



**El mundo del trabajo:
estudiantes, egresados y empleadores
desde la perspectiva de género**

Lorena Oliver Villalobos
(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

Rector

Dr. Oscar Lozano Carrillo

Secretaria

Dra. María de Lourdes Delgado Núñez

Secretaria Académica

Dra. María Beatriz García Castro

Coordinador General de Planeación

Mtro. Jorge Bobadilla Martínez

Jefa de Planeación, Prospectiva y Estudios Especiales

Dra. Lorena Oliver Villalobos

**El mundo del trabajo: estudiantes, egresados
y empleadores desde la perspectiva de género**

Primera edición electrónica, 2020

ISBN: 978-607-28-2001-2

Distribución nacional

Edilberta Manzano Jerónimo

Cuidado de la edición y corrección de estilo

Juan Manuel Galindo Medina

Diseño editorial y gráfico

D.R. © 2020, Universidad Autónoma Metropolitana

Prolongación Canal de Miramontes 3855,

Ex Hacienda San Juan de Dios,

alcaldía Tlalpan, CP 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.

Tabla de contenido

Presentación	5	El hartazgo laboral como razón para volver a la universidad	51
Introducción	7	Edith Rivas Sepúlveda y Ducange Medor	
<i>Conferencia magistral</i>		Trayectoria biográfica y académica, significado y contribución a las prácticas formativas de Trabajo Social	58
Educación superior y mundo del trabajo: un balance general de tres décadas	12	Sara Valdez Estrada	
Giovanna Valenti Nigrini		Trayectorias horizontales, propuesta metodológica de análisis y gestión de la educación superior para la División de CSH, de UAM-A	67
<i>Conferencia</i>		Marcelino Hilario Simón y Karen Lorena Martínez Castro	
Análisis de las prácticas profesionales bajo un enfoque de género. El caso de la UACJ	24	Igualdad de género en el mundo laboral; informe de foro universitario	77
Tania Dolores Hernández García		Laura Elena Carrillo Torres y Fátima Silva Contreras	
Estudiantes		Formación en valores. La perspectiva del estudiante de Ingeniería Mecánica y Eléctrica. Región Xalapa, de la Universidad Veracruzana	87
La huelga en la UAM y su impacto en el perfil de ingreso de los estudiantes de la Unidad Azcapotzalco	34	María García Araujo y Andrés López Velázquez	
Roberto Leonardo Sánchez Medina, Martín Durán Cuevas y Sandra Lizbeth Jaimes Hernández		Caracterización del abandono según el género en la universidad ITESO	96
Análisis de perfiles de aspirantes de nuevo ingreso mediante redes basadas en el coeficiente de correlación de Matthews, a partir de examen de admisión de opción múltiple	42	Gisel Hernández Chávez y Cuauhtémoc López Martín	
Dora Leticia Infante Gómez, Javier Flavio Viguera Gómez y Noé Samuel Sánchez Martínez		La invisibilidad de la maternidad entre las alumnas de CBI beneficiarias de un programa de beca interna entre 2015 y 2017	109
		Lorena Oliver Villalobos y Martha Hanel González	
		Percepción de Autoeficacia y empoderamiento como competencias para el emprendimiento con perspectiva de género	120
		Ma. de Lourdes Martínez Cerda y César Arturo Guerra García	

Egresados

El estudio de egresados como una herramienta para evaluar la calidad educativa de la Licenciatura en Nutrición del CU Costa Sur _____	131
Martha Moreno Zambrano y María del Rosario De la Torre Cruz	
Experiencias de trabajo para el seguimiento de egresados de las Facultades de Ciencias de la Comunicación y Pedagogía. Universidad Veracruzana _____	141
Patricia del Carmen Aguirre Gamboa y Francisca Mercedes Solís Peralta	
Estudio sobre el seguimiento de egresados de los PE de Ingeniería Industrial e Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la BUAP _____	151
Alejandra Campos Villatoro y Gabriela Yañez Pérez	
Los estudios de seguimiento de egresados a los 45 años de fundación de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y la perspectiva de género _____	161
Ma. Guadalupe Castillo Tapia, Jorge Bobadilla Martínez, María Teresa Godínez Rivera y Lorena Oliver Villalobos	
La formación universitaria y el empleo. Un estudio de los egresados de un sistema virtual desde la perspectiva de género _____	172
María Enriqueta López Salazar y Eduardo González Álvarez	
Estudio de egresados y opinión de los empleadores en relación con el desempeño profesional del Licenciado en Trabajo Social _____	180
Timoteo Rivera Vicencio	
Brechas de género en el mercado de trabajo de los egresados universitarios _____	188
Karla Mercedes López Montes y Benjamín Burgos Flores	
Desigualdad de género en la calidad del empleo de profesionistas en México y en Jalisco _____	197
Jesús Villarreal Cano	

Empleadores

“La formación la hacemos todos”. Experiencias exitosas de vinculación de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez _____	211
Flor Ibeth Márquez Carmona y Denise Ávila Guijarro	
La percepción de los empleadores respecto a las competencias de las y los estudiantes _____	217
Guillermo Isaac González Rodríguez y Myrna Tovar Vergara	
La opinión de los empleadores y egresados de la licenciatura de educación especial plan 2004, acerca de su desempeño profesional _____	225
Bertha Margarita Salas y Angélica Aispuro Aldapa	
La percepción del empleador acerca del desarrollo de competencias _____	236
César Sánchez Olavarría	
El sistema de información laboral y el proceso de acreditación de programas académicos de licenciaturas: el caso de la UAM Azcapotzalco _____	243
Raymundo Soto Sánchez y Luz Adriana Carranza Garduño	
Requerimiento de un nuevo perfil profesional para los servidores públicos del Gobierno Federal en el marco del relanzamiento de la Política de Profesionalización en México _____	254
Alfredo Muñoz García	
<i>Cartel</i>	
Estudio de Satisfacción de Egresados de los Programas del Área de Ciencias de la Salud Región Veracruz de la Universidad Veracruzana _____	264
Nayali A. López Balderas, Hilda Guadalupe Preciado y Armando López Guerrero	

Presentación

Con mucho gusto, los ponentes, participantes y organizadores del VI Seminario del Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores (SIEEE) nos dimos cita en las magníficas instalaciones del Centro Cultural Bicentenario de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) los días 4, 5 y 6 de marzo de 2020. Bajo los excelentes y amables auspicios de esa casa de estudios y como en otras ediciones del Seminario, el programa y las contribuciones apuntaron a poner sobre la mesa temas relevantes para el estudio de las trayectorias académicas, los seguimientos de egresados y los mercados de trabajo. En esta ocasión, como se había perfilado desde tiempo atrás, el foco de atención se ubicó en el análisis del impacto que sobre esos campos tienen las consideraciones de género. La evidente importancia del tema, los resultados de investigaciones realizados por colegas de diversas instituciones, los desafíos teóricos y metodológicos y la necesidad de intercambiar experiencias fueron los principales motivos para proponer la agenda del Seminario y, como era esperable, la respuesta positiva se tradujo en jornadas muy productivas.

Diversos trabajos documentaron las graves dificultades que se enfrentan para hacer realidad tanto el derecho a la educación como el respeto y la equidad de género no sólo en los ambientes familiares, sino también en la escuela y en el trabajo. En ese Seminario, quedó evidenciado

el tamaño del esfuerzo que requerimos para lograr condiciones de equidad tanto en el acceso como en la permanencia de las mujeres en los centros educativos, en la normatividad laboral, las retribuciones económicas, la percepción cultural y en general todos aquellos factores que inciden en la desigualdad. Se apuntaron también líneas futuras de investigación para profundizar en el conocimiento de la equidad de género en la academia y el mundo del trabajo.

Las experiencias que diversas instituciones han ensayado para profundizar una mayor y más efectiva vinculación con el mundo del trabajo, el uso de métodos cualitativos en las investigaciones, las posibilidades de la formación dual y los criterios para la profesionalización de los servidores públicos, fueron temas que se agregaron al listado de tópicos de interés de los participantes de este encuentro que, por cierto, recuperó algunos de los rasgos que lo han distinguido: conferencias magistrales, talleres de actualización profesional, sesiones de carteles, conversatorios y presentaciones de libros.

La calidez de nuestros anfitriones y el excelente clima académico propio de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí fueron claves para la realización de este encuentro. Por supuesto, destaco la intensa labor del maestro en ciencias Gylmar Mariel Cárdenas, jefe de la División de Vinculación de la UASLP y presidente del Comité Organizador de este



VI Seminario SIEEE, así como la de su equipo de trabajo. En todo momento del proceso de diseño y realización de este encuentro ofrecieron su mejor esfuerzo, profesionalismo y compromiso universitario.

Agradecemos también a las instituciones participantes de este proyecto, la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez representada por la doctora Tania Dolores Hernández García, directora general de Vinculación e Intercambio, y al Centro Universitario de Estudios Económico-Administrativos de la Universidad de Guadalajara, representado por la doctora Lourdes Nayeli Quevedo Huerta, coordinadora del Doctorado en Gestión de la Educación Superior. Ellas, juntos con sus respectivos equipos de trabajo llevaron adelante las tareas propias de este evento, razón por la cual les expresamos nuestra más profunda gratitud.

Agradecemos también el apoyo que desde la Rectoría de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, nos ha brindado en todo momento el doctor Oscar Lozano Carrillo para la continuación de este proyecto así como el respaldo que desde el ámbito académico y administrativo hemos recibido de muchas personas altamente comprometidas con un mejor conocimiento de los estudiantes, los egresados y los mercados laborales.

Mtro. Jorge Bobadilla Martínez

Comité Organizador del VI Seminario del Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores (SIEEE)

Introducción

Entre las aportaciones teóricas en materia de derechos humanos, igualdad y equidad que adquieren mayor relevancia en el siglo XXI se encuentran los estudios con perspectiva de género. Este enfoque contribuye al análisis de la problematización entre conductas y expresiones consideradas femeninas y masculinas que, históricamente, socializan y reproducen relaciones de desigualdad en el entorno cultural, económico, educativo, familiar, laboral, político y social.

En el ámbito académico, la perspectiva de género se ha incorporado paulatinamente a partir de utilizarla en la investigación social como herramienta de análisis para reconocer las relaciones de poder que se dan entre ambos géneros; visualiza una tendencia a favorecer a los varones como grupo social y a discriminar a las mujeres (Gamba, 2007).

Los estudios de género han manifestado la dificultad de las mujeres para ascender a puestos de alto nivel, fenómeno denominado como “techos de cristal” y que evidencian una marcada desigualdad en las condiciones laborales (OIT, 2016), por ello, la utilización de esta perspectiva permite proponer soluciones a situaciones de desequilibrio a partir de realizar acciones encaminadas a la revaloración de los roles de género, así como a la modificación de las estructuras sociales y de la normatividad correspondiente.

Gradualmente, el sistema de educación superior ha incorporado la perspectiva de género en el desarrollo disciplinar, científico y tecnológico a través de integrar elementos de equidad en los planes y programas

de estudio, también ha modificado sus prácticas para generar dentro de las instalaciones universitarias, ambientes de igualdad y equidad. Sin embargo, aún hay grandes retos que enfrentar entre los que destacan: cuestionar estereotipos fuertemente arraigados, modificar los paradigmas que rondan los perfiles profesionales, fomentar políticas institucionales que contribuyan a la equidad en los procesos de ingreso, permanencia y egreso de estudiantes o bien, promover cambios que conlleven a la disminución de las brechas de género y por lo tanto, promuevan la calidad en el empleo.

Por ello, resulta relevante realizar estudios de seguimiento de trayectorias de estudiantes y egresados con una perspectiva de género. El libro titulado *El mundo del trabajo: estudiantes, egresados y empleadores desde la perspectiva de género* aporta temas de discusión sobre los procesos de sensibilización, diseño, implementación e impacto de políticas institucionales y proyectos de vinculación que integran transversalmente dicho enfoque, contribuye así al análisis de la fractura social de las prácticas normalizadas de discriminación en materia de educación y trabajo.

A lo largo de cuatro apartados, el lector encontrará una gran variedad de experiencias e investigaciones en los rubros de estudiantes, egresados y empleadores.

El primer apartado se integra por dos conferencias. La primera es presentada por doctora Giovanna Valenti Nigrini, de la Universidad Autónoma Metropolitana, quien aporta un recuento general de la vincu-

lación entre las instituciones de educación superior y el mercado laboral a partir de los estudios de egresados, así como algunos elementos centrales sobre la calidad en la formación de profesionistas, finaliza su trabajo con un repaso del Esquema Básico de Seguimiento de Egresados elaborado por la ANUIES y algunas recomendaciones. La segunda conferencia versa sobre la importancia del contexto en la realización de prácticas profesionales y la diferenciación en las compensaciones económicas en el mercado laboral en función del género en Ciudad Juárez, la doctora Tania Dolores Hernández García destaca el compromiso institucional de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez por incidir en la formación integral de sus estudiantes a través de estrategias de vinculación.

El segundo apartado alberga los trabajos de la temática de estudiantes, inicia con un escrito sobre el impacto en los perfiles de los aspirantes que ingresaron a la Universidad Autónoma Metropolitana en 2019, centra su atención en identificar la modificación que hay en las características sociales, económicas y escolares en función del nuevo ingreso previo y post huelga. El análisis del perfil de los aspirantes puede ser abordado desde diversas aristas, la Universidad Autónoma de San Luis Potosí presenta una propuesta a partir del uso de un *software* con lenguaje R y correlación de Matthews de manera que se identifiquen los procesos cognitivos que los aspirantes tienen al momento de realizar el examen de ingreso a la universidad.

A raíz del deterioro de las condiciones laborales en el mercado, se observa un retorno de los egresados a la universidad a través de estudios de posgrado de manera que mejoren sus habilidades en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, identificar los principales elementos que intervienen para que profesionistas bien remunerados ingresen a programas de maestría es un área de oportunidad para la universidad en la reflexión sobre la importancia de problematizar algunos aspectos de la relación entre educación y mercado laboral.

Entender el significado y sentido que los estudiantes otorgan a las prácticas profesionales en la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Guadalajara, es otro de los temas abordados a partir de dos variables: los datos biográficos del estudiante y su trayectoria académica, los resul-

tados señalan que los procesos formativos implican transferencia de contenido a las situaciones cotidianas con las características particulares de las profesiones.

Para identificar situaciones de éxito o riesgo escolar y en función de ello, tomar decisiones institucionales que contribuyan a la mejora del proceso educativo, se propone realizar un análisis horizontal de trayectorias escolares, aquí se presenta el ejemplo de un estudio realizado en la División de Ciencias Sociales y Humanidades, de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, la idea principal es contar con un seguimiento institucionalizado de los alumnos para incidir oportunamente en su avance académico.

El Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente presenta su experiencia en torno a la reflexión universitaria en el marco de la jornada “Trabajar para un futuro más prometedor” en donde se abordan temas como el cambio en la estructura social a raíz de la incorporación de la mujer al ámbito laboral. En las jornadas de trabajo, se reconoce el desarrollo económico que la feminización laboral ha traído pero también enfatiza las desigualdades que enfrentan, entre los principales aportes del espacio de diálogo, se encuentra que la formación y capacitación laboral de las mujeres, contribuye al cambio estratégico de las condiciones laborales.

En este mismo apartado se identifica la necesidad de transformar la figura docente para que tenga una participación efectiva y congruente y, que coloque al estudiante en el centro del proceso educativo, ésta es una de las conclusiones que se presentan a partir de analizar la percepción del estudiante sobre los valores que los docentes promueven y su impacto en el proceso de aprendizaje entre los alumnos de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Veracruzana.

Un fenómeno que frecuentemente es considerado en los estudios de seguimiento de trayectorias es la retención y el abandono escolar, al respecto, el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente despliega una caracterización del fenómeno retención/deserción en programas de estudio presenciales a partir de información académica, demográfica y financiera; utiliza el método Kaplan Meier para realizar

una estimación de la supervivencia de la población estudiantil en función de su género.

La Universidad Autónoma Metropolitana analiza algunos estereotipos de género que se presentan en las ingenierías, también los factores personales que inciden en las trayectorias académicas de las alumnas, entre los hallazgos se encuentra que combinar el estudio, el trabajo y la maternidad es uno de los principales retos que afrontan en su formación profesional las alumnas que son madres en la División de Ciencias Básicas e Ingeniería. Para finalizar la sección de estudiantes, la Universidad Autónoma de San Luis Potosí identifica la presencia o ausencia de autoeficiencia y empoderamiento como competencias profesionales entre las alumnas de la Coordinación Académica Región Altiplano Oeste.

El tercer apartado se centra en las experiencias sobre estudios de egresados como herramienta estratégica a través de una metodología de análisis colorimétrico y Timax, se busca apoyar a la actualización y mejora de los diseños curriculares y del plan de estudio de la Licenciatura en Nutrición del CU Costa Sur.

Por su parte, la Universidad Veracruzana comparte los resultados de un foro de egresados, a la par, propone implementar el llenado de una cédula de egresados como una estrategia institucionalizada de recaudación de datos. Por su parte, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla enfatiza la importancia de los estudios de egresados para identificar la pertinencia y empleabilidad de los programas académicos, señala además, la disparidad en la matrícula en función del género. La UAM Azcapotzalco ofrece una mirada a los estudios de egresados a partir de la variable sexo, el aporte es que evidencia la necesidad de incorporar la perspectiva de género para contribuir a la implementación de políticas que favorezcan a la equidad.

Un elemento innovador en esta publicación es que se presenta un estudio de seguimiento de egresados de un sistema virtual de la Universidad de Guadalajara, los resultados señalan que este sistema es favorecedor para las mujeres pues les permite combinar su formación profesional con la vida personal.

La Licenciatura en Trabajo Social vuelve a tener presencia, ahora es la Universidad Veracruzana quien comparte la percepción de los empleadores acerca de las características de desempeño profesional de los egresados.

La Universidad de Sonora estima las brechas de género que se presentan en el mercado laboral, señala que las mujeres logran un mejor aprovechamiento académicos, sin embargo, la tasa de desocupación es más alta y tiene menos participación en puestos directivos y menores prestaciones laborales por lo que es importante promover la igualdad salarial y laboral.

Para finalizar este apartado, el ITEXSO invita a la reflexión al analizar la calidad en el empleo de los profesionistas a partir de indicadores de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, observa las diferencias entre variables como el género o el nivel de escolaridad, un hallazgo interesante es que las mujeres profesionistas tienen una mejor calidad en el empleo que los hombres.

En el último apartado se observa que mantener una visión vanguardista que cubra las necesidades del mercado laboral y contar con planes y programas de estudio pertinentes es un reto que enfrentan las instituciones de educación superior, una forma de fomentar una comunicación asertiva para lograr los perfiles profesionales apropiados es conocer la opinión de los empleadores. Al respecto, la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez comparte diferentes estrategias de vinculación, destaca la conformación del Consejo para el Desarrollo de la Educación y Sustentabilidad (Conredes).

Por su parte, el Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez, campus Zapopan analizan las principales implicaciones de la demanda en los perfiles profesionales del mercado laboral en comparación con la oferta y estructura de la Licenciatura en Gastronomía, subraya las competencias que se espera que tengan los egresados así como las fortalezas y debilidades que tienen, conocer la apreciación de los empleadores permite implementar políticas institucionales para la mejora continua.

Los estudios de egresados también son desarrollados en las Escuelas Normales; en Sinaloa, los empleadores señalan estar satisfechos con el desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Educación Especial. La Universidad Autónoma de Tlaxcala comparte su experiencia en torno a un estudio para conocer la percepción de los empleadores respecto a la adquisición de competencias genéricas y profesionales de los egresados del posgrado en Educación, los resultados apuntalan hacia una imagen favorable pues los consideran capaces de tomar decisiones y de diseñar, implementar y evaluar programas educativos.

Además de los estudios de egresados, las universidades han incorporado estrategias que le permitan vincularse con el sector público y privado, por ejemplo, la Universidad Autónoma Metropolitana desarrolló un Sistema Institucional de la Bolsa de Trabajo (Sibot) el cuál brinda información sobre el comportamiento del mercado laboral y la empleabilidad de alumnos y egresados, su trabajo da cuenta de la importancia de contar con un marco institucional de información laboral, además de ser una herramienta de apoyo para los procesos de acreditación de programas de licenciatura de las divisiones académicas.

El último trabajo en este apartado enfatiza que contar con un nuevo perfil profesional no solo es tarea de las instituciones de educación superior sino que también debe ser un compromiso del sector gubernamental, prueba de ello es el relanzamiento de la Política de Profesionalización en México, misma que se sustenta en valores como la honestidad, la eficacia y la eficiencia, entre otros. Se destaca así la necesidad de que los profesionistas adquieran un modelo de competencias y responsabilidades.

El libro electrónico cierra su emisión con la presentación del estudio de satisfacción de egresados de los programas de Ciencias de la Salud de la Universidad Veracruzana, los resultados, presentados en formato

de cartel, manifiestan la buena percepción que los egresados tiene respecto a su programa educativo, tanto en los contenidos curriculares como en la infraestructura, identifica también elementos de mejora para futuros egresados.

El intercambio de experiencias presentadas en esta obra dan cuenta de que los estudios de trayectoria con perspectiva de género deben ir más allá de hacer una diferenciación estadística entre hombres y mujeres, el discurso y la reflexión que hoy se fomenta debe trascender el ámbito académico y laboral, así como dar pauta a nuevas líneas de investigación de manera que las diversas comunidades universitarias sean capaces de generar un cambio en la estructura social y cultural, a la par, impactar en los paradigmas sobre temas de igualdad y equidad.

Esta introducción cierra con un afectuoso agradecimiento a quienes han hecho posible la realización del seminario del que deriva esta obra: a los doctores Lourdes Nayeli Quevedo Huerta y José Navarro Cendejas del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara, doctora Tania Dolores Hernández García y maestra Flor Ivette Márquez Carmona de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, a las maestras María Guadalupe Castillo Tapia, Ma. Teresa Godínez Rivera, maestro Jorge Bobadilla Martínez, y aunque siempre detrás de cámaras pero con muchas ideas, Berenice Gómez Evangelista y Francisco Javier Suárez Morales de la Universidad Autónoma Metropolitana; así como a la maestra Edilberta Manzano, finalmente, los entusiastas anfitriones de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, maestro Gylmar Mariel Cárdenas, maestra Laura Medina García y a todo su equipo de trabajo.

Lorena Oliver Villalobos

Referencias

Gamba, S. (2007) "Diccionario de estudios de Género y Feminismos". Buenos Aires, Editorial Biblos, FC: 08/09/2020, Disponible en <https://www.academica.org/tania.diz/18.pdf>

OIT (2016) Las mujeres en el trabajo, tendencias 2016 FC: 27/02/2019 Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---dcomm/---public/documents/publication/wcms_483214.pdf

Conferencia magistral

Educación superior y mundo del trabajo: un balance general de tres décadas

Giovanna Valenti Nigrini

UAM Xochimilco TC/ Flacso MX TP

giov.valenti@gmail.com

Resumen

Uno de los objetivos principales de este trabajo es hacer un recuento de los esfuerzos que han realizado las IES para obtener información sobre la relación que existe entre la formación profesional que ofrecen y el mundo del trabajo, principalmente a través de los estudios de egresados, del recuento del esfuerzo que realizan y el avance que han logrado algunas de las instituciones educativas.

En principio se presenta un panorama general de la relación entre la educación superior y el mundo del trabajo, así como algunos de los beneficios individuales y sociales que reporta esta vinculación. También se introducirán algunos aspectos centrales sobre la calidad de la formación asociada a la pertinencia profesional, científico-técnica y social. Se mencionan algunos temas asociados con esta vinculación como son las

condiciones laborales y el desempeño de los profesionales en el mundo contemporáneo, que se caracteriza por una acelerada transformación de los ambientes laborales a partir de los cambios tecnológicos y las nuevas y viejas necesidades que es urgente atender, como por ejemplo, la pobreza asociada a las profundas desigualdades sociales, los problemas de salud y educación que enfrentan grandes sectores de la población y la creciente violencia social con múltiples orígenes, entre otros muchos.

Por último, se hace un breve repaso del Esquema Básico de Seguimiento de Egresados elaborado por la ANUIES, las ventajas del enfoque y un balance de su aplicación y de las experiencias de las IES y de las investigaciones y publicaciones, para finalizar con algunas recomendaciones.

Palabras clave

Mercado laboral, seguimiento de egresados, vinculación

La formación en Instituciones de Educación Superior de frente a las tendencias del conocimiento y mundo del trabajo

La formación que imparten las Instituciones de Educación Superior (IES) es vista inevitablemente frente a las tendencias del conocimiento, desenvolvimiento de las profesiones y su vinculación con el mundo del trabajo. Asociado a esto, existe una conexión ineludible con el mercado laboral, por lo que resulta de interés indagar sobre la pertinencia de la formación que ofrecen las instituciones en cuanto a los conocimientos actualizados disciplinarios y de la profesión, el desarrollo de habilidades para identificar y atender problemáticas diversas, la incorporación de los avances tecnológicos y también el desarrollo de las actitudes y aptitudes necesarias para el aprendizaje constante y su práctica profesional. Recientemente se ha puesto énfasis en el desarrollo de capacidades para la identificación y atención de problemas diversos.

Existe una relación multidimensional entre la formación y el mundo del trabajo. En general la jerarquía de los salarios tiene una correspondencia directa con el nivel de estudios (años de escolaridad). De la misma manera, es posible observar cómo el nivel educativo está correlacionado con el nivel de desempleo, y positivamente con la tasa de ocupación¹. El nivel educativo es un factor de valoración social. Los estudios constituyen un filtro para el acceso a los trabajos más cualificados.

La educación sigue asociada al mayor bienestar de los individuos independientemente de las diferencias que se advierten. La principal limitación del beneficio que la educación aporta a los individuos es la fuerte determinación que el origen sociofamiliar y cultural tiene en su desempeño escolar y posteriormente en la construcción de redes.

Estudios sobre movilidad e inclusión social también explican que la única salida a esta determinación es lograr que los individuos tengan oportunidades para el desarrollo de sus capacidades, es decir desde las alternativas más viables para superar las desigualdades (Sen, 2009). También mencionan el factor individuo (esfuerzo personal).

1 Existen algunos países y períodos históricos en los que la correlación no es tan alta.

Relación Educación Superior-Mundo del trabajo. Debates

Los estudios sobre la relación entre la educación superior y el mundo del trabajo han sido abordados a la luz de diversos enfoques teóricos que han hecho importantes aportaciones, pero también desde perspectivas críticas al capitalismo. Entre las más destacadas se encuentra la teoría general del capital humano desarrollado por Schultz (1960) y Becker (1964) y la perspectiva crítica del capitalismo como reproductor e incluso amplificador de las desigualdades sociales a través de la Teoría de la reproducción social Bourdieu y Passeron (1998).

Conforme pasaron los años, comenzaron a surgir diversos debates que criticaron e hicieron aportaciones valiosas a la Teoría del Capital Humano (TCH), enfoques teóricos que buscaban explicar de una mejor manera las relaciones de educación y mercado de trabajo. Los nuevos estudios evidenciaron la existencia de otros elementos ligados a las relaciones entre educación y mercado de trabajo, como el origen socioeconómico de los individuos, la edad, el esfuerzo personal y las redes que forma durante sus años de educación o incluso las que ya tenía. Estos debates complicaron y enriquecieron el conjunto teórico.

Entre las teorías de alcance intermedio emergentes se pueden destacar devaluación de certificados, segmentación, enfoque credencialista o por competencias. La teoría de fila establece que la educación funciona como un medio para distinguir, seleccionar a los trabajadores y asignarles un puesto. Aunado a lo anterior, la teoría de la devaluación de certificados considera que al aumentar la oferta de egresados con certificados, el nivel de escolaridad deja de ser suficiente para acceder el puesto deseado, por lo que las personas tienen que buscar mayores dosis de educación para desempeñar las mismas funciones que anteriormente requerían menor escolaridad (Valenti y Varela, 2004; Muñoz, 1996).

La teoría de la segmentación contempla que los salarios están en función de la naturaleza de los empleos y no del capital humano de los empleados, su crítica a la TCH contempla que las diferencias salariales deberían poner en evidencia diferencias en la productividad, en el cor-

to plazo podría haber desigualdades transitorias o fenómenos como el desempleo involuntario, pero a largo plazo la búsqueda de la maximización del beneficio y de la utilidad, en un contexto de información y movilidad perfectas, debería conducir al vaciado del mercado y a la desaparición de las desigualdades (Fernández, 2010; Navarro, 2014).

Por su parte, el enfoque credencialista desarrollado por Randall Collins (1989), establece que las credenciales educativas permiten tener acceso a determinadas posiciones laborales. Las credenciales constituyen una especie de estatus simbólico donde son reconocidas las capacidades de las personas. La educación en este enfoque es un instrumento que forma a las personas con ciertas habilidades que les permitirá ocupar posiciones de poder. Por último, el enfoque por competencias pretende pasar de un modelo tradicional para adquirir destrezas y habilidades a uno donde el individuo sea capaz de desarrollar capacidades complejas que le permitan pensar en diferentes ámbitos, por medio de la acción para obtener la capacidad de explicar lo que sucede en su entorno, se genera así una visión más integral (López, 2017; Unesco, 2019).

A finales de la década de los ochenta en Europa se desarrolló una perspectiva teórica y metodológica cuyo propósito central fue abordar la compleja relación entre educación superior y mundo del trabajo. Desde esa perspectiva, se acentúan los caminos a través de los cuales los egresados se incorporan al mercado laboral y se pone en práctica la formación recibida, sin dejar de considerar los atributos del ámbito labo-

ral que son relevantes para las IES y las dimensiones de la educación superior que son relevantes al mundo del trabajo (Brennan, Kogan, y Teichler, U., 1988). Como se puede observar, en la Tabla 1 se incorporaron conceptos y categorías de análisis que trascienden la explicación básica entre educación y trabajo (ubicación sectorial, salarios, ocupación y condiciones laborales), a la vez que se conceptualizó la interrelación entre las dimensiones.

Este enfoque apunta a la comprensión de la compleja relación, se incorporan al análisis las mediaciones y regulaciones que influyen en la conexión de ambas, como es el caso del sistema regulatorio de las profesiones, los cambios legislativos y las agencias de intermediación y transición. Sin dejar de considerar los nuevos requerimientos de capacitación que marcan los avances científicos y tecnológicos a las profesiones y ocupaciones laborales. En el caso de los países en desarrollo como México, tendrían que agregarse las necesidades de atención que los nuevos y viejos problemas sociales imponen a los profesionales en los diversos ámbitos laborales en los que se desenvuelven.

Cabe mencionar que el enfoque teórico al que se hace referencia y que tiene como objetivo analizar la relación entre la educación superior y el mundo del trabajo, surge y se desarrolla en el contexto europeo de las últimas décadas del siglo xx y es parte de una reflexión más amplia a nivel continental sobre la tensión entre la autonomía de las IES, la exigencia a nivel gubernamental de rendición de cuentas y la introducción

Tabla 1. Relaciones entre la Educación Superior y el Mundo del Trabajo

Dimensiones de la Educación Superior relacionadas con el Trabajo	Vínculos entre la Educación Superior y el Trabajo	Dimensiones del Trabajo relevantes en la Educación Superior
<ul style="list-style-type: none"> • Evolución cuantitativa y estructural • Planes de estudio, formación y socialización • Oferta educativa y opciones de los estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Mercado laboral, agencias intermediarias y transición • Sistema de regulación • Educación y trabajo a lo largo de toda la vida 	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo • Carrera • Tareas y requisitos de trabajo • Profesión • Calidad del trabajo y del empleo

Fuente: Brennan, *et al.* (1988).

de mecanismos de evaluación de la calidad (*quality assesment*) como parte de los cambios de la política educativa superior. Al mismo tiempo, la sociedad, incluidos los empresarios, se preguntaban sobre los efectos que la expansión de la Educación Superior traería sobre las oportunidades de empleos y también sobre la pertinencia de los perfiles de formación en relación con las nuevas exigencias de profesionalización para atender los problemas emergentes.

En México los temas de la calidad y la evaluación educativa se instalan en la agenda pública, sobre todo a inicios de los noventa, los primeros pasos fueron dados por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología a través del Diagnóstico del Posgrado y posteriormente el Padrón de Excelencia de Posgrados y casi simultáneamente, por la Secretaría de Educación Pública (SEP), con el Programa Nacional de Modernización Educativa, como lo explican ampliamente Valenti G. y Flores, U. (2019).

Se posicionan en el debate dos conceptos fuertemente asociados: calidad y pertinencia. Respecto a la calidad es importante destacar: *a*) el desarrollo mundial del conocimiento disciplinario; interdisciplinario, métodos y tecnologías tienen impacto en el perfil de los profesionales; *b*) la vigencia comparativa de los planes y programas de estudio, así como su pertinencia profesional, científica y social en relación con las condiciones y exigencias del mundo del trabajo; *c*) la orientación de la formación hacia la identificación de problemas más allá de los ámbitos profesionales y técnicos, al incorporar las realidades sociales y ambientales; *d*) los rasgos de funcionamiento de la organización académica que sustenta la formación profesional. En síntesis: la calidad de la formación de educación superior contempla la integración de las tres “P” en el proceso educativo:

Pertinencia profesional, Pertinencia científicotécnica y Pertinencia social

Es de interés de las instituciones formadoras conocer los principales ámbitos en los que se incorporan los egresados, la ocupación y actividades más características de su desempeño profesional y también, ¿por qué no?, las condiciones en las que trabajan. De igual manera es impor-

tante para las IES identificar si los egresados continuaron sus estudios y qué opciones educativas eligieron.

En el campo de la investigación educativa y evaluativa uno de los instrumentos más utilizados para abordar los temas antes mencionados son los estudios de seguimiento de egresados. El sentido de realizarlos radica en la necesidad de conocer de una manera más precisa la inserción de los egresados en el mercado laboral, la ubicación y condiciones laborales, el desempeño profesional y la opinión que tienen sobre su formación en las IES. Por ello, las universidades han buscado que tales estudios sean vinculantes en sus procesos de evaluación y oferta educativa.

En México, la introducción en el tema de la relación entre educación superior y mundo del trabajo en la política gubernamental no ha ocupado un lugar prioritario, más bien algunas instituciones de educación superior han sido quienes, en su vida institucional, han incorporado la perspectiva y para ello se han apoyado de los estudios de egresados. En el ámbito de la investigación educativa fue Carlos Muñoz Izquierdo (1998), el pionero en introducir el análisis de las relaciones entre la demanda educativa y la demanda de profesionales en el mercado de trabajo. Para dar continuidad, la ANUIES convocó a un grupo de especialistas de diversas universidades públicas y privadas para recuperar las experiencias en materia de estudios de egresados y propiciar una discusión más amplia y actualizada sobre los instrumentos metodológicos empleados y sobre todo para abordar teórica y conceptualmente la relación entre educación y trabajo.

El resultado de este esfuerzo fue el libro publicado por la ANUIES en 1998: *Esquema básico para estudios de egresados*, cuyo objetivo fue servir como guía para la realización de estudios de egresados a lo largo del país. En este esquema fueron agrupadas una serie de metodologías y teorías que servían como sustento a este tipo de estudios (Navarro, 1998), también se elaboró una propuesta metodológica (Valenti y Varela, 1998), y de operacionalización de variables (Muñoz, 1998). El esquema incorpora una propuesta de metodología estadística para el procesamiento de la información (Castillo, y González, 1988) y un prototipo de cuestionario (Valenti y Varela, 1998).

Tabla 2. Esquema básico de seguimiento de egresados: dimensiones y variables de análisis

Egresado	Medición del Impacto	Opinión sobre la Formación	Recomendación
Rasgos personales y origen socio-familiar OSEC	<ul style="list-style-type: none"> • Ritmos de inserción en el mercado de trabajo • Búsqueda de empleo • Medios y mecanismos de vinculación con el mundo del trabajo 	Conocimientos básicos teóricos, metodológicos y de métodos	Contenidos y Estructuras de la Formación
Condiciones Laborales Desempeño profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Tasas de ocupación, desempleo, inactividad • Incorporación y rotación de empleos • Salario y cargo que ocupa • Contrato y prestaciones • Pertenencia a sindicato • Movilidad laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de habilidades: identificación y solución de problemas • Manejo de <i>software</i> • Prácticas profesionales y de laboratorio 	
	Ubicación en el mercado laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Sector económico • Tamaño de empresa/institución • Régimen jurídico 	Orientación de la formación <ul style="list-style-type: none"> a) Profesional b) Ocupacional c) Valorativa 	
	Actividades (tareas); exigencias y nuevos requerimiento; satisfacción con el trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Tecnología utilizada 	Factores involucrados en la formación: <ul style="list-style-type: none"> a) Docente b) Org. Académica c) Org. Institucional. Satisfacción con institución Satisfacción con carrera	
Trayectoria	<ul style="list-style-type: none"> • Continuación de estudios • Formación de redes 		
	Trayectoria laboral y educativa		
Investigación evaluativa	Estudios: Egresados y Opinión de empleadores	Estudios: Egresados, Opinión de Empleadores y Especialistas y Análisis de los Planes de Estudio y la Organización Académica	Todos los estudios

Fuente: Elaboración propia con base en ANUIES, 1998.

El supuesto del “esquema básico” de la ANUIES es que la pertinencia² de los servicios educativos ofrecidos por las IES está en función de su capacidad para ajustarse a los cambios en los ámbitos disciplinarios y en los perfiles profesionales, así como a las nuevas exigencias de formación profesional que se conforman en el mundo del trabajo al que se enfrentarán los egresados (Valenti y Varela, 2004). A continuación, la Tabla 2 muestra los ejes del esquema básico: los rasgos personales y el origen socioeconómico del egresado su situación laboral, el desempeño profesional, las exigencias que enfrenta y su satisfacción laboral y profesional. También se recaba información sobre la trayectoria educativa posterior al egreso ya que interesa también la opinión del egresado sobre la formación recibida y las recomendaciones que hace a la luz de su experiencia laboral.

Si se hace un balance del avance del conocimiento y la información sobre el mundo del trabajo y su relación con la formación de educación superior es posible afirmar que su desenvolvimiento ha sido dispar, por un lado se ha progresado en las encuestas e investigaciones que analizan el mercado laboral y sin duda el Instituto Nacional de Estadística Geografía (Inegi) junto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), han consolidado dos encuestas que son muy importantes: la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE y la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación, aunque esta última con menor continuidad. Ambas encuestas brindan información muy valiosa sobre el empleo y las condiciones laborales de los trabajadores; sin embargo, como se muestra a continuación, la información resulta limitada en cuanto a la conexión con el tema educativo, por ejemplo tipo de institución educativa y ubicación en la que realizó los últimos estudios.

También sobre el empleo y la ocupación hay vacíos de información entre las que destacan las actividades que realiza el trabajador, las exigencias a las que se enfrenta y los requerimientos que introduce el uso de la tecnología en los lugares de trabajo, por mencionar algunos de los más importantes. Sobre todo, a la luz de los cambios que se esperan en

los ámbitos laborales tanto en la industria manufacturera como en los otros espacios de trabajo de mayor contenido social como la salud, educación, algunas de las actividades primarias como agricultura, industria minera y extractiva y los servicios. En casi todos estos espacios el uso de la tecnología cambia la organización del trabajo y, más temprano que tarde, transformará los perfiles requeridos para los puestos de trabajo e incluso de las profesiones.

A continuación, la Tabla 3 presenta un resumen que muestra de manera agregada la comparación de la información que ofrece la ENOE y aquella que proviene de los estudios de seguimiento de egresados.

Cabe mencionar que la presentación y discusión que se expone aquí no pretende desestimar la importancia de las encuestas que realiza el Inegi, ya que son de enorme trascendencia para el conocimiento del mercado laboral, pero el énfasis que se pone en los estudios de seguimiento de egresados es porque resultan complementarios y sobre todo porque permiten abordar de manera amplia la compleja relación entre educación y mundo del trabajo e incluso sobre el empleo.

Por ejemplo, los estudios de egresados además de la ocupación ofrecen datos sobre los tiempos que tardan en incorporarse al mercado laboral, así como información sobre la satisfacción del trabajo que son elementos poco estudiados en otros instrumentos. Los estudios de egresados permiten ir más allá y arrojan información para fortalecer el debate sobre los empleos y las profesiones del presente y el futuro.

Uno de los conceptos más debatidos, para conocer mejor los cambios en el mundo del trabajo ha sido el de *calidad laboral* o *calidad en el empleo*. Según lo menciona Eurofond (2012) el concepto de calidad del trabajo o calidad laboral no sólo se refiere al trabajo en sí, sino que también incluye el contexto y es multidimensional, para ahondar sobre el tema, se pueden consultar los trabajos de algunos autores como Arranz, García-Serrano y Hernanz, (2016); Infante y Vega-Centeno (2001); Somavía, (2012); Gorjup, Valverde y Ryan (2007); (UNECE, 2010); Salas, (2018). Lo que refleja también que la calidad en el empleo es un concep-

Tabla 3. ¿Qué nos dice ENOE y Seguimiento de Egresados?	
ENOE y CENSO	Egresados
Condiciones laborales: salario, horas, prestaciones OCUPACIONES	Tiempos de búsqueda de empleo Condiciones laborales: salario, horas, prestaciones. Movilidad con seguimiento de egresados.
Tasa de ocupación y desocupación	Tasa de ocupación, Tiempo y medios de incorporación, desocupación y motivos. Inactividad y motivos
Sector económico, ocupación Tipo y tamaño de establecimiento	Sector económico, ocupación, cargo jerárquico, actividad (tareas), exigencias, satisfacción en el trabajo. Tipo de establecimiento (tecnología e innovación)
	Opinión sobre formación a través de experiencia laboral y profesional. Recomendaciones

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Índice Calidad en el empleo	
Índice de calidad del empleo Salas Durazo (2018).	Índice de calidad del empleo Seguimiento de egresados
Subíndices	Los mismo subíndices
1. características de la remuneración 2. estabilidad laboral 3. prestaciones a corto plazo 4. prestaciones a largo plazo	+ Subíndice de satisfacción en el empleo y coincidencia entre estudios y trabajo
	Para analizar los factores asociados al empleo se aplicó el análisis de regresión múltiple, se toman factores como: OSEC, sexo, carreras, regiones, tamaño empresa/organización.

Fuente: Elaboración propia.

to inacabado. Es importante tomar en cuenta que el concepto de calidad del empleo no sólo se refiere al trabajo en sí. También incluye el contexto multidimensional, porque se refiere: *a*) Características objetivas del empleo; *b*) Características del trabajador; *c*) la percepción que tiene el trabajador.

Los estudios de egresados ofrecen información sobre la categoría de análisis de la percepción del trabajador y esta información ha permitido crear un índice para medir la calidad en el empleo³, para ello se retomaron los subíndices de Salas (2018), y se agregó la satisfacción en el empleo y la coincidencia de los estudios realizados con la ocupación en el trabajo que desempeñan, ver Tabla 4.

Antes de señalar el balance sobre los estudios de seguimiento de egresados de las IES, es importante mencionar que existe una distinción entre los estudios de egresados y los seguimientos. Los primeros estudian un momento en el tiempo, por lo que sus posibilidades de comparar son menores. La integración de los resultados es más débil y hay poca observación sobre la opinión de la formación recibida. Por su parte, los seguimientos de egresados hacen investigación longitudinal, por lo que hay mayor posibilidad de comparar en el tiempo. Hay una integración fuerte entre resultados y la política institucional. Amplían y profundizan la información recabada, lo que permite elevar el rango de comparabilidad y profundidad de la información.

La recomendación para aquellas instituciones que quieran iniciar con su sistema de seguimientos de egresados es que deben hacerlo en tres momentos:

1. Con un cuestionario de salida de los egresados
2. Inserción laboral al año del egreso (Empleo y desempeño profesional)

3. Empleo y desempeño profesional después de cuatro años y como límite cinco.

De tal manera que la información recabada a partir de los instrumentos permita medir el impacto de la formación profesional. La recomendación de como máximo cinco años es con el fin de poder construir trayectorias laborales y educativas. Lo que permitirá dar mejor respuesta a los tres aspectos que inciden en la calidad de la formación profesional.

Hacia un estado de la cuestión de las investigaciones entre educación superior y mundo del trabajo en México

Desde hace tiempo diversas instituciones de educación superior se han dado a la tarea de realizar sus sistemas de seguimientos de egresados. Algunas de ellas incluso generan artículos, informes, desplegados sobre los resultados que obtienen. También hacen uso de la información para la adecuación de planes y programas de estudio. Estudios comparativos podrían profundizar sobre las características metodológicas de las instituciones en cuanto a sus instrumentos para recuperar información y sobre su uso. En la Tabla 5 se numeran algunas de las universidades que llevan a cabo seguimientos de egresados⁴.

Si bien es cierto que el camino que han recorrido muchas IES ha sido consistente, es recomendable que se introduzca mayor dinamismo y debate para lograr avances en las interpretaciones y un conocimiento más amplio sobre la relación entre educación superior y mundo del trabajo. Los temas sobre los que falta ahondar versan sobre las transiciones de la escuela (IES) al trabajo; la calidad del empleo los viejos y nuevos perfiles de desempeño profesional, la pertinencia de la formación profesional, desde el enfoque de las tres “P las trayectorias profesionales y educa-

3 Se trata de una investigación en curso con un equipo de investigadores que toma como base la información arrojada por el Sistema de Seguimiento de Egresados del Conalep.

4 Cabe subrayar que el balance que se presenta aquí es sólo indicativo y se ofrece una disculpa por las omisiones que seguramente existen.

Tabla 5. Hacia un estado de la cuestión de las investigaciones entre educación superior y mundo del trabajo en México

Universidad	Metodología	Resultados
Universidad Autónoma Metropolitana	Esquema Básico ANUIES y Propia	<ul style="list-style-type: none"> • UAM Azcapotzalco presenta mayores resultados
Universidad de Guadalajara	Esquema Básico ANUIES y Propia	<ul style="list-style-type: none"> • Situación de los egresados en un momento en el tiempo • El Seguimiento de Egresados (SISEG)
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ, 2007).	Esquema Básico ANUIES y Propia	<ul style="list-style-type: none"> • Titulación tiene un rezago significativo • Egresados de diversas licenciaturas • El desempleo de los egresados no rebasa el 5%
Universidad Autónoma de Baja California (UABC, 2013).	Esquema Básico ANUIES y Propia	<ul style="list-style-type: none"> • Una tercera parte de los egresados continuó con sus estudios de posgrado • Opinión de los empleadores, necesaria actualización • Opinión de los egresados el programa no necesita actualizarse
Escuelas Normales de Nuevo León (Valenti, 2019).	Esquema Básico ANUIES y Propia	<ul style="list-style-type: none"> • Cinco Escuelas Normales del estado de Nuevo León • Experiencia en instaurar el Sistemas de Seguimiento de Egresados • Cuestionario al egreso (Censo) y resultados
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (Guzmán, Baeza, y Guzmán, 2019)	Esquema Básico ANUIES y Propia	<ul style="list-style-type: none"> • Egresados de Medicina. • Desarrollan Actividades relacionadas con la medicina general, docencia e investigación. • Satisfacción formación recibida
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (Silva, Tello y Zalapa, 2019) .	Esquema Básico ANUIES y Propia	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las carreras • No encontraron empleo durante el primer año • Alta satisfacción con la formación, y coincidencia con el trabajo
Universidad Autónoma de Querétaro (Valenti y Varela, 2003).	Esquema Básico ANUIES y Propia	<ul style="list-style-type: none"> • Información de uso institucional • Se creó el Programa de Seguimiento de Egresados en la institución • Información utilizada con fines de mejora e institucional
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH, 2019)	Esquema Básico ANUIES y Propia	<ul style="list-style-type: none"> • Egresados Licenciatura en Química • Los egresados encontraron empleo en un lapso menor a seis meses • Coincidencia estudios realizados y empleo
Universidad Autónoma de Campeche (Alonzo, Moguel y Valencia, 2015).	Esquema Básico ANUIES y Propia	<ul style="list-style-type: none"> • 5 generaciones de egresados • Empleos remunerados • Los egresados manifestaron la necesidad de rediseñar el plan de estudios para hacerlo más pertinente.
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP, 2020)	Esquema Básico ANUIES y Propia	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología cualitativa para el seguimiento de egresados • Estudio a los egresados de ingeniería industrial e ingeniería mecánica y eléctrica • Se presentan en este seminario

Tabla 5. Hacia un estado de la cuestión de las investigaciones entre educación superior y mundo del trabajo en México

Universidad	Metodología	Resultados
Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco (UAM, 2020) .	Esquema Básico ANUIES y Propia	<ul style="list-style-type: none"> • Trayectorias de la DCSH (2010-2018) • Se presentan en este seminario
Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL, 2020).	Esquema Básico ANUIES y Propia	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de salida a futuros egresados de licenciatura • Experiencias de trabajo empleadores y egresados de la licenciatura en de Ciencias del Ejército • Se presentan en este seminario
Universidad Veracruzana (UV, 2020)	Esquema Básico ANUIES y Propia	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de egresados en el área de Humanidades • Se presentan en este seminario
Universidad Autónoma de Sinaloa	Esquema Básico y propia	

Fuente: Elaboración propia y es de mencionar que se trata de una presentación indicativa.

tivas; las habilidades para identificar y solucionar problemas y los cambios que impone el uso de las nuevas tecnologías, por señalar algunos.

La investigación que toma como unidad de análisis al egresado permite conocer una dimensión poco abordada, por ejemplo de acuerdo con López (2017), lo que se sabe sobre la relación entre formación y exigencias de perfiles profesionales y laborales es que la formación universitaria está más orientada a desarrollar habilidades “para saber hacer”, pero en el nivel de prácticas mecanizadas sin sentido profesional⁵.

Es de importancia responder a preguntas tales como: ¿Los procesos formativos de las IES desarrollan aprendizajes ubicados en el ejercicio profesional y laboral?, ¿los procesos formativos de las IES desarrollan conocimientos y habilidades de los estudiantes para la oportuna identificación de problemas y propuestas de soluciones?, ¿los aprendizajes de los estudiantes de las IES los dotan de habilidades para la búsqueda

y procesamiento de información?, ¿los conocimientos y habilidades que ofrecen las IES son contextualizados social y tecnológicamente?

Antes de terminar, se señala la siguiente reflexión: “un estudiante que no se inicia en el mundo de vida —mundo de las prácticas— de la comunidad de profesionistas se convierte en un forastero de la profesión, porque no experimenta la realidad de la misma manera que los otros para quienes está tipificada y es segura” (López, 2017, p. 15).

La transición entre el mundo educativo y laboral será más o menos suave en función de la orientación que la carrera o posgrado le otorgue a la formación. Esta integración consiste en incluir conocimientos, habilidades y capacidades a través del abordaje de problemáticas profesionales y laborales. La integración está necesariamente ligada a identificación de problemas y propuestas de solución. La inmersión en el mundo de la vida profesional disminuye las probabilidades de que se

5 La investigación fue realizada por Lourdes López (2017) para su tesis doctoral intitulada *Construcción de competencias estadísticas, su orientación y práctica profesional* del Doctorado de Ciencias Sociales, UAM-X.

sientan forasteros. A partir de todo lo anterior, la posición que se asume es que:

El mundo del trabajo aunque no es suficiente para la valoración de la calidad de la educación superior, si es necesario. Entre más se subestime mayor será la probabilidad de introducir fallas en la calidad con pertinencia de la formación que ofrecen las IES.

Algunas recomendaciones

Ante el crecimiento de estudios y sistemas de seguimiento de egresados dentro de las IES, es importante avanzar en la validación de metodologías, por lo que se debe considerar que:

- Persiste heterogeneidad entre los sistemas de seguimiento de egresados de las IES (metodología, aplicación y recolección de datos y recursos financieros).
- Debate y propuestas sobre ¿Qué hacer con la información que provee el seguimiento de egresados?, ¿Quién la usa y con qué fines se utiliza?
- Es necesario hacer un cuestionario base para poder realizar análisis más complejos.
- No existen en México estudios de la relación educación superior-empleo de nivel regional o nacional.
- No hay convencimiento pleno de IES y autoridades educativas federales por investigar y conocer más sobre la relación Educación Superior y mundo del trabajo.
- Algunos lo consideran un gasto poco útil.
- Con las tecnologías actuales, los costos se reducen mucho.
- Las IES no pueden ser pasivas ante la evolución de las profesiones y el presente y futuro del mundo del trabajo.
- A nivel de la política educativa superior, claramente esta relación no ha sido prioritaria en las decisiones estratégicas.

Referencias

- Arranz, J., García-Serrano, C. y Hernanz, V. (2016). *Calidad del empleo: una propuesta de índice y su medición para el periodo 2005-2013*. Hacienda Pública Española / Review of Public Economics, 225-(2/2018): 133-16.
- Becker, G. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Londres: National Bureau of Economic Research.
- Bourdieu, Pierre y Jean-Claude Passeron. (1998). *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*, México: Fontamara.
- Brennan, J. Kogan, M. y Teichler, U. (1988). *Higher education and work*. London: Higher education policy series 23.
- Castillo, A. y González, R. (1998). *Metodología estadística para la realización de estudios de egresados en una institución de educación superior*. En ANUIES, Esquema básico para estudios de egresados. México: Colección biblioteca de la educación superior. Serie Investigaciones.
- Collins, R. (1989). *La Sociedad Credencialista. Sociología Histórica de la Educación y Estratificación*. Madrid: Akal.
- Eurofond (2012). *European Quality of Life Survey*. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2012>
- Fernández, E. (2010). "La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro". *Investigación económica*, vol. LXIX, 273, julio-septiembre, pp. 115-150.
- Gorjup, M., Valverde, M., Ryan, G. (2007). "¿Cómo medir la calidad del trabajo? Generación de un índice para la detección de buenos y malos trabajos en el sector de call centers". *Metodología de Encuestas*. Volumen 9, pp. 27-42.
- Infante, R. y Vega-Centeno, M. (2001). "La calidad en el empleo: Lecciones y tareas". *Revista del Departamento de Economía Pontificia Universidad Católica del Perú*. volumen XLIV, No 48.
- López, L. (2017). *Construcción de competencias estadísticas, su orientación y práctica profesional* (Tesis de Doctorado de Ciencias Sociales). Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco
- Muñoz, C. (1996). *Diferenciación institucional de la educación superior y mercados de trabajo. Seguimiento de egresados de diferentes instituciones a partir de las universidades de origen y de las empresas en que trabajan*. México: ANUIES.
- Navarro, J. (2014). *La inserción laboral de los egresados universitarios. Perspectivas teóricas y tendencias internacionales en la investigación*. México: ANUIES.
- Salas, A. (2018). *Análisis de las trayectorias laborales en México desde la perspectiva de la calidad del empleo*. Nova Scientia, 10(21)
- Somavía, J. (2010). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Santiago: OIT.
- Schultz, W. (1960), "Capital formation by Education", *Journal of Political Economy*, 68 (6), The University Chicago Press, Chicago, pp. 571-583.
- Sen, A. (2009). "Capability: Reach and Limit," in E. Chipper-Martinetti (ed.), *Debating Global Society. Reach and Limit of the Capability Approach*, Milan: Feltrinelli, pp. 15-28.
- UNESCO. (2019). *Enfoque por competencias*. Disponible en: <http://www.ibe.unesco.org/es/temas/enfoque-por-competencias>
- UNECE (2010), *Measuring Quality of Employment-Country Pilot Reports*, Geneva.
- Valenti, G. y G. Varela. (2004). *Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados*. México: Colección Documentos. ANUIES.
- Valenti, G. y Varela, G. (1998). "Construcción analítica del estudio de egresados". En ANUIES, *Esquema básico para estudios de egresados*. México: Colección biblioteca de la educación superior. Serie Investigaciones.
- Valenti Nigrini, Giovanna, & Flores Llanos, Ulises. (2009). "Ciencias sociales y políticas públicas". *Revista mexicana de sociología*, 71 (spe), 167-191. Recuperado en 01 de agosto de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So188-25032009000500007&lng=es&tlng=es.

Análisis de las prácticas profesionales bajo un enfoque de género. El caso de la UACJ

Tania Dolores Hernández García

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

tania.hernandez@UACJ.mx

Resumen

A continuación se presenta un análisis de las prácticas profesionales en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, incluyendo el contexto de la ciudad, los antecedentes y estado actual de la institución, las prácticas profesionales, el concepto, normatividad y análisis de su comportamiento distribuido por institutos o divisiones y áreas de conocimiento. También se presentan segregaciones por género y montos de compensación económica esto último, representa una gestión interna con la finalidad de que permitan ampliar las oportunidades para que los alumnos realicen sus prácticas profesionales, para ello se resalta la labor de dependencias internas y externas.

Se consultaron bases de datos de la Jefatura de Prácticas Profesionales, el sistema integral de la información (plataforma institucional), normatividad operativa, resultados de evaluaciones de los practicantes y Planes Institucionales de Desarrollo (PIDE). Por la naturaleza de la región el mayor porcentaje de practicantes se concentra en el Instituto de Ingeniería y Tecnología, referente a la compensación económica despunta en mayor proporción y con mejor monto económico el género masculino, por último, referente a la evaluación al desempeño de los practicantes el resultado fue similar. Se resalta el compromiso institucional de incidir en la formación integral y transformadora de los estudiantes mediante esta estrategia de vinculación.

Palabras clave

Compensación económica, evaluación de desempeño, prácticas profesionales, segregación por género

El contexto de Ciudad Juárez, Chihuahua, México.

A fin de comprender la importancia de la vinculación para las prácticas profesionales que realizan los alumnos de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, es importante identificar el contexto del propio estado.

Ciudad Juárez se ubica en el corazón del desierto de Chihuahua, considerado el más extenso de América del Norte. Aproximadamente 50 kilómetros al sur de la ciudad se localizan los médanos de Samalayuca, área natural protegida. Al otro lado del río bravo, en territorio estadounidense, se encuentra la ciudad de El Paso (Texas). Por su población de un millón 428 mil 508 habitantes, según el informe de Plan Estratégico de Juárez 2018, es la mayor ciudad del estado de Chihuahua y la octava zona metropolitana más grande de México.

De acuerdo con el documento “Radiografía Socioeconómica del Municipio de Juárez 2018, la composición de la población al iniciar 2019 es la siguiente: existen 98.7 hombres por cada 100 mujeres y el 29.0% de los hogares tienen jefatura femenina. Cuenta con una economía basada en la industria maquiladora formada por más de 380 empresas maquiladoras, de manera que, junto con El Paso, Texas, se crea un área binacional de un poco más de dos millones de habitantes; es así la segunda área más grande de México con carácter binacional, por debajo de Tijuana-San Diego, también en la frontera norte.

El 17 de febrero de 2010 el Inegi (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) informó que, según sus análisis, desde el inicio de la ola de violencia en 2008, han abandonado la ciudad cerca de medio millón de habitantes. Con la inmigración que históricamente ha sido muy frecuente, Ciudad Juárez ha recibido principalmente migrantes provenientes de diferentes municipios del estado de Chihuahua, Veracruz, Coahuila, Durango y Ciudad de México, pero también de países sudamericanos como: Ecuador, Chile, Argentina y Colombia, así como de países de Centroamérica tales como: Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua. La explotación demográfica que se ha dado en los últimos años en Ciudad Juárez ha producido una diversificación cultural

caracterizada por diferentes creencias y formas de vida, se habla entonces de que en Ciudad Juárez existe un alto porcentaje de población flotante.

Durante 2018, en el estado de Chihuahua se registró una inversión extranjera de mil 137.8 millones de dólares, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera por actividad económica (millones de dólares):

- Industria manufacturera 766.0
- Minería 101.3
- Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, agua y gas 73.6
- Comercio 66.6
- Información en medios masivos 25.8
- Servicios financieros y seguros 19.8
- Construcción 3.4

Un tema de suma importancia consiste en el análisis del empleo en Ciudad Juárez, de acuerdo con el Plan Estratégico de Juárez, A.C., (2019), al mes de septiembre de 2019, según la cifra más reciente del IMSS había 459 mil 881 trabajadores formales en Juárez, de los cuales 425 mil 716 son en empleos permanentes y 34 mil 165 eventuales. El nivel de empleo ha ido en ascenso desde la caída en el periodo 2008-2010. No obstante, hay más fluctuaciones en el empleo eventual en la ciudad, con un descenso de 6.07 por ciento desde el año anterior.

En cuanto a la edad de quienes tienen un empleo formal, 79.3% se encuentran entre 20 y 50 años, pero el rango de edad con mayor concentración de empleados es el de 25 a 30 años. En general, puede decirse que la ciudad cuenta con fuerza laboral joven. El 82.15 por ciento de los trabajadores gana de una a tres veces el salario mínimo, es decir, percibe entre 237.52 y 428.76 pesos diarios. En agosto de 2019, se emplearon 251 mil 123 personas en puestos operativos y 26 mil 091 administrativos. La tendencia en este año fue a la baja en comparación con el año anterior.

El cierre de 2019 se perfila con un total de 41 mil 647 unidades económicas identificadas por el Inegi; cifra que representa un incremento de 4.12% en comparación con el año 2015. En el caso de la industria, la tendencia se ha mantenido relativamente estable, mientras que el sector servicios ha crecido desde 2015 en la localidad.

El contexto de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

La Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, a 46 años de su fundación, constituye la principal institución de educación superior en el estado de Chihuahua dada la cobertura alcanzada, la matrícula registrada y el reconocimiento de calidad de sus programas educativos.

La UACJ debe su ser y estar a los estudiantes; individuos cuyo objetivo en común es desarrollar y fortalecer conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que les permitan contribuir de manera significativa al desarrollo integral de la sociedad a la que pertenecen, así como a su propia evolución. De esta forma la Universidad, conceptualizada como una comunidad de estudiantes y maestros, pretende, además del aspecto académico de generación, transmisión y transformación del conocimiento, la formación humana de sus integrantes que les brinde más y mejores herramientas de adaptación al entorno. Para ello requiere, en la medida de lo posible, conocer a detalle quiénes son esas personas.

La planta académica está conformada por 866 profesores y profesoras de tiempo completo, adscritos a 144 programas educativos, mismos que atienden a una población estudiantil integrada por 33 mil 999 estudiantes, 54% del género femenino y 46% masculino, 33 mil 018 inscritos en programas de pregrado y 981 en posgrado.

De acuerdo con la edad, el rango de entre 18 y 25 años es de mayor población con 26 mil 471 estudiantes, es decir, poco más del 85.9% del total, según datos del Sistema Integral de Información (SIIV2). Asimismo, y como una de las prioridades establecidas de años atrás, 10 mil 304 alumnos (33.4% aproximadamente) en el primer semestre del 2019 con-

Tabla 1. Matrícula inscrita en pregrado

Dependencia de Educación Superior	Matrícula inscrita
Instituto de Arquitectura Diseño y Arte	2619
Instituto de Ciencias Biomédicas	6947
Instituto de Ciencias Sociales y Administrativas	8707
Instituto de Ingeniería y Tecnología	5413
División Multidisciplinaria de Nuevo Casas Grandes	1161
División Multidisciplinaria de Cuauhtémoc	852
División Multidisciplinaria de Ciudad Universitaria	7319
Total	33,018

Fuente: elaboración propia

Tabla 2. Matrícula inscrita en posgrado

Dependencia de Educación Superior	Matrícula Inscrita
Instituto de Arquitectura Diseño y Arte	86
Instituto de Ciencias Biomédicas	357
Instituto de Ciencias Sociales y Administrativas	241
Instituto de Ingeniería y Tecnología	297
Total	981

Fuente: elaboración propia

taban con algún tipo de beca. En cuanto a la inclusión, actualmente se encuentran inscritos 174 estudiantes que presentan alguna discapacidad.

Consciente de las necesidades sociales que demandan un mayor ingreso de estudiantes al nivel superior, la Universidad ha procurado mantener el incremento de la matrícula asegurando que su oferta sea reconocida con los más altos estándares de calidad, cuida además que la educación sea para todos. La Universidad ha incorporado políticas de expansión de la matrícula que incluyen el aumento de nuevo ingreso, la creación de más programas educativos en las Dependencias de Educación Superior (DES) con sede en Ciudad Juárez, proceso de admisión en segunda opción, el costo de inscripción y créditos sin alzas.

Con la intención de facilitar el tránsito por la Universidad y mejorar la permanencia, egreso y titulación oportuna de los estudiantes, la UACJ despliega diversos servicios, como cursos de inducción, el acompañamiento de un tutor en toda su trayectoria formativa, la atención y el cuidado de su salud, el apoyo económico para no descuidar sus estudios, asesoría, orientación vocacional, idiomas, movilidad estudiantil, inserción laboral, actividades culturales, artísticas y deportivas, entre otros. Uno de los resultados relevantes es la permanencia del primero al segundo año, que representa un 68.37% para 2018 a nivel UACJ. Entre los institutos, la tasa más alta se ubica en la División Multidisciplinaria de Cuauhtémoc (DMC) con 73.87%, y la más baja en el Instituto de Ingeniería y Tecnología (IIT). Con respecto a la deserción, se han identificado dos causas: por motivos económicos y académicos. Para enfrentarlos se han implementado estrategias para fortalecer el éxito escolar de los alumnos. En 2018 la tasa de deserción fue de 10.17% a nivel institucional, mientras que para el IIT fue de 13% al igual que para las divisiones multidisciplinarias de Nuevo Casas Grandes (NCG) y Ciudad Cuauhtémoc (CC) con 11% respectivamente.

Las Prácticas Profesionales en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

De acuerdo con el Marco de Referencia para la Formación Dual en la Educación Superior en México, las prácticas profesionales son el pri-

mer contacto entre el alumnado y las competencias necesarias para enfrentarse a los problemas reales de su profesión. Como escenario de formación, constituyen el espacio en el currículum para vincular los conocimientos teóricos impartidos en el aula, con el mercado laboral y las exigencias de las empresas. Impulsar la relación entre la formación del aula (ciencia) y la empresa (práctica), es la fortaleza requerida para una mejor preparación profesional por ello, es importante destacar que ésta se dará si existe una correcta coordinación y acuerdos puntuales entre las partes, como manuales de operación y normativas (Marco de Referencia para la Formación dual en la Educación Superior).

En la UACJ, las prácticas profesionales son definidas como la oportunidad que tiene el estudiante para aplicar los conocimientos adquiridos en el aula, en un espacio que le permita adquirir experiencias en situaciones reales. Con el objetivo de normar y organizar la práctica como parte de la formación académica así como definir las modalidades, requisitos y responsabilidades tanto de los estudiantes como de las empresas, se creó y formalizó el *Reglamento de las Prácticas Profesionales Supervisadas* de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, el cual define a la práctica profesional como estrategia que la UACJ incorpora a los programas educativos y consiste en una herramienta académica que propicie en el (la) estudiante actividades de aprendizaje y experimentación en el ámbito profesional dentro de su formación. En la UACJ se contemplan tres esquemas de práctica:

1. Médica. Exclusiva para programas del sector salud
2. Escolar. En los programas que contemplan en su diseño curricular como asignatura optativa u obligatoria
3. Profesional. Que se valida a través de dos mecanismos:
 - Procedimiento de registro en la subdirección de vinculación
 - Si el alumno comprueba haber laborado un año consecutivo se le considera como práctica profesional y a esta modalidad se le llama reconocimiento.

Las prácticas profesionales tienen cuatro objetivos: *a*) contribuir con la formación integral de los (las) 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 (las) estudiantes, ampliando su capacitación profesional, actualizada y adecuada a las necesidades de un medio que está en continua evolución; *c*) proporcionar a los (las) estudiantes un espacio dentro de una empresa o institución para la realización de prácticas académicas, técnicas y científicas, relacionadas con su formación profesional y *d*) vincular a los (las) estudiantes con las empresas e instituciones públicas y privadas, para consolidar su formación académica y entregar a la sociedad egresados(as) con un alto grado de experiencia y conocimientos sobre la realidad social del mercado laboral.

Existe un procedimiento para realizar las prácticas profesionales, que contempla desde la consulta de solicitudes disponibles, registro de currículum en portal electrónico, aplicación a las vacantes, ser seleccionado por una empresa o institución y los trámites administrativos de registro correspondientes. Entre los requisitos se pide tener por lo menos el 50% de créditos aprobados y estar registrados en el Sistema Integral de Información (SII) con el estatus de Inscrito/a.

Convenios específicos para prácticas profesionales

Con el objetivo de reglamentar y formalizar los escenarios en que los alumnos pueden presentar sus prácticas profesionales, la institución cuenta con un procedimiento reglamentado para la gestión de convenios de colaboración específicos. Entre los beneficios que conlleva formalizar convenios específicos de prácticas profesionales se encuentran:

- Deslindar a la sede de la práctica de cualquier compromiso laboral con los estudiantes

- La sede de la práctica podrá solicitar practicantes de pregrado y posgrado de los diferentes programas académicos que oferta la UACJ
- La UACJ proporciona seguro médico a todos los estudiantes a través del IMSS

De acuerdo con el Plan Institucional de Desarrollo 2018–2024, el número de practicantes atendidos por el área de prácticas profesionales se ha incrementado considerablemente en estos últimos años. La base de datos cuenta con cuatro mil 751 practicantes registrados, de los cuales mil 872 son femeninas y dos mil 879 masculinos, es decir, hay una distribución porcentual de 39.5% mujeres y 60.5% hombres. Estos practicantes se encuentran inscritos en los cuatro institutos que conforman la institución y dos divisiones multidisciplinarias.

1. Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte
2. Instituto de Ciencias Biomédicas
3. Instituto de Ingeniería y Tecnología
4. Instituto de Ciencias Sociales y Administración
5. División Multidisciplinaria de Ciudad Universitaria
6. División Multidisciplinaria de Casas Grandes

Entre los cuatro institutos conforman un total de 49 programas educativos registrados y 126 empresas, dependencias o instituciones receptoras de practicantes. A continuación, se desglosan los rubros de análisis, así como sus datos:

La Tabla 3 permite observar que el Instituto de Ingeniería y Tecnología concentra el mayor porcentaje de alumnos que realizan sus prácticas profesionales al tener el 51% del total de practicantes, con una presencia prioritariamente masculina (37.1%) y con 13.9% de mujeres. En términos porcentuales, el Instituto de Ciencias Sociales y Administración es el segundo con mayor número de alumnos practicantes, con 17.7%.

Tabla 3. Practicantes por Instituto o División Multidisciplinaria						
Instituto y división multidisciplinaria	Practicantes (N=4,751)		F		M	
1. Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte	345	7.3%	165	3.4%	180	3.9%
2. Instituto de Ciencias Biomédicas	420	8.8%	246	5.8%	174	3.6%
3. Instituto de Ingeniería y Tecnología	2423	51%	661	13.9%	1762	37.1%
4. Instituto de Ciencias Sociales y Administración	841	17.7%	484	10.2%	357	7.5%
5. División Multidisciplinaria de Ciudad Universitaria	708	14.9%	308	6.5%	400	8.4%
6. División Multidisciplinaria de Casas Grandes	14	0.3%	8	0.2%	6	0.1%

Fuente: elaboración propia

Tabla 4. Programas educativos con mayor número de practicantes registrados			
Programa Educativo	Practicantes	F	M
Ingeniería industrial y de Sistemas	730	307	423
Ingeniería Mecatrónica	714	101	613
Licenciatura en administración de empresas	488	273	215
Ingeniería en Sistemas Computacionales	478	113	365
Arquitectura	247	121	126
Licenciatura en Biología	202	116	86
Licenciatura en Contaduría	181	111	70
Ingeniería en Sistemas Automotrices	156	7	149
Ingeniería Aeronáutica	152	46	106
Ingeniería Biomédica	137	64	73
Ingeniería en Sistemas Digitales y Computacionales	119	35	84
Licenciatura en Química	113	75	38
Ingeniería Civil	113	39	74
Psicología	110	69	41
Ingeniería en Manufactura	105	41	64
Licenciatura en Químico Fármaco Biólogo	79	37	42

Fuente: elaboración propia

La Tabla 4 permite observar los quince programas educativos con mayor número de practicantes registrados, al no ser el total de los programas educativos se obtendrán 4,124.

Con el firme objetivo de generar estrategias que permitan ampliar las oportunidades para que los alumnos realicen sus prácticas profesionales, en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez se cuenta con un mecanismo administrativo para realizar la compensación económica a los practicantes, este proceso involucra el área de contabilidad y el recurso proviene de las empresas.

De acuerdo con este proceso, 3,891 practicantes son compensados vía la UACJ, cifra que representa el 83.8%, contra 16.2% que no se compensa; de acuerdo a la segregación por género, se observa que existe un mayor porcentaje de hombres compensados en relación con las mujeres, mientras que en el rango de no compensados el porcentaje se mantiene similar.

La Tabla 5 indica el total y el porcentaje de alumnos compensados y no compensados económicamente vía la universidad con recursos de la empresa. Se toma como referencia el universo para la obtención de los porcentajes. El análisis de practicantes compensados se presenta en la Tabla 6, donde se observan las cantidades y porcentajes por género, se toma como referencia un monto mayor y menor a los cinco mil pesos. Donde se puede observar que el porcentaje más amplio es el de los hombres compensados, con un monto mayor a los cinco mil pesos mensuales mientras que en el monto menor es el porcentaje de mujeres.

Evaluación de los practicantes por parte del Consejo Regional para la Educación Sustentable (Conredes)

Estratégicamente la UACJ establece alianza con Conredes en virtud de ser una entidad que articula la interacción y planeación entre el sector académico, público y privado, con el objetivo de influir en la formación y el desarrollo de talento, permite por la misma vía el impulso a una economía local de corte competitivo a nivel global. El Consejo está inte-

Tabla 5. Compensación económica (bajo el esquema de la UACJ)

	Total N=4751	Femenino N=1872	Masculino N=2879
Compensados	398 83.8%	1494 79.80%	2487 86.40%
No compensados	770 16.2%	378 49.09%	392 50.90%

Fuente: elaboración propia

Tabla 6. Monto de compensación. (Compensación mayor-menor de 5,000 pesos mensuales)

Rango	Total N=3981	F	M
Compensación mayor a 5,000 pesos mensuales	2657 66.74%	883 59.10%	1774 71.33%
Compensación menor a 5,000 pesos mensuales	1324 33.25%	611 40.02%	713 29.19%

Fuente: elaboración propia

Tabla 7. Resultado de la evaluación de practicantes por género

Categoría evaluada	Promedio de evaluación	
	F	M
Conocimiento	89.82	89.86
Saber hacer	83.43	83.42
Actitud	83.79	82.79
Desempeño General	85.68	85.35

Fuente: elaboración propia

grado por empresas de manufactura de clase mundial, empresas del sector privado, servicios y comercio e instituciones de educación superior.

La evaluación de los practicantes se divide en tres rubros (ver Tabla 7) conocimiento, saber hacer y actitud; con el promedio de los tres rubros se obtiene el desempeño general. Es importante resaltar que la evaluación se realiza a través del llenado de una encuesta que contesta el responsable directo del practicante y explícitamente se le hace saber que la información recopilada será utilizada sólo para fines estadísticos y representa un recurso invaluable para el mejoramiento académico de las carreras profesionales, de manera que no constituye una calificación para el alumno.

En total, se evaluaron 630 practicantes que concluyeron el semestre agosto-diciembre del 2019, de ellos, 38.9% fueron mujeres y 61.1% hombres. Por área de conocimiento, se tiene que 444 practicantes pertenecen a Ingenierías, 149 a Ciencias Administrativas, 24 a Ciencias de la Salud y 13 a Ciencias de la Arquitectura y Diseño.

En relación con los resultados de la evaluación del desempeño de los practicantes los promedios entre genero se comportan de manera uniforme y dentro de un rango aceptable.

Conclusiones

Por la naturaleza económica de la ciudad las y los practicantes adscritos a los programas de Ingenierías encuentran un abanico amplio de posibilidades donde presentar sus prácticas profesionales. El análisis de la compensación económica muestra una tendencia mayor a compensar a practicantes de género masculino, así como, el monto de compensación es más alto. Los alumnos que no reciben compensación económica se encuentran inmersos en actividades de carácter social y comunitario, perteneciente a Organizaciones No Gubernamentales (ONG).

La Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, en su calidad de instancia formadora se plantea como objetivo lograr la empleabilidad de sus egresados considerando redefinir y rearticular programas que faciliten la transferencia de los beneficios del conocimiento y la cultura a la sociedad juareense. Así surge el reto institucional de la contextualización de los quehaceres que impacten en la adquisición y fortalecimiento de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permitan la construcción de un perfil de egreso acorde a las necesidades actuales del entorno, que responda a las demandas de los diversos sectores y permita una transformación de la sociedad.

Referencias

Marco de Referencia para la Formación Dual en la Educación Superior en México (2019). Formación Dual en la Educación Superior. México. Plan Estratégico de Juárez, A.C., (2019). Economía Informe 2019. Ciudad Juárez, México: Plan Estratégico de Juárez, A.C.

Plan Institucional de Desarrollo 2012 – 2018. Recuperado de: <http://www3.uacj.mx/DGPDI/Paginas/default.aspx>

Plan Institucional de Desarrollo 2018 – 2024. Recuperado de: <http://www3.uacj.mx/DGPDI/Paginas/default.aspx>

Primer informe de actividades 2018 – 2019, Mtro. Juan Ignacio Camargo Nassar. Recuperado de: <http://www3.uacj.mx/comunicacion/Paginas/Primer-Informe-.aspx>

Radiografía Socioeconómica del Municipio de Juárez 2018, así comenzó 2019. Instituto Municipal de Investigación y Planeación.

Estudiantes

La huelga en la UAM y su impacto en el perfil de ingreso de los estudiantes de la Unidad Azcapotzalco

Roberto Leonardo Sánchez Medina

ANUIES

doctor.rlsm@gmail.com

Martín Durán Cuevas

Universidad Autónoma Metropolitana

mduran@azc.uam.mx

Sandra Lizbeth Jaimes Hernández

Universidad Autónoma Metropolitana

sljh@azc.uam.mx

Resumen

La presente investigación parte de la siguiente pregunta ¿la huelga que experimentó la Universidad Autónoma Metropolitana durante los meses de febrero, marzo y abril de 2019, modificó los perfiles de ingreso de los jóvenes estudiantes? Se podría pensar que una huelga sólo tiene impacto en lo académico y en lo laboral, pero no es así, los hallazgos de esta investigación permiten mostrar que los jóvenes estudiantes que ingresaron en el periodo posterior a la huelga portan ciertos rasgos y características que los diferencian de sus antecesores. Bajo ese tenor, se afirma que los estudiantes que hoy se encuentran en el primer año de estudios de la universidad son diferentes, diversos y con antecedentes escolares ligeramente contrastantes con respecto a quienes ingresaron un año atrás.

Los resultados permitieron mostrar que se trata de una generación con promedios y puntajes por debajo de quienes ingresaron en 2018, aunado a que hay una mayor proporción de jóvenes que reprobaron más de tres asignaturas en el bachillerato. Se podría afirmar entonces, que los estudiantes que ingresaron en el trimestre 19-P experimentaron ligeros rezagos durante su estancia en la educación media superior; en términos de De Garay (2005), son jóvenes con una trayectoria escolar continua pero con rezago, es decir, se ubican en el rango de edad correspondiente por lo que no han sufrido serios rezagos en los niveles educativos previos, pero sí durante su estancia en el bachillerato, donde enfrentaron ligeras dificultades para avanzar adecuadamente.

Palabras clave

Estudiantes, perfiles de ingreso, trayectoria escolar, huelga, rezago escolar.

Introducción

La investigación sobre los “jóvenes estudiantes” se ha posicionado al interior de las Instituciones de Educación Superior a tal grado que se han perfeccionado las metodologías y formas de observación y análisis del fenómeno.

Los estudiantes que están hoy presentes en las instituciones educativas son en muchos aspectos diferentes a los estudiantes de hace treinta o cuarenta años. El modelo de estudiante tradicional centrado en el estudio ha perdido protagonismo para dar paso a una masa de estudiantes más compleja, diversa, heterogénea y con varios posicionamientos ante el conocimiento.

La presencia de estos nuevos estudiantes obliga a los distintos participantes de los procesos educativos a modificar la forma de ver y entender al estudiante universitario. Son jóvenes que, por su propia condición de juventud, tienen nuevas formas de enfrentarse al estudio, de apropiarse del conocimiento, de relacionarse con sus pares, en otras palabras, de vivir, sentir y experimentar la universidad.

Si se observa con detalle a los jóvenes estudiantes de la UAM-Azcapotzalco, se aprecia que su vida va más allá de los procesos educativos. Su vida académica-intelectual se combina con lo social, familiar, personal y laboral. A la institución educativa asisten para adquirir conocimientos, pero junto con ello, comparten experiencias y vivencias con sus compañeros, piden consejos, ayuda y orientación, asisten a centros de recreación y socialización juvenil, se divierten y disfrutan el hecho de estar juntos y en algunos casos, deben combinar el trabajo con los estudios. No son, por tanto, jóvenes con dedicación exclusiva a los estudios, sino también realizan otras actividades propias de la juventud y el contexto en el que se desenvuelven.

Los hallazgos de las investigaciones previas (Acosta, 2008; De Garay, 2005, 2009; Sánchez, 2010) han mostrado que cada estudiante de la UAM-Azcapotzalco es una unidad altamente diferenciada pues marca sus propios ritmos de trabajo, desarrolla sus estrategias, porta ciertos rasgos sociales que lo definen e identifican (sexo, edad, estado civil,

nivel socioeconómico, capital cultural) y, además, tiene sus propias metas, responsabilidades y expectativas. Por tanto, no hay un estudiante ideal ni mucho menos se puede señalar que asisten a la institución exclusivamente a aprender, tampoco hay indicios contundentes para afirmar que el origen social y económico del cual proceden determina su éxito o fracaso escolar.

Es más, existen grandes diferencias entre los estudiantes según la licenciatura de adscripción. Quizá un hallazgo interesante de las diversas investigaciones es que se muestra que los cambios que se efectúan a nivel de política institucional modifican sustancialmente la composición estudiantil. Como muestra se puede señalar que los estudios efectuados por De Garay y Sánchez (2011, 2012) pusieron al descubierto que la modificación a los criterios de admisión (ponderación entre el puntaje en el examen de ingreso y el promedio del bachillerato), alteró los perfiles de los estudiantes que ingresan a la universidad.

Básicamente, se encontró que al cambiar el mecanismo de admisión ingresó una mayor proporción de estudiantes entre los 17 y 19 años, es decir, jóvenes con una trayectoria escolar previa sin graves rezagos, disminuyó la cantidad de estudiantes trabajadores y se modificó el perfil cultural de los estudiantes; no obstante, uno de los hallazgos más relevantes es que se mejoró el ingreso de las mujeres en el campo de las ingenierías.

En este sentido, la presente investigación se orienta por identificar los posibles cambios en los perfiles estudiantiles de ingreso, a partir de la huelga que experimentó la Universidad Autónoma Metropolitana, durante los meses de febrero, marzo y abril de 2019. El supuesto apunta a considerar que la huelga incidió fuertemente en las opiniones y expectativas de los aspirantes debido a que, ante la falta de una señal clara de reapertura de la universidad, los jóvenes en condiciones de ingresar a la educación superior optaron por buscar un espacio en alguna otra institución educativa.

Se intenta así identificar diferencias en los perfiles sociales, económicos y escolares de los estudiantes a su ingreso a la Unidad Azcapo-

tzalco. Para lograr este objetivo, se toman como generaciones de contraste a quienes ingresaron en la generación 2018 en el trimestre de Primavera (18-P) frente a quienes ingresaron en 2019 en el trimestre de Primavera (19-P).

Se podría pensar que quienes esperaron el fin de la huelga y se matricularon en la Unidad Azcapotzalco de la UAM, lo hicieron por su firme convicción de ingresar a la institución. Sin embargo, la hipótesis señala que, ante la huelga, optaron por efectuar examen en alguna o algunas otras instituciones de educación superior, y al no ser aceptados en la licenciatura e institución de su preferencia, decidieron ingresar a la UAM.

El tema adquiere relevancia porque pareciera que la huelga, más allá de tener un carácter organizacional-laboral, trastoca e incide en las expectativas y aspiraciones que los jóvenes estudiantes hacen de su proyecto de formación profesional. Es decir, a reserva de hacer un análisis más riguroso, se plantea que los públicos estudiantiles tienden a modificarse ante acontecimientos de esta naturaleza.

El documento está organizado en tres grandes apartados. En el primero, se hace una descripción detallada de la problemática identificada durante el proceso de huelga de la UAM, misma que abre la ventana para dar a conocer la pregunta y el objetivo de la investigación. En el segundo apartado se hace una descripción gráfica de los principales resultados de la investigación. Para dar vida y fuerza a los resultados, se alimenta la interpretación de los datos con el contexto y las características generales de la UAM Azcapotzalco. En el tercer apartado se incluyen las conclusiones, intentando dar a conocer con mayor detalle los efectos de la huelga en la recomposición de los perfiles de ingreso a la UAM Azcapotzalco.

Fuente de información

Los datos para el análisis provienen principalmente de la base de datos contenida en el Archivo General de Alumnos de la Universidad (AGA), así como del cuestionario socioeconómico que están bajo el diseño y responsabilidad de la Dirección de Sistemas Escolares de la Rec-

toría General de la Universidad Autónoma Metropolitana. Dichas bases de datos consisten en un conjunto de referencias en las que se registra tanto la información académica (promedio del bachillerato, puntaje en el examen de selección, promedio trimestral de calificaciones, créditos cursados y aprobados, materias aprobadas y reprobadas), como la ubicación (Unidad Académica, División Académica y Licenciatura) y localización (teléfono, domicilio, dirección electrónica) entre otros datos de cada uno de los estudiantes de la UAM.

Resultados

1. Perfil social de los estudiantes a su ingreso

Un primer dato que interesa trabajar en el presente análisis comparativo tiene que ver con el sexo de los estudiantes. De acuerdo con las estadísticas institucionales, la unidad Azcapotzalco se ha caracterizado por contar con una alta proporción de estudiantes del sexo masculino debido, entre otros factores, a que en el campo de las ingenierías predomina aún la población masculina. En este sentido, en la Tabla 1 se puede apreciar que la generación que ingresó en el trimestre 18-P se caracteriza porque 57.40% pertenece al sexo masculino, mientras que en el caso de la generación 19-P, esta población se ubica en 57.90% y, por ende, la presencia de estudiantes del sexo femenino se mantiene muy semejante en ambas generaciones.

Otro indicador que se considera pertinente incorporar en el análisis tiene que ver con la edad a la que ingresan a la universidad. La Tabla 1 muestra que en términos de edad no hay serias modificaciones entre ambas generaciones de estudio. Se mantiene la presencia de estudiantes entre los 17 y 19 años, lo cual a su vez es un indicio relevante, debido a que una amplia mayoría probablemente no ha sufrido serios rezagos en los niveles educativos previos.

Diversas investigaciones realizadas sobre los perfiles de los estudiantes en la UAM y en otras instituciones de educación superior del país (Casillas, 2010; González, 2011; Guzmán, 2012 y 2017; Silva, 2012),

Tabla 1. Perfil social de los estudiantes a su ingreso. Trimestre 2018-P y 2019-P

		18-P				19-P			
		CBI	CSH	CYAD	Global	CBI	CSH	CYAD	Global
Sexo	Hombre	72.70%	43.70%	49.80%	57.40%	70.90%	43.90%	51.40%	57.90%
	Mujer	27.30%	56.30%	50.20%	42.60%	29.10%	56.10%	48.60%	42.10%
Edad	17 a 19 años	72.60%	69.00%	66.20%	70.00%	73.20%	72.80%	69.50%	72.50%
	20 a 22 años	15.10%	20.60%	23.00%	18.70%	16.30%	17.60%	20.80%	17.60%
	Más de 23 años	12.30%	10.40%	10.80%	11.30%	10.40%	9.60%	9.70%	10.00%
Estado civil	Soltero (a)	97.70%	97.50%	97.20%	97.50%	98.20%	97.30%	98.50%	97.90%
	Casado (a)	0.90%	1.00%	0.90%	0.90%	0.50%	0.70%	0.30%	0.60%
	Otro	1.40%	1.50%	1.90%	1.50%	1.30%	2.00%	1.20%	1.50%
					N=4282	N=3526			

Fuente: elaboración propia

tanto públicas como privadas, muestran que más del 90% de los alumnos son solteros. Esa constante demográfica se repite en este estudio. Los resultados indican que entre la generación que ingresó en el trimestre 18-P y la que ingresó en 19-P es mínima la diferencia, lo cual permite concluir que no se modificó sustancialmente el estado civil de los estudiantes a su ingreso.

2. Perfil socioeconómico

Un indicador que permite diferenciar a los estudiantes en cuanto a su grado de dedicación hacia los estudios es su situación laboral. De Garay y Casillas (2000) han mostrado que la dedicación hacia los estudios universitarios de quienes trabajan es menor frente a los que no realizan esta actividad. Al mismo tiempo, Guzmán (2004) ha revelado que los

estudiantes trabajadores enfrentan serias dificultades para dedicarse de manera decisiva a las actividades escolares y eso afecta su desempeño escolar.

En este marco, la interrogante es ver si ha variado la situación laboral de los estudiantes a su ingreso. Los resultados muestran que la condición de estudiante-trabajador, entre ambas generaciones no varió considerablemente, pues en el trimestre 18-P alcanzaba 31.80%, mientras que en el trimestre 19-P se ubicó en 31.20%.

Ahora bien, para construir los índices que permitieran distinguir los perfiles socioeconómicos de los estudiantes de la UAM Azcapotzalco se retomaron las variables incluidas en el cuestionario socioeconómico que se les aplica al momento de su registro al examen de ingreso a la universidad. En el cuestionario institucional se incluyen 12 preguntas relativas

Tabla 2. Perfil socioeconómico de los estudiantes a su ingreso. Trimestre 2018-P 2019-P									
		18-P				19-P			
		CBI	CSH	CYAD	Global	CBI	CSH	CYAD	Global
Trabaja	Sí	31.10%	31.70%	33.30%	31.80%	30.10%	32.50%	31.70%	31.20%
	No	68.90%	68.30%	66.70%	68.20%	69.90%	67.50%	68.30%	68.80%
Nivel socioeconómico	Bajo	52.30%	56.70%	43.10%	52.10%	54.40%	58.20%	43.40%	53.90%
	Medio	37.20%	35.10%	40.80%	37.10%	35.70%	33.60%	43.60%	36.20%
	Alto	10.50%	8.30%	16.10%	10.80%	9.90%	8.20%	13.10%	9.80%
					N=4282				N=3526

Fuente: elaboración propia

a los bienes materiales existentes en el hogar. Se considera que la cantidad y el tipo de bienes con que se cuenta reflejan la capacidad de ingresos económicos, el consumo y bienestar en las familias.

Se analizaron las diversas opciones estadísticas y se decidió que un índice sumatorio contribuiría de mejor manera a diferenciar el nivel socioeconómico al que pertenecen los estudiantes. Se generó una nueva variable en la que se sumaron los distintos niveles de posesión de bienes en el hogar. La distribución de frecuencias mostró la existencia de nueve posibles combinatorias para la formación de los niveles socioeconómicos, una vez analizados, se distribuyeron en tres categorías, a saber: alto, medio y bajo.

Lo primero que salta a la vista al observar la Tabla 2 es que, de manera general, no se presentan variaciones importantes en el nivel que definimos como bajo, los datos son sumamente relevantes porque coinciden con otros estudios efectuados por De Garay (2011) y Sánchez (2010), quienes han encontrado que cerca de la mitad de los estudiantes que asisten a la Unidad Azcapotzalco de la UAM proceden del nivel socioeconómico bajo y, en cambio, una proporción muy baja (10%) se ubican dentro del nivel socioeconómico alto.

3. Antecedentes escolares

Una vez analizada la composición social y económica de los estudiantes se procede a revisar las modificaciones en los antecedentes escolares, específicamente el promedio del bachillerato, el puntaje alcanzado en el examen de selección y el número de asignaturas reprobadas en el bachillerato.

Se inicia el análisis por el promedio del bachillerato. Un primer dato que salta al observar la Tabla 3 es que hay ligeros cambios en el promedio con que ingresaron los estudiantes a la Unidad Azcapotzalco. Nótese que 23.80% de los estudiantes que ingresaron en el trimestre 18-P tienen promedios entre 7.0 a 7.9, mientras que en el caso de quienes ingresaron en el trimestre 19-P, se incrementa a 26.70%. No obstante, es importante prestar atención a la División de Ciencias y Artes para el Diseño, pues en el trimestre 18-P el 36.40% ingresó con un promedio entre 9.0 y 10.0, mientras que en la generación que ingresó un año después, disminuyó al 29.80%.

Como parte del análisis, corresponde ahora estudiar los cambios efectuados en el puntaje alcanzado en el examen de selección. Pero antes de seguir adelante conviene hacer una anotación. La Dirección de

Tabla 3. Antecedentes escolares de los estudiantes a su ingreso a la UAM. Trimestre 2018-P y 2019-P

		18-P				19-P			
		CBI	CSH	CYAD	Global	CBI	CSH	CYAD	Global
Promedio en EMS.	7.00 A 7.99	23.70%	25.50%	20.20%	23.80%	24.70%	26.70%	31.00%	26.70%
	8.00 A 8.99	42.00%	42.30%	43.40%	42.30%	39.00%	43.20%	39.30%	40.60%
	9.00 A 10.00	34.30%	32.20%	36.40%	33.90%	36.30%	30.10%	29.80%	32.70%
Puntaje	Bajo	52.10%	59.70%	31.40%	50.90%	69.90%	77.00%	53.60%	69.70%
	Medio	24.40%	21.30%	33.30%	25.00%	19.60%	18.60%	34.40%	21.70%
	Alto	23.50%	18.90%	35.20%	24.10%	10.50%	4.40%	12.00%	8.60%
Materias reprobadas en EMS.	Ninguna	34.00%	42.70%	42.30%	38.90%	32.80%	35.20%	42.50%	35.30%
	De una a dos	22.80%	21.50%	25.90%	22.90%	22.10%	19.70%	23.40%	21.40%
	Más de tres	43.20%	35.80%	31.80%	38.20%	45.10%	45.00%	34.10%	43.30%
					N=4282				N=3526

Fuente: elaboración propia

Sistemas Escolares (DSE) de Rectoría General asigna a cada uno de los reactivos incluidos en dicho examen un determinado valor según su grado de complejidad. En consecuencia, cada uno de los estudiantes obtiene un puntaje determinado de acuerdo con el número de reactivos contestados con veracidad.

Para facilitar el estudio se agruparon los puntajes según su distribución en la curva normal. Hechos los análisis estadísticos pertinentes tanto en la generación 18-P como en la 19-P, se decide crear tres grupos. El primero, al que se denomina *rendimiento bajo*, comprende a quienes obtuvieron un puntaje menor a 650 puntos, el segundo grupo es de *rendimiento medio*, abarca a quienes obtuvieron un puntaje entre 651 y 750 puntos; y el tercero, *rendimiento alto*, incluye quienes tuvieron un puntaje por encima de los 751 puntos.

En la Tabla 3 se pueden observar los cambios que se presentan entre la generación 18-P y 19-P. A nivel de toda la población se repara que el grupo *rendimiento bajo* es quien presenta la mayor variabilidad. El 50.90% de quienes ingresaron en 18-P obtuvieron un puntaje bajo, en cambio, en la generación 19-P se incrementó hasta 69.70%, es decir, cerca de 19 puntos porcentuales. Por ende, el resto de los grupos presenta serias variaciones. En el trimestre 18-P, 24.10% obtuvo rendimiento alto mientras que en la generación 19-P, descendió hasta el 8.60%.

Nótese también que hay serias variaciones al interior de las tres Divisiones Académicas. Este resultado invita a preguntarse qué sucedió con la generación que ingresó en el trimestre 19-P ¿Acaso se trata de una generación con dificultades académicas previas y, en consecuencia, se tuvieron que flexibilizar los cortes que hacen las Divisiones Aca-

démicas de la institución? Para encontrar una respuesta a esta pregunta, se incorpora al análisis el número de materias que reprobaron en la educación media superior. Si se observa la Tabla 3, se aprecia en los estudiantes que ingresaron en el trimestre 18-P que 38.20% reprobó más de tres asignaturas, en cambio, el porcentaje de quienes ingresaron en el trimestre 19-P se ubica en los 43 puntos, es decir, cinco puntos porcentuales por arriba.

