectiva de los propios actores.

También se indaga su trayectoria laboral y académica: si trabajaron durante la licenciatura, en el último año de sus estudios y a los seis meses del egreso. Mediante una encuesta que da cuenta de quiénes realizan ambas actividades a la vez, la del estudio y la del trabajo, relación complicada pero que los lleva a reincorporarse a la academia en búsqueda de un diploma que avale las competencias con que cuentan y que desempeñan en el mercado laboral. Se encontraron resultados interesantes acerca de si los estudios superiores les permite trayectorias ascendentes o no.

Palabras clave

Trayectoria laboral, egresado, mercado laboral, modalidad virtual, calidad del trabajo

Introducción

La Universidad de Guadalajara (UdeG), a través de la Coordinación de Innovación Educativa y Pregrado (CIEP), realiza un estudio de seguimiento a egresados con el objetivo de obtener información acerca de su trayectoria laboral, la calidad del trabajo que desempeñan y la relación de éste con los estudios realizados (Universidad de Guadalajara, 2017), ello desde la perspectiva de los jóvenes que finalizan estudios de licenciatura y se incorporan a un mercado laboral en constante movimiento que demanda habilidades altamente competitivas.

A partir del 1 de enero de 2005, se crea el Sistema de Universidad Virtual (SUV) (Universidad de Guadalajara, 2004) que se caracteriza por ofrecer sus programas educativos en una modalidad no convencional apoyada en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (Moreno & Pérez, 2010). Esto ha llevado a diversificar la oferta educativa, ya que significa una opción de formación para quienes no pueden acudir a las aulas de manera presencial, pero que están en posibilidades de hacerlo desde cualquier ubicación geográfica a través de una conexión a la Internet, por tanto, es importante aplicar una nueva perspectiva para estudiar las trayectorias de los alumnos de esta modalidad cuya característica es tener una edad promedio de 32 años (Sistema de Universidad Virtual, 2017) y, en su mayoría, estar insertos en el mercado laboral, por lo que regresan

a las aulas virtuales en busca de formación académica, pero sobre todo de un documento que avale los estudios profesionales.

El Cuerpo Académico 717, adscrito al SUV, estudia la trayectoria escolar de los estudiantes virtuales a través de tres líneas: ingreso, permanencia y egreso. En este artículo se muestra parte de los resultados del seguimiento de trayectoria de quienes culminan su formación, es decir, egresan del nivel superior; así como sus probabilidades de lograr trayectorias exitosas en el mercado laboral. Para la obtención de resultados se aplicó una encuesta a través de la Coordinación de Planeación del SUV, que permite identificar las variables de estudio. Se rescataron los resultados plasmados por los propios egresados y se sustentaron con la teoría del capital humano ya que sienta las bases para la economía de la educación, como referente y antecedente necesario hasta los recientes estudios sociológicos del trabajo.

Para finalizar, se presentan los resultados mediante gráficas, así como las conclusiones de este acercamiento, el cual se pretende sea permanente en el sistema virtual y que permita a la administración identificar las fortalezas y debilidades de los programas educativos que ofrecen y, sobre todo, para adecuar la planeación académica del SUV.

Contenido

Los estudios de egresados, ya sean de seguimiento, de inserción o de movilidad, son necesarios para que las instituciones de educación superior (IES) identifiquen la pertinencia de los programas educativos desde la perspectiva del mercado laboral, detecten si la formación que imparten permite el desarrollo profesional, y conozcan si los egresados del SUV logran la movilidad en su trayectoria en el mercado de trabajo, es importante considerar que se trata de adultos generalmente ya insertos en dicho mercado pero en la búsqueda de mejores oportunidades, en un mercado que demanda profesionales con dominio en el área de su conocimiento. Esta situación pone de manifiesto la relación entre educación y empleo.

A pesar de la importancia de los estudios de egresados, el SUV de la UdeG no dispone de uno permanente que permita dar seguimiento a sus exalumnos y cumplir así con el objetivo de la CIEP. Por ello, es trascendente presentar parte de los resultados de la investigación y observar desde otra perspectiva a los egresados ya insertos en el mercado laboral e identificar un fragmento de su trayectoria laboral.

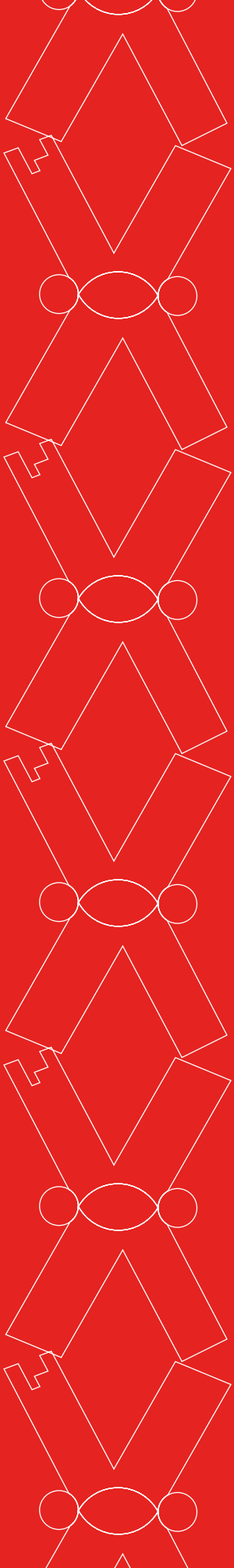
Así, este estudio arranca del supuesto que durante la trayectoria escolar los estudiantes del SUV se encuentran en la complicada relación entre el trabajo y el estudio, actividades que realizan de manera simultánea; ya que por diferentes circunstancias regresan a las aulas virtuales en la búsqueda del documento que avale las competencias como licenciados y que les permita permanecer en el empleo con mejores condiciones o bien cambiarse a uno mejor.

Sin embargo, son pocos los estudios acerca de egresados de una modalidad virtual, por tanto, es necesario

reconocer la importancia de éste, pero también la dificultad que se enfrenta desde el punto de vista metodológico, toda vez que se requiere diseñar e implementar una metodología propia, esta problemática es un área de oportunidad para identificar los logros en la modalidad virtual, aunque de momento, solamente sea visto como un trabajo de investigación, sin llegar a impactar en la toma de decisiones de la planeación académica en relación con los programas educativos que ofrece, ni a consolidar la unión, entre el perfil de los egresados y el seguimiento para la vinculación en el mercado laboral que permita el beneficio mutuo, para el profesionista y la institución.

En la actualidad, conseguir o mantener un empleo requiere competencias diversas, advierten los teóricos del capital humano, cuya teoría se popularizó en la década de los años 60 del siglo pasado; ellos señalan que la educación incrementó la productividad, lo que permitió formalizar la relación estudio-trabajo.

El investigador Raffe (2003), citado en (González, López, & Enciso, 2015), propone partir del concepto de trayectoria para generar una línea temporal en la que las características que debe tener todo itinerario son complejidad y longitud, advierte que se construyen deliberadamente para conducir a destinos específicos ya sean planeados o no, modificados o reconstituidos, pero que reflejen las perspectivas y prioridades de las personas. Por su parte, Acosta & Planas (2014) señalan que las trayectorias laborales de los egresados son producto, entre otros, del contexto socioeconómico, de los factores institucionales, pero sobre todo de las elecciones individuales. Ambos conceptos permiten la reconstrucción de una temporalidad de análisis que refleja las prioridades



y perspectivas que dan sustento al presente trabajo. Antes de continuar es importante definir el concepto de trayectoria laboral, de acuerdo con Frassa (1971), ésta es la secuencia de las posiciones laborales que ocupa una persona a lo largo de su vida, lo que permite comprender mejor el mundo del trabajo.

Para analizar la calidad del trabajo que desempeñan los egresados es necesario tener como punto de partida el significado del concepto, una de sus definiciones es la que ofrece Isolve, quien advierte que calidad del trabajo es “hacer las cosas bien y a la primera” (2000, p. 36), si cada persona tiene una tarea clara y definida para realizarla, así como adecuadas condiciones de trabajo, que deben estar vinculadas a un pago, entonces la calidad puede definirse como el resultado del trabajo bien hecho.

Por su parte, la CIEP plantea como objetivo la calidad del trabajo que desempeñan sus egresados, ya que se considera de actualidad para el estudio del empleo; por tanto, como mencionan Guillén, Gutiérrez, & González (2009) está de moda en el mundo académico buscar unir la mejora en el rendimiento laboral con la calidad de trabajo. El actual contexto global y competitivo del mercado laboral puede mejorar la calidad del trabajo y por tanto de la vida; de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002), éste puede resultar más satisfactorio por la remuneración económica y por su contenido, pero también pueden presentarse variables como la aplicación de conocimientos, la cual es más grata que la rutina de actividades realizadas bajo

supervisión y la obligación de permanecer en un determinado lugar un número de horas.

La teoría de la movilidad profesional permite explicar la trayectoria laboral de las personas a partir del desarrollo creciente de experiencia que permite ascender puestos en una organización o bien acceder a nuevos en otras organizaciones, García en Acosta & Planas (2014). Es decir, los trabajadores pueden permanecer temporalmente en un puesto que les permita adquirir competencias que puedan utilizar en otro empleo mejor; este análisis se complementa con la teoría del acoplamiento al puesto del trabajo que surge como una explicación a la búsqueda de empleos empatados con la formación académica Acosta & Planas (2014), la cual es medular en el presente trabajo, ya que se muestra la relación de los estudios con el trabajo que realizan.

Explico, al no darse la correspondencia entre empleo y formación académica, el individuo puede iniciar una estrategia ya sea consciente o inconscientemente, creando condiciones para un empleo de calidad, lo que implica capacidades económicas y emocionales definidas, por ejemplo el pago de una colegiatura, como sucede con los estudiantes virtuales, así como el desarrollo de capacidades para el manejo del tiempo, organización, responsabilidad y adaptación a la dinámica laboral (Carrillo y Ríos & Fazio en Acosta & Planas, 2014). Entonces, para los casos en que el individuo trabaja mientras cursa una carrera, es necesario, según señala la teoría del acoplamiento al puesto de trabajo, tener un empleo adecuado a las capacidades y expectativas.

Metodología

El enfoque metodológico aplicado en el presente proyecto de investigación es una encuesta de 69 preguntas aplicadas a 182 egresados del SUV, a través de la Coordinación de Planeación de dicho sistema. Esta batería de preguntas capta el itinerario laboral de dichos egresados, toda vez que inquiriere acerca de las principales actividades que realizaron.

Siendo una encuesta tan extensa, es posible disponer de diferentes variables que llevan a identificar parte de su trayectoria laboral en distintos momentos como son: durante el último año de estudios, a los seis meses, al año de concluidos y al momento de la encuesta; también permite conocer la calidad del trabajo que desempeñan desde su propia perspectiva y enfoque; para

Resultados

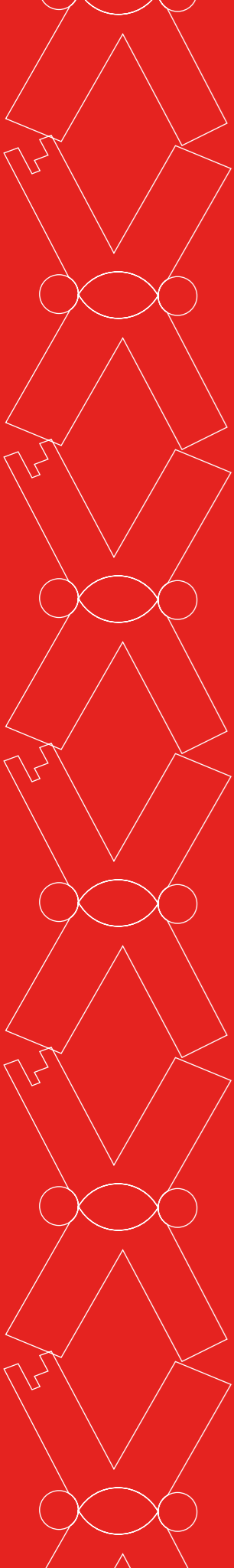
De la trayectoria laboral profesional de los egresados de un sistema virtual, dada la condición de estudiantes que trabajan, es importante conocer si laboraron durante el último año de la licenciatura; se encontró en dicha condición a 75 por ciento de los encuestados. De acuerdo con Pries, citado en Frassa (1971), que utiliza el término de trayectoria laboral para hacer referencia a la secuencia de las posiciones laborales que una persona ocupa en su vida, los que continuaron en el mismo empleo al finalizar la licenciatura baja 10 puntos porcentuales y los que dieron cuenta de continuar en el mismo empleo al año de concluirla baja al 51 por

ello se utilizó una escala de uno (es el mínimo) a cinco (es el máximo).

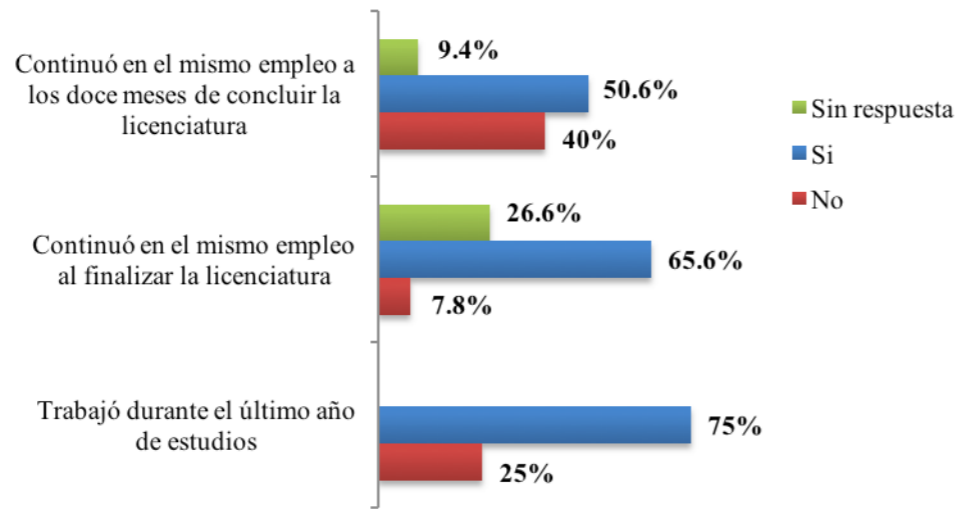
Por último, esta encuesta arrojó información acerca de cómo perciben los egresados la relación de sus estudios con el trabajo que realizan, mediante una escala que va de muy alta, alta, media, baja, muy baja y nula. Para ello se utilizó el *software Limesurvey*, programa abierto para la aplicación de encuestas en línea. Las respuestas fueron almacenadas por el software en una base de datos descargable para su procesamiento en cualquier hoja de cálculo. La fecha de levantamiento fue en mayo de 2015, se obtuvieron 180 encuestas completas, con lo que se logró un nivel de confianza de 95 por ciento con una probabilidad de error de cinco por ciento.

ciento, lo que permite visualizar un tránsito ocupacional profesional decreciente, que se refleja en la Gráfica 1.

Millenaar (2010), refiere que las trayectorias laborales en los jóvenes se caracterizan no por una sino por múltiples transiciones, lo que es menos común en los adultos, como se observa en la Gráfica 2, donde se muestra que la conclusión de los estudios permitió un ascenso en el puesto de trabajo solamente a 17 por ciento de los egresados, por tanto las trayectorias laborales son cada vez menores a trayectos ascendentes y al esquema simple de ascenso, estabilidad/retiro (Mauro, 2004).

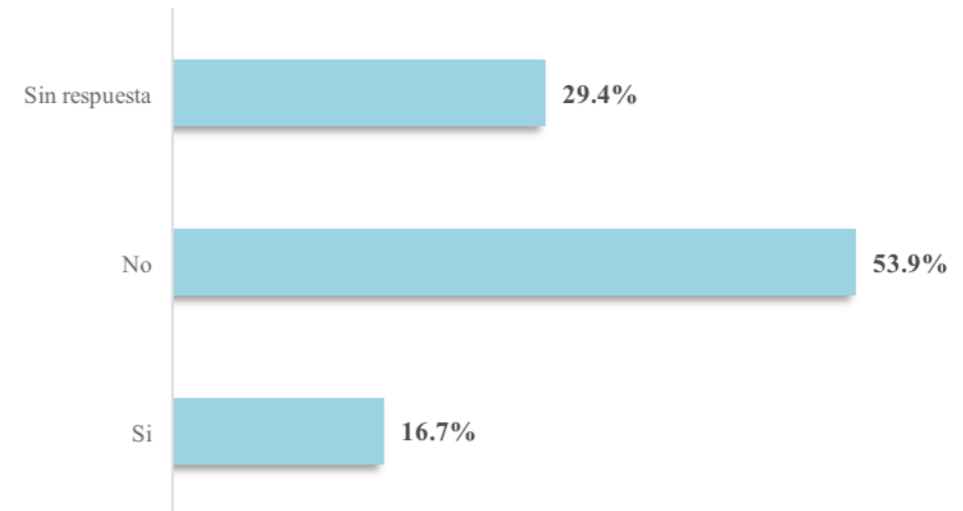


Gráfica 1. Trayectoria laboral



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 2. Ascenso de puesto al concluir los estudios

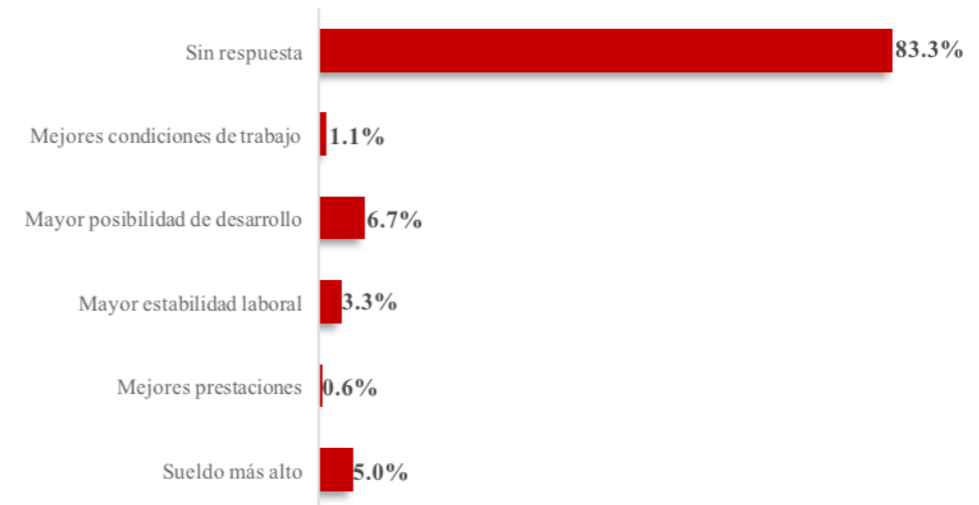


Fuente: Elaboración propia.

Se indagó acerca de los beneficios que obtuvo el 17 por ciento que logró un ascenso en su nuevo puesto de trabajo, dichos datos se presentan en la Gráfica 3, en que el siete por ciento señala que obtuvo "mayor posibilidad de desarrollo", seguido del cinco por ciento, que mencionó que el ascenso le significó un "sueldo más alto". Para los adultos egresados de una modalidad virtual, la formación en el trabajo les permite adquirir competencias para desempeñarse adecuadamente en un puesto, al adquirir conocimientos a través de la formación educativa, pueden alcanzar niveles de competencias para los puestos de trabajo, aunque como es evidente, los resultados no lo reflejan.

Conocer la calidad del trabajo que desempeñan los egresados y el impacto que éste tiene en su desarrollo personal y profesional es fundamental porque permite identificar las formas de organizarlo. Por ello, en este artículo la calidad en el trabajo se estudia a partir de

Gráfica 3. Beneficios que obtuvo al cambiar de puesto



Fuente: Elaboración propia.

ocho variables; los resultados y la calificación otorgada por los propios actores se concentra en la Tabla 1, en la que la evaluación más alta corresponde a la variable "expectativas de mejora en todos los aspectos en este trabajo" con 52 por ciento. Le sigue en calificación la variable "posibilidades de cumplir las metas de desarrollo profesional en este trabajo"; ello se relaciona con los resultados de la Gráfica 3, cuyo cruce transversal señala como el beneficio mayor al ascender de puesto "la posibilidad de desarrollo". Otros datos que se pueden observar en la tabla son "condiciones de trabajo y ambiente laboral" con 29 por ciento; "ingreso o salario incluyendo prestaciones" con 16 puntos porcentuales.

Estos resultados se sustentan en Isolve (2000), quien señala que la calidad del trabajo se define como el resultado del trabajo bien hecho, lo que se fundamenta

en el cruce de los resultados mencionados. En tanto que, como declara la OIT (2003), pueden presentarse variables como "la aplicación de conocimientos" que resultan más satisfactorias en un trabajo; como refleja la encuesta, la satisfacción con las actividades desempeñadas y en general con el trabajo actual son altamente ponderadas, la primera con 43 por ciento y la segunda con 36 por ciento.

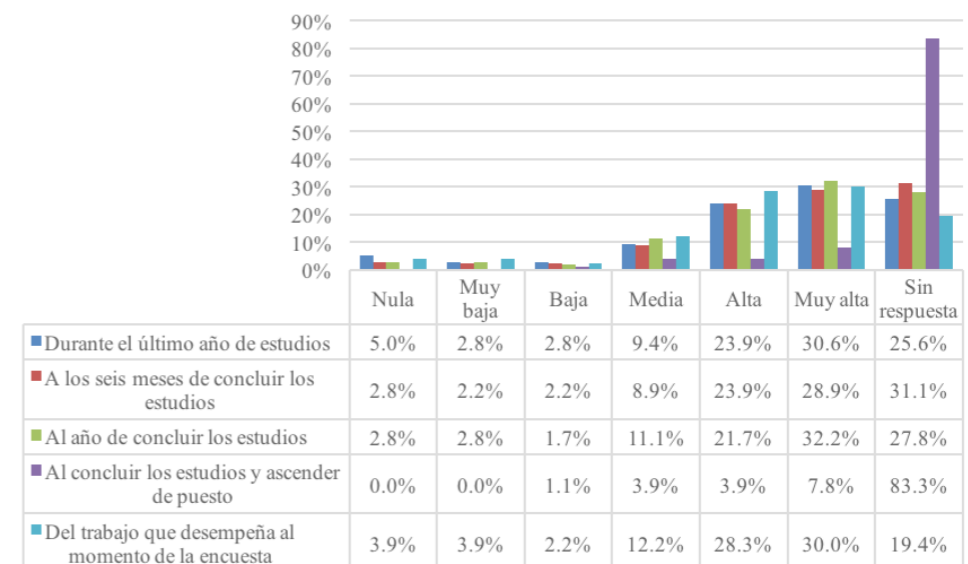
La UdeG, a través de la CIEP, orienta esfuerzos para obtener y procesar información acerca de la relación de los estudios con el trabajo que desempeñan sus egresados como parte de su trayectoria laboral, así como la apertura de nuevas posibilidades para aplicar las competencias adquiridas con la educación formal. Para ello indaga en diferentes momentos de la trayectoria de sus egresados, lo que permite identificar problemas relacio-

Tabla 1. Calificación de la calidad del trabajo que desempeñan en términos porcentuales

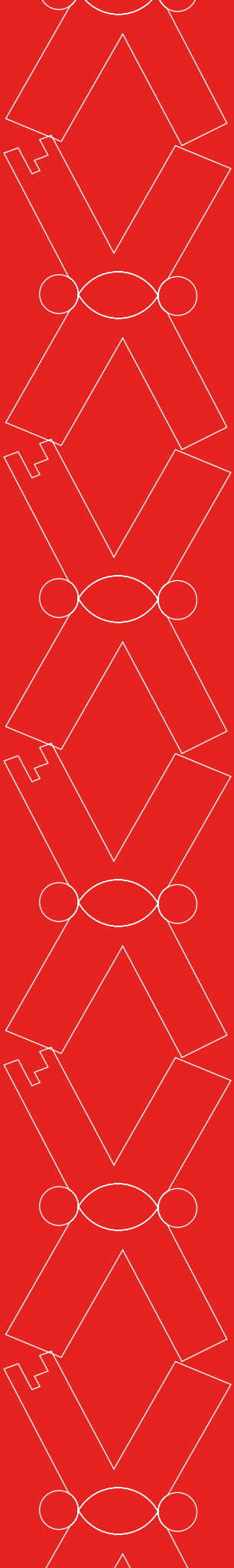
Aspecto a evaluar	Escala de Evaluación					
	5.0	4.0	3.0	2.0	1.0	Sin respuesta
Condiciones de trabajo y ambiente laboral	28.9	27.8	16.7	1.7	1.1	23.9
Ingreso o salario incluyendo prestaciones	15.6	26.1	24.4	7.8	5.6	20.6
Nivel de responsabilidades en el trabajo desempeñado	42.2	25.6	8.9	0.6	0.0	22.8
Satisfacción con las actividades desempeñadas	43.3	24.4	5.0	2.8	1.1	23.3
Interés por permanecer o continuar en este trabajo	5.6	4.4	12.8	20.6	32.8	23.9
Expectativas de mejorar en todos los aspectos en este trabajo	51.7	10.0	9.4	3.3	1.7	23.9
Posibilidades de cumplir las metas de desarrollo profesional en este trabajo	43.9	16.1	9.4	3.3	3.9	23.3
Satisfacción general con el trabajo actual	35.6	27.8	9.4	2.2	2.8	22.2

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4. Relación del empleo con la licenciatura estudiada



Fuente: Elaboración propia.



nados con la pertinencia de los programas educativos desde la perspectiva del mercado laboral. Los resultados los encontramos en la Gráfica 4, cabe resaltar que la escala de medición en la relación muy alta, desde los propios actores, se centra con 31 por ciento durante el último año de estudios, seguido de 29 por ciento, a los seis meses de concluir dichos estudios, aumentando a 32 por ciento en la temporalidad del año de egreso, la cual

Conclusiones

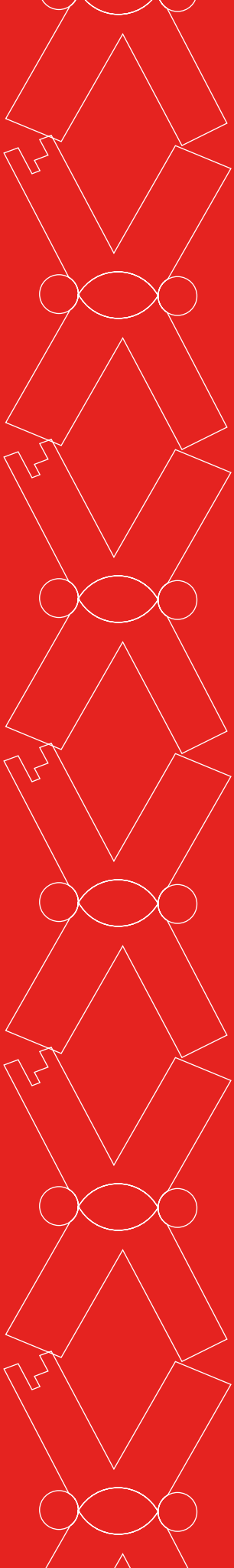
Estudiar a los egresados ya sea desde el seguimiento, la inserción o la movilidad en la trayectoria debe ser menester de las instituciones de educación superior, ya que los resultados permiten identificar la ruta laboral profesional seguida, en particular de los adultos que se forman en una modalidad de estudio no convencional y que se reincorporan a las aulas virtuales en la búsqueda de actualización, de formación o de un diploma que avale los estudios superiores y que les permita trayectorias ascendentes. Considerando que un alto porcentaje de alumnos del sistema virtual labora al ingreso y durante sus estudios, es un dato importante saber que un bajo porcentaje logró un ascenso en el puesto de trabajo; entonces la secuencia de ascenso a las posiciones laborales no posibilita la obtención de requisitos educativos formales, ya que no existe una normatividad que establezca que profesionalizarse conlleve a una mejor posición laboral que defina esa trayectoria.

Desde la perspectiva de la calidad, y de acuerdo con los resultados de las variables evaluadas por los propios egresados, se puede concluir que, siendo mayormente ponderada la variable de "las expectativas de mejorar

baja considerablemente a ocho por ciento al momento de ascender de puesto, lo que refleja que desempeñan otras actividades pero no para las que estudiaron, mejorando y aumentando el porcentaje a 30 por ciento, al momento de la aplicación de la encuesta; esto indica que debe transcurrir un periodo en el nuevo puesto de trabajo para aplicar las competencias adquiridas durante la formación educativa.

en todos los aspectos en el trabajo que se encuentran", entonces, se mantienen en el mismo empleo, debido a factores como la posibilidad de cumplir con las metas de desarrollo profesional, de acuerdo con la experiencia, la antigüedad, las prestaciones, la satisfacción que les da las actividades que desempeñan y, en lo general, con el trabajo; es decir, relacionan la calidad con el trabajo estable en donde se encuentran, y en menor proporción con el ingreso o salario que, por mucho, pudiera ser más importante, aunque, como se ve, no es considerado por los egresados como un aspecto trascendente en el puesto de trabajo que desempeñan. Cabe mencionar que la encuesta no considera indicadores de calidad de acuerdo con las características del puesto de trabajo como son el tipo de contrato, el horario, sobre todo el nivel de competencia respecto al perfil profesional.

Desde la percepción de los egresados acerca de qué tanto se relaciona el ejercicio profesional en el cual se desempeñan con las competencias adquiridas durante la formación académica, se encontró que existe una relación muy alta al año de concluir los estudios; por otra parte, en un porcentaje poco significativo están las



ocupaciones que guardan poca o nula relación con sus estudios al momento de ascender de puesto, es decir, el ascenso llega con la obtención de una licenciatura; sin embargo, no refleja la aplicación de las competencias académicas, sino que sólo les permite continuar en su línea temporal de trayectoria laboral, no necesariamente existe una relación del puesto con los estudios realizados, entonces no se puede evidenciar que resulte una ventaja compaginar estudios y trabajo, lo que se fundamenta en lo mencionado en el párrafo anterior acerca de evaluar la calidad en el trabajo que desempeñan.

Finalmente, es competencia de las autoridades del sistema virtual implementar una metodología y, como parte de ella, modificar la encuesta aquí utilizada para que ésta permita obtener información referente a los requerimientos de los egresados de la modalidad virtual, así como darles seguimiento observando cercanamente sus necesidades a fin de identificar la pertinencia y las fortalezas de los programas educativos que ofrece, pero también las debilidades, sobre todo los elementos para una adecuada planeación académica.

Referencias

- Acosta, A., & Planas, J. (2014). *La arquitectura del poliedro: itinerarios universitarios, equidad y movilidad ocupacional en México*. Guadalajara, Jalisco, México: Universitaria.
- Frassa, J. (1971). Rupturas y continuidades en el mundo del trabajo. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas en un estudio de caso. En: F. Alberoni, & U. N. Plata (Ed.), *Cuestiones de Sociología*. Prometeo libros.
- González, J., López, M., & Enciso, M. (2015). Las facetas de las trayectorias laborales de los egresados de la modalidad virtual y su desempeño en el mercado de trabajo. En UAN, *Gestión para la vinculación y proyección educativa*. Nuevo Vallarta, Nayarit, México.
- Guillén, A., Gutiérrez, R., & González, S. (2009). Calidad del trabajo en la Unión Europea: concepto, tensiones. *Sociología del trabajo*.
- Isolve, M. (2000). *Historia de la Ciencia y la Tecnología*. LIMUSA.
- Mauro, A. (2004). *Trayectorias laborales en el sector financiero*. Santiago, Chile.
- Millenaar, V. (2010). La incidencia de la formación para el trabajo en la construcción de trayectorias laborales de mujeres jóvenes. En C. Jacinto, *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes*. Buenos Aires, Argentina: Teseo; IDES.
- Moreno, M., & Pérez, M. (2010). *Modelo Educativo del Sistema de Universidad Virtual* (Vol. 1). Guadalajara, Jalisco, México: Sistema de Universidad Virtual de la UdeG.
- OIT. (2002). Informe sobre el empleo en el mundo 2001. Ginebra, Suiza.
- (2003). El ámbito de la relación de trabajo. *Conferencia Internacional del Trabajo*.
- Sistema de Universidad Virtual. (Febrero de 2017). Informe de Actividades 2016. Guadalajara, Jalisco, México.
- Universidad de Guadalajara. (14 de Diciembre de 2004). *Secretaría General*. Recuperado el 25 de Septiembre de 2017, de Normatividad específica: www.wecgral.udg.mx/sites/archivos/normatividad/especifica/dictamenUDGVirtual.pdf
- (2017). *Coordinación de Educación Educativa y Pregrado*. (Á. d. Aprendizaje, Productor) Recuperado el 2 de 10 de 2017, de Estudio de seguimiento a egresados: ciep.cga.udg.mx/UPC/estudio_seguimiento

Indicadores principales de estudios de egresados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Nancy González Mociños

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
nancy@uaeh.edu.mx

Patricia Bezies Cruz

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
bezies@uaeh.edu.mx

Resumen

La realización de los estudios de seguimiento de egresados es de gran importancia para la implementación de mejoras en los programas educativos impartidos a nivel superior, ya que con base en la información obtenida de la opinión de los egresados, se llevan a cabo modificaciones pertinentes de acuerdo con los requerimientos reflejados en sus trayectorias laborales.

Se elaboraron dos estudios en el ámbito de licenciatura del programa educativo de Ciencias de la Educación del

Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, mostrando los principales indicadores y la variabilidad que existe en las respuestas del primer y segundo estudio realizado, observándose indicadores referentes a género, titulación, empleabilidad, asignaturas de mayor peso en el empleo y satisfacción de los egresados.

Palabras claves

Seguimiento, egresados, indicadores

Introducción

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) dentro de su misión institucional tiene como fin “formar capital humano de alta calidad, de acuerdo con las necesidades de la sociedad global, y en especial de México y del Estado de Hidalgo, permitiendo la incorporación oportuna de sus egresados al trabajo productivo” (PDI 2018-2023, UAEH).

Actualmente, la UAEH está reconocida como una de las mejores mil 100 universidades del mundo. Ocupa la posición 1001+ en el *ranking Times Higher Education Mundial 2018*. En 2017, la Universidad obtuvo tres estrellas en lo general, en el sistema *QS Stars*. Fue reconocida con la máxima calificación de cinco estrellas en Docencia, Artes y Cultura, Inclusión y Empleabilidad; con cuatro estrellas en infraestructura; tres en internacionalización; dos en criterios de especialización y una en investigación.

Los estudios de seguimiento de egresados se aplican a partir del año 2003, contando hasta 2018, el total de sus programas educativos evaluables tienen al menos un estudio realizado, aunque existen algunos programas que cuentan en su haber con dos o hasta tres estudios.

