



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA**

**SECRETARÍA ACADÉMICA UNIVERSITARIA**

**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DE NECESIDADES PROFESIONALES Y SOCIALES**



**PRIMER CONGRESO DE EVALUACIÓN DE  
NECESIDADES PROFESIONALES Y SOCIALES**

**30, 31 DE OCTUBRE Y 1 DE NOVIEMBRE DE 2014**

**MEMORIA**  
**cenpros**  
**2014**

**EDICIÓN**

**Dr. Manuel Rodolfo Romero López**

**Dra. Carlota Leticia Rodríguez**

*Mazatlán, Sinaloa, México.*

## ***DIRECTORIO***

Dr. Juan Eulogio Guerra Liera  
Rector

M.C. Jesús Madueña Molina  
Secretario General

MC. Jesús Manuel Lara Salazar  
Secretario de Administración y Finanzas

Dr. Juan Ignacio Velázquez Dimas  
Secretario Académico Universitario

MC. Toribio Ordoñez Lagarde  
Vicerrector de la Unidad Regional Norte

Dr. Aarón Pérez Sánchez  
Vicerrector de la Unidad Regional Centro-Norte

Dr. José de Jesús Zazueta Morales  
Vicerrector de la Unidad Regional Centro

Dr. Miguel Ángel Díaz Quinteros  
Vicerrector de la Unidad Regional Sur

Dr. Fidencio López Beltrán  
Director de Servicios Escolares

Dra. Carlota Leticia Rodríguez  
Coord. General de Evaluación, Innovación  
y Calidad Educativa

Dr. Manuel Rodolfo Romero López  
Coord. General del Programa Institucional  
Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales

## **COMITÉ ORGANIZADOR**

Dr. Manuel Rodolfo Romero López  
Dr. Juan Ignacio Velázquez Dimas  
Dra. Carlota Leticia Rodríguez  
MC. Yobani Martínez Ramírez  
Dra. Elba Sayoko Kitaoka Lizárraga  
Dr. Jesús Benjamín Castañeda Cortez  
MC. Francisco Javier López Cruz  
LAE. Ricardo Bustamante Ávila  
Psic. Marisol Mendoza Flores  
Dr. Miguel Ángel Díaz Quintero

## **COMITÉ CIENTÍFICO**

Dr. Manuel Rodolfo Romero López  
Dr. Juan Ignacio Velázquez Dimas  
Dra. Carlota Leticia Rodríguez  
Dr. Ismael García Castro  
Dr. Jesús Benjamín Castañeda Cortez  
Dr. Fidencio López Beltrán  
Dra. María Concepción Mazo Sandoval  
Dr. Irvin Mikhail Soto Zazueta  
Dr. Moisés Alejandro Alarcón Osuna  
Dra. Grace Margarita Angulo Pico  
Dra. Claudia Díaz Pérez  
Dr. César Sánchez Olavarría  
Dr. Jorge René Meléndrez Quezada

## **P R E S E N T A C I Ó N**

El presente documento electrónico corresponde a la memoria en extenso, que integra las contribuciones enviadas y aceptadas en formato de ponencia al Primer Congreso Nacional “Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales” (CENPROS 2014), llevado a cabo durante los días 30/31 de octubre y 1 de noviembre, en la ciudad de Mazatlán, Sinaloa, México.

El evento fue organizado por la Universidad Autónoma de Sinaloa a través de la Secretaría Académica Universitaria y el Programa de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales, con el propósito de instalar un espacio donde académicos, investigadores, empresarios, empleadores, directivos de instituciones educativas, así como profesionistas activos en el mercado laboral, con base en estudios y experiencias, analicen y debatan en torno a las condiciones actuales de la formación de recursos humanos y el nivel de competencias profesionales adquiridas en relación a las expectativas del mercado laboral. Así también donde se identifiquen diversas posibilidades de involucramiento entre sectores productivos e instituciones educativas a fin de elevar la calidad de la formación y la práctica profesional.

Desde el Congreso se promueve la integración de una comunidad que construya y difunda conocimiento en torno a la problemática de formación de recursos profesionales, su inserción y desempeño en los diferentes sectores de la economía. De esta manera se crea un espacio de intercambio y elaboración de propuestas que puede coadyuvar en las políticas de calidad en la educación superior.

En esta primera edición se plantearon como ejes temáticos: Trayectoria laboral y dinámicas empresariales, Inserción laboral de los egresados en los sectores y ramas de la economía, Satisfacción laboral de los egresados, Exigencias y desempeño en el mercado laboral, Valoración de la formación recibida en la institución, Valoración de la atención institucional para la formación profesional, Políticas para el empleo de nuevos profesionales, Expectativas del mercado laboral sobre la formación de recursos humanos, Competencias profesionales ante las dinámicas cambiantes del mercado laboral sujeto a los vaivenes de la globalización, así como Políticas para jóvenes emprendedores y desarrollo económico. En torno a estos ejes se

recibieron 52 contribuciones en forma de ponencias y 6 carteles. El total de carteles fueron aceptados para su exposición en el evento, pero no incluidos en esta memoria. El Comité Científico evaluó y dictaminó como aceptadas un total de 39 ponencias para ser presentadas en las mesas de trabajo, mismas que fueron integradas en esta memoria.

Mención especial merece la excelente disposición de los conferencistas magistrales:

- ✓ Dra. Estela Ruiz Larraguivel del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación de la Universidad Nacional Autónoma de México, invitada por medio de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior en México, con la Conferencia ***“Educación Superior y Formación Profesional en el eje Escuela-Empresa. Dilemas y Tensiones”***
- ✓ Ing. Braulio Ernesto Álvarez Sánchez, de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación, con la Conferencia ***“Vinculación IES-Empresa oportunidad para crear valor”***.
- ✓ M.C. Héctor Melesio Cuén Ojeda, Diputado y Presidente de la Comisión de Educación del Honorable Congreso del Estado de Sinaloa, con la Conferencia ***“La Reforma Educativa en México y su impacto en la calidad”***.

Nuestra visión sobre el CENPROS es constituirlo como un evento a realizarse cada dos años, que coadyuve a fortalecer la vinculación y el intercambio entre empresa, sociedad y educación. Un espacio desde el cual se identifiquen las necesidades profesionales y sociales dominantes y emergentes, y se construyan alternativas de apoyo entre estos sectores para su debida atención.

Por el momento, agradecemos la participación de nuestros conferencistas magistrales invitados, ponentes y expositores de carteles, así como a todo el personal que se involucró y apoyó para que este Primer Congreso fuese una realidad. Gracias a todos y todas.

***Dra. Carlota Leticia Rodríguez***

***Dr. Manuel Rodolfo Romero López***

# PRIMER CONGRESO DE EVALUACIÓN DE NECESIDADES PROFESIONALES Y SOCIALES

Contenido	Página
<b>A. TRAYECTORIA LABORAL Y DINÁMICAS EMPRESARIALES .....</b>	<b>9</b>
1. Un estudio sobre la formación y trayectoria de las biólogas pesqueras, egresadas de la Facultad de Ciencias del Mar de la Universidad Autónoma de Sinaloa.	10
<b>B. INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS EN LOS SECTORES Y RAMAS DE LA ECONOMÍA .....</b>	<b>23</b>
2. Estudio de egresados e inserción laboral: caso Colegio de Ingeniería y Tecnología de la UAS23	
3. Formación y empleo: opinión de egresados de la Maestría en Docencia en Ciencias de la Salud	39
4. “Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Nutrición Cohorte 2006-2010”	54
5. Los Licenciados en Turismo y su inserción laboral	63
6. Análisis de deserción e indicadores de satisfacción de la cohorte 2006-2011 de Ingeniería Geodésica de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Espacio de la UAS	72
7. Seguimiento de egresados con perspectiva de género en el NMS. Inserción laboral y medidas de intervención para la permanencia, calidad y equidad	88
8. Los profesionistas de la FACEAM, su reclutamiento y empleadores	102
9. Zacatecas: mercado laboral, empleo de los profesionistas y tendencia de los egresados en Economía	118
10. Análisis de la empleabilidad de los posgraduados en México. Implicaciones de política pública	130
<b>C. SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS .....</b>	<b>153</b>
11. Satisfacción laboral y desempeño profesional de los egresados de la Cohorte generacional 2006-2010	153
12. Satisfacción en la formación académica e impacto en la incorporación laboral	163
13. La satisfacción empresarial sobre el desempeño de los egresados de LCPF: aspecto clave para el fortalecimiento del programa educativo	174
<b>D. EXIGENCIAS Y DESEMPEÑO EN EL MERCADO LABORAL.....</b>	<b>186</b>

14.La necesidad de formar en valores en educación superior: un estudio de caso	187
15.Competencias Profesionales que son demandadas por los Productores Agrícolas del Valle de Culiacán a los Ingenieros Agrónomos	202
16.Visión de las competencias educativas de la Licenciatura de Ingeniería Civil, según empleadores constructores de la ciudad de Mazatlán y alumnos de la Escuela de Ingeniería Mazatlán	220
17.Exigencias y desempeño de egresados de la Licenciatura en Relaciones Comerciales Internacionales en el mercado laboral desde la perspectiva del empleador	236
18.Perfil y desempeño laboral en egresados de la Escuela Superior de Enfermería Culiacán; una opinión de los empleadores	252
<b>E. VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA INSTITUCIÓN .....</b>	<b>265</b>
19.Seguimiento de egresados: opinión del egresado sobre la formación académica y su experiencia en la Universidad de Colima	266
20.Formación profesional e inserción laboral. El egreso de la Licenciatura de Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán	300
21.Valoración ocupacional y formación recibida de los egresados de la “Cohorte 2009-2013” de la Licenciatura en Enfermería	317
22.Importancia de orientación profesional en continuidad de estudios de posgrado de egresados en Licenciatura de Ingeniería Civil	328
23.Expectativas laborales de los estudiantes de último grado de las Licenciaturas de Ingeniería Civil y Psicología de la Universidad Autónoma de Sinaloa.	340
24.Valoración de la formación recibida en las Escuelas Normales Públicas del Estado de México a partir de un Estudio de Seguimiento a Egresados	355
<b>F. VALORACIÓN DE LA ATENCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL.....</b>	<b>366</b>
25.Gestión Escolar en las unidades académicas del Colegio de Ciencias Sociales y Administrativas de la UAS: Valoración de los egresados	367
26.Deserción escolar en la educación superior	383
27.Oferta educativa de las instituciones de educación superior en Hermosillo, Sonora	393
28.Las TIC como medio de comunicación entre el docente y el estudiante de la unidad académica de Economía-UAN	409
29.Nivel de aprendizaje y problemas que enfrentan los alumnos con discapacidad visual de la FCA-UAS	416
30.Pensamiento y docencia	434

<b><u>G.</u></b>	<b>POLÍTICAS PARA EL EMPLEO DE NUEVOS PROFESIONALES .....</b>	<b>446</b>
	31.La construcción social de espacios profesionales hacia una política emergente de inserción laboral:	446
<b><u>H.</u></b>	<b>COMPETENCIAS PROFESIONALES ANTE LAS DINÁMICAS CAMBIANTES DEL MERCADO LABORAL SUJETO A LOS VAIVENES DE LA GLOBALIZACIÓN .....</b>	<b>461</b>
	32.Competencias del contador público en el mercado laboral desde la perspectiva de los empleadores	462
	33.Competencias genéricas y específicas del trabajador social que demanda el nuevo contexto global	475
	34.Trabajo en equipo y solución de problemas: opinión de egresados en Ciencias de la Salud	491
	35.Las competencias como estrategia de desarrollo de la empleabilidad en el entorno del mercado laboral del profesionista del Siglo XXI	507
	36.Las competencias transversales en la trayectoria laboral: percepción del egresado del área Económico-Administrativa de la Universidad Autónoma de Nayarit	523
	37.Competencias profesionales para la formación de recursos humanos que demanda el mercado laboral a nivel internacional	535
<b><u>I.</u></b>	<b>POLÍTICAS PARA JÓVENES EMPRENDEDORES Y DE DESARROLLO ECONÓMICO .</b>	<b>550</b>
	38.Políticas para jóvenes emprendedores y de desarrollo económico	550
	39.“El Capital Social y las Asociaciones de egresados: una forma de generación de empleo”	560
	40.La educación integral de los universitarios: un camino hacia la creatividad, la innovación, la originalidad y lo valioso del desempeño laboral con el manejo de las habilidades blandas	584



# TRAYECTORIA LABORAL Y DINÁMICAS EMPRESARIALES

1. Un estudio sobre la formación y trayectoria de las biólogas pesqueras, egresadas de la Facultad de Ciencias del Mar de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

---

Dra. Sofía Santos Guzmán<sup>1</sup>  
Dr. Joel Raymundo Ramírez Zavala<sup>2</sup>

**Eje temático:** 1 Trayectoria laboral y dinámicas empresariales.

## RESUMEN

Se hizo un estudio exploratorio de la trayectoria y formación de 29 egresadas de Biología Pesquera de la Facultad de Ciencias del Mar (FACIMAR) de la Universidad Autónoma de Sinaloa, trabajando 13 generaciones. La metodología utilizada es la propuesta por la ANUIES (1988) en el documento *Esquema básico para estudios de seguimiento de egresados en educación superior*, México, adecuando el instrumento a las características propias de los objetivos a realizar en el estudio. Se destaca los siguientes resultados: el 53% de las egresadas son de diferentes entidades de la república mexicana y un 47% son del estado de Sinaloa, lo cual indica la proyección nacional de la licenciatura; un 72% de las egresadas se encuentra laborando, aun cuando su inserción no se haya dado en áreas “puras” del mercado laboral del Biólogo Pesquero; sin embargo, se encuentran en áreas vinculadas directamente con la carrera que estudiaron; en cuanto a la puesta en práctica de sus conocimientos adquiridos en la licenciatura el 34% menciona estar satisfecha; con respecto a su desempeño profesional y discriminación del género el 52% consideraron que si existía algún tipo de discriminación por su condición de mujer en el mercado laboral; se observa un desfase importante entre la formación profesional de la Bióloga Pesquera y los requerimientos del mercado de trabajo, tanto en el área teórico-académica, como en las prácticas profesionales emergentes, de lo anterior se concluye que es necesario actualizar el Plan de Estudios, con la

---

<sup>1</sup> Lab. De Biología Reproductiva. Facultad de Ciencias del Mar. [sosanguz@yahoo.com.mx](mailto:sosanguz@yahoo.com.mx)

<sup>2</sup> Departamento SIIRENA. Facultad de Ciencias del Mar. [jramzav@msn.com](mailto:jramzav@msn.com)

incorporación de los nuevos saberes disciplinarios, prácticas de campo y laboratorio, y estancias profesionales.

**Palabras clave.** Estudio exploratorio, trayectoria, egresadas, formación

## **INTRODUCCIÓN**

En los últimos años aumento el interés de los estudios de egresados por parte de las instituciones de educación superior (IES). Esta inquietud ha sido manifestada por la Secretaría de Educación Pública (SEP), la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 1988) y, desde luego, por las propias IES. La incorporación de tales estudios en los procesos de evaluación y planeación en las políticas educativas manifiesta la urgente necesidad de recabar información acerca de tres aspectos cruciales: 1) la inserción de los egresados en el mercado de trabajo; 2) el desempeño profesional; y 3) la opinión de los egresados sobre la formación recibida.

El presente trabajo es el estudio sobre la trayectoria y formación de 29 egresadas de la licenciatura en Biología Pesquera de la Facultad de Ciencias del Mar (FACIMAR) de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Se cuenta con el objeto de estudio, con la revisión de los antecedentes de investigación sobre la consistencia entre la formación y trayectoria del Biólogo Pesquero con su desempeño laboral, así como la justificación, la hipótesis que guiara esta investigación parte del reconocimiento de la pertinencia de la carrera de Biólogo Pesquero en la región y el desconocimiento del campo laboral de las egresadas; no obstante, se advierte un desfase entre los requerimientos de la práctica profesional presente y emergente y los contenidos curriculares del programa académico de la licenciatura en Biología Pesquera. Existiendo una discriminación por el género en el mercado laboral, dando respuesta a las interrogantes de investigación que emergen del problema planteado y finalmente se anotan los objetivos que persigue la investigación. De la Madrid (2012) sustenta que *las mujeres continúan siendo un sector poblacional fuertemente discriminado, sobre todo en lo que tiene que ver con los niveles salariales y jerarquías dentro de los centros de trabajo, públicos y privados.*

## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

(Jiménez, 2009). Define el término **trayectoria laboral** como *el ámbito de la educación y del trabajo, a las distintas etapas que vive el individuo después de finalizar su formación en una determinada profesión o al insertarse en una actividad laboral u oficio, en cuanto a lo profesional, laboral, económico y social.*

La mayor parte de los estudios sobre egresados buscan describir características sobre su inserción y desempeño laboral, evaluando y retroalimentando los programas educativos que han cursado. Aunque se ha reconocido la importancia de los estudios sobre egresados en materia de política educativa, éstos no apoyan significativamente al proceso de toma de decisiones gubernamentales, académicas y organizacionales que garanticen que la calidad de los servicios educativos ofrecidos sea la que el desarrollo a nivel nacional exige.

Por ello, Leal, N (2003), define ciertas dimensiones que impactan un estudio de egresados: a) la ubicación en el empleo de los egresados, b) su desempeño profesional y, c) la evaluación de la formación recibida por éstos a la luz de tal desempeño. Fueron precisamente esas dimensiones las que formaron parte central de este trabajo.

## MARCO METODOLÓGICO

Por la naturaleza del objeto de estudio, la investigación se dirigió a conocer los siguientes aspectos: *datos personales, datos generales, estudios de la licenciatura, razones que influyeron para elegir la carrera, trayectoria y ubicación en el mercado laboral, características del empleo inmediato posterior a su egreso de la licenciatura, desempeño profesional, exigencias en el desempeño profesional cotidiano, opinión de las egresadas sobre la formación profesional recibida, satisfacción con la institución en que estudió la licenciatura*

de la carrera cursada por las egresadas de Biología Pesquera de la Facultad de Ciencias del Mar, de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

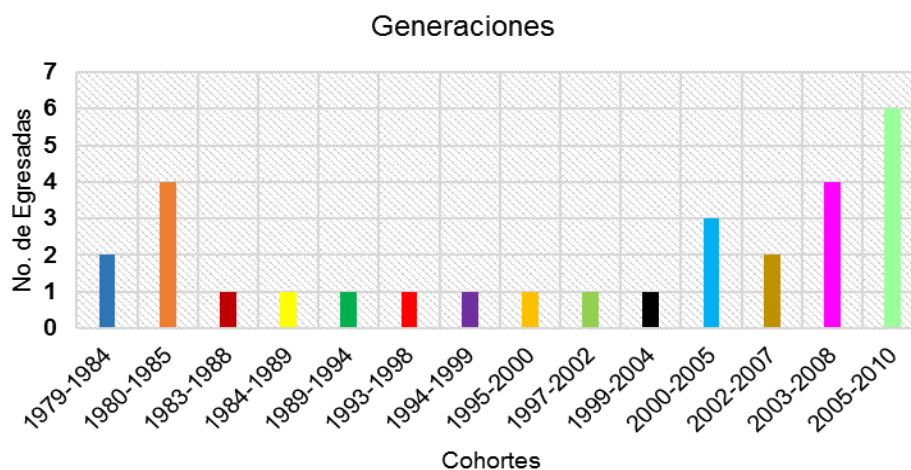
La información que se recogió se relaciona con ciertos aspectos que tienen que ver con la opinión de las egresadas ya que tienen que ver con hechos que influyeron en su época de estudiantes, ya sea como estudiantes de la carrera de biólogo pesquero y como personas que cuentan con la competencia para mejorar en su empleo o en la búsqueda de trabajo y a partir de estos aspectos, construir su vida personal, profesional y laboral.

### **Tratamiento de los datos**

Para el tratamiento de la información se creó una base de datos en los programas Excel 2013, SPSS versión 18, mismos que permitieron capturar y manejar los resultados de la encuesta en un formato electrónico, proceso que facilitó el manejo de los datos. Además permitió el manejo estadístico para analizar las diferentes variables que están implícitas en el estudio.

## **RESULTADOS**

Los datos están ordenados en diferentes secciones, y tienen la finalidad de conocer la formación recibida en la Licenciatura en Biología Pesquera de la Facultad de Ciencias del Mar de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Con un total de 29 egresadas de diferentes generaciones. (Gráfica 1).



Gráfica 1. Cohortes de egresadas de la Licenciatura en Biología Pesquera de la Facultad de Ciencias del Mar de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

### **Egresadas según grupos de edad**

En lo relativo a los grupos de edad, las egresadas se ubican en los años donde la mayor parte de las egresadas cumplen con ciclos normales de desarrollo escolar, es decir que tienen una trayectoria directa de la preparatoria a la licenciatura. Se observa que el grupo de 29 mujeres egresadas, abarcan un periodo de 25 a 53 años, de las generaciones de 1984 a 2010, por lo que es interesante analizar, como lo propone Jiménez (2009), los efectos del periodo de egreso, ya que en esos años han cambiado las condiciones en el mundo laboral, como es el caso del Biólogo Pesquero, en la cual las Tecnología de la Información exigen otras habilidades, además que en ese lapso se ha incrementado el campo del cultivo de las especies, más que la pesquería de ellas.

### **Egresadas según entidad de origen**

El 47% de las egresadas de la licenciatura de Biología Pesquera de la Facultad de Ciencias del Mar de la Universidad Autónoma de Sinaloa, son nacidas en el estado de Sinaloa; el 53% restante provienen de diferentes entidades de la República Mexicana: Hidalgo, Michoacán, Morelos, Ensenada, Guerrero, Nayarit, Guanajuato, Veracruz, México, D. F., Estado de

México, Coahuila. La procedencia de las egresadas, indica la proyección Nacional de la Lic. En Biología Pesquera.

### **Satisfacción con la Facultad de Ciencias del Mar**

Se analizaron los resultados de 4 variables para conocer la satisfacción con la carrera e institución: *si la institución fue su primera elección, la carrera fue su primera elección, elegiría estudiar nuevamente en la misma institución y elegiría estudiar la misma carrera.*

La satisfacción con la institución refleja que la formación recibida tuvo un impacto positivo en las egresadas, prueba de ello es que el 72.0% contestó que fue su primera elección de elegir su carrera; y el 79% volvería a la institución para realizar sus estudios de Lic. En Biología Pesquera. Este resultado es muy importante, considerando que sólo el 28.0% no había considerado a la institución (FACIMAR) como su primera elección, un 27% menciona que había elegido biología marina y medicina, y con un 9% medicina veterinaria, problemas neuromotores, biólogo general, bioquímico en alimentos e ingeniería pesquera.

Un estudio reciente de egresados de la Biología Pesquera de la Facultad de Ciencias del Mar (Delgado-Aguilar, 2013), registró resultados similares, con un 69% de egresados satisfechos ya que la mayoría ha podido cumplir sus expectativas mencionando que lo que aprendieron en la escuela fue suficiente, porque estudió algo que les gusta y porque trabajan en el área; sin embargo, destaca esa investigación que hay un porcentaje relativamente alto (39%) de alumnos que no se encuentran satisfechos y manifestaron que su inconformidad se debe a que no tienen trabajo en el área, no se hacen suficientes prácticas en la escuela, no aprendieron lo suficiente, les va mejor en otra área no relacionada con la Biología y que el trabajo es mal pagado.

La razón más importante para elegir la carrera el 55% menciona que por tener “vocación” y “habilidades personales”, seguido por el plan de estudios con un 14%, un 10% especifica por otros motivos; de los cuales menciona que en su familia existen agrónomos y que trabajan en áreas de conservación de los recursos naturales y piensan que eso influyo en elegir la carrera.

También mencionan que por motivos de no poder salir a otra ciudad la opción era Mazatlán y de las que ofrecía la universidad fue la de mayor atracción, ya que les parecía atractiva e interesante. Un 7% eligió la carrera por consejos de profesores, familiares y amigos. Y solo un 3% por las necesidades del país y el prestigio de la carrera.

Garza (2007), explica en su estudio sobre la vocación profesional, que cada vez son más los jóvenes que seleccionan sus carreras universitarias bajo la influencia de modas pasajeras o por las demandas temporales del mercado, y no por el llamado de la vocación. Señala que los estudiantes eligen por tanteo, (ejemplo: *cualquier cosa que no tenga matemáticas, o lo que sea pero que no lleve biología ni química*). También expone que otros optan por la decisión de terceros: *me inscribí en esta carrera porque me la recomendaron*, y que unos más lo hacen para entender mejor el negocio y manejar con mayor propiedad la empresa familiar como el que estudia farmacología porque su papá tiene farmacia, o agronomía porque posee un rancho.

### **Formación y desarrollo académico**

En este apartado se pretendió conocer la *trayectoria académica de las egresadas*, desde su *ingreso a la Universidad hasta los estudios posteriores a la licenciatura*. El año que iniciaron (a) sus estudios de la licenciatura, y el año que egresaron (b) indica que terminaron cumpliendo los créditos del plan de estudios en tiempo y forma, desde su iniciación hasta la fase terminal de la carrera.

De las egresadas que optan por continuar estudios posteriores aun cuando el 72% de las egresadas del Programa de biología pesquera ha continuado con algún tipo de estudios relacionados con los requerimientos profesionales que enfrentan en sus respectivos trabajos, el 24% dijo que no y el 7% no contestó.

Las egresadas que decidieron seguir con sus estudios: El 45% cuenta con el grado de Maestría en: Maestría en Manejo Ambiental, Maestría en Biología Marina, PhD in Interdisciplinary Studies, Maestría en Ecología Molecular y Biotecnología, Maestría en Ciencias del Mar y Limnología, Maestría en Educación Superior, Maestría en Educación Ambiental, Maestría en Recursos Acuáticos, Maestría en Ciencias con Orientación en



Acuicultura, Maestría en Ecología, Maestría en Enseñanzas de las Ciencias, Maestría en Ciencias Acuicultura y Manejo Ambiental.

El 24% tiene el grado de Doctor en: Doctorado: En Uso, Manejo y Conservación de los Recursos Naturales con Especialidad en BIOTECNOLOGÍA, Doctorado en Ciencias Marinas, Dr. en Ciencias del Mar y Limnología, Ecología Molecular, Biotecnología, Doctor en Ciencias en el Uso, Manejo y Preservación de los Recursos Naturales, Doctorado en Oceanografía Costera.

### **Trabajo al concluir la licenciatura**

Al concluir sus estudios de licenciatura el 78% de las egresadas mencionan que buscaron activamente trabajo, el 22% dijo que no (Figura 11). El tiempo que le llevó conseguir el primer empleo, una vez que concluyó sus estudios de licenciatura, el 73% menciona que en menos de 6 meses lo encontró, el 14% de seis meses a un año, de un año a 2 el 5% de las egresadas, y más de 2 años otro 5%, y solo el 5% menciona que no encontró trabajo quedando desempleada.

El principal medio por el cual consiguió su trabajo al concluir sus estudios el 50% de las egresadas menciona que fue por recomendación de un profesor, amigo o familiar, siguiendo un 20% por invitación de una empresa o institución. Por anuncio en el periódico un 15%. Y finalmente un 5% por bolsa de trabajo, relaciones hechas por servicio social, relaciones en el laboratorio donde realizaron su tesis.

### **Trabajo actualmente**

Cuando se les pregunto que si trabajan actualmente al momento de aplicarles la encuesta el 72% dijo que sí.

Y las empresas donde lo hacen son INCA RURAL, A. C.; Mar de Coruña; Comité Estatal de Sanidad Acuícola e Inocuidad; CIBNOR; Centro Regional de Investigaciones Pesqueras (CRIP-Mazatlán); CENASICA; CIAD A. C. Unidad Mazatlán, Sin.; Estrella de Mar, Mazatlán, Sin.; SEP; Universidad Autónoma de Sinaloa; ICMYL, UNAM, Mazatlán, Sin.; El

Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR) Mérida, Yucatán; CINVESTAD Unidad Mérida y PRONATURA Noroeste. Y el 28% restante dijo estar desempleada sin expresar los motivos.

El 33% menciona que total y mediana coincidencia; el 24% baja coincidencia y el 10% nula coincidencia.

El 86% dice tener el nombramiento de “empleado” dentro de la empresa donde labora; el 10% de trabajador independiente; El 5% propietario.

El puesto que ocupa el 35% “empleado”, 25% de “mando medio y profesional”, el 5% de “mando superior, “coordinador”, “independiente”.

Con respecto a su empleo actual se les indago que señalaran el medio principal a través del cual encontró su empleo actual, el 26% menciona que por relaciones hechas en sus empleos anteriores y por invitación expresa de una empresa o institución.

### **Tipos de requisitos para ser contratada**

El tipo de requisito que tuvo que cumplir para ser contratada el 36% de las egresadas menciona que tener “disponibilidad de horarios”, el 18% no estar embarazada, el 7% tener disponibilidad de horario, ser soltera, ser menor de 30 años entre otros que no mencionaron.

### **Satisfacción con la institución en que estudió la licenciatura y con la carrera cursada**

Si usted tuviera que cursar nuevamente su licenciatura elegiría inscribirse en la misma institución, el 79% dice que si la cursaría. Y solo el 21% dijo que no.

Si tuviera que cursar nuevamente su licenciatura el 72% menciona que si elegiría la misma carrera, y el 28% dice que no.

### **Desempeño profesional**

“No se nace mujer: se llega a serlo”. La concisa frase, escrita por Simone de Beauvoir en *El segundo sexo*, condensa de manera afortunada varias certezas. En primer lugar indica que la palabra “mujer” tiene un significado que rebasa por mucho el hecho biológico: refiere también a una condición social, cultural e histórica. En segundo lugar, observa que en cada caso tales

determinaciones son *vividas*, asumidas e interiorizadas individualmente –desde una situación y un proyecto específicos-, de tal suerte que no solo se padecen, sino que se pueden transformar (Serret Bravo, 2008).

### **Discriminación del género**

En la respuesta a si consideraban que existía discriminación por su condición de mujer en el mercado laboral. Del total de las egresadas el 52% consideraron que si existía discriminación por su condición de mujer en el mercado laboral, el 45% dijo no, y 3% no contestó

### **Egresadas que mencionaron un tipo de discriminación**

Del total de las egresadas, 11 mencionaron positivamente que existía discriminación por su condición de mujer en el mercado laboral y cinco egresadas mencionaron que no existe discriminación.

### **Diferencias entre sexos en el mercado laboral**

Por lo que se refiere a este indicador, las egresadas opinaron que la discriminación por su sexo se expresa en la no contratación por embarazo, salarios bajos, menos oportunidades de crecimiento, acoso sexual y limitaciones para el trabajo pesado.

Tres egresadas coinciden con la siguiente opinión: *“Creo que no hay muchas, sólo cuando una está embarazada no la contratan, la discriminación por ser mujer desde los salarios bajos, menos oportunidades de crecimiento”*.

Cuatro egresadas coincidieron en que: *“En mi experiencia y ambiente laboral solo la habilidad para realizar trabajos pesados o que requieran la fuerza física. A veces los empleos piden como requisito que sean hombres, creen que los hombres pueden hacer más cosas que las mujeres, las limitaciones que te impone el propio género”*.

Tres opinaron que: *“Las diferencias salariales (discriminación salarial) la falta de oportunidades, segregación de puestos, acoso sexual, desafortunadamente este todavía es un*

*mundo de machos, existen más ofertas para hombres, en algunos casos mejores salarios, y muchas veces que la mujer no tenga hijos para ser contratada”.*

## **CONCLUSIONES**

Con base en los resultados, se concluye que:

1. La procedencia de las egresadas, indica la proyección Nacional de la Licenciatura en Biología Pesquera.
2. La mayoría de las egresadas cumplen con ciclos normales de desarrollo escolar.
3. La satisfacción de las egresadas con la universidad y la carrera es favorable.
4. El (90%) del total de las egresadas tienen el grado *académico de* Licenciatura titulado. De las cuales (72%) han continuado con algún tipo de estudios relacionados con los requerimientos profesionales que enfrentan en sus respectivos trabajos.
5. El 45% cuenta con el grado de Maestría en diversas áreas de la disciplina.
6. El 24% tiene el grado de Doctor en áreas afines a su carrera profesional.
7. El 72% de las egresadas mencionaron que trabajan actualmente. Las empresas donde lo hacen son INCA RURAL, A. C.; Mar de Coruña; Comité Estatal de Sanidad Acuícola e Inocuidad; CIBNOR; Centro Regional de Investigaciones Pesqueras (CRIP-Mazatlán); CENASICA; CIAD A. C. Unidad Mazatlán, Sin.; Estrella de Mar, Mazatlán, Sin.; SEP; Universidad Autónoma de Sinaloa; ICMYL, UNAM, Mazatlán, Sin.; El Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR) Mérida, Yucatán; CINVESTAD Unidad Mérida y PRONATURA Noroeste..
- 8.- El 86% dice tener el nombramiento de “empleado” dentro de la empresa donde labora.
- 9.- Con respecto al salario de las egresadas el 31% dice estar “medianamente satisfecho”, el 28% “totalmente satisfecho”, el 24% “satisfecho”, el 14% “insatisfecho”.

10.- Discriminación del género, Del total (29) de las egresadas, 11 mencionaron positivamente que existía discriminación por su condición de mujer en el mercado laboral.

11.-El tipo de requisito que tuvo que cumplir para ser contratada el 36% de las egresadas menciona que tener “disponibilidad de horarios”, el 18% no estar embarazada, el 7% tener disponibilidad de horario, ser soltera, ser menor de 30 años.

12.- En cuanto a la satisfacción con la institución en que estudió la licenciatura y con la carrera cursada, el 79% cursaría nuevamente su licenciatura o elegiría inscribirse en la misma institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**ANUIES, (1998).** Esquema Básico para Estudios de Egresados. Serie Investigaciones colección Biblioteca de Educación Superior, México.

**De la Madrid, R.R. (2012).** *Reporte sobre la discriminación en México 2012*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

**Delgado-Aguilar, S., (2013).** Motivación y Eso y egreso de los Estudiantes de la Facultad de Ciencias del Mar, Generación 2005-2010. Tesina de licenciatura. 46 páginas.

**Garza Almanza, V. (2007).** Vocación profesional. CULCyT II. Publica o Perece. Consultada el 1 de marzo de 2014. Disponible en: <http://www2.uacj.mx/IIT/CULCYT/Enero-febrero2007/10COLUMNA2.PDF>.

<http://www.revistas.unam.mx/index.php/perfiles/article/view/18867>

**Jiménez Vásquez, M. S. (2009).** Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(1), 1-21.

**Jiménez, M. S. (2009).** Trayectorias laborales y movilidad de los biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. *Revista Perfiles educativos* 31 (126). Consultado el 15 de julio de 2013 en:

**Leal, N. (2003).** Consideraciones teóricas para el estudio de egresados. *Esquema Básico para Estudios de Egresados*”, México Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación superior.

**Serret Bravo Estela Andrea (2008).** Discriminación de género. Las inconsecuencias De La Democracia. Cuadernos de la Igualdad, núm. 6. Consejo nacional para prevenir la Discriminación. Primera edición (2006), Primera reimpresión (2008). Cuadernos de la Igualdad.

# INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS EN LOS SECTORES Y RAMAS DE LA ECONOMÍA

## 2. Estudio de egresados e inserción laboral: caso Colegio de Ingeniería y Tecnología de la UAS

---

Dr. Juan Ignacio Velázquez Dimas<sup>3</sup>  
Dra. Carlota Leticia Rodríguez<sup>4</sup>  
MC. Yobani Martínez Ramírez<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Secretario Académico Universitario de la UAS. [juanv@uas.edu.mx](mailto:juanv@uas.edu.mx)

<sup>4</sup> Coord. de Evaluación, Innovación y Calidad Educativa SAU-UAS. [letyr@uas.edu.mx](mailto:letyr@uas.edu.mx)

<sup>5</sup> Responsable del Sistema Web- PIENPSO-SAU-UAS. [yobani@uas.edu.mx](mailto:yobani@uas.edu.mx)

**Eje temático:** Inserción laboral de los egresados en los sectores y ramas de la economía.

## **RESUMEN**

El objetivo de este trabajo ha sido identificar el avance del estudio de seguimiento de egresados, y ubicación laboral, en los programas educativos que integran el Colegio de Ingeniería y Tecnología de la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS). Los datos provienen de una encuesta a 728 egresados, recuperando ítems del rubro Trayectoria Laboral. La información fue procesada y graficada en hoja de cálculo EXCEL. Los resultados indican que Ingeniería Civil Los Mochis, Sistemas Computacionales de Navolato e Ingeniería Culiacán, son las que más avance muestran en la recepción de datos obtenidos mediante la plataforma institucional. De los egresados encuestados, solo el 53% reporta encontrarse trabajando al momento de contestar el cuestionario. De quienes se encuentran trabajando, el 42% labora como empleado, el 3% es trabajador independiente y el 2% es propietario. El 50% de ellos se ubican en grandes empresas, el 39% en micro y pequeñas empresas, el 11% en empresas de tamaño mediano y el 29% no clarifican el tamaño de la empresa en que laboran. Los egresados que trabajan se concentran mayoritariamente en la industria de la construcción, así como en el comercio y la educación. En menor medida en Servicios profesionales y técnicos, en esferas de gobierno y en la industria de la transformación. El tipo de actividad que desempeñan se concentra en tareas relacionadas con la supervisión y coordinación, con menor incidencia desempeñan actividades de programación, dirección, control de calidad, análisis financieros y de sistemas.

**Palabras clave.** Formación profesional, Seguimiento de Egresados, Trayectoria laboral. Inserción laboral.

## **INTRODUCCIÓN**

De acuerdo a Altbach, Reisberg y Rumbley (2009) El acceso a la educación superior es algo más que pasar la puerta y entrar. El verdadero progreso depende de los niveles de finalización de estudios de todos los grupos de población. Actualmente, la pauta para evaluar la enseñanza superior se basa en los homólogos, se evalúa a las instituciones en función del cumplimiento de la misión que ellas mismas han definido, y cada vez se hace más hincapié en los resultados de la enseñanza superior, a partir de datos e indicadores que demuestren que los



alumnos han llegado a dominar objetivos específicos gracias a la educación que han recibido. Por ejemplo la finalización de los estudios y el éxito para encontrar trabajo. Una de las formas que se han adoptado para valorar si los egresados han sido ubicados y exitosos en el mundo laboral son los estudios de seguimiento de egresados y empleadores.

La presente ponencia ha tenido el propósito de aportar para observar la evolución del Estudio de Seguimiento de Egresados en la Universidad Autónoma de Sinaloa, particularmente en lo que se refiere a los programas educativos del Colegio de Ingeniería y Tecnología. A fin de coadyuvar a la identificación de características sobre la trayectoria laboral de nuestros egresados, se analizan sus principales indicadores, obtenidos mediante la respuesta a los ítems incluidos en el rubro correspondiente, el cual forma parte del instrumento que se aplica mediante la plataforma institucional del Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO), cuya base inicial fue el Esquema Básico de Seguimiento de Egresados propuesto por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en nuestro país.

El escrito se ha organizado en 6 apartados: Marco referencial, algunos antecedentes de investigación, el Estudio de Seguimiento de Egresados en la UAS, aspectos metodológicos, resultados, conclusiones y recomendaciones.

## **MARCO REFERENCIAL**

Las políticas de evaluación y aseguramiento de la calidad, y del financiamiento diferenciado y selectivo, han dominado en buena medida el escenario de la educación superior en México durante las últimas dos décadas. Dichas políticas se han traducido en un amplio conjunto de procesos y programas específicos que van desde la evaluación, la acreditación y la certificación de los programas de estudio de licenciatura, programas de estímulos a los

profesores universitarios o la aplicación de exámenes de selección y egreso de los estudiantes, entre otros. (Acosta, 2013)

El citado autor señala que las decisiones de acceso, tránsito y egreso de los estudiantes universitarios mexicanos configuran trayectorias diversas y complejas, que son afectadas de manera significativa por los contextos institucionales específicos en los cuales los estudiantes universitarios toman decisiones rutinarias y estratégicas. (Acosta, 2013)

La formación de profesionales competitivos e innovadores es una tarea prioritaria de las instituciones de educación superior; no basta con que los estudiantes inscritos concluyan sus estudios y terminen adecuadamente su formación, lo que de alguna manera nos llevaría a la eficiencia terminal de la institución. Es preciso, además, investigar qué hacen los egresados con la formación recibida, dónde se encuentran laborando al concluir sus estudios, cuál es la percepción que ellos tienen de la formación profesional adquirida, y cuál es el nivel de satisfacción que tienen de todos los procesos y servicios tanto académicos como administrativos que ellos recibieron a lo largo de su formación profesional. (De Gasperín, Gutiérrez y Salazar, 2012)

Los estudios de seguimiento de egresados en nuestro país, surgen en algunas instituciones de educación superior con el propósito de obtener información sobre la inserción de los egresados en el mercado de trabajo y conocer la opinión de ellos respecto a la formación recibida. En los años noventa, estos estudios se convierten en una parte importante de los procesos de evaluación, por lo que se comenzaron a desarrollar con base en metodología científica. Simultáneamente se empezó a expresar un reconocimiento a la relevancia de los estudios de egresados para la toma de decisiones en la política educativa, por lo cual la Asociación Nacional de Universidades (ANUIES) promovió la elaboración de una propuesta que se convirtiera en un modelo conceptual y metodológico para la realización de estos estudios en México. Así surgió el Esquema Básico de la ANUIES, el cual ha sido ampliamente difundido desde la segunda mitad de los noventa, a través de un documento anclado en la página web de la ANUIES y mediante talleres al personal académico de las Instituciones que conforman esta asociación. (UABCS, 2012)

La tarea de las IES es formar profesionales que dominen las competencias requeridas para actuar en una sociedad en constante cambio, donde las profesiones se complejizan y mueven hacia niveles de especialización creciente. Los estudios de seguimiento de egresados son una fuente importante para identificar las tendencias y necesidades profesionales. Se considera egresado de licenciatura a los estudiantes que concluyeron el 100% de créditos del plan de estudio y que se encuentran en condiciones de solicitar un empleo en el campo de la profesión para la que fueron formados.

Uno de los rubros que se analizan en los estudios de seguimiento de egresados es la trayectoria laboral, entendida ésta como el análisis de las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en las relaciones de trabajo. Su principal propósito es obtener registro de los cambios que suceden en el conjunto de un periodo. (Henríquez y Uribe, 2002).

La inserción laboral es cada vez más difícil, y aun cuando estamos en una sociedad del conocimiento, el conocimiento alcanzado en el nivel universitario no es garantía de inserción, ya que existen otros factores relacionales como el capital social, y factores contingenciales como el clima de inestabilidad e incertidumbre característico del mundo laboral actual (Orejuela y Correa, 2007), que intervienen para que nuestros egresados se coloquen en puestos adecuados a su formación profesional.

### **ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.**

En el Estudio sobre situación laboral realizado por el Colegio Oficial de Ingenieros en Informática de la comunidad valenciana (2011), encuentran que un 13% de los colegiados trabaja por cuenta propia, un 36% labora en organizaciones pequeñas, en tanto que dos tercios de ellos se dividen casi a partes iguales entre medianas y grandes empresas. El 21% de los encuestados en este estudio trabaja como programador, un 18% como analistas y el 17% como jefes de proyecto.

Los resultados del estudio de egresados 2012 de la Licenciatura en Ingeniería Industrial de la Universidad Autónoma Metropolitana, en cuanto a indicadores de la trayectoria laboral,

arrojan que el 45.1% se encuentra buscando empleo, 39.6% continúa en el empleo que tiene y 5.1% encontró empleo sin buscar. El 70.4% de los egresados en este estudio manifestó que se encontraba trabajando; mientras que el 29.6% no tenía empleo. El 59.6% de los egresados que trabaja indicó que labora en una institución grande (más de 250 empleados) y 15.4% en una mediana empresa (entre 101 y 250 empleados). El sector económico del trabajo actual en el que se desempeñan los egresados corresponde principalmente a la industria de la transformación con un 41%. El 82.7% laboran en empresas privadas; mientras que el 17.3% restante en organismos e instituciones públicas. De las actividades que realizan en sus diferentes puestos de trabajo, destaca la actividad de coordinación con el 9.6%; seguido de coordinación de proyectos y planeación con el 9.3% respectivamente. El 63.5% de los egresados encuestados manifestó que existe alta y total coincidencia entre su actividad laboral actual y los estudios realizados en la licenciatura; se puede observar que sobresale la categoría de alta con el 32.5%. (UAM, 2012)

De acuerdo a López, Burgos y López (2004), el estudio de seguimiento de egresados del programa de Ingeniería Civil de la Universidad de Sonora arroja que el 21.3% de sus egresados señalan mediana coincidencia entre el trabajo y sus estudios y 14.8% baja. Los egresados que trabajan en empresas o instituciones micro representan un 25%, mientras que un 17% laboran en pequeñas empresas, un 8.8% en empresas medianas, un 41.2% en grandes empresas y el 6.9% reporta trabajar solo. El 82.4% de los egresados de este estudio laboran bajo la condición de empleado, el 10.8% es trabajador independiente y un 6.9% tiene su propio negocio. El 51% labora en la industria de la construcción, un 14.7% en servicios de gobierno, el 8.8% en el sector comercio y en porcentaje similar en el área de servicios profesionales y técnico, en tanto el 4.9% en el sector educativo. La actividad primordial de la mayor proporción de egresados es la supervisión, seguida por las actividades de coordinación y dirección de obras y proyectos, que en total concentran a 65.7%; el resto realiza labores diversas como ventas, actividades administrativas, planeación, docencia, atención a clientes y control de calidad, entre otras. (UNISON, 2004)

### **El Estudio de Seguimiento de Egresados en la UAS.**

En la Universidad Autónoma de Sinaloa, los estudios de seguimiento de egresados se inician en 1993, a cargo de la Coordinación General de Planeación y Desarrollo y del Centro de Investigaciones y Servicios Educativos. Éstos se promovieron con el Esquema Básico para Seguimiento de Egresados propuesto por la ANUIES. Al principio se realizaban desde las escuelas y facultades con relativa independencia, lo que tuvo en consecuencia una variación en los ítems en función de los intereses específicos de cada licenciatura, que condujo a una dificultad para realizar análisis a nivel institucional. En el año 2003, el Programa Institucional de Reestructuración y Diversificación de la Oferta Educativa (PIRDOE) de la UAS, incorpora los estudios de Seguimiento de Egresados como parte de su estrategia para la innovación educativa. (PIENPSO-UAS, 2013)

A nivel institucional, el primer documento formal institucional fue sometido al Honorable Consejo Universitario en octubre de 2010. Posteriormente, en 2011, la Secretaría Académica Universitaria es reestructurada, y en la nueva estructura se crea el Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO), donde se incluyen tanto el estudio de seguimiento de egresados como el estudio de empleadores, y la organización de asociaciones de egresados. El documento formal del PIENPSO fue aprobado en mayo de 2013 por el Honorable Consejo Universitario.

La realización del estudio de seguimiento de egresados en la UAS ha enfrentado algunos problemas ocasionados por diversas causas: a) la localización de los egresados; b) el desplazamiento del equipo responsable al lugar donde se encuentran los egresados a quienes se debe entrevistar; y c) el tiempo disponible de los egresados para contestar la encuesta, ya que aun cuando ha sido adaptada en varias ocasiones, todo parece indicar que se considera extensa por parte de los egresados.

Para superar estas dificultades, los integrantes de la comunidad responsable del programa empezaron a impulsar el levantamiento de la información en línea, lo cual demandó del diseño de páginas en internet; En 2008 la Unidad Académica de Trabajo Social en Mazatlán, en el 2011 la Unidad Académica de Ingeniería en Los Mochis. Ambos programas se probaron obteniendo información preliminar de seguimiento de egresados, lo que hoy conocemos como

ficha pre-egreso. Posteriormente, desde Secretaría Académica Universitaria se impulsó que se conjuntaran esfuerzos y se elaborara un programa de cómputo que facilitara la captura de las encuestas, en lo que se involucró el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIIA), sin embargo, esto no logró concretarse. (PIENPSO-UAS, 2013)

En cuanto a la localización de los egresados, una de las formas en que se ha superado el problema es la elaboración de directorios por cohorte, desde antes de que egresen. En cuanto al desplazamiento de los responsables para aplicar las encuestas, esto se ha enfrentado acudiendo al lugar donde se encuentran los egresados, organizando asociaciones de egresados y solicitándoles que contesten la encuesta, enviándola por correo electrónico, utilizando las redes sociales como Facebook, y a partir de 2012, diseñada y promovida desde Secretaría Académica Universitaria, se inicia con la plataforma institucional en línea para el PIENPSO, lo que ha estado facilitando la recepción de los datos de las encuestas de los diversos programas educativos que se ofertan por nuestra universidad en la entidad.

En lo que compete a la encuesta, se adaptó la propuesta del Esquema Básico de ANUIES, en la que se cuidó la incorporación de ítems que se enfocaran en competencias, dado el nuevo modelo formativo de nuestra institución, la cual se captura en el sistema en línea del programa en mención.