Aunque las cifras no son tan alarmantes, se podría pensar que la generación que ingresó en el periodo posterior a la huelga experimentó ciertas dificultades y rezagos en el nivel medio superior, y eso, de alguna manera, se vio reflejado en su desempeño en el examen de selección. A reserva de profundizar en el estudio, se puede señalar que los estudiantes que ingresaron en el trimestre 19-P, probablemente sufrieron algún tipo de rezago en la educación media superior.

Conclusiones

En la introducción se plantea que la presente investigación se inscribe entre aquellas que han intentado profundizar en el estudio de los jóvenes estudiantes de la UAM-Azcapotzalco. En este marco, se propuso describir los cambios en los perfiles de ingreso de los estudiantes que ingresaron en el trimestre 18-P (ingreso previo a la huelga de 2019) frente a quienes ingresaron en el trimestre 19-P, que corresponde al ingreso posterior a la huelga.

Un resultado de la investigación que viene a fortalecer lo que otros investigadores han señalado (De Garay y Sánchez, 2011, 2012), es que los ajustes en materia de política institucional, así como de aquellos aspectos que orientan y dan sentido a la dinámica institucional, tienden a modificar los perfiles de ingreso de los estudiantes. En este sentido, se podría pensar que una huelga sólo tiene impacto en lo académico y en lo laboral, pero no es así, los hallazgos de la investigación muestran que los jóvenes estudiantes que ingresaron en el periodo posterior a la huelga portan ciertos rasgos y características que los diferencian de sus antecesores.

Se afirma entonces, que los estudiantes que hoy se encuentran en el primer año de estudios de la universidad son diferentes, diversos y con antecedentes escolares ligeramente contrastantes con respecto a quienes ingresaron un año atrás. Los resultados permitieron mostrar que se trata de una generación con promedios y puntajes por debajo de quienes ingresaron un año atrás, aunado a que hay una mayor proporción de jóvenes que reprobaron más de tres asignaturas en el bachillerato. Se podría pensar entonces, que los estudiantes que ingresaron en el trimestre 19-P experimentaron ligeros rezagos durante su estancia en la educación media superior; en términos de De Garay (2005), son jóvenes con una trayectoria escolar continua pero con rezago. Esto es, por su edad se puede señalar que no han sufrido serios rezagos en los niveles educativos previos, pero que durante su estancia en el bachillerato enfrentaron ligeras dificultades para avanzar adecuadamente.

Debido al momento escolar en que se encuentran ubicados, resulta complicado predecir, desde una perspectiva cuantitativa, el tipo de trayectoria que desplegarán al culminar el primer año de estudios. Lo que sí interesa apuntar es que resulta una tarea indispensable dar seguimiento académico a esta generación de ingreso (19-P). Por sus antecedentes escolares previos, caracterizados por el rezago, la reprobación y sus notas escolares del bachillerato entre los 7 y los 9 puntos, es posible que presenten ciertas trayectorias de abandono y rezago escolar; aunado a que su exposición al trabajo escolar puede derivar en experiencias que dificulten la construcción adecuada de conocimientos.

Es posible pensar que la generación de estudiantes que ingresaron a la UAM Azcapotzalco después de la huelga requiera una mayor atención. Quizá sería oportuno señalar que es importante que la institución, a través del trabajo de tutorías, impulse acciones encaminadas a fortalecer los procesos de apropiación del conocimiento, aunado a lograr que los estudiantes desarrollen experiencias que les permitan identificarse con la disciplina y la institución.

Referencias

- Acosta, A. (2008). *Abandono y permanencia escolar en la UAM-A. Una perspectiva integral del riesgo*, tesis de maestría, Ciudad de México: UAM-Azcapotzalco.
- Casillas, M.; Badillo, J. y Ortiz V. (2010). "Estudiantes indígenas en la Universidad Veracruzana. Una aproximación a su experiencia escolar". En Colorado, A. y Casillas, M. (coords.). *Estudios recientes en educación superior. Una mirada desde Veracruz*. Recuperado de <https://www.uv.mx/personal/mcasillas/2016/05/16/>, consultado el 1 de mayo de 2017.
- De Garay, A. (2005). *En el camino de la universidad. Las diversas formas de transitar que los alumnos emplean en el primer año de estudios en la universidad*, Ciudad de México: UAM-Azc/Ediciones Eón.
- De Garay, A. (2009). *¿Y cuatro años después? De cómo los estudiantes de una generación transitan por la universidad*, Ciudad de México: Ediciones Eón-UAM-Azcapotzalco.
- De Garay, A. y Casillas, M. A. (2000). "Los estudiantes de la UAM-A, un sujeto social complejo", *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol.6, núm. 11, pp. 139-163.
- De Garay, A., y Sánchez, R. (2011). "La modificación a la política de admisión para estudiar en la UAM. Su impacto en el perfil de ingreso de los estudiantes en la Unidad Azcapotzalco. Un primer acercamiento", *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 16, núm. 50. pp. 885-950.
- De Garay, A., y Sánchez, R. (2012). "La modificación de la política de admisión en la UAM y los cambios en las trayectorias escolares al primer año de estudios en la Unidad Azcapotzalco". En *Perfiles Educativos*, México, Vol. XXXIV, Núm. 135, ISSUE-UNAM.
- González, G. (2011). *Las trayectorias de los estudiantes universitarios: un modelo integral*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Filosofía de las Ciencias de la Educación, Montreal, Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Montreal.
- Guzmán, C. (2004). "Los estudiantes frente a su trabajo, un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo", *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 9, núm. 22. pp. 747-767.
- Guzmán, C. (2012). "Quedar afuera. Experiencias y retos en el conocimiento sobre los estudiantes mexicanos de educación superior en la primera década del siglo". En *Revista Cultura y Representaciones Sociales*, núm. 12, Recuperado de <http://www.culturayrs.org.mx/revista/>, consultado el 5 de mayo de 2018.
- Guzmán, C. (2017). "Las nuevas figuras estudiantiles y los múltiples sentidos de los estudios universitarios". En *Revista de la Educación Superior*, Volumen 136 Abril-Junio, pp. 71-87.
- Sánchez, R. (2010). *El efecto del ambiente institucional y organizacional sobre las trayectorias escolares en el primer año de estudios. El caso UAM-Azcapotzalco*, tesis de maestría, Ciudad de México: UAM-Azcapotzalco.
- Silva, M. y Rodríguez, A. (2012). *El primer año universitario entre jóvenes provenientes de sectores de pobreza: un asunto de equidad*. México: ANUIES.

Análisis de perfiles de aspirantes de nuevo ingreso mediante redes basadas en el coeficiente de correlación de Matthews, a partir de examen de admisión de opción múltiple

Dora Leticia Infante Gómez

Universidad Autónoma de San Luis Potosí
dorale.ig@hotmail.com

Javier Flavio Viguera Gómez

Universidad Autónoma de San Luis Potosí
javier.viguera@uaslp.mx

Noé Samuel Sánchez Martínez

Universidad Autónoma de San Luis Potosí
noeuaslp@gmail.com

Resumen

A través del examen de admisión las instituciones educativas buscan seleccionar a los estudiantes que cuenten con un perfil que asegure el mejor aprovechamiento de sus licenciaturas. La apreciación del conocimiento está en función de procesos como razonamiento, lenguaje, comprensión, memoria y vinculación de conocimientos de distintas áreas. Es por ello que un examen de admisión debe valorar adecuadamente los conocimientos y habilidades para el ingreso a la educación superior, sin dejar de reconocer las limitaciones de este tipo de evaluaciones que en su mayoría se elaboran mediante reactivos de opción múltiple.

El estudio propone un método de análisis de las respuestas del examen de conocimientos para el ingreso a la Facultad de Ciencias de la

Universidad Autónoma de San Luis Potosí de los años 2018 y 2019 para mejorar y complementar el diseño del examen; se utilizan herramientas de programación con lenguaje R, matemáticas como el coeficiente de correlación de Matthews (estadísticas) y la interpretación de diagramas de nodos (teoría de grafos).

El uso de software con lenguaje R y la correlación de Matthews en el análisis de un examen de admisión brinda la oportunidad de entender mediante la representación gráfica, medible y puntual, cuáles son las características y procesos cognitivos que los estudiantes presentan al ingreso a la universidad mediante sus respuestas a preguntas de opción múltiple.

Palabras clave

Coeficiente de correlación de Matthews, lenguaje R, diagrama de nodos, examen de admisión, pruebas objetivas

Introducción

El objetivo del examen de admisión es la adecuada valoración y aceptación de los aspirantes con un grado de habilidades y conocimientos mínimos requeridos para tener un nivel educativo aceptable y minimizar dificultades en los cursos posteriores al ingreso a la universidad.

A pesar de que la preparación de los aspirantes es imprescindible para aprobar el examen, factores como el diseño de la prueba, la dificultad de los reactivos, la redacción de las preguntas y el diseño de las opciones de respuesta, entre otros, son claves para la adecuada valoración de los conocimientos de los aspirantes; es importante considerar como base los conocimientos mínimos con los que cuentan los estudiantes al ingreso, además de las exigencias del entorno académico al que aspiran ingresar.

Para la constante mejora de estos exámenes se debe tener la seguridad de que los cambios efectuados a las pruebas son idóneos para lograr una apreciación íntegra de los conocimientos y habilidades de los aspirantes, que los hagan acreedores a un lugar en la universidad. Por ello, un análisis que brinde el fundamento necesario para realizar las mejoras al examen es una herramienta necesaria y aplicable en cualquier entorno educativo, más aún si el fundamento tiene raíces comprobables que lo acrediten.

Con el análisis se busca obtener: *a*) información sobre el diseño de las preguntas, *b*) sobre el comportamiento de los estudiantes ante ciertas situaciones y conocimientos requeridos con la dinámica del examen, *c*) identificar preconcepciones erróneas en ciertos temas, *d*) identificar perfiles de los aspirantes y, por medio de la información antes descrita, *e*) mejorar la valoración de los conocimientos y destrezas de los aspirantes.

Marco teórico

1. Evaluación

La educación y el proceso de enseñanza-aprendizaje ha pasado, a través del tiempo, por cambios que en su momento hacen protagonistas a

diferentes elementos: el alumno, el profesor, la información y actualmente, las estructuras y procesos mentales que mediatizan el aprendizaje.

Disciplinas como la psicología cognitiva estudian los procesos de percepción, memoria, razonamiento, atención y lenguaje, entre otros, relacionados con el procesamiento y manejo de información, de ahí se originaron teorías del aprendizaje que se centran en entender el funcionamiento de la mente, la creación de estructuras que convergen en el aprendizaje por un estímulo y la respuesta a éste, enfatizan los conocimientos previos como base para el nuevo conocimiento, la motivación y el aprendizaje significativo (Arancibia, Herrera y Strasser, 2008).

Es importante diferenciar los conceptos de evaluación y medición. Evaluar se define como un “proceso mediante el cual se obtiene información pertinente para emitir juicios y tomar decisiones”; mientras que medir es el “proceso para asignar una cantidad al atributo medido, después de haberlo comparado con un patrón o un modelo” (Departamento de Servicios Académicos del Cecyt 13 “Ricardo Flores Magón”, 2010).

La evaluación es capaz de regular el aprendizaje, ya que los estudiantes “aprenden” de acuerdo a los requerimientos y demandas de la misma (Cabaní y Carretero, 2003; Murphy, 2006, citado en Gallego, 2006); a la par, aporta información acerca de las deficiencias, los logros y conocimientos del estudiante; bajo esa tesitura, se acredita la adquisición del conocimiento a partir de la asignación de una calificación, con lo que se promueve de un grado a otro o el ingreso de los estudiantes a una institución (Zabalza, 2003).

Sus funciones se clasifican por su fin en: diagnóstica, que permite percatarse del nivel de conocimientos que un estudiante posee antes de entrar en contacto con un nuevo ambiente de aprendizaje; formativa, que busca conocer deficiencias para realizar cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje; o sumativa, que valora los conocimientos adquiridos al finalizar el proceso de enseñanza. También puede ser considerada por su nivel de objetividad como: formal, cuando se usa una herramienta confiable que permita detectar eficientemente los conocimientos que el alumno ya tiene, a partir del seguimiento de un procedimiento

establecido; e informal, que emite un juicio sin la necesidad de recabar información mediante un instrumento objetivo, por ejemplo, mediante la observación (Aguilar-Morales, 2011).

Una vez que se ha definido qué es la evaluación, es importante considerar que un examen de admisión cumple dos fines, ser una evaluación formal y diagnóstica, ya que se pretende conocer objetivamente los conocimientos que tienen los aspirantes antes de ingresar a una institución educativa y, que esta evaluación sea íntegra y confiable.

El proceso de evaluación requiere de una extensa experiencia, actualización, estudio por parte del docente y coherencia entre los objetivos del aprendizaje y los de la evaluación (Murphy, R., 2006, citado en Gallego, 2006). Sin embargo, los profesores se limitan a evaluar conforme a su experiencia, se acota así el aprendizaje conforme a las expectativas del docente y sus creencias personales. Es por ello que se necesita una evaluación que no dependa del criterio del educador (McDonald, R; Boud, D; Francis, J; y Gonczi, A., 2000 citado en Gallego, 2006), sino que sean pruebas estandarizadas con evaluación objetiva.

2. Pruebas objetivas

Una prueba objetiva es una herramienta de evaluación escrita, estructurada y controlada, donde el alumno debe elegir [o proporcionar] una respuesta concreta de entre un número limitado de opciones posibles y es revisada mediante una clave establecida (Travieso, 2017).

Entre sus ventajas se encuentra su imparcialidad (el juicio del evaluador no influye en los resultados ni en la calificación del examen), abarca numerosos temas, se califica fácilmente, se puede aplicar simultáneamente a un gran número de estudiantes, la planeación y diseño son controlados, se aplica en el momento adecuado (Huerta, 1985), y cada reactivo tiene una puntuación que valora una habilidad específica y no evalúa un conjunto de habilidades, en un reactivo que implique un procedimiento complejo, por un pequeño error.

Una organización formal en su diseño es clave para el éxito de la prueba. Su planeación debe puntualizar el contenido, alcance, total de

reactivos en función al tiempo disponible para presentar la prueba, los objetivos y el marco de su aplicación; la redacción debe ser lo más clara y accesible posible, debe haber una sola respuesta correcta y que sea una verdad irrefutable, se debe evaluar algo importante (no trivial) y cada reactivo debe ser independiente; y la estructuración, que debe depender de los alcances y objetivos de la prueba (Aguilar-Morales, 2011).

Los exámenes de admisión aplicados por la Facultad de Ciencias de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí en 2018 y 2019, recurren a reactivos de opción múltiple, cada uno plantea una situación que requiere solución, propone acciones o suscita reacciones que se traducen en respuestas, de cuyo grado de acierto es posible hacer un diagnóstico respecto de los alcances del aprendizaje (Huerta, 1985).

Dichos reactivos forman parte de las pruebas objetivas, evalúan diferentes niveles de aprendizaje, benefician habilidades como la recuperación de información (al demostrar el dominio de nociones y conceptos), identifican etapas o pasos de un proceso, permiten el análisis de un problema, establece relaciones (causa-efecto, hecho-consecuencia, inicio-desarrollo-cierre, etc.), a la vez que manifiestan la capacidad de solución básica a operaciones (Departamento de Servicios Académicos del Cecyt 13 “Ricardo Flores Magón”, 2010), la habilidad de discriminación, clasificación, contrastación, memorización, lógica, observación y eliminación, entre otros.

Tener conocimiento de las limitaciones de estas pruebas es crítico para una evaluación integral. Por lo que señalamos algunas de ellas: su diseño óptimo es sumamente complicado, condicionan negativamente los métodos de estudio de los alumnos, se puede “adivinar” la respuesta, es fácil de copiar, y no mide aspectos importantes como la expresión escrita, la opinión, la organización de ideas, la justificación de una respuesta, entre otras.

3. Pruebas PLANEA y PISA

Disponer de un punto de referencia para sustentar los alcances de la evaluación local permite acotar los objetivos de la educación. Es por ello

que se resaltan algunas habilidades requeridas para las pruebas: PLANEA, se aplica en nivel medio superior y cuenta con cuatro niveles de logro en el área de matemáticas, en donde el nivel más alto requiere de habilidades como dominio de reglas matemáticas, relación de variables mediante lenguaje matemático y la capacidad de determinar características y deducciones de una situación o problema.

Por su parte, la prueba PISA clasifica seis niveles de logro en el área de matemáticas. A partir del nivel dos, la interpretación es una habilidad requerida, además de saber usar algoritmos y fórmulas básicas. Para el siguiente nivel se pide una interpretación más compleja consistente en la fundamentación, toma de decisiones, elaboración de estrategias y manejo de fracciones y porcentajes, por señalar algunos.

Al hacer una comparación entre ambas pruebas, se observa que miden de manera diferente las habilidades del alumno, a pesar de realizarse en el mismo nivel educativo; evidencian además, la heterogeneidad en la concepción de la excelencia académica pues el nivel mayor en PLANEA (IV) corresponde a desempeños en nivel 2 o 3 de PISA.

Metodología

Análisis de los exámenes de admisión

Los exámenes de admisión 2018 y 2019 constan de 100 reactivos cada uno, de los cuales veintinueve corresponden al área de matemáticas, dieciocho a biología, diecinueve a física, quince a comprensión lectora y diecinueve a química. Cada reactivo tiene cinco opciones de respuesta {a, b, c, d, e} y solamente uno de ellos corresponde a la respuesta correcta. En 2018, el examen fue presentado por 642 aspirantes, mientras que en 2019 hubo 663 aspirantes. Ya con los resultados, se procede al análisis que interesa en este estudio.

Para manejar la información de ambos exámenes (por separado), se vaciaron las respuestas en Excel en formato csv (*comma separated values*), en tablas que contaban con 500 columnas correspondientes a cada opción de respuesta, es decir, para la pregunta uno hay cinco columnas

(P1a, P1b,..., P1e), para la pregunta dos ocurre la misma dinámica (P2a, P2b,..., P2e) y así sucesivamente. En tanto que el número de renglones corresponde a la cantidad de aspirantes que presentaron el examen.

Estas tablas contienen información binaria (0 y 1), cuando el aspirante n elige el inciso x de la pregunta P se marca con un 1 la celda (Px,n) , en caso de haber dejado en blanco el reactivo o no haber elegido específicamente ese inciso se marca un 0. Para el análisis de estas tablas binarias, se genera un programa en lenguaje R que permite obtener el coeficiente de correlación de Matthews a partir de la siguiente expresión matemática:

$$MCC = \frac{(dxa) - (bxc)}{\sqrt{(d+b)(d+c)(a+b)(a+c)}}$$

Este programa hace una comparación entre cada par de columnas posibles, renglón a renglón y hace un conteo de respuestas organizadas, como se muestra en la Figura 1.

En la celda “a” se cuentan el número de renglones que, en ambas columnas comparadas, obtuvieron ceros; en la celda “b” se cuentan los renglones que en la primera columna obtuvieron cero y en la segunda obtuvieron un uno, en la celda “c” los que obtuvieron 1 y 0 en la columna uno y dos respectivamente, y en la celda “d” los que en las dos columnas obtuvieron un 1.

Figura 1. Tabla de conteo de respuestas

	0	1
0	a	b
1	c	d

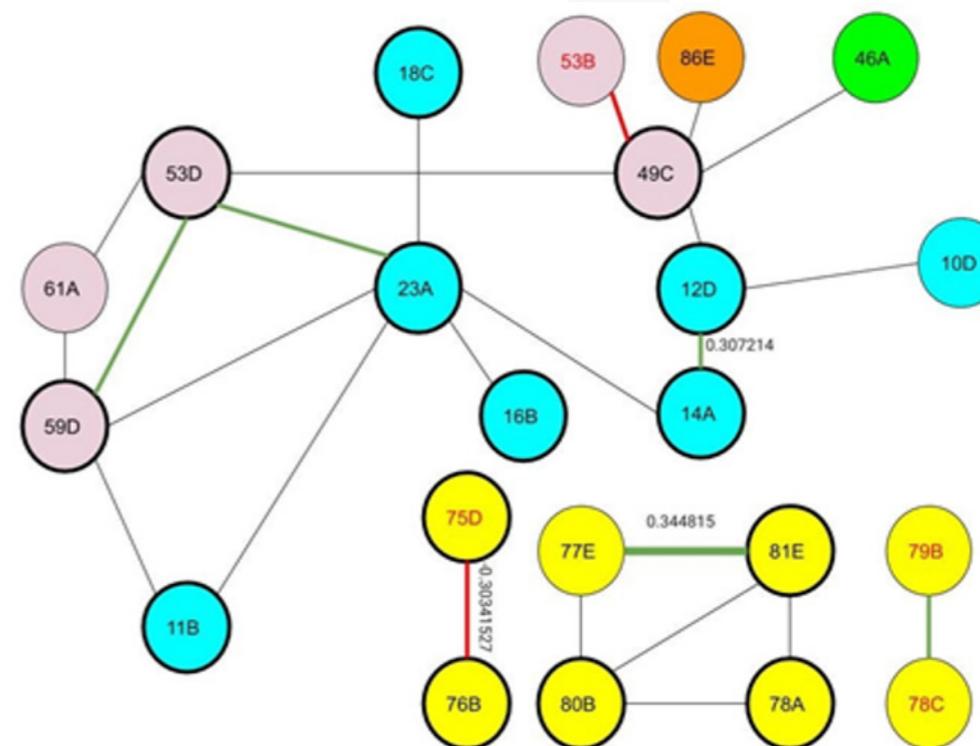
El coeficiente proporciona valores entre -1 y 1; cuando la correlación es igual a uno es una correlación positiva perfecta y significa que se comparan dos vectores binarios idénticos entre sí, o que son el mismo. Cuando los valores de la correlación son mayores a cero y menores a uno implican una correlación positiva, significa que si un suceso ocurre, el otro probablemente también lo hará. Los valores iguales a cero indican que hay una correlación muy baja entre las variables que se analizan, y para los valores menores a 0 y mayores a -1, refiere una correlación negativa que implica que si un suceso ocurre el otro probablemente no lo hará (exclusión). Para la presente investigación, las correlaciones superiores a $|0.25|$ son las que se mantienen en los diagramas.

Para una mejor visualización de las correlaciones se diseñó un diagrama de red o diagrama de nodos (grafo), que es una representación gráfica y simple para ver tareas, relaciones, dependencias o la ruta crítica de un proyecto. Está conformada por nodos que representan las tareas o conceptos a relacionar y líneas, que representan las correlaciones; el grosor de línea o colores, son otros elementos que también indican características específicas de los nodos y sus relaciones.

A continuación, se describen algunas generalidades de ambos diagramas de red y se hace una descripción de lo interpretado a partir de cada uno de ellos. Estos diagramas cumplen con el objetivo de ayudar a la visualización de las correlaciones entre los reactivos de los exámenes y con ello facilitar su análisis.

De manera general, ambos diagramas cumplen con las siguientes características: el color azul representa a los nodos que corresponden al área de matemáticas, el color rosa mate corresponde al área de física, el amarillo al área de comprensión lectora, el naranja a química y el verde al área de biología; en los nodos está escrito el número de pregunta seguido del inciso que tuvo mayor concurrencia en su elección, aquellos nodos que tienen un borde más grueso son aquellos que se mantuvieron presentes en los diagramas de ambos años (se repiten 14 nodos entre ambos diagramas, es importante mencionar que se repite sólo el número de pregunta debido a que se reordenaron los incisos del 2019 respecto al 2018).

Figura 2. Diagrama 2018



Fuente: Elaboración propia

El color rojo en la fuente del nodo indica que es un inciso que corresponde a una respuesta incorrecta; las líneas que unen los nodos varían en grosor dependiendo de la magnitud de la correlación, es decir, entre más ancho, más fuerte la correlación entre los nodos, y el color rojo en las líneas corresponde a correlaciones negativas. Finalmente, aquellos nodos que se mantuvieron en ambos años fueron ubicados en una posición similar en los diagramas para que su análisis y comparación fuera más evidente. En la Figura 2, se describe a detalle las particularidades de cada uno de los diagramas.

Para este año se obtuvieron 24 correlaciones entre todas las preguntas; es importante hacer hincapié que las correlaciones que aparecen en el diagrama son aquellas superiores a $|0.25|$, al diseñar el diagra-

ma se obtuvieron un total de 22 nodos, de los cuales siete corresponden al área de matemáticas, cinco a física, ocho a comprensión lectora, uno a química y uno más a biología. De los 22 nodos, cuatro son de respuestas incorrectas.

El análisis de este diagrama es análogo al 2019, las especificaciones se presentarán a continuación.

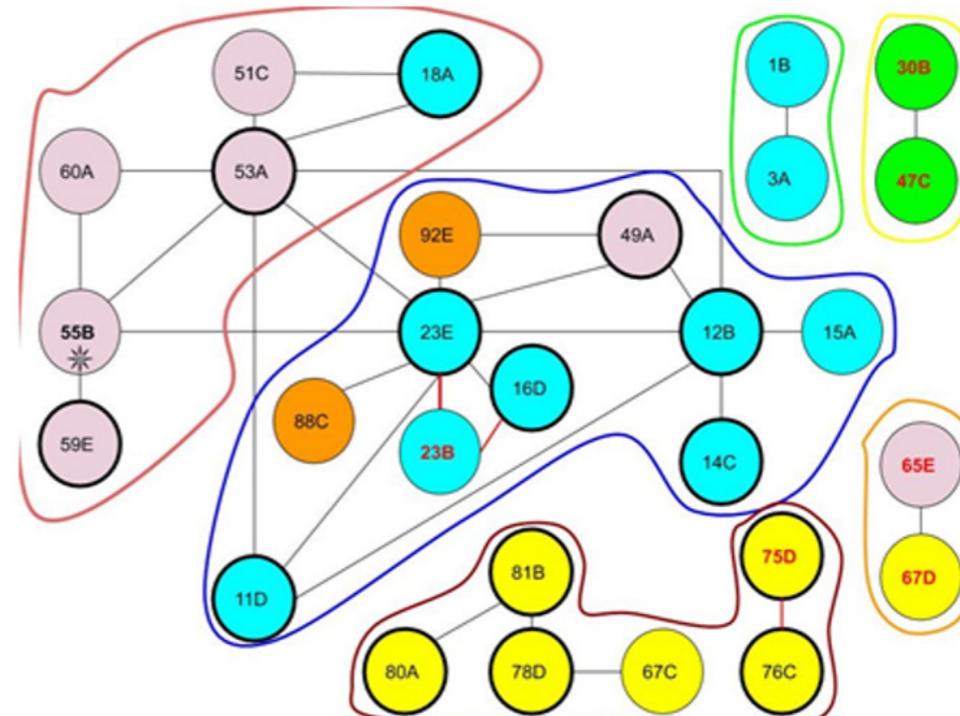
Para el examen de admisión 2019 se señalan las siguientes generalidades: se obtuvo un total de 30 correlaciones entre preguntas diferentes, el diagrama consta de 28 nodos, 10 corresponden a matemáticas, siete a física, siete a comprensión lectora, dos a química y dos a biología. De los 28 nodos, seis son respuestas incorrectas.

Al analizar los temas y habilidades que demandan los reactivos correspondientes a cada nodo, se observa que existen ciertas similitudes entre ellos por lo cual se generaron seis grupos (separándolos por medio de líneas curvas de diferentes colores), como se muestra en la Figura 3.

A partir del análisis de los diagramas se observa que el grupo separado por la línea rosa contiene seis nodos en total con las preguntas 18, que corresponde a matemáticas y 51, 53, 60, 55 y 59 correspondientes a física, es un grupo que está dedicado a preguntas relacionadas con movimiento rectilíneo, caída libre y notación científica; lo que involucra habilidades como memorización de fórmulas, conocimiento de las características del movimiento, capacidad de relación entre las fórmulas conocidas y las características de éste, reconocimiento de variables y aplicación de fórmulas (directa o mediante despeje) y procedimientos. El punto central de este grupo es el nodo de la pregunta 53, que une dos grupos diferentes (línea rosa y línea azul) mediante tres aristas de correlación. Es un nodo que implica el planteamiento de un diagrama, la aplicación de fórmulas y su operación.

En la curva azul se encuentran 10 nodos, dos de química, uno de física y siete de matemáticas. En este agrupamiento se aprecia uno de los nodos centrales de la totalidad del diagrama: el nodo 23 (correspondiente al área de matemáticas) aparece correlacionado con nueve nodos; una primera reflexión respecto a esta fuerte unión con otros reactivos permite plantar dos hipótesis: a) que podía ser un reactivo que implicaba

Figura 3. Diagrama de temas y habilidades de los reactivos 2019



Fuente: Elaboración propia

la medición de habilidades múltiples ya que estaba correlacionado con diversas áreas (física, matemáticas y química), es decir, que era un reactivo multidisciplinario y que medía habilidades complejas, o b) que se trataba de una habilidad básica, que interactuaba con conocimientos de otras áreas.

Al analizar el examen se comprobó que era un reactivo que implicaba una habilidad de resolución de operaciones con fracciones de coeficientes diferentes y que los estudiantes que tienen los conocimientos básicos en matemáticas y física de los nueve temas relacionados con el nodo 23 poseen todo un conjunto elemental de conocimientos importantes para tener un buen desempeño general en el examen de admisión.

De manera general, este grupo se centra en medir habilidades de operatividad con fracciones, ángulos, despejes, planteamiento de ecuaciones y reconocimiento de propiedades matemáticas y físicas fundamentales.

La línea guinda resalta nodos que miden habilidades relacionadas con la identificación de respuestas en un texto, el hábito de la relectura de un texto, y la inferencia de respuestas a partir de la comprensión del escrito. Los nodos 78, 80, 81 y 67 presentan reactivos donde la habilidad necesaria es la capacidad de identificar la respuesta al inciso en el texto, es decir, la respuesta viene explícitamente escrita, mientras que en los nodos 75 y 76, las respuestas tienen que inferirse a partir del contexto del documento, por lo que presentan una dificultad en cierto grado mayor a los nodos anteriores; cabe mencionar que para esta agrupación todos los nodos pertenecen al área de comprensión lectora.

La arista verde corresponde a un par de nodos del área de matemáticas que aparecen aislados del diagrama, se infiere que miden habilidades distintas a las de los otros reactivos; en este caso en particular, como el entendimiento de reglas básicas matemáticas (potencias, leyes de los signos, proporcionalidad y análisis de un diagrama para su resolución).

Por su parte, la arista amarilla enlaza dos nodos de biología correspondientes a conceptos propios del área, es por ello que se encuentran separados de los otros nodos en la representación gráfica. Es importante mencionar que aquellos grupos no conectados en el diagrama sí presentan correlaciones con los demás reactivos, pero el nivel de correlación que presentan es de menor valor y no se consideran en el rango de “relevancia” sugerido para nuestro diagrama.

La arista naranja también une dos nodos, éstos corresponden a diferentes áreas, física y lectura; ambos de respuestas incorrectas correlacionados positivamente; una posible interpretación es que si un aspirante falló en uno de los reactivos probablemente en el otro también falló. Son nodos que demandan la relectura del reactivo y las opciones de respuesta. Para la comprensión lectora, se tienen que leer todas las respuestas para dar solución al reactivo. También es necesario entender conceptos como proporcional o inversamente proporcional en el caso del reactivo de física.

Conclusiones

El análisis realizado a los exámenes aplicados en 2018 y 2019 permitió deducir los siguientes puntos, es importante mencionar que estas deducciones están en función del intérprete:

El examen es capaz de medir diferentes niveles de dominio de habilidades y conocimientos, como la identificación de respuestas, la interpretación de sucesos, análisis de diagramas, aplicación de fórmulas, etc. Situación que se refleja en los reactivos del examen de admisión y que cumple con los requerimientos establecidos en la prueba PISA, se impone así un nivel de exigencia adecuado para el ingreso a la universidad.

Hay reactivos que evalúan conocimientos similares, lo que implica que en un futuro rediseño del examen es posible modificarlos para implementar otros que permitan evaluar conocimientos, habilidades y temas distintos.

Algunos nodos se mantuvieron en ambos diagramas lo que significa que esas habilidades se desarrollan en los aspirantes a la universidad, mientras que otros surgieron y/o desaparecieron, ya sea por desarrollar nuevos vínculos entre conocimientos o por romperlos.

Se observó también que la medición de un conocimiento parcelario, es decir, en el área de biología las habilidades y destrezas de sus reactivos son propias de su materia, por lo que no existen correlaciones relevantes entre otras disciplinas y reactivos.

Aparecen reactivos centrales para el examen que, a pesar de medir habilidades simples como la memoria o la identificación, son capaces de predecir si reactivos más complejos y de diversas disciplinas pueden ser o no contestados; PISA por ejemplo, expone habilidades multidisciplinarias en sus diferentes niveles de comprensión, lo que implica que el examen de admisión busca una dinámica semejante.

El nivel de comprensión lectora de los aspirantes, al paso de un año, rompió algunas correlaciones, que no implica que no se tengan esas habilidades, pero sí que no se vinculan entre ellas. Los aspirantes demostraron que son capaces de identificar respuestas en un texto, pero cuando se requiere hacer cierta inferencia existe una dificultad mayor de comprensión lectora; se revela así, la falta de hábitos de lectura y relectura.



La creencia social de la relación directa entre física y matemáticas pudo evidenciarse en ambos diagramas, las habilidades requeridas para ambas disciplinas resultaron parecidas en las dos pruebas.

En una visión general, las habilidades, al paso de un año, crearon nuevas correlaciones entre reactivos (correlaciones circulares), mientras en el 2018 un nodo alcanzaba sólo seis correlaciones máximo, para el 2019

el mismo reactivo alcanzó nueve correlaciones diferentes. Esto evidencia que las habilidades y competencias desarrolladas en los estudiantes generan y fomentan nuevas correlaciones a partir de las ya existentes. Visualmente, la complejidad del grafo aumentó considerablemente, no tanto por un incremento de nodos, sino por el número de correlaciones entre los nodos ya observados.

Referencias

- Aguilar-Morales, J. E. (2011). *La evaluación educativa*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Arancibia C. V., Paulina H. y Katherine S. (2008). "Manual de Psicología Educacional". En P. H. Violeta. C., *Manual de Psicología Educacional* (págs. 83-123). Santiago, Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile, Recuperado de digitalia. <http://www.digitaliapublishing.com/a/15169/manual-de-psicologia-educacional>
- Departamento de Servicios Académicos del Cecyt 13 "Ricardo Flores Magón". (2010). *Manual cómo elaborar pruebas objetivas*. México: IPN.
- Gallego, M. L. (2006). *Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de competencias*. *Educatio Siglo XXI*, Vol. 24, 57-76. Recuperado de <https://revistas.um.es/educatio/article/view/153>
- Huerta, F. C. (1985). "Instrumentos de Medición del Rendimiento Escolar". En F. C. Huerta, *Naturaleza de los Reactivos* (págs. 29-59). México, D.F: Trillas.
- Travieso, R. L. (2017). *Centro para la Excelencia Académica*. Obtenido de Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras: <https://cea.uprrp.edu/las-pruebas-objetivas-y-subjetivas/#>
- Zabalza, M. Á. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea, S.A.

El hartazgo laboral como razón para volver a la universidad

Edith Rivas Sepúlveda

CUCEA-Universidad de Guadalajara
edith.rivas@ucea.udg.mx

Ducange Medor

CUCEA-Universidad de Guadalajara
leduc.medor@gmail.com

Resumen

Al pasar de los años se ha generado la creencia que los individuos estudian para después ingresar al mercado laboral, por lo que la formación universitaria es percibida como una preparación o un preludio al mundo real que es el del trabajo productivo. En los últimos años, a raíz de ciertas tendencias de deterioro de las condiciones laborales en numerosos sectores y en todos los niveles, se ha observado un movimiento contrario de parte de algunos individuos: el regreso a la universidad para estudiar un posgrado como una forma de escapar de la realidad de hartazgo y de agotamiento que viven en sus espacios laborales.

Los profesionistas ocupan posiciones jerárquicas altas, tuvieron sueldos y prestaciones superiores al promedio, pero las largas y agotado-

ras jornadas de trabajo conducen a muchos de estos individuos a abandonar sus trabajos y regresar a la universidad en busca de habilidades a fin de reorientarse profesionalmente o emprender actividades que les permitan generar ingresos económicos y disponer de tiempo para hacer otras cosas esenciales.

Con base en datos recabados en entrevistas a un grupo de estudiantes de posgrado que están en las condiciones referidas, el presente trabajo se propone atraer la atención sobre la necesidad de problematizar la visión habitual sobre la relación entre educación y trabajo.

Palabras clave

Formación universitaria, mercado laboral, relación educación-trabajo

Introducción

Históricamente se ha considerado que la educación tiene una trayectoria lineal, el individuo se prepara profesionalmente al estudiar una carrera universitaria para después insertarse como profesional en el mundo del trabajo. A partir de este momento, la dimensión identitaria estudiantil deja de constituirse en la principal ancla de sus experiencias vitales para dar paso a la dimensión de trabajador. Así, la formación universitaria es percibida como una preparación o un preludio al trabajo productivo; bajo este esquema, se concibe que los individuos pueden regresar a las aulas para actualizarse pero el rasgo dominante de su identidad se mantiene como agente trabajador.

Sin embargo, en los últimos años se observa una tendencia de regreso a las universidades, efecto derivado de las condiciones económicas y laborales. En otras palabras, estudiar un posgrado es una forma de escapar de la realidad de hartazgo, de agotamiento o de falta de sentido que viven los profesionistas en sus espacios de trabajo.

El retorno al estudio se orienta hacia el desarrollo de nuevas habilidades o a la adquisición de competencias a fin de reorientarse profesionalmente o emprender en actividades que permitan generar ingresos económicos y así, disponer de tiempo para hacer otras cosas importantes como las relativas a la maternidad y al trabajo reproductivo, sobre todo en el caso de las mujeres, las de ocio o las lúdicas, para individuos de ambos sexos.

El presente texto aborda el regreso a las aulas como consecuencia del hartazgo laboral a partir de investigar a un grupo de estudiantes de maestría del Centro Universitario de Ciencias Económico-Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara. Se analiza su trayectoria laboral y la decisión de estudiar un posgrado, para ello, se recuperan los abordajes sobre condiciones actuales que prevalecen en el mundo del trabajo que influyen en la decisión de estudiar un posgrado.

El texto se divide en dos apartados, el primero muestra un bosquejo del estado de la discusión académica respecto a las condiciones que prevalecen en el mundo del trabajo en la actualidad, mientras que el se-

gundo inicia con una breve nota sobre el procedimiento para la construcción de los datos empíricos para después exponer los hallazgos que dan soporte al estudio que aquí se presenta. Se concluye al enfatizar sobre la conveniencia para las universidades de reflexionar para qué tipo de trabajo se forma actualmente a los estudiantes.

Las condiciones de trabajo en los nuevos tiempos modernos

En 2017, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reportó que 40% de los empleados mexicanos sufrían de estrés laboral debido, en parte, a la presión a la que son sometidos en el entorno laboral; en ese mismo año, el presidente de la Asociación Mexicana de Psiquiatría observó que los trabajadores se ven sometidos a cargas de estrés que sobrepasan los niveles normales que puede manejar un individuo en un cargo que represente responsabilidades (Poy, 2017). En el mismo sentido, Flichy apuntó que “los nuevos modos de organización del trabajo, que exigen más implicación personal del trabajador [...], aumentan el estrés, porque implican una intensificación del trabajo. Si existe cierto gusto por el trabajo, regularmente se acompaña de sufrimiento” (Flichy, 2017, p.96).

En los últimos años ha habido una atención especial a los costos en términos de constreñimientos y sufrimientos emocionales que las nuevas formas de organización tienen en la vida de los trabajadores. En 2010, 18 jóvenes chinos de entre 17 y 25 años que trabajaban para la empresa Foxconn, la mayor empresa de manufactura de productos electrónicos del mundo, intentaron suicidarse por un severo agotamiento al que los llevaron las condiciones límites de vida a las que los sometió la empresa. Pun Ngai Y Jenny Chan estudiaron el caso e hicieron esta observación lapidaria:

Cuando el *Time magazine* incluyó a los trabajadores chinos como finalistas de la Persona del Año 2009, el editor comentó que los trabajadores chinos han iluminado el futuro de la humanidad al “llevar al mundo a la recuperación económica”. Sin embargo,

la nueva generación de trabajadores migrantes chinos, los nacidos en la era de la reforma en la cohorte posterior a 1978, parecen percibirse a sí mismos como perdiendo su futuro (Ngai y Chan, 2014, pp.383-384).

Este caso puede leerse como una situación extrema de una empresa que en el más puro espíritu del capitalismo descrito por Marx (enquistado en un régimen socialista) somete a sus trabajadores a condiciones de trabajo extenuantes en aras de generar la mayor plusvalía. Caso límite, tal vez, pero en absoluto excepcional, toda vez que el sufrimiento, el sentimiento de inutilidad y el agotamiento parecen ser los términos que mejor se relacionan con el trabajo en la actualidad. El reconocido experto en psicodinámica del trabajo no titubea al afirmar: “Es bastante habitual en la actualidad considerar el trabajo esencialmente como una desgracia, una desgracia que fue originada socialmente (Dejours, 2015, p.8).

Por su parte, Pfeffer (2018) pinta un cuadro aún más dramático del aniquilamiento al que son reducidos millones de individuos, principalmente los más escolarizados, por condiciones de trabajo en todo contrarios a su bienestar e integridad emocionales, psíquicos y físicos. En síntesis, muestra cómo un sinnúmero de trabajadores padece estrés crónico, se suicidan o lo intentan, sufren de problemas cardíacos, de insomnio, cansancio crónico, diversas formas de violencia, son adictos a las más variadas drogas o a medicamentos, o simplemente fallecen en la persecución de un cheque que apenas es suficiente para cubrir sus deudas.

Podría resultar paradójico que tan cruda exposición de las situaciones laborales en una gran cantidad de las más grandes y exitosas empresas del mundo viniera de un experto en *management*, en el que muchos ven el origen de la mayoría de esos males dentro del ámbito laboral. En cualquier caso, que alguien con alto perfil considere urgente la necesidad de cambio en las formas de gestión del trabajo es una de las señales a cuál más innegable de que algo va mal en el mundo del trabajo.

Así las cosas, nada extraño que términos como *burn-out*, *bore out* y *blow out* sean de los más concurridos para caracterizar las situaciones laborales que prevalecen en la mayoría de las empresas y organizaciones,

sobre todo en las más grandes de ellas. Imágenes y comentarios suelen apuntar a los “infortunios” de lo que simboliza la vida de oficina: la falta de autonomía, los constreñimientos vinculados a horarios rígidos, el aburrimiento, la vigilancia, la monotonía, etcétera. Estas situaciones entrañan una forma de precariedad que Linhart (2009) califica de subjetiva, misma que puede llegar a ser más perniciosa que la forma de precariedad de la que tanto se habla en los estudios laborales.

Diversos estudios atribuyen la actual degradación de las condiciones laborales al auge de la ideología del *management* en la gestión del trabajo asalariado de alta cualificación y responsabilidad (Marzano, 2011; Bermúdez, 2017). En efecto, esa forma de gestión que se suele asociar al posfordismo coloca a los empleados frente a exigencias contradictorias de ser autónomos bajo órdenes y seguir determinados estándares de excelencia y éxito contrarios o ajenos a sus propias perspectivas de buen desempeño y de bienestar. Se les conmina a tener iniciativas para la consecución de objetivos que les son impuestos, según Aubier y Gaullejac (1993) la lógica del *new management* tiene efectos deletéreos en la salud mental y emocional de los trabajadores.

De manera que la autonomía que tanto cacarea el nuevo *management* no es más que un señuelo que ha servido para conducir a una implicación o entrega mucho mayor de los asalariados a las empresas, en desmedro de su vida personal y familiar (Thoemmes, Kanzari y Escarboutel, 2011; Marzano, 2011) y de su integridad psíquica (Aubert y Gaullejac, 1993). De ahí que Linhart (2015 y 2016) ve en el posfordismo una radicalización de ciertas prácticas nodales del taylorismo como la vigilancia mediante los nuevos instrumentos tecnológicos y la colonización de la vida por el trabajo.

Como se sabe, muchos asalariados de los niveles de responsabilidad más altos cubren jornadas laborales muy largas y tienen que estar disponibles en todo momento para potenciales requerimientos de las empresas o de los clientes (Thoemmes, Kanzari y Escarboutel, 2011; Reid, 2015). Así las cosas, por ello no sorprende la afirmación: “La mayoría de las personas odian sus empleos” (Graeber, 2018, p.18), en el sentido de que el trabajo se ha convertido en algo nocivo y opresivo.

Esta situación se ha normalizado a tal punto que no parece causar preocupación en nadie, posiblemente esto se debe al arraigo de la creencia de que el trabajo tiene que ser necesariamente gravoso. El antropólogo Graeber va más lejos al formular la conjetura de que, precisamente por ser tan gravoso, ha llegado a ser un fin en sí mismo, que es odiado pero que da beneficios simbólicos: “La mismísima repugnancia del trabajo moderno es lo que hace posible verlo como un fin en sí mismo (...). En otras palabras, los trabajadores adquieren sentimientos de dignidad y autoestima porque odian su trabajo” (Graeber, 2018, p.242).

Otra característica dominante de los empleos en la actualidad parece ser su inutilidad o su ausencia total de contribución a la sociedad y a la economía. Graeber (2018) acuñó la expresión “*bullshit jobs*” para calificar aquellas ocupaciones, todas muy bien remuneradas, que desde la visión de los mismos trabajadores no deberían existir porque su única función es la de permitirles tener un ingreso a final de mes. En un libro que lleva este mismo título¹, y que contiene cientos de testimonios enviados por profesionales de distintas nacionalidades que consideran su empleo como *bullshit*, el antropólogo documenta, clasifica y describe a detalle las diversas facetas de los *bullshit jobs* y ofrece algunas explicaciones sobre su proliferación en las grandes empresas y en instituciones privadas y públicas actuales. Su interés principal en el libro es reflexionar sobre las nefastas consecuencias de este tipo de empleo en el bienestar de los individuos y de la sociedad, y en general, ofrecer argumentos en apoyo a la urgencia de transformaciones en la organización del trabajo.

Frente a esta realidad, no ha de sorprender que muchos profesionales elijan volver a la escuela para escapar de esas condiciones de trabajo e idear nuevas rutas profesionales.

Metodología

Durante los meses de enero y febrero de 2018, se realizaron 22 entrevistas a una generación de estudiantes de maestría del Centro Universitario de Ciencias Económico-Administrativas de la Universidad de

Guadalajara (CUCEA). Los entrevistados fueron 11 hombres y 11 mujeres, con edad de 23 a los 40 años. En el plano laboral, previo al ingreso a la maestría, la mayoría de ellos se situaban en el nivel jerárquico alto en sus respectivas empresas. Con remuneraciones económicas que van desde los 16 mil pesos hasta más de 32 mil pesos mensuales.

Debido a que este texto gira en torno a los estudiantes que abandonan un trabajo remunerado para volver a la universidad, es importante considerar que el retorno opera en diferentes momentos y por motivos diversos, pero uno de los principales factores de retorno a la universidad es que el estudio es una manera de escapar de ambientes laborales poco gratificantes y, de paso, adquirir nuevas habilidades o competencias que, después del posgrado, les brinden la oportunidad de tener un trabajo con mayor autonomía, así como disponer de más tiempo para realizar diferentes actividades.

Para algunos estudiantes de posgrado, el regreso a la universidad representa una disminución considerable de sus ingresos, en algunos casos hasta tres veces menos. Además, dejan de trabajar para acceder a programas donde reciben una beca de manutención que les exige ser estudiantes de tiempo completo. Por lo general se trata de individuos jóvenes, que aun viven en la casa paterna, solteros y sin hijos. Expresan que, bajo estas condiciones de vida, los ingresos de la beca fueron suficientes para cubrir sus gastos. Así expone sus razones uno de los entrevistados:

La decisión fue para tener un crecimiento mayor, aunque tuviera un poco menos de sueldo. Actualmente soy muy joven, vivo con mis padres, y entonces no tengo tantas preocupaciones en ese aspecto, entonces decidí aprovechar el tiempo. (SEXP23)

En estos casos, las mujeres ven en el regreso a la universidad una vía para reorientar su trayectoria profesional por un camino más compatible con las actividades que el orden social de género suele adjudicar a las

1 En español lo han traducido con el título “Trabajos de mierda”.

mujeres. La motivación de algunas de las mujeres era disponer de tiempo para poder asumir responsabilidades vinculadas con la maternidad.

El ambiente en sí también era pesado en lo laboral con los compañeros, porque yo era auditora, entonces que vaya alguien y te diga lo que no estás haciendo bien, la mayoría eran hombres y a muchos no les gusta que una mujer les diga lo que están haciendo mal. (EXPF28b)

Algunas mujeres expresan que el estudiar una maestría ha beneficiado a su vida personal y de pareja; que ahora cuentan con menores ingresos, pero más tiempo libre.

Mi trabajo era muy demandante entonces pues llegué a tener ciertas dificultades con mi esposo, por los tiempos que no estaba en la casa, que no podía limpiar, hacer de comer; entonces ahorita que me cambié a la maestría, sí ya tengo más tiempo de estar en mi casa, de atender a mi esposo, en el aspecto familiar me ha beneficiado. (EXPF28b)

En este aspecto encontramos que las mujeres padecen tanto el factor de la precariedad laboral como el desafío de poder compaginar la vida de madre o las actividades de la crianza y el hogar con el trabajo.

El ambiente laboral era muy pesado para un ambiente familiar, pues porque yo estoy casada, pesado en horarios; como yo trabajaba en el sector privado tenía horario de entrada, pero no de salida, en teoría era de 8:00 am a 5:30 pm, pero siempre salía tarde por cuestiones del trabajo, me iba de viaje incluyendo fines de semana. (EXPF28b)

Incluso algunas estudiantes hablan de que en el ámbito laboral la mujer tiene alguna “fecha caducidad”, dejan de ser “una persona atractiva para ese mercado”. Este aspecto sólo se observó para el caso de las

mujeres con hijos. Es así porque este tipo de ocupación exige disponibilidad total y dedicación exclusiva-auténtica colonización de la vida por el trabajo-que suelen ser del todo insoportables para las madres con hijos menores.

Porque tengo dos hijos, es una de las principales razones, necesitaba encontrar un trabajo diferente al mundo de las ventas, es muy bonito, a mí me encantan mucho las ventas, pero es una profesión que lamentablemente tiene fecha de caducidad muy rápido, sobre todo si eres mujer, conforme pasan los años y eres madre dejas de ser una persona atractiva para ese mercado. (EXPF35)

Los entrevistados reportan situaciones de agotamiento por sobrecarga de trabajo en su empleo anterior a la maestría, y señalan esto como el principal detonante de la decisión de regresar a la universidad y comenzar sus estudios de posgrado.

Podía tener más crecimiento donde trabajaba si me hubiera quedado dos años ahí, pero me explotaban bien cabrón, llegaba a la empresa a las 8 am y salía a las 6 pm o 7 pm, llegué a salir hasta las ocho de la noche. Disminuyó mi ingreso, pero no tenía broncas [al estar estudiando], disfruté regresar a la escuela, aprender cosas nuevas. (EXPM29)

También hubo casos de agotamiento por aburrimiento. Son situaciones en las que la actividad a desempeñar no entraña ningún reto ni aprendizaje o un desafío por vencer; por lo contrario, son empleos rutinarios, monótonos por los cuales se pierde el interés a pesar de los buenos salarios. Los individuos buscan encontrar la satisfacción que les produce realizar actividades de interés o que representen cierto reto o aportación a la sociedad.

Era muy monótono y rutinario, como que me sentía estancado, como que no era la parte de mi carrera a lo que quería dedi-

carne, entonces pues decidí buscar lo de la maestría y darle un giro a lo que me estaba dedicando, a lo mejor con la maestría en economía, si me gustaba podría seguir en la investigación, o podría orientarme más hacia aseguradoras o bancos nuevamente. (SEXP23)

Los estudiantes con trayectorias laborales extensas o exitosas, expresan estar hartos de los esquemas de trabajo sobre todo por las largas jornadas laborales que no les permiten tener tiempo de esparcimiento, formación o socialización; la paga era buena pero disponían de poco tiempo libre para disfrutarla. En esta categoría se ubican tanto hombres como mujeres, pero en su mayoría todos sin hijos y solteros.

Incluso los viajes de trabajo llegaban a ser un obstáculo para realizar planes familiares o personales, situación que conduce a un estado de fastidio y agotamiento.

En mi último empleo viajaba una vez por semana, veíamos equipos por toda la república era muy cansado, también fue algo que me orilló a buscar otra opción porque no quería seguir en ese cansancio, se suponía que el horario era de 9 a 6 pero cuando salíamos de viaje a veces llegabas a la 1 de la mañana, te ibas a las 4 de la mañana y no te pagaban horas extras, la verdad me estaba quedando sin vida. (EXPF28)

Conclusión

Las universidades están cada vez bajo mayor presión porque la inserción laboral y la llamada empleabilidad de sus egresados es una cuestión de máxima preocupación para ellas. En las investigaciones se observa que las condiciones de empleo de esos mismos egresados son cada vez más desagradables, cuando no insoportables. Razón por la cual muchos abandonan el empleo para volver a la universidad.

En vista de este fenómeno (deterioro de las condiciones de trabajo) se piensa que es necesario que las universidades se interesen no sólo por la formación de sus estudiantes sino también por las condiciones en las que, ya egresados, se insertan y se desenvuelven en el mercado de trabajo. Es posible que la universidad tenga que cuestionar su función tradicional de formar alumnos que, a su egreso, sólo sirven para ser empleados. Como formar estudiantes capaces de buscar nuevas rutas de ocupación o incluso de reorientar su formación ante la precariedad subjetiva del trabajo puede resultar una cuestión urgente para las instituciones de educación superior.

El retorno a las aulas se ha convertido en un área de oportunidad para las universidades pues hay una mayor formación de recursos humanos, ya sea a través de los diplomados o bien, por los posgrados. No obstante, se debe mantener un vínculo tanto con la sociedad como con las empresas para que los profesionistas no sean considerados sólo mano de obra, sino verdaderos individuos capaces de resolver los problemas científicos, tecnológicos y sociales que aquejan al país.

Referencias

- Aubert, N. y Vincent Gaulejac. (1993). *El costo de la excelencia. ¿Del caos a la lógica y de la lógica al caos?* Barcelona: Paidós.
- Bermúdez, H (2017). “Sobre la alienación subjetiva en la organización del trabajo actual. Una observación participante en el comercio de la alimentación al detalle”. *Contaduría y Administración*, 62: 262 - 278.
- Dejours, C. (2015). *El sufrimiento en el trabajo*. Buenos Aires: Topía Editorial.
- Flichy, P. (2017). *Les Nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*. Paris: Seuil.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs: a theory*. Nueva York: Simons & Schuster.
- Linhart, D. (2015). “Quand l'humanisation du travail rend les salariés malades”, *Connexions* 1(103): 49-60.
- Linhart, D. (2016). “Del taylorismo a la gestión moderna: una continuidad sorprendente”, entrevista a *Viente Sur* 146: 93 – 98.
- Linhart, D. (2009). Modernisation et précarisation de la vie au travail. *Papeles del CEIC*, 1 (43): 1-19. Recuperado de: <http://www.identidad colectiva.es/pdf/43.pdf> (05 de marzo 2018).
- Marzano, M. (2011). *Programados para triunfar: Nuevo capitalismo, gestión empresarial y vida privada*. México: Tusquets.
- Ngai, P. y Jenny Ch. (2012). “Global capital, the State, and Chinese Workers The Foxconn Experience”. *Modern China*, 28 (4), 383 – 410. <https://doi.org/10.1177/0097700412447164>
- Pfeffer, J. (2018). *Dying for a paycheck. How modern management harms employee health and company performance – and what we can do about it*. New York: Harper-Collins.
- Poy, L. (2017). “Padecen estrés laboral 40% de trabajadores en México.” *La Jornada*, 7 de octubre. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/2017/10/07/sociedad/034n1soc> (consultado el 30 de junio de 2019).
- Thoemmes, J; Kanzari, Ryad; y Escarboutel, Michel (2011). “Temporalités des cadres et malaise au travail.” *Interventions Economiques*, 43. Recuperado de: <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/1401>

Trayectoria biográfica y académica, significado y contribución a las prácticas formativas de Trabajo Social

Sara Valdez Estrada

Instituto Superior de Investigación y Docencia para el Magisterio

sara_vales@hotmail.com

Resumen

Para la profesión de Trabajo Social, el escenario de la práctica constituye un espacio vital en la formación académica de los estudiantes, conjuga la función y el compromiso social de la Universidad para formar recursos humanos que respondan a los retos y desafíos de la sociedad actual. Las prácticas formativas contribuyen a la formación profesional de los estudiantes al insertarse en espacios de intervención con los sectores público, privado y social; facilita la vinculación entre conocimientos teórico-metodológicos y la realidad social. El objetivo de la investigación se centra en la descripción, comprensión y alcances de éstas, a partir del significado y sentido que los estudiantes les otorgan.

Se plantea en el campo del Trabajo Social educativo por ser un campo institucional reconocido y vigente desde los orígenes de la profesión

en la Universidad de Guadalajara. La propuesta de investigación es cualitativa por su proceso inductivo, se acude al método de estudio de casos, se utiliza la entrevista, el análisis de contenido documental y la narrativa.

Participan estudiantes que cursaron el último semestre (octavo) de la licenciatura en Trabajo Social, próximos a egresar e incorporarse al mercado laboral. Se trabaja actualmente en la construcción de “los casos”. Al mismo tiempo, y con el afán de visualizar regularidades que lleven a una mejor comprensión, se realiza un análisis intercaso a través de seis ejes temáticos abordados en la investigación. Para ello, se presentan sólo dos: datos biográficos y trayectoria académica, para comprender cómo construyen sus significados a partir de la realidad vivida desde lo individual y lo colectivo.

Palabras clave

Datos biográficos, prácticas formativas, significados, Trabajo Social, trayectoria académica.

Introducción

Actualmente las Instituciones de Educación Superior asumen la responsabilidad de formar recursos humanos comprometidos con el desarrollo en los diversos contextos de la sociedad, desde estos espacios, los profesionales egresados de las Universidades contribuyen de manera sostenida y responsable para dar respuesta a los desafíos y retos de índole internacional, nacional, regional y local tales como pobreza, contaminación ambiental, inseguridad, desempleo, migración, entre otros no menos críticos.

En el caso de México, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) señala acciones que buscan responder a retos como la vigencia y coherencia de los planes y programas de estudio, objetivos, perfiles de egreso y mercados laborales que cumplan con el desarrollo nacional, regional y local. Para ello, deben cuidar la pertinencia social de los programas educativos, la actualización y el rediseño de los planes de estudio, las nuevas ofertas educativas, con el fin de responder a la demanda de la sociedad (ANUIES, 2000).

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

Al respecto, “es fundamental pensar, discutir, convencer y luchar por nuevas estrategias, rescatando las ya comprobadas para el trabajo social” (Arteaga, 2008, p.93) refiriéndose incisivamente a la formación profesional con un amplio conocimiento en desarrollo y políticas sociales, en la aplicación y evaluación de éstas como propuestas y compromisos en sintonía con la sociedad actual. Sin embargo, tal afirmación sólo se sitúa en el deber ser; por lo que es necesario revisar desde la formación profesional si los elementos que conforman el currículum y las prácticas formativas conllevan a una intervención social de tal magnitud.

Desde finales de los años ochenta hasta la actualidad, Trabajo Social incursiona en ámbitos distintos a los tradicionales, como la familia, género, medio ambiente, derechos humanos, gerencia social, mediación y peritaje social, entre otros, además de preocuparse por la construcción de conocimiento. Bajo esta perspectiva, enfrenta un reto particular al interior de las Ciencias Sociales, y con el propósito de superarlo han surgido diversas propuestas dirigidas a la construcción disciplinar para avanzar en la fundamentación de la materia.

El interés y necesidad de reflexión involucra a estudiantes, egresados, investigadores e instancias formadoras de la profesión sobre el quehacer profesional que demandan los sectores productivo y social. Actualmente, 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.

En Trabajo Social, la intervención profesional está presente en las interacciones cotidianas; en este caso en las prácticas formativas que realizan los estudiantes en espacios institucionales ubicados en campos de intervención: educativo, salud, jurídico, empresarial, gerontológico y ambiental, dichas prácticas se cursan durante los últimos dos semestres de la carrera como área de formación especialista selectiva), en instituciones públicas, privadas u Organismos de la Sociedad Civil (OSC).

Bajo ese tenor, el presente trabajo ofrece una mirada al estudio de la construcción de significados y sentido de las prácticas formativas del estudiante de Trabajo Social de la Universidad de Guadalajara. Es necesario señalar que el objeto de investigación es abordado a sólo en el campo de intervención educativo, por ser un espacio institucional reconocido y vigente desde los orígenes de la carrera en la Universidad y que ha estado presente en los planes de estudio.

Pertinencia del estudio

Para determinar los alcances de la formación y el logro de objetivos del plan de estudios, es necesario implementar acciones evaluativas que evidencien que los estudiantes adquirieron conocimientos y desarrolla-

ron competencias para el ejercicio profesional. Además, se debe valorar la pertinencia del programa educativo y la vinculación con el mercado laboral. Para ello, se revisaron los resultados del Examen General para el Egreso de la Licenciatura en Trabajo Social (EGEL-TSOC) que se aplica en el Departamento desde el 2009 por el Centro Nacional de Evaluación (Ceneval).

Esta instancia evalúa cinco áreas de desempeño de los trabajadores sociales (asistencia social, trabajo social educativo, jurídico, salud y promoción social) y en el Departamento de Trabajo social el resultado aprobatorio más alto es la asistencia social. Lo que puede significar que la formación aún tiene el carácter de asistencial-tradicional y lejanamente responde a las demandas de la compleja sociedad actual.

Por otro lado, las observaciones emitidas por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) en las tres últimas evaluaciones realizadas a la licenciatura (2004, 2009 y 2015) y por la Asociación para la Acreditación y Certificación en Ciencias Sociales (ACCECISO) en el año 2009 y 2016, apuntan hacia la revisión del plan de estudios en lo formativo, la misión, visión, objetivos y habilitación docente. Señalan enfáticamente la necesidad de elaborar estudios de pertinencia para orientar el diseño curricular, reestructurar el plan de estudios y por ende rediseñar el perfil de ingreso y egreso.

Esta investigación lleva a caracterizar y comprender las prácticas formativas, a identificar áreas de oportunidad y revalorar las nuevas formaciones para que profesores, estudiantes y egresados direccionen en diversos sentidos la profesión. Al respecto “las convulsiones sociales, económicas, culturales y políticas han afectado las condiciones de la acción social y la intervención profesional” (Netto, 1997, p.36). Por lo que es necesario formar profesionales con herramientas que propongan y generen cambios determinantes en la situación actual.

El objetivo de la investigación fue analizar cómo construyen los estudiantes de la licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de Guadalajara los significados de las prácticas formativas en el campo educativo y comprender el sentido que le dan a las mismas para ubicarse como profesionistas en una intervención social que responda a los re-

tos de la sociedad actual, para ello, se establecieron los siguientes objetivos específicos:

- Interpretar los significados que los estudiantes de trabajo social otorgan a las prácticas formativas en el campo educativo.
- Comprender el significado que los estudiantes de trabajo social, a partir de la experiencia vivida, confieren a las prácticas formativas en el campo educativo.
- Generar pautas de formación académica que permitan redimensionar los alcances de la profesión hacia una intervención social comprometida con los retos de la sociedad actual.

La carrera de Trabajo Social a lo largo de 67 años de presencia en la Universidad de Guadalajara ha respondido a las necesidades históricas del contexto micro social y a las demandas sociales del momento. La formación académica implica prácticas en contextos reales (campos) de intervención, como el educativo; espacio en donde los estudiantes identifican y atienden necesidades y problemáticas sociales, enfrentan retos y desafíos de la intervención en la sociedad actual, realizan funciones y actividades propias de la profesión que los lleva a dimensionar y construir su formación profesional dándole significado a partir de la trayectoria biográfica, académica y la experiencia en las prácticas. En estos espacios de intervención se reconoce necesariamente la incidencia profesional en la realidad social, a la cual los estudiantes otorgan sentido/valor social, encaminada a alcanzar el bienestar social, el desarrollo social, o bien el cambio social; es decir, puede o no ser creativa e innovadora.

Construcción del marco teórico y metodológico

En el caso particular, la investigación se abordó desde el paradigma interpretativo, en donde los argumentos se sostienen a través de aproximaciones al objeto investigado, de esta manera, se busca conocer la interpretación y significados de situaciones sociales desde la perspectiva de los estudiantes (Vasilachis, 1992, p.43).

En esta posición, la realidad es comprendida como dinámica y diversa, dirigida al significado *verstehen* de las acciones humanas y la práctica social, lo que implica nociones de comprensión, significación y acción. Dilthey (1944) estableció una diferencia entre las ciencias naturales (explicadas) y las ciencias del hombre (comprendidas). Elaboró y sistematizó su propuesta al rechazar la postura de fundar el conocimiento sobre “lo humano” sujeto a procedimientos de las ciencias naturales. Sostiene que la vida debe ser entendida a partir de la propia experiencia concreta y no de la especulación. El objetivo de Dilthey es desarrollar una metodología apropiada para el entendimiento de las obras humanas a partir de conceptos como la experiencia, la expresión y la comprensión.

En el entramado de la problematización se presentan elementos que llevan al abordaje desde el paradigma interpretativo, por ende, a la comprensión de las prácticas formativas de los estudiantes de Trabajo Social; condición misma que permitió tocar temas y conceptos claves para encontrar significado y sentido a dichas prácticas formativas.

Marco metodológico

La metodología da cuenta de la postura asumida por el investigador en relación con lo que quiere indagar y cómo lo va a hacer; en este caso la propuesta de investigación es de tipo cualitativa por su proceso inductivo. Los argumentos se sostienen a través de las aproximaciones al objeto investigado, el punto de llegada es la interpretación y significación de situaciones sociales.

En las prácticas formativas, los estudiantes desde su individualidad generan sus propias experiencias, únicas y diversas, por ello, se acudió al método de 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, 1996, p.77). El interés fue intrínseco e instrumental porque se buscó entender el caso en sí, en cada estudiante, para comprender las prácticas formativas en la licenciatura en Trabajo Social.

Mediaciones instrumentales

Se privilegió el uso de la entrevista, entendida como la conversación que tiene una estructura y un objetivo, Kvale afirma que el propósito de la investigación cualitativa es “obtener descripciones del mundo de la vida del entrevistado respecto a la interpretación de los significados de los fenómenos descritos” (1996, p.9). Se utilizó la entrevista semiestructurada, sólo por seguir una secuencia de temas y preguntas sugeridas. Bautista (2011), la ubica como un procedimiento de conversación libre, en la cual las preguntas son abiertas, reflexivas y circulares, en donde el rol del investigador es estimular la expresión de las personas en su propio marco de referencia y en su contexto.

Asimismo, se realizó análisis de contenido, entendida como una “técnica para leer e interpretar el contenido de toda clase de documentos escritos” (Ruiz, 2009, p.192); particularmente, seis informes de estudiantes que concluyeron sus prácticas formativas, se revisó el contenido operativo de los mismos vistos desde la intervención de Trabajo Social. El objeto del análisis de contenido es cualitativo, se centra en “verificar la presencia de temas, palabras o conceptos en un contenido y su sentido dentro de un texto en un contexto” (Arbeláez y Onrubia, 2014, p.19).

Además de hacer uso de la entrevista y el análisis de contenido, en el estudio se utilizó la narrativa, entendida como la cualidad de la experiencia, vista como relato y como enfoque de investigación por medio de la descripción y análisis de los datos biográficos. “La narrativa expresa el deseo de volver a las experiencias significativas que encontramos en la vida diaria, no como rechazo de la ciencia, sino como método que puede tratar las preocupaciones que normalmente quedan excluidas de la ciencia normal” (Van Manen, 1994, p.159).

Sin lugar a dudas el trabajo de campo fue un momento de la investigación que permitió el acercamiento a la realidad y su significado. Como fase de la investigación llevó a una serie de acciones para obtener información de manera directa de personas, lugares, tiempo en donde suceden los acontecimientos de interés para el o los investigadores. Para tal actividad se planeó la estrategia de diseño del instrumento (sometido a

varias revisiones hasta ajustarlo a los objetivos de la investigación), que en este caso fue una entrevista semiestructurada con seis ejes temáticos:

1. Rasgos biográficos de los participantes
2. Trayectoria universitaria
3. Significados y sentidos atribuidos al trabajo social en la actualidad
4. Significados sobre las prácticas formativas en el campo educativo
5. Perfil de egreso y mercado laboral
6. Práctica docente y tutoría

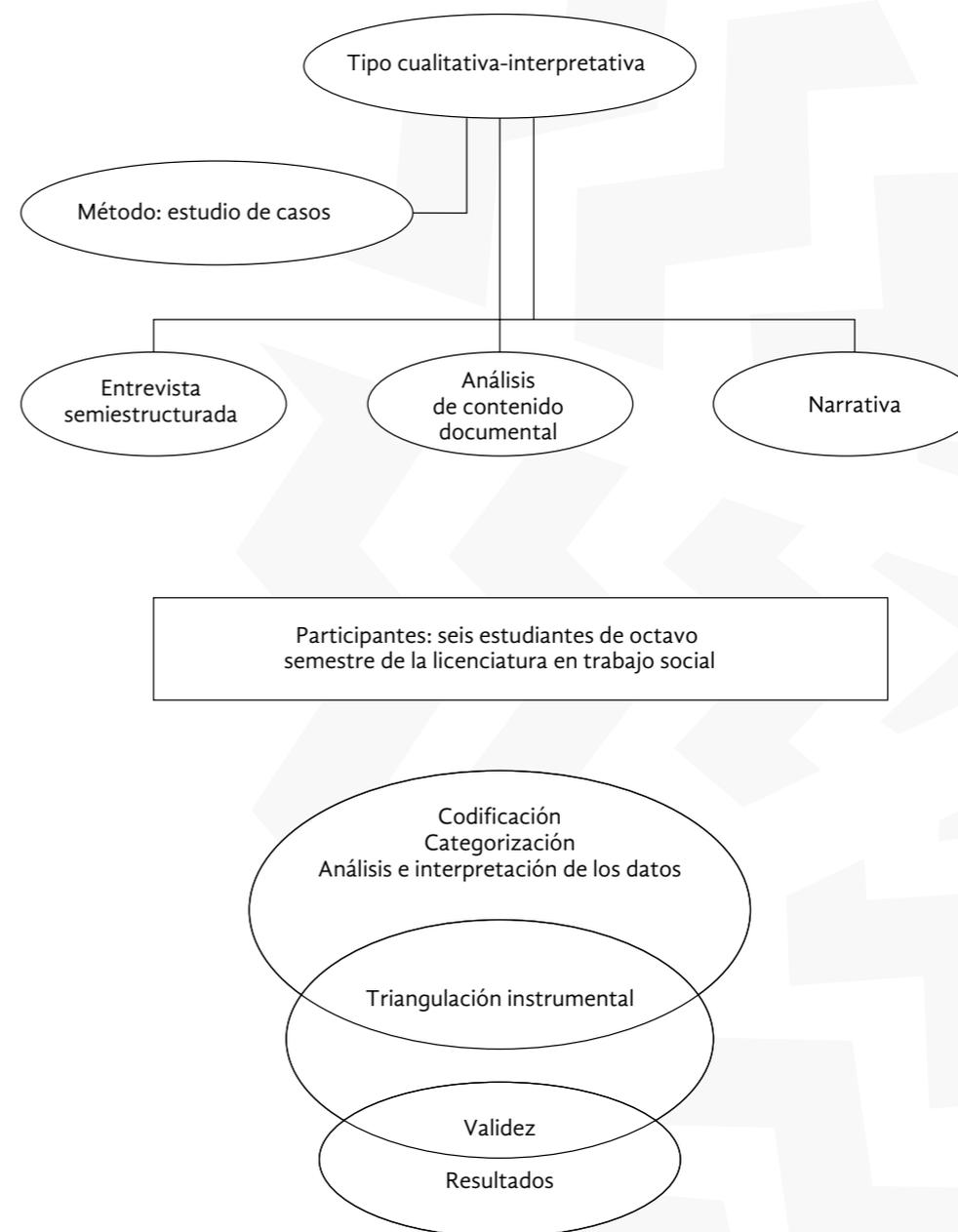
Para precisar los casos en estudio, se estableció como criterio de selección a estudiantes que cursaron el último semestre (octavo), a razón de que concluyen la carrera, ya vivieron las prácticas formativas en el campo educativo y están próximos a incorporarse al ejercicio profesional. Se eligieron tres jóvenes del turno matutino y tres del vespertino, cinco mujeres y un hombre. Aunado a lo anterior, se tomó en cuenta la propuesta de Stake (2005) en relación con la selección de los casos que sean fáciles de abordar y que permitan el acceso al campo al momento de realizar las entrevistas.

A las características anteriores se incorporó realizar la entrevista en el centro de prácticas por considerar enriquecedor el acercamiento directo a los contextos de la práctica formativa, a la variedad de espacios en donde los estudiantes se insertan y a la visualización de la realidad en el desempeño profesional. Para ello se integraron de la siguiente forma: dos escuelas primarias, una secundaria, una preparatoria, una Asociación Civil y una empresa administradora de mantenimiento en comunidades (hipoteca con servicio, COMUNA).

En la investigación se consideró el aspecto ético, en particular, se garantizó a los estudiantes el cuidado, confidencialidad y buen uso de la información. En el Esquema 1 que se incluye a continuación se plasma la estructura general del proceso metodológico construido y utilizado:

Se organizaron de manera coherente el conjunto de datos en la argumentación y presentación de cada caso, se avanzó en el proceso de

Figura 1. Esquema metodológico de la investigación



Fuente: elaboración propia

conceptualización y se llegó a la extracción de conclusiones. Durante el proceso de análisis se recurrió a la triangulación de los datos obtenidos en los instrumentos, que conlleva al soporte y fiabilidad del sentido de los datos a la luz de la teoría.

Resultados preliminares

Para alcanzar los objetivos de la investigación fue necesario visualizar de manera conjunta los apartados que la conforman en una congruencia teórico-metodológica a través de la sistematización y análisis en la construcción de los casos. Para ello, se entretrejieron los datos obtenidos en el trabajo de campo (entrevista, análisis de contenido documental y la narrativa) de forma manual, soportados en las unidades de análisis surgidas de los seis ejes temáticos. Se trabajó en la interpretación de los datos obtenidos, es decir, construir y reconstruir significados que llevaron a la comprensión de las prácticas formativas.

Datos biográficos de los estudiantes

La población estudiantil de Trabajo Social históricamente ha estado compuesta en su mayoría por mujeres, desde el inicio de la profesión en la Universidad de Guadalajara el sexo femenino conforma una mayoría. Este dato se corrobora en la generación objeto de estudio (2014 A-2017-B), de la que egresaron un total de 130 estudiantes, 127 mujeres y sólo tres hombres.

En la investigación participaron cinco mujeres y un hombre, en edades que oscilan entre los 23 y los 40 años, cuatro son solteros, una casada y una en unión libre; es importante señalar que el grupo de estudio vive en la zona metropolitana de Guadalajara (Zapopan, Tlaquepaque, Tlajomulco de Zúñiga, El Salto de Juanacatlán y Tonalá), en colonias consideradas como de la periferia y en condiciones de vulnerabilidad. El traslado del hogar al centro de prácticas de cinco estudiantes es en transporte público mientras que sólo una alumna cuenta con automóvil propio, el tiempo aproximado de desplazamiento es de hora y media.

Otro elemento importante de los datos biográficos fue el tipo de familia de origen: en la que cuatro estudiantes provienen de familia nuclear

y dos de extensa. La escolaridad de los padres se ubicó en la formación básica (primaria y secundaria) y los hermanos incursionan en preparatoria y licenciatura. En el caso de las estudiantes que tienen pareja, uno es Ingeniero y el otro estudió sólo la secundaria.

Trayectoria académica

Para hablar del itinerario académico de los estudiantes fue necesario remitirse a datos no sólo de lo vivido en el trayecto de la carrera, además, es propio incluir información que dé cuenta de lo vivenciado por los jóvenes previo al ingreso a la Universidad.

El primer dato fue indagar el promedio obtenido al cursar la educación media superior, el cual indicó que egresaron con un promedio de 91.16/100. El segundo elemento investigado es el puntaje obtenido para el ingreso a la licenciatura, que reveló un promedio de 162.66/200 (dato favorable a razón de que el puntaje mínimo requerido para esta carrera es de 131.23). En cada ciclo escolar (semestral) realizan trámite de ingreso un promedio de 600 aspirantes, de los cuales sólo 153 son aceptados y egresan en promedio 120. En esta carrera considerada útil y necesaria en la sociedad actual, los alumnos construyen de manera favorable su trayecto formativo y su identidad profesional como tarea y responsabilidad individual.

El tercer dato correspondió al promedio de calificación obtenida al egreso de la licenciatura, mismo que fue de 92.75/100. Esto indica que el rendimiento académico de los estudiantes antes de cursar la carrera y durante la misma fue muy bueno, refleja el sentido que otorgan a su formación a partir de decisiones individuales para darle significado a su propia trayectoria con la responsabilidad y compromiso asumidos en las prácticas formativas visualizadas como un espacio de aprendizaje, experiencia e intervención profesional.

Ahora bien, para comprender la trayectoria académica resultó indispensable indagar si al momento de elegir la carrera a estudiar fue Trabajo Social su primera opción, a lo que la respuesta ubica a cuatro estudiantes que no fue así y sólo dos señalan afirmativo como su primera opción. Con ello se buscó comprender si el significado y sentido que

otorgan a la carrera puede influir en la trayectoria formativa y con ello, la identidad profesional.

Se ha de señalar que las opciones a estudiar antes de tomar la decisión Trabajo Social fueron: Ingeniería en computación, Ciencias de la comunicación, profesora de preescolar, profesora de primaria y Recursos humanos. Resaltó de forma importante que dos alumnos desearon ser profesoras y otra más ya es docente en una escuela primaria. Esto da muestra que existe una vinculación histórica entre la carrera de Trabajo Social en la Universidad de Guadalajara y el magisterio.

Para complementar el dato anterior y darle mayor consistencia a la trayectoria académica que los estudiantes construyen, se exploraron las razones por las que eligieron el campo de intervención educativo, destacando las siguientes: porque quería ser maestro, por ayudar y trabajar con niños, por trabajar con jóvenes, por el gusto a lo “educativo”, por la idea previa de ser maestra de preescolar, por tener hijos menores y ver las problemáticas que enfrentan los niños. Justamente en este argumento, o bien, justificación se visualiza cómo desde su propio contexto toman decisiones formativas que les puede o no generar experiencia, aprendizaje, conocimiento y con ello le encontraron significado y sentido a su formación profesional.

Otro dato no menos importante en la trayectoria académica fue que los estudiantes por su paso en la universidad se vieron en la necesidad económica de combinar el estudio y el empleo, ya que cinco de ellos trabajan y sólo una se dedicó exclusivamente a cursar la carrera. Se desempeñan en actividades no relacionadas con la formación profesional, más bien, en funciones de auxiliar administrativa, auxiliar contable, secretariado, proveedora de transportes.

De igual forma, durante el curso de la carrera la continuidad es otro elemento significativo, al respecto se afirma que cuatro estudiantes lo vivenciaron como tal, sin embargo, una estudiante pidió permiso un semestre por cuestión de empleo y después por un intercambio estudiantil a Costa Rica; la otra joven solicitó permiso un año por atender asuntos familiares y de maternidad. Con ello, se visualiza cómo los es-

tudiantes generaron sus propias estrategias para construir sus trayectorias formativas, solventaron sus fines personales y formación profesional.

Las estudiantes reconocieron conexión entre formación y empleo, ya que dos de ellas se desempeñan como trabajadoras sociales (una es contratada en el lugar de las prácticas formativas y la otra es profesora de primaria y ejerce la profesión en una Asociación Civil). Afirman que existe relación formación-empleo porque en las prácticas formativas enfrentan retos y desafíos propios de la actividad profesional, rompen miedos, desarrollan habilidades, adquieren experiencia y al mismo tiempo desarrollan el sentido de pertenencia para responder las demandas de la sociedad y a la complejidad de problemáticas sociales actuales.

En el momento actual de la investigación, la labor se centra en la construcción de los casos, por lo que en estos renglones se plasma de forma incipiente algunas regularidades surgidas a partir de elementos que conforman los datos biográficos y la trayectoria académica, es decir, reconocer el contexto de los estudiantes de Trabajo Social, se trabaja en el análisis de los datos (elaboración de categorías, esquemas y matrices cualitativas). Estas acciones llevarán a una mejor comprensión de estos y pueden ser el punto de partida para el análisis intercaso.

Algunas regularidades

Es necesario pensar las prácticas formativas a partir de la intencionalidad institucional y como forma de intervención-conocimiento-práctica-aprendizaje desde la profesión y desde el significado y sentido que le otorgan los estudiantes en un constante proceso de retroalimentación imprimiéndole su sello de transformación y/o cambio social a la intervención profesional.

Las prácticas formativas se constituyen en escenarios que recrean la relación teoría-práctica en la diversidad de contextos que viven los estudiantes, dan pie a nuevas interrogantes con respecto a conocimientos teórico-metodológicos para la intervención profesional y a los pro-



cesos formativos. Se conjuga paralelamente la misión académica y social de la Universidad con las trayectorias personales, formativas y laborales de los estudiantes y la intervención profesional en los contextos reales de intervención en la sociedad actual, para configurar el ser y hacer de la profesión de Trabajo Social. En el proceso hay transferencia de contenidos a las situaciones de la vida cotidiana, el estudiante construye el conocimiento con los otros, en un momento determinado y en un con-

texto particular “las características formales de una profesión se justifican desde su contexto” (Abbott, 1998, p.144).

Para cerrar, se considera oportuno revisar las necesidades planteadas por los empleadores, reflexionar desde las prácticas formativas las funciones que realizan los trabajadores sociales que les permita redimensionar los alcances profesionales y el reconocimiento institucional y social.

Referencias

- ANUIES. (2000). *La Educación Superior en el Siglo XXI*. Líneas estratégicas de desarrollo. México: ANUIES.
- Abbott, A. (1988). *THE SYSTEM OF PROFESSIONS: AN ESSAY ON THE DIVISION OF EXPERT LABOUR*. Chicago: The University of Chicago.
- Arteaga, B. (2008). *Tópicos del Trabajo Social y las Políticas Públicas*. México D.F: Editorial UNAM.
- Bautista, N. (2011). *Proceso de la investigación cualitativa. Epistemología, metodología y aplicaciones*. Bogotá: Manual moderno.
- Dilthey, W. (1944). *Introducción a las ciencias del espíritu*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Kvale, S. (1996). *Inter Views. And Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand, Oaks, California: Sage publications.
- Netto, J. (1997). *Capitalismo monopolista y Servicio Social*. Sao Paulo: Cortez Editora.
- Rodríguez, G., Gil, J., y García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Aljibe.
- Ruiz, J. (2009). "Análisis sociológico del discurso: Métodos y lógicas". *Forum: Qualitative Social Research*, Vol. 10, No. 2, Art. 26, de: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1298/2777>
- Stake, R. (2005). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata.
- Van Manen, M. (1994). "Pedagogy, virtue, and narrative identity in teaching". *Curriculum Inquiry*, 24 (2), 135-170.
- Vasilachis, I. (1992). *Métodos cualitativos. Los problemas teórico-epistemológicos*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

Trayectorias horizontales, propuesta metodológica de análisis y gestión de la educación superior para la División de CSH, de UAM-A

Marcelino Hilario Simón

Universidad Autónoma Metropolitana
marcehisi@gmail.com

Karen Lorena Martínez Castro

Universidad Autónoma Metropolitana
mcklena@hotmail.com

Resumen

En la agenda de las universidades públicas hay temas que por su prioridad permanecen dentro de las principales ocupaciones de las autoridades responsables de garantizar prestigio institucional (calidad académica, actualización de planes y programas, infraestructura, servicios, becas, etcétera).

En ese sentido, la toma de decisiones debe contar con un proceso de planeación, organización, dirección y control con soporte en sistemas de información que apoye, argumente, valide y justifique las decisiones basadas en la historia institucional. La trayectoria académica, por ejemplo, es analizada a través de estadísticos que dan a conocer datos de ingre-

so, índices de reprobación, abandono, becas, egreso y titulación, que se obtienen a través de sistemas que proporcionan datos según interés, es decir, por caso específico, trimestre, generación, año, etcétera.

Por lo tanto, entendemos como trayectoria horizontal a la sistematización de información proporcionada por sistemas escolares trimestre a trimestre y el seguimiento desde las instancias divisionales a partir de cruza de variables que permite la evidencia del progreso, tropiezos, cuellos de botella, casos de riesgo y éxito de cada licenciatura, a partir de esto, se tiene una mirada real de los grandes problemas que afectan la trayectoria y se puede, desde la planeación, prevenir y/o remediar.

Palabras Clave

Beca, estadísticos, licenciaturas, trayectoria horizontal

Introducción

Se realiza un análisis del recorrido que hicieron los alumnos que conforman la generación 10-P y 10-O, con un ingreso en el trimestre 10-P hasta el 18-O (marzo 2010 hasta, septiembre 2018) ocho años y un trimestre, con la consideración de que los planes y programas de las licenciaturas que componen la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM-A es de 12 trimestres (cuatro años) con posibilidad de terminar la licenciatura en ocho años, además de una prórroga de dos años más si lo considera viable el Consejo Divisional.

El diseño de este análisis proporciona información de los movimientos que los alumnos realizan a lo largo de su estancia en la licenciatura que permitirán la construcción de estadísticos vitales para auxiliar a la administración educativa en la toma de decisiones basados en datos duros y de primera mano. Al final se realiza un ejemplo práctico con la generación 14-O (septiembre 2014) y se cruza la información de dicha generación con la base de alumnos que tienen la beca Pronabes, hoy conocida como Manutención, el objetivo es mostrar cómo utilizar el modelo en una generación con fines muy específicos.

El presente trabajo está dividido en cinco apartados, en primer término se explica la conformación de las licenciaturas de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM-Azcapotzalco, enseguida se muestra la metodología que se utiliza para crear el modelo de seguimiento de trayectoria horizontal, en tercer lugar se discuten sus ventajas, en un cuarto momento se realizan algunas observaciones sobre el modelo y, finalmente, se desarrolla un ejercicio a manera de ejemplo y se presentan las conclusiones.

Licenciaturas y trayectoria escolar

La trayectoria idónea de un estudiante de educación superior es ingreso, permanencia y egreso-titulación, (esquema 1); sin embargo, al ser los alumnos quienes construyen su trayectoria hay una diversidad de formas de avanzar, cursar y acreditar sus materias.

Las licenciaturas tienen prevista una duración de cuatro años (12 trimestres), plazo en el que los alumnos pueden egresar y titularse, se con-

sidera un máximo de hasta 10 años para concluir sus estudios. Si en ese plazo no lograron terminar los créditos, pero tienen aprobada más del 75% de la licenciatura, pueden solicitar una prórroga de hasta dos años más para concluir. La flexibilidad del modelo UAM permite tener alumnos con características diversas en cuanto a la forma de guiar sus trayectorias y cursar las Unidades de Enseñanza Aprendizaje (UEA).

En cada etapa del recorrido académico de los alumnos se presenta el fenómeno de la deserción. Éste es de corte multifactorial, complicado de estudiar pero que se puede analizar con la información recabada por la misma institución. Es importante mencionar que, desde el primer año de matriculación, en todas las licenciaturas se presenta deserción en mayor o menor medida.

El objetivo de este esquema es mostrar de manera visual las diversas fases que tienen las licenciaturas durante los cuatro años que establece el plan de estudios, además de observar los momentos en que se presenta el fenómeno del abandono.

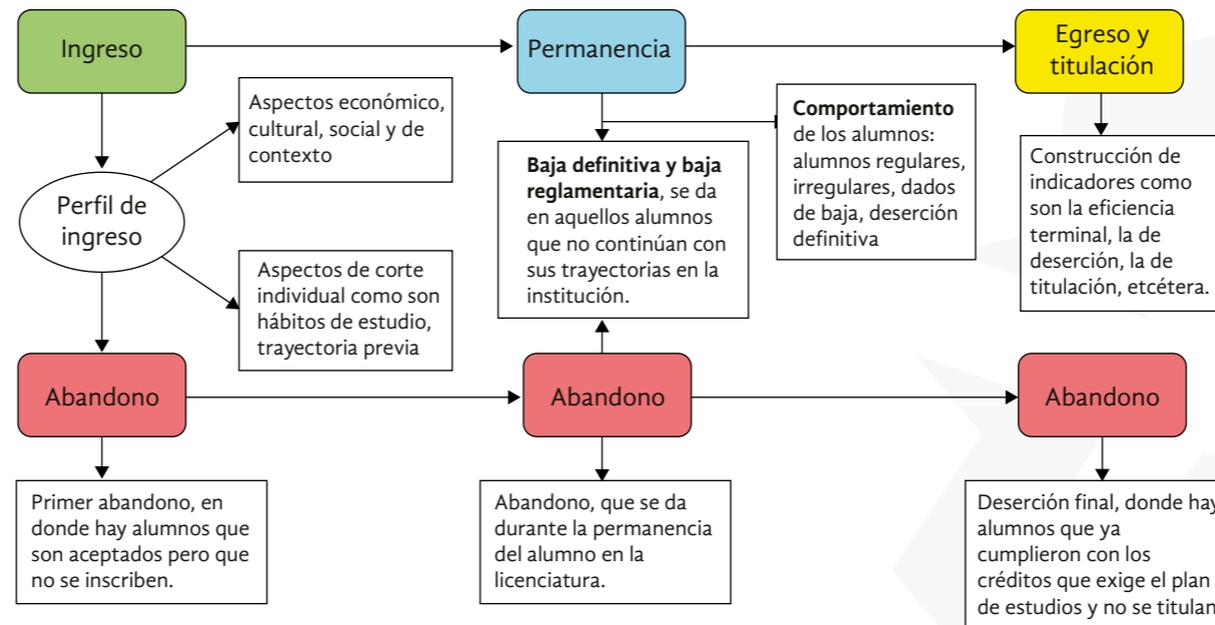
Creación de una base horizontal por generación

El proceso de creación del modelo de seguimiento de trayectoria horizontal surgió a partir de un interés personal por saber en qué trimestres hay más deserción y en qué licenciaturas ocurre con más frecuencia, esto para realizar una comparación; sin embargo, al momento de buscar información al respecto se evidenció que la información que se analizaba era la del trimestre lectivo, y no había información histórica por generación como la que aquí se muestra.

Por estudio de generación se entiende el seguimiento de alumnos que fueron aceptados en un trimestre específico, la intención es conocer la trayectoria por alumno desde su ingreso hasta su egreso o titulación, por lo que se puede ubicar con exactitud en qué trimestre tuvo algún problema o si fue un alumno regular.

Para la construcción de las bases de datos de las generaciones por cada licenciatura se utilizó la información contenida en el Archivo General de Alumnos (AGA). La variable empleada para la selección de los sujetos de cada generación es el trimestre de ingreso (TRII), se seleccio-

Esquema 1. Trayectoria escolar de la UAM-Azcapotzalco-DCSH



Fuente: Elaboración propia.

nan de esta manera las generaciones del estudio. Pero como la variable a utilizar es de tipo cadena se optó por utilizar la denominada trii2, que es numérica e indica la misma información.

Cada base original del AGA fue modificada para poder identificarla en una general. Una vez reconstruidas se unieron en una sola para su análisis en SPSS, para ello se utilizó la opción de fusionar bases y añadir variables, se consideró la variable matrícula como referencia de ubicación del caso para garantizar que se trata del mismo alumno en todas las bases fusionadas. La fusión de bases se realiza para cada licenciatura, se consideran dos generaciones, una vez construidas las bases con todas las variables la original incrementa de 58 variables a mil 726. En esta parte de nuevo se realiza una depuración para que la base sólo contenga las siguientes variables: Matrícula del alumno (mat), estado de alumno (edo) y créditos cubiertos (cre).

La primera tarea es analizar únicamente a alumnos que cumplan con ciertos requisitos entre los que se encuentran: pertenecer a la misma generación y comenzar al mismo tiempo el trimestre, por ello se descartan del análisis por no cumplir con lo planteado los siguientes alumnos:

- Incorporación tardía a la generación: Alumnos que fueron aceptados en el trimestre 10-P, pero que se inscribieron a clases trimestres después.
- Nuevo ingreso no presentado: Alumnos que fueron admitidos a la universidad, pero nunca presentaron su inscripción.
- Alumnos que dejan de asistir a la universidad en algún momento de su trayectoria.
- Alumno aceptado que sí realizó su proceso de inscripción, pero que nunca se presentó a clases y por ende después de un lapso

cae en la categoría de baja (Reglamentaria) además de que en su historial tiene o créditos cubiertos.

Una vez terminada la depuración se inicia el análisis, para cada generación se realiza una revisión de las trayectorias académicas de sus integrantes, se elaboran estadísticos que den una idea de cómo se comporta cada generación, entre los datos trabajados se mencionan: alumnos

activos, porcentaje de deserción, créditos cubiertos, egresados, titulados, eficiencia terminal, porcentaje de retención, entre otros.

Para determinar si un alumno es regular o irregular se utiliza como referente el número de créditos que exige cada plan de estudio, para ello se considera la Tabla 1, donde se aprecian los créditos que debería tener un alumno regular por trimestre, un alumno regular es aquel que tiene los créditos que el plan de estudios le exige y que va en el trimes-

Tabla 1. Alumnos fuera del análisis

Licenciatura	Generación	Inicio de matrícula	Trimestres analizados	Total de la generación	I	II	III	IV	Total de alumnos fuera del análisis	Alumnos analizados
Administración	2010-Primavera	2102	8 años y 1 trimestre	165	7	25	3	5	40	125
	2010-Otoño	2103	8 años	190	10	64	2	10	86	104
Derecho	2010-Primavera	2102	8 años y 1 trimestre	254	9	36	1	6	52	202
	2010-Otoño	2103	8 años	293	12	91	2	10	115	178
Economía	2010-Primavera	2102	8 años y 1 trimestre	116	6	8	7	4	25	91
	2010-Otoño	2103	8 años	141	1	43	3	6	53	88
Sociología	2010-Primavera	2102	8 años y 1 trimestre	122	4	18	10	8	40	82
	2010-Otoño	2103	8 años	126	2	25	11	6	44	82

Fuente: Elaboración Propia

I - Alumnos que se incorporaron trimestres después.

II - Alumnos que fueron aceptados, pero nunca se presentaron.

III - Alumnos de los que se pierde su registro en algún momento de su trayectoria.

IV - Alumnos que nunca cursaron UEA en la institución y después cayeron en la categoría de bajas o de más de seis trimestres consecutivos sin actividad académica.

Tabla 2. Algunos datos que se pueden obtener con esta propuesta

Licenciatura	Generación	Alumnos Analizados	Total de Hombres	Total de mujeres	Porcentaje hombres	Porcentaje Mujeres	I	Promedio UAM	Promedio Bachillerato
Administración	2010-Primavera	125	58	67	46.4	53.6	68.8	8.1	8.3
	2010-Otoño	104	35	69	33.7	66.3	43.0	8.4	8.5
Derecho	2010-Primavera	202	101	101	50.0	50.0	63.1	8.1	8.3
	2010-Otoño	178	85	93	47.8	52.2	51.3	8.2	8.5
Economía	2010-Primavera	91	51	40	56.0	44.0	81.3	7.8	8.1
	2010-Otoño	88	44	44	50.0	50.0	71.3	8.1	8.3
Sociología	2010-Primavera	82	41	41	50.0	50.0	64.7	8.3	8.1
	2010-Otoño	82	35	47	42.7	57.3	54.9	8.5	8.2

Fuente: Elaboración Propia

I - Porcentaje de alumnos activos irregulares al primer año.

tre que le corresponde, mientras que un alumno irregular no tiene los créditos que el plan exige y no está en el trimestre que le corresponde.