Los resultados de estos informes son utilizados como insumos para realizar las mejoras pertinentes en los

programas y planes de estudios de la universidad. De acuerdo con las experiencias de los egresados se pueden observar las necesidades a las que se enfrentan los exalumnos en el ámbito laboral. Mediante los resultados de los estudios de seguimiento de egresados se detectan específicamente los requerimientos que son indispensables de implementar.

El cuestionario utilizado está basado en la metodología que propone la Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), además, cuenta con variables que responden a requerimientos institucionales para indicadores internos y de organismos externos como la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo (SEPH), los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior A.C. (COPAES) y *QS Stars*, entre otros.

El instrumento utilizado actualmente se aplica en línea por ser una estrategia que reduce considerablemente el tiempo de respuesta de los egresados, al mismo tiempo que es una forma más amigable para que respondan el cuestionario desde su computadora personal o teléfono inteligente en el momento que deseen, y obedece a la política institucional de reducir el consumo de papel.

Desarrollo

La licenciatura en Ciencias de la Educación, adscrita al Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAEH, es uno de los programas educativos que tiene

dos estudios de seguimiento realizados, con ello tenemos los resultados de indicadores importantes que nos muestran, entre otros aspectos, generalidades, titula-

ción, materias de mayor peso en el ámbito laboral, variables de empleabilidad y satisfacción de los egresados.

El primer estudio de seguimiento se realizó en el año 2010 a cuatro generaciones con una población de 174 egresados, aplicando el cuestionario a una muestra de 81 jóvenes. El segundo estudio se realizó en el 2017, con una población de 430 egresados de 10 generaciones, el cuestionario se aplicó a una muestra de 63 egresados. El tiempo de respuesta fue menor en la aplicación del segundo estudio y en ambos, la confiabilidad es mayor de 90 por ciento.

Respecto al género de los egresados de esta licenciatura se observa que en ambos estudios el porcentaje de mujeres es mayor al 80 por ciento en las muestras encuestadas. De acuerdo con el Instituto Mexicano para la Competitividad A.C., la licenciatura en Ciencias de la Educación es la 12ª carrera con mayor cantidad de personas a nivel nacional, de ellas 67 por ciento son mujeres y 33 por ciento hombres (IMCO).

El porcentaje de titulación fue menor en el segundo estudio respecto del primero en 6.9 por ciento. Sin embargo, hay que aclarar que en el segundo estudio se implementó la variable de modalidad de titulación, con la cual destaca que 20.6 por ciento son egresados de excelencia académica, lo que representa mayor calidad al egreso.

De los egresados que han participado en los estudios de posgrado, es importante señalar que el segundo estudio reportó un menor número de egresados con posgrado que el primero, toda vez que este último registró 7.9 por ciento, mientras que en el estudio de 2010, había 39.5 por ciento estudiando una maestría o una especialidad. En el segundo estudio respondieron la encuesta únicamente tres egresados de alguna maestría y dos

más de una especialidad, en tanto que 32 egresados mencionaron no haber estudiado un posgrado debido a su situación económica y 19 señalaron que por falta de tiempo.

De estos estudios también se obtuvo que las materias que los egresados consideran que tienen mayor peso en la práctica profesional en ambos estudios son: Didáctica, Evaluación, Psicología educativa y Planeación; sin embargo, en el segundo estudio también se encuen-

Tabla 1. Generalidades de los estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Educación

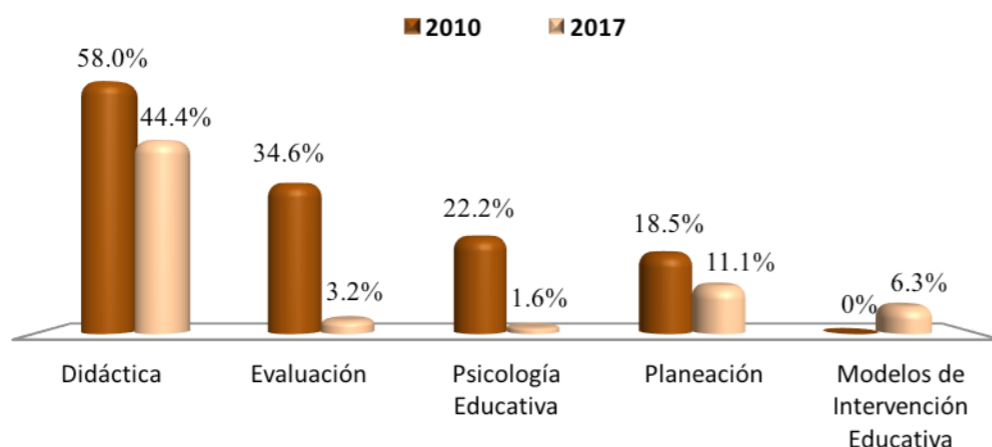
		Primer estudio (2010)	Segundo estudio (2017)
Género	Hombres	12 14.8%	12 19.0%
	Mujeres	69 85.2%	51 81.0%
Está titulado	Sí	66 81.5%	47 74.6%
	No	7 8.6%	16 25.4%
	No respondió	8 9.9%	0 0%
Modalidad de titulación	Titulación Cero (Reglamento 2009)	Sin variable	19 30.2%
	Automático por promedio (Excelencia académica)		13 20.6%
	Examen EGEL		14 22.2%
Realizó estudios de posgrado	Sí	32 39.5%	5 7.9%

Fuente: Elaboración propia.

tra la materia de Modelos de Intervención Educativa como una materia de mayor peso (Ver Gráfica 1).

Referente a la empleabilidad, se tiene que 48 por ciento de los egresados encuestados en el primer estudio y 44.4 por ciento del segundo consiguieron su primer empleo en menos de seis meses después de haber concluido sus estudios; en tanto que, 11.1 por ciento en ambos casos, ya tenían empleo mientras estudiaban y ahí permanecieron (Ver Tabla 2).

Gráfica 1. Materias de mayor peso en la práctica detectadas en estudios de 2010 y 2017



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Tiempo en que consiguió el primer empleo después de egresar

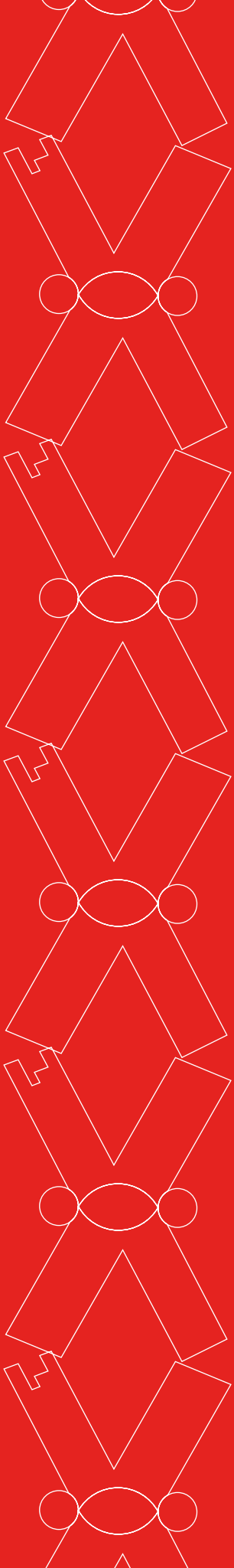
	Primer estudio (2010)	Segundo estudio (2017)
Ya tenía empleo mientras estudiaba	9 11.1%	7 11.1%
Menos de 6 meses	39 48.1%	28 44.4%
De 6 meses a 1 año	15 18.5%	16 25.4%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Empleabilidad

		Primer estudio (2010)	Segundo estudio (2017)
Trabaja Actualmente	Sí	67 82.7%	53 84.1%
	No	14 17.3%	10 15.9%
Puesto desempeñado	Empleado profesional	30 37.0%	23 36.5%
	Profesional independiente	4 4.9%	2 3.2%
	Profesor / Docente	Sin variable	12 19.0%
Tamaño de la empresa	Microempresas (hasta 15 empleados)	18 22.2%	20 31.7%
	Pequeñas empresas (16 a 100 empleados)	20 24.7%	13 20.6%
	Medianas empresas (entre 101 y 250 empleados)	3 3.7%	2 3.2%
	Grandes empresas (más de 251 empleados)	22 27.2%	18 28.6%
Sector económico de la empresa	Educación	45 55.6%	40 63.5%
	Gubernamental	11 13.6%	6 9.5%
Tipo de contratación	Por tiempo determinado	36 44.4%	24 38.1%
	Por tiempo indeterminado	26 32.1%	27 42.9%
Régimen Jurídico	Pública	37 45.7%	30 47.6%
	Privada	25 30.9%	23 36.5%

Fuente: Elaboración propia.



Al momento de aplicar el cuestionario más del 80 por ciento afirmó tener trabajo en ambos estudios, desempeñándose como empleados profesionales más del 35 por ciento de los egresados y como profesionales independientes menos del cinco por ciento; en el segundo estudio, 19 por ciento laboraba como docente. El mayor porcentaje de egresados indicó que tiene su trabajo actual en grandes empresas o en microempresas, pertenecientes al sector educativo o gubernamental, con una contratación por tiempo determinado mayormente para los egresados del primer estudio y por tiempo indeterminado para los del segundo.

Con relación a la satisfacción de los egresados con la institución y con la licenciatura que cursaron, en el

Conclusiones

La elaboración de los estudios de seguimiento de egresados es de gran importancia para la obtención de información de primera mano con respecto a las necesidades de los exalumnos en el ámbito laboral. La utilización de estos resultados y el implemento de las mejoras en los planes y programas de estudio se ven reflejados en los estudios efectuados en un mismo programa educativo.

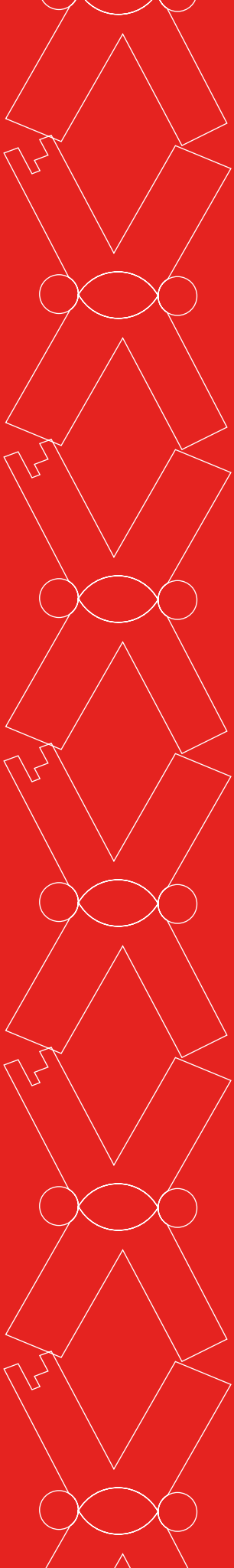
En el caso de la licenciatura en Ciencias de la Educación se observa que el género femenino es el que predomina en la elección de este programa, que el porcentaje de titulación se sitúa por encima del 70 por ciento, que se tiene 20.6 por ciento de egresados de excelencia académica.

Asimismo, existe una disminución considerable al cursar estudios de posgrado de 31.6 por ciento con respecto al primer estudio, pero también se da cuenta de

primer estudio 81.5 por ciento de los encuestados mencionó estar satisfecho con la UAEH, 8.6 por ciento refirió lo contrario y 9.9 por ciento no respondió; respecto de los niveles de satisfacción por la licenciatura, 75.3 por ciento de los egresados dijo estar satisfecho, 23.5 por ciento indicó sentirse insatisfecho y 1.2 por ciento no respondió. En el segundo estudio los resultados son los siguientes: 70 por ciento (44 casos) de los egresados está satisfecho con la institución, 30 por ciento (19 casos) está totalmente satisfecho; en tanto que 64 por ciento (40 casos) está satisfecho con la licenciatura, 25 por ciento (16 casos) está totalmente satisfecho y 11 por ciento (siete casos) está insatisfecho.

mayor empleabilidad, probablemente la situación económica esté dirigiendo a estas generaciones a buscar un empleo y postergar sus estudios de posgrado; además, percibimos que se incorporan más rápidamente y tal vez en sitios que no les soliciten la titulación, lo que puede haber hecho que ésta disminuya con el tiempo. Las asignaturas de mayor peso en la práctica profesional son Didáctica, Evaluación, Psicología educativa y Planeación, teniendo reciente importancia en el ámbito laboral la de Modelos de Intervención Educativa, y si vislumbramos que el incremento porcentual de los que se dedican a la docencia es importante, entendemos que materias como intervención cobren relevancia.

La satisfacción que tienen los egresados con la institución del primero al segundo estudio tiene un incremento positivo, y si agregamos que se emplean en



mayor cantidad, podemos inferir que estamos formando de manera adecuada a este tipo de licenciados. Triangulando información, si analizamos otros datos como el Padrón●EGEL: Programas de Alto Rendimiento Académico (julio 2016-junio 2017) del Ceneval, podemos ver que efectivamente esta licenciatura dota a sus estudiantes de las competencias mínimas básicas para enfrentar el mercado laboral, ya que ha estado por sexto año consecutivo y actualmente tiene más de 92 por ciento de aprobación encontrándose en Nivel 1.

Referencias

- ANUIES. (2003). *Esquema Básico para Estudios de Egresados en Educación Superior*. México: Colección Biblioteca de la Educación Superior, Serie Investigaciones.
- Ceneval. (2017). Padrón•EGEL: Programas de Alto Rendimiento Académico (julio 2016-junio 2017) UAEH.
- Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (IMCO), <http://imco.org.mx/comparacarreras/#!/carrera/110>
- UAEH. (2018). Plan de Desarrollo Institucional 2018-2023, pág. 54, Recuperado el 06 de septiembre del 2017, de <http://sgc.uaeh.edu.mx/planeacion/images/pdf/PDI18-23.pdf>
- (2010). Resultados del Estudio de Egresados de la Licenciatura en Educación. Recuperado el 06 de septiembre del 2017, de https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/evaluacion/spitel/seguimiento_de_egresados/34_Educacion-2010.pdf
- (2017). Resultados del Estudio de Egresados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación. Recuperado el 06 de septiembre del 2017, de https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/evaluacion/spitel/seguimiento_de_egresados/2017/ciencias_de_la_educacion_ics-hu_2017.pdf

Pertinencia en el mercado laboral segmentado de los egresados de la UACJ 2005-2015

Rubén Omar Bezark Mendoza

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
ruben_pvs@hotmail.com

Ramsés Jiménez Castañeda

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
rjimenez@uacj.mx

Resumen

En el presente artículo se muestran los avances de la investigación en progreso que se enfoca en conocer la pertinencia del mercado laboral segmentado del sector formal a través de los egresados de los programas educativos de licenciatura en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ). Se construye y calcula un Índice de Pertinencia Laboral (IPL) siguiendo el método de Burgos y López (2010) y Burgos (2008). Dicho índice se elabora a través de seis variables que caracterizan el mercado laboral de los profesionistas y clasifican los diversos programas educativos en función de la adecuada integración de sus egresados al mercado laboral. Las seis variables son: tasa de empleo, nivel salarial, tipo de puesto ocupado, grado educativo, coincidencia del programa estudiado con el empleo y coincidencia de los conocimientos adquiridos con el empleo.

Se utilizan como base de datos los resultados de la encuesta del Padrón de Egreso de la UACJ del 2005 al 2015, de la cual se hace una adaptación metodológica dado que la información que se recaba no es exactamente igual a la de los autores, por lo que se realiza una modificación en el cálculo de las variables de grado educativo, coincidencia programa-empleo y coincidencia conocimiento-empleo. Los resultados preliminares arrojan que son muy pocos los “programas educativos” y los egresados que de ellos emanan que se están colocando en empleos con buenas condiciones laborales en donde sus puestos de trabajo tienen coincidencia con su programa educativo y conocimientos.

Palabras clave

Mercado laboral segmentado, egresados, pertinencia, condición laboral

Introducción

El mercado laboral no es homogéneo en todo México, la frontera norte se diferencia de la zona sur del país por contar con un mayor crecimiento del empleo. Los estados con mayor participación en la industria manufacturera son, según Mendoza (2010), Chihuahua con 33.8 por ciento, Coahuila con 32 por ciento, Baja California con 28.3 por ciento y Nuevo León con 28.4 por ciento.

Asimismo, las ciudades de la frontera de México que muestran elevados porcentajes de participación del empleo en el sector manufacturero son: Ciudad Juárez con 46.3 por ciento, Nogales con 43.7 por ciento, Matamoros con 39.9 por ciento y Reynosa con 36.4 por ciento (Mendoza, 2010).

Ciudad Juárez ha sido definida como una economía industrial y terciaria, las actividades agropecuarias no han tenido gran importancia como demandantes de mano de obra en el entorno fronterizo. Juárez concentra 57.3 por ciento de la población total ocupada de la región, lo que dimensiona a esta Ciudad como el mayor mercado laboral de todo el estado de Chihuahua (Ampudia & Gutiérrez, 2011).

La concentración de una gran cantidad de trabajadores revela su disponibilidad en el mercado de trabajo (Ampudia, 2004); sin embargo, no crecieron del mismo modo el empleo y el número de egresados de educación superior. Es decir, la economía no creció a los niveles adecuados y por tanto no se generaron los empleos que se requieren para que el mercado de trabajo pudiera absorber a los profesionistas recién egresados (Burgos, 2008).

Otra razón por la que los exalumnos no se colocan en el mercado laboral es su incapacidad de cubrir los perfiles que solicita el empleador por razones como: nula

experiencia, edad y falta de dominio del idioma inglés. Este déficit en los profesionistas induce a no obtener el puesto, por lo que prefieren buscar empleos de menor calificación y con menores sueldos (Hernández, 2004).

Si bien la educación-formación es un elemento definitivo en la inserción laboral, no siempre el individuo obtiene un empleo acorde con sus cualificaciones, ya que el mercado tiene distintas formas de discriminar. Por lo que es necesario abordar procesos de diferenciación por discriminación, donde la teoría de la segmentación del mercado de este trabajo puede dar cuenta de ello (Díaz, 2013).

La teoría de segmentación de mercados los divide en dos categorías, el primario y el secundario. El mercado primario, dividido a su vez en los segmentos superior e inferior, asume puestos que tienen salarios elevados; el segmento superior comprende los puestos de profesionales que perciben salarios altos y tienen mayores posibilidades de ser ascendidos, es en este segmento en el cual se enfoca la investigación. El segmento inferior se caracteriza por ofrecer puestos con énfasis en características manuales. El mercado secundario incluye puestos donde los salarios son bajos y hay pocas oportunidades de ser promovido (Fernández, 2010).

Igualmente, el fenómeno del desempleo trae como consecuencia una serie de alteraciones en el mercado laboral de profesionistas, por ejemplo, que éstos ocupen puestos que no requieren de estudios universitarios (sobre educación), la baja coincidencia de los conocimientos y habilidades adquiridos en la universidad con las funciones desempeñadas (desfase de conocimientos) y los correspondientes bajos niveles salariales (Burgos & López, 2010).

La universidad de la que emanaron en promedio el mayor número de egresados de licenciatura del 2010 al 2016 en Cd. Juárez es la UACJ con 46 por ciento, seguido de la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH campus Cd. Juárez) con 41 por ciento, el Tecnológico de Juárez con siete por ciento y, por último, el Tecnológico

Desarrollo

Los estudios de egresados contribuyen a la evaluación continua y sistemática de la institución universitaria, por lo que se les considera esenciales para innovar, descubrir nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje y optimizar recursos; además, estos estudios permiten conocer información acerca del desempeño profesional, opiniones y sugerencias acerca de la calidad de la educación recibida y de las nuevas demandas del mercado laboral (Aldana, Morales, Aldana, Sabogal, & Ospina, 2008).

Lamentablemente, en México no existe información consolidada acerca de los egresados de educación superior, algunas instituciones educativas realizan estudios de seguimiento de sus ex alumnos, pero con iniciativas aisladas, por lo que no se cuenta con un sistema nacional que permita evaluar de forma general y periódica los resultados de la formación profesional de los graduados de educación superior (Durán, 2017).

En Cd. Juárez, a pesar de que existe información acerca de las condiciones laborales de los egresados al momento de terminar su licenciatura, no existe un estudio, por lo menos no reciente, que muestre el grado de inserción de los programas educativos de la UACJ. Por lo que, basado en el método de Burgos y López

de Monterrey con seis por ciento (ANUIES, 2018). Por ello se considera importante el estudio de caso de los egresados de la UACJ por encima de las otras universidades, además que la UACJ cuenta con programas educativos que están más diversificados en el mercado laboral.

(2010) y de Burgos (2008), se construyó un Índice de Pertinencia Laboral (IPL) donde se utilizan los resultados de la encuesta de padrón de egreso de la UACJ para los años 2005 al 2015, proporcionada por la Subdirección de Planeación de la Competitividad Académica de la UACJ.

Para conocer el significado estadístico por periodo semestral, se calcula el tamaño de muestra utilizando la siguiente ecuación (1):

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N-1)e^2 + Z^2 pq} \quad (1)$$

Donde:

N = Tamaño de la población

n = Tamaño de muestra

p = Probabilidad de éxito

q = Probabilidad de fracaso (1-p)

e^2 = Margen de error (al 5 por ciento)

Z^2 = Área de no rechazo a dos colas
(al 95 por ciento)

El Cuadro 1 resume la información de los tamaños de muestra calculados por semestre.

La cantidad de encuestas contestadas del Padrón de Egreso es mayor al tamaño de muestra mínimo requerido para poder hacer inferencia estadística. Para crear el IPL se toman en cuenta las seis variables que proponen Burgos y López (2010), que caracterizan el mercado de trabajo de los profesionistas y tipifican los diversos programas educativos en función de la adecuada integración de sus egresados al mercado laboral.

Las variables son:

1. Tasa de empleo
2. Nivel salarial
3. Puesto ocupado
4. Grado educativo
5. Coincidencia programa-empleo
6. Coincidencia conocimiento-empleo

La primera variable se construye al separar la cantidad de egresados que trabajan y los que no, y sólo se toman en cuenta a los primeros.

La segunda variable representa el ingreso mensual neto declarado por los egresados, el cual se divide en la encuesta en cuatro categorías: entre uno y tres salarios mínimos, entre cuatro y seis, entre siete y 10 y, más de 10. La teoría recomienda usar un nivel de cinco salarios mínimos o más, pero para este caso se toma en cuenta a todos aquellos egresados que reportan ganar siete salarios mínimos o más, por considerar que ese nivel salarial representa una mayor posibilidad de estar colocado en el sector formal superior del mercado.

La tercera variable es el tipo de puesto ocupado, este se construye agrupando en dos categorías los diferentes puestos que los egresados reportan ocupar. La primera categoría es que el tipo de puesto que tienen

presumiblemente requiere de educación profesional, la segunda categoría agrupa los puestos que no requieren de educación profesional. Se toman en cuenta aquellos egresados que reportan estar en la primera categoría.

La cuarta variable capta con mayor precisión el fenómeno sobre educación en el sentido de identificar a

Cuadro 1. Población, tamaño de muestra y encuestas contestadas

Periodo	Graduados (N)	Tamaño de Muestra (n)	Padrón de Egreso
2005-1	668	244	668
2005-2	762	256	762
2006-1	796	259	796
2006-2	829	263	818
2007-1	856	265	856
2007-2	849	265	808
2008-1	878	267	853
2008-2	972	276	962
2009-1	981	276	974
2009-2	1088	284	984
2010-1	1257	294	1192
2010-2	1148	288	1074
2011-1	1434	303	1237
2011-2	1235	293	1011
2012-1	1405	302	1022
2012-2	1408	302	1126
2013-1	1717	314	1636
2013-2	1273	295	971
2014-1	1364	300	1100
2014-2	1495	306	1192
2015-1	1496	306	1061
2015-2	1562	308	1022

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la Subdirección de Planeación de la UACJ.

los egresados universitarios que ocupan puestos que no requerían educación profesional como grado educativo, el cual se construye a partir de la variable de vinculación con el mercado. La encuesta viene predeterminada en un rango de valores del cero al 10, donde cero significa que el programa no está nada vinculado a su trabajo y 10 que está excelentemente vinculado; para asemejar esta variable a la del método propuesto se establecen cinco categorías: Excelente, que se conforma por la cantidad de egresados que reportan tener una vinculación al mercado de 10. Adecuada, cantidad de egresados con una vinculación de siete, ocho y nueve. Regular, cantidad de egresados con una vinculación de cuatro, cinco y seis. Insuficiente, cantidad de egresados con una vinculación de uno, dos y tres. Y, nada, cantidad de egresados con una vinculación de cero. Cabe señalar que cuando no fue un requisito tener educación profesional se considera al profesionista como sobre educado. Se toman en cuenta los egresados que reportan tener una vinculación adecuada o excelente.

La quinta variable es el grado de coincidencia del programa educativo que estudió con el puesto desempeñado, la cual se construye con la respuesta a la pregunta ¿En qué medida coincide su trabajo actual con sus estudios?, la encuesta incluye las respuestas de total, mucho, parcial, mediana, baja, nula y nada. Se toma en cuenta la cantidad de egresados que reportan una coincidencia que va de mediana a total.

La sexta variable complementa la anterior debido a que refleja el desfase de conocimientos que pudiera existir, aun cuando la coincidencia entre el programa educativo y el empleo no sea tan alta, muchos de los conocimientos sí logran ser aplicados. Esta variable se construye calculando el promedio de las respuestas a

la pregunta ¿Qué tan buena fue la formación teórica, metodológica y práctica obtenida en la UACJ? Con un rango de respuestas de uno a 10, donde uno es malo y 10 excelente para cada formación. Una vez calculado el promedio, se toma en cuenta la cantidad de egresados que obtuvieron en la encuesta un promedio de siete a 10, lo que refleja que utilizan mucho y regular los conocimientos adquiridos y así, los egresados que utilizan poco o nada de lo aprendido en la UACJ estarían en situación de desfase de conocimientos.

Con los datos anteriores se construye el índice de pertinencia en el mercado laboral, cuya ecuación (2) está dada por:

$$IPL_x = \left[\left(\frac{O_x}{O_{max}} + \frac{W_x}{W_{max}} + \frac{P_x}{P_{max}} + \frac{Over_x}{Over_{max}} + \frac{Coin_x}{Coin_{max}} + \frac{Mism_x}{Mism_{max}} \right) * 1/n \right] * 100 \quad (2)$$

Donde:

IPL_x = Índice de pertinencia laboral.

x = Programa educativo.

n = Numero de variables consideradas (6).

O_x = Proporción de egresados ocupados.

O_{max} = Proporción de egresados ocupados del programa que obtuvo el máximo valor.

W_x = Proporción de egresados ocupados con ingresos superiores a seis salarios mínimos.

W_{max} = Proporción de egresados ocupados con ingresos superiores a seis salarios mínimos del programa que obtuvo el máximo valor.

P_x = Proporción de egresados ocupados en puestos que presumiblemente requieren de educación profesional.

P_{max} = Proporción de egresados ocupados en puestos que presumiblemente requieren de educación profesional del programa que obtuvo el máximo valor.

$Over_x$ = Proporción de egresados ocupados para los que tener una carrera universitaria fue un requisito.

$Over_{max}$ = Proporción de egresados ocupados para los que tener una carrera universitaria fue un requisito del programa que obtuvo el máximo valor.

$Coin_x$ = Proporción de egresados ocupados cuya actividad laboral tiene de mediana a total coincidencia con sus estudios.

$Coin_{max}$ = Proporción de egresados ocupados cuya actividad laboral tiene de mediana a total coincidencia con sus estudios del programa que obtuvo el máximo valor.

$Mism_x$ = Proporción de egresados ocupados que utilizan mucho y regular los conocimientos y habilidades adquiridos.

$Mism_{max}$ = Proporción de egresados ocupados que utilizan mucho y regular los conocimientos y habilidades adquiridos del programa que obtuvo el máximo valor.

Dicho IPL se construye calculando la proporción de egresados que se encuentran en una situación definida como adecuada en cada una de las seis variables, normalizada por la proporción del programa que obtuvo el máximo valor, y ponderando de manera homogénea cada una de ellas. Por su forma de construcción es un indicador que va del 100 al cero, siendo 100 la situación ideal.

El Cuadro 2 presenta los resultados obtenidos por programa educativo.

Los resultados obtenidos son bastante bajos en la mayoría de los programas educativos, ya que, en promedio, de los programas de este estudio sólo 30.1 por ciento consigue colocarse en el mercado laboral en un mejor nivel de segmentación del sector formal superior, el cual comprende los puestos de profesionales que además de tener salarios altos, también tienen mayores posibilidades de ser ascendidos a mejores posiciones. Cabe mencionar que no se hace un análisis entre programas sino un análisis entre el programa educativo y su potencial mercado laboral.

Para el caso del salario, se obtuvo que sólo 25.5 por ciento de los egresados se colocan en empleos donde tienen un salario “adecuado” a sus capacidades y 25.7 por ciento se colocó en puestos que se consideran profesionales.

El grado educativo muestra que 28.8 por ciento de los egresados se colocaron en puestos donde no se encuentran sobre valorados, es decir, que tienen empleos que sí requieren educación profesional.

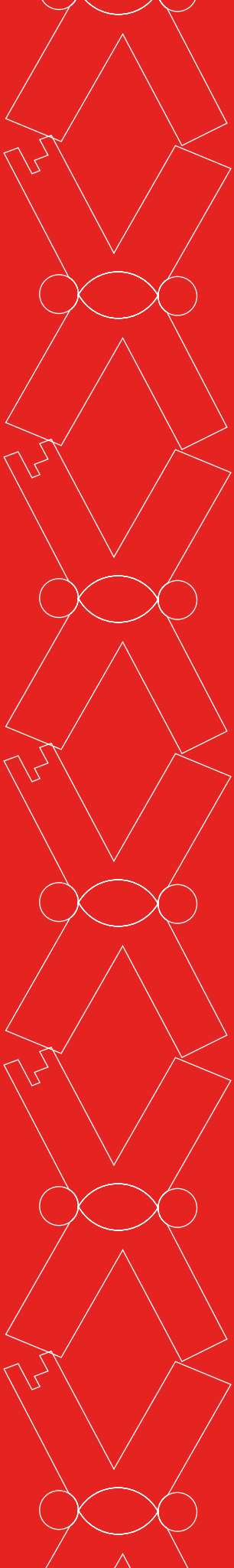
La coincidencia del programa educativo estudiado y el empleo también se muestra muy bajo, sólo 26.9 por ciento obtuvieron un empleo que está muy relacionado con lo que estudiaron; de manera similar 30 por ciento de los egresados tienen un empleo en donde aplican bastante los conocimientos adquiridos en su formación profesional.

En el caso de los programas con una pertinencia educativa acorde con el mercado formal superior mayor a 70 por ciento, se encuentran Administración de Empresas con 100 por ciento, en casi todas las variables que

Cuadro 2. Índice de Pertinencia Laboral por Programa Educativo

Programa Educativo	Porcentaje de Profesionistas						IPL
	Tasa de Empleo	Nivel Salarial	Tipo de Puesto	Grado Educativo	Coincidencia Programa-Empleo	Coincidencia Conocimiento-Empleo	
Administración de Empresas	100.0%	100.0%	72.7%	100.0%	100.0%	100.0%	95.4%
Derecho	86.4%	83.3%	100.0%	79.4%	77.1%	83.9%	85.0%
Ingeniería Industrial y de Sistemas	73.9%	100.0%	83.1%	77.0%	76.7%	72.9%	80.6%
Contabilidad	76.9%	73.2%	58.1%	81.2%	78.8%	79.1%	74.6%
Educación	60.1%	15.6%	50.9%	65.7%	45.4%	65.4%	50.5%
Ingeniería en Sistemas Computacionales	44.6%	45.1%	40.8%	37.4%	44.3%	41.8%	42.3%
Odontología	48.0%	26.0%	25.5%	50.5%	44.2%	50.5%	40.8%
Psicología	39.5%	25.7%	39.7%	33.9%	30.3%	36.9%	34.3%
Ingeniería en Sistemas Digitales y Comunicaciones	33.8%	41.5%	32.2%	32.7%	30.8%	33.7%	34.1%
Turismo	37.2%	23.2%	24.0%	36.3%	28.9%	36.9%	31.1%
Enfermería	36.0%	18.9%	21.7%	38.1%	28.1%	37.8%	30.1%
Trabajo Social	31.3%	11.5%	24.7%	29.0%	24.4%	33.1%	25.7%
Médico Cirujano	31.5%	22.4%	21.3%	24.9%	21.2%	29.4%	25.1%
Diseño Gráfico	28.4%	16.7%	31.1%	24.3%	26.0%	23.5%	25.0%
Ingeniería en Manufactura	20.3%	27.0%	22.5%	21.5%	22.4%	21.0%	22.4%
Ingeniería Eléctrica	19.0%	29.8%	16.9%	16.9%	18.6%	17.9%	19.8%
Arquitectura	18.9%	23.5%	19.5%	13.9%	16.1%	17.5%	18.2%
Entrenamiento deportivo	16.4%	10.4%	11.6%	15.6%	13.2%	17.4%	14.1%
Médico Veterinario Zootecnista	15.2%	7.1%	15.0%	12.1%	16.1%	13.8%	13.2%
Nutrición	15.9%	6.3%	12.0%	14.8%	11.1%	16.2%	12.7%
Economía	15.0%	12.0%	9.4%	12.9%	11.1%	14.8%	12.5%
Ingeniería Civil	7.8%	23.5%	5.6%	8.1%	5.5%	7.7%	9.7%
Química	11.4%	7.7%	4.5%	10.7%	11.1%	12.0%	9.6%
Artes Visuales	6.6%	3.8%	9.0%	5.5%	6.4%	6.6%	6.3%
Biología	8.1%	5.5%	6.0%	5.3%	4.8%	8.2%	6.3%
Diseño de interiores	6.3%	2.5%	5.2%	6.0%	4.1%	6.2%	5.0%
Matemáticas	4.8%	1.1%	5.6%	4.3%	4.6%	5.2%	4.3%
Sociología	4.6%	1.6%	3.4%	3.6%	3.4%	4.8%	3.6%
Literatura Hispanomexicana	2.5%	0.5%	3.4%	2.0%	2.0%	2.6%	2.2%
Ingeniería Física	2.3%	1.1%	0.0%	1.7%	1.7%	2.4%	1.5%
Total	30.1%	25.5%	25.8%	28.8%	26.9%	30.0%	

Fuente: Elaboración propia.



construyen el índice y con 95.4 por ciento de pertinencia al mercado; esto quiere decir que los egresados de Administración de Empresas que se colocan en el mercado laboral lo hacen con un buen salario, en puestos que sí requieren de educación profesional (72.7 por ciento) y además, también lo hacen en puestos donde tanto la carrera y los conocimientos adquiridos coinciden bastante con su empleo.