## **ASPECTOS METODOLÓGICOS**

El Colegio de Ingeniería y Tecnología de la Universidad Autónoma de Sinaloa agrupa a las carreras de: Ingeniería Civil; Ingeniería de Software; Informática, Ingeniería Bioquímica; Ingeniería en Procesos Industriales; Sistemas Computacionales; e Ingeniería en Sistemas de Información; Algunas de ellas se ofertan en dos o más Unidades Regionales (UR), y en el caso de Informática constituyen nueva oferta en dos sedes. También están incluidas en este Colegio dos nuevas carreras: Biotecnología Genómica, así como Telecomunicaciones, Sistemas y Electrónica. Las Unidades Regionales en que se implementan son: Norte, Centro-Norte,

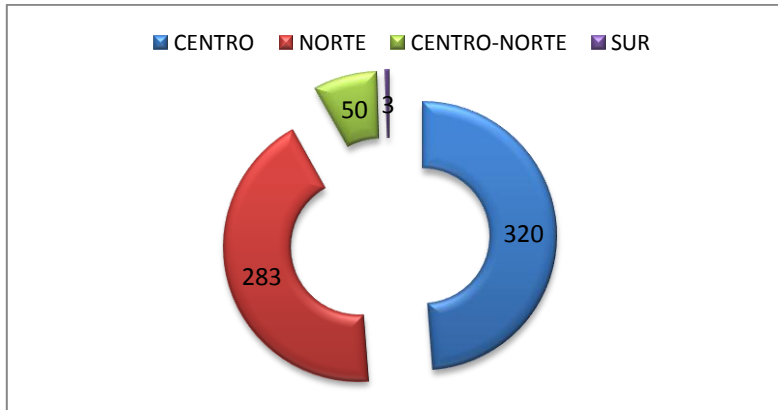
Centro y Sur de Sinaloa. Por constituir nueva oferta que por ende no cuentan con egresados, se excluyeron algunas de las carreras anteriormente mencionadas.

El estudio de egresados se desarrolla a cargo de un responsable por programa y facultad o escuela. Así, en este estudio se incluyeron: de la UR Norte: Ingeniería Civil e Ingeniería de Software ambas de Los Mochis; de la UR Centro-Norte: Informática Guamúchil. De la UR Centro, Sistemas Computacionales Navolato, así como Ingeniería Civil, Bioquímica, Química, Informática, e Ingeniería en Procesos Industriales de Culiacán. De la UR Sur, Ingeniería, Informática y Sistemas de Información Mazatlán. Los datos fueron recuperados de una encuesta que han avanzado en contestar 728 egresados de los programas educativos antes mencionados. Específicamente se recuperaron datos capturados en relación al rubro de Trayectoria Laboral, los cuales fueron procesados y graficados en hoja de cálculo EXCELL. El análisis es principalmente descriptivo.

## **RESULTADOS**

La recepción de datos mediante las encuestas en línea en la plataforma del PIENPSO, por parte de los egresados de programas educativos del Colegio de Ingeniería y Tecnología, asciende a un total de 656, las cuales provienen de egresados de distintas cohortes generacionales, pero mayoritariamente egresadas del año 2003 al 2014. En cuanto a la recuperación de datos por Unidad Regional, observamos que la UR Centro es la que cuenta con mayor número, en segundo lugar la UR Norte, en tercero la Centro-Norte y finalmente la UR Sur. Este dato, en términos generales, es indicador de la necesidad de promover más en el Colegio que aquí analizamos, que nuestros egresados contesten la encuesta, lo que probablemente pueda ser posible si generamos nuevas estrategias y actuamos con mayor integración para impulsarlas. De manera específica, es necesario concientizar a la UR que se encuentra menos representada en la Gráfica 1, ya que al no incorporar sus encuestas a la base de datos del PIENPSO, no coadyuvan a la realización de análisis a nivel institucional (Gráfica 1).

**Gráfica 1: Egresados que han iniciado o capturado la encuesta en línea por Unidad Regional**



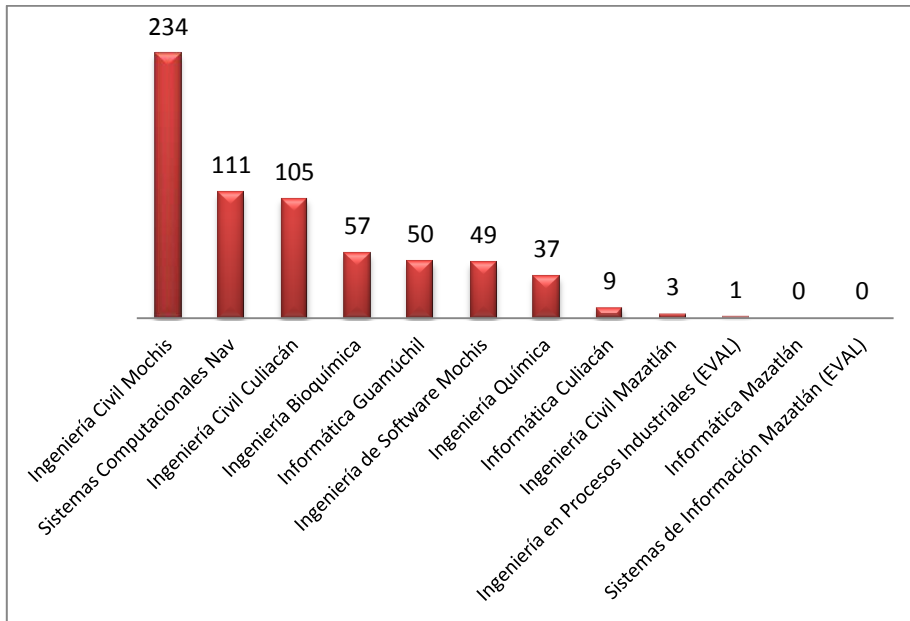
**Fuente: Elaboración propia a partir de datos del PIENPSO.**

En cuanto a la recepción de encuestas por programa educativo, y considerando la totalidad de los que integran el Colegio de Ingeniería y Tecnología, se observa que Ingeniería Civil de Los Mochis, Sistemas Computacionales de Navolato e Ingeniería Culiacán, son las que más se han esforzado en promover que los egresados contesten las encuestas, aunque en el caso de Guamúchil, por ser un programa con menor población, se puede considerar que la cantidad de registros es bastante aceptable (Gráfica 2).

De los egresados encuestados, solo el 53% reporta que se encuentra trabajando al momento de contestar el cuestionario. De todos ellos, el 42% se encuentra laborando como empleado, el 3% es trabajador independiente y el 2% es propietario.

**Gráfica 2: Egresados del Colegio de Ingeniería y Tecnología que han iniciado o capturado la encuesta en línea por Programa Educativo.**



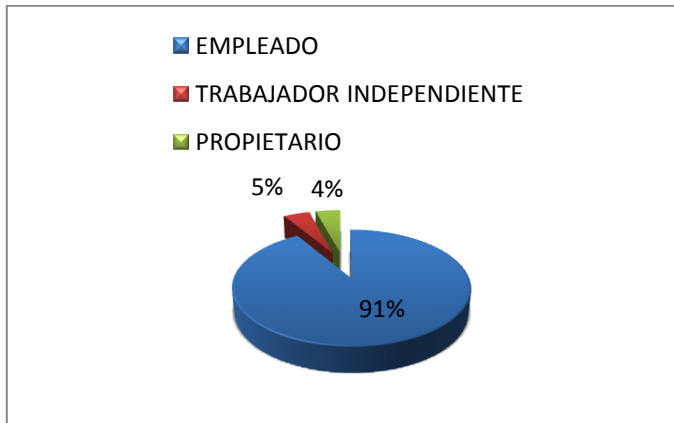


**Fuente: Elaboración propia a partir de datos del PIENPSO.**

Lo anterior es coincidente con lo expresado por Orejuela y Correa (2007) sobre la dificultad de insertarse en el mundo del trabajo, aun cuando se cuente con estudios universitarios, por el hecho de que para conseguir empleo intervienen otro tipo de factores, además de la formación (Gráfica 3).

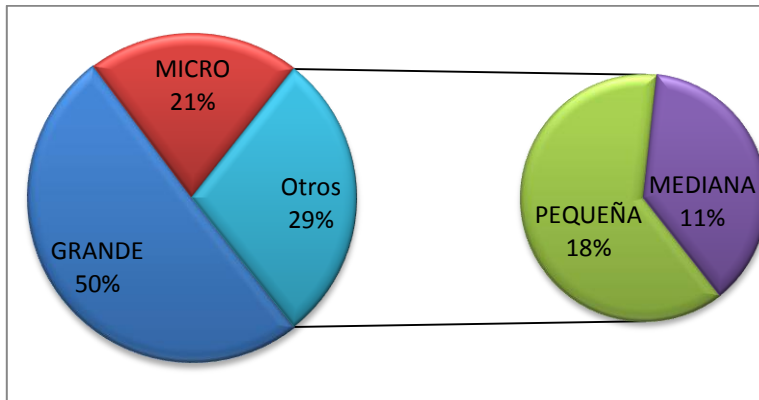
El 50% de los egresados encuestados que trabajan, reportan ubicarse en grandes empresas, el 39% en micro y pequeñas empresas, el 11% en empresas de tamaño mediano y el 29% no clarifican el tamaño de la empresa en que laboran. (Gráfica 4) Este resultado coincide con lo encontrado en los tres estudios (Colegio Oficial de Ingenieros en Informática de la Comunidad Valenciana, 2011; UAM, 2012, López, Burgos y López, 2004), incluidos en el apartado de antecedentes de investigación de este escrito.

**Gráfica 3. Tipo de empleo**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del PIENPSO.

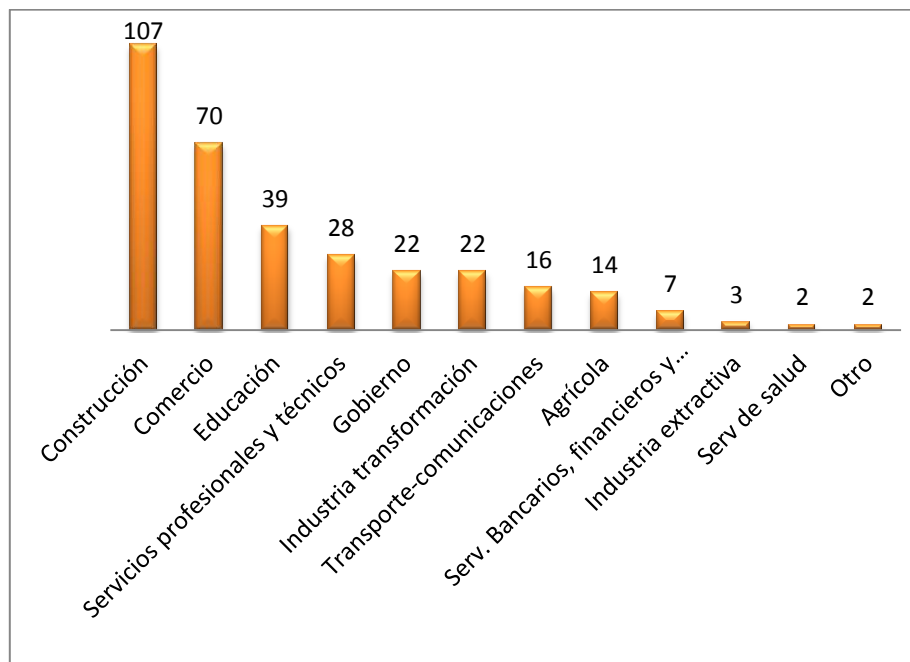
**Gráfica 4. Tamaño de empresa en la que trabajan**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del PIENPSO.

La rama de la empresa en que laboran los egresados que reportan trabajar al momento de contestar la encuesta, es mayoritariamente la industria de la construcción, así como en el comercio y la educación. En menor medida en Servicios profesionales y técnicos, en esferas de gobierno y en la industria de la transformación. Es aún menor la incidencia de inserción en ramas relacionadas con el transporte-comunicaciones, la agrícola, los servicios bancarios, financieros y de seguros. La industria extractiva, los servicios de salud y otros son evidentemente minoritarios como ramas en las que se insertan a trabajar nuestros egresados del Colegio de Ingeniería y Tecnología (Gráfica 5).

**Gráfica 5. Rama de la empresa en que trabajan**

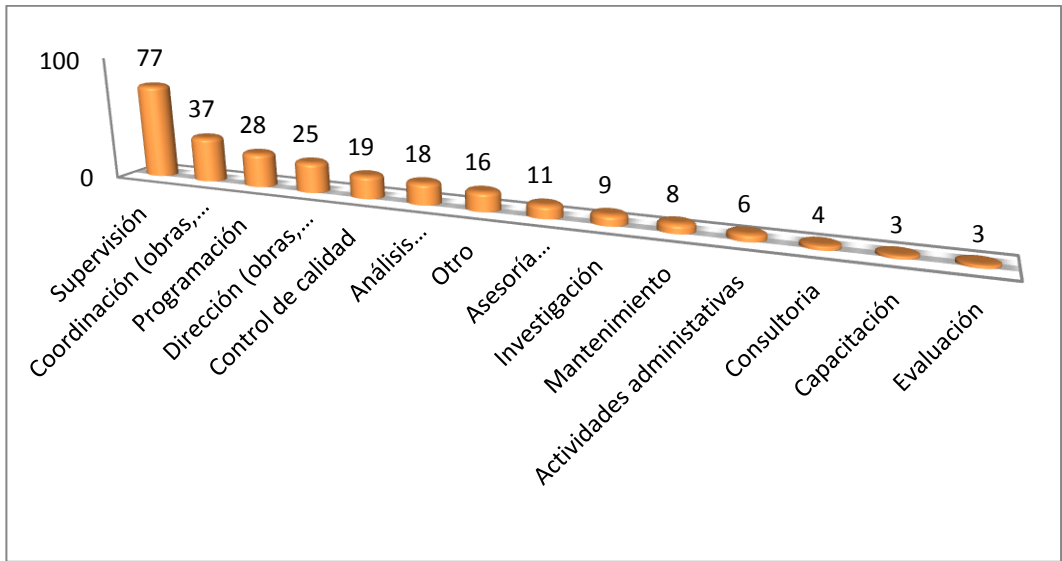


**Fuente: Elaboración propia a partir de datos del PIENPSO.**

Los datos indican que el tipo de actividad que desempeñan los egresados que participan en este estudio, mayoritariamente se concentra en tareas laborales relacionadas con la supervisión y coordinación. En un grupo cercano se identifica el desempeño de actividades de programación, dirección, control de calidad, análisis financieros y de sistemas. Son menos los que se dedican a brindar asesoría especializada e investigación. Las actividades que reportan con menor frecuencia son de mantenimiento, administrativas, consultoría, de capacitación y evaluación (Gráfica 6).

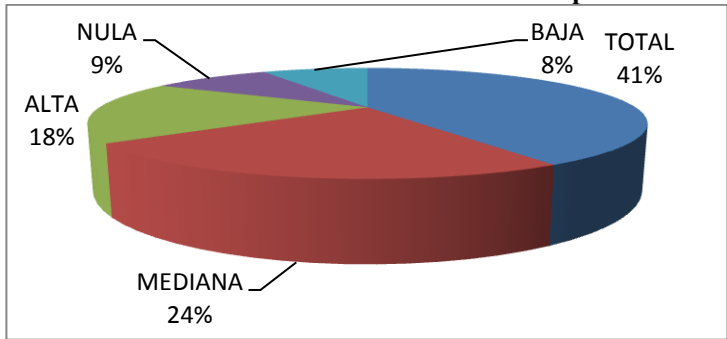
El 59% de los egresados que trabajan y que participaron en este análisis, reportan alta o total coincidencia de la formación recibida con el empleo que ocupan, el 24% considera que dicha coincidencia es media, el 8% baja y el 9% nula (Gráfica 7). El porcentaje de alta o total coincidencia de nuestro estudio, se encuentra cercano al 63% reportado en el estudio de la UAM (2012).

**Gráfica 6. Actividad laboral que desempeñan los egresados.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del PIENPSO.

Gráfica 7. Coincidencia de la formación con el empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del PIENPSO.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

El Estudio de Seguimiento de Egresados en la Universidad Autónoma de Sinaloa, ha evolucionado favorablemente, hoy contamos con una plataforma en línea para que nuestros egresados y egresadas contesten las encuestas a los ritmos que sus compromisos les permitan.

La captura de los datos en línea facilita la tarea al Responsable general del PIENPSO para monitorear el proceso de captación de la información. Contar con la base de datos a nivel de la institución que alberga los datos de diversas carreras, permite realizar diversos análisis a

nivel institucional, que pueden fortalecer la toma de decisiones para reorientar la oferta profesional, así como realizar modificaciones a los planes de estudio.

Los resultados de los registros en el sistema muestran que Ingeniería Civil Los Mochis, Sistemas Computacionales de Navolato e Ingeniería Culiacán, son las que más avance muestran en la recepción de datos obtenidos mediante la plataforma institucional. Esto indica la necesidad de generar mejores estrategias para lograr que nuestros egresados de las diversas carreras contesten las encuestas.

De los egresados encuestados, solo el 53% reporta encontrarse trabajando al momento de contestar el cuestionario. De quienes se encuentran trabajando, el 42% labora como empleado, el 3% es trabajador independiente y el 2% es propietario. El 50% de ellos se ubican en grandes empresas, el 39% en micro y pequeñas empresas, el 11% en empresas de tamaño mediano y el 29% no clarifican el tamaño de la empresa en que laboran. Los egresados que trabajan se concentran mayoritariamente en la industria de la construcción, así como en el comercio y la educación. En menor medida en Servicios profesionales y técnicos, en esferas de gobierno y en la industria de la transformación. El tipo de actividad que desempeñan se concentra en tareas relacionadas con la supervisión y coordinación, con menor incidencia desempeñan actividades de programación, dirección, control de calidad, análisis financieros y de sistemas.

**En suma, la inserción de nuestros egresados del Colegio de Ingeniería y Tecnología, muestra una tendencia favorable a la ocupación de puestos como empleado, en grandes empresas, en la industria de la construcción, el comercio y la educación, y al desempeño de actividades de supervisión y coordinación.**

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Acosta, S.A, (2013) Políticas, actores y decisiones en las universidades públicas en México: un enfoque institucional. En Revista de la Educación Superior Vol. XLII(1) No.165 pp.

83-100.

Recuperado

de

[file:///C:/Users/calidad%20educativa/Downloads/Revista165\\_S1A5ES%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/calidad%20educativa/Downloads/Revista165_S1A5ES%20(1).pdf)

Altbach, P.G., Reisberg, L., Rumbley L:E. (2009) *Tras la pista de una revolución académica: Informe sobre las tendencias actuales* para la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior organizada por la UNESCO en 2009. Resumen ejecutivo. UNESCO. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001831/183168s.pdf>

Colegio Oficial de Ingenieros en Informática de la Comunidad Valenciana (2011). Estudio situación laboral de los ingenieros e ingenieros técnicos en informática de la comunidad valenciana. Recuperado de [http://www.coiicv.org/downloads/Informes/estudio\\_situacion\\_laboral\\_2011.pdf](http://www.coiicv.org/downloads/Informes/estudio_situacion_laboral_2011.pdf)

De Gasperin, R., Gutiérrez, L.M, Salazar, E.A. (2012) Vicisitudes y evolución en el seguimiento de egresados del Sistema de Enseñanza Abierta de la Universidad Veracruzana. De los cuestionarios personales a la virtualidad y formación de una Red de Egresados.

Ponencia presentada en el XX Encuentro Internacional de Educación a Distancia Redes y alianzas: más allá de las modalidades educativas, realizado en Guadalajara, Jalisco. México. Recuperado de

Henríquez, H., Uribe, V., (2002) La trayectoria laboral de las personas, un aporte al debate sobre la protección al trabajo. En Revista Temas Laborales. Año 8 No. 20 pp. 1-12 Recuperado de [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-60352\\_temalab\\_20.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-60352_temalab_20.pdf)

López, K.M., Burgos, B., López, C.C. (2004) *Estudio de Egresados de Ingeniería Civil de la Universidad de Sonora*. Colección Documentos de Investigación Educativa. UNISON. México. Recuperado de [http://www.planeacion.uson.mx/pdf/hillo\\_civil\\_03-05.pdf](http://www.planeacion.uson.mx/pdf/hillo_civil_03-05.pdf)

Orejuela, J.J. y Correa, A., (2007) Trayectorias laborales y relacionales. Una nueva estética. En Revista Científica Guillermo de Ochcam. Vol. 5 No. 1 pp. 59-72 Recuperado de

<file:///C:/Users/calidad%20educativa/Downloads/Dialnet-TrayectoriasLaboralesYRelacionales-2753026.pdf>

UABCS. (2012) Propuesta para el Programa Institucional de Seguimiento de Egresados de la Universidad Autónoma de Baja California Sur. Recuperado de [file:///C:/Users/calidad%20educativa/Downloads/14102012\\_172524\\_Programa%20Seguimiento%20de%20Egresados.pdf](file:///C:/Users/calidad%20educativa/Downloads/14102012_172524_Programa%20Seguimiento%20de%20Egresados.pdf)

UAS. (2013) Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO). Secretaría Académica Universitaria. Recuperado de [http://sau.uas.edu.mx/pdf/programa\\_PIENPSO\\_2013.pdf](http://sau.uas.edu.mx/pdf/programa_PIENPSO_2013.pdf)

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA. (2012) Resultados de la encuesta aplicada a egresados de la Licenciatura en Ingeniería Industrial. Recuperado de [http://www.uam.mx/egresados/estudios/acreditacionlicenciatura/azc/Plan\\_5\\_Ingenieria Industrial AZC CBI FEB 2012.pdf](http://www.uam.mx/egresados/estudios/acreditacionlicenciatura/azc/Plan_5_Ingenieria_Industrial_AZC_CBI_FEB_2012.pdf)

3. Formación y empleo: opinión de egresados de la Maestría en Docencia en Ciencias de la Salud
-

**Eje temático:** Inserción laboral de los egresados en los sectores y ramas de la economía.

## RESUMEN

La presente ponencia expone los resultados del seguimiento de egresados de tres generaciones de la Maestría en Docencia en Ciencias de la Salud, específicamente de las cohortes 2009-2011, 2010-2012 y 2011-2013. El objetivo fue identificar la opinión de los egresados sobre la formación recibida y el puesto que ocupan. Se aplicó un cuestionario mediante correo electrónico, obteniendo un total de 30 encuestas contestadas, de un total de 39 que conforman el universo de estudio, lo que representa el 77 por ciento de los egresados de las tres cohortes analizadas. Los resultados muestran que la mayoría de los egresados de ésta programa se encuentran ubicados en puestos de docencia y solamente 3 de ellos ocupan un puesto como jefe de área. En relación a la formación recibida los datos indican consistencia de las competencias desarrolladas respecto al enfoque profesionalizante para la docencia que tiene el programa.

**Palabras clave:** Formación docente, postgrado, empleabilidad, egresados.

## INTRODUCCIÓN

---

<sup>6</sup> Docente en la Maestría en Docencia en Ciencias de la Salud de la Facultad de Medicina de la UAS.

[lety@uas.edu.mx](mailto:lety@uas.edu.mx)

<sup>7</sup> Docente en la Maestría en Docencia en Ciencias de la Salud de la Facultad de Medicina de la UAS.

[dryaqueline@gmail.com](mailto:dryaqueline@gmail.com)

<sup>8</sup> Docente en la Maestría en Docencia en Ciencias de la Salud de la Facultad de Medicina de la UAS.

[Senibaza@hotmail.com](mailto:Senibaza@hotmail.com)



La educación superior es hoy considerada como una estrategia general de las naciones para mejorar sus niveles de desarrollo social, científico y económico. El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 de nuestro país considera al posgrado como una vía para la formación de los profesionales altamente especializados, lo que constituye un factor para el desarrollo de la investigación científica, la innovación tecnológica y la competitividad de México en el contexto de la globalización. (PND, 2014)

En México, los estudios de posgrado se dividen en tres niveles: especialización, maestría y doctorado. De acuerdo a lo establecido por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT), instancia encargada de evaluar, fortalecer y reconocer la calidad de los posgrados en nuestro país, la orientación de los posgrados puede ser profesionalizante o de investigación. La calidad del posgrado se mide por un grupo de indicadores entre los cuales se encuentran: tener constituido un núcleo básico con profesores-investigadores de tiempo completo que cuenten con elevado nivel de habilitación, mostrar altas tasas de graduación, contar con la infraestructura necesaria, alta productividad en publicaciones arbitradas e indexadas, sistema de tutorías, seguimiento a la trayectoria escolar de los maestrantes y laboral de los egresados. Cuando se cumplen éstos y otros estándares más, los programas pueden solicitar su ingreso al Programa Nacional de Posgrados (PNPC).

La calidad de la docencia constituye un factor esencial para formar a los nuevos profesionistas del presente siglo, por lo que se ha generado la necesidad de profesionalizar al profesorado a fin de incrementar la calidad de los resultados en los estudiantes. Por ello, en las últimas décadas, en México aparecen diversos programas entre los que destacan: el Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), el Programa de Estímulos al Desempeño Docente, el Sistema Nacional de Investigadores (SIN), el Programa para el Fortalecimiento del Posgrado, y el Programa de Apoyo a Cuerpos Académicos, en donde se ha establecido que los docentes deben obtener grados académicos de maestría y doctorado, producir innovaciones y publicarlas, las cuales sirven como indicadores para evaluar su calidad. Así aparece en el escenario de las comunidades universitarias, la implementación de posgrados para elevar la calidad de los docentes, programas que deben ser evaluados mediante diversos estudios, entre ellos el seguimiento de egresados.

En respuesta a las demandas de su entorno, la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS) impulsa la mejora de la formación profesional, por lo cual ha creado diversos posgrados, entre los cuales se encuentra la Maestría en Docencia en Ciencias de la Salud (MDCS), cuyo propósito es “Profesionalizar a docentes universitarios de ciencias de la salud, para elevar la calidad y promover la innovación de los procesos de aprendizaje y enseñanza en los programas educativos de este campo de formación, con la finalidad de mejorar la educación de profesionales que contribuyan a la prevención y solución de los problemas de salud de la sociedad” (MDCS, 2014). El programa se ha sometido a la evaluación por parte del CONACyT y se encuentra en el padrón de dicho organismo.

Como parte del cumplimiento de los indicadores de calidad de nuestro programa, desarrollamos el estudio que aquí se reporta, donde se exponen los resultados del seguimiento de egresados de tres generaciones de la MDCS, radicada en la Facultad de Medicina de la UAS. El escrito incorpora un sintético marco teórico donde se exponen las principales teorías que fundamentan este tipo de estudios, posteriormente se mencionan algunos antecedentes de investigación, se exponen los aspectos metodológicos, y finalmente los resultados que nos permiten arribar a las conclusiones.

## **MARCO TEÓRICO.**

Ávila y Aguirre (2005) mencionan que cuanto mayor sea el índice de ocupación de los egresados mayor será la calidad de la enseñanza, pero se requiere una dinámica demandante y favorable del mercado laboral. De acuerdo a la OIT (2014), el término empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten, con miras a encontrar y conservar un trabajo, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución tecnológica y del mercado laboral.

La relación entre formación y empleo se ha explicado a partir de diversas teorías, entre las principales destacan la Teoría del Capital Humano, la Teoría Credencialista y la Teoría del

Bien Posicional. La Teoría del Capital Humano argumenta una relación entre educación y empleo, donde se considera que el capital humano eleva el crecimiento de las empresas por la acumulación del capital físico y el trabajo humano educado, y que a medida que una persona incrementa su nivel educativo su ingreso económico también se aumenta. En función de esto, el Posgrado constituiría una garantía para que los profesionales mejoren sus ingresos. (Garrido, 2007)

La teoría credencialista sostiene que individuos y grupos utilizan los títulos como arma para obtener posiciones sociales privilegiadas (Thurow, 1983), lo cual se liga a la Teoría de la Devaluación de Certificados donde se indica que éstos se otorgan a medida que los individuos avanzan en su nivel de escolarización; al existir muchos profesionistas demandantes de empleo, el título se devalúa y se requiere un título de más alto grado para ocupar un mismo puesto. Así, las credenciales educativas se emplean para clasificar a los trabajadores, distribuirlos en distintos estratos ocupacionales y restringir el acceso a los mejores empleos. (Fernández, et.al, 2006)

En este sentido, la educación básicamente aporta capital cultural no cognitivo, y no conduce necesariamente al éxito profesional porque proporcione las cualificaciones necesarias para el rendimiento en el trabajo, sino porque se utiliza como mecanismo de selección. Por consiguiente, ante el elevado número de titulados que genera la universidad actual, los grupos de estatus superior incrementan los requisitos para acceder a los mejores puestos de trabajo. Fernández, et.al (2006) señalan que los títulos académicos sirven como credenciales para la ocupación de status profesionales ventajosos. En esta misma corriente, la Teoría del Filtro indica que en un mercado basado en la competencia por los puestos de trabajo, la función de la educación es certificar la entrenabilidad y proporcionar una cierta posición en virtud de dicha certificación, los empleadores seleccionan como perfil preferente para ser contratadas a las personas que lograron mejor desempeño académico en los estudios de nivel superior. (Fernández, et.al, 2006)

En la misma idea de la credencialización, la Teoría de la Cola señala que la escolaridad de una persona juega un factor relevante cuando se inserta al mercado de trabajo, los individuos con

grados educativos más altos acceden con mayor facilidad a los empleos. Por su parte la Teoría de la Fila sostiene que los empleadores eligen prioritariamente a los solicitantes con mayores competencias para los puestos a ocupar, argumentando que con una capacitación corta e intensa ellos tienen más posibilidad de lograr rápidamente altos estándares de productividad. (Piore y Doeringer, 1985)

La Teoría de la Educación como Bien Posicional señala que sigue siendo un hecho que a mayor escolaridad de las personas, las posibilidades de trabajo y posición se incrementan. Entre los motivos para ingresar a las universidades están la idea de acceder a un mejor trabajo, obtener una posición social relevante y mejorar las condiciones sociales de existencia. “La teoría predice que, en la medida en que una cierta cantidad de escolaridad deja de ser suficiente para poder acceder a la posición social deseada, aquellos individuos que están en posición de adquirir mayores dosis de educación deciden hacerlo, con el fin de disponer de la educación formal que va siendo necesaria para desempeñar las mismas ocupaciones que anteriormente requerían menores niveles de preparación” (Muñoz, 1992; citado por Sánchez, et.al. 2010)

## **ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN**

En nuestro país los estudios de egresados que se han realizado son muy heterogéneos en cuanto a su metodología. Las limitaciones que se pueden presentar en este tipo de estudios son: elevados costos que los ubica con una baja prioridad dentro del presupuesto institucional, el nivel de dificultad cuando no se cuenta con una base de datos para localizar a los egresados, y la carencia de expertos en este tipo de investigaciones. (Valenti y Varela, 2003)

De acuerdo con Gómez (2003) las propuestas de los egresados sobre reformas al plan de estudios podrían ser altamente funcionales para la reproducción y reforzamiento de las condiciones dominantes de la práctica profesional. En opinión de Fernández, et.al (2006) son también mecanismos de diagnóstico de la realidad con el potencial de inducir a las instituciones a una reflexión a fondo sobre sus fines y valores, un referente de la calidad

institucional sobre lo que se podrían tomar medidas de planeación y programación curricular, vinculando el aspecto educativo con otros ámbitos sociales, laborales, políticos y culturales.

En México, los estudios de seguimiento de egresados en el posgrado son escasos, en comparación con los que se realizan a nivel licenciatura, sobre lo cual la ANUIES ha jugado un papel importante como promotora de un Esquema Básico de Seguimiento de Egresados. A continuación se exponen cinco de los encontrados en la literatura, más relacionados con el objeto de estudio de este trabajo.

Jiménez (2014) a través de un estudio sobre trayectorias profesionales de egresados del Doctorado en Educación de la Universidad de Tlaxcala, identifica que el ámbito de desempeño profesional de los egresados se amplía a partir de la transición de los estudios postdoctorales, y en la medida en que cumplen con los rasgos del perfil de egreso en los que fueron formados, observa que la diversificación de las funciones y un mayor nivel de productividad los dirige a una mayor movilidad ocupacional, interna y externa en las instituciones educativas. La gran mayoría de los encuestados en este estudio ocupa puestos de alta responsabilidad en las instituciones de educación superior.

Fernández, Reyes, Dávila y Torres (2006), mediante un estudio a egresados de Maestría en Educación Superior, encuentran que ellos aplican los conocimientos, habilidades y competencias que les fueron proporcionadas durante su proceso formativo, y que de acuerdo a sus competencias innatas, cada uno las ha desarrollado en diferente proporción reflejándose en su productividad.

Ramírez (2012) realiza un estudio sobre la eficiencia terminal de egresados de la Maestría en Educación: Campo Educación Ambiental de UPN-Mexicali, donde observa que los porcentajes de eficiencia terminal están por debajo de la media nacional en los posgrados mexicanos, lo que relaciona con la escasa experiencia para realizar trabajos de investigación, y la falta de asesoramiento. También identifica que los egresados de dicho programa en educación lo utilizan para incorporarse y/o establecerse como docentes, no siendo su objetivo principal formarse en el área de lo ambiental, a lo que Ramírez define como fenómeno de credencialización pedagógica.

Hernández, Tavera y Jiménez (2012) encuentran que los egresados de tres maestrías consiguen mejorar su situación laboral después de terminar sus estudios. Sus encuestados consideran que los estudios de maestría les ayudaron a mejorar la situación laboral y que aplican los conocimientos adquiridos en el posgrado. La ocupación en el empleo es alta. Ellos perciben que el estudiar un posgrado es un mecanismo que apoya a mejorar su situación laboral.

Mungarro y Monge (2013), a partir de un estudio de seguimiento de egresados con una muestra de 707 egresados de posgrado en educación, identifican que el 63% de los encuestados consideran que lo aprendido a partir de los estudios de este nivel han tenido impacto positivo en el ámbito laboral, lo cual permite escalar a otros cargos dentro de sus instituciones o transitar hacia otros niveles educativos.

## **ASPECTOS METODOLÓGICOS**

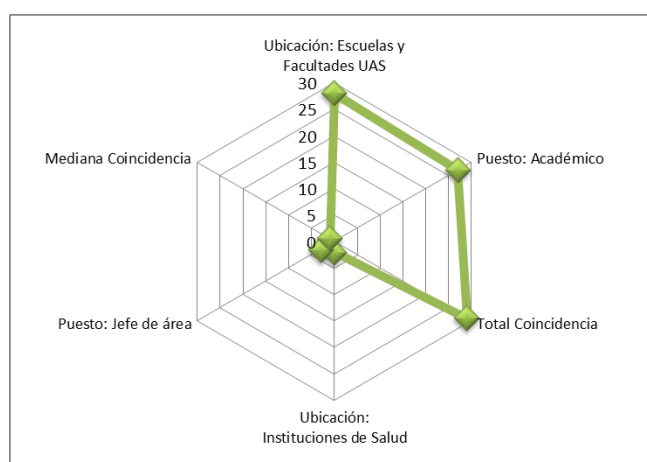
Se eligieron tres generaciones de la Maestría en Docencia en Ciencias de la Salud, específicamente de las cohortes 2009-2011, 2010-2012 y 2011-2013. Se aplicó un cuestionario mediante correo electrónico, obteniendo un total de 30 encuestas contestadas, de un total de 39 que conforman el universo de estudio, lo que representa el 77 por ciento de los egresados de las tres cohortes analizadas. Los valores para las respuestas fueron de 0 a 3, mismos que fueron trasladados a la escala de 0 a 100. Los datos se concentraron y procesaron en Excel, graficando los ítems en función de los intereses de análisis.

## **RESULTADOS**

Los egresados de la MDCS encuestados se encuentran ubicados en su mayoría en escuelas y facultades de la Universidad en la que cursaron el postgrado. Ellos reportan ocupar el puesto de académico, lo que guarda congruencia con la formación recibida, pero también con el requisito de ingreso al programa que le formó. La actividad laboral coincide casi en su totalidad con los estudios de maestría que cursaron. De los 30 egresados que contestaron la

encuesta, solamente 3 ocupan puestos como Jefe de Área, quienes obtuvieron el puesto posteriormente a su egreso a la maestría, dichos puestos responden a las actividades relacionadas con lo educativo: Un Coordinador Administrativo de Facultad, una Responsable del Programa de Tutorías en una Facultad y una egresada se encuentra en la Coordinación de la misma MDCS, por lo cual podemos decir que su movilidad en el puesto fue uno de los beneficios de haber cursado el programa, dado que estos tres egresados ya fungían como docentes antes de ingresar a la maestría. (Ver Gráfica 1)

**Gráfica 1: Congruencia entre la formación recibida y el puesto que ocupan**

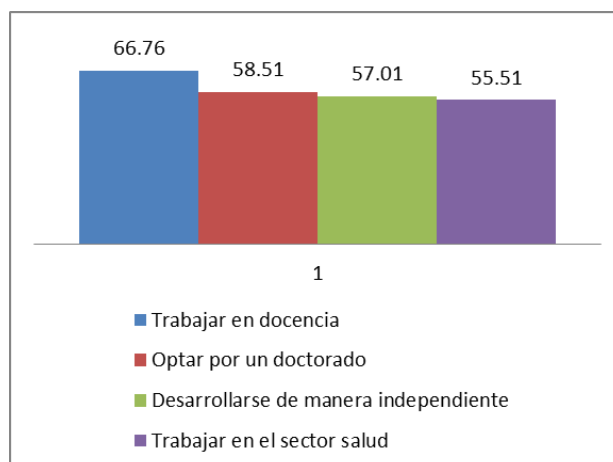


***Fuente: Elaboración propia***

Lo anterior sostiene consistencia cuando los encuestados son cuestionados sobre el para qué les preparó el programa, en lo que se reporta que el mismo les ha preparado más para trabajar en la docencia, y en menor medida para optar por un doctorado, desarrollarse de manera independiente y trabajar en el sector salud. Esto guarda relación con el enfoque profesionalizante para la docencia que tiene la MDCS, por lo que se deduce que cumple con el objetivo de su creación.

En cuanto a las competencias que las y los egresados consideran haber desarrollado en la MDCS, también se observa congruencia respecto al enfoque del programa. Por ejemplo, la competencia menos ponderada es la que corresponde a las capacidades administrativas y de dirección, que no están contempladas de manera clara en este postgrado.

**Gráfica 2: Preparación para continuar desarrollándose.**



*Fuente: Elaboración propia*

Sin embargo, es necesario reconocer que en la escala de 0 a 100, puede considerarse que las competencias mejor puntuadas indican un desarrollo medio, ya que 66 es la ponderación más alta. (Ver Tabla 1)

**Tabla 1: Competencias desarrolladas en la MDCS**

La maestría le preparó para:	Ponderación
Identificar y solucionar problemas	66
Aplicar conocimientos	65
Conocimiento amplio y actualizado de los principales enfoques teóricos de la disciplina	65
Capacidad analítica y lógica	64
Pensar creativamente	63
Comunicación oral, escrita y gráfica	62
Búsqueda de información	62
Utilizar tecnologías de la educación	62
Conocimientos generales de naturaleza científica y humanística	62
Capacidades administrativas y de dirección	46

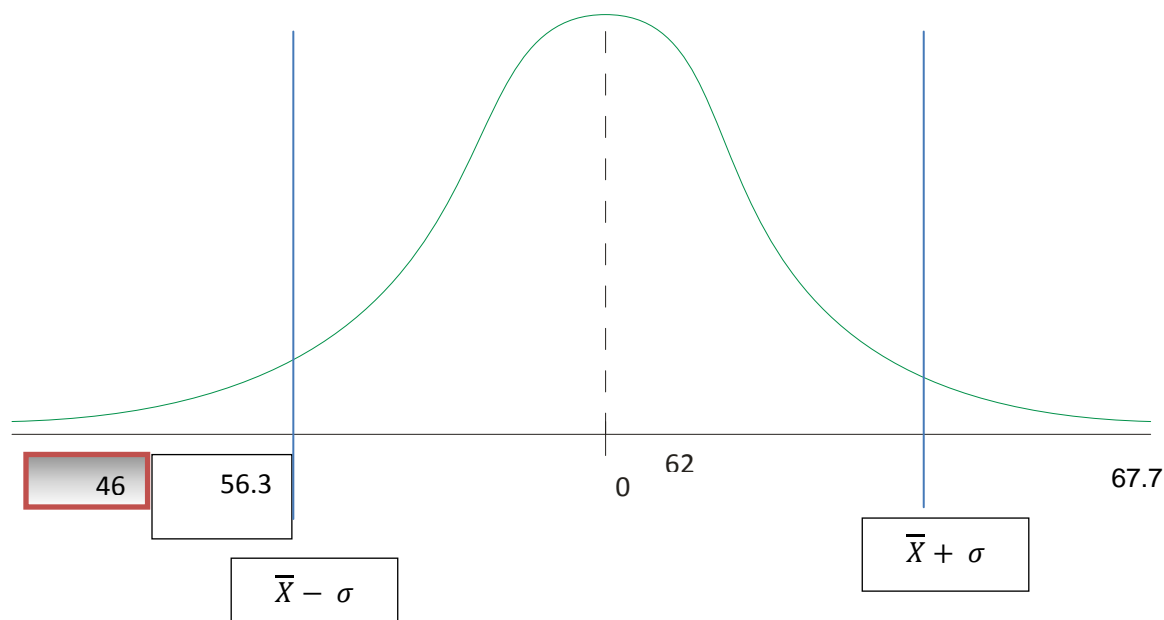
*Fuente: Elaboración propia*

Respecto a lo anterior, la media aritmética fue de 62, con una desviación estándar de  $\geq 5.7$ , podemos establecer que el intervalo de confianza es [56.3, 67.7]. El valor correspondiente a



la valoración de todas las competencias cae dentro de este intervalo, excepto el de *capacidad administrativa y de dirección*.

**Figura 1: Intervalo de confianza para la media**

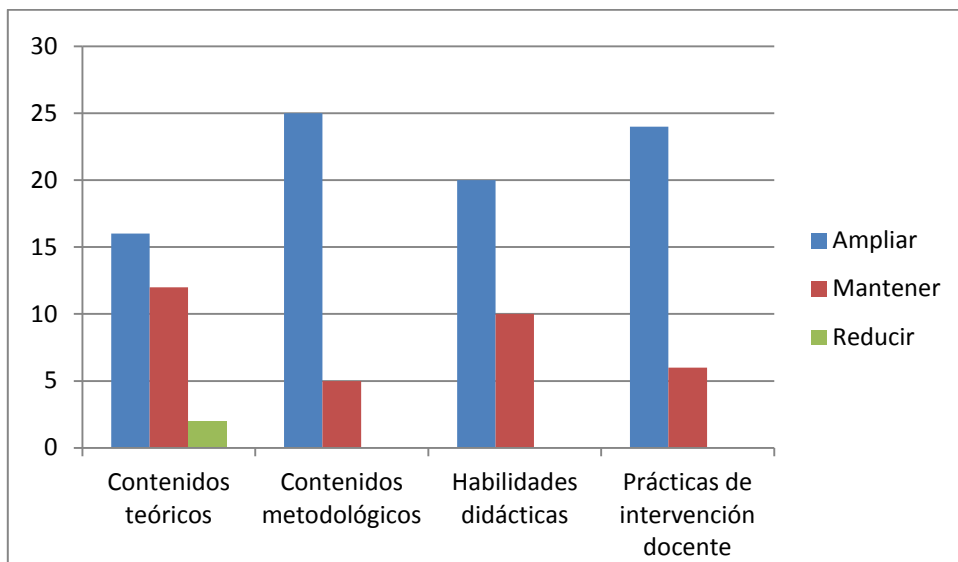


*Fuente: Elaboración propia*

En consecuencia se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que los egresados del programa consideran no contar con el dominio de esta competencia.

Asimismo, egresados y egresadas mayoritariamente coinciden en su opinión acerca de que en un nuevo diseño curricular del programa, se deberían ampliar tanto los contenidos teóricos, metodológicos, didácticos y de práctica docente. Los referidos a metodología y prácticas de intervención docente son los que se perciben como lo más importante de fortalecer durante la formación que reciben. (Ver Gráfica 3)

**Gráfica 3: Modificaciones sugeridas al plan de estudios de la MDCS**



*Fuente: Elaboración propia*

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

La totalidad de egresados y egresadas de las tres cohortes que contestaron la encuesta aplicada en este estudio, se encuentran laborando en escuelas y facultades de la Universidad Autónoma de Sinaloa, institución que les formó para ejercer la docencia, lo que parece indicar que la credencial pedagógica obtenida les ha sido útil para obtener y/o mantener trabajo docente, y en menor medida moverse en el puesto de trabajo. Sin embargo, se recomienda mayor promoción y apertura para el ingreso, a fin de no generar un proceso endogámico.

27 de los 30 egresados encuestados ocupan puesto de docente. Solamente 3 egresados desarrollan puestos que implican acciones de coordinación. 1 hombre que se desempeña como coordinador administrativo, y dos mujeres que ocupan puestos de coordinación de programas académicos. Los tres empleos de coordinación se encuentran ubicados en el ámbito educativo.

De acuerdo a los egresados encuestados, el programa les ha preparado más para trabajar en la docencia que para otro tipo de actividad, como continuar sus estudios, desarrollarse de manera independiente o trabajar en el sector salud. Esta opinión guarda relación con el enfoque profesionalizante del postgrado que cursaron, cuyo propósito es: “Profesionalizar a docentes

universitarios de ciencias de la salud, para elevar la calidad y promover la innovación de los procesos de aprendizaje y enseñanza en los programas educativos de este campo de formación, con la finalidad de mejorar la educación de profesionales que contribuyan a la prevención y solución de los problemas de salud de la sociedad” (MDCS, 2014). Lo anterior permite deducir que la MDCS cumple con el objetivo de su creación.

La opinión de los egresados respecto a las competencias que el programa les favoreció desarrollar, permite identificar también la congruencia de la formación recibida con el empleo que ocupan, ya que la única competencia que en su ponderación mantiene distancia respecto a las otras sobre las cuales se cuestionó a los egresados, es la que corresponde a capacidades administrativas y de dirección, habiendo identificado que solamente 3 de los 27 egresados se encuentran ocupando puestos de coordinación.

Las y los egresados sugieren mediante su opinión, que al rediseñar el currículo de la MDCS se amplíen más los contenidos metodológicos y los de práctica de intervención docente, lo que está siendo retomado en la reforma al plan de estudios de dicho programa.

Con el propósito de fortalecer el conocimiento sobre la trayectoria laboral de los egresados de la MDCS, se considera pertinente rediseñar el estudio correspondiente, a fin de profundizar y ampliar sobre aspectos que impliquen nuevas necesidades de formación para el ámbito en que se desenvuelven.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fernández, J.A., Reyes, K.M., Dávila, C.A., y Torres, O. (2006) Maestros en Educación Superior: Un estudio de egresados. En *Revista electrónica Actualidades Investigativas en Educación*. Recuperado de [http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_magazine/maestros.pdf](http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/maestros.pdf)

- Garrido, C. (2007) La educación desde la teoría del capital humano y el otro. En *Revista Educere*. Vol. 1, núm 36 pp. 73-80 Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35617701010>
- Gobierno de México. *Plan Nacional de Desarrollo* (2014) Recuperado de <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf>
- Hernández, C.A., Tavera M.E., Jiménez, M. (2012) Seguimiento de Egresados en Tres Programas de Maestría en una Escuela del Instituto Politécnico Nacional en México. En *Revista Formación Universitaria* Vol. 5 pp. 41-52 Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v5n2/art06.pdf>
- Jiménez-Vásquez, Mariela Sonia. (2014). Trayectorias profesionales de egresados del Doctorado en Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala: Un análisis de las funciones, productividad y movilidad en el mercado académico. *Perfiles educativos*, 36(143), 30-48. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982014000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982014000100003&lng=es&tlng=es).
- Mungarro, M.J.E., Monge, P.M. (2013) *El impacto de los posgrados en educación en la movilidad laboral: el caso de los egresados del IFODES*. Ponencia presentada en el XII Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- Piore, M y Doeringer, P. (1985) *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España.
- Ramírez, J. (2012) Análisis de la eficiencia terminal de la Maestría en Educación: Campo Educación Ambiental de UPN-Mexicali. En *Revista de Docencia e Investigación*. Vol.Número2 pp. 19-36 Recuperado de <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/ESPIRAL/article/view/144>
- Sánchez, L., Gutiérrez, E.M., Valdéz, M.E., Sánchez. I.E., Reyna, J.A. (2010) Sistema de Información para el Seguimiento de Egresados de las Maestrías del Instituto

Tecnológico de Aguascalientes “EGRESATEC”. En *Revista Conciencia Tecnológica* No. 40 pp. 20-24. Recuperado de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-SistemaDeInformacionParaElSeguimientoDeEgresadosDe-3664629.pdf>

Valenti N.G. y Varela P.G. (2003) “*Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados*”. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, México.

#### 4. “Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Nutrición Cohorte 2006-2010”

---

LN Tania Esmeralda Leal Felix<sup>9</sup>

MC. Dalia Magaña Ordorica<sup>10</sup>

MC. Yuridia Cháidez Fernández<sup>11</sup>

Eje temático 2: Inserción laboral de los egresados en los sectores y ramas de la economía.

##### **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación busca contribuir al análisis de la inserción laboral de los egresados de licenciatura en México, teniendo como propósito, presentar un primer análisis de la cohorte de egresados 2006-2010 de la Licenciatura en Nutrición de la Unidad Académica en Ciencias de la Nutrición y la Gastronomía, y que sostiene como objetivo conocer los tiempos y los medios que llevan a los egresados insertarse en el mercado laboral, así como saber si su desempeño corresponde a su formación. Se revisaron aspectos relacionados a la inserción laboral, como el porcentaje de egresados actualmente activos en el mercado laboral, el tiempo que les tomo conseguir empleo después de que egresaron de la licenciatura y la coincidencia existente entre el empleo y la formación académica. Se aplicaron un total de 22 encuestas, utilizando como instrumento de investigación un cuestionario en línea del Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales, implementado por Secretaria Académica de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Los resultados obtenidos indican que la mayoría de los egresados de la muestra analizada se encuentran laboralmente activos, existiendo coincidencia entre su formación académica y su trabajo actual, lo cual pone a la Licenciatura en Nutrición como una opción con amplio campo laboral.