Una vez depuradas las generaciones se pueden rastrear aquellos alumnos activos, no reinscritos, inscritos en blanco, baja reglamentaria, baja definitiva, abandono de más de seis trimestres consecutivos, egresados, créditos cubiertos, titulados y aquellos alumnos que les hace falta una UEA para alcanzar la categoría de créditos cubiertos. Como se podrá observar, el mismo diseño que se utiliza para presentar la información del estudio permite distinguir dónde se pierde un importante número de estudiantes, así mismo, saber con exactitud cuántos créditos cubiertos tienen los alumnos activos de cada generación.

Ventajas del modelo

El modelo de seguimiento de trayectorias horizontales es funcional y una excelente forma de tomar decisiones con datos fidedignos por los siguientes motivos:

- La base está construida con información generada por sistemas escolares, por lo que el modelo tiene datos confiables.
- Tiene la capacidad de crecer conforme avanzan los trimestres.
- Es de bajo costo puesto que lo único que se necesita es alguien que alimente la base cada trimestre conforme a la actualización del AGA.
- Desde su creación se tuvo en cuenta que los números que arroja el modelo serían tratados como sujetos y no como simples estadísticas, puesto el modelo permite observar de manera muy puntual el avance de cada integrante de la generación.
- El modelo permite sacar diversos estadísticos para su posterior utilización, por ejemplo, para la toma de decisión sobre el incremento o no del número de alumnos aceptados en la UAM.
- Tiene un sinfín de posibilidades para ser utilizado, sólo por poner algunos ejemplos, se podría determinar el rendimiento académico por género, identificar las licenciaturas con mejor desem-

peño y por lo mismo altos índices de eficiencia terminal, o bien, las instituciones de educación media superior de procedencia y cuál es el desempeño del alumno en la licenciatura o el puntaje en el examen de admisión y si fue determinante en su desempeño, por señalar algunos.

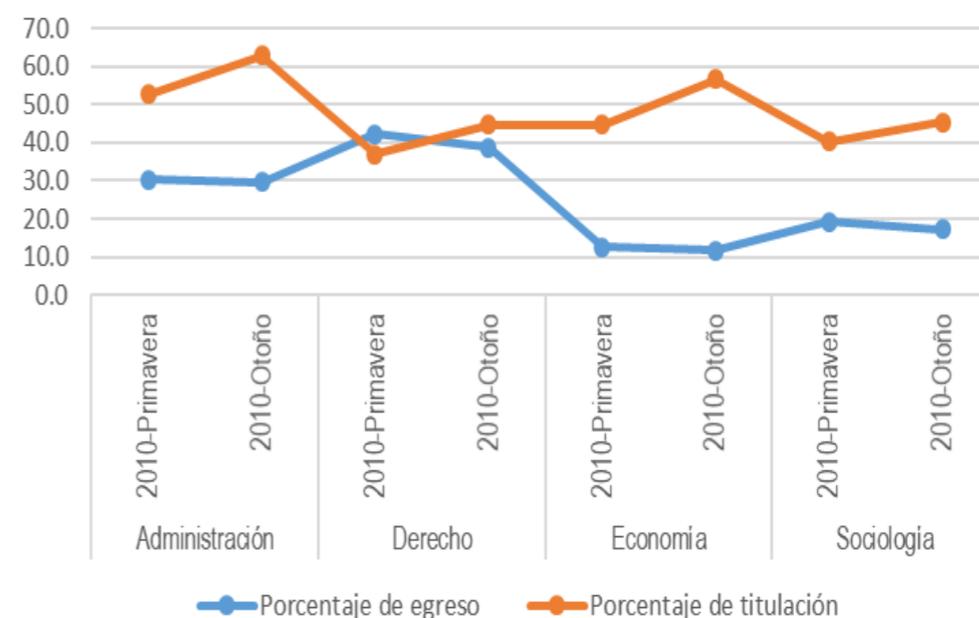
- Permite detectar el momento en el que una generación comienza a tener alumnos irregulares, para así, poder crear políticas que apoyen a los alumnos con cursos remediales, por ejemplo:
- Algunos estadísticos como porcentaje de egreso y titulación se pueden calcular de tres distintas maneras en función de qué se necesite, siempre dejando claro la fórmula utilizada.
- Fue diseñado para ser replicado en otras divisiones y licenciaturas, con el fin de aprovechar sus ventajas en otros espacios.
- Después de 12 años de dar seguimiento a las generaciones llega un punto en el cual sólo hay cuatro categorías: créditos cubiertos, egresados, titulados y bajas.

Por estas ventajas y algunas que seguramente se podrán construir es que el modelo de seguimiento de trayectoria horizontal es relevante, propositivo, de fácil manejo y con mucho valor para la gestión educativa.

Observaciones finales

Como todo modelo, este puede mejorar y ser un instrumento más robusto para proporcionar más información, sin embargo, aquí sólo se muestra parte de sus alcances pues como se señaló anteriormente se pueden realizar diversos ejercicios, en este sentido, el modelo es una mina de datos que se puede explotar de manera que ofrezca más información relevante para la administración educativa y apoye el quehacer del director. A manera de resumen se creó la Tabla 3, donde se pueden observar los índices más relevantes del análisis de las generaciones referente a: Alumnos analizados (i), porcentaje de retención (ii), porcentaje de deserción (iii), total de alumnos egresados (iv), porcentaje de egreso depurado (v), total de alumnos titulados (vi), porcentaje de ti-

Gráfico 1. Porcentajes de egreso y titulación



Fuente: Elaboración Propia

titulación depurado (vii), eficiencia terminal a los cuatro años (viii) y eficiencia terminal a los ocho años (ix).

Los índices de egreso y titulación son altos, la mayoría entre 40% y 63%, aunque resalta uno de porcentaje negativo con 37% que es el del trimestre 2010 primavera de la licenciatura de derecho. En cuanto a los índices de eficiencia terminal, se presentan dos momentos: a los cuatro y a los ocho años.

El modelo de seguimiento ofrece muchas posibilidades para explorar la mina de datos que se creó con los diversos AGA, existen distintas variables que dan respuesta a preguntas específicas; para fortalecer los resultados sería conveniente complementar dicha información con referencias de otras bases como los índices de aprobación-reprobación, los resultados de la encuesta de evaluación docente, entre otros, y así tener mayor conocimiento sobre las trayectorias de los alumnos.

Tabla 3. Cuadro resumen del análisis de todas las generaciones

Licenciatura	Generación	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Años reales para titularse
Administración	2010-Primavera	125	12.0	28.8	17	30.3	47	52.8	13.6	59.2	5 años 2 trimestre
	2010-Otoño	104	5.8	22.1	17	29.6	51	63.0	39.4	72.1	4 años 2 trimestres
Derecho	2010-Primavera	202	15.8	23.8	56	42.2	57	37.0	16.8	60.4	6 años
	2010-Otoño	178	12.4	24.7	40	38.8	60	44.8	21.3	62.9	5 años 2 trimestre
Economía	2010-Primavera	91	26.4	38.5	6	12.5	25	44.6	0.0	35.2	6 años
	2010-Otoño	88	21.6	31.8	4	11.7	34	56.7	6.8	46.6	6 años
Sociología	2010-Primavera	82	25.6	36.6	8	19.2	21	40.4	1.2	37.8	6 años 2 trimestres
	2010-Otoño	82	29.3	22.0	8	17.2	29	45.3	8.5	48.8	6 años

I - Alumnos analizados	IV - Alumnos egresados	VII - Porcentaje de titulación depurado
II - Porcentaje de retención	V - Porcentaje de egreso depurado	VIII - Eficiencia terminal a los 4 años
III - Porcentaje de deserción	VI - Alumnos titulados	IX - Eficiencia terminal a los 8 años

Fuente: Elaboración Propia

Aplicación del modelo de seguimiento en una generación específica

Ejemplo práctico

La presente investigación es un estudio de caso, tiene como propósito identificar a los alumnos de la licenciatura en Administración de la UAM-Azcapotzalco de la generación 14-O. Es un estudio cuantitativo ya que maneja dos bases de datos, una con 40 variables por trimestre y otra con la información de alumnos beneficiarios de la beca de Manutención, esta es una propuesta de análisis para la toma de decisiones en el proceso de planeación educativa.

El objetivo es aplicar el modelo de seguimiento a la trayectoria de los alumnos de la licenciatura en Administración de la generación 14-O.

Objetivos específicos:

- Definir las diversas categorías que adquiere el alumno de administración a lo largo de su vida académica dentro de la UAM-Azcapotzalco

- Registrar los diversos comportamientos académicos de los alumnos de esta licenciatura de la generación 14-O
- Conocer de manera clara y precisa el índice de deserción que se da durante la estancia de estos alumnos
- Comparar a los alumnos de la generación de la siguiente forma:
 - Generación 14-O completa.
 - Generación 14-O completa, sin beca.
 - Generación 14-O con beca, sin importar convocatoria de otorgamiento del apoyo.
 - Generación 14-O con beca otorgada en la convocatoria 15-I.

Como ya se ha mencionado anteriormente, la importancia de realizar estudios comparativos ayuda a la toma de decisiones y a conocer el impacto de posibles modificaciones políticas que afecten la operatividad habitual de la institución, en este sentido, el cambio del presupuesto para el otorgamiento de nuevas becas de Manutención se disminuyó sólo para hacer posible las renovaciones de las becas otorgadas en convocatorias anteriores, redoblando esfuerzos por parte de la Universidad

para otorgar nuevas becas ahora llamada Continuación de estudios de licenciatura, cuyo prepuesto es 100% UAM (antes 50%), situación tensa por la incertidumbre de ignorar hasta qué punto la Universidad podrá cubrir con éxito la promesa de beca y las consecuencias de retirar nuevas becas.

Al no existir información suficiente que permita sustentar qué tan importante es un apoyo económico para los alumnos de licenciatura, el presente trabajo tiene como propósito realizar un estudio comparativo que permita identificar a los alumnos de la Licenciatura en Administración de la generación 14-O así como determinar qué tan importante es la beca para su permanencia.

La base de datos de los becarios de la División de Ciencias Sociales y Humanidades tiene una construcción histórica y se actualiza constantemente. La Rectoría General, a petición de la coordinación encargada del control de los becarios envía los “estatus” de los alumnos por cada renovación y convocatoria nueva, gracias a la actualización y seguimiento constante, fue posible la obtención de datos y análisis de comportamiento de la población estudiada por cada renovación. Fue necesaria la fusión de las bases anuales (16-I, 17-I, 18-I) para observar el comportamiento desde la obtención de la beca hasta el término de su vigencia y

se comparó con los datos del AGA. La generación que se estudia tiene 136 alumnos de los cuales 77 son mujeres y 59 hombres, como puede observarse en la Tabla 4.

En la Tabla 5 se observan los principales estadísticos para cada tipo de alumno, es interesante destacar que los becarios tienen mejores estadísticos, lo que se traduce en las mejores trayectorias, así mismo podemos notar que los índices de deserción en estos alumnos son mínimos.

El modelo de seguimiento que se propone no sólo permite observar el impacto que tiene la beca de Manutención en el egreso de los estudiantes de la licenciatura en Administración, sino que permitirá medir el impacto que tendrá su sustitución (recursos 100% UAM).

Los requisitos de renovación motivan al alumno a mantener un promedio mínimo de ocho y una trayectoria regular, situación que favorece la eficiencia terminal, a la par que disminuye los índices de deserción, además se encontró que la pérdida de la beca está relacionada con la falta de créditos, por lo tanto, el modelo permitirá hallar situaciones de riesgo para los alumnos con trayectorias regulares.

Actualmente se realiza el análisis de las tres licenciaturas de la DCSH de la UAM-Azcapotzalco (Derecho, Economía y Sociología) de la misma generación para realizar un comparativo completo.

Tabla 4. Cuadro resumen de la generación 14-O

Administración	Tipo de generación	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Trimestre 19-P	Generación 14-O	77	59	136	56.6	43.4	100
	Generación 14-O - Sin Beca	20	36	56	35.7	64.3	100
	Generación 14-O - Con Beca sin importar convocatoria	57	23	80	71.3	28.8	100
	Generación 14-O - Convocatoria 15I	12	1	13	92.3	7.7	100

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5. Principales estadísticos de la generación 14-O

Administración	Estadísticos	Generación 14-O	Generación 14-O Sin Beca	Generación 14-O Con Beca sin importar convocatoria	Generación 14-O Convocatoria 15I
Trimestre 19-P	Total de alumnos analizados	136	56	80	13
	Alumnos Activos	21	16	5	2
	% De Activos	15.4	28.6	6.3	15.4
	Alumnos Egresados	33	5	28	2
	% de Egreso	36.8	17.9	50.0	30.8
	Alumnos titulados	24	1	23	4
	% de Titulación	17.6	1.8	28.8	30.8
	% de Eficiencia Terminal	54.4	19.6	78.8	61.5
	% de Deserción	14.0	23.2	7.5	15.4

Fuente: Elaboración Propia

Conclusión

El modelo de análisis propuesto podrá apoyar de manera sustancial a la administración educativa de cualquier institución de nivel superior, pues contribuye a la creación de políticas de seguimiento, regulación, capacitación y las que sean necesarias para atender las necesidades de los alumnos.

Este modelo tiene la capacidad de encontrar casos específicos para poder contactar al alumno y platicar sobre su desempeño, en caso

de que sea necesario ubica en qué trimestre esta y en cual debería ir, cuántos créditos ha tomado y cuántos son los que debería tener, ubica en qué licenciatura está inscrito, sus notas trimestre a trimestre, al igual que su promedio y cómo va cambiando a lo largo de su estancia en la universidad.

Referencias

- Casillas, A., Badillo, J. (2015). “¿Hacia dónde van los estudios sobre trayectorias escolares en la educación superior?”. En *Trayectorias escolares en educación superior. Propuesta metodológica y experiencias en México*, Instituto de Investigaciones en Educación, Biblioteca Digital de Investigación Educativa, Universidad Veracruzana, México. p. 279
- Chaín, R. y Ramírez, C. (1997). “Trayectoria escolar, la eficiencia terminal en la Universidad Veracruzana”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 26, núm. 102, abril-junio, México: ANUIES.
- González, E. (2006). *Repitencia y deserción en América Latina*. Documento preparado para la Reunión de Rectores de Universidades Panameñas. IESALC/UNESCO. Panamá. Recuperado de: <http://noticias.universia.net.co/vida-universitaria/noticia/2006/08/21/255517/crecen-repitencia-desercion-universitaria.html>
- Legislación de la Universidad Autónoma Metropolitana (2015). Recuperado de: <http://www.uam.mx/legislacion/res/index.html#2>
- Manual del Archivo General de Alumnos (AGA) (2019). Recuperado de: http://www.ler.uam.mx/work/models/UAMLerma/Resource/89/2/images/Descripcion_AGA.pdf

- Martínez, F. (2002). *Deserción, rezago y eficiencia terminal en las IES: Propuesta metodológica para su estudio*, México: ANUIES, Recuperado de: <http://cises.anui.es.mx/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2146>
- Plan de estudios de la Licenciatura en Administración Unidad Azcapotzalco. Recuperado de: http://www.uam.mx/licenciaturas/pdfs/11_6a_Lic_en_Administracion_AZC.pdf
- Programa Integral de Fortalecimiento Institucional 2001-2006 de la ENBA, Versión 3.0, Programa de Fortalecimiento de la Oferta Educativa; Subprograma: Ingreso, Trayectoria y Seguimiento de estudiantes, enero 2004, Recuperado de: http://www.enba.sep.gob.mx/new800x600/PIFI3.3/proyectos/Subprograma_Ing_tray_seg.pdf

Bases consultadas

- Coordinación de Sistemas Escolares de Rectoría General. “Archivo General de Alumnos (2010-P a 2019-P), 22 en total”. UAM.

Igualdad de género en el mundo laboral; informe de foro universitario

Laura Elena Carrillo Torres

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente
lctorres@iteso.mx

Resumen

El programa de Empleabilidad del ITESO tiene como objetivo favorecer la inserción profesional de sus egresados. Una de sus metas es propiciar espacios de reflexión en torno a las diversas problemáticas del empleo. Es por ello que se aprovechó la coyuntura del 100 aniversario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para organizar un espacio para reflexionar acerca de los desafíos actuales de la equidad de género en el ámbito laboral.

En la primera parte de este documento se describen los antecedentes, contexto y el desarrollo de la actividad de reflexión realizada en co-

Fátima Silva Contreras

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente
fatimasilva@iteso.mx

laboración con la OIT. Posteriormente, se presenta un breve resumen del informe de género realizado por la OIT y su propuesta de “trabajo decente”, documento que se analiza previamente para poder realizar el proceso de reflexión universitaria. Como parte central del documento se muestra la sistematización del ejercicio de reflexión realizado y se dan a conocer los resultados obtenidos y las conclusiones en el proceso de diálogo universitario.

Palabras clave

Empleo, igualdad de género, trabajo decente, mujeres en el trabajo, futuro del trabajo.

Introducción

En 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el organismo especializado de las Naciones Unidas más antiguo conmemoró su 100 aniversario. El Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) se sumó a las celebraciones al organizar la Jornada “Trabajar para un futuro más prometedor”, que tuvo como objetivo propiciar el diálogo entre académicos de la universidad, estudiantes, egresados, académicos externos, empresas, asociaciones civiles y colectivos que les permitiera diseñar propuestas e iniciativas para atender la problemática del empleo juvenil y la equidad de género laboral.

Reflexionar desde la universidad en torno al informe de la OIT es de suma importancia ante las situaciones de incertidumbre, precariedad y conflicto que caracterizan la mayor parte de las condiciones de trabajo en México. En las últimas tres décadas las transformaciones económicas mundiales han tenido consecuencias en el mercado de trabajo, visualizan aspectos como el desempleo, la precariedad laboral, la inseguridad económica y la falta de protección social, especialmente en las mujeres (Vela, 2017).

De 1970 a la fecha, según datos del Censo y de las Encuestas Nacionales de Empleo, México ha registrado un incremento sostenido en la tasa de participación de las mujeres en México en el empleo; en 1970, 17 de cada 100 mujeres desarrollaban actividades económicas, hoy en día el número se ha incrementado a 35. Se podría asegurar que, en términos generales, las mujeres han sido beneficiadas al ser consideradas parte de la fuerza laboral, pero su avance en términos de calidad de vida y de nivel de empleo resulta contradictorio (Pineda, 2007).

La incorporación de la mujer al trabajo ha traído consigo varios cambios en la estructura social; por un lado, se reconocen avances en el desarrollo económico, pero también ha sacado a relucir las desigualdades de las mujeres en el ámbito laboral, además de experimentar prejuicios sociales que algunos empleadores tienen al respecto de la incorporación de la mujer al trabajo, situación que impide a las mujeres involucrarse en proyectos de carreras laborales más ambiciosas (Instituto Nacional de las Mujeres, 2003).

En el caso particular de México, las mexicanas han ingresado a la fuerza laboral en gran número desde principios de la década de 1990; sin embargo, menos de la mitad (46.8%) de las mujeres de entre 15 y 64 años participan en el mercado laboral. El contexto que viven en los centros de trabajo se caracteriza por la inestabilidad, precariedad, discriminación y vulnerabilidad laborales (Guadarrama, 2007). Ante esta situación, la universidad, como ente reflexivo, debe poner sobre la mesa los retos y desafíos que presenta el entorno para diseñar y proponer alternativas que contribuyan a la construcción de un futuro del trabajo equitativo entre hombres y mujeres.

Como resultado de la jornada de reflexión realizada con la OIT, la universidad pudo esclarecer las diferentes problemáticas relativas al trabajo de las mujeres. A partir de la presentación del informe de la OIT y su reflexión profunda, los alumnos, egresados y académicos de la universidad se sensibilizaron ante el tema de inclusión, al empatizar con las diferentes situaciones y dificultades que viven las mujeres en su desarrollo profesional.

Bajo esa tesitura, no basta conocer el entorno, por ello, a partir del ejercicio de reflexión y a través de las mesas de trabajo, la universidad pudo plantear los retos que le corresponde enfrentar y proponer una serie de buenas prácticas que poco a poco contribuyan para lograr ese futuro del trabajo en donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades.

Antecedentes

En 2017, la OIT convocó a conformar la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, integrada por especialistas de diversos países, quienes realizaron un análisis que mostró las problemáticas y oportunidades del ámbito laboral. Dicho estudio dio como resultado el informe “Trabajar por un futuro más prometedor”, que muestra los temas urgentes en materia de trabajo, así como algunas recomendaciones a ser atendidas por gobiernos, empleadores y trabajadores. El informe pretende ser el punto de partida del debate entre diversos actores y muestra una mirada donde el diálogo esté centrado en las personas (OIT, 2019).

Jornada: “Trabajar por un futuro más prometedor”

En el marco de su centenario, la OIT llevó a cabo diversas actividades alrededor del mundo que permitieran reflexionar y, sobre todo, propiciar el diálogo de diversos actores para favorecer iniciativas que promuevan el trabajo decente. El 30 de abril de 2019 el ITESO se sumó a las actividades y coordinó la Jornada: “Trabajar para un futuro más prometedor”, bajo el nombre del informe antes mencionado por ser el punto de partida para la reflexión. Enseguida, se hace un breve recuento de la jornada para después presentar los resultados del diálogo.

Presentación del informe “Trabajar para un futuro más prometedor”

La Licenciada Gerardina González Marroquín, Directora de la Oficina para países México y Cuba de la OIT, compartió con la comunidad universitaria e invitados de asociaciones civiles, una síntesis del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT, 2019b): Nos encontramos en una era donde día con día se viven transiciones a pasos agigantados que impactan y transforman el futuro del trabajo. Esto representa la oportunidad de mejorar las condiciones laborales actuales y ponen en evidencia la necesidad de evolucionar y dar soluciones para que el trabajo del futuro sea más prometedor. En contraparte, de no atenderse oportunamente, la brecha de la desigualdad social se ampliará.

El informe propone “un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo que fortalezca el contrato social, se sitúa a las personas y el trabajo que realizan en el centro de las políticas económicas y sociales y de la práctica empresarial” (OIT, 2019b, p.11) a partir de tres ejes de actuación:

1. Aumentar la inversión en las capacidades de las personas
Se ha hablado de un mercado de trabajo en constante transición, lo cual requiere de la formación continua de las personas, que les permita adaptarse y dar respuesta a las necesidades actuales. Será necesario entonces que tanto trabajadores, emplea-

dores y gobierno, inviertan y favorezcan el aprendizaje a lo largo de la vida, desde la niñez hasta la vejez. Así mismo, es de suma importancia garantizar a las personas la protección social, especialmente a aquellas que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad.

De manera especial, la OIT hace énfasis en que el mundo del trabajo debe transformarse para alcanzar la igualdad de género, de manera que:

El mundo del trabajo empieza en el hogar. Desde las licencias por paternidad hasta la inversión en servicios públicos de cuidados, las políticas han de promover que se comparta la prestación de cuidados no remunerados en el hogar para crear una auténtica igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. El fortalecimiento de la voz de las mujeres y de su liderazgo, la eliminación de la violencia y del acoso en el trabajo y la aplicación de políticas de transparencia salarial son condiciones para la igualdad de género. Es preciso también adoptar medidas específicamente orientadas a la igualdad de género en los puestos de trabajo del mañana que las nuevas tecnologías harán posible (OIT, 2019, p.12).

2. Aumentar la inversión en las instituciones del trabajo
La OIT considera a las instituciones del trabajo como “piedras angulares de las sociedades justas” (2019, p.12), ya que regulan e inspeccionan los contratos de trabajo y brindan recomendaciones que promueven un trabajo digno. En concreto, se sugiere establecer una garantía laboral universal, ampliar la soberanía sobre el tiempo y garantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores.
3. Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible
El trabajo decente sólo es posible si está acompañado de infraestructura que permita servicios públicos de calidad. También

consiste en plantear incentivos que pongan sobre la mesa medidas más justas que se traduzcan en políticas e indicadores que promuevan el desarrollo humano y el bienestar de los trabajadores, siempre de la mano del cuidado del medio ambiente.

Finalmente, la OIT hace un llamado a que cada parte: gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores, “asuman su responsabilidad en la construcción de un futuro del trabajo justo y equitativo” (OIT, 2019a, p.14).

Conferencia y *design thinking*

“Un paso decisivo hacia la igualdad de género”.

En el marco de su centenario, la OIT presentó siete iniciativas para promover la justicia social en el futuro (OIT, 2019a).

1. La iniciativa relativa al futuro del trabajo
2. La iniciativa para poner fin a la pobreza
3. La iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo
4. La iniciativa verde
5. La iniciativa relativa a las normas
6. La iniciativa relativa a las empresas
7. La iniciativa sobre la gobernanza

El ITESO eligió abordar en la jornada “Trabajar para un futuro prometedor” dos de ellas: la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo y la relativa al futuro del trabajo, con énfasis en la empleabilidad juvenil. En este documento se presenta la recuperación de la primera de ellas, que da cuenta del diálogo en torno a la igualdad de género en el trabajo. La actividad se desarrolló de la siguiente manera:

a) Presentación del informe:

En la primera parte se presentó el informe “Un paso decisivo hacia la igualdad de género: en pos de un mejor futuro del trabajo para todos”,

a cargo de Noémie Feix, Oficial Nacional de Empleo, México y Cuba. En dicha presentación se abordaron las diversas problemáticas que entorpecen el camino a la igualdad de género (OIT, 2019c):

- El interés de las mujeres en trabajar y las dificultades para conseguir los trabajos. Se mostraron datos contundentes en relación con la reducción de la brecha de empleo entre hombres y mujeres; en 2018, mil 300 millones de mujeres estaban empleadas en comparación con dos millones de hombres, lo que significa que la diferencia era todavía de 700 millones. Otro aspecto mostrado en el informe es el relacionado con la ocupación de las mujeres en cargos directivos, ya que sólo 27,1% de las personas que ocupan cargos directivos y de liderazgo son mujeres.
- Factores que obstaculizan las oportunidad y calidad de empleo de las mujeres. Se abordaron aspectos como el hecho de que la mujer requiere mayor nivel de educación para acceder a empleos, además de tener el estigma tradicional de la mujer “cuidadora”. Si a lo anterior se agregan factores como penalización por maternidad, violencia y acoso, se confirma la importancia de generar acciones que conlleven a la igualdad de género.

Llegar al ideal de generar un mejor futuro para las mujeres, sólo se puede lograr superando mitos y dejando atrás estereotipos culturales, por lo cual la OIT propone llevar a cabo 4 acciones simultaneas:

- Garantizar los derechos en torno a la igualdad de género en el trabajo. No es posible llegar a la igualdad de género sin contar con leyes que permitan exigirla en la práctica. La normatividad que respalde la igualdad impactará positivamente y acelerará los progresos.
- Infraestructura social adecuada. Las mujeres podrán incorporarse con mayor seguridad al ámbito laboral en la medida en que la protección social y los servicios de cuidado provean sólido res-

paldo. Además de que por sí mismo, la facilitación de infraestructura también puede ser una fuente de empleos decentes para las mujeres.

- Incrementar la participación y preparación de las mujeres en las transiciones del trabajo. Las mujeres deben estar a la altura de las nuevas competencias exigidas. Este paso es decisivo para evitar que las mujeres estén al margen del desarrollo social y económico.
- Incrementar la representación y voz de la mujer. Promover la participación de las mujeres en diálogos sociales y políticos, asegurar que el medio ambiente sea receptivo a la voz de las mujeres ayudará a afrontar de mejor manera las transiciones al mundo del trabajo.

b) Conformación de mesas de diálogo

La actividad se desarrolló con cuatro grupos integrados por diversos actores con el fin de enriquecer y profundizar la reflexión desde diferentes puntos de vista: académicos, alumnos, egresados, y asociaciones civiles. Además, previamente se seleccionó e invitó a cuatro expertas en el tema, quienes fungieron como moderadoras. También se contó con el apoyo de relatores.

c) Diálogo

En las mesas se llevaron a cabo:

- Diálogos acerca de los retos para un mejor futuro en el trabajo y la igualdad de género; las buenas prácticas que en sus propias organizaciones se llevan a cabo, o bien, experiencias que son referente; para, finalmente, dar paso a propuestas concretas
- Conclusiones: Cada mesa plasmó en los muros asignados para ello sus conclusiones

d) Plenaria

Un representante de cada mesa compartió lo reflexionado en su grupo. El equipo de expertas y expertos de la OIT acompañaron y retroali-

mentaron lo dicho por cada grupo, se abrió un espacio para preguntas, puntualizar o profundizar en lo previamente comentado y así enriquecer colectivamente las conclusiones.

Recuperación de la experiencia

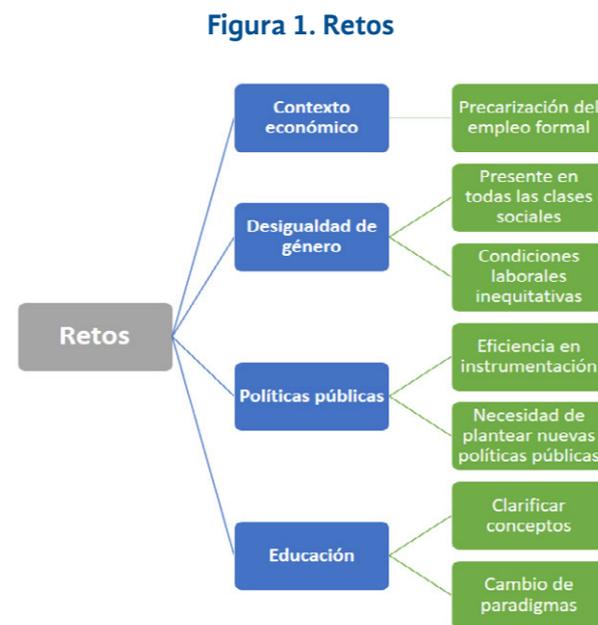
En este apartado se muestran los resultados que integran las conclusiones de todas las mesas. El primer paso fue realizar un vaciado de las relatorías de cada grupo para luego etiquetar y categorizar la información. Como resultado del proceso anterior se obtuvo una estructura de las categorías planteadas, este proceso llevó consigo una serie de relecturas para analizar el contenido de la información. A partir de este trabajo se elaboraron tres esquemas que sintetizan los elementos más significativos de cada uno de los puntos abordados en el diálogo: retos, buenas prácticas y propuestas.

Retos

Al hablar de retos surgieron cuatro categorías: contexto económico, desigualdad de género, políticas públicas y educación, como se puede apreciar en la Figura 1.

En el rubro de los retos del contexto económico se mencionó la precarización del empleo formal por encima del informal. De igual manera, la desigualdad de género se concibe como una condición presente en las distintas clases sociales, como consecuencia del machismo. Esto se traduce en condiciones laborales inequitativas, pues si bien las mujeres tienen acceso al trabajo éste se da en condiciones más precarias respecto a los hombres, quienes reciben mejores salarios. De igual forma, continúa la dificultad para las mujeres de alcanzar puestos directivos. Si bien se percibe mayor equidad en las generaciones jóvenes en materia de escolaridad, no es así para el mundo laboral.

Por otro lado, un reto importante es lograr la eficiencia en la instrumentación de políticas públicas, así como fortalecer y aumentar la inversión en infraestructura de atención social a las mujeres. De igual forma, en la búsqueda de congruencia con la equidad de género, se considera pertinente poner sobre la mesa el tema de la paternidad, para que tan-



Fuente: Elaboración propia, Carrillo y Silva, 2019.

to gobierno como organismos e instituciones generen propuestas que consideren las necesidades y derechos de ambos sexos (M2, comunicación personal, 30 de abril 2019).

En lo que a educación se refiere, se habló de la necesidad de clarificar conceptos, pues no todos entienden lo mismo cuando se habla de género. Así mismo, es un tema que pone en evidencia la urgencia de un cambio de paradigmas:

Me preocupa el tema de mujeres que se consideran ‘pertenencia de’, como cuando dicen ‘mi esposo no me deja trabajar’. Necesitamos cambiar la manera de pensar, también de la propia mujer, yo misma he dicho mi marido me ayuda y refuerzo que el trabajo de casa es mío (ITESO, 2019, Mesa 3)

Ante esta preocupación surge nuevamente la inquietud de generar políticas públicas que ayuden a reeducar, pues: “¿qué hay de esa mujer

que ya no la dejaron trabajar o estudiar?, [necesitamos] hacer política pública para conciencia social, el reto es ese segmento o cantidad de mujeres que no han tenido opciones y se mantienen en un espacio privado, ¿cómo hacerles llegar el mensaje?” (ITESO, 2019, Mesa 3).

De igual forma, el reto de la educación en materia de género se consideró generacional:

Mi hermano me lleva 8 años, yo tengo 25. La generación de él todavía fue educada para que la mujer sirva y atienda a la familia. Se me hace muy fuerte tener que esperar a que el paradigma cambie, ¿qué hacer para que se dé antes? (ITESO, 2019, Mesa 4).

Como puede observarse, se enfrenta a un tema complejo ya que los retos tocan diversas esferas sociales, yendo de lo personal y familiar a estructuras políticas y económicas.

Buenas prácticas

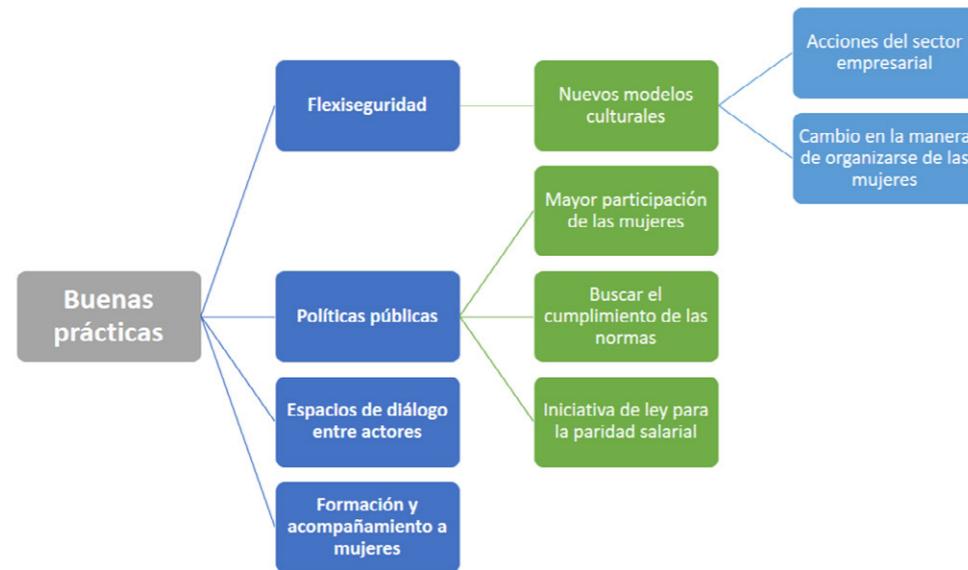
En lo que a buenas prácticas se refiere, se abordaron cuatro categorías, tal como se muestra en la Figura 2.

Hablar de buenas prácticas es hablar de flexiseguridad. Esto representa nuevos modelos culturales que se traducen en el aumento de permisos de paternidad, dar apoyo a las mujeres para el cuidado de sus hijos y la posibilidad de trabajar desde casa en combinación con la atención de los hijos, entre otros (ITESO, 2019, Mesa 1 y 2).

La capacidad organizativa que tienen las mujeres para ponerse de acuerdo en aspectos de la vida cotidiana, aunada al compromiso de los empleadores, será lo que permita que estas y otras estrategias permanezcan, tal como se reflexionó en la mesa 4:

Para que esto sea posible es necesario implicar al empleador y no sólo al empleado [pues] se le atiende al empleado muy bien en temas de derechos humanos y en la secretaría del trabajo, pero si no se hace cambiar al empleador no cambiarán las cosas (ITESO, 2019, Mesa 4).

Figura 2. Buenas prácticas



Fuente: Elaboración propia, Carrillo y Silva, 2019.

Entre otras buenas prácticas encontradas está el dar prioridad en la industria de la maquila a las mujeres o facilidades en los procesos de selección (ITESO, 2019, Mesa 2).

El tema de políticas públicas urge nuevamente. En buenas prácticas encontramos también una iniciativa de ley para la paridad salarial de la mujer, la cual se encuentra actualmente en el senado y fue impulsada por una asociación civil presente (M3, comunicación personal, 30 de abril 2019). Por un lado, se observa mayor participación de mujeres en la política, lo que ha permitido asentar bases legales. No obstante, “falta reforzar las instituciones y que se ejecuten las normas. Se deben tener organismos que vigilen y sancionen a quien incumple” (ITESO, 2019, Mesa 3).

Por otro lado, fue interesante observar que los asistentes a la jornada consideraron ese espacio de reflexión justamente como una buena práctica, pues permiten el diálogo entre actores.

Por último, existen casos donde la formación y acompañamiento a mujeres ha sido crucial y exitosa:

En mi experiencia trabajando con poblaciones con pocos recursos y en lugares alejados de la periferia para apoyar el emprendimiento de mujeres; lo primero es que ellas se den cuenta y reconozcan, por poner un ejemplo, la violencia que viven; después darles formación y ayudarles a que tengan opciones, se trató de decirles: tú puedes. La mayoría de ellas lo lograron, se trata de educar a las personas y que ellas se la crean. (ITESO, 2019, Mesa 1)

En síntesis, la flexiseguridad, el impulso de políticas públicas, y los espacios de diálogo y formación fueron algunos ejemplos de buenas prácticas puestas sobre la mesa.

Propuestas

Para concluir la reflexión de las mesas de trabajo se pidió a los asistentes hacer propuestas puntuales en pro de la igualdad de género en el empleo.

Como puede observarse en la Figura 3, las categorías y subtemas fueron similares a la del resto de apartados, se mostró así, consistencia en las preocupaciones y claridad en el rumbo a seguir.

A continuación, se presentan las propuestas dadas en cada categoría:

Flexiseguridad:

- Licencias de paternidad equivalentes a las de maternidad
- Infraestructura suficiente para compatibilizar trabajo doméstico y extradoméstico
- Flexibilidad y seguridad en el trabajo
- Modificar las convocatorias de trabajo

Políticas públicas:

- Trabajar en políticas y programas institucionales públicas sobre le temática

- La igualdad de género está en la agenda mundial, se debe aprovechar para ir abriendo el discurso y acciones, tanto en instituciones educativas, en empresas y en el gobierno
- Creación de organismos reguladores y/o que los existentes realmente funcionen

Educación:

- Educación a lo largo de la vida
- Cultura de un trabajo decente: formación para el trabajo, tanto en el empleador como para el empleado
- Empoderamiento de la mujer desde su familia
- Educar a los padres de familia para que ellos a su vez, eduquen sobre la equidad de género
- Inteligencia emocional a todos los niveles y ámbitos educativos, lo que aporta mayor conocimiento de sí mismo y capacidad de relacionarse con los otros
- El discurso deberá comprender a los dos géneros

Organización comunitaria:

- Organización comunitaria para el trabajo de cuidado entre ellas y ellos.
- El conocimiento de las personas suma al colectivo, de ahí la empresa avanza y se construyen buenas prácticas.
- Poner el cuidado de lo humano por encima de todo.

Conclusiones

Frente a los retos que plantea el mundo del trabajo es necesario movilizar los recursos y acrecentar la capacidad de acción para reivindicar los derechos de quienes actualmente no encuentran en el medio laboral un entorno favorable para su desarrollo y la mejora de su calidad de vida.

En este sentido es de gran relevancia abrir espacios de diálogo que permitan la sensibilización en el tema, además espacios para discutir, reflexionar y diseñar propuestas que puedan transformar las situaciones

Figura 3. Propuestas.



Fuente: Elaboración propia, Carrillo y Silva, 2019.

injustas y a resolver los problemas que detienen el crecimiento y el desarrollo económico y social del país.

No obstante, para poder transformar el actual sistema no es suficiente abrir espacios de diálogo, se requiere también la creación, adecuación y monitoreo de políticas públicas que las regulen y favorezcan la igualdad de género.

En la sistematización de la información se refleja claramente cómo la comunidad universitaria no tiene identificadas buenas prácticas en torno al tema de igualdad de género, si bien se reconocen ciertas acciones, falta alinearlas en una estrategia global.

Otro hallazgo importante fue el enlace directo de la igualdad en empleo con la cultura, reconociendo y asumiendo que para comenzar a propiciar cambios en lo laboral se deben romper primero los paradigmas culturales en los que se ha englobado el rol femenino.

En el ámbito empresarial, dichas creencias influyen de manera negativa en la toma de decisiones para la contratación y promoción de las



mujeres. Paralelamente, se han comenzado procesos con herramientas que permitan evaluar el desempeño y la productividad de los y las trabajadoras, con el propósito de aprovechar al máximo sus capacidades y mantenerse en mercados cada vez más competitivos, sin que el género sea un factor determinante. A pesar de estas acciones, se debe cuidar que la igualdad y respeto comiencen en los hogares y la convivencia diaria, a partir de gestionar espacios educativos en materia de género.

La formación y capacitación laboral de las mujeres es un elemento imprescindible, ya que constituye una fuerza básica y estratégica para cambiar las condiciones laborales que dignifiquen el trabajo de las mujeres.

Para finalizar, es necesario precisar que la transformación que se busca no puede ser inmediata, es claro que existen suficientes datos y diagnósticos sobre la inequidad de género, en los últimos años se han incrementado el número de análisis y estudio de la problemática. Lo que corresponde ahora es tomar decisiones, trabajar colaborativamente entre sector privado, gobierno, instituciones educativas y asociaciones civiles para plantear acciones concretas que conlleven a la transformación cultural, a distintas maneras de pensar y de convivir, de manera que al transformar el actuar individual, poco a poco se construya un nuevo modelo de economía, integral, inclusivo, justo y digno.

Referencias

- Guadarrama, R. (2007). "Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales". *Estudios sociológicos*. 26 (77) 321-342. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/598/59826203.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2003). *Las mexicanas y el trabajo II*. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, ITESO. (2019). *Relatorías mesas de trabajo de la Jornada: trabajar para un futuro más prometedor*. Manuscrito sin publicar, Centro Universidad Empresa, ITESO, Jalisco, México.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019a). *Iniciativas para el centenario de la OIT*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/lang--es/index.htm>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019b). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019c). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674751.pdf
- Pineda, J. (2007). "Calidad del empleo e inequidades de género". *Revista CS*. (1). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476348365003>
- Vela, E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*. México: Ediciones la biblioteca.

Formación en valores. La perspectiva del estudiante de Ingeniería Mecánica y Eléctrica. Región Xalapa, de la Universidad Veracruzana

María García Araujo

Universidad Veracruzana
marigarcia@uv.mx

Andrés López Velázquez

Universidad Veracruzana
andlopez@uv.mx

Resumen

El presente trabajo aborda elementos de la axiología. Retoma la noción de valor en sus más amplias connotaciones, como significación de lo valioso, lo apreciable. Aborda los valores, mismos que son de naturaleza subjetiva, como mecanismo directo y permea la expresión de los juicios de valor.

Este trabajo se contextualiza en el marco de la Educación Superior, posee una metodología cuantitativa y cualitativa para lograr interpretar los valores mediante un instrumento que ofrece un diagnóstico.

Los valores en el marco del Modelo Educativo Integral y Flexible (MEIF) en la Universidad Veracruzana (UV) se articulan mediante el pro-

grama educativo (PE) con las Experiencias Educativas, la práctica docente, los contenidos y las actividades curriculares. Éstos pueden ser coincidentes o no entre los profesores y los alumnos; sin embargo, se requiere saber la orientación axiológica ante la crisis de valores que en el mundo contemporáneo son una realidad concreta.

Este trabajo es apenas una ventana para conocer la percepción de los alumnos con respecto a valores como: libertad, justicia, solidaridad, honestidad e igualdad de sus docentes.

Palabras clave

Alumno, educación, profesor, proceso de enseñanza-aprendizaje, valores

Introducción

El presente documento corresponde a un estudio en el campo de la Filosofía de los valores, que a su vez se articula con la axiología, entendida como la disciplina específica que estudia el valor en sus diversas manifestaciones. La noción de valor alude en primera instancia al significado de lo valioso, lo apreciable, y ello implica que los valores poseen un componente de naturaleza subjetiva y se expresan a través de la emisión de juicios de las personas (Borrás, 2009; Carreras, 1999).

El trabajo se ubica en el contexto de la Educación Superior y se apoya en un procedimiento metodológico mixto, dado que en el estudio de los valores debe considerarse su doble naturaleza: la objetiva y la subjetiva. Se aborda la dimensión empírica, cuantitativa para efectos de interpretar los valores, a través de un instrumento que plantee los resultados que posibiliten ofrecer un diagnóstico (Cortés e Iglesias, 2004).

El estudio referido se constituye a partir de cuatro capítulos. El primero describe el problema de investigación, el marco referencial y el estado del arte correspondiente. En el segundo, se presenta el marco teórico y epistemológico. Un tercer apartado da cuenta de la metodología realizada y las dimensiones del estudio, así como la población y muestra, finalmente, se presenta el procesamiento de la información empírica ofrecida por los estudiantes, se cierra el capítulo con las conclusiones.

Justificación

La inclusión de la temática relativa a la educación en valores es de reciente incorporación en la educación superior pública en México. En el caso de la Universidad Veracruzana se remonta a hace dos décadas, cuando a través de la implementación de lo que en ese momento se llamó Nuevo Modelo Educativo Integral y Flexible, por primera vez en 1998, en la estructura de la propuesta curricular se integró una triada compuesta por los siguientes ejes: teórico, heurístico y axiológico, la cual sirvió como elemento estructurador para la elaboración de los programas de las experiencias educativas.

Esta decisión constituyó la piedra angular de una política de la administración universitaria encabezada por el Rector Víctor Arredondo

Álvarez, durante su primer periodo de gestión (1997-2001) y en los tres años del periodo siguiente, en virtud de que no concluyó la segunda parte, pues fue nombrado Secretario de Educación del Estado de Veracruz en el año 2004. En la práctica, ésta fue la manera de incorporar la educación en valores en los currículos oficiales de toda la Universidad Veracruzana (UV).

El estudio *La formación en valores desde la perspectiva estudiantil: el caso de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica, de la Universidad Veracruzana, Región Xalapa* realiza un acercamiento a la cultura universitaria estudiantil para sondear qué valores promueve el profesorado. Se considera que desde el otorgamiento a la voz de los estudiantes aparece delineado el perfil axiológico de quienes asumen la responsabilidad en la formación disciplinar de éstos, pero también el vínculo que ofrece la universidad para lograr un desarrollo armónico del individuo (Delfino, 2011). Los valores están vinculados con los contenidos, procedimientos y el procesamiento de la información en las experiencias educativas (del programa educativo), se viven aquí y ahora en el trabajo del aula, en la interacción con el profesor y en la práctica docente, así, a través de la formación axiológica congruente se vivencian y aprenden los valores desde la vida cotidiana (Freiré, 1977).

El objetivo del estudio es analizar el impacto de los docentes para la formación de valores en los estudiantes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Veracruzana, Región Xalapa. Los objetivos específicos son:

- Describir cuáles son los valores que los docentes de ambos Programas Educativos promueven en los estudiantes, dentro de las aulas
- Analizar el impacto de los valores en el proceso de aprendizaje de los alumnos

El supuesto de esta investigación es que los profesores, en tanto personas o sujetos sociales, son portadores de determinados valores que

constituyen el soporte de sus actuaciones axiológicas en las aulas y que se mezclan en las relaciones pedagógicas con los valores de los alumnos (que en parte ya tienen interiorizados desde su ámbito familiar y otros ambientes informales), cuya incursión en la universidad les permite interiorizar otros valores a partir de su interacción con sus pares y sus profesores. En tal situación, los profesores se convierten en inculcadores y promotores de determinados valores en sus alumnos en los múltiples intercambios que genera la relación pedagógica.

Métodos empleados

El corte del trabajo es exploratorio, dada la naturaleza de resaltar los aspectos básicos de una problemática específica, por tanto no generalizable (Flores y Zamora, 2009), permite además encontrar una metodología adecuada para elaborar una investigación posterior para mostrar la amplia gama de líneas factibles.

Se diseñó una encuesta estructurada con base en cinco dimensiones o categorías de análisis que corresponden, a su vez, a igual número de valores, como parte de la fundamentación del estudio. Las dimensiones en referencia son las siguientes: *a*) libertad, *b*) justicia, *c*) solidaridad,

d) igualdad y *e*) honestidad, tal como se muestra en la Tabla 1; mediante ellas fue factible construir las preguntas para darle forma al instrumento.

Para la investigación se utilizó la técnica de encuesta por ser considerada la más adecuada en virtud del conjunto generacional incluido en el estudio (Cortés, 2004), para lo cual se procedió a la elaboración de un cuestionario diseñado para los estudiantes y fue de carácter anónimo y confidencial con respecto al uso de información que ellos proporcionarían.

El diseño del instrumento se basó en cada una de las dimensiones, en la Tabla 1 operativizadas mediante indicadores o actitudes (el número de éstos osciló entre cuatro y seis). A partir de esto se construyó un total de 16 interrogantes, divididas para cada dimensión de la manera que sigue: cuatro preguntas para la dimensión *a*, cuatro para la *b*, tres para la *c* y la *d*, respectivamente, y finalmente dos para la *e*.

El instrumento fue aplicado en la etapa final del periodo de clases, que va de febrero a julio de 2018, previa autorización de los profesores a cargo de las secciones y con la aceptación de los estudiantes.

Si bien, los estudiantes resolverían el instrumento, vale la pena señalar y reconocer la complejidad de medir los valores; sin embargo, es

Tabla 1. Relación entre dimensiones de análisis, indicadores y preguntas

Dimensiones de análisis (Valores mínimos)	Indicadores o actitudes	Respuestas
		Preguntas
<i>a</i>) libertad	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento profundo de sí y del mundo circundante • Conciencia personal madura Autoaceptación y autoestima • Capacidad de análisis crítico de sí • Criterios axiológicos adecuadamente estructurados • Convicciones firmes que controlan y dirigen su conducta • Asume y elige con responsabilidad una escala de valores personales fundamental para la convivencia humana, dando razón de la vigencia de esta. 	<p>A = <i>Estoy en desacuerdo.</i> B = <i>Estoy parcialmente de acuerdo.</i> C = <i>Estoy totalmente de acuerdo.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Puedo realizar en la clase consulta abierta al profesor, respecto al tema en cuestión. 2. Puedo salir del aula por alguna urgencia sin llamada de atención alguna del profesor. 3. Al finalizar la clase, cuando me acerco al profesor puedo hacer consulta alguna sin objeción. 4. El profesor en la clase permite libertad de utilizar el equipo celular cuando el tema lo amerita.

Tabla 1. Relación entre dimensiones de análisis, indicadores y preguntas

Dimensiones de análisis (Valores mínimos)	Indicadores o actitudes	Respuestas
		Preguntas
b) justicia	<ul style="list-style-type: none"> Tendencia a dar a cada uno lo que le corresponde defendiendo y evitando los abusos contra cualquiera Obrar de acuerdo con el derecho y la razón, con equidad Es justo en apreciaciones, expresiones y conductas Congruencia en el dar y en el recibir 	<p>A = <i>Estoy en desacuerdo.</i> B = <i>Estoy parcialmente de acuerdo.</i> C = <i>Estoy totalmente de acuerdo.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Advierto que el profesor en mi evaluación ha procedido con justicia. Advierto que el profesor en la evaluación ha sido justo con los integrantes del grupo. Considero que el profesor presta atención en el aula en correspondencia a cómo exige que yo aprenda. El profesor en el aula nos da un trato justo a cada uno que nos corresponde.
c) solidaridad	<ul style="list-style-type: none"> Comparte con los demás la búsqueda y promoción del bien común Presta servicios concretos en bien de la comunidad Actitud cooperativa y participativa en los diferentes grupos que frecuenta Comparte responsablemente los bienes de uso común, cuidándolos y valorándolos Tiene consciencia de los problemas de su medio y manifiesta una actitud de querer ayudar a resolverlos 	<ol style="list-style-type: none"> En el grupo la participación y cooperación de mis compañeros, es acompañada por la intervención del profesor. Mi profesor promueve en el grupo un clima de apoyo y ayuda entre los integrantes del grupo frente a la resolución de una tarea. Para la resolución de tareas que el profesor solicita nos ofrece alternativas de búsqueda o apoyo precisas.
d) igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Manifiesta interés por los demás, sabiendo sacrificar sus intereses si el bien común así lo exige Acepta a los demás como son, con sus posibilidades y limitaciones Actitud de respeto, generosidad y compromiso en sus relaciones interpersonales De diálogo con los demás Reconoce en la persona de los demás un valor: sentido de la dignidad humana que lleva al sentido de la igualdad 	<ol style="list-style-type: none"> Advierto que el profesor en el aula manifiesta su interés por los alumnos y fortalece un diálogo en común, sin ridiculizar a nadie. Nos permite ver que le importamos. El profesor domina su materia en el aula, sin embargo, muestra actitud de descubrir y aprender algo nuevo con los alumnos del grupo, al mostrar cuánto valen las relaciones humanas para que yo aprenda. Advierto que en el diálogo entre profesor y grupo no hay preferencia por ninguna persona, género o status, entre otros, en el salón.
e) honestidad	<ul style="list-style-type: none"> Actúa con verdad en cualquier situación Dignidad y moderación en sus palabras y acciones Respeto y responsabilidad ante la propiedad personal y comunitaria. Cuidado de las cosas que le han sido encomendadas o prestadas. 	<ol style="list-style-type: none"> La transparencia del proceso de evaluación del profesor, en el semestre, me permite ver cuándo existen condiciones de aprobar o no a los integrantes de mi grupo. He sido testigo de que cuando el profesor comete un error en la asignación de puntajes, procede justificadamente a la modificación del mismo.

Fuente: elaboración propia.

posible observar la variable cuantitativa cuando la característica se expresa en términos de cantidad, es decir, con un valor numérico; bajo esa condición se procedió a la redacción de cada interrogante. Las preguntas están referidas a la frecuencia de ocurrencia de un evento, a ello se le denomina variable discreta, numérica o de conteo. La escala de medición correspondiente es ordinal, entendida como los datos contados y ordenados, pero que no pueden ser medidos y, requieren categorías para un conjunto de orden natural, es decir, son aspectos en escala (Cortés e Iglesias, 2004). Para ello, se construyeron las posibles respuestas tales como: A = *Estoy en desacuerdo*. B = *Estoy parcialmente de acuerdo* y, C = *Estoy totalmente de acuerdo*.

Se reconoce que ninguna muestra da garantía absoluta en relación con la población de donde ha sido extraída, por ello la importancia de poder determinar el posible margen de error y la frecuencia existente dentro del conjunto de datos. La encuesta fue piloteada con un grupo de estudiantes indistinto y fue objeto de modificación de formato para ser clara, directa y de comprensión lectora, pero sus opciones de respuesta se mantuvieron.

Población y muestra

Para determinar la muestra con la cual se efectuó la medición de las variables de investigación se consideró el programa educativo denominado Ingeniería Mecánica-Eléctrica, denominación que mantuvo hasta julio de 2011, pues en agosto de ese mismo año se bifurcó en Ingeniería Mecánica por un lado y por otro, Ingeniería Eléctrica. En este estudio la muestra se integró de manera aleatoria con el 10% de alumnos por cohorte generacional por conveniencia de los programas educativos ya separados curricularmente para tener la seguridad de que cada estudiante de la población tiene la misma posibilidad de ser elegido para la resolución de la encuesta.

Este muestreo se considera, de acuerdo con los cánones al respecto, que posee validez estadística representativa, se tomó en cuenta a partir de la generación que ingresó en 2013 con límite a la generación 2017.

La muestra de alumnos es de 63 (unidades de medida), todos ellos correspondientes al género masculino y cuyas edades oscilan entre los 18 y 24 años al momento de aplicarles el instrumento.

El total de la población (universo) de la matrícula de las cinco generaciones de ambos programas es de 630 estudiantes, de los cuales 320 corresponden a Ingeniería Eléctrica y 310 de Ingeniería Mecánica. A continuación se expresa la composición de la muestra de ambos programas educativos en la Tabla 2.

Se constituyó una base de datos en una hoja de cálculo para cada programa educativo, donde se cuantificaron las frecuencias de cada una de las tres posibles respuestas, en todas y cada una de las 16 interrogantes. Con base en los resultados obtenidos se elaboraron gráficas de pastel por pregunta para cada uno.

Tabla 2. Composición de la muestra de ambos programas

Composición de la muestra de ambos Programas Educativos				
	Matrícula	Ingeniería Eléctrica 10%	Matrícula	Ingeniería Mecánica 10%
1.	2013	2	2013	2
2.	2014	6	2014	5
3.	2015	7	2015	7
4.	2016	8	2016	7
5.	2017	9	2017	10
	Total	32	Total	31

Fuente: elaboración propia

Resultados

Con base en las dimensiones de análisis, se presenta lo siguiente:

a) Libertad

La libertad en ambos Programas Educativos es representativa cuando los alumnos realizan en clase consulta abierta al profesor, de igual manera en ambos programas representa para algunos alumnos una carencia de este valor en el aula. También para salir del aula por alguna urgencia, sin llamada de atención alguna del profesor. Así mismo, cuando el alumno puede hacer consulta alguna al profesor sin objeción. Sin embargo, Ingeniería Eléctrica advierte índice importante de parcialidad docente ante la falta de libertad para que no se le permita utilizar el equipo celular cuando el tema lo amerita. Los profesores no quieren aprovechar el uso de la tecnología que está a la mano de sus estudiantes.

b) Justicia

Con respecto a la evaluación de los aprendizajes, la mayoría de los alumnos encuestados en ambos Programas de Ingeniería reconocen que sus docentes son justos. Sólo un porcentaje menor expresa que existe carencia de justicia por parte del profesor en este tema. Con relación a estas dos valoraciones los puntajes más altos que arrojaron las respuestas en ambos programas educativos son similares. Lo mismo se encontró en referencia a cuando el profesor presta atención en el aula, en correspondencia a como exige que el alumno aprenda.

Por otra parte, hay un importante segmento de alumnos (cerca no al 50%) cuya opinión expresa la falta de justicia en la exigencia que el profesor realiza al estudiante frente a lo que aquél le ofrece al alumno en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Evidencian la falta de congruencia docente. No obstante, pese a estos señalamientos, los alumnos de ambos programas educativos consideran que el profesor les da un trato justo a cada uno. Este posicionamiento de los alumnos (es decir, el señalar la falta de congruencia del profesor entre lo que da en atención al alumno y lo que le exige a éste), tiene un carácter contradictorio.

Pareciera que lo dicho y hecho por el profesor es correcto, pese a que no sea congruente en su teoría educativa y su práctica docente. El poder de autoridad y su discurso magistral no siempre son reveladores del dominio disciplinar y pedagógico ante los estudiantes, en ocasiones se apela al autoritarismo en razón de carecer de recursos pedagógicos y de no ceder el poder a los alumnos democráticamente.

c) Solidaridad

El programa educativo donde se advierte más el índice de falta de solidaridad de los docentes en el acompañamiento de la participación e intervención de los alumnos en el aula es en Ingeniería Eléctrica (en este aspecto hay un marcado contraste con Ingeniería Mecánica, en donde los alumnos mayoritariamente reconocen como solidaria la participación docente). Al identificar la percepción de los alumnos respecto a la solidaridad de sus profesores, permite generar áreas de oportunidad para capacitación docente.

Es importante que se deje de concebir al alumno como un objeto manipulable, controlable e incapaz de pensar y asumir el centro del proceso de enseñanza y aprendizaje. En esta ingeniería, los profesores saben de su disciplina, pero no de elementos pedagógicos, pese a poseer posgrados y un tipo de contratación de base.

En el Área Técnica universitaria, particularmente en el sector de las Ingenierías incluidas en este estudio, es un imperativo trabajar con los docentes en acciones de actualización con la temática centrada en los valores. Esto requiere considerar el desarrollo de las competencias sociopersonales a partir de las tres esferas introyectivas del individuo: lo intelectual, lo emocional y la voluntad. Apostarle en la docencia a centrarse sólo en lo intelectual es dejar de lado los significados válidos en los aprendizajes y la voluntad para asumir el peso de las responsabilidades y retos que nos plantean los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El programa educativo donde los alumnos reconocen la solidaridad del profesor para promover en el grupo un clima de apoyo y ayuda entre los integrantes del grupo es el de Ingeniería Mecánica. Sin embargo, esta práctica se cuestiona en Ingeniería Eléctrica, ya que más de la mi-

tad de estudiantes señalan la falta de solidaridad del profesor en el desarrollo de un clima propicio para el aprendizaje en el aula, así como en la resolución de las tareas.

El profesor ofrece alternativas de apoyo precisas en el caso de Ingeniería Mecánica, aquí se reitera el papel solidario del profesor. Sin embargo, nuevamente en Ingeniería Eléctrica, se advierte la falta de solidaridad del profesor para la resolución de tareas. Las ayudas pedagógicas van en correspondencia con la gradualidad y complejidad de los contenidos, actividad, procedimiento, valor y resolución de las tareas. Y el profesor no puede dejar a los estudiantes a la suerte de “arréglatelas como puedas”, se requiere apoyo preciso y efectivo al momento, máxime en un trabajo académico escolarizado y presencial. Es lo que Vigotski denominó Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) (Vygotski, 1978, p.86).

d) Igualdad

En Ingeniería Mecánica se advierte falta de interés del profesor por los estudiantes. Sin embargo, llama la atención que en la dimensión anterior, se advierte el papel solidario del profesor para la resolución de las tareas. Es decir, hay una contradicción pues por un lado, el profesor no se interesa por el alumno pero sí es solidario para ofrecer alternativas en la realización de tareas.

Por su parte, en Ingeniería Eléctrica el maestro manifiesta un trato igualitario en el aula, permite ver que los alumnos le importan, pese a que en la dimensión Solidaridad, el profesor no ayuda en la resolución de las tareas con alternativas de apoyo precisas. Llama la atención cómo puede manifestar el profesor en sus acciones que los alumnos le importan en igualdad y no apoyarlos en la resolución de tareas con alternativas de apoyo precisas. Prodigar un trato a los alumnos bajo condiciones de igualdad requiere adicionalmente, para que sea más efectivo, de muestras de apoyo en la resolución de las diversas tareas que él solicita. El no darse este factor y sí el primero, pudiera implicar una contradicción.

Hay una coincidencia importante: en ambos programas educativos, no hay preferencia en el trato por ninguna persona, el trato es iguali-

tario. Esto posiblemente obedece a que en ambos programas la población escolar está masculinizada, en tanto que la presencia femenina es casi nula. Pese a esta característica, valdría la pena conocer la visión de género.

e) Honestidad

En ambos programas educativos existe la parcialidad del ejercicio de honestidad docente en la transparencia del proceso de evaluación del aprendizaje. De igual modo hay un déficit de honestidad docente al no permitir la transparencia de condiciones de promover o no a los integrantes del grupo. Por otra parte, un sector de alumnos reconoce muestras de la honestidad docente cuando éste, ante el reclamo fundado de un alumno en cuanto a su evaluación, reconoce el error cometido y procede a efectuar la corrección pertinente al caso.

Conclusiones

Con base en un recuento de lo que este trabajo contribuye o apoya al campo científico, valdría la pena expresar sin ningún intento de protagonismo ni de elaborar generalizaciones universales, ni de crear una teoría acerca de la formación universitaria de los valores en el aula, se realizan las aportaciones siguientes en el campo de la investigación en valores.

1. Se realiza una perspectiva teórica como aportación crítica al concepto de la figura del profesor, en un tiempo y espacios determinados. La figura docente aparece delineada, pese a no ser directamente la que emite voz propia, los estudiantes delimitan el perfil de éste con base en la cultura escolar axiológica reinante en la cotidianidad de la vida en el aula.
2. Con base en el trabajo empírico realizado, se edifica la emergente necesidad de transparentar, democratizar, evaluar, actualizar y otorgar formación disciplinar y pedagógica a los profesores para transformar la figura docente en una participación efectiva y congruente en la formación de valores en el aula, donde el alumno sea el centro del aprendizaje de los valores.

- 
3. La experiencia vivida en este producto, lejos de ser concluyente permite fortalecer la práctica docente de quien esto escribe, actualización y educación permanente para continuar en la transformación profesional universitaria, la cual es lucha constante contra el anquilosamiento mental y profesional.
 4. Permite construir líneas de investigación educativa respecto de las identidades del docente, como actor social y promotor del cambio en la universidad, ampliaría los marcos referenciales

discursivos donde se constituyen fuentes vivas para repensar la docencia a quienes son y deseen formar parte del profesorado.

5. Posibilita delinear mecanismos académicos para romper con los esquemas docentes sustentados en la educación bancaria¹, así como en la utilización efectiva de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que sirvan como filtros en la selección, formación y actualización del personal académico universitario.

¹ En el sentido de una perspectiva tradicional de la educación, tal como señala Paulo Freire, este tipo de educación se observa cuando el maestro es el sujeto de la educación y el educando es el receptor que recibe todos los contenidos de la sabiduría (Ocampo, 2008, p. 65).

Referencias

- Borrás, P.; Palou, P.; Ponseti F.; Vidal y J.; Garc, A. (2009). *La educación en valores en la práctica deportiva de los adolescentes: efectos de una intervención para la promoción de la deportividad sobre la estructura de valores de los deportistas*. Española de pedagogía. Instituto Europeo de Iniciativas Educativas. Año LXVI. No. 243. España. Mayo-Agosto. pp. 355-370. Recuperado el 12 de abril de 2018 de: <https://revistadepedagogia.org/lxvii/no-243/la-educacion-en-valores-en-la-practica-deportiva-de-los-adolescentes-efectos-de-una-intervencion/101400010096/>
- Carreras, L. (1999). *Cómo educar en valores. Materiales, textos, recursos, técnicas*. España: Narcea.
- Cortés, M., Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Universidad Autónoma del Carmen. Colección Material Didáctico. Ciudad del Carmen Campeche, México. Recuperado en agosto 2 de 2018, de: http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Delfino, I. y Zubieta, E. (2011). *Values and politic. Axiological profile analysis of college students in the city of Buenos Aires (Argentina)*. Interdisciplinaria. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, B.A. pp. 93-114. Recuperado el 12 de abril de 2018 de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272011000100006
- Flores, R., y Zamora, J. (2009). *La Educación física y el deporte como medios para adquirir y desarrollar valores en el nivel primaria*. Educación. Universidad de Costa Rica, San José. 33. (1). pp. 133-143. Recuperado el 12 de abril de 2016. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082008>
- Freire, P. (1977). Video: *Constructor de sueños: su voz, su imagen, sus ideas, sus convicciones*. Guadalajara: ITESO.
- Ocampo, L. J. (2008). Paulo Freire y la pedagogía del oprimido. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, (10), 57-72. [Fecha de Consulta 22 de septiembre de 2020]. ISSN: 0122-7238. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=869/86901005>

Caracterización del abandono según el género en la universidad ITESO

Gisel Hernández Chávez

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

ghernand@iteso.mx

Cuauhtémoc López Martín

Universidad de Guadalajara

clm1969mx@gmail.com

Resumen

El Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) desarrolla un proyecto de mejora de la retención de alumnos que incluye el acompañamiento desde el ingreso, pues el abandono escolar puede llevar incluso al cierre de un programa de estudio. Como parte de este esfuerzo se caracterizó el fenómeno de la retención/deserción en programas de estudio presenciales, a partir de información académica, demográfica y financiera de las cohortes de otoño de 2004 hasta 2011. Se encontraron diferencias entre la población femenina y masculina. Esto permite mejorar las políticas de admisión y financiamiento, así como el soporte temprano más eficiente.

Se aplicó el método de Kaplan Meier para estimar la supervivencia de la población femenina y masculina. Los resultados muestran que las diferencias son significativas, pues las mujeres abandonan menos sus es-

tudios que los hombres. Al aplicar el método de análisis de supervivencia de riesgos proporcionales de Cox, se corroboró la diferencia entre estas poblaciones y se requirió estratificar la muestra con la variable de género.

Se concluyó que, para ambos géneros, a partir de variables como promedio de la preparatoria y su tipo (pública o privada), lugar de residencia, tipo de apoyo financiero al ingresar, edad de ingreso, tipo de carrera (administrativa u otra) y resultado del examen de admisión, se puede determinar con un nivel aceptable de concordancia, si el alumno o la alumna abandonará. Sin embargo, estas últimas tres variables tienen grupos diferentes para mujeres y hombres. Se concluye que es conveniente generar políticas diferenciadas y atender el hecho de que los hombres son un grupo de más riesgo de abandono.

Palabras clave

Abandono, analítica, deserción, género, universidades

Introducción

La retención, así como su fenómeno opuesto, el abandono, son variables clave dentro de la administración de la matrícula, además de ser indicadores de calidad asociados a un problema global que requiere atención (OECD, 2018). México no está ajeno a este fenómeno, pues según datos de la misma fuente, en 2016 sólo alrededor de 28% de los alumnos que debían egresar lo hicieron, con base en el patrón de egreso del país. Por otra parte, el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES), incluye estos indicadores como parte de sus procesos de acreditación (COPAES, 2016), lo que implica un constante cuidado de los mismos para mantener una oferta de calidad.

El presente trabajo es pertinente en la medida que no hay políticas formales y sustentadas de admisión, financiamiento o tutoría por género para atender el abandono, por lo que se necesita conocer el perfil de la población con más riesgos y cómo se comporta el fenómeno de deserción en el tiempo.

En ese tenor, el objetivo de este trabajo es caracterizar el abandono a partir del género, de manera que se pueda proponer, en caso de ser necesario, una política de atención diferenciada. La caracterización que se presenta incluye la determinación del comportamiento por semestres, tanto de la universidad en su conjunto, como de grupos de carreras y carreras específicas.

Cabe mencionar que existen modelos teóricos y empíricos desarrollados en torno a la retención universitaria. Entre los modelos teóricos destacan: la Teoría de la integración del estudiante (Tinto, 1975), el Modelo de deserción del estudiante no tradicional (Bean & Metzner, 1985), el Modelo de habilidad de pago (Alberto F. Cabrera, Stampen, & Hansen, 1990), el Modelo de nexos entre la elección de universidad y persistencia (St. John, P. & Starkey, 1996) y la Teoría del abandono del estudiante no residente (Walpole, 2005). La revisión de estos modelos teóricos contribuyó con la identificación de las posibles variables explicativas del fenómeno que incluye el género.

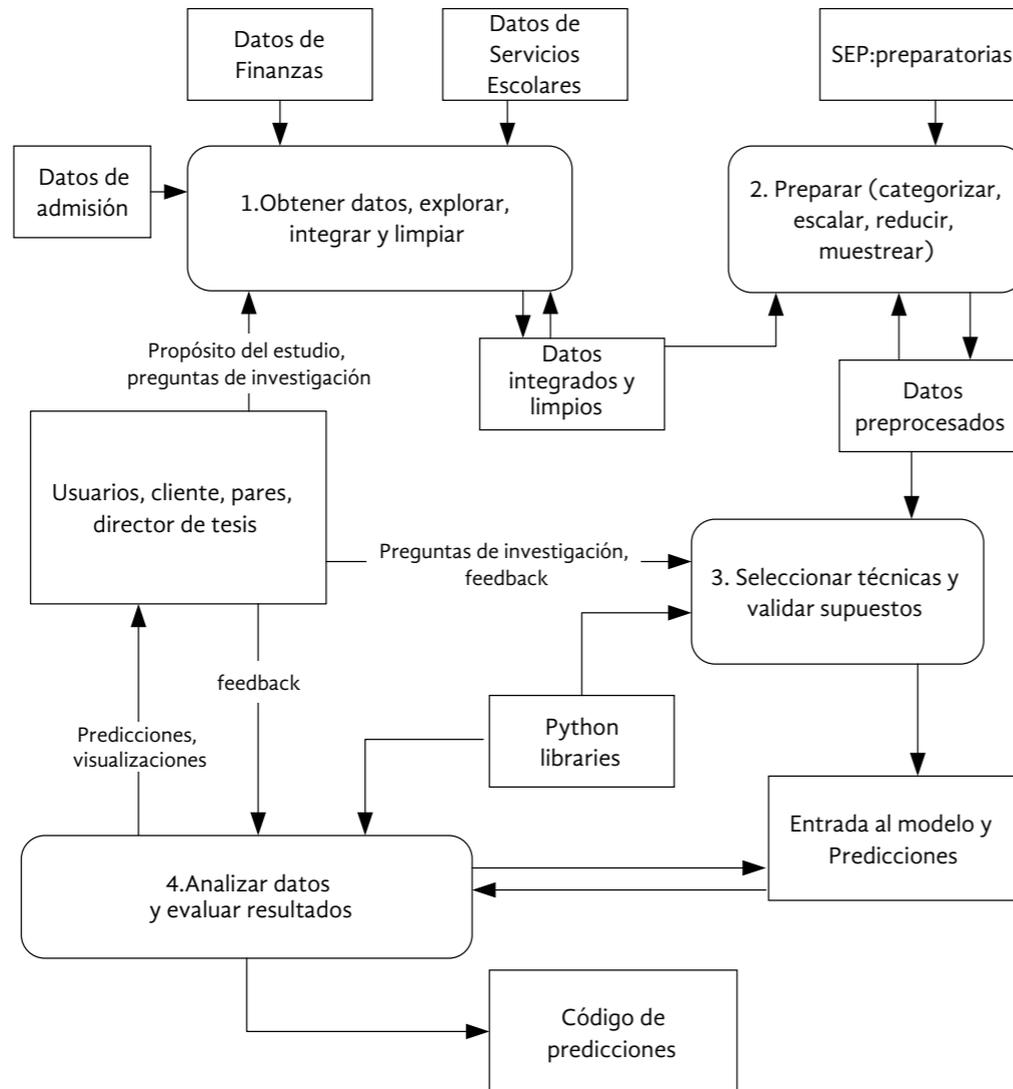
En (A. F. Cabrera, Castaneda, & Nora, 1993) se realiza un estudio empírico que apunta a varias coincidencias para incluir variables explica-

tivas que señala la importancia de considerar las características de los estudios preuniversitarios, pues afectan el subsecuente ajuste a la universidad. Otros modelos empíricos demuestran que el uso de la estadística y el aprendizaje de máquina permiten caracterizar la deserción, empleando información empírica proveniente de bases de datos de las universidades (Murtaugh, Burns, & Schuster, 1999), (Wohlgemuth *et al.*, 2007), (Mohamad & Tasir, 2013), (Yu, Digangi, Jannasch-Pennell & Kaprolet, 2010), (Shahiri, Husain, & Rashid, 2015), (Lehr *et al.*, 2016) y (Vallejos & Steel, 2017). En una línea similar a estos trabajos, se emprende la presente investigación.

Para estudiar el abandono de los programas de estudio se han empleado diferentes métodos estadísticos y de aprendizaje de máquina. Entre los primeros se destacan la regresión logística y los métodos agrupados bajo el Análisis de Supervivencia (Kalbfleisch & Prentice, 1982). La primera, toma como variable dependiente la ocurrencia o no del evento de abandono, sin importar el momento en el que se presenta. El Análisis de Supervivencia (AS) por su parte, analiza y modela datos cuando la variable dependiente es el tiempo hasta la ocurrencia del evento de interés (Kleinbaum & Klein, 2012), es por ello que se elige para este caso. Incluye métodos paramétricos, semi-paramétricos y no paramétricos, así como técnicas de aprendizaje de máquina (Wang, Li, & Reddy, 2019).

En la revisión de la literatura se identificaron tanto estudios latinoamericanos como de otras regiones con hallazgos importantes acerca del abandono universitario (van der Zanden, Denessen, Cillessen, & Meijer, 2018), (Murtaugh *et al.*, 1999), (Vergel Ortega, Martínez-Lozano, & Ibargüen-Mondragón, 2016), (Bahi, Higgins, & Staley, 2015), (Ameri, Fard, Chinnam, & Reddy, 2016), (Vallejos & Steel, 2017), (Finch, Lapsley, & Baker-Boudissa, 2009). Se encontró que las variables: promedio del nivel educativo anterior a la universidad, resultado del examen de ingreso, financiamiento, edad, sexo, así como la carrera elegida, pueden diferenciar a las poblaciones de alumnos y son buenas variables de predicción. Los procesos seguidos para la minería de datos se muestran en la Figura 1.

Figura 1. Diagrama de flujo de datos del proceso de minería de datos



Fuente: Elaboración propia

La información para el estudio provino de bases de datos de Servicios Escolares, Admisión y Finanzas de la universidad, así como de los catálogos de escuelas preparatorias que proporciona la Secretaría de Educación Pública. De los nueve mil 850 inscritos por primera vez en la universidad en los semestres de otoño de 2004 a 2011 en 32 programas de estudios, no se consideraron tres programas de estudio por tener diferente duración o estructura curricular, queda así un registro de siete mil 729 alumnos de 29 programas.

Métodos utilizados

Se seleccionó el AS como el conjunto de métodos más adecuado debido a que:

- El evento estudiado es dicotómico: el alumno abandona o no
- El interés es conocer en qué momento ocurre el evento de abandono
- Permite censurar a los que no continúan en el estudio (egresan) y no representan riesgo de abandono
- Permite estimar la probabilidad de supervivencia en cada semestre
- Son abundantes los estudios que los aplican, permiten la comparación de hallazgos.

Dentro del AS no se seleccionaron métodos paramétricos, que son normalmente más precisos, al no poder probar que los datos seguían una determinada distribución ni detectar problemas de colinealidad entre variables. La segunda elección, después de validar el cumplimiento de sus supuestos, fue el empleo del método de Kaplan-Meier (KM) (Kaplan & Meier, 1958) que es no paramétrico y permite el análisis univariado (una variable explicativa a la vez) y multivariado. Posteriormente se realizó otra estimación de supervivencia donde se empleó el modelo semi-paramétrico de riesgos proporcionales de Cox (CPH) (Cox, 1972).

El método KM

KM es un método con la siguiente formulación:

- T : variable aleatoria que denota el tiempo de supervivencia hasta que ocurre el evento de falla (muerte, abandono u otro)
- t : cualquier valor específico de interés para la variable T
- Δt : intervalo de tiempo entre eventos
- $\delta = (0,1)$: variable aleatoria que indica si el evento ocurre o no
- $\delta = \begin{cases} 1 & \text{ocurre} \\ 0 & \text{es censurado} \end{cases}$
- $S(t) = Pr(T > t)$: función de supervivencia que expresa la probabilidad de que el individuo no "falle" (no ocurra el evento de falla) más allá del tiempo t . O sea, la variable T excede a t . Para $t = 0$, $S(t) = 1$
- $h(t)$: función de riesgos. Potencial instantáneo por unidad de tiempo para que el evento ocurra si el individuo ha durado hasta el

$$h(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \left(\frac{P(t \leq T < t + \Delta t \mid T \geq t)}{\Delta t} \right)$$

momento t y se expresa a través de la siguiente ecuación:

La función de riesgos es una tasa y no una probabilidad, por lo que su valor puede ser mayor que 1, pero siempre mayor o igual a cero.

Independientemente de si se prefiere $S(t)$ o $h(t)$ para el análisis, es importante considerar que, si se conoce una, se puede derivar la otra. A mayor tasa de riesgo promedio, menor probabilidad de supervivencia.

El modelo de KM permite comparar las curvas estimadas de supervivencia para cada grupo o categoría de cada variable explicativa. La estimación se realiza a través de las siguientes ecuaciones:

$$\widehat{S}(t_{(j)}) = \widehat{S}(t_{(j-1)}) \times \widehat{Pr}(T > t_{(j)} \mid T \geq t_{(j)})$$

$$\widehat{S}(t_{(j-1)}) = \prod_{i=1}^{j-1} \widehat{Pr}(T > t_{(i)} \mid T \geq t_{(i)})$$

Simplificadamente: $\widehat{S}(t) = \prod_{t_i < t} \frac{n_i - d_i}{n_i}$ donde es la cantidad de sujetos en riesgo antes de t y d_i es la cantidad de eventos de fallo en t .

La prueba de *logrank* es una prueba de hipótesis para comparar las distribuciones de supervivencia de dos grupos y fue empleada para comparar mujeres y hombres (análisis univariado con la variable sexo). Su estadístico tiene una distribución de chi-cuadrado con un grado de libertad. La hipótesis nula H_0 es que los grupos tienen la misma supervivencia y normalmente con $p > 0.05$ se rechaza. Tiene en cuenta todo el período de seguimiento y la ventaja de ser no paramétrica, por lo que no requiere que se sepa algo sobre la distribución de los tiempos de supervivencia. La prueba determina si el número observado de eventos en cada grupo es significativamente diferente del número esperado.

Modelo CPH

El modelo CPH no asume ninguna distribución de supervivencia en particular, pero supone que los efectos de las variables explicativas sobre la supervivencia son constantes en el tiempo y son aditivos en una escala. Es entonces un modelo semi-paramétrico.

En CPH, al individuo corresponde una tasa de riesgo dada por:

$$R = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

Donde X_1, X_2, \dots, X_k son los valores de las k variables explicativas (factores de riesgo) y $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ son los coeficientes de regresión estimados por el método de máxima verosimilitud. Los valores de riesgo alto corresponden a un alto abandono.

Cada coeficiente de regresión β_i tiene la interpretación de que una unidad de incremento en la i -ésima variable explicativa X_i incrementa el riesgo de fallar por el factor multiplicativo $\exp(\beta_i)$.

La probabilidad de que un individuo no falle después de t , viene dada por la función de supervivencia:

$$S(t, X) = [S_0(t)] e^{\sum_{i=1}^p \beta_i X_i}$$

Donde es la función $S_0(t)$ de supervivencia de referencia (línea de base).

La función de riesgos $h(t, X)$ es:

$$h(t, X) = h_0(t)e^{\sum_{i=1}^p \beta_i X_i}$$

La función de supervivencia estimada es:

$$\hat{S}(t, X) = [\hat{S}_0(t)]e^{\sum_{i=1}^p \hat{\beta}_i X_i}$$

Debido a su aplicabilidad generalizada, antes de tomar como válidos los resultados de un modelo CPH ajustado, se deben responder algunas preguntas (Xuea & Schifano, 2017):

- ¿Se cumple el supuesto de riesgos proporcionales?
- ¿Son apropiadas las formas funcionales de las variables de predicción?
- ¿Hay algún valor atípico u observaciones influyentes?

La herramienta escogida para revisar los supuestos fue la Biblioteca de Python *Lifeline* versión 0.22.8. Es necesaria la validación de los supuestos de riesgos proporcionales antes de aplicar el método, para lo cual se emplean recursos visuales (graficar las curvas de supervivencia segmentadas por categorías o graficar la curva log-log¹ o curva de *logs*) y la prueba de rango logarítmico *logrank*. Si las curvas de supervivencia tienen la misma forma y difieren sólo por un factor constante, hay indicio de que se sostiene el supuesto de riesgos proporcionales. Si las curvas son paralelas y no se cruzan, entonces es que muy probabemen-

te la variable satisface la asunción, pero requiere de más pruebas. Si las curvas log-log se cruzan, no se sostiene la asunción y probablemente se tiene que “estratificar” la variable. Si no se cruzan no se puede asegurar si son o no proporcionales los riesgos, aunque se presume que sí lo son. La prueba de *logrank* es más concluyente. El nivel de p se fijó en 0.01. Al tener el estudio muchas observaciones, se tuvo en cuenta que pequeñas desviaciones pueden provocar que no se pase la prueba y por ello también se emplearon recursos de visualización para sólo considerar las desviaciones más serias.

Aplicación de los métodos y resultados

El evento bajo estudio E es el acto de abandonar definitivamente el primer programa de pregrado matriculado, ya sea por cambio de programa o por abandono de la universidad. En el primer caso de programa existe un proceso formal de registro, pero en el segundo el alumno puede dejar de asistir sin avisar. Se considera abandono si transcurren tres semestres consecutivos sin matricular. La baja se registra con la fecha del primer semestre en que dejó de matricularse.

Nuestra variable dependiente T es el tiempo transcurrido hasta que ocurre el evento de abandono o, en caso de no ocurrir el evento, el tiempo final de observación que se ha fijado en 12 semestres, por ser el tiempo de vigencia máximo que por lo regular tiene un programa.

Consideramos que no abandona quien egresa por concluir la totalidad de los créditos, aunque no se haya titulado², o quien llega como alumno activo al semestre 12. La cantidad de alumnos retenidos es igual a la cantidad de egresados más los alumnos activos.

La Tabla 1 proporciona información sobre el estado de supervivencia de los estudiantes bajo estudio. El 24.96% de los alumnos abando-

1 Los gráficos log-log muestran datos en dos dimensiones donde ambos ejes usan escalas logarítmicas. Cuando una variable cambia como una potencia constante de otra, un gráfico log-log muestra la relación como una línea recta. El término de potencia corresponde a la pendiente y la constante corresponde a la intersección de la línea.

2 Para Derecho, Ing. Civil, Contaduría, Medicina y otras profesiones que requieren estar titulados para ejercer, este criterio no sería muy válido.

Tabla 1. Estado de los 7,729 alumnos de programas de 9 semestres

Semestre	Entrada	En riesgo	Observado (abandono)	Censurado ¹	Eliminado (observado + censurado)	% abandono por semestre ²	% abandono acumulado
0	7729	7729	0	0	0	0.00	0.00
1	0	7729	618	0	618	8.00	8.00
2	0	7111	301	0	301	3.89	11.89
3	0	6810	236	0	236	3.05	14.94
4	0	6574	191	0	191	2.47	17.41
5	0	6383	140	1	141	1.81	19.23
6	0	6242	72	2	74	0.93	20.16
7	0	6168	77	29	106	1.00	21.15
8	0	6062	69	110	179	0.89	22.05
9	0	5883	58	2262	2320	0.75	22.80
10	0	3563	68	1864	1932	0.88	23.68
11	0	1631	38	596	634	0.49	24.17
12	0	997	61	936	997	0.79	24.96

Fuente: Elaboración propia

1 En los semestres del 1 al 11 la cifra corresponde con los egresados. En el semestre 12 corresponde a la suma de 736 egresados más otros 200 que estaban activos hasta ese momento.

2 En relación con los 7729 matriculados.

Tabla 2. Variables explicativas

Variable	Descripción	Tipo	Valores
IdSexo	Categoría de Sexo	Nominal	1: Masculino 2: Femenino
CatEdad	Categoría de edad	Ordinal	1: Menor a 19 años 2: De 19 y 20 años 3: Mayor o igual a 21 años
CatCarrera	Categoría de Carrera	Nominal	1: Ingenierías, Ciencias Soc. y Humanidades 2: Administrativas
CatPAA	Categoría de examen de ingreso	Ordinal	1: De 400 a 1224 puntos 2: De 1225 a 1600 3: Admitidos sin examen
CatPromPre	Categoría de Promedio de Preparatoria	Ordinal	1: Menor a 80 puntos 2: De 80 a 89 puntos 3: De 90 a 100 puntos
LocalForáneo	Alumno es local o foráneo	Nominal	1: Local 2: Foráneo
CatPrepa	Categoría de Preparatoria	Nominal	1: Pública 2: Privada
CATFIN	Categoría de Beca-Crédito	Nominal	1: con apoyo 2: sin apoyo

Fuente: Elaboración propia

nó la carrera inicialmente matriculada, ya fuera por cambio de carrera o abandono de la universidad. El mayor porcentaje se dio después del primer semestre y alcanzó el 8%. Es por ello que nuestro estudio se concentra en la predicción del abandono con los datos que se tienen al ingreso. Aunque no se observa en la tabla, es importante señalar que de los 936 censurados en el doceavo período, 291 fueron por egreso y 584 (7.56%) quedaron activos.

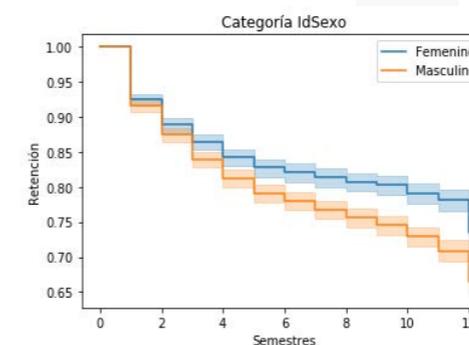
La Tabla 2 incluye una caracterización de las variables explicativas seleccionadas con base en los estudios similares ya mencionados. Las variables se transformaron a categóricas para poder realizar la comparación de supervivencia por grupos. Los rangos se definieron siguiendo las recomendaciones de modelado de variables categóricas de Agresti (Agresti, 2003), así como las consideraciones del equipo de expertos de admisión de la universidad.

Una limitación fue la no disponibilidad de información que algunos modelos teóricos plantean como importantes (escolaridad de los padres, integración a deporte, actividades artísticas, voluntariados, tipo de vivienda, responsabilidades familiares, estado civil, situación laboral, etc.). Se parte del supuesto de que las variables de la Tabla 2 eran suficientes para poder desarrollar un modelo de estimación con una precisión adecuada como indicó la revisión de la literatura asociada con modelos empíricos. No hubo datos faltantes para los siete mil 729 registros de la población estudiada.

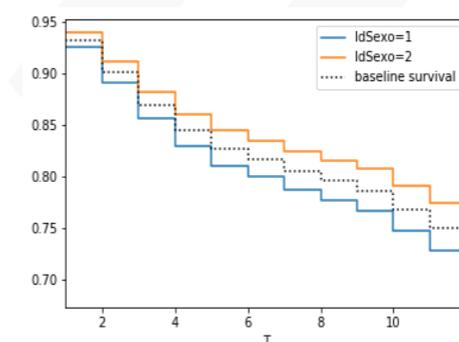
Aplicación de κM

Para evaluar si las curvas κM de dos o más grupos son estadísticamente equivalentes, se emplea el método gráfico de comparación de las curvas de supervivencia y la función *logrank_test()* de la biblioteca *lifelines.statistics* de Python (Davidson-Pilon *et al.*, 2018) con un nivel de confianza del 95%. Para la variable de interés *IdSexo* se observa en la Figura 2 que en la universidad las mujeres abandonan menos que los hombres. Lo mismo se encontró a nivel de todos los departamentos y carreras estudiadas, aunque en unos casos las diferencias son más pronunciadas.

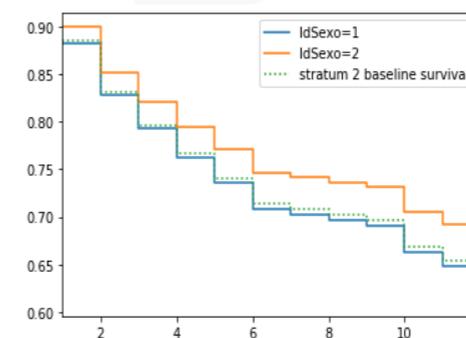
Figura 2. Curvas *IdSexo*.
a) universidad, b) departamento, c) programa de estudios



a) 7,729 alumnos. Todos los programas de 9 semestres



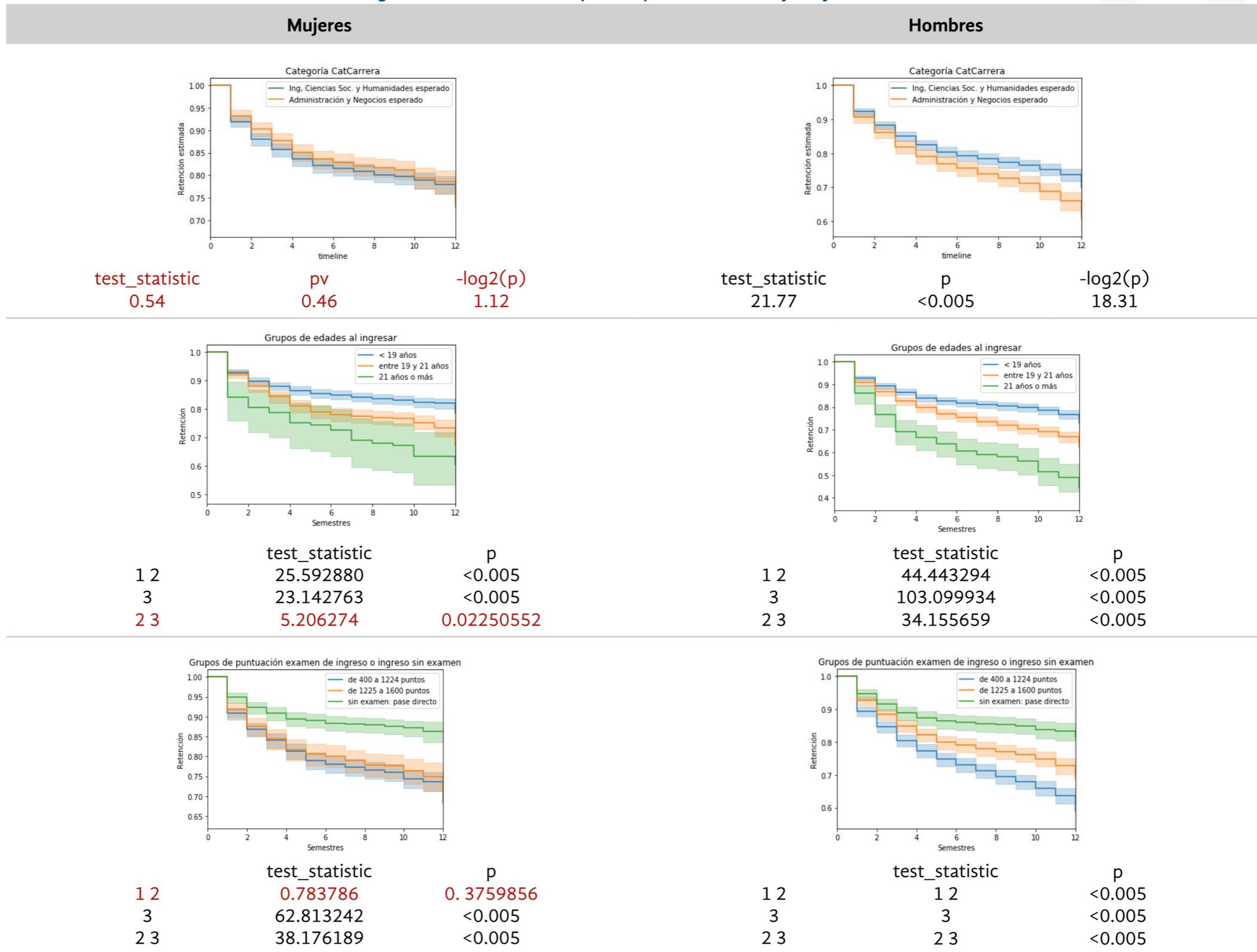
b) 2,811 alumnos del departamento de Administración. (1: Masc 2: Fem)



c) 194 alumnos de Ingeniería Electrónica. (1: Masc 2: Fem)

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Análisis univariado para las poblaciones de mujeres y hombres



Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la prueba de *logrank* para toda la universidad indican que resultó significativa con $p < 0.005$, se concluye que las tasas de riesgo de las mujeres y los hombres no son idénticas para todos los valores de tiempo y se rechaza la hipótesis nula de riesgos proporcionales, concluyendo que hay diferencias entre los grupos.

Se procedió a realizar un estudio univariado de la población de las tres mil 523 mujeres y los cuatro mil 206 hombres por separado. Los resultados más relevantes se muestran en la Figura 3. Para la variable Cat-Carrera, resultó que en el caso de las mujeres no es significativa la diferencia en cuanto a retención, pero sí en el caso de los hombres, pues se retienen más a los de Ingenierías, Ciencias Sociales y Humanidades que a los de Administración.