Conclusiones preliminares

El aumento que se ha tenido en la matrícula de educación superior ha traído consigo un incremento en la demanda de empleo bien remunerado. Muchos egresados esperan tener un empleo en el que puedan aplicar los conocimientos y habilidades aprendidas durante sus estudios, acompañado también de un nivel salarial adecuado a sus competencias y posibilidades de ser promovidos.

A pesar de que existe un claro aumento en la oferta laboral en la frontera, y en mayor proporción en Cd. Juárez, los egresados de la UACJ se encuentran con diversos obstáculos para lograr incorporarse al mercado segmentado al sector formal superior, ya que sin tomar en cuenta la cantidad de egresados que al terminar sus estudios no tienen trabajo, son pocos los que están trabajando con buenos salarios y con mucha coincidencia con sus conocimientos y habilidades.

Después de Administración de Empresas le sigue la licenciatura en Derecho, la cual tiene un índice de pertinencia al mercado formal superior al 85 por ciento, seguido de Ingeniería Industrial de Sistemas con 80.6 por ciento y, finalmente, Contabilidad con 74.6 por ciento.

Se puede observar que el desempleo no es el único problema que enfrentan los egresados universitarios; ya que, en promedio, por programa educativo las condiciones laborales en las cuales los egresados se están colocando dejan bastante que desear, lo cual refleja una urgencia de estudiar el mercado laboral y sus necesidades.

Una recomendación para futuras investigaciones es seguir la trayectoria que han tenido los egresados de los programas educativos para analizar cómo han ido cambiando sus condiciones laborales a través de algunos años de haber terminado sus estudios, las cuales se esperaría que hayan mejorado no sólo en el sentido económico sino también en un mejor ambiente de trabajo en donde desarrollen mejor sus habilidades y apliquen más sus conocimientos.

Referencias

- Aldana, G., Morales, F., Aldana, J., Sabogal, J., & Ospina, A. (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Teoría y Praxis Investigativa*, 61-65.
- Ampudia, L. (2004). Desarrollo local y mercado laboral: Análisis de la demanda de trabajo de los profesionistas en Ciudad Juárez. *Avances* 66, 1-25.
- Ampudia, L., & Gutiérrez, L. (2011). *Mercado laboral, población y desarrollo. Estudio sobre Ciudad Juárez*. Juárez, México: Dirección General de Difusión Cultural y Divulgación Científica, a través de la Subdirección de Publicaciones.
- ANUIES. (25 de enero de 2018). *Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de ANUIES: <http://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
- Burgos, B. (2008). Sobre educación y desfase de conocimientos en el mercado laboral de profesionistas. *Revista de la educación superior*, 57-68.
- Burgos, B., & López, K. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. *Revista de la educación superior*, 1-15.
- Díaz, O. (2013). El mercado de trabajo de los egresados de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. *Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 26-52.
- Durán, L. (06 de junio de 2017). *Milenio*. Obtenido de Milenio: http://www.milenio.com/firmas/luis_duran_uvm/necesario-conocer-destino-laboral-alumnos-graduados-milenio_18_969683088.html
- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 115-150.
- García, J., & Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas. *Reis*, 269-293. No citado
- Hernández, E. (2004). Panorama del mercado laboral de profesionistas en México. *Revistas UNAM*, 98-109.
- Jiménez, M. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1-21. No citado
- Mendoza, J. (2010). El mercado laboral en la frontera norte de México: estructura y políticas de empleo. *Estudios Fronterizos*, 9-42.



3. Empleadores y mercados laborales



Conferencia magistral

Problemas para la ocupación de los egresados universitarios en la sociedad actual. Aspectos generales y la situación en México

Celso Garrido Noguera

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco

red.ue.alcue@gmail.com

<http://www.redue-alcue.org/>

Resumen

En este artículo se pone en contexto estratégico la preocupación que mueve a la realización del congreso SIEEE, se reflexiona desde la experiencia que hemos tenido en la Red Universidad-Empresa ALCUE. Esta red tiene cinco años de actividades en Iberoamérica y nos ha permitido aprender muchas cosas de las complejas y difíciles dinámicas que tienen las relaciones de las universidades con la sociedad y en particular con el mundo productivo. Esta presentación está dividida en cinco grandes

temas: La RedUE ALCUE y las Relaciones entre Instituciones de Educación Superior (IES) y actores productivos; Ciencia, tecnología y capitalismo; la Segunda gran transformación. Sociedad del conocimiento y Sociedad digital; Tensiones para las Instituciones de Educación Superior (IES) en la sociedad digital. La empleabilidad de los egresados de las IES en perspectiva sistemática y, el caso de México; y, finalmente, Elementos para una agenda estratégica.

Palabras clave

RedUE ALCUE, IES-sociedad-mundo productivo



La Red Universidad-Empresa ALCUE. Relaciones entre Instituciones de Educación Superior y actores productivos, y la educación superior como base de éstas

En principio, es necesario mencionar que estas reflexiones son resultado de un trabajo que se desarrolla en la Red Universidad-Empresa ALCUE, por lo que creo conveniente comenzar dándoles información sobre la misma. Ésta es una Red de universidades con cinco años de antigüedad que integra aproximadamente 20 Instituciones de Educación Superior (IES) iberoamericanas que se dedican a promover la importancia de la vinculación de las universidades con el mundo productivo desde distintas dimensiones. Para ello realizan congresos, foros y cursos, entre otras actividades.

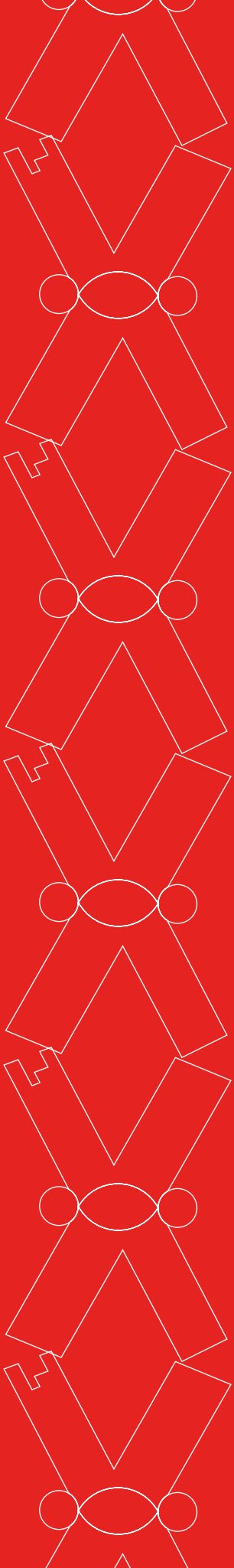
La problemática que trabaja la Red ha tenido una evolución a lo largo del tiempo. En sus inicios estuvo enfocada fundamentalmente en la visión general de la vinculación universidad-mundo productivo, con énfasis en el tema de la transferencia de conocimiento y transferencia de tecnología, que es una visión dominante bajo la influencia de la visión americana sobre el tema. Sin embargo, con el tiempo se amplió esta visión, al aceptar que la relación de las universidades con el mundo productivo es más compleja: primero, no es solamente con empresas, hay cooperativas y sociedades de productores. Por eso se comenzó a considerar la relación de las universidades con los actores productivos en sus distintas modalidades y no sólo con empresas, y en consecuencia a asumir que el objetivo de esta relación debía ser promover actividades productivas de distintos actores para el desarrollo económico social y la mejo-

ría de las poblaciones, y no simplemente promover la transferencia para la mejora de empresas de negocios.

También se identificó que la relación de las universidades con el mundo productivo incluye otras dimensiones, además de la transferencia de tecnología y patentamiento. Se recuperó la importancia que tiene la formación que las universidades hacen de jóvenes para la vida social. Específicamente, asumimos que el primer papel que tiene la universidad en la vinculación con la sociedad en general y con el mundo productivo en particular, es la formación, fundamentalmente la educación de los jóvenes para que tengan la capacidad de insertarse a la vida social de una manera adecuada, productiva para ellos y para el conjunto de la sociedad.

La educación superior de calidad se ha convertido para la Red en uno de los grandes temas de lo que constituye la relación de la universidad con la sociedad productiva en general, y en particular lo que hace a la relación entre esta formación y su inserción en el mundo productivo, en lo que suele identificarse como empleabilidad.

Para abordar el análisis de este asunto hemos asumido que cuando consideramos la educación superior, su configuración, operación y resultados, se hablan de un proceso social desarrollado a través de la interacción de un conjunto de instituciones que participan en dicho proceso de manera directa o indirecta y con distintos intereses, por lo que éste debe ser pensado desde una



perspectiva sistémica, como un ecosistema de relaciones entre diversos actores. Estos actores son básicamente los siguientes: los jóvenes que aspiran o que ya están desarrollando su formación a nivel de la educación superior; los sistemas educativos preuniversitarios y

Ciencia, tecnología y capitalismo

Para entrar en el tema, es interesante poner en perspectiva la problemática que tienen las universidades en general en la actualidad no solamente en México, sino a nivel mundial. Para esto hay que señalar que el antecedente principal lo dan tres grandes revoluciones ocurridas desde comienzos del siglo XX en la ciencia, la tecnología y el capitalismo; a las que esquematizamos en la dinámica de tres categorías y su relación, fundamentales para este análisis.

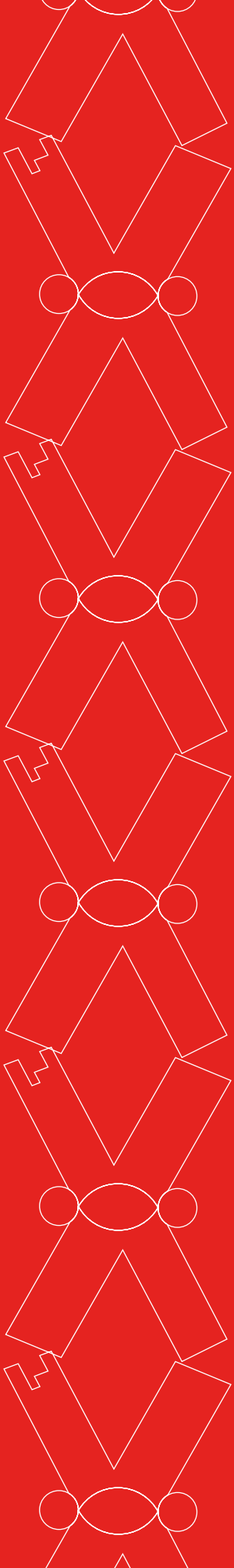
Respecto al campo de la ciencia, cabe señalar que a comienzos del siglo XX se produce un conjunto de grandes descubrimientos científicos en la física, la termodinámica, la biología, etc., generando una verdadera revolución que transforma los paradigmas científicos cambiando cualitativamente la comprensión del hombre, la naturaleza y el cosmos. Es así como se pasó del mundo de certidumbres newtonianas que organizaron la reflexión sobre la existencia de los hombres y de la materia, hacia nuevas visiones de la naturaleza donde predomina la incertidumbre como determinante de la existencia de la materia.

Esto básicamente por dos nuevos conocimientos en el campo de la física. El primero por la teoría de la relatividad, basada en la concepción de la materia a nivel cósmico, como configuración espacio-temporal domina-

universitarios; el sistema y los actores productivos; las agencias de gobierno; las organizaciones de la sociedad civil; y finalmente, los organismos multilaterales e internacionales de cooperación.

da por la dinámica de la gravedad. Y el segundo, por los desarrollos de la física a nivel subatómico, con la teoría cuántica que logra el sorprendente conocimiento de que a ese nivel la materia en realidad es un proceso de permanentes cambios probabilísticos en las relaciones entre partículas, mediante las cuales esta se va configurando. En consecuencia, no estamos en un mundo de cosas dadas, sino en uno de carácter dinámico, cambiante en los niveles más pequeños, pero también en los niveles cósmicos, todo ello en un contexto de incertidumbre. Con esto se trastoca el reconocimiento tradicional de la materia y de nuestro papel como especie humana dentro del cosmos. A consecuencia de ello, debemos asumir una perspectiva totalmente renovada según la cual vivimos en un mundo dinámico bajo condiciones de incertidumbre como condición normal.

Con relación a la tecnología, cabe señalar que a partir de la primera revolución con la industrialización manufacturera basada en las máquinas de vapor se han producido tres nuevas grandes revoluciones tecnológicas. Una segunda revolución industrial donde se desarrolla la producción y el consumo de masas con base en la energía eléctrica; una tercera revolución industrial marcada por el predominio del conocimiento como factor productivo y la introducción de las tecnologías de la



información y la robótica para automatizar la producción; y finalmente, la cuarta revolución industrial actualmente en curso marcada por la revolución digital es caracterizada, en general, por la convergencia de tecnologías (electrónico, digital, informática, internet), que conduce al surgimiento de los actuales sistemas ciberfísicos de producción.

Por último, en este mismo intervalo, han ocurrido sucesivas revoluciones en la configuración de la organización capitalista de la producción y de los modelos de negocios de las empresas capitalistas. Partimos de las grandes empresas manufactureras inglesas operando con organización jerárquica y división del trabajo en la fábrica, y en la sociedad de mercados operando a partir de propiedad privada. Sigue a esto una gran transformación con la gestión científica de la producción mediante la metodología de tiempos y movimientos; de ello se pasó a la producción en masa con la metodología fordista y la línea de producción, junto al surgimiento de los magnates capitalistas a la manera de los Morgan. Con la segunda Guerra mundial y la postguerra inmediata, los modelos de negocio avanzan hacia la domi-

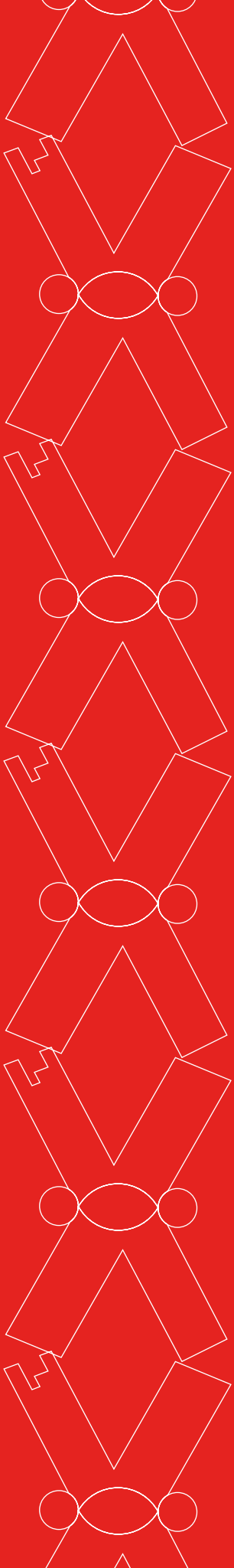
La “Segunda Gran Transformación” y las Sociedades del Conocimiento, de la Innovación y la Sociedad Digital

Esas revoluciones en la ciencia, la tecnología y la producción se fueron entrelazando con profundos cambios en la configuración de las sociedades a nivel mundial generados por un complejo conjunto de factores en las últimas décadas del siglo pasado.

nación de la lógica de la calidad junto a la expansión de gigantescas empresas con estructuras integradas del ciclo productivo y las tendencias al monopolio, y en cuanto a la organización económica se consolida la llamada sociedad de consumo; esto fue seguido por la gran revolución del Toyotismo con su lógica de cero defecto, orientación al cliente y estructuras de competencia-cooperación por parte de las grandes empresas; a esto le sucedió el proceso de deslocalización productiva, las cadenas globales de valor y la globalización de los mercados para desembocar en los actuales procesos de ciber-producción, la inteligencia artificial y el creciente auge de la economía de servicios como determinante de la dinámica capitalista.

Estas tres revoluciones se desarrollaron de manera relativamente independiente, pero en el curso del tiempo se fueron imbricando para generar una articulación de ciencia y tecnología dominada por los requerimientos de las empresas y la competencia capitalista, lo que es de gran importancia para las universidades y su desarrollo en la sociedad actual.

Destacamos la extraordinaria transformación económica, política y social ocurrida desde inicios de los ochenta en la sociedad mundial bajo el liderazgo de Ronald Reagan y Margaret Thatcher en lo que se llamó la “contrarrevolución conservadora”, porque constituyó



la vuelta a una visión radical de la sociedad desde la lógica del mercado, desplazando con ello a las visiones keynesianas y de economía del bienestar predominantes desde la segunda post guerra. Aquí denominamos a esto como la “Segunda Gran Transformación” parafraseando a Polanyi (1975)¹. Procuramos con ello destacar el gran cambio que significaron estas reformas de los ochenta, dirigidas a restablecer el centro de la vida social en los mercados autorregulados, como ocurrió en el siglo XIX según fue analizado por Polanyi. Y para recordar que este segundo intento de imponer la lógica del mercado como organizadora de la vida social en el planeta terminó como la primera gran transformación, en una gran crisis de ese sistema social.

Esta Segunda Gran Transformación estuvo caracterizada por el predominio de la visión de la sociedad determinada por el mercado, lo que se tradujo en acciones con un signo antiestatista radical, evidenciando a nivel nacional la liberalización y apertura de mercados al comercio exterior, la liberalización y desregulación de los sistemas financieros, y la reducción del papel del estado en la economía, etc. Ello abrió camino a una expansión vertiginosa del capitalismo a escala mundial, el proceso de fragmentación de la producción y el desarrollo de cadenas globales de valor, la globalización económica y financiera, todo lo cual ha cambiado la organización y la vida de las personas y las sociedades en el planeta.

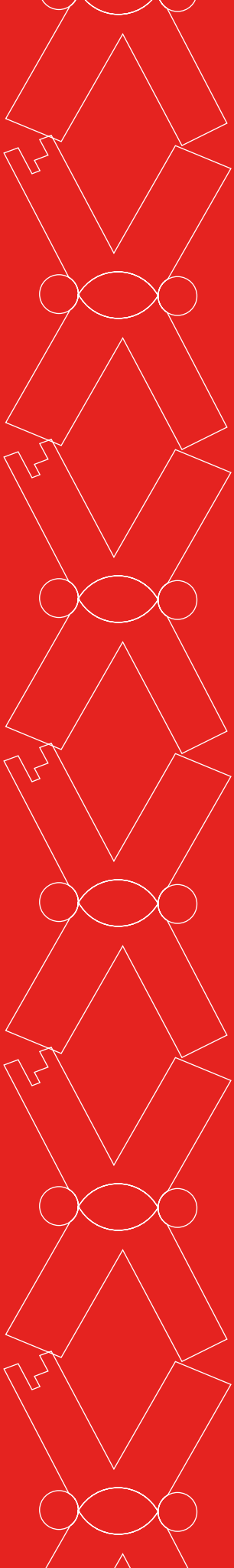
Lo anterior se acompañó con un nuevo cuadro de valores, como fue la recuperación del individualismo metodológico, el éxito del individuo y la satisfacción personal como valores sociales positivos, lo que ha sido de

un enorme efecto negativo para la vida social porque ha debilitado el tejido de relaciones solidarias, de cooperación, etcétera, con enormes costos para las posibilidades de desarrollo, el incremento de la pobreza y el grave deterioro ambiental.

Desde el punto de vista de los grandes motores del proceso económico, en este mismo período, la sociedad mundial sufrió una secuencia de tres grandes transformaciones hasta la actualidad, a las que se identifica como: Sociedad Industrial, Sociedad del Conocimiento y Sociedad Digital.

La llamada Sociedad Industrial, desarrollada desde el fin de la segunda guerra mundial hasta los ochenta del siglo pasado, estuvo marcada en términos económicos por operar con una industria que elaboraba productos en masa, generada en el marco de un sistema de estados nacionales articulados como sistema internacional institucionalizado por las Naciones Unidas luego de la Segunda Guerra Mundial. En lo que hace a la relación entre ciencia y sociedad, durante este período la misma estuvo caracterizada, por un lado, por una tensión entre la universidad socio técnica y aquella otra que se oponía a comprometerse con cuestiones de la vida práctica, ya que tenían que desarrollar la ciencia con libertad y sin compromiso. Desde el punto de vista de la relación con el entorno natural, en esta sociedad industrial se asumía que la reproducción social no tenía límites por ese concepto, ya que la naturaleza era un recurso ilimitado, por lo que siempre habría agua, materias primas, aire respirable, etc.

¹ Karl Polanyi (1975), *La Gran transformación*, México: FCE



Esta configuración de la Sociedad Industrial sufre una transformación desde los años ochenta del siglo pasado, hacia lo que dio en llamarse como la Sociedad del Conocimiento, donde la actividad económica se centra en el conocimiento científico como principal fuerza productiva y en la innovación como motor central de la competencia en los mercados. Esto modificó la naturaleza de los activos económicos, desde su consideración como activos físicos hasta una visión donde lo importante son los activos intangibles: las patentes, el conocimiento, las fórmulas, etcétera, como factores de competencia. Esto se acompañó con un gran cambio en la relación de las universidades con la sociedad, dado que estas instituciones pierden el monopolio que ejercían en la sociedad como productoras del conocimiento científico, ya que este comienza a cumplirse de manera distribuida entre la sociedad, particularmente por parte de las grandes empresas, con lo que se inicia el camino a la actual privatización de ese conocimiento y su explotación económica a través del sistema de patentes. Esto con base en la existencia de unidades de investigación y desarrollo en grandes empresas con un tamaño que superan a muchas universidades en el planeta y que se convierten en determinantes para la generación y distribución del conocimiento en la sociedad.

En esta Sociedad del Conocimiento se tuvo que reconocer que, viendo la actividad económica desde el punto de vista de la reproducción social, el entorno natural no es ilimitado, se acaba el agua, el aire, las materias primas y el planeta. Esto significa que, a consecuencia de los desarrollos previos, hemos desembocado en un proceso de crisis ecológica que plantea el desafío de subsistencia no solamente de los países, sino de la especie en su conjunto. También se hacen evidentes nuevos

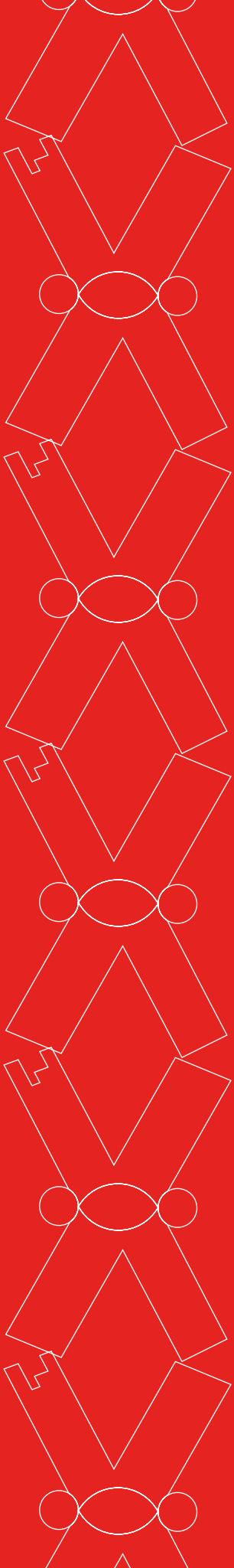
temas de agenda los de exclusión y pobreza, junto con la extraordinaria concentración del ingreso desarrollada a nivel mundial con la globalización. Por ejemplo, el informe de OXFAM señala en 2017 que ocho individuos en el mundo tienen la misma riqueza que tres mil 500 millones de personas.

Lo anterior representa un desafío social insostenible, más aún cuando se asocia con la muerte por hambre de poblaciones en distintas partes del mundo. Finalmente, en la Sociedad del Conocimiento toma mayor fuerza el cambio en la configuración geográfica de la sociedad mundial desde el sistema de estados nacionales a la globalización y al desarrollo de fuerzas globales que no tienen más gobierno que la lógica de la ganancia de quienes hacen negocios, con lo cual se desatan fuerzas extremadamente desequilibrantes para el conjunto de la vida social.

Un rasgo distintivo de esta Sociedad del Conocimiento era que la actividad del conocimiento estaba dominada por una dinámica de innovación económica cada vez más acelerada, desarrollada con base en una estructura compleja de relaciones y actores en donde el conocimiento circula, es producido por varios, se aplica, se gestiona, etcétera, todo ello en función de la ganancia empresarial.

Esta larga evolución de la Sociedad del Conocimiento llevó de manera casi imperceptible desde el comienzo de los dos mil, a un nuevo modo de sociedad: la llamada Sociedad Digital. Esta surge y se desarrolla con base en la revolución digital, la convergencia de tecnologías, el internet; la inteligencia artificial y la robótica, entre otros.

Esta Sociedad Digital tuvo un proceso de configuración cuyo primer escalón puede situarse en el campo de la producción, con lo que ahora se caracteriza como la



cuarta revolución industrial. En esencia, la misma se desarrolló por la convergencia de tecnologías que permiten articular distintos procesos, en donde la producción es resultado de una combinación entre actividades de máquinas inteligentes y personas. La importancia de este cambio reside en que ahora son relaciones de personas con máquinas, relaciones de personas con personas, pero también relaciones de máquinas con máquinas que “dialogan” entre ellas por medio de Internet.

Esto significa que tenemos un mundo de la producción que se basa crecientemente en un sistema de máquinas inteligentes que van dialogando y resolviendo con base en inteligencia artificial, decisiones que tienen que ver con los procesos productivos, en muchos casos independientemente de la participación de las personas que están involucradas. Esta cuarta revolución ha avanzado sobre todo en países como Alemania, Estados Unidos, China, sin que haya llegado a América Latina, pero esa es la tendencia mundial. Todo esto opera con base en lo que se denomina Internet de la Producción, en el que se combinan un conjunto de factores basados en la informática (*big data*, inteligencia artificial, desarrollo de simulaciones digitales, fabricación aditiva, sistemas de integración horizontales y verticales, ciberseguridad, entre otros). Como resultado de todo ello los sistemas productivos tienden a configurarse como organizaciones ciber físicas en tanto operan como una combinación de procesos concretos y otros desarrollados virtualmente en el espacio y por medios digitales.

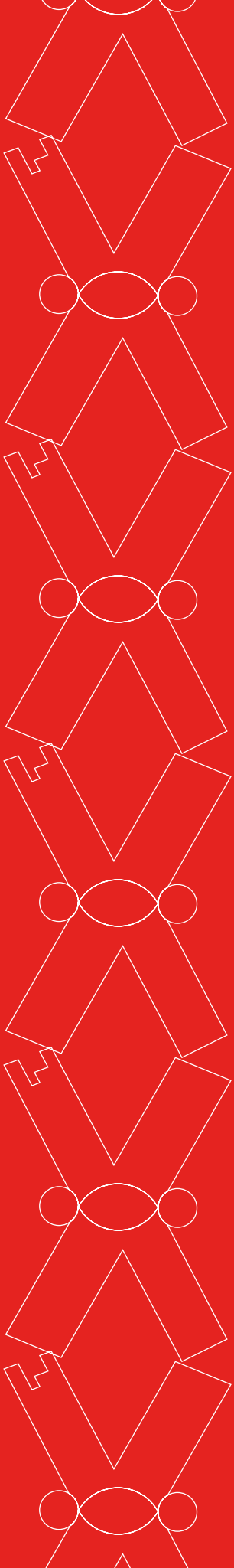
Con la evolución de estas configuraciones se ha pasado del Internet de la producción al Internet de las cosas, con lo que se alude al hecho de que mediante sensores incluidos en productos y aún en personas, se establece vía internet mediante un flujo de informaciones que

alimentan servidores remotos y favorecen la elaboración de decisiones con base en inteligencia artificial, configurando un diálogo de máquinas con otras máquinas que también tienen sensores y resuelven entre ellos problemas detectados. Estamos hablando de una transformación de escalas extraordinarias porque se espera que haya miles de millones de cosas conectadas mediante sensores, dialogando entre ellas a través de inteligencia artificial y tomando decisiones. Este es el Internet de las Cosas.

Finalmente, en este proceso evolutivo, desembocamos en el Internet de Todo, dado que el internet se ha extendido como herramienta para la organización de la vida social en muchos otros campos más allá de la producción y del consumo. Por ejemplo, tenemos el e-gobierno que permite que podamos hacer trámites por medios digitales, aunque al mismo tiempo significa también que el gobierno sepa más de nosotros que antes. También hay importantes desarrollos digitales que impactan los sistemas de salud, el comercio, la educación, el entretenimiento, etc. Este internet de todo da lugar a lo que denominamos Sociedad Digital, en la cual se configuran formas ciber físicas de relaciones sociales entre las personas.

Esto muestra que la Sociedad Digital articula la tecnología, ciencia y sociedad con una cantidad de dimensiones que dan lugar a un mundo social complejo que está en proceso de construcción con amenazas y posibilidades para la humanidad. En ello hay dos cosas fundamentales a destacar.

Lo primero es que esto ocurre en condiciones de incertidumbre. Nadie sabe con certeza qué está pasando ni qué va a pasar con claridad en cuanto al resultado de la transformación general que ello va a provocar. Este



es un cambio que, en general, se está cumpliendo de una manera espontánea, es decir cada cual hace lo que quiere y da un resultado no previsible pero que está transformando la vida social en el conjunto del planeta.

Lo anterior es un rasgo general en las grandes transformaciones sociales, pero lo distinto de este cambio es la velocidad con que se da y la profundidad de las transformaciones que ello genera. Nos enfrentamos a cambios a modalidad y velocidades exponenciales en el sentido matemático del término; pero no sólo las tecnologías van cambiando, también el conjunto de las relaciones sociales cambia a velocidad exponencial. Tenemos un desafío como sociedad global ante cambios vertiginosos que se están produciendo sin ningún tipo de conocimiento ordenado ni control por parte de los actores involucrados.

Esta situación pone, como un tema de primera importancia en la agenda social a nivel mundial, a la gobernanza de la sociedad digital en general, y en particular para las universidades y sus egresados. Es decir ¿cómo podemos hacer para que este cambio sea favorable para los seres humanos y no perjudicial, particularmente para los estudiantes de nuestras universidades?

Hay algunos ejemplos de lo que se ha hecho en los países desarrollados que muestran la necesidad y la posibilidad de intentar controlar y direccionar este cambio social en beneficio de las poblaciones y no en su perjuicio. Esto se basa en que en estos cambios hay amenazas, pero también potencialidades favorables que bien canalizadas pueden ser de extrema utilidad para salir de la pobreza, del hambre y encontrar mejores oportunidades de vida.

Por ejemplo, Japón organizó hace algunos años un consejo asesor integrado por profesores pertenecientes

a universidades miembros del equivalente al Conacyt en Japón. Este grupo está comisionado para dar seguimiento a los cambios que se producen con el avance de la sociedad digital en el país, y a proponer acciones para direccionar dichos cambios en beneficio de la sociedad. Todo esto teniendo como meta lograr lo que ellos llaman la "sociedad 5.0", que es un modelo ideal que desean que surja de esta gran transformación. Por su parte, Estonia, país que tiene la mitad de la población de Ciudad Juárez, consiguió en 1986 desarrollar un programa para convertir al país en una sociedad digital exitosa, la más digitalizada de Europa.

En los países desarrollados las universidades también están proponiendo acciones para atender a los cambios por la Sociedad Digital. Por ejemplo, la Universidad de Harvard tiene un programa para preparar a la sociedad estadounidense en la sociedad digital, al igual que la Universidad de Stanford. Asimismo, la Asociación de Universidades Holandesas tiene un programa para transformar el impacto de la universidad en la sociedad y viceversa.

Estos casos y varios otros en curso en los países desarrollados sugieren que en la medida en que estos cambios son producto de las actividades humanas, es posible y necesario buscar modos de construir su gobernanza de una manera progresiva para la mayoría de la población. Esto tanto por los gobiernos como por otros actores sociales, lo que involucra a las universidades como un actor central de esos desafíos.

El cuadro que hemos esbozado en los puntos anteriores muestra que estamos en un mundo de "cambio de época". Es decir que las transformaciones que están ocurriendo no constituyen un fenómeno de "más de lo

mismo” dentro del curso que venían teniendo las sociedades, sino que estamos entrando a un mundo en que las cosas son sustancialmente distintas en muchos sentidos, tanto en los riesgos como en las extraordinarias posibilidades que se presentan. El desafío no es menor, estamos enfrentando un mundo de cambios, en el cual tenemos que ser primero conscientes y luego actores.

Sin embargo, cabe agregar que el panorama de estos cambios es aún más complejo ya que aunado a esas transformaciones sociotécnicas hay otros procesos en curso en distintos órdenes, de gran impacto para el procesamiento de las tendencias futuras. Al respecto,

Tensiones para la IES en la sociedad digital. La empleabilidad de los egresados de las IES en perspectiva sistemática y el caso de México

Como parte de este “cambio de época”, las universidades enfrentan desafíos y oportunidades por las transformaciones que se están produciendo con el avance de la sociedad digital, a la que hicimos referencia más arriba³. Esto debe ser visto desde una perspectiva sistémica, en un ecosistema de relación entre actores en el cual se realiza el proceso educativo como fenómeno social.

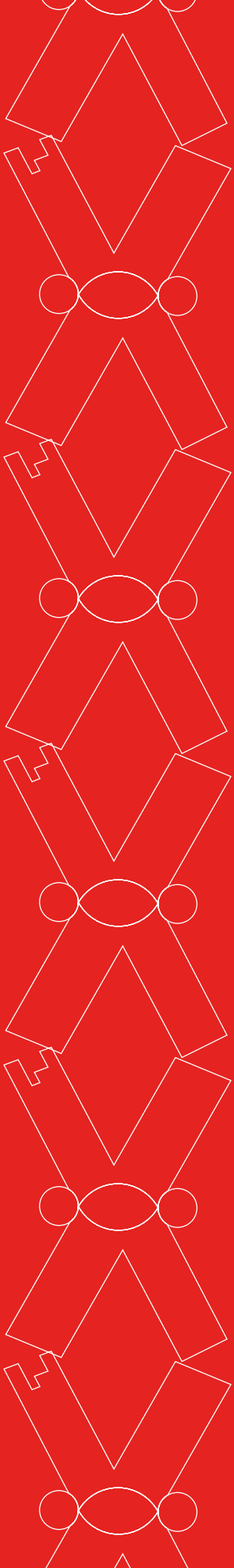
destaco tres ámbitos conflictivos importantes: primero, el resurgimiento de los nacionalismos populistas. Se trata de una enorme amenaza para la especie humana, ya que esto ha sido la antesala de los conflictos armados y la ruptura de la negociación que llevó a la segunda guerra mundial. En segundo lugar, mencionamos los graves y crecientes desafíos de crisis ambiental por efecto el cambio climático²; y, por último, pero no menos importante, está el extraordinario incremento de la pobreza y exclusión social generados por la llamada globalización económica y financiera.