**Palabras clave:** Inserción laboral, egresados, seguimiento de egresados, mercado laboral.

---

<sup>9</sup> Responsable del programa PIENPSO de la Unidad Académica en Ciencias de la Nutrición y Gastronomía de la Universidad Autónoma de Sinaloa. [tania\\_lealf@hotmail.com](mailto:tania_lealf@hotmail.com)

<sup>10</sup> Directora de la Unidad Académica en Ciencias de la Nutrición y Gastronomía de la Universidad Autónoma de Sinaloa. [damaor@hotmail.com](mailto:damaor@hotmail.com)

<sup>11</sup> Coordinadora Académica de la Unidad Académica en Ciencias de la Nutrición y Gastronomía de la Universidad Autónoma de Sinaloa. [yurichaidez@hotmail.com](mailto:yurichaidez@hotmail.com)

## INTRODUCCIÓN

La inserción de los egresados en el mercado laboral, es una de las transiciones de mayor relevancia en la trayectoria de los jóvenes que recién terminan sus estudios, ya que es donde los medios necesarios para la subsistencia y el bienestar se condicionan en base a los conocimientos y habilidades que estos desarrollaron durante su carrera académica.

Sumergirse en el ámbito laboral, una vez que concluyeron sus estudios, es sin duda de gran importancia para la gran mayoría de los egresados, y no solo por la satisfacción de conseguir un empleo, sino porque para muchos implica la independencia y la emancipación respecto a sus padres, es el primer paso para forjar un futuro más claro (Segundo, 2009).

En los procesos de inserción laboral, se establecen sendas que revelan que no todos los egresados constituyen grupos de profesionistas felizmente insertos en el mundo laboral, ya que también existen casos donde una proporción de ellos se encuentra subvalorada o que apenas cuentan con un trabajo remunerado, lo cual reclama la atención de los planificadores educativos sobre la complejidad del mercado laboral. (Cuevas Luna, 1999)

El presente trabajo, se enmarca dentro del creciente interés de los diferentes actores sociales implicados en la formación universitaria por aproximarse a la realidad efectiva de los procesos de incorporación de los jóvenes egresados de la universidad al mercado laboral.

De acuerdo con la OCDE (2014), el mercado laboral mexicano continúa presentando mejores condiciones con respecto al resto de los países de la OCDE en términos de desempleo, sin embargo, muchos de los jóvenes están excluidos de la fuerza laboral, alcanzando un 40% de desocupación tanto laboral como académica de las mujeres jóvenes de México.

Por su parte, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), cada año durante el mes de septiembre, realiza una Feria del Empleo con el objetivo de que sus egresados se incorporen sin demasiadas demoras al mercado laboral. (Universia México, 2014)

Con base en lo anterior, el principal objetivo de esta investigación es conocer los tiempos y los medios que llevan a los egresados insertarse en el mercado laboral, así como saber si su

desempeño corresponde a su formación, por lo cual se plantea la siguiente pregunta de investigación, ¿Cuáles son los tiempos y los medios a través de los cuales los egresados de la cohorte 2006-2010 de la Licenciatura en Nutrición se insertan en el mercado laboral y la relación entre su desempeño y su formación académica?

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

La investigación sobre la inserción laboral, es un tema que inicia en la década de los setentas y que con el transcurso de los años ha ido adquiriendo mayor relevancia. En México, las últimas tres décadas, se han caracterizado por una serie de esfuerzos tendientes a la aplicación de una política educativa que, acorde a los argumentos de la teoría del capital humano, propicie el crecimiento económico. (Perez & Moreno, 2010)

De acuerdo con la teoría del capital humano, la cual afirma, que la educación es un acto de inversión más que un gasto, así mismo indica que a medida que una persona tenga un mayor número de años de escolaridad, su productividad será mayor, situación que se verá reflejada con mejores puestos y mejores remuneraciones.

La teoría neoclásica, establece que bajo condiciones de mercado de trabajo perfectamente competitivo, tanto la oferta como la demanda de trabajo, actuando libremente, determinan el nivel de empleo y los salarios, de esta manera no existiría desempleo de profesionales, y en general de ninguna persona que estuviera dispuesta a trabajar bajo estas primicias.

Burgos y López (2010), encontraron que un aumento en la cobertura de educación superior, resulta en un incremento del número de profesionales que se incorporan al mercado laboral, sin embargo, refieren que el desempleo no es el mayor problema de los egresados que se insertan en un trabajo, sino las condiciones en las que son contratados, donde la mayoría no recibe una remuneración adecuada.

De acuerdo con Romero (2007), actualmente las universidades buscan orientar la formación de los recursos humanos bajo procesos de aprendizaje y desarrollo de competencias



profesionales, las cuales se deben poner en práctica para lograr el buen desempeño de las actividades que demanda el mercado laboral.

Es por esto que la Universidad Autónoma de Sinaloa, se encuentra realizando estudios de egresados en todas las Unidades Académicas del Estado, con el objetivo de conocer la situación en la que se encuentran los profesionistas que se formar en esta casa de estudios, y conocer tanto las fortalezas de los programas, así como sus áreas de oportunidad, con el fin de ofrecer una mejor formación profesional y programas educativos más competentes.

## **METODOLOGÍA**

La presente investigación se llevó a cabo bajo un modelo de enfoque cuantitativo, ya que se pretende establecer el porcentaje de egresados que actualmente se encuentran trabajando. Este estudio parte de uno más grande, el cual se está realizando en la Universidad Autónoma de Sinaloa, basado en las recomendaciones de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) con los cambios necesarios para dar respuesta a la pregunta que se ha planteado, así pues este trabajo es correspondiente a los egresados de la Licenciatura en Nutrición, la cual se oferta en la Unidad Regional Centro de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

La población en estudio es la cohorte 2006-2010, constituida por 28 egresados. De la cual se utilizó una muestra de 22, lo cual equivale al 79% de la población. Se aplicó un cuestionario por medio de un programa en línea de la Universidad Autónoma de Sinaloa, a cargo de Secretaria Académica, llamado Red-PIENPSO.

Dichos cuestionarios, fueron realizados de enero a junio del 2014 de manera electrónica, por medio del sistema de Red-PIENPSO, por los egresados que tuvieron la disposición de contestarlos.

Los egresados fueron contactados mediante correo electrónico, llamadas telefónicas, mensajes instantáneos y convencionales, así como por medio de algunas redes sociales tales como

Facebook e Instagram, algunos otros realizaron los cuestionarios en las instalaciones de la Unidad Académica de Ciencias de la Nutrición y la Gastronomía.

## RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados de este trabajo de investigación, mismos que a pesar de ser parte de un estudio más grande, son de gran importancia para el entendimiento del desarrollo profesional de los egresados de la Licenciatura en Nutrición de la Unidad Académica en Ciencias de la Nutrición y la Gastronomía.

En la Tabla 1, se muestran los resultados obtenidos de los 22 egresados encuestados con respecto a cuántos buscaron empleo una vez que finalizaron sus estudios de licenciatura, así como el tiempo que les llevó conseguirlo, partiendo de 6 meses a más de 2 años.

Según los resultados obtenidos de dicha encuesta el 54.5% de los encuestados, es decir más de la mitad de la muestra, lograron conseguir empleo antes de los 6 meses posteriores al egreso de la licenciatura, mientras que solo 1 egresado afirma no haber conseguido empleo y siguió en el que ya estaba antes de egresar.

Tabla 1 Egresados que buscaron activamente trabajo de acuerdo a su perfil profesional una vez concluidos sus estudios

TIEMPO	EGRESADOS	PORCENTAJE
<b>Menos de 6 meses</b>	12	54.5%
<b>De 6 a 12 meses</b>	7	31.8%
<b>De 1 a 2 años</b>	1	4.5%
<b>No encontré y seguí con el mismo empleo</b>	1	4.5%
<b>No definido</b>	1	4.5%
<b>Total</b>	22	100%

A excepción de un encuestado, el resto buscó activamente trabajo una vez que concluyeron sus estudios, lo que muestra la gran necesidad y entusiasmo que tienen los profesionistas que recién egresan, por formar parte del activo laboral del país. Lo que se muestra es que con

diferencia de algunos meses, la mayoría logró insertarse en el ámbito laboral, con lo cual se puede interpretar que sí existe oportunidad de trabajo para los que egresan de una carrera.

Resultados obtenidos mediante los cuestionarios aplicados a los 22 egresados respecto al principal medio a través del cual consiguieron empleo una vez que egresaron de la Licenciatura en Nutrición.

La Tabla 2, nos muestra que un 45.5% de los egresados encuestados, consiguió empleo por medio de recomendaciones tanto de amigos como de algún familiar u otro conocido, mientras que un 4.5% fue mediante bolsa de trabajo o algún anuncio en el periódico como lograron insertarse en el mercado laboral.

Cabe destacar, que un porcentaje de los encuestados refirieron haber obtenido el empleo mediante una invitación expresa de la empresa donde laboran (13.6%) o por relaciones hechas durante el empleo anterior o el servicio social (18.2%).

Tabla 2 Egresados que buscaron empleo, y el tiempo que les llevó conseguirlo, una vez que concluyeron sus estudios de licenciatura.

<b>MEDIO</b>	<b>EGRESADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Recomendación de amigos, profesores o familiar.	10	45.5%
Bolsa de trabajo, anuncio en el periódico.	1	4.5%
Invitación expresa de una institución o empresa.	3	13.6%
Relaciones hechas en el empleo anterior o servicio social.	4	18.2%
Otro	1	4.5%
No definido	3	13.6%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

En base a los resultados de la Tabla 2, se puede concluir la importancia que tiene las relaciones que los egresados van formando con otras personas a lo largo de la vida, y durante

su servicio social, ya que la mayoría logró ingresar al mercado laboral mediante recomendaciones.

Por otro lado, resalta el hecho de que solo 1 egresado logró encontrar empleo por medio de anuncios publicitarios, lo cual hace notar la falta de oferta laboral disponible en este tipo de medios.

Uno de los indicadores de mayor importancia en este tipo de estudios, es el porcentaje de egresados que están trabajando actualmente, la Tabla 3, nos muestra que el 81.8% de los egresados encuestados son económicamente activos, mientras que el 18.2% restante, no están trabajando en este momento.

Tabla 3 Egresados que trabajan actualmente

<b>LABORALMENTE ACTIVOS</b>	<b>EGRESADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Sí	18	81.8%
No	4	18.2%
Total	22	100%

Los resultados nos muestran, que la mayoría de los egresados se encuentran trabajando actualmente, con lo que puede inferir que el éxito de inserción laboral de los profesionistas en Nutrición egresados en el 2010 es alto.

Como puede observarse en la Tabla 4, un 45.5% de los egresados mencionaron que existe total coincidencia entre su actividad laboral actual y sus estudios de licenciatura y aunque las cifra no alcanza un 50%, es importante mencionar que solo un 22.7% de los egresados, no definieron si existía o no relación entre su trabajo y su formación académica, existiendo desde alta hasta total coincidencia en los demás egresados.

Tabla 4 Medida en que coincide la actividad laboral de los egresados con sus estudios de licenciatura.

<b>COINCIDENCIA</b>	<b>EGRESADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Total coincidencia	10	45.5%
Mediana coincidencia	2	9.1%
Alta coincidencia	5	22.7%
No definido	5	22.7%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

El porcentaje de egresados que no definieron un grado de coincidencia entre su actual empleo y su formación académica, muy posiblemente pertenezca a los egresados que no están trabajando en este momento.

## **CONCLUSIONES**

En base a los resultados obtenidos con la aplicación de las encuestas, se puede concluir que la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Nutrición generación 2006-2010, ha sido positiva al incursionar en el mundo laboral, ya que la gran mayoría, consiguió insertarse en el mercado laboral dentro del primer año de haber egresado de la licenciatura.

Solo 1 egresado laboralmente activo, el representa un 4.5% de la muestra, no definió la coincidencia que existe entre su actual empleo y su formación académica, sin embargo, el 95.5% de los que se encuentran laborando, refirieron que su trabajo tiene relación con su carrera, por lo cual se concluye que existe campo laboral disponible para los egresados de la Licenciatura en Nutrición, poniendo esta carrera como una buena opción de estudio en lo que a campo laboral se refiere.

Cabe destacar, que la mayoría de los egresados lograron conseguir empleo por medio de recomendaciones de familiares o amigos, lo cual indica que las relaciones que van haciendo los estudiantes durante su vida es de gran importancia, y se puede concluir que una persona con facilidad para relacionarse tiene mayores posibilidades de conseguir un empleo por medio de recomendación de otras personas.

## RECOMENDACIONES

Continuar con este tipo de estudios en futuros egresados, con el fin de realizar una investigación más amplia y más profunda, así como el desarrollo que tienen dentro de sus empleos, y los principales problemas a los que se enfrentan.

Un estudio más extenso y detallado, otorgará resultados más claros y profundos, que puedan ayudar en mayor medida, para realizar cambios en los planes de estudios si así fuera necesario.

El incluir otras variables como lo es satisfacción laboral nos dará un margen de conocimiento más amplio de lo que los egresados enfrentan y como se sienten una vez que entran al mundo laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Burgos, F. B., & López, M. K. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. *Universidad de Sonora*, 13.
- Cuevas Luna, T. (1999). Proceso de inserción laboral de egresados de educación técnica superior en Reynosa, Tamaulipas. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, pag. 31.
- OCDE. (septiembre de 2014). *OECD*. Obtenido de [www.oecd.org/employment/outlook](http://www.oecd.org/employment/outlook)
- Perez, P. I., & Moreno, G. H. (2010). Análisis de la situación laboral de los egresados del centro universitario de los Altos. *Congreso Nacional de Investigación Educativa*.
- Romero, L. M. (2007). Satisfacción laboral: estudio exploratorio en egresados la Universidad Autónoma de Sinaloa. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 5.
- Segundo, M. E. (enero de 2009). <http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/>. Recuperado el 08 de septiembre de 2014, de <http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/>: [http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios/tesis/segundo\\_me.pdf](http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios/tesis/segundo_me.pdf)
- Universia México. (30 de enero de 2014). *Universia México*. Obtenido de [www.universia.com](http://www.universia.com)

## 5. Los Licenciados en Turismo y su inserción laboral

---

Silvia Aguilar Macías<sup>12</sup>  
Armida Lorena Ponce Rojas<sup>13</sup>

**Eje Temático:** Inserción laboral de los egresados en los sectores y ramas de la economía

### **RESUMEN**

El programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO), ha desarrollada una metodología única para los estudios de seguimiento de egresados y empleadores, esta es una actividad reciente en la Universidad Autónoma de Sinaloa y en la Unidad Académica de Turismo Mazatlán (UATM) que ofrece la Licenciatura en turismo, esto le ha permitido establecer una relación permanente de vinculación entre institución, egresados y empleadores, esta labor parece acoplarse con entusiasmo entre la comunidad estudiantil egresada de las aulas de esta unidad académica, sin embargo, aún requiere de un proceso de revisión para identificar acciones que han sido efectivas y otras que pudieran modificarse con la idea de fortalecerla. El objetivo de este trabajo es el de identificar el rumbo que toman los egresados y su percepción sobre la formación recibida. Además evaluar el grado de satisfacción y el nivel de exigencia de los empleadores. Para el resultado de campo se hicieron las entrevistas a los egresados para que con los cuestionarios impresos ellos respondieran el mismo, cabe señalar que se utilizó el cuestionario institucional en línea, pero al no obtener respuesta esperada de los egresados en línea, se optó por realizar las visitas. Tales entrevistas se analizan y se explican desde el enfoque cuantitativo y cualitativo.

**Palabras clave:** Egresados, formación, inserción laboral

---

<sup>12</sup> PITS de la Unidad Académica de Turismo Mazatlán. [silviaaguilarmacias@hotmail.com](mailto:silviaaguilarmacias@hotmail.com)

<sup>2</sup>Maestra de asignatura base de la Unidad Académica de Turismo Mazatlán. [armida\\_lorena@hotmail.com](mailto:armida_lorena@hotmail.com)

## **INTRODUCCIÓN**

El trabajo que se presenta forma parte de un proyecto que se ha estado realizando en la UATM desde el 2010. Se presentan resultados y hallazgos de la inserción laboral de la cohorte 2012 de los egresados de esta generación los impactos y beneficios.

Para esta investigación se monitorea el comportamiento de la generación 2007-2012, y hemos considerado tres rubros para determinar el problema de estudio: El grado de satisfacción de los egresados en la formación que recibieron, el nivel de exigencia de los empleadores y la inserción de los mismos en el sector laboral.

Es en este momento cuando es aceptado formular la siguiente interrogante: ¿Qué tanto ha contribuido el programa de seguimiento de egresados, considerando la comunicación entre institución-egresado-empleador como factor importante para desarrollar un trabajo educativo con resultados satisfactorios para la sociedad, para el alumno, para la unidad académica y para la institución?

### **Desarrollo**

La Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS) es una institución de educación pública descentralizada del Estado con fines de educar, investigar y difundir la cultura y respetar la libertad de cátedra e investigación; es una institución que imparte educación en el nivel medio y superior. UATM forma parte de ésta institución impartiendo la Licenciatura en Turismo.

La Universidad Autónoma de Sinaloa cumpliendo con su misión de formar profesionales de calidad, en 1993 presenta el Proyecto de Seguimiento de Egresados a cargo de la Coordinación General de Planeación y Desarrollo en el que se consideró utilizar la metodología propuesta por ANUIES (SAU, 2011) conocida como el esquema básico para seguimiento de egresados.



En 2003, el Programa Institucional de Reestructuración y Diversificación de la Oferta Educativa (PIRDOE) de la UAS incorpora los estudios de Seguimiento de Egresados como parte de su estrategia para la innovación educativa, para ello establece una metodología. Para operar esta propuesta se integra un equipo de docentes que tienen la responsabilidad institucional de operar esta metodología de seguimiento de egresados en escuelas y facultades para recuperar la información que fundamentará la toma de decisiones para rediseñar el currículo de los programas educativos, en ese momento, bajo un modelo semiflexible (SAU, 2011).

La Universidad Autónoma de Sinaloa, el día 29 de octubre de 2010, aprueba el Programa de Seguimiento de Egresados, lo que fundamentó la asignación de un responsable institucional a nivel general, y uno por cada Unidad Académica para asegurar la operatividad del mismo. Esto da lugar a la conformación de un equipo integrado por los responsables de las unidades académicas, coordinado por el responsable a nivel general.

La Universidad se propone trascender las demandas del mercado laboral y orientar sus procesos de formación profesional en un sentido más amplio, es decir, el compromiso de la Universidad de formar profesionales de acuerdo con las exigencias y desafíos del mundo moderno, con un auténtico compromiso social y humano, que promueven con su hacer cotidiano las mejores formas de convivencia laboral y social en las nuevas sociedades del conocimiento.

En 2009, El Plan de Desarrollo Institucional Visión 2013, UAS, establece que el gran objetivo es ofrecer y garantizar una educación de calidad y excelencia para formar ciudadanos de acuerdo con las exigencias y desafíos del mundo moderno, con un auténtico compromiso social y humano, por lo que su orientación y compromiso es el de indagar sobre las necesidades profesionales y sociales a fin de actualizar, innovar y dinamizar la implementación del currículo garantizando una educación de calidad con pertinencia y orientada a la formación de profesionales competentes para encontrar soluciones a las exigencias y desafíos del mundo moderno.

En atención a los lineamientos del Plan de Desarrollo Institucional Visión 2013, durante el primer semestre del año 2011, se reelabora el instrumento donde se incorporan ítems dirigidos a explorar el impacto de la formación en el desarrollo y desempeño de las competencias profesionales de los egresados. Además, se afina el instrumento para el estudio de empleadores y la ficha pre-egreso. Estos documentos se socializan con los responsables del estudio de seguimiento de egresados en las unidades académicas, con la finalidad de iniciar una etapa en la que se aplique el mismo instrumento para todas las cohortes de egresados de la Universidad y estar en posibilidades de hacer los estudios comparativos correspondientes.

La importancia de sistematizar toda esta información tiene su origen en el nuevo modelo educativo sustentado en las competencias profesionales integradas, que la Universidad impulsa como parte fundamental del Plan de Desarrollo Institucional Visión 2013. La metodología para el rediseño curricular de los planes de estudios bajo este modelo, implica la consulta sobre competencias genéricas y específicas a egresados y empleadores, además de la realizada a los académicos y alumnos de los últimos grados de las respectivas unidades académicas.

En la Unidad Académica de Turismo Mazatlán (UATM) se iniciaron los trabajos de seguimiento de egresados en el año 2010, con un equipo de trabajo de la unidad y el responsable de este programa de la Unidad Regional sur, pero en el año 2013, la UATM intensifica los vínculos con el responsable institucional del PIENPSO, realizando de manera obligatoria evaluaciones del entorno profesional y social a través de estudios que permitan identificar sus necesidades, traducidas éstas a la formación de recursos humanos con las competencias apropiadas para resolver las problemáticas de dichos entornos. Esto nos ha permitido establecer una adecuada vinculación con organizaciones empresariales, organizaciones de la sociedad civil y de gobierno y con los egresados para conocer las opiniones acerca del perfil que deben tener los futuros profesionistas para dar respuesta a las necesidades profesionales y sociales detectadas.

Estas opiniones y necesidades detectadas se han traducido en la actualización de los contenidos del plan y los programas de estudio de esta unidad académica. Sustentados en la metodología propuesta por el PIENPSO y buscando la pertinencia y atender las necesidades

del sector, buscando las capacidades que permitan el aprendizaje permanente, trabajar en ambientes de incertidumbre, trabajar en equipo y desempeñar roles diferentes de acuerdo a las necesidades profesionales predominantes en la solución de problemáticas concretas y que requiere de la inter, multi y transdisciplinariedad, bajo este modelo, se elabora el plan de estudios 2014 de la UATM, siguiendo los lineamientos y metodología para la construcción de las competencias genéricas y específicas, realizándose consultas a egresados, empleadores, académicos y estudiantes del último grado de la unidad académica. Por lo que para la construcción de este plan de estudios fue requerimiento trascendental conocer la opinión de los egresados, que se encuentran en los diferentes puestos de trabajo, sobre la formación que recibieron, sobre las circunstancias en que la recibieron y la aplicabilidad de sus conocimientos, habilidades y destrezas en el desempeño de sus actividades laborales cotidianas.

Además de la opinión de los empleadores. Siendo este sector el que está más enterado de las dinámicas y tendencias del mercado laboral y lógicamente, se encuentra en constante búsqueda de anticiparse a los escenarios futuros, haciendo estudios prospectivos y detectando las posibles necesidades para cada momento. Este sector es el informante clave para que la universidad, a su vez, también busque anticiparse o al menos estar preparada y actualizar su oferta educativa para que ésta sea pertinente en correspondencia con las necesidades profesionales de cada momento.

Según Follari (2010) el plan de estudios debe orientarse a las habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos teóricos que son propios del campo profesional para el cual se está preparando a los individuos orientados por un perfil profesional emanado de un estudio del mercado laboral suficientemente serio para orientarse de acuerdo con las tendencias reales en la demanda social. La formación debe incluir aspectos conceptuales que vayan más allá de la demanda inmediata, de modo de trascender la característica exclusivamente actual de las necesidades del mercado laboral. Ello garantiza la capacidad de adecuación a modificaciones posteriores de las prácticas profesionales, a la vez que promueve la capacidad de auto-reflexión siempre necesaria frente a las mismas (Follari, 2005).

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

En los últimos años se han intensificado los estudios de seguimiento de egresados en las Instituciones de Educación Superior (IES) del país; tan es así que, tanto la Secretaría de Educación Pública (Programa Sectorial de Educación 2007-2012) como la ANUIES, han venido impulsado la realización de este tipo de estudios y los conciben como una de las líneas estratégicas para consolidar el desarrollo de las IES (Farrera, 2009).

El Programa Sectorial de Educación 2007-2012 declara que para la educación superior como parte de sus estrategias es “establecer incentivos para diversificar la oferta de educación superior y articularla con las necesidades de desarrollo estatal y regional” y fortalecer los programas a partir de “alentar la multiplicación de programas de educación continua para atender las necesidades de actualización de los profesionistas en activo y estimular la formación a lo largo de toda la vida”.

La mejor manera de evaluar las necesidades profesionales y sociales en nuestra región es acudiendo al encuentro con los egresados de nuestra Universidad, de los empleadores de estos egresados y de los sectores sociales, públicos y privados, con el fin de conocer de manera directa sus opiniones respecto a la diversidad de problemas detectados y de los requerimientos de formación de recursos humanos capacitados para la correspondiente solución de los mismos.

Para el levantamiento de los datos y el seguimiento de los egresados, se ha realizado con el instrumento propuesto por la ANUIES, pero este se ha considerado muy extenso y contestarse requiere de una importante inversión de tiempo y el encuestado opta por no contestarlo, por lo que la tasa de no respuesta era muy alta, en consecuencia, la muestra seleccionada de una cohorte específica, generalmente no se lograba encuestar en su totalidad.

En el caso particular de la Universidad Autónoma de Sinaloa se optó por modificar el instrumento presentado por ANUIES en el Esquema Básico para el seguimiento de egresados, reduciéndolo principalmente en el apartado correspondiente al nivel socioeconómico de los egresados y padres de éstos. Se ha elaborado un software que permite hacer el levantamiento

de los datos en línea con el soporte de la Plataforma web de la UAS. No obstante, existen limitaciones que deben ser tomadas en cuenta a la hora de acceder por Internet a estos colectivos para evitar errores de cobertura o de muestreo en la investigación que se realice.

## **ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Para el resultado de campo se hicieron las entrevistas a los egresados para que con los cuestionarios impresos ellos respondieran el mismo, cabe señalar que se utilizó el cuestionario institucional en línea, pero al no obtener respuesta de los egresados en línea, se optó por realizar las visitas. Tales entrevistas se analizan y se explican desde el enfoque cuantitativo y cualitativo.

## **RESULTADOS**

Se analizan los logros de las encuestas aplicadas, para esta investigación, pero es necesario mencionar que en algunos resultados el porcentaje de respuesta, no definido, es alto por no controlar la variable de respuesta de los egresados, dado que al estar en línea, no contestan todas las preguntas, es decir, dejan los cuestionarios inconclusos.

La generación 2007-2012 se inscribieron 168 estudiantes, durante el proceso de formación y siguiendo su trayectoria escolar, hubo una deserción de 54 alumnos, consiguiendo tener una eficiencia terminal de 114 estudiantes. Para este trabajo de seguimiento de egresados se logró encuestar a 30 ex-alumnos con los siguientes resultados: El 60% considera que obtuvo una formación moderada para desenvolverse en distintos sectores económicos, el 20% cree que tuvo mucha formación, el 6.75 dice que poca formación y el 13.3% no definió.

Los egresados de la UATM están formados para insertarse en el mercado laboral en cualquier rama de las diversas instituciones, es decir, que su actividad profesional en donde trabaja tiene correspondencia directa o indirecta con la profesión de Licenciados en Turismo. La investigación nos muestra que el 40% de esta cohorte se encuentra inmerso en el área del Turismo, así como el 6.7% en el área de transporte, el 6.7% en el área de salud, 6.7% en el

área del Comercio, el 3.3% en la industria extractiva y el 3.3% en la industria de transformación. En la modalidad de la exigencia en el desempeño profesional de conocimientos generales de la Licenciatura en Turismo, los egresados respondieron; de total exigencia el 6.7%, de mucha exigencia el 10%, el 26.7% de moderada exigencia, de poca exigencia el 3.3%, en tanto que un 53.3% no definió el grado de exigencia en su entorno laboral.

## **CONCLUSIONES**

Se considera que las unidades académicas deben de trabajar intensamente en los estudiantes del último grado para que faciliten la información de sus experiencias y exigencias en el mercado laboral una vez que son egresados. En la UATM para la generación 2007-2012 que es la que se ha conseguido el mayor número de encuestas contestadas por los egresados, consideramos que ellos no le dan la importancia que este programa requiere, por lo que contestan las encuestas, pero algunas preguntas si y otras las dejan inconclusas.

## **PROPUESTA**

En la UATM, actualmente se está trabajando coordinadamente los departamentos de control escolar, seguimiento de egresados, secretaria académica y secretaría administrativa, en la sensibilización y concientización de la importancia de la información que ellos proporcionaran a la unidad académica cuando estén insertos en el mercado laboral y en realizar un pre-registro oportuno con los estudiantes que están cursando el último semestre de la licenciatura, y de esta manera obtener los datos de los estudiantes, para que una vez que ha egresado sea posible localizarlos de manera más rápida y oportuna, estamos conscientes que esta es una tarea complicada y que aún hay mucho por hacer, pero también de que la retroalimentación que los ex-alumnos nos proporcionan es benéfica para la elaboración y reestructuración de planes y programas de estudios, entre otros.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Corrales Burgueño, V. A. (2009); Plan de Desarrollo Institucional Visión 2013. Universidad Autónoma de Sinaloa, México. (p.11)
- Corrales Burgueño, V. A. (2011); Segundo Informe 2010-2011, Universidad Autónoma de Sinaloa, México. (p.11).
- Farrera Rebollo, R. R. (2009). Metodología para realizar Estudios de Seguimiento de Egresados en el Instituto Politécnico Nacional, México.
- Follari, R. A. (2010), “El curriculum y la doble lógica de inserción (lo universitario y las prácticas profesionales)”, en Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES), México, IISUE-UNAM/Universia, vol. 1, núm.2,
- Follari, R. y Berruezo, J., (1981), “Criterios e instrumentos para el diseño de planes de estudio”, en Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, xi, 1; México.

### **Páginas web**

<http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/51/curriculum> [Consulta: 4 de enero de 2011].

6. Análisis de deserción e indicadores de satisfacción de la cohorte 2006-2011 de  
Ingeniería Geodésica de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Espacio de la UAS

---

Griselda Quintero Covarrubias<sup>14</sup>

Ana Lucia Salazar Villa<sup>15</sup>

Tiojari Dagoberto Galindo Guzmán<sup>16</sup>

**Eje Temático:** Inserción laboral de los egresados en los sectores y ramas de la economía

**RESUMEN**

Los egresados de educación superior se encuentran con una situación compleja al momento de la búsqueda del primer empleo, debido a factores como la crisis económica, subcontratación, inestabilidad laboral, bajos salarios y pocas prestaciones que influye en la obtención del primer empleo y la posibilidad de ocupar puestos idóneos a su perfil profesional.

---

<sup>14</sup> Responsable de Seguimiento de Egresados, en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Espacio, griseldaquintero@uas.edu.mx

<sup>15</sup> Encargada de control escolar en la Facultad en Ciencias de la Tierra, analucia@uas.edu.mx

<sup>16</sup> Secretario Académico, en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Espacio, tihojary@uas.edu.mx



La inserción laboral es “el acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que desemboca en teoría, en una inserción laboral plena, donde se adquiere un trabajo de tiempo completo, estable y coherente con la formación adquirida”, Figuera (1996:129), es una etapa de potencialización y demostración de aptitudes por parte de un individuo como estrategia para la obtención de un trabajo, Fournet (1993). Por otro lado El índice de deserción en México es alto, sin embargo no es un problema exclusivo de México y se presenta en el contexto internacional: Es uno de los grandes retos a nivel mundial; la educación tiene que ser relevante, más jóvenes con mayores oportunidades sobre todo en los países en desarrollo, resolver las políticas que generan distorsión en cuanto a quienes están teniendo acceso a la educación superior, y hacer que las universidades tengan ofertas más eficientes (Marmolejo, 2014).

El presente trabajo tiene como objetivo principal el análisis de los resultados de las encuestas de los alumnos egresados de la cohorte 2006-2011, para poder determinar cuáles son las principales apreciaciones de nuestros egresados al momento de su búsqueda de inserción laboral, describir los niveles de deserciones dentro de este periodo.

**Palabras claves:** Educación superior, Inserción laboral, Deserción estudiantil.

## **INTRODUCCIÓN.**

Actualmente México ocupa a nivel mundial, el lugar 32 entre los principales países con población activa al 2012, es el segundo país de América Latina sólo por debajo de Brasil, sin tomar en cuenta la población total por país, sino el número total de población activa en el mundo.

El proceso de inserción laboral ha cambiado con el paso del tiempo como resultado del contexto que el mercado laboral exige. Actualmente, las nuevas generaciones tienen más opciones para insertarse laboralmente. Además de estudiar una carrera profesional, tienen la posibilidad de construir redes sociales que permiten un acceso relativamente rápido y eficaz a un empleo. (PELAYO, 2012). La inserción laboral es “el acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que desemboca en teoría, en una inserción laboral plena, donde se adquiere un trabajo de tiempo completo, estable y coherente con la formación adquirida” Figuera (1996:129), es una etapa de potencialización y demostración de aptitudes por parte de un individuo como estrategia para la obtención de un trabajo, Fournet (1993).

Esta actividad es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, Bisquerra (1992). La empleabilidad es la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante o “la oportunidad del individuo a acceder a un trabajo que cumpla con sus expectativas, formación y trayectoria profesional”, Orgemer (2002:65). Mientras que, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mercado laboral. Por lo que, la empleabilidad se enfocada en la persona y su aprendizaje y, la ocupabilidad está enfocada al contexto (Blanco, 2005: 207).

Los factores que condicionan la inserción, en el que integra los factores de ocupabilidad y empleabilidad que intervienen en diferentes fases y con distintos niveles, deberán atender una estrategia planificada para favorecer la inserción, y tener en cuenta la ocupabilidad y la empleabilidad como factores o variables que inciden directa o indirectamente.

INNSERCIÓN LABORAL	
EMPLEABILIDAD	OCUPABILIDAD
IMPORTANCIA QUE SE LE CONCEDE AL TRABAJO	ESTRUCTURAS, CARACTERÍSTICAS Y TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL
INTERES POR BUSCAR EMPLEO (APTITUD, DISPONIBILIDAD)	COYUNTURA ECONOMICA
AUTOESTIMA PERSONAL Y PROFESIONAL	LAS OTRAS OFERTAS DE TRABAJO
EL LUGAR DE CONTROL Y ATRIBUCIÓN A LOS EXITOS Y FRACASOS	LAS DEMANDAS DEL EMPLEO Y CONCURRENCIAS
MADUREZ OCUPACIONAL	LOS INDICES ECONOMICOS
COMPETENCIAS	LOS CAMBIOS DEMOGRÁFICOS
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	LA POLÍTICA LOBORAL DEL MOMENTO
COMPETENCIAS BASICAS	LA RESTRUCTURACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO
COMPETENCIAS RELACIONADAS	EDAD
COMPETENCIAS PROFESIONALES	SEXO
FORMACIÓN Y TITULACIÓN ACADÉMICA, EXPERIENCIA (LABORAL)	NACIONALIDAD
CONOCIMIENTO DE INSERCIÓN Y BUSQUEDAS DE OCUPACIÓN	
LOS FACTORES SOCIALES	
EL CONTEXTO PERSONAL	
SITUACIONES DE RECHAZO	

**Tabla. 1-** Factores de empleabilidad y ocupabilidad

Actualmente la Sociedad se encuentra influenciada por constantes y aceleradas transformaciones que influyen al mercado laboral. Aumento de la población económicamente activa (PEA), aumento de la población femenina activa, flexibilización de las relaciones laborales, desigualdad de desarrollo de las distintas regiones del país y una creciente competitividad a nivel global, entre otros (Pérez, 1996).

La incorporación al mercado de trabajo de los jóvenes implica un paso hacia la emancipación y la autonomía respecto a los padres y el hogar de origen, el primer empleo se convierte en el detonador de esta transición, contar con estudios le da al individuo una de las primeras garantías en la inserción al mercado laboral.

Los egresados de educación superior se encuentran con una situación compleja al momento de la búsqueda del primer empleo, debido a factores como la crisis económica, subcontratación, inestabilidad laboral, bajos salarios y pocas prestaciones que influye en la obtención del primer empleo y la posibilidad de ocupar puestos idóneos a su perfil profesional. Con la situación existente en el mercado laboral no es suficiente el título universitario debido a los limitados puestos de trabajo en comparación con las grandes cantidades de egresados de las universidades otro elemento que influye en su inserción laboral es el alto estándar de requisitos por parte de empleadores, por ejemplo la experiencia y las competencias laborales entre otros.

La situación que prevalece con los egresados de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Espacio (FACITE) es que, en su mayoría son empleados inmediatamente después de la culminación del programa educativo (PE) debido a que desarrollan las competencias exigidas por el mercado laboral y que existe un mercado de trabajo amplio en comparación con el número de egresados de esta profesión, a diferencias de otras carreras más populares entre los jóvenes de nuestro país, sin embargo nuestros estudiantes muestran una alta deserción debido a éstas mismas capacidades derivando en el abandono de sus estudios por propuestas laborales mismas que resuelven su situación económica por lo cual optan por el abandono del PE sin haber culminado los créditos requeridos.

El índice de deserción en México es alto, sin embargo no es un problema exclusivo en el país y se presenta en el contexto internacional, siendo uno de los grandes retos a nivel mundial. La educación tiene que ser relevante, con mayores oportunidades para los jóvenes, sobre todo en países en desarrollo los cuales tendrán que resolver políticas que generen distorsión respecto a quienes tienen acceso a la educación superior, y hacer que las universidades tengan ofertas más eficientes (Marmolejo, 2014).

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en México menciona, que a partir de cohortes aparentes, una eficiencia terminal promedio de 67.8% para 2003–2004 (ANUIES, 2006: 236–237) con una tasa de 73.8% para mujeres y una de 62.2% para hombres. De aquí que por cada 100 alumnos que ingresan a la licenciatura, 60 terminan las materias del plan de estudios cinco años después de su ingreso y, de éstos, 20 se reciben. De los que se reciben, sólo el 10% lo hace a edades de 24 o 25 años; los demás lo hacen entre los 27 y los 60 años (ANUIES, 2010). Podemos decir que alrededor de la mitad de los estudiantes mexicanos logra terminar los cursos requeridos en un periodo de cinco años y que alrededor de un 10% se titula dentro de este lapso. Otros estudios y datos muestran que se bautizan a todos los que no lograron terminar una carrera en el tiempo preestablecido como desertores. Como señalan Mallette y Cabrera (1991) y Adelman (2006), se considera desertores a quienes terminaron posteriormente a la fecha de titulación formalmente preestablecida y a quienes se trasladaron a otras carreras o instituciones. Una parte de ellos podrían no ser desertores, sino simplemente personas que siguieron trayectorias distintas al estudiante ideal o culminan en un periodo más extenso que el establecido.

Una falta de seguimiento, lleva a conjeturas de que los desertores tuvieron menos éxito en el mercado laboral o en la vida personal que los perseverantes, lo cual implicaría pérdidas económicas y sociales para los individuos y la sociedad. Sin embargo, al no entrevistar a los desertores, no se sabe si realmente es así. Estudios posteriores han corroborado la influencia de otros factores. Aspectos como la flexibilidad curricular, la organización administrativa, la infraestructura, el ambiente académico y social, parecen influir sobre la permanencia. Además, una atención apropiada al estudiante, que considera aspectos académicos, familiares, sociales y económicos, resultaría importante para los jóvenes en el momento de decidir sobre su

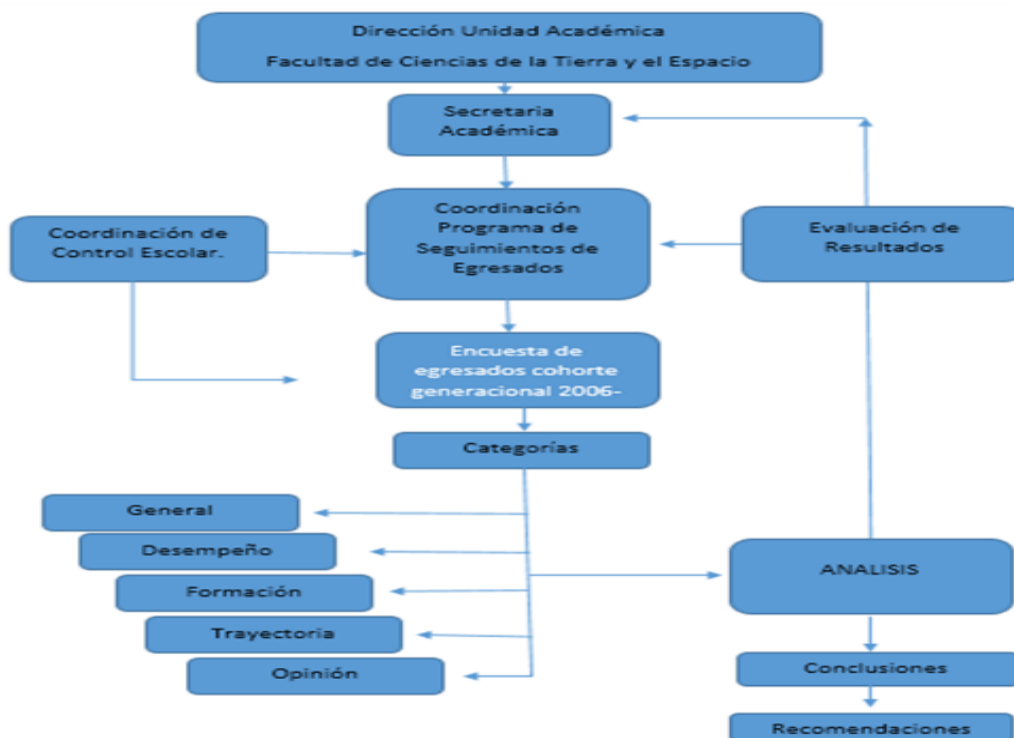
permanencia o abandono y aunado a esto una cultura institucional para generar un "acoplamiento" entre individuo e institución. La pobreza y la desigualdad en oportunidades educativas parecen jugar un papel mucho más importante sobre la deserción que factores institucionales que contribuyan al buen acoplamiento entre institución y estudiante, pero a falta de contacto con los desertores, no revelan cuáles fueron las principales razones según los mismos.

Nuestra Unidad Académica (UA), muestra algunas de estas características, sin embargo aquellos alumnos que desertan en el primer año es debido a que al momento de elegir su carrera profesional tenían al PE de Licenciatura en Ingeniería Geodésica como segunda opción y al no haber sido admitidos en las escuelas que tenían como primera opción, recurren a está como una manera de no quedar fuera del sistema educativo durante un año, derivado de ellos no terminan por acoplarse ni académica ni socialmente con la institución optando por desertar. Mientras que en los años subsecuentes se refleja una baja considerable en el número de desertores, coincidiendo esta acción con el factor de la actividad en combinación de estudio y trabajo o por haber recibido una oferta de empleo atractiva que lo lleva al abandono académico.

### **METODOLOGÍA.**

La presente investigación es de tipo exploratoria y explicativa, parte del estudio de una cohorte generacional del Programa de Estudios de la Licenciatura en Ingeniería Geodésica de la Unidad Académica Facultad de Ciencias de la Tierra y el Espacio (FACITE) de la Universidad Autónoma de Sinaloa con un universo de 38 estudiantes que conforman el total de la cohorte generacional 2006-2011; de los cuales 6 egresados aplicaron instrumentos de encuesta para la recopilación de información, generadas a través del Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO) en el cuál se abordan las temáticas de Seguimiento, Generales, Formación, Trayectoria, Desempeño y Opinión de los egresados, junto con la información de trayectoria académica obtenido del Sistema Administrativo de Control Escolar (SACE UAS).

**Grafica 1.- Metodología**



Está

información fue recopilada por personal académico y administrativo de la FACITE, en coordinación con los departamentos de Seguimiento de Egresados, Control Escolar, Secretaría académica y Dirección de la UA. El análisis de datos derivados de las observaciones en las encuestas fue trabajado en formato Excel a través de tablas y gráficas. A su vez se recopiló información en páginas de organismos de base de datos mundiales y nacionales que contiene información al respecto de la educación y el empleo, como por ejemplo: UNESCO, ANUIES, SEP, UAS, OIT, BANCO MUNDIAL DE DATOS e INEGI.

## **RESULTADOS.**

### **Eficiencia Terminal.**

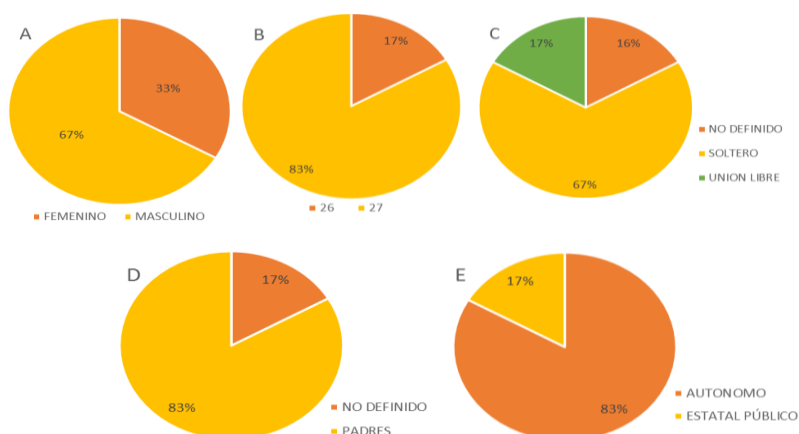
El número de alumnos registrados al inicio de la cohorte 2006-2011 fue de 38 en su totalidad, este número se fue reduciendo en cada ciclo con un 40% de deserción en el primer año, para el segundo ciclo el porcentaje aumentó en un 39% para llegar a un 79% de deserción en esos dos

primeros años, para el tercer periodo la deserción fue de 3% y en el cuarto año solamente desertó el 2% concluyendo la cohorte con un 16%.de eficiencia terminal (ET), sin embargo de los alumnos que desertaron a esta cohorte un 18% concluyó su preparación del PE en los siguientes dos periodos, dejando una deserción real del PE en un 66%.

El presente estudio muestra los parámetros derivados de las encuestas aplicadas a los alumnos egresados de la cohorte 2006-2011 del PE en la Licenciatura en Ingeniería Geodésica a los que se les aplicó la encuesta de seguimiento de egresados, instrumento de PIENPSO conformado por cinco categorías principales; generales, formación, desempeño, trayectoria y opinión.. A continuación se muestran los resultados derivados de estas encuestas:

### Categoría general.

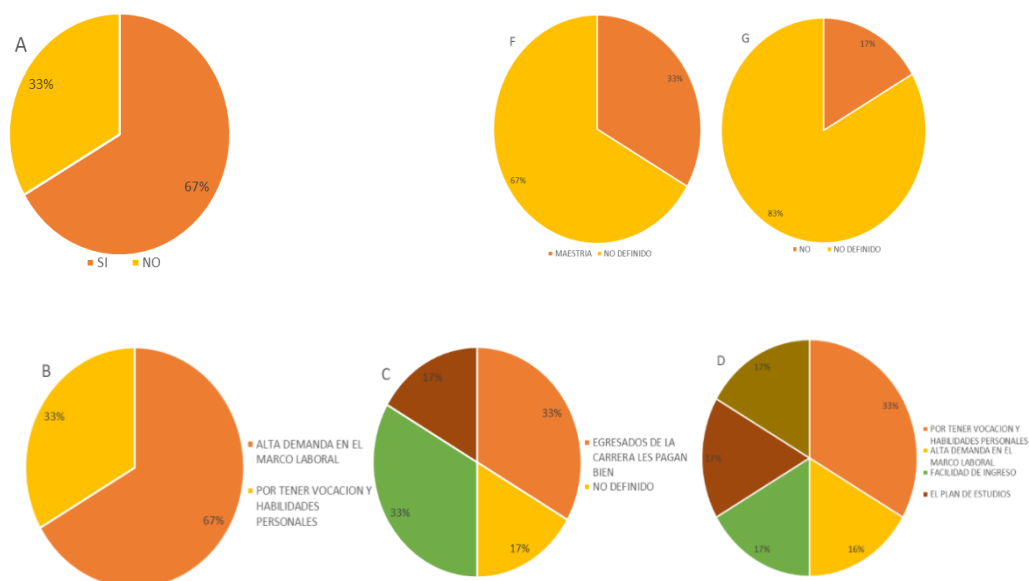
En este apartado se distingue el indicador de género dentro de la muestra de egresados en el estudio, el cual refleja que de los alumnos egresados de esta cohorte, se nota una destacable participación del género femenino con un 37% de alumnos de este sexo del total de egresados, cuyas edades están entre los 26 y 27 años, predominando una edad de 24 años al momento de egreso dentro de la cohorte 2006-2011. Otro indicador predominante de los alumnos egresados de esta cohorte es su estado civil, con un 100% de egresados solteros y solamente el 10% de ellos mantiene una relación de compromiso en unión libre con su pareja después de tres años de egresados de la carrera. Respecto a la situación del mantenimiento económico de estos alumnos durante su formación académica, el 100% dependían directamente del apoyo de sus padres. En el caso de la procedencia del nivel medio superior, el 90% proviene de Escuelas de Bachillerato Autónoma y el 10% restante de Bachillerato Técnico.



**Grafico 1.-** Categoría General índices de: A) Género, B) Edad, C) Estado Civil, D) Apoyo Económico durante los estudios y E) Tipo de Bachillerato de procedencia.