Para la variable CatEdad, resultó que en el caso de las mujeres, hay diferencia entre aquellas de menos de 19 años (las que entran inmediatamente después de salir de la preparatoria) y el resto; para el caso de

los hombres se encontraron diferencias significativas entre los tres grupos. Para la variable CatPAA hay diferencias significativas en las mujeres entre las que ingresan con pase directo sin examen de ingreso y las que no; sin embargo, en los hombres sí se distinguen los que obtienen altas y bajas calificaciones en el examen de ingreso. Otras diferencias se pueden encontrar en los niveles de confianza de las curvas donde, por ejemplo, las mujeres que entran con más de 21 años tienen mayor intervalo que los hombres de esa edad.

Aplicación de CPH

Se obtuvo que la variable IdSexo no cumplía el supuesto de riesgos proporcionales con un valor de p de 0.0039. Se procedió a estratificar, obteniendo el resultado de regresión que se muestra en la Tabla 3.

El índice de concordancia es de 0.64 e indica que el modelo se desempeña claramente mejor que el aleatorio (en el 64% de los casos con-

Tabla 3. Regresión con CPH y la variable IdSexo estratificada.

	Coef	exp(coef)	se(coef)	z	p	-LOG2(p)	lower 0.95	upper 0.95
CatPrepa	-0.3	0.74	0.06	-5.36	<0.005	23.55	-0.41	-0.19
CatEdad	0.29	1.33	0.04	7.69	<0.005	45.9	0.21	0.36
CatPAA	-0.19	0.83	0.03	-5.48	<0.005	24.52	-0.26	-0.12
CatCarrera	-0.01	0.99	0.05	-0.24	0.81	0.3	-0.1	0.08
CatPromPre	-0.13	0.88	0.04	-3.41	<0.005	10.59	-0.21	-0.06
LocalForanea	0.25	1.29	0.05	5.35	<0.005	23.45	0.16	0.35
CATFIN	-0.54	0.58	0.05	-10.66	<0.005	85.67	-0.64	-0.44

Concordance = 0.64

Log-likelihood ratio test = 475.36 on 7 df, $-\log_2(p) = 324.89$

Fuente: Elaboración propia

cuerda lo estimado con lo real) y que es adecuado (típicamente oscila entre 0.55 y 0.75).

Todas las covariables resultaron significativas, excepto el tipo de programa de estudio matriculado con $p=0.81$.

Conclusión

Al aplicar un análisis univariado con la técnica de κ M y ocho variables categóricas predictivas se observó que existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a abandono, tanto a nivel de programa de estudio, de departamento y de universidad, lo que justifica la creación de políticas particulares para su atención. En general los hombres son una

población de mayor riesgo y a los que se les debe prestar mayor atención en los programas de acompañamiento.

Por otra parte, se recomienda al equipo de admisión la atracción de mayor cantidad de mujeres, pues es una población que se retiene más que la de los hombres.

Las principales limitaciones del estudio están relacionadas con la no distinción entre las bajas por cambio de carrera y por abandono de la universidad, lo que puede analizarse empleando métodos de análisis de supervivencia con riesgos en competencia, así como la posible inclusión del evento de egreso como un riesgo en competencia, en lugar de tratarlo como una censura.

Referencias

- Agresti, A. (2003). *Categorical Data Analysis* (3rd ed.). Hoboken: John Wiley & Sons Inc.
- Ameri, S., Fard, M. J., Chinnam, R. B., & Reddy, C. K. (2016). Survival Analysis based Framework for Early Prediction of Student Dropouts. *Proceedings of the 25th ACM International on Conference on Information and Knowledge Management - CIKM '16*, 903–912. <https://doi.org/10.1145/2983323.2983351>
- Bahi, S., Higgins, D., & Staley, P. (2015). A Time Hazard Analysis of Student Persistence: a US University Undergraduate Mathematics Major Experience. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 13(5), 1139–1160. <https://doi.org/10.1007/s10763-014-9538-9>
- Bean, J., & Metzner, B. (1985). A Conceptual Model of Nontraditional Undergraduate Student Attrition. *Review of Educational Research*, 55(4), 485–540. <https://doi.org/10.2307/1170245>
- Cabrera, A. F., Castaneda, M. B., & Nora, A. (1993). College Persistence: Structural Equations Modeling Test of an Integrated Model of Student Retention. *Journal of Higher Education*, 64(2), 123–139. <https://doi.org/10.2307/2960026>
- Cabrera, A. F., Stampen, J. O., & Hansen, W. L. (1990). Exploring the Effects of Ability to Pay on Persistence in College. *Review of Higher Education*, 13(3), 303–336.
- COPAES. (2016). *Marco General de Referencia para los Procesos de Acreditación de Programas Académicos de Tipo Superior*. Mexico: Consejo Nacional para la Acreditación de la Educación Superior.
- Cox, D. R. (1972). Regression Models and Life-Tables. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*, 34(2), 187–220.
- Davidson-Pilon, C., Kalderstam, J., Kuhn, B., Zivich, P., Fiore-Gartland, A., Moneda, L., ... Rendeiro, A. F. (2018, July). *Lifelines 0.14.6*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1303381>
- Education at a Glance 2018*. (2018). <https://doi.org/10.1787/eag-2018-en>
- Finch, H., Lapsley, D., & Baker-Boudissa, M. (2009). A Survival Analysis of Student Mobility and Retention in Indiana Charter Schools. *Education Policy Analysis Archives*, 17, 18. <https://doi.org/10.14507/epaa.v17n18.2009>
- Kalbfleisch, J. D., & Prentice, R. L. (1982). The statistical analysis of failure time data. *Canadian Journal of Statistics*, 10(1), 64–66. <https://doi.org/10.1002/9781118032985>
- Kaplan, E. L., & Meier, P. (1958). Nonparametric Estimation from Incomplete Observations. In *Source: Journal of the American Statistical Association* (Vol. 53).
- Kleinbaum, D. G., & Klein, M. (2012). *Survival analysis : a self-learning text*. New York, NY: Springer.
- Lehr, S., Liu, H., Klinglesmith, S., Konyha, A., Robaszewska, N., & Medinilla, J. (2016). Use educational data mining to predict undergraduate retention. *Proceedings-IEEE 16th International Conference on Advanced Learning Technologies, ICALT 2016*, (1), 428–430. <https://doi.org/10.1109/ICALT.2016.138>
- Mohamad, S. K., & Tasir, Z. (2013). Educational Data Mining: A Review. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 97, 320–324. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.240>
- Murtaugh, P. A., Burns, L. D., & Schuster, J. (1999). Predicting the Retention of University Students. *Research in Higher Education*, 40(3), 355–371. <https://doi.org/10.1023/A:1018755201899>
- Shahiri, A. M., Husain, W., & Rashid, N. A. (2015). A Review on Predicting Student's Performance Using Data Mining Techniques. *Procedia Computer Science*, 72, 414–422. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2015.12.157>
- St. John, E. P., Paulsen, M. B., & Starkey, J. B. (1996). The nexus between college choice and persistence. *Research in Higher Education*, 37(2), 175–220. <https://doi.org/10.1007/BF01730115>
- Tinto, V. (1975). Dropout from Higher Education: A Theoretical Synthesis of Recent Research. *Review of Educational Research*, 45(1), 89–125. <https://doi.org/10.3102/00346543045001089>
- Vallejos, C. A., & Steel, M. F. J. (2017). Bayesian survival modelling of university outcomes. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A:*

- Statistics in Society*, 180(2), 613–631. <https://doi.org/10.1111/rs-sa.12211>
- Van der Zanden, P. J. A. C., Denessen, E., Cillessen, A. H. N., & Meijer, P. C. (2018, February 1). Domains and predictors of first-year student success: A systematic review. *Educational Research Review*, Vol. 23, pp. 57–77. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2018.01.001>
- Vergel, O. M., Martínez-Lozano, J. J., & Ibargüen-Mondragón, E. (2016). Modelos estimados de análisis de supervivencia para el tiempo de permanencia de los estudiantes de la Universidad Francisco de Paula Santander. *Respuestas*, 21(2), 24. <https://doi.org/10.22463/0122820x.775>
- Walpole, M. (2005). Understanding and Reducing College Student Departure (review). *The Review of Higher Education*, 28(3), 453–454. <https://doi.org/10.1353/rhe.2005.0028>
- Wang, P., Li, Y., & Reddy, C. K. (2019). Machine learning for survival analysis: A survey. *ACM Computing Surveys*, 51(6), 1–39. <https://doi.org/10.1145/3214306>
- Wohlgemuth, D., Whalen, D., Sullivan, J., Nading, C., Shelley, M., & Wang, Y. (Rebecca). (2007). Financial, Academic, and Environmental Influences on the Retention and Graduation of Students. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 8(4), 457–475. <https://doi.org/10.2190/86X6-5VH8-3007-6918>
- Xuea, Y., & Schifano, E. (2017). Diagnostics for the Cox model Types of diagnostic. *Communications for Statistical Applications and Methods*, 24(6), 1–28.
- Yu, C. H., Digangi, S., Jannasch-Pennell, A., & Kaprolet, C. (2010). A Data Mining Approach for Identifying Predictors of Student Retention from Sophomore to Junior Year. *Journal of Data Science*, 8, 307–325.

La invisibilidad de la maternidad entre las alumnas de CBI beneficiarias de un programa de beca interna entre 2015 y 2017

Lorena Oliver Villalobos

Universidad Autónoma Metropolitana

lov@azc.uam.mx

Martha Hanel González

Universidad Autónoma Metropolitana

mhanel@azc.uam.mx

Resumen

Los estudios de seguimiento de trayectorias académicas que se realizan en la UAM Azcapotzalco evidencian factores de atraso académico como la situación laboral, los insumos académicos o la autopercepción de dedicación al estudio. Sin embargo, poco se ha explorado sobre los factores personales que acrecientan la brecha de género, no sólo al hablar de la regularidad en el avance académico sino incluso de la propia posibilidad de tener una formación profesional. Ser madre y estudiante no es una condición nueva en las universidades, no obstante, visibilizar a esta población sí lo es.

En las universidades se han implementado programas de apoyo para madres solteras; no obstante, se carece de otro tipo de apoyos que les permita combinar su estudio, el trabajo y la maternidad. Aquí se mues-

tran los resultados de una encuesta aplicada a alumnas que son madres y que fueron beneficiarias del *Programa de apoyo académico y económico a la trayectoria para alumnas y alumnos de licenciatura de la UAM-A 2015-2017*, el objetivo de la encuesta fue conocer los factores personales y familiares que inciden en su avance académico.

Se parte de la hipótesis de que sus trayectorias son irregulares al estar inmersas en situaciones relacionadas con la maternidad; principalmente, por el cuidado de los hijos. Los resultados muestran que entre los factores de atraso académico no sólo hay conflictos de carácter económico o laboral, sino que uno de los principales elementos que deben ponderar es la disposición de tiempo para asistir a la universidad.

Palabras clave

Abandono escolar, becaria, eficiencia terminal, maternidad, trayectoria escolar

Introducción

El inicio del siglo XXI llegó acompañado de la premisa de otorgar programas de apoyo social para mitigar la desigualdad entre las y los alumnos de nivel superior, para ello se ofrecieron apoyos en la modalidad de beca a estudiantes en contexto de vulnerabilidad. Se consideró dentro de sus vertientes la situación de precariedad económica¹, la pertenencia a comunidades indígenas² o ser estudiante y madre soltera³. La intención de ofrecer becas es buena en tanto que significa un apoyo económico adicional, sin embargo, con el paso de los años, brindar ayuda institucional a este último grupo de estudiantes se ha complejizado por dos aspectos:

El primero es que los apoyos institucionales se otorgan únicamente en términos económicos con un monto promedio de 750 pesos mensuales para las beneficiarias de beca Manutención, cantidad que resulta insuficiente para cubrir los gastos básicos de una persona, y más si tienen dependientes económicos. La segunda complejidad es la dificultad de asistir a la universidad, es decir, deben dividir su tiempo entre atender a sus hijos, asistir a clases e incluso, trabajar.

Para mantener la beca en la Universidad, se requiere tener un avance académico regular, situación que no siempre pueden mantener las alumnas que son madres. Tener un avance académico regular significa concluir los estudios en el plazo establecido de doce trimestres, pero esto rara vez acontece entre las y los alumnos de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería (CBI). A modo de ejemplo, en la UAM Azcapotzalco, del trimestre 09-P al 19-P, el 9.8% de los varones (134 casos) que concluyeron su plan de estudio, lo hicieron en un lapso de trece trimestres o menos, mientras que este porcentaje entre las mujeres fue de 6.5% (44 casos); este dato es un ejemplo de la dificultad de mantener una trayectoria regular, pero también es importante considerar que hay una serie de estereotipos de género que juegan un papel importante en el atraso

académico de las alumnas que inicia desde la elección de carrera y atraviesa su tránsito por la misma.

Autores como Adrián De Garay (2003, 2013, 2016, 2017), Silva-Laya (2012), Zúñiga (2012), Capilla N. y Antonio C. (2012) entre otros, han dado cuenta de la conformación de la población estudiantil universitaria desde perspectivas sociológicas y psicológicas, por lo que hay una vasta bibliografía sobre las condiciones socioeconómicas, culturales y académicas de los estudiantes universitarios. Este trabajo pretende aportar a la reflexión desde una perspectiva de género, al considerar la maternidad como un elemento en la toma de la decisión de permanencia de las alumnas.

Para contribuir a la visualización de los retos que enfrentan las alumnas que son madres de familia en su formación como ingenieras, este trabajo se divide en cuatro apartados. El primero presenta los estereotipos de género asociados al estudio de las ingenierías, fenómeno ligado a elementos culturales fuertemente arraigados hasta la conceptualización del rol de hombres y mujeres en las ciencias. En el segundo, se visualiza la situación actual de las mujeres en la División de Ciencias Básicas e Ingeniería en la Unidad Azcapotzalco, la conformación por género y el acceso a becas. En un tercer segmento, visibilizan los principales retos que enfrentan las alumnas que son madres de familia para continuar sus estudios universitarios; para finalizar, se plantean algunas reflexiones sobre el tema.

Los estereotipos de género en las ingenierías

Histórica y socialmente se han desarrollado mecanismos de exclusión que parten de los valores asociados a lo masculino y lo femenino, incluso desde la primera infancia los juegos y juguetes para niñas están orientadas a realizar actividades vinculadas con una actitud de servicio hacia los demás, mientras que los chicos no enfrentan la misma situación, pa-

1 Pronabes, ahora Manutención, otorgada por SEP

2 Beca para grupos vulnerables, otorgada por SEP o beca UAM

3 Beca Apoyo a Madres Jefas de Familia, otorgada por Conacyt

ra ellos, sus juguetes les permiten experimentar y explorar el medio en el que crecen; este factor, aparentemente sencillo, incorpora sutilmente la idea de que pueden ser genios, inteligentes y creativos, mientras que los referentes que tienen en ciencias las niñas, son casi inexistentes (Gómez, 2019). En este tenor, uno de los principales estereotipos de género es que las ingenierías son más apropiadas y lógicas para los hombres ya que son exigentes, con un alto grado de dificultad y poco femeninas, esta visión inculcada culturalmente desde la infancia influye en la elección de carrera, como se aprecia en el siguiente párrafo.

En las universidades donde se imparten ingenierías, la matrícula de hombres es superior al de las mujeres. A pesar de que en los últimos años la tendencia ha empezado a cambiar a partir de una feminización de la matrícula en el nivel superior, en México menos del 25% del alumnado que estudia ingeniería son mujeres (Inmujeres, 2018). En la UAM Azcapotzalco, durante 2018 en la División de Ciencias Básicas e Ingeniería hubo 5,905 alumnos activos, de ellos, 72.7% son hombres. Sólo dos de las diez ingenierías tienen una matrícula mayoritariamente femenina con 60.3% de mujeres en Ingeniería Ambiental y 55.4% en Ingeniería Química. En contraparte, las carreras de Ingeniería Mecánica e Ingeniería Eléctrica son consideradas prioritariamente masculinas con una población de 90.7% y 88.9% de hombres respectivamente (UAM, 2018); es decir, hay un avance en la feminización de las ingenierías, pero es lento.

La baja proporción de alumnas de ingeniería también se explica por la propia enseñanza de la ciencia pues hay una desigualdad de género en los procesos de enseñanza, en las condiciones de inserción laboral y distribución diferencial de sueldos en el mercado laboral e incluso, en el apoyo y entorno familiar. De acuerdo con la OCDE, al presentarse un predominio de profesores varones, se reproduce el *ethos* disciplinario, entendido como los valores, ideas y prejuicios de género que incluye un trato diferenciado y discriminatorio hacia las alumnas y una depreciación de su quehacer profesional por ser mujeres (Bustos, 2005; García, 2002; Lorenzo Rial, *et al.*, 2016) debido a una concepción sobre el rol de la mujer en la ciencia.

Además, las alumnas de ingeniería aún atraviesan situaciones dentro del contexto familiar de rechazo a su profesión, 35% de las mujeres que estudian ingeniería notaron diferencias negativas en las actitudes de sus padres una vez que decidieron estudiar su carrera, situación que únicamente atravesó 13% de los estudiantes varones (Muñoz, 2015).

Para una institución educativa no es sencillo identificar que alumnas y/o alumnos son jefes de familia, al desconocer este dato tampoco se pueden plantear estrategias que coadyuven a sortear los retos que enfrentan las alumnas que ya son madres, ¿qué puede hacer la universidad para apoyarlas? Para definir un ámbito de acción, primero es necesario identificar las principales problemáticas que atraviesan las y los estudiantes. A raíz de esta inquietud, desde 2003 el Departamento de Sociología de la UAM-A desarrolla el proyecto “Trayectorias educativas de los alumnos de licenciatura UAM Azcapotzalco”, a cargo del doctor Adrián de Garay y la doctora Dinorah Miller. El proyecto da seguimiento a través de un censo a la población escolar durante cuatro años, y es la única herramienta institucional que permite identificar si los y las alumnas tienen hijos, ya sea desde el inicio de su carrera, o bien, si la paternidad o maternidad se da durante sus estudios universitarios.

Los resultados del censo señalan que en promedio 6% de las y los alumnos tienen hijos, pero es importante distinguir que, si bien es cierto que la población universitaria con hijos es reducida, mirar esta situación por género acentúa más la brecha pues sólo 2.3% son mujeres mientras que 3.7% son varones. Es decir, además de que es baja la compatibilidad entre estudiar y tener hijos, las alumnas que son madres tienen menos oportunidad que los alumnos - padres de continuar su formación ya sea por situaciones familiares como la unión con la pareja o el abandono temporal o definitivo de los estudios o bien, por los cuidados pre y neonatales.

También se aprecia que las y los alumnos jefes de familia reducen su ritmo de estudio por tener que incorporarse al mercado laboral, pues quienes son padres y madres suelen tener trabajos con mayor frecuencia que quienes no tienen hijos. Esta situación es más visible entre los

padres, quienes combinan el trabajo con el estudio, mientras que el cuidado de los hijos no es una actividad prioritaria ya que suelen contar con el apoyo de sus familias (abuelos que cuidan a los hijos) o bien, a pesar de tener hijos, están separados de la madre, recae en los alumnos, un compromiso principalmente en términos de manutención, mientras que para las alumnas, la situación es diferente, además de la necesidad de trabajar también recae en ellas el cuidado de los hijos (aunque puedan tener apoyo de los abuelos). Esto lleva a la pregunta ¿las alumnas de la División de CBI que son madres tienen la misma posibilidad de tener trayectorias regulares y con ello, conservar sus becas?

Situación académica de las alumnas de CBI

Más de tres cuartas partes de las y los alumnos de nuevo ingreso enfrentan una situación económica precaria, 59% señala que su ingreso familiar es menor a siete mil pesos mensuales, mientras que 19% reporta un ingreso mensual entre siete y diez mil pesos; por ello tienen la necesidad de solicitar una beca para realizar sus estudios (COD, 2017). Sin embargo, los programas actuales de beca que buscan apoyar la equidad y fomentar la permanencia en el nivel superior tienen varios “huecos” que no han sido atendidos y que, en ese mismo tenor, no dan respuesta a la atención de las alumnas-madres.

Entre estos vacíos están: los montos que otorgan las becas actualmente son insuficientes, más si se tiene dependiente económico. Las becas destinadas a apoyar a las alumnas-madres, son pensadas y otorgadas sólo bajo el supuesto que sean madres solteras, sin considerar el escenario de las alumnas que sí tienen pareja, pero que, en la mayoría de los casos, también son estudiantes universitarios sin trabajo o con un trabajo precario, por lo tanto, los recursos económicos de la pareja también son limitados. Aunado a ello, los requisitos para conservar las

becas son inalcanzables en el sentido de que dichos programas miden y evalúan con la misma rigidez a alumnas con condiciones diferenciadas, es decir, no hay una política pública que sea sensible ante la diferencia “natural” que implica ser alumna y madre.

Con el objetivo de conocer si hay diferencia en la trayectoria académica entre las alumnas que son becarias y las alumnas no becarias, se revisó el Archivo General de Alumnos (AGA) para tener un punto de comparación. Se tomó como referencia el periodo entre 2009 y 2019⁴, durante el cual la División de CBI ha tenido un total de 5,044 alumnas, de ellas, 16.7% ha sido becaria de Manutención (843 mujeres).

En este periodo, un total de 2,174 alumnas abandonaron la licenciatura, de ellas sólo seis tuvieron beca, mientras que 1,534 están activas, de las cuáles, 40.7% son becarias; en este sentido, la beca de manutención sí cumple su objetivo de apoyar a la permanencia.

Uno de los principales objetivos en los programas de beca es fomentar la eficiencia terminal, en el periodo que se analiza se observa que 673 alumnas han concluido su plan de estudio, de ellas, 504 no tuvieron beca mientras que 25% fueron becarias en algún momento de su trayectoria (Tabla 1). Cabe señalar que en este mismo periodo hubo una beneficiaria del programa de becas de Conacyt para madres solteras, quien concluyó su plan de estudio de acuerdo con el cronograma establecido en su convenio.

El mayor número de beneficiarios de beca en la UAM Azcapotzalco están incorporados al programa de beca de Manutención, este apoyo se otorga y se conserva en función de los créditos aprobados (regularidad académica) sin distinguir como elemento de priorización en la determinación de la beca la maternidad; bajo esa tesitura, ser madre soltera no implica criterio de elegibilidad para este apoyo. Sin embargo, una alumna que es madre difícilmente mantiene una trayectoria regular por

4 Se considera esta periodicidad ya que el Reglamento de Estudios Superiores señala que el plazo máximo para concluir los estudios es de diez años, con posibilidad de solicitar prórroga si se tiene 75% de créditos aprobados. Este dato es relevante en la medida que hay alumnas de nuestra población de estudio que se encuentran en esta situación.

Tabla 1. Situación académica de las alumnas de CBI 2009-2019

Beca Manutención	Rango de trimestres					Total	
	de 10 a 12	de 13 a 17	de 18 a 22	de 23 a 26	27 o más		
No	Abandono	56	73	29	0	2010	2168
		1.3%	1.7%	0.7%	0.0%	47.3%	51.0%
	Éxito	5	209	213	67	10	504
		0.1%	5.0%	5.1%	1.6%	0.2%	12.0%
	Baja reglamentaria	27	16	12	13	141	209
		0.6%	0.4%	0.3%	0.3%	3.4%	5.0%
	Activos	59	70	133	103	545	910
		1.4%	1.7%	3.2%	2.5%	13.0%	21.7%
Si	Suspendido o no inscrito	13	25	49	51	155	293
		0.3%	0.6%	1.2%	1.2%	3.7%	7.0%
	Ingreso inconcluso	0	0	0	0	117	117
		0%	0%	0%	0%	2.8%	2.8%
	Total	160	393	436	234	2978	4201
		3.8%	9.4%	10.4%	5.6%	70.9%	100%
	Abandono	0	0	1	0	5	6
		0%	0%	0.1%	0%	0.6%	0.7%
Si	Éxito	4	154	10	1	0	169
		0.5%	18.3%	1.2%	0.1%	0%	20.0%
	Baja reglamentaria	0	1	0	0	6	7
		0%	0.1%	0%	0%	0.7%	0.8%
	Activos	131	131	23	3	336	624
		15.5%	15.5%	2.7%	0.4%	39.9%	74.0%
	Suspendido o no inscrito	1	3	1	0	32	37
		0.1%	0.4%	0.1%	0%	3.8%	4.4%
Total	136	289	35	4	379	843	
	16.1%	34.3%	4.2%	0.5%	45.0%	100%	

Fuente: Elaboración propia con información del AGA, 4ª semana trimestre 19-P, variable EDO2

lo que no son candidatas para acceder al programa becas que ofrece el Gobierno Federal a través de la Coordinación Nacional de Becas de Educación Superior (CNBES).

Por esta razón, en septiembre de 2015, el entonces Rector de Unidad, doctor Romualdo López Zárate, propuso un programa de apoyo para que estudiantes irregulares que tuvieran la posibilidad de terminar su licenciatura en un máximo de seis trimestres⁵ siempre y cuando, la irregularidad se hubiera generado por cambio de carrera, inscripción inicial en medio tiempo y cambio a tiempo completo, suspensión temporal de sus estudios por motivos de enfermedad comprobable o cualquier otra causa extraordinaria que el Comité evaluara pertinentes (la maternidad se consideró dentro de este rubro).

El programa consistió en un conjunto de apoyos económicos y académicos a través de un seguimiento individualizado y de tutorías grupales, así como un pago mensual de \$1,000.00 (mil pesos). Los recursos para la operación e implementación de este programa eran limitados ya que se utilizó presupuesto autorizado para el ejercicio fiscal del año correspondiente de la Unidad Azcapotzalco de la UAM. Se recibieron 105 solicitudes y se otorgaron 54 apoyos, de los cuáles, 38 fueron para CBI, 8 para CSH y 8 para CYAD. La distribución por género fue de 26 alumnas y 28 alumnos. Entre las causales de irregularidad se encontraron:

- Cambio de carrera: 10 casos
- Medio tiempo a tiempo completo: 3 casos
- Enfermedad: 5 casos
- Otros: 36 casos. En esta categoría se concentró la mayor parte de los alumnos, los casos atendidos se detallan en la Tabla 2.

De los 54 estudiantes que recibieron apoyo, 70% concluyó su plan de estudio. Se solicitó a todos los beneficiarios que realizaran un escrito donde señalen las ventajas y los retos de haber participado en el programa de apoyo. Se muestran a continuación algunos de los comentarios:

“Recibir un apoyo así implica una actitud de responsabilidad así también un gran reto para cada uno, porque debes mantener el ritmo de avance.”

“Ha sido un apoyo significativo por parte de la Rectoría, lo que significó para mí un compromiso para cumplir.”

“Las tutorías fueron buenas porque me permitieron conocerme mejor, pero también fue un gran reto cumplir con lo que uno prometió cursar, eso te anima para no darte por vencido.”

“A veces, lo único que necesitas es sentirte apoyado, que eres importante para la universidad y no sólo un alumno más, sentir la palmadita en la espalda, eso te motiva para terminar.”

Tabla 2. Causales de apoyo (Otros)

Situación	No. de casos
Dedicación al ambulante	8
Ingresos bajos	12
Madres solteras	4
Alumna extranjera	1
Lejanía del domicilio	2
Enfermedad de un familiar directo	1
Fallecimiento de un familiar directo	4
Alumno en prórroga	3
Alumno no inscrito por estar preso	1

Fuente: Coordinación de Docencia, UAM-A, 2017

5 Tiempo en el que terminaría la gestión del Rector, y por lo tanto, que se podría garantizar el financiamiento del programa.

La invisibilidad de la maternidad

¿Las alumnas madres de familia están dentro del grupo de estudiantes que concluyó sus estudios? Las cuatro alumnas que recibieron el apoyo por ser madres solteras asistieron a las tutorías grupales e individuales. Al término del programa, dos de ellas terminaron el plan de estudios y dos no lograron cumplir con el objetivo a pesar de haber recibido el apoyo económico, el seguimiento personalizado trimestralmente y algunas ventajas como prioridad en el proceso de ampliación de materias ¿Qué otro factor influyó en el atraso escolar? Para conocer esta respuesta, se les aplicó un breve cuestionario para indagar sobre su desempeño académico, pero también sobre los factores personales que influyeron en que no lograran terminar. Es importante aclarar que no se trata de una muestra representativa ni tiene valor en términos estadísticos, sino que conforma un caso específico, pero que, a su vez, permite visualizar una realidad que hasta ahora ha sido poco estudiada.

Una vez que se tuvieron los primeros resultados, se realizó una encuesta a las cuatro alumnas de ingeniería que se caracterizaron por ser madres, el instrumento tenía diez preguntas, las primeras cinco eran cerradas y su objetivo fue identificar si ya eran madres al ingresar a la universidad, si actualmente tienen pareja, si cobran algún tipo de beca institucional mientras realizan sus estudios y si reciben apoyo por parte de su familia, ya sea económico, en especie o en tiempo, durante su etapa universitaria. Las cinco preguntas abiertas que se incluyeron permitieron identificar cómo llevan a cabo sus prácticas académicas, qué implicaciones tiene para su vida diaria la maternidad y la asistencia a la universidad, cómo organizan su tiempo para estudiar, hacer exámenes, entregar trabajos y realizar actividades académicas, si recibe algún tipo de apoyo en el cuidado de los hijos para que puedan estudiar y si consideran que su hijo/a representa un factor de atraso académico.

El objetivo de estas preguntas es visualizar desde su propia voz un proceso de adaptación y paso por la vida universitaria de un grupo vulnerable. Si bien es cierto que los resultados cualitativos no representan una muestra estadística, sí permiten abrir una ventana a un problema

poco explorado dentro de la UAM Azcapotzalco: el tránsito por la vida universitaria de las alumnas con hijos.

Al preguntar las razones del atraso académico, las respuestas inmediatas fueron por el atraso en créditos, por reprobar materias y por faltas acumuladas durante el trimestre, por ello, las preguntas que se les realizaron estuvieron encaminadas a conocer información más allá de lo académico, el objetivo era comprender por qué faltaron a clases y por qué reprobaron, factores que las llevan a atrasarse en sus créditos. Entre los principales hallazgos se tiene que:

- El embarazo en sí mismo significa un factor de atraso, evidentemente se relaciona con la fecha de nacimiento del bebé, pues las alumnas deben negociar con sus profesores hasta qué punto podrán acudir a clases, hay alumnas que tratan de asistir durante todo su embarazo, pero si es de alto riesgo dejan de ir antes. Una vez que ya nació su bebé no siempre se incorporan en el siguiente trimestre, por ejemplo, en los casos donde nace por cesárea, se complica asistir a clases pues la programación de los salones es en segundo o tercer piso.
- Una segunda observación importante a raíz de las respuestas es que la edad del hijo representa un factor transcendental en el tiempo de dedicación a los estudios ya que, de las cuatro alumnas, dos ya eran madres cuando entraron a la universidad mientras que las otras dos se embarazaron durante sus estudios. Las alumnas con bebés son las que no concluyeron sus estudios mientras que las alumnas con hijos más grandes de edad (10 y 15 años respectivamente) sí concluyeron.

Al preguntar dónde está su hijo(a) mientras la alumna asiste a la universidad, se observa que los hijos de mayor edad están en la escuela y los abuelos u otros familiares (hermanos de la alumna) los cuidan por la tarde, mientras que en el caso de los bebés, la dinámica se adapta en función de las actividades y compromisos de la familia que apoya y de la propia salud del bebé, pues hay variaciones: pueden estar al cuidado

de los abuelos, al cuidado de la pareja, en estancia infantil y/o guardería e incluso la madre se queda en casa a cuidar a su hijo(a). De manera que uno de los principales retos que enfrentan al ser estudiantes y madres, es el de tener que faltar a la universidad por cuidar a sus hijos, sobre todo en época de invierno, cuando hay más enfermedades respiratorias (de los hijos).

“He tenido que abandonar materias por los horarios [de clases] que ponen de 7:00 a 8:30 am o 8:30 a 10:00, puesto que es muy temprano para sacar a mis hijos con frío y peor si están enfermos”

“Las faltas se acumularon porque no podía ir a clases o a hacer exámenes por no tener quien me los cuide ese día.”

“No pude asistir durante 4 semanas por salud de mi hijo y a pesar de que es sistema abierto, los profesores se enojan de que vaya después de la cuarta semana.”

“Falté porque mi bebé necesitaba ir a terapia, pero nunca le expliqué al maestro, de todas formas, a ellos sólo les importa que estés ahí.”

Un factor de invisibilidad de la maternidad es que las alumnas no suelen dar explicaciones de sus inasistencias, no consideran relevante justificar sus ausencias con sus profesores de manera que únicamente acumulan faltas, sería interesante saber si en términos institucionales es posible flexibilizar el requisito de asistencia o contar con mecanismos de sensibilización de docentes bajo circunstancias específicas⁶.

Ninguna de las cuatro alumnas recibe apoyo económico por parte de su familia para concluir sus estudios, esto implica que tienen que tra-

bajar, pero sólo una de ellas posee un empleo formal en actividades relacionadas a su carrera (Ingeniería Química y trabaja en una jornada de medio tiempo en una fábrica que elabora medicamentos); las otras tres estudiantes trabajan en call-center, venta de tarjetas y venta de productos de limpieza, de tal forma que no tienen un horario fijo, pero tampoco un ingreso fijo. El apoyo familiar para que las alumnas concluyan sus estudios se enfoca más al cuidado de los hijos, por lo que el factor económico es más difícil de solventar pues, aunque trabajen, los ingresos son inferiores a sus gastos, bajo esa tesitura, asistir periódicamente a la universidad se complica al combinar la necesidad de trabajar y la de atender a los hijos.

Reflexiones finales

Una de las principales dificultades que enfrentan las alumnas que son madres es compaginar la familia, el trabajo y el estudio; fenómeno que ha sido nombrado *techos de cristal* (Pérez, 2016). A pesar de que ya se han establecido políticas públicas de apoyo en función del género, que se ha feminizado la matrícula en la educación superior y que se lucha por mejorar la equidad en la sociedad, las universidades aún deben atender un problema estructural y social: las ingenierías conforman una disciplina hostil en un mundo hostil para las mujeres: la incorporación de una perspectiva de género empieza a vislumbrarse, pero aún hay un largo camino que recorrer.

Un primer foco de atención es revertir el desconocimiento de lo que las ingenieras son capaces de hacer, es un problema muy complejo que va desde la adquisición de la conciencia, la modificación de paradigmas desde la infancia de manera que se pueda incorporar modelos femeninos en la ciencia. Implica, además, generar conciencia social e institucional de que los perfiles profesionales más demandados para la siguiente década tienen que ver con la tecnología y la ingeniería (50% de demanda

6 Es importante aclarar que hay muchos profesores que sí son flexibles ante situaciones específicas de los alumnos, por ejemplo, con tratamientos médicos como quimioterapias, cuidados de familiares, etcétera, pero no siempre las y los alumnos tienen la confianza de platicar situaciones que consideran personales con sus profesores.



de formación de ingenieros en el mundo) de manera que es importante incrementar el interés en este tipo de estudios, para ello se requiere disminuir las brechas de género y salariales, así como erradicar estereotipos de género y de profesión.

Las instituciones de educación superior tienen la responsabilidad social de generar conciencia colectiva de que la ingeniera es una mujer capaz, creativa e inteligente, y que, para lograr sus objetivos, tiene el derecho de estudiar bajo condiciones que no fracturen o vulneren su formación académica.

A pesar de la existencia de apoyos institucionales, aún queda un largo camino por recorrer para considerar que existen condiciones de equidad de género dentro de la universidad. También, se debe reconocer que el

éxito académico no está determinado por la existencia de apoyos y becas ya que las decisiones personales juegan un papel importante en el atraso académico, pero, tener acceso a estos apoyos sí genera un factor de cambio.

El estereotipo de estudiante a tiempo completo debe eliminarse, se requiere visualizar las diferencias entre una población heterogénea, si de por sí las mujeres son minoría en estas disciplinas, las alumnas que ya son madres enfrentan aún más problemas para incorporarse al mercado laboral en condiciones de igualdad. El reto para las Instituciones de Educación Superior es idear mecanismos que sean amigables con las mujeres para contribuir a que cada vez más continúen sus estudios de ingeniería.

Referencias

- Arvizu, V. (2016). Madres en la universidad: una exploración a las trayectorias educativas y cursos de vida de las estudiantes de la UAM-A (Tesis de Maestría). UAM-Azcapotzalco. México
- Bustos, O. (2005). "Mujeres, Educación Superior y Políticas Públicas con Equidad de Género en Materia Educativa, Laboral y Familiar". En Blázquez, N. y Flores, J. (editores) *Ciencia Tecnología y Género en Iberoamérica*. México: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades-UNAM, UNIFEM.
- Coordinación de Docencia (2017). Informe final del Programa de apoyo académico y económico a la trayectoria para alumnas y alumnos de licenciatura de la UAM-A 2015-2017
- García, P. (2002). "Las carreras en ingeniería en el marco de la globalización: Una perspectiva de género". En *Revista Latinoamericana en Estudios Educativos*. Col. xxxii, núm. 3, pp. 91-105.
- Gómez, S. (2019). "Para romper el techo de cristal en la ingeniería hay que empezar por la educación" FC: febrero 2020, de: <https://www.youtube.com/watch?v=7PqnwE7AmPM>
- Inmujeres (2013) Mujeres y hombres en México, Educación FC: 29/04/2019 de: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/myhpdf/41.pdf>
- Lorenzo, M. & Álvarez-Lires, F. & Álvarez-Lires, M. & Serrallé-Marzoa, J. (2016). La amenaza del estereotipo: elección de estudios de ingeniería y educación tecnocientífica. *Opción*, 32(9),54-76. FC: 8 de enero de 2020. ISSN: 1012-1587. de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=310/31048482003>
- Navarro, C. y Antonio, Casero (2012). Análisis de las diferencias de género en la elección de estudios universitarios. En *Estudios sobre Educación*. Vol. 22 / 2012 / 115-132
- Muñoz, B. (2015). ¿Por qué tan pocas mujeres estudian ingeniería?, 27 agosto, de: <http://secundarios.com/2015/08/27/por-que-tan-pocas-mujeres-estudianingenieria/>
- OEI (2018). Informe Nacional: México (2016) Educación Superior en Iberoamérica, FC: marzo 2020, de: <file:///C:/Users/Lorena%20Oliver/Downloads/informediagnostico2019.pdf>
- OCDE (2017). La lucha por la igualdad de género. Una batalla cuesta arriba. <https://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf>
- OIT (2016). Las mujeres en el trabajo, tendencias 2016 FC: 27/02/2019 de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- Pérez, E. (2016). Factores contextuales, tecnología y valores: ¿desde la periferia? en *Revista Internacional de Filosofía* FC: noviembre 2019 de: https://www.researchgate.net/publication/328365037_Factores_contextuales_tecnologia_y_valores_desde_la_periferia
- Poal, G. (1993). *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*. Madrid: Siglo XXI de España editores.
- Rivas, F. (1989). "El asesoramiento vocacional como relación de ayuda técnica. Reflexión teórica y resultados de investigación". *Papeles del psicólogo*, 39-40.
- Rivière, M. (2000). *El mundo según las mujeres*. Madrid: El País Aguilar
- Salmerón, D. (2014). *Techo de cristal* Tesis para la obtención de grado. pp. 3-17, FC: abril, 2020 Recuperado de: http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3696/2487_EL%20TECHO%20DE%20CRISTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- SEP (2019). Principales cifras del Sistema Educativo Nacional 2018-2019 FC: 23/04/2019, Recuperado de: https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2018_2019_bolsillo.pdf
- Silva-Laya, M. (2012). Equidad en la Educación Superior en México: La Necesidad de un Nuevo Concepto y Nuevas Políticas. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 1-27. [fecha de Consulta 29 de Abril de 2020]. ISSN:



1068-2341. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2750/275022797004>

UAM (2018). Anuario estadístico

UNESCO (2012). Informe del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes, 2012; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Zúñiga, M. (2012). “Los estudiantes universitarios del siglo XXI en México: de la pasividad a la autonomía y al pensamiento crítico”. *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, 13(2), 424-440. [fecha de Consulta 29 de abril de 2020]. ISSN: Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2010/201024390021>

Percepción de Autoeficacia y empoderamiento como competencias para el emprendimiento con perspectiva de género

Ma. de Lourdes Martínez Cerda

Universidad Autónoma de San Luis Potosí

psiclmc@gmail.com

César Arturo Guerra García

Universidad Autónoma de San Luis Potosí

cesar.guerra@uaslp.mx

Resumen

El incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral es una realidad y por ello es necesario dilucidar la forma en la que se está llevando a cabo. A pesar de los esfuerzos en materia de normatividad para que sea de forma similar a los varones, aún hay varios temas que deben ser tomados en cuenta; en México, las estadísticas de empleo muestran que la mayoría de las mujeres ocupan puestos de bajo nivel y sólo unas cuantas tienen acceso a mejores posiciones (Inegi, 2014).

La evidencia muestra que no sólo las políticas de las organizaciones son responsables de la situación, sino que en muchos casos, son las mujeres quienes se descartan para mejores puestos, de manera que inciden en su avance en el mundo laboral. Las brechas de género existentes pueden explicar parcialmente estas condiciones.

La presente investigación pretende identificar la presencia o ausencia de autoeficacia y empoderamiento en estudiantes mujeres de la Coordinación Académica Región Altiplano Oeste de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, con el objeto de impulsar, desde los programas educativos, contenidos que puedan propiciar el establecimiento y desarrollo de competencias con perspectiva de género que atiendan las necesidades particulares de las mujeres.

Dentro de los resultados más destacados se encuentra que existen niveles bajos en la percepción de autoeficacia y empoderamiento, lo cual puede afectar negativamente el emprendimiento por lo que resulta indispensable asegurar dentro de las instituciones de educación superior oportunidades para la adquisición de tales competencias con perspectiva de género.

Palabras clave

Autoeficacia, empoderamiento, competencias profesionales, perspectiva de género.

Introducción

La agenda con perspectiva de género impulsada por la ONU a nivel mundial como un eje importante en la lucha por la igualdad de derechos y el mejoramiento de las condiciones de desarrollo de los países (ONU Mujeres, 2016) recibe más apoyo pues ha evidenciado las bondades que tiene para el crecimiento económico dentro de las empresas y organizaciones donde existe mayor paridad, o por lo menos, en los espacios donde se ha reducido la brecha de género hay mejores índices de productividad y utilidades. Sin embargo, la gran mayoría de las mujeres insertas en el trabajo remunerado siguen en los niveles más bajos de la organización, además de que enfrentan, en muchas ocasiones, menores salarios y peores condiciones laborales.

Resulta cada vez más común hablar sobre la existencia de un techo de cristal que limita el crecimiento de las mujeres en las organizaciones, lo que implica que sin importar el grado de preparación y habilidades desarrolladas, ellas no son consideradas para puestos que representan mayor poder de decisión.

Por otro lado, en los espacios donde no sólo se han derribado estos denominados techos de cristal, sino que existe una verdadera voluntad de integración de la fuerza laboral femenina en todos los niveles de la organización, aún se presentan casos donde las propias mujeres no se reconocen capaces para acceder a los puestos de dirección, o bien enfrentan factores asociados a los estereotipos de género, como el cuidado de hijos y padres o la carga doméstica inequitativa que limitan su integración a un puesto de mayor responsabilidad.

Por su parte, la percepción de la propia eficacia es un aspecto que ha sido estudiado en una gran variedad de contextos y para diferentes condiciones, se ha logrado dilucidar algunos elementos claves, pero sobre todo, entender la necesidad de que las personas conozcan y sean conscientes de las competencias que poseen. En el caso de las mujeres se ha hablado de una mayor dificultad para la percepción de autoeficacia y el grado de especificidad que parece tener para un aspecto particular de su actuar. Es decir, se consideran relativamente capaces en áreas muy

específicas, aun cuando sean requeridas las mismas capacidades para otras, donde no logran percibir las.

En este sentido, pareciera que existen algunos condicionamientos contextuales —al menos asociados a estereotipos de género— que pueden limitar la percepción de mayores niveles de autoeficacia en las mujeres, lo que, de acuerdo con la concepción de este constructo, implica una merma en el desarrollo de otras habilidades y capacidades como será abordado más adelante.

Por su parte, el empoderamiento, entendido como la capacidad para la toma de decisiones sobre sí mismo, parece tener un curso similar al de la percepción de autoeficacia, ya que responde a aspectos contextuales y se evidencia en situaciones donde se han consolidado ciertos logros pero parece no verse reflejada en la totalidad de su comportamiento. Bajo esa tesitura, muchas mujeres que se encuentran en posiciones de toma de decisiones siguen sin acceder a la misma autonomía o agencia en otros escenarios, entre ellos el doméstico, donde algunas de ellas deben gestionar apoyos e incluso permisos para seguir su desarrollo personal y profesional.

Este trabajo representa un primer acercamiento para identificar la percepción de autoeficacia y empoderamiento de las mujeres como parte de las competencias profesionales necesarias que pueden ser impulsadas desde la educación superior, a partir de integrar la perspectiva de género en los programas de formación de las instituciones de educación superior. La población del estudio pertenece a la Coordinación Académica Región Altiplano Oeste, campus de reciente creación en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Percepción de autoeficacia y empoderamiento como competencias profesionales y las diferencias de género

Cuando se habla de autoeficacia se hace alusión a la consciencia de las personas sobre las capacidades que poseen y sus posibilidades de éxito en una o más áreas de su actuar (Bandura, 1987). Se señala entonces

el papel mediador de la percepción de autoeficacia para predecir el desempeño posterior basado en lo ya logrado (Zeldin, 2000).

En este sentido, vale la pena recalcar que esta consciencia se basa en una serie de percepciones permeadas por otros elementos de los contextos en los cuales cada persona se ha desarrollado.

Existe evidencia de que el estereotipo de género femenino tiene una correspondencia con el logro de la tarea y el rendimiento (Bonilla citado en Barberá y Martínez, 2005), no es casual que mujeres que han mostrado una gran capacidad en su desempeño duden de su propio valor y por tanto sean aún pasivas en la persecución de metas personales. Es por ello que las creencias estereotipadas y el reforzamiento social de la maternidad y el rol familiar de la mujer ejerce una influencia directa en la generación de pensamientos distorsionados relacionados con la autoeficacia.

Si bien hasta ahora son pocos los trabajos que se enfocan en encontrar diferencias de procesamiento específicas entre los hombres y las mujeres, es un hecho que en la tradición de culturas que promueven una cierta superioridad masculina se fomenta el desarrollo de estas creencias generadoras de pensamientos disfuncionales. Así mismo, se han encontrado diferencias significativas en la cantidad de cogniciones negativas en grupos de hombres y mujeres (Velásquez- Fernández, 2009).

Precisamente la autoeficacia se refiere a cómo las creencias personales están asociadas a un estado psicológico donde el individuo valora su propia capacidad y habilidad para llevar a cabo tareas, actividades o conductas, en situaciones específicas (Bardales, Díaz, Jiménez, Terreros y Valencia, 2006), es decir, se van formando basadas en las características del ambiente, las interacciones con otras personas y los juicios de valor que se presentan en determinada cultura. De esta forma, la percepción de autoeficacia no es el resultado de una sencilla valoración de un comportamiento personal, sino de una compleja interacción de elementos.

La autoeficacia afecta las elecciones de actividades, ya que las personas tenderán a escoger tareas para las que se perciben hábiles y evitarán aquellas en las cuales se consideran incapaces. En ese mismo sentido, tales percepciones afectan la conducta e influye en la cantidad de

esfuerzo que aplica, la perseverancia ante los obstáculos que enfrenta, los patrones de pensamiento y las reacciones emocionales que experimenta (Hackett, 1999). Existe evidencia de su injerencia en el desempeño y rendimiento académico así como en otros constructos motivacionales (Schunk, 1991; Pajares, 1997).

En este marco, se puede hablar de las diferencias encontradas en la percepción de autoeficacia para los hombres y las mujeres asociadas a la realización de actividades en función de su influencia en la elección de carrera y posteriormente en el desempeño de algunas actividades profesionales (Hackett y Betz, 1981).

Se ha demostrado además que las diferencias de género en la motivación académica pueden ser mejor explicadas por las creencias que los estudiantes tienen acerca de los atributos propios de su género que por variables inherentes al género por sí mismo (Martin, Wood y Little, 1990).

En el concepto de autoeficacia entra en juego las cuatro características planteadas por Tejada (2005): las elecciones (toma de decisiones), el esfuerzo y trabajo a aplicar (gastos de energía física o mental), los patrones de pensamiento y las reacciones emocionales. De la misma forma, es importante que la elaboración, por parte del sujeto, de un concepto subjetivo de autoeficacia se encuentre en estrecha y realista relación con la eficacia objetiva del mismo para tener un adecuado desarrollo en el cotidiano vivir, ya que, cualquier funcionamiento, para ser eficiente, requiere de “precisión en las autopercepciones de eficacia como la posesión de habilidades reales y el conocimiento de la actividad a realizar, así como de los juicios del sujeto acerca de los resultados más probables que una conducta determinada puede producir” (Tejada; 2005, p.32).

Empoderamiento

El término empoderamiento ha sido traducido del inglés *empowerment* y se considera que la traducción puede no ser exacta, puesto que puede haber sido empleado otro término y con ello tener efectos diferentes en sus usuarios. Magdalena León (1997) en una búsqueda del origen del término explica cómo se ha criticado y malentendido el término que ha tenido connotaciones de “poderío” o “potencia” en su uso co-

mo sustantivo y a su vez se ha empleado como verbo en acepciones de empoderar, apoderar en ambos casos denotando el “dar poder” o “hacer poderoso”. Lo cierto es que de acuerdo con esta misma autora es en español donde se han visto estas controversias semánticas que han distraído el objetivo del uso de la palabra y aún más importante del fenómeno implicado.

El término del que se deriva *empowerment*, surgió en el marco del discurso de las demandas y encomiendas de la cuarta conferencia mundial de la mujer de las Naciones Unidas celebrada en Beijing en 1995, espacio que dio cuenta del papel protagónico que tiene la mujer y el significado que adquiere como factor de bienestar para las naciones. *Empowerment*, desde ese momento y perspectiva, representa la creciente participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Sin embargo, hace falta mayor claridad y detalle de las implicaciones que tiene en la organización social.

Independientemente del origen del término, lo realmente relevante de abordar son las implicaciones que existen para llegar a entender que, más que un sustantivo que denomina o describe el fenómeno, es necesario abundar en lo que toma o denota la aplicación del término como un adjetivo —una mujer empoderada— describe la situación del ejercicio de una serie de características de forma reiterada y no como un hecho que puede haberse presentado de forma casual.

A pesar de que se considera el nacimiento del término en inglés en 1995 desde los años 80 se ha usado la palabra en diversos talleres cuyo objetivo es dar mayor agencia a grupos en desventaja como los pobres y las propias mujeres (Chhay, 2011). Cabe destacar que es hasta que se hace la declaratoria en Beijing cuando empieza el debate teórico y metodológico por dilucidar específicamente a que hace referencia el término.

Batliwala & Kabeer (citados en León, 1997) dan muestra de que se ha utilizado este término como sustituto de integración, participación, autonomía, identidad, desarrollo y planeación, y poco se ha referenciado como un aspecto de búsqueda de emancipación. Se destaca también el uso casi indiscriminado y diverso desde los organismos internacionales, los políticos, los empresarios, los activistas sociales, etc. Por tanto,

se hace imprescindible tomar una postura para comenzar a definir en términos que si bien, no son concretos, por lo menos sí descriptivos que den un mejor panorama de las implicaciones existentes.

A partir de las teorías feministas se posiciona el concepto, pues la clara diferenciación que se hace sobre el acceso al poder por cuestiones de estereotipos e ideología de género (Burin, 1998) resulta útil para el presente trabajo ya que permite visualizar el término y sus aportaciones. Particularmente, es en la denominada segunda ola del feminismo, enmarcada en los años setenta, que comenzó el debate del término en inglés (*empowerment*).

El empoderamiento más que una definición conceptual es considerada como una figura que aparece para demandar un proceso de cambio necesario en las estructuras sociales; particularmente en los países del tercer mundo (Sen y Grown, 1988), se presenta oficialmente en la Conferencia Mundial de la Mujer que Naciones Unidas celebró en Nairobi. El concepto se suscribe como una estrategia que considera que los cambios deben dar lugar a mayor democracia y participación.

En una concepción relativamente más completa y útil para su estudio, se describe al empoderamiento como: la acción por la cual, aquellos que han estado sin posibilidades de tomar decisiones estratégicas para su vida adquieren tal capacidad (Kabber, 1999 citado por Erazo, Jiménez y López, 2014).

Según Rappaport (1981 citado por Silva y Martínez, 2004), el empoderamiento se refiere a un mecanismo gracias al cual las personas, organizaciones o comunidades logran control sobre sus propios asuntos. Esta noción de empoderamiento intenta incluir tanto un sentido psicológico de control personal, como aspectos relativos a la influencia social, el poder político y los derechos legales. Entonces se entiende que el empoderamiento psicológico incluye creencias acerca de nuestra propia efectividad y competencia, así como una disposición a participar en actividades donde se ejerza el control en un medio ambiente social y político.

El empoderamiento psicológico es una elaboración que integra las percepciones de control personal con los comportamientos para ejercerlo (Banda y Morales, 2015). Si bien estas definiciones de empodera-

miento incluyen la influencia y el control real como parte del concepto, en gran parte de la investigación éste está vinculado con el sentido que el individuo tenga del autodomínio.

Caracterización del emprendimiento

Una persona emprendedora es capaz de identificar oportunidades y se reconoce como poseedora de las habilidades necesarias para elaborar y desarrollar o llevar a cabo un proceso o negocio (Harper, 1991 citado por Alcaraz, 2011). Adicionalmente, se le considera como innovadora, gran estratega, creadora de nuevos métodos para impactar nuevos mercados (Gerber, 1996 citado por De Miguel, 2013).

En cuanto a las características comunes en las personas emprendedoras y en los empresarios exitosos, se considera que aunque en un principio tal vez no sean poseedoras de todas las habilidades, las pueden adquirir con el paso del tiempo. Monsalve Serrano (2013) identifica que los emprendedores desarrollan competencias personales y sociales, consideradas como habilidades estratégicas, como el conocimiento, las actitudes o los valores, pero también desarrollar competencias laborales como trabajo en equipo, habilidad para la toma de decisiones, capacidad de análisis y organización, entre otros.

Desde un enfoque sociológico, se plantea que tanto los antecedentes familiares como la educación (orientada al emprendimiento) son factores que no deben ignorarse al estudiar la actividad emprendedora al igual que la cultura y el contexto. En el reporte nacional de *Global Entrepreneurship Monitor* para México 2015 (Naranjo, Campos y Natzín, 2016) se exponen tres aspectos que explican la brecha de emprendimiento entre hombres y mujeres:

- Oportunidades percibidas: los hombres perciben mayores oportunidades de negocios (48.3%) que las mujeres (41.3%)
- Capacidades percibidas: 49.9% de los hombres se perciben con las habilidades, experiencia y conocimientos necesarios para iniciar un negocio contra 41.2% de las mujeres

- Miedo al fracaso: 34.2% de mujeres y 32% de los hombres que perciben buenas oportunidades de negocios declaran que el miedo a fracasar se los impide.

En resumen, los hombres perciben más las oportunidades de negocio, se sienten más capaces y experimentan menos miedo al fracaso. Nuevamente resalta la falta de confianza de las mujeres en sus propias capacidades como un factor limitante de la conducta emprendedora (Naranjo, Campos y Natzín, 2015).

Metodología

El presente es un estudio cuantitativo, no experimental, de corte transversal cuyas variables son la percepción de autoeficacia, descrita por Bandura (1986 citado por Velásquez-Fernández, 2012) como un grupo de creencias personales acerca de las propias capacidades y habilidades para llevar a cabo actividades de forma eficiente que incidan en su desempeño futuro y el empoderamiento, de acuerdo a la adaptación del término “*empowerment*” surgido de la cuarta conferencia mundial de la mujer de las Naciones Unidas celebrada en Beijing en 1995, donde se enfatiza la toma de decisiones y acceso al poder.

La hipótesis planteada para este estudio es que existe una correlación entre empoderamiento y autoeficacia, donde a mayor nivel de empoderamiento le corresponde un nivel similar de autoeficacia.

- *Población.* La muestra estuvo compuesta por 150 estudiantes mujeres de la Coordinación Académica Región Altiplano Oeste de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (CARAO-UASLP), de las tres licenciaturas ofrecidas en el campus: Licenciatura en Administración, Ingeniería Agroindustrial e Ingeniería en Sistemas Computacionales inscritas entre el segundo y octavo semestre; el rango de edad va de 18 a 31 años. Las participantes fueron invitadas a responder el inventario de auto reporte de datos de-

mográficos básicos, así como 30 enunciados afirmativos de forma autoadministrada.

- *Instrumento.* La recolección de datos se llevó a cabo mediante el empleo de una escala de empoderamiento y una subescala de autoeficacia. El instrumento para el empoderamiento de las mujeres (INEM) de Hernández y Renán (2008). Para la sección de autoeficacia se adaptaron 15 ítems de la subescala de autoeficacia del BEPE (Muñiz, *et al.*, 2014), en total fueron 30 ítems. El instrumento se presentó en una escala tipo Likert de las mismas características de los cuales fue adaptado con enunciados afirmativos en orden del 1 al 5 donde el 1 expresaba el total desacuerdo y el 5 el total acuerdo. Todos los enunciados fueron adaptados para ser codificados de forma acumulativa. Los datos sociodemográficos tomados en consideración para esta investigación: edad, estado civil, número de hijos y edades de estos.

Resultados

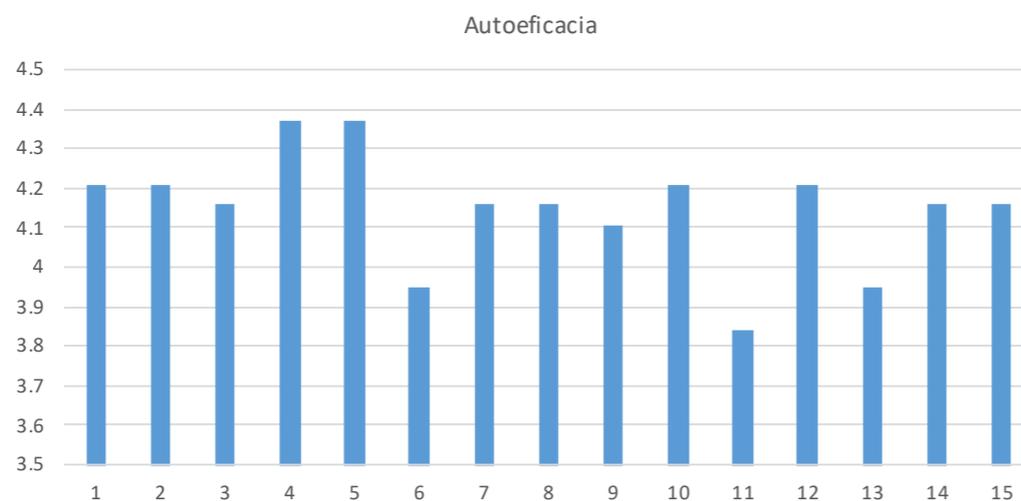
De las 150 participantes la media de edad estuvo en los 23 años, 135 son solteras, siete casadas y ocho definieron su estado civil como “otros”. Participaron 22 alumnas de Sistemas Computacionales, 61 de Ingeniería Agroindustrial y 67 de la Licenciatura en Administración. El instrumento se codificó de forma diferenciada, los primeros 15 ítems (1-15) permitieron medir el empoderamiento y la segunda sección correspondió a la medición de autoeficacia (16-30); ambos segmentos se totalizaron para llevar a cabo el análisis inferencial mediante el coeficiente de correlación de Pearson $r=.78$ que expresa que en el caso de esta muestra si existió un índice de correlación significativo entre la eficacia y el empoderamiento. Los valores descriptivos son como muestra la Tabla 1.

A partir de la Tabla 1 es posible identificar cómo las dos partes del instrumento están cercanas entre sí con una mediana y moda similar y una media también muy cercana a estas medidas.

Tabla 1. Valores descriptivos de la muestra			
Autoeficacia		Empoderamiento	
Media	62.2105263	Media	61.4347826
Error típico	2.31645392	Error típico	2.12069241
Mediana	60	Mediana	64
Moda	60	Moda	64
Desviación estándar	10.0971885	Desviación estándar	10.1704835
Rango	38	Rango	49
Mínimo	37	Mínimo	26
Máximo	75	Máximo	75
Nivel de confianza (95.0%)	4.8666890	Nivel de confianza (95.0%)	4.39804688

Fuente: elaboración propia

Figura 1. Valores de la variable autoeficacia



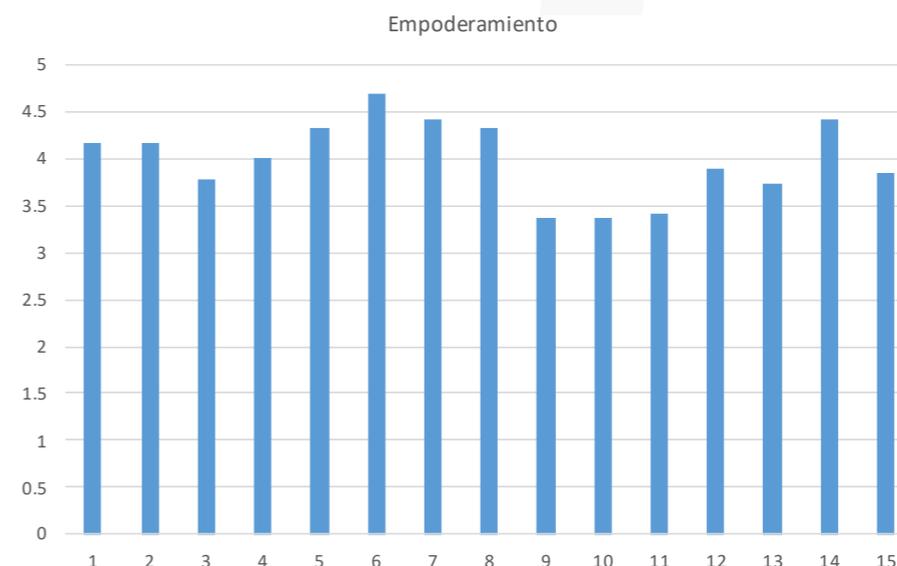
Fuente: elaboración propia

En cuanto a los ítems de forma individual, cabe destacar que sí existieron diferencias importantes en cuanto a la forma de responder de las participantes, ya que mientras algunos ítems fueron contestados en los extremos, es decir en un valor cercano al 5, en otros hubo gran discrepancia y un número significativo de números 3 (Ni acuerdo o desacuerdo), principalmente en la subescala de autoeficacia como se muestra en la Figura 1.

En cuanto a la escala de empoderamiento se puede observar claramente cómo en general los valores de respuesta están más cercanos al máximo 5 (totalmente de acuerdo) (Figura 2), a diferencia de los de la subescala de autoeficacia que se ubican más cercanos al 4 (De acuerdo)

Las figuras permiten observar que las participantes en general están más empoderadas de lo que se perciben como autoeficaces, ya que los valores de empoderamiento son más altos. Sin embargo, de acuerdo con el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos subesca-

Figura 2. Valores de la variable empoderamiento



Fuente: elaboración propia

las hay un resultado significativo $r=.78$, por lo que sí pueden estar asociadas estas dos variables en las mujeres.

Conclusiones

La baja percepción de autoeficacia es un factor distintivo en la población estudiada mientras que el empoderamiento se encuentra en un nivel medio, ligeramente por encima del nivel bajo, surgen así una serie de cuestionamientos, ya que se trata de una población con características específicas.

En una población como la mexicana, resultaría pertinente abordar el estudio en mujeres sin formación superior o de poblaciones marginadas y comparar con aquellas que han tenido educación formal para, de esta forma, comenzar a hipotetizar, si la formación académica contribuye en la percepción de autoeficacia como de empoderamiento. Es decir, se han abierto las puertas para una serie de cuestionamientos mucho más

profundos que permitan reflexionar sobre un fenómeno social donde las mujeres comienzan a ser protagonistas, después de siglos de haber permanecido en las sombras.

El empoderamiento en las mujeres es un fenómeno que sólo recientemente se ha comenzado a estudiar de manera sistemática, de hecho, son muy pocas las escalas que han sido diseñadas para su valoración y la mayoría de ellas corresponden a esfuerzos locales donde se toman en cuenta aspectos contextuales que determinan en qué medida una mujer está en control de sus acciones.

Por otra parte, la percepción de autoeficacia ha sido un aspecto ampliamente estudiado desde la primera formulación de Bandura, en su teoría del aprendizaje social ofrece un buen número de instrumentos que miden desde la autoeficacia general hasta aquellos que se abocan en determinar si existe autoeficacia para un rango limitado de contextos o situaciones; a pesar de esto, no parece considerada como una competencia o habilidad que pueda ser desarrollada dentro de la formación profesional, al igual que el empoderamiento.

En el análisis de los diferentes instrumentos tanto de empoderamiento como de autoeficacia, se dio cuenta de similitudes en algunos ítems referidos en ambos constructos, lo cual puede ser objeto de otra investigación. Se deja al descubierto la necesidad de ahondar en el estudio del empoderamiento, sobre todo porque es el de más reciente interés. Hacen falta estudios sobre la denominación de empoderamien-

to que ofrezcan un mayor número de elementos comunes y a la vez diferenciados de otros conceptos como la autoeficacia, así como sus características y dimensiones, si es que se pueden considerar de esa forma.

En cuanto a la autoeficacia, a pesar de que ha sido ampliamente estudiada y reformulada desde su creación, se puede decir que tampoco es un tema acabado, ya que desde que el quehacer humano está en constante evolución, es necesario construir instrumentos que permitan su valoración de manera efectiva y que aborden todos y cada uno de los elementos que la componen, ya que como se expresó anteriormente, no sólo es evaluar la percepción que la mujer tiene de sí misma, sino los efectos en la conducta y sus implicaciones para determinar la necesidad de tomarlos en cuenta dentro de los programas de educación superior y sobre todo con perspectiva de género.

Como se explicaba anteriormente, el emprendimiento está vinculado a la autoconfianza y por tanto a la percepción de autoeficacia, por lo que resulta imprescindible entender el desarrollo de ésta y caracterizarlo como el desarrollo de una competencia profesional que garantice mejores oportunidades para las mujeres.

Así pues, quedan en el tintero una gran cantidad de interrogantes que responder, sobre todo asociado a la perspectiva de género que sólo recientemente se ha comenzado a visualizar como un aspecto de gran trascendencia, ya que se habla de al menos la mitad de la población.

Referencias

- Alcaraz, R. (2011). *El emprendedor de éxito* (Cuarta edición ed.). Ciudad de México: McGraw Hill Interamericana Editores.
- Banda, L. y Morales, A. (2015). "Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios". *Revista de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 33, (1), 3-10.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y Acción*. Barcelona: Martínez Roca.
- Barberá, E., Martínez, I (2005). *Psicología y género*. Madrid: Pearson.
- Bardales, K., Díaz, P., Jiménez, M., Terreros, M., & Valencia, L. (2006). *Psicología social: pasado, presente y futuro*. Universidad del Valle: Instituto de Psicología.
- Chhay, D. (2011). "Women's economic empowerment through microfinance in Cambodia". *Development in Practice*, 21(8), 1122-1137. doi:10.1080/09614524.2011.606891
- Erazo, M. I., Del Carmen Jiménez, M., & López, C. (2014). "Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero - Valle del Cauca". *Avances En Psicología Latinoamericana*, 32(1), 149-157. doi:10.12804/apl32.1.2014.10
- De Miguel, S., Á. (2013). *Políticas Públicas para Emprendedores: Análisis del Proyecto de Ley de Apoyo al Emprendedor*. Posgrado de Derecho y Buen Gobierno, Universidad de Salamanca. Recuperado de: http://buengobierno.usal.es/revista/docs/46_2013_Angela_Miguel.pdf
- Hackett, G. y Betz, N. (1981). "A self-efficacy approach to the career development of women". *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hackett, G. (1999). "Autoeficacia en la selección y desarrollo profesional". En Bandura, A. (ed.). *Auto-Eficacia. Cómo afrontar los cambios de la Sociedad actual*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (Inegi). (2014). *Encuesta Nacional de Ocupación y empleo* Recuperada de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- León, M. (comp.). (1997). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Santafé de Bogotá: TM Editores.
- Martin, K.; Wood, H. y Little, K. (1990). "The development of gender stereotype components". *Child Development*, 61, 1891-1904.
- Monsalve, E. (s.f.). *Jóvenes, talento y perfil emprendedor*. Madrid, España: Instituto de la Juventud.
- Muñiz, J., Suárez-Álvarez, J., Pedrosa, I., Fonseca-Pedrero, E. y García-Cueto, E. (2014). "Enterprising personality profile in youth: Components and assessment". *Psicothema*, 26(4), 545-553. doi:10.7334/psicothema2014.182
- Naranjo, E., Campos, R., & Natzín, L., (2015). *Global entrepreneurship Monitor Consortium. Reporte Nacional 2015-2016*. Tecnológico de Monterrey. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/432909100/Global-Entrepreneurship-Monitor-Reporte-Nacional-2015-2016-Mod>
- ONU Mujeres. (2016). *Empresas y Empoderamiento de las mujeres: Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas*. Organización de las Naciones Unidas /México. Disponible en: [empowerwomen WEPsspanishspanolprincipiosempoderamientoempresas-20161230161907.pdf](https://www.unwomen.org/es/empowerwomen-WEPsspanishspanolprincipiosempoderamientoempresas-20161230161907.pdf)
- Pajares, F. (1997). "Currents directions in self-efficacy research". En M. Maehr y P. Pintrich (eds.): *Advances in motivation and achievement*. 10, 1-49. Greenwich, CT: JAI Press.
- Sen, G. y C. Grown. (1988). *Desarrollo, crisis y enfoques alternativos: perspectivas para la mujer en el Tercer Mundo*. México: El Colegio de México, PIEM.
- Silva, C. & Martínez, M. (2004). "Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto". *Psykhé (Santiago)*, 13(2), 29-39. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282004000200003>
- Schunk, H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26, 207-231.



Velásquez-Fernández, A. (2009). "Autoeficacia: acercamientos y definiciones". *Psicogente*, 12 (21), pp. 231 – 235

Tejada, J. (2005) El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 7 (2), o. [Fecha de Consulta 14 de septiembre

de 2019]. ISSN:. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155/15507211>

Zeldin, L. y Pajares, F. (2000). "Against the odds: Self-efficacy beliefs of women in mathematical, scientific, and technological careers". *American Educational Research Journal*, 37, 215-246.

Egresados

El estudio de egresados como una herramienta para evaluar la calidad educativa de la Licenciatura en Nutrición del cu Costa Sur

Martha Moreno Zambrano

Centro Universitario de la Costa Sur UdeG
martha.mzambrano@academicos.udg.mx

Resumen

Como parte de las tácticas que ha utilizado El Centro Universitario de la Costa Sur (cu Costa Sur) en el logro de la calidad educativa, se cuenta la utilización de herramientas y estrategias de formación de recursos humanos, actualización de la infraestructura, acreditación de planes educativos, certificación de procesos, así como estudios de egresados y empleadores. Al respecto de los estudios de seguimiento de egresados y empleadores, éstos contribuyen y generan insumos para la actualización, modificación o reestructuración de planes curriculares, acercándose a la demanda real del esquema laboral.

El propósito principal de este proyecto es alinearlo con la creación del programa de seguimiento de egresados, que dio origen al análisis de competencias genéricas y específicas a través de la visión de los emplea-

María del Rosario De la Torre Cruz

Centro Universitario de la Costa Sur UdeG
rtorre@cucsur.udg.mx

dores. Asimismo, tiene como objetivo detectar las unidades de aprendizaje que se incorporan a los planes por la tendencia del entorno donde se ubican las empresas.

En este sentido, el seguimiento de los egresados de cu Costa Sur ha sido una política institucional sumamente provechosa, ya que permite el acercamiento de la institución con aquellos exalumnos que se encuentran realizando tareas profesionales de distintos órdenes y en diversos campos profesionales. Conocer el desempeño profesional de los egresados y la percepción que sobre los mismos tienen sus empleadores resulta estratégico para la actualización y mejora de los diseños curriculares y los planes de estudio de las carreras que oferta una institución de educación superior.

Palabras clave

Calidad educativa, cu Costa Sur, empleadores, evaluación, estudios de egresados

Introducción

El cu Costa Sur de la Universidad de Guadalajara tiene poco más de dos décadas de existencia en la región, hasta junio de 2019 egresaron más de diez mil profesionistas que se han insertado en el mercado laboral. A pesar de que se cuenta con una metodología ya comprobada y efectiva para el estudio de seguimiento a egresados, el costo de su aplicación dificulta su desarrollo e implementación permanente, además de generar “n” número de datos obtenidos a través de las variables implementadas derivadas de los instrumentos de evaluación que genera, ello aunado a la dificultad del manejo de las bases de datos y por lo tanto su actualización constante, y la subcontratación en ocasiones de organismos externos, lo que prolonga los tiempos de análisis y presentación de resultados.

El análisis aquí presentado se centra en el año 2019, se considera que, para esta fecha, los egresados ya han concluido con la carga curricular correspondiente posterior a su egreso de las aulas. Se abordará de una manera particular, puesto que se analiza la Licenciatura en Nutrición, que es uno de los 15 programas educativos existentes en este Centro Universitario.

Es importante la realización del estudio de egresados para conocer las principales fortalezas con las que los profesionistas se insertan al campo laboral, y conocer cuáles son las principales características que buscan los empleadores de la región. El nivel de estudio va de lo particular a lo general con el análisis de los retos a los que se enfrentan los egresados, los cuales se emplean en un ámbito regional, que a su vez tiene un impacto a nivel estatal y nacional.

Marco teórico

El marco conceptual en el que se desarrolla la presente investigación se basa en el análisis de tres actores principales: la Universidad de Guadalajara, a través del cu Costa Sur; los egresados, como parte medular de la presente investigación y el empleador.

Para efectos del presente estudio, se considera egresado al alumno que concluyó su formación dentro de las aulas, es decir aquel que ha

cursado los créditos necesarios para obtener el grado, independientemente de su estatus de titulación.

En tanto que el empleador: se entiende como la persona física o moral, ya sea del sector público o privado, que emplea a los egresados.

Los actores señalados en los párrafos anteriores se entrelazan a través de las diferentes posiciones teóricas entre las que se encuentran: la teoría del bien posicional, que explica cómo los individuos buscan empleo en función de su formación académica, los más preparados ocupan los puestos de aquellos que se retiran. Por otro lado, la teoría de segmentación, que en opinión de Paredes, Romaguera y Uthoff (1987), plantea una visión alternativa, de acuerdo con la cual existen sectores que remuneran en forma diferente al capital humano, explica sólo una parte de la dispersión de los ingresos ya que el tipo de trabajo que el individuo desempeña y el sector de la economía en que está inserto, constituyen también un determinante esencial de su ingreso.

En complemento, se enmarca en el estudio de egresados la teoría del capital humano que, en opinión de Gérald (1996), es el conjunto de capacidades productivas que los individuos obtienen al acumular tanto conocimientos generales como específicos, por lo que la universidad abona en el ámbito de la capacitación. En este sentido aporta también la teoría de la fila, que afirma que, entre mayor educación, mayor sería la facilidad de obtener empleo y mayor entrenabilidad (Piore y Doeringer, 1985 en Castillo; 2014, pág. 82). Los tres actores inciden directamente en la responsabilidad social universitaria, que se encuentra en relación directa con la sociedad y el entorno de la región en donde se halla inmersa la institución de educación superior (Moreno, 2016).

En este sentido, los estudios de egresados han cobrado un interés creciente en las Instituciones de Educación Superior (IES) del país; tanto la Secretaría de Educación Pública como la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), han impulsado de manera constante la realización de este tipo de estudios, puesto que su implementación se ha convertido en una de las líneas estratégicas para consolidar el desarrollo de las IES.

Según ANUIES, el seguimiento de egresados representa una estrategia de investigación cíclica de evaluación, que posibilita conocer y sistematizar información sobre las trayectorias, condiciones y perspectivas personales, laborales y profesionales de los egresados de las diversas carreras que ofrecen las instituciones de educación superior, tanto públicas como privadas (ANUIES, 1998).

Es así como se concibe a los estudios de egresados como una herramienta indispensable para la evaluación de la calidad educativa, puesto que permiten reconstruir permanentemente los planes de estudios de acuerdo con las nuevas exigencias que establece el mercado laboral nacional e internacional conforme lo establece el Esquema Básico para Estudios de Egresados en Educación Superior (ANUIES, 1998).

Por lo tanto, instituciones nacionales como el Conacyt, han recomendado a las IES la puesta en marcha de acciones sistemáticas de evaluación y seguimiento, que traerán consecuencias positivas al momento de tomar decisiones para modificar, renovar e innovar los programas educativos. El estudio de egresados es una de las acciones estratégicas de evaluación continua que mayores beneficios proporciona a una universidad, entre ellos se pueden mencionar:

- Se conoce la realidad del programa educativo en su impacto sobre la sociedad.
- Se reconoce la realidad de la vinculación institucional con el egresado y la empresa.
- Ayuda al fortalecimiento y consolidación del programa educativo.
- Permite valorar el impacto y pertinencia del programa educativo a través de los egresados.
- Logra que se involucren las empresas, participen y retroalimenten los programas educativos.
- Permite la congruencia entre objetivos, perfil del egresado, expectativas y/o demanda profesional.
- Ayuda a conocer la relevancia de los programas educativos.
- Proporciona información para hacer diagnósticos.

- La continuidad de los estudios de seguimientos de egresados propicia una cultura evaluativa en las instituciones, para crear o en su caso, consolidar aspectos o áreas de vinculación interna y externa.
- Es un medio eficaz para el mejoramiento y ayuda al incremento de la calidad en la educación (Alles, 2006).

La finalidad de los estudios de egresados es entonces, disponer de información sistemática y transparente que coadyuve al desarrollo institucional en el contexto académico, laboral y profesional y que garantice la pertinencia social de la oferta educativa universitaria (Fernández, M & Rodríguez N, 2005).

Los programas educativos pretenden desarrollar *competencias* en el individuo conforme va transitando por el plan de estudios, Lanzo, López y Portillo (2016) las definen como las aptitudes, destrezas y capacidades de los graduados en educación superior que contribuyen a aumentar su productividad desde una perspectiva multidimensional.

La Dirección General de Educación Superior Tecnológica, puntualiza a las competencias genéricas como aquellas que “se pueden aplicar en un campo de ocupaciones, condiciones y situaciones profesionales, dado que aportan las herramientas intelectuales y los procedimientos que necesitan los sujetos para analizar los problemas, evaluar las estrategias, aplicar los conocimientos a casos distintos y aportar soluciones adecuadas” (Dirección de Docencia, 2009, p.54). Por otra parte, el proyecto Tuning clasifica tres tipos de competencias “competencias instrumentales: capacidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas; competencias interpersonales: capacidades individuales tales como habilidades sociales; competencias sistémicas: capacidades y habilidades relacionadas con sistemas globales” (Proyecto Tuning América Latina, 2007, p.332).

Es decir, las competencias genéricas, en opinión de Medina, Amado y Brito (2010), son prácticamente las competencias básicas que todo profesionalista debe desarrollar, producto de su proceso formativo y

podría decirse que son las que lo identificarán como egresado de determinada institución.

En opinión de Velde (2009) citando por Lanzo, López y Portillo (2016) existe una brecha significativa entre las demandas de las empresas y la formación ofertada en el sistema educativo, lo que motiva que el nivel de expectativas de los empleadores, respecto a las competencias del alumnado egresado, sea bajo.

De esta manera, es de suma importancia mejorar la formación práctica de los estudiantes y el desarrollo de su competencia, pues en opinión de Parris y Saville (2011), el utilizar estrategias tales como: llevar a cabo prácticas en empresas, estrechar vínculos con el mundo laboral y aumentar la presencia de los aspectos vinculados a la práctica profesional en los planes de estudios, pueden contribuir a equilibrar la opinión entre los egresados y empleadores. En cambio la incorporación de las competencias a la educación superior requiere “que los docentes se actualicen en metodologías de enseñanza y evaluación, incorporen actividades prácticas donde observen el despliegue de las competencias esperadas en la asignatura, cuenten con mayor tiempo de preparación de clases, construyan evaluaciones auténticas y entreguen retroalimentación permanente a los estudiantes” (Villarroel y Bruna, 2014, p.31),

Metodología

El estudio de egresados que aquí se reporta partió de un enfoque novedoso de evaluación de la percepción que los egresados y sus empleadores tienen acerca de las competencias profesionales y laborales. Para ello, se creó una metodología específica para la aplicación de encuestas de percepción y el análisis de los resultados, con el objetivo de generar insumos que permitan la toma de decisiones en la actualización de los planes y programas de estudio de las diferentes carreras que se ofertan y, con ello, contribuir a atender los requerimientos que en la materia demanda la realidad laboral regional, estatal y nacional.

El programa de trabajo estableció el diseño de un instrumento para evaluar la percepción de egresados y empleadores, en primer término se consideraron las competencias genéricas de un egresado universita-

rio, tomando como base el modelo propuesto por PROFLEX (Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento) (Ortega *et al*, 2012).

El Proyecto PROFLEX surge con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de las universidades latinoamericanas de sistemas efectivos de seguimiento de egresados, ya que pone a disposición de la sociedad latinoamericana la experiencia adquirida en los proyectos previos de la Unión Europea. Así, mantiene la filosofía de mejora de la calidad institucional y al mismo tiempo adapta la iniciativa a la realidad y contexto de los países de Latinoamérica; el Proyecto PROFLEX arrancó en el año 2006 y se caracterizó por incorporar el análisis de 19 competencias genéricas para los profesionales.

Como resultado de las primeras actividades del programa de egresados y empleadores del cu Costa Sur, se evidenció la necesidad de desarrollar varias líneas de investigación; en primer término, el aspecto tradicional sociodemográfico del seguimiento de egresados; datos generales escolares y laborales de los egresados; pero además de ello, se buscó conocer su percepción respecto a las competencias genéricas que poseen, tanto las que hubieran adquirido en su paso por la universidad, como las que requieren en su vida laboral. Se optó adicionalmente por comparar dichos resultados con estudios aplicados a empleadores, respecto de las mismas competencias genéricas evaluadas en los egresados.

Para el análisis de los datos recabados se propusieron diversas metodologías que incluyeron análisis gráficos, numéricos y estadísticos, además de las diseñadas ex profeso para la investigación, como el análisis colorimétrico y el TIMAX.

El TIMAX es una metodología alterna creada para aplicar los resultados de estudios de egresados en el diseño curricular de una manera dinámica y de corto plazo, toma su nombre del tiempo máximo en años que deben ser atendidas las sugerencias para mejorar el diseño curricular. El método que se propuso se basa en la importancia que se le está dando en los últimos años a la evaluación como factor estratégico para la toma de decisiones educativas (Ortega, *et al*, 2015).

Los diversos análisis gráficos y estadísticos de colorimetría y TIMAX resultaron herramientas útiles para un estudio más profundo de las per-

cepciones de los egresados y empleadores; además de que produjeron resultados que contribuyen a incorporar nuevos y valiosos elementos en el análisis curricular, y que por ende contribuirán a mejorar la formación de los futuros egresados, incrementando su eficiencia en la inserción y permanencia en el mercado laboral.

Diseño de la investigación

La metodología utilizada en el proyecto es la propuesta por Hernández, Fernández y Baptista (2017). Se utilizó un modelo de dos etapas, primero se aplicó un enfoque de tipo cuantitativo, y después uno de tipo cualitativo, la aplicación de ambos permite profundizar en los resultados encontrados. Al final se realizó una síntesis para incluir los resultados de las diferentes fases del proceso de investigación.

Tipos de diseño de la investigación

Esta investigación se realizó en cuatro momentos secuenciados, a saber: la revisión bibliográfica, lectura de revistas y artículos especializados, la recolección de información de campo y la sistematización e interpretación del material a través de métodos estadísticos, para obtener los resultados de la aplicación del censo a la Licenciatura en Nutrición que corresponde a la cohorte generacional 2015 B a 2019 A. Se trata de una investigación concluyente (Malhotra, 2008) puesto que es un proceso de investigación formal y estructurado, a su vez que la técnica a utilizar es el censo, el análisis de dato es de tipo cuantitativo y descriptivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2017).

Desde el enfoque cualitativo, la exploración realizada se basa en la percepción y la interpretación de las partes interesadas (egresados y empleadores), de acuerdo con tres bloques en que fueron agrupadas las 20 competencias genéricas: 19 que son propuestas por el PROFLEX y una más propuesta por la Coordinación de Docencia del Centro Uni-

versitario de la Costa Sur. Los tres bloques en que fueron agrupadas las competencias corresponden a:

1. Competencias instrumentales
2. Competencias intrapersonales
3. Competencias sistemáticas

En el cuestionario a egresados se han planteado 49 ítems, divididos en las siguientes categorías:

1. Datos sociodemográficos

- Trabajo actual
- Puesto ocupación
- Relación trabajo - estudio

2. Comparación tabla competencias genéricas

Tabla 1	
Ficha técnica	
Herramienta utilizada:	Instrumento para egresados
Técnica utilizada:	Censo
Cantidad encuestada:	44
Sujetos de estudio:	Egresados de la Licenciatura en Nutrición Cohorte generacional 2015 B a 2019 A
Periodo de aplicación:	Calendarios 2018 B, 2019 A y 2019 B.

Fuente: elaboración propia con base en la información del seguimiento a egresados de la Licenciatura en Nutrición.

Resultados

En cuanto a los datos sociodemográficos encontrados, 95.5% de los encuestados corresponden al género femenino y únicamente 4.5% al masculino. En cuanto al desempeño en el mercado laboral, 84.1% laboran en el momento de atender el cuestionario; 20.5% de los exalumnos generaron su propio empleo, es decir, son propietarios de su negocio; 15.9% son responsables de área. Respecto al tipo de contrato, 34.1% poseen un contrato indefinido seguido del 25.0% de duración limitada; 56.0% se desempeñan en el sector servicios; los ingresos con mayor representación oscilan entre uno y cinco salarios mínimos, correspondientes al 70.5% y, por último 45.5% realizan actividades laborales relacionadas con sus estudios.

Para el análisis de las 20 competencias genéricas, mismas que se derivan de las 19 competencias propuestas por PROFLEX, y la relacionada

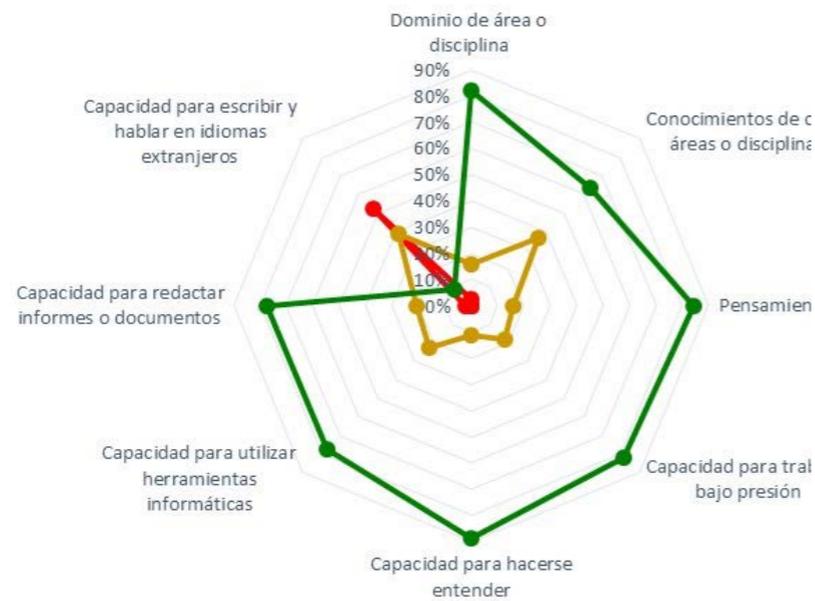
con la responsabilidad social propuesta por la Coordinación de Docencia del Centro Universitario de la Costa Sur, se dividieron en tres grandes categorías:

1. Competencias instrumentales
2. Competencias interpersonales
3. Competencias sistemáticas

1. Competencias instrumentales

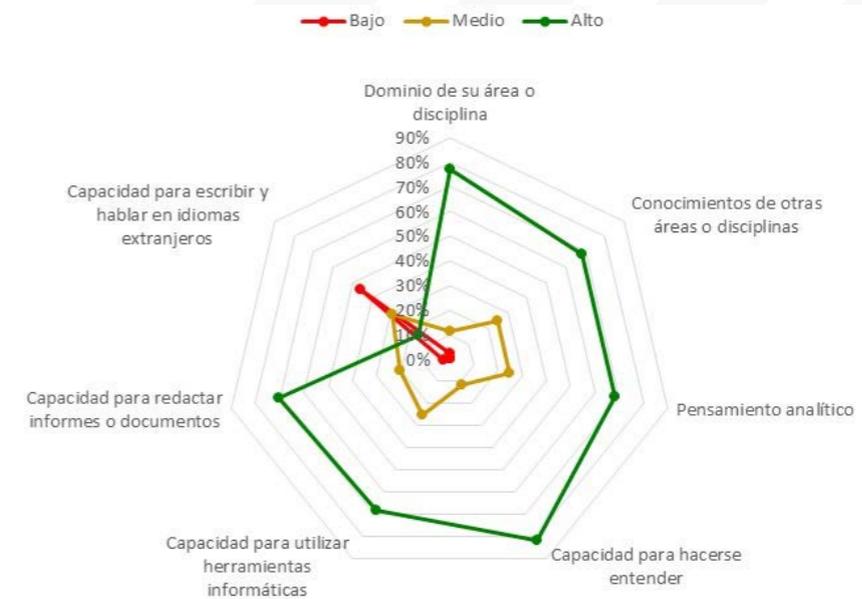
En el análisis de las competencias instrumentales de los egresados, los resultados reflejan que las competencias predominantes son: capacidad para hacerse entender, seguidos de las competencias dominio del área o disciplina, y capacidad para trabajar bajo presión.

Figura 1. Perfil egresado competencias instrumentales



Fuente: Elaboración propia con base en la información obtenida en la aplicación del instrumento de seguimiento de egresados de Nutrición 2019.

Figura 2. Mercado laboral competencias instrumentales



Fuente: Elaboración propia con base en la información obtenida en la aplicación del instrumento de seguimiento de egresados de Nutrición 2019.

De acuerdo a los egresados, en el mercado laboral aplican con mayor frecuencia las siguientes competencias instrumentales: capacidad para hacerse entender, dominio de su área o disciplina y capacidad para redactar informes o documentos.

2. Competencias interpersonales

El orden de prelación de las competencias interpersonales desarrolladas con mayor significancia es: capacidad para trabajar en equipo, predisposición para desempeñarse como un ciudadano comprometido con el cuidado del medio ambiente y socialmente responsable, capacidad para coordinar actividades y capacidad para usar el tiempo en forma efectiva.

Respecto al desarrollo de las competencias interpersonales utilizadas en el mercado laboral, los egresados señalan utilizar el siguiente orden de prelación: capacidad para coordinar actividades, capacidad para

usar el tiempo de forma efectiva y capacidad para movilizar las capacidades de otros.

3. Competencias sistémicas.

En el caso de las competencias sistémicas, el orden de desarrollo de éstas en los egresados de la Licenciatura en Nutrición, de acuerdo con los resultados de la encuesta fue: capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones, capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos y capacidad para detectar nuevas oportunidades.

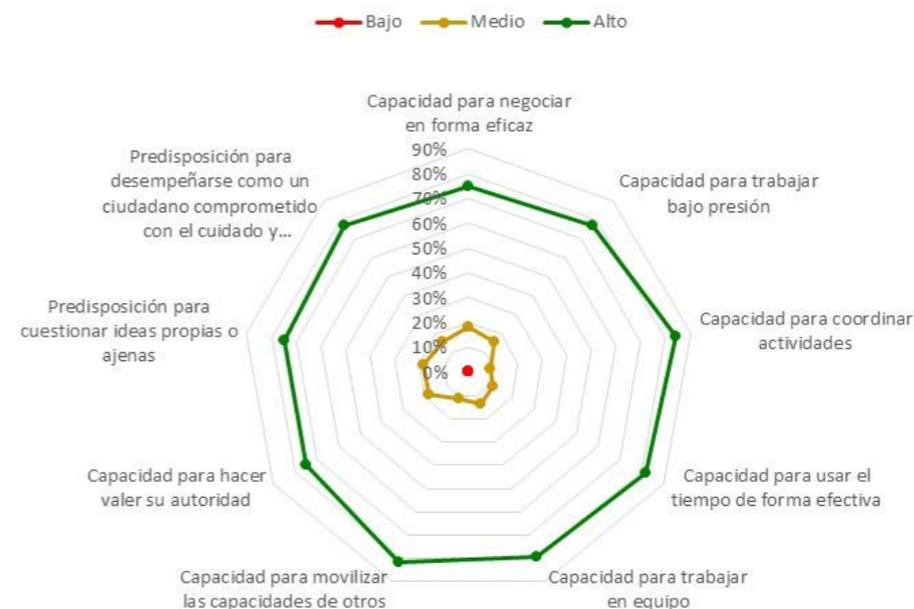
En cuanto a las competencias sistémicas de aplicación en el desempeño de sus actividades, los egresados señalaron el siguiente orden de prelación: capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos, para detectar nuevas oportunidades y para encontrar nuevas ideas y soluciones.

Figura 3. Perfil egresado competencias interpersonales



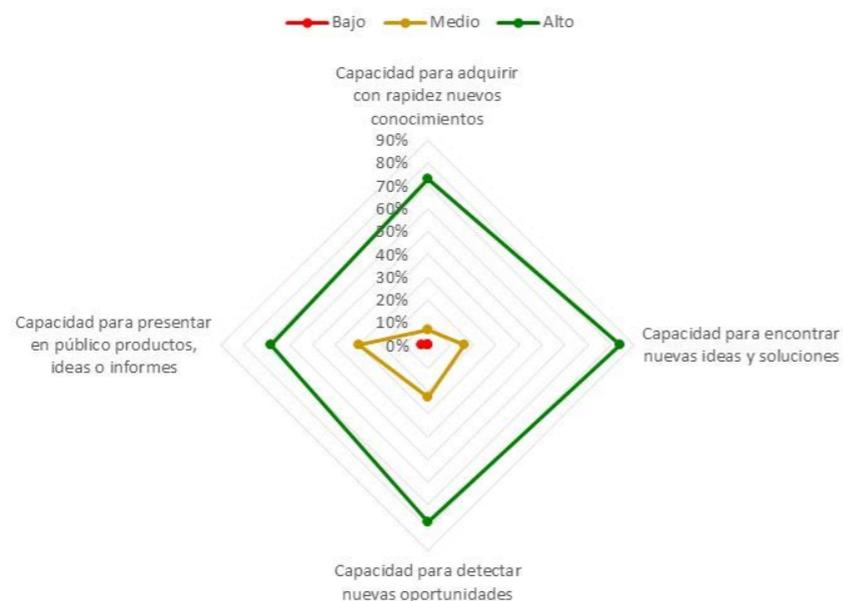
Fuente: Elaboración propia con base en la información obtenida en la aplicación del instrumento de seguimiento de egresados de Nutrición 2019.

Figura 4. Mercado laboral competencias interpersonales



Fuente: Elaboración propia con base en la información obtenida en la aplicación del instrumento de seguimiento de egresados de Nutrición 2019.