En ese contexto, destacamos dos impactos relevantes del desarrollo de la sociedad digital sobre la educación superior y las universidades: la inteligencia artificial y la empleabilidad de los egresados de las universidades.

Con relación a la forma en que la inteligencia artificial puede impactar en las universidades, hay diversos señalamientos que advierten que las IES están atrasadas respecto de la inteligencia artificial. Sin duda que hay

2 El doctor Hernández (ANUIES) menciona que hay un esfuerzo internacional muy grande para tratar de contender con el cambio climático en lo que se llama los objetivos del desarrollo sostenible, se espera que para el 2030 por lo menos 17 objetivos se hayan logrado concretar. <https://es.unesco.org/sdgs>

3 En fecha reciente, la Universidad Autónoma Metropolitana, el Foro Consultivo Científico y Tecnológico (FCCYT), la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUAL), el Centro de Investigación y de Estudios Avanzados (Cinvestav) y la RedUE ALCUE convocaron a un seminario sobre el tema. En esta página pueden verse los trabajos presentados en el mismo. <http://seminariosociedaddigital.redue-alcue.org/index.html>



profesores investigando al respecto, pero las instituciones no han tomado consciencia de lo que está pasando con este tema y de las posibilidades que ello podría brindar para la gestión de sus procesos sustantivos.

Conforme a la literatura, entendemos como inteligencia artificial, en el sentido estricto, a un sistema de equipos digitales que pueden aprender por sí mismos. Es decir, establecer relaciones y encontrar significados sin basarse en algoritmos de comportamiento previamente definidos.

Un primer tema que se destaca en la literatura es el de las potencialidades de *big data* y la analítica con base en inteligencia, la llamada *Machine Learning*, que brinda una enorme oportunidad, ya que manejan masas de información compleja, las cuales son fuente para la toma de decisiones de gran valor para la gestión del proceso educativo y que se están subutilizando.

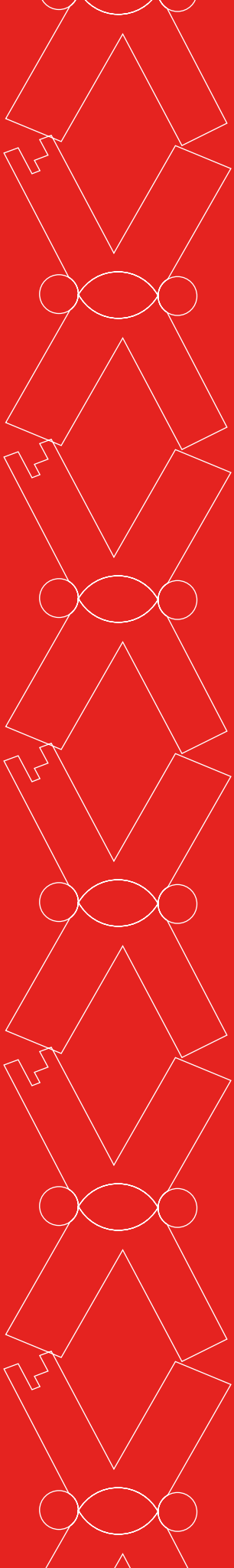
Hay otro tema interesante que afecta a los jóvenes y sus procesos de formación. La inteligencia artificial mediante *Adaptative Learning Engine* está mostrando potencialidades para que los alumnos puedan organizar las trayectorias de los procesos educativos de manera individual; por ejemplo, el alumno podría diseñar su currículo de acuerdo con su proyecto de vida, motivaciones, expectativas, etcétera. Otro tema son las aulas globales, que surgen con el desarrollo de la educación a distancia, que se imparte fuera de las aulas y en procesos individuales donde el alumno decide qué materias cursar.

Por su parte, en el campo de la investigación científica hay desarrollos de *software* para búsquedas automatizadas de datos heterogéneos en repositorios digitales no estructurados, que permite búsqueda, descubrimien-

to y determinación de estructura de relaciones entre dichos datos.

En cuanto a la empleabilidad, se trata de un tema muy comentado en cuanto al efecto que tendrá la cuarta revolución industrial sobre el empleo en general, toda vez que el hecho de que la producción adquiera un carácter *ciber* físico implica un proceso de sustitución de trabajadores por máquinas inteligentes que “piensan”, hablan entre ellas y pueden atender de manera independiente el diagnóstico de un problema y el modo de resolverlo. Se maneja como hipótesis para América Latina que, en un futuro no lejano, aproximadamente 40 por ciento de la población de trabajadores podría quedar excluida de las posiciones laborales actuales, por lo que es importante preguntar qué hará la gente una vez que se quede sin trabajo. Esto configura un grave desafío social que lleva a plantear como tema central de la agenda pública la consideración del futuro del empleo en las sociedades humanas.

En términos generales, este proceso de desplazamiento se cumpliría toda vez que un trabajo pueda ser sustituido a través del desarrollo de un algoritmo matemático que pueda manejar la máquina. Si un trabajo puede ser convertido en algoritmo matemático es posible que una máquina lo haga, e incluso mejor que una persona. Para los egresados de las universidades este desplazamiento del trabajo no será lineal. Hay muchos egresados de las universidades que están laborando en trabajos que no parecen ser sustituibles por máquinas inteligentes. Este sería el caso para los trabajos que requieran creatividad, imaginación, toma de decisión en contextos de incertidumbre, etcétera. En el extremo opuesto, los trabajos más sencillos no tendrían posibi-



lidades de ser convertidos en un algoritmo como jardinero, pedicuro, etcétera.

Desde otro punto de vista, el desafío de la ocupación de los egresados universitarios está asociado con cambios en las competencias laborales, ya que se demandan nuevas capacidades competitivas para que las personas se desenvuelvan en el mundo laboral actual. Además, se presenta el problema de que estos egresados deberían haber adquirido los conocimientos disciplinarios científicos y otras capacidades para que puedan desarrollarse en un mundo que desconocemos cómo será, por ejemplo, dentro de cinco años. Esto último sugiere que, en el mundo contemporáneo marcado por el cambio continuo y exponencial, la competencia más relevante para los jóvenes es la de aprender a aprender.

Pero el tema tiene otros rasgos específicos, ya que existen evidencias en muchos países de que hay problemas para que los egresados encuentren ocupación, con independencia de los efectos de la robotización mencionados más arriba. Visto el tema con una visión reduccionista de mercado, se asume que el estado de la ocupación de estos egresados es resultado de relaciones entre oferta y demanda de egresados universitarios en el mercado de trabajo específico. Desde la perspectiva de quienes demandan egresados, representados básicamente por las agencias de trabajo como *Manpower*, esto se traduce en el argumento de que el problema de la empleabilidad de los egresados universitarios es resultado de un desacople en la relación entre la oferta y la demanda en ese mercado.

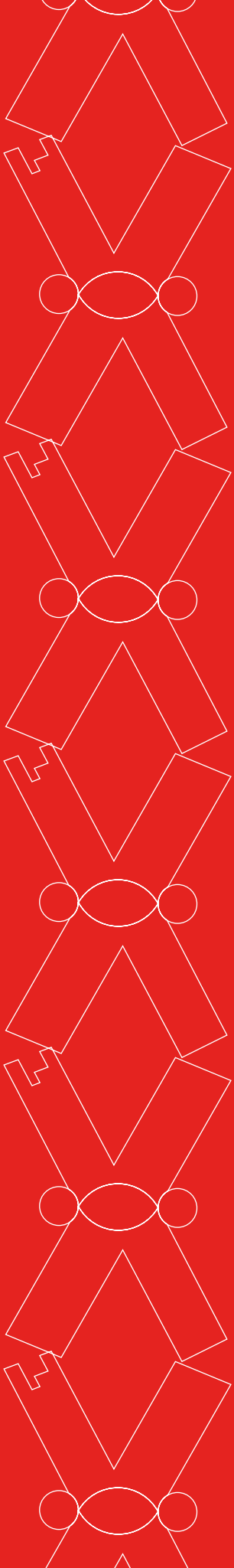
Ello se explicaría por problemas del lado de la oferta, que no egresa profesionistas con las calificaciones que requieren las empresas. Esto significa una oferta con sub-calificación, pero también con sobre-calificación,

tal es el caso de Japón, donde una parte importante de la población no encuentra trabajo por ese motivo. Esto se termina traduciendo en que desde el lado de las empresas se señala que el problema de la empleabilidad de los egresados surge del lado de la oferta porque las universidades no proporcionan programas de formación que generen egresados con las características requeridas en el ámbito económico.

Es esta la hipótesis ortodoxa de oferta y demanda en la ocupación de egresados universitarios, las universidades son vistas como formadoras de fuerza de trabajo calificado para abastecer al mundo productivo. Si hay problemas de empleabilidad es porque las universidades no están fabricando la adecuada fuerza de trabajo, esta es la hipótesis dominante y básicamente la que promueven agencias como *Manpower* y *Accenture*, entre otras. Entonces, dichas agencias de empleo solicitan a las universidades actualizar los programas de estudio para tener los empleados que se necesitan.

Sin embargo, es posible argumentar que esta situación en el empleo de los egresados universitarios no tiene que ver sólo con un fenómeno de la oferta y la demanda, sino que es resultado de un proceso sistémico en la dinámica del ecosistema de educación que mencionaremos más abajo.

Todo lo señalado hasta este momento tiene como propósito contextualizar el desafío de los egresados de las universidades a nivel mundial. Hay algunos factores explicativos para ello. Particularmente el éxito que ha tenido la educación superior en los últimos 50 años en el mundo, como lo muestra, por ejemplo, el crecimiento en el número de personas formadas a nivel superior en América Latina, donde hay países que pueden repor-



tar que 40 por ciento de su población tiene el grado de educación superior.

Dicha situación significa un avance social positivo, en parte explicado porque las políticas públicas han reconocido que la educación superior es un factor de movilidad y también que las poblaciones quieren tener derecho a participar y que demandan opciones como la educación para lograrlo; y, finalmente, el aumento en la población con estudios superiores también tiene que ver con las motivaciones de superación por parte de las personas. De conjunto, estas quieren desarrollar sus conocimientos, y también saben que la educación permite mejorar los ingresos, mayor reconocimiento social y, por lo tanto, busca integrarse en estos canales de formación superior institucional.

Para las universidades esto representa un enorme desafío en cuanto a la manera de atender adecuadamente a esta creciente cantidad de personas que desean realizar educación superior, lo que implica hacerlo en el contexto de los cambios que acabo de mencionar.

Sin embargo, hay que recordar que el mandato social de las universidades públicas es formar ciudadanos cultos y socialmente progresivos. Las universidades no sólo están habilitadas técnicamente para otorgar formación de tercer nivel, sino también deben ser formadoras de gente socialmente integrada que contribuyen a la solidaridad y una vida armónica, etcétera; y que participan en los cambios progresivos de la sociedad, entre los cuales está el adquirir habilidades para el trabajo en uno u otro campo. Tenemos que repensar el problema de la ocupación de nuestros egresados de otra manera, integrando el rol de las universidades y no quedarnos reducidos a fabricar emprendedores, que es la tendencia

dominante. Esta es una posibilidad, pero no es la única y está muy lejos de ser la más importante.

Los egresados universitarios no son sólo resultado del trabajo individual del alumno, ni particular de la universidad. Ellos son fruto de un conjunto de interacciones entre diversos actores que participan en el proceso que se inició cuando el ahora egresado empezó a estudiar el kínder y que luego pasó por varias etapas para terminar cuando egresa de la universidad con un título. Esto significa que lo que pase con el egresado dependerá del sistema con el cual llegue a ser tal egresado y de lo que éste haga en función de lo que estudió y de sus proyectos personales. Se trata de un problema que debe ser visto desde el conjunto del proceso.

A través de un modelo conceptual se puede mostrar que el proceso de formación de educación superior es resultado de la interacción entre un conjunto de actores, cuyas acciones básicas en el ecosistema pueden esquematizarse como se muestra en el Esquema 1.

Los jóvenes, y sus familias, que se incorporarán a un esfuerzo de estudios superiores tendrán que decidir estrategias de estudio y de vida que logren los mejores resultados y minimicen las incertidumbres para lograr el esfuerzo, porque si hacen el esfuerzo y fracasan el costo es elevadísimo.

La educación media superior proporciona la formación necesaria para acceder a la educación superior, para ingresar a las IES, por su parte, las universidades que reciben a estos jóvenes que vienen de la educación preuniversitaria hacen un esfuerzo por formarlos de manera adecuada para sus fines. Luego, los gobiernos generan todas las estructuras, en tanto que la sociedad productiva en su conjunto, y en general la sociedad,

Esquema 1. Ecosistema de educación nacional según sus actores institucionales



Fuente: Elaboración propia.

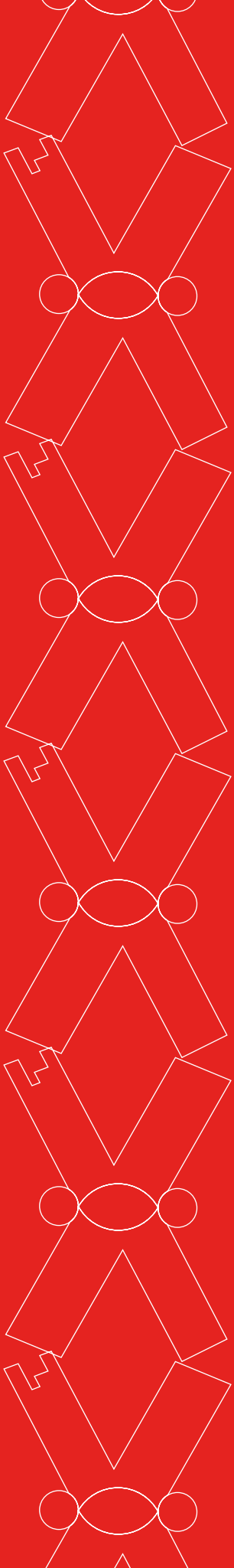
integran de una u otra manera a estos egresados universitarios.

Lo que vaya a pasar con los egresados es interacción de todo lo anterior en un proceso que, como señalamos, comienza a partir de la educación media superior y la decisión de los padres y los jóvenes, y termina con el egresado y su incorporación a la vida social activa, ya sea como empleado o en alguna otra modalidad. Entonces, cada cual tiene un rol en este proceso. La propuesta lógica que se deriva de esto es que el mejor resultado de dicho proceso dependerá de la adecuada coordinación de la educación preuniversitaria, las personas que estudian, las instituciones de educación superior, los actores públicos y privados, además de los gobiernos.

Hay miradas distintas de este proceso por parte de los actores, dependiendo del carácter general con que participen en el proceso educativo. De una parte, están los distintos actores (instituciones de educación preescolar, primaria, media, media superior, superior, gobierno, sistema productivo, sociedad civil), cada uno de los cuales ve su participación como una cosa aislada y desconectada de las otras partes del proceso. Esto indica que en la dinámica hay un problema: la falta de visión del conjunto del proceso por parte de los actores institucionales, y la falta de diálogo entre ellos desde una perspectiva sistémica. Esto significa que cada uno de ellos está tomando decisiones que no fueron pensadas en función de un resultado positivo para el conjunto del proceso.

En contraste, la otra visión del proceso es la del estudiante y su familia. Ellos tienen que decidir cómo y en dónde debe estudiar el joven, lo que significa que deben decidir una estrategia para una trayectoria de vida, incluyendo el hecho de que los jóvenes piensan casarse, tener hijos y desean hacer muchas cosas importantes en la vida. Este conjunto familiar constituye probablemente el único actor que tiene una perspectiva del conjunto del proceso desde su interés particular, pero que en general está poco habilitado para ser parte activa en la gestión de dicho proceso.

Por lo tanto, una buena práctica consistiría en lograr articular la participación de los distintos actores en un juego de "ganar-ganar" para todos y que optimice el resultado del conjunto del proceso, haciendo que estos jóvenes egresarán mejor formados y más habilitados para incorporarse exitosamente al mundo productivo y social en general.



Pasando ahora de las consideraciones generales al caso de los egresados de estudios superiores en México, encontramos que el estudio "El Estado de la Ciencia en México 2015", del Conacyt, señala que entre 2006 y 2013 se incrementó en casi tres millones el número de personas con educación superior en el país. Sin embargo, México todavía está muy lejos de los estándares internacionales, ya que el nivel de egresados en el país representa, según esta base, el 18 por ciento de la población, mientras en los países desarrollados el 40 por ciento de su población tiene estudios superiores.

Considerando los factores de crecimiento de la educación superior, vemos que éste se ha producido básicamente por la expansión de los licenciados, mientras que los egresados de posgrados crecen a rangos muy bajos. La pregunta que surge a partir de esto es ¿qué disciplinas predominan entre estos egresados de licenciatura?, y lo que encontramos es lo ya conocido en toda América Latina. Lo que predomina en forma muy amplia son los egresados en Ciencias Sociales.

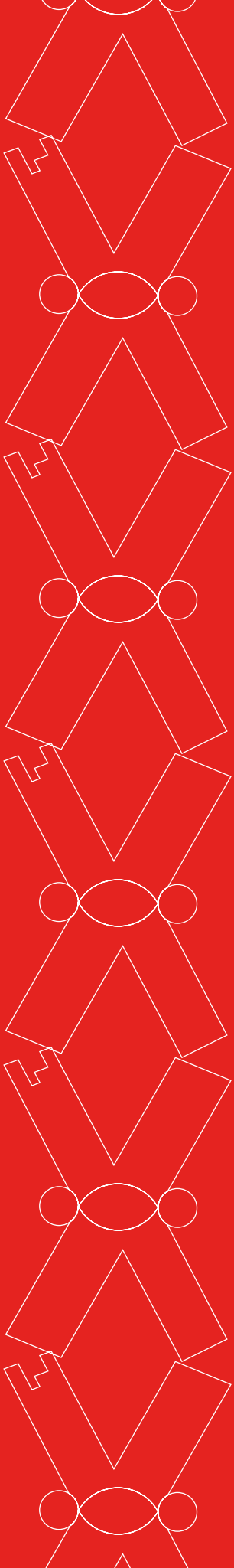
Constatado lo anterior, la base de datos del informe mencionado nos permite saber la situación laboral del conjunto de los egresados en todos los niveles y disciplinas, y encontramos que de ellos, la mitad no están trabajando en los temas de las disciplinas que estudiaron. Desde el punto de vista individual esto significa decir que una persona hizo un esfuerzo importante para realizar estudios superiores con el riesgo de ver frustrado su esfuerzo porque no logra aplicar sus conocimientos en el campo laboral. Y desde el punto de vista del bien público esto significa que la sociedad ha invertido una gran cantidad de recursos, teniendo como resultado la pérdida de la productividad que se espera que la educación le ofrezca a la sociedad. Además del problema que

significa que un importante segmento de los egresados de educación superior no trabaje en la disciplina para la que estudiaron, existen también casi dos millones de egresados de licenciatura desocupados para los cuales no hay políticas de reinserción. Todos estos son esfuerzos perdidos para los fines de la sociedad y de los estudiantes, lo cual es muy preocupante.

Dadas estas condiciones cabe preguntarse ¿por qué una cantidad tan importante de jóvenes se canaliza en estudiar licenciaturas fundamentalmente en ciencias sociales y cómo es posible que la educación superior pueda tener impacto en el desarrollo de un país si la mayoría de la gente se forma en dicha disciplina? Hay algo que no está bien. Desde el punto de un desarrollo armónico y progresivo de la sociedad se esperaría que hubiese más ingenieros, físicos, médicos, etc.

Sin embargo, al analizar las causas de esta elección por parte de los jóvenes y sus familias es posible argumentar que dicha decisión es muy racional. Considerando a los que provienen de sectores con ingresos medios y bajos, que son la mayoría de la población, en general saben que vienen de una mala preparación en la educación preuniversitaria. De acuerdo con la prueba PISA los jóvenes mexicanos tienen mala formación en matemáticas, así como mala comprensión del lenguaje y limitada capacidad de comunicación escrita. En consecuencia, saben que, si buscan ingresar a una licenciatura que demanda conocimiento en matemáticas, con este nivel de conocimiento tendrán resultados deficientes.

No es culpa del alumno, los mexicanos son tan inteligentes como cualquiera, sencillamente el problema es que el sistema preuniversitario es muy malo. Resulta entonces que, los jóvenes y sus familias deciden elegir carreras en donde no sean necesarias las matemáticas.



Una siguiente cuestión que se preguntan los jóvenes y los padres reside en por qué no estudiar una carrera con posibilidades de éxito, como son los casos de las ciencias básicas. Hay quienes afirman que quienes estudian ciencias básicas en México son los hijos de las clases medias porque pueden tener las condiciones necesarias para lograr el éxito. En el caso de los jóvenes de bajos ingresos, PISA estimó que la posibilidad de éxito de quienes quieren estudiar ciencias básicas e ingenierías u otras carreras técnicas muy complejas es sólo del 18 por ciento. Los jóvenes y sus familias desconocen estos datos, pero saben por experiencia que el riesgo de estudiar una ingeniería y no concluirla significa un enorme esfuerzo y grandes posibilidades de fracaso.

El otro gran componente que juega en la elección de los jóvenes para estudiar ciencias sociales en México es el mercado de trabajo. En un país estancado donde no hay crecimiento, ni dinámica de innovación, etcétera, para qué estudiar una ingeniería si la posibilidad de encontrar trabajo en formaciones muy sofisticadas es baja. En cambio, si deciden estudiar licenciaturas en ciencias sociales, saben que de una u otra manera encontrarán trabajos en los que será suficiente con tener el título para ocupar un puesto de jefe de departamento en alguna secretaría de estado, empleo en un despacho como abogados, impartir asesorías como administradores de empresas, o finalmente dictar clases en alguna institución de educación.

Eso quiere decir que la opción de los jóvenes que estudian ciencias sociales es muy racional. El problema no está en los estudiantes, sino en los desequilibrios con que opera el ecosistema de educación superior en el país: déficit en la educación preuniversitaria, falta de

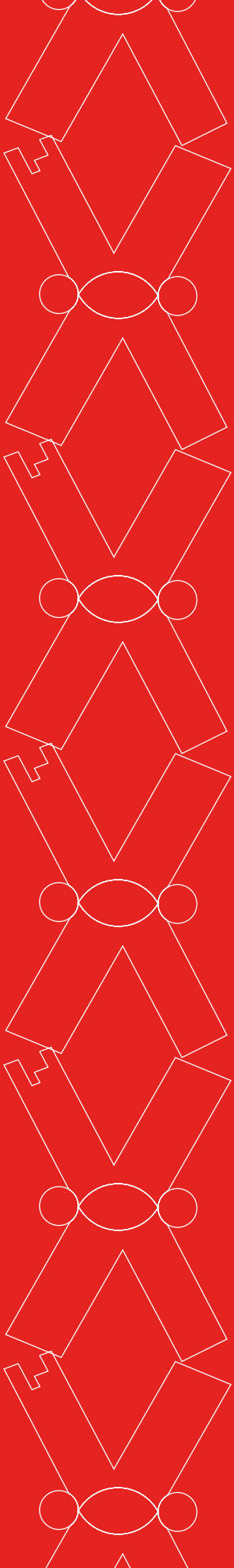
inversión pública adecuada y bajo desarrollo nacional. Todos estos problemas atentan para una solución virtuosa del proceso educativo en México.

Completando este análisis del ecosistema a nivel nacional, revisamos brevemente la situación en los estados de la federación registrados en la base de datos de ANUIES en la que se informa de egresados y titulados en todos los niveles de educación superior, disciplinas y carreras, tanto por institución como por Estado. En la revisión de esta base es posible encontrar, en general, el mismo perfil en los distintos estados e instituciones que la señalada para el conjunto del país, ya que predominan los estudiantes de ciencias sociales, excepto en el Instituto Politécnico Nacional, ya que fue creado para formar técnicos, por lo que es normal que en dicha institución haya menos estudiantes de ciencias sociales.

Esta situación se encuentra tanto en egresados como en titulados. Las desigualdades regionales son otro complemento que llevan a los estudiantes a elegir entre diversas opciones de formación.

Detrás de esta situación, de la educación superior y del empleo de sus egresados, está la economía del país, con un PIB per cápita estancado desde hace varias décadas y una distribución del ingreso muy desigual. Esto implica que si no crece el ingreso per cápita no hay posibilidad de desarrollo económico, y por tanto, hay poca necesidad de educación de calidad.

Por su parte, la productividad del trabajo en México crece mucho menos que en Estados Unidos y que en otros países. Tenemos un país que es poco productivo, salvo en las cadenas globales de valor, donde se aplican tecnologías y procesos de punta. Existe poca inversión en investigación y desarrollo, a pesar de que desde hace



muchos años hay una obligación constitucional de que la inversión en este rubro alcance el uno por ciento del PIB, esto significa que los distintos gobiernos han de-

jado pendiente una deuda social que ha afectado una condición esencial para el desarrollo del país.

Elementos para una agenda estratégica

La conclusión es que hay un equilibrio perverso en el ecosistema de la educación superior en México, ya que ninguna de las partes hace bien lo que debería hacer para que las otras hagan bien lo que tienen que hacer. En ese contexto, tenemos estudiantes que eligen inteligentemente su trayectoria educativa para minimizar el riesgo de fracaso, porque ven las condiciones y se inclinan por donde consideran tienen mayores posibilidades, por lo que se forman como licenciados en ciencias sociales. Esto, a pesar de que dicha elección signifique sacrificar opciones de desarrollo personal y profesional relevantes.

Lo anterior se basa principalmente en que la educación preuniversitaria mantiene muy baja calidad sin que se haya logrado mejorarla, y esto es la condición básica para lograr egresados universitarios con mejor nivel. Con egresados de la formación preuniversitaria con niveles PISA de cuatro o cinco, las universidades no pueden hacer milagros. Las universidades sólo gestionan este desequilibrio. Por su parte, los gobiernos han hecho grandes inversiones, pero no han atendido el fondo de la cuestión, y la sociedad en su conjunto tiene muy poca capacidad de absorción de egresados que tuvieran mejor nivel de formación o con más funcionalidad para el desarrollo económico del país.

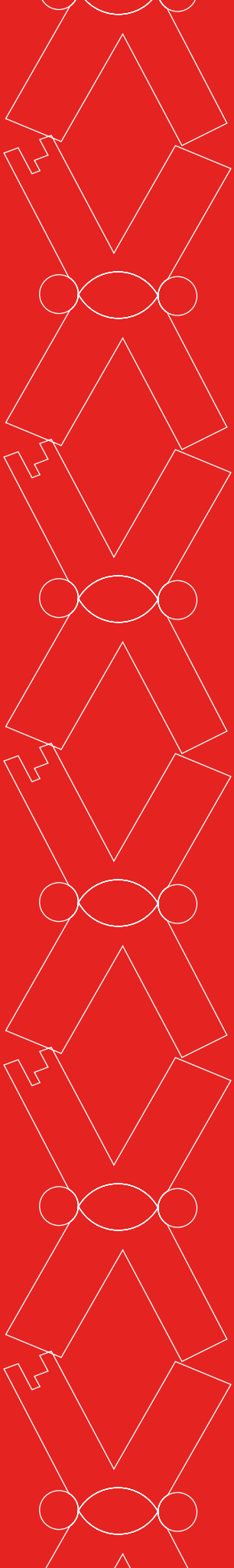
Algunos elementos importantes para la mejoría del ecosistema educativo nacional

La primera cuestión es que la búsqueda de una ruptura de este equilibrio perverso y la construcción de un camino progresivo en la educación superior del país debe ser resultado de una negociación colectiva entre todos los actores del ecosistema, para que en esa lógica se puedan desarrollar las acciones que mejoren el resultado del proceso, que son los egresados y los titulados.

Otro aspecto reside en señalar que el primer problema básico del país es el desarrollo. Es decir, que en un país que no crece, formar alumnos de excelencia

significaría que estamos pagando a los mexicanos el estudio para que se vayan a trabajar a Estados Unidos porque aquí no van a encontrar un trabajo competitivo equivalente. El problema no es que la SEP o las universidades gasten mal el dinero, aunque esto ocurra en muchos casos. El problema es que el país no crece, se encuentra estancado, con grandes cadenas globales, pero con la mitad de su población en pobreza.

Tenemos que mejorar radicalmente la calidad de la educación media superior. Es un tema muy reiterado,



pero no hemos avanzado al respecto. También son necesarias las políticas proactivas en las universidades con relación a los alumnos de nuevo ingreso para asegurar su retención e inserción dinámica en la vida universitaria. Sin embargo, esto tiene muy poco desarrollo en las IES del país. Cada joven decide qué estudiar, ya sea administración, educación, física, ingeniería, etcétera y las universidades asignan cupos en cada carrera y niveles de calificación para que puedan entrar y en eso consiste la participación de las instituciones en el direccionamiento de la demanda de los interesados en realizar estudios superiores. No se llevan a cabo acciones para ayudar a que el estudiante tenga conciencia de la selección de carreras y que procesen su trayectoria formativa

y de vida con relación a una salida exitosa al final del trayecto, con tutoría académica, becas, etcetera.

Es necesario cambiar el sistema de grados académicos en beneficio de grados intermedios con posibilidad de completar formación universitaria plena. Asimismo, es imprescindible que las universidades ofrezcan procesos de aprendizaje de por vida a sus egresados, destacando que un título universitario es el comienzo de un proceso permanente de aprendizaje. De conjunto es preciso gestionar el proceso del estudiante como un ciclo que va desde el nivel preescolar hasta el egreso de la educación superior, usando las nuevas herramientas de la sociedad digital, como por ejemplo, la inteligencia artificial.



Referencias

Polanyi Karl (1975). *La Gran transformación*. México: FCE

Red Universidad-Empresa ALCUE (2018). Seminario Internacional "Opciones y desafíos en México para las Instituciones de Educación Superior ante la Sociedad Digital". Disponible en: <http://seminariosociedaddigital.redue-alcue.org/index.html>, fecha de consulta: julio 23 de 2018.

Estudios de pertinencia de la oferta educativa de la Universidad de Sonora

Benjamín Burgos Flores

Universidad de Sonora

bburgos@guaymas.uson.mx

Karla Mercedes López Montes

Universidad de Sonora

karla.lopez@planeacion.uson.mx

Resumen

El presente trabajo muestra la metodología básica que se utiliza para el estudio de pertinencia de la oferta educativa de la Universidad de Sonora, así como los principales resultados de la edición 2017. El estudio se elabora con base en las encuestas de egresados y empleadores, que en lo general siguen el esquema propuesto por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior; en dicho estudio se incorporaron preguntas con el propósito de medir la sobreeducación, el desfase de conocimientos e indagar sobre la pertinencia de los programas de nivel licenciatura.

Además, se analiza un conjunto de variables que se integran en un índice de pertinencia en el mercado laboral. El índice se diseñó con seis variables de la encuesta de egresados, la tasa de ocupación, el nivel salarial, el tipo de puestos, la coincidencia entre la actividad laboral y la carrera, y además el grado de utilización de los conocimientos adquiridos en la misma. Con este indicador se busca caracterizar con mayor objetividad la situación del mercado y establecer con el resultado conjunto, un orden —de mayor a menor pertinencia— para los programas que se ofertan en la Universidad de Sonora.

Palabras clave

Educación superior, egresados, empleadores, pertinencia, mercado de trabajo

Introducción

En la actualidad existen diferentes esquemas que buscan medir la calidad de los programas educativos de nivel superior. La Universidad de Sonora, consciente de la importancia de dicha tarea, ha buscado consolidar un sistema de información que apoye los mecanismos comunes y que además genere nuevos indicadores que brinden elementos para guiar las decisiones referentes a la creación y actualización de los planes de estudios, así como al tamaño de la matrícula.

A la par de los conceptos que integran la calidad de la educación superior está su pertinencia, que según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1995) “se considera primordialmente en función de su cometido y su puesto en la sociedad, de sus funciones con respecto a la enseñanza, la investigación y los servicios conexos, y de sus nexos con el mundo del trabajo en sentido amplio, con el Estado y la financiación pública y sus interacciones con otros niveles y formas de educación”.

Justo como se indica en dicho documento, la pertinencia es cada vez más necesaria, en un mundo de constante cambio las instituciones deben ajustarse a los nuevos requerimientos de las actividades económicas y sociales que demandan egresados capaces de responder de manera efectiva, de forma que puedan emplearse y ser generadores de empleos.

Con el objetivo de avanzar en el estudio de la pertinencia, en la dimensión que atañe al mercado laboral de profesionistas, se implementó el “Estudio de pertinencia de la oferta educativa de la Universidad de Sonora” que se realiza desde 2011 y se integra con información de las encuestas de egresados y empleadores de exalum-

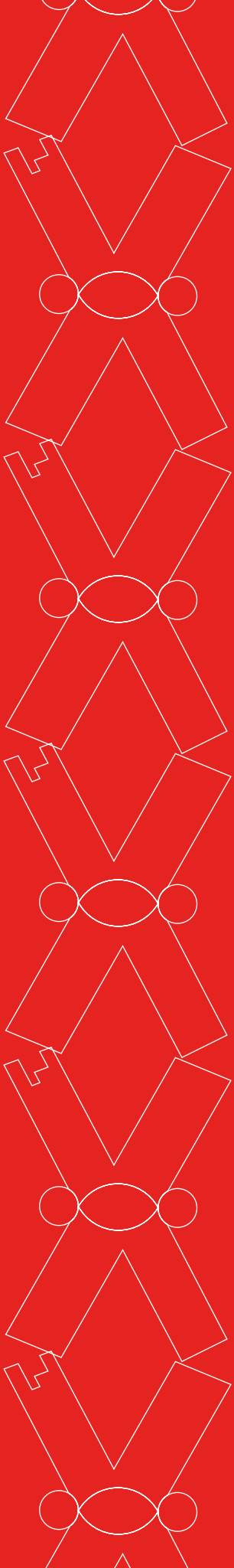
nos de esta institución de educación superior y de una muestra de la sociedad.

El presente trabajo busca describir las principales características metodológicas para la recolección de la información e integración del estudio de pertinencia. Asimismo, muestra los principales resultados de la edición 2017 como forma de definir los conceptos involucrados. Finalmente, se detallan las conclusiones generales y su utilidad en el diseño de oferta educativa.