### Categoría de Formación.

En este apartado se observan en las gráficas que del 100% de alumnos egresados el 67 % culminó su proceso completo incluyendo la obtención del grado de licenciatura en Ingeniería Geodésica, mientras que el restante 33% se encuentra en proceso de titulación. En cuanto a la pregunta de las razones que influyeron al momento de elegir la carrera, estos contestaron en un 67% haber elegido este programa de estudio por su alta demanda en el marco laboral, mientras que el resto mencionó tener habilidades o vocación personal para desempeñarse como profesionista en esta disciplina, además el 33 % por ciento mencionó que influyó en su decisión que a los egresados de esta disciplina perciben un salario bien remunerado, un 16% comentó haber recibido orientación de asesores, otro 33% por el prestigio académico de la Carrera, la razón menos importante al momento de la elección de sus estudios fueron la facilidad de ingreso y el plan de estudio con un 16% cada una de ellas por igual, de este grupo generacional el 33 % optó por una preparación continua a través de un programa de Maestría el cual al momento de realizarles la encuesta aún no habían concluido.





**Gráfico 2.-** Índices de Categoría de Formación: A) Titulación, B) Razón más importante para la elección de la Carrera, C) Razón importante para elección de la Carrera, D) Razón Menos importante para la elección de la Carrera, E) Opto por otros estudios, F) Tipo de Estudios y G) Concluyo sus Estudios

### **Categoría de trayectoria.**

En lo referente a la categoría de trayectoria, el 87 % de los egresados buscó activamente trabajo de acuerdo a su perfil profesional al concluir sus estudios, este mismo porcentaje de alumnos señalan que encontraron empleo en menos de 6 meses, el resto de los egresados no buscó trabajo o se mantuvieron en educación continua dentro de un programa de maestría. De los egresados que se ubicaron en la búsqueda de empleo, un 40 % recibieron una invitación expresa por una empresa o institución, otro 40 % por recomendación de amigos, profesores o familiares y el 20 % restante se unieron al negocio familiar o creación de un negocio propio. Estos mismos tuvieron que cubrir ciertos requisitos para la obtención del empleo, concurrendo como requisito formal de mayor peso la realización de una entrevista, en un 80% menciona esta opción como indicador primario, mientras que el 20% señaló que se solicitó contar con título de licenciatura para poder acceder a la obtención del empleo. Actualmente de esta cohorte, solamente se encuentran laboralmente activos un 33%, del cual el 50% es propietario de la empresa y el 50 % restante es empleado bajo un contrato, mismos que reflejan un 100% de coincidencia de su actividad laboral con sus estudios de licenciatura, y en iguales porcentajes representando a micro empresas de hasta 15 empleados, que como rama principal es la prestación de servicios profesionales con desarrollo de productos y macro empresa con más de 251 empleados prestando servicios a gobierno con actividad principal en la coordinación de proyectos.

### **Categoría desempeño.**

En la categoría de desempeño se observa una participación de un 17% de egresados del género femenino, predominando aún la participación en mayor medida del género masculino con un 83%. En cuanto los niveles de satisfacción en lo que respecta con la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura, un 33% se muestra muy satisfecho con este

apartado, mientras que un 17% se siente medianamente satisfecho, los niveles de satisfacción correspondientes a la posibilidad de realizar ideas propias y el reconocimiento profesional alcanzado, el 50% se muestra medianamente satisfecho en este apartado, por lo que respecta a los niveles de satisfacción de salarios (ingreso y prestaciones ) un 17% se dice medianamente satisfecho en este indicador, mientras que un 33% menciona estar poco satisfecho, de la posibilidad de hacer algo de provecho para la sociedad, el nivel de satisfacción mostrado fue de 33% muy satisfecho, un 17% medianamente satisfecho, en la parte de la innovación de esquemas empresariales, el 50% se dividió en 3 niveles de 17% cada uno como medianamente satisfechos, nada satisfecho y poco satisfecho. En cuanto al grado de exigencia en el desempeño profesional, los conocimientos generales de la disciplina se reparten con un 33% de exigencia moderada, un 17% de total exigencia, aunque por otro lado el grado de exigencia en el desempeño profesional en la búsqueda de información pertinente y actualizada es de un 33% de total exigencia y un 17% de exigencia moderada en este desempeño profesional, las exigencias en cuanto a la iniciativa y espíritu emprendedor fueron de total exigencia, mucha exigencia y moderada exigencia con iguales niveles de porcentaje de 17% en esta categoría, y la exigencia en cuanto a conocimiento/entendimiento de las diferencias internacionales en cultura y sociedad, van de total exigencia con un 17%, poca exigencia con un 17% y ninguna exigencia con otro 17%, un 33 % menciona que existe mucha exigencia en cuanto al pensamiento crítico y un 17% señala una exigencia moderada. El grado de exigencia para la capacidad de liderazgo marca que un 17% considera poca exigencia en este rubro mientras que el 33% indicó una exigencia moderada. Finalmente en la habilidad para la comunicación oral, escrita y gráfica, la exigencia fue igualmente proporcional con un 17% con niveles de poca, moderada y total exigencia. El 50% restante en cada una de estas actividades mencionadas no definió ningún grado de satisfacción o exigencia en las encuestas.

INDICADOR	NIVEL DE SATISFACCIÓN				
	MUY SATISFECHO	MEDIANAMENTE	NADA	POCO	NO DEFINIO
A) LA PUESTA EN PRÁCTICA DE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA LICENCIATURA	33	17			50
B) LA POSIBILIDAD DE REALIZAR IDEAS PROPIAS		50			50
C)EL RECONOCIMIENTO PROFESIONAL ALCANZADO		50			50
D) EL SALARIO DE INGRESO Y PRESTACIONES	82	17		33	50
(E) POSIBILIDAD DE HACER ALGO PROVECHOSO PARA LA SOCIEDAD	33	17			50
F) INNOVAR ESQUEMAS EMPRESARIALES		67	16	17	
PORCENTAJE TOTAL DEL NIVEL SATISFACCIÓN DE DESEMPEÑO	11	36	33	8	42

**Tabla 2-** Categoría desempeño porcentaje de satisfacción del PE

INDICADOR	GRADO DE EXIGENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL					
	TOTAL	MODERADA	MUCHA	POCA	NINGUNA	NO DEFINIO
CONOCIMIENTOS GENERALES DE LA DICIPLINA	17	33				50
BUSQUEDA DE INFORMACION PERTINENTE Y ACTUALIZADA	33	17				50
INICIATIVA Y ESPIRITU EMPRENDEDOR	16	17	17			50
CONOCIMIENTO/ENTENDIMIENTO DE LAS DIFERENCIAS INTERNACIONALES EN CULTURA Y SOCIEDAD	16			17	17	50
PENSAMIENTO CRITICO	33	17				50
HABILIDAD PARA LA COMUNICACION ORAL, ESCRITA Y GRAFICA						
CAPACIDAD DE LIDERAZGO	17	33				50
PORCENTAJE PROMEDIO DE GRADO DE EXIGENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL	21	20	3	3	3	50

**Tabla 3.-** Categoría de desempeño porcentaje de grado de exigencia en el desempeño profesional**Categoría de opinión.**

En esta categoría los egresados consideran que en lo referente a la preparación para un desarrollo de manera independiente, un 33% menciona que existe mucha formación en este sentido, mientras que un 17% señala una total formación, otro 17% una formación moderada en este desarrollo. El 67% menciona que si tuviera que cursar nuevamente su licenciatura, elegiría inscribirse en la misma institución y un 50% volvería a elegir inscribirse en la misma carrera que cursó, un 33% no la elegiría de nuevo y un 17% no contesto este apartado.

Indicador	En qué medida el P.E. lo preparo			
	MU CHA	MODERA DA	P OCA	NO DEFINIO
Optar por trabajos en distintos sectores económicos	0	33	34	33
Trabajar en sector económico específico	17	50	0	33
Vincularse con alguna institución o empresa en particular	17	0	50	33
Pensar creativamente	25	25	0	50
Desarrollarse de manera independiente	40	20	0	40
Promedios de satisfacción de preparación	20	25	17	38

**Tabla.4.-** Categoría de opinión medida de preparación del PE

## CONCLUSIONES

En el siguiente apartado se presentan de manera precisa las conclusiones que se obtuvieron del análisis de las encuestas aplicadas a los egresados de la cohorte, se desarrollan los resultados más relevantes de esta investigación y posteriormente se mencionan algunas recomendaciones para la mejora de los egresados del PE y las cohortes futuras.

- A pesar de que se observa una baja eficiencia terminal debido al alto índice de deserción en los primeros dos años de la cohorte, se ha percibido que el porcentaje de alumnos que desertan en el primer año, atienden a factores como la elección del plan de estudios, en donde estos señalan al programa como su segunda opción y haberse registrado al ser rechazados de su primera opción de estudios, mientras que otro porcentaje de alumnos atiende a factores de inclusión académica, socio-económico y cultural. Una parte de los alumnos no entrarían en la clasificación de deserción, sino de rezagados de la cohorte, aunque para este tipo de estudios no se consideren así.
- El porcentaje mayor de alumnos que ingresa a nuestro PE son provenientes de escuelas de bachillerato autónomo, probablemente por la difusión que se le da al interior de la institución a nivel medio superior, sería importante realizar campañas de difusión dirigidas a los diferentes planteles que no pertenecen a nuestra institución. Actualmente el género femenino tiene una importante participación en las profesiones que anteriormente ocupaban en un 90% el género masculino, es decir, las mujeres están hoy en día más accesibles a incursionar en carreras que durante mucho tiempo fueron tipificadas de uso exclusivo de los varones por las actividades que realizan dentro de sus PE; cómo prácticas de campo, manejo de equipo, maquinaria pesada y en la toma de decisiones de proyectos ejecutivos. Se observa que los egresados mantienen un estado civil de soltería, esto puede estar correlacionado con la edad a la que egresan, la cual es de 24 años y apenas comienzan a vivir su independencia económica con respecto a los padres.
- Aunque la ET se puede considerar baja debido a la gran cantidad de deserción, existe un buen porcentaje de titulación de los alumnos que egresan de la cohorte, y en cuanto a las

razones que más influyen en el momento de la elección de la carrera de estos egresados, se menciona la alta demanda en el marco laboral y un salario bien remunerado, aunque estos mismos refieren que la razón menos importante al momento de la elección, fue la facilidad de ingreso, y probablemente esa sea la causa de los altos índices de deserción de los alumnos que ingresan a este PE por haber sido rechazados de otras escuelas.

- Gracias a un mercado laboral existente, los egresados de este PE no enfrentan conflictos al momento de la búsqueda de su inserción laboral, encontrando su primer trabajo antes de los seis meses después de concluido su PE e incluso en algunos casos encuentran ofertas de trabajo atractivas sin haber concluido su preparación, razón por la cual aumenta el porcentaje de alumnos rezagados, esta actividad nos impacta al momento de analizar las cohortes, ya que este grupo es considerado como desertores. En cuanto al mercado laboral, se convierte en una de las razones de mayor peso al momento de la elección de estudio, así como también los salarios bien remunerados, sin embargo hace falta ser más exigentes al momento de la selección de alumnos de nuevo ingreso para abatir los altos índices de deserción.
- En cuanto a la satisfacción del PE, los egresados muestran un nivel de mediana satisfacción en general de los indicadores que tienen que ver con la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos, la posibilidad de realizar ideas propias, el reconocimiento profesional, salarios y prestaciones, innovar esquemas empresariales y la posibilidad de hacer algo provechoso por la sociedad. En cuanto al grado de exigencia en el desempeño profesional, el porcentaje más grande opina que el grado de exigencia es total en esta actividad en lo que respecta a los conocimientos generales de la disciplina, como la búsqueda de información pertinente y el pensamiento crítico, y una moderada exigencia en cuanto a iniciativa y espíritu emprendedor, habilidades para la comunicación y capacidad de liderazgo
- El porcentaje mayor de alumnos del PE refleja una moderada preparación en cuanto a trabajar en sectores económicos específicos y pensar creativamente, mientras que el siguiente grupo con porcentaje menor considera que el PE le dió mucha preparación en

cuanto el desarrollo de manera independiente, un menor porcentaje menciona una poca preparación para optar por trabajos en distintos sectores económicos y vincularse con algunas instituciones o empresas particulares.

## **5. Recomendaciones**

- Dadas las marcadas diferencias de deserción entre los dos primeros y el último año de la licenciatura, se recomienda realizar un proceso de selección riguroso a los alumnos de nuevo ingreso para disminuir el abandono.
- Aplicar una encuesta para conocer los motivos por los cuales los alumnos desertan del PE, a través de una ficha llamada “motivo de baja” y establecer una comunicación posterior a la deserción para conocer si continuó sus estudios profesionales.
- En nuestros egresados es necesario implementar estrategias para incrementar el índice de titulación, y concluyan su ciclo académico, aunque mencionan que no es un factor esencial al momento de solicitar empleo.
- Revisar encuestas aplicadas a empleadores para conocer las áreas de oportunidades del mercado laboral.
- Fomentar el espíritu emprendedor en los alumnos para aumentar los niveles de satisfacción de su capacidad de creatividad, liderazgo y la posibilidad de realizar ideas propias.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Adelman, C. (2006). “The Propaganda of Numbers.”, *Chronicle of Higher Education Review* 53 (8) October 13, B6, <http://chronicle.com/article/The-Propaganda-of-Numbers/2883> [consulta: 14/10/ 2006].
- ANUIES (2006). Consolidación y avance de la educación superior en México. Elementos de diagnóstica y propuestas. México, ANUIES.
- ANUIES (2010), Anuario estadístico 2010 población escolar y personal docente en la educación media superior y superior ciclo escolar 2009-2010, México ANUIES.
- Bisquerra, R. (1992). Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans. Barcelona: La Llar del Llibre.

- Blanco, J. (2005). El Prácticum en los Estudios Pedagógicos
- Figuera, P. (1996). La inserción del universitario en el mercado de trabajo, Barcelona: EUB.
- Fournet, M. (1993). S'insérer par le diplôme ou l'expérience? Etude exploratoire des représentations des jeunes 16-25 ans entrés en C.F.I. L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 4, 27, 351-361.
- González, L. (2006). “Repitencia y deserción universitaria en América Latina”, en: unesco-iesalc (2006). Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe. 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior, Caracas: iesalc-unesco, pp. 156-168
- Mallette, B. I. y A. Cabrera (1991). “Determinants of Withdrawal Behavior: an Exploratory Study”, Research in Higher Education, Vol. 32, núm. 2, pp. 179- 194
- Marmolejo, 2014, Boletín Confluencia anuies #191
- Orgemer, G. (2002). Enciclopedia de los Recursos Humanos. Madrid: Artegraf.
- Pelayo Pérez, (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Disponible en <http://www.eumed.net/>
- Pérez, E. (1996). Programa De Formació Per A La Inserció Laboral. Barcelona: CEA

<http://sau-onlinea.uas.edu.mx/pienpso/>

<http://siii.uasnet.mx/sace/>

## 7. Seguimiento de egresados con perspectiva de género en el NMS. Inserción laboral y medidas de intervención para la permanencia, calidad y equidad

---

Jesús Antonia Zusuki Lugo<sup>17</sup>  
Lydia Guadalupe Ojeda Esquerro<sup>18</sup>  
Denisse Lisandra Burgueño Alor<sup>19</sup>

***Eje Temático:*** Inserción laboral de los egresados en los sectores y ramas de la economía.

### ***RESUMEN***

El objetivo del estudio es seguir el egreso de las estudiantes embarazadas y madres de familia de nivel medio superior de la Unidad Académica Preparatoria Emiliano Zapata para estimar su inserción laboral en los sectores y ramas de la economía y evaluar las medidas de intervención para la permanencia escolar, la equidad y mejora de la calidad de vida. La metodología contempló, en una primera fase, la identificación de las estudiantes embarazadas y madres de familia de los tres grados de bachillerato, un total de 23 estudiantes, el seguimiento de su trayectoria escolar, acompañamiento de su tutor o tutora y de asesores o asesoras pares; formación para el empoderamiento, la perspectiva y equidad de género, el diseño de su plan de vida, promoción de becas institucionales y una entrevista a profundidad. En una segunda etapa, el seguimiento de egreso de las estudiantes de tercer grado, 9 en total, para evaluar las medidas de intervención o estimar su inserción laboral mediante un sondeo

---

<sup>17</sup> MAB, NMS de la Unidad Académica Preparatoria Emiliano Zapata de la UAS, [zusuki130669@hotmail.com](mailto:zusuki130669@hotmail.com)

<sup>18</sup> Jefa de departamento de Investigación del Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre mujeres y Hombres de la UAS, [lydiaojeda3@hotmail.com](mailto:lydiaojeda3@hotmail.com)

<sup>19</sup> MAB, NMS de la Unidad Académica Preparatoria Emiliano Zapata de la UAS, [denisse\\_alor@hotmail.com](mailto:denisse_alor@hotmail.com)



telefónico y otros medios de contacto, seguimiento de trayectorias escolares para las que continúan sus estudios de nivel superior en nuestra institución. De manera parcial, el 33.33% de las estudiantes continuaron sus estudios de nivel superior, el 100% de ellas en nuestra institución; el 22.22% declararon que ya no estudian por inserción laboral y falta de apoyo en los cuidados infantiles y el 44.44% no se contactó, no contestaron vía telefónica ni por cualquier otro medio. La eficiencia terminal es del 100% con un promedio de 8.33

**Palabras clave:** Seguimiento de egresados, perspectiva de género, inserción laboral, equidad

## INTRODUCCIÓN

El estudio de seguimiento de egresados y egresadas representa una estrategia de investigación cíclica de evaluación por posibilitar el conocimiento y sistematización de la información sobre trayectorias, condiciones y perspectivas personales, profesionales y laborales de las y los egresados de nivel medio superior para la mejora continua del mismo. En este nivel educativo, es referencia el Instituto Politécnico Nacional que, siguiendo las propuestas de la ANUIES (1998, 2003) diseñó una metodología para el seguimiento de egresados desde la incorporación al Nivel Superior de educación de los egresados de Nivel Medio Superior pero sin perspectiva de género.

Históricamente, fue durante la segunda guerra mundial cuando se habla de la mujer como elemento productivo pues contribuyó de forma decisiva en el sostenimiento de las familias y de la sociedad mientras los hombres peleaban en los frentes. Para 1950 la mujer se inserta en el mundo laboral, sin que, a la fecha, este hecho sea garantía de equidad respecto al hombre.

Según la encuesta nacional de deserción en el NMS (SEP, 2012), dentro del programa Construye T para atender el aspecto psicosocial de la permanencia, calidad y equidad, los jóvenes junto con sus facilitadores trabajan seis dimensiones de formación que a la vez les permiten desarrollar sus competencias para el perfil de egreso.

México es el primer lugar en frecuencia del embarazo adolescente entre los países que integran la Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE. Ante esto, la

SEP anuncia que impulsarán acciones para prevenir el fenómeno como campañas diseñadas por el Consejo Nacional de Población y tutoría en línea para adolescentes.

El embarazo adolescente está vinculado a la pobreza, se le plantea causa o consecuencia de esta, disyuntiva enfocada hacia los países en desarrollo.

Para los fines de nuestro estudio, el universo de análisis lo conforman las estudiantes embarazadas y madres de familia que procrearon a su primer hijo(a) durante la adolescencia y hayan concluido el plan de estudios del nivel medio superior en la Unidad Académica Preparatoria Emiliano Zapata de la Universidad Autónoma de Sinaloa en el cierre del ciclo 2013-2014.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.**

**Los estudios de seguimiento de egresados** son planteados por la ANUIES desde 1998, la aprobación de una metodología para que las IES realicen estudios de egresados con parámetros similares, fueron, entre otros, los acuerdos de la Segunda Reunión Extraordinaria del Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines (CUPIA) durante los días 9 y 10 de julio de este mismo año en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Previamente, en esta reunión, Magdalena Fresán Orozco, coordinadora de Proyectos especiales de la ANUIES presentó el diseño de un esquema básico para el estudio de egresados, elaborado y propuesto por un grupo de especialistas adscritos a varias IES afiliadas a la Asociación.

El análisis de egresados y egresadas es una estrategia de investigación cíclica de evaluación por posibilitar el conocimiento y sistematización de la información sobre trayectorias, condiciones y perspectivas personales, profesionales y laborales de las y los egresados de nivel medio superior para la mejora continua del mismo. En este nivel educativo, es referencia el Instituto Politécnico Nacional que, siguiendo las propuestas de la ANUIES (1998, 2003) diseñó una metodología para el seguimiento de egresados desde la

incorporación al Nivel Superior de educación de los egresados de Nivel Medio Superior pero sin perspectiva de género.

**Perspectiva de género.** Históricamente, fue durante la segunda guerra mundial cuando se habla de la mujer como elemento productivo pues contribuyó de forma decisiva en el sostenimiento de las familias y de la sociedad mientras los hombres peleaban en los frentes. Para 1950 la mujer se inserta en el mundo laboral, sin que, a la fecha, este hecho sea garantía de equidad respecto al hombre. Una vez que la guerra terminó, la mujer no se incorporó a las tareas domésticas, permaneció en el mundo laboral, este hecho trajo como consecuencia un estado de bienestar, favoreció al desarrollo económico de los países industrializados con el fomento del empleo y el consumo, entre otras actividades. Se destacan otros beneficios como la apertura de puertas de algunas carreras que a la mujer se le habían cerrado anteriormente condenándola a un papel secundario.

Además, la situación de la mujer en la inserción al mundo laboral a partir de 1950, es la suma de elementos heredados y de cambios introducidos poco a poco. La mujer sólo estaba dotada para la maternidad, la lactancia y otras tareas similares pero demanda el cambio mediante, la aprobación de leyes, tratados y acuerdos que promueven acciones como la Convención Número 100 de la OIT (1951) que se recoge en el artículo 119 del Tratado de Roma (1957) con el lema a igual salario igual trabajo, sin embargo, los problemas se mantuvieron hasta los años setenta por lo que se estableció el principio de salario igual a trabajos de valor comparable.

Entre los principales cambios que han afectado a la mujer durante el inicio de su inserción al mundo laboral a la fecha, se encuentran los siguientes:

1. Su estado civil y el reparto de edad
2. El traslado de efectivos de unas ramas a otras
3. La evolución de las ocupaciones a tiempo parcial y los contratos temporales
4. La significación otorgada a la carrera profesional

La evolución de la mujer trabajadora se interrumpe con la ejecución de las obligaciones familiares y su desigual reparto entre sexos. Hasta el momento las interrupciones habían sido provocadas por el nacimiento de los hijos(as) y su cuidado, en la actualidad, a este problema se le añade el cuidado de nuestros mayores debido al envejecimiento de la población.

En 1960, en relación con la edad de las trabajadoras, se aprecia que la mayoría de estas son solteras y jóvenes, el número de mujeres trabajadoras experimentaba un aumento hasta los veinte años, luego este indicador desciende debido a la prolongación de la enseñanza que provocó un aumento de trabajadoras de entre 34 y 35 años. Sin embargo, en los sectores económicos ocupados por la mujer, a la fecha, se aprecia la pérdida masiva de estas en la rama de la agricultura, un descenso un poco más leve en las mujeres que se preparan profesionalmente para desempeñares en la industria y un aumento considerable en las mujeres dedicadas a los servicios. En el sector privado las mujeres desempeñan, mayormente, cargos no cualificados que los cualificados y en el sector público hay más mujeres en altos cargos. Las mujeres que ostentan niveles educativos elevados están ocupando cargos en el campo de la educación, la investigación, la cultura y la sanidad sin que esto sea equiparado con los cargos ocupados por los hombres.

Según Simone de Beauvoir (1949), los dos sexos jamás han compartido el mundo en pie de igualdad; y todavía hoy, aunque su situación está evolucionando, la mujer tropieza con graves desventajas. Con frecuencia, su desventaja con respecto al hombre es muy considerable. Incluso cuando se le reconoce en abstracto algunos derechos, una larga costumbre impide que encuentre en los usos corrientes su expresión concreta; solo por poner un ejemplo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2010), advierte que, aun cuando las mujeres conforman la mayoría de la población estudiantil a nivel superior en México, y se gradúan consistentemente con mejores promedios que los hombres, su presencia en sectores como la investigación y el registro de patentes es muy desigual, hecho que impacta en el logro de mayor equidad de género, en el incremento de los niveles de desarrollo humano y competitividad del país y en la consolidación de una sociedad del conocimiento. Económicamente, hombres y mujeres constituyen dos castas distintas, en igualdad de condiciones, los primeros disfrutan situaciones más ventajosas, salarios más elevados, más

oportunidades de éxito que sus competidoras. En el momento en que las mujeres empiezan a participar en la elaboración del mundo, ese mundo todavía pertenece a los hombres. El pensamiento de Beauvoir es clave en el análisis de la perspectiva de género en temas como el derecho al voto y la educación superior que, para algunos y algunas, quedan agotados en el periodo de las vindicaciones primordiales. Sin embargo, estos temas siguen dando mucho de qué hablar en tanto la mujer no logre el empoderamiento. Las estudiantes embarazadas y madres de familia que egresan del nivel medio superior requieren de dicho empoderamiento para la toma de decisiones en relación a la continuidad de sus estudios superiores y/o la inserción en los sectores y ramas de la economía.

**Permanencia escolar, calidad y equidad.** La encuesta nacional de deserción en el Nivel Medio Superior (SEP, 2012), dentro del programa Construye T para atender el aspecto psicosocial de la permanencia, calidad y equidad, los jóvenes junto con sus facilitadores trabajan seis dimensiones de formación que a la vez les permiten desarrollar sus competencias para el perfil de egreso, estas son: el conocimientos de sí mismo, estilos de vida saludable, participación juvenil, escuela y familia, cultura de paz y no violencia y proyecto de vida. En la segunda dimensión se encuentra el punto tres, sexualidad, pues los datos que arroja la encuesta demuestran que los embarazos entre los jóvenes representan un factor significativo de riesgo para el abandono escolar. Sin embargo, aquí, la equidad no refiere exclusivamente al género, más bien, a la multiculturalidad.

En la Reforma Integral de educación Media Superior, a través del Sistema Nacional de Bachillerato, se habla de permanencia en términos de continuidad y no deserción, calidad como el conjunto de indicadores para la mejora y equidad desde un marco de respeto a la diversidad general (Acuerdo Secretarial 242, 2008).

En el reporte de la misma encuesta, se aprecia que entre las mujeres, al igual que los hombres, la principal razón para desertar es la falta de dinero. Sin embargo, en las primeras, se ubica en segundo lugar el embarazarse o tener un hijo con un 11.8% como primera mención y un 19.6% de menciones y en tercer lugar el casarse; en séptimo lugar destaca el tener problemas para entenderle al maestro con un 3.4% en primera mención y 16.6 total de

menciones; mientras que para los hombres, el disgusto por estudiar es factor de segundo lugar; en un sexto lugar se encuentra el factor problemas para entenderle al maestro y en un noveno lugar porque embarazó a alguien o tuvo un hijo con tan solo 2.3% como primera mención y 6.2 de total de menciones. Lo anterior marca la posible intervención de patrones de intervención machista.

El programa Construye T, se enfoca principalmente en promover una visión integral de la sexualidad, a partir del reconocimiento de las diferentes realidades en las que viven los jóvenes en el país, por medio del desarrollo de habilidades que permitan, con una actitud de respeto, tolerancia, igualdad, equidad de género y aprecio por la diversidad, una vida sexual responsable, saludable y plena que, entre otras cosas, ayuda a prevenir los embarazos no deseados.

La ENDEMS ofrece, por primera vez en nuestro país, una base de datos, de representatividad nacional, que da luces certeras sobre los principales factores que inciden en el abandono escolar. De igual manera, enfatiza que una atención adecuada a esta problemática implica traducir el diagnóstico y el análisis, en acciones eficaces que de un modo integral disminuyan la deserción escolar hasta abatirla. Lo que se busca es la permanencia y continuidad de los estudios, factor importante el gremio de mujeres adolescentes embarazadas o madres de familia para la mejora de su calidad de vida y las de sus hijos e hijas.

**Embarazo en la adolescencia.** Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, México ocupa el primer lugar en la frecuencia de embarazos adolescentes entre los países que integran este organismo. En nuestro país, al año casi 500 mil jóvenes menores de 20 años se convierten en madres. En este sentido, el subsecretario de la Secretaría de Educación Pública, Rodolfo Tuirán Gutiérrez señaló que el embarazo adolescente provoca la mayor deserción en el nivel medio superior por lo que impulsarán acciones para prevenir el fenómeno como campañas diseñadas por el Consejo Nacional de Población y tutoría en línea para adolescentes. Desde una perspectiva macrosocial, el embarazo adolescente está vinculado a la pobreza, se le plantea causa o consecuencia de esta, disyuntiva enfocada hacia los países

en desarrollo. Sin embargo, los estudios que ignoran las relaciones desiguales de clase, género y los múltiples significados culturalmente construidos, son plataforma de discursos que, desde la ciencia, legitiman formas de control, de dominación social y de restricción o privación de derechos. En el campo del estudio del embarazo adolescente, algunas ideas controladoras que justifican simbólicamente imágenes sexistas, clasistas y de dominación generacional que, por tanto, restringen los derechos de los y las jóvenes son, entre otras, el enfoque que considera al embarazo en la adolescencia como causa de la reproducción generacional de la pobreza; la idea de una liberación sexual generalizada que supuestamente influyó por igual en todos los sectores sociales; la imagen de una elevada morbilidad y mortalidad materna en la adolescencia, debida a embarazos inesperados a edades muy tempranas; los supuestos sobre una elevada deserción escolar entre mujeres adolescentes, causada por embarazos no previstos; la imagen de que la maternidad adolescente en México se da en soltería; la imagen del embarazo adolescente como una conducta social desviada, atribuible al descuido de responsabilidades familiares por parte de las madres de las adolescentes; la idea de que las madres solteras adolescentes son extremadamente jóvenes e incapaces de asumir responsabilidades de crianza, propias de personas adultas; y la imagen de que todas o la mayor parte de las jovencitas mexicana tienen derecho y acceso a la enseñanza media de calidad e incluso a la educación superior, de manera que solamente una conducta imprudente de su parte puede marginarlas de ella (Stern, 2012, p.12).

El enfoque teórico de Claudio Stern nos invita a recuperar miradas interdisciplinarias, aproximaciones epistemológicas y abordajes metodológicos más complejos y profundos, sobre todo, definir de manera diferente el tema de estudio, de manera tal, que este alcance el mayor grado posible de contextualización sociocultural y socioeconómica. Las investigaciones de este autor, han demostrado que los embarazos previos a los 20 años de edad en México, no han generado una elevada morbimortalidad, ni entre las adolescentes ni entre sus hijos o hijas, demuestran que la maternidad en soltería no es frecuente entre las adolescente y jóvenes mexicanas, que no abandonan sus estudio a partir del embarazo y que estos ocurren, en la gran mayoría de los casos, en el contexto de una unión marital, además, estos embarazos tienen

distintos significados en diferente contextos socioculturales, así como el concepto mismo de adolescencia.

### **ASPECTOS METODOLÓGICOS.**

Para los fines de nuestro estudio, el universo de análisis lo conforman las estudiantes embarazadas y madres de familia que procrearon a su primer hijo(a) durante la adolescencia y hayan concluido el plan de estudios del nivel medio superior en la Unidad Académica Preparatoria Emiliano Zapata, UAPEZ, de la Universidad Autónoma de Sinaloa en el cierre del ciclo 2013-2014, con el objetivo de seguir el egreso de dichas estudiantes para estimar su inserción laboral en los sectores y ramas de la economía y evaluar las medidas de intervención para la permanencia, la equidad y mejora de la calidad de vida. La metodología contempló, en una primera fase, la identificación de las estudiantes embarazadas o madres de familia de los tres grados de bachillerato, un total de 23 estudiantes, el seguimiento de su trayectoria escolar, acompañamiento de su tutor o tutora y de asesores o asesoras pares; formación para el empoderamiento, la perspectiva y equidad de género, el diseño de su plan de vida, promoción de becas institucionales y una entrevista a profundidad. Con esta última y la participación interdisciplinaria de las y los tutores definimos el embarazo adolescente desde la postura teórica de Stern que nos obliga a aproximarnos al contexto y a las necesidades mismas de las jóvenes en cuestión. En la UAPEZ consideramos el embarazo adolescente, al periodo de gestación que se presenta desde el inicio de la menarca o primera menstruación hasta los 20 años de edad, que no necesariamente sean causa de morbimortalidad pero si de ausentismo y abandono escolar o cambio a turnos adversos que le restringen, a las estudiantes, el derecho de guardería universitaria o apoyo a los cuidados infantiles.

En una segunda fase, se realiza el seguimiento de egresadas, específicamente de las estudiantes de tercer grado, 9 en total, para evaluar las medidas de intervención o estimar su inserción laboral mediante un sondeo telefónico y otros medios de contacto, seguimiento de trayectoria escolar para las que continúan sus estudios de nivel superior en nuestra institución. En la primera fases participaron el personal del Departamento de Investigación del Centro de



Políticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de nuestra institución, personal de Secretaría Académica Universitaria a través del Programa Institucional de Tutorías, la Responsable de Tutorías de la Unidad Académica Preparatoria Emiliano Zapata ocho tutoras y seis tutores y un equipo de 16 asesores y asesoras pares y las 23 alumnas, 6 embarazadas y 17 madres de familia; la segunda fase quedó a cargo de las tres responsables del presente trabajo. Así mismo, el seguimiento de trayectorias escolares en esa primera fase, de manera general, nos arrojó un promedio de 8.4 en el semestre uno del ciclo escolar 2013-2014.

La UPEZ, fue fundada el 7 de noviembre de 1968 como escuela popular por cooperación. Es incorporada oficialmente a la UAS, el 1 de enero de 1978. Se ubica por la calle Josefa Ortiz de Domínguez s/n, a un costado de la Torre Académica y de las facultades de Informática, Filosofía y Ciencias Sociales, frente a Ciudad Universitaria, en la Zona Centro, de Culiacán. La población estudiantil de la escuela, es de un nivel socioeconómico medio en su mayoría, según se desprende de la información vertida por los alumnos y los propios padres de familia en las solicitudes que llenan, cuyos datos y registros son recabados por el Departamento de Control Escolar.

Dicha población, en el ciclo escolar 2013-2014, fue de 3,775 estudiantes debidamente registrados documentalmente, distribuidos en tres turnos: matutino, vespertino y nocturno con 85 grupos en total, 33 grupos de primer grado, 30 grupos de segundo y 22 grupos de tercer grado a través de dos planes de estudios (plan 2009 y bachillerato nocturno, plan 2012) actualizados bajo el enfoque por competencias y acorde a la adopción del Marco Curricular Común (MCC) que marca el SNB. La población no se desagrega por géneros.

**Tabla 1. Población estudiantil por grados y turnos**

Grado	Turno			Total
	Matutino	Vespertino	Nocturno	
Primero	712	708	150	1,570
Segundo	629	465	40	1,134
Tercero Fase:				

Sociales	251	272	56	579
Químico	201	132		333
Físico Matemática.	103	56		159
Total de alumnos de tercero				1,071
Total de estudiante de la UAPEZ				3,775

**Tabla 2. Relación de alumnas embarazadas o con hijos por grado académico. UAPEZ**

No.	GRADO	TUTOR(A)	PROMEDIO
9	PRIMERO	8	7.52
5	SEGUNDO	4	7.73
9	TERCERO	2	8.33
23	<b>TODOS</b>	<b>14</b>	<b>7.86</b>

De un promedio general de 8.4 en el semestre uno, bajamos a 7.86 al cierre del semestre dos del ciclo 2013-2014.

A las 23 estudiantes se les dieron varias sesiones por parte del Centro de Políticas para la igualdad entre mujeres y hombres, dichas pláticas fueron en la sala audiovisual de la torre académica del 28 de enero al 28 de febrero de 2014 de 18:00 a 20:00 horas, en una de las sesiones se contó con la presencia de las y los tutores y de las y los asesores pares de estas alumnas para que estén al tanto de la situación. Los temas vistos fueron Violencia en el noviazgo, Concepto de noviazgo, El amor sano y el amor insano, ¿Cómo te puede estar afectando una relación de pareja?, La violencia de género, Los celos, Estadísticas nacionales, El control que atenta directamente contra la independencia y autonomía de la persona, El aislamiento, El acoso e Igualdad y equidad, entre otros. Así mismo, se les proporcionó una beca institucional adicional a la beca media superior que les otorga el gobierno federal. Con lo

anterior, se busca el empoderamiento de las estudiantes, la permanencia para el perfil de egreso y la continuidad de sus estudios de nivel medio superior y superiores. En SEMESTRE 1 del ciclo 2013-2014, el promedio general de las estudiantes embarazadas y madres de familia fue de 8.4 y en el cierre del semestre 2 del mismo ciclo, el promedio general es de 7.86, sin ninguna deserción a partir de su identificación y acompañamiento tutorial y de pares. Este último promedio es considerado como regular, aproximándose a bien, esto de acuerdo a la equivalencia de la escala numérica de calificaciones expresada en el artículo 58 del Reglamento de servicios escolares de nuestra institución, donde de 1 a 5 es mal o no acreditado; 6, suficiente; 7, regular; 8, bien; 9, muy bien y 10, excelente.

Sin embargo, en la segunda fase, aun cuando el egreso fue del cien por ciento, pues el total de las estudiantes embarazadas o madres de familia de tercer grado de este ciclo escolar obtuvieron su certificado de bachillerato y con un promedio general de 8.33, al realizar el seguimiento de esta población a través del contacto telefónico, únicamente pudimos hacer contacto con cinco de las nueve estudiantes de las cuales dos no pudieron continuar con sus estudios superiores por la inserción laboral y la falta de apoyo en los cuidados infantiles pero cuando se les preguntó que si se les presentara la oportunidad, qué licenciatura elegirían, mostraron seguridad al expresar que por la Licenciatura de Química Farmacéutico Biológica y la Licenciatura en Ciencias de la Nutrición, también se les preguntó si optaron por la Guardería para hijos e hijas de estudiantes universitarias, manifestaron no haber encontrado cupo; de las tres que continuaron estudiando, una eligió la Licenciatura de Química Farmacéutico Biológica, otra la Licenciatura en Trabajo Social y, una más, la Licenciatura en Gecicultura de la Facultad de medicina, estos tres casos continuaron en nuestra institución. Con el resto, cuatro madres de familia, no pudimos hacer contacto por ningún medio.

**Tabla 3. Seguimiento de egresadas embarazadas o con hijos de la UAPEZ. Ciclo 2013-2014**

No.	GRUPO	TUTOR(A)	CONTACTO	PROMEDIO	NIVEL SUPERIOR
1	3-2	1	TELEFÓNICO	7.57	NO SE CONTACTÓ
2	3-8	1	TELEFÓNICO	8.78	NO SE CONTACTÓ
3	3-13	1	TELEFÓNICO	7.76	INSERCIÓN LABORAL

4	3-13	1	TELEFÓNICO	8.38	QUÍMICA FARMACÉUTICA B.
5	3-14	2	TELEFÓNICO	8.46	INSERCIÓN LABORAL
6	3-14	2	TELEFÓNICO	9.28	TRABAJO SOCIAL.
7	3-14	2	TELEFÓNICO	7.40	GERICULTURA
8	3-14	2	TELEFÓNICO	9.23	NO SE CONTACTÓ
9	3-14	2	TELEFÓNICO	8.17	NO SE CONTACTÓ
<b>PROMEDIO GENERAL DE EGRESO</b>				<b>8.33</b>	<b>EGRESO DEL NMS 100%</b>

En la Tabla 3 presentamos únicamente el promedio de las nueve estudiantes que egresaron en el ciclo 2013-2014 que nos arroja una eficiencia terminal del 100%, o, sea, el total de estudiantes identificadas de tercer grado concluyó sus estudios de NMS con un promedio general de 8.33, alcanzando la equivalencia de bien, según la escala numérica del reglamento de servicios escolares.

## **RESULTADOS.**

De manera parcial, el 33.33 por ciento de las estudiantes embarazadas o madres de familia de la Unidad Académica Preparatoria Emiliano Zapata continuaron sus estudios de nivel superior, el 100 por ciento de ellas en nuestra institución; el 22.22 por ciento declararon que ya no estudian por inserción laboral y falta de apoyo en los cuidados infantiles. Estas se insertaron en el sector de los servicios, en la rama de educación. Ambas por recomendación. El resto, 44.44 por ciento no se contactó, no contestaron vía telefónica ni por cualquier otro medio. La eficiencia terminal es del 100 por ciento con un promedio de 8.33

## **CONCLUSIONES.**

Mediante el seguimiento de egreso de las estudiantes embarazadas o madres de familia de nivel medio superior de la Unidad Académica Preparatoria Emiliano Zapata pudimos estimar que, aun con las medidas de intervención para la permanencia escolar, la equidad y calidad de vida, su inserción laboral en los sectores, en este caso de servicios, y ramas de la economía es una prioridad y uno de los principales factores que inciden en el abandono de sus estudios superiores en detrimento de la calidad de vida.

Una atención adecuada a esta problemática implicaría llevar el diagnóstico y análisis de la misma, a la planeación, ejecución y evaluación de nuevas acciones integrales que disminuyan la inserción al mundo laboral y permitan la continuidad de los estudios superiores de la población en cuestión.

Además, la permanencia, calidad y equidad que encuentran en el NMS, expresada por la eficiencia terminal del 100 por ciento con un promedio de 8.33, equivalente a bien, sin que se acerque a muy bien o excelente según el reglamento de servicios escolares de la Universidad Autónoma de Sinaloa, el empoderamiento mediante el análisis de la perspectiva de género y la promoción de servicios de guardería universitaria para el apoyo de los cuidados infantiles no son garantía para la continuidad de los estudios de Nivel Superior de nuestras egresadas.

### **PROPUESTAS.**

En función de los de los hallazgos, es urgente el seguimiento sistematizado de las alumnas embarazadas y madres de familia para que continúen sus estudios superiores y, en lo posible, no se inserten al mundo laboral por falta de becas económicas o información oportuna para la gestión de las mismas; falta de regularización de su egreso de nivel medio superior e ingreso al superior y, sobre todo; el concurso académico y la gestión institucional de recursos para ampliar el cupo de la Guardería Infantil para hijos e hijas de las estudiantes universitarias.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Beauvoir, S. (1949): El segundo sexo, trad. Juan García Puente, Madrid. Aguilar

DOF (Diario Oficial de la Federación) [http://dof.gob.mx/busqueda\\_detalle.php](http://dof.gob.mx/busqueda_detalle.php) (Consulta: marzo, 2011)

ENDEMS, (Encuesta Nacional de Deserción en la Educación Media Superior): [http://www.sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/10787/1/images/Anexo\\_6Reporte\\_de\\_la\\_ENDEMS.pdf](http://www.sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/10787/1/images/Anexo_6Reporte_de_la_ENDEMS.pdf) (Consulta: junio, 2014)

IPN, (Instituto Politécnico Nacional):

[http://sistemas.cenac.ipn.mx/SISAE/Docu/metodologia\\_enc\\_egresados.pdf](http://sistemas.cenac.ipn.mx/SISAE/Docu/metodologia_enc_egresados.pdf) (Consulta: septiembre, 2014)

PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010): México y las sociedades del conocimiento. Competitividad con igualdad de género. México. PNUD

Stern, C (2012): El “problema” del embarazo en la adolescencia. Contribuciones a un debate, México, El colegio de México.

SEP, (Secretaría de Educación pública) 180 de los jóvenes que tienen un bebé abandonan la escuela: González Anaya. A diario se registran en México mil 252 partos de adolescentes, <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2014/09/24/imss-lanza-campana-contra-embarazos-no-deseados-2837.html> (Consulta: octubre, 2014)

UAS, (Universidad Autónoma de Sinaloa) Reglamento de Servicios Escolares, [http://ecfm.uas.edu.mx/docs/normatividad/REG\\_SERVICIO\\_SOCIAL\\_UAS.pdf](http://ecfm.uas.edu.mx/docs/normatividad/REG_SERVICIO_SOCIAL_UAS.pdf) (Consulta: octubre, 2014)

## 8. Los profesionistas de la FACEAM, su reclutamiento y empleadores

Dra. Minerva Susana Guevara Nava<sup>20</sup>  
M.C. Teresa Irina Salazar Echeagaray<sup>21</sup>

*Eje Temático:* Inserción laboral de los egresados en los sectores y ramas de la economía.

### **RESUMEN**

Este trabajo representa los resultados parciales del Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO) de la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de Mazatlán (FACEAM) de la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), el objetivo de la investigación es conocer la opinión de los empleadores cuando se presenta el proceso de reclutamiento de los profesionistas de la FACEAM, la razón del estudio de la que surge la interrogante, es para conocer y valorar las estrategias académicas a implementar, a partir de saber ¿Cuáles son las opiniones de los empleadores en el proceso de reclutamiento

---

<sup>20</sup> Dra. Ciencias Sociológicas, Dra. En Educación. Universidad Autónoma de Sinaloa. Facultad de Ciencias Económico Administrativas de Mazatlán.

<sup>21</sup> M. C. Comercio Internacional. Facultad de Ciencias Económico Administrativas de Mazatlán.

para el mercado de trabajo de los egresados de la FACEAM?, con el propósito de analizar el diseño curricular de la institución; se trata de un estudio longitudinal que globalmente considera varias generaciones de egresados, empleadores y su consecución general tiene como finalidad dar respuesta a las necesidades cambiantes del mercado laboral.

**Palabras clave:** reclutamiento, competencias, mercado

### **Abstract**

This work represents the partial results of the Institutional Needs Assessment Professionals and Social ( PIENPSO ), Faculty of Economics and Administrative Sciences Mazatlán (FACEAM ) of the Autonomous University of Sinaloa (UAS ) Program, the objective of the research is to understand the subjective employers when recruiting process for the professionals of FACEAM , the reason for the study of the question arises , is to know and value the academic strategies to implement, from knowing presents What are the views of the employers in the recruitment process for the labor market of graduates FACEAM ?, the purpose of analyzing the curriculum of the institution; It is a longitudinal study which generally considers several generations of graduates , employers and their overall achievement is intended to respond to the changing needs of the labor market.

**Keywords:** recruitment, skills, market

### **INTRODUCCIÓN**

El presente documento recoge una mirada de quien, al interior de la Universidad y fuera de ella, ha realizado actividades tendientes a conocer el impacto social que tiene la formación de profesionales y su actuar en la solución de los problemas relacionados con el campo laboral. El programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO) implementado por la Secretaría Académica Universitaria coadyuva con las Unidades Académicas a conocer y analizar permanentemente las necesidades profesionales y sociales relacionadas con la oferta educativa con el fin de mantener actualizados y contextualizados los planes y programas de estudio (PIENPSO, 2013).

En este sentido el trabajo arroja resultados parciales del cuestionario incorporado por ANUIES a las Instituciones de Educación Superior, respecto de los egresados, y en particular la valoración que hacen los empleadores en la selección de los profesionistas universitarios y su relación de esos aspectos valorados con las competencias profesionales para tal efecto se

plantea ¿Cuáles son las opiniones de los empleadores en el proceso de reclutamiento en la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de Mazatlán?

Esta investigación corresponde a un estudio de carácter longitudinal, descriptivo, ya que considera recoger la información en varias etapas tanto a egresados y empleadores de varias generaciones, es de corte cuantitativo por la forma en la que se insertan y analiza la información. La hipótesis a despejar es concluir si en los procesos de reclutamiento los 50 empleadores consideran rasgos incluidos en las competencias profesionales y si estos aspectos valorados satisfacen los requerimientos del mercado laboral, por tanto el objetivo planteado conduce a conocer la opinión de los empleadores en el proceso de reclutamiento para el mercado de trabajo de los egresados de la FACEAM.

Por lo anterior los conceptos de mercado, reclutamiento y competencias se tornan relacionados y complementarios en el análisis de la información, soportados desde el punto de vista de la teoría del Capital Humano, los Mercados Segmentados y lo relacionado con las Competencias que adquieren y dominan en los procesos de formación los egresados.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

El mercado desde el aspecto económico, impone pautas de movimiento del mismo en la sociedad capitalista, establece los vínculos con la educación, especialmente con las universidades y va determinando los distintos conocimientos y aprendizajes que se trabajan en las instituciones, del mismo modo esa vinculación, va marcando la necesidad de modificación del currículum formal.

Otro aspecto que es socialmente visible es su influencia en la vida cotidiana, a través de la moda, y cuando se habla de moda, no se refiere exclusivamente a las prendas de ropa, sino que ésta va más allá, desde la organización y diseño de una casa, hasta los más sofisticados edificios.

A través del mercado y el área de la salud, también se puede determinar el consumo de alimentos y los índices de masa corporal que adquieren las personas, sobre todo al consumir



comida con altos índices de azúcar, generado por las estrategias que en mercadotecnia utilizan grandes compañías o corporaciones que fabrican y distribuyen estos productos.

Mediante las industrias culturales y la influencia del mercado, se seduce a los consumidores, se determina el tipo de diversión, el sentido del gusto, el óseo y el aspecto físico que se quiere tener y mantener, ésta seducción se vuelve multidisciplinaria al hacerse acompañar de varias disciplinas que cautivan la mente de los consumidores.

El mercado, influye fuertemente en el componente económico que está permeando las sociedades actuales, vale la pena mencionar en este sentido, el empleo, el trabajo, fuerza laboral, el papel de las empresas, los corporativos y los dirigentes de éstos, los empleadores, quienes a su vez, se vinculan con universidades y determinan el tipo de egresado que requieren para laborar en su organización. El mercado lugar de encuentro y de demanda, también genera un alto índice de desempleo, una fuerte marginación y exclusión de los menos favorecidos profesionalmente., en este sentido, se relaciona la educación y el trabajo.