Figura 5. Perfil de egresado competencias interpersonales



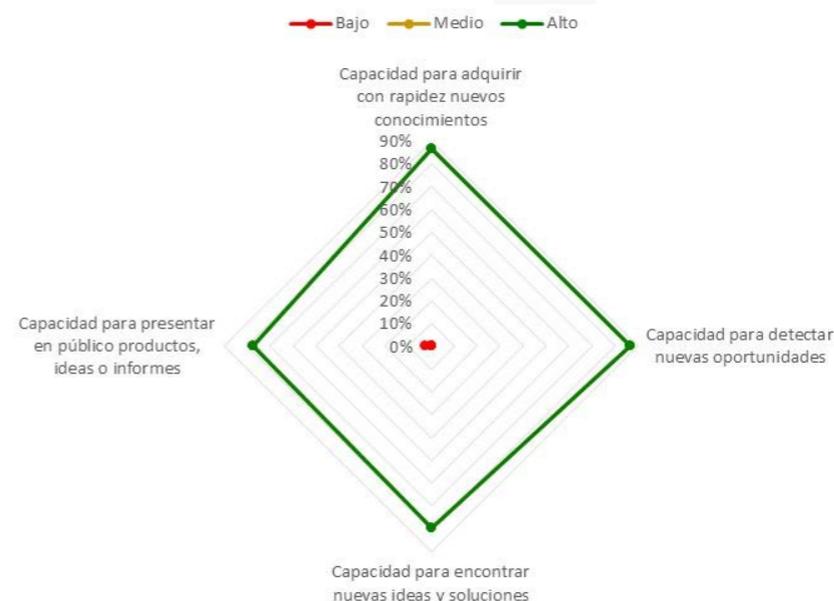
Fuente: Elaboración propia con base en la información obtenida en la aplicación del instrumento de seguimiento de egresados de Nutrición 2019

Además, para incorporar la perspectiva de género, los datos fueron sometidos a análisis con el apoyo de la estadística no paramétrica a través de las herramientas prueba de Tablas de Contingencia y Chi cuadrada contenidas en la paquetería del programa estadístico SPSS.

Se identificó una asociación estadísticamente significativa entre las variables género e ingreso mensual promedio con un nivel de significancia de $p < 0.05$ y un coeficiente de contingencia igual a 0.792; situación que se repite entre las variables género y capacidad para hacer valer su autoridad con un coeficiente de contingencia igual a 0.906; así como entre los ítems género y capacidad para hablar y escribir en idioma extranjero con coeficiente de contingencia igual a 0.905.

Por lo tanto, al existir una correlación mayor a 0 entre las variables género y las mencionadas anteriormente, se demuestra la asociación

Figura 6. Mercado laboral de competencias interpersonales



Fuente: Elaboración propia con base en la información obtenida en la aplicación del instrumento de seguimiento de egresados de Nutrición 2019

existente entre el ingreso mensual y el género puesto que el coeficiente de contingencia es cercano al valor de 1, y en función del valor de Chi cuadrada que es suficientemente alto, por lo que se acepta el análisis de que el ingreso mensual depende del género.

Así mismo la asociación entre género y capacidad para hacer valer su autoridad, donde el coeficiente de contingencia aumenta con respecto al valor de Chi cuadrada en 0.906, esto quiere decir que dependiendo del género será la forma en que su autoridad sea aceptada o se haga valer.

Conclusión

En cuanto a lo abordado con anterioridad, se realizó el estudio de egresados a la Licenciatura en Nutrición que oferta el CU Costa Sur de la

UdeG, con el objetivo de disponer de información sistemática y transparente que coadyuve al desarrollo institucional, en el contexto académico, laboral y profesional, que garantice la pertinencia social de la oferta educativa universitaria.

Se analizaron datos socio demográficos, a través de las siguientes variables: el género femenino predomina en los egresados de la Licenciatura en Nutrición, congruencia que se mantiene con la matrícula del PE, misma que en el ciclo escolar 2019-B estaba integrada por 80% mujeres y 20% varones (Cu Costa Sur, 2019); más del 80% realizan alguna actividad productiva y el 20% son propietarios del negocio en donde se emplean y un poco menos de la mitad realizan actividades relacionadas con su profesión.

Las competencias instrumentales que se requieren fortalecer en orden de prelación son: capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros, conocimientos en otras áreas o disciplinas, capacidad para redactar informes o documentos, capacidad para utilizar herramientas informáticas y pensamiento analítico.

Respecto a las competencias interpersonales, se detectan en los rangos inferiores: capacidad para negociar de forma eficaz, predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas.

Con relación a las competencias sistémicas, los esfuerzos se deben concentrar en: capacidad para presentar en público productos, ideas o informes y capacidad para adquirir nuevos conocimientos.

Se detectó una asociación estadística significativa entre la variable género con las variables: ingreso mensual promedio, capacidad para hacer valer su autoridad y capacidad para hablar y escribir en idioma extranjero, como se demostró en el análisis realizado en los gráficos, con base en el coeficiente de contingencia y en función de la prueba de Chi cuadrada, en el apartado de interpretación de resultados

Por lo anterior, se hace necesario dar a conocer y difundir los resultados en las academias que imparten unidades de aprendizaje en el plan de estudios, con el objetivo de que analicen la pertinencia de actualizar o modificar los contenidos temáticos, diseño instruccional y objetos de aprendizaje de las asignaturas.

Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2006). "Talento y competencias". En M. Alles, *Selección por competencias* (págs. 20-47). Argentina: Granica.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, ANUIES (1998). *Esquema básico para Estudios de Egresados*, Méx.
- Castillo, S. L. (2014). *Tesis UNAM. El seguimiento de egresados una manera de evaluar el currículum, la satisfacción y la formación de los egresados de la Maestría en Pedagogía de la FES Aragón*. Recuperado el 21 de enero de 2015, de http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/6RYCJ6V2VIBPJ4LCCRN8LUF9FRD3X19IQPNBPCLC717F-NE4SYL-46245?func=full-set-set&set_number=026436&set_entry=000002&format=999
- Dirección de Docencia. (2009). *El proceso de diseño e innovación curricular para la formación y desarrollo de competencias profesionales en el SNEST. Los Cabos, B.C.S.*, México: SNEST.
- Gérald, D. (1996). *El capital humano en las teorías del crecimiento económico*. Eumed.net.
- Lanzo, N; López, M; Portillo, M (2016). "Las competencias de los graduados y la perspectiva desde la perspectiva de los empleadores". *Estudios Pedagógicos XLII*, N° 3: 69-87, 2016. Redalyc.org
- Moreno, Z. M. (2016). *Modelo metodológico del estudio de seguimiento de egresados de los posgrados de nivel maestría en derecho opción amparo y en administración y gestión regional*. Autlán de la Grana: Tesis doctoral Universidad de Guadalajara.
- Navarro, L. (1998). *Consideraciones teóricas para el Estudio de Egresados. En esquema básico para estudios de egresados en educación superior*. México: ANUIES.
- Ortega, A., Castañeda, A., Díaz, C., Preciado, C., González, R., Zepeda, C., De la Torre, R y otros. (2012). *El seguimiento de egresados. Instrumento para mejorar la calidad de los programas educativos*. Guadalajara: Editorial Universitaria.
- Ortega, A., Castañeda, A., Díaz, C., Zepeda, C, Preciado, C., De la Torre, R., y otros. (2013). *El seguimiento de egresados. La percepción de egresados y empleadores sobre competencias*. Guadalajara: Editorial Universitaria.
- Palomera, A. M., Moreno, M. G. A., & Páez, R. A. B. (2010). "Competencias genéricas en la educación superior tecnológica mexicana: desde las percepciones de docentes y estudiantes". *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 10(3), 1-28.
- Paredes, R., Romaguera, P., & Uthoff, A. (1987). *Repositorio Académico Universidad de Chile*. Recuperado el 10 de febrero de 2015, de <http://www.captura.uchile.cl/handle/2250/16774>
- Parris, M., & Saville, K. (2011). "Piecing together the puzzle of graduate employment: Factors that shape the graduate work expectations of human resource management students". *Industry and Higher Education*, 25(1), 15-24.
- Piore, M., & Doeringer, P. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Proyecto Tuning América Latina. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe final-proyecto tuning-América Latina 2004-2007*. España: Universidad de Deusto.
- Tardif, J. (2008). "Desarrollo de un programa por competencias: de la intención a la implementación. Profesorado". *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 12(3), 1-16. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev123ART2.pdf>
- Velde, C. (2009). *Employers' perceptions of graduate competencies and future trends in higher vocational education in china*. Philadelphia: Routledge
- Villarroel, V., & Bruna, D. (2014). "Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: Un desafío pendiente". *Psicoperspectivas*, 13(1), 23-34

Experiencias de trabajo para el seguimiento de egresados de las Facultades de Ciencias de la Comunicación y Pedagogía. Universidad Veracruzana

Patricia del Carmen Aguirre Gamboa

Universidad Veracruzana

paguirre@uv.mx

Francisca Mercedes Solís Peralta

Universidad Veracruzana

frsolis@uv.mx

Resumen

El presente trabajo tiene como finalidad señalar la experiencia que se obtuvo en el seguimiento de egresados de las Licenciaturas de Comunicación y Pedagogía, pertenecientes a la región Veracruz-Boca del Río, en los periodos de febrero a julio de 2018 y de agosto 2018 a enero de 2019, se busca identificar elementos diferenciadores desde una condición de género. Ambas carreras pertenecen al Área de Humanidades de la Universidad Veracruzana (UV).

El programa de seguimiento de egresados señala que su objetivo es “evidenciar el reconocimiento del egresado de la Universidad Veracruzana como un reflejo de la proyección con la realidad social, cultural, polí-

tica, económica e histórica del país en general, promoviendo su participación en las diversas actividades universitarias” (UV, 2019).

El presente trabajo muestra brevemente los resultados de un foro de egresados efectuado desde la Facultad, así como una propuesta de realizar cédulas de egresados, de esta forma se obtiene una metodología mixta. La cédula de egreso brinda el elemento cuantitativo mientras que los foros permiten la experiencia cualitativa. Se observa en ambas facultades, dada la naturaleza de las carreras, que la población es mayoritariamente femenina.

Palabras Clave

Egresados, comunicación, pedagogía, perspectiva de género, programa de Seguimiento de egresados

Introducción

Dentro de las actividades y funciones sustantivas de la Universidad Veracruzana se encuentra la vinculación permanente de sus egresados con los diversos programas institucionales que ofrece; por ello es importante conocer de qué manera se han incorporado al campo laboral y cómo han enfrentado sus retos y experiencias; a la par, se busca conocer cuáles son los problemas, fracasos o debilidades que enfrentan, producto de la formación académica recibida.

Entre otros aspectos, el grado en que nuestros programas de estudio permiten a los egresados insertarse en los mercados profesional y académico, las condiciones laborales que enfrentan, las experiencias que han tenido en sus actividades profesionales, la proporción de ellos que deciden continuar estudios de posgrado y las opiniones que, desde su perspectiva, mejorarían la calidad de la oferta universitaria. (UV, 2019a)

El objetivo del presente escrito es mostrar las experiencias de los foros realizados como parte de las actividades de los programas de Seguimiento de Egresados en las Facultades de Ciencias y Técnicas de la Comunicación y, Pedagogía. Se busca promover una perspectiva de género entre la academia, el ámbito laboral y los empleadores; para ello, se requiere identificar cuáles han sido las experiencias de los programas de seguimiento de egresados en las Facultades de Ciencias y Técnicas de la Comunicación y Pedagogía para así poder analizar de qué manera se ha incorporado la perspectiva de género dentro de los ámbitos profesional, académico, y laboral. La hipótesis bajo la cual se desarrolla este trabajo es que entre mayor sea la equidad de género al interior de la Universidad Veracruzana en sus diferentes programas educativos, mayor será la valoración social y laboral de sus egresados.

El seguimiento de Egresados en la UV

La Universidad Veracruzana ha establecido un programa institucional de seguimiento de egresados, su objetivo es evidenciar el reconoci-

miento de los egresados como un reflejo de la proyección con la realidad social, cultural, política, económica e histórica del país en general. Los fines que se persiguen con este programa son:

- Reconocer al egresado como pilar fundamental en el desarrollo de la organización académica institucional
- Mejorar la calidad de la función académica, así como de sus planes y programas de estudio
- Medir la confiabilidad del perfil de egreso con el mercado laboral
- Contribuir al desarrollo personal, profesional y social del egresado

La Universidad Veracruzana cuenta con diversos programas que benefician a sus egresados (UV, 1999), entre ellos se encuentran: *a*) el programa de educación continua que ofrece diplomados en diferentes áreas de conocimiento para atender las necesidades de los sectores externos empresariales, gubernamentales y sociales; *b*) el programa de emprendimiento, espacio de colaboración que contribuye al fortalecimiento del espíritu emprendedor y la cultura de innovación; *c*) una vasta oferta de posgrados en los niveles de especialización, maestría y doctorado, algunos con reconocimiento en el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Conacyt.

La perspectiva de género se ha incorporado en la Universidad en diferentes niveles, es decir, se observa tanto en los programas institucionales de la Universidad Veracruzana como en los planes y programas de estudio, de esta manera se busca que sea una forma de proceder de la institución educativa. Al respecto, el Programa Institucional de Igualdad de Género (UV, 2019b) vislumbra el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Establecer políticas institucionales dirigidas a equidad de género
- Promover la equidad de género como parte de la cultura universitaria
- Vincular la coordinación de género con otras instancias académicas, Organizaciones de la Sociedad Civil, (OSC) y dependencias públicas de los tres niveles de gobierno y sector empresarial.

A continuación se describen las experiencias de los programas de Seguimiento de Egresados a través de dos facultades que han incorporado a sus planes y programas la perspectiva de género, para después compartir las experiencias derivadas de los foros. La Universidad pretende asegurar la equidad entre sus egresados y contribuir desde la formación universitaria a la equidad de género y al empoderamiento de la mujer para modificar la percepción de los roles de género, tal y como señala la Teoría del Rol Social de Género de Alice Eagly (1987) en el ámbito laboral aún permea el prejuicio contra una mujer que desempeña un rol de líder y que éste varía en función del grado de incongruencia percibida entre el rol de líder y el rol de género femenino.

El programa de Seguimiento de Egresados en la Facultad de Ciencias y Técnicas de la Comunicación

Si bien la Facultad de Ciencias y Técnicas de la Comunicación no cuenta actualmente con una cédula de egresados sí considera una propuesta para generarla y así tener un seguimiento puntual y focalizado de los egresados. En ese sentido, toda la información que se tiene de los egresados proviene, al igual que los de otras facultades, de la contemplada en la página web: <https://www.uv.mx/egresados/seguimiento-de-egresados/> en donde hay un *link* para dejar datos personales y profesionales.

Históricamente y quizás por las características del programa de estudios y las áreas terminales de la licenciatura, la matrícula es mayoritariamente femenina, con una constante en el ingreso y egreso aproximada al 55% (uv, 2019a). De igual manera se ha comprobado a través de los foros de egresados, que existe una condición de género en los puestos directivos.

Según datos recabados en una encuesta realizada en 2018 sobre el campo laboral del comunicador con la finalidad de reestructurar el plan de estudios, 30% de la población femenina tiene mayor apertura de empleo en áreas dedicadas a la comunicación organizacional, como son: el ejercicio de las relaciones públicas, la publicidad y la comunicación corporativa. Los empleos se obtienen como ejecutivas o como jefas de comu-

nicación social (uv, 2019a), no obstante, ocupar esos puestos no es fácil pues deben probar una serie de competencias que van desde el lenguaje corporal y verbal hasta la planeación de estrategias comunicativas en las organizaciones, ya sea en la capacitación o en la vocería empresarial.

De igual forma se ha observado que 15% se desempeñan en el periodismo y 7% se dedica al área de multimedia o medios de comunicación, como directoras de agencia o como locutoras o conductoras, que es el estereotipo más tipificado. Sin embargo, existe una preeminencia en áreas emergentes en donde se pueden ver egresados de ambos sexos que trabajan en áreas como promoción de la salud, difusión de la cultura, educación, capacitación entre otras.

Un elemento que se identificó en cuanto al salario de los comunicadores y comunicadoras en el área del periodismo es que suele ser limitado y sin prestaciones por parte de sus empleadores, situación que no se observa en las áreas de comunicación organizacional y multimedia pues los egresados de estas carreras tienden a percibir salarios fijos y con garantías y seguridad que le proporciona una empresa o bien por el trabajo realizado como dueño de una agencia o medio de comunicación.

El programa de Seguimiento de Egresados en la Facultad de Pedagogía

La Facultad de Pedagogía, región Veracruz está próxima a cumplir 40 años de su fundación, misma que se da como parte de la política de descentralización de la docencia en la Universidad Veracruzana, anunciada por el entonces Rector Licenciado Roberto Bravo Garzón.

Al término de los años 90 se efectuaron cambios curriculares relevantes en la mayoría de los planes de estudios de las facultades de la Universidad Veracruzana, misma que adoptó el nuevo Modelo Educativo Integral y Flexible (MEIF) que redefinió el papel de la universidad y su pertinencia social ante las diversas problemáticas. El plan de estudios 2000 entró en vigor en marzo de 2001 con 381 créditos y 64 experiencias educativas a cursar. Un dato significativo para los egresos de la Facultad fue que en octubre de 2000 por primera vez la mayoría de los egresados del Plan 77 y 90, tuvieron la oportunidad de titularse masivamente a través

del examen ofertado por el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (Ceneval), lo que significó un logro para todos los egresados que aún eran pasantes (Labrado, 2010).

En 2016 la junta académica aprobó la reestructuración del plan de estudios y actualmente se encuentra en un proceso de transición entre el plan de 2000 y el plan de estudios 2016, se conservan 381 créditos con un total de 43 experiencias educativas de iniciación a la disciplina y disciplinares, más las de área, básica, de elección libre y optativas (Arreola, *et. al*, 1994).

El impacto de la condición de género en esta facultad se observa en cada uno de los programas de estudio, así como del currículum en general. Por ser una licenciatura con una población femenina en su mayoría, se deben valorar los enfoques pedagógicos, las estrategias, los contenidos y la orientación de las evaluaciones; de esta forma se logra el objetivo del plan de estudios vigente en la Facultad de Pedagogía, mismo que señala que la formación debe tener una “visión holista, crítica, reflexiva, colaborativa e innovadora para entender, intervenir y valorar los procesos educativos en todas sus manifestaciones y dimensiones, en la búsqueda de su mejora permanente para impulsar el desarrollo del país” (UV, 2019b).

Resultados preliminares o definitivos, en función del grado de avance

Facultad de Ciencias y Técnicas de la Comunicación

Después de asumir la coordinación por parte de quien hoy se encarga de este programa institucional en la Facultad, se realizó un análisis exhaustivo de la documentación que se tenía en la institución, se concluyó que no hay documentos que contemplen qué ha sido de los egresados a lo largo de 65 años. De esta manera, a través de una serie de entrevistas cualitativas (semiestructuradas) a docentes y ex directores de la Facultad, la maestra Edelmira García Díaz y la doctora Patricia Aguirre Gamboa inician en 2017 una serie de propuestas para reestructurar el programa de Seguimiento de egresados.

Entre las acciones más relevantes, destaca la realización de dos foros presenciales de egresados y uno virtual en una página de Facebook, habilitada por el también egresado y docente de la Universidad Veracruzana, Rodolfo Calderón Vivar. Los foros han permitido invitar a compartir sus experiencias a ex alumnos de los sistemas Escolarizado y Enseñanza Abierta, en un lapso de febrero de 2017 a la fecha.

Dentro de los objetivos generales y específicos de los foros en la facultad se encuentran: retroalimentar los perfiles de egreso de las diversas generaciones de las Licenciaturas en Periodismo, Ciencias y Técnicas de la Comunicación y Ciencias de la Comunicación en su modalidad de Sistema Escolarizado y Sistema Abierto, a partir de las experiencias de los egresados que actualmente laboran dentro del campo profesional que compete a su perfil.

Para ello se genera un diálogo abierto a partir de las experiencias personales entre los estudiantes de la Facultad y los egresados, con la finalidad de promover la reflexión conjunta sobre el trabajo que desarrollan los comunicadores en el entorno actual. Se fortalecen las áreas estratégicas de las Ciencias de la Comunicación y con ello se reestructura y valora el efecto académico y social de la licenciatura.

La dinámica en cuanto a la realización de los foros tuvo como base el ciclo de ponencias presentadas por egresados en las tres áreas terminales de la licenciatura, que son Comunicación Organizacional, Tecnologías de Información y Comunicación, Periodismo y otras áreas emergentes. Las ponencias se agruparon en tres mesas de trabajo, en cada una se contó con la participación de cuatro o cinco egresados, quienes compartieron su trayectoria profesional con los estudiantes de licenciatura. Como resultado del foro se realizó una memoria de trabajo, que beneficia a:

- Alumnos de los sistemas abierto y escolarizado de todos los semestres
- Docentes en activo
- Cuerpos Académicos

- Egresados de diversas generaciones que se dieron cita en estos eventos, se destacaron tres aspectos importantes: Conocimiento, Habilidades y Valores

Previamente se señaló que la Facultad no cuenta con un seguimiento focalizado de sus egresados, por ello, en la siguiente página se presenta la Cédula de egresados que se ha propuesto para identificar datos como dónde laboran y cuáles son las competencias y habilidades que han desarrollado.

Facultad de Pedagogía

En junio de 2016, se nombra a un enlace que se haga cargo del seguimiento de egresados, como una necesidad para retroalimentar el proceso de transición del plan de estudios 2000 al plan 2016; se realiza un plan de trabajo que tiene como objetivo general: Desarrollar estrategias que permitan el estudio de seguimiento de egresados y la opinión de empleadores para obtener información confiable y pertinente sobre el desempeño laboral, el grado de satisfacción, el nivel de exigencia, el lugar de trabajo y el impacto social que tiene el programa de la licencia-

Tabla 1. Principales aportes derivados del foro

Conocimiento	Habilidades	Valores
Comprender la importancia de las Ciencias de la Comunicación en la Sociedad.	Desarrollar las competencias necesarias en el análisis de la licenciatura	Convivencia con otras personas Tolerancia al pensamiento intelectual
Conocer las diversas áreas o ámbitos de la comunicación en nuestros días	Vislumbrar el perfil del comunicador en la actualidad	
Reconocer los aportes que los egresados han realizado al campo de la comunicación	Dialogar con las nuevas generaciones que se forman al interior de las aulas, para aconsejarles sobre las habilidades y competencias que se requieren en el campo laboral.	Comprensión Respeto Tolerancia
Conocer su trayectoria profesional		
Aportar a la academia de la Comunicación, sobre los nuevos retos a los que se enfrentan las y los comunicadores	Reflexionar sobre el papel de los comunicadores Conocer las destrezas y competencias de los nuevos perfiles	Responsabilidad Homogeneidad Diversidad
Conocer la dinámica de trabajo de un egresado	Habilitar a los estudiantes en formación sobre las nuevas capacidades que deben desarrollar en el manejo de las TIC.	Respeto Solidaridad Pluralidad Diversidad Equidad

Fuente: elaboración propia



Universidad Veracruzana

Facultad de Ciencias y Técnicas de la Comunicación CÉDULA DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

Estimado egresado: Tu Facultad inicia un primer contacto contigo, a través de entrevista personal, correo electrónico o redes sociales, para hacerte llegar esta cédula de seguimiento de egresados, solicitamos atentamente le des pronta respuesta con la finalidad de obtener información, que permitan encauzar nuestro plan de estudios en el contexto socioeconómico actual y ofrecerte, asimismo, cursos de actualización así como datos para inserción laboral.

Datos generales

1. Nombre:	
2. Domicilio particular:	
3. Colonia	4. Código postal:
5. Municipio:	6. Estado:
7. Telefono:	8. Celular:
9. Email de contacto:	10. Facebook:
	11. Twitter:

12. Domicilio y teléfono de algún familiar:	
13. Nombre de la licenciatura de la que egresaste:	
1. Licenciatura en periodismo	()
2. Licenciatura en ciencias y técnicas de la comunicación	()
3. Licenciatura en ciencias de la comunicación	()

Datos de egreso de la licenciatura

14. Año de egreso:	
15. Sistema del que egresaste	
1. Sistema escolarizado	()
2. Sistema de enseñanza abierta	()

16. Subraya en que mención o área terminal te especializaste:		
Para los que estudiaron con el modelo rigido		
1. Periodismo	2. Relaciones públicas	3. Medios audiovisuales
17. Subraya en que área terminal te especializaste		
Para los que estudiaron con el MEIF		
1. Periodismo	2. Com. organizacional	3. Nuevas tecnologías

Datos laborales

18. ¿Actuamente laboras? Si () no ()	
--	--

Nota: en caso afirmativo sigue con las preguntas, en caso negativo pasa a la pregunta 30

19. En caso afirmativo, ¿en dónde?

Ciudad: _____

País: _____

20. Nombre de la institución, organización o empresa donde trabajas:

21. Antigüedad en el puesto:

- 1. De uno a cinco años ()
- 2. De seis a diez años ()
- 3. De once a quince años ()
- 4. De dieciseis a veinte años ()
- 5. Más de veinte años ()

22. Menciona los tres últimos empleos que has tenido a la fecha:

23. Aproximadamente ¿cuál es tu ingreso?

- 1. 5000 Cinco mil pesos mensuales ()
- 2. 10,000 Diez pesos mensuales ()
- 3. Quince mil pesos mensuales ()
- 4. Veinte mil pesos mensuales ()
- 5. Más de veintemil pesos mensuales ()

24. ¿En que área o campo laboral de la comunicación te desempeñas?

- 1. Cine
- 2. Televisión
- 3. Medios digitales
- 4. Producción audiovisual
- 5. Periodismo
- 6. Radio
- 7. Comunicación corporativa
- 8. Relaciones públicas
- 9. Publicidad
- 10. Comunicación educativa
- 11. Comunicación social
- 12. Comunicación institucional
- 13. Promoción y difusión de la cultura
- 14. Diseño (gráfico y digital)
- 15. Social media managment
- 16. Docencia nivel medio superior
- 17. Docencia a nivel superior (universidad y posgrado)
- 18. Otro _____

25. ¿Cuál es el puesto que desempeñas actualmente? Especifica que actividad es la que realizas

Datos de formación académica y/o profesional	
26. ¿Cuál es tu último grado académico? 1. Licenciatura: () 2. Maestría: () 3. Doctorado: ()	27. Titulado: Sí () No () Sí () No () Sí () No ()
28. Con base en tu experiencia profesional, señala el grado de afinidad entre tu trabajo y la formación que recibiste en la carrera de periodismo, ciencias y técnicas de la comunicación o ciencias de la comunicación, según tu caso. 1. Totalmente afin () 2. Medianamente afin () 3. Sin afinidad ()	
29. ¿Para el desempeño de su trabajo utiliza otro idioma? 1. Si () 2. No ()	
30. ¿En tu trabajo es indispensable la obtención del título para contratar personal? 1. Si () 2. No ()	
31. Si no se desempeña como licenciado en ciencias de la comunicación, mencione 3 causas principales por las cuales no trabaja en ésta profesión (numere del 1 al 3, jerarquizando de mayor a menor importancia). Baja remuneración () Falta de oportunidad () Jubilación () Dedicación al hogar () No ha buscado no desea trabajar () Terminación de contrato () Otros (especifique) ()	
32. ¿Cómo consideras la formación académica que recibiste en tu facultad? 1. Mala () 2. Regular () 3. Buena () 4. Excelente ()	

33. ¿Qué conocimientos, habilidades y actitudes requieres para el ejercicio de tu profesión y que no recibiste durante tu formación académica? a) Conocimientos b) Habilidades c) Actitudes
34. ¿Qué sugerencias aportas para la mejor formación del licenciado en ciencias de la comunicación? _____ _____ _____
35. ¿Qué modificaciones realizarías al plan de estudios?
36. ¿Consideras que los directivos de la facultad mantienen vínculos con el medio laboral? 1. Si () 2. No ()
37. ¿Qué sugieres para mejorar las actividades de vinculación entre la facultad de ciencias y técnicas de la comunicación? _____ _____ _____
38. ¿Consideras que los egresados de la facultad son valorados en comparación con otros en el campo laboral? 1. Si () 2. No ()

tura de pedagogía en el formación de los estudiantes, para apoyar la toma de decisiones y la planeación estratégica.

Como objetivos específicos que se implementaron y que siguen vigentes hasta el momento son:

- Actualizar el directorio de egresados para poder contactarlos de forma eficiente
- Promover la participación de nuestros egresados en la Facultad a través de foros de egresados

- Conocer el grado de satisfacción y nivel de exigencia del sector laboral, respecto del desempeño profesional y humano de los egresados
- Implementar un proceso de inducción laboral y asesoría a los egresados de la carrera, en la etapa de inserción en el mercado laboral
- Mantener activas las relaciones con los egresados, para valorar el impacto social de nuestro programa y el desempeño laboral de éstos

- Llevar a cabo actividades (pláticas, talleres, conferencias etc.) que permitan el intercambio de experiencias profesionales, con el fin de retroalimentar los procesos educativos en la formación de los estudiantes.
- Obtener información que permita generar programas de educación continua que respondan a las demandas e intereses del medio
- Describir la opinión de los empleadores sobre la actitud de los egresados de la facultad de pedagogía región Veracruz frente a los retos cotidianos que enfrentan en el desempeño de sus actividades.
- Generar la información pertinente que permita conocer la coherencia que existe en el plan de estudios de la licenciatura en relación con los perfiles terminales y los objetivos, así como los elementos teórico-prácticos de los mismos.

Resultado de las acciones de seguimiento de egresados

Entre los principales resultados se ha logrado:

1. Realizar un programa pormenorizado de las actividades a emprender en febrero 2017. En programa fue aprobado en junta académica y sigue vigente a la fecha.
2. Actualizar las bases de datos de los egresados en las categorías de directorios, titulación, tipo de titulación, lugar de trabajo, funciones que desempeña, formación y capacitación. Esta base de datos se ha actualizado semestre con semestre y ha sido de gran apoyo para contactar a los egresados e invitarlo a diferentes eventos, así como también será una evidencia importante dentro de la categoría de vinculación ya que en el 2020 le corresponde a la facultad de pedagogía su reacreditación ante el Comité para la Evaluación de planes y programas de educación CEPPE
3. Coordinación del foro anual de egresados como un espacio de socialización de experiencias profesionales, para tener un acerca-

miento entre estudiantes, docentes y egresados, con el objetivo de determinar si las competencias de los egresados responden a las demandas de los empleadores, así como conocer el grado de satisfacción sobre la formación recibida en la facultad de pedagogía y aportar sugerencias que enriquezcan la vida académica.

4. Realización del 4to. Foro de egresados, el primer foro se inauguró por primera vez el 27 de septiembre del 2016 y a la fecha se ha convertido en un evento esperado, pues se presentan egresados con una excelente experiencia, quienes comparten aspectos tales como describir su experiencia sobre su inserción al campo laboral, retroalimentar el perfil de egreso de la licenciatura a partir de su experiencia con los empleadores, identificar necesidades de formación del pedagogo de acuerdo con sus experiencias, proponer sugerencias y recomendaciones para los estudiantes en formación, para los docentes y para la institución y conocer sus propuestas para generar un mayor acercamiento a las necesidades del contexto inmediato, entre otros.
5. Realizar platicas informativas sobre las formas de titulación, así como la tramitología a seguir, en colaboración con la secretaria académica
6. Talleres de capacitación sobre cómo integrar su currículum vitae y la presentación correcta a entrevistas de trabajo, para ello se ha contado con el apoyo del Servicio Nacional de empleo e instructores de la secretaria de trabajo y previsión social STPS.
7. Abrir una página electrónica donde se tenga contacto con los egresados y se les informe de eventos académicos múltiples como congresos, conferencias, encuentros académicos, cursos de formación y actualización y estudios de posgrado. Se tiene contacto por redes sociales y correo electrónico.
8. Abrir una bolsa de trabajo mediante medios electrónicos con la finalidad de vincular a los egresados con el sector laboral. Los egresados pueden subir su currículum y consultar las ofertas de empleo. Así mismo, los empleadores pueden publicar sus ofertas de trabajo.

9. En colaboración con el departamento de formación continua organizar cursos de formación y actualización para egresados. Esto se ha llevado a cabo a nivel regional y estatal
10. Invitar a egresados a impartir pláticas en las diferentes experiencias educativas para enriquecer los contenidos teóricos, heurísticos y axiológicos. A los licenciados en pedagogía frecuentemente se les ubica únicamente dentro de la docencia, sin embargo se ha fomentado el que egresados que han sobresalido en otras áreas como administración educativa, reclutamiento y capacitación de personal, planeación estratégica, promoción de salud, dirección y gerencia educativa, entre otras, visiten la facultad para que compartan su experiencia y la forma en cómo lograron incursionar en esas áreas profesionales.

Conclusiones

Actualmente, la Universidad Veracruzana realiza seguimiento de egresados de forma general, pero no hay un seguimiento por Facultad, en función de ello, se requieren estrategias que permitan conocer la incorporación al mercado laboral, su desempeño, la percepción de afinidad de los conocimientos adquiridos durante su formación con sus actividades cotidianas, entre otros.

Es importante reconocer las acciones que se realizan desde las coordinaciones para fomentar la vinculación con los egresados; en ese

tenor, la realización de foros permite mantener un acercamiento entre los alumnos y los egresados, y conocer así de viva voz sus experiencias y las recomendaciones para mejorar los planes de estudio.

Las acciones que las Facultades de Comunicación y Pedagogía han realizado sirven entre otras cosas para:

- La convivencia entre egresados y egresadas de diversas generaciones
- La convivencia entre egresados, egresadas y los docentes
- La convivencia entre egresados, egresadas y los estudiantes en formación
- La convivencia entre egresados, egresadas y las autoridades de la institución
- Obtener información sobre los egresados y egresadas de la institución
- La inserción de egresados y egresadas en igualdad de condiciones en el ámbito laboral
- La obtención de datos por parte de los empleadores, sobre la pertinencia de formar egresados y egresadas acordes a las demandas laborales.
- Planes y proyectos a desarrollar a futuro

Referencias

- Arreola, R. *et al.* (1994). *Reporte de Evaluación del Programa de Licenciatura en Pedagogía*, Facultad de Pedagogía, Sede Veracruz, Universidad Veracruzana. Documento de trabajo. p. 82
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Labrado, L. A. (2010). *El Plan de estudios 1990 de la Licenciatura en Pedagogía. Apuntes para su historia en la Facultad de Pedagogía, Región Veracruz, Universidad Veracruzana. Tesis de Licenciatura*. Universidad Veracruzana
- Universidad Veracruzana (2019). *Mapa curricular Pedagogía Plan 2000* Disponible en <https://www.uv.mx/veracruz/pedagogia/plan-de-estudios/>
- Universidad Veracruzana (2019a). *Programa institucional de Seguimiento de Egresados*- El URL de este sitio se encuentra en: <https://www.uv.mx/bvirtual/general/seg-egresados/>
- Universidad Veracruzana (1999). *Nuevo Modelo Educativo para la Universidad Veracruzana. Lineamientos para el nivel licenciatura*. El URL de este sitio se encuentra en: https://www.uv.mx/afbg/files/2014/05/Nuevo_Modelo_Educativo_Lin.pdf
- Universidad Veracruzana (2019b) *Programa Institucional de Igualdad de género*. El URL de este sitio se encuentra en: https://www.uv.mx/uge/files/2019/03/Programa-Institucional-de-Igualdad-de-Genero_2019-.pdf

Estudio sobre el seguimiento de egresados de los PE de Ingeniería Industrial e Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la BUAP

Alejandra Campos Villatoro

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

alejandra.campos@correo.buap.mx

Gabriela Yañez Pérez

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

gabriela.yanez@correo.buap.mx

Resumen

El presente trabajo es un estudio de seguimiento de egresados y de la opinión de los empleadores sobre los atributos que los profesionistas graduados de los Programas Educativos de Ingeniería Industrial e Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Facultad de Ingeniería de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla desarrollan en las empresas donde laboran; se abordan temas como el número de egresados, porcentaje de titulados, cuántos trabajan y los puestos que ocupan, así

como las empresas que los emplean; todo esto con la finalidad de llevar un correcto seguimiento, el cual brinde información útil para la mejora continua de la Facultad y el fortalecimiento del desarrollo profesional de los egresados, estas acciones ofrecen una fuente de ventajas como lo es contar con información confiable y pertinente para determinar en qué medida se están alcanzando los objetivos institucionales y curriculares.

Palabras clave

Desarrollo profesional, egresados, información confiable, información pertinente, mejora continua

Introducción

El seguimiento de egresados es una fuente de información sobre la calidad y relevancia educativa de los programas y de los docentes de las instituciones universitarias, esta actividad es esencial para innovar, descubrir nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje y optimizar recursos. En este contexto, el egresado es una importante fuente de retroalimentación ya que será el responsable de brindar la información requerida para la mejora de los planes de estudio, y ésta a su vez ha de dar cuenta del cumplimiento de las funciones de una institución; es decir, determinar en qué medida se están alcanzando los fines de la educación y si los objetivos institucionales y curriculares se cumplen.

Realizar un seguimiento de egresados permite obtener información útil para la mejora continua de las universidades y el fortalecimiento del desarrollo profesional de sus alumnos. Estas acciones ofrecen una fuente de ventajas como lo es contar con información confiable y pertinente sobre la ruta que emprenden al egresar, qué competencias y habilidades han sido exigidas en el ámbito laboral, qué tipo de trabajo o puesto han o se encuentran desempeñando, los salarios aproximados que perciben, en qué sector y giro de empresa se encuentran, entre muchas otras variables ya que, en educación superior, como en cualquier servicio público o programa de trabajo es importante la evaluación de acciones para la mejora.

En el presente trabajo se realiza un análisis de los resultados obtenidos en el seguimiento de egresados de la Facultad de Ingeniería de los Programas de Estudio en Mecánica y Eléctrica e Industrial correspondiente a los años 2015 al 2018, incluye formas de titulación, ocupación e ingresos, entre otros.

Los planes de estudio actuales en el área de ingeniería forman egresados con habilidades que les permiten moverse entre diversos sectores, entre ellos: mecatrónico, mecánico eléctrico, aeroespacial, automotriz e incluso digital. Permiten la formación de jóvenes que puedan encontrar empleo en muchas empresas, tanto nacionales como extranjeras (Universidad Marista, 2017).

Por lo tanto, el seguimiento a egresados es un instrumento muy importante para las Instituciones de Educación Superior, tiene como propósito conocer la satisfacción con respecto al desempeño de los egresados; además, permite identificar áreas de oportunidad para mejorar procesos educativos y de acreditación.

El análisis de seguimiento a egresados es una actividad necesaria debido a la dificultad de encontrar a los egresados por la natural movilidad social y profesional que experimentan en sus continuas búsquedas de inserción y estabilidad laboral; y por la falta de contacto con personal de la institución que los titula, de manera que se dificulta la actualización de los datos de contacto. Esto implica que el equipo investigador debe destinar un período prudente en su cronograma de trabajo para ubicar a los egresados de los cuales no se tiene información (Jaramillo, Giraldo y Ortiz, 2006).

De acuerdo con las estadísticas de egresados se observa que falta mucho para llegar a la paridad de género en las ingenierías. Actualmente ser ingeniera en México no es tarea fácil, las mujeres reconocen una serie de actitudes y valores en el “ser mujer” que asocian con su propia definición del ingeniero. En el imaginario social, el ingeniero es un profesional con liderazgo, creativo, innovador, capaz de resolver problemas, y sobreponerse a los obstáculos para alcanzar sus metas (Gutiérrez y Duarte, s.f.).

En México, se ha escrito sobre la concepción de la mujer que la coloca en el ámbito familiar, alejada de la esfera pública y en contraste con el rol del hombre que tiene derecho a trabajar y desarrollarse profesionalmente (López, 2007). Otro debate importante cuestiona la capacidad física e intelectual de las mujeres ya que históricamente, se le ha asignado un rol natural para la realización de las tareas domésticas, el matrimonio y la maternidad bajo un argumento de inferioridad intelectual (Mingo, 2006).

Por mucho tiempo estas ideas representaron un obstáculo para que las mujeres accedieran al campo universitario, dieron origen a una identidad simbólica en donde las mujeres fueron construidas desde una mirada

masculina (Lagarde, 1999). Los efectos de estos discursos aún generan estragos en algunos campos del conocimiento, como es el caso de la ingeniería (Gutiérrez y Duarte, s/f). Ejemplo de ello, es que en 2019, ocho por ciento de las mujeres elige estudiar una carrera relacionada con las ciencias, tecnología, ingenierías y matemáticas, cifra que contrasta con el 27% de hombres que ingresa a estas disciplinas, (Rojas, 2019).

Las mujeres representan 52% de la población mundial, pero parecen no inclinarse por las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática, manteniéndose como un reducto mayoritariamente masculino; protagonizan menos del 20% de las matrículas universitarias, no obstante, la tendencia histórica se ha revertido y cada vez más aumenta la participación femenina, especialmente en algunas especialidades de las ingenierías (García, 2018).

Egresados por Sexo

En la carrera de Ingeniería Industrial en los tres ciclos hay un incremento de egresados; en el periodo 2015-2016, de un total de 128, 45.3% son mujeres y 54.7% son hombres. En el periodo 2016-2017 hubo 133 egresados, 30.8% son mujeres y 69.2% son hombres; finalmente, del periodo 2017-2018 con un total de 160 egresados, 30.6% son mujeres y 69.4% hombres.

En la carrera de Ingeniería Mecánica y Eléctrica se muestra lo siguiente: en el periodo 2015-2016 con un total de 115 egresos, 3.5% son del sexo femenino contra 96.5% que son del sexo masculino; en el periodo de 2016-2017 se tuvieron 77 egresados, 6.5% son mujeres y 93.5% hombres; en el periodo del 2017-2018 con un total de 121 egresados, 6.6% son mujeres y 93.4% hombres.

Hay que señalar que mientras crece la participación femenina en áreas como Ingeniería Industrial e Ingeniería en Computación, otras como Ingeniería Mecánica y Civil son aún consideradas “baja o nula preferencia” de las mujeres (Razo, 2008). A pesar de la paulatina feminización en algunas ingenierías, aún es considerada como una disciplina típicamente masculina, claro ejemplo es Ingeniería Mecánica y Eléctrica en donde el porcentaje de mujeres es muy bajo en comparación con el género masculino.

Egresados, titulados y encuestados

En la Tabla 1 se muestra la cantidad del porcentaje de encuestados de los titulados para cada uno de los ciclos. En el periodo de 2015-2016 de los 128 egresados solamente se titularon 78.1% de los ingenieros industriales y 71% de los ingenieros mecánicos eléctricos; para el ciclo 2016-2017 el 73% de los ingenieros industriales se titularon, llama la atención

Tabla 1. Egresados, titulados y encuestados						
PE	Ciclo de análisis					
	2015-2016		2016-2017		2017-2018	
	Titulados	Encuestados	Titulados	Encuestados	Titulados	Encuestados
Ingeniería Industrial	100	58.40%	97	42.60%	96	34%
Ingeniería Mecánica y Eléctrica	82	45.50%	77	54.50%	91	33%

Fuente: Anuario Estadístico Institucional BUAP 2015-2016, 2016-2017 y 2017-2018

que en Ingeniería Mecánica Eléctrica, en esta generación ingresaron aproximadamente 250 estudiantes, solamente 77 egresaron y se titularon ese año; finalmente, para el ciclo 2017-2018 se tituló 60% de los industriales y 75% de los mecánicos eléctricos.

Ocupación actual

De los encuestados en el ciclo de análisis de 2015-2016 de Ingeniería Industrial el 61% trabaja actualmente, de Ingeniería Mecánica y Eléctrica el 60%; para el periodo 2016-2017 la cifra de ocupación es 58.8% y 58.3% respectivamente; en 2018 existe un aumento en ambas ingenierías, pues labora el 91%.

Como se observa en la Tabla 2 encontramos los puestos más representativos para ambas ingenierías, en el PE de Ingeniería Industrial observamos en el período 2015-2016 que los puestos más ocupados fueron supervisor de calidad seguido de ingeniero en procesos y con un menor porcentaje en puestos administrativos. En comparación con el periodo 2016-2017 el puesto de personal administrativo fue el más ocupado, luego supervisor de calidad seguido de ingeniero de procesos. Para el

2018 el puesto más ocupado fue un mando medio con un 35% seguido de los puestos administrativos con un 16%.

Para el PE de Mecánica eléctrica encontramos que en los puestos más ocupados para el ciclo 2015-2016 hubo un empate entre ingeniero de procesos y supervisor/coordinador, mientras que en el periodo del 2016-2017 se mantuvo el puesto de ingeniero en procesos con 21.60% como el puesto más ocupado seguido de un mando medio como supervisor/coordinador y en igualdad de porcentaje están los puestos de personal administrativo y supervisor de calidad. Para el año 2018 la carrera de Ingeniería Mecánica y Eléctrica muestra los mismos porcentajes de ocupación que el PE de Ingeniería Industrial.

Para que las universidades conozcan la opinión de los empleadores sobre las habilidades, los conocimientos y las actitudes de sus egresados, se requiere un acercamiento con las empresas que permita identificar sus requerimientos o necesidades en materia de formación de recursos humanos, por lo que en la Facultad de Ingeniería se busca encuestar a los empleadores para conocer en qué tipo de organización laboran los egresados, como están contratados, cuáles son los atributos que los In-

Tabla 2. Puestos de trabajo						
Puesto	Ingeniería Industrial			Ingeniería Mecánica y Eléctrica		
	2015-2016	2016-2017	2018	2015-2016	2016-2017	2018
Con ocupación no clasificada	12%	9%	6%	15%	18%	6%
Ingeniero de procesos	19.20%	12.50%	3%	19.50%	21.60%	3%
Personal administrativo	16.70%	25.10%	16%	7.20%	11.80%	16%
Supervisor/coordinador (mando medio)	6.40%	7.20%	35%	19.50%	17.70%	35%
Supervisor de calidad y topografía	27%	14.30%	3%	7.30%	11.80%	3%

Fuente: elaboración propia

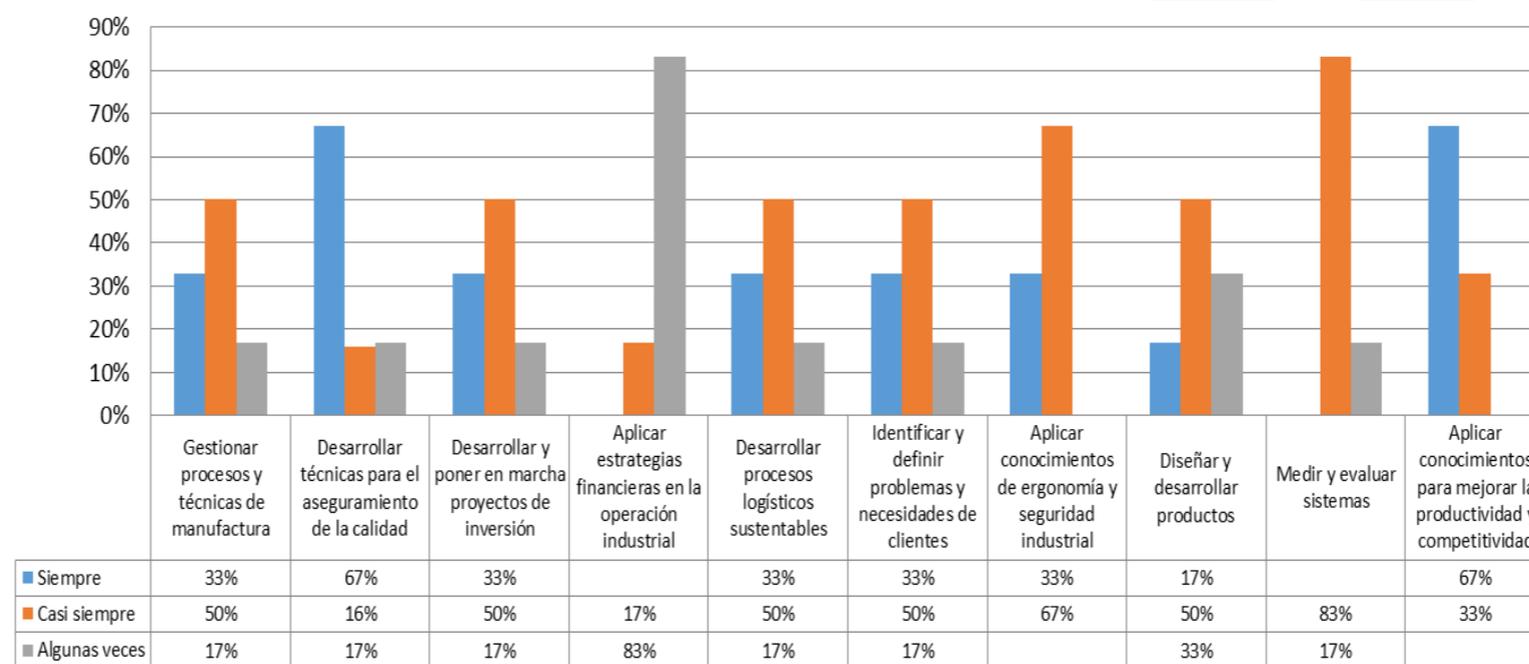
genieros industriales y los Ingenieros mecánicos eléctricos poseen y por último, el grado de satisfacción con respecto a las actividades realizadas por los egresados. La percepción de los empleadores es importante como retroalimentación para realizar las mejoras pertinentes en los planes de estudio.

El instrumento que se ocupó fue un cuestionario, del cual se desprenden 15 preguntas, se aplicó en los seis colegios que hay en la Facultad de Ingeniería, uno de los elementos que se pretende identificar con esta herramienta es el desempeño de atributos específicos que los egresados de Ingeniería Industrial e Ingeniería Mecánica Eléctrica deben realizar. Así, para la carrera de Ingeniería Industrial se consideraron 20 atributos y para la Ingeniería Mecánica y Eléctrica se consideraron 11, los resultados se muestran en los siguientes apartados.

Percepción de los empleadores de Ingeniería Industrial

De acuerdo con los empleadores la respuesta que predomina es la de casi siempre en cuanto al atributo de gestionar procesos y técnicas de manufactura, a diferencia de las técnicas para el aseguramiento de la calidad que son siempre frecuentadas según los encuestados con 67% del total. La encuesta demostró que la mitad de los encuestados piensa que el atributo para desarrollar y poner en marcha son los proyectos de inversión, también 83% considera que algunas veces es utilizada la aplicación de estrategias financieras. Un aspecto positivo es que los encuestados contestaron que casi siempre se desarrollan procesos logísticos sustentables, este atributo junto con la identificación y definición de problemas y necesidades de clientes comparten un 50%.

Figura 1. Atributos específicos Ingeniería Industrial (parte 1)



Fuente: Reporte de egresados 2018, Facultad de Ingeniería

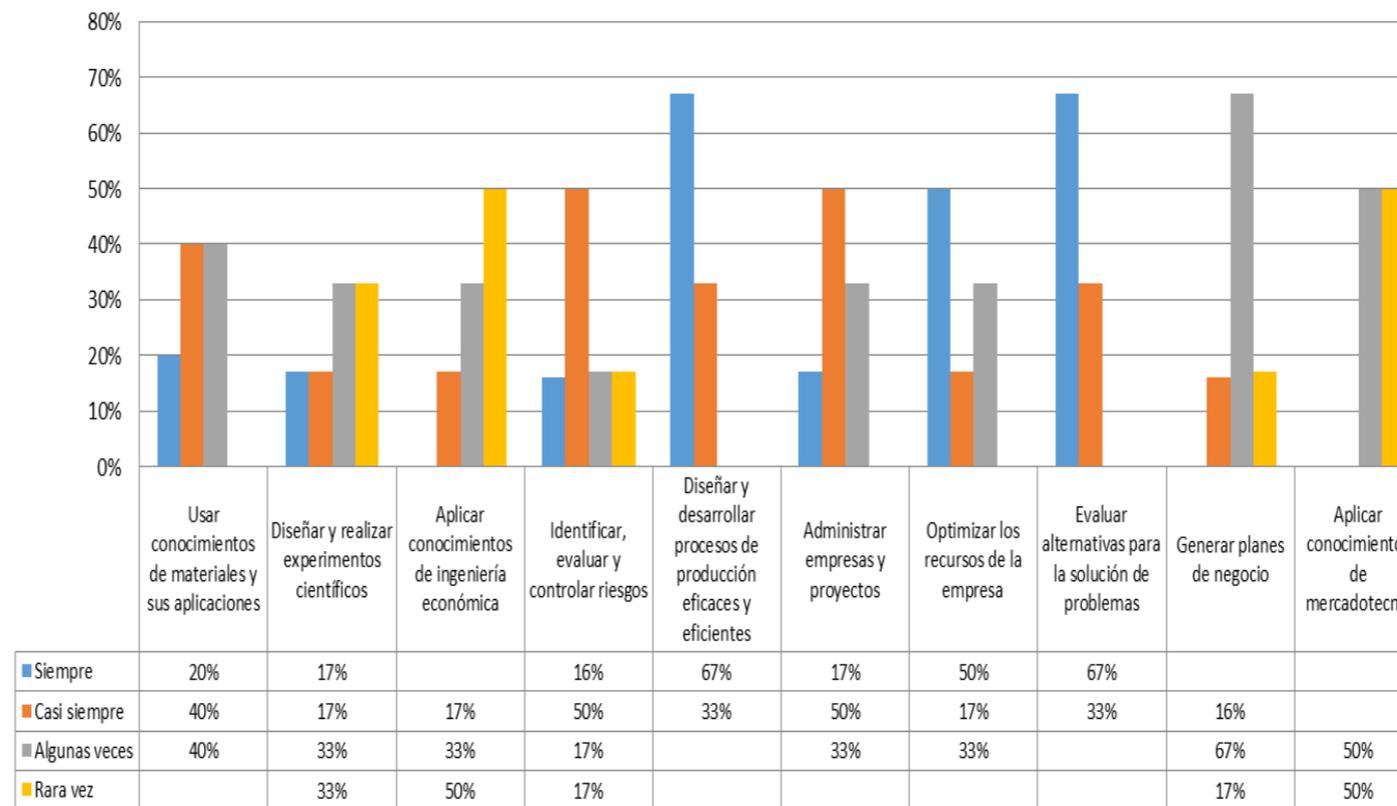
La respuesta de siempre se aplican conocimientos de ergonomía y seguridad industrial cuenta con 67%, también la mitad de los encuestados opina que el diseño y desarrollo de productos es casi siempre utilizado, medir y evaluar sistemas es casi siempre valorado con un 83% del total. Por último, la aplicación de conocimientos para mejorar la productividad y competitividad siempre es utilizada con un 67% del total.

En algunas preguntas los resultados empataron, como en el caso del uso de conocimiento de materiales y sus aplicaciones ya que resultaron: 40% casi siempre, 40% algunas veces y 20% siempre es utilizado; por lo

que se podría decir que se inclina a la parte de siempre-casi siempre. En un caso similar el diseñar y realizar experimentos científicos tiende a ser algunas veces-rara vez utilizado con un 33% cada uno.

Otro atributo que rara vez es usado es la aplicación de conocimientos de ingeniería económica, con mayor respuesta en muy pocas veces; por otra parte, casi siempre identifican, evalúan y controlan riesgos al menos la mitad de los encuestados opina eso. Algo que siempre consideran es diseñar y desarrollar procesos de producciones eficaces y eficientes con un 67% del total. El atributo de administrar empresas y

Figura 2. Atributos específicos Ingeniería Industrial (parte 1)



Fuente: Reporte de egresados 2018, Facultad de Ingeniería

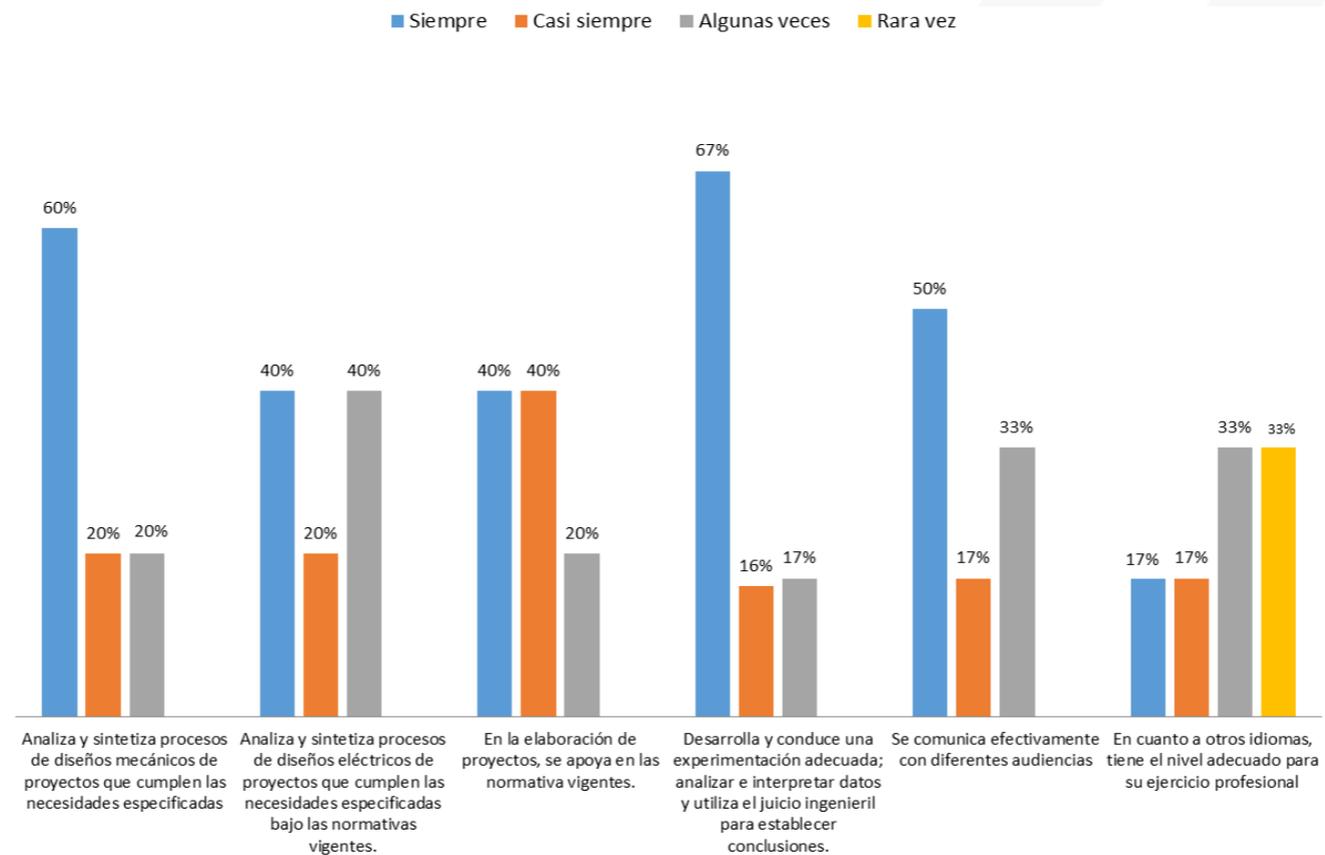
proyectos casi siempre es tomado en cuenta, la mitad de los encuestados concuerdan con esto; esta misma proporción porcentual, opina que siempre se busca optimizar los recursos de la empresa.

Un atributo valorado es la evaluación de alternativas para la solución de problemas con 67% del total, o bien, generar planes de negocio, que es utilizado algunas veces en el 67% de los encuestados; por último, con porcentajes iguales está el atributo de aplicación de conocimientos de mercadotecnia, la mitad opina que algunas veces es usado y la otra mitad menciona que rara vez lo usan, por lo que va de algunas veces a rara vez.

Percepción de los empleadores Ingeniería Mecánica y Eléctrica

De acuerdo a la opinión de los empleadores, el 60% de los encuestados afirmó que el análisis y síntesis de procesos de diseños mecánicos de proyectos que cumplen las necesidades especificadas siempre es considerado en los egresados; los resultados a la pregunta: ¿analizan y sintetizan procesos de diseños eléctricos de proyectos que cumplen las necesidades especificadas bajo las normativas vigentes? dieron dos porcentajes iguales uno con 40% contestando que siempre analizan y

Figura 3. Atributos específicos IME (parte 1)



Fuente: Reporte de egresados 2018, Facultad de Ingeniería

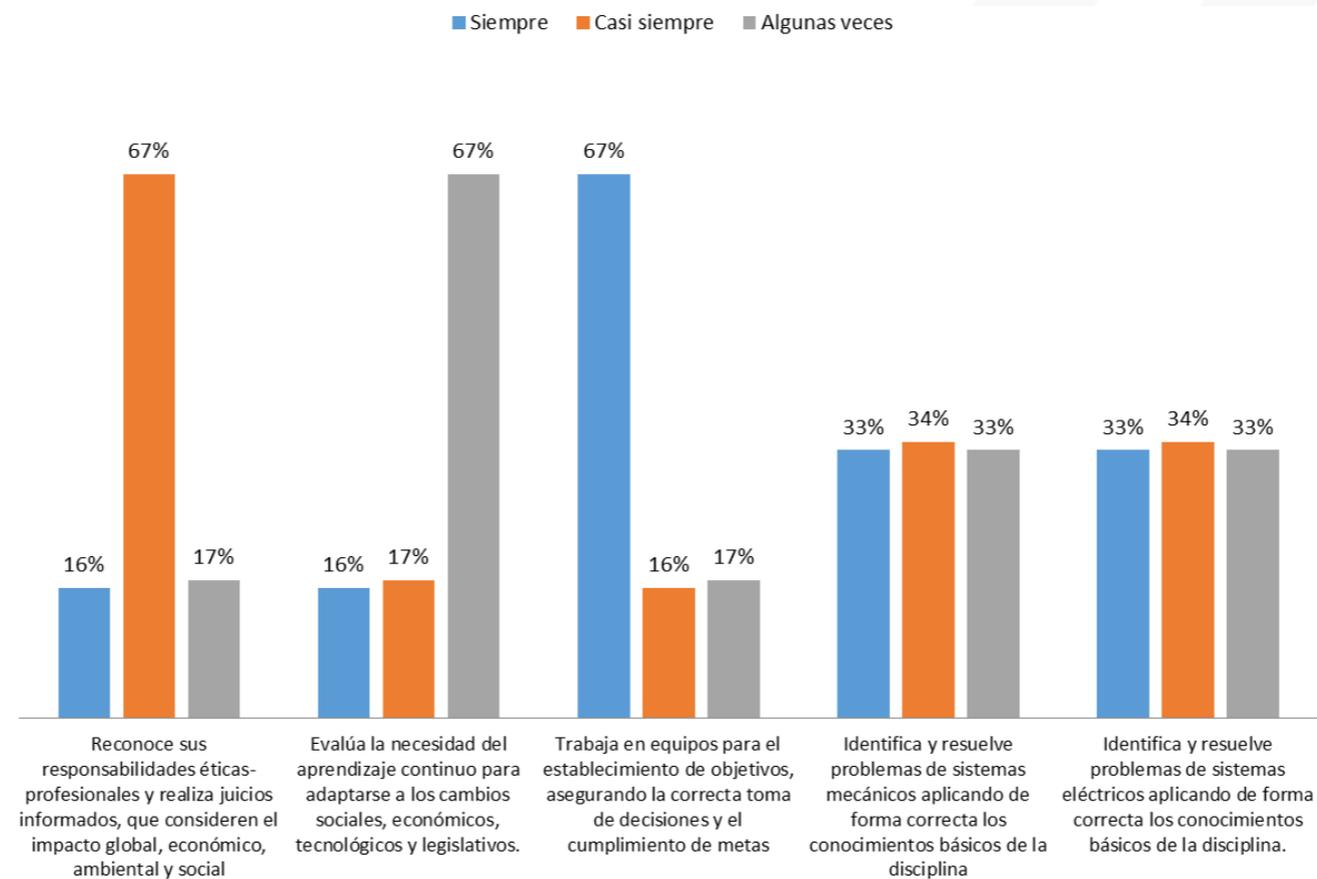
synetizan procesos de diseños eléctricos de proyectos que cumplen las necesidades especificadas bajo las normativas vigentes y el otro 40% contestó que sólo algunas veces es considerado, un 20% opinó que casi siempre es considerado este atributo por lo que se concluye que se inclina a siempre estar presente en el trabajador.

Un caso similar se encuentra en la elaboración de proyectos ya que también tienen dos porcentajes iguales, un 40% menciona que siempre es considerado este atributo mientras que el otro 40% menciona que casi siempre, se puede concluir que en el rango de siempre-casi siempre, la mayoría considera importante el atributo. Con respecto a desarrollar

y conducir una experimentación adecuada; analizar, interpretar datos y utilizar el juicio ingenieril para establecer conclusiones, la mayoría de los encuestados opinan que siempre es utilizado este atributo con un 67% del total, la mitad de los encuestados también menciona que siempre se busca la comunicación efectiva con diferentes audiencias y el último aspecto dio como resultado que los encuestados afirman que algunas veces-raras veces es considerado el nivel adecuado de conocimiento de otro idioma para su ejercicio profesional.

Existe una valoración positiva de los empleadores respecto al cumplimiento de responsabilidades éticas-profesionales de los egresados,

Figura 4. Atributos específicos IME (parte 2)



Fuente: Reporte de Egresados 2018, Facultad de Ingeniería

así como de su capacidad de realizar juicios informados, que consideren el impacto global, económico, ambiental y social. Por otra parte, rara vez consideran el atributo de evaluar la necesidad del aprendizaje continuo para adaptarse a los cambios sociales, económicos, tecnológicos y legislativos.

El 67% de los encuestados opina que el trabajar en equipos para el establecimiento de objetivos siempre es valorado, la pregunta respecto a cómo es valorada la identificación y resolución de problemas de sistemas mecánicos aplicando de forma correcta los conocimientos básicos de la disciplina dio porcentajes casi iguales, con mayor presencia de casi siempre, lo mismo pasa respecto a la identificación y resolución de problemas de sistemas eléctricos, donde predomina la respuesta de casi siempre en este atributo.

Conclusión

Los resultados de los estudios de egresados constituyen una fuente de información valiosa para diferentes grupos de interés: los directivos de las instituciones pueden analizar, según los resultados obtenidos, la pertinencia y “empleabilidad” de los programas académicos ofrecidos por sus instituciones, para realizar los ajustes necesarios y, adicionalmente, programar actividades de interés para la comunidad universitaria; los egresados pueden comparar su situación particular con la del agrega-

do de profesionales que hacen parte de los estudios y hacer un balance de sus carreras; y los empleadores tendrán información veraz sobre las competencias de los aspirantes a los puestos de trabajo (Jaramillo, Giraldo y Ortiz, 2006).

En relación con el género en Ingeniería Industrial, en el último periodo analizado (2017-2018) de un total de 160 egresados, 30.06% son mujeres y 69.4% son hombres. En la carrera de Ingeniería Mecánica y Eléctrica en el mismo periodo, de 121 egresados, 6.6% son mujeres y 93.4% hombres. A pesar de la paulatina feminización en algunas ingenierías como Ingeniería Industrial, aún son áreas consideradas típicamente masculinas. Un claro ejemplo del rol de género en estas disciplinas se observa en Ingeniería Mecánica y Eléctrica en donde el porcentaje de mujeres es muy bajo en comparación con el género masculino. Es importante que las universidades realicen estudios con perspectiva de género, no solo para contabilizar la relación de hombres-mujeres en la matrícula, sino para modificar tendencias culturales que les permitan incorporarse con condiciones de equidad en el mercado laboral.

Por otro lado, en investigación a futuro se deben realizar análisis detallados de los puestos que ocupan en el mercado laboral los egresados en función del género, así como las condiciones de permanencia y promoción laboral, de manera que se desdibujen las diferencias culturales y económicas de las ingenieras.

Referencias

- BUAP. (2015-2016). *Anuario Estadístico Institucional 2015-2016*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Puebla: BUAP. Recuperado el septiembre de 2019, de <http://www.consejouniversitario.buap.mx/>
- BUAP. (2016-2017). *Anuario Estadístico Institucional 2016-2017*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Puebla: BUAP. Recuperado el septiembre de 2019, de http://148.228.59.126/Portal/anuario/ANUARIO_BUAP_2016_2017.pdf
- BUAP. (2017-2018). *Anuario Estadístico Institucional 2017-2018*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Puebla: BUAP. Recuperado el septiembre de 2019, de https://repositorio.buap.mx/rplaneacion/public/inf_public/2018/o/Anuario_Estadistico_2017-2018.pdf
- Campos, A. (2018). Reporte de empleadores 2018. Seguimiento de egresados - Facultad de Ingeniería, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, México.
- Campos, A. (2018). Reporte de seguimiento a egresados 2018. Seguimiento de egresados-Facultad de Ingeniería, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, México.
- García, B. (2018). *Queremos más mujeres en ciencias y en la ingeniería*. Recuperado el octubre de 2019, de Iberoamérica Divulga: <https://www.oei.es/historico/divulgacioncientifica/?Queremos-mas-mujeres-en-ciencias-y-en-la-ingenieria>
- Gutiérrez, S. y Duarte, M. (s.f.). *Ingenieras o ingenieros: cómo se conciben las mujeres en el campo de ingeniería*. Obtenido de <https://www.oei.es>
- Jaramillo, A., Giraldo, A., & Ortiz, J. S. (2006). *Estudios sobre egresados: la experiencia de la universidad eafit*. Recuperado el septiembre de 2019, de Universidad EAFIT: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/832/2006_04_Alberto_Jaramillo.pdf?sequence=1
- Razo, M. (2008). "La inserción de las mujeres en las carreras de ingeniería y tecnología." En: *Perfiles educativos*, 30(121), pp. 63-96. Recuperado en septiembre de 2019, de SciELO: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982008000300004
- Red GRADUA2 / Asociación Columbus. (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. Monterrey, Nuevo León, México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Recuperado el 18 de septiembre de 2019, de https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/altro/red_gradua2.pdf
- Universidad Marista. (2017). *Ingenierías en México, la profesión que el país necesita*. Recuperado en octubre de 2019, de Universidad Marista Mérida: <https://info.marista.edu.mx/blog/ingenier%C3%ADas-en-m%C3%A9xico-la-profesi%C3%B3n-que-el-pa%C3%ADs-necesita>

Los estudios de seguimiento de egresados a los 45 años de fundación de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y la perspectiva de género

Ma. Guadalupe Castillo Tapia

Universidad Autónoma
Metropolitana
mgct@azc.uam.mx

Jorge Bobadilla Martínez

Universidad Autónoma
Metropolitana
jbm@azc.uam.mx

María Teresa Godínez Rivera

Universidad Autónoma
Metropolitana
mgr@azc.uam.mx

Lorena Oliver Villalobos

Universidad Autónoma
Metropolitana
lov@azc.uam.mx

Resumen

La perspectiva de género en su más pura expresión permea el quehacer cotidiano de algunas instituciones. Las Instituciones de Educación Superior (IES) no deben permanecer ajenas, sino atender de manera inmediata la inclusión en todos los ámbitos de su actuación, la importancia de hacerlo radica en que esta acción también fructifica para que esta buena práctica se extienda a otro tipo de instituciones, organizaciones y empresas.

El presente trabajo de investigación analiza el elemento de género en los estudios de seguimiento de egresados llevados a cabo por la Univer-

sidad Autónoma Metropolitana para la generación 2012 con el propósito de mejorarlos. En una primera parte se incluyen elementos de análisis de la conformación de la matrícula por género, promedio académico y número de trimestres de egreso, en un segundo momento, se incorporan elementos de los estudios de empleadores, al finalizar, se destaca una reflexión sobre el impacto de la perspectiva de género en los estudios de seguimiento.

Palabras clave

Egresadas, egresados, estudios de seguimiento, perspectiva de género

Introducción

En los 45 años desde su fundación, la Universidad Autónoma Metropolitana, UAM, cuenta con 153,874 egresados de licenciatura y 12,641 de posgrado (<http://www.egresados.uam.mx/>). La presente investigación se enfoca en los estudios de seguimiento de egresados de la UAM aplicados para la generación 2012. En esta ocasión se identifican los avances que en perspectiva de género se han incorporado a los mismos con la finalidad de contribuir a la conciencia y la sensibilidad sobre la igualdad de género de manera que, institucionalmente, se coadyuve a cambiar las actitudes y comportamientos en otras esferas de la vida más allá de la Universidad.

Antes de dar inicio al análisis sobre estudios de seguimiento en la Unidad, es importante tener en cuenta dos consideraciones:

- *El Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores, SIEEE*. Los criterios metodológicos del SIEEE se retoman del libro Esquema Básico para el Estudio de Egresados en Educación Superior, de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 1998). En la UAM Azcapotzalco, el SIEEE inició en 2004, su propósito ha sido recabar información sobre apartados estratégicos: *a*) La toma de decisiones a diferentes niveles, *b*) el fortalecimiento de la calidad en la formación académica, *c*) la actualización, adecuación y/o modificación de planes y programas de estudio y *d*) la creación, desarrollo e implementación de políticas educativas dentro de la institución (SIEEE, www.uam.mx/egresados/estudios/egre2012/azc).
- *El enfoque de género*. Dentro del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018 en su apartado “México con educación de calidad” se contemplan las estrategias, el plan de acción y la transversalidad del enfoque de la perspectiva de género; al ser considerado política pública puede ser utilizado como variable de estudio. Además, existe la norma NMX-R-025-SCFI-2015 en *Igualdad La-*

boral y No Discriminación que es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación.

Aunado a ello, América Latina y el Caribe ha trabajado en la incorporación de la perspectiva de género en la información estadística de los países de la región, con el propósito de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, ejemplo de ello es la reunión de 2018, pues durante la tercera conferencia regional de educación superior, en el marco del Centenario de la Reforma Universitaria de Córdoba, se reunieron rectores y directores para trabajar en “*La Declaración y Plan de Acción sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe en la perspectiva del desarrollo humano sostenible y el compromiso con sociedades más justas e igualitarias, ratificando la responsabilidad de los Estados de garantizar la Educación Superior como bien público y derecho humano y social*” (Cambours de Donini, 2018), documento que afirma que la educación, ciencia, tecnología y las artes deben ser un medio para la libertad y la igualdad, garantizándolas sin distinción social, género, etnia, religión o edad.

- *Diferenciación entre género y sexo* La Universidad aplica un modelo de cuestionario de seguimiento de egresados propuesto por ANUIES, en él, hay un indicador sobre el sexo, sin embargo:

Es muy importante definir la palabra género y diferenciarla de la de sexo. El sexo es biológico y contiene cualidades físicas y anatómicas que se traducen en la distinción biológica entre hombres y mujeres. Al contrario, el género, o en otras palabras el sexo social, es una construcción, es decir, no tiene casi nada que ver con características físicas, ni con la genética. Utilizando ésta como base, diríamos que las diferencias biológicas construyen diferencias sociales que afectan a la vida social y que crean ciertos papeles y expectativas de comportamiento. (Varoucha, 2014)

En ese sentido, los estudios de seguimiento de egresados se quedan cortos, pues no se han desarrollado estudios de este tipo con enfoque de género, sino que se limitan a diferenciar a la población de acuerdo con la fisonomía hombre-mujer.

La composición por género en los estudios de seguimiento de egresados de la UAM.

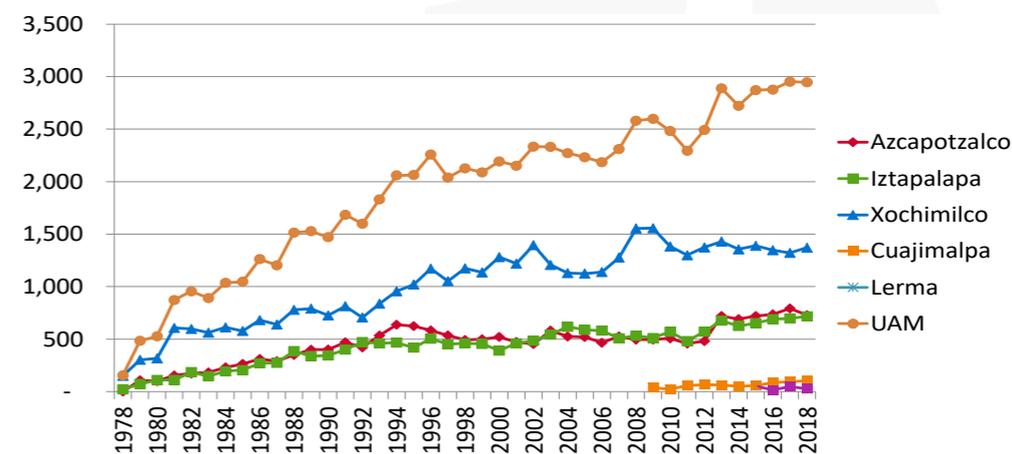
La culminación de los estudios constituye la cristalización de un esfuerzo social, con la reconocida preparación académica y conocimientos adquiridos por los egresados durante su proceso de formación; por ello, la Universidad tiene una doble responsabilidad: *a*) verificar que al interior de la institución exista igualdad entre las personas que la integran y *b*) formar integralmente con perspectiva de género a futuros profesionales. La Figura 1 muestra el incremento de la población femenina de 1978 a 2018 por Unidad Académica.

Para efectos de este estudio se toma en cuenta la muestra de egresados para la generación de egreso 2012 que asciende a 2,083. En la Figura 2 se aprecia que la Unidad con mayor número de egresadas es Xochimilco, mientras que Azcapotzalco es la que tiene menor número. Esto obedece a dos aspectos, primero por la oferta académica impartida en cada Unidad y, segundo, por el modelo “Modular” de UAM Xochimilco.

Al analizar la distribución por sexo por Unidad en la generación de egreso 2012¹ se puede observar que la mayor población femenina es de la Unidad Xochimilco, con 57%, seguida por Cuajimalpa con 53.5%, Iztapalapa con 51.7% y por último Azcapotzalco con 42.9%, esta distribución se explica en parte por la oferta de licenciatura de cada Unidad, aunada a los estereotipos de género en la elección de carrera.

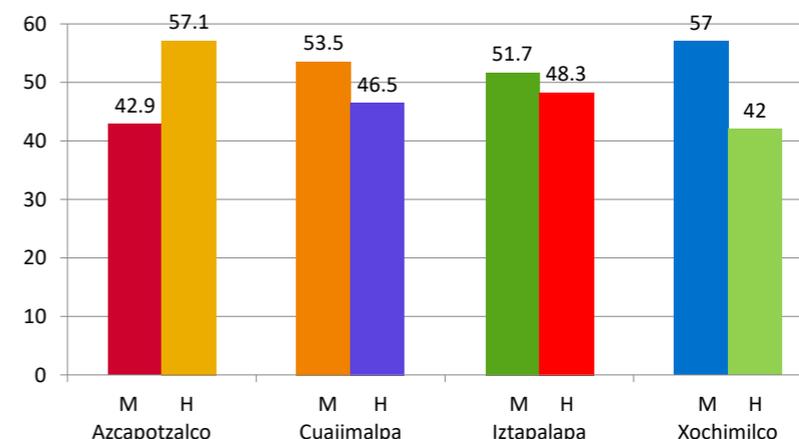
En la Figura 3 puede observarse cómo las Divisiones de Ciencias Básicas e Ingeniería de las Unidades Azcapotzalco e Iztapalapa tuvieron durante el 2012 mayor número de egresados que de egresadas. Mientras

Figura 1. Participación de mujeres por Unidades desde la primera generación de egreso



Fuente: Elaboración propia con información del Archivo General de Alumnos

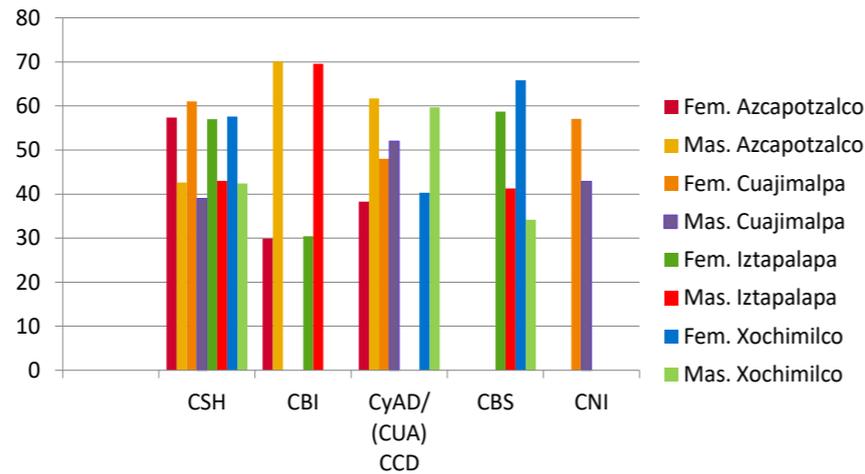
Figura 2. Distribución de sexo por Unidad



Fuente: Elaboración propia con información del SIEEE

1 En el momento de la realización de este estudio todavía no se cuenta con datos del SIEEE sobre seguimiento de egresados de la Unidad Lerma debido en parte a la metodología utilizada ya que la primera generación de egreso es muy reciente y no se respetarían los criterios metodológicos establecidos.

Figura 3. Distribución de sexo por División y por Unidad generación 2012



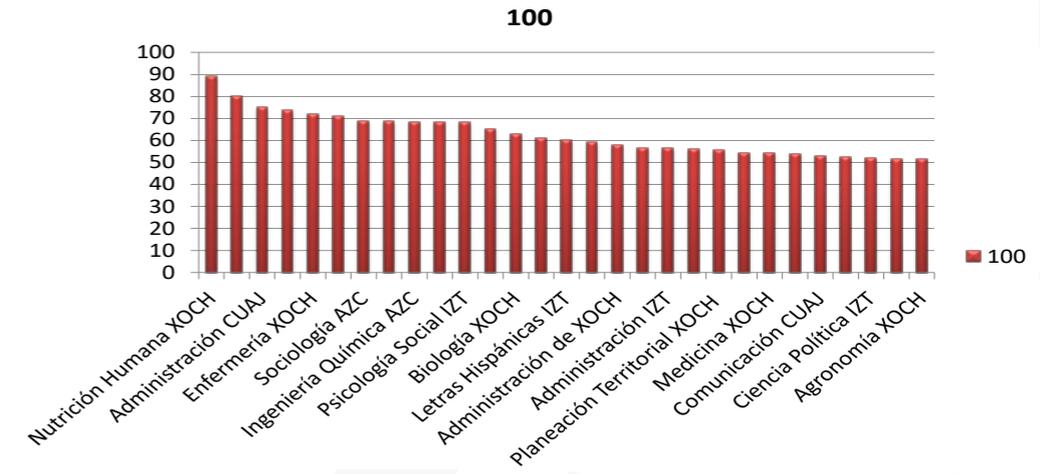
Fuente: Elaboración propia con información del SIEEE

que en todas las Unidades las Divisiones de Ciencias Sociales y Humanidades, Ciencias Biológicas y de la Salud y Ciencias Naturales e Ingeniería, las egresadas fueron más que los egresados. Con objeto de profundizar en el análisis de manera más detallada se verá el comportamiento por licenciatura en la composición por sexo entre egresadas y egresados, como se ilustra en la Tabla 1 (siguiente página).

La conformación porcentual de egresadas por Unidad varía en función del plan de estudio, por ejemplo, en la Unidad Azcapotzalco, la División de Ciencias Sociales y Humanidades (CSH) tiene una mayor presencia de egresadas a excepción de la Licenciatura en Economía, por su parte, la División de Ciencias y Artes para el Diseño (CYAD) tuvo más egresadas en Diseño de la Comunicación Gráfica. En el caso de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería (CBI), el estado es a la inversa, hay más egresados que egresadas, situación que es consistente con la conformación por género de la matrícula universitaria.

En la Unidad Cuajimalpa, la Licenciatura con mayor población femenina en CSH es Administración con 75%, en la División de CNI sólo se cuenta con información para la Ingeniería en Computación, con 54.5% de egresados hombres. En la División de CCD la diferencia entre egresa-

Figura 4. Programas académicos de la uam con más Egresado en porcentajes



Fuente: Elaboración propia con información del SIEEE

das y egresados no es tan marcada; sin embargo sólo se cuenta con datos de dos licenciaturas: Comunicación y Diseño, con 52.9% y 45.5% de egresadas, respectivamente.

La División de CSH en la Unidad Iztapalapa tiene un mayor porcentaje de egresadas en Administración con 56.3%, Letras Hispánicas con 60%, Ciencia Política con 51.7%, Filosofía con 68%, pero se observa que nuevamente en la División de CBI son más los egresados. En la División de CBS tienen mayor presencia de egresadas Biología Experimental con 65.2%, Ingeniería Bioquímica Industrial con 51.4% e Ingeniería de los Alimentos con 58.1%.

En la Unidad Xochimilco, las licenciaturas de CSH con más presencia femenina son Administración, Comunicación Social, Psicología y Sociología, mientras que en CBS hay más egresadas en Agronomía con 51.3%, Biología con 63%, Enfermería con 72.1%, Estomatología (Odontología) con 80%, Medicina con 54.3%, Medicina Veterinaria y Zootecnia con 73.6%, Nutrición Humana con 88.9% y Química Farmacéutica Biológica con 53.8%. Finalmente, en la División de CYAD hay más egresadas en Diseño Industrial y Planeación Territorial con 52.2% y 55.6%, respectivamente.

Tabla 1. Porcentaje de egreso en 2012 por género, Unidad y División			
Unidad Azcapotzalco		Femenino	Masculino
Ciencias Sociales y Humanidades (CSH)	Administración	59.2	40.8
	Derecho	56.4	43.6
	Economía	43	57
	Sociología	68.8	31.3
División de Ciencias Básicas e Ingeniería (CBI)	Ing. Ambiental	68	32
	Ing. Civil	11.1	88.9
	Ing. Eléctrica	16.7	83.3
	Ing. Física	38.5	61.5
	Ing. Industrial	26.3	73.7
	Ing. Mecánica	10	90
	Ing. Química	68.4	31.6
	Ing. Electrónica	13.5	86.5
	Ing. En Computación	20.6	79.4
División de Ciencias y Artes para el Diseño (CYAD)	Arquitectura	27.7	72.3
	Diseño de la Comunicación Gráfica	56	44
	Diseño Industrial	42.1	57.9
Unidad Cuajimalpa		Femenino	Masculino
División de Ciencias Sociales y Humanidades (CSH)	Administración	75	25

Tabla 1. Porcentaje de egreso en 2012 por género, Unidad y División			
Unidad Cuajimalpa		Femenino	Masculino
División de Ciencias Sociales y Humanidades (CSH)	Humanidades	50	50
	Estudios Socioterritoriales	46.7	53.3
	Derecho	N. d.	N. d.
División de Ciencias Naturales e Ingeniería (CNI)	Ingeniería en Computación	45.5	54.5
	Ingeniería Biológica	N. d.	N. d.
	Biología Molecular	N. d.	N. d.
	Matemáticas Aplicadas	N. d.	N. d.
División de Ciencias de la Comunicación y Diseño (CCD)	Comunicación	52.9	47.1
	Diseño	45.5	54.5
	Tecnologías y Sistemas de Información	N. d.	N. d.
Unidad Iztapalapa		Femenino	Masculino
División de Ciencias Sociales y Humanidades (CSH)	Administración	56.3	43.8
	Antropología Social	31.3	68.8
	Letras Hispánicas	60	40
	Economía	46.7	53.3
	Historia	35.3	64.7
	Ciencia Política	51.7	48.3
	Psicología Social	68	32
	Filosofía	N. d.	N. d.

Tabla 1. Porcentaje de egreso en 2012 por género, Unidad y División			
Unidad Iztapalapa		Femenino	Masculino
División de Ciencias Sociales y Humanidades (CSH)	Geografía Humana	N. d.	N. d.
	Lingüística	N. d.	N. d.
	Sociología	N. d.	N. d.
División de Ciencias Básicas e Ingeniería (CBI)	Matemáticas	46.2	53.8
	Computación	33.3	66.7
	Ciencias Atmosféricas	N. d.	N. d.
	Física	N. d.	N. d.
	Ingeniería Biomédica	N. d.	N. d.
	Ingeniería Electrónica	N. d.	N. d.
	Ingeniería en Energía	N. d.	N. d.
División de Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS)	Ingeniería Hidrológica	N. d.	N. d.
	Ingeniería Química	N. d.	N. d.
	Química	N. d.	N. d.
	Biología	37.1	62.9
	Biología Experimental	65.2	34.8
	Hidrobiología	71	29
	Ingeniería Bioquímica Industrial	51.4	48.6
División de Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS)	Ingeniería de los Alimentos	58.1	41.9
	Producción Animal	N. d.	N. d.

Tabla 1. Porcentaje de egreso en 2012 por género, Unidad y División			
Unidad Xochimilco		Femenino	Masculino
División de Ciencias Sociales y Humanidades (CSH)	Administración	57.8	42.2
	Comunicación Social	61	39
	Economía	27	73
	Política y Gestión Social	43.8	56.3
	Psicología	68.5	31.5
División de Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS)	Sociología	54.3	45.7
	Agronomía	51.3	48.7
	Biología	63	37
División de Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS)	Enfermería	72.1	27.9
	Estomatología (Odontología)	80	20
	Medicina	54.3	45.7
	Medicina Veterinaria y Zootecnia	73.6	26.4
	Nutrición Humana	88.9	11.1
	Química Farmacéutica Biológica	53.8	46.2
División de Ciencias y Artes para el Diseño (CAD)	Arquitectura	32.3	67.7
	Diseño de la Comunicación Gráfica	42	58
	Diseño Industrial	52.2	47.8
	Planeación Territorial	55.6	44.4

Fuente: Elaboración propia con datos del SIEEE

Nota: N. d. = No disponible

La Figura 4 (pá permite observar los programas académicos de licenciatura con mayores porcentajes de egresadas: Nutrición Humana, 88.9%, Estomatología (Odontología), 80%, Administración (UAM-C), 75%, Medicina Veterinaria y Zootecnia, 73.6%. Sin embargo, no se encontró información disponible en 18 de las 82 licenciaturas ofrecidas en las diferentes Unidades Universitarias.

Los programas con mayor número de egresadas son aquellos que tradicionalmente se asocian a estereotipos de actividades realizadas por mujeres, mientras que, inversamente, hay más egresados en disciplinas de ingeniería y arquitectura en sus diferentes Unidades. A continuación,

se realiza un comparativo de las licenciaturas que se imparten en más de una Unidad Académica.

En CSH, la distribución porcentual de egresadas en la Licenciatura en Administración es de 75% Cuajimalpa, 59.2% Azcapotzalco, 57.8% Xochimilco y 56.3% Iztapalapa; por su parte, la Licenciatura en Sociología muestra también mayor presencia femenina en las Unidades Azcapotzalco y Xochimilco. En contraparte, la Licenciatura en Economía se caracteriza por tener más egresados, sobresale UAM Xochimilco con 73%.

Ingeniería en Computación tiene más egresados varones, con 79.4% en UAM-A, 66.7% en UAM-I y 53.3% en UAM-C, situación que también

Tabla 2. Promedio académico de titulados en 2012 por rangos y por División, UAM-A

Rangos de promedio		CSH			CBI			CYAD		
		F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
de 7.0 a 7.59	abs.	6	16	22	1	10	11	2	10	12
	%	1.6	4.2	5.8	.3	2.8	3.1	1.0	5.0	6.0
de 7.6 a 8.0	abs.	31	33	64	10	55	65	14	20	34
	%	8.2	8.7	16.9	2.8	15.5	18.3	7.0	10.1	17.1
de 8.01 a 8.59	abs.	90	55	145	42	132	174	20	49	69
	%	23.8	14.6	38.4	11.8	37.2	49.0	10.1	24.6	34.7
de 8.6 a 9.0	abs.	48	28	76	21	48	69	15	22	37
	%	12.7	7.4	20.1	5.9	13.5	19.4	7.5	11.1	18.6
de 9.01 a 9.59	abs.	37	22	59	15	20	35	21	19	40
	%	9.8	5.8	15.6	4.2	5.6	9.9	10.6	9.5	20.1
de 9.6 a 10	abs.	8	4	12	0	1	1	4	3	7
	%	2.1	1.1	3.2	.0	.3	.3	2.0	1.5	3.5
	abs.	220	158	378	89	266	355	76	123	199
	%	58.2	41.8	100.0	25.1	74.9	100.0	38.2	61.8	100.0

Fuente: AGA, EDO2, alumnos de éxito, año de titulación 2012

ocurre en Arquitectura, con 72.3% de egresados en UAM-A y 67.7% en UAM-X.

Donde sí hay una variación en el porcentaje de egresadas en función de la Unidad Académica, es en las carreras de Diseño de la Comunicación Gráfica y Diseño Industrial. Para la primera, en UAM-A hay 56% egresadas mientras que en UAM-X suman 42%, para la segunda carrera, el fenómeno es el contrario, más egresadas en UAM-X con 52.2%, mientras que en UAM-A son 42.1% las mujeres que finalizaron sus estudios en 2012.

En el caso de Biología también hay una diferenciación, es mayor el porcentaje de egresados en la Unidad Iztapalapa con 62.9% mientras que en la Unidad Xochimilco el porcentaje de egresadas es de 63%.

En estos datos se refleja cómo las tradiciones y los estereotipos desempeñan un papel definitivo en la composición por género en los programas académicos de la UAM.

Una vez que se ha identificado la composición por género de las y los egresados, es momento de incorporar al análisis una variable de carácter académico, para ello, se plantea la hipótesis de que las alumnas son quienes tienen promedios más altos y trayectorias con mayor regularidad académica. Para demostrar esta hipótesis se considera a las y los alumnos que se titularon en 2012 en la UAM Azcapotzalco. En términos generales, la media del promedio que alcanzaron durante sus estudios fue de 8.4 en CSH y en CYAD y 8.3 en CBI, pero ¿qué diferencia hay a la luz del sexo?

Tabla 3. Número de trimestres para concluir los estudios por División Académica de tituladas y titulados en 2012.

Número de trimestres cursados		CSH			CBI			CYAD		
		F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
de 10 a 12	abs.	53	22	75	4	1	5	18	19	37
	%	14.0	5.8	19.8	1.1	.3	1.4	9.0	9.5	18.6
de 13 a 17	abs.	113	75	188	46	85	131	40	53	93
	%	29.8	19.8	49.6	13.0	23.9	36.9	20.1	26.6	46.7
de 18 a 22	abs.	30	26	56	26	96	122	13	26	39
	%	7.9	6.9	14.8	7.3	27.0	34.4	6.5	13.1	19.6
de 23 a 27	abs.	12	17	29	8	43	51	5	14	19
	%	3.2	4.5	29.0	2.3	12.1	14.4	2.5	7.0	9.5
más de 27	abs.	12	19	31	5	41	46	0	11	11
	%	3.2	5.0	31.0	1.4	11.5	13.0	.0	5.5	5.5
Total	abs.	220	159	379	89	266	355	76	123	199
	%	58.0	42.0	100	25.1	74.9	100.0	38.2	61.8	100.0

Fuente: AGA, EDO2, alumnos de éxito, año de titulación 2012

Se observa que hay una correspondencia entre la composición por género en la matrícula de las licenciaturas y la titulación, en otras palabras, en la División de CSH se titularon más mujeres que hombres, mientras que en CBI hay más titulaciones de varones.

Al mirar la variable promedio, en las tres divisiones académicas los resultados más bajos corresponden a los varones. En CBI y en CYAD los hombres tienen mayor presencia en los rangos de promedio que van de 8 a 8.5 y de 8.6 a 9 por su parte, en CSH son las mujeres quienes tienen promedios más altos. Otro dato interesante para dar validez a la hipótesis de rendimiento académico es el número de trimestres que tardaron en concluir sus estudios, en la UAM los planes y programas de estudio están diseñados para completarse en 12 trimestres (cuatro años).

Entre el grupo de titulados en 2012, el promedio de trimestres necesarios para concluir los estudios en CSH fue de 16.9 trimestres, en CBI 20.3 y en CYAD 17.

Tanto en CSH como en CBI las mujeres tuvieron una eficiencia terminal mayor conforme a su cohorte generacional con una presencia de 14% y 1.1% respectivamente. En el polo opuesto, con un tiempo mayor a 27 trimestres se encuentran el 3.2% de las mujeres y el 5% de los hombres de CSH, el 1.4% de mujeres y 11.5% de hombres de CBI y el 5.5% de hombres de CYAD. Estos datos muestran que los hombres pueden tardar más tiempo en concluir sus estudios.