Para los fines de este estudio se considera que un programa educativo es pertinente cuando existe correspondencia entre la formación y las necesidades de los sectores económicos y sociales de la región. En esta línea, se busca captar en las encuestas aspectos que reflejen la realidad a la que se enfrentan los egresados en sus ámbitos de actuación y su evaluación con respecto a la formación universitaria.

Para la edición 2017 del estudio de pertinencia se utilizó el *Estudio de egresados de la Universidad de Sonora, 2015* (Burgos Flores, López Montes, & García Quijada, 2016). El universo se integró por dos mil 966 egresados de 58 programas, quienes concluyeron su carrera durante 2012. El tamaño de la muestra fue de mil 706 egresados, calculada por programa educativo, siguiendo la metodología del Esquema básico para estudios de egresados en Educación Superior de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 1998).

Como directorio se usa la cédula de egreso registrada por la Dirección de Servicios Escolares de la Institución. Para el operativo de levantamiento se conformó un equipo capacitado y coordinado por la Dirección de Pla-



neación. Las entrevistas se realizaron vía telefónica en su mayoría, se utilizó el correo electrónico y la visita personal cuando así se solicitaba. Se completaron mil 362 cuestionarios, equivalentes a 79.8 por ciento de la muestra.

El cuestionario se basa en el esquema de la ANUIES al que se han añadido preguntas relativas a los temas de pertinencia, sobreeducación y desfase de conocimientos. Dicho cuestionario fue referencia para elaborar el de empleadores, que investiga los requisitos de contratación y contiene preguntas específicas para evaluar al egresado a cargo, la escolaridad necesaria para ocupar el puesto de trabajo, la satisfacción con el desempeño, el grado de coincidencia de los conocimientos con las actividades que realiza y su opinión sobre el programa educativo que cursó.

La encuesta de empleadores incluida en el estudio de pertinencia de 2017 se describe en el documento *El mercado laboral de egresados universitarios desde el punto de vista de los empleadores, 2016* (Burgos Flores, Montañón Molina, & López Montes, 2017). El diseño de la muestra se derivó del estudio de egresados 2015, pues en él se captó el nombre y domicilio de la organización donde laboraban. Con dicha información se localizó a sus empleadores.

Se consideró únicamente a los egresados que se definieron como empleados, dejando de lado a los inde-

pendientes y se definió como empleador a toda persona que tuviera a su cargo la supervisión de las actividades del egresado.

En total mil 205 egresados (88.5 por ciento) se clasificaron como económicamente activos, de ellos mil 052 (87.3 por ciento) estaban ocupados y 982 laboraban bajo la categoría de empleados, grupo que constituyó la población objetivo. En total fueron entrevistados 697 empleadores que evaluaron a 760 egresados.

Un apartado del estudio de opinión de la sociedad constituye la tercera fuente de información. La encuesta considera las cabeceras municipales de Caborca, Cajeme, Hermosillo, Navojoa, Nogales y Santa Ana, localidades del estado de Sonora y en donde están ubicadas las diferentes sedes de la institución. Cabe señalar que se llevaron a cabo entrevistas personales a los residentes de las áreas indicadas.

Se realizó un muestreo polietápico estratificado con base en la cartografía del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para la selección de residentes potenciales. La determinación del tamaño de la muestra es para una proporción, considerando el número de personas que tiene una opinión favorable de los resultados de la institución. El ejercicio realizado en 2016 (López Montes & Burgos Flores, 2017) captó información de 834 habitantes y fue utilizado para la edición 2017 del estudio de pertinencia.

Principales resultados del Estudio de pertinencia de la oferta educativa de la Universidad de Sonora durante 2017

El objetivo de este apartado es proveer un conjunto de variables que ofrezcan información sobre la opinión de egresados y empleadores en torno al concepto de pertinencia. Se trata de información para 49 programas —los que contaban con suficientes registros para egresados y empleadores—.

Para distinguir los programas por campus se incluyen las siguientes siglas: Caborca (C), Hermosillo (H), Navojoa (NV), Nogales (NG) y Santa Ana (S).

a) Pertinencia del perfil de egreso

Con relación al perfil de egreso se les preguntó a egresados y empleadores si éste responde a las necesidades económicas y sociales de la actualidad. A propósito, es importante señalar que en ambos cuestionarios la mayoría de las respuestas se mide en una escala de uno (valor mínimo) a siete (valor máximo), que es apoyada por un diferencial semántico. En este caso, las calificaciones que se ubican entre uno y tres se asocian a una baja pertinencia; al punto medio de la escala (cuatro) se le otorga una mediana pertinencia, y las notas con valores entre cinco y siete componen la categoría considerada como de pertinencia, esta última es la que se presenta en las gráficas.

Casi en todos los programas, más del 80 por ciento de los empleadores calificó con valores de cinco a siete la pertinencia del perfil de los egresados; y a nivel institucional, 94.6 por ciento consideró pertinente el perfil de egreso de la

Gráfica 1. Porcentaje de egresados y empleadores que opinan que el perfil de egreso de la carrera responde a las necesidades económicas y sociales

Contaduría Pública (NV)	100,0%	100,0%
Enseñanza del Inglés (H)	95,8%	100,0%
Contaduría Pública (C)	93,3%	100,0%
Economía (H)	93,3%	88,9%
Ing. Química (H)	92,9%	92,3%
Ing. Industrial y de Sis. (C)	92,9%	77,8%
Ing. Agrónomo (H)	92,3%	100,0%
Negocios y Comercio Ints...	92,0%	100,0%
Derecho (C)	92,0%	100,0%
Contaduría Pública (H)	91,7%	100,0%
Enfermería (H)	91,4%	96,4%
Ciencias de la Computación (H)	90,0%	100,0%
Ing. en Sis. de Información (H)	89,5%	100,0%
Derecho (NV)	89,3%	90,0%
Ing. Industrial y de Sis. (NV)	88,9%	100,0%
Administración (C)	88,9%	100,0%
Cultura Física y Deporte (H)	88,2%	90,0%
Negocios y Comercio Ints. (C)	88,2%	77,8%
Matemáticas (H)	87,5%	100,0%
Sis. Administrativos (S)	86,7%	90,9%
Ciencias Nutricionales (H)	86,1%	92,3%
Medicina (H)	85,7%	100,0%
Ing. Industrial y de Sis. (H)	85,4%	91,2%
Ing. Civil (H)	83,7%	94,1%
Químico Biólogo Clínico (C)	83,3%	85,7%
Ing. Minero (H)	83,3%	80,0%
Administración (H)	82,5%	95,0%
Diseño Gráfico (H)	82,4%	100,0%
Arquitectura (H)	78,1%	95,2%
Negocios y Comercio Ints. (H)	78,0%	97,1%
Biología (H)	77,3%	100,0%
Trabajo Social (H)	76,9%	100,0%
Químico Biólogo Clínico (H)	76,7%	95,2%
Mercadotecnia (C)	75,0%	100,0%
Ciencias de la Comunicación...	74,4%	95,8%
Literaturas Hispánicas (H)	72,2%	91,7%
Mercadotecnia (H)	71,1%	92,3%
Derecho (H)	70,5%	93,5%
Geología (H)	69,6%	90,9%
Historia (H)	69,2%	83,3%
Finanzas (H)	69,0%	95,8%
Lingüística (H)	66,7%	100,0%
Sociología (H)	66,7%	100,0%
Artes Escénicas (H)	66,7%	90,0%
Psicología (H)	64,8%	94,3%
Administración Pública (H)	57,1%	94,7%
Ing. en Tec. Electrónica (H)	56,5%	88,9%
Derecho (NG)	55,6%	90,9%
Informática Administrativa (H)	54,5%	100,0%

■ Egresado ■ Empleador

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de Egresados 2015 y Empleadores 2016 de la Dirección de Planeación de la Universidad de Sonora.

carrera evaluada. En general, es más positiva la opinión de los empleadores que de los egresados, pues 79.3 por ciento refirió que el perfil de egreso de su carrera es pertinente.

b) Pertinencia de las habilidades y conocimientos adquiridos

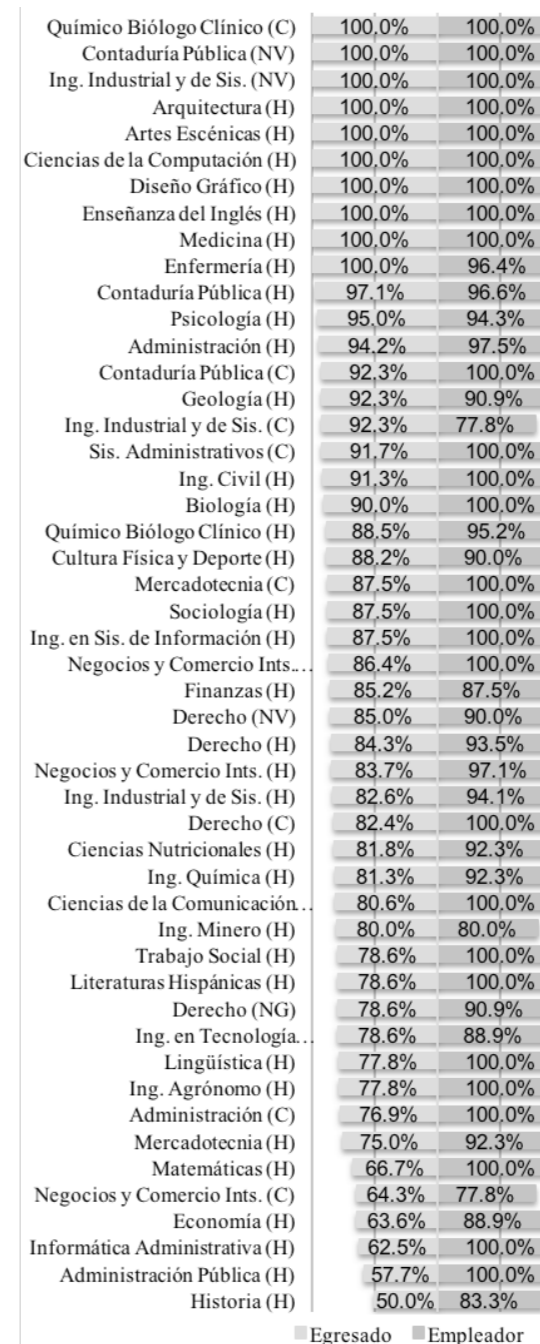
Para captar esta variable se le preguntó al egresado ¿qué tanto ha utilizado los conocimientos y habilidades adquiridos en la carrera, en su empleo actual? Los exalumnos (59.7 por ciento) señalaron que mucho; asimismo, la categoría regular fue la medida con que se identificó 25.6 por ciento; mientras que 11.8 por ciento señaló que usa poco los conocimientos y 1.7 por ciento indicó que nada. Para analizar los resultados por programa, se suman las opciones de mucho y regular utilización, que es el valor que se muestra en la gráfica.

A los jefes inmediatos se les preguntó si los conocimientos y habilidades han sido los adecuados para las necesidades de la organización. A nivel institucional, 95.8 por ciento de los empleadores los evaluaron como muy adecuados. El rango de respuestas es de uno a siete y se apoya en un diferencial semántico que va de “nada adecuados” a “totalmente adecuados”, para la gráfica se consideran las calificaciones de cinco a siete.

c) Interés por la carrera en el mercado laboral

En la idea de indagar sobre aspectos que permitan moldear de manera efectiva la oferta educativa, se preguntó a los jóvenes ¿qué tanto interés existe en el mercado laboral para contratar profesionistas egresados de su carrera? Sus respuestas reflejan la vivencia de quienes tienen

Gráfica 2. Porcentaje de egresados que utiliza en gran medida los conocimientos y habilidades adquiridos en su carrera y porcentaje de empleadores que los considera adecuados



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de Egresados 2015 y Empleadores 2016 de la Dirección de Planeación de la Universidad de Sonora.

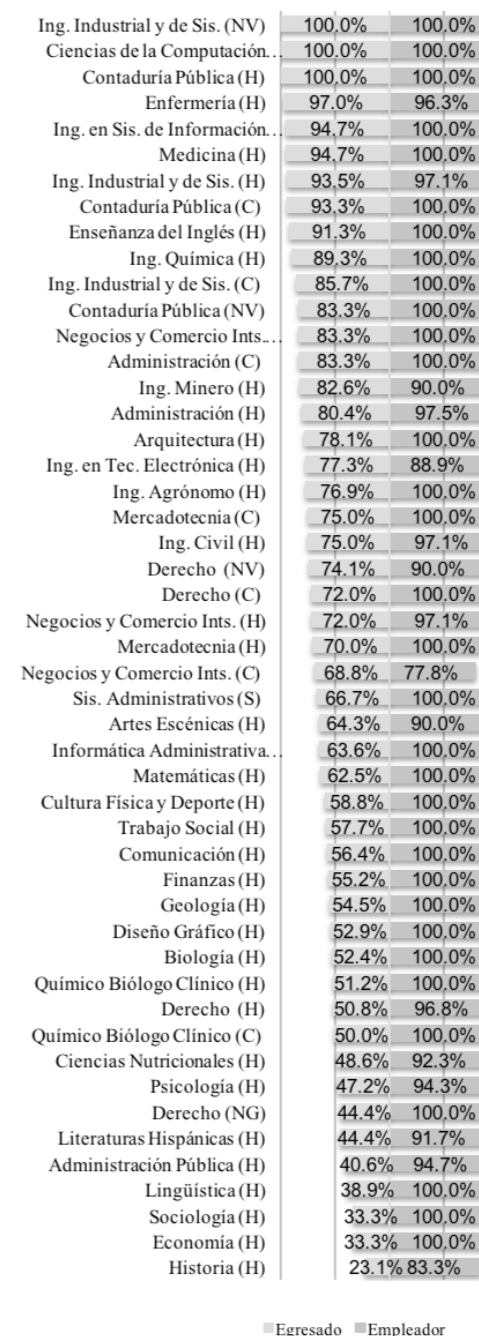
aproximadamente dos años buscando mejorar su posición ocupacional. Del total de encuestados, 65.9 por ciento estiman que existe mucho interés, pues otorgan a tal variable valores de cinco a siete; mientras que, 16.4 por ciento coinciden en que es regular; y 12.2 por ciento considera que el interés de los empleadores por allegarse de personal con su carrera es bajo; en tanto que, tres por ciento lo asume como nulo.

Por otra parte, a los empleadores se les preguntó si de necesitar más personal contratarían a egresados de tal carrera, haciendo referencia al programa educativo del egresado que evaluaba. El valor máximo de la escala que es siete, acompañado del diferencial semántico positivo que indicaba "definitivamente sí", obtuvo una frecuencia de 76.8 por ciento de forma individual y sumando los valores de cinco a siete acumula 97.2 por ciento.

d) Opinión de la sociedad sobre la pertinencia de las carreras

La encuesta de opinión de la sociedad indaga si la población considera adecuadas las diversas carreras ofrecidas por la Universidad de Sonora, ante lo cual 89.2 por ciento respondió afirmativamente. Con la intención de obtener más información al respecto se preguntó ¿cuáles son las carreras más pertinentes o con más futuro? y ¿cuáles considera son las carreras menos pertinentes? En respuesta, los encuestados consideraron que Medicina es la licenciatura con mayor pertinencia por la sociedad, después se encuentran las ingenierías, particularmente Mecatrónica, Minas y Civil. En tercer lugar, está Derecho, que

Gráfica 3
Porcentaje de egresados y empleadores que opina existe interés en el mercado laboral por contratar profesionistas del programa



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de Egresados 2015 y Empleadores 2016 de la Dirección de Planeación de la Universidad de Sonora.

también encabeza la lista de las carreras menos pertinentes al igual que Administración y Contabilidad, que se mencionan tanto en el segmento de alta como de baja pertinencia.

En cuanto a las licenciaturas que son de mayor futuro de acuerdo con la opinión de los empleadores, cobran especial relevancia las ingenierías para 58.5 por ciento de los encuestados; cabe mencionar que, 17.5 por ciento las eligió por su forma genérica. Para nueve por ciento destaca Ingeniería Industrial y Mecatrónica con 8.3 por ciento. Asimismo, 49.5 por ciento de los empleadores consideran muy buenos los programas del

área de ciencias económicas y administrativas. Al respecto, sobresale Administración, 18.8 por ciento, seguido de 12.2 por ciento de Contaduría Pública. Por su parte, 16.8 por ciento de los empleadores eligieron las carreras del área de salud, particularmente Medicina. Existe también un grupo de empleadores, que representan 9.6 por ciento, que proponen como carreras de mayor futuro las enfocadas al desarrollo de tecnologías, así como ocho por ciento que sugiere opciones relativas a la computación, en tanto 2.7 por ciento propone programas educativos orientados al cuidado del medio ambiente.

Índice de pertinencia en el mercado laboral

Como se ha indicado anteriormente, con base en la literatura actual, se puede afirmar que la pertinencia de la educación superior asume diversas aristas, la dimensión laboral es una de las más relevantes. Para analizar la pertinencia de los programas en dicho ámbito se elabora el Índice de pertinencia en el mercado laboral.

El Índice incluye seis variables de la encuesta de egresados y busca caracterizar con mayor objetividad al mercado, además de establecer un orden —de mayor a menor pertinencia— para las carreras que se ofertan en la Universidad. La metodología se basa en el artículo *La situación del mercado laboral de profesionistas* (Burgos Flores & López Montes, 2010).

a) Instrumentación del índice de pertinencia en el mercado laboral

El índice se construye a partir de calcular la proporción de egresados que se encuentra en una situación definida como adecuada en cada una de las seis variables seleccionadas, que se normalizan con base en la proporción del programa que obtuvo el máximo valor y se pondera de manera homogénea cada una de ellas. Por su metodología, es un indicador que va de cero a 100, donde el último dato sería la situación ideal.

En primera instancia, se definen las proporciones que asume cada variable por programa:

1) egresados ocupados respecto al grupo de quienes integran la población económicamente activa; 2) con mayor remuneración, que incluye a quienes ganan más de cinco salarios mínimos; 3) en puestos caracterizados como de tipo profesional; 4) ocupados en puestos que requieren de estudios de licenciatura; 5) egresados cuya carrera tiene alta coincidencia con las actividades laborales (valores 5, 6 y 7); y 6) que utilizan con mucha regularidad los conocimientos y habilidades adquiridos en la Universidad para el desarrollo de sus funciones (mucho o regular). Con dichos datos se construye el Índice de pertinencia en el mercado laboral, cuya ecuación está dada por:

$$IPL_x = \left[\left(\frac{O_x}{O_{max}} + \frac{W_x}{W_{max}} + \frac{P_x}{P_{max}} + \frac{Over_x}{Over_{max}} + \frac{Coin_x}{Coin_{max}} + \frac{Mism_x}{Mism_{max}} \right) * 1/n \right] * 100$$

Donde:

IPL_x = Valor del índice para el programa x

n = Número de variables (6)

O_x = Proporción de egresados ocupados del programa x

W_x = Proporción de egresados ocupados con ingresos superiores a cinco salarios mínimos del programa x

P_x = Proporción de egresados ocupados en puestos que presumiblemente requieren de educación profesional del programa x

$Over_x$ = Proporción de egresados ocupados para los que tener una carrera universitaria fue un requisito del programa x

$Coin_x$ = Proporción de egresados ocupados que su actividad laboral tienen de mediana a total

coincidencia con sus estudios de nivel licenciatura del programa x

$Mism_x$ = Proporción de egresados ocupados que utilizan mucho y regular los conocimientos y habilidades adquiridos en su carrera del programa x

max = Subíndice que hace referencia al programa que obtuvo el máximo valor en la variable correspondiente.

b) Variables

Nivel de empleo. Al momento de la entrevista 88.5 por ciento de los egresados se definió como económicamente activo, es decir, ocupado o desocupado en búsqueda de un empleo. El número de ocupados asciende a mil 052, equivalente a 87.3 por ciento de los egresados activos y la tasa de desocupación es de 12.7 por ciento.

Nivel salarial. En total 944 egresados proporcionaron información sobre sus percepciones. Los resultados indican que devengan un ingreso mensual promedio de 11 mil 536 pesos, con un error estándar de seis mil 663 pesos. Cabe señalar que los datos se agrupan con base en el salario mínimo vigente para 2015. Del total de egresados, 16.4 por ciento se encuentran en el estrato inferior, es decir perciben ingresos menores a tres salarios mínimos; en tanto que, 33.9 por ciento ganan entre tres y cinco; y 39.4 por ciento perciben más de cinco salarios mínimos.

Tipo de puestos. En general, 85.3 por ciento de los egresados mencionaron ocupar algún puesto de carácter profesional, de éstos 25.3 por ciento realiza labores con responsabilidades de carácter

directivo y 60 por ciento lleva a cabo actividades como empleado.

Nivel educativo requerido por el puesto de trabajo. El 79 por ciento afirma que contar con una carrera universitaria fue requisito para ocupar su empleo actual, por lo que el nivel de estudios adquirido es adecuado para las funciones del cargo. El 21 por ciento restante se considera como sobre educado, ya que posee una educación mayor a la solicitada para la plaza a desempeñar.

Nivel de coincidencia entre la actividad laboral y la carrera cursada. Para 78.6 por ciento de los egresados encuestados existe una alta coincidencia con los estudios cursados. En tanto que, 8.9 por ciento atribuye mediana coincidencia; 5.9 refirió baja y para 6.6 resulta nula.

Grado de utilización de los conocimientos. Con relación a esta variable se pregunta ¿qué tanto ha utilizado los conocimientos y habilidades adquiridos en la carrera, en su empleo actual? Las respuestas son mucho, regular, poco o nada. Al respecto, 85.3 por ciento de los egresados afirmaron utilizar mucho y regular lo aprendido durante su trayectoria en la Universidad.

c) Resultado del Índice de pertinencia en el mercado laboral

La carrera de Medicina campus Hermosillo, obtuvo la mejor puntuación en el Índice de pertinencia (94.4), la cual tiene los valores máximos en cinco variables, con excepción de la tasa salarial, ya que sólo 61.5 por ciento de los egresados cuenta con remuneración por arriba de los cinco salarios mínimos; en este sentido, 92.3 por

ciento de los ex alumnos de Geología obtuvieron resultados positivos, ya que refirieron tener ingresos altos, pero con una tasa de ocupación del 72.2 por ciento. Cabe señalar que en condiciones similares se encuentran los ingenieros mineros, quienes se ubican en segunda posición; en tanto que, Ingeniería Química se ubicó en quinto lugar.

La Licenciatura en Arquitectura se colocó en tercera posición con un índice de 89.9, seguida de los programas de Ingeniería Civil, Mecatrónica e Ingeniería Industrial y de Sistemas, todas las anteriores del campus Hermosillo y la última también de Caborca. Aunado a lo anterior, es preciso mencionar que hay programas con excelentes resultados; sin embargo, es bajo el nivel de ingresos, por lo que descienden posiciones, tales son los casos de las licenciaturas en Enseñanza del Inglés, Enfermería, Diseño Gráfico, Música y Física.

En la parte inferior del ordenamiento, con resultados en el índice que van de 64.9 a 50.8 están ocho programas. Las variables que tienen mayor incidencia en su comportamiento a la baja son las remuneraciones, así como el número de ocupados en puestos profesionales o bien, que no utilizan ampliamente los conocimientos en el trabajo. En orden descendente: Administración (Caborca); Informática Administrativa (Hermosillo); Negocios y Comercio Internacionales (Caborca); Químico Biólogo Clínico (Navojoa); Mercadotecnia (Navojoa); Administración Pública (Hermosillo); Trabajo Social (Hermosillo) e Historia (Hermosillo).



Conclusiones

La creación, continuidad y tamaño de la matrícula de los programas educativos se deben abordar desde las preferencias de los jóvenes, las necesidades de la comunidad y las exigencias de un mercado laboral fuertemente influenciado por los procesos de globalización que provocan un acelerado cambio tecnológico y fluctuaciones económicas constantes.

En tal contexto, el análisis de la pertinencia tiene como objetivo revisar y evaluar la oferta educativa de

la Universidad de Sonora a fin de actuar de manera efectiva en su diseño y en el tamaño de la matrícula por programa. En función de los resultados de los estudios se han cerrado programas y se ha mantenido en un nivel mínimo el cupo en aquellos cuya función social es importante, pero que presentan dificultades en el mercado laboral. Asimismo, se han generado nuevas opciones educativas que han sido de visible impacto en la región, sobre todo en el área de salud.



Referencias

- ANUIES. (1998). *Esquema básico para estudios de egresados*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Burgos Flores, B., & López Montes, K. M. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. *Revista de la Educación Superior*, 19-33.
- Burgos Flores, B., López Montes, K. M., & García Quijada, C. C. (2016). *Estudio de egresados de la Universidad de Sonora*. Hermosillo: Universidad de Sonora.
- Burgos Flores, B., & López Montes, K. M. (2017). *Estudio de pertinencia de la oferta educativa de la Universidad de Sonora*. Hermosillo: Universidad de Sonora.
- Burgos Flores, B., Montañón Molina, A. P., & López Montes, K. M. (2017). *El mercado laboral de egresados universitarios desde el punto de vista de los empleadores*. Hermosillo: Universidad de Sonora.
- López Montes, K. M., & Burgos Flores, B. (2017). *Estudio de opinión de la sociedad sobre los resultados de la Universidad de Sonora*. Hermosillo: Universidad de Sonora.
- UNESCO. (1995). *Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo en la Educación Superior*. París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Formación profesional y ocupación laboral: experiencia en la Feria del Empleo UASLP

Experiencia de seguimiento

Gylmar Mariel Cárdenas

Universidad Autónoma de San Luis Potosí
gylmar.mariel@uaslp.edu.mx

Laura Medina García

Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Lmgarcia@uaslp.mx

Resumen

Cada año, egresados de diferentes carreras profesionales se encuentran en la situación de buscar un lugar dentro del ámbito laboral; en ese marco, algunos estudios se han centrado en el análisis de las competencias o habilidades que los alumnos y egresados deben tener con relación a las demandas de las empresas. Sin embargo, consideramos que también son indispensables las acciones que las Instituciones de Educación Superior (IES) realizan para acercar de manera física y directa a estas empresas con los alumnos.

Así, este informe da cuenta de la Feria del Empleo implementada por la Facultad de Ingeniería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), para vincular a los alumnos y egresados con las empresas para que aquellos realicen prácticas profesionales y servicio social, en tanto que los egresados encuentren oportunidades de desarrollo laboral.

La consolidación de la Feria permitió establecer una metodología institucional de trabajo mediante un procedimiento para su aplicación logística; para obtener el resultado del índice de empleabilidad de la Feria, a través del seguimiento a los procesos de selección de las organizaciones con relación a las vacantes ofrecidas; y para conocer las opiniones de los empleadores por medio de la aplicación de encuestas al cierre de los procesos de reclutamiento de cada organización; lo que a su vez permite identificar las áreas de oportunidad en habilidades blandas y duras que se traducen cada año en la organización de cursos y talleres para los alumnos y egresados como resultado de los avances obtenidos y mejoras derivadas del proyecto.

Palabras clave

Egresados, alumnos, empresas, vacantes, empleabilidad

Introducción

El Departamento de Vinculación de la Facultad de Ingeniería de la UASLP, ofrece una bolsa de trabajo dirigida específicamente a alumnos de dicha facultad (adicional a la Institucional). En la implementación de esa actividad se detectó que una de las mayores preocupaciones de los alumnos que cursan los últimos semestres de las diferentes carreras es contar con un espacio en las empresas para realizar sus prácticas profesionales y/o servicio social, además de obtener un trabajo acorde con las capacidades que adquirieron durante su estancia en la Universidad. Los alumnos de la UASLP son preparados para integrarse al ámbito laboral y aplicar los conocimientos que adquirieron; de tal forma que, además de cumplir con el trabajo encomendado en la empresa en la que realicen sus prácticas o se queden a laborar, sean reconocidos como profesionistas preparados y capaces.

De acuerdo con los responsables de las áreas de recursos humanos de distintas empresas, los estudiantes de las diferentes licenciaturas que se imparten en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí son considerados como personas que se encuentran excelentemente preparadas; sin embargo, es importante mencionar que no se ha logrado colocar a la totalidad de alumnos en un trabajo estable en un periodo menor a los seis meses después del egreso. Si bien es cierto que, de acuerdo con los datos proporcionados por el Departamento de Vinculación de la Facultad de Ingeniería de la UASLP, los exalumnos encuentran trabajo antes del primer año de egreso, cabe señalar que se incumple la meta de ser contratados en menos de seis meses. Es por ello que se decidió entrevistar a personal de diferentes empresas para saber cuáles son

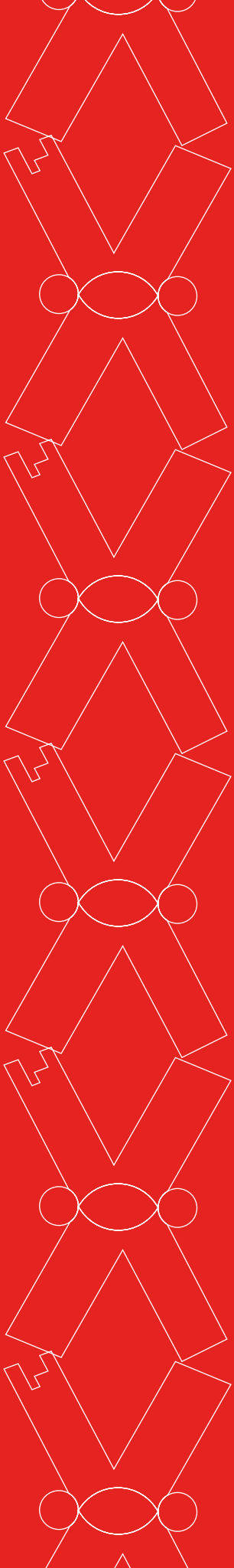
sus necesidades para que los alumnos que egresan en cada semestre de la Facultad tengan una mayor probabilidad de ser contratados en el tiempo objetivo.

A partir del año 2010 se buscó entablar una relación más estrecha y formal con las empresas por medio de convenios con la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, toda vez que, anteriormente se tenía un vínculo informal, es decir la información de los alumnos que estaban por egresar se enviaba al personal de recursos humanos (*empresa/head hunter/particular*) que la solicitaran. Sin embargo, debido a la inseguridad en la región fue necesario tener un mayor control del acceso a la información privada de los exalumnos, por lo cual se decidió establecer convenios con diversas empresas y restringir la información a personal de los departamentos de recursos humanos.

Por otra parte, el proceso que un estudiante de la Facultad de Ingeniería realizaba para conseguir empleo consistía en:

- Buscar a través de sus propios medios los empleos disponibles (periódico / radio / televisión / internet)
- A través de familiares
- Conocidos que laboran en las empresas
- Directamente con la gente de recursos humanos de las empresas

En respuesta a dicha situación, fueron entrevistados alumnos (con y sin empleo) para conocer de qué forma hacían llegar su currículum a manos del departamento de recursos humanos de las empresas. Con la información recopilada de una muestra de 100 personas se llegó a los siguientes resultados: 55 egresados señalaron que



hicieron la entrega de su CV en el área de vigilancia de la empresa, 20 enviaron su currículum a través de amistades, ocho por medio de familiares y solamente 16 mencionaron haberse dirigido directamente al área de Recursos Humanos.

Desarrollo: resultados desde su inicio

La manera en que la información se envíe a personal de recursos humanos de las empresas puede afectar el tiempo que un egresado tardará para ubicarse en alguna empresa de las diferentes zonas industriales. En el año 2012 se optó por realizar la primera Feria del Empleo en la Facultad de Ingeniería, participaron 26 empresas, quienes ofrecieron las vacantes no sólo para alumnos que buscan prácticas profesionales y/o servicio social sino para personal egresado de las diferentes carreras. De igual manera, se les invitó a dar pláticas para que los alumnos de semestres inferiores pudieran conocer la oferta laboral de cada empresa, y de esta manera ofrecer un foro de difusión y opciones laborales a los futuros egresados.

En virtud de los buenos resultados obtenidos de la primera Feria del Empleo, en 2013 se realizó la segunda edición. En esa ocasión participaron otras facultades de la

Revisando esta información se pudo notar que la mayor parte de las personas dejan su currículum en la caseta de vigilancia de las empresas, lo que impide a los egresados o alumnos en busca de prácticas o servicio social saber si la información llegaba a las manos correctas o no.

Universidad Autónoma de San Luis Potosí y no sólo la de Ingeniería. Las empresas invitadas fueron 50, de las que asistieron 41. Durante esta edición se aplicaron encuestas a los diferentes empleadores para conocer las características favorables de los alumnos y egresados de la UASLP, así como sus áreas de oportunidad. Los resultados del análisis permitieron, además, iniciar otros proyectos alternos como desarrollo de habilidades blandas o *soft skills* como parte de las competencias a desarrollar en el estudiante.

Es importante señalar que las ferias son eventos implementados sin costo para organizaciones, alumnos y egresados participantes. La información proporcionada a la UASLP por los participantes es regulada de acuerdo con los lineamientos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información y al procedimiento interno derivado.

Alcance a evento institucional, procedimiento del mecanismo y seguimiento a acciones

La Feria del Empleo de la UASLP fue creciendo rápidamente, de tal forma que para la edición del 2014 adquirió la calidad de evento institucional, toda vez que se incorporaron las 18 facultades que conforman esta institución educativa y el campus Unidad Zona Huasteca, dejando así de ser un programa organizado por el departamento de Ingeniería; en esa tesitura, se incorporaron a la Feria las facultades que no contaban con la experiencia de vincular a sus alumnos con posibles empleadores. Por otra parte, también se ampliaron las opciones laborales y los niveles de contratación que ofrecen las empresas invitadas.

También por primera vez se realizó la transmisión en vivo desde las instalaciones de la Feria a través de Radio Universidad por el 88.5 de FM, la cual alcanza cobertura regional, lo que permitió difundir aportaciones y experiencias tanto de los empleadores como de asistentes en busca de oportunidades laborales. Es importante señalar que los alumnos del campus Unidad Zona Huasteca tuvieron la oportunidad de promoverse en empresas ubicadas a más de 350 kilómetros de su localidad.

Al igual que en los dos primeros años, la intención de acercar a los alumnos y egresados participantes a las empresas permitió que las organizaciones quisieran di-

fundir su oferta laboral. Las empresas participantes este año fueron: GNP Seguros, emprende tu propio negocio; Instituto de las mujeres del Estado de San Luis Potosí: Alternativas del empleo temporal; Mexicanal: La cultura mexicana como materia prima de creatividad; Servicio Nacional de Empleo, Estrategias para la búsqueda de empleo. En esta edición, las empresas participantes solicitaron un espacio dentro del programa del ciclo de conferencias con temas alusivos a la empleabilidad.