La relación educación-trabajo también se relacionan con los estudios de egresados y la Teoría del Capital Humano (TCH), la cual sentó las bases para la Economía de la Educación, haciendo evidente que esta teoría tiene limitaciones para explicar el conjunto de relaciones entre educación y trabajo, y, por lo tanto, se reconoce la contribución de perspectivas emergentes que buscan cubrir dicha insuficiencia explicativa de la TCH; es precisamente, en este orden de ideas como se presentan y abordan dichas teorías en este trabajo (Souza, T. & Luce, C. 2010)

Si bien es cierto que la Teoría del Capital Humano tiene su auge a mediados de los años sesenta del siglo XX, podemos encontrar vestigios de ésta en la Economía clásica, especialmente en la década de los setenta del siglo XVIII; en esta época empezó a gestarse la idea de que el nivel de educación de los individuos de una u otra forma incidía en los resultados en términos económicos; se decía que un hombre que había sido educado o instruido, al utilizar dicha educación o habilidad aprendida obtendría ingresos a través de los cuales recuperaría todos los gastos que hizo para obtener dicha educación. De igual manera, una explicación para la diferenciación de los niveles salariales obtenidos y de los cargos de

trabajo ocupados entre los individuos, se explicaron bajo el principio del nivel de escolaridad o educación. En esencia, la idea básica era considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos (Figueroa, 1996)

Según Dáz Barriga (1997), a mediados del siglo XX, la idea básica de considerar a la educación y la formación como inversiones es retomada y plasmada por los economistas en tres obras importantes; Theodore Schultz con su obra *Invertir en el hombre: la visión de un economista*, obra en la cual trata de justificar que la teoría del capital humano reduzca o compare al individuo como una máquina; la obra *Measuring the Contribution of Education (and the residual) to economic growth*, en la cual se presentan pruebas de que existe una correlación positiva entre el incremento en gasto educativo y el incremento del PNB, así como argumentos de que la inversión en educación es preferible que la inversiones en capital físico y la obra *Human Capital* de Gary Becker a partir de la cual se estructuró el denominado Modelo Simple de Capital Humano, mismo que sugirió que la educación es alguna forma de inversión que afecta positivamente variables como el ingreso, el empleo, el crecimiento económico y la equidad social. Así en términos generales, la TCH considera que el individuo al tomar la decisión de invertir o no en su educación (seguir estudiando o no) calcula o sopesa, los beneficios que obtendrá en el futuro y los costos de la inversión. Presupone que el individuo decide seguir estudiando solo si el valor actual neto de los costos y de las ventajas es positivo; se aprecia que esta teoría considera que el individuo tiene un comportamiento racional, invierte para sí mismo y la inversión la realiza en base a un cálculo. (Souza, T. y Luce, C. 2010)

En la década de los sesenta, en México algunos teóricos tomando los fundamentos de la TCH, afirmaron que las desigualdades en los ingresos y las tasas de desempleo, bien podrían atribuirse a las diferencias educativas o grado de preparación académica de los individuos, situaciones que podían mejorar dependiendo si éstos tomaban o no la opción de invertir de manera personal en este rubro (Díaz, B. 1997); cautivado por estas concepciones, el estado mexicano empezó un proceso de masificación de la educación superior, al considerar a ésta como el mecanismo principal para la movilidad, la igualdad social y, por ende del crecimiento

económico. Sin embargo, desde la década de los años cincuenta los estudios e investigaciones efectuados por algunos economistas en los Estados Unidos, con el objeto de medir el grado de contribución de la educación al crecimiento económico, encontraron que sólo parte de ese crecimiento podía ser explicado a la luz de los fundamentos de la TCH, afirmando que la otra parte de dicho crecimiento podría ser resultado de la tecnología empleada por las naciones; los resultados de estos estudios dejaron claro que la TCH resultaba insuficiente para explicar de manera satisfactoria la relación educación-crecimiento económico y que era necesario desarrollar otras formas de interpretación y explicación para este fenómeno (Díaz, Barriga 1997).

Otra teoría que se relaciona con los estudios de egresados es la Teoría de los Mercados Segmentados, identificada por Kerr, Clark (1996) como mercados estructurados y no estructurados, mercado interno y externo, en la que se encuentran por orden de importancia las normas y procedimientos administrativos y la decisión y asignación de precios son controlados por variables económicas. Al considerar la teoría de los mercados segmentados se hace referencia a la teoría de la educación como bien posicional y señala que los puestos o empleos que desempeñan los egresados son alcanzados debido a niveles de escolaridad poco homogéneos, ello comprueba que con mayor escolaridad se obtendrá un mejor puesto o reemplazará a aquellos con menor escolaridad en los mercados de trabajo. El Credencialismo retoma algunos aspectos de la teoría del Capital Humano, propone y promueve principios de igualdad de oportunidades educativas, es decir un acceso a todos a elegir libremente la institución escolar y los conocimientos que desean adquirir. Los teóricos Credencialistas señalan que los títulos académicos son utilizados por los empleadores como indicadores de que los candidatos a empleos tendrán una mayor productividad (Arenas, 2010).

En relación con las competencias, desde la época de los años noventa en las instituciones de educación superior se ha desarrollado el modelo de formación por competencias con el objetivo vertebrador de lograr la calidad de la educación y acceder a los estándares de evaluación, acreditación y certificación de los programas educativos, en este sentido este estudio está relacionado con los elementos que debieron aprender y dominar en los procesos de formación los estudiantes y de aplicar en la práctica cuando se convierten en egresados en

el mercado de trabajo y en la misma dirección, se plantean una serie de conceptos relacionados con las competencias, pero que son evaluados por los empleadores.

El modelo por competencias que se plantea en la universidad, se encuentra relacionado con aquellas actitudes, habilidades y conocimientos que deben adquirir los alumnos durante el trayecto de la carrera en cada una de las materias que componen el mapa curricular y es precisamente estos elementos que se encuentran plasmados en diversos conceptos los que permiten obtener una valoración desde la perspectiva del empresario.

En el caso de este estudio, se tiene una muestra de 50 empleadores y en sus respuestas ofrecen una valoración de acuerdo a las necesidades de la empresa, del empleador y la actividad principal en el comercio., por tanto, corresponde a la escuela valorar cuánto de éstas habilidades, actitudes y conocimientos “se han utilizado por los integrantes de esa sociedad y cuánto valor agrega al desarrollo de este contexto” esto permitirá:

“configurar nuevos mecanismos de integración entre diferentes sectores externos al sistema universitario, esto es, entre quienes demandan conocimiento y quienes lo producen, por ejemplo, a través de la denominada triangulación entre el sector público, el sector privado y el sistema educativo (educación-trabajo). En este sentido, el modelo de competencias no sólo debe mirarse desde una visión mercantilista o herramienta conductista de lo que el mercado exige, sino como un verdadero modelo de desarrollo endógeno del contexto de influencia de la IES. Es una herramienta que permite medir brechas de conocimiento, especialmente en diferentes poblaciones carenciadas (jóvenes en riesgo, poblaciones originarias, grupos vulnerables como discapacitados, entre otros) a fin de poder diseñar una oferta formativa más flexible y adecuada a las nuevas poblaciones de estudiantes, que permitan acceder efectivamente a una mayor movilidad, que hoy no existe, u obtener éxitos académicos, y por consecuencia, el desarrollo personal y profesional de los mismos” (Peluffo, A. Knust, Graichen. 2009. p. 6).

Con respecto al grado de satisfacción, en las respuestas de los 50 empleadores, aparecen aproximadamente el 20% (10 empleadores) como totalmente satisfecho y el 20% (10 empleadores) como medianamente satisfecho sobre el dominio de las competencias que dominan los egresados, de manera que el 60% (30 empleadores) como poco satisfecho, esto permite conceptualizar que hay un requerimiento necesario en las habilidades, actitudes y conocimientos de los egresados, por tanto es necesario esa triangulación entre el sector público, privado y la escuela bajo la premisa de investigación en la educación y el trabajo,

porque los resultados muestran que existe una brecha entre lo que escuela enseña y las necesidades del mercado., y se manifiesta en lo que los empleadores perciben de los profesionistas en cuanto al desempeño de su trabajo.

Es necesario señalar que también es un factor de desventaja y ventaja, el hecho del grado de avance de las tecnologías, ya que mientras avanzan éstas con una gran celeridad, los avances en los diseños curriculares, en los programas académicos y en la instalación de programas tecnológicos nuevos en la escuela, se realiza con menor tiempo que los anteriores.

Las habilidades para la detención y solución de problemas, se puede decir que es la solución la causa que conlleva a las personas a resolver los problemas, en este sentido el informe “Tuning Educational Opportunities in Europe” propone al respecto un concepto en el que “Las competencias representan una combinación de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos” (Gómez, V. 1998) ya que las competencias poseen tres dimensiones fundamentales: cognitiva, procedimental e inter-personal o afectiva, en el campo del trabajo ninguna competencia se ejerce de manera aislada (sólo cognitiva, sólo procedimental o sólo interpersonal): siempre una competencia da cuenta de las tres dimensiones.

Lo que distingue a una competencia profesional es que suele implicar una toma de decisiones fundada: “diagnosticar el estado de determinado sistema contable”, “producir un plan de trabajo”, “operar una máquina de control numérico”, “conducir una reunión de trabajo con profesionales de otras disciplinas”. Estas acciones sin duda implican la competencia desarrollada.

Entre los autores que han escrito temáticas relacionadas con la materia de este trabajo se encuentra Geysler Margel quien en ( 2010) realizó un estudio titulado “Desentrañar el Sentido del Trabajo” Hacia la comprensión de las configuraciones identitarias laborales., Francisco Zapata, (2000). (Comp) de un estudio denominado “Flexibles y Productivos? Estudios sobre la flexibilidad laboral en México; Escobar, Lucy (1997) Los profesionales en el comercio de Culiacán; Cueva Luna Teresa E. (1999). Procesos de Inserción Laboral de Jóvenes Técnicos

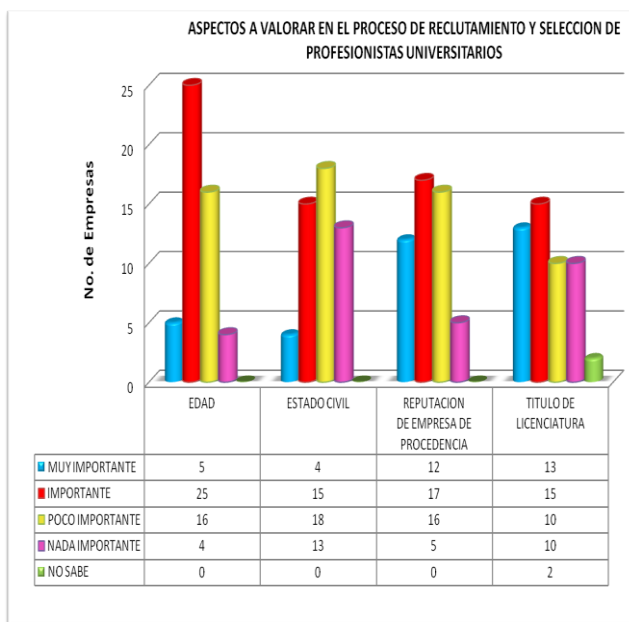
en la Frontera Norte de México. El caso de Reynosa, Tamaulipas; Díaz Barriga (2000). Empleadores de Universitarios. Un estudio de sus opiniones.

## SUSTENTO METODOLÓGICO

La investigación está soportada desde el enfoque cuantitativo con énfasis en el paradigma positivista cuyos orígenes se encuentran en Comte y Spencer , quienes estudiaron la realidad social utilizando el marco conceptual y medición de instrumentos de análisis matemático (Corbetta, 2007).

Se aplicaron cuestionarios suministrados a una muestra de 50 empleadores de empresas privadas de la localidad, con el propósito de conocer su opinión acerca de los egresados durante el proceso de reclutamiento, se aplicaron métodos matemáticos para formular gráficos y analizar las tendencias mostradas, al analizar la información se estableció la relación entre las variables estudiadas utilizando el análisis descriptivo para la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las opiniones de los empleadores en el proceso de reclutamiento para el mercado de trabajo de los egresados de la FACEAM?

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS



Algunos estudios arrojan que en México colocarse en una oferta laboral afín a la carrera elegida no es algo sencillo, datos de la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio y Servicios de Turismo (CONCANACO SERVYTUR) indican que 55 de cada 100 egresados trabajan en áreas diferentes a las que estudiaron., en el caso de la FACEAM se propone conocer las opiniones de los

empleadores y el proceso de reclutamiento en la inserción laboral de los egresados.

Respecto a valorar en el proceso de reclutamiento y selección de profesionistas universitarios, tenemos que la opinión de los empresarios respecto de la edad, 25 (50%) de ellos opinan que es importante y 16 (32%) opinan que es poco importante, en este sentido es posible develar que el giro de la empresa es muy necesario y determina el tipo de trabajo que desarrollan los profesionistas, a esto se le puede incorporar que la mayoría de los profesionistas son jóvenes, es decir que tienen una edad promedio de 25 años, porque los profesionistas que cuentan con el doble de la edad, han señalado que se inscribieron en la carrera por tener su título necesario para el puesto que están desarrollando.

El estado civil 18 (36%) lo consideran poco importante, 15 (30%) importante y 13 (26%) nada importante, la reputación de la institución de procedencia para 17 (34%) es importante, para 16 (32%) poco importante, mientras que para 12 (24%) muy importante, el título de la licenciatura es importante para 15 (30%), para 13 (26%) muy importante y para 10 (20%) poco y nada importante.

Los rasgos edad, estado civil, título y reputación de la Universidad de procedencia generan para el empleador un conjunto con muchos elementos simbólicos y culturales. La profesión a partir de la obtención de un título representa una *función social* y/o como forma de organización ocupacional, respecto a la ocupación/profesión, Durkheim (1976) visualiza el *grupo ocupacional* como una estructura similar pero superior a la familia, en el que se desarrollan rasgos de solidaridad orgánica y de la división del trabajo, considera que los grupos ocupacionales funcionan como mecanismos intermedios de mantenimiento del equilibrio social, que se encuentran situados entre la familia y la sociedad, ejercen función de control social y de resguardo de los centros de poder.

T. Parsons (1967) por su parte asegura que la *profesión* se constituye como marco institucional para el desempeño de una de las funciones orientadas a la búsqueda de la ciencia y de los conocimientos humanísticos. Sin embargo estos esquemas de funcionamiento y de organización han sido reemplazados rápidamente por los cambios en la vida económica, social, cultural e ideológica de la modernidad, en la actualidad se ha entendido como *dominio*

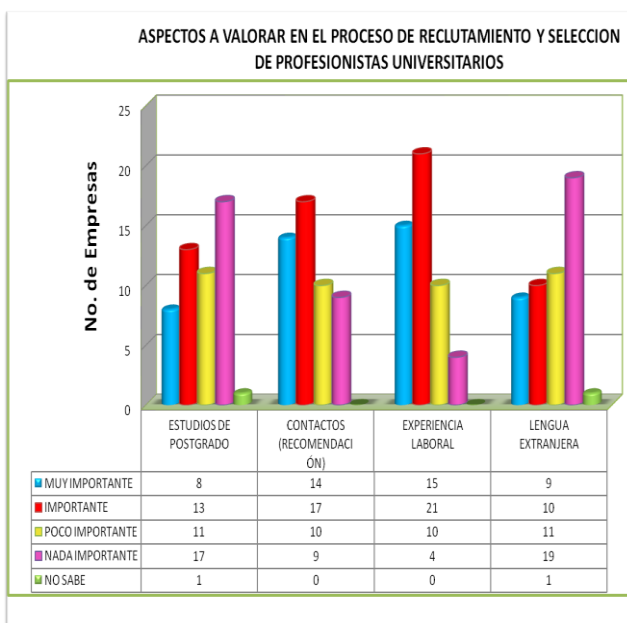
*disciplinar, entendido como condición en la que su función es hacer prevalecer sus respectivos intereses disciplinares, como mecanismo de defensa para resguardar celosamente la soberanía territorial que cada entidad profesional se adjudica a sí misma.*

Teresa Pacheco Méndez (2000) aborda la temática de las profesiones desde una perspectiva sociológica como formaciones de orden sociocultural. *“En la actualidad, la profesión o carrera es considerada como un fenómeno sociocultural en el que interviene un conjunto de conocimientos y habilidades, tradiciones, costumbres y prácticas que dependen del contexto económico, social y cultural en el que surge y se desarrolla una profesión u oficio”..... Desde la teoría de las profesiones, “el desarrollo de las profesiones está vinculado tanto a aspectos del poder político como con aspectos de la tecnología y la cultura, juegan un papel estratégico en la sociedad moderna”* (citado por Víctor M. Gómez C. 1983, y Collins R.).

Una muestra del corporativismo autónomo en México, son las agrupaciones de profesionales, las que desde el punto de vista legal, constitucional (Derecho de Asociación), se constituyen en grupos con distintas denominaciones según el área del conocimiento disciplinario y desde ese espacio buscan reconocimiento social, posiciones políticas, definiéndose éstas por connotaciones ideológicas y simbólicas, su credibilidad se sustenta en el conocimiento, su inserción en los espacios laborales y su estatus que posibilite formar parte de las decisiones de política gubernamental.(Pacheco Méndez, 2000).

Sobre la reputación de la Universidad como institución proveedora de profesionistas, los empleadores en sus respuestas, no analizan muchas veces el sentido de la Universidad y se plantean ideológicamente perspectivas diferentes del campus universitario, de ahí, decir que, desde la perspectiva filosófica, Francisco Piñón G (2001) plantea el quehacer de la Universidad y la relación de esta en el marco histórico cultural, las formas en las que la institución transforma la identidad del hombre de acuerdo a las diversas ideologías, tradiciones y valores culturales que han aparecido socialmente. Sin embargo aún que la actualidad exige innovaciones en las universidades, éstas no deben perder su espíritu humanista, porque está el reconocimiento de la sociedad en crisis. (Montaño Hirose, Luis. 2001, p. 51-82).





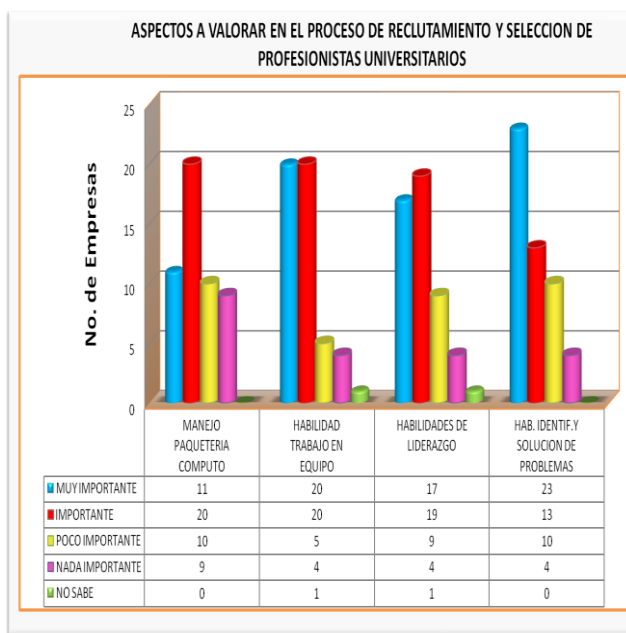
Otros aspectos a valorar en el proceso de reclutamiento de los profesionistas universitarios son por ejemplo los estudios de posgrado, los contactos /recomendaciones, experiencia laboral y el dominio de una lengua extranjera, para efectos de interpretación de estos aspectos se tiene que de los estudios de posgrado 17 (34%) lo considera nada importante, 13 (26%) importante, 11 (22%) poco importante, por las recomendaciones, 17 (34%) es importante, para 14 (28%) de

ellos es muy importante y para 10 (20%) poco importante, sobre la experiencia laboral 21 (42%) de los empleadores lo consideran importante, 15 (30%) muy importante y 10 (20%) poco importante, el dominio de una la lengua extranjera no es nada importante para 19 (38%) empleadores, para 11 (22%) poco importante y para 10 (20%) es importante.

Las respuestas en este sentido permiten señalar que los empleadores entrevistados en relación al giro de su comercio, no requieren todos de que los empleados tengan dominio de otro idioma, ni estudios de posgrado, pero si cobra mayor importancia la experiencia laboral y las recomendaciones de otros.

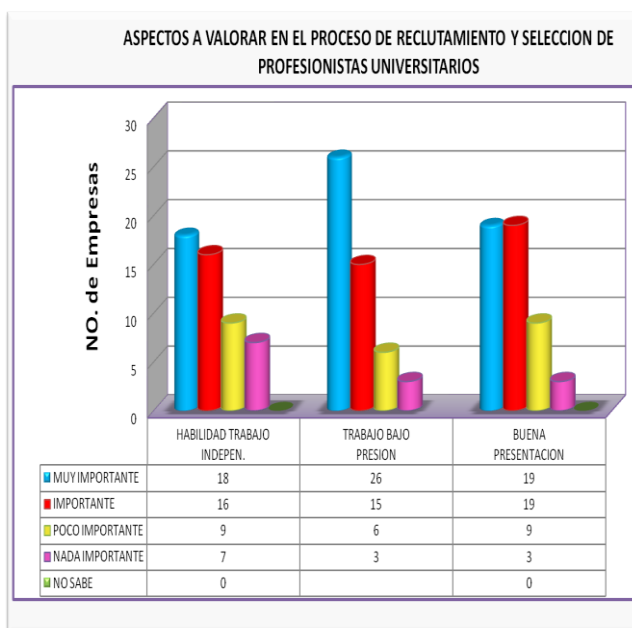
Respecto a las recomendaciones y la experiencia laboral para efectos de contratación, en Latinoamérica existe una dispersión de enfoques en los estudios empresariales que permiten identificar temáticas, métodos y algunas tendencias en cuanto a sus perspectivas teóricas y metodológicas. Estos estudios dan cuenta del nuevo panorama económico caracterizado por el cambio de modelo económico de sustitución de importaciones al modelo neoliberal. Este proceso de reestructuración productiva ha puesto al empresario en el centro de sus propias decisiones, asignándole la responsabilidad de reestructurar sus empresas y con ello, los criterios de selección y contratación. Estos estudios aparecen en América Latina en los años 70'y se consolidan a finales de los 80". Estas investigaciones parten de analizar la relación

Estado-empresarios; las organizaciones que representan a los patrones, entre otros. En México se ha desarrollado fuertemente esta corriente y ya se afirma que influyó al resto de América Latina en cuanto a su enfoque y método.



En el gráfico se muestra las opiniones sobre el manejo de paquetería de cómputo, ahí encontramos que para 20 (40%) empresarios es importante, 11 (22%) muy importante y 10 (20%) poco importante, sobre el trabajo en equipo, para 20 (40%) es muy importante, 20 (40%) importante y para 5 (10%) es poco importante, en relación a las habilidades de liderazgo, para 19 (38%) es importante, para 17 (34%) muy importante y para 9 (18%) poco importante, en la habilidad

para la identificación y solución de problemas 23 (46%) opinaron que era muy importante, 13 (26%) que era importante y 10 (20%) poco importante, las habilidades consideradas anteriormente se encuentran relacionados con los cambios vertiginosos de la sociedad moderna, con los avances de las tecnologías, y las temáticas que implica el ser líder de grupos y saber liderar los trabajos en equipos., con la propuesta actual de que más pensamientos construyen mejores ideas, se diseñan propuestas curriculares que son enseñadas y aprendidas



en la escuela para aplicarlas posteriormente en el mercado de trabajo.

El gráfico muestra que 18 (36%) consideran que es muy importante la habilidad del trabajo independiente, 16 (32%) consideran que es importante y 9

(18%) como poco importante, sobre el trabajo bajo presión, 26 (52%) de los trabajadores, los empleadores lo consideran muy importante, 15 (30%) lo consideran importante y 6 (12%) y la buena presentación, 19 (38%) lo consideran muy importante e importante. Es bien sabido que en donde se insertan los egresados en el mercado de trabajo y ahí se desempeñan como profesionistas, de manera que el mercado de trabajo ajusta a los individuos entrenables a las escalas de adiestramiento; es la demanda de cualificación la que crea la oferta. No es un mercado de competencia salarial como el supuesto por la teoría del capital humano, sino por puestos de trabajo, donde los niveles de ingreso de los individuos que concurren a él serán determinados en función básicamente de tres factores: 1) la creación de ciertos tipos de puestos de trabajo en función del progreso técnico; 2) la determinación sociológica de los salarios, en donde se contemplan al movimiento sindical y a la tradición salarial, entre otros elementos; y 3) la distribución de los costos de adiestramiento entre el empleador y el empleado.

La educación, desde esta óptica, pasa a convertirse en una especie de necesidad defensiva, ya que ante un aumento de la oferta de obra educada, los individuos reaccionan aumentando su nivel de educación, como un recurso para defender su nivel de ingreso. Además las credenciales educativas constituyen recursos que permiten a los más educados dominar determinadas ocupaciones mediante el control del acceso a los empleos privilegiados.

El análisis de estas particularidades que adquieren las relaciones entre educación y trabajo en la sociedad mazatleca, requiere de un examen cuidadoso del mercado de trabajo, más propiamente de los mercados laborales, en tanto ámbitos de concreción de los nexos entre los mundos de la educación y la producción. Weber para referirse al mercado, expone que:

“..... la socialización tiene su escenario en el mercado, al mercado concurren, una pluralidad de interesados en el cambio y en las probabilidades de cambio. Cualquiera que sea la forma en la que se presente el mercado (anual, feria, bolsa), es la única que hace posible el desenvolvimiento del fenómeno. Desde el punto de vista sociológico, el mercado representa socializaciones o sociedades racionales, coetáneas y sucesivas; cada una de las cuales tiene un carácter efímero, ya que se extingue con la entrega de los bienes de cambio a no ser que se haya dictado –otorgado- un ordenamiento que imponga al que cambia frente a su parte contraria la garantía de evicción (de la adquisición legal). El cambio realizado constituye una sociedad sólo con el partícipe. El regateo preparatorio representa siempre, una acción comunitaria, en cuanto que ambos interesados en el cambio orientan

sus ofrecimientos en el actuar potencial de un número indeterminado de interesados en el cambio, reales o imaginarios, no sólo en el del copartícipe efectivo, y tanto más cuanto más ocurra estos. Todo cambio que utiliza dinero (compra-venta) es, además acción comunitaria en virtud del empleo mismo, el cual desempeña su función gracias únicamente a la referencia al actuar potencial de otros. La comunidad de mercado, en cuanto tal, es la relación práctica de vida más impersonal en la que los hombres pueden entrar. El mercado libre no está sujeto a normas éticas, se caracteriza por los intereses, explotación, monopolio y situaciones de regateo". (Max Weber. 2002, p. 62-87).

Por su parte el empleador es un sujeto de análisis tradicionalmente en el campo económico, es quien dirige, administra, organiza las actividades productivas de una empresa, se denomina director o jefe y por tanto tiene autoridad y poder para tomar decisiones (Lucas Marín, 2002).

En términos jurídicos, la figura del empresario (comerciante) está regulada por el Código de Comercio, su actividad es propiamente de lucro dentro del mercado, se relaciona con la competencia practicada en el sistema capitalista. La entidad económica (empresa) a cargo del empresario, está compuesta por trabajadores y patrones, y protegidos por el artículo 123 Constitucional del que se desprende la Ley Federal del Trabajo, este documento encierra el conjunto de derechos y obligaciones, y es válido para las empresas públicas y privadas.

En el ámbito actual, el trabajador recibe cursos de sensibilización (presión), con el propósito de que su función sea de líder, capaz de asumir riesgos y retos necesarios en beneficio propio y de la empresa.

## **CONCLUSIONES**

1. Los rasgos edad, estado civil, título, profesión, contactos, recomendaciones y reputación de la universidad de procedencia, generan para el empleador un conjunto de elementos simbólicos y culturales, que son revelados en los procesos de contratación.

2. La universidad representa un nicho con ideologías, tradiciones, valores culturales y espíritu humanista que transforma las identidades de los profesionistas.

3. El mercado de trabajo, en tanto ámbito de concreción de los nexos entre los mundos de la educación y la producción, le otorga particularidades a la relación educación trabajo.

4. El empleador va a la vanguardia en los cambios tecnológicos y requiere de personal especializado en tecnologías y otros aspectos, que generen habilidades en el mercado.

## RECOMENDACIONES

1. La Universidad autónoma de Sinaloa y en particular la Facultad de Ciencias Económico Administrativas, debe mostrar innovaciones y estrategias organizacionales para la transformación de su entorno académico y dar respuestas ágiles al mercado laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Corbetta, Piergiorgio. (2007). *Métodos y Técnicas de Investigación Social*. Edit. Mc Graw Hill. España.

Díaz, Barriga. (1997). *La profesión; Su condición social e institucional*. (Colección de problemas educativos de México) México: CESU UNAM y Miguel Ángel Porrúa.

Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de Trabajo*. Barcelona: EUB.

Gómez, V. (1998). *Sociología de la educación*. México: CEE

Peluffo a, Martha Beatriz; Knust Graichen, Ronald. (2009) *Aproximación a la educación universitaria por competencias en América Latina: ¿Una “fata morgana” o un modelo factible para la realidad latinoamericana?*

Souza, T. & Luce, C. (2010). *Inserción profesional de los licenciados en turismo. El caso de la Universidad Federal de Minas Gerais (Brasil). Estudios y perspectivas del turismo*. 6 (19), 1105-1120. Recuperado el 26 de julio de 2014 en:

<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/1807/180717577013.pdf>

## Tesis

Arenas, L. A. (2005). *La propuesta de formación y su relación con el mercado de trabajo. El caso de los posgrados del área administrativa de la Universidad de Colima*. Tesis recuperada el día 18 de agosto de 2014, de [http://digeset.ucol.mx/tesis\\_posgrado/Pdf/Luis\\_Alberto\\_Arenas\\_Velasco](http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Luis_Alberto_Arenas_Velasco).

## 9. Zacatecas: mercado laboral, empleo de los profesionistas y tendencia de los egresados en Economía

---

Miguel Esparza Flores<sup>22</sup>  
Pedro Plata Pérez<sup>23,24</sup>

*Eje Temático:* Inserción laboral de los egresados en los sectores y ramas de la economía.

### RESUMEN

Los profesionales de la Economía se enfrentan a un contexto desfavorable en Zacatecas en cuanto a la generación de empleos. La desarticulación de las actividades económicas incide en dicha situación, además de que la mayoría de las ocupaciones, incluyendo la egresada de las instituciones de educación superior, se concentran en el comercio y los servicios, no

---

<sup>22</sup> Doctor en Estudios del Desarrollo. Docente Investigador de la Maestría en Economía de la Unidad Académica de Economía de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel 1. Línea de investigación: Mercado laboral e informalidad; Economía regional y sustentabilidad. Correo: [miesflo@gmail.com](mailto:miesflo@gmail.com)

<sup>23</sup> C. a Dr. en Economía Aplicada. Docente investigador de la Licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Correo: [pplatamx@yahoo.com.mx](mailto:pplatamx@yahoo.com.mx).

<sup>24</sup> Agradecemos la colaboración del MC. Sergio Félix Ramírez y de Jeniffer Camerina Pérez Morales por su colaboración en el procesamiento de la información.

necesariamente en ocupaciones que demandan sus conocimientos adquiridos. En el caso de los egresados de Economía la distribución de las ocupaciones sigue este derrotero, con la particularidad de que la tendencia en el corto plazo es a la caída del empleo y de los ingresos.

**Palabras clave:** ocupación, profesionista, egresado de Economía, Zacatecas

## **INTRODUCCIÓN**

Se exploran las características fundamentales del mercado laboral en Zacatecas, destacando la integración de los profesionales de la Economía en el periodo 2005-2012. La revisión de los indicadores permite tener una visión más aproximada de la magnitud de los participantes desde la oferta y la demanda, como de su tendencia en los años inmediatos.

Se examinan algunos aspectos que van desde la dimensión general de la economía del estado hasta el nivel de participación de los profesionistas en el ámbito laboral. Particularmente se analizan: 1) el contexto general del mercado laboral en Zacatecas; 2) la estructura de los empleos de los profesionistas; 4) la distribución de las ocupaciones de los economistas; y 5) las tendencias inmediatas del empleo y los ingresos.

Los resultados nos permiten señalar un escenario poco favorable para el desempeño laboral de los economistas. Esto debido en gran medida a los rasgos del mercado laboral del estado y de su estructura económica, sin que se deje de lado un relativo proceso de sobreoferta que implica la ocupación de los profesionales en actividades en las cuales no se necesitan los conocimientos y habilidades obtenidas en su formación. Una situación, que, por lo demás, trae consecuencias poco favorables sobre las remuneraciones.

### **Contexto reciente del mercado laboral en Zacatecas**

El mercado laboral en Zacatecas presenta el rasgo de ser limitado y estrecho por la débil configuración productiva y la especialización-desarticulación de sus sectores rentables. El predominio de la minería extractiva, de la ganadería extensiva y de la agricultura

fundamentalmente campesina se caracteriza por absorber poca fuerza de trabajo remunerada y por una escasa vinculación con el resto de los sectores (Esparza, 2008). Esta situación afecta al mercado laboral en dos sentidos: los bajos niveles de generación de empleos que impacta en la población con mayores niveles de educación y la concentración de la ocupación en las actividades terciarias con un peso importante en las de baja escala.

El Cuadro 1 muestra la distribución de la ocupación entre los principales agregados económicos en el estado y el peso de los remunerados de los que no lo son. El sector más afectado es el agropecuario con una pérdida neta de poco más de veinte mil trabajadores, a un ritmo porcentual anual de menos 3.1 %. Esta caída afecta fundamentalmente a la población ubicada dentro del sector campesino de autosubsistencia, que se refleja no solo en el severo descenso de la variación porcentual de los ocupados que no reciben remuneración (-3.6 %), sino incluso en aquellos indicadores que señalan expresamente la tendencia en el sector de autosubsistencia, en los cuales la participación de la ocupación se desploma de un 19 % a un 13 % entre 2000 y el 2010 resultado del severo deterioro en sus condiciones de producción y del descenso de los subsidios otorgados por el Estado<sup>25</sup> (Esparza, 2012)

Cuadro 1.

Población ocupada por rama de actividad económica, 2005-2010  
(Tasa de crecimiento medio anual)

Rama de Actividad	Total	Remunerada	No remunerada
Agropecuario	-3.1	-2.1	-3.6
Industria extractiva y de la electricidad	2.3	3.2	-30.4
Industria manufacturera	6.8	5.1	10.4
Construcción	1.4	1.1	2.2
Comercio	0.7	1.5	0.1
Restaurantes y servicios de alojamiento	0.6	1.3	0.0
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	-7.4	-8.3	-2.8
Servicios profesionales, financieros y	6.5	8.0	3.8

<sup>25</sup> Entre 1994 y 2007 la pérdida acumulada de los recursos destinados al fomento del desarrollo rural asciende al 63 % (Esparza, 2011)



corporativos			
Servicios sociales	5.5	4.9	18.6
Servicios diversos	4.1	4.7	3.0
Gobierno y organismos internacionales	1.7	1.4	74.2

Fuente: Elaboración propia en base a la ENOE 2005-2010

Es en las actividades denominadas económicamente urbanas que la ocupación tiene un crecimiento preponderantemente positivo, con una incidencia notable de la población empleada remunerada. En este caso, las mayores variaciones se concentran en la manufactura, los servicios profesionales, los sociales y los de carácter diverso, aunque los trabajadores no remunerados crecen significativamente en el mismo sector manufacturero y en los servicios sociales: en el primero, el crecimiento (10.4 %) es el doble del registrado en el empleo remunerado, mientras en el segundo es casi cuatro veces mayor (18.6 %).

Aunque el empleo remunerado muestra un mayor dinamismo en los sectores económicamente urbanos, se percibe que 4 de cada 10 empleos generados corresponden a trabajadores no remunerados. Ello habla de la escasa capacidad de generación de empleos del sector propiamente capitalista, ya que la manufactura apenas creó alrededor de 1,600 empleos remunerados anualmente, mientras a nivel de la economía en su conjunto los trabajadores remunerados crecieron a razón de 5,600 año tras año, lo que arroja un déficit aproximado de 8,400 empleos remunerados anuales si se quisiera incorporar a la mayoría de los nuevos demandantes de empleo, de los que una fracción corresponde a los que egresan de una institución universitaria.

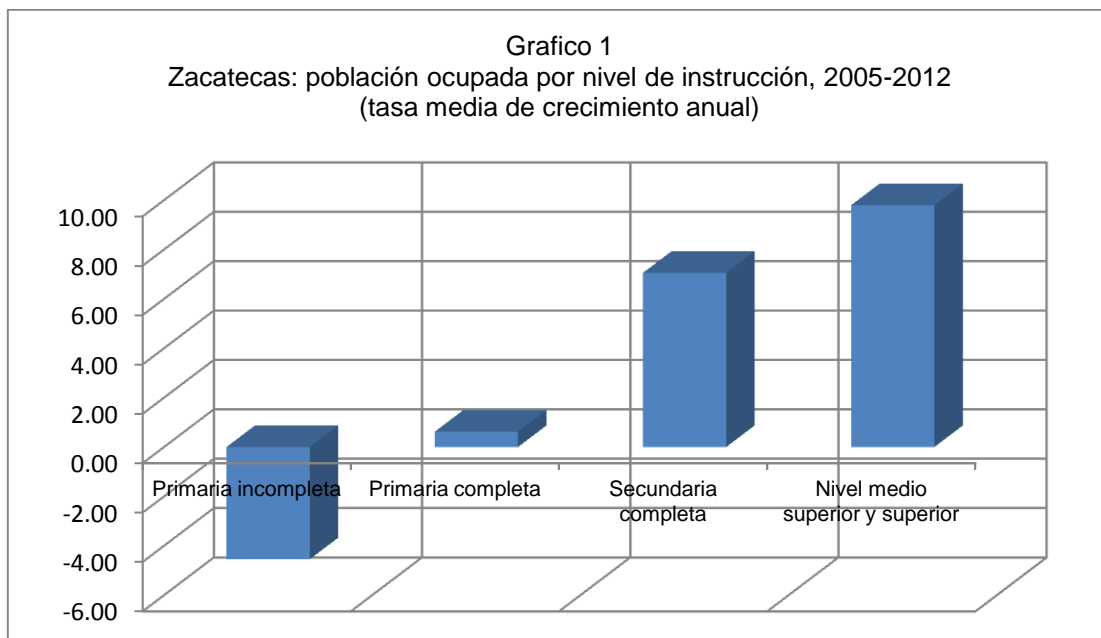
### **El empleo según nivel de instrucción**

La economía de Zacatecas en el periodo 2005-2012 se consigna con un crecimiento relativamente favorable al alcanzar una tasa anual de 5.4 %, a pesar de la precaria condición de los sectores productivos. La coyuntura del auge de los precios de los metales, así como de la demanda de servicios financieros por sectores de inversión vinculados a las actividades de mayor rentabilidad en el estado, ha sido determinante en ese comportamiento (la minería

incrementa 16 %, mientras los servicios financieros y de seguros 14 %). Pese a esta circunstancia, el empleo de la fuerza de trabajo crece en 3.4 %, lo que implica que la evolución de la economía es inconsistente con las necesidades de empleo, además de la persistencia de sus variaciones y de su tendencia irregular que poco abona al fortalecimiento de la capacidad productiva.

No obstante, el empleo muestra ser más dinámico en la fuerza de trabajo con mayores niveles de escolaridad. Entre los ocupados con algún grado de instrucción, los que cuentan con secundaria completa registran 6.3 % medio anual, mientras los de nivel medio superior y superior crecen en 8.8 %. El empleo en las mujeres crece más que en el de los hombres, sobre todo de los que tienen la secundaria terminada (7 % y 6 %, respectivamente), aunque en los grados siguientes la proporción de la tasa marca una diferencia más cercana, con ventaja de las mujeres, ya que representan el 9.4 % contra el 8.4 % (ENOE, 2014).

La desagregación de la ocupación por niveles de instrucción permite también destacar otros aspectos: primero, los servicios y el comercio constituyen las actividades económicas con mayor proporción de trabajadores con grado educativo medio y superior, en la medida en que ocho de cada diez se encuentran laborando en esas actividades, destacando en importancia la participación de la mujeres en labores de educación, como trabajadores de oficina y en el comercio.



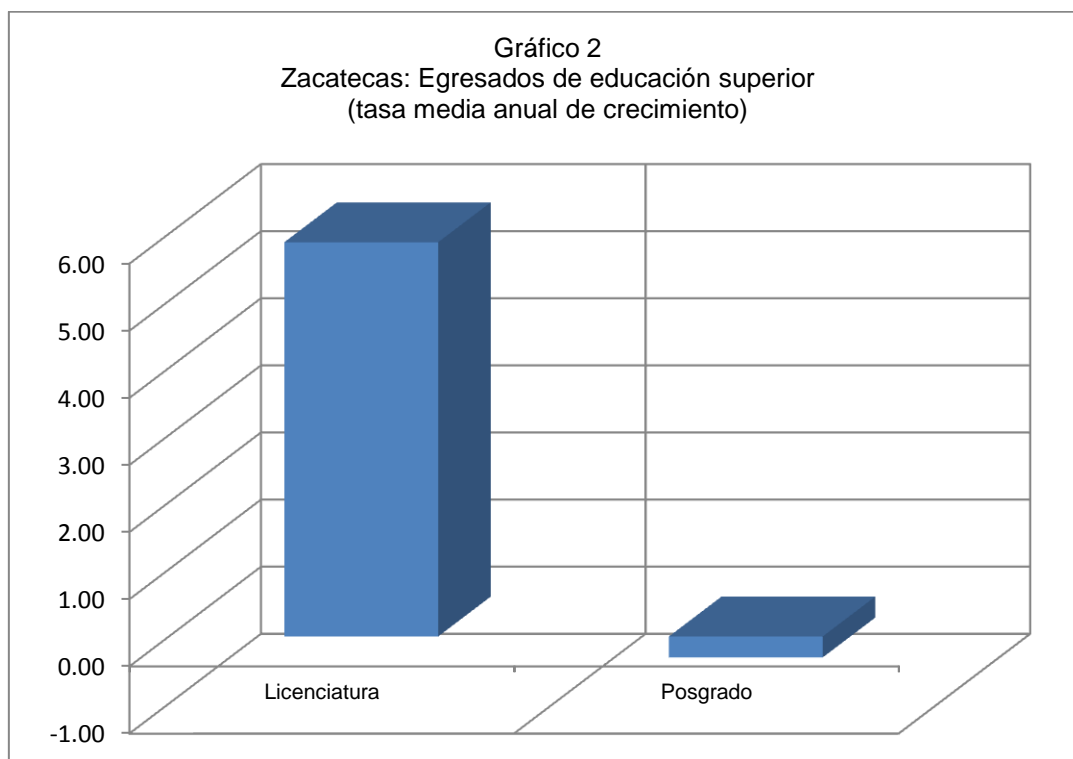
Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENOE, del segundo trimestre, 2005-2012

Segundo, debido a la insuficiencia en el desarrollo de la industria manufacturera, el empleo en el sector permanece relativamente bajo, no obstante entre 2005 y 2012 su importancia aumenta al pasar de 8.7 % a 11 % en su participación. Y Tercero, las ocupaciones que suponen un mayor carácter profesionalizante, como la de los funcionarios y directivos pierden participación, mientras el resto se distribuye en los de mayor dinamismo, si bien su incorporación no necesariamente se da en ocupaciones que requieren educación profesional.

### **Egresados del nivel superior**

Según indicadores de la Secretaría de Educación y Cultura, el total de egresados de nivel superior en Zacatecas pasa de 4,437 en 2006 a 6,249 en 2012. Los egresados con posgrado, por su parte, registran un total de 969 y 951 en el mismo periodo. Esto se refleja en tasas de crecimiento medio anual que evidencian el peso que tiene la oferta con formación de

Licenciatura: mientras los egresados con esta formación crecen 6 %, los egresados de posgrados disminuyen en 0.3 %,



Fuente: elaboración propia en base a datos proporcionados de la Secretaría de Educación y Cultura, 2006-2012

La oferta total de egresados en Zacatecas crece en 6 % anual, mientras la economía de Zacatecas registra una tasa de 5 % en este periodo señalado. Con todo y que los indicadores presentan un oferta modesta de egresados, estos se enfrentan a un contexto laboral con escasas oportunidades, incapaz de absorber a la fuerza de trabajo en correspondencia con la formación obtenida.

### **Análisis del mercado laboral de los egresados de la carrera de Economía**

El contexto señalado plantea fuertes restricciones para la integración de los profesionistas al mercado laboral en Zacatecas. La participación de los egresados de la carrera de Economía tiene características particulares, sin embargo no escapa del entorno laboral prevaleciente en el estado. El número de egresados es muy pequeño en relación al total de los profesionistas, apenas representa el 0.6 %, con pocas variaciones a lo largo del periodo. Ello supone una oferta limitada que puede ser absorbida laboralmente, sin embargo, dicha situación ocurre en actividades que poco tienen que ver con su formación. Además, los datos apuntan a un eventual descenso del empleo en el periodo 2005-2012 que se relaciona con una perspectiva negativa para el periodo inmediato, acompañado de un declive en las remuneraciones. En otros ámbitos profesionales de formación vinculada a la parte social y administrativa<sup>26</sup>, la tendencia ha sido de crecimiento del empleo pero de descenso de las remuneraciones, contrastando con la situación del profesional de la Economía.

#### *La Distribución de la ocupación de los egresados de la carrera de Economía*

De los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) correspondiente al segundo trimestre de los años 2005 al 2012 importa destacar el grado de participación de los economista que ejercen su profesión como tal en el sentido de la definición que el INEGI establece en la sistema de clasificación de carreras<sup>27</sup>. De igual manera, se señalan las ocupaciones cuando no ejercen directamente su profesión. Los agregados incluyen a los

---

<sup>26</sup> Se observa como resultado de una investigación propia para las carreras de Derecho y Administración este comportamiento, que además tienen la particularidad de tener un número significativo de egresado que lleva a la saturación del mercado de trabajo.

<sup>27</sup> “Grupo Unitario 1170 Economistas: Los trabajadores clasificados en este grupo unitario realizan estudios, balances e informes con el fin de determinar los recursos naturales, fuerza de trabajo, equipos y maquinaria para producir los bienes que la sociedad requiere; llevan a cabo investigaciones sobre los fenómenos económicos, como inversión de capital, circulación y distribución del ingreso, inflación, políticas económicas, etc. También asesoran y aplican su conocimiento en la definición de políticas económicas a partir de los estudios sobre los problemas socioeconómicos” (INEGI, 2009: 25).

egresados de Licenciatura como a los de posgrado estén titulados o no, pero que se encuentre realizando alguna ocupación remunerada.

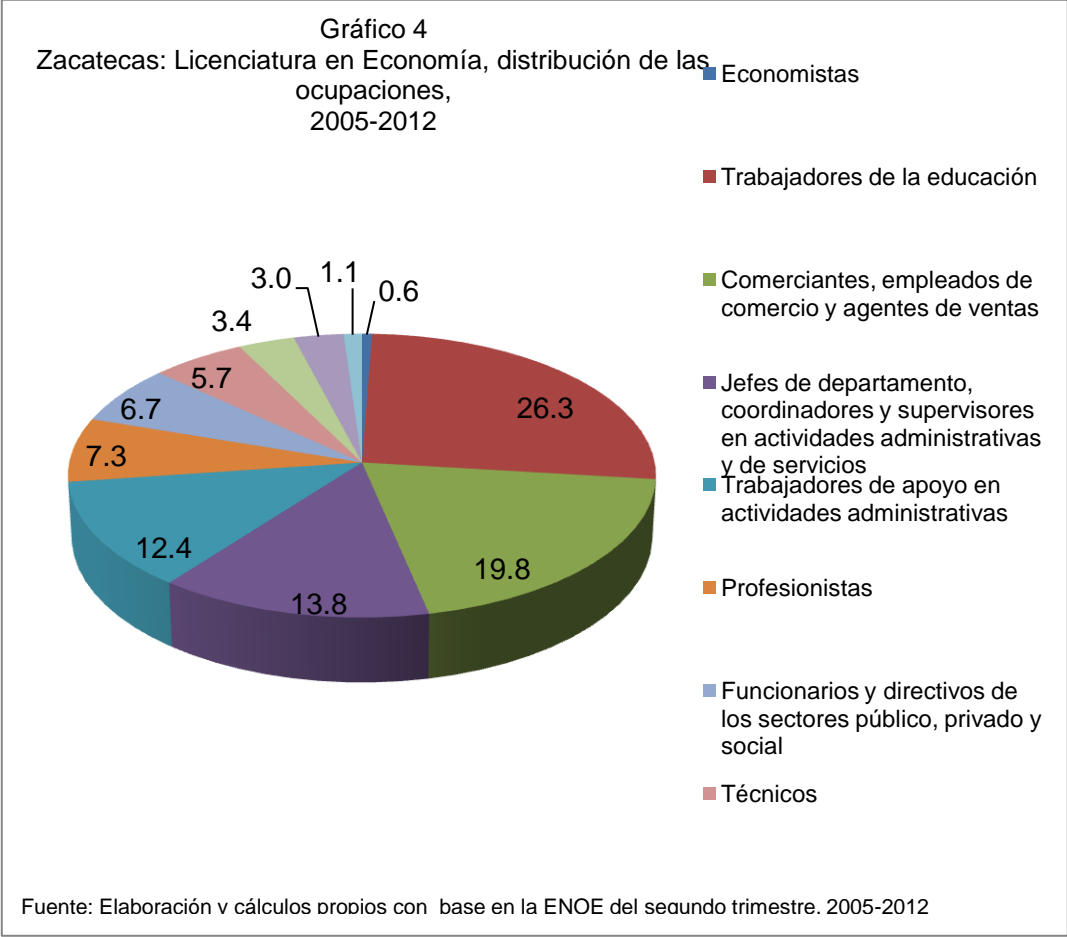
Los resultados principales sugieren que en Zacatecas, el sector terciario absorbe principalmente a los economistas, sobre todo en actividades poco afines a su carrera. Igualmente, se destaca el sector educativo como el principal receptor de este tipo de profesionistas.