Breve análisis de los Estudios de Empleadores

Al momento de analizar los Estudios de Opinión de Empleadores y Tendencias de los Mercados Laborales de la UAM Azcapotzalco para la División de Ciencias Básicas e Ingeniería destaca: que “el sexo es un criterio nada importante para el 55.6% de los empleadores entrevistados. Al agrupar categorías se observa que, 85.3% de los empleadores de los egresados de CBI consideran el género un criterio de reclutamiento y selección nada o poco importante” (UAM, 2018, p.11). Llama la atención porque como se ha observado, es ésta la División de la UAM con mayor porcentaje de egresados y menos egresadas.

Los Estudios de Opinión de Empleadores y Tendencias de los Mercados Laborales de la UAM Azcapotzalco indican los aspectos en el proceso de búsqueda y selección de candidatos que los empleadores consideran para elegir al profesionista a ocupar el puesto, destaca contar con título de licenciatura, prestigio de la institución de procedencia, pruebas de conocimiento, test de personalidad, mientras que los elementos menos importantes considerados por empleadores son la edad, estado civil y género.

Evidencias de la no incorporación de la perspectiva de género para algunas generaciones

En la actualidad, los títulos de la licenciatura sí contemplan el género para su expedición, es decir se emiten como: Arquitecto o Arquitecta, Biólogo o Bióloga, Diseñador o Diseñadora, etcétera. Desafortunadamente, esto no siempre ha sido así en la historia de la Universidad ya que durante muchas generaciones los títulos fueron emitidos como Licenciado, Ingeniero, etcétera, es decir, no se hacía una distinción por sexo. Añadir esta diferencia a los títulos parece cosa sencilla, pero implica un avance en materia de equidad al contribuir socialmente para visibilizar a las mujeres como profesionistas.

Conclusiones

Un dato interesante es que en los estudios de seguimiento se habla de manera general, sin distinguir egresadas y egresados, pero es importante contribuir a la inclusión desde el propio lenguaje. La propuesta en este trabajo es que se deben referir y hacer estudios de seguimiento con perspectiva de género; la UAM debe contribuir al cumplimiento de esa necesidad social a efecto de eliminar la desigualdad estructural presente en materia de género.

Al no tener una perspectiva de género, los estudios de seguimiento de egresados que se han realizado hasta el momento no permiten obtener información suficiente para conocer de manera directa aspectos que en la trayectoria de egreso pueden ser de alto significado y relevan-

cia como por ejemplo identificar los problemas o situaciones que afrontan las egresadas al momento de incorporarse al medio laboral, la falta de oportunidades para las egresadas vinculadas a su género, o bien, cuestionar sobre la igualdad de oportunidades que tienen con respecto a sus compañeros egresados o compañeros de trabajo.

Sería interesante poder identificar si las egresadas sufren discriminación y de qué tipo (social, económica, física, emocional), si perciben igual ingreso que sus compañeros del sexo masculino por las mismas actividades realizadas, así como visualizar si las competencias que han adquirido son bien evaluadas o si hay una diferenciación en la apreciación de los empleadores por el hecho de ser mujeres.

Otras inquietudes que permitirían resolver los estudios de seguimiento con perspectiva de género son elementos como el acoso laboral, el desarrollo y desempeño profesional al momento de intentar formar una familia o tener hijos, la facilidad, o no, de realizar posgrados o continuar su capacitación después del egreso, el acceso a los cargos de po-

der o la trayectoria para llegar a ellos, entre otros. Los elementos planteados se vinculan con los derechos más elementales del ser humano, pero adquieren relevancia al dar un enfoque de género pues hoy en día, aún hay mucha disparidad entre ambos sexos.

La pertinencia de este trabajo es que contribuye a detectar la importancia de incorporar la perspectiva de género en los estudios de seguimiento de egresados, para hacer visible lo invisible y que se traduzca en prácticas transformadoras de la sociedad en la implementación de la perspectiva de género en la UAM, la llamada de atención es pensar y rediseñar los estudios de seguimiento a partir de la integración de nuevos indicadores que permitan reconocer las peculiaridades de incorporación al mercado laboral en función del género ya que si una estrategia no se basa en suficientes datos sobre género y sólo aborda éste a través de un número limitado de medidas e indicadores como es el sexo, es probable que la igualdad de género no se concrete.

Referencias

- Acuerdos del Colegio Académico, del Consejo Académico de cada unidad y del Consejo Divisional de cada Unidad.
- ANUIES (1998). *Esquema Básico para el Estudio de Egresados en Educación Superior*, México: ANUIES
- Cambours de Donini, A. (2018). "Conferencia regional de educación superior (Córdoba). A Cien Años de La Reforma Universitaria De Córdoba". En: *Integración y Conocimiento* N° 7 Vol. 2 Año 2018 ISSN 2347-0658 consultado en <https://revistas.unc.edu.ar/integracionyconocimiento/article/view>
- Diario Oficial de la Federación. (2015). Secretaría de Gobernación Segob. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5411973&fecha=19/10/2015
- Diario Oficial de la Federación. (2013). Secretaría de Gobernación Segob. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013
- European Institute for Gender Equality (EU body or agency). Cambio estructural en el ámbito de la investigación ISBN 978-92-9493-706-3 disponible en <http://eige.europa.eu>
- Lagarde, M. (1996). "El género", fragmento literal: 'La perspectiva de género', en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, España: Horas y Horas, pp. 13-38. Disponible en: https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMedia-cionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf
- López, R., González, O., y Casillas, M. (2000). *Una historia de la UAM. Sus primeros 25 años*. México: Limusa, S.A. de C.V. 2 vols., 633 págs.
- Subirats, M. y Brullet, C. (1998). *Rosa y azul. La transmisión de los géneros en la escuela mixta*. Madrid: Ministerio de Cultura-Instituto de la Mujer (Serie Estudios, nº 19), pp. 181.
- UAM (2018). Estudio de las opiniones de los empleadores sobre el desempeño de los egresados. Resultados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería. FC: 10 de diciembre de 2019. Disponible en: https://www.uam.mx/egresados/estudios/estudio_empleadores_cbi_azc.pdf
- UAM (2019). Archivo General de Alumnos de la UAM.
- SIEEE. Estudio de las opiniones de los empleadores sobre el desempeño de los egresados. Resultados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería. Unidad Azcapotzalco. Disponible en https://www.uam.mx/egresados/estudios/estudio_empleadores_cbi_azc.pdf
- Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores de la UAM (SIEEE) disponible en www.uam.mx/egresados/estudios/egre2012
- Varoucha, E. (2014). *La identidad de género, una construcción social*. 20 septiembre, FC: 8 de diciembre de 2019. Disponible en <http://revistamito.com/la-identidad-de-genero-una-construccion-social/>

La formación universitaria y el empleo. Un estudio de los egresados de un sistema virtual desde la perspectiva de género

María Enriqueta López Salazar

Universidad de Guadalajara

enriqueta.lopez@redudg.udg.mx

Eduardo González Álvarez

Universidad de Guadalajara

eduardo@redudg.udg.mx

Resumen

Estudiar a los egresados desde cualquier arista, la inserción, la trayectoria, la movilidad o el seguimiento, debe ser menester de las instituciones educativas para dar cuenta de las numerosas generaciones que se forman en sus aulas, en particular en las universidades públicas e identificar las implicaciones que conlleva la obtención de un grado; para el caso de los egresados virtuales que, en su mayoría, son adultos ya insertos en el mercado laboral actual, tan demandante como competitivo y que

son motivo del presente estudio, el cual indaga en aspectos de la formación universitaria desde la perspectiva de género y del empleo desde dicha formación. Para llegar a los resultados, se aplicó una encuesta que arroja información referente a la percepción de los egresados desde las competencias adquiridas hasta la relación con el mercado de trabajo. El texto refiere el total de los egresados del 2018, de los ciclos escolares A (mayo) y B (diciembre) de todas las licenciaturas.

Palabras clave

Egresado, formación universitaria, mercado laboral, modalidad virtual

Introducción

La formación universitaria y el empleo son temas que deben ser del interés de las instituciones de educación superior (IES) ya que permiten identificar la trascendencia de la formación universitaria, es decir, del proceso de enseñanza-aprendizaje vivido en las aulas hasta llegar al egreso, así mismo les permite conocer el proceso de inserción o continuación de sus egresados en el empleo; este tipo de estudios también ayuda a identificar las fortalezas y debilidades de los programas para que las IES realicen una adecuada planeación académica.

El Sistema de Universidad Virtual (SUV) es una dependencia de la Universidad de Guadalajara (UdeG) cuya oferta académica incluye bachillerato, licenciaturas, posgrados, cursos y diplomados en modalidades no escolarizadas mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). El SUV de la UdeG es una de las primeras instituciones educativas del país reconocida por la calidad en sus programas educativos, acreditados como nivel uno por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), lo que lo avala para formar parte del sistema de educación superior.

Actualmente, se ha convertido en una opción educativa para aquellos que, por cualquier circunstancia, se separan de la formación educativa de manera temporal y se reincorporan años después ya en edad adulta, en la búsqueda de actualización, de formación y sobre todo de la acreditación, con la obtención de un grado, pero también para aquellos jóvenes atraídos por el uso de la tecnología con perfiles autodidactas, autogestivos del conocimiento, lo que la convierte en una modalidad de formación educativa desde su casa y/o empleo.

El presente documento es parte de los trabajos del proyecto de investigación realizado por el Cuerpo Académico (CA) 862 que estudia la gestión estudiantil universitaria, en particular la línea de egreso, cuyo interés es indagar cómo perciben los egresados la formación recibida y cómo ha trascendido en el empleo; para dicho propósito se utilizaron los datos de la encuesta de egresados que se aplica al finalizar cada ciclo escolar y que da cuenta de la información, la cual está sustentada para llegar a resultados por demás interesantes, lo más importante que re-

fleja dicha encuesta es el “sentir” de los egresados desde la perspectiva de género ya que existen pocos estudios al respecto. En este trabajo, se presentan los resultados mediante figuras, que llevan a las conclusiones.

Problemática

El actual contexto laboral global demanda perfiles profesionales competitivos para sus organizaciones, el propósito del presente trabajo es voltear la mirada hacia los egresados de un sistema virtual que generalmente está conformado por adultos que ya tienen un empleo. Este sistema suele convertirse en un problema al navegar en dos aguas a la vez: la del trabajo y la del estudio. El presente texto aborda el aspecto laboral ya que se trata de un elemento prioritario para ellos, pero además, abre la posibilidad de aproximarse al segundo tema (el estudio) en futuros trabajos.

Aunque el regreso a la formación universitaria en la búsqueda de actualización y obtención de un grado no garantiza el éxito en el contexto laboral, desde una perspectiva general es importante recurrir al actor principal, en este caso, el egresado, para recabar información sobre la percepción de ciertos aspectos de su formación y la relación del empleo con la misma. Se busca así, cambiar el lado de la moneda para observar un escenario que evidencia las competencias adquiridas en el proceso de aprendizaje para la población de egresados del género femenino y del masculino.

Desde la perspectiva institucional, surge la problemática de la ausencia de estudios de egresados, por tanto el CA pretende con trabajos como el presente, proporcionar información para la planeación académica en cuanto al contenido de los programas educativos, ya que las instituciones están en constante preocupación por aprobar nuevos programas, y dejan de lado la actualización de los ya existentes, lo cual impacta en la formación universitaria.

Desarrollo

Aunque los egresados del SUV no asisten de manera presencial a las aulas, enfrentan un reto mayor: administrar el tiempo de manera que les

permita atender diversas actividades como el ejercicio laboral, los compromisos familiares y sus estudios universitarios. Por ello, se busca identificar su situación en relación con aspectos específicos de su formación profesional como la carga de las asignaturas, el desarrollo de competencias teórico-prácticas y las competencias profesionales adquiridas, entre otras, así como aspectos relevantes del empleo en cuanto a la relación que tiene con la formación universitaria, desde su percepción ya que son ellos quienes pueden dar cuenta de dichos elementos al ser los protagonistas del proceso de aprendizaje con base en la experiencia como egresados ya insertos en el campo laboral.

A continuación se presentan algunos elementos teóricos para sustentar e interpretar relaciones entre los aspectos ya mencionados y los que se utilizan en los estudios de egresados que se inscriben en el ámbito de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo. La adaptación al entorno laboral por parte de los egresados requiere el manejo de diversas competencias, por ello, es importante que las IES conozcan y reconozcan el contexto global y adecuen sus planes de estudio para formar profesionistas exitosos y capaces de cumplir con las demandas sociales.

En los estudios de egresados no es suficiente la referencia del proceso de inserción de los nuevos profesionales en el mercado de trabajo u observarlos como indicadores del nivel de satisfacción del egreso respecto a la formación recibida, también deben ser considerados como mecanismos de diagnóstico de la realidad para inducir, en lo particular en el SUV, la reflexión sobre su misión y sus valores. (ANUIES, 2003).

Antes de continuar, es oportuno mencionar que los programas que ofrece el SUV para la formación de los futuros profesionales tienen un diseño curricular basado en competencias, este enfoque ha adquirido especial importancia en la formación profesional universitaria (Núñez, Vigo, Palacios, & Arnao, 2014), en el cual los contenidos de las asignaturas deben ser suficientes para un buen desempeño laboral. Se resalta el uso de las TIC para mejorar la calidad de los aprendizajes y con ello alcanzar el nivel de competencias deseable, como sucede en el sistema virtual. Están ampliamente relacionados la formación con el empleo, por

tanto, se convierten en indicadores de las instituciones para mejorar la formación con las competencias necesarias y adecuándolas a la demanda de un mercado laboral altamente competitivo.

Para Marua (2008) citado en (Buenfil, Barba, Casas, Guerrero, & Jiménez, 2013) las competencias en la educación superior tienen que llevar al egresado a la aplicación del conocimiento en la vida profesional, la formación por competencias que aprovechan el uso de las TIC, como es el caso del SUV, debe utilizar estrategias orientadoras que emanen de la propia institución, de aquí la trascendencia de este tipo de estudios pues permiten una adecuada planeación académica, con diseños curriculares por competencias, con contenidos actualizados y que respondan a las necesidades del mercado laboral.

Por ello, las instituciones educativas deben formar profesionales con perfiles emprendedores, capaces de resolver problemas y de trabajar en el país o en cualquier parte del mundo, de manera que es importante considerar que la modalidad virtual ofrece oportunidades para lograrlo desde cualquier ubicación geográfica, mediante el uso de las TIC, pero no por ello debe ser utilizado solamente como un concepto (Sanz de Acedo, 2010) sino más allá, incorpora un enfoque que incluye los aprendizajes necesarios para actuar activamente en el proyecto de vida en el ámbito personal, social y profesional, por lo que representa tanto el conocimiento teórico como el práctico, disponible para ser aplicado en cualquier ámbito.

Metodología

La metodología aplicada en el presente trabajo es la del proyecto de investigación para la parte cuantitativa, mediante la aplicación de una encuesta de 31 preguntas, que pretende captar el seguimiento de los egresados de licenciatura en diferentes aspectos tanto de su formación académica como del empleo. Para ello se utilizó el *software* Limesurvey; el cual es un programa abierto para la aplicación de encuestas en línea.

Las respuestas son almacenadas por el *software* en una base de datos descargable para su procesamiento en cualquier hoja de cálculo (López, Enciso, & González), el levantamiento de información se realizó en los

meses de mayo y diciembre de 2018, es decir, al cierre de los ciclos escolares A y B, de 414 egresados (Sistema de Universidad Virtual, 2019) se captaron 114 respuestas del ciclo escolar A y 142 del B, suman un total de 256 de ambas cohortes de egreso. Para la presentación de los resultados se utilizó una escala de diferencial semántico del 1 al 7, en donde 1 es el mínimo y 7 el máximo de satisfacción; los datos resultantes se estudian y se comparan en una gráfica, lo que permite determinar las diferencias y similitudes entre los aspectos (Naresh, 2004). La aplicación de la encuesta está a cargo de la Coordinación de Control Escolar (CCE) del SUV, quien proporciona la información. Se obtuvo un nivel de confianza del 95% con un error del 5%.

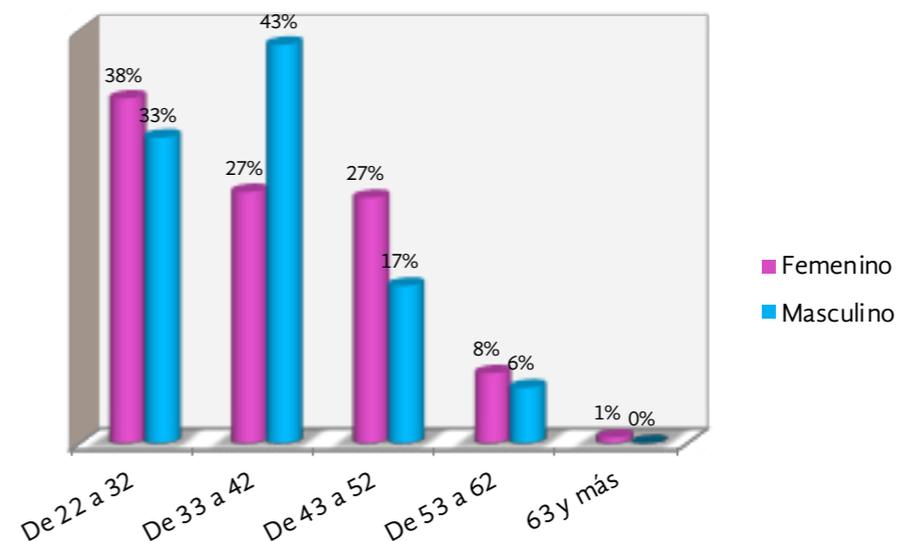
Resultados

El punto de partida del presente apartado refiere a los egresados que trabajaron y estudiaron al mismo tiempo, la encuesta da cuenta de que 88% de las mujeres laboraron mientras que en los hombres este porcentaje fue de 97%, lo que refleja que, aunque se tratan temas de igualdad, todavía prevalece una cuestión del género en donde la importancia del empleo predomina en los varones, pero también da cuenta de que las mujeres aprovechan la oportunidad de formarse profesionalmente y a la vez trabajar. En cuanto a la estructura de los egresados por grupos de edad y género, predomina el femenino con 61% mientras que 39% corresponde al masculino.

La Figura 1 muestra que el predominio por grupos de edad en las mujeres se ubica en el rango más joven (22 a 32 años) ya que la modalidad les permite retomar y compaginar los estudios con el trabajo y compromisos familiares, mientras que para los varones el rango es de 33 a 42 años, significa que se incorporan a la formación universitaria en una edad mayor que las mujeres, una posible explicación es que atienden compromisos familiares y laborales antes de continuar sus estudios.

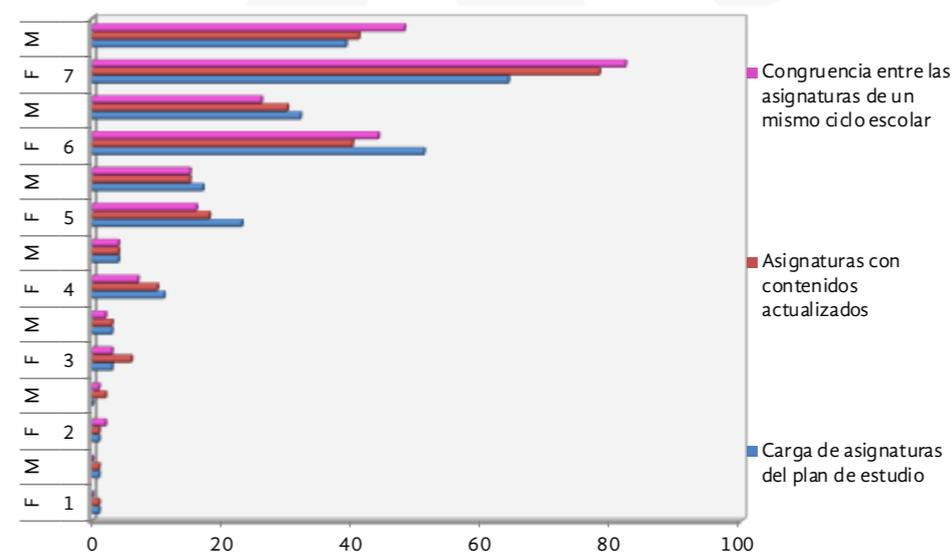
La percepción de los egresados acerca de la formación universitaria recibida es el punto álgido del presente, por ello la Figura 2 muestra los resultados de algunos aspectos de las asignaturas del plan de estudios. En una escala de 1 a 7, donde 7 es el valor más alto, 64 encuestadas opi-

Figura 1. Composición egresados por rangos de edad y género



Fuente: elaboración propia

Figura 2. Percepción sobre las asignaturas del plan de estudios por género



Fuente: elaboración propia

nan que la carga académica es elevada, mientras que 51 alumnas le otorgaron el valor 6 en la escala.

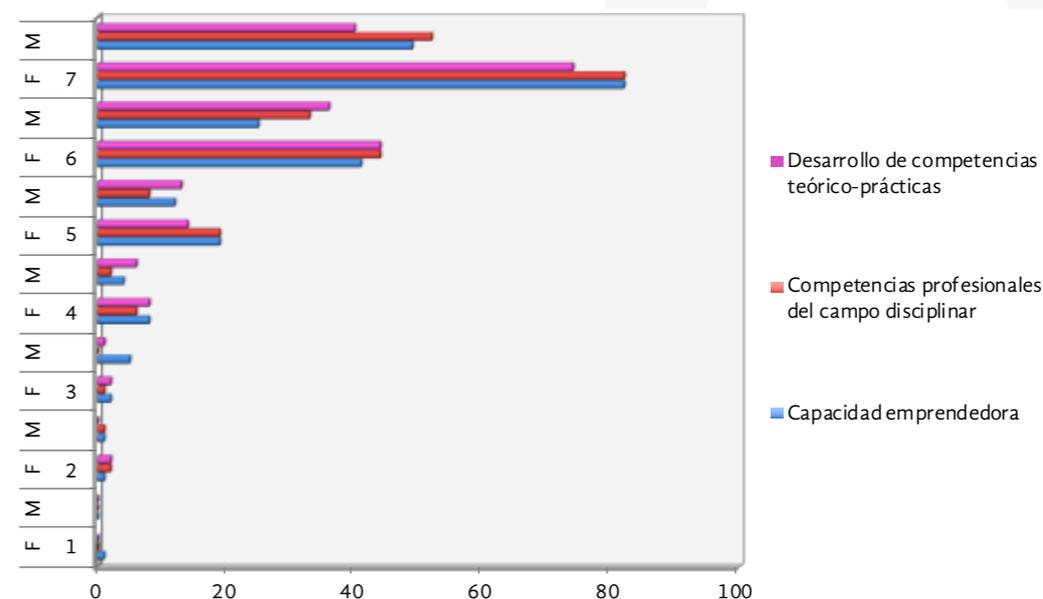
Para el indicador acerca de la congruencia entre las asignaturas de un mismo ciclo escolar, la calificación mayoritaria es *altamente congruente* con presencia significativa en los niveles 6 y 7 de la escala. Por su parte, en la apreciación sobre las asignaturas con contenidos actualizados, destaca nuevamente una concentración en la escala de 6 y 7. La medición permite observar el impacto de las asignaturas que reflejan parte de la formación en el área del conocimiento, para el género femenino, de aquí la trascendencia; cabe señalar que para los varones, las percepciones son similares (ver Figura 2).

En una modalidad virtual se hace referencia a la formación por competencias, es por ello que resulta importante presentar los resultados de cómo perciben los egresados los niveles adquiridos durante la formación, los cuales se observan en la Figura 3 al aplicar su conocimiento en el empleo. Tanto las percepciones del género femenino como del masculino, califican las competencias teórico-prácticas desarrolladas en la formación en el más alto nivel de la escala, de igual manera, las competencias profesionales del campo disciplinar son valoradas para ambos géneros. Se obtiene así la valoración más alta pues se consideran medulares en el campo profesional, por tanto les permitirán un mejor desarrollo en el empleo, mientras que, la capacidad emprendedora, mejor calificada por el género femenino, pone de manifiesto el espíritu emprendedor para salir adelante en cualquier proyecto que inicien, cuanto más, relacionado con el empleo.

La formación por competencias es un proceso dinámico que define el perfil de cada egresado, de manera que son varias las competencias que se adquieren durante la formación profesional, pero cada estudiante logra competencias de diferente manera y nivel de desarrollo, es por ello que se seleccionaron aquellas que podrían definir el perfil en el empleo, como muestra la Figura 4.

La competencia de solución de problemas se aplica cuando se identifica una dificultad en el desarrollo normal de una tarea, se utiliza para encontrar la mejor solución posible a través de la capacidad de análisis.

Figura 3. Niveles de competencias disciplinares por género



Fuente: elaboración propia

sis. En este sentido, el género femenino evalúa esta competencia en el máximo nivel (7), seguida por el nivel 6 de la escala, valoración igual que la ofrecida por los varones.

En la misma gráfica se observa la competencia de liderazgo, entendida como la capacidad de coordinar y organizar equipos de trabajo, brindar facilidades a los colaboradores sin dejar de lado el cumplimiento, la ética y el compromiso, virtudes propias de dicha competencia: al igual que la anterior, son altamente valorados por ambos sexos.

Por su parte, el trabajo en equipo va de la mano con las anteriores, pero se relaciona directamente con un buen ejercicio en el trabajo ya que cada individuo aporta lo mejor que posee de sus competencias y en conjunto puede dar mejores resultados, siempre guiados por un objetivo. Los resultados arrojados por la encuesta en cuanto a la percepción de los egresados tanto del género femenino como masculino señalan que es una competencia altamente evaluada (en 7 y 6) en el nivel de adquisición.

En la modalidad virtual, el uso del lenguaje escrito es fundamental, es el medio de comunicación que permite la relación estudiante-asesor, por tanto, durante la formación se adquiere cierto dominio de la competencia para la expresión de ideas de forma clara, precisa, apropiada y sobre todo respetuosa. Esta competencia es básica en los egresados; en cuanto a los resultados, es la competencia más altamente evaluada por hombres y mujeres.

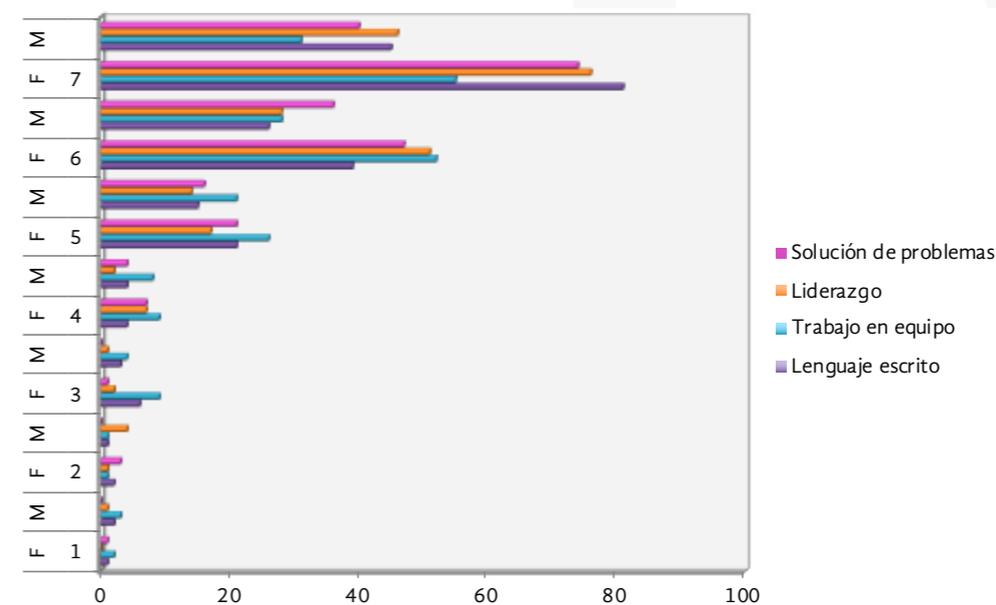
La importancia de la formación universitaria y el empleo radica en los beneficios que deja en el camino, es decir, son extensivos. Inicia por los propios egresados, pero también pasa por la institución, en este caso el SUV y el mercado de trabajo. La formación y el empleo mejoran las posibilidades de ingreso, permanencia y promoción laboral, ya que se dispone de una base educativa y formativa sólida, por ello se indagó respecto a cómo perciben los egresados la educación profesional recibida y el mercado laboral, lo cual es valorado en el nivel más alto de la escala tanto por el género femenino como por el masculino. Se reflejan así los beneficios ya mencionados, siempre orientados a la superación y el éxito laboral.

Lo anterior se observa en la Figura 5 que también muestra cómo consideran la oferta laboral para las licenciaturas, cuyas respuestas ponen de manifiesto la realidad, todavía imperante de las diferencias de género, ya que el más alto nivel en la escala, para el género femenino es el 5, mientras que, para el masculino, la más alta se ubica en el 7. De igual manera, la relación del trabajo con la formación recibida es altamente calificada tanto por el género femenino como por el masculino, de manera transversal, al considerar las figuras 3 y 4, se observa que la percepción del nivel de competencias y del trabajo, son evaluadas en el mismo nivel de la escala.

Conclusiones

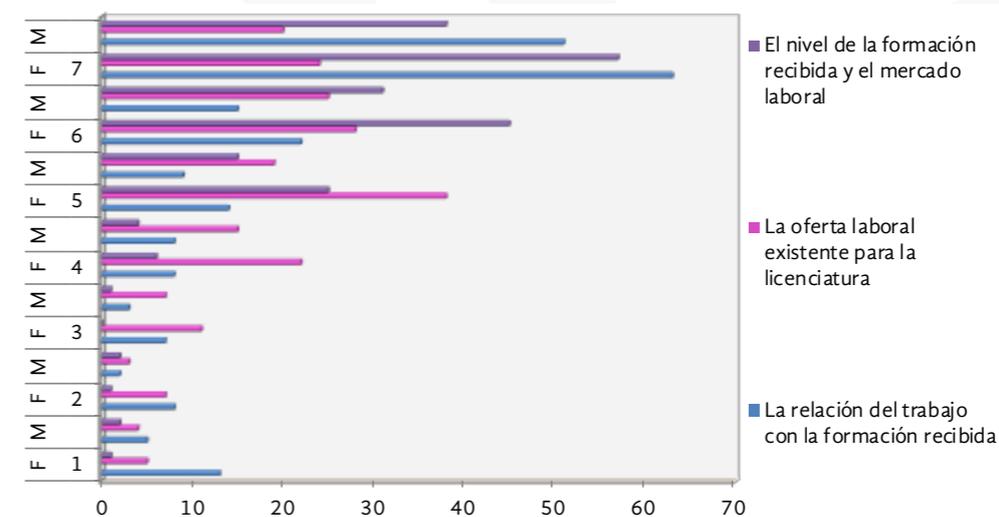
La relación edad y género evidencia la feminización de la oferta académica del SUV, siendo 61% de egresadas. Se puede concluir que se convierte en una opción de formación profesional ya sea desde casa y/u ofi-

Figura 4. Percepción de las competencias cognitivas por género



Fuente: elaboración propia

Figura 5. La formación y el empleo



Fuente: elaboración propia

cina, la mayor participación evidencia un signo positivo de la igualdad de oportunidades de género de la formación recibida respecto al empleo.

La percepción de los egresados acerca de los aspectos de su formación profesional en cuanto a las asignaturas del plan de estudios da cuenta que la carga es excesiva, por lo tanto se deben revisar los contenidos ya que impactan de manera directa a la formación, de esa forma se detectan las fortalezas pero también las debilidades para atenderlas. Para los niveles de competencias percibidos por los egresados, la formación en el suv debe planear estrategias que orienten la formación hacia el mercado laboral.

Los niveles de competencias se relacionan con el éxito en el ámbito profesional y por tanto para los egresados virtuales con empleo, son las que les permiten afrontar las transiciones a lo largo de la vida profesio-

nal, es por ello que los egresados desde su percepción de la formación las valoran altamente, lo que lleva a concluir el cumplimiento de la dupla calidad de la formación universitaria y el desarrollo profesional.

La formación universitaria que ofrece el suv de la mano del empleo, en la actual sociedad del conocimiento y de la tecnología son indispensables para el éxito en el mercado global altamente competitivo, bajo el compromiso de ser proveedores de profesionales; el permanecer en un empleo compromete a las IES y las desafía a mantener actualizada la oferta de sus programas educativos en cuanto a los contenidos, de manera que formen integralmente a sus egresados que, si bien la mayoría están insertos en el mercado laboral, deben orientar esfuerzos para estudios de los mismos desde cualquier perspectiva y así identificar las fortalezas y debilidades de su oferta educativa.

Referencias

- ANUIES. (2003). Esquema básico de la educación superior. (C. B. investigaciones, Ed.) México, México. Retrieved 2013 йил 21-Diciembre
- Buenfil, M., Barba, M., Casas, M., Guerrero, N., & Jiménez, X. (2013). El reto de las universidades: formar en competencias. En M. Alvarado, *Formación por competencias, Una perspectiva latinoamericana*. RED independiente de investigadores en educación de América Latina.
- López, M., Enciso, M., & González, J. (s.f.). Algunos factores que inciden para la movilidad en el mercado de trabajo de los egresados del mercado educativo virtual. En L. Hernández, N. Bocanegra, O. Almaraz, & R. D. A.C. (Ed.), *Tecnologías de la información y la comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en la administración educativa*. Durango, Durango, México.
- Naresh, M. (2004). *Investigación de Mercados. Un enfoque aplicado* (Cuarta ed.). México: Pearson.
- Núñez, N., Vigo, O., Palacios, P., & Arnao, M. (2014). *Formación universitaria basada en competencias. Currículo, Estrategias Didácticas y Evaluación*. Chiclayo, Perú: USAT.
- Sanz de Acedo, M. L. (2010). *Competencias cognitivas en Educación Superior*. Madrid: Narcea, SA de Ediciones.
- Sistema de Universidad Virtual. (2019). Informe de Actividades. *Informe de Actividades 2018*. Guadalajara, Jalisco, México: Universidad de Guadalajara.
- Universidad de Guadalajara. (2019). *Sistema de Universidad Virtual*. (CGTI, Productor) Obtenido de www.udg.mx/udgvirtual

Estudio de egresados y opinión de los empleadores en relación con el desempeño profesional del Licenciado en Trabajo Social

Timoteo Rivera Vicencio

Universidad Veracruzana

trivera@uv.mx

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo identificar las características del desempeño laboral de los egresados de la licenciatura en Trabajo Social de la Universidad Veracruzana, según la opinión de los empleadores; en particular, se observan las fortalezas y debilidades aplicadas en el campo laboral. Este acercamiento con empleadores tiene como propósito retroalimentar el plan de estudios.

El problema de investigación es evaluar las necesidades de actualización en la formación profesional, con pertinencia y responsabilidad social, se parte de las necesidades académicas generadas desde la práctica profesional; asimismo, con las contribuciones de los empleadores en relación con el perfil de egresado que demandan y qué tipo de competencias teóricas, heurísticas y axiológicas requieren.

Se trata de una investigación cuantitativa, de tipo descriptiva, transversal, con una muestra no aleatoria de 43 egresados y 12 empleadores

que pertenecen al sector público. Las áreas de intervención involucradas son: salud, educación, asistencia social y jurídica.

Conceptualmente se recurre a las categorías del modelo educativo por competencias, planteándose la necesidad de homogeneizar la educación en la disciplina, y concebir las competencias genéricas y específicas, así como identificar el campo de intervención y el perfil profesional del egresado. Los resultados se refieren a las condiciones laborales, características de desempeño, exigencias del campo laboral, necesidades de actualización profesional y desafíos de las áreas de intervención. Se aprecia hacia el final del trabajo, que los empleadores consideran la necesidad de integración a equipos inter y multidisciplinario, emprendimiento, actualización profesional y adaptación a los cambios en las políticas sociales.

Palabras clave

Campo laboral, competitividad, egresados, empleadores, pertinencia social

Introducción

En el presente trabajo, se aborda el problema de investigación acerca de la pertinencia social del Plan de estudios de la licenciatura en Trabajo social de la Universidad Veracruzana vigente, el propósito es comprender la situación de los egresados de esta carrera en el campo laboral y evaluar su desempeño en relación con las necesidades que demandan los empleadores. Es necesario establecer la congruencia entre el perfil profesional y el laboral con el fin de que los profesionistas tengan un mejor desempeño y competitividad. La justificación se basa en los lineamientos de actualización de planes de estudio, mismos que señalan la necesidad de definir la pertinencia social y subsanar el rezago educativo de los egresados. Para ello, se requiere contextualizar los programas educativos y adaptarlos a los cambios derivados de las políticas públicas y sociales.

La metodología aplicada es un estudio con enfoque cuantitativo a partir de la aplicación de encuestas a egresados y empleadores; también es descriptivo y transversal, se usa una muestra no probabilística.

Los resultados obtenidos se refieren a necesidades de actualización en campos específicos, en áreas emergentes, la demanda de posgrados, el emprendimiento, la capacitación técnica, etcétera; al final, se visualiza la necesidad de estrechar la relación teoría-práctica en la formación profesional y vincularla a la práctica profesional.

El seguimiento de egresados es esencial para comprender su desempeño laboral, la pertinencia de la formación profesional en relación con los requerimientos del mercado de trabajo, las fortalezas y debilidades del profesional en el ejercicio de su práctica, su identidad profesional, el trabajo en equipo inter y multidisciplinario, alcances de su intervención social, su compromiso institucional e ideológico con los usuarios de los servicios sociales. La contribución de los empleadores se encuentra en las características del profesional que demandan, la atención a los programas institucionales, el alcance de las metas, la calidad en la prestación del servicio, las actitudes en el trato al usuario. Se complementan las visiones de egresados y empleadores para generar un diagnóstico del estatus profesional, de identidad e integración al equipo de trabajo.

Marco Conceptual

El Trabajo social es abordado como objeto de estudio en el campo del bienestar social con los sujetos sociales individuales o colectivos, en un contexto histórico, con fines de transformación social para influir en la calidad de vida de los grupos sociales, en este apartado, se muestran algunas conceptualizaciones importantes que dan cuenta sobre el que-hacer del trabajador social, así pues, la intervención es vista:

Desde una definición general de la ciencia y desde el desarrollo de nuestra historia, podemos observar que el trabajo social no nace, ni se desarrolla como tal. Su apelación a diferentes cuerpos y categorías teórico-conceptuales ha sido con el objeto de comprender e interpretar la realidad, a fin de modificarla. En este sentido, nuestra profesión se ha definido, históricamente, como una disciplina de intervención. (Acevedo, 2006, p.11)

A su vez, Tello (s/f) plantea que el objeto de intervención del trabajador social está constituido por las articulaciones entre el sujeto y el problema en el contexto concreto. Por lo tanto, ante la complejidad de la realidad hay que realizar una aproximación integral a la situación problema objeto de intervención, de esta forma el autor declara que la visión integral (no simplemente agregativa) descansa en las necesidades que plantea la praxis, en vez de limitarse a una combinación entre factores propios de distintas áreas. En ese mismo orden de ideas, Rozas (2003) concibe la intervención profesional como:

Un proceso de construcción histórico-social que se desarrolla interactuando con los sujetos portadores de problemáticas derivadas de la producción y reproducción social, con el objeto de profundizar mecanismos de integración social de los sujetos, conociendo el ahora y sus historias, sus estrategias de vida, sus recursos potenciales, para intentar modificar los términos de las relaciones sociales con otros, con las instituciones, con el Estado. (Rozas, 2003, p.77)

El objeto de intervención de la profesión evoluciona históricamente, puede ser individual, grupal o comunitario, pero también considera el tipo de situación social que se enfrenta. Para el análisis del desempeño laboral, se distinguen diversos tipos de ejercicio profesional: la práctica vigente, práctica decadente y prácticas emergentes.

Las áreas emergentes, como afirma Carballeda (Citado por Garelo & Ponzone, 2013, p.67), se dan en “escenarios extraños, caracterizados por la fragmentación social y la irrupción de las nuevas formas de exclusión”. Es decir, son intervenciones en situaciones de desigualdad que surgen por cuestiones políticas, económicas, sociales, ambientales (Fosado y Sandoval, 2016). Asociados a la modernidad se encuentran formas de intervención a grupos sociales que evolucionan, pero requieren capacitación, orientación, guía o acompañamiento, a quienes por sus propias condiciones económicas, físicas o sociales, demandan una mejor en su calidad de vida.

La intervención se da en contextos diversos que influyen positiva o negativamente en las posibilidades de desarrollo del individuo “no sólo se actúa profesionalmente con la gente y su ambiente más próximo, como es la familia, amigos y vecinos, sino que se intenta intervenir también en los contextos que condicionan o limitan sus posibilidades de desarrollo”. (Barranco, 2004, p.80).

Por su parte, “las prácticas se van instituyendo en el tiempo y es vital que los agentes que las conforman continúen propiciando la realización de intervenciones subjetivas que propendan a la superación de las estructuras instituidas” (Conicella, Aveldaño y Aballay, 2011, p.70), lo que implica replantear las formas de atención o intervención que atenúen oportunidades para el desarrollo y bienestar de los diversos actores.

Los nuevos problemas sociales y su agudización ante la globalización Neoliberal, requiere que la profesión se replantee diversas estrategias de intervención ante nuevos contextos cargados de complejidad ¿Qué procesos habrán de considerarse para contribuir en la calidad de vida de la sociedad?; Galeana retoma la intervención en nuevos problemas “sin marco metodológico establecido y definido, por lo que la creatividad y las recientes teorías en torno a lo social permiten gene-

rar alternativas más acordes con las exigencias de la realidad” (Galeana, 2004, p.47).

Por su parte, Fosado y Sandoval (2016) proponen los enfoques teóricos metodológicos para la intervención en situaciones emergentes: el modelo de crisis, el humanista existencial y el de sistemas, se aplican tradicionalmente en la intervención social, se enfocan para atenuar las disfuncionalidades sociales, los desequilibrios, los altos niveles de estrés a los que se somete el individuo en el contexto de las medidas económicas y sus consecuencias en la calidad de vida. A su vez, Panaia (2008) señala que los campos profesionales se caracterizan por encontrarse ligados a un contexto donde coexisten grupos en competencia que construyen y deconstruyen profesionales.

El Estado establece problemas, al nominarlos y reconocerlos los enfrenta y en el enfrentamiento se requiere del surgimiento y consolidación de determinadas profesiones como es el caso de Trabajo Social, entendido como una profesión que no puede ser aislada del contexto y por lo tanto, requiere de un proceso de construcción vinculado con el medio social, ligada a características particulares a nivel político, social y económico ya que es el propio Estado quien crea las políticas públicas donde se desempeñan los profesionales y marca el perfil del Trabajador Social que se requiere de acuerdo a las demandas políticas, económicas y culturales del contexto y es quien regula la formación y la colegiación.

Este abordaje supone pensar las relaciones que se establecen en el interior del campo como fruto de la interacción entre agentes dotados de intereses y capacidades específicas, y en condiciones de defender formas organizativas que suponen una determinada distribución de los recursos materiales y simbólicos disponibles en ese campo. En tanto el interlocutor principal para tales actores es el Estado, en función de su capacidad –al menos teórica de normatizar prácticas y organizaciones y reasignar recursos, la presencia de tales actores descubre, frente a referentes técnicos-administrativos y financieros, una instancia que es fundamentalmente política. (Belmartino, 2011, p.11).

En la profesión de Trabajo Social se conforma el campo profesional, es el estructural-funcionalismo que orienta el desarrollo de la profesión al implicarse en la política desarrollista de Alianza para el Progreso. También es el Estado quien determina la participación de Trabajo Social en las políticas y programas internacionales que se promueven para el desarrollo de una comunidad en colaboración con tareas que desarrollan otro conjunto de disciplinas, se institucionaliza así el perfil del Trabajo social, “genera de esta manera una nueva lucha dentro del campo en conformación que instaba a los nuevos profesionales a repensar su rol y reforzaba la necesidad de diferenciarse de los demás agentes que disputaban el control de la actividad sin tener el aval de la academia” (González, 2014, p.4).

Es importante señalar que el Estado establece las condiciones y posibilidades reales del ejercicio profesional, a partir del recorrido conceptual, se puede señalar que las áreas emergentes surgen en condiciones estructurales que el Estado prevé y que son atendidas. En este sentido, la profesión debe considerarse para intervenir en equipos inter y multidisciplinarios.

Metodología

El tipo de estudio es cuantitativo y cualitativo, aplicado mediante una encuesta utilizando un cuestionario codificado, y se utilizó la entrevista semi-estructurada con los empleadores; se consideran las variables: ingreso, funciones profesionales, actualización profesional, ámbitos de desempeño, entre otras; es transversal porque es una sólo medición aplicada en el periodo febrero-abril del año 2019. La muestra es de tipo no probabilística, se consideraron 43 egresadas y 12 empleadores, las unidades de investigación fueron seleccionadas a criterio del investigador.

Resultados

A continuación se analiza la opinión de egresados y de empleadores. Respecto a, la variable edad se observa que 79.1% se encuentra en el rango de 34-54 años, 11.8% tienen entre 29-33 años, es población económicamente activa, el 100% de los sujetos es población femenina.

En relación con la procedencia, 53.5% son de Coatzacoalcos, 30.2% de Minatitlán, 11.6% de Jáltipan y 2.3% de Oaxaca; sin embargo, las alumnas en su mayoría provienen de los municipios del sur del estado de Veracruz. Respecto a las opciones de titulación las más demandadas son: 25.6% por tesis, el mismo porcentaje se titula por promedio, en cambio la monografía es utilizada por 20.9% de estudiantes, en menor proporción aparece la tesina con 7.0%.

En cuanto a variables laborales, se observa que en el tipo de contratación, 90.7% ha sido contratada como Trabajadora Social y 9.3% manifiesta no se desempeña en su profesión. En relación con la forma de ingreso para la contratación, 30.2% señala que fue por recomendación, 27% por convocatoria, 23.3% por invitación, 7% por examen profesional y herencia, y 2.3% por servicio social y ascenso.

Al hablar de los ingresos, 25.6% señala ganar entre tres y cinco mil pesos mensuales, 27.9% entre cinco y ocho mil pesos mensuales, 27.9% están en el rango entre ocho y 12 mil y 14% percibe un sueldo por encima de los 12 mil pesos mensuales.

Los cargos que desempeñan son variados; 32.6% como Trabajadora Social, 16.3% encargada del Departamento de Trabajo Social, las demás se distribuyen en Trabajo Social Clínico, Orientadora educativo, área de neurología, perito en Trabajo Social, Trabajo Social Hospitalario, docente, recepción, etcétera.

La empresa o institución donde labora, en las diversas áreas o campos de acción se presentan en la Tabla 1 (siguiente página).

Ésta tabla permite observar que la mayor participación de egresadas en el ámbito laboral es en el sector salud, 23.2%, y en el IMSS, 20.9%.

En relación con el tipo de contratación, 67.4% tiene base, 20.9% es eventual, 9.3% es de confianza, 2.3% homologado.

En lo que se refiere al tiempo para la primera contratación, las egresadas manifiestan: 55.8% tardó menos de 6 meses, 16.3% de seis meses a un año, 18.6% de 12 a 18 meses, 7.0 % de más de dos años. La escasa oferta de empleos en la región y en el país ha afectado la demanda laboral, aunado a ello, la situación laboral es precaria en la región, específicamente en el área de Trabajo Social.

Tabla 1. Institución donde labora		
Institución	Frecuencia	Porcentaje
IMSS	9	20.9
Área de Recursos Humanos	3	6.9
Ministerio Público	1	7.0
SEV	7	13.9
Sector Salud	10	23.2
Cereso	3	7.0
Semarnat	1	2.3
Secretaria de Marina	1	2.3
Desarrollo Integral de la Familia	3	6.7
Total	43	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Motivos por las cuáles se actualizarían		
Motivos	Frecuencia	Porcentaje
Actualizar mis conocimientos	23	53.5
Mejorar mi trayectoria profesional	15	34.9
Prepararme para trabajar en otra área	2	4.7
Ascenso	2	4.7
Ninguno	1	2.3
Total	43	100.0

Fuente: elaboración propia

En cuanto al sector al que pertenece la institución o empresa donde labora, se tiene que 88.4% son del sector público y 11% del sector privado, el campo laboral son los sectores, educativo, de salud, de asistencia social, la presencia en ONG es baja, 0.6%.

Otra de las variables analizadas fue la formación académica actual, 93.0% manifiesta tener la licenciatura concluida y 7.0% han estudiado una maestría en diversas áreas del conocimiento. Ante esta situación, 90.7% manifiesta su interés por continuar con su formación académica y 9.3% no tienen interés al respecto.

Las áreas de mayor demanda de actualización profesional son: 48.8% en el área de salud; 18.6% en el área educativa, 16.3% en el área de promoción social y 9.3% en el sector jurídico. Entre las modalidades de formación se consideran: 51.2% maestría, 25.6% cursos, 11.6% diplomados, 4.7% doctorado y 2.3% especialidades. Los motivos para actualizarse se observan en la Tabla 2.

La razón con mayor frecuencia de mención es la actualización de conocimientos, con 53.5%, para mejorar su trayectoria profesional, 34.9% para ascender o para trabajar en otra área 4.7% respectivamente. Relacionando con lo anterior, las egresadas manifestaron los apoyos que les ha ofrecido su centro laboral, el 23.3% de las egresadas señalaron que recibieron becas, 16.3% coinciden el apoyo económico y la concesión de la disponibilidad de tiempo; 44.2% no recibe ningún tipo de apoyo. Lo que significaría que el 83.8% ha realizado alguna actividad de educación continua, como cursos, diplomados, o actividad de actualización, o formándose en algún posgrado.

Un aspecto que se busca encontrar en los estudios de seguimiento de egresados es conocer si éstos poseen las habilidades y conocimientos necesarios para insertarse en el mercado laboral, por ello, se pregunta sobre la aplicación de los saberes heurísticos, sobresale que 81.4% emplea todas las habilidades. Aunque al plantear los saberes por separado las egresadas señalan tener como habilidad: 4.7% trabajo en equipo, 7.0% relaciones interpersonales; diseño, ejecución y evaluación 2.3%, coincide con el diagnóstico social.

En saberes axiológicos se tiene que 74.4% los aplican todos; de manera desglosada, 11.6% la responsabilidad, y 2.3% en liderazgo.

En saberes teóricos, 44.2% usa todos los mencionados, 46.5% algunos y de manera desglosada, 4.7% planeación estratégica e investigación social.

Finalmente, entre las funciones más frecuentes se encuentra la investigación social y se realiza por las razones siguientes: 20.9% para realizar diagnóstico social, 7.0% para la intervención, 2.3% para el seguimiento de casos, 37.2% algunas y 23.3% todas las anteriores.

Empleadores y desempeño del trabajador social

El análisis de la opinión de los empleadores respecto al desempeño profesional del trabajador social tiene como propósito identificar las competencias laborales que desempeñan los profesionales.

Se consideraron las dependencias: Centro de Atención Múltiple (CAM), Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (Cecati núm. 72), diversas instituciones de la Secretaría de Salubridad y Asistencia (°), la cobertura es Coatzacoalcos-Minatitlán-Cosoleacaque y Acayucan, de ellas, 44% son de áreas de salud, 44% de área educativa y 33% de área asistencial; 88.9% se desempeñan como trabajadoras sociales.

En el análisis de las funciones que desempeña el trabajador social desde la perspectiva del empleador, sobresalen las que se realizan siempre: orientación a los usuarios de los servicios 90% y 80% gestión social, ejecución de programas, proyectos y actividades. Así como la ejecución, capacitación, supervisión y asesoría; en menor medida está la planeación, organización, administración de recursos y servicios sociales y, educación social en diversas temáticas para la prevención social con 70%.

Asimismo, mencionan los empleadores, que otros profesionales compiten con los trabajadores sociales para ocupar los puestos laborales, entre ellos se encuentran los abogados, licenciados en Gestión Intercultural, psicólogos y pedagogos, quienes también llegan a realizar actividades en la intervención social para la atención del bienestar social.

Por su parte, 50% de las egresadas realizan siempre actividades de investigación social, mientras que casi siempre o frecuentemente ocu-

pa 20%, y la respuesta a veces, otro 20%. En relación con las aplicaciones de la investigación social en la opción de siempre, los profesionales las utilizan en alto porcentaje en seguimiento de casos para las historias sociales o historias de vida en 70%, para fundamentar el diagnóstico social en diversos contextos familiares, 50%; en menor medida aplican la intervención social en 40%; planeación 30%, toma de decisiones y estudios socioeconómicos en menor medida, con 20%.

Respecto a las diferentes formas de contratación, según los empleadores, la principal forma de ingreso es a través de convocatoria con 60%, por recomendación el 13.3%, por examen profesional 13.3%, por herencia de plaza 6.7%, y mediante invitación el 6.7%, aunque existen otros requisitos que no se mencionan, como la actitud personal, las aptitudes, habilidades y capacidades específicas, el manejo programas de cómputo, el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y el dominio del idioma inglés o segundo idioma, entre otros.

En cuanto a las habilidades profesionales de mayor aplicación son las de diagnósticos sociales a los sujetos sociales y su contexto familiar, y la expresión oral y escrita, como formas de comunicación; 80% aplican las relaciones interpersonales y el manejo de grupos para llevar a cabo sus proyectos específicos. Por otra parte, 70% requieren del manejo de paquetería de cómputo; y en menor medida utilizan un segundo idioma como el inglés 10%; se destaca que casi no hay participación en la toma de decisiones al formular y coordinar proyectos sociales; asimismo 40% aplica la autogestión para la participación popular.

Con relación a las actitudes y valores, es decir, el ámbito axiológico que demandan los empleadores, las más sobresalientes son: 90% la responsabilidad social con los sujetos y la institución, así como el espíritu emprendedor para la innovación y el liderazgo para emprender procesos sociales y la disponibilidad para el trabajo en equipo, así como el compromiso con los usuarios y la organización social, la solución de problemas con eficacia y eficiencia, la seguridad personal, la autonomía para tomar decisiones en el límite de sus responsabilidades asignadas.

La solución de problemas representa una de las dificultades de los trabajadores sociales y representa a la par, un área de oportunidad pa-

ra mejorar el plan de estudio con respecto a las habilidades a desarrollar pues los empleadores señalan que sólo 30% de las egresadas utilizan esta habilidad por debajo de los valores o actitudes y dominio de conocimientos teóricos.

La retroalimentación de los empleadores sobre el tipo de profesionistas que requieren hoy día es fundamental para las instituciones de educación superior, por ello se toman en cuenta sus sugerencias, en particular, 70% señala importante fomentar el trabajo en equipo, dominio de técnicas grupales, aplicación de estudio de casos, relaciones interpersonales y diseño de proyectos; mientras que 60% considera que se debe trabajar en el diseño de diagnósticos sociales.

Conclusiones

La aportación del estudio con empleadores permite observar el desempeño de los trabajadores sociales en los campos de salud, educación y asistencia social, promoción social. El estatus laboral es principalmente de ejecución de programas institucionales, que derivan de las políticas

sociales focalizadas, atienden usuarios de los servicios sociales. La intervención social se lleva a cabo en equipos inter y multidisciplinarios, para el abordaje de los problemas sociales derivados de la situación generada por la política económica neoliberal. Se requiere una actualización y capacitación de los profesionales en Trabajo Social, desde la perspectiva de los empleadores, en aspectos teóricos, metodológicos de tipo disciplinar y el enfoque de las Ciencias Sociales para delimitar el problema objeto de intervención profesional con un enfoque desde la complejidad social.

Se observa comparativamente que los empleadores y egresados coinciden en las acciones que realiza el profesional, y en las necesidades de capacitación y actualización para atender las demandas institucionales y de los usuarios, en los inicios del siglo XXI, consideran los cambios en la política social focalizada, aplicada por el modelo económico neoliberal, que ha agudizado los problemas sociales de desigualdad, marginación y exclusión social; sin embargo, se debe fortalecer la intervención profesional para ocupar los espacios laborales que surgen del dialogo entre el sector productivo y la institución universitaria.

Referencias

- Acevedo, P. (2006). "Investigación e Intervención en Trabajo Social" En: *Reconstruyendo lo Social*. Buenos Aires: Editorial Espacio
- Barranco M. (2004). La intervención en trabajo social desde la calidad integrada. En: *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*. núm. 12, pp. 79-102
- Belmartino, S. (2011). "Los procesos políticos de toma de decisiones en salud. Historia y teoría". En: *Historia política*, FC: febrero 2020, Disponible en <http://historiapolitica.com/datos/biblioteca/belmartino1.pdf>
- Carballeda, A. (2012). *La intervención en lo social*. México: Paidós, pp. 183
- Conicella, Alveldaño y Aballay (2011). "Nuevos escenarios de actuación profesional: el Trabajo Social y la justicia" En: revista *Debate Público. Reflexión de Trabajo Social*, año 1, núm. 2
- Fosado, M y Sandoval C. (2016). *La intervención social en los escenarios emergentes; una visión integradora*. México: UAFH, Hidalgo
- Garello, S., & Ponzzone, J. (2013). "Los sujetos de la intervención en el proceso metodológico". En: A. Arias, & E. Zunino, Garello, S. (comps). En *El proceso metodológico y los modelos de intervención profesional*, 156 pp., Buenos Aires, Argentina: Universidad de Buenos Aires
- Galeana, S. (2004). "Campos de acción del trabajo social". En S. R. Manuel, *Manual de Trabajo social* (págs. 146-147). México, D.F.: UNAM- Plaza y Valdés
- González, Débora y Otros (2014). *La legitimidad en la conformación del campo profesional del Trabajo Social*. XVII Congreso Nacional de Trabajo Social, Córdoba, Argentina
- Panaia, M. (2008). *Una revisión de la sociología de las profesiones desde la teoría crítica de trabajo en la Argentina*. Documento de trabajo. Cepal
- Rozas, M. y Gabrinetti, M. (Coords.) (2015). *El trabajo social en diferentes campos de intervención profesional*. Argentina: Edulp Editorial de la Universidad de La Plata, 104 pp.
- Tello, N. (s/f). *La intervención social*. Ciudad de México, Escuela Nacional de Trabajo Social

Brechas de género en el mercado de trabajo de los egresados universitarios

Karla Mercedes López Montes

Universidad de Sonora

karla.lopezmontes@unison.mx

Benjamín Burgos Flores

Universidad de Sonora

benjamin.burgos@unison.mx

Resumen

El presente trabajo busca estimar las brechas de género que se presentan en las condiciones laborales de los egresados universitarios. Con base en el estudio de egresados de la Universidad de Sonora y el de sus empleadores, se detalla que las mujeres muestran resultados que aventajan a los hombres tanto en el ámbito académico como en su desempeño laboral; sin embargo, presentan mayores tasas de desocupación, tienen menor participación en los puestos de alta jerarquía y en términos relativos, menor acceso a los beneficios relacionados con las prestaciones laborales.

Asimismo, se calcularon diversas medidas para establecer la magnitud de la brecha salarial de género, se encontró que con respecto al salario promedio mensual es de 29.7%, mientras que con la mediana es de 23.1% y estimada con una media del salario por hora/semana/mes ponderada por el nivel de puestos, resultó de 17%. Los anteriores son valores en línea con los reportados por la Organización Internacional del Trabajo.

Palabras clave

Brecha salarial, egresados, empleadores, género, mercado de trabajo

Introducción

El estudio de las condiciones de trabajo es un tema que no pierde vigencia y adquiere cada vez mayor relevancia ante la evolución de diversos indicadores que muestran una creciente precariedad laboral. Además, se advierte que, si bien la sociedad mexicana es cada vez más plural y educada, persisten las brechas de género y una de sus principales manifestaciones se refleja en las diferencias salariales, pues en promedio los hombres tienen ingresos superiores a las mujeres, aun para niveles educativos y puestos similares.

Las estadísticas publicadas en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi, 2019) muestran que las mujeres económicamente activas tienen un promedio de escolaridad ligeramente superior al de los hombres, de 10.48 frente a 9.84 años, respectivamente. Asimismo, se puede constatar en los resultados del segundo trimestre de 2019 que las diferencias salariales más amplias se presentan en los grupos de ocupación de mayor ingreso como son los profesionistas, funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social con variaciones que van desde 14% hasta 24% a favor de los hombres.

Con la intención de medir la magnitud de brecha salarial, las condiciones de trabajo y la evaluación al desempeño de los profesionistas desde un enfoque de género, el presente trabajo utiliza los resultados del Estudio de egresados de la Universidad de Sonora (Burgos, 2017) y el de sus empleadores (Moreno, Burgos, & López, 2018).

Como se detalla en el estudio de referencia, de un universo de 3,277 egresados que concluyeron sus estudios en el año de 2014 se seleccionó una muestra de 1,831 con representatividad a nivel de programa educativo. Los cuestionarios utilizados se basan en el Esquema básico para estudios de egresados, desarrollado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 1998).

Se recabaron 1,453 entrevistas de egresados de 63 programas educativos localizados en seis campus que se distribuyen en el mismo número de municipios del estado de Sonora. Con los datos proporcionados por los egresados, se identificó a quienes estaban ocupados bajo la catego-

ría de empleados y se entrevistó a sus jefes inmediatos. Fueron 1,167 los egresados ocupados, de ellos, 1,065 eran empleados, grupo que constituyó la muestra para la encuesta a empleadores. Se contactó a un total de 630 empleadores que evaluaron a 703 egresados.

Las características generales de los egresados se presentan en el primer apartado del presente trabajo con la intención de introducir a la segunda sección, que analiza las variables laborales desde un enfoque de género.

Para completar el análisis, en el tercer apartado se presenta un modelo econométrico a partir de una especificación *log-lineal* de tipo minceriano, que utiliza como variable dependiente el salario por hora/semana/mes y como variable independiente se emplea el género, además de un conjunto de variables de control. Finalmente se da cuenta de las principales conclusiones.

Características generales de los egresados

Con la idea de dar contexto al análisis del mercado laboral, se presentan ahora algunas de las variables que definen a los egresados. Del total de la muestra, se tiene que 43.2% son hombres y 56.8% mujeres, proporción congruente con un mayor componente de mujeres en la matrícula escolar y el hecho de que la tasa de egreso de éstas sea mayor en comparación con los varones.

La edad promedio fue de 27.5 años al momento de la encuesta y no se presentan diferencias estadísticamente significativas por género. Casi tres cuartas partes de los egresados continuaba soltero, 76.3% en el caso de los hombres y 72.6% para las mujeres. Ascende a 21.3% el número de mujeres con hijos y llega a 15% en los hombres.

En cuanto a la dedicación a los estudios las proporciones no son muy distintas, 94.7% de las mujeres era estudiante de tiempo completo frente a 93.5% de los varones, aunque en el promedio de aprovechamiento escolar sí se encontraron diferencias estadísticamente significativas pues las primeras tienen una calificación de 88.7 y los segundos 86.1. Situación similar ocurre con la titulación, al momento de la encuesta eran 80.7% las mujeres que habían alcanzado el grado y 73.6% los hombres.

Es relevante mencionar que, al revisar las tasas de egreso de las últimas 10 generaciones en la Universidad de Sonora, las mujeres superan los 11 puntos porcentuales, en promedio, a las correspondientes a los hombres. Sin embargo, después del egreso, la proporción de mujeres que continúa con su formación se reduce respecto a los varones, pues quienes estudian un posgrado suman 28.6% y 35.2%, respectivamente. La proporción total de quienes continuaron estudiando fue de 31.5%, la más alta de la serie de los estudios de egresados en la Universidad de Sonora.

Condiciones laborales de los egresados

Tasas de ocupación y empleo

Al momento de concluir sus estudios la mitad de los egresados desempeñaba ya alguna actividad laboral y a ellos se sumaron el conjunto de jóvenes que deseaban realizar alguna actividad remunerada, en total fueron 90.5% los que se definieron como económicamente activos y 9.5% decidió dedicarse a otras actividades. De quienes buscaban trabajar, 84.7% se ocuparon en los primeros seis meses posteriores al egreso.

Pasados un par de años, al momento de la encuesta, la proporción de los inactivos se incrementó a 12.7%, principalmente por quienes de-

ciden continuar estudiado. En tanto, fueron 87.3% los que se clasificaron como activos y de ellos 92% se encontraba laborado, mientras que el restante 8% estaba desocupado.

La tasa de desocupación por sexo presenta diferencias, aunque menores a las registradas en estudios anteriores, es de 8.6% para las mujeres y de 7.3% para los hombres. La dificultad para emplearse también afecta de manera diferenciada a los egresados titulados, los que ya alcanzaron el grado presentan una tasa de 7.6% mientras que el resto tiene una desocupación de 9.3%.

Desempeño laboral

Con el objetivo de tener un referente que permita entender si las diferencias en las condiciones de trabajo tienen mayor relación con las cuestiones de género o con el desempeño laboral, se analizan algunas de las variables relativas a la valoración que los egresados hacen del contenido de su trabajo y de la evaluación que del ejercicio de sus actividades realizan sus empleadores.

Existen numerosas definiciones sobre la satisfacción laboral, Davis y Newstrom (1999) la definen como “el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo” (p. 276), además el concepto debe ser evaluado mediante diversas medidas para obtener estimaciones fiables (Judge & Hulin, 1990).

En el estudio de egresados se incluye una pregunta directa que indaga sobre el nivel de satisfacción con el trabajo que se evalúa con una escala de uno a siete que se apoya de un diferencial semántico que asocia al valor más bajo con la idea de “nula satisfacción” y al valor máximo con “alta satisfacción”, es claro que considerar un sólo indicador tiene limitaciones metodológicas e implica un mayor grado de subjetividad, pero se utiliza en este caso como medida de resumen. De esta manera, se observa que 41.6% de los hombres asume una total satisfacción con el trabajo y 42.3% de las mujeres, si se toman los valores del punto medio de la escala en adelante la frecuencia es de 95.4 y 95.5%, respectivamente.

Asimismo, 5.3% de los hombres considera que tener estudios de licenciatura es excesivo para su trabajo y 4.8% de las mujeres concuerda

Tabla 1. Porcentaje de egresados según condición de actividad económica y de ocupación por sexo

Condición de actividad económica y ocupación	Hombres	Mujeres	Total
Activo	86.8	87.8	87.3
Ocupado	92.7	91.4	92.0
Desocupado	7.3	8.6	8.0
Inactivo	13.2	12.2	12.7

Fuente: Estudio de egresados de la Universidad de Sonora (2017)

con esa afirmación, aunque en ambos casos a 80% se le solicitó contar con estudios de nivel superior para ocupar el puesto de trabajo actual. En cuanto a los conocimientos adquiridos durante su formación universitaria, 86% de las mujeres los usa mucho y regular, al igual que 88.9% de los hombres.

Por otra parte, está la evaluación que hacen los empleadores del desempeño de los egresados, en este análisis se excluye a los que trabajan de forma independiente, así la muestra recabada se compone de 703 egresados, 420 mujeres y 283 hombres.

La calificación al desempeño se evalúa en escala de uno, asociado a “muy malo”, a siete, que representa a “muy bueno”. La máxima calificación se otorga a 67.8% de los hombres y 70% de las mujeres. También se pregunta sobre la facilidad con que adquieren la formación complementaria para alcanzar la competencia exigida por el puesto de trabajo, aspecto en el cual 67.5% de los hombres alcanza la máxima puntuación y 72.1% de las mujeres.

Como se observa en la aproximación a la satisfacción con el trabajo de los egresados, las mujeres muestran alta estima aun cuando sus condiciones de trabajo son, en lo general, un tanto menos favorables que las de sus compañeros. Asimismo, las mujeres resultan muy bien calificadas por sus empleadores en el comparativo por género, por lo que las diferencias en los beneficios no parecen tener una relación, al menos directa, con su desempeño o conocimientos.

Efectos diferenciales del género sobre el salario

Existen diversas teorías que establecen una relación causal entre la educación y los salarios, bajo la premisa de que al contar con una mayor formación los individuos consiguen incrementar su productividad y a la vez sus remuneraciones. La teoría del capital humano, popularizada por Gary S. Becker en 1964 en su obra “Human Capital”, es uno de los principales puntos de referencia.

Becker (1993) define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de

conocimientos generales o específicos. A su vez Jacob Mincer, en *Schooling, Experience and Earnings* publicada en 1974, contribuye a la teoría del capital humano, introduce la experiencia como un determinante más del salario y propuso una regresión lineal como metodología para el cálculo de la contribución de la escolaridad y la experiencia en los ingresos de los trabajadores.

La función propuesta incluye el logaritmo del ingreso como variable dependiente y la escolaridad y los años de experiencia como variables independientes (Barceinas, 2001). Si bien, posteriormente surgieron alternativas para explicar las diferencias salariales entre personas de igual escolaridad, la idea permanece vigente y resulta pertinente a la luz de la información disponible en los estudios de egresados.

En este caso se tomará como variable dependiente el logaritmo del salario por hora/semana/mes, como la escolaridad es un elemento común se incluirán variables dicótomas para establecer diferencias en caso de contar con estudios posteriores a la licenciatura, se añade el sexo y una serie de variables de control.

Para operar el modelo econométrico el tamaño de la muestra se redujo a 1,120 egresados, se eliminaron los registros de las personas que no indicaron su ingreso mensual. Para la estimación se utilizó el método de mínimos cuadrados ordinarios (con la respectiva estimación de errores robustos compatibles con heteroscedasticidad).

En primer lugar, se corrió la regresión de los salarios por hora/semana/mes, en su versión logarítmica, contra todas las variables de control listadas anteriormente con la intención de identificar las variables que resultaran significativas. Los resultados se presentan en la segunda columna de la Tabla 3. Como se puede observar, se encontró que algunas variables no presentan un efecto significativo sobre los salarios. Tal es el caso de la condición de titulación, ciertas áreas de conocimiento de la carrera estudiada, el tener una contratación indeterminada, el requisito de contar con estudios profesionales, algunos sectores económicos, las organizaciones de menor tamaño y la coincidencia entre el trabajo y los estudios.

Tabla 2. Definición de factores y variable

Variable	Nombre	Valores de la variable
Ingreso	ingreso	Salario por hora/semana/mes a precios corrientes de 2017
Escolaridad	actualiza	1: Licenciatura y actualización (cursos, diplomados, otros)
	posgrado	1: Posgrado (especialización, maestría o doctorado)
		Categoría omitida: sólo licenciatura
Experiencia	exper	Años de experiencia laboral
Titulado	titulado	1: Titulado, 0: No titulado
Género	Mujer	1: Mujeres, 0: Hombre
Área de la licenciatura	social	1: Ciencias Sociales
	econo	1: Ciencias Económicas y Administrativas
	inge	1: Ingeniería
	natura	1: Ciencias Exactas y Naturales
	salud	1: Ciencias Biológicas y de la Salud
		Categoría omitida: Humanidades y Bellas Artes
Campus	Hermosillo	1: Egresado del campus Hermosillo
		Categoría omitida: Egresado de los campus Cajeme, Caborca, Santa Ana, Nogales y Navojoa
Contratación	indeter	1: Tiempo indeterminado, 0: Todos los demás
Tipo de empleo	profesional	1: Tener carrera fue requisito para obtener el empleo, 0: No fue requisito
Sector económico	sagricultura	1: Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza
	industria	Industria (Industria manufacturera, Minería, Construcción, Electricidad, agua y suministro de gas)
	sinformacion	Servicios de información (Información en medios masivos)

Tabla 2. Definición de factores y variable

Variable	Nombre	Valores de la variable
Sector económico	sconocimiento	Servicios basados en conocimiento y experiencia
	srecreativos	Servicios recreativos
	sgobierno	Servicios de gobierno
	sactivos	Servicios de activos
	sotros	Otros servicios
		Categoría omitida: Servicios de distribución (Comercio; Comercio al por mayor; Transportes, correos y almacenamiento)
Puesto	p_alto	1: Para director general, dueño o socio, profesional independiente, director de área, gerente
	p_medio	1: Para subgerente/subdirector, jefe de departamento/área; coordinador, supervisor
	p_profesional	1: Profesional independiente, empleado profesional, analista/técnico; ejecutivo de cuenta, agente de ventas
		Categoría omitida: asistente, empleado no profesional, vendedor en establecimiento
Tamaño de la empresa	t16_100	1: Entre 16 y 100 empleados
	t101_250	Entre 101 y 250 empleados
	t251	Más de 250 empleados
		Categoría omitida: Hasta 15 empleados
Satisfacción laboral	satlab	1: Respondió 6 o 7 (en una escala tipo Likert del 1 al 7) 0: Todos los demás
Utilización de conocimientos	utiliza	1: Utiliza mucho o regular los conocimientos 0: Utiliza poco o nada los conocimientos
Coincidencia	coincide	1: Del 4 al 7 (en una escala tipo Likert del 1 al 7) 0: Todos los demás

Fuente: elaboración propia

Tabla 3. Resultados de la regresión del logaritmo de los salarios por hora/semana/mes

Variable	Coeficientes	
	Especificación 1	Especificación 2
Actualiza	.0709	.0813*
Posgrado	.1365**	.1409**
Experiencia	.0627***	.0575**
Titulado	.0478	
Mujer	-.1269***	-.1334***
Social	-0.0548	
Salud	-0.0085	
Econo	-0.0117	
Inge	.109	.1353***
Natura	.0569	
Hermosillo	.1431***	.1553***
Indeter	-0.032	
Profesional	1.00E-04	
Sagricultura	.119	
Sindustria	.0398	
Sinformacion	.0478	
Sconocimieto	.107**	.0929**
Srecreativos	-.0546	

Variable	Coeficientes	
	Especificación 1	Especificación 2
Sgobierno	.2357***	.2109***
Sactivos	.2554***	.2348**
Sotros	.0896	
p_alto	.5678***	.5267***
p_medio	.3521***	.3588***
p_prof	.2647***	.2789***
t16_100	.0859**	
t101_250	.0474	
t251	.1232***	.0832***
Satlab	.2267***	.234***
Utiliza	.0959*	.1278***
Coincide	.0289	
Constante	4.674***	4.726***
Número de observaciones	1120	1120
Criterio de información de Akaike	1591	1574
Coefficiente de determinación (R ²)	0.2703	0.2618

*** Significativo al 1%

** Significativo al 5%

* Significativo al 10%

Fuente: elaboración propia

Para centrar el análisis en el impacto del género, se corrió la regresión sólo con las variables de control que resultaron significativas, los resultados se muestran en la tercera columna de la Tabla 3. Se puede apreciar que los egresados que han tomado cursos de actualización ganan $[(\exp(.0813) - 1) \times 100] = 8.5\%$ más que los que no han realizado este tipo de actividades, mientras que quienes tienen estudios de posgrado ganan 15.1% más que quienes no. Además, cada año más de experiencia hace que los ingresos crezcan en 5.9%, como los egresados tienen en promedio dos y medio años de experiencia, relativamente poco, sólo se incluyó esta variable de forma lineal y no cuadrática.

Si la carrera de egreso pertenece al área de ingeniería se reportan ingresos que superan al resto en 14.5% en promedio y el ser egresado del campus Hermosillo supera en salarios en 16.8% a los campus ubicados en los municipios más pequeños.

Resulta ventajoso trabajar los sectores relacionados con el conocimiento, el gobierno y los activos. Los puestos de nivel bajo se ven superados en 69.3% por los de nivel jerárquico alto, en 43.2% por los de nivel medio y en 32.2% por los profesionales. Asimismo, el trabajar en organizaciones de gran tamaño brinda beneficios de alrededor de 8.7%.

Quiénes utilizan ampliamente los conocimientos adquiridos en la carrera superan a los que los usan poco o nada en 13.6% y los que tienen alta satisfacción en el trabajo tienen ingresos mayores en 26.4% frente a los de mediana a baja satisfacción.

Finalmente, el signo negativo del coeficiente mujer indica que estas tienen ingresos inferiores en 12.5% en promedio frente a los hombres, efecto ya controlado por el resto de las condicionantes establecidas.

Conclusiones

Las diferentes mediciones empleadas para establecer las brechas salariales de género muestran la vulnerabilidad de este subgrupo poblacional. Aun en condiciones un tanto homogéneas, pues se trata de egresados universitarios formados en un entorno común, las diferencias persisten y son amplias. La brecha salarial de género respecto al salario por hora ponderada por el nivel de puestos resultó de 17%, cercana a las estimaciones ponderadas de entre 16 y 22% reportadas a nivel mundial por la Organización Internacional del Trabajo (2019).

Mientras que el diferencial controlado por un conjunto de variables representativas de las condiciones de las organizaciones, socioespaciales y de las características personales de los profesionistas, se reduce a un promedio de 12.5%, queda claro que obedece en mayor medida a factores no ligados a un desempeño profesional diferenciado entre géneros. Pues los indicadores escolares de las mujeres son positivos respecto a los hombres al igual que la valoración que hacen sus empleadores respecto al rendimiento en el trabajo.

Lo anterior, da cuenta de la necesidad de promover la igualdad salarial desde los diversos frentes de la sociedad. Si bien, no es legal ni usual establecer tasas salariales diferenciadas por género, en los hechos se reproducen actitudes ligadas a la discriminación, que suelen ser motivadas por estereotipos asociados al rol que ha desempeñado la mujer a lo largo de la historia.

Referencias bibliográficas

- ANUIES (1998). *Esquema básico para estudios de egresados*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Barceinas, F. (2001). *Capital humano y rendimientos de la educación en México*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Becker, G. (1993). *Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Burgos, B. et. al. (2017). *Estudio de egresados de la Universidad de Sonora*. Hermosillo: Universidad de Sonora.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (14 de agosto de 2019). Inegi. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Recuperado el 16 de octubre de 2019, de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados>
- Judge, T., & Hulin, C. (1990). *Job Satisfaction as a Reflection of Disposition: A Multiple Source Casual Analysis*. Cornell University ILR School. Obtenido de <http://leeds-faculty.colorado.edu/dahe7472/judge%20and%20hulin%201993.pdf>
- Moreno, K., Burgos, B., & López, K. (2018). *El mercado laboral de egresados universitarios desde el punto de vista de los empleadores*. Hermosillo: Universidad de Sonora.
- Oelz, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). *Igualdad salarial: Guía introductoria*. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 2019. Resumen ejecutivo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf
- Solís, P. (2017). *Discriminación estructural y desigualdad social*. Ciudad de México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Desigualdad de género en la calidad del empleo de profesionistas en México y en Jalisco

Jesús Villarreal Cano

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

jesusv@iteso.mx

Resumen

El presente trabajo se centra en el análisis de la calidad del empleo de profesionistas por medio de indicadores de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) que permitan construir un índice compuesto que facilite la comparación a lo largo del tiempo de distintas subpoblaciones de profesionistas, incluidas las diferencias observadas entre hombres y mujeres. Los datos confirman que, de toda la población ocupada, los hombres gozan de mejor calidad de empleo que las mujeres. Asimismo, la calidad de empleo de los profesionistas es mejor que la de la población con escolaridad menor a licenciatura. Como un hallazgo del presente estudio

se observa que, al contrario de lo que ocurre con la población en general, el empleo de las mujeres profesionistas es de mejor calidad que el de sus homólogos hombres.

El documento está dividido en cuatro secciones. En la primera se explican las bases conceptuales del trabajo y su planteamiento general. La siguiente expone el desarrollo del modelo propuesto y muestra los resultados. Las conclusiones se presentan en el tercer apartado y en el final se plantea una reflexión sobre acciones posibles para mejorar la calidad del empleo de las y los profesionistas.

Palabras clave

Calidad del empleo, desigualdad, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), género, profesionistas

Introducción

En un marco de globalización y liberación de los mercados mundiales, la calidad del empleo¹ cobra creciente interés debido a la proliferación de formas laborales atípicas y condiciones contractuales más flexibles. Esta flexibilidad representa una tendencia hacia la precarización del empleo que se caracteriza por varias dimensiones presentes en mayor o menor medida en todas las formas de empleo (Cano, 1998; Hualde y Serrano, 2005; Granados y Vences, 2011) entre las que destacan cuatro: la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, la degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo, la incertidumbre e insuficiencia de los ingresos salariales y la reducción de la protección social.

Para Weller (2012) diferentes colectivos de la población en edad de trabajar muestran distintos grados de vulnerabilidad frente a cuatro formas de exclusión laboral: la inactividad económica involuntaria, el desempleo abierto, el empleo en actividades de baja productividad y el empleo formal en condiciones precarias. Por ello, considera importante identificar los indicadores para cada forma y analizarlos de manera diferenciada según características como sexo, educación, edad, etnia y/o entorno territorial.

Distintos estudios (Muñoz, 2001; Hualde y Serrano, 2005; Estrada, 2011; De Vries y Navarro, 2011) evidencian que el empleo de los profesionistas no escapa a esta tendencia a la precarización, aunque en menor medida que la población con inferiores niveles de escolaridad, si bien con diferencias debidas a factores como el tipo de institución educativa, sexo, área de estudios, experiencia laboral, entre otros. A partir de los planteamientos de la Teoría del Capital Humano se considera, en términos generales, que una mayor educación permite a los trabajadores² acceder a puestos de trabajo de mayor productividad y, por tanto, mejor remunerados y ligados a condiciones de calidad de vida más ventajosas.

El presente trabajo constituye un análisis de indicadores de calidad del empleo de las y los profesionistas ocupados, a partir de los datos de

la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) con vistas a la construcción de un índice de calidad del empleo de profesionistas ocupados en el territorio nacional y en Jalisco.

La calidad del empleo se entiende como un fenómeno complejo y multidimensional (Farné, Vergara y Baquero, 2012) que depende en principio de la perspectiva de los actores implicados (Infante y Vega-Centeno, 1999; Farné, 2002). Mientras que para el Estado son de importancia aspectos como el respeto a los derechos humanos y laborales, el crecimiento económico y la reducción de la pobreza, para las empresas la calidad del empleo se asocia a la productividad de los trabajadores y a la flexibilidad de los puestos de trabajo. Así mismo, desde el punto de vista de los trabajadores, aspectos como la remuneración, la protección social y la estabilidad laboral son características relevantes.

Según Marull (2012) destacan dos tipos de dimensiones de calidad del empleo: las objetivas y las subjetivas. Las primeras hacen referencia a los niveles aceptados como buenas condiciones laborales, en tanto que las segundas se basan en percepciones individuales que dependen de las expectativas y patrones culturales, debido a lo cual su medición resulta difícil de operar y de comparar en distintos contextos.

Como se deduce, no es fácil establecer un acuerdo general sobre lo que significa calidad del empleo. Desde la perspectiva de los trabajadores “la calidad del empleo está determinada por un conjunto de factores vinculados al trabajo, que son expresión de características objetivas, dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación universal que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores” (Farné, Vergara y Baquero, 2012, p.122).

Weller (2012) distingue dos determinantes principales de la calidad del empleo, el contexto económico productivo y la institucionalidad laboral. El primero establece el nivel y la dinámica de la productividad laboral, misma que en general mantiene una correlación positiva con los salarios y las condiciones de trabajo. La institucionalidad laboral se orienta

1 El concepto de empleo es tratado aquí en sentido amplio, es decir, como actividad que se realiza para obtener un beneficio económico.

2 Por razones prácticas que convienen al autor, utilizo el habitual masculino para incluir la totalidad sin distinción de sexo o género.

a fortalecer el vínculo entre productividad y calidad del empleo mediante mecanismos tales como las leyes laborales y la negociación colectiva, que favorecen la inserción en el mercado laboral, el desarrollo de las capacidades de los trabajadores, la aplicación y protección de los derechos laborales y una mejor distribución de los beneficios de la productividad.

Una productividad alta y una institucionalidad laboral fuerte, frente a una productividad baja y una institucionalidad laboral débil, actúan de manera inversa en pro o en contra de la calidad del empleo. En países como el nuestro existe una heterogénea estructura productiva segmentada en sectores de alta y baja productividad. Además, la institucionalidad es débil, debido a factores como la escasez de recursos, la desconfianza entre los actores y una cultura de incumplimiento (Weller, 2011) reforzada por la corrupción y la impunidad.

Dado pues dicho carácter multidimensional y heterogéneo, difícilmente se cuenta con toda la información necesaria para una medición integral de la calidad del empleo, particularmente por la dificultad de incorporar en los análisis aspectos subjetivos basados en la opinión de los trabajadores, mismos que se enfocan en la satisfacción sobre sus condiciones laborales y en su valoración de los atributos objetivos comúnmente asociados a una buena calidad del empleo.

A pesar de todo, las mediciones basadas en dimensiones objetivas, aun sin lograr un consenso absoluto en cuanto a los atributos considerados, tienen la virtud de facilitar la comparabilidad tanto entre distintas poblaciones, como a lo largo del tiempo. La misma ENOE hace eco de esta diversidad de enfoques cuando responde a la pregunta sobre las variables con las que se puede medir la calidad de la ocupación:

Dependiendo de la concepción que se tenga respecto de la calidad de la ocupación, al usuario se le proporciona un conjunto

de variables que puede utilizar con distintos enfoques, tales como: tipo de contrato, ingresos, prestaciones laborales, seguridad social, horas trabajadas, disponibilidad para trabajar más tiempo e intención y motivos para buscar un cambio de trabajo (Inegi, 2005, p.25).

El enfoque sobre la calidad del empleo de los profesionistas parte del trabajo de Granados y Vences (2011), quienes diseñan un índice para medir la calidad del empleo en el tiempo en las 32 ciudades capitales de las entidades federativas de México, bajo el entendido que un índice consiste en un conjunto de indicadores que se combinan para elaborar una medida compuesta (Spicker, Álvarez-Leguizamón y Gordon; 2009). También se conoce como indicador compuesto, sintético o combinado y se utiliza para medir conceptos multidimensionales, los cuales no pueden ser reflejados en un único indicador (Marull, 2012).

Granados y Vences utilizan la técnica estadística Análisis de Componentes Principales (ACP), que permite ponderar las variables del índice compuesto de acuerdo con el peso de cada una en la variabilidad relativa de todo el conjunto. En dicho trabajo consideran las variables de la ENOE que incorporan las dimensiones de precariedad: ingresos, tiempo laboral, prestaciones laborales y vulnerabilidad en el trabajo. Las variables deben ser numéricas, correlacionadas, estandarizadas en sus valores y medidas en la misma dirección, es decir, todas deberán ser de bienestar, o bien, todas de rezago.

La calidad del empleo se determina a través de un índice sintético basado en siete variables³ que abarcan estos aspectos: ingresos obtenidos con horarios de trabajo excesivos, no afiliación a la seguridad social, contratación sin prestaciones laborales, trabajo sin ningún contrato, ingreso inferior al necesario para superar la línea de pobreza, empleo en

3 En el trabajo de Granados y Vences no se considera una séptima variable que hemos añadido, misma que distingue si el empleo es informal independientemente del sector en el que se desempeñe. Incluye también a los trabajadores que, aunque no laboren en unidades informales, realizan su trabajo en condiciones de ausencia de vínculo con un empleador o por su cuenta sin contar con los permisos correspondientes. En otras palabras, se prestan servicios laborales a un empleador formal con ausencia de vínculos que formalizan dicha relación.

el sector informal y empleo informal. Las variables de la ENOE que componen el índice son las siguientes:

1. Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO). Porcentaje de la población ocupada que trabaja menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la que labora más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo, y la que tienen jornada de más de 48 horas semanales pero que ganan hasta dos salarios mínimos.
2. Sin Acceso a Instituciones de Salud. Es la situación que distingue a la población ocupada que no cuenta con atención médica en instituciones públicas o privadas, derivada de su trabajo principal.
3. Sin Prestaciones Laborales. Son las personas que desempeñan una ocupación y no reciben ningún tipo de bien o servicio, adicional a su sueldo, en dinero o en especie, por parte de la unidad económica para la cual trabajan.
4. Sin Contrato Escrito. Situación que distingue a los trabajadores subordinados y remunerados⁴ que no cuentan con un contrato por escrito que regule su relación laboral (derechos y obligaciones) con la unidad económica para la que trabajan.
5. Percepción de hasta 3 salarios mínimos. Es la proporción de los trabajadores que obtienen un ingreso mensual inferior al necesario para superar la línea de pobreza.
6. Ocupación en el Sector Informal. Proporción de la población ocupada que trabaja para una unidad económica informal, que es aquella que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa con una situación identificable e independiente de ese hogar.
7. Empleo Informal. Proporción de la población ocupada que trabaja para una unidad económica del sector informal, o que realiza su

trabajo en condiciones de ausencia de vínculo con un empleador o por su cuenta sin contar con los permisos correspondientes.

Estos autores reconocen que existe correlación entre algunas de las variables. Sin embargo, dicha correlación no es perfecta, por lo que cada una añade información relevante para elaborar el índice.

En la presente exposición, se presentan los resultados en términos de porcentajes de trabajadores de cada subpoblación afectados por las carencias mencionadas y de promedios simples de la suma de dichos porcentajes para cada variable. De este modo, el índice muestra las posiciones relativas y las distancias entre las subpoblaciones que resultan de los porcentajes y sus promedios, en función de la desventaja o carencia de cada ítem representado por las variables, de manera que, a mayor porcentaje o número, mayor situación de desventaja.

Aunque el centro de interés del análisis es la calidad del empleo de los profesionistas, mujeres y hombres, importa por contraste conocer los indicadores que se refieren a otras subpoblaciones, de modo que podamos distinguir la posición relativa de cada grupo, por periodo. Además, se observan los datos a nivel nacional y del estado de Jalisco y, salvo en los campos de formación, se distinguen los indicadores tanto para hombres como para mujeres. Una característica común al conjunto de los grupos es que se trata de población económicamente activa, ocupada, de 15 años y más.

Respecto de los profesionistas, la ENOE utiliza la Clasificación mexicana de programas de estudio (CMPE) por campos de formación académica 2011. Un campo de formación académica es el ámbito de conocimiento (que puede ser teórico, práctico o ambos) que se enseña en un plan o programa de estudio; la CMPE distingue ocho campos amplios de formación académica según el ámbito del conocimiento: educación; artes y humanidades; ciencias sociales, administración y derecho; cien-

⁴ Aunque, en efecto, la variable afecta únicamente a la población subordinada y remunerada que es la única susceptible de contar o no con contrato laboral, en este trabajo los porcentajes de todas las variables toman como base a la población ocupada de cada subpoblación.

cias naturales, exactas y de la computación; ingeniería, manufactura y construcción; agronomía y veterinaria; salud y servicios. En este trabajo, los campos de formación académica sólo se desagregan en el nivel de licenciatura, no así en los niveles de maestría y doctorado, mismos que debido a su población significativamente menor, se presentan cada uno como totales.

La unidad básica de la CMPE es el programa de estudio que consiste en un conjunto específico de tareas educativas organizadas para lograr un objetivo predeterminado, mismo que se realiza por medio del plan de estudio que es el conjunto estructurado de asignaturas, prácticas y actividades de la enseñanza y el aprendizaje. En otros términos, el programa de estudio corresponde a lo que en la anterior clasificación se denomina como carrera.

Desarrollo

Si bien es difícil medir la productividad y su relación con la calidad del empleo, previamente se señaló la fuerte imbricación existente entre ambos factores, así como la gran heterogeneidad de la estructura productiva en el país. La ENOE permite observar la desigual distribución de la población menos educada y la que cuenta con estudios superiores, tanto en los distintos sectores de actividad económica, como en el tipo de tareas o funciones que desempeñan, clasificaciones que dan cuenta de escenarios productivos y laborales diversos para unos y otros.

La Tabla 1 muestra la distribución porcentual, en el segundo trimestre de 2019, de los trabajadores ocupados profesionistas y no profesionistas, por sector de actividad económica, y en color donde se ubica alrededor del 80% de ambas poblaciones, que sólo coinciden, si bien con proporciones más bajas de los profesionistas, en dos ramas, la industria manufacturera y el comercio. Aunque con algunas diferencias en los porcentajes, se observa que en Jalisco persisten las mismas ramas de actividad principales que a nivel nacional.

De acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones 2011 (SINCO), la ENOE agrupa a los trabajadores ocupados según las

tareas, funciones o responsabilidades que desempeñan en sus empleos, oficios o puestos de trabajo. La siguiente parte de la tabla permite ver la desigual distribución de las personas en las distintas ocupaciones, según sean o no profesionistas. En la distribución del 80% aproximado de ambas poblaciones, tanto a nivel nacional como de Jalisco, se nota que sólo coinciden en la categoría de comerciantes, aunque las diferencias en los porcentajes difieren prácticamente en todas las categorías.

Los indicadores anteriores ilustran una segmentación estructural que da cuenta de diferentes contextos y niveles de productividad accesibles en función del nivel educativo alcanzado y que serán afines a la configuración de la calidad del empleo.

Un aspecto importante a considerar son las limitaciones que implica el desglose de las subpoblaciones de profesionistas, especialmente en el nivel estatal. Si bien la ENOE constituye una encuesta estadísticamente confiable, el marco muestral al que se aplica no es representativo a todos los niveles; en la medida en que disminuyen las cifras de la muestra, se tiende también a una menor confiabilidad de las estimaciones. Es por ello que se presentan algunas variaciones bruscas en los indicadores de subpoblaciones de profesionistas entre un año y otro, a pesar de lo cual, los resultados obtenidos resultan consistentes en términos generales, tanto a nivel nacional, como de Jalisco.

Los resultados están expresados en porcentaje de trabajadores de cada subpoblación que cae en la carencia expresada por variable y los índices anuales como promedios simples de la suma de resultados de las variables. Al final, se estima un promedio consolidado que resume a manera de índice todo el periodo abarcado. Por razones de brevedad, se omitieron tablas que presentan los resultados anuales por variable, tanto a nivel nacional como de Jalisco.

En las siguientes tablas se utiliza el formato condicional de Excel que muestra en una escala de colores los promedios anuales, de mejor (verde) a peor (rojo). En otros términos, las cifras para cada subpoblación indican que la dimensión de precariedad está más presente entre mayor sea el número.

Tabla 1. Distribución porcentual de trabajadores profesionistas y no profesionistas por sector de actividad económica y por grupos de ocupación				
Sector de actividad económica	Profesionistas		No profesionistas	
	Nacional	Jalisco	Nacional	Jalisco
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	1.7	2.2	14.4	9.6
Industria extractiva y de la electricidad	1.2	0.4	0.6	0.3
Industria manufacturera	11.4	16.2	17.7	18.9
Construcción	4.3	3.7	8.6	9.7
Comercio	12.5	14.2	20.9	22.2
Restaurantes y servicios de alojamiento	3.4	5.0	9.0	10.8
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	4.6	4.4	5.2	4.1
Servicios profesionales, financieros y corporativos	16.9	19.1	5.0	5.7
Servicios sociales	29.4	24.8	3.4	3.2
Servicios diversos	4.4	4.2	11.5	12.8
Gobierno y organismos internacionales	9.8	5.8	3.1	2.2
No especificado	0.4	0.1	0.6	0.5
Grupos de ocupación	Profesionistas		No profesionistas	
	Nacional	Jalisco	Nacional	Jalisco
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	36.3	40.7	4.6	5.0
Trabajadores de la educación	16.3	12.8	0.8	0.7
Funcionarios y directivos	7.0	8.9	0.7	1.0
Oficinistas	15.3	13.8	6.9	7.5
Trabajadores industriales artesanos y ayudantes	8.3	7.1	29.6	32.5
Comerciantes	10.5	10.6	19.6	19.9
Operadores de transporte	1.2	1.2	5.6	5.3
Trabajadores en servicios personales	2.9	3.1	16.9	18.8
Trabajadores en protección y vigilancia	0.7	0.2	0.9	0.6
Trabajadores agropecuarios	1.4	1.5	14.4	8.8
No especificado	0.1	0.1	0.04	0.0

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, segundo trimestre de 2019

Resulta oportuno observar, de acuerdo con los resultados registrados en la Tabla 2, que resume los promedios a nivel nacional de las siete variables consideradas para nuestro índice, y en virtud de que al elaborar este no se ponderan las variables, que la calidad del empleo no parte exclusivamente del nivel salarial como determinante. Así, el promedio final nos muestra al campo de formación “Educación” (conformado en más de dos terceras partes por mujeres) como el de mejor calidad

de empleo en el nivel de licenciatura. Más aún, esta subpoblación presenta dos indicadores con claramente mejores promedios que los de profesionistas con posgrado. Asimismo, las subpoblaciones de “Ciencias naturales, exactas y de la computación” y de mujeres profesionistas presentan mejores promedios que otras subpoblaciones con mejores niveles salariales.