La retroalimentación que pueda brindar el sector empresarial en este tipo de eventos es fundamental para el proceso de mejora continua. Es por este motivo que en el transcurso de la Feria por primera vez se aplicaron dos encuestas: la primera se refirió a la satisfacción generada al final del evento y fue aplicada por muestreo a los representantes de las empresas participantes (Tabla 1); la segunda se relacionó con el seguimiento de egresados (Tabla 2) y con ella se buscó conocer la pertinencia de las competencias adquiridas por los exalumnos para su inclusión en el mercado laboral. Los resultados de esta última indicaron que las principales áreas de oportunidad que tienen los egresados es el aprendizaje de algún idioma, adquirir habilidades de comunicación y tener disposición para el trabajo en equipo.

Tabla 1. Ejemplo de resultados de Encuestas de Satisfacción del evento aplicada a representantes de empresas por cada edición realizada

Rubro	Pregunta	Nivel de satisfacción				
		Excelente	Buena	Regular	Malo	Total
Infraestructura	¿Las instalaciones fueron las adecuadas?	11	14	2	2	29
	¿La ubicación en donde se desarrolló el evento es conveniente?	8	16	2	3	29
	¿La distribución de los espacios fue la adecuada?	10	15	3	1	29
	Total	29	45	7	6	87
Servicio	¿La comunicación del evento fue realizada con tiempo?	19	10	0	0	29
	¿Recibió la atención necesaria por los organizadores?	15	12	1	1	29
	¿Las bebidas y la comida que se ofrecieron fueron las adecuadas?	5	4	2	1	12
	Total	39	26	3	2	70
Producto	¿Este tipo de eventos promueve el vínculo empresa-Universidad?	28	1	0	0	29
	¿Considera pertinente la fecha en la que se llevó a cabo el evento?	19	10	0	0	29
	¿El objetivo que busca su empresa se cumple?	16	11	1	1	29
	Total	63	22	1	1	87
Egresados	¿En su empresa laboran egresados de la UASLP?			Si	No	Total
				26	3	29

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Ejemplo de resultados de Encuestas de Pertinencia de las competencias aplicada a representantes de empresas participantes

Competencias	Nulo	Necesita Mejorar	Aceptable	Buena	Excelente
Conocimientos generales de la disciplina		8%	15%	17%	60%
Capacidad de liderazgo		20%	13%	45%	22%
Razonamientos lógico y analítico		9 %	35%	21%	35%
Con sus habilidades para tomar decisiones		10%	30%	20%	40%
Con sus habilidades para encontrar soluciones	5%	5%	25%	10%	55%
Con su habilidad para trabajar en equipo	5%	35%	40%	10%	10%
Habilidad de los manejos de tecnologías y comunicación	10%	30%	45%	10%	5%
Habilidad de redacción		20%	20%	60%	
Habilidad para asumir responsabilidades		30%	50%	5%	15%
Habilidad para relaciones públicas		15%	40%	25%	20%
Disposición para aprender			5%	40%	55%
Conocimiento en lenguas extranjeras	10%	45%	5%	30%	10%
Puntualidad y formalidad	3%	15%	44%	8%	30%

Fuente: Elaboración propia.

Es importante señalar que en la Feria del Empleo 2015 las 50 empresas que aceptaron la invitación ofertaron 500 plazas en vacantes de medio tiempo, tiempo completo y prácticas profesionales. Los tipos de empresas que presentaron propuestas laborales fueron: industrial, franquicias, consultorías, de servicios, bolsa de trabajo de cámaras empresariales, despachos administrativos y contables. En la edición del año 2015 se contó con la participación de: Corporativo Valeo: Valeo *Challenge* 2016 y *RPG Consulting: Competencias de un profesionista*.

Por otra parte, en 2016 se continuó con la búsqueda de innovaciones, y a fin de dar respuesta a la creciente oferta-demanda de empleo a los diferentes sectores, la Feria, en su carácter institucional, implementó tres modalidades de sedes para cubrir las diferentes vacantes: prácticas profesionales, servicio social y egresados, además extendió la duración del evento a tres días.

En ese año, el evento se realizó en tres sedes: en la Facultad de Contaduría y Administración, en la Zona

Universitaria Poniente (ambas en la capital del Estado), y en la Coordinación Académica Región Altiplano (municipio de Matehuala), el número aproximado de asistentes ascendió a tres mil personas, entre alumnos y egresados, a quienes las 57 empresas participantes ofrecieron 750 vacantes.

Para la Edición 2017 se contó con la participación de la totalidad de las 21 entidades (incluyendo por primera vez a las carreras y empresas del área de la salud), lo que permitió la participación de las 100 carreras que ofrece la UASLP. El evento se realizó en cinco campus, incluyendo dos en los municipios de Ciudad Valles y Matehuala, además de los de la capital. En esta edición se extendió la invitación a empresas de otros estados cercanos a los campus de la zona huasteca, como Tamaulipas y Nuevo León. Específicamente se invitó a empresas del área automotriz en auge instaladas o por instalarse en esos estados.

Resultados e implementación de mejoras

Tabla 3. Indicadores por Año

Año	Número de empresas participantes	Vacantes ofertadas	% Plazas cubiertas
2012	26	125	65
2013	41	143	52
2014	45	400	49
2015	50	500	51
2016	57	750	68
2017	142	1452	En proceso

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados generados en la evolución de este tipo de evento han permitido:

- La transición de un evento local de una sola entidad académica a las ediciones institucionales con la inclusión de todas las facultades y la participación de un mayor número de alumnos y egresado.

- Que el número de vacantes se haya incrementado no sólo cuantitativamente, sino en diversidad de giro y oferta de tipos de vacantes laborales, ya que actualmente se ofrecen desde empleos temporales para alumnos de los primeros semestres en actividades de franquicias comerciales internacionales, hasta vacantes de servicio social, prácticas.
- Profesionales, empleo permanente y jornadas de conferencias de autoempleo y emprendedurismo.
- Que sea el evento de este tipo con el mayor ofrecimiento de carreras y áreas del conocimiento de la entidad.

- La implementación de encuestas de seguimiento a empleadores, pertinencia de las competencias, satisfacción de egresados y requerimientos de educación continua, de las empresas cubriendo así además del evento principal, el cumplimiento a estrategias solicitadas por el Programa Institucional de Desarrollo de la UASLP 2013-2023.
- La difusión de oferta laboral entre las empresas del Catálogo de servicios y educación continua institucional.
- Asimismo, es una oportunidad para que las empresas difundan proyectos especiales entre alumnos y egresados.

Procedimiento y mecanismo

Con la experiencia de las primeras ediciones, con la ampliación de la cobertura regional de ofrecimiento de vacantes, así como con el aumento en la participación de empresas, alumnos y egresados, se hizo necesaria la presentación de un Procedimiento Institucional de Logística y Seguimiento al Proyecto, mismo que señala los siguientes mecanismos de acción:

1. Presentación de antecedentes y resultados de empleabilidad de la edición anterior
2. Presentación de proyecto actual: alcance y cobertura
3. Logística de organización
 - Fechas
 - Sedes

- Integración y actualización de directorio institucional
 - Invitación a organizaciones
 - Página de registro e información de participantes
 - Planos de ubicación de las sedes
 - Apoyos logísticos de personal de las Entidades
 - Programa complementario de conferencias
 - Ceremonia de inauguración
4. Facilidades para reclutadores
 - Alimentos y bebidas (Box lunch y servicio de cafetería)
 - Amenidades técnicas
 - Pabellones con equipo y mobiliario
 - Señalética diversa

- Estacionamientos especiales
 - Apoyo de prestadores de servicio social
 - Protección civil y seguridad universitaria
5. Difusión Institucional
- Promocional Institucional para redes sociales
 - Actualización de directorios de egresados
 - Difusión con alumnos
 - Promocional en Radio
 - Lonas
 - Ruedas de prensa y participación en programas de radio y TV

6. Encuestas de opinión

- Satisfacción del evento
- Empleadores
- Educación continua
- Egresados

7. Presupuesto

8. Seguimiento a cobertura de vacantes y resultados de índice de empleabilidad del evento con las empresas

Experiencia de Seguimiento y mejoras

Un programa de inserción laboral no tendría un objetivo definido sin un seguimiento de las acciones de colocación de los alumnos y egresados. En este sentido, la División de Vinculación Universitaria, responsable del evento institucional en la actualidad, define el seguimiento luego de una semana de haber concluido el evento. El seguimiento se realiza a partir de los datos de las empresas participantes (información proporcionada por cada organización al momento de su inscripción), misma que se encuentra almacenada en la página electrónica de la Feria. Con el número y tipo de vacantes

difundidas en la Feria y mediante un formato de encuesta se realiza la solicitud de información del proceso de selección de candidatos, así como la petición de motivos por los que fueron o no seleccionados los alumnos y egresados de la UASLP. Con esa información se genera un reporte institucional presentado a las Dependencias de Educación Superior (DES) para la retroalimentación de sus programas y se organizan talleres, cursos o eventos con la intención de subsanar las debilidades en las habilidades blandas o duras señaladas por los empleadores en cada edición.

Conclusiones

La realización de eventos de reclutamiento presencial como ferias de empleo permiten ampliar vínculos con el sector productivo como una estrategia para facilitar la interacción de los estudiantes y egresados con los principales empleadores de la región.

Entre las ventajas adicionales se cuentan:

- La interacción directa candidato-empresa, que permite la seguridad y confiabilidad en el control de la información de carácter personal
- En beneficio de la institución, la aplicación de este tipo de programas permite cumplir con otros lineamientos establecidos en documentos estratégicos que evidencien el grado de liderazgo, identidad y presencia social, tales como procesos de levantamiento de encuestas de satisfacción, pertinencia y calidad en el servicio, etc.
- La inserción de conferencias, pláticas y talleres en el programa, facilita a los alumnos y egresados tener

un amplio panorama de temas vigentes en empleabilidad y desarrollo de habilidades.

- La oportunidad de generar proyectos de desarrollo adicionales derivados de la presencia de representantes del sector productivo en las instalaciones universitarias.

El método para mejorar y aumentar la oferta de trabajo dirigida a egresados y alumnos es ampliar la cartera de empresas con las que se tiene una vinculación mediante convenios de colaboración que aseguren beneficios colaterales como el desarrollo de proyectos y consultorías que puedan ser realizados por el personal académico de la institución, así como la promoción, mediante visitas guiadas, de la infraestructura de laboratorios y equipo a disposición de la investigación básica y aplicada para las organizaciones.

Desde la batalla se conoce el camino al éxito.

Agrupación de las Competencias Genéricas desde la perspectiva de los Egresados BUAP y su efecto sobre la inserción laboral

Ignacio Alfredo Hernández Saldaña

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

ignacio.hernandez@correo.buap.mx

Juan Carlos Flores Chacón

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

juan.flores@correo.buap.mx

Martha Patricia León Arenas

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

patricia.leon@correo.buap.mx

Resumen

Los egresados, como los que enfrentan la batalla por insertarse al mundo laboral, son una de las principales fuentes de información que permiten a una Institución de Educación Superior (IES) saber cuál es el nivel de eficacia y el impacto de la formación que les ha brindado, además de señalar si cubren las necesidades y exigencias de la sociedad y el empleador. En la actualidad, en un contexto altamente dinámico y complejo, en el que se busca que los colaboradores de las organizaciones estén capacitados, el desarrollo de las competencias es una meta por alcanzar de las IES. A través de esfuerzos internacionales se han identificado —y tipificado— las denominadas competencias genéricas que, junto con las específicas para las distintas profesiones, se han convertido en el eje guía de la formación universitaria, así como en elementos diferenciadores que mejoren la inserción de los egresados en el mercado laboral.

En este estudio, que deriva del análisis de una base de datos de egresados de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), a través de un Análisis

Factorial con método de extracción de componentes principales, buscamos identificar las dimensiones latentes en ese perfil genérico —específicamente las que forma parte del desempeño integral de un individuo—, que se representa en la propuesta de 19 competencias genéricas medidas a través del instrumento ProFlex —derivación del proyecto *Tuning*—, habiéndose logrado identificar los componentes que caracterizan al egresado de la BUAP, y que eventualmente, parecen determinar su inserción y trayectoria laboral. Al agregar un factor de segmentación como es el de la empleabilidad y contrastarlo con el desarrollo de estas competencias genéricas, se identifican elementos que parecen sugerir la existencia de un desarrollo diferenciado de estas competencias genéricas, entre las poblaciones de egresados que cuentan o no con un empleo. Lo anterior deriva en la necesidad de analizar si podrán ser estos elementos genéricos, los diferenciadores más acertados para fortalecer en los egresados su desarrollo, empoderamiento y la mejora de sus oportunidades.

Palabras clave

Egresados, competencias genéricas, percepción, BUAP

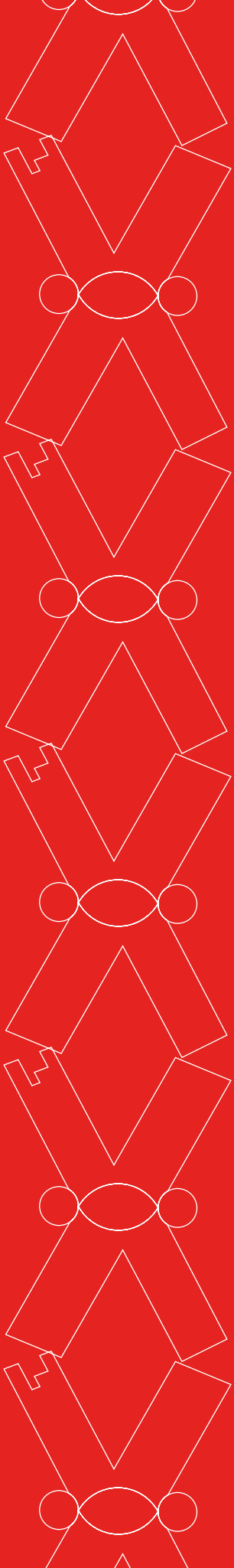
Introducción

Los estudios de seguimiento de egresados permiten mantener una estrecha vinculación con los egresados de las instituciones de educación superior, identificar desde una percepción propia la formación recibida hasta su inserción laboral, considerando las habilidades y capacidades que puedan tener, desarrollar y aplicar en el mercado de trabajo, a su vez impulsar las mejoras en beneficio de los planes de estudio. Es importante mencionar que este tipo de estudios son una herramienta que proporciona información valiosa con relación al proceso de inserción laboral del egresado, incluyendo aspectos pertinentes a partir de cuestiones personales, sociales, económicos y, sobre todo, de su trayectoria laboral.

En la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), desde el año 2004 se cuenta con un Programa Institucional de Seguimiento a Egresados y contacto con empleadores (PISE), existe también una sistematización en la recolección de información, se generan indicadores y reportes de resultados, además se identifican los impactos producidos por los egresados en su quehacer laboral, para ello se considera a los más de 70 programas educativos vigentes de nivel superior y los más de 90 programas de posgrado (Hernández, Flores y León, 2017).

Para el caso de la BUAP se han establecido tres instrumentos con el objetivo de recolectar la información, el primero inicia a partir de la propuesta de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), el segundo es implementado por el proyecto ProFlex del que somos institución socia participante, y el tercer instrumento responde a los referentes del nuevo modelo académico educativo nombrado Modelo Universitario Minerva (MUM), mismo que incluye variables alineadas al desarrollo de habilidades del pensamiento complejo, habilidades para la investigación, la responsabilidad social y variables relacionadas con la retención y éxito escolar (Hernández, Flores y León, 2017).

Actualmente, el concepto de competencia trasciende en el mundo de la educación y la formación profesional. Mulder, Weigel y Collings (2008) señalan que la competencia según sus posiciones deriva del latín *competens* que era concebido como el ser capaz y fue permitido por la ley/regulación, y en la forma de *competentia*, entendido como la capacidad y la permisión. En tiempos del siglo XVI el concepto fue reconocido en idioma inglés, francés y holandés; utilizando las palabras *competence* y *competency* en la Europa occidental. Al mismo tiempo se refieren con claridad al concepto a partir de un antecedente amplio, y reafirman que la profesiona-



lidad competente y la suficiente capacidad es favorable para el desempeño de ciertas actividades. Los autores señalados refieren otro significado de la competencia, indicando que es la capacidad para aplicar el conocimiento, utilizando las habilidades, las actitudes que se encuentran integradas en la formación profesional del individuo (Mulder, Weigel y Collings, 2008).

Moreno y Vázquez (2015) en su libro titulado *Las Competencias: Su comprensión y alcance en algunas disciplinas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*, hacen una revisión minuciosa respecto de las distintas percepciones conceptuales e identifican dos criterios que la conforman; por una parte, los conocimientos lo que implica el *saber*, las habilidades que significan el *saber hacer*, y las actitudes que son *el saber ser*, combinados los tres, pasa a la segunda parte que consiste en resolver alguna tarea o un problema que se le presente al individuo.

De manera complementaria, en el marco del Proyecto *Tuning*, las competencias son el resultado de lo adquirido y desarrollado por el estudiante durante el proceso de aprendizaje, siendo así que, los resultados de aprendizaje derivan de la estructura de lo que el estudiante debe conocer, comprender y tener la capacidad de aplicar al final de su aprendizaje; más aún, dichas competencias son una combinación de los conocimientos, comprensión, habilidades y capacidades con el objetivo de ser consideradas en los programas educativos (González y Wagenaar, 2006).

Al desarrollar un estudio de seguimiento de egresados y considerar los preceptos anteriores, trataremos de vincular las competencias de los egresados para enfrentarse al mercado de trabajo e identificar el impacto que tienen al obtenerlas y desarrollarlas durante su

trayecto laboral. Para este caso tomamos la información del proyecto ProFlex, del cual sobresalen las competencias genéricas a analizar, agrupadas de acuerdo con el proyecto *Tuning*.

Algunas aportaciones de este proyecto son consideradas para el análisis del desarrollo de las competencias genéricas o habilidades transferibles, con el propósito de formar a estudiantes para la vida como profesionales y como ciudadanos, además, en este mismo proceso de análisis se identifica qué competencias son relevantes en las distintas áreas del conocimiento y en el contexto educativo a nivel internacional.

El documento clasifica las competencias en genéricas y específicas en cada área a través del desarrollo de los conocimientos y habilidades; resultado de lo anterior cada programa educativo debe conducir a la obtención de un título profesional incluyendo las competencias genéricas. Cabe señalar que *Tuning* determina tres tipos de competencias genéricas: las Instrumentales, las Interpersonales y las Sistémicas (González y Wagenaar, 2006), mismas que se desarrollan de la siguiente manera:

1. Competencias instrumentales: se trata de las habilidades cognitivas, es decir la capacidad para percibir y comprender, solucionar problemas y establecer la crítica de alguna situación, considerando las capacidades metódicas, la capacidad para el manejo de la Tecnología de la Información y la habilidad lingüística fomentando la comunicación oral y escrita.
2. Competencias interpersonales: comprenden la capacidad de interactuar con el entorno social, la implementación de la crítica, y el trabajo en equipo además de ser colaborativo en el trabajo.

3. Competencias sistémicas: se encuentran entrelazadas y vinculadas con las anteriores, son la combinación de un todo y previo a esto es preciso adquirir las competencias instrumentales e interpersonales.

Es importante indicar que, de acuerdo con las precisiones referidas en el proyecto *Tuning*, las capacidades que se mencionan a continuación se pueden adecuar bajo la siguiente clasificación:

Tabla 1. Tipología de Competencias *Tuning*

Competencias instrumentales	Competencias interpersonales	Competencias sistémicas
Capacidad para redactar informes o documentos	Capacidad para movilizar las capacidades de otros	Capacidad para detectar nuevas oportunidades
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	Capacidad para hacer valer tu autoridad	Capacidad para trabajar bajo presión
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	Capacidad para trabajar en equipo	Capacidad para negociar de forma eficaz
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	Capacidad para coordinar actividades
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	Capacidad para hacerte entender	
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	
Dominio de tu área o disciplina		
Pensamiento analítico		
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva		

Fuente: Elaboración propia a partir del instrumento de seguimiento a egresados BUAP.

Desarrollo

Una vez identificada la interacción de estas capacidades, las cuales fueron medidas con el instrumento Proflex, ha sido posible recabar la información de 21 mil 561 egresados de las diferentes áreas de conocimiento que son impartidas en la BUAP. Con el objetivo de valorar los niveles de logro percibidos sobre estas 19 competencias, los egresados responden en una escala de 1 a 5. Estas valoraciones permiten la realización de análisis cuantitativos por medio de distintas estrategias estadísticas con las que se confirme o prediga algún fenómeno que se presente (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En esta investigación se busca conocer cómo los egresados conceptualizan estas 19 variables y si son congruentes con el modelo inicial propuesto en el que se desglosan tres distintos tipos de competencias genéricas.

Para el cumplimiento del propósito anterior, se utiliza un análisis factorial, toda vez que permite identificar variables latentes de un conjunto de variables observadas o medidas a través de un instrumento; por ejemplo, inteligencia, nivel de ansiedad y capital cultural (Zamora, Monroy y Chávez, 2009). En este caso, con dicho análisis se identificará cómo el egresado conceptualiza las competencias genéricas propuestas a través del método de componentes principales (ACP), el cual mide las correlaciones existentes acorde a la matriz determinando la correlación entre los factores y las variables que los componen, al tiempo que este método crea la saturación por factor considerando la solución más sencilla en la cual se explique la mayor cantidad de varianza que la investigación permita.

Como primer paso se desarrolla el ACP de las competencias con relación a la percepción de todos los egresados sin ninguna distinción, lo que arroja que este modelo

explica 48 por ciento de la varianza y se organiza en dos componentes: el primero agrupa nueve variables y el segundo 10, como se muestra en la Tabla 2.

Se observa que la percepción de los egresados no presenta la misma organización teóricamente propuesta y se identifica cómo la mayoría de las capacidades sistémicas e interpersonales saturan el primer componente; por lo que se puede decir que, de manera estadística, los egresados distinguen a este componente como la integración de las habilidades de gestión y la diferenciación del segundo componente en el que se identifican gran parte de las habilidades instrumentales así como algunas interpersonales; dicho componente se conforma por capacidades fuertemente desarrolladas en los programas de estudio y forman parte de las características esenciales que los profesionistas deben tener. En cambio, las habilidades del primer componente son capacidades relacionadas con un desarrollo que, la mayoría de las veces se debe a la personalidad o al contexto que el individuo enfrenta.

Por lo tanto, al identificar los egresados esta diferenciación de la concepción de las competencias, se introducirá una variable de segmentación que, en este caso es si se encuentran trabajando o no, para analizar si existiera alguna concepción distinta de los exalumnos a partir de su contacto con la actividad laboral, de manera que ésta pudiera afectar su consideración sobre las competencias.

De esta manera se puede distinguir si existe algún cambio en la percepción del nivel de competencias que tienen los egresados al desagregarlos. Como se observa, la concepción general del tipo de competencias es la misma al ser sólo dos componentes que se identifican de manera estadística y que se conforman con igual

Tabla 2. Matriz de Componentes Rotados

ITEM	Propuesta Original	Componente	
		1	2
Capacidad para coordinar actividades	Sistémicas	0.735	
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	Interpersonales	0.698	
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	Instrumental	0.685	
Capacidad para trabajar en equipo	Interpersonales	0.682	
Capacidad para hacer valer tu autoridad	Interpersonales	0.670	
Capacidad para negociar de forma eficaz	Sistémicas	0.620	
Capacidad para hacerte entender	Interpersonales	0.608	
Capacidad para trabajar bajo presión	Sistémicas	0.586	
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	Sistémicas	0.481	
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	Instrumental		0.699
Pensamiento analítico	Instrumental		0.625
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	Instrumental		0.599
Capacidad para redactar informes o documentos	Instrumental		0.595
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	Instrumental		0.585
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	Interpersonales		0.568
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	Instrumental	0.510	0.558
Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	Interpersonales	0.459	0.535
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	Instrumental	0.452	0.507
Dominio de tu área o disciplina	Instrumental		0.504

Método de extracción: análisis de componentes principales.
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.
a. La rotación ha convergido en tres iteraciones.

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis a la base de datos de encuestas del Programa Institucional de Seguimiento a Egresados BUAP.

número de capacidades, con la misma distribución de cuatro competencias sistémicas, cuatro interpersonales y una instrumental, en el primer componente, y ocho instrumentales y dos interpersonales en el segundo.

En el comparativo anterior se observa que no existe una diferenciación en la concepción general de las competencias por los egresados, ya sea por que trabajen o no; sin embargo, es posible distinguir que en cada dimensión el comportamiento es distinto al momento de ponderar, es decir, al ordenar las variables y su aportación en la explicación del componente. Por su parte, es posible señalar que en las tablas 3 y 4 las dos primeras capacidades son las mismas (coordinar actividades y movilizar las capacidades de otros); aunque en el caso de la tercera capacidad de los egresados con trabajo es usar el tiempo de forma efectiva y en el caso de los exalumnos que no trabajan es trabajar en equipo. Dicha distinción en el orden permite mencionar que existe una diferenciación a nivel de capacidad en cada variable que, aunque no genera la creación de un componente más, sí distingue entre los egresados una valoración diferente de las variables.

Con el propósito de identificar estas diferencias entre las variables, se realizó una prueba de Análisis de Varianza (ANOVA), ya que permite la comparación de distintas poblaciones que han sido sometidas a diferentes ambientes o factores, de los cuales se ha tenido control o no, es una herramienta utilizada en los laboratorios y la industria (Borqué y Marotto, 2004). Dicha prueba ha sido útil para identificar las diferencias estadísticamente significativas entre los grupos o poblaciones en las que se ha realizado alguna intervención o bien, que no comparten las mismas características.

Tabla 3. Matriz de Componentes Rotados Egresados con trabajo

ITEM	Propuesta Original	Componente	
		1	2
Capacidad para coordinar actividades	Sistémicas	0.731	
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	Interpersonales	0.694	
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	Instrumental	0.681	
Capacidad para hacer valer tu autoridad	Interpersonales	0.667	
Capacidad para trabajar en equipo	Interpersonales	0.664	
Capacidad para hacerte entender	Interpersonales	0.619	
Capacidad para negociar de forma eficaz	Sistémicas	0.616	
Capacidad para trabajar bajo presión	Sistémicas	0.579	
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	Sistémicas	0.466	
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	Instrumental		0.700
Capacidad para redactar informes o documentos	Instrumental		0.619
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	Instrumental		0.597
Pensamiento analítico	Instrumental		0.596
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	Interpersonales		0.569
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	Instrumental	0.497	0.566
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	Instrumental		0.565
Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	Interpersonales	0.442	0.549
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	Instrumental	0.451	0.502
Dominio de tu área o disciplina	Instrumental		0.455

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

La rotación ha convergido en tres iteraciones.

Egresados que SI trabajan

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis a la base de datos de encuestas del Programa Institucional de Seguimiento a Egresados BUAP.

Tabla 4. Matriz de Componentes Rotados Egresados sin trabajo

ITEM	Propuesta Original	Componente	
		1	2
Capacidad para coordinar actividades	Sistémicas	0.737	
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	Interpersonales	0.706	
Capacidad para trabajar en equipo	Interpersonales	0.702	
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	Instrumental	0.690	
Capacidad para hacer valer tu autoridad	Interpersonales	0.678	
Capacidad para negociar de forma eficaz	Sistémicas	0.622	
Capacidad para hacerte entender	Interpersonales	0.600	0.406
Capacidad para trabajar bajo presión	Sistémicas	0.585	
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	Sistémicas	0.490	
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	Instrumental		0.700
Pensamiento analítico	Instrumental		0.660
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	Instrumental		0.632
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	Instrumental		0.574
Capacidad para redactar informes o documentos	Instrumental		0.564
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	Interpersonales		0.563
Dominio de tu área o disciplina	Instrumental		0.554
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	Instrumental	0.520	0.550
Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	Interpersonales	0.477	0.518
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	Instrumental	0.464	0.505

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

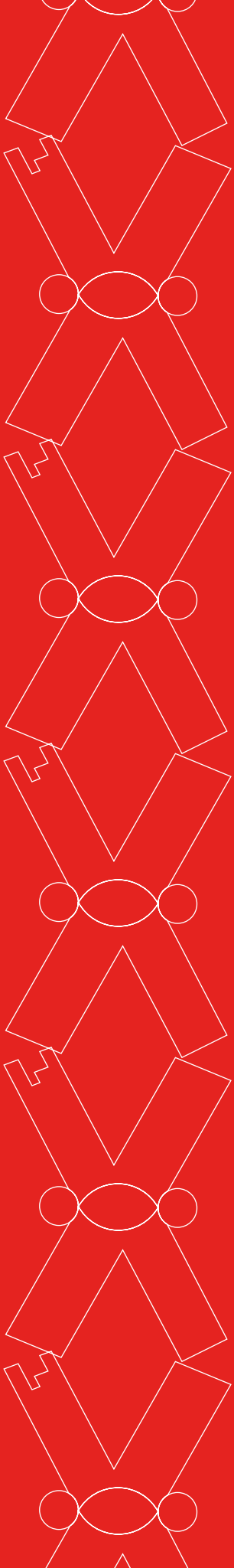
a. La rotación ha convergido en tres iteraciones.

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis a la base de datos de encuestas del Programa Institucional de Seguimiento a Egresados BUAP.

Tabla 5. Prueba de Homogeneidad de Varianzas

	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Dominio de tu área o disciplina	28.982	1	21350	0.000
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	3.635	1	21347	0.057
Pensamiento analítico	8.787	1	21350	0.003
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5.462	1	21348	0.019
Capacidad para negociar de forma eficaz	22.302	1	21348	0.000
Capacidad para trabajar bajo presión	19.278	1	21349	0.000
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	86.721	1	14013	0.000
Capacidad para coordinar actividades	0.114	1	21345	0.736
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	1.058	1	21349	0.304
Capacidad para trabajar en equipo	3.002	1	21347	0.083
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	5.267	1	21349	0.022
Capacidad para hacerte entender	0.164	1	21346	0.686
Capacidad para hacer valer tu autoridad	0.035	1	21347	0.852
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	0.546	1	21347	0.460
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	0.454	1	21344	0.500
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	4.982	1	21343	0.026
Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	20.024	1	21342	0.000
Capacidad para redactar informes o documentos	4.348	1	21349	0.037
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	39.093	1	21348	0.000

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis a la base de datos de encuestas del Programa Institucional de Seguimiento a Egresados BUAP.



Es importante señalar que para llevar a cabo este análisis es necesario que los grupos sean homogéneos, debido al tamaño de las poblaciones; sin embargo, la composición en cuanto al número de los grupos no es igual, motivo por el cual se ha realizado una prueba de homogeneidad de varianzas como se observa en la Tabla 5. De esta forma, se identifica que sólo ocho capacidades cumplen con la característica de homogeneidad lo que permite la generalización de los resultados obtenidos por la ANOVA; es por ello que sólo se realizan los comparativos de medias de estas variables, ya que arrojan diferencias significativas en su valoración con un nivel de confianza del 95 por ciento.

Una vez realizado al análisis de varianza, se identificó que existen ocho capacidades con diferencias significativas en su desempeño, mismas que los egresados

Conclusiones

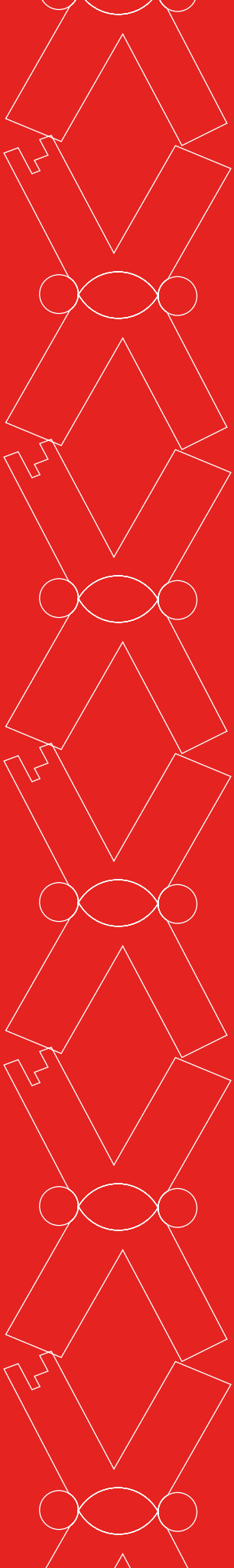
Enfatizamos que la capacidad para aplicar el conocimiento utilizando las habilidades y las actitudes que se encuentran integradas en la formación profesional del individuo es la definición propuesta para competencias, por Mulder, Weigel y Collings (2008), que el propósito de los programas de seguimiento de egresados busca reconocer el impacto y su trayectoria laboral. En ese marco, este estudio ha logrado identificar cuál es la percepción de las competencias genéricas de los egresados de la BUAP. Al respecto, los exalumnos organizan dichas competencias en dos componentes: en el primero se identifican las competencias relacionadas con los aspectos de la gestión, los cuales son resultado de

que se encuentran laborando valoran por arriba de la valoración que hacen los egresados que no trabajan, de éstas se detectan tres instrumentales (capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, utilizar herramientas informáticas y encontrar nuevas ideas y soluciones), tres interpersonales (capacidad para trabajar en equipo, hacerte entender y hacer valer tu autoridad) y una sistémica (capacidad para coordinar actividades).

Capacidades como el manejo de múltiples disciplinas, la capacidad de coordinar actividades, el uso efectivo del tiempo, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, hacer valer su autoridad, manejar herramientas informáticas y su capacidad de innovación para dar soluciones, son acordes a la organización de los componentes estadísticos de los egresados; mientras que cinco corresponden al primer componente y tres al segundo.

la interacción del sujeto en espacios laborales, ya que muestran ser actividades sistemáticas de integración de distintas capacidades o de interacción interpersonal, además del desarrollo del trabajo colaborativo y la comunicación asertiva; ambas se alcanzan de manera práctica y con una interacción humana constante. El segundo componente está integrado por diversas características instrumentales que se encuentran visiblemente establecidas en los programas de estudio.

Es importante destacar que la percepción de los egresados no se ve modificada, toda vez que se encuentra la misma distinción de las competencias, es decir, los egresados con empleo y los que no laboran conceptuali-



zan las competencias de la misma manera construyendo agrupaciones semejantes de las competencias, lo que muestra una congruencia de las habilidades desarrolladas que no se ve modificada debido a que se encuentren laborando o no; sin embargo, la organización de las mismas capacidades es distinta entre los egresados de los distintos grupos, por lo que es posible señalar que consideran las competencias de manera general; asimismo, la prioridad es distinta en los casos de las variables analizadas, a excepción de la capacidad para coordinar actividades y la de movilizar las capacidades de otros. Cabe señalar que éstas últimas son las características más representativas del primer componente; en tanto que, del segundo destaca el manejo de una segunda lengua oral y escrita.