Como se desprende del gráfico 3, del total de los economistas en Zacatecas, únicamente, el 0.6% ejerce su profesión. Estos profesionistas realizan estudios, balances e informes sobre el óptimo uso de los factores para la producción de bienes y servicios. Realizan investigación sobre fenómenos económicos del, y en torno al ciclo económico de inversión, producción, circulación y distribución del ingreso y de bienes y servicios; la inflación; políticas económicas; etc., de la misma manera que aplican su conocimiento para la elaboración de políticas públicas al desarrollar estudios sobre la problemática socioeconómica en el ámbito estatal.

Una parte importante de los ocupados que estudian esta carrera en la entidad, se dedican a la docencia. El 26.3% de los mismos son trabajadores de la educación, primordialmente en el nivel profesional y medio superior, no obstante también se destaca su participación como instructores, por ejemplo, en materia electoral.

Por otra parte, el 19.8% de los economistas son comerciantes, empleados de comercio y agentes de ventas, en negocios de alimentos, vestido, abarrotes, etc.

Además, 13.8% de la totalidad de los economistas en Zacatecas laboran como jefes de departamento, coordinadores y supervisores en actividades administrativas y de servicios. Específicamente se desempeñan como jefes de departamento administrativo, jefes o supervisores de área, editores de medios de comunicación escritos, jefes de recursos humanos, jefes de grupo de encuestadores, jefes de control de presupuesto, entre otras ocupaciones de la misma índole.



El 12.4% de los economistas son trabajadores de apoyo en actividades administrativas. Laboran como secretarías, entrevistadores, asistentes académicos, auxiliares administrativos y recepcionistas. Un 7.3% de los profesionales de la economía, debido a que tienen conocimientos distintos a su profesión o por efecto de la experiencia construida en el ámbito laboral, decide ejercer otra profesión distinta como la de auditor y psicólogo.

Únicamente, el 6.7% de los economistas de la entidad son funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social. Ejercen puestos de alta responsabilidad como el de subdirector de desarrollo económico, gerente o administrador general en empresas del sector público y privado en la entidad, director en instituciones educativas, coordinador de unidades de acceso a la información pública, subdirector de departamento de desarrollo regional y subgerente de banco, principalmente.

5.7% labora como técnicos en trabajos que no requieren preparación a nivel licenciatura, principalmente se trata de auxiliares en materia contable o fiscal y ejecutivos de cuenta.

En menor medida, 3.4% son trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca. 3.0% se dedica a brindar servicios personales. Finalmente, el resto de los economistas, 1.6% de los mismos, son trabajadores en servicios de protección y vigilancia, y fuerzas armadas.

### **Tendencia esperada del mercado laboral del economista**

Un ejercicio estadístico<sup>28</sup> para visualizar la tendencia del empleo de los egresados de la carrera de economía para los años 2013-2015 permite inferir una dinámica desfavorable en su comportamiento, reflejo de la situación del mercado laboral del estado y de la evolución misma de su economía.

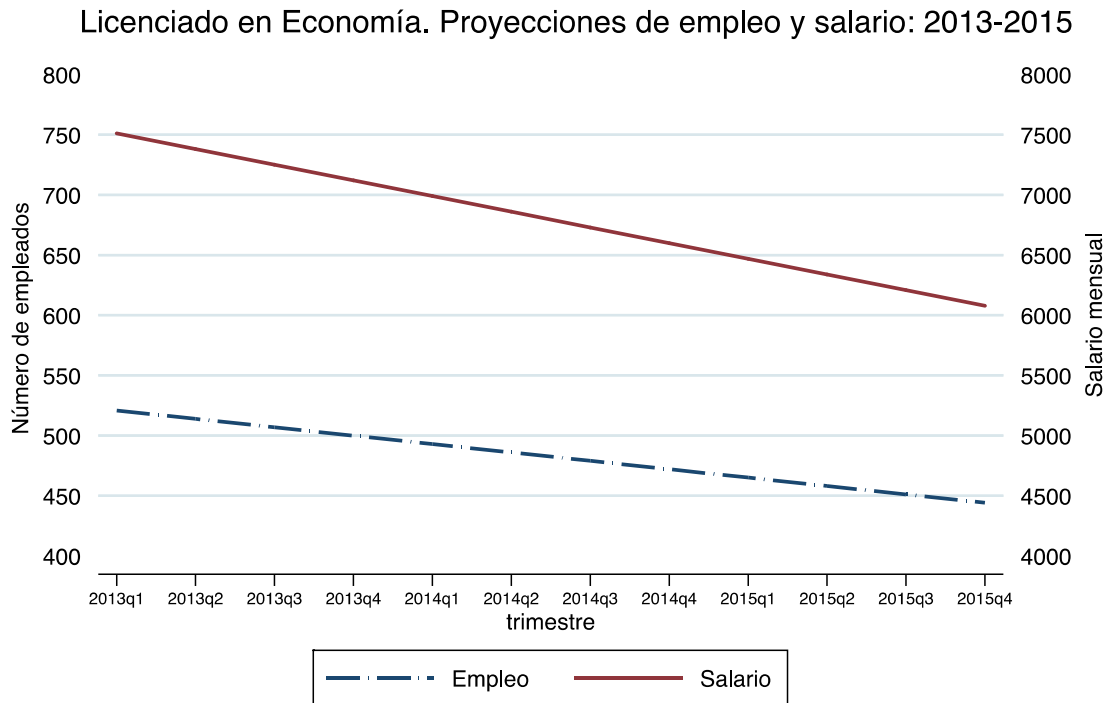
De acuerdo al Gráfico 7, las tendencias en el empleo y el salario de los economistas que están insertos en alguna ocupación en el estado de Zacatecas, no presenta un contexto favorable en su comportamiento. En relación al empleo, esta carrera presenta un pronóstico negativo ya que se prevé una caída en su crecimiento de menos 1.5 % por trimestre, lo que significa que anualmente la caída llegue a menos 6 %.

---

<sup>28</sup> Se realiza una proyección teniendo como base los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de los 32 trimestres correspondientes al periodo 2005-2012. Dado que la información utilizada se presenta para el mercado laboral en su conjunto, de la que se deriva el comportamiento de la carrera, se utilizan técnicas estadísticas para suavizar la tendencia del comportamiento del empleo y del salario mensual para los 12 trimestres comprendidos entre 2012 y 2015. El salario promedio mensual que recibe el profesionista en Economía se deflacta a precios constantes en base al Índice nacional de precios al consumidor de la segunda quincena del 2012.



Gráfico 7



Fuente: Cálculos propios con datos de la ENOE (INEGI, 2005-2012)

De igual manera, el salario promedio mensual de los economistas reporta un pronóstico negativo en el periodo en cuestión. En el último trimestre de 2012, el salario promedio que percibe un economista en Zacatecas era de \$ 7,500 al mes. La tendencia apunta a una reducción del ingreso promedio trimestral de -1.6 % que equivale en términos anuales a una contracción semejante a la ocurrida en el nivel de empleo.

Se observa que a pesar del crecimiento limitado de la oferta de profesionistas en Economía, el empleo no muestra recuperación alguna, lo que sugiere una demanda reducida que además está acompañada de remuneraciones reales que continuarán en franco descenso.

Los resultados del comportamiento de la tendencia laboral para la carrera de Economía, conducen a señalar que el mercado laboral difícilmente reconoce la importancia de la profesión, lo que se traduce en un castigo monetario para el trabajo de los economistas en Zacatecas. El contexto económico juega un papel determinante en ese comportamiento y se duda que en el corto plazo éste pueda cambiar y reorientar sus patrones productivos. Junto con ello, los

demandantes de mano de obra desconocen la función del economista generando una propensión a subutilizarlos y/o a incorporarlos en tareas ajenas a su formación, resultando una dinámica que estandariza a los profesionistas con los que no tienen formación, dando como resultado una movilidad laboral reducida e ingresos que reflejan condiciones precarias de ocupación. La tendencia conforma así un mercado laboral limitado para este tipo de profesionistas con una oferta neta de excedentes (a pesar del volumen reducido de economistas que se incorporan a la búsqueda de un empleo) que influye en las remuneraciones percibidas al seguir una pauta negativa cuando se espera que estas mejoren en correspondencia con el mayor grado de formación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Esparza F. M. (2008), “Mercado de trabajo e informalidad laboral en Zacatecas bajo la égida neoliberal”. *Tesis doctoral*. México. Unidad Académica de Estudios del Desarrollo de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

\_\_\_ (2012), “Empleo insuficiente y deterioro de las condiciones laborales en los albores del nuevo siglo”. *Paradigma económico*. 2(4), julio-diciembre. 61-84.

ENOE. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2013). INEGI, <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.asp>>

Inegi. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2011), *Anuario estadístico del estado de Zacatecas*. <<http://www.inegi.org.mx>>.

## 10. Análisis de la empleabilidad de los posgraduados en México. Implicaciones de política pública

---

**Eje temático:** Inserción laboral de los egresados en los sectores y ramas de la economía.

### ***RESUMEN***

La carencia de información e investigación acerca del posgrado sobre la cual ha girado la estrategia de política pública en México hace imperante realizar estudios que ofrezcan evidencia de la medida en el que el posgrado tiene rendimientos. Uno de los escenarios para observar su efecto es en el mercado laboral. En este sentido, es objetivo de este documento conocer en qué medida el posgrado otorga ventajas en el campo de trabajo a sus egresados; a través de un análisis de empleabilidad y beneficios no solamente económicos sino en términos de capital social (relaciones personales y profesionales) y tomando en cuenta las particularidades de los diferentes tipos de Instituciones de Educación Superior, áreas de estudio y condiciones socioeconómicas. A continuación se presentan los resultados preliminares (descriptivos) de una encuesta en línea que se envió a una muestra de ex becarios de doctorados Conacyt, con esta información se obtiene una primera imagen sobre si el empleo de los posgraduados es determinado por las redes de capital social que poseen (hipótesis de trabajo) o son las características curriculares e institucionales las que influyen en mayor forma. El trabajo se inserta en la literatura de retornos a la educación incluyendo la variable de redes al análisis, siendo este uno de sus principales aportes; la evidencia arrojada, además, será un insumo analítico e informativo para sugerir recomendaciones a la política de posgrado en el país.

**Palabras clave:** *Posgrado Empleo Redes Política pública*

### **INTRODUCCIÓN**

---

<sup>29</sup> CIDE (Centro de Investigación y Docencia Económicas), Doctorado en Políticas Públicas, Viridiana.yanez@alumnos.cide.edu

La principal idea compartida en las áreas de estudio y tomas de decisión respecto a los efectos de la educación es que su principal retribución se halla en la productividad económica que genera y en la promoción del desarrollo para cada país (Schultz, 1961). En este sentido las estrategias gubernamentales de educación, en todos los niveles, se orientan a la consecución de este desarrollo como fin. Dichas estrategias se encuentran vinculadas al escenario del mercado laboral en donde se proyecta la calificación de la población de la cual se esperan grandes retribuciones sociales: el empleo. Estableciendo un modelo en el cual tanto educación como empleo, como políticas, convergen en el mismo fin.

El argumento principal que explica la relación que existe entre educación y empleo tiene sustento en la literatura sobre rendimientos de la educación. Cuyo fundamento teórico se instala en los supuestos de la teoría del capital humano en su vertiente económica; en donde se sugiere que a medida que una persona incrementa su nivel educativo su ingreso económico también aumentará.

De acuerdo a estos, el posgrado, como máximo nivel educativo invertido, es una garantía para mejorar el ingreso de la persona que lo estudia. Dado este principio se deduce, aunque la literatura no arroja esta conclusión, que si la persona accede a ingresos más altos es debido a que posee por consiguiente un empleo, que a su vez mejora<sup>30</sup> conforme se avanza en los años de escolaridad.

Sin embargo en estos términos, una persona se enfrenta a diferentes condiciones de empleabilidad por las cuales atravesar antes de que su ingreso y/o empleo mejoren. No se trata de un proceso lineal (Bourdieu, 2008; Schiefelbein, 1978; Berg, 1971) y más bien intervienen múltiples factores que hacen empleable a una persona. (Ver diagrama 1)

---

<sup>30</sup> Por lo menos en términos salariales

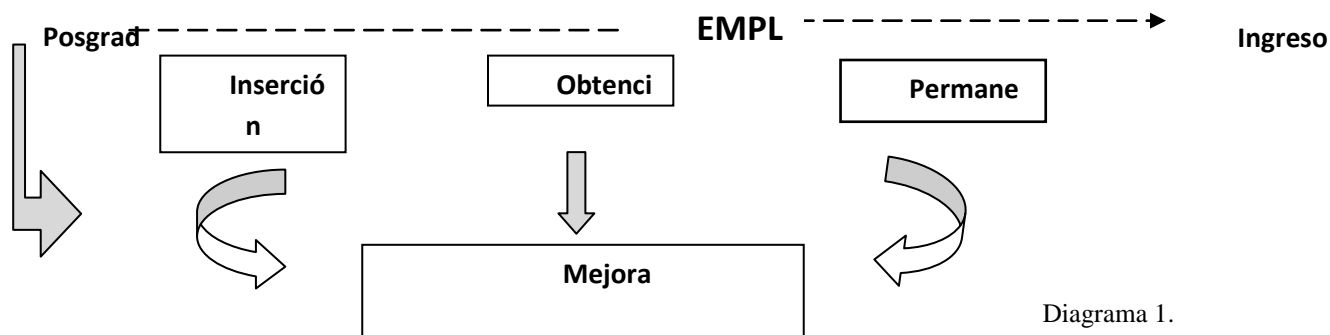


Diagrama 1.  
Condiciones de empleo.

La condición de empleabilidad<sup>31</sup> se encuentra en función de diferentes variables como la educación (Mincer, 1974; Bracho y Zamudio, 1994; Carnoy, 1997; Eijis y Heijke, 1996; Heckman, 2003; Ordaz, 2007), entendida como credenciales, habilidades, conocimientos o capacidades adquiridas e incluso como capital social (confianza y relaciones), el contexto del mercado laboral y las políticas laborales implementadas, el contexto de la política educativa, la participación de actores políticos con diferentes intereses y posturas al respecto; aspectos socioeconómicos de los graduados también son factores asociados. La lista puede extenderse hasta aspectos más particulares.

Sin tomar en cuenta los efectos revelados por los rendimientos a la educación sobre los ingresos, es el proceso intermedio entre el nivel educativo considerado como punto álgido de la cualificación formal de una persona (el posgrado) y empleo, el que nos ocupa en esta investigación.

La unidad de observación más abstracta del problema planteado la ubicamos en el empleo de la población calificada (con posgrado) y es en este donde basaremos el análisis. Debido a que el empleo es el escenario principal en el cual se observa (o no) el éxito o fracaso de una política como la que se ha intentado adjudicar al posgrado en nuestro país.

---

<sup>31</sup> El término empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (OIT, 2004)

La problemática detectada puede resumirse en los siguientes puntos:

1. Los objetivos de desarrollo atribuidos a la educación está ligado fuertemente a la promoción y producción de innovación, ciencia y tecnología que repercute en el crecimiento y competitividad de un país.
2. La ciencia y la tecnología, aunque con diferentes fuentes de financiamiento (en México principalmente del gobierno) es provista en primer estancia por las instituciones que forman personas altamente calificadas (educación científica y tecnológica).
3. Aunque la cualificación se logra a partir de todo un proceso educativo y todos los niveles contribuyen al objetivo citado en el punto uno, es el posgrado es la cumbre de la cualificación (en un sistema formal) y al que se le adjudican directamente tales objetivos<sup>32</sup>.
4. La política de posgrado en México supone que la formación en posgrado será absorbida por el mercado laboral, convirtiéndose éste el escenario a evaluar el éxito o no de tal política.
5. En México 1% de la población tiene posgrado, y este grupo de personas registra la tasa de desocupación más baja con 0.08%.
7. Sin embargo, de las personas que están empleadas en actividades de ciencia y tecnología, solo 6% tienen posgrado
8. El mercado laboral en este sentido (de ciencia y tecnología) no logra absorber toda la mano de obra calificada emanada del posgrado.

---

<sup>32</sup> “El posgrado representa el nivel cumbre del Sistema Educativo y constituye la vía principal para la formación de los profesionales altamente especializados que requieren las industrias, empresas, la ciencia, la cultura, el arte, la medicina y el servicio público, entre otros. México enfrenta el reto de impulsar el posgrado como un factor para el desarrollo de la investigación científica, la innovación tecnológica y la competitividad que requiere el país para una inserción eficiente en la sociedad de la información”. (PND, 2014:65)

10. Provocando que el posgrado no sea sostenible en la medida en que no tiene los retornos esperados.
11. Ya que la empleabilidad del posgrado depende de las condiciones del mercado laboral, es necesario evaluar las oportunidades y factores asociados a ella.
12. Además de la credencial (en este caso el posgrado), la literatura señala, entre otros asociados a la empleabilidad de una persona, factores socioeconómicos, psicológicos, macroeconómicos, e incluso políticos. De los factores ausentes en el análisis resultan las redes de capital social.
14. Incorporando a la literatura el análisis de este elemento es posible determinar el grado de influencia de este y el resto de los factores asociados en un contexto de empleabilidad tan particular como el posgrado y a partir de estos resultados guiar la discusión de forma ascendente a los trece puntos descritos arriba.

De esta manera, es menester de la presente responder la pregunta sobre ¿Cuál es la influencia de las redes de capital social de los posgraduados en la inserción, mejora y obtención de empleo? ¿Qué implicaciones de política pública tiene para el posgrado?

## I. ABORDAJE TEÓRICO – METODOLÓGICO

En general podemos englobar en tres grandes bloques<sup>33</sup> a las posturas que relacionan educación - empleo y que proporcionan evidencia sobre variables que influyen en este último.

<b>Enfoque Individual</b>	<b>Enfoque Social - Constructivo</b>	<b>Enfoque Integral</b>
---------------------------	--------------------------------------	-------------------------

---

<sup>33</sup> Se citarán algunos trabajos de cada bloque, el espacio resulta insuficiente para señalar todos los estudios que se enmarcan en cada uno.

1. La literatura del enfoque individual, ofrece explicaciones en torno a las características particulares de las personas. Dentro de este se incluyen las teorías funcionalistas que sugieren que la sociedad es un sistema en donde circulan las generaciones que lo integran. Es decir, la sociedad tiene que reclutar nuevos integrantes conforme las generaciones viejas van desapareciendo. Este reclutamiento tiene la finalidad de lograr la resolución de problemas (de acceso y funcionamiento) a través de mecanismos institucionales que se van construyendo dentro del sistema social. Estos mecanismos son la familia, instituciones económicas, políticas, religiosas y/o la educación (sin tomar en cuenta las condiciones sociales que pudieran afectar). De esta manera, la principal función del mecanismo institucional educativo es legitimar las desigualdades generadas por las diferencias en las oportunidades de acceso, a partir de procesos de socialización en esta área (Parsons, 1991).

Bajo este enfoque se ubica la teoría de capital humano; basada en el principio de que la educación hace dinámica la productividad y permite el incremento salarial, a nivel social y a nivel individual (Schultz, 1961; Becker, 1983 y Mincer, 1974), así los individuos de manera racional deciden invertir en su educación para conseguir incrementar sus habilidades o sus capacidades productivas de manera personal y estas impactan de manera directa en su empleabilidad. De esta manera los agentes racionales generan incrementos en rentas futuras, en base al stock de conocimiento.

La teoría del crecimiento endógeno también se enfila en este grupo. Esta teoría considera al conocimiento como factor fundamental del progreso (Arrow, 1962). La crítica a este enfoque la hizo Amartya Sen con una propuesta de capital humano donde se contempla no solo la inversión en educación y los retornos generados, sino las habilidades, capacidades y expansión de libertades que adquiere un individuo en un espacio de socialización como es la escuela (Sen,2000).

Dentro de la misma vertiente se inscribe el trabajo de López (2009) y Eijs y Heijke (1996a). Con su propuesta de teoría de la correspondencia. Estos autores consideran que los individuos o agentes maximizan sus ganancias en un mercado de trabajo que no es perfecto, ya que existen desarticulos entre la correspondencia de la formación educativa y la ocupación. Por



tanto, si el mercado laboral es imperfecto, los empleadores buscaran habilidades (propiciadas por la educación) que se ajusten a los requerimientos del empleo y así logren producciones óptimas. Según los autores, este proceso de búsqueda genera costos que hay que minimizar. Esto implica que un *empleado que no esté correspondido entre las habilidades requeridas y las adquiridas minimice los costos* (Ejis y Heijke, 1996b:34).

El enfoque individual tiende a considerar un continuum lógico que debiera imperar en la visión estratégica tanto de los alumnos como de las instituciones de educación superior. Tomando como supuesto la estabilidad de las condiciones laborales.



Fuente. Diagrama 7 Continuum enfoque individual, elaboración propia.

Es bajo este enfoque en el que gran parte de las políticas de educación superior se adscriben. Dada esta lógica, la empleabilidad de un individuo depende de habilidades y aptitudes. Las teorías de base individual asumen que el sujeto y todas sus características son agente de su propio proceso de inserción laboral. Los clásicos Schultz (1961), Becker (1964) y Mincer (1974) aseguran que el origen de todos los fenómenos sociales se debe hallar en la conducta individual, asegurando que son las habilidades y el conocimiento los determinantes del empleo ya que éste es una especie de recompensa por la formación previa que se obtuvo (Mincer, 1974; Heckman, 2003; Heckman, 2006). Estos trabajos (Carnoy, 1967) estiman el rendimiento de tener un grado mayor de estudios sin contemplar dentro de su estimación el costo de oportunidad y financiero que se origina en el tiempo y dinero necesarios para realizar los estudios.

2. El enfoque social agrupa a las corrientes que consideran como base argumentativa que las acciones de las personas no se rigen por movimientos mecánicos ni externos a ellos, sino por las significaciones que cada uno asigna a sus acciones (Guber, 2004). Este tipo de propuestas se encuentran en trabajos como el de Castaños (1991), que argumenta que no existe ni debe

por qué existir el vínculo directo entre la universidad y el sector productivo (expresada esta como sector productivo), “la universidad no debe desarrollar tecnología porque no le corresponde”, porque la investigación tecnológica tiene que estar inmersa en el proceso de producción y este es el vínculo que debe de privilegiarse, la actividad tecnológica no reditúa en términos de promoción del investigador, porque la vinculación entre universidad y empleo como generador de productividad tecnológica es simplemente en términos de financiamiento.

La ruptura del continuum lleva a reconocer la inestabilidad del mercado laboral y la ineficiencia que se produce en su interior. Enrique Hernández Laos (2009) argumenta que en el mercado laboral de los profesionistas intervienen fenómenos de corto, mediano y largo plazo que son difíciles de coordinar para garantizar un desempeño eficiente en términos educativos y económicos de manera simultánea.

John James Mora y María Paola Ulloa (2011) introducen en la discusión el argumento de que no sólo es necesario observar la relación educación – empleo, sino observar cada una de las dimensiones por separado, entendiendo su complejidad.

En este sentido Saavedra (2001) considera que la exigencia del mercado de trabajo es no por conocimientos concretos sino por una gran versatilidad de funciones y habilidades, por las cuales los trabajadores requieren de una formación más amplia. Tareas que se le han adjudicado a la educación superior, específicamente la de posgrado. Siendo este uno de los factores para su expansión.

En resumen este bloque de literatura propone desechar la idea de un continuum lógico entre educación, empleo y producción. La propuesta de estos estudios parte de la inestabilidad del mercado laboral y de la concepción subjetiva tanto del empleo como de la educación. Poniendo gran énfasis en las diferencias institucionales y heterogeneidades del contexto que favorecen el impacto de una variable en otra.

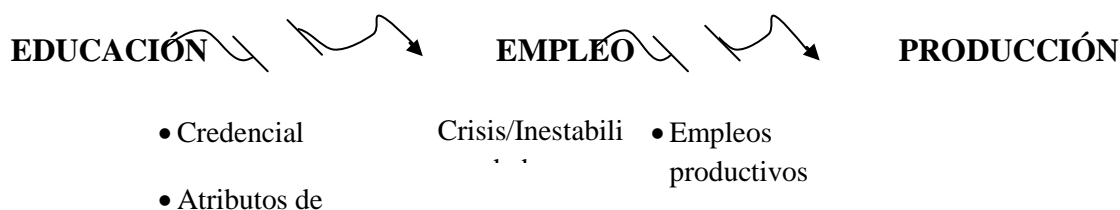
De esta forma los factores asociados al empleo se cuentan la procedencia de clase y/o el contexto social (Martínez, 1998), a la experiencia profesional, a través de los méritos (títulos, grados, diplomas que son variables ordinales) que son elementos de intercambio que

explican logros laborales que proporcionan experiencia profesional (Thurow, 1983:163-165), las condiciones de los puestos de trabajo (Thurow, 1983:163-165) y el capital social (Collins, 1986)

- Finalmente el enfoque integral toma elementos de ambos grupos de literatura. Constituye una serie de explicaciones recientes y críticas a las teorías clásicas. Esta teoría pone énfasis en el currículo escolar y académico y los factores que le dan forma. Trata de explicar los procesos de credencialización como nueva forma de educación más que de adquisición de capacidades y de inversión.

Para este enfoque el currículo de un programa está supeditado a los intereses de clases o de grupos profesionales. Y esto determina el desempeño que observan los estudiantes. El problema o centro de su análisis se desplaza a la propia escuela, como institución que provoca el fracaso o éxito escolar del individuo.

La relación entre educación y producción tampoco es lineal para este enfoque.



Fuente. Diagrama 8 Continuum visto desde el enfoque social e integral, elaboración propia.

De acuerdo a este modelo los factores asociados al empleo son bidireccionales, es decir, la capacidad racional que posee el individuo para enfrentarse y resolver situaciones estructurantes del entorno laboral y del contexto social (Blanch, 1990), de esta forma, el individuo tiene capacidad para manipular/construir su capital social<sup>34</sup>, que no solo es

<sup>34</sup> El capital social es un recurso privado, que aprovecha las ventajas de la posición en la estructura en beneficio propio (Becker, 1999). Está definido a partir de dimensiones varias como la confianza en vecinos, la

entendido como en el bloque dos de la literatura sino también como la posesión de relaciones<sup>35</sup> que posibilitan el acceso a determinado tipo de empleo (Allen, 2000; Burt, 2000)

A partir de los elementos descubiertos en la literatura las hipótesis que dan respuesta a la pregunta buscada.

### *Hipótesis*

Con la evidencia mostrada hasta aquí estamos en condiciones de decir que al ser el posgrado un espacio de credencialización que iguala en condiciones a los individuos que presentan desventajas en cuanto capital social con respecto al resto, el empleo de los posgraduados es determinado por el tamaño, composición y frecuencia de las redes de capital social que poseen.

Y= Empleo

Estar o no empleado

Mejorar en el empleo [Responsabilidades y condiciones de empleo e ingresos obtenidos] (Medido antes y después de haber cursado el posgrado)

X=

- Personalidad (Autoestima, Expectativas, Actitud, Fortaleza de objetivos profesionales)
- Características socioeconómicas (No. de hijos, sexo, edad, estado civil, región, etnia, experiencia laboral previa, condición de salud, nacionalidad, ingresos familiares)
- Mercado laboral (Atributos de los empleadores, crisis económicas, acceso a oportunidad – oferta-)

---

cooperación para solucionar problemas, la participación colectiva, el fortalecimiento de valores cívicos, entre otros.

<sup>35</sup> Tamaño, composición, densidad e intensidad de las redes de relaciones.

- Credenciales (Títulos, diplomas, grados)
- Capital humano (Habilidades, conocimientos, capacidades, calidad de los estudios)
- Capital Social (redes de contactos personales, tamaño, tipo de contactos y frecuencia)

### *Metodología*

Para obtener información de primera mano se aplicó una encuesta en línea a egresados de doctorado que financiaron sus estudios a través del Programa Nacional de Posgrados de Calidad de Conacyt<sup>36</sup> en el periodo 2005 – 2012. Para garantizar una tasa de respuesta alta, la encuesta fue enviada por los servidores del Centro.

### *Estructura de la encuesta*

La encuesta está dividida en 5 bloques que capturan los elementos expuesto en la hipótesis.

#### **Bloque 1**

Este bloque tiene por objetivo caracterizar a la población encuestada y obtener información sobre las variables de control.

#### **Generales**

Incluye las preguntas sociodemográficas sobre el sexo, edad, número de hijos, estado de residencia, escolaridad de los padres, profesión.

<b>Bloque 2</b>			El objetivo de esta sección busca conocer las condiciones de empleo de los egresados antes de ingresar al programa de posgrado.
<b>Empleabilidad anterior al posgrado</b>			Incluye preguntas sobre el ingreso percibido, el puesto obtenido, prestaciones, forma de obtención, y experiencia laboral.
<b>Bloque 3</b>			El objetivo de esta sección busca conocer las condiciones de empleo de los egresados después de obtener el grado del programa de posgrado, el objetivo es comparar las condiciones de empleo con las mismas preguntas hechas en el bloque 2 para que ambas secciones
<b>Empleabilidad posterior al posgrado</b>			

<sup>36</sup> Es muestra de población Conacyt debido a que es el centro quien concentra información de los egresados, 80% de los programas de posgrado no están incorporados al PNPC y no hay información concentrada sobre su situación. El nivel de maestría también fue encuestado pero no será incluido en este ensayo.

	proporcionen un indicador de empleo como se ha definido para esta investigación: obtención y mejora.
<b>Bloque 4</b> <b>Redes de vinculación al empleo</b>	Esta sección busca medir el tamaño, composición y frecuencia de las redes de contactos personales y profesionales (hechas durante el posgrado y no) de los egresados.
<b>Bloque 5</b> <b>Credenciales/Institución de Posgrado</b>	En este bloque se capturan las características del programa de posgrado cursado así como las características de la Institución donde lo cursó. Aquí se incluyen las preguntas sobre el nombre del programa, certificación, profesores, bolsa de trabajo y recursos de vinculación de la Institución de los estudiantes con el sector productivo.

Tabla 1. Estructura de la encuesta, elaboración propia

## II. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

La encuesta fue enviada el 14 de noviembre de 2013 a través de la plataforma de Conacyt y se repitió el envío el 28 de noviembre a todos los encuestados. Considerando ambos envíos, se entregaron 1020 encuestas. Al cierre de la misma, el 13 de diciembre de 2013, se contabilizaron 790 encuestas respondidas y 746 encuestas completadas.

La tasa de respuesta fue de 73.1%, la cual de acuerdo a otras experiencias de investigación con encuesta en línea, es más que aceptable.

### *Generales*

De las personas encuestadas, 57.7% son hombres y 41.3% son mujeres, 98.6% son de nacionalidad mexicana, el resto la mayoría pertenece a países latinoamericanos como Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica y Venezuela.

Solo 5.5% habla una lengua indígena entre las que se cuentan maya, mixteco, náhuatl, otomí y zapoteco.

La edad promedio de los encuestados es de 41 años con una desviación de 7 años, la edad mínima reportada es de 28 años y la edad máxima de 70.

49.3% de los doctores encuestados es casado y 50.7% soltero, en promedio los encuestados tienen un hijo, el número de hijos máximo reportado es de 6.

Respecto al máximo nivel de estudios completado por los padres se tiene que en el caso del padre 26.9% alcanza un nivel primaria, 24.5% nivel licenciatura, 6.9% maestría y 1.4% doctorado; para el caso materno, 35.6% tiene nivel primaria, 21.9% nivel bachillerato o carrera técnica, 2.9% maestría y 1.2% doctorado.

En cuanto a la residencia, poco más del 50% de los egresados se concentra en la zona centro norte del país que comprende el Distrito Federal, Estado de México, Guanajuato, Morelos, Puebla y Veracruz. Siendo los estados de Guerrero, Quintana Roo y Nayarit los que menos registros tienen.

Respecto a la formación profesional 32.6% estudió programas que pertenecen al área de Biología y Química, seguido de un 20% en el área de Ingeniería e Industria, 13.3% en el área de Física, matemáticas y ciencias de la tierra y 12% en el área de Sociales y Económicas, el resto se distribuye en las áreas de Biotecnología, Medicina y Humanidades. 93.6% de los encuestados no posee una segunda carrera universitaria.

94.1% de estas carreras fueron estudiadas en Instituciones públicas, que de acuerdo a las respuestas en promedio 60% de los profesores que les impartían clases tenían tiempo completo<sup>37</sup>

#### *Sobre el programa de doctorado cursado*

En promedio la duración de los programas de doctorado es de 5 años siendo 1 año la duración mínima y 15 años la máxima. Los años de ingreso al doctorado van de 1993 – 2011<sup>38</sup>, las fechas de egreso abarcan los años de 1997 – 2013.

53.3% de los programas de doctorado que cursaron son de nivel Consolidado dentro del PNPC, 35.7% de competencia internacional, 6.6% en desarrollo y 4% de reciente creación. De

---

<sup>37</sup> Esta pregunta tiene 97 casos perdidos y 90 casos sin responder, es necesario tener precaución al interpretar este dato.

<sup>38</sup> 0.1% en 2011, 0.8% en 2010, 4.6% en 2009, 24.4% en 2008, 22.8% en 2007, 19.5% en 2006, 12.1% en 2005, 6.7% en 2004, 3.5% en 2003, 2.2% en 2002, 1.7% en 2001, 0.1% en 1999 y 1998, 0.3% en 1997 y en 1996 y 0.1% en 1994 y 1993.

acuerdo a sus respuestas 82.7% de los profesores que les impartieron clase en el posgrado pertenecía al Sistema Nacional de Investigadores, 20% más que los reportados en licenciatura.

El promedio general con el que obtuvieron el grado fue de 93.4 con una desviación de 7 puntos.

Después del grado de doctor solo 3.5% obtuvieron grados de especialidad, 12.8% de diplomados, 23.3% maestrías registradas en el PNPIC, 2.1% maestrías no adscritas al PNPIC, 2.6% doctorados no adscritos al PNPIC y 38.4% realizaron estudios de posdoctorado.

Según su experiencia dentro de la Institución donde estudiaron el doctorado 84% de los encuestados no recibió apoyo ni utilizó los servicios de Bolsa de trabajo, ni convenios con Empresas (95.2%), ni prácticas profesionales (87.9%), ni participó en reuniones de egresados (88.7%), ni convenios con otras Universidades (73.5%).

Sin embargo, más del 80% reporta haber sido invitado a coloquios, congresos y foros, poco más del 50% a proyectos de investigación y más del 60% a publicaciones conjuntas o individuales (que incluyen reseñas, críticas, artículos de investigación, etc.).

Estos datos refuerzan la idea que planteamos en el primer capítulo sobre que el posgrado en nuestro país está orientado y se ha reforzado por el lado de la investigación académica, sin embargo harán falta estudios empíricos que demuestren el impacto de la asistencia a congresos y la realización de proyectos de investigación que se convierten en publicaciones, cuando la mayoría de estas actividades no se encuentra vincula con el sector productivo ni con otras flexibilidades; situación que hace rígida la movilidad y el aprendizaje de contextos más allá de los locales que sirven como fuente de experiencia para reconocer las necesidades de un mercado laboral más extenso.

#### *Empleo anterior al doctorado*

57% de los encuestados no tenía empleo antes de ingresar al doctorado, el 43% que sí lo tenía era un empleo remunerado y no estaba empleado en otro lugar (85.1% de los que sí trabajaban)



De los 43% que sí trabajaban antes de entrar al doctorado reportan que el empleo que tenían lo obtuvieron en un 73.5% a través de la recomendación o invitación directa de una persona, 10.8% por medio de la bolsa de trabajo institucional, 9.7% por medio de un anuncio en internet, 1.4% por vía de las redes sociales virtuales y 4.7% a través de un anuncio en el periódico.

39.6% de los doctores dijo estar empleado antes del doctorado como Investigador – Profesor en alguna institución, 15% era técnico o personal especializado, 5.8% era trabajador independiente, 5% era asistente y otro 5% administrativo, 4% ocupaba puestos directivos y apenas 1% en subdirecciones.

Quienes trabajaban en el sector gubernamental (52% de los entrevistados), 27.6% lo hacía en el gobierno federal, porcentaje similar en escuelas, hospitales o instituciones gubernamentales, 21% en el gobierno estatal y el resto en el gobierno municipal o empresas paraestatales.

De las personas empleadas en el sector no gubernamental 38.2% laboraba en alguna Institución Autónoma como las Universidades, 25% en Instituciones educativas privadas, 18.1% en empresas privadas, mientras que el resto laboraba en hospitales privados, asociaciones civiles u ONG, organismos internacionales o independientes.

En cuanto a condiciones laborales 69% gozaba de seguro médico público, 80% de contrato laboral, 75% con prestaciones respecto a la ley.

Sin embargo 67% no contaba con plaza definitiva. Aunado a ello, la principal forma de pago (con un 73.2%) es por nómina y un 22.8% por vía de honorarios. La jornada laboral promedio semana es de 33 horas.

40.6% de los encuestados observan un ingreso de 5 a 10 mil pesos, 22% de 10 a 15 mil pesos, y 20.4% menos de 5 mil pesos, un 4% gana más de 25 mil pesos.

En cuanto a la experiencia profesional 28.5% registra más de 10 años de experiencia laboral y otro 24% menos de dos años.

### *Empleo posterior al doctorado*

Respecto al empleo que obtuvieron finalizado el doctorado, a los seis meses de haber obtenido el grado 63.3% contaba con empleo. Del 36.7% que no tenía empleo, 6.4% estaba estudiando un pos doctorado.

De los que sí estaban empleado 24.7% tenía licencia del empleo anterior al doctorado y un 85.3% regresaron a ese empleo.

42.1% de los encuestados tenía empleo antes de concluir el doctorado, 19.3% lo obtuvo en menos de un mes una vez concluido. 85% de los que trabajaban no estaban ocupados en otro trabajo.

Respecto al medio principal por el que consiguieron el empleo, 72.5% fue a través de recomendación o invitación directa por una persona, 11% por bolsa de trabajo institucional, 10.3% por internet y 3.8% por la gaceta laboral de Conacyt, el resto lo obtuvo por redes virtuales, y anuncios del periódico.

Los puestos en los que se emplearon no fueron muy distintos a los que tenían antes; 66.7% era investigador – profesor, 13.4% técnico especializado, 3.2% asistente, 2.5% administrativo y poco más del 2% ocupa puestos directivos o subdirecciones.

57.5% de los encuestados estaba empleado en el sector gubernamental, de ellos 33.7% estaba empleado en alguna institución del gobierno, 25% en gobierno federal, 19% en el estatal y el resto en empresas públicas o paraestatales y municipios.

De las personas empleadas en el sector no gubernamental 64% se ubica en Instituciones Autónomas (como las Universidades Públicas).

Las condiciones laborales eran similares pues 71.5% tenían seguro médico, 85% contrato laboral y 73% prestaciones conforme a la ley. La jornada laboral incremento en promedio 4 horas, con un promedio semanal de 37 horas laboradas.

La vía de pago también se conservó por nómina con un 88.1% reportado, seguido de un 11.2% a través de honorarios.

Los ingresos tampoco se movieron mucho respecto al empleo anterior, 23.2% gana de 15 a 20 mil pesos, 20.4% de 5 a 10 mil pesos, 18.3% de 10 a 15 mil pesos, 13% menos de 5 mil pesos, otro tanto de 20 a 25 mil pesos y 12% arriba de 25 mil pesos.

De la misma manera 71.9% no contaban con plaza definitiva.

A pesar de que en términos generales las condiciones laborales son muy similares a las que tenían antes de tener el grado, 67.5% considera que sus condiciones en el empleo mejoraron y que el empleo que obtuvieron después se corresponde en buena parte con el nivel educativo que poseen. Sin embargo, la mitad de los encuestados considera que no se cubrieron las expectativas que tenían al respecto al iniciar sus estudios de doctorado.

### *Redes*

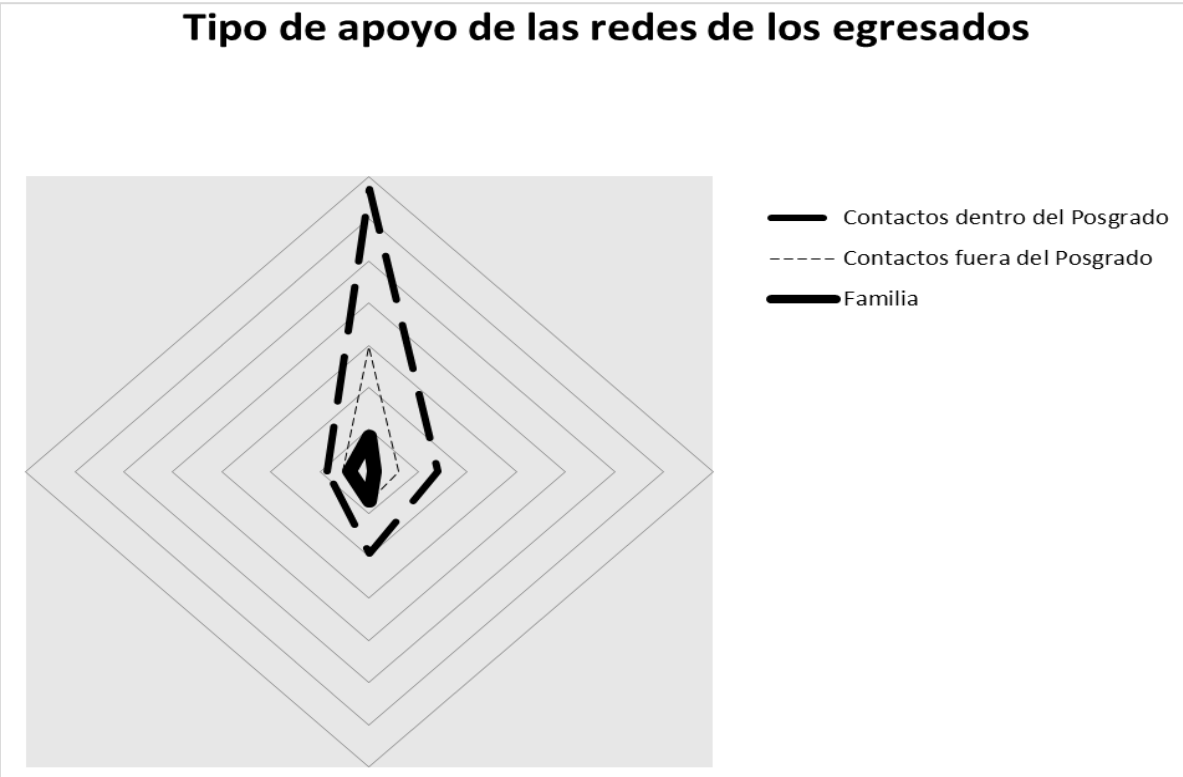
Tal y como se describió arriba, poco más del 70% de los egresados ha conseguido empleo a través del contacto con una persona para su recomendación o invitación directa al trabajo.

Averiguando la composición de estas redes se obtiene que 61.4% de las redes de empleo son producto de las relaciones que construyeron dentro el programa de Doctorado, 27% de las relaciones (no familiares) que construyeron independientemente de las que hicieron en el Posgrado<sup>39</sup>, y 11.5% son gracias a las relaciones familiares.

Hay que anotar, además, que así como se muestra en la gráfica las redes con mayor intensidad son las de la familia con un promedio de frecuencia de contacto de 6.46 y una desviación estándar de 4, seguido de las redes hechas dentro del doctorado con un promedio de 6.20 con desviación de 3.6, y finalmente las redes hechas fuera de la estancia del doctorado con una intensidad de 5.12 con desviación de 3.5.

---

<sup>39</sup> Aquí se incluyen amigos, profesores, administrativos, contactos esporádicos que no fueron contactados por medio del Doctorado (personas o instituciones).



III.

OTRO

### A MANERA DE CONCLUSIÓN

Tomando en cuenta la literatura existente sobre el tema educativo, el posgrado como parte del nivel superior es el menos atendido.

Adscrito a objetivos de desarrollo en ciencia y tecnología y su impacto en el crecimiento y desarrollo de un país, el posgrado ha sido promovido principalmente por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) a través del Programa de Fortalecimiento al Posgrado, el cual incluye el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC), en donde se fomenta la mejora continua y el aseguramiento del posgrado nacional que dará sustento a los objetivos antes señalados.

Es Conacyt, a partir de la Secretaría de Educación Pública y de la facultad otorgada *indirectamente* a este, el que se ha convertido en el organismo con mayor impacto en los ejes rectores del posgrado en México en cuanto a su regulación y/o evaluación de instituciones, programas, docentes y alumnos matriculados, aun así solo cubra el 16% de la oferta nacional.

La estrategia del organismo está guiada por la continuidad de las políticas públicas de los años 90, basadas en la evaluación y acreditación de las IES. Con el énfasis en enfrentar las presiones económicas internacionales. Pero la parcialidad de su cobertura y la falta de información del resto de la oferta, hace que la política pública sea asimétrica.

Esto es, que programas de posgrado no incorporados al PNPC no tengan motivaciones de insertarse a esta vertiente.

A pesar de trabajar solamente con programas concayt, las asimetrías al interior de cada uno conforman un supuesto que no hay que desechar.

Esta situación y los resultados obtenidos arriba generan algunas notas que debemos tomar en cuenta para probar la hipótesis con un modelo de análisis más complejo:

1. Las relaciones constituyen el principal medio de obtención del empleo
2. Estas relaciones están construidas a partir del espacio de socialización que representa el posgrado
3. Ante la asimetría expuesta arriba, diferencias institucionales generan diferentes efectos en la construcción de capital social, es decir, diferentes formas de redes.
4. Sin embargo es necesario identificar la motivación de la construcción de las relaciones sin descartar que el posgrado visto como credencial, habilidades y capacidades (en términos del capital humano y de la teoría de la credencialización) sea la fuente de inicio de estas.

Los resultados aquí vertidos constituyen una primera imagen de la situación del problema planteado, queda entonces elaborar un modelo que permita identificar y evaluar estas diferencias.

## REFERENCIAS

- Allen, David (2000) Social networks and self employment, *The journal of socio . economics*, North Holand, pp. 487 – 501
- Arrow, K.J. (1962) Economic welfare and the allocation of resources for invention, in: Nelson, R.R. (ed.), *the rate and direction of inventive activity*, Princeton University Press, Princeton, pp. 609-626.
- Becker Stanley, Gary. (1983) *El capital humano/ The Human Capital: Un Análisis Teórico Y Empírico Referido Fundamentalmente a La Educación*, Volumen 63, Alianza Universidad, pp. 284.
- Berg, I. (1971): *Education and Jobs: The Great Training Robbery*. Boston, Beacon Press.
- Blanch, J.M. (1990) *Del viaje al nuevo paro*, PPU, Barcelona
- Bourdieu, Pierre (2008) *The Forms of Capital*, en Nicole Woolsey Biggart, *Readings in Economic Sociología*, USA, pp. 280 -292
- Bracho, T. y Zamudio, A. (1994). “Los rendimientos económicos de la escolaridad en México, 1989.” *Economía Mexicana*, 3, pp. 345-77.
- Burt, R. S. (1997) *Te contingent value of social capital*. *Administrative Science Quarterly*, 42:339-365.
- Carnoy, M. (1967). “Earnings and schooling in Mexico.” *Economic Development and Cultural Change*, Julio, pp. 408-418.
- Castaños de Lomnitz, Heriberta (1991) *En torno a la problemática de la vinculación universidad – industria*, en *Perfiles Educativos*, no. 53, pp.- 72-76
- Collins, Randall . *Is 1980s sociology in the doldrums?* *American Journal of Sociology*, 91, 6, p.1336-55, may 1986.
- Eijs, Patrick van y Heijke, Hans (1996). *The relation between the wage, job-related training and the quality of the match between occupations and types of education*, ROA-RM-1996/6E, Maastricht, Research Centre for education and the Labor Market, pp. 1-57.
- Foro Consultivo Científico y Tecnológico (2013) *Series Históricas del gasto en ciencia, tecnología e innovación en México*. Disponible en línea en [http://www.foroconsultivo.org.mx/documentos/acertadistico/ciencia\\_tecnologia\\_innovacion/series\\_historicas.pdf](http://www.foroconsultivo.org.mx/documentos/acertadistico/ciencia_tecnologia_innovacion/series_historicas.pdf) Fecha de consulta [ 28 de noviembre de 2013]

- Guber, Rosana (2004) *El salvaje metropolitano: reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*, Paidós, Buenos Aires.
- Heckman, James J. (2003) *Selection Bias, Comparative Advantage and Heterogeneous Returns to Education: Evidence from China in 2000*, National Bureau of Economic Research, Working Paper 9877, Julio, pp. 29
- Hernández Laos, Enrique (2009) *Panorama del mercado laboral de los profesionistas en México*, en *Economía*, UNAM, pp. 98- 109
- Jhon James Mora y María Paola Ulloa (2011) *Efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia*, *Borradores de Economía y Finanzas*, marzo, No. 26, pp. 21
- López Moguel, María del Rosario (2009) *Efectos de la correspondencia entre educación y empleo de los jóvenes en el mercado de trabajo mexicano*, en *REMIE*, Vol. 14, núm. 42 Julio – Septiembre, pp. 863-887
- Martínez Martín, Rafael (1998) *Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral*, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 12, Madrid, pp. 65 - 98
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Earnings, and Experience*. NY: Columbia UP.
- Ordaz, José Luis (2007) *México: capital humano e ingresos. Retornos a la educación, 1994 – 2005*, en *Serie de estudios y perspectivas*, CEPAL, México, pp. 70
- Parsons, Talcott, (1991) *The social system*, London: Routledge.
- Plan Nacional de Desarrollo (2014) Disponible en línea en <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf> Fecha de consulta [ 28 de noviembre de 2013]
- Saavedra, María Guadalupe (2001) *Posgrados y demandas laborales: la evaluación de los profesionales*, en *Revista iberoamericana de Educación*, pp. 1- 5
- Schiefelbein, Ernesto (1978), *Educación y empleo en diez ciudades de América Latina*, en *Revista del Centro de Estudios Educativos*, vol. 8, núm. 3, pp. 93-136, citado por
- Schultz, Theodore W. (1961) 'Investment in Human Capital', *American Economic Review* 51: 1-17.
- Sen, Amartya (2000) *Social exclusion: concept, application and scrutiny*, Social Development Paper no. 1, Manila: Asian Development Bank

Sistema de cuentas nacionales de México (2013) Cuentas por sectores institucionales.  
<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/scn/> Fecha de consulta [28 de septiembre de 2013]

Sistema Integrado de Información sobre Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación (SIICYT) (2011) Informe general del estado de la ciencia, la tecnología y la innovación. Disponible en línea en [http://www.siicyt.gob.mx/siicyt/docs/Estadisticas3/Informe2011/INFORME\\_2011.pdf](http://www.siicyt.gob.mx/siicyt/docs/Estadisticas3/Informe2011/INFORME_2011.pdf)  
Fecha de consulta [29 de noviembre de 2013]

Thurow, L.C., Educación e igualdad económica en Educación y Sociedad, no. 2 (1983), Akal, Madrid

Valenti Nigrini, Giovana y Ulises Flores (2010) Los posgrados en la estrategia inconclusa de innovación, Tomo 8 de Educación, Los grandes problemas de México, COLMEX.



# SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS

## 11. Satisfacción laboral y desempeño profesional de los egresados de la Cohorte generacional 2006-2010

---

Psic. Joanna Aurora Verdugo Arteaga<sup>40</sup>

Psic. Luz Merary Medina López<sup>41</sup>

### **Eje Temático 3:** satisfacción laboral de los egresados

#### **RESUMEN**

---

<sup>40</sup> Maestra de la Escuela de Informática Navolato de la Universidad Autónoma de Sinaloa,  
[informaticanavalato.cln@uas.edu.mx](mailto:informaticanavalato.cln@uas.edu.mx)

<sup>41</sup> Maestra de asignatura B de la Escuela de Informática Navolato de la Universidad Autónoma de Sinaloa,  
[merarylopez@hotmail.com](mailto:merarylopez@hotmail.com)

El presente trabajo de investigación pretende determinar cuáles son las características que inciden en la satisfacción laboral de los egresados, de acuerdo a los resultados de un Estudio de Egresados, cuyo objetivo principal es realizar una evaluación de satisfacción laboral y desempeño profesional, cuya cohorte generacional es del 2006-2010, mediante las encuestas del Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales, de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Esto con el fin de analizar los resultados obtenidos y realizar el diseño y rediseño de los planes y programas de estudios y demás mejoras que sean susceptibles de aplicación. Para ello se hace uso del método, el cual consiste en las encuestas en línea, en donde se hace la recolección de los datos que esta misma arroja, y se apoya en el (Software-PIENPSO). La encuesta es en línea, para lo cual existe una plataforma en la que el egresado tiene su propio espacio para que vierta su opinión. La encuesta se divide en cinco apartados, mismos que a continuación presentamos: Generales, Formación, Trayectoria, Desempeño y Opinión, siendo utilizado para esta investigación la encuesta de Desempeño. Una vez expuesto el método, presentamos los resultados que de acuerdo al apartado de Desempeño Profesional, se obtuvo de la muestra de 30 egresados, que más del 50% se encuentra medianamente satisfechos, con esto se tiene que el egresado está en una búsqueda de mejores oportunidades en lo laboral. Y si además lo relacionamos con el salario encontramos que es una causa de la mediana satisfacción por parte del egresado.

***Palabras clave:*** Egresados, Satisfacción laboral, Desempeño Profesional.

## **INTRODUCCIÓN**

La satisfacción de los empleados se ha convertido en los últimos años en un tema de gran atención para los investigadores (Taboada y Fernández, 2001), además de ser una de las principales prioridades corporativas de las empresas. Las organizaciones no podrán alcanzar unos niveles de calidad competitivos, ni en el producto ni en el servicio al cliente, si su personal no se siente satisfecho ni identificado con la empresa (Stewart, 1996). Por el contrario, una plantilla motivada y comprometida es un factor determinante en el éxito de las organizaciones. En concreto son numerosos los estudios que buscan analizar la relación entre la productividad y la satisfacción de los empleados, así como su sentido en caso de existencia. La relación teórica descansa sobre la base de que el nivel de satisfacción individual produce

un mayor o menor sentido de compromiso, que a su vez afecta al esfuerzo y posteriormente al desempeño, todo lo cual produce un círculo desempeño-satisfacción-esfuerzo (Lawler y Porter, 1967). Estos autores proponen que un alto desempeño contribuye a lograr una alta satisfacción en el empleo, ya que con lleva mayores recompensas económicas, psicológicas y sociológicas. Así, si el sujeto considera justas estas recompensas, entonces desarrolla una mayor satisfacción, porque siente que está siendo recompensado en proporción al esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos (Lawler y Porter, 1967).

El presente trabajo de investigación se ha realizado para conocer la opinión de los egresados sobre el grado de satisfacción laboral y el desempeño profesional; Ya que año con año se gradúan alumnos de la Institución y consideramos que cada vez salen mejor preparados, pero la realidad es que solo ellos pueden vivir esa experiencia una vez ya laborando y poder lograr con ello una satisfacción total en lo profesional, esto conlleva a un mejor salario, un mejor puesto y la satisfacción de la puesta en práctica de sus conocimientos adquiridos en la licenciatura, por lo que se considera relevante conocer la opinión de los egresados respecto en su proceso de formación, esto a fin de procesar y utilizar los resultados en realización de mejoras tanto en la organización institucional como en la académica, así también en el diseño o rediseño de los planes y programas de estudio.

Es por ello que para la Institución es relativamente importante tener el conocimiento de que nuestros egresados al terminar la Escuela, tengan las herramientas suficientes y la seguridad para poder obtener un buen empleo, y lo mejor para nosotros como institución, es que se encuentren satisfechos en su desempeño profesional como laboral, y que ello conlleva a un logro para la escuela, maestros y administrativos. Ya que consideramos que Egresados Exitosos con grado de competencia, si en el mercado laboral no están dando, no hay calidad ni productividad.

Como consecuencia de los antes planteado, nos preguntamos ¿Cuáles son las características que determinan la mayor satisfacción laboral de los egresados?

Ante los numerosos aspectos y criterios para clasificar los factores determinantes de la satisfacción laboral, en este trabajo se utilizarán los referentes al contenido, los cuales recogen

las cuestiones relacionadas con la ejecución de la tarea directamente (características intrínsecas, muy cercano al modelo de Hackman y Oldham, 1976, 1980) y las cuestiones materiales y sociales relacionadas con el entorno en el que se desarrolla la tarea (características extrínsecas):

- Satisfacción con la **retribución** salarial y extra salarial en términos absolutos y la distribución de la misma en términos de equidad.

- Satisfacción con el **ambiente de trabajo** referente a las relaciones horizontales con otros departamentos y con los compañeros, derivadas de la competencia de los mismos, la comunicación, el apoyo y la amistad o el grado de comunicación organizacional.

- Satisfacción con el reconocimiento recibido por el desarrollo de las tareas, sus habilidades técnicas, etc., el **estilo de posición jerarquizada alcanzada** y el liderazgo predominante en la empresa, liderazgo participativo y con las posibilidades de control, autonomía y participación del trabajador en la toma de decisiones en la organización sobre los procedimientos y las tareas.

- Satisfacción en el **desarrollo de trabajo en equipo**, en gran medida la compenetración, comunicación y compromiso deben de existir entre los empleados de una empresa, cuando estos trabajan en equipo, las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente.

- La **satisfacción con el conocimientos profesional alcanzado** Al Parecer también es una variable moderadora importante. La correlación entre satisfacción y rendimiento es más sólida en el caso de empleados que están en niveles más altos. Por consiguiente, podemos esperar que la relación sea más relevante en el caso de profesionales que ocupan puestos de supervisión y administración.

## **MARCO TEORICO**

Las organizaciones han existido a lo largo de la historia, aunque han ido evolucionando debido a que a nivel mundial se han generado cambios de distintos tipos: social, económico, político, cultural, tecnológico, entre otros (Werther y Davis, 2008). Durante el siglo XX el

interés de las organizaciones estuvo centrado en torno a cómo incrementar la productividad de la organización procurando el bienestar del individuo (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001). Como señala Alas (2007), las organizaciones son mucho más que únicamente medios para proveer de bienes y servicios a la sociedad. De hecho, muchos individuos pasan gran parte de su vida en la organización, la cual tiene profunda influencia en su comportamiento.

Por otra parte, el individuo que acude a una organización lo hace porque tiene una serie de expectativas que espera cumplir a través de ésta (Morgan, 1997). Algunas organizaciones se han preocupado por mantener a sus individuos, pues reconocen las contribuciones que éstos hacen (Lee y Chang, 2008). Una forma de lograrlo es procurando que los individuos se sientan contentos, aunque como señalan Moynihan y Pandey (2007), no resulta fácil. Existe una serie de factores, determinantes o características que pueden hacer o no sentir satisfecho a un individuo (Galup, Klein y Jiang, 2008). En psicología organizacional, el estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo, se denomina “satisfacción laboral” Hancer y George, 2003; Wright y Davis, 2003;

Dentro de las ciencias de la organización, “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (Wright y Bonett, 2007:143).

### **Teorías de la motivación que explican la satisfacción laboral**

Existen algunas teorías que pretenden explicar la satisfacción laboral. En los artículos de investigación revisados se mencionan las siguientes:

La teoría de los dos factores: motivación-higiene en Hancer y George, 2003:86; Morillo, 2006: 48). Esta teoría señala que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta. La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactorios, los cuales no son muy fuertes como motivadores pero producen insatisfacción en el empleo, y se relacionan con el contexto de éste, ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social.

Por otra parte se encuentra la Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas, en donde se formuló la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades: 1) Fisiológicas: incluye el hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas. 2) Seguridad: incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional. 3) Social: incluye el afecto, pertenencia, aceptación y amistad. 4) Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención. 5) Autorrealización: el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de volverse; incluye el crecimiento, el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo.

El cambio es un factor que está inmerso en las organizaciones, y que quisieron considerar en sus estudios algunos autores (Fisher, Harris, Kirk, Leopold y Leverment, 2004; Alas, 2007). Para Fisher et al. (2004: 307), algo primordial para que la satisfacción laboral sea adecuada en el individuo, es que “se respeten las expectativas pactadas por los empleados y sus organizaciones...”. Lo importante, señalaron los autores, es que se comuniquen las metas y los valores en la organización, evitando el conflicto entre éstos. Encontraron en su estudio que cuando las metas y valores son afectados, la satisfacción del individuo tiende a mermar. Recomendaron para contrarrestar la baja en la satisfacción laboral una serie de ocho áreas. “Dichas áreas pueden ser seguidas como pasos de acción y ser implementadas para generar resultados” (Fisher et al. 2004: 315):

- Pago
- Entrenamiento y desarrollo
- Estilo de gerencia
- Herramientas de trabajo

- Equidad y diversidad
- Bienestar físico
- Involucramiento y comunicación del empleado
- Carga de trabajo

Para Alas (2007: 29), la mejor forma de motivar al personal incluye facetas como son “la naturaleza del trabajo, oportunidades de promoción y relaciones sociales... ser capaz de trabajar independientemente, tener un trabajo interesante y tener la oportunidad de aprender nuevas habilidades... poder tomar sus propias decisiones”.

### **MARCO METODOLOGICO**

Para realizar este estudio se sigue la orientación metodológica del esquema básico para el seguimiento de egresados que es evaluado por ANUIES.

El instrumento fue por medio de una encuesta, elaborada por el Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales, de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Donde se tomó una muestra de 30 egresados de la cohorte generacional 2006-2010, de la Escuela de Informática Navolato, los cuales contestaron la evaluación en línea, y cuyo propósito es conocer el nivel de satisfacción laboral y profesional.

La encuesta antes mencionada se divide en cinco apartados: Generales, Formación, Trayectoria, Desempeño y Opinión, siendo utilizado para esta investigación solo la encuesta de Desempeño, la cual nos arroja la información necesaria para la elaboración del trabajo. Los niveles de la encuesta son los siguientes: Nada satisfecho (1), Poco satisfecho (2), Medianamente satisfecho (3), Muy satisfecho (4) y Total satisfecho (5).

### **RESULTADOS**

Una vez expuesto el enfoque y el método del presente estudio, presentamos los resultados que fueron los que se arrojaron en el procesamiento de los datos el Software-PIENPSO.

Dentro de la literatura especializada en la gestión del factor humano se destacan diversos factores determinantes de la satisfacción de los empleados. Estos aspectos han sido

contemplados en la encuesta a través de 6 ítems: donde nos ayuda a conocer el grado de satisfacción laboral y desempeño profesional del egresado.

En primer lugar se realiza un análisis descriptivo de los 6 ítems en el que se recogen las medias y el valor de cada uno de ellos. Como se observa en la Tabla 1, en general, los egresados presentan un nivel medio de satisfacción. Dentro del cual se destaca su satisfacción de acuerdo al valor el conocimiento profesional alcanzado y su satisfacción con la práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura. Las respuestas fueron proporcionadas en la escala ordinal del 1 al 5, donde 1 corresponde a Nada satisfecho, el 2 Poco satisfecho, el 3 Medianamente satisfecho, el 4 Muy satisfecho y el 5 Total satisfecho.

Tabla 1. Nivel de Satisfacción en diferentes características de la practica laboral

Característica	1	2	3	4	5	Media	Valor
¿Qué tan satisfecho está usted con el conocimiento profesional alcanzado?		5	12	11	2	3.33	58.33
¿Qué tan satisfecho está usted con su salario (ingreso y prestaciones)?		5	15	10		3.17	54.17
¿Qué tan satisfecho está usted en su desarrollo de trabajo en equipo?		5	13	10	2	3.30	57.50
¿Qué tan satisfecho está usted en su ambiente de trabajo?		3	16	10	1	3.30	57.50
¿Qué tan satisfecho está usted en la posición jerárquica alcanzada?		7	13	9	1	3.13	53.33
¿Qué tan satisfecho está usted en la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura?	1	3	13	11	2	3.33	58.33

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta

## CONCLUSIONES

Como conclusión de lo antes planteado, durante las últimas décadas ha crecido el interés por la satisfacción laboral tanto en el ámbito empresarial como en el académico. La literatura especializada en dirección de los recursos humanos enfatiza la importancia de la satisfacción laboral, ya que unos trabajadores satisfechos y motivados repercuten positivamente en los resultados empresariales.

En esta línea, el presente trabajo presenta los resultados obtenidos donde se muestra que el nivel de satisfacción laboral de los egresados alcanza unos niveles medios y como consecuencia es susceptible de mejora. Por consiguiente, la primera implicación que se deriva de dicho resultado es una pregunta que nos hacemos ¿En que puede la Escuela de Informática Navolato trabajar para mejorar las habilidades, competencias y capacidades de los egresados



para que se sientan totalmente satisfechos al momento de laborar en una empresa y no solo medianamente?

Por lo que podemos considerar es muy amplia el área de oportunidad en los que se tiene que trabajar como Institución, donde se encuentran involucrados directivos, maestros y administrativos. Es por ello que consideramos y sugerimos lo siguiente:

1.- Es muy importante crear especial atención a que el total de docentes manejen distintos campos con los estudiantes, inyectando en ello capacidades de liderazgo, trabajo en equipo, mejoramiento de ambiente de trabajo, y desarrollo de conocimientos prácticos en las empresas tanto privadas como particulares, esto con la visión de que nuestros egresados sean no solo empleados sino empleadores.

1.-Es importante que se implemente el diseño o rediseño de los planes y programas de estudio basado en las exigencias de las empresas tanto privadas como particulares, para ello se requiere de un instrumento que nos indique la opinión de dichas empresas, la cual se acaba de implementar una encuesta llamada seguimiento de empleadores que se encuentra en el (Software-PIENPSO).

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Alas, R. (2007). The impact of employee participation on job satisfaction during change process. *Problems and Perspectives in Management*, 5, (4), pp. 28-33.
- Fisher, C., Harris, L., Kirk, S., Leopold, J. y Leverment, Y. (2004). The Dynamics of Modernization and Job Satisfaction in the British National Health Service. *Review of Public Personnel Administration*, 24, pp. 304-318.
- Galup, S., Klein, G. y Jiang, J. (2008). The impacts of job characteristics on is employee satisfaction: a comparison between permanent and temporary employees. *Journal of Computer Information Systems*, pp. 58-68.

- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). Fundamentos de dirección y administración de empresas. Colombia: McGraw Hill.
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1980): "Job redesign". Reading, MA Addison-Wesley.
- Hancer, M. y George, T. (2003). Job Satisfaction of Restaurant Employees: An Empirical Investigation Using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality & amp Tourism Research*, 27, pp. 85-100.
- Lawler, E.E. y Porter, L.W., (1967): "The Effect of Performance on Job Satisfaction". *Industrial Relations*, N° 7.
- Lee, Y. y Chang, H. (2008). Relations between Team Work and Innovation in Organizations and the Job Satisfaction of Employees: A Factor Analytic Study. *International Journal of Management*, 25, (3), pp. 732- 739.
- Morgan, G. (1997). *Images of organization*. (2 Ed.). USA: Sage.
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento... *Sapiens*, 7, (001), pp. 43-57.
- Moynihan, D. y Pandey, S. (2007). Finding Workable Levers Over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment. *Administration & Society*, 39, pp. 803-832.
- Stewart, T.A. (1996): "La Satisfacción de los Empleados en España. Una Perspectiva Europea". *Capital Humano*, N° 93. Pp 16- 22.
- Taboada, L. y Fernández, R. (2001): "Introducción a la problemática de la satisfacción en el trabajo de los empleados públicos". XI Congreso Nacional ACEDE, Septiembre.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. (6 Ed.). México: McGraw Hill.

Wright, B. y Davis, B. (2003). Job Satisfaction in the Public Sector: The Role of the Work Environment. *The American Review of Public Administration*, 33, pp. 70-90.

Wright, T. y Bonett, D. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33, pp. 141-160.

## 12. Satisfacción en la formación académica e impacto en la incorporación laboral

---

Dolores Amalia Pineda<sup>42</sup>  
Juana Barajas Flores<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Grado de Doctor en Hipnoterapia Clínica médica y Maestra de Tiempo Completo de la Facultad de trabajo Social en la licenciatura de trabajo social escolarizada, con especialidad en mediación familiar [amaliaipineda@hotmail.com](mailto:amaliaipineda@hotmail.com)

### **Eje Temático 3.** Satisfacción laboral de los egresados.

#### **RESUMEN**

Al Trabajo social, en el contexto de la modernidad y con una posición ante su campo de actuación se le ha presentado oportunidades en el mercado laboral el cual demanda profesionistas competentes en ciertas áreas, de ahí la importancia de conocer la satisfacción tanto en la formación académica de sus egresados como la opinión acerca del proceso de integración al mundo laboral, por parte de los empleadores. En este sentido, se hace necesario que trabajo social se enfoque en conocer la satisfacción que demuestre sus competencias en las áreas de actuación dado los enfoques teóricos y epistémicos diversos de los cuales se ha retroalimentado. Para el proceso de recolección de la información se utilizó como técnica la entrevista estructurada con un formato de preguntas prediseñado teniendo en cuenta las variables del estudio. La presentación de los resultados inicia con la variable satisfacción profesional en el cargo del trabajador social desde el mercado laboral donde se reconocen los requerimientos solicitados por las instituciones, seguido por las competencias básicas, donde se registra a través de cuadros los indicadores más relevantes en cada una de las áreas y el orden de prioridad. Y finalmente se expresan las conclusiones y las referencias bibliográficas.

**Palabras clave:** Satisfacción, Competencias, Básicas, Específicas, Genéricas

#### **INTRODUCCIÓN**

La actual sociedad moderna demanda profesionistas altamente capacitados y especializados en su quehacer profesional para responder al mercado que demanda cada día

---

<sup>43</sup> Grado de Doctor en Hipnoterapia Clínica Médica y Maestra Asignatura de la Facultad de Trabajo Social, Supervisora y Asesora del Servicio Social en la Licenciatura de trabajo social escolarizada con especialidad en violencia intrafamiliar y área jurídica [barajasflores.juana@gmail.com](mailto:barajasflores.juana@gmail.com)

<sup>44</sup> Maestra en Ciencias y Maestra Asignatura de trabajo Social Culiacán Sinaloa en la licenciatura en trabajo social con especialidad en educación [july.bernal@hotmail.com](mailto:july.bernal@hotmail.com)

profesionales que tengan más actitud de servicio y preparación Así trabajo social se ha venido desempeñando tradicionalmente en áreas en las que se ha caracterizado su actuar profesional tales como: salud, desarrollo comunitario, familia, laboral, educación y en las cuales se concentra un gran número de profesionales; De igual manera no ha sido ajeno frente a los nuevos conflictos que emergen por las coyunturas políticas o sociales convirtiéndose en problemas prioritarios de su intervención profesional, entre éstos cabe señalar: derechos humanos, atención en situación de desastre, educación y promoción para la conservación del ambiente conocidas éstas como áreas emergentes. Es indudable que trabajo social ante la dinámica social ha determinado una pluralización cada vez más creciente de sus áreas de actuación.

En esta perspectiva, es necesario que el trabajador social posea un amplio conocimiento teórico, conceptual, metodológico, y práctico. Esto significa conocer prácticas establecidas y normas, para poder identificar y reproducir procesos indispensables en su ejercicio profesional. Además debe traducir ese conocimiento en acción con el fin de dar respuesta a los diversos contextos. Otro aspecto a tener en cuenta es el que refiere a la actitud axiológica que proyecta el profesional cuando hace su trabajo, lo anterior no es otra cosa más que los elementos constitutivos de las competencias laborales. Bajo estas consideraciones el Trabajo social no puede ser ajeno a las exigencias del mundo laboral cada vez más competitivo, con unas altas exigencias cualitativas en el mundo de la producción y de los servicios.

## **MARCO REFERENCIAL**

En los últimos años, en las organizaciones del mercado laboral se ha debatido sobre la exigencia en el desempeño de los diferentes profesionistas, asumido este tema como las competencias laborales entendidas como el conjunto de aptitudes, destrezas, habilidades, conocimientos y actitudes requeridos para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un contexto laboral.

Al desarrollar este trabajo de investigación sobre la satisfacción académica del egresado y el impacto de la incorporación laboral de los mismos al mercado laboral, se pudo reforzar

que algunos criterios que corresponden a las capacidades y funciones definidas por el sector productivo deben ser medidas en el desempeño laboral del trabajador.

De otro lado el Instituto técnico de capacitación y productividad (INTECAP) reconoce tres tipos de competencias: las *Básicas* las cuales las define como aquellas de índole formativo que requiere la persona para desempeñarse en cualquier actividad productiva, tales como la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, saber expresarse y saber escuchar; las *Genéricas* como aquellos conocimientos y habilidades que están asociados al desarrollo de diversas áreas ocupacionales y, *las competencias específicas*, las cuales refieren a aquellas competencias asociadas a conocimientos y habilidades en ocupaciones particulares que son necesarias para la ejecución de una función productiva. Generalmente se refieren a un lenguaje propio de una profesión y están destinadas a funciones o tareas específicas (INTECAP, 2004:12)<sup>45</sup>.

Al identificar las competencias básicas se definieron indicadores que permitirán precisar aspectos como: lectura y comprensión de materiales; redacción de proyectos o propuestas para la solución de problemas, entre otros.

En relación con las competencia genéricas se diseñaron indicadores relacionados con la toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, procesamiento de información, saber aprender, gestión personal, responsabilidad, autoestima, sociabilidad, integridad honestidad, gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión información y comprensión tecnológica.

Por último para las competencias específicas se tomó como referencia las funciones y los requerimientos teóricos, metodológicos, y de investigación propios de la profesión del trabajo social.

---

<sup>45</sup> El INTECAP instituto técnico de capacitación y productividad que tiene como propósito contribuir a acrecentar la producción de las empresas con un mínimo de tiempo, bajo costo, con los mismos recursos y superando la calidad de los productos que ofrecen.

Planteamiento: ¿Cuál es la satisfacción académica de los egresados de trabajo social y la percepción por parte de los empleadores acerca del impacto de la profesión al incorporarse al mercado laboral?

## **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

A partir de los objetivos de la investigación se adoptó un estudio de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo. Para el proceso de recolección de la información se utilizó como técnica la entrevista estructurada con un formato de 24 preguntas prediseñado teniendo en cuenta las variables del estudio. Las unidades de análisis estuvieron conformadas por los y las egresadas de Trabajo Social en las diferentes instituciones seleccionadas, a partir de un directorio de egresados construido por la institución educativa y el equipo investigador. Se tuvo como base la información suministrada por la Facultad de Trabajo Social de Culiacán, Sinaloa (194 egresados), de los cuales se obtuvo una muestra representativa de 170, distribuidos por áreas de intervención de la siguiente forma: Salud 50, Laboral 30, Desarrollo Comunitario 30, Familia y Menor 20, Rehabilitación 10 y Educación 30. Para el procesamiento de la información se aplicaron paquetes estadísticos del SPSS.

## **RESULTADOS**

### *Competencias básicas del trabajador social desde el mercado laboral*

Las competencias básicas se refieren a los comportamientos que deben demostrar los trabajadores, asociados a conocimientos de índole formativa, como son la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, y comunicación verbal y escrita. Estas competencias se adquieren gradualmente a lo largo de la vida, así como por la educación formal. En esta investigación. Sobre este tipo de competencia, la habilidad que más se destaca es la comunicación verbal y escrita en razón a que al establecer la relación con cada una de las tareas se vislumbra que muchas de las funciones que se ejercen giran en torno al desarrollo de esta competencia, especialmente con énfasis en la elaboración de proyectos,

presentación de propuestas ante diferentes auditorios, elaboración de materiales, capacidad de escucha, al transmitir con claridad sus ideas y conocimientos y retroalimentar las ideas de los demás compañeros, entre otras. Vale mencionar, que estas competencias se hacen necesarias en todo profesional porque son adquiridas desde su base personal y en su núcleo familiar y su contexto.

### ***Competencias genéricas del trabajador social desde el mercado laboral***

Estas corresponden a los conocimientos y habilidades que están asociados al desarrollo de diversas áreas ocupacionales y ramas de la actividad productiva; es decir son las competencias que definen un perfil concreto para las distintas actividades del mundo del trabajo (sectores y ramas económicas) entre las que se destacan: toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, procesamiento de información, saber aprender, gestión personal, responsabilidad, autoestima, sociabilidad, integridad y honestidad, gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión información, comprensión tecnológica. Aunque todas son relevantes para el desempeño del cargo, a continuación se hace una descripción de las competencias genéricas más destacadas a partir de las **expresiones de los empleadores**:

- **Autoestima** tiene que ver con la característica de la personalidad del profesional en el puesto del trabajo; dentro del ámbito profesional de trabajo social una autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad y posibilita una comunicación interpersonal asertiva, proyecta una imagen positiva de sí misma y le permite seguridad en sus actividades y decisiones.

- **Responsabilidad**, hace referencia al compromiso y a un alto sentido del deber y al cumplimiento de las obligaciones en el puesto del trabajo. En este contexto el empleador refiere la importancia de la organización en el trabajo, la capacidad de realizar las funciones del cargo sin necesidad de supervisión, que evidencie la cultura del orden, del trabajo bien hecho y de calidad.

- **Sociabilidad** es quizás una de las competencias más relevantes o indispensables en el desempeño profesional del trabajador social en términos de saber acoplarse a cualquier equipo



de trabajo, poseer capacidad de empatía, estar seguro de su propio valor y dar créditos a los aportes de los demás.

- **Creatividad** es una habilidad cada día más necesaria en la vida de las organizaciones lo fundamental es generar ideas, desarrollarlas y enriquecerlas, aquí el trabajador social debe tratar de descubrir soluciones imaginativas a los problemas, ser recursivo, innovador y práctico y ante todo buscar nuevas alternativas de solución, tratando de romper esquemas tradicionales.

- **Saber aprender:** la clave de esta competencia estriba en la capacidad que tiene el profesional de adquirir y asumir nuevos conocimientos y aplicarlos en la vida laboral, por ello debe tener una actitud positiva a nuevas situaciones y retos en la asimilación de nuevos conocimientos.

- **Relaciones interpersonales:** al igual que la sociabilidad, ésta es otra de las competencias que se podrían considerar como inherentes al desempeño profesional. Es una constante que el trabajador social posee la capacidad para efectuar intercambio con otras personas que resulten beneficiadas en una perspectiva integrativa, identificando los intereses del otro y reconociendo su legitimidad, de tal forma que se puedan mantener buenas relaciones personales.

### ***Competencias específicas del trabajador social desde el mercado laboral***

Las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas con las funciones laborales, se tuvo como referente la descripción de las funciones en cada una de las áreas con sus respectivas acciones a alcanzar; con el ánimo de complementar esta información se presenta una relación de los conocimientos teóricos que deben poseer los profesionales, los saberes metodológicos, la política social y el marco legal requeridos en cada una de las áreas del estudio.

### ***Perfil del cargo del trabajador social en las diferentes áreas de intervención***

Con la intención de establecer una referencia que nos permitiera identificar los requerimientos del cargo del profesional en trabajo social, los cuales hacen referencia a algunos aspectos del perfil ocupacional requerido por el mercado laboral en el contexto de las

áreas de intervención se tuvo en cuenta categorías como: denominación del cargo, experiencia, profesionales que pueden desempeñar el cargo, número de profesionales que desempeñan el cargo y estudios de posgrado. Se puede observar que lo que prevalece, en palabras de empleadores, es la categoría de trabajador social; no obstante se puede visualizar otras denominaciones que aluden a las nuevas exigencias laborales como son la de coordinador de área, director de servicios, gerencias sociales entre otras.

En lo que se refiere a la **satisfacción académica** de los egresados, en el campo laboral, ésta se manifiesta **poco aceptable** dado el bajo ingreso y las prestaciones laborales recibidas por parte de los empleadores, así como también las pocas oportunidades de acceder a innovar y la posibilidad de hacer algo por la sociedad.

La satisfacción se enfoca más en el desarrollo de sus conocimientos teórico prácticos.

El grado de exigencia del campo laboral desde la incorporación al mismo, se revisó bajo 24 categorías, de las cuales se muestran las 7 principales: (Búsqueda de información especializada, conocimientos integrales en el desempeño laboral, adaptabilidad, asumir responsabilidades, capacidad de liderazgo, habilidad para procesar y, la más alta: habilidad para la aplicación del conocimiento, diagnóstico, planeación, evaluación y capacidad de liderazgo).

Se puede observar a través del desarrollo del presente, como la relación de las competencias básicas, genéricas y específicas con el grado de satisfacción e impacto determina las necesidades de formación profesional y su desempeño al egresar dado el contexto globalizado que se está viviendo en la actualidad.

## **CONCLUSIONES**

En lo relacionado con los profesionales que pueden desempeñar un cargo, éste requerimiento se ve influenciado por el contexto específico de cada una de las áreas. No

obstante, por tradición se ha visto que el psicólogo es el profesional que entra a competir con el trabajo social dentro de las exigencias de los perfiles ocupacionales, seguido del administrador de empresas, entre otros. Al respecto, consideramos pertinente relacionar con la cualificación profesional en educación pos gradual que exigen las instituciones para el desempeño del cargo. Aunque no muy significativo dentro de los requisitos, sí se pudo evidenciar tendencia hacia el área administrativa con énfasis en gerencia social, gestión social y diseño de proyectos. No necesariamente tienen que poseer un posgrado para ocupar el cargo de trabajador social, sin embargo, es necesario al momento de competir por un puesto del mismo nivel en cualquier área del mercado laboral afín a su profesión, considerar la experiencia en el campo de la práctica, la cual será el escenario idóneo para mostrar nuestro recurso humano capacitado para ejercer un puesto y entrar en funciones. Una vez egresado nuestro alumno o alumna de la profesión, potenciará sus capacidades y dará a conocer sus habilidades, aptitudes y competencias que desarrolló académicamente en el aula.

Por tanto se hace necesario el desarrollo profundo de las competencias básicas, específicas y genéricas, sin dejar de lado la cuestión personal en la formación desde su actuación en cuanto a actitud de servicio, compromiso moral y social, siempre garantizando un buen desempeño académico con una alta capacitación profesional la cual se da en el transcurso de la preparación en el campo profesional donde se desarrolla previamente el profesional atendido desde su actuación como practicante y al egreso como un futuro empleado.

## **PROPUESTAS**

El trabajador social tiene un importante campo de acción, en este sentido el profesional debe poseer una amplia formación que le permita asesorar, gestionar, orientar, identificar, promover, educar, entre otras acciones en pro del usuario y de la institución, por lo que su quehacer se orienta a funciones investigativas, educativas y de participación social, gestión y administración de servicios.

Para el caso de las competencias **específicas**, se describen teniendo en cuenta la función y las acciones en la intervención del trabajador social desde sus conocimientos teóricos, metodológicos y de investigación.

**Para las Básicas:** Buena lectura, comprensión de materiales; redacción de proyectos o propuestas para la solución de problemas, entre otros.

**Para las Genéricas:** toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, procesamiento de información, saber aprender, gestión personal, responsabilidad, autoestima, sociabilidad, integridad honestidad, gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión información y comprensión tecnológica.

**Funciones y acciones Investigativas que se deben emprender y reforzar para el campo laboral.**

- Participar con equipos interdisciplinario en proyectos de investigación.
- Participar en estudios que aporten solución de problemas.
- Estudiar las características socio económicas de la población atendida.
- Estudiar, analizar y actualizar la información sobre las necesidades, expectativa, recursos, percepciones y compromisos de los usuarios y de la comunidad del sector donde se encuentre ubicada la institución como base para la programación.
- Investigar analizar e interpretar las políticas sociales, enmarcadas en la dinámica del contexto socio-cultural.
- Evaluar el impacto de las medidas de ley y proponer alternativas de atención y prevención del individuo, la familia y la comunidad, más acordes con su realidad.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ANUIES, (2003) Mercado Laboral de Profesionistas en México, Diagnóstico (1990- 2000), primera parte. ANUIES, México.

Healy Karen. 2001, Trabajo Social Perspectivas Contemporáneas, Ed, Morata 212p.

Instituto Nacional de Empleo <http://www.inem.es>

Nieblas O.E y otros (2002) Formación Universitaria y ejercicio profesional de los egresados de la Universidad Autónoma de Baja California, Ed. P y V, México.

Ruiz I, M. (2001) Profesionales competentes: Una respuesta educativa, Ed. IPN, México.

Web: <http://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/home.htm>

### 13. La satisfacción empresarial sobre el desempeño de los egresados de LCPF: aspecto clave para el fortalecimiento del programa educativo

---

Dra María Concepción Mazo Sandoval<sup>46</sup>,  
MC Isabel Cristina Mazo Sandoval<sup>47</sup>  
MC Francisco Javier López Cruz<sup>48</sup>

**Eje Temático** Satisfacción laboral de los egresados

#### **RESUMEN**

Toda institución educativa, al diseñar su proyecto, realiza un estudio de mercado para saber si será pertinente y tendrá interesados en cursar la carrera que oferta, pero es primordial que una vez que el estudiante egresa y se ubica en el mundo laboral, conocer si hay correspondencia con lo aprendido y que aspectos son necesarios modificar o fortalecer con el objetivo de que siga siendo un programa educativo vigente y pertinente. Nos cuestionamos ¿Qué tan satisfechos del desempeño de los egresados están los empleadores? ¿Qué se necesita cambiar, actualizar o fortalecer en los planes y programas de estudios? Este trabajo de investigación, presenta los primeros avances de la opinión de los empleadores de la LCPF sobre el grado de satisfacción del desempeño de los mismos, así mismo nos comparten que temas hay que fortalecer en nuestros programas educativos para estar en concordancia con lo que se exige en el ambiente de trabajo.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, mercado laboral, empleadores, egresados

---

<sup>46</sup> PITC, NS de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Tecnológicas (FCEAT), mariaamazo63@uas.edu.mx

<sup>47</sup> PITC, NS de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Tecnológicas (FCEAT) cristinamazo@uas.edu.mx

<sup>48</sup> PITC, NS de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Tecnológicas (FCEAT) y Secretario Académico de la URCN, sjlopezc@uas.edu.mx

## **INTRODUCCIÓN**

El texto que ahora se presenta, es una reflexión corta que refiere los avances del estudio de seguimiento de egresados que actualmente se realiza en la Universidad Autónoma de Sinaloa; cuyo objetivo es en primera instancia que cada una de las unidades académicas y en cada una de las licenciaturas que se ofertan, se tengan investigaciones de esta naturaleza, de tal suerte que los resultados sean empleados en los procesos de evaluación y reestructuración de planes y programas de estudio. Se ha estructurado un primer apartado que aborda el referente teórico de los estudios de seguimiento de egresados; se enfoca a contextualizar los resultados que se analizan en el último apartado y que, hacen referencia a la satisfacción de los empleadores con respecto a la práctica laboral de los egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública Fiscal (LCPF) de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Tecnológicas (FCEAT), antes denominada Facultad de Administración Agropecuaria y Desarrollo Rural (FAADER). Se construye un apartado metodológico que da cuenta de la ruta, tipo de estudio, técnica e instrumento empleado en el trabajo empírico. Finalmente y a manera de conclusión se rescatan aquellos puntos relevantes por la opinión positiva y se reconocen las opiniones que representan áreas de oportunidad para la mejora del plan de estudios vigente.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.**

Desde finales del siglo veinte y lo que va del presente, se ha observado a las instituciones de educación superior participar en procesos de evaluación que desde las políticas públicas se han establecido como necesarias y, algunas de ellas, obligatorias cuando se pretende valorar la eficacia y eficiencia de las actividades que se realiza; la promesa de mejorar la calidad y con ello la obtención de mayores recursos que, de cierta manera son el eje principal para, recorrer los escalafones de calidad tanto en el plano nacional como en el internacional.

La mejora tangible de los servicios relacionados con la formación de profesionales así como, la incorporación al mercado laboral en tiempos muy cortos después de su egreso y, la calificación satisfactoria de quienes los emplean es sin temor a equivocarnos, aspectos claves

en esos procesos de evaluación y cualificación en las cuales se ven inmersas las universidades nacionales.

De acuerdo con ANUIES (1998), el seguimiento de egresados es considerado como un mecanismo válido y además necesario para realizar el diagnóstico de la realidad y con ello potenciar los objetivos de las instituciones formadoras de profesionistas a partir de la valoración y reflexión de los resultados que arrojan.

Dichos resultados contribuyen en gran medida a considerar elementos que impactan en la redefinición de los proyectos de desarrollo institucional que, buscando ser pertinentes se mantienen en alerta ante las necesidades sociales que se requieren en cuanto a la puntualidad de la práctica profesional con relación al proceso social que se desarrolla.

Según Castillo et al (2008), en la evaluación de un plan de estudios no basta analizar su correspondencia con las necesidades sociales que se manifiestan en las políticas educativas nacionales e internacionales sino que, es de especial relevancia desarrollar investigación de mercado que esté orientada a determinados campos profesionales además, desde luego, es necesario buscar la opinión de los egresados y por supuesto también de los empleadores.

En ese sentido, podemos entender que “El seguimiento de egresados es un procedimiento mediante el cual la institución busca conocer la actividad profesional que desarrollan , su campo de acción, su nivel de ingresos, las posibles desviaciones profesionales que han tenido tanto en su formación académica como en el mercado de trabajo” (Berumen, 1993, citado por Castillo, 2008, 28).

La realización de estudios de esta naturaleza engloba una serie de apartados, todos ellos importantes, relevantes y con aportes para la evaluación y dimensión de un plan de estudios; uno de esos factores es sin duda, el nivel de satisfacción de los empleadores con respecto a las cualificaciones y competencias que los nuevos profesionistas ponen en práctica al momento de su contratación que coadyuvan en cierta medida a dar valor agregado a dicha empresa.

Cuando se habla del mercado laboral o mercado de trabajo, se recurre en consecuencia a los empleadores para que desde su propia voz y experiencia manifiesten lo que desde ese espacio y posición consideran como “los requisitos educacionales para el empleo, como efecto



del continuo aumento del nivel educativo de la oferta laboral, es decir, los requisitos del empleador” (Castillo, et al, 2008, 30), que, no siempre son correspondientes con los requerimientos de la producción de bienes y servicios, sin embargo, al ser quienes contratan a los egresados de las instituciones y considerando que, el contexto de desarrollo global está encaminado más a la satisfacción del segmento denominado mercado laboral; entonces, su opinión y valoración es por demás relevante.

No podemos dejar de lado en esta reflexión que al final de cuentas, tanto la satisfacción del egresado con respecto a la formación recibida, como la de quien será su empleador en cuanto a que será quien haga las valoraciones de las cualidades, habilidades y competencias del profesionista y por ende, otorgue una remuneración económica por la misma. En ese tenor, la opinión de los egresados resulta un referente del nivel de cumplimiento de la institución y licenciatura del cual forman parte, pues no perdamos de vista que la existencia de cambios en el plan de estudios en buena medida debe ser resultado de estudios del entorno; donde la institución, está obligada a la evaluación que corresponda con la misión y visión de los logros institucionales. De tal suerte que realizar un seguimiento de la ubicación y de las actividades que llevan a cabo los egresados con el fin de observar si hay correspondencia con el plan de estudios y, se preocupa por verificar si las actividades concuerdan con los fines de la institución, el compromiso social y el tipo de formación que está plasmado en el perfil de egreso.

Lo anterior contribuye con certeza a que la relación universidad y mercado laboral sea un pilar clave para la mejora de los programas de estudio así como también, en la mejora de las habilidades y destrezas que requiere el estudiante durante su trayecto académico y por ende se reflejen al momento de egresar e incorporarse al mercado laboral o “en la adquisición de competencias para el empleo” (Zabalza, 2002).

Los estudios de seguimiento de egresados así como del nivel de satisfacción de los empleadores va cobrando forma en la Universidad Autónoma de Sinaloa; al ser un pilar de la educación del estado y un referente nacional por sus indicadores de calidad requiere, sin lugar a dudas, de establecer programas formales en cada una de sus unidades académicas. El trabajo que se presenta ahora, forma parte de ese programa de estudios de seguimiento y trayectorias

escolares; en lo particular hace referencia al nivel de satisfacción de los empleadores de la región del Évora con respecto a la actividad de los Licenciados en Contaduría Pública Fiscal (LCPF), egresados de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Tecnológicas (FCEAT), nombrada así recientemente pero, reconocida en la región como Facultad de Administración Agropecuaria y Desarrollo Rural (FAADER) con un prestigio forjado a lo largo de 32 años de existencia.

Como Unidad Académica, desde 1982 a la fecha ha ofertado una diversidad de carreras profesionales<sup>49</sup>, en este estudio haremos referencia únicamente a la de Contaduría Pública Fiscal que inicia a partir del ciclo escolar 1994-1995 por lo que, el número de generaciones van sumando ya alrededor de quince y con ello un poco más de mil egresados. Estos datos nos dan también un panorama de las posibilidades de contratación que, en la región formada por los municipios de Salvador Alvarado, Mocorito y Angostura y conocida como región del Évora; tienen los egresados de esta licenciatura.

## **ASPECTOS METODOLÓGICOS.**

Los procedimientos metodológicos han incorporado la indagación en fuentes electrónicas y documentales de estudios relacionados con el seguimiento de egresados y la satisfacción de los empleadores en el país; se ha encontrado como referentes, estudios de la Universidad de Sonora, la UNAM, Autónoma de México entre otras. Se ha empleado como instrumento para la recopilación de información un cuestionario de preguntas tipo Likert que, además incorpora preguntas abiertas para que los empleadores expresen sus opiniones de manera libre. Cabe señalar que dicho cuestionario ha sido estructurado siguiendo los lineamientos y apartados recomendados por ANUIES.

---

<sup>49</sup> Como unidad académica surge en 1982 con la Licenciatura en Administración Agropecuaria y Desarrollo Rural, luego ofrece Licenciatura en Contaduría Pública Agropecuaria; en 1994-95 diversifica y suma tres licenciaturas a las dos existentes; a saber Lic en Sistemas Automatizados para la Administración, Administración Acuícola y Contaduría Pública Fiscal. En el ciclo 2002-2003, después de un minucioso trabajo que incluyó el seguimiento e egresados y cuestionamientos a empleadores reestructura su oferta quedando las licenciaturas en Informática, Negocios Internacionales, Negocios Agrotecnológicos y Contaduría Pública Fiscal. En este ciclo 2014-2015 incorpora además, la Lic en diseño Gráfico empresarial.

En cuanto a la muestra; se recurrió a la selección de empresas del municipio de Salvador Alvarado, establecidas en la cabecera municipal y, se consideró únicamente a aquellas que en su plantilla laboral tuviera incorporados a egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública Fiscal de la FCEAT o FAADER. El estudio da cuenta de la opinión recopilada en 21 empresas.

Una vez ubicadas y seleccionadas las empresas, se procedió a aplicar los cuestionarios, actividad desarrollada en un período de cuatro meses, luego se procesó la información empleando para ello la paquetería estadística SPSS con la finalidad de tener una visión clara de los resultados obtenidos. En la sección de resultados se exponen ahora, parte de los resultados obtenidos.

## **RESULTADOS.**

Datos de las empresas: El número de empresas encuestadas es de 21 y, de acuerdo con esa muestra se tiene que en un 95.2% son de carácter privado, y solo una que representa el 4.8% es de carácter público. Es oportuno mencionar que la Ciudad de Guamúchil, cabecera municipal de Salvador Alvarado, se caracteriza por ser un espacio donde predominan los pequeños negocios; en ese sentido, las respuestas de los empresarios demuestran lo anterior, ya que se les cuestionó sobre el tamaño de su empresa, donde se obtuvo que el 76.2% corresponden a micro empresas, un 14.3% a pequeñas empresas y un 4.8% a medianas y grandes empresas.

Se les preguntó sobre el sector económico de la empresa y el resultado obtenido nos expresa que el 71.4% corresponde al sector servicios, en ese sentido es menester expresar que los espacios localizables de mayor facilidad donde hubiera egresados son los despachos contables y fiscales de la ciudad.

Sobre el puesto que desempeñan los egresados en las empresas visitadas se pudo ver que en su mayoría con un 47.6% tienen el cargo de contador, y en un 33% se desempeñan como auxiliar contable, quedando en menor porcentaje el puesto de control de ventas con un 4.8%.

Con ello podemos afirmar que el puesto corresponde con la formación profesional del egresado que se encuentra ubicado en las empresas visitadas.

Sobre el nivel de satisfacción manifestado por el empleador: Se les preguntó ¿Qué tan satisfecho está usted con el desempeño de los egresados de la FAADER en los siguientes aspectos?:

Sobre el desempeño de los egresados: La satisfacción del empresario sobre su desempeño es un aspecto nodal para saber que estamos en el camino correcto en la preparación de nuestros estudiantes. Por ello cuestionamos a los empresarios sobre algunos aspectos que consideramos de importancia conocer sobre los egresados de la LCPF, mismos que se encuentran trabajando en dichas empresas; donde se encontró lo siguiente:

De satisfecho a muy satisfecho se encuentran los conocimientos generales con un 80.9%, lo cual parece indicar que hay aceptación por los conocimientos adquiridos en la institución educativa. También se les preguntó sobre los conocimientos especializados, donde se puede ver una disminución al tener un 66.6% en el rubro considerado en la pregunta anterior, inclinándose hacia medianamente satisfecho en un 28.6%, pudiendo interpretarse como que este aspecto es importante de rescatar para considerar en nuestras revisiones de planes y programas.

#### Nivel de satisfacción del empleador:

	Muy satisfecho	Satisfecho	Medianamente satisfecho	Poco satisfecho	No contesto	Total
Conocimientos generales	33.3	<b>47.6</b>	9.5	4.8	4.8	100
Conocimientos especializados	9.5	<b>57.1</b>	28.6		4.8	100
Dominio de otro idioma	4.8	23.8	<b>38.1</b>	23.8		100
Manejo de programas de computo	19	<b>57.1</b>	23.8			100
Habilidad para tomar decisiones	19	<b>57.1</b>	23.8			
Habilidad para trabajar en equipo	38.1	<b>61.9</b>				100
Habilidades administrativas	28.6	<b>52.4</b>	19			100
Habilidad para trabajar bajo presión	14.3	<b>52.4</b>	28.6	4.8		100
Habilidad para las relaciones publicas	9.5	<b>57.1</b>	23.8	4.8		100
Habilidad para la comunicación oral y escrita	19	<b>52.4</b>	28.6			100
Creatividad	23.8	<b>47.6</b>	23.8	4.8		100
Capacidad de liderazgo	14.3	<b>47.6</b>	33.3	4.8		100
Manejo de personal	23.8	<b>38.1</b>	33.3	4.8		100
Buena presentación	23.8	<b>71.4</b>	4.8			100

Tabla 1: FUENTE: cuestionario aplicado a empleadores, ELABORACIÓN PROPIA

Sobre el dominio de otro idioma, hay un foco rojo, ya que el 61.9% se inclina hacia la insatisfacción al elegir medianamente satisfecho y poco satisfecho, pudiendo ser que no se considere indispensable el manejo de otro idioma, o bien que no lleven bases, quedando este punto pendiente de considerar para en una posterior visita aclarar este aspecto.