Tabla 2. Promedio de los indicadores de calidad en el empleo, subpoblaciones de trabajadores ocupados, 2013-2019

Subpoblación	TTCO	Sin acceso a inst. de salud	Sin prestaciones	Sin contrato escrito	Hasta 3 salarios mínimos	Empleo informal	Sector informal	Promedio 2013-2019
Población ocupada no profesionista mujeres	15.0	69.5	61.2	33.4	82.9	66.4	34.1	51.8
Población ocupada no profesionista	15.9	68.1	61.2	34.6	76.4	64.1	31.2	50.2
Población ocupada no profesionista hombres	16.4	67.2	61.1	35.3	72.6	62.7	29.5	49.3
Población ocupada mujeres	12.8	61.7	54.0	28.7	74.0	58.0	29.0	45.4
Población ocupada total	14.0	62.4	55.8	30.4	69.2	57.3	27.5	45.2
Población ocupada hombres	14.7	62.8	57.0	31.8	66.2	56.9	26.5	45.1
Agronomía y veterinaria	6.3	56.1	50.3	12.2	36.5	33.8	13.2	29.8
Artes y humanidades	3.2	46.6	40.1	13.0	38.3	34.4	14.3	27.1
Servicios	4.7	32.2	26.1	11.0	38.1	27.5	12.8	21.8
Ciencias sociales, administración y derecho	4.5	36.2	30.9	10.9	33.9	23.9	9.2	21.3
Salud	4.0	39.1	33.1	8.5	31.8	23.8	7.0	21.0
Profesionistas ocupados hombres	4.2	36.0	31.6	9.4	27.4	21.1	8.4	19.7
Profesionistas ocupados totales	3.8	32.6	27.8	9.3	31.1	21.5	8.0	19.2
Ingeniería, manufactura y construcción	4.2	32.4	28.5	9.5	27.3	20.4	8.7	18.7
Profesionistas ocupados mujeres	3.4	28.5	23.4	9.2	35.6	22.0	7.6	18.5
Ciencias naturales, exactas y de la computación	4.9	26.6	21.7	9.3	35.2	21.1	7.2	18.0
Educación	2.3	17.0	12.8	5.7	34.2	15.3	4.7	13.2
Maestrías	1.5	26.1	22.9	4.6	17.1	12.1	3.7	12.6
Doctorados	0.8	22.1	19.5	4.4	9.9	11.5	2.6	10.1

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, segundos trimestres de 2013 a 2019

Las tablas 3 y 4 resumen respectivamente los resultados generales a nivel nacional y de Jalisco, para el periodo considerado, tanto el índice anual, como el promedio consolidado por todo el periodo.

Salta a la vista la clara separación de la franja roja que muestra los indicadores de la población no profesionalista y de la población ocupada total.

Tabla 3. Índices anuales de calidad del empleo, subpoblaciones de trabajadores ocupados, 2013-2019, Nacional								
Subpoblación	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Promedio 2013-2019
Población ocupada no profesionalista mujeres	52.6	51.1	51.5	51.7	51.1	51.7	52.8	51.8
Población ocupada no profesionalista	50.2	49.4	49.8	50.3	49.8	50.4	51.6	50.2
Población ocupada no profesionalista hombres	48.7	48.3	48.8	49.5	49.1	49.6	50.9	49.3
Población ocupada mujeres	45.8	45.0	45.4	45.5	45.2	44.9	46.4	45.4
Población ocupada total	45.3	44.6	45.0	45.4	44.8	45.0	46.5	45.2
Población ocupada hombres	44.9	44.4	44.7	45.3	44.8	45.2	46.6	45.1
Agronomía y veterinaria	27.1	28.5	30.1	29.0	30.7	29.0	33.9	29.8
Artes y humanidades	26.3	24.0	26.2	25.3	26.6	30.8	30.8	27.1
Servicios	29.7	22.3	19.0	20.3	21.3	20.5	19.5	21.8
Ciencias sociales, administración y derecho	20.9	20.8	20.8	21.3	20.7	21.2	23.6	21.3
Salud	20.9	19.0	20.4	20.5	20.8	21.4	24.2	21.0
Profesionistas ocupados hombres	19.2	18.5	18.8	19.5	19.8	20.1	22.0	19.7
Profesionistas ocupados totales	18.6	18.1	18.3	19.0	19.0	19.4	21.7	19.2
Ingeniería, manufactura y construcción	19.0	17.5	17.6	18.0	19.1	19.1	20.7	18.7
Profesionistas ocupados mujeres	17.9	17.6	17.7	18.4	18.0	18.6	21.3	18.5
Ciencias naturales, exactas y de la computación	17.5	17.5	18.3	19.3	17.2	16.3	19.9	18.0
Educación	11.8	10.9	12.2	13.2	14.5	13.4	16.1	13.2
Maestrías	11.6	12.0	11.3	13.8	11.5	13.2	14.5	12.6
Doctorados	9.2	7.2	10.8	7.1	8.6	10.7	17.2	10.1

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, segundos trimestres de 2013 a 2019

Tabla 4. Índices anuales de calidad del empleo, subpoblaciones de trabajadores ocupados, 2013-2019. Jalisco								
Subpoblación	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Promedio 2013-2019
Población ocupada no profesionista mujeres	49.1	48.5	47.8	48.8	47.8	47.6	48.3	48.3
Población ocupada no profesionista	46.0	45.4	45.1	45.3	45.3	45.9	45.8	45.5
Población ocupada no profesionista hombres	44.0	43.5	43.4	43.1	43.7	44.9	44.2	43.8
Población ocupada mujeres	43.3	42.6	41.7	43.0	42.4	41.2	42.2	42.3
Población ocupada total	42.1	40.8	40.4	40.9	40.6	40.6	40.9	40.9
Población ocupada hombres	41.2	39.6	39.6	39.6	39.5	40.3	40.0	40.0
Agronomía y veterinaria	26.3	30.4	38.4	26.1	25.8	26.1	30.4	29.1
Artes y humanidades	27.9	29.4	34.0	21.7	23.9	28.9	26.1	27.4
Servicios	62.2	40.9	18.0	20.6	10.1	14.0	17.6	26.2
Salud	23.8	19.4	18.4	22.2	24.8	29.3	24.5	23.2
Ciencias sociales, administración y derecho	19.9	20.4	19.1	19.4	20.5	19.2	21.9	20.0
Profesionistas ocupados hombres	19.8	18.5	20.4	20.5	18.2	19.1	20.2	19.5
Profesionistas ocupados totales	18.9	18.3	18.7	19.1	18.9	18.6	19.8	18.9
Profesionistas ocupados mujeres	17.9	18.0	16.5	17.1	19.8	18.0	19.4	18.1
Ingeniería, manufactura y construcción	19.9	16.1	17.7	18.3	20.1	16.5	14.9	17.6
Ciencias naturales, exactas y de la computación	15.2	12.7	15.0	19.4	17.7	13.5	17.9	15.9
Educación	11.2	11.9	15.6	16.0	10.1	14.0	13.4	13.2
Maestrías	10.8	13.7	10.5	18.3	10.8	13.8	14.2	13.2
Doctorados	4.8	3.9	6.3	4.7	7.0	16.3	11.6	7.8

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, segundos trimestres de 2013 a 2019

Tabla 5. Índice promedio de calidad del empleo, 2013-2019, subpoblaciones de trabajadores ocupados, Nacional y Jalisco

Subpoblación	Nacional	Jalisco
Población ocupada no profesionista mujeres	51.8	48.3
Población ocupada no profesionista	50.2	45.5
Población ocupada no profesionista hombres	49.3	43.8
Población ocupada mujeres	45.4	42.3
Población ocupada total	45.2	40.9
Población ocupada hombres	45.1	40.0
Agronomía y veterinaria	29.8	29.1
Artes y humanidades	27.1	27.4
Servicios	21.8	26.2
Ciencias sociales, administración y derecho	21.3	20.0
Salud	21.0	23.2
Profesionistas ocupados hombres	19.7	19.5
Profesionistas ocupados totales	19.2	18.9
Ingeniería, manufactura y construcción	18.7	17.6
Profesionistas ocupados mujeres	18.5	18.1
Ciencias naturales, exactas y de la computación	18.0	15.9
Educación	13.2	13.2
Maestrías	12.6	13.2
Doctorados	10.1	7.8

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, segundos trimestres de 2013 a 2019

Las subpoblaciones de profesionistas, aunque en general claramente diferenciadas en colores amarillos y verdes, presentan algunos valores discordantes, especialmente en el campo de formación “Servicios” sobre todo en Jalisco, efectos que atribuimos sobre todo a lo reducido del tamaño muestral de algunas subpoblaciones de profesionistas.

En lo referente al comportamiento de los indicadores en el tiempo, se puede notar que entre el inicio y el final del periodo se observa un deterioro tanto a nivel nacional como de Jalisco, en la calidad del empleo de la mayoría de las subpoblaciones de profesionistas, aunque menor en el estado. Asimismo, el deterioro observado en la población de profesionistas es mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Sin embargo, en ambos cuadros hay una consistencia de los indicadores en que cada año los datos indican mejor posición de las mujeres.

En la Tabla 5 se muestra un comparativo de los promedios consolidados a nivel nacional y de Jalisco. Los resultados señalan que, salvo en cuatro casos, las cifras revelan mejor calidad de empleo a nivel del estado de Jalisco que en el promedio del país.

Conclusiones

En el análisis hay una clara delimitación de quienes cuentan o no, con educación superior. Otro aspecto evidente es la inferior calidad del empleo de las mujeres no profesionistas, cuyos promedios entre las subpoblaciones fueron los más altos, es decir, los que reflejan mayor carencia de dimensiones de calidad del empleo.

Sin embargo, entre la población profesionista el promedio de las mujeres revela mejor calidad de empleo que el de los profesionistas hombres. Aunque justo es decir que en el indicador de menos de tres salarios mínimos la proporción promedio de mujeres profesionistas es mayor, aspecto que indica una desigualdad salarial atribuible a motivos de género. Sin embargo, dado que los promedios simples no establecen una ponderación de la importancia de las variables en la composición del índice, nos es posible hablar de mayor calidad de empleo de las mujeres profesionistas a pesar de niveles salariales inferiores.

Se infiere que el orden resultante obedece, en el estrato de mayor calidad, en primer lugar al nivel de estudios (doctorado mejor que maestría y ésta mejor que licenciatura), en segundo lugar, al grado de institucionalización de la relación laboral (gran número de docentes con grado de licenciatura empleados en instituciones educativas, principalmente públicas, que cuentan con cobertura social, aunque con salarios de medianos a bajos) y, en tercer lugar, al nivel de importancia que, en la demanda de competencias, tienen campos de formación académica relacionados con la organización productiva basada en el conocimiento científico, tecnológico y de alta productividad que privilegia la formación en las denominadas carreras STEM⁵.

En el nivel medio de calidad del empleo se ubican los campos de formación tradicionales que gozan de reconocimiento social (Salud y Ciencias sociales, administración y derecho). Enseguida aparece un campo heterogéneo (Servicios) cuyo índice anual a lo largo del periodo es el más fluctuante debido a la reducida cantidad de trabajadores clasificados en este campo, que ni siquiera llega al uno por ciento del total de profesionistas.

En la franja de menor calidad encontramos los dos campos (Artes y humanidades y Agronomía y veterinaria) que cuentan, en el mismo orden, con mayor proporción de trabajadores independientes, aspecto seguramente relacionado con mayores proporciones de trabajadores ocupados sin prestaciones y en condiciones de informalidad.

En el caso de Jalisco, la ubicación de los niveles educativos de doctorado y maestría, así como de los distintos campos de formación académica de licenciatura, coincide en términos generales con el orden observado a nivel nacional, pero con diferencias en las puntuaciones y en el orden de algunos campos de formación académica.

5 Acrónimo en inglés para *Science, Technology, Engineering y Mathematics*.

6 De acuerdo con Atria (2004) “una sociedad es equitativa cuando asegura la igualdad de oportunidades, es decir, cuando no se limita a respetar la igualdad de las personas ante la ley, sino que también promueve la supresión de las barreras económicas y sociales, o la compensación de las desigualdades que ellas generan y que impiden o dificultan la realización del potencial individual”.

Consideraciones finales

La transformación del empleo en un mundo globalizado ha supuesto el predominio de tendencias políticas, sociales y económicas que conllevan la reproducción de formas de empleo precarias, caracterizadas por la carencia o disminución de beneficios socialmente ligados al desempeño de una actividad humana productiva, como son los derechos laborales, las prestaciones de salud y el salario remunerador. La estructura ocupacional es un reflejo de la desigualdad social del país, porque en ella confluyen las grandes diferencias relacionadas con factores como el origen socioeconómico, el género, la etnia o la localización geográfica, así como los niveles educativos y de competencias de los trabajadores y, por tanto, sus posibilidades de acceso a mejores oportunidades. La heterogénea productividad requiere transformarse para elevar la calidad de los empleos en el país.

En el nivel más general, la solución pasa por una estrategia de desarrollo enfocada que incluya políticas públicas orientadas hacia el logro de una sociedad equitativa⁶ que impulse el crecimiento económico y brinde una educación de calidad que promueva la empleabilidad y la productividad de los trabajadores en el contexto de la llamada “cuarta revolución industrial”. Asimismo, resulta importante fortalecer la protección de los sectores y personas vulnerables en especial las micro y pequeñas empresas, las mujeres, los jóvenes, los indígenas y los trabajadores del campo.

Es necesario, además, fortalecer las instituciones laborales en beneficio de un trabajo de calidad y productivo. Para ello se requiere la movilización de los actores sociales, quienes tienen ante sí el reto de transformar una realidad tradicionalmente pasiva y dependiente de una autoridad lastrada por la corrupción, la impunidad y la falta de rendición de cuen-



tas, en una participación activa y motivada por la confianza en las instituciones. Este paso sólo será posible a condición de desarrollar las capacidades a lo largo y ancho de la población del país, por medio de una educación de calidad y condiciones de igualdad que permitan a todas las personas aprovechar las oportunidades en función de sus preferencias y necesidades. El reto de revertir la inercia recae en la acción conjunta de actores conscientes de la sociedad.

Las universidades son copartícipes en la formación de competencias para la empleabilidad y cada vez más reciben el reclamo social de incluir en sus mayores prioridades la empleabilidad de sus egresados; pues si bien proveen un tipo de formación que rebasa la esfera laboral, es ésta un indicador fundamental para dimensionar su impacto social.

Referencias

- Atria, R. (2005). Estructura ocupacional, estructura social y clases sociales (CEPAL-Serie Políticas sociales Vol. 96). Naciones Unidas.
- Cano, E. (1998). "La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble". En revista: *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 13, Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9898220207A>
- De Vries, W. y Navarro, Y. (2011). "¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México". *Revista iberoamericana de educación superior*, 2(4), 3-27
- Estrada, R. (2011). *Profesionistas en vilo*. México: CIDAC.
- Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. OIT.
- Farné, S., Vergara, C. A., y Baquero, N. (2012). "La calidad del empleo y la flexibilidad laboral en Colombia". En: S. Farné (comp.). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Universidad Externado de Colombia, pp.119-163.
- Granados, J. y Vences J. (2011). *Construyendo un indicador para medir la calidad del empleo en el tiempo en las ciudades de México*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Hualde, A. y Serrano, A. (2005). "La calidad del empleo de asalariados con educación superior en Tijuana y Monterrey". *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10, 345- 374.
- Inegi, (2005). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005. Una nueva encuesta para México. 50 Preguntas y Respuestas*.
- Inegi, (2012). *Clasificación mexicana de programas de estudio por campos de formación académica 2011. Educación superior y media superior*.
- Infante, R., y Vega-Centeno, M. (2001). "La calidad del empleo: lecciones y tareas". *Economía*, 24(48), 179-236.
- Marull, C.R. (2012). "La calidad del empleo en Bolivia y Ecuador". En: S. Farné (comp.). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Universidad Externado de Colombia, pp. 165-218.
- Muñoz, C. (2001). "Implicaciones de la escolaridad en la calidad del empleo". En: Pieck (coord.) *Los jóvenes y el trabajo, la educación frente a la exclusión social*, México: UIA/IMI/UNICEF, Cintefor-OIT/RET/Conalep, pp. 155-200.
- Spicker, P., Álvarez-Leguizamón, S. & Gordon, D. (2009). *Pobreza: un glosario internacional*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (Clacso).
- Weller, J. (2011). "Instituciones laborales y formación profesional: dos aspectos claves para la productividad y la calidad del empleo". En: J. Weller (comp.) *Fortalecer la productividad y la calidad del empleo*. CEPAL.
- Weller, J. (2012). "Vulnerabilidad, exclusión y calidad del empleo. Perspectiva latinoamericana". *Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 3(2), 82-97.

Empleadores

“La formación la hacemos todos”.

Experiencias exitosas de vinculación de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Flor Ibeth Márquez Carmona

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
fmarquez@UACJ.mx

Resumen

Este documento presenta las diferentes estrategias de vinculación que ha implementado la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez con el objetivo de brindar al sector externo egresados con las competencias necesarias para insertarse exitosamente al entorno laboral, así como señalar estrategias conjuntas que permiten un posicionamiento y fortalecimiento institucional, a la vez de contribuir a un mejor desarrollo de nuestra comunidad.

Para lograrlo, se divide en tres apartados, el primero da a conocer la importancia de la industria maquiladora en Ciudad Juárez de manera que se comprenda el contexto social y económico que recibe a los

Denise Ávila Guijarro

Coordinadora de Proyectos en México de Borderplex
gavila@borderplexalliance.org

egresados de la UACJ, la segunda parte muestra una iniciativa de vinculación para entender la relación entre educación y futura fuerza laboral a partir de la conformación del Consejo para el Desarrollo de la Educación y Sustentabilidad (Conredes), actualmente integrado por ocho de las principales industrias manufactureras de la región y seis instituciones de educación superior, así como las estrategias que han realizado para fortalecer habilidades como el idioma, prácticas profesionales, visitas a la industria, investigación y desarrollo, entre otras.

Finalmente, se plantean los retos de vinculación que enfrenta la educación del siglo XXI.

Palabras clave

Competencias de egresados, mercado laboral, vinculación

Introducción

Las Instituciones de Educación Superior (IES) forman profesionistas capaces de resolver los problemas actuales de la sociedad, por ello, la vinculación con el sector empresarial y comercial se ha convertido en una actividad esencial. En el presente trabajo, se comparte una experiencia exitosa de vinculación entre la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez y el Consejo para el Desarrollo de la Educación y Sustentabilidad (Conredes), a través de tres secciones. La primera ofrece un breve contexto sobre la importancia de la manufactura en Ciudad Juárez, en un segundo apartado se presentan las principales estrategias de vinculación Conredes, finalmente, se presentan nuevos retos que las IES deberán atender en materia de vinculación.

Contexto de Ciudad Juárez

La principal actividad económica de Ciudad Juárez es la industria de transformación también conocida como “industria maquiladora”, la cual surge con el objetivo de reducir el alto índice de desempleo en las comunidades asentadas a lo largo de la frontera, fenómeno que obligaba a los hombres jóvenes y adultos a migrar a Estados Unidos como jornaleros agrícolas dentro del “Programa Braceros”.

Por ello, ante la necesidad de ofrecer empleo permanente a los trabajadores temporales que cruzaban la frontera para trabajar en los campos agrícolas, el gobierno federal estableció en 1965 la política de Fomento a la Industria Maquiladora de Exportación en el norte del país; con la instrumentación del Programa de Industrialización de la Frontera Norte, de manera que las empresas maquiladoras fueron capaces de crear fuentes de empleo y así fortalecer la balanza comercial del país, a través de una aportación neta de divisas; aunado a ello, contribuyeron a una mayor integración interindustrial y coadyuvaron al incremento de la competitividad internacional de la industria nacional y la capacitación de los trabajadores; se impulsó también el desarrollo y la transferencia tecnológica en el país.

Actualmente, el sector manufacturero cuenta aproximadamente con 321 industrias activas afiliadas a la Asociación de Maquiladoras, A.C. (INDEX) las cuales representan 57% de la fuerza laboral local. Con base en lo anterior, la vinculación entre la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez y el sector externo, en especial con la industria de manufactura, ha sido fundamental para la formación integral de las y los universitarios al desarrollar diferentes actividades de manera conjunta como son:

- Inserción de estudiantes para el ejercicio de las prácticas profesionales
- Visitas de estudiantes y docentes a la industria
- Proyectos estudiantiles para resolución de problemas
- Capacitaciones para docentes en temas relevantes para la industria
- Actividades conjuntas para el desarrollo de talento local
- Acercamiento con empleadores para retroalimentación en las acreditaciones de programas educativos, entre otras.

Principales estrategias de vinculación, caso Conredes

El Consejo para el Desarrollo de la Educación y Sustentabilidad (Conredes) surgió a raíz de que, en el 2012, *Borderplex Alliance* (Anteriormente *Paso del Norte Group*) realizó dos estudios para entender la relación entre la educación y la futura fuerza laboral de la región. Ambos análisis se centraron en tres ciudades que circundan la región fronteriza: Las Cruces (Nuevo México), El Paso (Texas) y Ciudad Juárez.

El primer estudio fue liderado por la Organization for Cooperation and Economic Development (OCED). Los resultados revelaron la importancia de tener una estrecha relación y realizar un esfuerzo conjunto entre las Instituciones de Educación Superior (IES) y el sector privado para incidir en el desarrollo de la fuerza laboral. El segundo estudio dio como resultado el documento *Labor Market Analysis*, realizado por Manpower Group, que mostró el alcance de la dirección del sector edu-

cativo para asegurar la inserción de los nuevos profesionistas al mercado laboral.

Durante el 2012 un grupo de académicos y empresarios acordaron abordar algunas de las recomendaciones que surgieron a raíz de ambos estudios. Los participantes del sector privado definieron que las empresas de manufactura representaban 60% del sector económico, mientras que el comercio y servicios constituían el 40% restante. Para que cada uno de estos sectores tuviera presencia, se unieron 13 empresas de manufactura y cuatro de los otros dos sectores. Además, cinco IES se sumaron a la iniciativa, las cuales representaban 82% del cuerpo estudiantil local.

Debido a la preponderancia de la industria manufacturera en la región, las IES debían ofrecer programas académicos enfocados en las ingenierías para cumplir con el objetivo del Consejo. Cabe señalar que a pesar de que en el pasado se realizaron esfuerzos para estrechar la brecha entre las IES y el sector privado, esta iniciativa fue el primer esfuerzo exitoso liderado por los sectores de manufactura, servicios y comercio.

Hoy día, Conredes está integrada por ocho de las principales industrias manufactureras de la región: Johnson & Johnson, Aptiv, Lexmark, Commscope, Lear Corporation, Robert Bosch, BRP y GE Healthcare; además de las empresas del sector de servicios y comercio como Hágalo, Novamex, Grupo de la Vega, Grupo Dextro y el Clúster de Manufactura Avanzada de Chihuahua (Clúster Mach). A esta Red se suman seis IES: Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez, Instituto Tecnológico Nacional Campus Ciudad Juárez, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey Campus Ciudad Juárez, Universidad TecMilenio, Universidad Tecnológica Paso del Norte y Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, enfocándose en las siguientes áreas o comités:

- Comité de Inglés: su propósito es asegurar el inglés como segundo idioma en estudiantes de ingeniería de las instituciones de educación superior participantes en Conredes. A partir de desarrollar estrategias de apoyo a las IES para reforzar el idioma,

se espera establecer un flujo continuo de egresados que puedan comunicarse de manera fluida en inglés.

- Comité de Visitas a la industria: se busca asegurar que los estudiantes tomen conciencia de la diversidad de procesos y empresas de manufactura que existen en Ciudad Juárez. Los foros o visitas industriales incluyen charlas sobre temas de interés en la industria de manufactura, durante el recorrido por la empresa, los estudiantes reciben pláticas sobre habilidades blandas: comunicación, liderazgo, etcétera; la visita les permite ampliar sus conocimientos sobre los diferentes sectores industriales en la ciudad y los diversos procesos de manufactura que éstas integran. De igual manera, se busca abrir espacios de visitas docentes con el fin de apoyarlos en la actualización de conocimiento.
- Comité de Diseño curricular: asegura la alineación de los planes de estudios con las demandas del sector manufacturero a un ritmo más eficiente y efectivo, coadyuva a que la formación de profesionistas cumpla con la demanda de talento de la industria. Asimismo, brinda la oportunidad de alinear la calidad de educación de las instituciones participantes para proporcionar el talento adecuado a los diferentes departamentos de la industria.
- Comité de Investigación y desarrollo: su objetivo es identificar oportunidades en proyectos de colaboración conjunta con doctorados y el sector manufacturero, e influir en la innovación a través de diversas iniciativas de enseñanza.
- Comité de Prácticas profesionales: buscan desarrollar un proceso homogéneo para el flujo de estudiantes a las empresas de manufactura, permitiéndoles tener una experiencia práctica durante su estancia en la empresa. Las prácticas profesionales permiten desarrollar una base de datos de talento para futuras contrataciones dentro de las empresas. Además, se desarrollan estrategias de vinculación que permitan que estudiantes y docentes tenga contacto directo con la empresa, se asegura así un desarrollo académico alineado a las necesidades productivas del sector.

Cada empresa es responsable de estructurar el programa de las prácticas de tal forma que les brinde a los estudiantes la capacidad de resolver problemas, aprender a combinar las habilidades blandas y duras, así como contar con la tutoría de una persona por parte de la empresa.

La relevancia de los distintos Comités es que contribuyen a la formación del estudiante a través de acciones en conjunto. Bajo esa tesitura, dentro de los compromisos adquiridos en el Comité de Prácticas Profesionales, no sólo se ha regulado el ejercicio de la práctica profesional sino también se han desarrollado actividades de vinculación en beneficio de los estudiantes. A modo de ejemplo, en 2018 se llevó a cabo el Foro Estudiantil Conredes con el tema “Después de la Universidad, ¿qué?”, esta actividad reunió aproximadamente a 600 estudiantes de las instituciones participantes y los representantes de la industria les hablaron sobre su experiencia y trayectoria como líderes de empresas, así como de los requerimientos actuales en relación con el desarrollo de talento para dar respuesta al creciente avance de la tecnología a través de los últimos años. Aunado a ello, las empresas montaron módulos en los cuales los estudiantes conocieron a qué se dedican dichas compañías, conocieron prototipos, vacantes laborales y de prácticas profesionales (Póster).

En el 2019, se realizó la segunda edición de este Foro con el tema “Construye tu camino laboral”, ahí se impartieron conferencias sobre cómo funciona la industria maquiladora, beneficios, cómo presentarse a una entrevista de trabajo, cómo elaborar un currículum, entre otros temas.

Otro ejemplo de las iniciativas de vinculación es la que llevó a cabo el Comité de Diseño Curricular con el curso “Dispositivos médicos y sus regulaciones”, impartido por la empresa Johnson & Johnson, en el cual participaron un total de 23 docentes, de ellos 16 fueron de la UACJ con una presencia de nueve mujeres y siete hombres.

Como parte de las estrategias de Comité de inglés se impartió el taller “Perfilado de vacantes de acuerdo con el MCER”, Marco Común Europeo de Referencia, enfocado en capacitar a personal del área de re-

ursos humanos de las empresas que participan en Conredes, de manera que adquieran estrategias a considerar en el proceso de reclutamiento en cuanto a necesidades de dominio de inglés de acuerdo con el puesto. Al evento acudieron 17 asistentes tanto de empresas como de Instituciones de Educación Superior.

Además de las iniciativas de vinculación previamente mencionadas, la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez participa en programas de desarrollo de talento, como el Programa Semilla, evento organizado por la empresa Automotive Lighting. Este evento se lleva a cabo previo un minucioso análisis sobre las áreas que presentan cierta problemática en la empresa para encontrar el talento idóneo, por lo que la relevancia de este programa es que integra anualmente a un grupo de alumnas y alumnos destacados con el objetivo de capacitarlos durante 11 meses y convertirlos en buenos elementos vocacionales para la empresa, para que tengan la oportunidad de formar parte de la empresa al concluir el periodo de capacitación.

Para ello, la empresa les ofrece un horario flexible con duración de seis horas y convoca a participar a estudiantes de instituciones de educación media superior como es el caso del Conalep y de las principales Instituciones de Educación Superior, alberga anualmente alrededor de 30 estudiantes, al concluir el programa aproximadamente 70% recibe una oferta laboral.

Otra iniciativa en la cual la UACJ ha participado en varias ocasiones, son las competencias de manufactura esbelta organizadas por diversas empresas como General Electric y Aptiv en sus plantas uno, cuatro y cinco. Estas competencias pueden durar entre dos y seis semanas, periodo en que la empresa les asigna un proyecto que deberán resolver en coordinación con un tutor asignado por parte de la empresa y por un tutor académico.

Nuevos retos de vinculación

Gracias a la implementación de programas relacionados con temas de diversidad e inclusión que han adoptado la mayoría de las grandes empresas como parte del distintivo de Responsabilidad Social Empre-



sarial y, debido a la necesidad de insertar en el sector productivo a los estudiantes que provienen de grupos étnicos o bien que tienen una discapacidad física, la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez ha iniciado una campaña de concientización sobre las necesidades especiales de los estudiantes, identifica además el tipo de discapacidad que presentan, con el objetivo de crear conciencia en el sector productivo, sobre la

necesidad de crear espacios dónde los egresados puedan desarrollarse profesionalmente en condiciones seguras en un futuro próximo. En este sentido aún hay un gran camino por recorrer, puesto que los actores que intervienen en este proceso son demasiados, con diferentes procedimientos y necesidades cada uno; sin embargo, con la voluntad de las partes interesadas se logran grandes cosas.

Referencias

Asociación de Maquiladoras, A.C. (INDEX Juárez) (2019) Información estadística. Disponible en: www.indexjuarez.com/estadisticas/info-grama Consultado el 28 de septiembre de 2019.

The Borderplex Alliance (Borderplex) (2019). Disponible en: <https://borderplexalliance.org/about-us/program-areas-and-incentives/Conredes> Consultado el 28 de septiembre de 2019.

La percepción de los empleadores respecto a las competencias de las y los estudiantes

Guillermo Isaac González Rodríguez

Instituto Tecnológico José Mario Molina
Pasquel y Henríquez campus Zapopan
guillermo.gonzalez@zapopan.tecmm.edu.mx

Resumen

En la actualidad hay una amplia discusión respecto a las diversas implicaciones que existen entre las necesidades y exigencias del mercado laboral, y las competencias que las y los egresados obtienen a lo largo de su trayectoria académica. La manera en que se unen y responden los programas académicos a las necesidades de esas competencias por parte de los empleadores confiere un gran trabajo para que las egresadas y egresados tengan una adecuada inserción en el mercado laboral.

Por tal motivo, el presente trabajo analiza las principales implicaciones referentes a la relación demandante del mercado laboral en comparación con la oferta y la estructura de los programas académicos del Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez campus Za-

Myrna Tovar Vergara

Instituto Tecnológico José Mario Molina
Pasquel y Henríquez campus Zapopan
myrna.tovar@zapopan.tecmm.edu.mx

popan (TecMMZ), en específico de la Licenciatura en Gastronomía. La idea se desarrolla mediante la exploración del mercado laboral de las y los empleadores de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG) con la finalidad de mapear las competencias que se exigen en la época actual.

Lo anterior se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo a partir de un método de estudio de caso, se aplicó una encuesta a 127 agentes económicos de establecimientos de alimentos y bebidas. Los resultados arrojan que dentro de la ZMG existe una percepción respecto al perfil que deben cumplir las y los egresados respecto a las competencias que adquieren en su trayectoria estudiantil, lo que difiere con las expectativas laborales que ellas y ellos esperan en el mercado laboral.

Palabras clave

Competencias profesionales, educación tecnológica, egresados, empleadores, mercado laboral

Introducción

El presente estudio toma como base la descripción del mercado laboral en la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG), específicamente en los establecimientos de alimentos y bebidas que son la principal fuente de contratación de las y los egresados de la Licenciatura en Gastronomía del TecMMZ. Los empleadores(as) establecen un parámetro mediante el que se construyen los perfiles de la demanda hacia las y los egresados(as). Por su parte, las IES como lo es el TecMMZ brindan una oferta educativa que pretende cubrir dicha demanda mediante la formación integral de sus estudiantes en las competencias profesionales.

Cabe resaltar que esta es la primera parte de un estudio que comenzó el semestre 2019-B (febrero-julio) con la intención de identificar la conformación de la demanda laboral de la ZMG. Actualmente se lleva a cabo la segunda fase, en donde se analiza a las y los egresados de forma general con la intención de conocer su percepción, los casos de éxito y formular una base de datos que sirva para el seguimiento de egresados (as).

Para concretar el trabajo se definió una metodología cuantitativa mediante un estudio de caso de los principales empleadores ubicados en la ZMG. Para ello se realizó una encuesta mediante la cual se obtuvo información que permitió la identificación de los principales empleadores, así como de las competencias que ellos esperan de las y los egresados(as) al momento de contratarlos. Por tanto, en el siguiente apartado se conceptualiza y toma postura respecto a las líneas teóricas que guían la investigación y mediante las cuales se desarrolló el apartado metodológico.

La concreción del mercado laboral desde diferentes perspectivas

La relación existente entre la demanda y la oferta de Educación Superior tiene varias aristas con las cuales puede establecer un núcleo de análisis respecto a ese espacio existente entre egresados(as) y empleadores(as). En ello se encuentran diversas vertientes que otorgan medios distintos con los cuales acercarse al fenómeno cada vez más creciente

que existe entre la calidad de los empleos generados y la capacidad de las y los egresados (as) para ocupar esas vacantes. Si bien es cierto que en muchas ocasiones la demanda de egresados sobrepasa las capacidades de las y los empleadores (as) para ofrecer empleos que satisfagan esas necesidades, también lo es que existen factores diversos en el ámbito externo a las funciones de ambos (Lampert, 2008).

Diversos son los retos que enfrentan los egresados, desde condiciones económicas adversas que sobrepasan la capacidad de absorción de demanda, una oferta poco atractiva, o hasta la influencia directa de políticas públicas que no permiten generar los empleos necesarios; lo cierto es que la relación del nivel de estudios con exigencias laborales muchas veces dista de la capacidad de generación de oportunidades (Burgos & López, 2010).

Dentro del ámbito global, la exigencia de factores diversos aunados a los cambios en el contexto, generan influencias sobre las características generales del mercado laboral. Factores como las tecnologías de la comunicación y la información (TIC), el grado de madurez político, las estrategias de competencia e intercambio comercial, así como la apertura a nuevos mercados producen esos factores de multi diversidad en los espacios de los empleadores (Salas & Murillo, 2013).

Esta serie de influencias generan en los mercados laborales una amplia gama de producción de recursos con los cuales las empresas afrontan las necesidades de capital humano competente (Vinoku, 2002). Según el nivel de madurez y adaptación que tengan las empresas, las necesidades diferirán acorde a las estrategias utilizadas para cumplir con las exigencias de modernización. Ello también es claro cuando las condiciones medio ambientales son las adecuadas para la inversión ya que se abre la oportunidad de generar opciones para la fuente de empleo (Bruno, 1998). De igual forma, la tarea que se concentra en que el mismo mercado laboral contenga la capacidad de proveer los recursos que exigen este tipo de empresas, depende del nivel económico y del apoyo normativo que respalde a las iniciativas (Planas & Enciso, 2014).

Sin embargo, en muchas ocasiones las funciones concernientes al respaldo legal sobre las prestaciones, el salario y los derechos laborales

no acompañan al nivel de estudios que tienen las y los egresados (as). En este caso, como lo señalan Burgos y López (2011), la descompensación de los salarios en el mercado laboral tiene una incidencia directa con el desempeño del mercado respecto a las adecuaciones generadas por el aparato estatal que logren compensar las exigencias de educación en los distintos grados. En el caso preciso de las opciones de oferta del mercado laboral, muchas veces existen factores que se deben tomar en consideración para integrar al análisis sobre el peso que se ejerce y las estrategias tomadas al momento de establecer los requerimientos de los puestos a ocupar (Di Pietro & Urwin, 2002).

Desde la perspectiva del capital humano, Becker (1993) considera que los mercados son totalmente eficientes y pagan a cada trabajador el valor de su producto marginal, independientemente del trabajo realizado. De lo anterior se desprende el supuesto de que las empresas optimizan y aprovechan el conocimiento y habilidades de los empleados acorde a sus propias necesidades. Por tal motivo, los factores de educación que tengan aquellas personas que busquen una oportunidad en el mercado laboral será satisfecha mediante los mecanismos que las mismas empresas generan. Por otro lado, desde la postura de Thurow (1983, citado por Aronson, 2007), las capacidades intelectuales no explican los contrastes salariales ya que estos responden a las funciones inherentes al comportamiento del mercado. Ello trata de explicar la poca relevancia existente entre la respuesta de la demanda laboral sobre la manera en que la oferta responde.

La posibilidad de entrelazar en competencia a los mercados laborales y académicos permite contrastar los efectos que tiene la educación con respecto al salario (Di Pietro & Urwin, 2002). Aunado a ello, existen diversos elementos que se conjugan en los mercados laborales para demarcar los factores de la oferta que en ellos se genera. Se puede encontrar la misma oferta, dadas las condiciones del mercado y la apertura que se tenga para la entrada de inversión; el uso o requerimiento de tecnologías, ya sean emergentes o disruptivas; la apertura a un mercado global, así como la transformación del contenido de la ocupación res-

pecto a las características ocupacionales (Béduwé & Planas, 2003), dichos factores de demanda sugieren que debe existir una relación directa entre la oferta laboral y la demanda educativa, pues ambas generan los recursos necesarios para que el mercado de profesionales sea competitivo en un mercado de empleadores.

Dentro del entorno donde se interrelacionan la oferta educativa y la demanda empresarial, se sitúa el escenario en donde las nuevas competencias globales entran en función. Por un lado, hay una creciente competencia de mercado que trata de ofrecer una parte diferenciada en sus productos y/o servicios, se ejerce con ello una oportunidad para que las y los egresados (as) tengan acceso a un puesto específico, según sus capacidades (Planas, 2003).

Por otro lado, los constantes cambios en el entorno y las preferencias de consumo respecto a la oferta y diversidad tecnológica afectan el tipo de competencias requeridas y por ende modifican la demanda de capital humano que genere conocimiento aplicable al ámbito empresarial (Grubb & Lazerson, 2013). Lo anterior simboliza que el mercado laboral donde los empleadores se desenvuelven genera un cambio en las competencias que se piden a las y los profesionistas (Planas, 2003).

Es por lo anterior que el mercado laboral presenta diversas perspectivas para su comprensión ya sea desde una lógica de mercado, una vertiente de cambio social o un aumento en la oferta de profesionistas que buscan una oportunidad para integrarse a un puesto. Por tal motivo, las condiciones que aporte el medio ambiente pueden simbolizar la manera en que los cambios en la perspectiva de demanda laboral permitan establecer perfiles que vayan adecuados, tanto al entorno, como a las competencias que las y los egresados desarrollen (Planas, 2011).

Bajo esta lógica, se establecen patrones en los mercados laborales para responder a sus necesidades y a su vez, definen un perfil adecuado a las mismas.

Por otro lado, las IES se ven ante disruptivas causadas por las modificaciones en el medio ambiente, la creciente demanda educativa, la diferenciación de los planes y programas, la demanda del mercado labo-

ral de competencias específicas, así como la necesidad de adaptarse a las vertientes de la sociedad del conocimiento y la gestión del conocimiento (Argueta y Jiménez, 2017).

Las diversas implicaciones generadas por los cambios en el entorno ocasionan que las universidades requieran cambiar constantemente los objetivos, competencias y perfiles de ingreso y egreso de sus aspirantes. Lo anterior con la intención de que exista una reciprocidad entre la expuesta oferta y demanda de profesionistas. Dado el peso que tiene comprender los diferentes contextos, se presentan ahora una serie de trabajos que exponen la forma en que se comportan tanto el mercado laboral como las universidades en busca de una solución que permita la adecuada formación de las y los estudiantes. Si bien es cierto que los contextos son diferentes y que los requerimientos y necesidades diferirán en varios casos, es necesario definir los principales elementos que le dan cabida al estudio de los perfiles requeridos en la actualidad. Es por ello que se presenta una discusión sobre la manera en que se han llevado a cabo dichos estudios, con lo cual se abre el debate respecto al análisis del mercado laboral y sus diferentes vertientes.

Las distintas miradas que surgen en el espejo entre el mercado laboral y los perfiles de las y los egresados

Se debe tomar en consideración que la expansión de la educación tecnológica creó diversos escenarios y multiplicó el número de actores e interesados con nuevas figuras responsables de la educación bajo modelos específicos pensados en las problemáticas y carencias de las distintas regiones donde se crearon (Barbosa, 2008). Los procesos que se han llevado a cabo durante las pasadas tres décadas han permitido que este tipo de instituciones se posicionen como una de las mayores formadoras de egresados que produce el país.

Después de varios intentos no completados por llevar a cabo una reforma en este subsistema, se realizó un cambio a partir de la implementación del Modelo Educativo Siglo XXI (MESXXI) para la formación en competencias profesionales, que vio luz en el 2012 (González, 2014).

Durante la primera etapa del periodo de cambio se da una reestructuración académica.

El modelo cambia el esquema de trabajo en este tipo de instituciones hacia la formación de competencias profesionales que permitieran al alumnado generar capacidades para el auto empleo y la correcta inserción laboral. Con lo anterior se generó la necesidad de un cambio en el modelo institucional para tener una mayor vinculación con el sector empresarial de la ZMG (DGEST, 2013). Las competencias que se enuncian en el modelo van desde la parte axiológica, académica y de gestión, que tanto docentes como alumnos deben implementar. A cinco años de su puesta en marcha, el modelo funciona como un símbolo del auge y apoyo que logran establecer los Institutos Tecnológicos en las regiones donde prestan educación.

Posterior a ello, con la creación del Tecnológico Nacional de México (TecNM) se reafirma esta tendencia que busca nuevos estándares de calidad mediante el logro de indicadores, retos y metas. Estos retos definieron las estrategias de la anterior administración para conseguir que las políticas de fomento a la ciencia y tecnología tuvieran buenos resultados. Por lo anterior, los ITS asumieron las responsabilidades y tomaron las propuestas formuladas por el TecNM para los programas y la educación dual, la aplicación del aula invertida, la vinculación empresarial, así como el seguimiento a los 30 sectores estratégicos que tiene nuestro país que se dividen en cada entidad y región, con la finalidad de responder de manera óptima y adecuada a la generación de propuestas acordes a estas necesidades.

De igual forma, con la creación del Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez (TecMM) en Jalisco se tiene la idea de cumplir con esas mismas líneas y coadyuvar a la mejora de los procesos que favorezcan la educación tecnológica en el estado. El objetivo esencial del TecMM es ser el puente mediante el cual las 13 unidades académicas que lo integran definan las líneas de acción mediante las cuales llevarán a cabo sus procesos internos y generarán una mayor eficiencia y eficacia en sus actividades. El punto esencial se encuentra en la manera en que se generan las estrategias con las cuales los campus, los pro-

gramas educativos y el TecMM en general puede ofrecerles a las y los alumnos una trayectoria estudiantil adecuada que les permita una correcta inserción laboral.

Como base de lo anterior, se tiene que el estado de Jalisco ha experimentado un auge económico que le ha permitido la llegada de inversión tanto interna como externa que se refleja en una amplitud de las fuentes de empleo. Según lo presenta el Instituto de Información Estadística y Geografía de Jalisco (IIEG), para el primer semestre de 2019, el estado recibió una inversión de 518.5 millones de dólares situándolo en el quinto lugar a nivel nacional (IIEG, 2019). Esto es sólo un indicador del crecimiento que tienen ciertos sectores en el estado siendo el rubro que nos concierne el 72 donde se encuentran los establecimientos de hospedaje y preparación de alimentos y bebidas y que hasta el momento ha tenido un crecimiento de 16% respecto al año anterior. Con el auge de la creación de las plazas comerciales, espacios de esparcimiento y lugares turísticos, la oferta de este tipo de establecimientos ha ido en aumento. Según las cifras del IIEG, para el 2019 en la ZMG existen 22,348 establecimientos de alimentos y bebidas que se dividen en 20 clasificaciones distintas (IIEG, 2019).

De igual forma, la demanda que ellos tienen respecto al capital humano capacitado ha sido aprovechada por las IES para ofertar programas académicos atractivos. En el caso de la Licenciatura en Gastronomía que oferta el TecMMZ comenzó sus funciones en el año 2012, es decir, cuenta con siete generaciones y un total de 278 egresados(as). El programa está definido por nueve semestres en los que se deben de obtener 242 créditos divididos en 42 asignaturas teóricas y prácticas, así como una especialización, prácticas profesionales, estancias empresariales nacionales e internacionales y residencia (TecMMZ, 2019).

Con todo lo anterior, las y los alumnos deben obtener una serie de competencias de las 24 que el mismo programa presenta como esenciales para su desarrollo profesional, personal y social. Con dichas competencias, las y los alumnos pueden enfrentar la demanda del mercado laboral y conseguir un empleo que vaya acorde con las expectativas de vida que cada uno(a) de ellos(as) tenga. El foco de atención se encuen-

tra en las expectativas que tienen tanto las y los egresados(as), como las y los empleadores(as) de los profesionistas.

El seguimiento al caso: el método de análisis

Para poder identificar esta posible brecha que existe en el espacio de interacción de las y los profesionistas con el mercado laboral, se diseñó un instrumento de encuesta para aplicar a un número específico de establecimientos de alimentos y bebidas de la ZMG. Después de la separación y definición de la muestra que se realizó de forma discriminatoria, se seleccionaron aquellos establecimientos considerados por su atractivo para las y los egresados(as), ya sea por horario, prestaciones, salario, reputación o aprendizaje.

Después de una clasificación de 22,348 establecimientos, se seleccionan 2,107; de ese número, se tomó una muestra de 378 establecimientos como parte de la prueba piloto. A ese número se les aplicó la prueba mediante un instrumento de 30 reactivos basados en las principales variables del estudio que son: competencias esperadas de los profesionistas; relación laboral; principales fortalezas y debilidades.

Para la validación del instrumento se utilizó el *software* SPSS que posteriormente sirvió para obtener las principales respuestas y efectuar el debido análisis. Mediante el alfa de Cronbach, se obtuvo un .843 de fiabilidad lo que establece que el instrumento es *bueno*. Por su parte, para realizar las encuestas, se realizó una base de datos de los principales establecimientos que entraban en las categorías de análisis para establecer el primer contacto e informales de la intención del trabajo. La mayoría de los establecimientos tuvieron respuestas positivas, se logró una respuesta de 127 de ellos. En este escrito se presentan los principales resultados obtenidos en cuatro variables.

Por cuestiones de extensión sólo se presentan los rubros esenciales que logren dar una panorámica de lo que se obtuvo. En la pregunta respecto a las principales fortalezas se tomaron como etiquetas de valor: 1. preparación académica, 2. preparación práctica, 3. disposición, 4. saber trabajar bajo presión, 5. saber tomar decisiones, 6. capacidad innovadora y 7. otros. Estas mismas etiquetas se tomaron para la parte de debi-

lidades, pero desde una perspectiva negativa. Por su parte, en cuanto a la pregunta de la preparación que tienen las y los egresados, se tomó una escala Likert donde 1 es *nada* preparados (as), 2 es *poco*, 3 es *algo*; 4 es *mucho*; y 5 es *demasiado* preparados(as). Tal como se aprecia en la Tabla 1 que presenta la percepción al respecto.

Según se puede apreciar en la tabla, la percepción de las y los encuestados(as) señala que, de los 127 obtenidos, la media en la primera pregunta respecto las principales fortalezas es de 3.14 lo que indica que la mayor fortaleza que detectan de las y los egresados es la Formación Académica con 22.8% de las respuestas, seguido de la Preparación Práctica con 22%. Lo anterior es un punto a favor respecto a la percepción general de este grupo de empleadores(as) ya que muchas veces se tienen expectativas diversas respecto a lo que pueden ofrecer las y los egresados y a lo que el mismo mercado laboral exige.

Por su parte, la mayor debilidad que señalan es el No Saber Trabajar Bajo Presión, que obtuvo 29.1% de las respuestas, donde la media se centró en 2.91. seguido de la Falta De Disposición que obtuvo 22% de las respuestas. De igual forma, en la pregunta referente a la preparación respecto a las expectativas que tienen al momento de contratar, se obtuvo una media de 3.42 con 28.3% de respuestas indicando que las y los egresados (as) cumplen Mucho con lo que ellas y ellos requieren en sus establecimientos.

Según lo indicado en el apartado de la pregunta abierta, se señala que existen competencias que son netamente necesarias para que las y los empleadores(as) puedan establecer el grado de aceptación que pueden tener las y los egresados en sus empresas. De las 127 respuestas obtenidas, se presenta la Tabla 2.

Como lo señalan las y los encuestados (as), las principales competencias que se buscan coinciden en que principalmente se les debe cla-

Tabla 1. Estadísticos de las principales variables

		Cuál considera que es la principal fortaleza de los egresados(as)?	¿Cuál considera que es la principal debilidad de los egresados(as)?	¿Qué tan adecuada es la preparación de los egresados en función de la atención a las necesidades de su empresa en ese campo o área de conocimiento?
N	Válido	127	127	127
	Perdidos	11	11	11
Media		3.1417	2.9134	3.4252
Mediana		3.0000	3.0000	4.0000
Moda		1.00	2.00	4.00
Suma		399.00	370.00	435.00

Fuente: Elaboración propia basada en resultados de encuesta (2019).

Tabla 2. Principales competencias esperadas en las y los egresados

	Prácticas	Teóricas	Humanas
Competencia esperada	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para manipular utensilios • Habilidad para trabajar bajo presión • Trabajar en distintos puestos • Capacidad de respuesta 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de procesos • Formulación de procesos • Innovación • Elaboración de planes y objetivos • Evaluación de personal • Toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Compañerismo • Buena comunicación con los demás • Habilidad para capacitar al personal • Liderazgo

Fuente: Elaboración propia con base en las respuestas de las encuestas (2019).

sificar en tres partes, una que tenga relación con las habilidades prácticas, otra con las teóricas y otra con las humanas, de lo que a su vez se desenvuelven ciertas características que en resumen fueron las que más respuestas tuvieron. Lo anterior funciona como elemento clave para el seguimiento del estudio aplicados a los establecimientos restantes con los cuales dar una validación más exacta respecto a la conformación del mercado laboral.

El espejo ante nosotros: palabras finales

A manera de cierre, se identifica que el instrumento utilizado es factible de replicar en los casos requeridos para desarrollar un mapeo de las competencias que se demandan, la oferta existente y la capacidad institucional para ir a la par de estas exigencias tanto de empleadores(as) como de las y los estudiantes. La tarea es ardua, pero este ejercicio sirve para establecer parámetros desde los cuales partir y desde donde co-

menzar a generar los recursos necesarios para que el TecMMZ tenga un programa que le ayude a la vinculación con las empresas, al seguimiento de egresados, a la adecuación de sus planes y programas acorde a las necesidades actuales que tienen ambos actores.

Si bien es cierto que en el presente trabajo no se exponen de forma contundente los datos obtenidos, sirve como una pequeña aproximación al estudio mediante el cual los procesos de gestión y las políticas institucionales puedan tener un rumbo distinto. A pesar de sólo ser una aproximación cuantitativa, el análisis total de las respuestas obtenidas ofrece una visión del mercado laboral para, mediante ella, establecer las líneas por las cuales se puede generar la interrelación entre la academia y el mercado laboral. El siguiente punto en la agenda es dar seguimiento a las y los egresados (as) desde su percepción respecto a la función que tuvo la institución en su formación, así como también la manera en que visualizan el mercado laboral.

Referencias

- Argueta, G. V. y Jiménez, C. P. (2017). "Gestión del conocimiento en investigadores de la Universidad de Guadalajara, México". *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 19(3), 1-9. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412017000300001
- Aronson, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en Humanidades*, VIII (16), 9-26. [Fecha de Consulta 17 de septiembre de 2020]. ISSN: 1515-4467. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=184/18481601>
- Barbosa, E. (2008). "Los actores y las reformas en el contexto de la educación superior tecnológica". *Revista de Educación Superior*, pp. 83-95.
- Becker, G (1993). "The economic way of looking at behavior". *J Polit Econ* 101(3):385-409
- Bédoué C. y Planas J. (2003). *Educational expansion and labour market*, CEDEFOP-Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg. Recuperado de: http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/ResearchLab/
- Burgos, B. & López, K. (2010). "La situación del mercado laboral de profesionistas". *Revista Mexicana de Educación Superior*, 39(156):19-33.
- Burgos, B. & López, K. (2011). "Efectos de la sobreeducación y el desfase de conocimientos sobre los salarios y la búsqueda de trabajo de profesionistas. Resultados de un estudio basado en opiniones y percepciones de egresados universitarios y empleadores". *Perfiles Educativos*, vol. XXXIII, núm. 134, 2011, pp. 34-51
- Bruno, S. (1998). "The missing gene: the quality factor". *Vocational Training European Journal*, No. 13.
- Di Pietro, G. & Urwin, P. (2002). *Education and skill mismatch in italian graduate labour market*, London, Westminster Business School University of Westminster.
- DGEST. (2013). *Modelo educativo para el siglo XXI; formación y desarrollo de competencias profesionales*. México: SEP.
- González, G. I. (2014). *La implementación de un modelo educativo tecnológico desde la interpretación docente. El caso de las políticas del Instituto Tecnológico Superior de Zapopan*. Tesis de maestría. Jalisco, México.
- Grubb, W. N. y M. Lazerson (2005). "Vocationalism in higher education: the triumph of the educational gospel". En: *The Journal of Higher Education*, vol.76, núm. 1.
- Lampert, E. (2008). *Posmodernidad y universidad: ¿una reflexión necesaria?*. *Perfiles educativos*, 30(120), 79-93
- Planas, J. y Enciso, Isabel-María. (2014). "Los estudiantes que trabajan: ¿tiene valor profesional el trabajo durante los estudios? En: *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. V, núm. 12, pp. 23-45
- Planas, J. (2003). "El comportamiento de los empleadores mexicanos frente al crecimiento de la educación". *Revista de la Educación Superior*, Vol. XXXVII (2), No. 146, pp. 11-40.
- Salas, I. & Murillo, F. (2013). "Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: divergencias y asimetrías", *Revista de la Educación Superior*, XLII (1), No. 165, 63 - 81.
- TecMM (2019) Página oficial, <http://itszapopan.edu.mx/>

La opinión de los empleadores y egresados de la licenciatura de educación especial plan 2004, acerca de su desempeño profesional

Bertha Margarita Salas

Escuela Normal de Especialización del Estado de Sinaloa
bsalas@enees.edu.mx

Angélica Aispuro Aldapa

Escuela Normal de Especialización del Estado de Sinaloa
gelly1402@hotmail.com

Resumen

A través de la opinión de los empleadores y egresados, las instituciones educativas superiores pueden tener la oportunidad de valorar la pertinencia de sus programas de estudio y si estos responden a las demandas sociales y laborales de la sociedad. Esto, a futuro permitirá perfeccionar y obtener información válida para tomar mejores decisiones y así generar programas de formación continua y cursos optativos.

Para ello, la Escuela Normal de Especialización del Estado de Sinaloa, ENEES realizó un estudio cuyo objetivo fue identificar la opinión de sus egresados y de los empleadores, para reconocer las áreas de oportunidad y fortalezas con la intención de tomar decisiones oportunas. Se aplicaron cuestionarios a ambos actores para valorar el grado de satis-

facción y las exigencias en el desempeño profesional del egresado y recomendaciones para mejorar el perfil de formación profesional.

En la mayoría de las preguntas al menos 80 % de los empleadores están satisfechos o totalmente satisfechos con el desempeño del egresado. El grado de exigencia en el desempeño es “de exigencia a mucha exigencia”, lo cual es más del 40 %. El empleador opina que se deben ampliar los contenidos teóricos, metodológicos y técnicos. No se observan grandes brechas entre la opinión del empleador y el egresado, situación favorable; sin embargo, es necesario que se atiendan las recomendaciones de los empleadores y egresados en cuanto a la ampliación o reducción de contenidos en los programas de la licenciatura.

Palabras clave

Empleadores, egresados, desempeño profesional, programas de formación continua y programas de estudio

Introducción

Los empleadores pueden dar evidencia del desempeño profesional de los egresados para enriquecer o realizar ajustes a los programas de estudio de la institución, mientras que los egresados evidencian la adaptación, desempeño en el trabajo y conocimientos que manifiestan, los cuales, en gran parte, son producto de su formación en su alma mater, o bien, el desarrollo de habilidades al continuar su formación al ser egresado. A través de las opiniones de estos actores, las instituciones tienen la oportunidad de percatarse de la pertinencia de sus programas y si éstos responden a las demandas sociales, culturales y laborales de la sociedad.

Según Carmona, González V. S. y Crespo (2008), la formación de un profesionista tiene tres aspectos básicos entre los que destacan el desarrollo del conocimiento general, del conocimiento laboral y la experiencia en el trabajo, al poner en juego estos tres elementos, el egresado puede desempeñarse con mayor eficacia en el contexto escolar, académicamente donde esté laborando. La integración de la teoría y la práctica es tarea difícil de las instituciones, pero fundamental para el desarrollo y éxito del egresado. Es importante tener una vinculación de los contenidos de los programas educativos de las instituciones superiores (IES) con el campo laboral, pues así el egresado tendrá mayores herramientas y competencias para efectuar su actividad con mayor eficiencia (Coronado y Tapia, 1996).

De igual forma, es imprescindible que los enfoques, fundamentos y orientaciones pedagógicas correspondan a los programas de la escuela normal con los que se proponen en el currículo de educación básica, a fin de que exista una mayor congruencia entre ellos y se garantice un nivel de dominio más amplio en los futuros maestros. En este sentido, los egresados de las Escuelas Normales contarán con mayores elementos para favorecer el desarrollo de los aprendizajes en los alumnos, así como las estrategias para tratar los contenidos de enseñanza (SEP, 2018).

Por otro lado, cuando existe la distancia entre la formación universitaria y las requeridas por el mercado laboral, sustentado por la opinión que tiene el alumnado respecto a su desarrollo competencial, esta por encima de la que reconocen los empleadores, esto provoca, como lo di-

cen Jackson (2012), Velde (2009) y Kellermann (2007), una brecha significativa entre las demandas de las empresas y la formación ofertada en el sistema educativo, lo cual motiva que el nivel de expectativas de los empleadores, respecto a las competencias del alumnado egresado, sea bajo.

Con relación al nivel de educación básica, los empleadores esperan que los egresados de las escuelas normales tengan las competencias necesarias, para atender a la diversidad, toman en cuenta todos sus contextos (escolar, familiar, social, cultural y personal). Para ello, es de vital importancia la opinión de los directores en este ámbito, para fortalecer los planes y programas de las escuelas normales y así responder a las demandas sociales, lo cual exige tener maestros incluyentes, que se centren en los aprendizajes de los alumnos, respeten sus saberes comunitarios y su cultura, entre otros, de manera que es un facilitador para el logro de las competencias para la vida (SEP, 2018; Frola, 2013).

La opinión de los empleados y egresados puede contribuir en la orientación y mejoramiento de los programas de estudio de las escuelas normales, a la resignificación del papel de los maestros como protagonistas del cambio en la educación y, consecuentemente, darían un giro importante en la manera en que éstos se preparan para sus futuras responsabilidades. Se trata de profesionales de la educación, capaces de crear ambientes de aprendizaje inclusivos, equitativos, altamente dinámicos.

Se aspira a que cuenten con los conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una práctica docente de alta calidad, donde apliquen los conocimientos y habilidades pedagógicas adquiridas en su formación inicial para impactar en el proceso de aprendizaje de sus futuros alumnos. Que sean capaces de diseñar métodos y contenidos pertinentes de enseñanza y aprendizaje que se adecúen a las necesidades de todos los educandos, que les permita ser docentes calificados, con formación y motivación, con la utilización de enfoques pedagógicos apropiados y cuenten con el respaldo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) adecuadas (UNESCO, 2016). Estas competencias son las que esperan los empleadores, o bien los directo-

res, para contribuir en los aprendizajes de los alumnos a fin de que exista una calidad educativa.

Por ello, los estudios a los egresados y a sus empleadores son herramientas elementales en el proceso de replanteamiento del currículo (Stufflebeam, 1985), los resultados de dicho estudio perfeccionarán y permitirán tomar mejores decisiones en el diseño de los planes y programas de estudio, cursos optativos o bien de formación continua.

Desarrollo

Los estudios de seguimiento de egresados en las Instituciones Educativas Superiores (IES) constituyen una herramienta para analizar los caminos que siguen los exalumnos ya como profesionales, permite conocer cómo se incorporan a las empresas productivas y de servicios, así como su desempeño tanto en puestos medios y la manera en la que progresan en función de su trayectoria, modos de trabajo y actitudes. Asimismo, permiten conocer si la formación recibida en la institución donde cursaron sus estudios les faculta para desenvolverse en el área de conocimiento que eligieron, o bien si requieren instruirse nuevamente para desempeñar idóneamente las actividades profesionales que les demanda el campo laboral en el que se encuentran.

Las recomendaciones de los egresados acerca de la formación educativa están basadas en el conocimiento de la institución y la experiencia profesional posterior al egreso; asimismo, tanto la opinión como las sugerencias de los empleadores en estos ámbitos complementa la información. Estos elementos marcan la pauta para la planeación académica que toda escuela de nivel superior tiene que tomar en cuenta (Valenti, 2003).

Por otro lado, según la ANUIES (2003), el estudio de seguimiento de egresados representa una estrategia de investigación cíclica de evaluación que posibilita conocer y sistematizar información sobre las trayectorias, condiciones y perspectivas personales y profesionales de los egresados de las diversas carreras que ofrecen las instituciones de educación pública y privada. En este sentido, los estudios de seguimiento de egresados posibilitan el fortalecimiento permanente de los progra-

mas de estudio de acuerdo con las nuevas exigencias que establece el mercado laboral nacional e internacional.

Las Escuelas Normales (EN) de especialización son parte de las instituciones educativas superiores y por ello, tienen el compromiso de incluir en su organización académica y administrativa, un programa de seguimiento de egresados. Las EN de esta índole surgen para formar licenciados en educación especial a partir de las demandas contextuales, ya que frente a la presencia de niños y de jóvenes con diferentes discapacidades existía carencia de maestros con las herramientas pertinentes para atenderlos y contribuir en el desarrollo de las competencias para la vida. La educación especial es una modalidad que atiende alumnos en los diferentes niveles de educación básica que enfrentan barreras para el aprendizaje y la participación (SEP, 2004).

Los egresados de esta licenciatura deberán tener herramientas necesarias para atender la diversidad de alumnos, es decir aquellos que presentan discapacidad, dificultades severas de aprendizaje, de conducta o de comunicación y aquellos que presentan aptitudes sobresalientes, favoreciendo su atención en los planteles de educación básica, sin que esto evite la posibilidad de acceder a las diversas modalidades de educación especial, atendiendo sus necesidades. Además, tendrá las competencias didácticas en la realización de ajustes razonables y de aplicación de métodos, técnicas, materiales específicos y las medidas de apoyo requeridas para garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje de los alumnos y el máximo desarrollo de su potencial para la autónoma integración a la vida social y productiva (Diario Oficial de la Federación, 2017).

Estos planteamientos llevan a considerar que la formación inicial del futuro docente debe tomar en cuenta diversos conocimientos, competencias, habilidades, actitudes y valores que le permitan ejercer la profesión docente con calidad y con un alto nivel de compromiso, a fin de dar una respuesta educativa adecuada a las necesidades específicas que presentan los alumnos con o sin discapacidad (Salas y Peraza, 2017).

En este sentido, la Escuela Normal de Especialización del Estado de Sinaloa (ENEEES), tiene desde 2016 un programa de seguimiento de egre-

sados que hasta la fecha ha aplicado a diferentes generaciones; en el estudio se han identificado el grado de satisfacción en su área laboral, grado de exigencia y recomendaciones a los programas de estudio de la institución, entre otros datos. Se han realizado estudios comparativos entre dos generaciones para analizar las coincidencias y diferencias en los resultados con el fin de tomar decisiones pertinentes en la mejora de la institución.

Otro de los estudios que se han realizado es el de los empleadores (directores) y egresados, con una encuesta diseñada por los encargados del programa y validada por un experto del tema; fue de corte cuantitativo, observacional y descriptivo. Para los egresados, se utilizó un cuestionario con 46 preguntas que incluyó respuestas de opción múltiple como abiertas, está basado en el propuesto por la ANUIES (1998). Se elaboró un cuestionario dirigido a los empleadores (directores) de instituciones de educación básica de régimen público y privado, buscando confrontar las opiniones de cada uno de los actores con el objetivo de disminuir las áreas de oportunidad. En ambos casos se aseguró la confidencialidad de las respuestas mediante una aplicación en línea y en un sobre cerrado.

Este instrumento valora el grado de satisfacción y las exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, así como las recomendaciones para mejorar el perfil de formación profesional. La información se recolectó durante los meses de junio a diciembre de 2017 en la Ciudad de Culiacán, Sinaloa y se aplicó a los egresados de la generación 2010-2014 de la Escuela Normal de Especialización del Estado de Sinaloa y a sus empleadores. Para el análisis de la información se realizaron estadística descriptiva y pruebas chi-cuadrada. Los datos fueron analizados en el paquete estadístico SPSS v22. Un valor de $p < .05$ se consideró estadísticamente significativo.

Se tomaron en cuenta 50 instituciones donde laboran egresados de la Licenciatura en educación especial, contestaron el cuestionario 16 empleadores con las siguientes características: la mayoría de sexo Femenino 13 (81.3 %), puesto Director 13 (81.3 %), Unidades de Servicio y Apoyo a la Educación Regular (USAER) 12 (75.0 %), e instituciones Públicas 13 (81.3 %) y 3 (18.8 %) privadas. En 4 (25 %) de las instituciones se encon-

traba sólo un egresado laborando, en 5 (31.3 %) y en el resto 7 (43.7 %) tres o más egresados.

En los resultados obtenidos respecto al grado de satisfacción y al desempeño laboral no se observaron diferencias significativas entre empleadores y egresados en la mayoría de las preguntas, con un porcentaje de satisfacción totalmente o satisfecho en alrededor del 80 % de los encuestados y ligeramente mayor en los empleadores.

Difieren en el ambiente de trabajo ($p = .001$), pero sólo en que el 50 % de los empleadores y el 37 % de los egresados están totalmente satisfechos. Hay diferencias significativas en el salario donde el 87.5 % de los empleadores y el 60 % de los egresados están al menos satisfechos ($p = .016$).

En posición jerárquica el 31.3 % de los empleadores y el 2.9 % de los egresados están totalmente satisfechos. En la posibilidad de responder a problemas de relevancia social la diferencia se observó en que el 12.5 % de los empleadores y el 5.7 % de los egresados no están nada satisfechos. Ver Tabla 1.

En todos los aspectos que se preguntaron acerca de las exigencias en el desempeño profesional y cotidiano actual, no se observaron diferencias significativas entre las respuestas del empleador y del egresado; en la mayoría de las preguntas respondieron alrededor del 80 % de los empleadores y de los egresados, que el nivel es de exigencia o de mucha exigencia. Excepto en el Conocimiento de lenguas extranjeras, donde el 37.5 % de los empleadores y el 45.5 % de los egresados contestaron que no tienen ninguna exigencia; en cuanto, a la habilidad de dirección/coordiación el 22.9 % y el 31.1 % respondieron que es de poca exigencia y la habilidad para trabajar independientemente donde el 31.3 % de cada grupo respondieron que hay poca o ninguna exigencia. Ver Tabla 2.

Respecto a la recomendación del empleador para mejorar el perfil de formación profesional, la mayoría considera que se deben ampliar en todas las preguntas; en contenidos teóricos 68.8 %, contenidos metodológicos 81.3 %, contenidos técnicos 81.3 %, prácticas profesionales 87.5 %, enseñanza de matemáticas y estadísticas 62.5 %, enseñanza de programas de computación 75 % y enseñanza de idiomas 56.3 %. Ver Tabla 3.

Tabla 1. Grado de satisfacción con el desempeño laboral

Grado de satisfacción						
	Sujeto	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Totalmente satisfecho	Sig.
Puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la Licenciatura	Empleador	0(0.0%)	1(6.3%)	11(68.8%)	4(25.0%)	.100
	Egresado	2(5.7%)	4(11.4%)	15(42.9%)	14(40.0%)	
Posibilidad de realizar ideas propias	Empleador	0(0.0%)	1(6.3%)	10(62.5%)	5(31.3%)	.858
	Egresado	2(5.7%)	1(2.9%)	13(37.1%)	19 (54.3%)	
Reconocimiento profesional alcanzado	Empleador	1(6.3%)	1(6.3%)	7(56.3%)	4(25.0%)	.740
	Egresado	2 (5.7%)	1 (2.9%)	22(62.9%)	10(28.6%)	
Trabajo en equipo	Empleador	1(6.3%)	1(6.3%)	7(43.8%)	6(37.5%)	.309
	Egresado	2(5.7%)	1(2.9%)	18(51.4%)	12(34.3%)	
Posibilidad de coordinar un equipo de trabajo.	Empleador	1(6.3%)	1(6.3%)	8(50.0%)	6(37.5%)	.228
	Egresado	2(5.7%)	1(2.9%)	19(54.3%)	13(37.1%)	
Posibilidad de responder a problemas de trabajo	Empleador	1(6.3%)	0 (0.0%)	10(62.5%)	5(31.3%)	.297
	Egresado	2(5.7%)	0(0.0%)	18(51.4%)	15(42.9%)	
Contenido del trabajo/actividad	Empleador	0 (0.0%)	2(12.5%)	4(25.0)	10(62.5)	.341
	Egresado	2(5.7%)	1(2.9%)	16(45.7%)	16(45.7%)	
Ambiente de trabajo	Empleador	1 (6.3%)	1(6.3%)	6 (37.5%)	8(50.0%)	.001
	Egresado	2(5.7%)	2(5.7%)	18(51.4%)	13(37.1%)	
Salario	Empleador	0(0.0%)	2 (12.5%)	6 (37.5%)	8(50.0%)	.016
	Egresado	2(5.7%)	12(34.3%)	17(48.6%)	4(11.4%)	
Posición jerárquica	Empleador	2(12.5%)	2(12.5%)	7(43.8%)	5(31.3%)	.019
	Egresado	2(5.7%)	8(22.9%)	24(68.6%)	1(2.9%)	
Posibilidad de responder a problemas con relevancia social	Empleador	2(12.5%)	1 (6.3%)	7(43.0%)	7(43.8%)	.000
	Egresado	2(5.7%)	1(2.9%)	19(54.3%)	13(37.1%)	

Fuente: Elaboración estadística por parte del doctor Felipe Peraza, Universidad Autónoma de Sinaloa

Tabla 2. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual

II		Nivel de exigencia				Sig.
Desempeño		Ninguna exigencia	Poca exigencia	Exigencia	Mucha exigencia	
Conocimientos generales de la disciplina	Empleador	0(0.0%)	2(12.5%)	7 (43.8)	7(43.8%)	.749
	Egresado	1 (2.9%)	2(5.7%)	17(48.6%)	13(37.1%)	
Conocimientos especializados	Empleador	0(0.0%)	5(6.3%)	5(31.3%)	6 (37.5%)	.108
	Egresado	1 (2.9%)	2(5.7%)	16(45.7%)	14(40.0%)	
Conocimientos inter y multidisciplinarios	Empleador	0(0.0%)	3(18.8%)	9(56.3%)	4(25.0%)	.702
	Egresado	1 (2.9%)	3(8.6%)	19(54.3%)	10(28.6%)	
Conocimiento de lenguas extranjeras	Empleador	6(37.5%)	6(37.5%)	3(18.8%)	1(6.3%)	.826
	Egresado	16(45.7%)	12(34.3%)	4 (11.4%)	1 (2.9%)	
Habilidades para el manejo de paquetes computacionales	Empleador	2(12.5%)	1(6.3%)	10(62.5%)	3(18.8%)	.514
	Egresado	2 (5.7%)	7(20.0%)	17(48.6%)	7 (20.0%)	
Razonamiento lógico y analítico	Empleador	0(0.0%)	3(18.8%)	5 (31.3%)	8(50.0%)	.232
	Egresado	1 (2.9%)	1 (2.9%)	15(42.9%)	16(45.7%)	
Habilidad para la aplicación del conocimiento	Empleador	0 (0.0%)	2(12.5%)	4(25.0)	10(62.5)	.726
	Egresado	1(2.9%)	4(11.4%)	12 (34.3)	16(45.7%)	
Habilidad para tomar decisiones	Empleador	1 (6.3%)	1(6.3%)	6 (37.5%)	8(50.0%)	.325
	Egresado	1 (2.9%)	0(0.0%)	19(54.3%)	13(37.1%)	
Habilidad para identificar problemas y encontrar soluciones	Empleador	0(0.0%)	2 (12.5%)	6 (37.5%)	8(50.0%)	.777
	Egresado	1(2.9%)	2 (5.7%)	14(40.0%)	16(45.7%)	
Búsqueda de información pertinente y actualizada.	Empleador	(12.5%)	2(12.5%)	7(43.8%)	5(31.3%)	.082
	Egresado	1(2.9%)	0 (0.0%)	15(42.9%)	17(48.6%)	
Habilidades para procesar y utilizar información.	Empleador	2(12.5%)	1 (6.3%)	7(43.0%)	7(43.8%)	.627
	Egresado	1(2.9%)	1(2.9%)	16(45.7%)	15(42.9%)	
Habilidad para trabajar en equipo	Empleador	1(6.3%)	1(6.3%)	6(37.5%)	8(50.0%)	.829
	Egresado	2(5.7%)	8(22.9%)	18(51.4%)	5(14.3%)	

Tabla 2. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual

II Desempeño		Nivel de exigencia				Sig.
		Ninguna exigencia	Poca exigencia	Exigencia	Mucha exigencia	
Habilidad de dirección/coordinación.	Empleador	1 (6.3%)	5(31.3%)	7(43.8%)	3(18.8%)	.912
	Egresado	1 (2.9%)	1(2.9%)	13(37.1%)	18(51.4%)	
Disposición para aprender constantemente	Empleador	1 (6.3%)	2(12.5%)	7(43.8%)	6(37.5%)	.468
	Egresado	2(5.7%)	3(8.6%)	7(20.0%)	20(57.1%)	
Disposición para el manejo de riesgo	Empleador	2(12.5%)	3(18.8%)	7(43.8%)	4(25.0%)	.161
	Egresado	2(5.7%)	3(8.6%)	15(42.9%)	13(37.1%)	
Habilidades para las relaciones públicas	Empleador	2(12.5%)	2(12.5%)	6(37.5%)	6(37.5%)	.840
	Egresado	1(2.9%)	0(0.0%)	13(37.1%)	19(54.3%)	
Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica	Empleador	1 (6.3%)	2(12.5%)	4(25.0%)	9(56.3%)	.168
	Egresado	1 (2.9%)	0(0.0%)	10(28.6%)	22(62.9%)	
Puntualidad	Empleador	0 (0.0%)	1 (6.3%)	5(31.3%)	10(62.5%)	.461
	Egresado	2 (5.7%)	0 (0.0%)	12(34.3%)	19(54.3%)	
Buena presentación	Empleador	1(6.3%)	2(12.5%)	8(50.0%)	5(31.3%)	.105
	Egresado	1(2.9%)	1(2.9%)	14(40.0%)	17(48.6%)	
Creatividad e innovación	Empleador	1(6.3%)	2(12.5%)	7(43.8%)	6(37.5%)	.511
	Egresado	1(2.9%)	3(8.6%)	22(62.9%)	7(20.0%)	
Identificación con la empresa/institución.	Empleador	1(6.3%)	2(12.5%)	9(56.3%)	4(25.0%)	.885
	Egresado	1(2.9%)	5(14.3%)	14(40.0%)	12(34.3%)	
Disposición a la rendición de cuentas y la transparencia.	Empleador	1(6.3%)	1(6.3%)	8(50.0%)	6(37.5%)	.809
	Egresado	1(2.9%)	4(11.4%)	16(45.7%)	12(34.3%)	
Adaptación a cambios (organizacionales y nuevas tecnologías)	Empleador	1(6.3%)	0(0.0%)	10(62.5%)	5(31.3%)	.441
	Egresado	1(2.9%)	6(17.1%)	16(45.7%)	10(28.6%)	
Habilidad para trabajar independientemente	Empleador	1(6.3%)	4(25.0%)	7(43.8%)	4(25.0%)	.879
	Egresado	1(6.3%)	4(25.0%)	7(43.8%)	4(25.0%)	

Fuente: Elaboración estadística por parte del doctor Felipe Peraza, Universidad Autónoma de Sinaloa

En las recomendaciones para mejorar el perfil de formación profesional se encontraron diferencias significativas entre empleadores y egresados en varias preguntas. En la respuesta de ampliar en contenidos teóricos el 68.8% de los empleadores contra el 17.1% de los egresados ($p=.002$); en contenidos metodológicos y en contenidos técnicos el 81.3% de los empleadores contra 54.3% de los egresados ($p=.069$); prácticas profesionales 87.5% empleadores y 60% egresados ($p=.036$); enseñanza de matemáticas y estadística 62.5% empleadores y 80% egresados

($p=.181$); enseñanza de idiomas 56.3% empleadores y 68.6% egresados ($p=.239$) y en enseñanza de programas de computación 75.0% empleadores y 60% egresado ($p=.591$). Ver Tabla 3.

De acuerdo con los resultados de esta investigación, la mayoría de los empleadores manifestaron que están satisfechos o totalmente satisfechos con el desempeño laboral de los egresados de la licenciatura en educación especial, sus apreciaciones coinciden de manera significativa con las respuestas del propio egresado, las diferencias son en el sala-

Tabla 3. Recomendación para mejorar el perfil de formación profesional

Perfil de formación profesional	Sujetos	Recomendación			Sig.
		Ampliar	Mantener	Reducir	
Contenidos teóricos	Empleador	4(68.8%)	4(25.5%)	1(6.3%)	.002
	Egresado	6(17.1%)	25(71.4%)	4(11.4%)	
Contenidos metodológicos	Empleador	13 (81.3%)	3(18.8%)	0 (0.0%)	.069
	Egresado	19 (54.3%)	16(45.7%)	0 (0.0%)	
Contenidos técnicos	Empleador	13(81.3%)	2(12.5%)	1(6.3%)	.005
	Egresado	11(31.4%)	22(62.9%)	2(5.7%)	
Prácticas profesionales	Empleador	14(87.5%)	2(12.5%)	0(0.0%)	.036
	Egresado	21(60.0%)	14(40.0%)	0(0.0%)	
Enseñanza de matemáticas y estadística	Empleador	10(62.5%)	5(31.3%)	1(6.3%)	.181
	Egresado	28(80.0%)	7(20.0%)	0(0.0%)	
Enseñanza de idiomas	Empleador	9(56.3%)	6(37.5%)	1(6.3%)	.239
	Egresado	24(68.6%)	11(31.4%)	0(0.0%)	
Enseñanza de programas de computación	Empleador	12(75.0%)	4(25.0%)	0(0.0%)	.591
	Egresado	21(60.0%)	12(34.3%)	1(2.9%)	

Fuente: Elaboración estadística por parte del doctor Felipe Peraza, Universidad Autónoma de Sinaloa

rio percibido. Esto indica que el egresado de esta licenciatura se adapta de manera satisfactoria a su trabajo, pone en práctica los conocimientos adquiridos en la escuela, puede expresar sus propias ideas y se siente profesionalmente reconocido. Esto habla a favor de la pertinencia laboral de la licenciatura (Lugo, 2014).

Aún con estos buenos resultados, los empleadores mencionan que los niveles de exigencia en sus conocimientos y habilidades son de mucha exigencia, lo cual coincide con la opinión de los estudiantes, que refiere ampliar o mantener el perfil de formación profesional básicamente en todos los factores, es una observación de los empleadores en especial en los contenidos teóricos, metodológicos, técnicos y profesionales en los cuales discrepa el egresado al opinar la mayoría que sólo deben mantenerse.

Estos resultados coinciden con los obtenidos en otras investigaciones, donde observaron que la mayoría de los empleadores se manifiestan satisfechos o totalmente satisfechos sobre el desempeño en el trabajo del egresado, enfatizando que es necesario reforzar en el programa de estudio en las habilidades para el diagnóstico, experimentación, proyección, planeación y evaluación (Huerta, 2007).

Otra referencia que se tiene de estudios es con relación a la formación y desempeño profesional de los egresados, los empleadores consideran que ellos cuentan con las herramientas necesarias para llevar un buen desempeño profesional, por otra parte los egresados opinaron que requieren de otros cursos y/o talleres para desempeñar sus tareas de manera eficaz (Sánchez, 2007).

En cuanto a las mejoras del perfil profesional, los empleadores en la mayoría de los rubros, con un aproximado 89.9 % sugieren ampliar y actualizar los contenidos de los planes y programas de la licenciatura de psicología. En lo que se refiere a los egresados, coinciden con los empleadores, excepto con estadística, lenguas extranjeras, entre otros (Huerta, 2007). En diversas investigaciones un gran porcentaje (63.8 %) de los empleadores mencionan no estar satisfechos de los conocien-

tos adquiridos por los egresados en la formación inicial de su universidad (SGPESI, 2013).

Esta percepción positiva de las investigaciones antes mencionadas en lo general coincide con los resultados de estudio de los egresados de la Licenciatura en Educación Especial, específicamente de la Escuela Normal de Especialización del Estado de Sinaloa, en cuanto a las actividades laborales (Salas y Peraza, 2017). Sin embargo, las demandas sociales, en este caso del punto de vista del empleador y egresado, indican que se requieren estrategias institucionales que incidan en mejorar la formación de sus estudiantes.

Conclusiones

A través de la opinión de los empleadores y egresados, las instituciones tienen oportunidad de valorar la pertinencia de sus programas y si estos responden a las demandas sociales, culturales y laborales de la sociedad. Los resultados de estas investigaciones son valiosos, ya que son herramientas que aportan elementos para que las instituciones perfeccionen sus programas de estudio y que permitan tomar las mejores decisiones. Las instituciones educativas deben proveer a sus egresados de un conocimiento que les facilite la creación de estrategias para la solución de problemas propios de su contexto (Fajardo, 2016).

Asimismo, se debe impulsar a la reflexión sobre aquellas necesidades que ni siquiera han sido pensadas por dichos actores. Aun y cuando no se observan grandes brechas en las respuestas de los empleadores y egresados, las cuales son en general favorables, no obstante, las instituciones educativas superiores deberán dar énfasis en la actualización y transformación de los programas de estudio, a partir de las demandas sociales, culturales, entre otros; lo que permita alcanzar las expectativas de los empleadores, para que al egresado le brinde mejores oportunidades de calidad laboral. Por ello, se requiere dar a conocer a la comunidad los requerimientos y solicitudes en relación con lo que les es conocido y que consideran relevante, según sus criterios.

Referencias

- ANUIES. (1998). *Esquema básico para el seguimiento de egresados*, México.
- ANUIES. *Esquema Básico para Estudios de Egresados en Educación Superior*. En <http://www.anui.es.mx/index1024.html> Revisada el día 10 de octubre del 2003.
- Carmona M., González V. y Crespo K. (2008). *Opinión de los Egresados del Plan de Estudios de la Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza- Universidad Nacional Autónoma de México*. Vol. 28, Revista electrónica trimestral de enfermería global.
- Coronado, H. y Tapia, N. (1996). "Vinculación universidad-sector productivo". *Revista de Comercio Exterior*, vol. 46, núm. 10, México: 2-11 (consultado 8/11/2008) en <http://www.ladb.unm.edu>.
- Diario Oficial de la Federación. (2017). *Ley General de Educación, Artículo 41 Reformado 01/06/2016*. www.sep.gob.mx
- Fajardo I. (2016). *Universidad, graduados y empleadores: Relaciones y tensiones*. Repositorio Institucional RIDUM. Universidad de Manizales. <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/2572>
- Figuerola, L. (2015). *Satisfacción del Empleador con Relación al Desempeño de los Egresados en la Carrera Profesional de Enfermería de la ULADECH Católica en las Instituciones de Salud de Chimbote*. Escuela Profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. Chimbote, Perú.
- Frola, P. (2013). *Manual Práctico para el Diseño de Situaciones Didácticas por Competencias*. México: Frovel Educación. Quinta Edición.
- García C. M. et. al (2013). "Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados del Plan Único de Especialización de Enfermería de la ENEO". En: *Revista Enfermería Universitaria*. Págs.14-20. Elsevier México. (Consultado 12/2019) en <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-universitaria-400-pdf-S166570631372623X>.
- Huerta G., González, B. (2007). *Identificación de exigencias profesionales de los egresados de la Licenciatura en Psicología de la Universidad de Sonora desde el enfoque de los empleadores*. Universidad de Sonora.
- Jackson, D. (2012). *Business undergraduates' perceptions of their capabilities in employability skills: Implications for industry and higher education*. Industry and Higher Education.
- Kellermann, P. (2007). *Acquired Competences and Job Requirements*. In U. Teichler (Ed.), *Careers of university graduates: views and experiences in comparative perspectives*. The Netherlands: Springer.
- Lugo, T. F. (2014). *Pertinencia de la formación profesional de los egresados de la carrera química farmacéutico biológica de la facultad de estudios superiores Zaragoza*. Tesis. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. Universidad Nacional Autónoma de México (Consultado 30/01/2018) en https://www.zaragoza.unam.mx/portal/wp-content/Portal2015/Licenciaturas/qfb/tesis/tesis_lugo_trejo.pdf
- Salas B. & Peraza, F. (2017). *Situación Laboral de los Egresados de la Licenciatura en Educación Especial*. Escuela Normal de Especialización de Sinaloa.
- Sánchez V. (2007). *Evaluación del desempeño profesional de los egresados de la carrera IAH*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Autónoma Agraria "Antonio Narro", Saltillo Coahuila, Recuperada de <http://repositorio.uaaan.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/5171/T15993%20SANCHEZ%20VEGA,%20VALENTINO%20%20TESIS.pdf?sequence=1>
- Secretaría General de Planeación Estudios Institucionales. (2013). *Estudio de Satisfacción de Empleadores de los Egresados 2013 – 2014*. Universidad Estatal de Sonora (UES).

- SEP. (2004). *Plan de Estudios, Licenciatura en Educación Especial. Programa para la Transformación y el Fortalecimiento Académicos para las Escuelas Normales*, México.
- SEP. (2018). *Orientaciones Curriculares para la Formación Inicial Plan de Estudios de Inclusión Educativa*. México.
- Stufflebeam, D., y A. Shinkfield, (1985). *Evaluación sistemática: guía teórica y práctica*. España: Paidós/M.E.C.
- UNESCO. (2016). *Educación 2030: Declaración de Incheón y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades*. UNESCO.
- Valenti, G. (2003). *Las pistas del seguimiento: el puente necesario entre educación y mercado laboral*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. FLASCO, México. <https://www.azc.uam.mx/sieee/seminario/Ponencia006.pdf>
- Velde, C. (2009). *Employers' perceptions of graduate competencies and future trends in higher vocational education in China*. Philadelphia: Routledge.

La percepción del empleador acerca del desarrollo de competencias

César Sánchez Olavarría

Universidad Autónoma de Tlaxcala
cesarsanchez.olavarria@uatx.mx

Resumen

Este reporte de investigación presenta un estudio de empleadores de un programa educativo del posgrado en educación de una universidad pública. El objetivo fue analizar la percepción de los empleadores con respecto al desarrollo de competencias genéricas y profesionales de los egresados. El instrumento se basa en el propuesto por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior y el cuestionario del proyecto *Tuning* y se adaptó al contexto de su aplicación.

El grupo de empleadores que participó en el estudio estuvo compuesto por 21 jefes de departamento, coordinadores, directores y/o subdirectores que tuvieran a su cargo por lo menos un egresado de la universidad del estudio. Se analizó su opinión acerca del nivel de desarrollo de

las competencias genéricas y profesionales que se adquieren en el posgrado, a partir de una escala Likert de cuatro grados.

Los resultados muestran que los empleadores consideran que los egresados del posgrado en educación tienen un nivel alto en la mayoría de las competencias y habilidades genéricas que adquieren en el posgrado tales como el compromiso ético y la capacidad de investigación. Tienen una buena percepción de las competencias específicas como reflexionar sobre su práctica para mejorar su quehacer educativo. Se concluye que el nivel de desarrollo de la mayoría de las competencias es acorde con el perfil de egreso del posgrado, pero se deben reforzar, proyectar y desarrollar acciones educativas de carácter interdisciplinario.

Palabras Clave

Competencias genéricas, competencias específicas, empleadores, estudio de empleadores, posgrado en educación

Introducción

La evaluación de la educación superior en la actualidad involucra no sólo a los actores educativos como los estudiantes, docentes y autoridades, sino también a agentes externos, tal es el caso de los empleadores, que son los receptores de los egresados de las aulas universitarias pues conocen su desempeño y son personas autorizadas para valorar su trabajo en las instituciones que dirigen.

La implementación de estudios de seguimiento de egresados se ocupa para evaluar el nivel de desarrollo de las competencias genéricas y profesionales de los programas educativos y, así, realizar los ajustes pertinentes en términos del perfil de egreso, de los requerimientos sociales y del mercado de trabajo.

Los empleadores son uno de los actores estratégicos de la educación superior y su opinión cobra importancia para la mejora y actualización permanente, así como para la actualización y apertura de programas con la finalidad de atender las necesidades de la región en la que se ubican. En este sentido, el objetivo de la investigación es analizar la percepción de los empleadores con respecto al desarrollo de competencias genéricas y específicas de los egresados de un programa de posgrado en educación de una institución pública.

Al respecto, Julio y Sánchez (2016) señalan que un estudio de empleadores no sólo permite identificar debilidades y amenazas que rodean una institución de educación superior, sino que contribuyen a la toma de decisiones fundamentadas para la implementación de estrategias de intervención, a la par, ubica las fortalezas y oportunidades de las instituciones con la finalidad de establecer estrategias para mantenerlas y mejorarlas, por lo que a lo largo de este documento se pretende dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuál es la percepción de los empleadores sobre el desarrollo de las competencias genéricas y profesionales de los egresados de un programa de posgrado en educación de una institución pública?

Desarrollo

Los estudios de empleadores tienen su origen en los estudios de egresados realizados en la década de los setenta, surgen como respuesta de

las Instituciones de Educación Superior a la problemática del desempleo que se vivía a nivel mundial y a la contracción del mercado laboral (Sánchez-Olavarría, 2014), causada por el aumento en el precio del petróleo debido a que los países árabes detuvieron sus exportaciones al mundo occidental, situación que trajo como consecuencia la inflación y una reducción de la actividad económica. Quezada (2016) señala que las universidades realizaban estudios para evaluar el perfil del egreso y los planes de estudio con la finalidad de vincular la formación con el mercado laboral.

Sin embargo, una de las problemáticas que enfrentaron se relacionó con la ubicación y cooperación de los egresados y, por supuesto, con la disposición de los empleadores para participar en la investigación, por lo que se convertían en esfuerzos aislados que se realizaban esporádicamente. El crecimiento de la matrícula en los ochenta dio pie a estudios para medir la calidad de la formación de los estudiantes, debido a que la masificación de la educación superior derivó en la disminución de la calidad.

Los estudios de empleadores se retomaron en la década de los noventa como complemento de los estudios de seguimiento de egresados que solicitaban los organismos acreditadores y los procesos de calidad de las universidades. La cantidad de información que arrojan es de gran utilidad para las Instituciones de Educación Superior (IES), puesto que permite ajustar los programas educativos de acuerdo con las necesidades del mercado laboral, se facilita así la inserción (Cabrera, López y Portillo, 2016). En ese sentido, la opinión de los empleadores contribuye a encontrar una coherencia que acerque los sectores laboral y educativo.

Este tipo de estudios son comunes en la evaluación de competencias genéricas y específicas de los programas educativos, lo que permite ubicar áreas de oportunidad y realizar ajustes en el proceso de enseñanza a través de la implementación del aprendizaje basado en problemas o el aprendizaje por proyectos (Gil, García y Santos, 2009), puesto que son detonantes para el desarrollo de competencias en la formación del estudiantado.

Uno de los actores principales en la puesta en marcha de estas estrategias de aprendizaje es el docente, por lo que se requiere que “se

actualicen en metodologías de enseñanza y evaluación, incorporen actividades prácticas donde observen el despliegue de las competencias esperadas en la asignatura, cuenten con mayor tiempo de preparación de clases, construyan evaluaciones auténticas y entreguen retroalimentación permanente a los estudiantes” (Villaruel y Bruna, 2014, p.23).

Otro de estos protagonistas es el estudiante puesto que “aunque hay evidencias del esfuerzo para cambiar, para incluir y desarrollar competencias en el sistema, en el plan de estudios y mejorar el método de enseñanza tradicional, la pasividad del alumnado y las características culturales que lo envuelven todo, obstaculizan el esfuerzo desplegado para desarrollar competencias en el alumnado universitario” (Tran, 2013, p.631). Es aquí donde el trabajo de docente adquiere mayor importancia, en virtud de que debe trabajar con los estudiantes que tiene y potenciar sus capacidades y habilidades en beneficio de su formación académica y profesional.

Estrategia metodológica

En este reporte de investigación se presenta parte de los resultados obtenidos de un estudio de empleadores de una universidad pública. Se realizó un estudio descriptivo-cuantitativo, para la recolección de información se construyó un cuestionario que tomó como punto de partida el esquema básico para seguimiento de egresados de la ANUIES y el cuestionario para egresados y empleadores del proyecto *Tuning* y se adaptó al contexto del posgrado. El cuestionario consideró tres aspectos: datos de identificación del empleador, selección de personal, competencias genéricas y específicas. Para estas últimas, se estableció una escala de respuestas que evalúa su nivel de desarrollo de 1 a 5 que equivalen a una escala Likert de 5 grados (muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto).

Este instrumento fue validado por un grupo de expertos en estudios de seguimiento de egresados y empleadores, posteriormente, se realizó la validez de contenido a partir del piloteo con tres empleadores del ámbito educativo con la finalidad de revisar el tiempo de aplicación, la claridad expositiva de las preguntas, la precisión de los ítems y las opciones de respuesta a partir de los comentarios de los empleadores. Se

realizaron los ajustes necesarios antes de aplicar la versión final del cuestionario. El proceso de fiabilidad o consistencia interna del instrumento se ejecutó a través de la escala Alpha de Cronbach, la cual obtuvo .93.

Se actualizó el directorio de egresados y se logró ubicar a 70 profesionistas y 33 empleadores con un mínimo de un egresado a su cargo. Se solicitó que respondieran el cuestionario de manera personal y/o electrónica y se obtuvo respuesta de 21 de ellos en un rango de 8 meses. El 81% de los empleadores pertenecen al régimen público y 19% al privado. De acuerdo con el tamaño de la empresa, los empleadores se ubican en grandes (67%) con más de 251 trabajadores, medianas (29%) entre 51 y 250 trabajadores y pequeñas (5%) de 11 a 50 personas. Para el análisis de la información se construyó una base de datos en el software SPSS versión 25.

Resultados

Los empleadores de los egresados del Posgrado en Educación se sitúan en tres sectores económicos: educativo, servicios de salud y servicios profesionales. Es evidente que el sector con mayor presencia es el educativo 81%, del cual el 43% corresponde a nivel superior, 24% a educación básica en los niveles de primaria y secundaria y 14% al nivel medio superior. El sector de servicios de salud tiene el 14% de los egresados, quienes se ubican en el área de capacitación y formación de los hospitales. Finalmente, 5% se desempeña como prestadores de servicios profesionales en el área de capacitación de la administración pública.

Se indagó acerca de cuáles son los principales aspectos en el proceso de selección que se consideran para ocupar un puesto. Los empleadores afirman que la experiencia en el área es el aspecto de mayor relevancia, seguido del título de licenciatura y el examen de oposición o convocatoria. A la par, los hallazgos señalan que los estudios de posgrado y los cursos de actualización son los que el menor número de empleadores considera importantes (ver Gráfica 1).