En los casos de las demás capacidades existen diferencias significativas en la forma en que los egresados las valoran. Por señalar un ejemplo, los exalumnos que trabajan valoran dichas capacidades mejor que aquellos que carecen de un empleo. Al respecto, es posible afirmar que las siete capacidades que difieren significativamente son vitales para explicar que los egresados han tenido éxito para encontrar un trabajo en comparación con sus compañeros, ya que han desarrollado la

capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, utilizar herramientas informáticas, encontrar nuevas ideas y soluciones, trabajar en equipo, hacerse entender, hacer valer su autoridad y para coordinar actividades, por lo que se convierten en mejores candidatos para las empresas.

Una siguiente explicación reside en que las competencias de gestión se han desarrollado de forma sobresaliente en los egresados con empleo debido a su contacto con la vida laboral, a diferencia de los exalumnos que carecen de empleo, ya que no han desarrollado al mismo nivel esas habilidades y no han logrado ampliar el contexto de aplicación de sus habilidades y conocimientos.

En conclusión, los egresados de la BUAP tienen claro cuáles son las competencias que el mundo profesional exige y hacia donde deben enfocar sus esfuerzos si buscan triunfar en el ámbito laboral. Por su parte, la institución tiene la tarea de diseñar e implementar estrategias de apoyo para desarrollar en los estudiantes de manera integral estas capacidades que, de acuerdo con la percepción de los egresados, son necesarias para el desarrollo laboral.

Referencias

- Borqué, Ricard. y Maroto, Alicia. (2004) "El Análisis de la Varianza (ANOVA)". En *Técnicas de Laboratorio*, Núm. 294, p. 1-6. Cataluña: Universitat Rovira i Virgili. Fecha de consulta 10 de enero de 2018. Disponible en: <https://docplayer.es/146472-El-analisis-de-la-varianza-anova-1-comparacion-de-multiples-poblaciones.html>
- González, J. y Wagenaar, R. (2006) (Coord.) Tuning Educational Structures in Europe. *Informe Final. Fase II. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia*. Bilbao: Universidad de Deusto. Fecha de consulta: 10 de enero de 2018. Disponible en: <http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/tuning/tuning04.pdf>
- Hernández Saldaña, Ignacio, Flores Chacón, Juan y León Arenas, Martha Patricia (2017). "Soft skills vs. Hard skills. Los énfasis de los empleadores en los criterios para la selección y reclutamiento de personal". En *Estudiantes, egresados e itinerarios laborales: experiencias y retos nacionales e internacionales* (p. 1-17). México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Hernández, Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos y Baptista Lucio Pilar (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill
- Moreno, Rosano María Patricia y Vázquez Calderón Lilia Silvia (2015). *Las competencias: su comprensión y alcance en algunas disciplinas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*. México: Ediciones Gernika S.A.
- Mulder, Martin, Weigel Tanja y Collings Kate (2008). "El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: un análisis crítico". En: *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, (12) p. 1-25. España: Universidad de Granada. Fecha de consulta: 11 de enero de 2018. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56712875007>
- Zamora, Muñoz Salvador, Monroy, Cazorla Lucía y Chávez Álvarez César (2009). *Análisis factorial: una técnica para evaluar la dimensionalidad de las pruebas*. México: Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C.

Mercado laboral y capacitación profesional de los educadores físicos en el Estado de Sonora

Jesús Enrique Mungarro Matus

Escuela Normal de Educación Física Prof. Emilio Miramontes Nájera

enrique.mungarro@gmail.com

Resumen

El objetivo de este estudio es explorar las variables que intervienen en la inserción de los educadores físicos al mercado de la actividad física y deportiva de la capital sonorense, así como la percepción de estos actores educativos sobre los procesos de capacitación y su impacto en el desarrollo profesional. Se utilizó el enfoque de métodos mixtos a través de un diseño concurrente, los datos cuantitativos se obtuvieron a través de

cuestionarios para recabar los datos cualitativos se utilizaron entrevistas con sujetos clave. Los resultados revelan una reconfiguración del espacio laboral tradicional de la profesión (educación física escolar), para transitar hacia campos emergentes (ejercicio para el ocio), además se identificó carencia en la capacitación específica para la disciplina.

Palabras clave

Mercado laboral, educación física, deporte, salud

Introducción

Desde hace algunas décadas la práctica de actividades físicas y deportivas con fines higiénicos, estéticos, lúdicos o de ocio se han universalizado en algunos grupos humanos. De hecho, la práctica sistemática de ejercicio físico es un rasgo cultural que distingue a las sociedades avanzadas (Dunning, 2003). Principalmente en los países europeos y asiáticos estas actividades forman parte esencial en la vida de la gente. Es tanta la importancia que confieren algunas sociedades a la ejercitación, que procuran la asistencia técnica de un profesional. El escenario es distinto en los países de América Latina y el Caribe (excepto Cuba). Particularmente en México, la actividad física apenas comienza a ocupar un lugar entre los hábitos de la población —principalmente en los grupos más favorecidos económicamente—, quienes requieren de manera frecuente de un profesional que atienda sus necesidades de activación.

Según el Observatorio Europeo del Empleo y Deporte (EOSE, 2014) en el periodo comprendido entre 1990 y 1998 en Europa se observó un incremento en el empleo deportivo que fluctuó en 57 por ciento. En España el incremento y la tasa ocupacional llegaron, en la última década, a 100 y 89 por ciento, respectivamente (a dos años de concluir la carrera). Otros datos mencionan que existe un millón de puestos de trabajo en actividades físico-deportivas como ocupación principal; que creció el empleo a tiempo parcial; y que hubo un desarrollo del sector comercial asociado a la actividad deportiva.

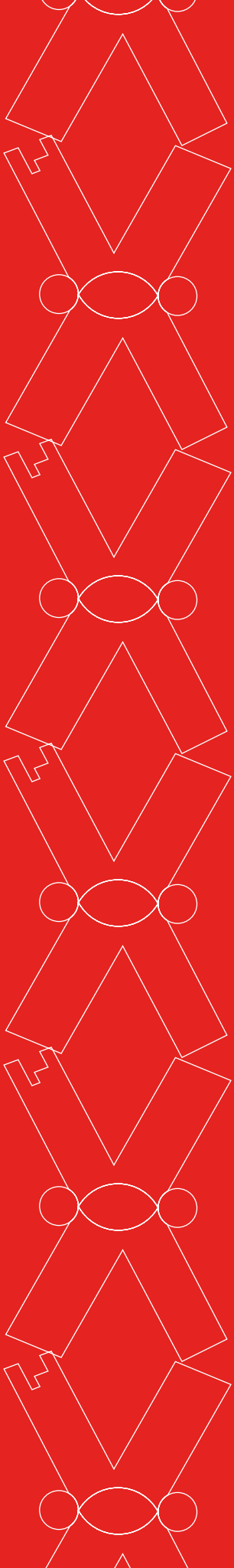
En México, tanto el gobierno federal como diversas entidades federativas presentan de manera frecuente datos estadísticos sobre la cantidad de instalaciones deportivas que existen: sin embargo, no se tienen datos

sobre la cantidad de personas dedicadas a trabajar como profesionales de la educación física y el deporte. En la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2016, se pueden observar datos relacionados con las personas que ejercen carreras relacionadas con el área de educación o salud: pero, no se identifica a quienes trabajan en la actividad física y deportes (STPS, 2016).

No obstante la carencia de estos datos, en los últimos años se ha observado preocupación por parte del sector salud para sensibilizar a la población respecto de la necesidad de que realice actividad física y desarrolle un estilo de vida saludable, lo cual sugiere un incremento en el número de profesionales dedicados a impartir actividad física a la población.

Por ejemplo, en noviembre del 2016 la Secretaría de Salud declaró una alerta epidemiológica provocada por enfermedades no transmisibles: Obesidad, diabetes, cardiopatías, etcétera (Milenio, 2016). De acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (Ensanut, 2012) “Desde el 2012, el sobrepeso combinado con obesidad en adultos aumentó de 63.8 por ciento en 2000 a 71.3 por ciento en 2012...” (SSA 2016, p. 22a). Este problema afecta también a la población infantil: en el grupo de niños de cinco a 11 años, durante el periodo de 2012 a 2015, la obesidad aumentó 3.5 puntos porcentuales, pasó de 14.6 a 18.1 por ciento, de acuerdo con la Ensanut 2012 (SSA, 2016, p. 22b). Ante tal escenario, el gobierno mexicano informó que ha gastado más de 362 mil 859.82 millones de pesos anuales en atención a la obesidad y enfermedades asociadas.

Debido a la prevalencia de enfermedades crónico-degenerativas entre la población del país, no es for-



tuito que las carreras profesionales para el cuidado y mantenimiento de la salud se haya incrementado en los últimos años. En el Estado de Sonora, sólo existía la Licenciatura en Educación Física impartida por la Escuela Normal de Educación Física (ENEF) desde 1982, aunque en las últimas dos décadas se evidencia una diversificación de carreras afines, por ejemplo la Licenciatura en Entrenamiento Deportivo que imparte la Universidad Estatal de Sonora (UES); la Licenciatura en Ciencias del Ejercicio Físico que se dicta en el Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) y la Licenciatura en Cultura Física que ofrece la Universidad de Sonora (USON).

Casi a la par con la expansión de las citadas carreras, se presentó una paulatina inversión en instalaciones deportivas públicas y privadas en la entidad (gimnasios, albercas, pistas de atletismo, velódromos, parques para actividades al aire libre, etc.) En los municipios con mayor desarrollo se evidencia una variada y creciente práctica de actividades masivas, como son las carreras pedestres; ciclismo de ruta y de montaña; rodadas ciclistas con fines recreativos; y otras actividades físicas como yoga, zumba, *cross-fit*, tai chi, etcétera, las cuales, al ser actividades atractivas y de bajo costo, aglutinan a gran cantidad de personas de diferentes edades y extractos sociales. Aunque incrementó el número de espacios deportivos escolares, más de 40 por ciento de las escuelas de educación básica aún no tienen áreas para practicar alguna actividad física, además de que se carece de docentes calificados para laborar en este rubro.

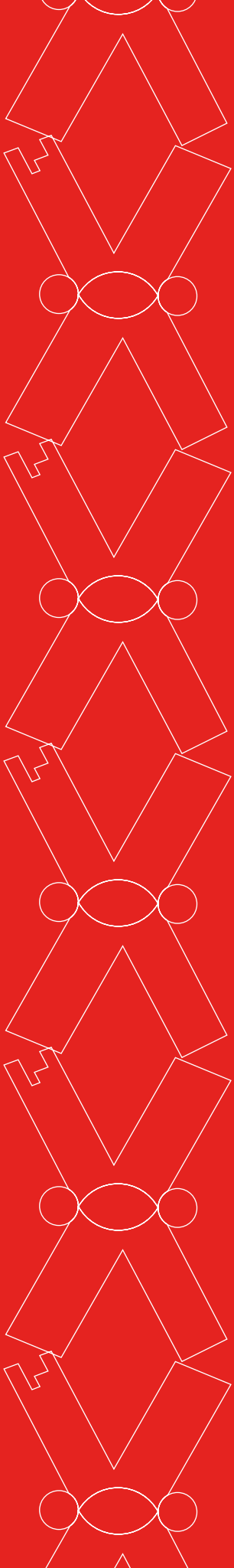
Es probable que, en las actividades deportivas impartidas en el sistema escolar como en aquellas desarrolladas en clubes deportivos privados y en las actividades masivas, participen como instructores personas

con formación profesional distinta al área disciplinar. Por ello, es importante preguntar: ¿Quiénes son y qué tipo de formación académica tienen los encargados de promover e impartir actividades físico-deportivas a la población?

De acuerdo con Casterad (2011), esta situación también se observa en Europa, donde personas con formación diversa y en algunos casos “difusa”, se encargan de realizar este tipo de tareas, afectando de manera considerable la calidad del servicio. También Carratalá, *et. al.* (2004), mencionan la importancia del binomio formación inicial y capacitación específica para ser un profesional cualificado. De igual manera, en la “Carta Internacional de la Actividad Física, la Educación Física y el Deporte” publicada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, se hace un llamamiento para que la formación de los profesionales del área sea de calidad, evitando la precariedad de la práctica (UNESCO, 2013).

Como se puede evidenciar, por tratarse de un asunto de salud pública y de educación, la realización de estas actividades requiere de la intervención y supervisión de especialistas en educación física y deportes, regulados por el estado. En el contexto nacional y estatal se carece de datos que permitan conocer las características del profesional que trabaja en este campo. Para atender este vacío de información se decidió realizar un estudio a nivel estatal, en esta primera fase se contempla únicamente a los profesores adscritos a algunas supervisiones de educación física del municipio de Hermosillo, Sonora.

En este texto intentaremos dar respuesta a preguntas tales como ¿quiénes son los profesionales de la



educación física y deportes que laboran en Hermosillo, Sonora?, ¿cuál es el campo laboral y los nichos de trabajo emergentes que absorben a los profesionales de la educación física y deportes en este municipio?, ¿qué percepción tienen los profesionales de la educación física y deportes sobre los procesos de capacitación que se imparten en su disciplina y el impacto que tienen en su desempeño profesional?

En este estudio también se describirán las variables sociodemográficas y la escolaridad que tienen los profesionales de la educación física y deportes que laboran en Hermosillo, Sonora. Asimismo, se indaga acerca de cuáles son los nichos del campo laboral que atiende mayoritariamente el segmento profesional estudiado, así como las áreas emergentes que identifican en su profesión. Por último, se explora la percepción de los educadores físicos sobre los procesos de capacitación y su impacto en el campo laboral.

Uno de los supuestos de este artículo reside en que el mercado laboral de los educadores físicos se ha reconfigurado, pasando de los nichos profesionales tradicionales para migrar hacia mercados emergentes, en los cuáles el agente educativo no se ha actualizado.

Se trata de una investigación exploratoria, desarrollada bajo el enfoque mixto (Creswell, 2003), para lo cual se utilizó un diseño de tipo concurrente, recabando datos cuantitativos y cualitativos de manera paralela. El estudio es descriptivo y el alcance transversal. La muestra utilizada es de tipo administrativa, los participantes son profesores adscritos a las Supervisiones de Educación Física del Subsistema estatal XXI, XXII y XXIII, ubicadas en Hermosillo, Sonora. El criterio de inclusión utilizado fue la elección de profesores en servicio con más de un año de antigüedad en la plaza. El criterio de exclusión

los profesores con antigüedad menor a un año en el servicio docente.

El levantamiento de datos cuantitativos se realizó en el periodo comprendido de octubre a diciembre del 2016, se utilizó un procedimiento combinado, aplicando cuestionarios de manera presencial durante las reuniones de las supervisiones (RES), por correo electrónico y por vía telefónica a los participantes identificados que no se encontraron de manera presencial en las citadas reuniones. Los datos cualitativos de participantes clave se obtuvieron por medio de entrevistas estructuradas, para lo cual se acudió a los centros de trabajo de los profesores con la finalidad de obtener información que permitiera ampliar la comprensión del sujeto de estudio.

Instrumentos: el cuestionario consta de 20 preguntas de tipo categórico, dividido en tres apartados: el primero indaga las variables sociodemográficas; el segundo el campo laboral en el que se inserta el participante; el tercer apartado explora expectativas de capacitación y la percepción sobre el desarrollo disciplinar de la educación física en la entidad. El instrumento fue sometido a validación por expertos para identificar la consistencia interna entre sus elementos, posteriormente fue depurado y ajustado. Para el caso de la entrevista se utilizó una guía de tópicos con la finalidad de explorar la percepción de los participantes sobre rubros complementarios al cuestionario.

Para el procesamiento de los datos cuantitativos se utilizó el *software* SPSS, Versión 20; mediante los procedimientos usuales de estadística descriptiva se obtuvieron frecuencias y porcentajes, además de que se cruzaron algunas variables. Para el tratamiento y reducción de datos cualitativos se utilizó el análisis categórico (Knobel & Lankshear, 2001), con el cual las categorías emergen

previamente, durante y después del trayecto, es decir, "leyendo en diversas ocasiones lo dicho". Posteriormente ambos datos (cuantitativos y cualitativos) fueron

Resultados y discusión

En el estudio tomaron parte un total de 54 profesores de Educación Física, los cuales laboran en las supervisiones de las zonas escolares XX, XXI y XXVI de Hermosillo, Sonora. De los resultados se obtuvo que 77 por ciento de los participantes fueron hombres y 33 por ciento mujeres; la edad promedio de los encuestados fue de 36 años con un mínimo de 21 y un máximo de 43 años. De lo que se concluye que en esta profesión el sexo masculino mantiene su hegemonía de mayor acceso a la carrera; sin embargo, se observa un paulatino crecimiento en la preferencia de las mujeres para desarrollarse en esta profesión, cuestión que puede estar asociada al incremento y diversificación de actividades físicas en el segmento femenino de la población. Los datos coinciden en cierta medida con la tendencia observada en otros países con mayor grado de desarrollo en esta área, en donde las mujeres ocupan una parte importante en este mercado laboral.

El nivel educativo en el cual se encuentran insertados los participantes se divide de la siguiente manera: 33 por ciento laboran en el nivel preescolar; 57 por ciento en primaria; tres por ciento en secundaria; y seis por ciento en educación especial. Sobre el tipo de contratación que tienen: 77 por ciento Base; 18 por ciento Interino; tres por ciento horas sueltas; tres por ciento no sabe o no contestó. El tipo de sostenimiento de la institución en la cual laboran: 98 por ciento se encuentra adscrito

triangulados con aportes teóricos y con los argumentos del investigador.

a una institución pública; y dos por ciento a una institución privada.

Respecto a las funciones que desempeñan en su institución, se obtuvo que 77 por ciento son profesores de Educación Física frente a grupo; siete por ciento fungen como Asesor Técnico Pedagógico; siete por ciento como Supervisor; y seis por ciento no contestó. Los participantes manifestaron desarrollar otro tipo de funciones en contra-turno, de ellos 25 por ciento se desempeñan como entrenadores deportivos en instituciones educativas privadas; 15 por ciento prestan sus servicios como entrenadores en ligas deportivas; 15 por ciento se auto-emplean en actividades asociadas a la actividad física para el ocio (entrenadores personales, masajistas, *coaching* de vida, etc.); 10 por ciento laboran como promotores en la Comisión del Deporte de Sonora (Codeson); siete por ciento trabajan como promotores en el Instituto del Deporte de Hermosillo (IDH); el 28 por ciento restante no reportó ocupación extra.

El combinar dos empleos, el primero como educador físico y el segundo como masoterapeuta, me ha brindado mayores oportunidades económicas, aparte de poder autoemplearme.

Diego, Profesor de Educación Física, primaria.

El pensar que al egresar de la licenciatura en educación física se podría abrir nuevas opciones de trabajo nunca lo tuve en mente; sin embargo, hoy puedo incursionar en el mundo del fitness al certificarme también como entrenadora personal.

Joyce, Profesora de Educación Física, secundaria.

El trabajo como activador físico de adultos mayores se ha convertido en una actividad muy importante, la cual he logrado acomodar con el horario de mi plaza docente.

René, Profesor de Educación Física, primaria.

Sobre el tiempo de inserción al mercado laboral, 92 por ciento menciona que a los seis meses de concluir sus estudios obtuvieron el primer empleo del campo disciplinar; siete por ciento menciona que tardaron entre seis meses y un año; uno por ciento dilató más de un año en conseguir empleo en algún área relacionada con la educación física y deportes. En cuanto a la antigüedad que tienen laborando en el nivel educativo, la media se ubica en 12 años, con un mínimo de un año y un máximo de 22 años, la moda es de cuatro años. El promedio de ingresos de la mitad de los participantes se ubica entre los cinco mil y nueve mil pesos al mes, solamente un segmento muy escaso obtiene ingresos superiores a los 20 mil mensuales. Los ingresos declarados por los educadores físicos sonorenses son similares a los que se identifican en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del tercer trimestre del 2016 (STPS, 2016), no se observa una variación entre las percepciones del educador físico y las que puede obtener un profesional del área de educación en general.

En cuanto a la escolaridad de los participantes, 60 por ciento cuenta con título de licenciatura; dos por ciento no tiene título y 38 por ciento no sabe o no respondió a la pregunta. Sobre los estudios posteriores a la licenciatura se encontró que tres por ciento ha estudiado alguna especialidad; 36 por ciento son pasantes de Maestría; 12 por ciento cuentan con dicho grado académico; seis por ciento son Doctorandos; tres por ciento tienen Doctorado; y 40 por ciento no ha realizado ningún estudio de posgrado.

Con relación a la formación continua o en servicio, los participantes de este estudio manifestaron que la última vez que recibieron capacitación en el área disciplinar fue hace un año (26 por ciento); dos años (15 por ciento); hace más de cuatro años (59 por ciento).

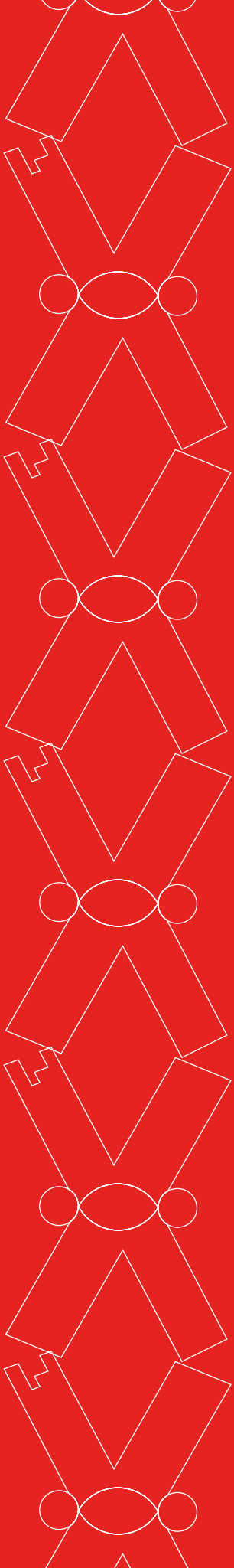
La última vez que recibí capacitación fue al egresar de la escuela normal, hace un año, después de esa fecha no he recibido curso alguno por parte de la Secretaría de Educación, que es mi empleador.

Karla, Profesora de Educación Física en preescolar.

En secundaria, en el 2007 fueron los últimos cursos, quizá porque se estaba implementando la reforma educativa de la Educación Básica (RIEB) en este nivel, de ahí en adelante no ha existido otra capacitación para los de educación física.

Carlos, Profesor de Educación Física en secundaria.

Respecto al tema de la formación y capacitación profesional del educador físico en servicio, Fierro (2013), plantea que:



En la sociedad del conocimiento, desarrollar la competencia para el aprendizaje permanente resulta esencial, porque permite que los docentes, tanto en su vida laboral como personal, cuenten con referentes, herramientas intelectuales, conocimientos y actitudes que les ayuden a adaptarse y actuar en diversos contextos y atender con mayor pertinencia los nuevos y variados requerimientos sociales y laborales (p. 4).

Conclusiones

Aunque los perfiles de egreso de cada una de las carreras en las que se formaron los participantes son heterogéneos, se puede identificar con facilidad aquellas que tienen más enfoque hacia el trabajo con escolares centrado en la pedagogía y didáctica (ENEF), y las que tienen el acento en el área deportiva (USON, ITSON) y para el alto rendimiento (UES); sin embargo, al momento de insertarse al campo laboral, la mayor parte de los participantes optaron por el trabajo con escolares, lo cual difiere de manera importante con el enfoque de la carrera cursada.

Sobre el campo laboral y los nichos de trabajo emergentes que absorben a los profesionales de la educación física y deportes en la Ciudad de Hermosillo, Sonora, la actividad que desarrollan los educadores físicos de manera preponderante es la docencia en instituciones del sector público y privado. Sin embargo, se observa una paulatina reconfiguración de esta forma de trabajo tradicional, para transitar hacia nuevas formas de ocupación en actividades de tiempo parcial, destinadas principalmente a atender el tiempo de ocio de las personas, entre las que se destacan: entrenamiento de equipos

En este sentido se puede mencionar que se requiere un proceso de capacitación que atienda las necesidades propias de la disciplina, que permita a los profesores de educación física adquirir conocimientos de frontera para afrontar los retos que le plantea la sociedad actual.

deportivos; instructor personal de algún deporte como natación, halterofilia o *spinning*; promotores de actividades físicas masivas en parques y canchas (zumba, *cross-fit*, yoga).

Los nuevos esquemas de ocupación de los participantes en clubes privados o mediante mecanismos de auto empleo impiden obtener datos sobre sus ingresos, ya que quedan ubicados en el rubro de la “economía sumergida”.

También podemos concluir que se identifican importantes brechas de calidad en los procesos de capacitación de los profesionales de la educación física en servicio, entre ellas destacan los siguientes aspectos:

- Carencia de capacitación al menos en los últimos cuatro años, lo cual representa un factor de obsolescencia en cuanto a conocimientos disciplinares.
- Eventos de capacitación que no atienden las necesidades reales que presentan los educadores físicos; se dispersa la formación continua en cursos ajenos a la disciplina.

Referencias

- Carratalá, V., Mayorga, J., Mestre, J., Montesinos, J.M., Rubio, S. (2004). Estudio del mercado laboral y de las competencias profesionales del titulado. Disponible en: <http://www.unex.es/ccdeporte/convergencia/PDF/mercadolab>.
- Casterad, J. Estrada, N. Plana, C.; Poblador, J.A. (2011). Análisis de la empleabilidad de los egresados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (2000-2008). España: Universidad de Zaragoza.
- Creswell, J. (2003). Diseño de investigación. Enfoques cualitativos, cuantitativo y con métodos mixtos. Segunda Edición, EU: Universidad de Nebraska, Lincoln.
- Dunning, E. (2003). El fenómeno deportivo: estudios sociológicos en torno el deporte, la violencia y la civilización. Barcelona, España: Paidotribo.
- European Observatoire of Sport Employment. (2014). "Vocational education and training in the field of sport in the European Union: situation, trends and outlook". (EOSE) Disponible en: <http://eose.org/wp-content/uploads/2014/03/vocasport-Final-Report-English-Version.pdf>
- Fierro, G. (2013). El trayecto formativo una opción de capacitación para el profesorado de educación física [en línea]. Décimo Congreso Argentino de Educación Física y Ciencias, 9 al 13 de septiembre de 2013, Disponible en: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at06/PRE1177999880.pdf>.
- Knobel, M & Lanksear, C. (2001). Maneras de ver: el análisis de datos en investigación cualitativa. México: Centro pedagógico de Durango, A.C.
- Milenio (2016). "Gobierno declara emergencia epidemiológica por diabetes". Disponible en: http://www.milenio.com/politica/Diabetes-emergencia-sanitaria-Narro-Robles-SSa-Salud-enfermedad-Milenio_Noticias_0_847715336.html.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016). Encuesta Nacional sobre la Ocupación y Empleo (ENOE). Primer trimestre del 2016. Disponible en: <http://www3.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/205>
- Secretaría de Salud (2016). IV informe de Labores. Disponible en: http://apbp.salud.gob.mx/descargas/pdf/4to_Informe_de_Labores_SS.pdf.
- UNESCO. (2013). Carta internacional de la Educación Física; la Actividad Física y el Deporte: Berlín: UNESCO. Disponible en: <http://www.unesco.org/new/es/social-and-human-sciences/themes/physical-education-and-sport/sport-charte>

Trayectorias laborales entre las juventudes en Ciudad Juárez

Tania Melanie Reyes Sánchez

Instituto Municipal de Investigación
y Planeación de Ciudad Juárez, Chihuahua
mesc.taniareyes@gmail.com

María Tirsa Sánchez Gómez

Instituto Municipal de Investigación
y Planeación de Ciudad Juárez, Chihuahua
tsanchezg86@gmail.com

Juan Carlos Torres Salas

Instituto Municipal de Investigación
y Planeación de Ciudad Juárez, Chihuahua
LIE_Juan_Torres_Salas@hotmail.com

Resumen

Los jóvenes en Ciudad Juárez, Chihuahua, han sido perjudicados por las problemáticas sociales de violencia e inseguridad suscitados en la ciudad. Según Salvador Cruz (2014), los jóvenes son los más afectados, ya que existe una carencia de oportunidades en aspectos como educación, salud, cultura y trabajo. Es por ello que la presente investigación se concentra en el trabajo realizado por las juventudes de Ciudad Juárez, se identifican los procesos laborales que viven los jóvenes con características sociales diferentes.

Para el cumplimiento de lo anterior se considerarán tres diferentes perfiles de población caracterizados por tener un nivel socioeconómico diferente. El primero de los perfiles consiste en jóvenes que habitan en aquellos lugares identificados como Zonas de Atención Prioritaria,

debido a las condiciones de marginación que presentan. En este caso se seleccionaron las colonias de Anapra y Carlos Castillo Peraza, en Ciudad Juárez. El segundo perfil, comprende a los jóvenes que pertenecen a la clase media-baja y habitan en lugares de interés social como las colonias populares Riberas del Bravo y Campestre Virreyes. Finalmente, el tercer grupo de jóvenes está compuesto por quienes tienen una mayor posibilidad económica y habitan en zonas residenciales de la ciudad, para lo que se consideraron las colonias de Urbi Quinta Montecarlo y Paseo de Santa Mónica.

La metodología utilizada en el estudio fue una metodología mixta, requirió técnicas como la encuesta y la historia de vida, las cuales permitieron conocer las trayectorias laborales de las juventudes de Ciudad Juárez.

Palabras clave

Juventudes, empleabilidad, desigualdad social

Introducción

El presente artículo es resultado de la investigación titulada "Los Procesos Laborales de los Jóvenes en Ciudad Juárez", realizada por el Instituto Municipal de Investigación y Planeación (IMIP), de Ciudad Juárez, Chihuahua, con recursos del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt). Es importante señalar que los resultados que se muestran a continuación aluden únicamente al nivel de educación de las juventudes que forman parte de este estudio y su acceso al empleo, por lo que se analizará la escolaridad de los jóvenes, el ingreso al primer empleo, el empleo actual y los puestos que, a la fecha de la investigación realizada, desempeñaban.

Desarrollo

En este artículo se utiliza el concepto de juventudes toda vez que enfatiza la pluralidad del término; es decir, implica el estudio y análisis de las diversidades y transformaciones de los grupos juveniles; en tanto que, el termino juventud refiere a "una condición social y cultural con cualidades específicas que se expresan de varias maneras. La juventud no tiene la misma duración en el campo que en la ciudad, en la burguesía que en los sectores populares, en las sociedades modernas que en las tradicionales" (De Garay, 2004). Así, este estudio se centra en analizar justamente la diversidad de oportu-

Considerando los lugares de estudio, aquellos jóvenes que viven en colonias que son Zonas de Atención Prioritaria y zonas populares, tienen acceso a empleos de mayor precariedad, ya que su nivel educativo es básico. Mientras que, quienes viven en zonas residenciales, tienen acceso a empleos mejor remunerados, toda vez que cuentan con mayor preparación académica. Este acceso desigual a los empleos se debe, en primer lugar, a la desigualdad social que se vive en la ciudad; y en segundo, al bajo nivel educativo de quienes habitan en dichas zonas.

tunidades de tres grupos juveniles bien diferenciados por sus singularidades identitarias (juventudes) tales como situación económica y nivel de estudios.

Las juventudes de Ciudad Juárez en la actualidad están expuestas o son vulnerables a ciertas problemáticas ocasionadas por la desigualdad social de la región, que se define como "la condición por la cual las personas tienen un acceso desigual a los recursos, servicios y posiciones que la sociedad valora" (Kerbo, 2003:11). Este acceso desigual según Kerbo (2003) se manifiesta a través de las diferencias existentes en la estructura social, ya que

entre mejor posición se tenga existe un mayor acceso a servicios y bienes. Esta desigualdad tiene un impacto en la empleabilidad, ya que como menciona Chauvel (s/f citado por Pérez, 2012) la desigualdad es más que un nivel jerárquico, implica la accesibilidad al empleo, el riesgo de precariedad y el desempleo.

Para comprender cómo se enmarca la desigualdad social en la empleabilidad, se toma como base el estudio titulado "Los procesos laborales de los jóvenes en Ciudad Juárez, Chihuahua". Esta investigación se realizó con jóvenes de seis colonias de distintas características socioeconómicas: Puerto Anapra, Carlos Castillo Peraza, Campestre Virreyes, Riberas del Bravo, Paseo de Santa Mónica y Urbi Quinta Montecarlo, todas pertenecientes a Ciudad Juárez. Al respecto, conformaron la muestra 688 jóvenes, a los cuales se les aplicó una encuesta sobre juventud y empleabilidad.

Un primer elemento que permite observar la desigualdad existente entre las juventudes de las diferentes colonias del estudio es el acceso a la educación y el nivel escolar máximo que obtienen, situación que impacta en las posibilidades de adquirir un empleo mejor remunerado. En la Tabla 1 se puede observar que al momento de aplicar la encuesta 46.6 por ciento de las personas tenían secundaria terminada, seguido del 31.6 por ciento que refirieron haber concluido la preparatoria. Aunado a lo anterior, la media del nivel escolar del total de los encuestados es de 2.5, que corresponde a secundaria.

Al relacionar el nivel escolar con sexo, los hombres registraron 2.27 y las mujeres 2.53, por lo que se mantiene el mismo nivel escolar. Al analizar, el promedio de nivel escolar por colonia, se puede observar que en Puerto Anapra es de 2.5, en Carlos C. Peraza de 2.24, en Campestre Virreyes de 2.73 y en Riberas del Bravo,

Tabla 1. Escolaridad terminada y promedio de escolaridad por colonia

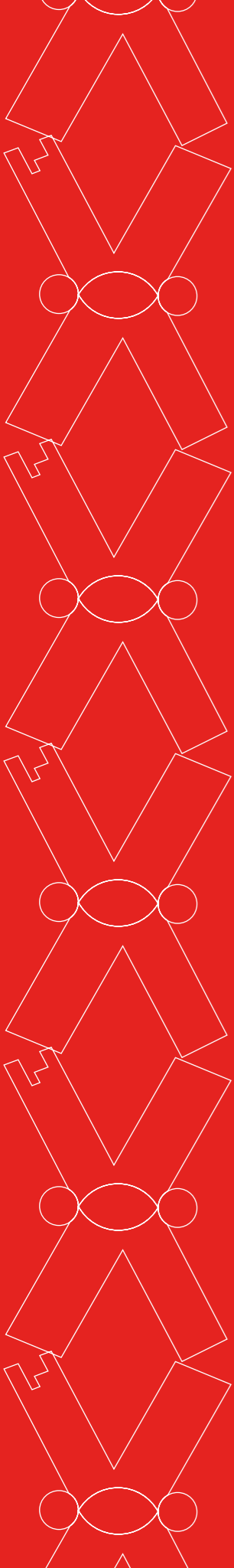
Escolaridad Terminada	%	Colonia	Promedio de escolaridad terminada
Primaria	11.5	Puerto Anapra	2.5
Secundaria	46.6	Carlos C. Peraza	2.24
Preparatoria	31.6	Campestre Virreyes	2.73
Carrera técnica	3.6	Riberas del Bravo VII	2.29
Licenciatura	5.7	Urbi Quinta Montecarlo	4.8
Estudios posgrado	.3	Paseo Santa Mónica	3.5
Sin escolaridad	.3	Media:	2.5
Otro	.4	Hombres	2.47
		Mujeres	2.53

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Juventud y Empleabilidad 2017.