Se buscó conocer los mecanismos de inserción laboral que consideran los empleadores para la selección de personal, en los que prevalecen los componentes de mercado con 60% a través de convocatorias, se-

guido de la bolsa de trabajo y las solicitudes directamente a la institución. El 40 % restante está constituido por mecanismos relacionales como la invitación a formar parte de la institución y la recomendación (ver Gráfica 2).

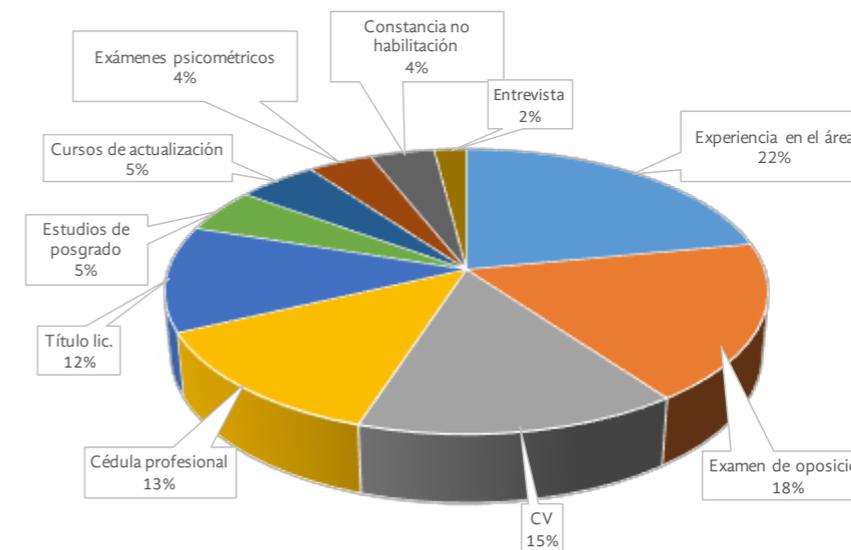
Los promedios en cada uno de los ítems de las competencias y habilidades genéricas muestran que los empleadores valoran en un nivel alto nueve de las once competencias. Los mayores promedios se obtuvieron en *el compromiso ético* (4.3) y en *la capacidad de investigación* (4.3). En el rango de 4 a 4.2 se ubican siete de las 11 competencias genéricas. Estos hallazgos coinciden con los estudios de Gil, García y Santos (2009), de Jato, Cajide, Muñoz y García (2016) y de Julio y Sánchez (2016), quienes sostienen que el compromiso ético, el trabajo en equipo, la capacidad crítica y autocrítica fueron de las competencias mejor valoradas por los empleadores.

No obstante, los menores promedios fueron obtenidos por las *habilidades interpersonales* (3.8) y *la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente* (3.9), ya que los empleadores consideran que éstas se han desarrollado en un nivel medio, por lo que se deben reforzar (ver Gráfica 3). Julio y Sánchez (2016) coinciden en señalar que el desarrollo del autoaprendizaje en la capacitación del egresado es una de las habilidades que las IES deben fortalecer con la finalidad de mejorar la formación de los estudiantes.

En el primer bloque de las competencias específicas se observó que las mejor valoradas por los empleadores fueron: reflexiona sobre su práctica para mejorar su quehacer educativo y selecciona, utiliza y evalúa las TIC como recurso de enseñanza y aprendizaje, las cuales se ubicaron en un nivel de desarrollo alto (ambas 4.1). Jato, Cajide, Muñoz y García (2016) señalan que el manejo de las TIC en la resolución de problemas de comunicación, de búsqueda de información y el dominio de paquetería básica son habilidades muy bien valoradas por los empleadores.

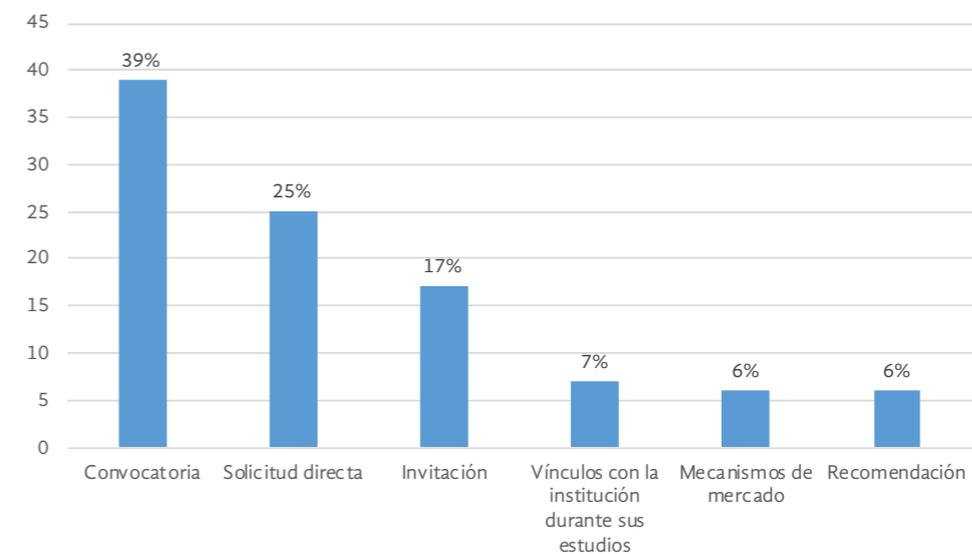
Estos hallazgos confirman lo encontrado por Julio y Sánchez (2016) respecto a que el manejo de la tecnología relacionada con su formación es una de las competencias que más toman en cuenta los empleadores

Gráfica 1. Requisitos de ingreso



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 2. Mecanismos de inserción



Fuente: Elaboración propia

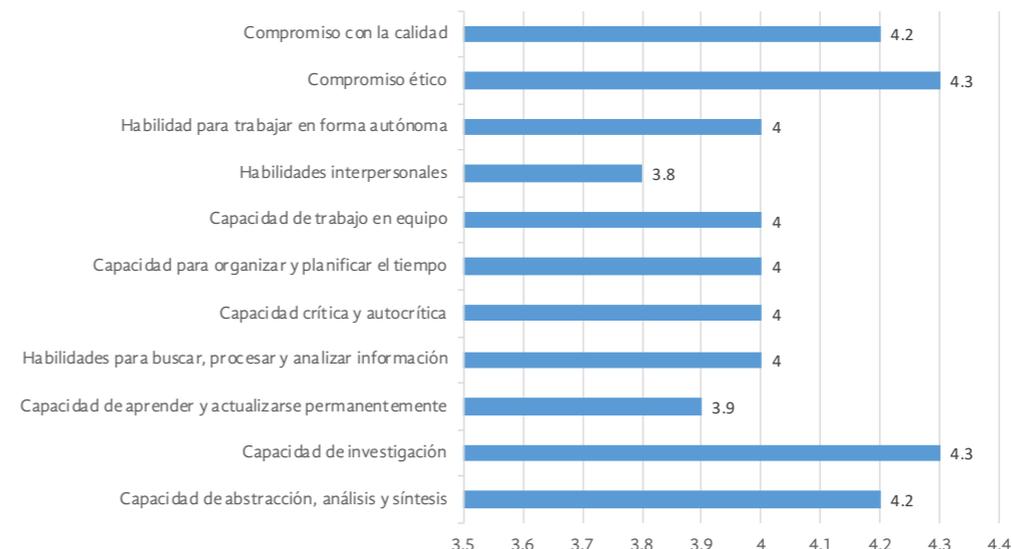
al momento de contratar a un egresado. En este mismo nivel, se ubicaron las competencias logra resultados de aprendizaje en diferentes saberes y niveles y diseña y operacionaliza estrategias de enseñanza y aprendizaje según contextos, en las cuales la opinión de los empleadores fue de 4 (alto).

Es necesario puntualizar que las competencias: diseña e implementa diversas estrategias y procesos de evaluación de aprendizajes con base en criterios determinados y desarrolla el pensamiento lógico, crítico y creativo de los educandos obtuvieron una valoración media, pero muy cercana a alto (ambas 3.9). No obstante, la competencia menor valorada fue produce materiales educativos que favorecen los procesos de E-A, la cual obtuvo un nivel medio (3.4), lo que se puede constatar en la Gráfica 4.

En el segundo bloque de las competencias específicas, la competencia mejor valorada por los empleadores fue diseña, gestiona, implementa y evalúa programas y proyectos educativos (4). La competencia: conoce y utiliza las diferentes teorías de otras ciencias que fundamentan la educación obtuvo 3.9. Con una valoración media de acuerdo con la opinión de los empleadores, se ubicaron: conoce los procesos históricos de la educación de su país y Latino América (3.7), analiza críticamente las políticas educativas (3.6), investiga en educación y aplica los resultados en la transformación sistemática de las prácticas educativas (3.5) e identifica y gestiona apoyos para atender necesidades educativas específicas en diferentes contextos (3.5). Sin embargo, la competencia menor valorada fue proyecta y desarrolla acciones educativas de carácter interdisciplinario (3.4).

En conjunto, las competencias específicas de este segundo grupo muestran un nivel de desarrollo bajo en comparación con el bloque de las competencias y habilidades genéricas y el primer bloque de las competencias específicas, lo que refleja un área de oportunidad en términos del trabajo de gestión e investigación que se desarrolla en el posgrado (ver Gráfica 5).

Gráfica 3. Nivel de desarrollo de las competencias y habilidades genéricas



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4. Nivel de desarrollo de las competencias específicas



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 5. Nivel de desarrollo de las competencias específicas



Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Las Instituciones de Educación Superior en la actualidad requieren de mecanismos que les permitan mejorar la formación de los estudiantes y hacerlos más competitivos. En este sentido, los estudios de empleadores se convierten en una herramienta básica para la evaluación de los programas educativos, puesto que proporcionan información para la toma de decisiones inmediata en la formación de los estudiantes y a mediano plazo para los procesos de actualización de las carreras o en la apertura de nuevos programas que atiendan las necesidades de la sociedad.

El trabajo colaborativo entre los programas educativos y agentes externos como los empleadores permite identificar fortalezas y oportunidades en dos sentidos: 1. atender la demanda del mercado laboral en

términos del desarrollo de conocimientos técnicos, profesionales y con compromiso ético con la finalidad de resolver problemáticas del campo en el que se forman los estudiantes y 2. formar sujetos críticos, reflexivos, más humanos, que no son ajenos a las problemáticas sociales que les toca vivir, capaces de adaptarse al mundo actual y comprometidos con su entorno.

Una de las ventajas del posgrado en Educación es que los estudiantes que trabajan dentro del ámbito educativo son tomadores de decisiones, puesto que son coordinadores de programa, directores, jefes de sector y supervisores. Son colaboradores cercanos a las autoridades, lo que potencia la formación de capital humano, Los estudios de egresados permiten comprender la visión del empleador y de esta forma, implementar en los planes de estudio, las experiencias de los egresados, por lo que es una relación de ayuda mutua en la que el programa educativo, docentes y autoridades trabajan en colaboración con la finalidad de fortalecer el desarrollo de competencias genéricas y específicas en los estudiantes. Otra de las ventajas de la información proporcionada por los empleadores es que los egresados regresan al mercado laboral mejor capacitados en conocimientos habilidades y actitudes para intentar resolver las problemáticas de su entorno inmediato, lo que se convierte en una forma de retribución a la sociedad y muestra el impacto del programa educativo en la realidad.

Las Instituciones de Educación Superior en la actualidad requieren de mecanismos que les permitan mejorar la formación de los estudiantes y hacerlos más competitivos, En este sentido, los estudios de empleadores se convierten en una herramienta básica para la evaluación de los programas educativos, puesto que proporcionan información para la toma de decisiones inmediata en la formación de los estudiantes y a mediano plazo para los procesos de actualización de las carreras o en la apertura de nuevos programas a atiendan las necesidades de la sociedad.

Referencias

- Cabrera, N., López, M. y Portillo, M. (2016). "Las competencias de los graduados y su evaluación desde la perspectiva de los empleadores". *Estudios pedagógicos XLII*, núm 3, págs. 69-87. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v42n3/arto4.pdf>
- Gil, J., García, E. y Santos, C. (2009). "Miradas retrospectivas de los egresados sobre la educación superior". *Revista de Investigación Educativa*, 27(2), 371-393.
- Jato, E., Cajide, J., Muñoz, M., García, B. (2016). "La formación del profesorado universitario en competencias *lifelong learning* a partir de las demandas de empleadores y egresados". *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 69-85. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.34.1.215341> (2016) 34 (1), 69-85.
- Julio, A. y Sánchez, D. (2016). "Percepción del empleador: competencias del egresado de enfermería de la Universidad popular del César". *Advocatus*, vol 13, núm. 26. 227-237 Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5621425>
- Quezada, G. (2016). "Análisis de la pertinencia de la ingeniería en las TIC del ITC de Tepic desde la perspectiva de los empleadores". *Revista electrónica sobre educación media y superior*. Vol. 3, núm. 6. Recuperado de: <https://www.cemys.org.mx/index.php/CEMYS/article/view/272>
- Sánchez-Olavarría, C. (2014). *Trayectorias de egresados de Ciencias de la Comunicación: Un estudio de caso en la Universidad del Altiplano*. México: Díaz de Santos.
- Tran, T. (2013). "Limitation on the development of skills in higher education in Vietnam". *Higher Education: The International Journal of Higher Education and Educational Planning*, 65(5), 631-644.
- Villarroel, V., & Bruna, D. (2014). "Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: Un desafío pendiente". *Psicoperspectivas*, 13(1), 23-34.

El sistema de información laboral y el proceso de acreditación de programas académicos de licenciaturas: el caso de la UAM Azcapotzalco

Raymundo Soto Sánchez

Universidad Autónoma Metropolitana
rsoto@azc.uam.mx

Luz Adriana Carranza Garduño

luz.carranza76@gmail.com

Resumen

La Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco desarrolló, como parte de sus estrategias de vinculación con los sectores público, privado y social, el Sistema Institucional de la Bolsa de Trabajo (Sibot), el cual ha permitido obtener experiencias y aprendizajes sobre la observación del comportamiento del mercado laboral y la integración de información para apoyar la empleabilidad de alumnos y egresados de la UAM.

El Sibot permite contar con información sobre las tendencias históricas del comportamiento de los registros en el Sistema de empresas, vacantes y candidatos para la UAM en su conjunto. Contiene información de las cinco Unidades Académicas: Azcapotzalco, Cuajimalpa, Lerma, Iztapalapa y Xochimilco, pero también se puede desglosar por ca-

da una de las Unidades, por División Académica y por Licenciatura, es decir, por programa académico.

En este sentido, el Sistema ayuda en los procesos de acreditación de los planes y programas de estudio de las 17 licenciaturas que ofrece la Unidad Azcapotzalco de la UAM. Las áreas responsables de los programas académicos que se encuentran en proceso de acreditación o, en su caso, reacreditación, generalmente requieren datos e información relativa a las empresas, instituciones y organizaciones registradas en el Sibot, las vacantes de empleo publicadas y de alumnos y egresados que han buscado incorporarse al trabajo a través del Sistema de Información Laboral de la UAM Azcapotzalco.

Palabras clave

Acreditación, empleabilidad, sistema de información laboral

Introducción

El objetivo del presente trabajo es analizar y reflexionar sobre la importancia, características y funciones del Sistema de Información Laboral (Sibot) que desarrolla la Universidad Autónoma Metropolitana y de manera concreta la Unidad Azcapotzalco, desde una doble perspectiva. En primer lugar, como estrategia de vinculación con las empresas y organizaciones de los sectores privado, público y social, cuya función es reunir, organizar y proporcionar servicios a empresas que desean cubrir sus puestos de trabajo con talento universitario formado en la UAM, así como a alumnos y egresados que necesitan información sobre vacantes de empleo acordes al perfil de la licenciatura que estudiaron para orientar su toma de decisiones en el proceso de incorporación a la actividad laboral. Esta es la dimensión del Sistema como estrategia de apoyo a la empleabilidad de alumnos y egresados.

En segundo lugar, evidencia que el Sibot es un Sistema transversal que apoya a los programas académicos de las 17 licenciaturas; no sólo se limita apoyar el cumplimiento de los requisitos de evaluación de los programas académicos en proceso de acreditación o reacreditación, sino que, de manera fundamental proporciona información que retroalimenta e incorpora mejoras en la calidad, relevancia y pertinencia social y laboral en la formación que reciben nuestros alumnos.

Marco institucional del sistema de información laboral en la UAM Azcapotzalco

A 45 años de su creación, la UAM cuenta con 80 licenciaturas y 109 posgrados distribuidos en sus cinco unidades académicas: Azcapotzalco, Cuajimalpa, Iztapalapa, Lerma y Xochimilco. La matrícula total de licenciatura es de 45,207 alumnos, de los cuales 51.5 % son hombres y 48.5 % mujeres; por su parte, en posgrado, la matrícula es de 3,178 alumnos, 50.2 % hombres y 49.8 % mujeres.

Hasta 2018, habían egresado 170,531 profesionistas, de los cuales 157,477 eran de licenciatura y 13,054 de posgrado. Del total de egresados, el 48.2 % eran mujeres.

Figura 1. Egresados de licenciatura y de posgrado, 1974-2018



157,477 de Licenciatura	52.1%	47.9%
13,054 de Posgrado	49.9%	50.1%

Fuente: elaboración propia

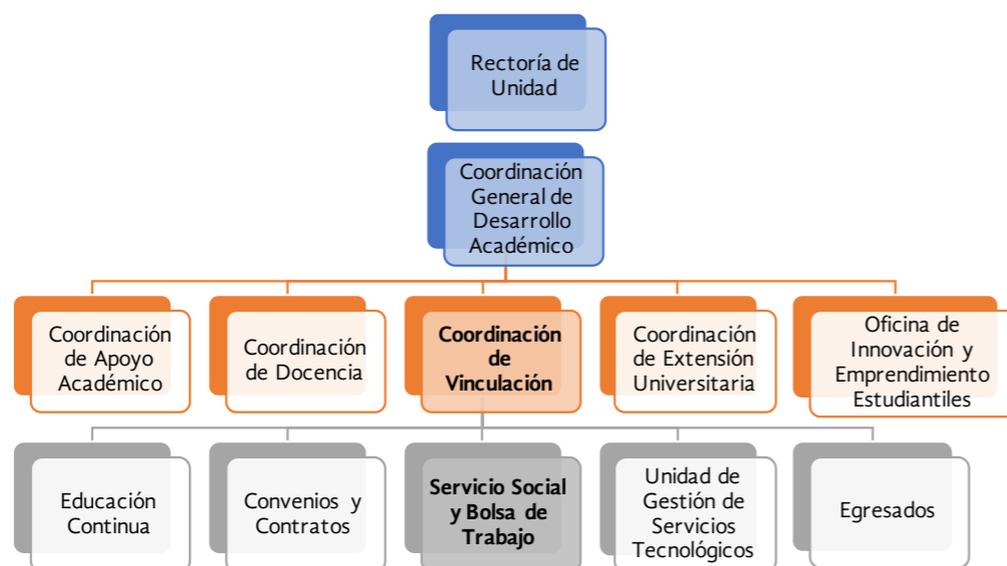
Si bien es cierto que la creación de empleos no forma parte de las obligaciones de la Universidad pública, sí tiene la responsabilidad social de impartir educación superior de calidad y pertinente con las necesidades de la sociedad, así como de diseñar e instrumentar estrategias para apoyar la empleabilidad de sus alumnos y egresados.

La UAM-A ha desarrollado dentro de sus estrategias de vinculación con los sectores público, privado y social, el Sistema Institucional de la Bolsa de Trabajo (Sibot), operado por la Sección de Servicio Social de la Coordinación de Vinculación, que depende de la Coordinación General de Desarrollo Académico y ésta de la Rectoría de la UAM Azcapotzalco. La estructura organizacional de la forma en que opera el Sibot se presenta en la Figura 2.

Con esta iniciativa se obtienen experiencias y aprendizajes importantes sobre las modalidades más eficaces de vinculación con los sectores público, privado y social, se facilita la observación del comportamiento del mercado laboral y la integración de información para apoyar la empleabilidad de alumnos y egresados de la UAM.

El Sistema brinda información de utilidad para los procesos de acreditación de 17 planes de estudio de licenciatura; entre los criterios que evalúan los organismos acreditadores se encuentra información sobre la vinculación que cada licenciatura mantiene con el sector empresarial y las organizaciones del sector público y social.

Figura 2. Estructura organizacional



Fuente: Elaboración propia con base en la estructura organizativa de la UAM Azcapotzalco

A partir de la información laboral que se reúne en el Sibot se elaboran reportes detallados sobre las empresas y organizaciones que registran vacantes relacionadas de manera específica con cada licenciatura, se analizan los sectores y ramas de actividad económica, el tamaño y localización geográfica de las empresas, así como la cantidad de vacantes, tipos de puestos y sus funciones, nivel jerárquico, rangos de sueldos y prestaciones, requerimientos sobre idiomas, experiencia y otros conocimientos y especialmente la información sobre cuestiones de género.

En cuanto a los candidatos, el Sistema de Información Laboral permite registrar número de alumnos y egresados por licenciatura, edad, sexo, condición familiar, experiencias previas y expectativas laborales; de esta forma, la relación de empresas, vacantes y candidatos se presentan como evidencias a los organismos acreditadores.

La acreditación de programas académicos de licenciatura y sus beneficios

Para los fines de este trabajo, la acreditación de los programas académicos de nivel superior se entiende como el reconocimiento social que obtiene una Institución de Educación Superior por ofrecer programas de estudio en un determinado campo de formación académica, con elevados estándares de calidad y pertinencia con las necesidades del desarrollo económico y social del país.

A este respecto, el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A. C. (Copaes), define la acreditación de un programa académico del nivel superior como “el reconocimiento público que otorga un organismo acreditador ajeno a la institución de educación superior y reconocido formalmente por el Copaes, en el sentido de que el programa cumple con criterios, indicadores y estándares de calidad establecidos previamente por el organismo acreditador, relativos a su estructura, funcionamiento, insumos, procesos y resultados; se considera además la pertinencia social” (Copaes, 2016, p.7).

La acreditación de un programa académico de estudios a nivel licenciatura representa la comunicación formal que la institución educativa proporciona al mercado y la sociedad de que instrumenta estrategias para el mejoramiento continuo de la calidad, relevancia y pertinencia de sus programas educativos; en ese sentido, da certidumbre a los alumnos de que reciben una formación integral y de calidad.

Por su parte, las empresas y las organizaciones del sector público y social cuentan con información confiable, veraz y oportuna sobre la calidad y pertinencia de los programas educativos que ofrece la universidad, lo que les motiva a mantener vinculación continua con la institución educativa, facilitar las visitas a sus instalaciones y las prácticas profesionales de los alumnos, tener la certeza de que recibirán egresados competentes y comprometidos con el desarrollo de la competitividad de la organización.

Al contar las licenciaturas con una acreditación, los alumnos de esos programas tienen la certeza de que adquieren conocimientos, habilida-

des y valores que les permitirán insertarse en la actividad laboral en las mejores condiciones.

El proceso de evaluación: etapas y categorías de análisis

El proceso de evaluación con fines de acreditación contempla 5 etapas: I. solicitud, que realiza la institución de educación superior al organismo acreditador; II. autoevaluación, que lleva a cabo la institución educativa con base en el instrumento de evaluación que le envía el or-

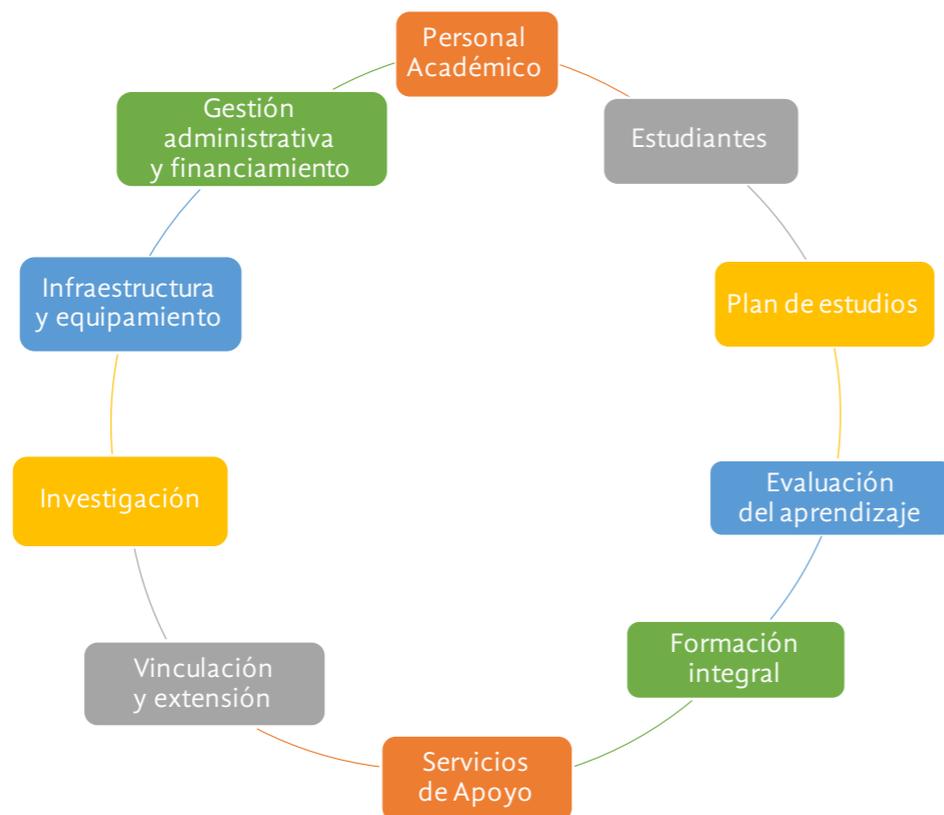
ganismo acreditador, de manera que pueda reunir las evidencias correspondientes a cada categoría de análisis; III. evaluación externa, realizada por el organismo acreditador; IV. dictamen del organismo acreditador, que incluye las recomendaciones y el plazo en el cual la institución educativa debe atenderlas, la constancia que recibe la institución educativa tiene vigencia de cinco años y, v. seguimiento para la mejora continua por parte del organismo acreditador (Copaes, 2016).

Las categorías de análisis que valoran los organismos acreditadores son 10. Cada una incluye criterios e indicadores que se revisan durante las evaluaciones.

Para los propósitos del presente trabajo, se hará referencia a la categoría 7 “Vinculación y Extensión”. En este rubro se incluyen los criterios siguientes: I. vinculación con los sectores público, privado y social; II. seguimiento de egresados; III. intercambio académico; IV. servicio social; v. bolsa de trabajo; y, VI. extensión universitaria (Copaes, 2016).

Si bien las áreas de vinculación y de extensión universitaria de cada institución educativa son las encargadas de coordinar las estrategias, programas y proyectos relacionados con los criterios incluidos en esta categoría de análisis, en este trabajo únicamente nos vamos a concentrar en el tema denominado de manera genérica como bolsa de trabajo, a través del estudio del caso de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco.

Figura 3. Categorías del análisis de la evaluación con fines de acreditación



Fuente: Elaboración propia, con base en Marco General de Referencia para los Procesos de Acreditación de Programas Académicos de Tipo Superior. Copaes.

Antecedentes, objetivos y servicios del Sibot

Con el propósito de apoyar la empleabilidad de alumnos y egresados de la UAM Azcapotzalco, en 1995 se pone en marcha la estrategia de vinculación con el sector productivo denominada bolsa de trabajo. Es hasta 2005 que logró desarrollarse un sistema informático que permitiera el registro en línea de vacantes, así como de alumnos y egresados buscadores de empleo, creándose un sistema de información laboral que buscaba vincular de manera efectiva y oportuna a las empresas y organizaciones públicas y sociales que pretendían ocupar sus vacantes con profesionistas formados en la UAM Azcapotzalco y los alumnos y egresados que buscaban incorporarse a la actividad laboral. Por me-

dio de este Sistema se logra reunir, organizar y proporcionar información laboral a los alumnos y egresados para apoyarlos en el proceso de inserción al mercado laboral.

En 2012, comienza la reconceptualización del Sistema original, vinculándose con las bases de datos del subsistema de administración escolar, para la validación de la información sobre alumnos y egresados de licenciatura y posgrado de las 5 Unidades Académicas de la UAM, creándose el Comité del Sistema Institucional de la Bolsa de Trabajo con los responsables de estas áreas en las Unidades, en cuyo marco se elaboran el manual de procedimientos y funciones, y se diseña la nueva imagen del Sistema, además se adquiere un nuevo servidor para garantizar el desempeño futuro y la cobertura de todas las Unidades Académicas.

En este marco, el objetivo general del Sistema de Información Laboral es, por un lado, apoyar la empleabilidad de los egresados, brindándoles información sobre vacantes de empleo que se correspondan con el perfil profesional de sus respectivas licenciaturas, de manera que les ayude a tomar decisiones sobre sus opciones de incorporación al mundo laboral y, por otro lado, registrar las oportunidades laborales que ofrecen las empresas y organizaciones interesadas en reclutar y, en su caso, contratar talento humano formado en esta Casa de Estudios.

Los objetivos específicos del Sistema son:

- Apoyar a los alumnos y egresados de la UAM Azcapotzalco para que tengan mayores opciones de inserción laboral y desarrollo profesional.
- Fortalecer la vinculación de la UAM Azcapotzalco con los sectores productivo, público y social, principalmente con las empresas que requieren profesionales de los perfiles de las licenciaturas que se imparten en esta Unidad Académica.
- Ofrecer un servicio oportuno y eficiente que facilite a los alumnos la información necesaria para incorporarse al mercado laboral.
- Mantener actualizado el Sistema de Información de la Bolsa de Trabajo (Sibot) con el fin de mejorar los procesos de registro, difusión y seguimiento de empresas, vacantes y candidatos.
- El Sibot busca atender las necesidades de información laboral tanto de estudiantes y egresados como de empresas y organizaciones públicas y sociales. En la tabla 1 se describen los servicios que se proporcionan a los principales usuarios del Sistema.

Tabla 1. Servicios de Sibot a alumnos, egresados, empresas e instituciones

Candidatos	Empresas, instituciones y organizaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Registro y actualización de datos 	<ul style="list-style-type: none"> • Darse de alta como usuario del Sistema
<ul style="list-style-type: none"> • Consulta de vacantes acordes al perfil profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de vacantes de empleo conforme a perfiles de egreso e identificar posibles candidatos a ocuparlas
<ul style="list-style-type: none"> • Postularse como candidato en las vacantes en las que se reúna el perfil y los requisitos solicitados 	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión oportuna de sus vacantes entre alumnos y egresados de licenciatura y posgrado de la universidad
<ul style="list-style-type: none"> • Acceder a información sobre cursos, talleres y actividades de apoyo a la inserción laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Consulta de la cartera de candidatos registrados

Fuente: Rectoría de la UAM Azcapotzalco, Informe de Labores, 2016.

Requerimientos de información de los Programas Académicos en proceso de acreditación al Sistema Institucional de Información Laboral

Los programas en proceso de acreditación o reacreditación solicitan información al Sistema Institucional de Información Laboral respecto a las vacantes de empleo publicadas y los alumnos y egresados que han buscado incorporarse al trabajo a través del Sistema de Información Laboral de la UAM-A. La información demandada incluye períodos de cinco años o más, por lo que se elaboran reportes que atiendan las necesidades planteadas por el programa de estudios de la licenciatura correspondiente.

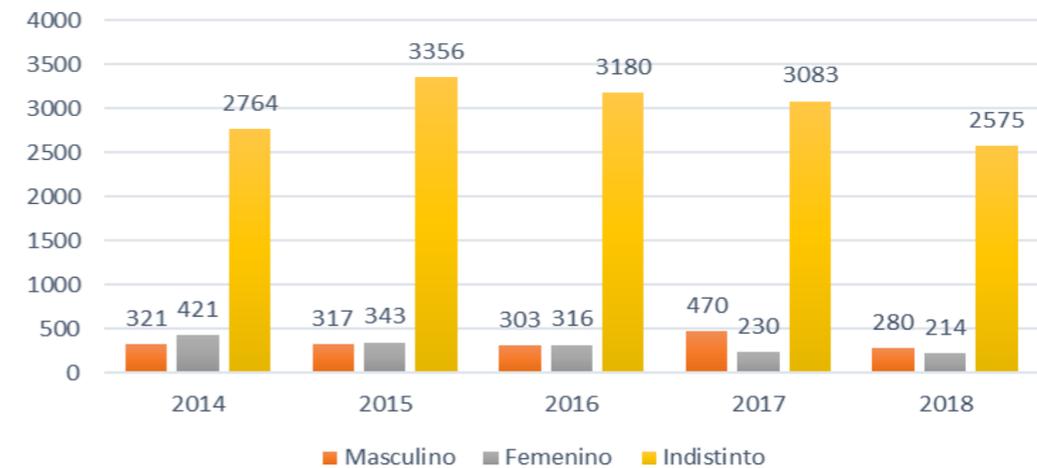
Entre la información solicitada bajo el rubro de “vinculación y extensión” se encuentra:

- Antecedentes y objetivos de la bolsa de trabajo
- Servicios y beneficios
- Empresas registradas
- Giro y tamaño de empresas
- Cantidad de vacantes publicadas
- Catálogo de vacantes que solicitan egresados de la licenciatura en acreditación
- Tipo de puestos ofrecidos
- Sueldos y prestaciones ofrecidos
- Candidatos registrados
- Egresados contratados a través de la bolsa de trabajo
- Tiempo que tardan los egresados para encontrar empleo
- Egresados que trabajan en actividades relacionadas con su formación

Como se puede apreciar en la Gráfica 1, alrededor del 80 % de las vacantes registradas en el Sibot no consideran como requisito el sexo de los candidatos, es decir, son de sexo indistinto.

Otra de las características del tipo de información que se contiene en el Sistema la podemos observar en la Gráfica 2, de cada 100 candidatos

Gráfica 1. Vacantes registradas según sexo UAM



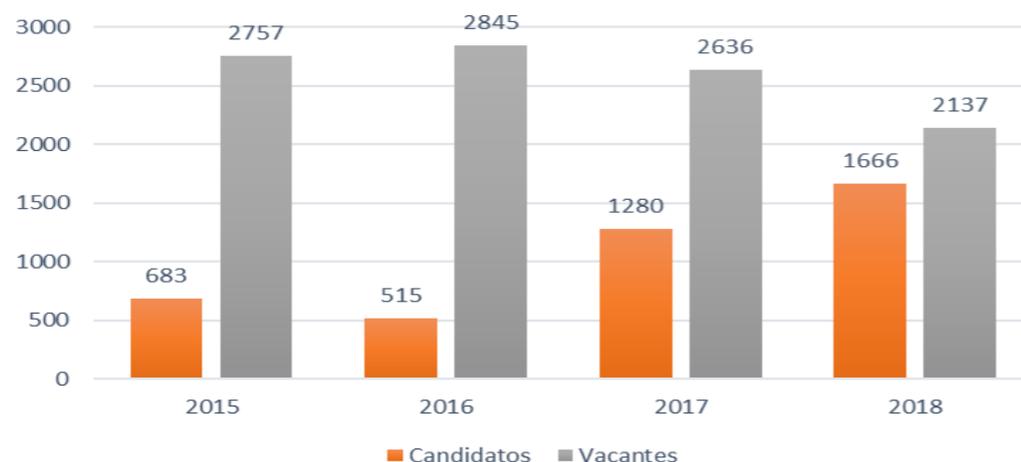
Fuente: Registros administrativos del Sibot

Gráfica 2. Candidatos registrados según sexo, UAM



Fuente: Registros administrativos del Sibot

Gráfica 3. Vacantes y candidatos registrados en el Sibot, UAM Azcapotzalco



Fuente: Registros administrativos del Sibot

(alumnos y egresados) que se registran, 50 % son del sexo femenino. En este sentido, se mantiene un equilibrio en los beneficiarios del Sistema.

Una tercera característica está relacionada con un comportamiento histórico, en todos los años se registra un mayor número de vacantes que de candidatos, lo cual se puede ver en la Gráfica 3. Este dato indica que existen oportunidades laborales que están a la espera de ser ocupadas por algún egresado de la UAM.

El caso del programa académico de la Licenciatura en Administración

Para ejemplificar el tipo de información que se otorga en apoyo a las reacreditaciones, se presentan los principales datos del Sistema Institucional de Bolsa de Trabajo relacionados con alumnos y egresados de la Licenciatura en Administración, que buscaron empleo a través del Sibot, así como de las empresas y organizaciones que publicaron vacantes para administradores formados en la UAM Azcapotzalco, en el periodo 2016-2017. Se presenta información dividida en a) resumen ejecutivo y b) un informe detallado.

Resumen ejecutivo

Empresas participantes

De las 7,537 empresas, organizaciones e instituciones (EOI) registradas en el Sistema Institucional de Bolsa de Trabajo de la UAM de 2016 a 2017, 356 empresas solicitaron alumnos o egresados de la Licenciatura en Administración. Entre las que destacan: I. Secretaría de Economía; II. Probecarios III. Secretaría de Comunicaciones y Transportes; IV. Centro Internacional de Mejoramiento de Maíz y Trigo Integral. (Cimmyt); V. Dreamscan; VI. Entidad Mexicana de Acreditación A.C.; VII. Gin Group Amores; VIII. Global Human Services; IX. Grupo Autofin México; y, X. RomTI de México S.A. de C.V.

Vacantes

Respecto al número de vacantes registradas en el periodo para la licenciatura en Administración, se contabilizan 820 oportunidades de empleo, que iban desde becarios, practicantes o *trainees*, hasta posiciones de supervisión, gerencial y directivo. Las vacantes mayormente solicitadas van desde asesores, analistas, asistentes, supervisores y jefes de departamento, hasta subdirectores, líderes de proyecto, gerentes, directores de área y consultores.

El sector que en el período mencionado solicitó más egresados de la carrera de administración fue el privado con 55 % de las vacantes, seguido del sector público con 42 % y el 3 % restante el sector social. En cuanto al tamaño de las EOI que solicitaron alumnos o egresados de la licenciatura en administración y al considerar los criterios establecidos por la Secretaría de Economía, se tiene que el 8 % fueron Microempresas, 23 % Pequeñas; 35 % Medianas y 34 % Grandes Empresas.

Candidatos

En relación con los alumnos y egresados de la Licenciatura en Administración que se registraron en el Sibot durante el periodo, se tiene un total de 181 candidatos.

Tabla 2. Puesto ofrecido según experiencia

Puesto ofrecido según experiencia				
Sin experiencia	De 6 meses a 1 año	De 1 a 3 años	De 4 a 5 años	Más de 6 años
Puesto ofrecido	Puesto ofrecido	Puesto ofrecido	Puesto ofrecido	Puesto ofrecido
Becario, Prácticas	Becario, Prácticas	Auxiliar, Asistente, Analista	Auxiliar, Asistente,	Gerente, Subdirector Dirección
Auxiliar, Asistente, Analista Ejecutivo	Auxiliar, Asistente, Analista, Ejecutivo	Jefe de piso, Coordinador, Supervisor, Subdirección Auditor	Jefe de piso, Coordinador, Supervisor Líder de Proyecto	
	Jefe de piso, Coordinador, Supervisor Consultor	Gerente, Dirección, Docente	Gerente, Dirección Docente	

Fuente: Registros administrativos del Sibot

Información detallada: Anexos

El reporte incluye una serie de anexos en los que se presentan los datos y la información detallada sobre los distintos rubros. Los anexos son:

- Relación de empresas, organizaciones e instituciones, en el que se incluyen información sobre: nombre de la empresa, giro de actividad económica, entidad federativa, dirección, responsable del área de reclutamiento, número telefónico y correo electrónico.
- Relación de vacantes, que incluye nombre del puesto, requisitos de conocimientos y experiencia, funciones a desarrollar, rangos de sueldo, en su caso, prestaciones, fechas de registro y de postulación.
- Relación de candidatos registrados, incluye el nombre completo, matrícula, licenciatura, número de teléfono, dirección de correo electrónico y fecha de registro en el Sibot.
- Análisis comparativo entre vacantes y candidatos registrados por licenciatura.
- Relación de cursos, asesorías y talleres realizados en apoyo a la inserción laboral de alumnos y egresados, tales como: Formas eficaces de elaboración del currículum vitae, marketing personal, cómo desempeñarse en una entrevista de trabajo, estrategias para la búsqueda de empleo a través del internet, entre otros temas.
- Relación de eventos realizados, como jornadas y ferias de empleo, ciclos de conferencias y reuniones de reclutamiento *in situ*, realizadas con empresas y organizaciones del sector público y social que acuden a las instalaciones del campus universitario para dar a conocer sus programas de integración de nuevo talento humano, entrevistar y reclutar posibles candidatos para ocupar sus vacantes.

Caso de los programas académicos de las Ingenierías impartidas en la UAM Azcapotzalco

a) Resumen ejecutivo

Con el propósito de apoyar la reacreditación de las carreras de ingeniería ambiental, mecánica, electrónica, eléctrica, civil, metalúrgica, industrial, computación, física y química, que se imparten en la UAM Azcapotzalco, a continuación, se presenta el resumen ejecutivo con los principales datos e información que se encuentran registrados en el Sistema Institucional de Bolsa de Trabajo (Sibot), relacionada con alumnos y egresados de dichas licenciaturas que buscaron empleo a través del Sibot, así como de las empresas y organizaciones que publicaron vacantes en el período 2013 - 2017.

Empresas participantes

De las 8,037 Empresas, Organizaciones e Instituciones (EOI) registradas en el Sistema Institucional de Bolsa de Trabajo de la UAM en dicho período, 5,098 solicitaron alumnos o egresados de alguna de las 10 ingenierías mencionadas. Cabe señalar que no sólo son empresas del sector privado, sino también organizaciones del sector público y social.

Vacantes

En el período 2013-2017, se registraron 6,000 vacantes, desde becarios y practicantes, hasta puestos de supervisión, gerencias, de subdirección y dirección, docentes y consultores.

Candidatos

En relación con los alumnos y egresados de las licenciaturas de Ingeniería que se registraron en el Sibot, fueron un total de 2,395 candidatos en el período mencionado.

Eventos

Durante el periodo 2013-2017 se realizaron dos eventos masivos de empleo, el primero en 2014 denominado "Jornada de Inserción Laboral

UAM", con la participación de 1,608 alumnos y egresados, de los cuales alrededor de 162 fueron candidatos de alguna de las Ingenierías impartidas en la UAM Azcapotzalco. En 2017 se realizó la "Feria de Empleo UAM 2017, conecta tu talento", en ella participaron 1,364 alumnos y egresados, de ellos 190 fueron de Ciencias Básicas e Ingeniería.

b) Información detallada: Anexos

Al igual que en el caso de la licenciatura en Administración ya mencionado, el reporte para las carreras de ingeniería también incluye las relaciones de empresas, vacantes, candidatos, cursos, pláticas, asesorías y talleres, eventos y ciclos de conferencias, organizadas en anexos de información, en este caso a nivel de División de Ciencias Básicas e Ingeniería. Son anexos con el detalle de la información.

Conclusiones

Al ser la UAM una Universidad pública, su misión principal es proporcionar a los jóvenes educación de calidad y pertinente respecto a las necesidades que plantea la sociedad, por lo que su responsabilidad social es formar a alumnos con los conocimientos, habilidades y valores que les permitan el pleno desarrollo de sus capacidades en los ámbitos personal y profesional. Los programas académicos que ofrece a nivel licenciatura y de posgrado son reconocidos nacional e internacionalmente por su calidad y relevancia social y laboral, así lo han podido constatar más de 170 mil egresados durante 45 años que tiene la UAM de haberse creado.

Entre las estrategias que se instrumentan institucionalmente para mantener la calidad de la oferta educativa e innovar soluciones que permitan atender las problemáticas sociales, económicas, tecnológicas y productivas que enfrenta el país, destaca la permanente vinculación entre la Universidad y los sectores público, privado y social. Como parte de estas estrategias de vinculación, se desarrolla el Sistema Institucional de Información Laboral (Sibot), cuyos antecedentes, objetivos, características, beneficios y metodología de operación fueron descritos en el presente trabajo.



El Sibot es un Sistema transversal que reúne, organiza y proporciona información sobre empresas interesadas en cubrir sus puestos de trabajo con talento universitario formado en la UAM, vacantes de empleo acordes a los perfiles y candidatos, alumnos y egresados que buscan activamente incorporarse a la vida laboral a través del Sistema. Al mismo tiempo, constituye un Sistema transversal que apoya con información y datos a los programas académicos de todas las licenciaturas y posgrados en proceso de acreditación.

En la actualidad, la acreditación de un programa académico a nivel licenciatura es muy importante, porque representa la comunicación formal que la institución educativa proporciona al mercado y la sociedad de que instrumenta estrategias académicas para el mejoramiento continuo de la calidad, relevancia y pertinencia de sus programas educativos, que dan certidumbre a los alumnos de que reciben una formación integral y de calidad. En este sentido y como se dejó asentado en el pre-

sente trabajo, la acreditación es un valor agregado que no sólo mejora el prestigio y el posicionamiento social de la institución educativa, sino sobre todo porque la Universidad responde a las necesidades que plantea la sociedad a la educación.

En ese marco, el Sibot constituye en sí mismo, una estrategia de vinculación de la UAM con las empresas, instituciones y organizaciones de los sectores privado, público y social, cuya misión es apoyar la empleabilidad de nuestros alumnos y egresados y, a la vez, se define como un Sistema transversal que brinda información a los programas académicos de las licenciaturas, con la cual reúnen evidencias que les permite no sólo dar cumplimiento a uno de los componentes de la evaluación, la vinculación y extensión universitaria, sino de manera fundamental introducir mejoras en la calidad, relevancia y pertinencia social y laboral en la formación de los alumnos: razón de ser de toda institución educativa.

Referencias

- Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A. C. (Copaes, 2016). *Marco General de Referencia para los Procesos de Acreditación de Programas Académicos de Tipo Superior*. México.
- Rectoría de la UAM Azcapotzalco. (2018). *Informes de Actividades de la UAM Azcapotzalco, 2005-2018*. www.azc.uam.mx (25 de noviembre, 2019).
- Rectoría de la UAM Azcapotzalco (2018). *Informes de Actividades de la Coordinación de Vinculación de la UAM AZC., 2005-2013*. www.azc.uam.mx, (5 de diciembre, 2019).
- UAM. (2018). *Coordinación General de Información Institucional. Agenda Estadística UAM*. México: Fortalezas académicas. Obtenido de http://www.uam.mx/agendaestadistica/descargas/20180518_agenda_estadistica_UAM_I_2019.pdf
- UAM. (2019). *Registros Administrativos del Sistema Institucional de Bolsa de Trabajo*.
- Consejo para la acreditación de la educación superior, A.C., (S.F.). *Beneficios de la acreditación*. México: Copaes. Recuperado de <https://www.Copaes.org/beneficiosacreditacion.html>
- Consejo para la acreditación de la educación superior, A.C., (S.F.). *Vinculación nacional*. México: Copaes. Recuperado de <https://www.Copaes.org/vinculacion.html>
- Consejo para la acreditación de la educación superior, A.C., (S.F.). *Glosario*. México: Copaes. Recuperado de <https://www.Copaes.org/glosario.html>

Requerimiento de un nuevo perfil profesional para los servidores públicos del Gobierno Federal en el marco del relanzamiento de la Política de Profesionalización en México

Alfredo Muñoz García

Director de Evaluación del Desempeño y Desarrollo
en la Secretaría de la Función Pública
amunoz@funcionpublica.gob.mx

Resumen

Con un nuevo gobierno, México ha comenzado a transformar su administración pública y son los servidores públicos un factor de cambio importante donde la profesionalización del servicio civil federal se convierte, junto con los esfuerzos para eliminar la corrupción y la impunidad, en un pilar para transformar las grandes iniciativas gubernamentales en bienes y servicios de calidad para el desarrollo nacional y el bienestar de los mexicanos.

Para ello, es necesario transformar la política de profesionalización del servicio público y realizar una reforma de fondo que elimine sus cuestionamientos, la simulación y la desconfianza con la que se le ha asociado, para así contar con servidores públicos que se rijan con apego a la legalidad, que gestionen su desempeño por competencias y con valores

del servicio públicos adecuadamente asimilados para garantizar mejores políticas públicas, procesos eficientes, más productividad, y generar aprendizaje orientado hacia un incremento progresivo del valor público para beneficio social. Las propuestas para el cambio implican también considerar una gestión centrada en cuerpos funcionariales, así como fortalecer al sistema de carrera para los niveles de enlace a director de área y diseñar un esquema específico para los puestos de alta dirección.

Lo que se pretende con el relanzamiento de la función pública federal mexicana y de la profesionalización del servicio público es responder al cómo debe ser el nuevo perfil del servidor público: un servidor público íntegro, honesto, eficaz, eficiente, con sensibilidad social. En una palabra, un servidor público profesional.

Palabras claves

Combate a la Corrupción, ética pública, perfil profesional, recursos humanos, servicio Profesional de Carrera

Introducción

México ha comenzado a transformar su administración pública y son los servidores públicos el factor de cambio más importante. Por ello, el Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal se convierte, junto con los esfuerzos para eliminar la corrupción y la impunidad, en el otro gran pilar para transformar las grandes iniciativas gubernamentales en bienes y servicios de calidad y mejores estrategias para el desarrollo de México y el bienestar de los mexicanos.

En ese sentido, el tema de la profesionalización no es un asunto menor, y el servicio civil debe ser uno de los mecanismos para contar con un adecuado y efectivo marco de operación, control y seguimiento de los procesos involucrados en la generación de bienes y servicios públicos, convirtiéndose en una auténtica gestión del recurso humano y que sea el engranaje que vincule a la estrategia gubernamental y a la productividad del sector público. De este modo la profesionalización de los servidores públicos podrá establecer el enfoque necesario para dar consistencia al logro de resultados proyectados con base en los objetivos y metas de gobierno.

Es necesario contar con un nuevo perfil de servidores públicos profesionales, que se rijan con apego a la legalidad, con valores del servicio público adecuadamente asimilados para responder al interés de la sociedad. Estos servidores deben ingresar al servicio público por mérito y en igualdad de oportunidades, ser evaluados en su desempeño y continuar su formación y desarrollo profesional en las organizaciones públicas. Deben ser ejemplo permanente de talento, capacidad y voluntad orientados a un futuro que garantice generar progresivamente el bien público.

Por ello, la gestión profesional del servicio público debe incidir como un sistema de valor estratégico y coherente con las prioridades y finalidades del Gobierno. Si se quieren alcanzar las prioridades de desarrollo como nación, se necesita administrar a toda la fuerza laboral pública de una manera más simple, pero estructurada, para incrementar su eficiencia. Asimismo, requiere la construcción de una fuerza laboral con el tamaño, composición, competencias y destrezas adecuadas que se necesitan para la prestación de los servicios públicos que demanda la ciudadanía.

Un programa de profesionalización como estrategia de la gestión del recurso humano en la Administración Pública del Gobierno Federal posibilitará el adecuado desarrollo de procesos para contar con este nuevo perfil de servidores públicos honestos, competentes y eficientes, capaces de formular e implementar mejores políticas públicas y procesos que impactan en su desempeño. Una estrategia de profesionalización auténtica debe permitir racionalizar la gestión del capital humano de la administración pública con consistencia estructural tanto a nivel estratégico, directivo y de procesos, con capacidad funcional para orientar el comportamiento de los servidores públicos hacia el bien público, que garantice niveles de competencia profesional adecuados y estimule la productividad, el aprendizaje y la orientación hacia una mejor calidad de los bienes y servicios públicos que se generen para beneficio social.

La necesidad de un nuevo perfil profesional para los servidores públicos del Gobierno Federal en el marco del relanzamiento de su política de profesionalización

Actualmente, México tiene una legislación que permite dirigir y operar un Sistema de Servicio Profesional de Carrera (la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, su Reglamento y las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera) pero también comparte visiones más amplias fuera de la frontera (como las contenidas en el Código Iberoamericano de Buen Gobierno, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, los acuerdos e investigaciones elaborados por el Programa de Empleo Público de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico —OCDE— y los mecanismos de la Organización de Estados Americanos como el correspondiente al Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción, entre otros).

Por otra parte, durante los 15 años de implementación y operación que tiene el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, diversas organizaciones nacionales como internacionales, han realizado estudios, revisado mejores prácticas y propuesto mejoras al SPC.

Prácticamente todos los diagnósticos, estudios, análisis y evaluaciones practicadas al Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Mexicana (Sistema SPC) fueron coincidentes en la importancia de su surgimiento y puesta en operación inicial, pero también han coincidido en el hecho de que, si bien fue un paso importante, ha perdido capacidad evolutiva, se ha rigidizado, y más grave aún, algunos de sus procesos adolecen de fallas o malas prácticas que han deslegitimado a todo el Sistema y cuestionado la práctica gubernamental.

Hoy, el país atraviesa una situación de cambio radical, y la Administración Pública Federal mexicana se encuentra en una fase de transformación que abarca no sólo la forma de hacer las cosas, sino el sentido de los cambios mismos, lo cual involucra tanto el accionar de su burocracia como de los servidores públicos, al ser ellos, la clave de ese cambio. Uno de los cuestionamientos más fuertes contra la burocracia mexicana ha involucrado una parte fundamental de su desempeño profesional: aquella que tiene que ver con la corrupción, la impunidad y el conflicto de intereses.

La profesionalización del servicio público es uno de los pilares, junto con los esfuerzos para eliminar la corrupción, la impunidad y el conflicto de intereses, que permitirá lograr mejorar las estrategias de desarrollo nacional, alcanzar los objetivos más importantes de gobierno incluidos los bienes y servicios de mayor calidad, y contribuir con ello al bienestar de la ciudadanía. Como pilar del cambio, la profesionalización del servicio público es un elemento importante de transformación, pero es un proceso que requiere acciones integrales sobre el comportamiento humano en las organizaciones públicas.

Como es bien sabido, los actos de corrupción son acciones vinculadas directamente a la voluntad humana, tanto más grave cuando ocurre en el contexto público e involucra el uso de recursos que son patrimonio de la ciudadanía.

Es claro que, en la medida que los ejecutores de un acto de corrupción vean que ese accionar puede traer consecuencias en su persona (patrimonio, reputación y libertad) la pensarán dos veces antes de quebrantar la ley para obtener un lucro indebido. Pero la corrupción es un

fenómeno multifactorial y la normatividad y la sanción son sólo dos elementos de ese fenómeno. El otro está inmerso en el ser mismo del funcionario público. En el servidor público que se es, respecto a lo que se quiere que sea.

Por otra parte, y no menos sustancial, además de que es interés del Gobierno Federal realizar una profesionalización que se base en el reconocimiento del mérito, también requiere de un esquema de gestión del recurso humano que implique la igualdad de oportunidades, la paridad de género y que permita, a la vez, un desarrollo organizacional con una debida progresión de carrera a través de un esquema de cuerpos de funciones y gestión por competencias.

Para dimensionar este reto y comprender la magnitud de la tarea, se muestran algunos datos que permiten conocer la Administración Pública Federal en México. Hoy en día, cerca de 1 millón 300 mil personas laboran en 305 instituciones —dependencias y entidades, que incluyen organismos autónomos— de la APF. De éstas, 79 forman parte del Servicio Profesional de Carrera (SPC) que coordina la Secretaría de la Función Pública, es decir, 25.82 %. Si bien esta cifra puede parecer pequeña, cabe mencionar que el personal sujeto al SPC, es de mando medio y puestos directivos, incluidos, en algunos casos, direcciones generales, lo cual da cuenta de la importancia de su profesionalización y su pertenencia a un sistema que lo mismo evalúa su ingreso, como su desempeño, además de regular también, sus separaciones.

De estos servidores públicos, existe una proporción de 46 % hombres, frente a 54 % mujeres en el gobierno federal, lo cual, a primera vista podría parecer “equitativo”; mientras que en el Servicio Profesional de Carrera la proporción es de 59 % hombres y 41 % mujeres.

Si bien es cierto, en los puestos de nivel de Enlace y Jefaturas de Departamento la proporción en la ocupación es de 54 % hombres y 46 % mujeres, la disparidad se incrementa al subir en los grupos jerárquicos a partir de Subdirecciones, Direcciones y más aún, en las Direcciones Generales, en donde el porcentaje es de 72 % hombres y 28 % mujeres, cifras que reflejan una dificultad mayor para que las mujeres accedan a puestos de alto nivel y mejores salarios.

Por tales motivos, existe la necesidad de aplicar una política pública de profesionalización que tenga como fundamentos: el mérito, la no discriminación, la inclusión y, de manera destacada, una perspectiva de género. También se busca un acercamiento con las universidades y centros de educación superior, para compartir información y apoyar el establecimiento de esquemas adecuados de captación de talento a través diversas modalidades como lo son el servicio social o las prácticas profesionales que permitan a las y los jóvenes una debida inserción laboral, y que también hagan posible, el empoderamiento e inclusión, de personas que pertenecen a comunidades históricamente marginadas.

Así, además de las competencias técnicas que deben poseer las y los servidores públicos, se torna necesario construir un nuevo perfil basado en una cultura de ética, integridad, inclusión y equidad de género para que sea una característica intrínseca del servicio público.

Se busca que la administración pública federal sea eficiente e íntegra, pero para ello, los servidores públicos deben serlo también. Para lograr estos propósitos, la profesionalización de los recursos humanos es un mecanismo que incide directamente en la problemática estructural de la corrupción y de la impunidad, pues fortalece especialmente el combate a la “impunidad de hecho” que deriva de la debilidad de las instituciones públicas y que se gesta por acciones u omisiones que obstaculizan la eficacia y eficiencia en los procesos, bienes o servicios que se producen o deben producirse por parte y bajo responsabilidad de los servidores públicos. En ese sentido, existe una impunidad de hecho cuando hay una falta de actuación o una actuación deficiente en la gestión de lo público —por incapacidad o falta de voluntad— ya sea por parte de los servidores públicos no profesionalizados que presentan déficits en su desempeño, como por parte de los funcionarios y las instancias internas responsables de su incorporación, supervisión y seguimiento a su desempeño.

En el Sistema del Servicio Profesional de Carrera se ha identificado la necesidad de actualizar sus disposiciones, metodologías, herramientas y sistemas, en congruencia con los principios rectores que le dan sentido: el mérito, la flexibilidad, la inclusión, la perspectiva de género, y por supuesto, la profesionalización. La revisión de la normatividad en

materia del SPC debe considerar la propia orientación del Sistema y el equilibrio sano y racional de la flexibilidad-control, centralización-descentralización de los procesos y mecanismos de implantación y operación de este, con orientación a esquemas de profesionalización y desarrollo de los recursos humanos que conforman al Sistema.

En una propuesta que debe colocar, de modo equitativo, a los servidores públicos como centro del Sistema, en tanto que la Secretaría de la Función Pública (SFP) debe mantener su rol fundamental en la organización, implementación y coordinación del Sistema, para lograr:

- Profesionalizar a las personas servidoras públicas con base en el mérito, la perspectiva de género y políticas de fomento a la diversidad e inclusión mediante la transformación del Servicio Profesional de Carrera.
- Establecer una política de formación profesionalizante, basada en cuerpos de función y orientada por competencias para el fortalecimiento de las capacidades gubernamentales.
- Establecer el marco de vinculación del desarrollo y formación profesional de las personas servidoras públicas con las estrategias, objetivos y metas de Gobierno a través del desempeño y el mérito demostrado.
- Generar una política de organización y remuneraciones que contribuya a que las personas servidoras públicas potencien su talento y su compromiso social.

La gestión profesional de Recursos Humanos debe atender, sustentado en el mérito y la flexibilidad, los grandes retos de la administración pública con base en una estrategia de profesionalización que contribuya al cumplimiento de los objetivos y metas de gobierno, mantener una clara relación con perfiles y descripciones de puestos orientados a la misión institucional basándose en cuerpos o dominios de funciones.

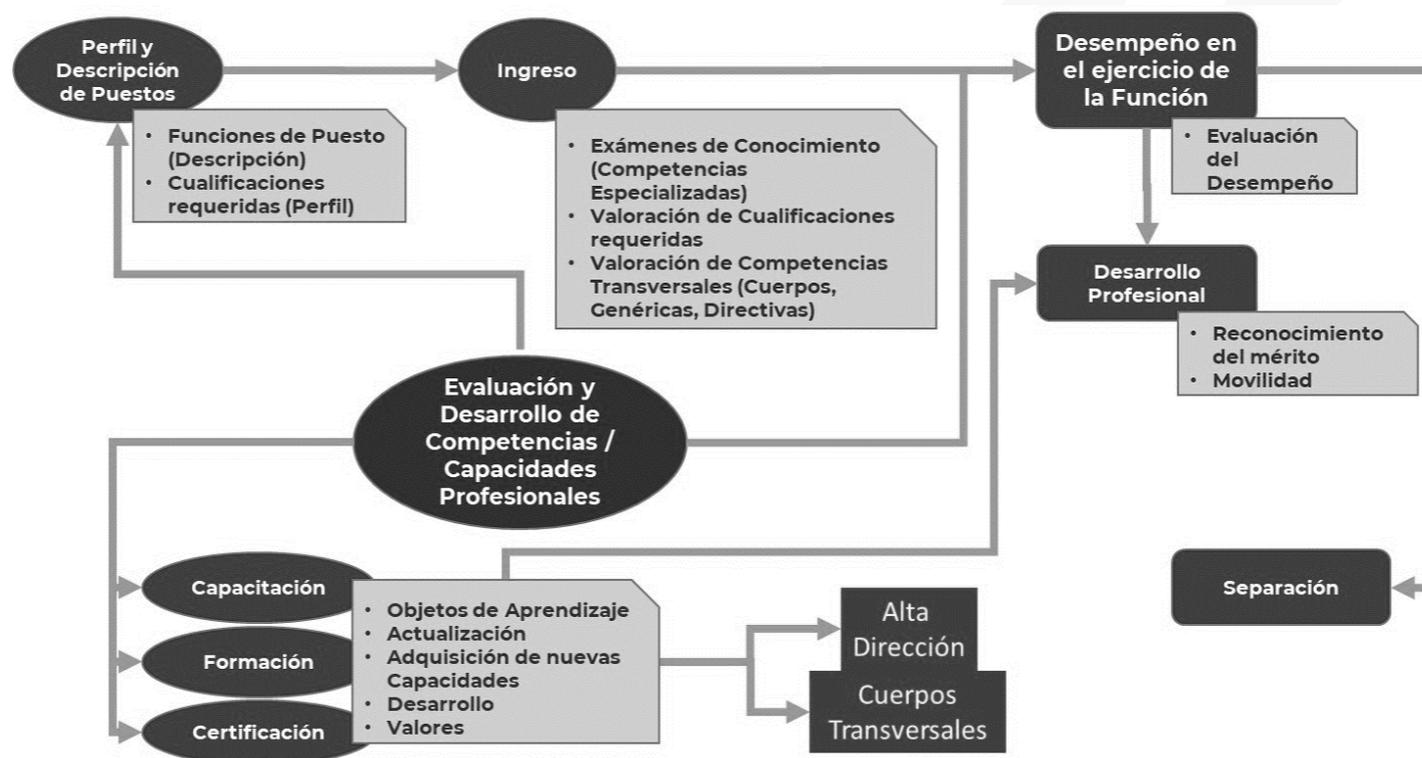
Un cuerpo o familia de función (o funcional) está integrado por un conjunto de puestos en familias cuyas funciones están relacionadas en sus actividades y competencias, lo cual permite una progresión de carre-

ra y movilidad a través de procesos de profesionalización. Estos puestos se agrupan en conjuntos que se distinguen por sus competencias y condiciones de gestión específicas, integran competencias intervencionales de manera transversal. Por ejemplo, de función jurídica, de función administrativa, de función educativa, de control y fiscalización, entre otros. Ello permitirá que un servidor público desarrolle su perfil profesional y adecue su comportamiento y desempeño en un contexto específico, el cual puede ser objeto de capacitación, formación, evaluación y certificación. Así, con la gestión profesional por competencias, el servidor pú-

blico podrá hacer carrera dentro de un cuerpo especializado de funciones permitiéndole una mayor movilidad y profesionalización (Figura 1).

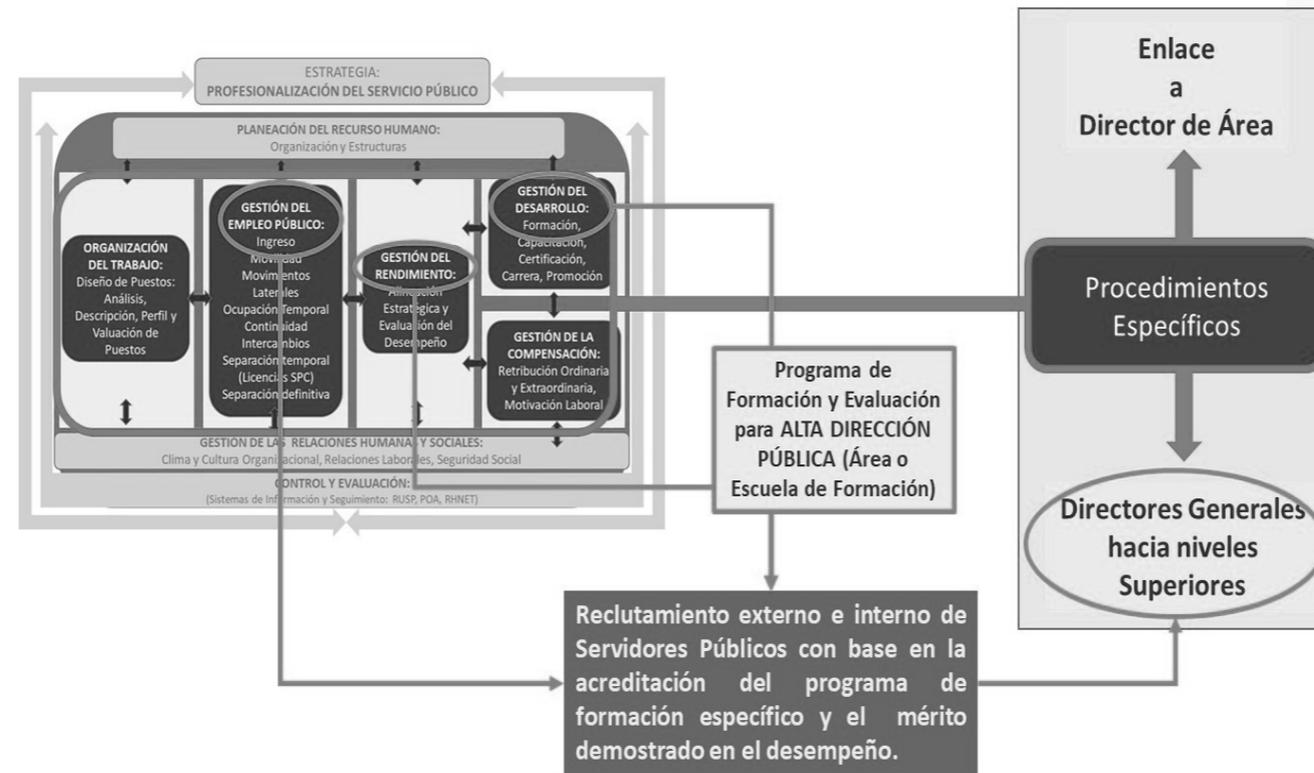
Esto permitirá articular al binomio puesto (funciones y procesos de responsabilidad) persona (su currículum y su experiencia) para orientar las acciones de capacitación y formación (de inducción, de fortalecimiento del desempeño, de actualización, o de desarrollo) y difundir un modelo de gestión de la formación por competencias que contribuya a la misión y objetivos de la institución, fortalezca la obtención de resultados y refuerce la planeación y la mejora de los bienes o servicios generados.

Figura 1. Gestión profesional por competencias para la APF



Fuente: elaboración propia

Figura 2. Propuesta de gestión para Alta Dirección



Fuente: Elaboración propia

El modelo de competencias debe permitir una formación a la medida (depende del nivel de mando, experiencia y grado de responsabilidad de los funcionarios), identificar las fortalezas y las áreas de desarrollo de los individuos acorde a sus objetivos de desarrollo, pero también identificar los requisitos de capacidad en un servicio civil para el siglo XXI y disponer de un repertorio de competencias o capacidades estratégicas, agrupadas en familias de función o de cargo, en el marco de un esquema de profesionalización coherente, homogéneo y flexible.

En este sentido, son interesantes los trabajos realizados por los países miembros de la OCDE (OCDE, 2017) y el CLAD (CLAD, 2016) quienes han propuesto un mapa y una guía referencial, respectivamente, que

prefigura las competencias consideradas como necesarias para contar con una función pública de alto rendimiento y así atraer, retener y desarrollar a los servidores públicos del futuro.

Se considera así, tanto la experiencia del propio servicio profesional mexicano como las mejores prácticas detectadas, se puede establecer un modelo que aplique para los servidores públicos que ocupan los puestos de la Administración Pública Federal, en donde, por ejemplo, se asigne un número de competencias obligatorias para cada año, que sea coherente con un plan de formación a mediano plazo (5 a 6 años), de tal manera que al término de una gestión de gobierno cuente con competencias que lo definan como un servidor público profesional y lograr así,

una formación que le permita contar con una ventaja competitiva para mantenerse en su puesto de trabajo al cambio de administración o bien colocarse en posiciones de mayor responsabilidad o jerarquía, incluso, el acceso a programas de preparación para alta dirección en el servicio público.

Este último punto será un aspecto clave, porque si bien todos los servidores públicos comparten características comunes, también se debe reconocer la diferenciación de los tipos de servidores públicos que forman parte del servicio civil de una organización pública (Stevens, 1994). De este modo, un servicio profesional de Alta Dirección puede formar parte del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública, así como incluir a todos aquellos servidores públicos que, de modo temporal, forman parte de los círculos de dirección político administrativa inmediatamente subordinado al nivel de mando superior de los gobiernos, cuyas funciones son dirigir, bajo la orientación estratégica y el control de los segundos, las estructuras y procesos mediante los cuales se implementan las políticas públicas y se producen y proveen racionalmente los bienes y servicios públicos, de acuerdo a la planeación nacional.

Implicaría contar con servidores públicos de mando calificados y profesionales que lleven a cabo y ejecuten las políticas públicas que el Ejecutivo determine a través del Plan de Gobierno. Sería un sistema no discriminatorio y con perspectiva de género que privilegiará la búsqueda de competencias de dirección y gestión de los asuntos sustantivos bajo responsabilidad de una institución (Figura 2).

Conclusiones

En el país se reconoce la necesidad de hacer adecuadas políticas de gestión de recursos humanos, como elemento indispensable del proceso de mejora de la eficiencia y eficacia del ejercicio y del gasto público, eliminando los aspectos que los hacen susceptibles de posibles actos de corrupción.

Para ello, se reconoce también la necesidad de mejorar las capacidades de los funcionarios que diseñan, implementan, operan y dan seguimiento a los procesos y procedimientos involucrados en el ejercicio de lo público, lo cual requiere de un nuevo perfil de servidor público desarrollado a través de sólidos mecanismos de profesionalización basada no sólo en la cualificación (académica y no académica), sino en la formación continua, la acreditación y certificación de sus competencias en la materia, con perspectiva de género e integrados todos dentro de un cuerpo o familia de función específico.

El establecimiento de mecanismos de profesionalización de este tipo permitirá mejorar la calidad de los bienes y servicios públicos como producto del desempeño de un servicio profesional y competente. De igual manera, fomentará mayores niveles de desempeño íntegro y ético de los servidores públicos responsables de las áreas sustantivas del gobierno federal, con la consecuente reducción de la corrupción, impunidad y conflicto de intereses.

Por ello, lo que se busca con el relanzamiento de la función pública y de la profesionalización del servicio público implica responder al cómo debe ser una persona servidora pública en el Gobierno Federal mexicano: una persona servidora pública que:

- Posea y comprenda conocimientos y habilidades que aporten una base u oportunidad para el desarrollo y/o aplicación de mejores prácticas en beneficio social.
- Integre conocimientos, habilidades y actitudes para enfrentar la complejidad de tomar decisiones y formular juicios que se derive de reflexiones sobre sus responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios con el objetivo de alcanzar el bien público.
- Sea capaz de vincularse, a partir de su función social, con la ciudadanía de un modo honesto, íntegro, incluyente, claro y sin ambigüedades, para regenerar confianza y legitimidad.

- Tenga compromiso ético y respeto por las buenas prácticas formativas en relación con su desarrollo profesional y su aprendizaje permanente.
- Conozca y sepa aplicar los derechos y deberes deontológicos laborales y profesionales en el ámbito de su desempeño cotidiano.
- Posea una conciencia crítica en el análisis de los servicios públicos que brinda, y que ello le permita su desarrollo mediante la reflexión filosófico-ética y el conocimiento sobre los principios y valores institucionales, su desarrollo y regulación. Ello impli-

ca que el servidor público sea capaz de comprender e interiorizar que la ocupación de un cargo o puesto es para servir, no para servirse de él.

- Conozca y evalúe las distintas alternativas de actuación que puede desplegar para realizar sus funciones e identifique las responsabilidades vinculadas al ejercicio de su actividad.
- Sepa identificar conflictos de intereses y conocer las técnicas para evitarlos, o en su caso resolverlos institucionalmente, preservando el interés público por encima de todo.

Referencias

- Banco Interamericano de Desarrollo (2014), *Diagnóstico Institucional del Servicio Civil en América Latina, México*, Strazza, Luciano, Nota Técnica # IDB-TN-681, disponible en: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6620/ICS%20TN%20Diagn%C3%B3stico%20institucional%20%20del%20servicio%20civil%20en%20%20Am%C3%Agrica%20Latina-M%C3%A9xico.pdf?sequence=1>
- Bakker, A.B. (2011). "An evidence-based model of work engagement". *Current Directions in Psychological Science*, Vol.20 No.4, 2011, pp.265–269.
- Cámara de Diputados (2003). *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, México*.
- Centro de Investigación y Docencia Económicas-CIDE (2014). *Estudio sobre el Sistema del Servicio Profesional de Carrera a diez años de su gestión*, CIDE-SFP, México.
- CLAD (2003). "Quinta Conferencia Iberoamericana de Ministerios de Administración Pública y Reforma del Estado (2003)", *Carta Iberoamericana de la Función Pública*, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia 26-27 de junio. Ed. CLAD, Caracas, Venezuela.
- CLAD. (2016). *Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público*, Aprobada por la XVII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, Bogotá, Colombia, 7 y 8 de julio de 2016.
- Eraut, M. (1994). *Developing professional knowledge and competence*. London: Falmer Press.
- Guest, D. (2014). "Employee engagement: a sceptical analysis" in *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. Vol. 1 No. 2, pp. 141-156
- Horton, S., Hondeghem, A. & Farnham, D. (2002). *Competency Management in the Public Sector*, International Institute of Administrative Science, IOS, Amsterdam.
- Hondeghem, A., Horton, S. & Scheepers, S. (2005). *Modèles de gestion des competences en Europe*, *Revue Française d'Administration Publique*, 16, pp. 561-576.
- Johansen, B. (2012). *Leaders make the future: Ten leadership skills for an uncertain world*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Klingner, D., & Nalbandian, J. (1998). *Public personnel management: Contexts and strategies*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. USA.
- Kuperus, H. and Rode, A. (2016). *Top Public Managers in Europe. Management and Employment in Central Public Administrations*. Ministry of the Interior and Kingdom Relations, The Hague, the Netherlands.
- Longo, F. (2006). *Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil, en Informe sobre la Situación del Servicio Civil en América Latina*, Koldo Echebarría Editor, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D.C.
- Méndez, J. (2015). "Implementación de las reformas administrativas de los países desarrollados en los países en vías de desarrollo: el caso de México", en *Análisis de políticas públicas: Teoría y casos*. El Colegio de México. Capítulo 12, México, pp.545-579.
- Merino, M. (1996). "De la lealtad individual a la responsabilidad pública. Ensayos sobre la Nueva Administración Pública", *Revista de Administración Pública*, núm. 91, México, pp. 5-18.
- Muñoz, A. (2013). "Reflexión abierta de un Policy Worker, a 10 años del Servicio Profesional de Carrera en México". *Revista Buen Gobierno* No.15 Jul-Dic 2013, pág. 106-118, México.

- Muñoz, A. (2018). "Modernizando la profesionalización en la administración pública mexicana: un desafío para la gestión pública en México", documento presentado en el XXIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Guadalajara, México, 6 al 9 de noviembre.
- Muñoz, A. (2019). "El relanzamiento de la política de profesionalización en México: retos y prospectiva de un nuevo gobierno orientado a una transformación administrativa de gran alcance", documento presentado en el XXIV Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, Argentina, 12 al 15 de noviembre.
- Nunes, F., Martins, L. & Duarte, H. (2007). *Competency Management in EU Public Administrations*. EUPAN-Human Resources Working Group.
- Op de Beeck, S. & Hondeghe, A. (2009). "Managing Competencies in Government: State of the art practices and issues at stake for the future". Public Employment and Management Working Party, OCDE, Paris
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos-OCDE (2011). *Hacia una gestión pública más efectiva y dinámica en México*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264116252-es>
- OECD (2017). *Core Skills for Public Sector Innovation. A beta model of skills to promote and enable innovation in public sector organizations*. GOV/PGC(2017) 8/ANN1, Paris.
- Peters, G. (1999). "La contratación de los administradores públicos", en: *La política de la Burocracia*, trad. Eduardo L. Suárez, México: FCE-CNCP y AP, pp. 181-240.
- Secretaría de la Función Pública (2007). *Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, México
- Secretaría de la Función Pública (2010). "Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, con última reforma de fecha 17 de mayo de 2019, México.
- Secretaría de la Función Pública. (2018). *Propuesta de Iniciativa de Ley de Profesionalización de la Administración Pública Federal* (documento de trabajo electrónico), México
- Stevens, M. (1994). "Preparing for civil service pay and Employment reform", en: Lindauer, D. and Nunberg, B. *Rehabilitating Government: Pay and employment reform in Africa*. World Bank, Washington D.C.

Cartel

Estudio de Satisfacción de Egresados de los Programas del Área de Ciencias de la Salud Región Veracruz de la Universidad Veracruzana

Nayali A. López Balderas

Instituto de Medicina Forense/
Facultad de Medicina
nayalopez@uv.mx

Hilda Guadalupe Preciado

Facultad de Medicina
hguadalupe@uv.mx

Armando López Guerrero

Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia
armalopez@uv.mx

Resumen

Los programas del área de ciencias de la salud requieren de una revisión constante para adaptarse tanto a las necesidades de la sociedad como a los perfiles laborales solicitados, lo cual impacta en la calidad de vida de los egresados. Por ello, se realiza un estudio descriptivo, transversal y retrospectivo que analiza el grado de satisfacción de los egresados de ciencias de la salud de la Universidad Veracruzana.

Se analizaron 417 encuestas de Valoración de Satisfacción de Egresados obtenidas entre 2016 y 2019 del área Ciencias de la Salud Región Veracruz de la Universidad Veracruzana en las carreras de Médico Cirujano (MC), Enfermería (ENF), Cirujano Dentista (CD), Química Clínica (QC) y Psicología (PSIC). En el momento de aplicación de la encuesta, 72.9 % de los egresados contaba con empleo. No obstante, los QC y MC

tenían el mayor porcentaje de desempleo ($p=0.0001$). Entre los principales hallazgos se encuentran:

El 25.7 % de los egresados labora en el sector público, 40 % en el sector privado y 10.1 % en ejercicio libre. Más del 60 % considera pertinente el programa educativo (PE), los contenidos actualizados y prácticas/es-tancias pertinentes. Los programas educativos de PSIC y CD presentan menor grado de satisfacción en relación con el número, equipamiento de aulas-laboratorios-talleres y equipo audiovisual, en el caso de Médico Cirujano fue el que mejor perspectiva tuvo ($p=0.0001$).

Un dato importante que da cuenta de la buena percepción de los egresados con respecto a la universidad es que 86.8 % elegiría el mismo programa educativo en la Universidad Veracruzana.

Palabras clave

Ciencias de la salud, grado de satisfacción, perfiles laborales, seguimiento de egresados

Planteamiento del problema

Las profesiones del área de Ciencias de la Salud son una importante fuerza laboral de los servicios nacionales y estatales de salud, la baja oferta laboral en estos espacios hace que los servicios privados y el ejercicio libre también prevalezcan. Para facilitar la inserción laboral, los programas educativos deben dirigirse a solucionar los actuales problemas de salud, por ello, es prioritario que las universidades actualicen constantemente sus contenidos con base en las habilidades y conocimientos que requiere el mercado laboral.

En el 2016, la Universidad Veracruzana inició la aplicación de un cuestionario general de satisfacción de egresados, ya que es importante conocer cuál es la percepción sobre la pertinencia de los programas educativos y su aplicabilidad en sus empleos, así como opiniones de mejora tanto en programas educativos como en infraestructura institucional requeridos.

Marco teórico

Los estudiantes en Ciencias de la Salud deben desarrollar actitudes, habilidades y conocimientos dirigidos al bienestar de las personas como pacientes (Pinilla, 2018). El empleo en salud y trabajo social constituye una importante fuerza laboral en el mundo. A modo de ejemplo, los países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE por sus siglas, presentaron un crecimiento promedio de casi 1.7 % en el porcentaje de trabajadores empleados en el sector salud y servicios sociales de 2000 a 2015, con excepción de cuatro países entre ellos México (OCDE, 2018).

Se espera un continuo incremento del empleo en el sector salud, pero bajo necesidades y funciones distintas. Es decir, se incrementa la necesidad de médicos en el primer nivel de atención y profesionistas no médicos, como enfermería, farmacéuticos y de apoyo en el cuidado de salud y prevención. Esto puede generar transformaciones importantes en las habilidades requeridas para cubrir el perfil de los empleos disponibles (OCDE, 2018). Por este motivo, los programas de Ciencias de la Salud requieren de una revisión y adaptación constante para cubrir las

demandas del ámbito laboral, espacio que impactará finalmente en la calidad de vida de los egresados (Graue-Wiechers, 2011).

Los programas de educación médica forman profesionales con base en la demanda laboral, pero también se ven afectados por los límites del número, tipo y distribución de plazas (Graue-Wiechers, 2011; León-Bórquez, 2018). Esta situación no es ajena a las demás profesiones del área disciplinar como Enfermería, Odontología, Química Clínica y Psicología, por lo cual el objetivo de este estudio es analizar el grado de satisfacción de los egresados de Ciencias de la Salud respecto a la pertinencia de los programas, infraestructura, sentido de pertenencia y saberes teóricos, heurísticos y axiológicos, en la Región Veracruz de la Universidad Veracruzana a partir de las encuestas realizadas en el periodo de 2016 a 2019.

Metodología

Se trata de un estudio descriptivo, transversal, retrospectivo. Se analizaron las respuestas al cuestionario de Valoración de Satisfacción de Egresados obtenidas en el periodo de 2016 a agosto 2019 de los programas educativos (PE) de Ciencias de la Salud en la Región Veracruz de la Universidad Veracruzana: Médico Cirujano (MC), Enfermería (ENF), Cirujano Dentista (CD), Química Clínica (QC) y Psicología (PSIC) de la Región Veracruz de la Universidad Veracruzana.

La encuesta contiene 52 reactivos, en su mayoría preguntas cerradas, que cubren los siguientes aspectos:

- I. Datos Académicos (año de ingreso y titulación): cuatro reactivos
- II. Residencia actual: tres reactivos
- III. Laborales: dos reactivos
- IV. Pertinencia del programa educativo: doce reactivos
- V. Condiciones básicas de infraestructura: nueve reactivos
- VI. Sentido de pertenencia a la institución: cuatro reactivos
- VII. Saberes Teóricos, heurísticos y axiológicos por mejorar: quince reactivos
- VIII. Refrenda su elección: dos reactivos

Los reactivos de los apartados IV, V y VI se evalúan en escala de Likert en donde: (1) No satisfactorio, (2) Regular, (3) Bueno, (4) Satisfactorio a (5) Excelente. Los datos se analizan por estadística descriptiva (frecuencia y porcentaje) y se comparan los distintos programas educativos por Chi cuadrada de Pearson en el *software* SPSS.

Resultados

Se analizaron 417 encuestas de egresados del área de Ciencias de la Salud, de las cuáles, 34.5 % correspondían al programa educativo de Cirujano Dentista, 28.3 % Enfermería, 15.3 % Médico Cirujano, 12.9 % Psicología y 6.5 % Química Clínica. Los planes de estudio de Médico Cirujano y Cirujano Dentista han logrado aplicarlas a un mayor porcentaje de egresados con más de 11 años de egreso ($p=0.0001$).

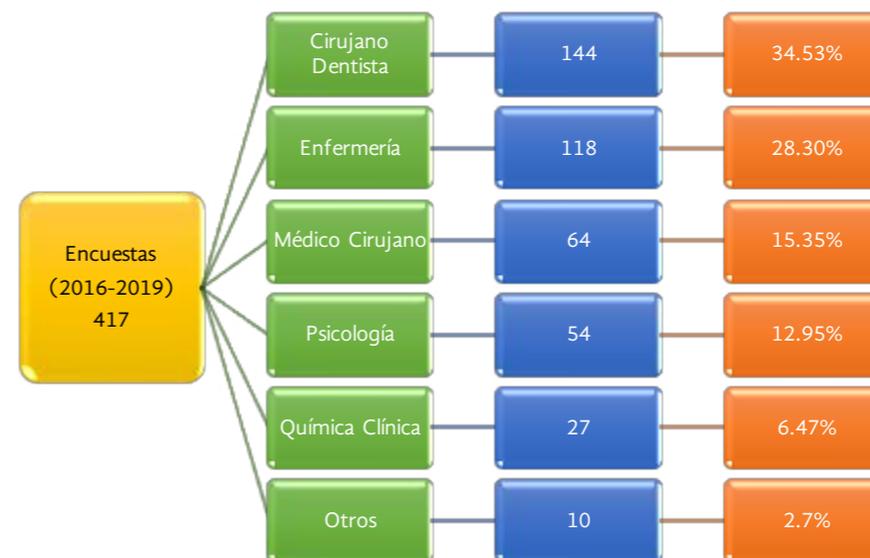
Al analizar el total de egresados del área de Ciencias de la Salud, 72.9 % reportó que contaba con empleo. En todos los programas educativos, 70 % tardó seis meses para encontrar su empleo actual y entre 15-23 % tardó hasta un año.

El 25.8 % de los egresados CS Veracruz labora en el sector público, 40 % en el sector privado y 10.1 % en ejercicio libre. El programa ENF tiene mayor número de egresados en instituciones públicas (48.3 %). La institución pública a la cual se incorporaron más egresados de los programas ENF y MC es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Secretaría de Salud Estatal. Por otra parte, los programas de CD y PSIC son los que tienen mayor porcentaje de egresados en clínicas o empresas privadas (59 % y 56 %, respectivamente) y también son los que más se incorporan a instituciones educativas, tanto públicas como privadas (11.5 % y 27.8 %, respectivamente).

Al analizar por programa educativo, los QC tenían el mayor porcentaje de desempleo (77.8 %) seguido por MC con 51.6 % ($p=0.0001$).

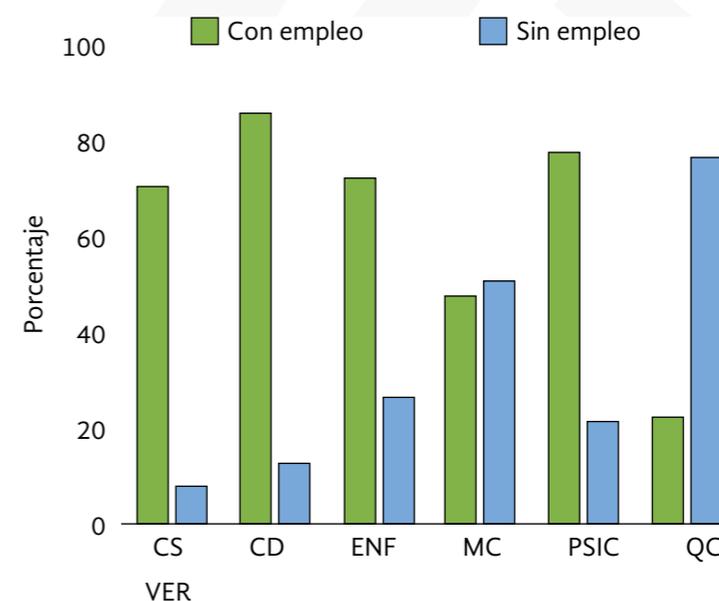
Respecto a la pertinencia del programa educativo, contenidos actualizados y prácticas/estancias pertinentes, ENF obtuvo el mayor porcentaje de satisfacción, 83.9 % excelente y satisfactorio, el resto alcanzó un porcentaje de 60 %. Consideran que los profesores propiciaron un ambiente adecuado de aprendizaje, el 48-69 % fue excelente/satisfac-

Figura 1. Encuestas en el área de Ciencias de la Salud



Fuente: elaboración propia

Figura 2. Porcentaje de egresados con y sin empleo por plan de estudio



Fuente: elaboración propia

torio respectivamente en todos los PE. Un aspecto que vale la pena resaltar es que si se cumplieron las expectativas que el estudiante tenía al ingresar, nuevamente ENF tiene la mejor percepción, 84.8% como excelente/satisfactorio, mientras que el resto 48-57%.

En relación con la infraestructura, los PE de PSIC y CD fueron los que menor grado de satisfacción mostraron en relación con el número, equipamiento de aulas-laboratorios-talleres, y equipo audiovisual, MC fue el que mejor perspectiva tuvo con 62.6% como excelente/satisfactorio (p=0.0001).

Todos los PE consideraron 53-65% excelente/satisfactorio (p=0.154) el acervo bibliográfico. Con lo que respecta al espacio del centro de cómputo y su equipamiento según la demanda fue considerado por 59.2% del programa PSIC como excelente/satisfactorio, mientras que en los demás disminuyó alrededor del 40% (p=0.008).

Las instalaciones sanitarias fueron consideradas por todos los PE como buenas/regulares en un 48-57% (p=0.452), las instalaciones de esparcimiento buenos/satisfactorio (53-74%). El estacionamiento se per-

Figura 3. Condiciones básicas de infraestructura por plan de estudio

Reactivo	Escala	CD (%)	ENF (%)	MC (%)	PSIC (%)	QC (%)	P (Pearson)
El número de aulas, laboratorios o talleres fue suficiente	Exc.	18.1	18.6	31.3	9.3	33.3	0.015
	Sat.	25.7	40.7	31.3	33.3	18.5	
	No sat.	5.6	0.8	3.1	9.3	3.7	
Las instalaciones y equipamiento de laboratorios/talleres fue adecuado	Exc.	16	11.9	15.6	11.1	25.9	0.0001
	Sat.	24.3	39.0	39.1	14.8	22.2	
	No sat.	4.2	0	6.3	16.7	0	
Las instalaciones de esparcimiento fueros adecuadas	Exc.	13.9	8.5	17.2	13	14.8	0.286
	Sat.	29.2	30.5	20.3	14.8	37	
	No sat.	6.3	10.2	9.4	16.7	3.7	
El espacio del centro de cómputo y su equipamiento fueron adecuados	Exc.	13.9	15.3	14.1	25.9	22.2	0.008
	Sat.	23.6	32.2	28.1	33.3	25.9	
	No sat.	17.4	1.7	10.9	5.6	0	
Las instalaciones de los salones y auditorio y equipo audiovisual fueron adecuados	Exc.	16	19.2	40.6	16.7	29.6	0.0001
	Sat.	31.9	54.2	35.9	29.6	25.9	
	No sat.	1.4	0	1.6	1.9	0	

Fuente: elaboración propia

cibió como no satisfactorias/regulares por el 56-68% de egresados los planes de estudio de ENF, MC y PSIC ($p=0.0001$).

Más del 40% de los egresados de CS Veracruz consideró que sus estudios de licenciatura coinciden plenamente con su actividad laboral de manera excelente y están satisfechos con la carrera cursada. El 74.4% considera que el prestigio de la institución fue determinante para la obtención del puesto laboral. Con relación a si refrenda su decisión y elegiría el mismo programa educativo en la Universidad Veracruzana, 86.8% (362/417) respondió que sí pero 45.6% (190/417) consideró que faltó algo en su formación.

Figura 4. Respuestas de egresados que consideran que faltó algo en su preparación		
Aspectos que mejorar	CS VER	%
Docentes: desinterés, falta de capacitación o actualización	22	13.1
Práctica: clínica, hospitalaria o simuladores	72	42.9
Aprovechamiento como estudiante y pertenencia a la institución	5	3.0
Programas: Actualización materias básicas o temas específicos/especialidades	43	25.6
Infraestructura de espacios de práctica y esparcimiento	10	6.0
Oferta de posgrado, especialidad y vinculación laboral	8	4.8
Flexibilidad de pagos	2	1.2
Evaluación subjetiva	2	1.2
Pésimo todo el sistema	3	1.8

Fuente: elaboración propia

En general una mayor oportunidad y equipamiento para prácticas, y la actualización de programas es lo que se manifestó como mayor necesidad. Además, en los programas educativos de Médico Cirujano y Cirujano Dentista se demanda un mayor interés y actualización de los docentes.

Discusión

La aplicación de las mismas encuestas a todos los PE de la Región Veracruz favorece los estudios comparativos; sin embargo, sólo dos programas educativos (MC y CD) tuvieron un mayor acercamiento con exalumnos de más de 11 años de egreso, ambos programas reportan también encuentros académicos de egresados con buena participación. A pesar de las limitantes en el número de encuestas y años de egreso de los exalumnos, se realizaron hallazgos importantes en la inserción laboral, necesidades de infraestructura y de actualización en formación.

Para obtener más datos, se debe incrementar la aplicación de encuestas, aumentar la participación de un mayor número de programas educativos y de posgrados. Las necesidades sociales y de salud en México estiman que se requerirán más médicos de primer nivel y mayor número de funciones de enfermería (OCDE, 2018), por lo cual se debe continuar con estudios de seguimiento y con empleadores para afrontar el reto y lograr la inserción laboral de los egresados de Ciencias de la Salud.

Conclusión

El trabajo aquí presentado permite observar que los egresados se encuentran satisfechos con su formación académica, tanto por el plan de estudio como por los contenidos curriculares. En cuanto a la inserción laboral, los programas Química Clínica y Médico Cirujano son lo que presentan mayor desempleo, por su parte, los egresados de Enfermería pueden incorporarse con mayor facilidad en las instituciones de salud pública mientras que el sector privado contrata con mayor frecuencia a los egresados de Cirujano Dentista y Psicología.

Los programas educativos de la región Veracruz cumplen con las necesidades de los egresados para su inserción laboral; sin embargo, también se reconocen áreas de oportunidad para futuras generaciones, en-



tre las que se encuentran: demanda de más y mejores áreas de prácticas tanto clínica, como hospitalaria o en simuladores, actualización de materias básicas o temas específicos, infraestructura en general y mejorar la actitud y capacitación de docentes.

Un elemento positivo en cuanto a la satisfacción de los egresados es que más del 70 % considera que sus estudios coinciden plenamente

con su actividad laboral, este indicador es favorable pues contribuye a posicionar a la Universidad como un referente entre los empleadores. Como elemento de mejora, se identificó la necesidad de aumentar la interacción con más egresados y empleadores para enfrentar los nuevos retos en materia de atención en salud a los que se enfrentará nuestro país.

Referencias

Graue-Wiechers E (2011). *Medical education and health systems*. *Gac Med Mex* 147(6):517-525.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. (2018). *Panorama de la Salud 2017. Indicadores de la OCDE*. Recuperado de: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264306035-es.pdf?expires=1598670827&id=id&accname=guest&checksum=C-197797533B980ACA8F21FFBA14339F7>

Pinilla, AE (2018). "Educación en Ciencias de la Salud y en Educación Médica". *Acta Medica Colombiana* 43(2):61-65.

León-Bórquez, R. VML-V, Luis, Abreu H. (2018). *Educación médica en México*. 21(3):119-128.