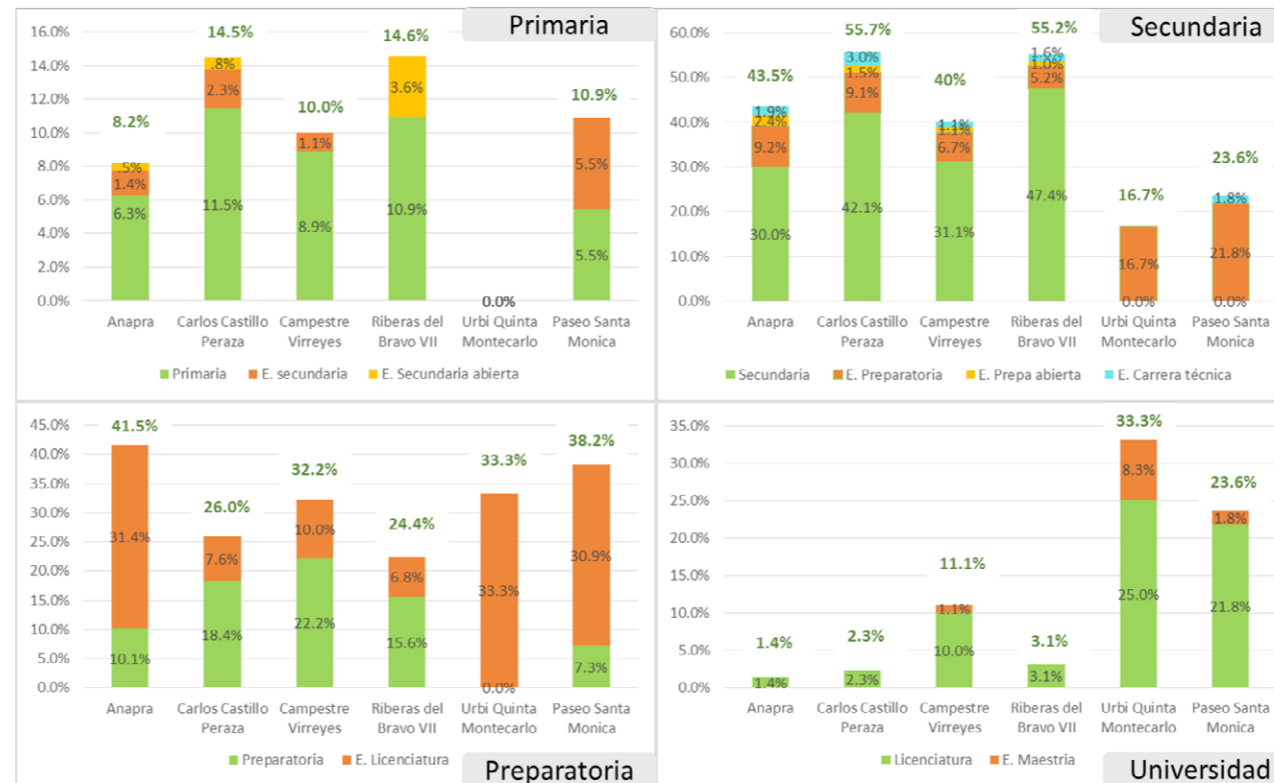
2.29, media que se sitúa en el segundo nivel de escolaridad que corresponde a secundaria terminada. En lo que respecta a los fraccionamientos residenciales, Urbi Quinta Montecarlo tiene un promedio de 4.8 que equivale a grado universitario y Paseo de Santa Mónica de 3.5, es decir que los jóvenes de esta localidad han concluido la preparatoria.

Si bien esta es la escolaridad terminada al momento de aplicar la encuesta, es importante señalar que, a la fecha de la publicación de este artículo, 66.7 por ciento ha concluido el nivel escolar que cursaba cuando fue encuestado; mientras que 33.3 por ciento continúa con sus estudios.

Asimismo, en la Gráfica 1 se puede observar en color verde la cantidad de personas que culminaron sus estudios; además, en colores naranja, amarillo o azul es posible identificar el porcentaje de personas que continúa estudiando. En el caso de quienes realizaron estudios de primaria, la mayoría los concluyó; sin embargo,



Gráfica 1. Último nivel escolar terminado y estudios actuales



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Juventud y Empleabilidad 2017.

en las colonias Riberas del Bravo y Carlos Castillo Peraza, 3.5 por ciento y .08 por ciento respectivamente, están estudiando la secundaria abierta; mientras que, el resto de las personas están cursando el mismo nivel en modalidad escolarizada.

En la gráfica anterior se observa que, en las colonias populares y Zonas de Atención Prioritaria, la mayoría de las personas han concluido la educación secundaria; seguido de quienes cursan la preparatoria, después preparatoria abierta y finalmente, alguna carrera técnica. En lo que se refiere a quienes habitan algunas de las dos zonas residenciales, la mayoría de los encuestados

están estudiando la preparatoria, como se puede apreciar en color naranja.

Asimismo, en color verde se identifica al total de jóvenes que manifestaron que su último grado de estudios era la preparatoria y que residen en las colonias Carlos Castillo Peraza, Campestre Virreyes y Riberas del Bravo; en tanto que, la mayor parte de encuestados que residen en Puerto Anapra manifestaron que continúan estudiando en la universidad. Si bien es cierto que Puerto Anapra es considerada Zona de Atención Prioritaria, es importante señalar que tiene un comportamiento distinto a las otras zonas, debido a la accesibi-

lidad que tiene a la educación superior, pues en esta colonia está localizada una universidad pública, por lo cual hay un impacto directo en la educación que reciben las juventudes de esta colonia. Por su parte, en color naranja se identifica a los encuestados que residen en los fraccionamientos residenciales, que concluyeron la preparatoria y continuaron sus estudios a nivel superior. En general, la gráfica anterior permite identificar que quienes habitan en colonias con mayor rezago y de características sociodemográficas menores concluyeron la primaria y la secundaria; sin embargo, no continuaron con su educación; mientras que quienes residen en zonas residenciales tienden a seguir preparándose, incluso a nivel universitario.

La escolaridad de los encuestados se hace patente en el acceso al empleo, tanto al primero como al actual. El 47 por ciento de las personas entrevistadas refirió que ingresó al mundo laboral con el puesto de operador(a) de producción, con un promedio de edad de 17.6 años. Al analizar el primer puesto que ocupan los entrevistados de acuerdo con el lugar de residencia actual,

predomina el rol de operadores(as) de producción para 50.5 por ciento de los participantes que residen en la colonia Puerto Anapra; 39.4 por ciento en Carlos Castillo Peraza; el 37.8 por ciento en Campestre Virreyes; y 47.1 por ciento en Riberas del Bravo. En lo concerniente a los fraccionamientos residenciales Urbi Quinta Montecarlo, 25 por ciento entró a su primer empleo directamente como encargado(a), ayudante o asistente; mientras que los residentes en la colonia Paseo de Santa Mónica, 14.5 por ciento refirió que su primer empleo fue como empacador y 12.7 por ciento se desempeñó como empleado general. Por lo tanto, las juventudes que representan los fraccionamientos residenciales tienen posibilidad de ingresar a una mayor diversidad de trabajos, mientras que, en las Zonas de Atención Prioritaria y colonias populares, la mayoría de las personas ingresan como operadores(as) de producción en su primer empleo. En función de lo anterior, es posible señalar que el total de encuestados que han ingresado a este tipo de puestos de trabajo, cuentan con baja escolaridad y preparación.

Tabla 2. Puestos ocupados en el primer empleo por lugar de residencia

	Puerto Anapra	Carlos C. Peraza	Campestre Virreyes	Riberas del Bravo VII	Urbi Quinta Montecarlo	Paseo Santa Mónica
	Colonias ZAPS		Colonias populares		Residenciales	
1	Operador(a) 50.5%	Operador(a) 39.4%	Operador(a) 37.8%	Operador(a) 47.1%	Encargado(a) 25%	Empacador 14.5%
2	Vendedor(a) 7.8%	Chalán 9.8%	Oficio 6.7%	Ayudante, asistente, auxiliar 9.4%	Ayudante, asistente, auxiliar 25%	Empleado(a) general 12.7%
3	Empleado(a) general 5.3%	Ayudante, asistente, auxiliar 6.8%	Ayudante, asistente, auxiliar 5.6%	Otro maquiladora 6.8%	Empleado(a) general 16.5%	Empleado(a) general 12.7%
4	Ayudante, asistente, auxiliar 5.3%	Vendedor(a) 6.1%	Chalán 5.6%	Empleado(a) general 6.2%	Mesero (a) 8.3%	Operador(a) 9.1%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Juventud y Empleabilidad 2017.

En función de la condición actual de las juventudes, encontramos que 445 personas trabajan, es decir 64.7 por ciento de la muestra; de las cuales 40.9 por ciento (que representa a 141 casos) continúa laborando en la maquiladora desempeñando la función de operadores de producción. Asimismo, 15.5 por ciento (53 jóvenes) tienen puestos de jefes de grupo y supervisores en la maquiladora.

Como se puede observar en la Tabla 3, en las colonias que son Zonas de Atención Prioritaria y en las populares, destaca el puesto de operadores(as) de producción; mientras que, en las zonas residenciales actualmente son profesionistas o tienen otros puestos en la industria maquiladora.

La Tabla 3 permite señalar que una baja escolaridad hace que los jóvenes ingresen y se mantengan laborando

Tabla 3. Puestos del trabajo actual según lugar de residencia

	Puerto Anapra	Carlos C. Peraza	Campestre Virreyes	Riberas del Bravo VII	Urbi Quinta Montecarlo	Paseo Santa Mónica
	Colonias ZAPS		Colonias populares		Residenciales	
Operador	48.5%	36.9%	34.7%	48.2%	0.0%	0.0%
Cajera	0.0%	6.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Ayudante, asistente o Auxiliar	3.1%	0.0%	4.1%	5.5%	28.6%	5.9%
Albañil	2.1%	3.1%	6.1%	1.8%	0.0%	0.0%
Chalan	5.2%	3.1%	2.0%	1.8%	0.0%	0.0%
Atención a clientes	1.0%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	5.9%
Empacador	0.0%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Comerciante	0.0%	0.0%	2.0%	.9%	0.0%	5.9%
Empleado (a) general	6.2%	9.2%	10.2%	3.6%	14.3%	5.9%
Encargado (a)	5.2%	6.2%	2.0%	2.7%	0.0%	11.8%
Materialista	2.1%	1.5%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%
Mesero (a)	1.0%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Vendedor o vendedora	2.1%	4.6%	2.0%	1.8%	0.0%	0.0%
Otro maquiladora	16.5%	13.8%	14.3%	14.5%	28.6%	17.6%
Profesionista	1.0%	0.0%	4.1%	6.4%	28.6%	41.2%
Barrista o Bartender	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Otro	1.0%	1.5%	4.1%	4.5%	0.0%	0.0%
Chofer	3.1%	3.1%	0.0%	.9%	0.0%	0.0%
Cocina	0.0%	0.0%	2.0%	1.8%	0.0%	5.9%
Oficio	0.0%	3.1%	6.1%	.9%	0.0%	0.0%
Limpieza	1.0%	1.5%	4.1%	0.0%	0.0%	0.0%
Guardia	1.0%	0.0%	0.0%	.9%	0.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Juventud y Empleabilidad 2017.

en empleos precarios. En ese sentido, la Tabla 5 refiere la relación existente entre los cinco principales puestos y el nivel escolar de las juventudes. Es importante señalar que el rol de operadores(as) de producción es el que desempeña la mayor cantidad de jóvenes (141), de los cuales 54.6 por ciento tiene secundaria terminada y 36.9 por ciento, preparatoria. Estos resultados permiten señalar que tener una escolaridad básica limita el tipo de puesto al que los jóvenes pueden acceder.

La baja escolaridad en los jóvenes les impide que se desarrollen profesionalmente y, en ese sentido, aspirar a otros puestos de trabajo. En consecuencia, se genera un estancamiento en la estructura social, quedando excluidos de diversas posibilidades laborales donde puedan tener una mayor remuneración económica. Esta baja escolaridad de las juventudes que viven en sectores de mayor vulnerabilidad está relacionada con lo que Bourdieu (1986) describe como la reproducción social de la educación en donde los estudiantes, debido al capital

social y cultural que les es transmitido, reproducen el nivel de educación de sus padres. En el caso de los encuestados, es importante señalar que las madres y padres de los jóvenes comparten un bajo nivel educativo. Según la Encuesta de Juventud y Empleabilidad (2017) aplicada, en Puerto Anapra la media de escolaridad de la madre es de 2.1 y del padre 2.9; en Carlos Castillo Peraza es de 2.6 y 3.2; en Campestre Virreyes es de 2.2 y 3.2; y en Riberas del Bravo el promedio de educación de la madre es de 2.2 y del padre de 2.9.

Los jóvenes de estas zonas reproducen la exclusión educativa que vivieron sus padres, lo que genera oportunidades de empleo limitadas. Como menciona Reguillo (2007) aquellos jóvenes que “provienen de hogares donde los padres cuentan con un capital escolar insuficiente para acceder al bienestar, tienden a reproducir las desigualdades y la exclusión educativa” (p. 212), por lo que dicha exclusión se convierte con el tiempo en desigualdad de acceso y tipo de empleos.

Tabla 4. Principales puestos y escolaridad

Puesto	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Carrera técnica	Licenciatura	Estudios posgrado	Otro	Total
Operador	5.7%	54.6%	36.9%	2.1%	.7%	0.0%	0.0%	100.0%
Otro (maquiladora)	1.9%	32.1%	41.5%	9.4%	11.3%	1.9%	1.9%	100.0%
Ayudante, asistente o auxiliar	35.7%	14.3%	35.7%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	100.0%
Empleado(a) general	26.1%	34.8%	34.8%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	100.0%
Encargado(a)	13.3%	33.3%	26.7%	26.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Juventud y Empleabilidad 2017.



Conclusión

Los jóvenes están expuestos a una desigualdad social que limita sus posibilidades de empleo debido a su baja escolaridad, lo que repercute en empleos precarios y, a su vez, los excluye de otros trabajos, pues carecen del nivel educativo requerido. En esta situación se encuentran las juventudes que residen en las Zonas de Atención Prioritaria y zonas populares del estudio, quienes han reproducido el nivel escolar de sus padres. Dicha situación los constriñe y les impide salir del sis-

tema económico en el cual se encuentran, por lo que en su mayoría se emplean como operadores(as) de producción. El acceso a empleos precarios debido a la baja escolaridad es por una carencia de oportunidades que existe en la ciudad donde las juventudes son la población más afectada (Cruz, 2014), por lo que es posible afirmar que la desigualdad social es producto de una violencia estructural a la que están expuestas las juventudes de Ciudad Juárez.

Referencias

- Bourdieu, P. (1986). "La escuela como fuerza conservadora: desigualdades escolares y culturales", en: P. De Leonardo, *La nueva sociología de la educación* (págs. 141-149). México: Ediciones El Caballito.
- Cruz, S. (2014). "Violencia y jóvenes: pandilla e identidad masculina en Ciudad Juárez". *Revista mexicana de sociología*, 76(4), 613-637. Recuperado el 05 de Junio de 2016, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032014000400004&lng=es&tlng=es
- De Garay, Adrián (2004). *Integración de los jóvenes al sistema universitario. Prácticas académicas, sociales y de consumo cultura*. Barcelona, España: Ed. Pomares.
- Kerbo, H. (2003). *Estratificación social y desigualdad. El conflicto de clase en perspectiva histórica comparada y global*. Madrid: McGraw-Hill.
- Pérez, P. (2012). "Jóvenes, estratificación social y oportunidades laborales", en *Laboratorio. Revista de estudios sobre cambio estructural y desigualdad social* (24). Recuperado el 12 de noviembre de 2017, de <http://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/laboratorio/index>
- Reguillo-Cruz, R. (2007). "Instituciones desafiadas. Subjetividades juveniles: territorios en reconfiguración", en *Análisis Plural*, primer semestre de 2007. Tlaquepaque, Jalisco: ITESO.

Estudio de egresados de la octava generación de Ingeniería en Gestión Empresarial, TecNM-ITQ

María Citlali Ruíz Porras

Tecnológico Nacional de México/
Instituto Tecnológico de Querétaro

cruiz@mail.itq.edu.mx

mariacitlali@yahoo.com.mx

Paulino Javier Cortés Chimal

Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos
del Estado de Querétaro

jchimalya@yahoo.com.mx

Resumen

Los estudios de egresados son herramientas fundamentales para conocer la trayectoria laboral y desempeño profesional de los egresados, asimismo, coadyuvan a evaluar la pertinencia de los programas de estudio ofertados. En este reporte de investigación se presentan los resultados del estudio de egresados correspondiente a la octava generación de Ingeniería en Gestión Empresarial del Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico (IT) de Querétaro, realizado con la intención de analizar el nivel de pertinencia de esta carrera, retroalimentar el quehacer académico y fortalecer las áreas de oportunidad detectadas por los egresados, a tres meses de su egreso.

La carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial (IGE) fue implementada en el Instituto Tecnológico de Querétaro en el año 2009, por lo que se considera de reciente creación. Por tal situación, todavía no es reconocida ampliamente en la zona bajío, lo que convierte en un reto para los egresados ingresar al mercado laboral.

La retroalimentación que este estudio significa es una contribución complementaria para estudios de seguimiento de egresados y de empleadores, ya que crea una base de comparación con respecto al momento de egreso. También permite detectar áreas de oportunidad para la mejora continua de la carrera de IGE que contribuyan a fortalecer la Educación Superior Tecnológica del Estado de Querétaro y del país.

Palabras clave

Egresados, Ingeniería en Gestión Empresarial, pertinencia

Introducción

Una de las maneras más confiables de medir la pertinencia de las carreras ofertadas por las instituciones de educación superior es a través de los estudios de egresados, ya que proporcionan información fidedigna de las necesidades, fortalezas y oportunidades detectadas en el ámbito profesional en pro de la mejora continua del quehacer educativo.

Por ello, el objetivo de esta investigación es conocer el posicionamiento y situación laboral de la octava generación de egresados de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial a fin de coadyuvar en la evaluación de la calidad de los programas educativos ofertados.

Esta investigación descriptiva de tipo exploratorio busca conocer el nivel de aceptación o rechazo de los egresados de la octava generación de IGE en el mundo laboral, a través del conocimiento de su situación profesional actual, así como otros factores relevantes. Para ello se aplicó un cuestionario a los miembros de la 8ª generación de egresados de IGE, compuesta por 27 graduados, 22 mujeres y cinco hombres; con la información recabada se creó una base de datos y se realizó un análisis estadístico básico utilizando Excel. Además, se levantó un censo de los estudiantes candidatos a graduarse en septiembre 2017 de la carrera de IGE para la creación del directorio de egresados.

Son siete las variables que conforman el cuestionario aplicado: datos personales, situación laboral actual, da-

tos laborales, educación continua, titulación, residencia profesional y recomendaciones a la academia. Este instrumento fue resultado del análisis de varios documentos institucionales que ofrecen métodos y resultados de anteriores estudios de seguimiento de egresados; entre los documentos revisados se encuentra el “Esquema básico para el estudio de egresados” de la ANUIES (1998); las referencias metodológicas del ya desaparecido Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica en su documento “Seguimiento de Egresados de la Educación Superior Tecnológica Ciclo Escolar 2003-2004” (COSNET, 2002); las “Disposiciones Técnico-Administrativas para el Seguimiento de Egresados” de la Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST, 2009) —actualmente Tecnológico Nacional de México—; y el “Cuestionario para medir la pertinencia, calidad y empleabilidad de la oferta educativa del subsistema de educación superior”, de la Comisión Estatal Para la Planeación de la Educación Superior del Estado de Querétaro (COEPES, 2009).

Con la información recabada tras la aplicación de este instrumento, se elaboró un análisis estadístico para retroalimentar al área académica, directiva y estudiantado para realizar las evaluaciones y generar estrategias de mejoras pertinentes.

Resultados obtenidos

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en este estudio por apartado:

1. Datos personales. Con relación a la distribución por género de esta generación de egresados, la encuesta muestra que 81 por ciento son mujeres y 19 por ciento hombres, siendo su edad promedio de 23 años. Solamente cuatro por ciento de los encuestados refirió ser casado. De este instrumento también se obtuvo que ningún alumno presenta alguna discapacidad, ni pertenecen a algún grupo indígena, ni hablan algún dialecto adicional al español.
2. Situación actual de los egresados. Al momento de levantar la encuesta, 71 por ciento se encuentran laborando formalmente, de ellos cuatro por ciento manifestó estar buscando cambiar de empleo. También un cuatro por ciento expresa estar desempeñando actividades como becario. Otro cuatro por ciento tiene su propio negocio, mientras que un porcentaje idéntico indicó que se dedica a realizar otros estudios, específicamente técnico en Nanotecnología.
3. Datos laborales. Los egresados que manifestaron estar laborando al momento de aplicar la encuesta, reportaron estar desempeñándose en una variedad de puestos con diferentes jerarquías, los cuales van desde niveles de auxiliar hasta Dirección general, en función de la experiencia profesional previa al egreso incluyendo el periodo de residencia profesional realizado en el último año de sus estudios formales, principalmente. En

el Cuadro 1 se presentan los puestos reportados en orden alfabético.

Debido a la multidisciplinariedad de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial, los egresados encuestados colaboran en diversas áreas de desarrollo profesional, entre ellas Administración, Almacén, Calidad, Contabilidad, Finanzas, Mercadotecnia, Producción, Recursos Humanos, Seguridad e Higiene, servicios a socios y servicios. Las empresas donde laboran pertenecen a los giros automotriz, comercialización, industrial, manufactura, logística, transporte y servicios. En el Cuadro 2 se presentan en orden alfabético las empresas referidas.

Cuadro 1. Puestos ocupados por los egresados

▪ Administrador de material	▪ Asistente de dirección y mercadotecnia	▪ Comprador
▪ Administrativo	▪ Auxiliar de seguridad e higiene	▪ Coordinador
▪ Almacenista y compras	▪ Coordinador de Mercadotecnia	▪ <i>Financial Consultant</i>
▪ Analista cuentas por pagar	▪ <i>Data Entry Clerk</i>	▪ <i>Associate</i>
▪ Asesor de Ingresos	▪ Directora General	▪ Recursos Humanos
▪ Asesor de sistemas contables	▪ Ejecutiva comercial	▪ Supervisor

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2. Empresas donde laboran los egresados

▪ Arabela S.A de C.V.	▪ JVC Consultoría y capacitación Integral en Sistemas de Calidad S.C.	▪ Secretaría de Movilidad
▪ CANACINTRA	▪ <i>LBQ Foundry</i>	▪ Sisttemex
▪ Comercializadora Mexicana	▪ <i>Le Belier</i>	▪ <i>Steel & Trucks</i>
▪ EUROAMERICA	▪ Mabe componentes	▪ Troqueladora
▪ FEMSA	▪ QAD	▪ <i>Batesville</i>
▪ Gas Express Nieto	▪ <i>Safran Services North América, S.C.</i>	▪ <i>XPO Logistics</i>
▪ Inmdala		

Fuente: Elaboración propia.

Con relación a su antigüedad laboral 13 por ciento manifestó tener una antigüedad de un mes; nueve por ciento señaló tener dos meses; 13 por ciento, tres meses; nueve por ciento, cuatro meses; nueve por ciento, seis meses; 23 por ciento, ocho meses; nueve por ciento, nueve meses; y cinco por ciento, 10, 16 y 21 meses respectivamente.

De los egresados que contaban con un trabajo al momento de la aplicación de la encuesta 49 por ciento manifestó tener personal a su cargo, en la siguiente proporción: 23 por ciento de egresados tienen una persona a su cargo, 14 por ciento tienen dos personas, cuatro por ciento tiene cuatro personas a su cargo, cuatro por ciento tienen seis personas a su cargo, cuatro por ciento tiene siete personas a su cargo, mientras que el 51 por ciento restante manifestó no tener personal a su cargo.

De acuerdo con los resultados mostrados en la investigación, los conocimientos específicos requeridos por los egresados para desempeñar su actividad laboral son: análisis numérico, administración general, administración de materiales, conversión de unidades, mercadotecnia, contabilidad, costos, normas ISO, STPS, OSHA, seguridad, calidad, automotriz, manejo de SAP, ERP, sistema PIE, contabilidad fiscal, logística, contratos, cuentas por pagar, diseño organizacional, finanzas, servicio a clientes, recursos humanos, comercio internacional, paquetería *office: Photoshop, Excel, Word*, entre otros. También expresaron requerimientos como trabajar bajo presión, liderazgo, trabajo en equipo e idioma inglés, principalmente.

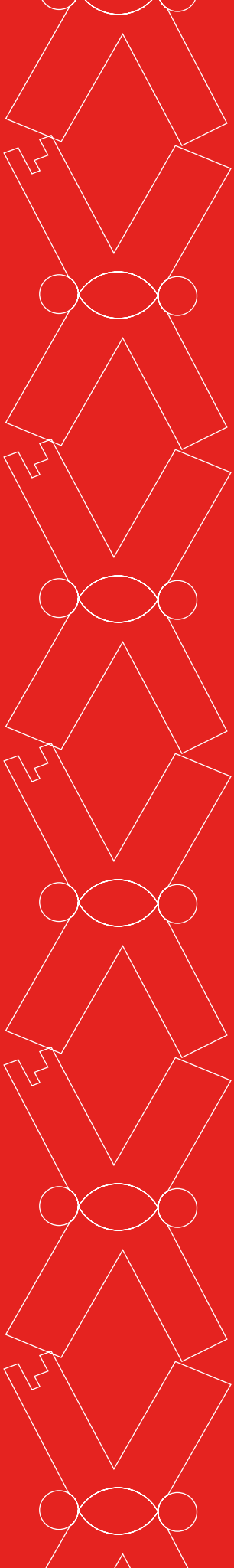
De la pregunta que refiere el nivel de dominio de idioma inglés que requieren para desarrollarse en su trabajo actual, se obtuvo que 14 por ciento requiere inglés

a nivel avanzado; 27 por ciento, nivel intermedio y 27 por ciento, nivel básico (68 por ciento); el 32 por ciento restante no requiere contar con dominio del idioma inglés para desempeñar su trabajo.

Respecto del tema de ingresos mensuales, nueve por ciento de los encuestados que manifestaron estar laborando tienen un ingreso mensual superior a los 20 mil pesos, 14 por ciento reciben un ingreso de 12 mil un pesos a 16 mil, nueve por ciento cuenta con un sueldo de 10 mil un pesos a 12 mil, 36 por ciento de ocho mil un pesos a 10 mil; y finalmente 32 por ciento de cuatro mil un pesos a ocho mil pesos mensuales.

En el rubro de Educación Continua, se les preguntó a los egresados encuestados si se encontraban realizando algún estudio adicional a su trabajo, de lo que se obtuvo que 26 por ciento sí realizan un estudio adicional, de éstos 22 por ciento está inscrito en algún curso de inglés y cuatro por ciento se encuentran cursando estudios de Técnico en Nanotecnología. Con relación al tipo de capacitación que desean tomar a corto plazo los recién egresados para fortalecer su desarrollo profesional, está enfocada principalmente a: Idiomas (de forma particular, inglés a nivel avanzado), contabilidad, costos, finanzas, instrumentos financieros e inversiones, certificación en calidad, diplomados de producción, ISO y *Excel* avanzado, principalmente.

Titulación. El número de egresados titulados en esta generación es bajo, ya que solamente el ocho por ciento de los encuestados contaba con un título al momento de su graduación. Del total de los no titulados 81 por ciento pretende titularse a través del Informe Técnico de Residencia Profesional, mientras que 19 por ciento me-



dante tesis, además de proyectos de investigación y de innovación.

Con respecto a la experiencia obtenida durante el desarrollo de su proyecto de Residencia Profesional, 59 por ciento la consideró muy útil, 37 por ciento útil, y solamente cuatro por ciento regular. Sobre el nivel de satisfacción obtenido durante su residencia profesional, 70 por ciento estuvo muy satisfecho, aunque 30 por ciento lo consideró regular. Un dato muy importante de este estudio fué conocer que 44 por ciento de los residentes profesionales fueron contratados antes de concluir su residencia profesional o justo al término de ésta, por el buen desempeño demostrado, mientras que 12 por ciento ya estaban contratados por la empresa cuando realizaron su residencia profesional. Aquellos que no fueron contratados (44 por ciento) manifestaron que fue por falta de vacantes, bajos sueldos ofrecidos, o por deseo de explorar otras oportunidades de desarrollo profesional, principalmente.

El nivel de satisfacción percibido por los egresados respecto a la calidad de los docentes, fue evaluado en la siguiente proporción: 30 por ciento la consideran excelente, 48 por ciento muy buena, 11 por ciento buena y 11 por ciento regular. Respecto al contenido del plan de estudios, 19 por ciento opinaron que es excelente, 56 por ciento muy bueno, 18 por ciento bueno y solamente siete por ciento regular.

Las principales recomendaciones que hacen los egresados de la octava generación a los estudiantes de IGE son: Aprovechar al máximo sus clases, proyectos y el conocimiento de sus docentes, participar en todo tipo de eventos culturales y académicos, actividades extraescolares, concursos, congresos, etc. Realizar proyectos emprendedores desde el inicio de la carrera, estudiar inglés hasta obtener un nivel avanzado, buscar prácticas profesionales previas a su residencia profesional, que sean proactivos, perseverantes y que pongan todo de su parte. Hacia los docentes de Ciencias Económico-Administrativas, los egresados recomiendan: tener clases más prácticas, usar *software* especializado, hacer más visitas industriales, trabajar siempre con ética profesional, actualizarse permanentemente, fomentar el uso del laboratorio de IGE, involucrar más al sector industrial y ser más flexibles. Finalmente, con relación a los planes y programas de estudios, las opiniones de los egresados encuestados se resumen en: incluir más materias relacionadas con matemáticas, ingeniería de calidad y contabilidad avanzada; agregar más manejo de TIC y *software* empresarial, considerar inglés como un requisito de ingreso a la carrea y llevar dicho idioma en la retícula.

Conclusiones

Después del estudio realizado a la octava generación de Ingeniería en Gestión Empresarial, graduados en septiembre 2017 del Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Querétaro, se puede concluir que el desempeño laboral es aceptable, resaltando los siguientes datos:

De los egresados encuestados, 20 de 27 se encontraban trabajando al momento de concluir formalmente sus estudios de licenciatura, uno más se desempeñaba como practicante para obtener experiencia, y una persona ya tenía su propio negocio. Los anteriores datos denotan la aceptación que tienen los egresados de IGE en el mercado laboral, lo que equivale a 83 por ciento de egresados trabajando en diversas áreas afines a la Ingeniería en Gestión Empresarial, gracias a su formación multidisciplinaria.

En esta generación se presentó un nivel de desempleo de 17 por ciento de los recién egresados, el cual no es alto, ya que al momento de la encuesta tenían solamente tres meses de haber concluido sus estudios formales de licenciatura. En general, la experiencia laboral obtenida durante el desarrollo de la residencia profesional al poner en práctica sus conocimientos académicos en proyectos reales fue bastante satisfactoria para los egresados y empresas participantes, lo que derivó en la contratación de 44 por ciento de los residentes profesionales en dichas empresas.

A consideración de los egresados, su desempeño profesional es satisfactorio, pero creen que podría mejorar si se fortalece su formación académica con la expe-

riencia de un trabajo a la par de sus estudios, desarrollando proyectos y prácticas reales y estudiando idiomas (inglés) desde el inicio de su carrera, principalmente. Uno de los comentarios más recurrentes hacia la actualización de planes y programas de estudio, es que se incluya la enseñanza del idioma inglés como materia obligatoria para todas las carreras, y no sólo como un requisito de titulación, ya que es muy demandado en el mercado laboral.

Las opiniones expresadas por los egresados fueron consideradas para la generación de estrategias de mejora continua, atendiendo principalmente el fortalecimiento de la identidad institucional y de la carrera en sí misma, estrechar la vinculación escuela-empresa, promover la capacitación a docentes y alumnos por entidades externas, el fortalecimiento de TICS así como del dominio del idioma inglés como lengua extranjera, consolidándose con la acreditación de la carrera de IGE, por parte del CACEI, en septiembre 2017.

Los resultados de esta investigación nos reportan un diagnóstico favorable hacia la aceptación laboral de los egresados de la 8ª generación de Ingeniería en Gestión Empresarial del TecNM-IT Querétaro, a pesar de las limitaciones de experiencia e ingresos. Fue importante la generación de una base de datos que permitirá la comparación entre ésta y las generaciones antecesoras y precedentes, por lo que será posible generar tendencias de desempeño profesional y acciones de mejora continua para el fortalecimiento y la pertinencia de esta carrera.



Referencias

ANUIES (1998). *Esquema básico para estudios de egresados*. México: ANUIES

COEPES (2009). *Cuestionario para medir la pertinencia, calidad y empleabilidad de la oferta educativa del subsistema de educación superior*. México: Secretaría de Educación del estado de Querétaro.

COSNET (2002). *Seguimiento de Egresados de la Educación Superior Tecnológica Ciclo Escolar 2003-2004*.

DGEST (2009). *Disposiciones técnicas y administrativas para el seguimiento de egresados. Versión 2.0*. México: Secretaría de Educación Pública. Disponible en: http://www.tecnm.mx/images/areas/vinculacion/documentos/DISPOSICIONES_TECNICOADMINISTRATIVAS.pdf. Fecha de consulta: junio 28 de 2017.