El manejo de programas de cómputo es otro punto en el cual el porcentaje de satisfacción rebasa el 60%, sin embargo hay un porcentaje del 23.8% que se expresa medianamente satisfecho, por lo tanto este aspecto hay que retomarlo y no dejarlo como algo logrado.

Sobre la satisfacción en las habilidades del egresado se puede notar que hay satisfacción en el trabajo en equipo donde el 100% se inclinó a contestar satisfecho y muy satisfecho. Otras habilidades como toma de decisiones, trabajo bajo presión, relaciones públicas, y comunicación oral y escrita también fueron elegidas en su mayoría como satisfechas y muy satisfechas, pero hay opiniones arriba del 20% que se expresan medianamente satisfechos y en algunas como el trabajo bajo presión y relaciones públicas hay un empresario que se expresa como poco satisfecho, con lo que interpretamos que estos aspectos del área administrativa y relaciones públicas, son temas a fortalecer en nuestros programas de estudios. Los datos expresados, se reflejan en la Tabla 1.

Otro de los cuestionamientos presentado a los empleadores se refiera al nivel de coincidencia entre los conocimientos del egresado con las actividades que realiza dentro de la empresa o institución. Aquí se puede observar que la tendencia es entre mucha y total coincidencia cuyo porcentaje acumulado es de 76.2%; la mediana coincidencia es de 14.3% y un 9.5% no respondió.

#### Relación entre conocimientos y actividades que realiza en la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total coincidencia	6	28.6	28.6	28.6
Mucha coincidencia	10	47.6	47.6	76.2
Mediana coincidencia	3	14.3	14.3	90.5
No Contestó	2	9.5	9.5	100.0
Total	21	100.0	100.0	

TABLA 2: FUENTE: cuestionario aplicado a empleadores, ELABORACIÓN PROPIA

Otra de las preguntas se refiere a la calificación que otorgan al desempeño laboral de los egresados; donde las respuestas obtenidas en porcentaje acumulado entre muy bueno y bueno es de 81.0%; medianamente bueno y no contestó es de 9.5% en cada uno. Pudeos observar un resultado muy positivo en este rubro.

#### Desempeño laboral del egresado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	8	38.1	38.1	38.1
Bueno	9	42.9	42.9	81.0
Medianamente bueno	2	9.5	9.5	90.5
No contestó	2	9.5	9.5	100.0
Total	21	100.0	100.0	

TABLA 3: FUENTE: cuestionario aplicado a empleadores, ELABORACIÓN PROPIA

Reforzar la formación del egresado: Una de las acciones que toda institución formadora de profesionales debe tener presente es lo referente a la educación continua, en ese tenor se les cuestionó ¿En qué grado es importante reforzar la formación de los egresados del programa de LCPF? Los empresarios manifiestan como totalmente importante el trabajo en equipo y toma de decisiones en un 61.9%, pudiendo interpretar que hoy en día el saber trabajar en equipo juega un aspecto primordial para el logro de objetivos comunes.

Así mismo el fortalecer los conocimientos de computación, es algo que se exige, ya que el manejo de la plataforma del SAT para el cumplimiento de las obligaciones fiscales a través de la contabilidad electrónica para todos los contribuyentes es algo obligado, no es opción, y con ello el uso y manejo de las paqueterías contables obliga a las instituciones educativas a la compra de equipo y tener el acceso a la internet como algo indispensable para la preparación integral de sus egresados. Solo el aspecto del manejo de idiomas no lo consideran importante quizás por el espacio geográfico donde están laborando lo empleados, se considera que no es necesario el manejo de otros idiomas.

## Educación continua de los egresados

En este cuestionario se pidió la libre opinión sobre los LCPF egresados de la FAADER a partir de una pregunta abierta; las respuestas obtenidas se enlistan a continuación:

	Nada importante	Poco importante	Medianamente importante	Importante	Totalmente importante	No contestó	Total
Conocimientos básicos			23.8	<b>57.1</b>	14.3	4.8	100
Conocimientos técnicos		4.8	9.5	33.3	<b>47.6</b>	4.8	100
Idiomas	4.8	19.0	23.8	<b>28.6</b>	19	4.8	100
Computación	4.8		9.5	23.8	<b>57.1</b>	4.8	100
Relaciones humanas		4.8	4.8	33.3	<b>52.4</b>	4.8	100
Trabajo en equipo		4.8	4.8	23.8	<b>61.9</b>	4.8	100
Toma de decisiones		4.8	4.8	23.8	<b>61.9</b>	4.8	100

TABLA 4: FUENTE: cuestionario aplicado a empleadores, ELABORACIÓN PROPIA

Que salen con un conocimiento de competitividad con otros egresados de otras facultades; Los egresados tienen el conocimiento teórico pero yo recomendaría que las prácticas profesionales fueran más porque es lo que les falla a los alumnos al salir a la vida profesional. Es necesario más prácticas profesionales, porque al salir se necesita o como le llaman las empresas “experiencia”. Bien preparados teóricamente. Son egresados autónomos, preparados y eficientes; Deberán ser los mejores; Son profesionistas que cuentan con conocimientos, habilidades y competencias para el desarrollo de su trabajo. Por lo que he notado en sus egresados durante el tiempo que he tenido la oportunidad que están en mi despacho han cumplido mis expectativas dentro del área laboral.

Estoy satisfecho con el trabajo desarrollado por lo empleados egresados de su universidad; Son alumnos que vienen bien preparados para el desempeño de sus actividades. Tienen buena calidad en el aspecto práctico, cuentan con buenas bases pero les falta un poco de conocimiento en la aplicación de las verdaderas operaciones en la vida real. Buenos elementos, (se requiere) que maneje diferentes idiomas en la misma facultad para los alumnos o se den clases de idiomas.

Hasta el momento no me han decepcionado; Hemos recibido estudiantes bien preparados capaces de enfrentar los retos que se le presenten lo cual habla muy bien de su institución en cuanto a la formación de sus alumnos. Para mi empresa es importante que los estudiantes tengan un mayor acercamiento con las empresas de la región y tener un mayor abanico de oportunidades para ellos.

Son profesionistas con buen nivel de estudios, conocimientos y responsables; con excelente nivel académico y creo radica en el nivel de exigencia de sus maestros. (Pero), es importante involucrar más tiempo en a practica al estudiante.

Es buena, cuentas con las bases para integrarse al mundo laboral, solo basta un poco de experiencia para que se formen completamente. Hoy en la actualidad es la única opción para ciertas carreras en la región, por lo que la mayoría de los contadores son egresados de esa institución. Son personas nobles, respetuosas, les falta interesarse más por conocer cosas que les permitan crecer en sus puestos, es decir, un poco pasivos en sus conocimientos y decisiones. Se requiere agregar temas de finanzas debido a que el contador en un momento dado lo hace de administrador o financieros, por lo que necesitamos que interprete estados financieros que haga proyecciones, presupuestos. Esto se debe que por la capacidad económica que tiene la empresa no se hace la contratación de una persona especial para finanzas.

Les falta un poco de experiencia sobre el área laboral en la práctica. Muy satisfecho ya que hasta el momento los muchachos estudiantes que son egresados de la institución son dedicados y responsables; y, Positiva, hasta el momento se cuenta con estudiantes de la institución muy dedicados. (Fuente: cuestionario aplicado a empleadores)

Las respuestas vertidas por los empleadores en este rubro, resulta por demás satisfactoria tanto para la licenciatura de la cual son egresados como para la unidad académica y la UAS. Son destacables las opiniones en cuanto a los valores que demuestran los egresados al momento de su desempeño. Sin embargo, no podemos dejar de señalar la necesidad de incrementar el tiempo de prácticas profesionales durante su trayecto como estudiantes y; a pesar de que no ha sido considerado el idioma inglés como una competencia relevante; sabemos que en el contexto global en el que se desempeñan, es por demás indispensable.

## **CONCLUSIONES**

El conocer la opinión de los empleadores de nuestros egresados, es de suma importancia cuando se pretende que el plan de estudios de la licenciatura, los programas de cada una de las asignaturas y módulos, esté actualizado y que además sean pertinentes. Las respuestas hasta ahora obtenidas nos dan un panorama que en gran medida tiende hacia lo positivo; el hecho de



que la mayoría de las habilidades, destrezas, conocimientos básicos y disciplinares respondan a las exigencias de quienes los contratan resulta satisfactorio para la institución.

Sin embargo, es menester hacer referencia a aquellas habilidades y destrezas que resultan débiles, entre ellas se destaca el manejo de paquetería especializada, el manejo de un segundo idioma como el inglés y, la necesidad de establecer prácticas profesionales que coadyuven el mejoramiento de sus cualificaciones. No perdamos de vista que el estudio es apenas un avance en cuanto al número de empresas cuestionadas; se requiere por lo tanto continuar con la indagación e incorporar una muestra con una mayor representación.

## **PROPUESTAS**

En función de los logros obtenidos, se propone seguir con el estudio, ampliar el horizonte incorporando a empleadores de los municipios de Mocorito, Angostura y Guasave; además, incorporar la opinión de los propios egresados y realizar análisis comparativos de sus opiniones. En otro momento del estudio resultará también interesante el comparativo entre egresados de las otras licenciaturas que oferta la misma unidad académica.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- ANUIES. 1998. Esquema básico para Estudios de Egresados en Educación Superior. DSE, México.
- Castillo Muñoz Josué, Baldenegro Campa Arturo y Ortega Verdugo Elsa Armida. 2008. “Estudio de Satisfacción profesional y mercado laboral de egresados de licenciatura del campus Santa Ana”, en INVURNUS “en busca del conocimiento” Volumen 3 No. 2 (julio-diciembre 2008). [www.invurnus.uson.mx/articulo.php?art=18&rev=1](http://www.invurnus.uson.mx/articulo.php?art=18&rev=1)
- Zabalza, Miguel Ángel. 2002. La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas. Narcea, España.

# EXIGENCIAS Y DESEMPEÑO EN EL MERCADO LABORAL

## 14. La necesidad de formar en valores en educación superior: un estudio de caso

---

Gildardo Izaguirre Fierro  
Librada Sánchez Osuna  
Gloria Ana María Arroyo Bustos

**Eje temático.** Exigencias y desempeño en el mercado laboral

### **RESUMEN**

Se evaluó, mediante la opinión de los alumnos, la oferta valoral de los docentes de la Universidad Politécnica de Sinaloa, para lo cual se aplicó un cuestionario en escala Likert autoadministrado a 618 alumnos de cuatro carreras de ingeniería. Los enunciados del cuestionario se referían fundamentalmente a indagar si el docente introducía la reflexión valoral durante la secuencia didáctica o en sus interacciones socio-afectivas con los alumnos. Los resultados permitieron identificar que en los docentes, existe confusión en cuanto a definir en qué momento de la actividad académica se deben generar oportunidades para la reflexión valoral y la emisión de juicios morales; además se concluyó que los actores principales del hecho pedagógico, los estudiantes y los profesores, separan lo valoral de los procesos cognitivos, afectivos y procedimentales.

**Palabras clave:** oferta valoral, evaluación, educación superior.

## INTRODUCCIÓN

El tema de los valores es un campo complicado, en el cual concurren debates de orden filosófico, sociológico y psicológico, y el desconcierto en los docentes se profundiza ante el abanico de propuestas didácticas que se les ofertan como herramientas solucionadoras para educar en valores; de ahí la preocupación y la angustia de los profesores de todos los niveles educativos y en particular de educación superior, cuando se toca el asunto de la evaluación valoral, lo anterior se percibió también en los docentes de la Universidad Politécnica de Sinaloa, que se preguntaban: ¿cómo promover valores mientras resuelves una ecuación diferencial, explicas el papel de las coenzimas en el metabolismo o se describe la estructura lipo-proteica de la membrana celular?; ¿con que acciones concretas, durante la clase, se transmiten esos valores?.

La investigación desarrollada por María Cecilia Fierro y Patricia Carvajal, que se recoge en el libro “Mirar la práctica docente desde los valores” (2003), propone respuestas puntuales a estas interrogantes. Definen la oferta valoral como un componente del proceso de socialización en el espacio escolar “*mediante el cual, el docente genera oportunidades para el desarrollo de la moralidad de los alumnos*”. En ese momento generado, el profesor puede desarrollar las siguientes acciones: (a) transmitir un conjunto de comportamientos obligatorios o deseables en los alumnos; (b) ejercerlos, ponerlos en práctica; (c) desarrollar actividades de enseñanza que promuevan la reflexión de los alumnos.

## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Sin duda los valores son referentes que nos sirven de guía para la toma de decisiones tanto en aspectos de la vida cotidiana como en asuntos de la educación, la ciencia y la tecnología; Areteta *et al.* (2005), conciben los valores como códigos culturales o interpretaciones propias de la cultura en las que vivimos, que inciden en nuestra forma de actuar; Schwartz (1992), destaca la importancia de los valores para la determinación de criterios para la toma de

decisiones, justificar acciones y evaluar, tanto a personas como uno mismo o los acontecimientos.

Dreyfus (1995), afirma que la relación ciencia-valores, se puede expresar en dos actitudes: (1) se decide con base en valores sin tomar en cuenta los conocimientos científicos; por ejemplo, con base en valores religiosos negarse a la transfusión de sangre; (2) la decisión es producto de conjugar la ciencia y los valores; de tal forma que los valores estén basados en conocimientos científicos y por tanto se adopten actitudes razonables.

De ahí la importancia de que en la enseñanza de la ciencia y la tecnología en el nivel superior, como es el caso de la Universidad Politécnica de Sinaloa, se introduzca la reflexión valoral y se articule con los conocimientos científicos y tecnológicos.

Fierro y Carvajal (2003), en su obra ya citada en la introducción, dan pistas para hacer visible los valores durante el hecho pedagógico:

- 1) Comportamiento normativo del docente, que es el conjunto de parámetros que el docente establece para regular las conductas de los alumnos en el ámbito del salón de clases y de la escuela en general, y hace referencia a normas concretas y normas abstractas, así como a la consistencia en su aplicación.
- 2) Comportamiento afectivo, manifiesta las regulaciones que delimitan la relación del docente con los alumnos en distintos espacios formales e informales, desde su posición de autoridad. Por ello representa un acercamiento ya no a los valores declarados por los docentes, sino a los que están implícitos en su trato cotidiano con los alumnos.
- 3) Conducción de los procesos de enseñanza. Este último componente aborda un aspecto de las prácticas de enseñanza, orientado a identificar aquellas oportunidades que ofrece el docente a sus alumnos para elaborar juicios y analizar situaciones de contenido moral, tanto a partir de contenidos curriculares, como de eventos de la vida cotidiana escolar.

Esos tres componentes están incluidos en los indicadores se utilizaron para evaluar, con la opinión de los alumnos, la oferta valoral de los profesores de la UPSIN, la cual tiene su Código de Ética, con un apartado específico de Normas Generales de Convivencia; también

en sus documentos oficiales explicitan sus valores institucionales, que son: Identidad, Lealtad, Honestidad, Responsabilidad, Respeto, Servicio, Calidad y Colaboración.

## **METODOLOGÍA**

Se aplicó un cuestionario en escala likert autoadministrado a 618 alumnos de cuatro carreras de ingeniería de la UPSIN, que contenía los siguientes enunciados:

1. Invitó a la reflexión de la problemática ligada al ejercicio de la profesión.
2. En el desarrollo de la clase, propició oportunidades para la reflexión valoral (honestidad, libertad, democracia, justicia, tolerancia).
3. En el comportamiento afectivo-social, tanto en el aula como en otros espacios escolares, fomentó valores como la amistad, tolerancia, etc.
4. En el comportamiento normativo, relacionó las normas (Código de Ética de la UPSIN) con valores concretos (orden, limpieza, responsabilidad) y/o con valores universales (democracia, justicia, libertad, etc.).
5. Propició la reflexión sobre temas de interés social como la discriminación social, étnica y de género.
6. Generó actitudes de respeto por la preservación del medio ambiente y de las instalaciones de tu Universidad politécnica.

Los datos recogidos se procesaron con el programa SPSS.

## **RESULTADOS**

En la carrera de Ingeniería en Biotecnología se aplicó a todos los grupos académicos, en total fueron nueve; la cantidad de alumnos fue de 211, de los cuales 117 eran del segundo

cuatrimestre, 61 del quinto y 33 del octavo; esos 211 alumnos evaluaron a 25 profesores, con una experiencia docente de 1 a 15 años, en cuanto a la categoría de contratación, 24 profesores son de asignatura, y uno de carrera o de tiempo completo; por lo que se refiere al género, 19 son mujeres y 6 hombres.

En la carrera de Ingeniería en Informática, se trabajaron los ocho grupos que asistían a clases, que sumaron 173 alumnos, de los cuales 83 son del segundo cuatrimestre, 48 del quinto cuatrimestre y 42 del octavo cuatrimestre. Los profesores evaluados fueron un total de 24, la experiencia es similar a los de Biotecnología, de la categoría de contratación 21 son profesores de asignatura, y 3 profesores de tiempo completo; 13 son mujeres y 11 hombres.

En Ingeniería en Mecatrónica, también se encuestaron todos los grupos (nueve), con un total de 212 alumnos, de los cuales, 101 fueron del segundo cuatrimestre, 59 del quinto y 52 del octavo. Los profesores que se evaluaron fueron 26, la experiencia docente varió de 1 a 15 años, de la categoría de contratación, 22 son profesores de asignatura, y cuatro profesores de carrera o de tiempo completo; por lo que se refiere al género, seis son mujeres y 20 hombres.

La carrera de Ingeniería en Energía, es de reciente creación, en el momento de la evaluación sólo tenía un grupo, con 22 alumnos y seis profesores, dos de tiempo completo y el resto de asignatura, con una experiencia docente similar a los anteriores.

Los resultados se presentan a continuación para cada una de las ingenierías:

### **Ingeniería en Biotecnología.**

En esta carrera Los resultados por área de conocimiento se muestran en la Tabla 1

**Tabla1. Puntaje promedio y desviación estándar en Biotecnología por área de conocimiento**

Áreas de conocimiento	Promedio	Desviación Estándar
Ciencias Sociales y Humanidades (CSyH)	8.9	0.90
Ciencias Naturales (CN)	8.5	1.05
Matemáticas (M)	8.1	1.51

**Fuente: elaboración propia**

En el área de Ciencias Sociales y Humanidades, las asignaturas en las cuales la oferta valoral del docente presentó valores bajos fue en Metodología de la Investigación y Seminario de Artes Visuales.

En Metodología, en el grupo 2-1, el docente registró un intervalo de 6.7-8.3: el valor mínimo lo obtuvo en el indicador dos de “*reflexión valoral ((honestidad, libertad, democracia, justicia, tolerancia))*”, con 6.7; también fue bajo el puntaje en el indicador 1 “*reflexión ligada a la profesión*” y en el tres (“*fomentar valores como la amistad, tolerancia*”. En el grupo 2-3, mejoró el puntaje; los valores más bajos fueron en “*reflexión valoral*”, y “*fomentar valores como la amistad, tolerancia*” (Tabla2).

**Tabla 2. Puntajes en Metodología de la Investigación**

OFERTA VALORAL	Grupo 2-1	Grupo 2-3
1. Invitó a la reflexión de la problemática ligada al ejercicio de la profesión.	6.9	8.1
2. En el desarrollo de la clase, propició oportunidades para la reflexión valoral (honestidad, libertad, democracia, justicia, tolerancia).	6.7	7.7
3. En el comportamiento afectivo-social, tanto en el aula como en otros espacios escolares, fomentó valores como la amistad, tolerancia, etc.	6.9	7.3
4. En el comportamiento normativo, relacionó las normas (Código de Ética de la UPSIN) con valores concretos (orden, limpieza, responsabilidad) y/o con valores universales (democracia, justicia, libertad, etc.).	7.9	8.1
5. Propició la reflexión sobre temas de interés social como la discriminación social, étnica y de género.	7.0	7.6
6. Generó actitudes de respeto por la preservación del medio ambiente y de las instalaciones de tu Universidad politécnica.	8.3	8.6

**Fuente: elaboración propia**

En la asignatura de Seminario de Artes Visuales, el docente obtuvo puntajes relativamente bajos; los mínimos fueron en “*reflexión ligada a la profesión*”; “*reflexión valoral*”, con 6.7; también fue bajo el puntaje en el indicador 1 y en el tres (“*fomentar valores como la amistad, tolerancia*” y “*reflexión sobre temas de interés social*”



En el área de conocimiento de Ciencias Naturales, la oferta valoral de los docentes tuvo problemas en las asignaturas: Biotecnología Médica, Química Orgánica, Microbiología, Transporte de Fenómeno de Momento y Genética Molecular.

En biotecnología Médica los puntajes fueron bajos y críticos en todos los indicadores en el grupo 8-1, con un intervalo de 6.2-7.2; en cambio en el grupo 8-2, los puntajes mejoraron ligeramente, con un intervalo de 7.3-8.3.

En el Quinto cuatrimestre, que es el ciclo intermedio de formación, las tres asignaturas en las cuales los docentes mostraron problemas en su oferta valoral, fueron: Transporte de Momento, en los grupos 5-3, con un intervalo de 6.8-7.7 y el 5-3 con un valor crítico en el indicador uno “*reflexión ligada a la profesión*” y un valor bajo en “*actitudes de respeto al ambiente*”; en el mismo grupo, el docente de Genética Molecular registró niveles críticos en su oferta valoral en la mayoría de los indicadores.

En la asignatura de Química Orgánica, en los grupos 2-3 y 2-4, la oferta valoral del docente, registró valores bajos y muy críticos, sobre todo en el grupo 2-4, con un intervalo de 5.8-6.5.

En el área de Matemáticas, el docente de Métodos Numéricos, en los tres grupos del quinto cuatrimestre registró niveles críticos en la oferta valoral, con un intervalo de 5-7.5. En Cálculo diferencial e integral, el docente obtuvo valores bajos en cuatro indicadores, los mínimos fueron en “*reflexión ligada la profesión*” (6.1), “*reflexión sobre temas de interés social*” (7.2) y “*reflexión valoral (honestidad, libertad, democracia, justicia, tolerancia)*” (7.3).

**Ingeniería en Informática.** En esta carrera, la evaluación de la Oferta Valoral, presentó el mismo patrón que las otras dimensiones, en Humanidades y Administrativas se obtuvo el mayor puntaje con un promedio de  $8.9 \pm 0.71$ ; seguido por Ingeniería y Tecnología con un promedio de  $8.8 \pm 0.69$ , y finalmente Matemáticas con  $7.8 \pm 2.2$ .

En el área de conocimiento de Humanidades y Administrativas, los docentes de las asignaturas de Seminario de Artes Visuales y Habilidades Organizacionales fueron las que

presentaron las calificaciones más bajas en la mayoría de los indicadores, con un intervalo de 6.8-7.6 y 7.7-8.6, respectivamente.

En el área curricular de Ingeniería y Tecnología, los docentes de las asignaturas de Mantenimiento de Equipo de Cómputo, obtuvieron los niveles más bajos en la evaluación de la oferta valoral; en Mantenimiento de Equipo de Cómputo, en el grupos 2-1, los valores fueron críticos en todos los indicadores, con un intervalo de 5.2-6.2; en el 2-3, el intervalo fue de 6.2-7.2, ligeramente más elevados pero todavía en un nivel crítico; en Fundamentos de Programación Estructurada, en el grupo 2-1, el docente registró valores bajos en dos indicadores *“Reflexión ligada a la profesión”* y *“relación de las normas con valores concretos”*; en cambio, en el 2-2, fueron cinco indicadores los que tuvieron valores bajos.

El docente de la asignatura Programación Orientada a Objetos, del grupo 2-2, obtuvo valores bajos en los indicadores *“reflexión sobre temas de interés social”* (7.5) y *“actitudes de respeto por la preservación del medio ambiente”* (7.7); así como también el profesor de Base de Datos, registró calificaciones bajas en dos indicadores *“reflexión valoral (honestidad, libertad, democracia, justicia, tolerancia)”* y en *“el comportamiento afectivo-social, tanto en el aula como en otros espacios escolares, fomentó valores como la amistad, tolerancia”*.

En la asignatura de Fundamento de Redes de Computadoras, el docente del grupo 5-3, registró calificaciones bajas en tres indicadores: *“reflexión ligada a la profesión”* (6.8),

*“reflexión valoral (honestidad, libertad, democracia, justicia, tolerancia)”* (7.4) y en *“reflexión sobre temas de interés social”* (7).

Para el área de Matemáticas, el docente de la asignatura de Cálculo Diferencial e Integral, fue el que obtuvo los puntajes más bajos en la evaluación de la oferta valoral, con un intervalo de 4.9-5.6.

**Ingeniería en Mecatrónica.** Los resultados para esta carrera se muestran en la Tabla 3 con los puntajes promedios de la oferta valoral.

**Tabla 3 . Puntaje promedio y desviación estándar en la carrera de Mecatrónica por área de conocimiento.**

Áreas de conocimiento	Promedio	Desviación Estándar
Humanidades	9.2	0.57
Ciencias Físico-Matemáticas	8.4	0.89
Ingeniería y Tecnología	8.14	1.09

Fuente: elaboración propia

En el área del conocimiento de Humanidades, sólo registraron bajos puntajes los docentes de las asignaturas de Inglés V y Seminario de Artes Visuales; en Inglés, la calificación más baja fue en el indicador de “*respeto al medio ambiente*”. En el caso de Artes Visuales, el docente tuvo un valores crítico (6.6) en el indicador de “*reflexión valoral ((honestidad, libertad, democracia, justicia, tolerancia))*”.

En el área de Ingeniería y Tecnología, se registraron bajos niveles en el desempeño docente con respecto a la oferta valoral en las siguientes asignaturas: Ingeniería de Proyectos, Análisis de Circuitos, Análisis de Mecanismos, Robótica, Programación Estructurada, Redes Industriales, Modelado y Simulación de Sistemas y Microcontroladores.

En la asignatura de Ingeniería de Proyectos, el valor crítico, en ambos grupos (8-1 y 8-2), fue en el indicador “*reflexión valoral ((honestidad, libertad, democracia, justicia, tolerancia))*”, con 7.6 y 6.8 de calificación. En ese mismo cuatrimestre, pero en el grupo 8-2, en la asignatura de Robótica, el docente obtuvo valores también críticos en la mayoría de los indicadores, con un intervalo de 6-0-7.0; de igual manera, en ese mismos grupo (8-2), el docente de la asignatura Redes Industriales, obtuvo un intervalo de 6.2-7.6.

En la asignatura de Análisis de Circuitos, en el grupo 2-1, se obtuvo un puntaje con un intervalo de 6.7-7.8, con el valor crítico en “*Invitó a la reflexión de la problemática ligada al ejercicio de la profesión*”, y en el Grupo 2-2. El valor más bajo fue en “*reflexión sobre temas de interés social*”.

Los docentes de la asignatura de Análisis de Mecanismos, fueron los que obtuvieron los puntajes más bajos en la evaluación de la Oferta Valoral de la carrera de Mecatrónica; en el grupo 5-1, el intervalo, para los seis indicadores fue de 4.3-6.5, todos en el nivel crítico; en el grupo 5-2, el intervalo fue de 6.1-7.5; los valores mínimos se registraron en los indicadores:

*“reflexión valoral ((honestidad, libertad, democracia, justicia, tolerancia)” y “reflexión sobre temas de interés social”* .

En la asignatura de Programación Estructurada, en los grupo 2-1 y 2-4, los docentes también mostraron un bajo nivel de desempeño en la oferta valoral, en ambos grupos, en el 2-1, el intervalo de valores fue de 6.3-7.5, con puntajes críticos en la mayoría de los indicadores y en el 2-4 el intervalo fue de 6.4-7.4.

Los docente de la asignatura Modelado y Simulación de Sistemas, en los grupo 5-2 y 5-1, también mostraron un bajo nivel de desempeño en la oferta valoral, el intervalo de valores para ambos grupos fue de 5.9-7.1; en el 5-1, el docente registró calificaciones críticas.

El docente de la asignatura de Microcontroladores, obtuvo puntajes de siete en la mayoría de los indicadores, el intervalo fue de 7.3-8.0.

En el área de conocimiento de Ciencia Física-Matemáticas, las asignaturas donde los docentes presentaron bajos puntajes en la oferta valoral, fueron: Mecánica de Fluidos, Estática y Cálculo Vectorial.

En la asignatura de Cálculo Vectorial fue donde el docente registró los valores más bajos, con un intervalo de 6.3-7.4; en Mecánica de Fluidos, el docente registró un valor de 7.7 en el indicador *“Reflexión sobre temas de reflexión social como discriminación social, etc.”*, en cuanto a la asignatura de Estática, en el grupo 2-1, el docente tuvo un intervalo de 6.8-8.2, el mínimo fue en el indicador *“Reflexión sobre temas de reflexión social como discriminación social, etc.”*.

**Ingeniería en Energía.** En el único grupo de esta carrera, sólo el docente de la asignatura de Termodinámica presentó valores bajos en la evaluación del desempeño de la oferta valoral, registró puntajes bajos en tres indicadores: *“Respeto por la preservación del medio ambiente”* (7.2), *“Comportamiento normativo y valores concretos”*(7.5) y *“Comportamiento afectivo en el aula”* (7.7).

## DISCUSIÓN

El área de conocimiento de las humanidades fue la que presentó valores ligeramente más altos, que las otras áreas del conocimiento.

Se identificaron 20 asignaturas con valores bajos y en muchos de los casos fueron puntajes que estuvieron en el nivel de críticos, sobre todo en cuatro indicadores: (1) *“En el desarrollo de la clase, propició oportunidades para la reflexión valoral (honestidad, libertad, democracia, justicia, tolerancia)”*; (2) *“En el comportamiento afectivo-social, tanto en el aula como en otros espacios escolares, fomentó valores como la amistad, tolerancia”*; (3) *En el comportamiento normativo, relacionó las normas (Código de Ética de la UPSIN) con valores concretos (orden, limpieza, responsabilidad) y/o con valores universales (democracia, justicia, libertad, etc.)*; (4) *“Propició la reflexión sobre temas de interés social como la discriminación social, étnica y de género”*.

La evaluación de la oferta valoral generó una gran inquietud en los docentes; en la entrevista para la construcción del instrumento, se recogieron opiniones que expresan esa actitud, un docente de matemáticas dijo: *“para mí, en mis clases de Cálculo, es difícil incluir temas de discriminación étnica o de género, me saca del contenido, a no ser que haga un paréntesis, “un “breik” y hable de ese tema”*; otra profesora comenta: *“en la reflexión de interés social, pues para eso tienen las materias de desarrollo humano, así que si es importante incluir la opción no aplica”*.

Algunos profesores prefirieron expresar por escrito sus cuestionamientos sobre la evaluación y en particular sobre la oferta valoral, seleccionamos una opinión de un profesor de la carrera de Mecatrónica que refleja el sentir del grueso de los docentes:

*“Considero que los reactivos e indicadores son suficientes en general; pero tengo una observación, aunque no soy psicólogo ni pedagogo ni experto en la materia. Es con respecto al indicador de valores. Según los resultados que nos mostraron en el auditorio con respecto a este indicador, los maestros de Mecatrónica estamos bajos en valores y, en general, toda la Universidad. Pero*

*analizando las preguntas que vienen en la encuesta, no creo yo que éstas reflejen en realidad el que un maestro tenga o no tenga valores; más bien refleja si el maestro en su clase trata asuntos sobre valores, que es algo muy diferente. Un maestro puede tener muchos valores y lo demuestra llegando puntualmente a su clase, tratando con respeto a sus estudiantes, siendo honesto al evaluar, siendo trabajador, preocupándose porque el alumno aprenda, comportándose moralmente correcto, entre otras cosas, y dedicarse en la mayoría del tiempo de trabajo a dar clase sobre la materia, por ejemplo "Robótica". Obviamente si surge algún incidente en el que el maestro tenga que intervenir y platicar con sus alumnos sobre valores lo hará (ejemplo: que suceda algún incidente de violencia en Mazatlán, al inicio de la clase se comente el hecho, el maestro debe hablar sobre valores y todo eso); pero serán pocas las ocasiones en las que esto suceda, la mayor parte del tiempo estará el maestro haciendo actividades sobre su materia, porque es un maestro responsable que le interesa trabajar y ver los temas y alcanzar las competencias que vienen en el plan de estudios de esa asignatura, y no es un maestro que se ponga a platicar en lugar de trabajar, entonces en ese reactivo el alumno le pone al maestro calificación baja porque pues no se trataron esos temas con regularidad por la naturaleza de la materia.*

*Conclusión: no creo que el reactivo indique que el maestro tiene pocos valores, más bien indica que en la materia, de Robótica en mi caso, no se tratan esos temas con regularidad”.*

El comentario es largo, pero se justifica, ya que muestra la confusión teórica que campea en los profesores de muchas escuelas de todos los niveles educativos, desde pre-escolar hasta posgrado: los valores son un tema aparte de la actividad docente cotidiana.

Como se comentó en la introducción, Fierro y Carvajal (2005) identificaron tres acciones, que durante el hecho pedagógico hacen visibles los valores: comportamiento normativo del docente, comportamiento afectivo y la conducción de los procesos de enseñanza.

Donde puede estar el problema de incluir el aspecto valoral, es en el componente de conducción de los procesos de enseñanza, sobre todo a partir de los contenidos curriculares, es decir, que durante la secuencia didáctica el profesor genere oportunidades para la reflexión valoral, ya sea en la clase de Fisiología, Bioquímica, Genética o de Termodinámica.

El problema aquí es como establecer las relaciones relevantes entre el conocimiento científico, los valores y las actitudes que deben desarrollar los estudiantes en formación.

Dreyfus (1995), da pista para aclarar el problema, afirma que la relación entre el conocimiento científico y los valores determina la actitud de las personas de tres maneras distintas: (1) se adopta una actitud o se toma una decisión sin ninguna base científica, solamente basándose en los valores. En este caso no hay interacción entre conocimiento científico y los valores; por ejemplo, la negación a donar órganos, basándose en valores religiosos; (2) Adoptar una actitud, primeramente basada en valores personales o sociales, y después justificarla a partir de conocimientos científicos. Por ejemplo, legalizar el mercado de la marihuana, a partir de las propiedades medicinales de la planta. Aquí el conocimiento científico funciona nada más como justificante de una actitud; (3) la actitud y las decisiones se basan en conocimientos científicos, aquí si interactúan los valores y la ciencia, siendo esta última la guía de las decisiones personales.

Esta tercera es la que se debe promover en la enseñanza de las ciencias y tecnologías de la UPSIN. España-Ramos (2008), en un interesante investigación sobre la reflexión moral de los estudiantes sobre los alimentos transgénicos, identificó seis valores: Seguridad, Bienestar, Altruismo, Lo natural/la naturaleza, La ciencia y sus avances y la Información.

Nada más para ejemplificar, en el valor de seguridad la oportunidad de reflexión moral se puede generar en torno a la desconfianza de los alimentos genéticamente modificados y discutir la implementación de medidas y controles que aseguren que no perjudicarán ni al ser humano ni a los ecosistemas. España-Ramos (2008), recoge un

juicio de valor de un estudiante: *“Estos productos pueden alterar el cuerpo ya que no son productos naturales o a la mejor pueden beneficiar a cuerpo y los animales. Pero al estar ya manipulado puede ser más peligroso ya que no es natural y puede tener fallos al ser tratado”*

El valor del altruismo, la reflexión se orienta al posible uso de estos alimentos en el combate al hambre en África o en países pobres del mundo; el juicio de un alumno fue: *“No estoy en contra de la manipulación genética en sí. Si de verdad utilizan esta ciencia para alimentar a tanta gente sin recursos y no para ganar más dinero, me fiaría más de estos nuevos productos”*. (España-Ramos, 2008).

Con base en esto se puede inferir que toda práctica docente, aún sin ser esa la intención, transmite valores en los comportamientos normativos y afectivos y en la reflexión de los contenidos curriculares.

Por lo anterior, los bajos puntajes en la evaluación de la dimensión de oferta valoral en el desempeño docente de 20 asignaturas que imparten profesores de la UPSIN, se manifiestan debilidades en esos comportamientos y en el mismo proceso de conducción de la enseñanza.

## **CONCLUSIÓN**

La formación en valores es un problema de gran amplitud y profundidad: es un asunto filosófico que intenta dar respuesta a la pregunta ¿qué tipo de ser humano, más allá de su perfil profesional, se quiere formar en la UPSIN?

Es evidente que la o las respuestas son complicadas y no dejan de contener ambigüedades e inconsistencias, como lo tienen el conjunto de diversas propuestas que se presentan como las alternativas más viables para formar en valores, que en vez de resolver generan mayor confusión a los docentes, ya que hay una mezcla de factores sociológicos, antropológicos, psicológicos, económicos y epistemológicos.



En la UPSIN se declaran los valores institucionales que serían la impronta moral distintiva de sus estudiantes y en el Código de Ética se especifica el comportamiento normativo para toda la comunidad universitaria; pero ahí se queda en lo declarativo.

La conclusión es que, tanto en los docentes y los alumnos, existe confusión en cuanto a definir en qué momento de la actividad académica y/o administrativa se deben generar oportunidades para la reflexión valoral y la emisión de juicios morales. Los actores principales del hecho pedagógico, los estudiantes y los profesores, separan lo valoral de los procesos cognitivos, afectivos y procedimentales.

Si es cierto, como dice María Cecilia Fierro y Patricia Carbajal (2005), que toda práctica docente transmite valores, aún sin proponérselo, los docentes de la UPSIN, tienen que responderse las siguientes preguntas: ¿Cómo es que ocurre la transmisión de valores en la interacción diaria profesor-alumno?; ¿Cómo se pueden hacer visibles los valores durante el desarrollo de la clase?; ¿A través de qué acciones y mecanismos se produce la dichosa transmisión de valores en la escuela?

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Arteta, J. Chona G., Fonseca, G., Ibañez, S. y Martínez, S. 2005. La clase de ciencias y la formación en valores. Enseñanza de las Ciencias. N° Extra.
- Dreyfus, A. 1995. "Biological knowledge as a prerequisite for the development of values and attitudes". *Journal of biological education*. 29 (3): 215-219.
- España-Ramos E. 2008. Conocimiento, actitudes, creencias y valores en los argumentos Sobre un tema relacionado socio-científico con los alimentos. Tesis doctoral. Universidad de Málaga, España. 494 p.
- Fierro, María Cecilia y Carbajal P. 2005. *Mirar la práctica docente desde los valores*. Gedisa, México, 301 p.

Schwartz, S.H. 1992. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1- 65.

## 15. Competencias Profesionales que son demandadas por los Productores Agrícolas del Valle de Culiacán a los Ingenieros Agrónomos

---

Dr. Antonio Aguilera Madrigal<sup>50</sup>  
M.C. José Oscar Armenta Ayala<sup>2</sup>  
Dr. Guadalupe Rocha Reyes<sup>3</sup>

**Eje temático.** Exigencias y desempeño en el mercado laboral

### **RESUMEN**

Aquí se vierten los resultados de la investigación “Vinculación Curricular de la Educación Agrícola Superior con el Sector Productivo Agropecuario”. Es un estudio de caso con una metodología cualitativa, se sustenta en la Economía de la Educación y en estudios sobre Vinculación de la Educación Superior con Sectores Productivos. En él se atribuye a la educación agrícola superior la función de formar profesionistas atendiendo la demanda de la

---

<sup>1</sup> PITC, NS de la Facultad de Agronomía de la Universidad Autónoma de Sinaloa, antonio\_aguilera08@hotmail.com

<sup>2</sup> Asignatura Base, NS de la Facultad de Agronomía de la Universidad Autónoma de Sinaloa, joaa20@hotmail.com

<sup>3</sup> PITC, NS de la Facultad de Agronomía de la Universidad Autónoma de Sinaloa, gperocha54@hotmail.com

globalización, sin considerar que en nuestra economía, el tipo de competencias que demandan los productores son otras. Se analiza el nivel de aceptación de los egresados de la Facultad de agronomía por parte de los empleadores del Valle de Culiacán. Con este propósito se realizaron encuestas y entrevistas a empleadores y egresados. El resultado del estudio indica que los empleadores prefieren contratar egresados de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Las competencias demandadas por los productores agrícolas se clasifican en conocimientos de tipo conceptual, procedimental y actitudinal, que tienen aplicación práctica en su profesión. Los empresarios mencionan que la educación agrícola debe orientarse al desarrollo de tecnología que haga más productivo y rentable el cultivo de la tierra y que generen un valor agregado. La participación de los egresados en la producción agrícola ha impactado significativamente el nivel de desarrollo agrícola en Sinaloa. En general, la opinión de empresarios en relación al desempeño de los egresados es favorable, sugieren mayor atención a áreas tecnológicas del procesamiento de alimento agropecuario, mejorar las técnicas de producción orgánica y el cuidado del ambiente.

**Palabras clave:** Mercado de trabajo, Seguimiento de Egresados, Empleadores.

## **INTRODUCCIÓN**

En este ensayo se vierten algunos de los resultados del proyecto de investigación “Vinculación Curricular de la Educación Agrícola Superior con el Sector Productivo Agropecuario”. En él se exponen los datos obtenidos de las encuestas de opinión aplicadas a empleadores representativos del sector agropecuario en las líneas de producción y servicios, así como a egresados de la Facultad de agronomía, con el propósito de conocer su opinión acerca de la formación académica y desempeño profesional de los egresados y el tipo de demanda profesional y expectativas de los productores agrícolas del Valle de Culiacán. Arredondo (1992).

Es una investigación referida a un estudio de caso que se aborda con una metodología cualitativa, se sustenta teóricamente en la Economía de la Educación y en estudios sobre Vinculación de la Educación Superior con Sectores Productivos desarrollados por Arredondo (1992), Gould (1997) y López (1997).

Con fines de su presentación, se estructuran cinco apartados, el primero de ellos se denomina; rasgos significativos que adopta el sistema educativo en el contexto de globalización, el siguiente; nivel de aceptación de los egresados por parte de los empleadores, el tercero; tipo de competencias que son demandadas por los productores agrícolas, el cuarto; contenidos curriculares con aplicación profesional del plan de estudio y el quinto; expectativas de los productores agrícolas del Valle de Culiacán y nivel de participación de los egresados de agronomía en el desarrollo Productivo y Tecnológico. Lo anterior, como ejes que nos permiten analizar cuáles son las competencias profesionales, que en una economía subdesarrollada, demandan los productores agrícolas del Valle de Culiacán, a los egresados de La Facultad de Agronomía, en un contexto de globalización.

### **Rasgos significativos del Sistema Educativo en el contexto de la globalización.**

Al instalarse la globalización y la política económica que conlleva en el mundo, todas las esferas de la vida humana, incluyendo a la educación, se convierten en mercancías y las variables de utilidad, eficiencia y productividad se convierten en la esencia de las cosas.

La escuela como parte del proyecto de la modernidad que aparece con el renacimiento y la ilustración, pierde su carácter emancipador y modifica su función pedagógica de acuerdo a la demanda del mercado del mundo Globalizado y aparece la vinculación de la educación con los sectores productivos como un referente obligado de la calidad de la institución escolar. Aboites (1998).

En esta línea de interpretación, se atribuye a la educación superior en general y particularmente a la educación agrícola superior la función de formar profesionistas de esta disciplina del conocimiento atendiendo las tendencias de demanda profesional de la globalización, sin considerar que por la condición de subdesarrollo en economías como la nuestra, el tipo de competencias que demandan los productores y el mercado nacional son otras, tanto en el plano disciplinar como en el axiológico.

Lo anterior nos indica, que aun atendiendo las demandas del mercado laboral de los agrónomos, se debe tener muy claro que las condiciones y necesidades de los mercados de las

grandes potencias son muy diferentes a las de los mercados de las economías subdesarrolladas. Mientras que en Estados Unidos las empresas productoras de híbridos, demandan agrónomos especialistas en fisiología y genética, en México se requieren agrónomos con conocimientos en comercialización y manejo de cultivos. Sin embargo, es pertinente señalar que la educación agrícola superior en México debe proyectarse para ofrecer este tipo de conocimientos y alcanzar niveles de desarrollo tecnológicos y productivos mayores, al margen que las empresas y el mercado los demanden, en esto debe consistir la función histórica de la educación superior.

Contextualizando en el proceso que ha seguido el programa educativo en ciencias agropecuarias que oferta la Facultad de Agronomía de la Universidad Autónoma de Sinaloa, identificamos tres fases en su desarrollo. El análisis de cada una de ellas nos permite observar la pertinencia o no de los contenidos curriculares con el sector productivo agropecuario, en diferentes etapas y contextos económicos. CIEES, (1994).

En la primera fase de formación o génesis que comprende de 1961 a 1982, la definición de los contenidos curriculares corresponde principalmente a los intereses y necesidades del Estado mexicano que en ese entonces era el principal empleador de los ingenieros agrónomos. Se infiere que en esta etapa los contenidos curriculares son determinados por las necesidades del sector agropecuario y del mercado de trabajo representados por el Estado y se orientan a la formación disciplinar de la carrera con áreas de especialización en aspectos relacionados con asesorías técnicas en el manejo de cultivos, aplicación de insumos, créditos, seguros agrícolas y administración de programas de desarrollo para aumentar la producción en el campo.

En la segunda fase, denominada de crisis y transición que abarca de 1982 a 1992, los contenidos curriculares no son coherentes a las demandas del mercado que ahora está representado por los productores agrícolas del sector privado, en un contexto económico, tanto nacional como internacional, substancialmente diferente. La explicación a este fenómeno, obedece al hecho que durante las primeras tres décadas de la facultad, no se dio ninguna actualización significativa de los contenidos curriculares de la carrera y en consecuencia las necesidades de capacitación de los agrónomos en los nuevos conocimientos y tecnologías

surgidas de la globalización, más bien se dio en las propias empresas agrícolas y no en la escuela, aun así los egresados salían formados en competencias que eran aceptadas y demandadas por los productores. Gould (1997).

En la fase de redefinición académica comprendida de 1992 a 2005, se incorporan contenidos curriculares que atienden las demandas del mercado laboral y las nuevas tendencias de la tecnología y el desarrollo científico. Se orienta la formación académica de los estudiantes hacia la atención de las demandas de los productores agrícolas en el nuevo escenario internacional, con una estructura curricular que comprende contenidos académicos de tipo conceptual, procedimental y actitudinal. Se establece el postgrado, se desarrolla la investigación como actividad prioritaria, y junto con ello, se establecen convenios de colaboración con empresas y organismos agrícolas. Teichler (1998).

Se observa que aún en la fase de crisis y transición del programa educativo de la Facultad de Agronomía, en la cual no existe una correspondencia directa con las expectativas productivas generadas por la globalización, los egresados tenían aceptación y eran contratados por los productores. Esta situación, en términos de la perspectiva planteada en este ensayo, tiene que ver con el hecho que las necesidades productivas de los empleadores mexicanos son muy diferentes a las derivadas de las tendencias en la globalización y en consecuencia el tipo de competencias son otras y no son exclusivamente de orden conceptual y procedimental.

Se enfatiza, que en el marco de una economía subdesarrollada, no es posible sostener un modelo educativo que se finque de manera exclusiva en las demandas derivadas de la globalización y del sector productivo, sin que esto conlleve a una pérdida de la historia, la soberanía nacional y valores éticos propios de nuestra nacionalidad, así como a un anquilosamiento de las capacidades intelectuales de los egresados. Conlleva a reducir la función de la escuela a ser una simple reproductora del sistema económico, sin vislumbrar la posibilidad de nuevas formas de organización y producción que correspondan a nuestra cultura y no unilateralmente a las tendencias globalizantes.

## **Aceptación de los egresados por parte de los empleadores**

En este apartado se analiza el nivel de aceptación que tienen los egresados de la Facultad de agronomía por parte de los empleadores del Valle de Culiacán. Con este propósito se realizaron encuestas y entrevistas a empleadores y egresados, cuestionando a los productores acerca de los criterios considerados por la empresa para la contratación de personal, nivel de conocimiento de los egresados y la correspondencia de su formación profesional con las necesidades del sector productivo, cruzando los datos obtenidos con los resultados de una entrevista telefónica realizada a representantes del sector agrícola. Las principales categorías que orientan el análisis de la investigación en esta fase son; mercado de trabajo y empleadores.

El resultado del estudio nos indica que un 90% de las empresas empleadoras de agrónomos prefieren contratar a los egresados de la Universidad Autónoma de Sinaloa. En opinión de los empresarios de acuerdo a entrevistas de campo, señalan que los egresados de la U.A.S. no tienen dificultades de contratación y tienen igual oportunidad de ser contratados que los egresados de otras universidades debido a que tienen el mismo nivel de conocimientos.

El resultado que arrojó la entrevista telefónica realizada a 15 empresarios agrícolas del Valle de Culiacán, realizada por la Comisión de Mercado y Seguimiento de Egresados de la Facultad de Agronomía, nos indica que el 74% de los empresarios entrevistados consideran que es suficiente el nivel de conocimiento de los agrónomos contratados, el 13% opinan que son excelentes y el otro 13% señalan que el nivel de conocimientos es insuficientes. Se concluye de este estudio, que la opinión del sector productivo es en general muy favorable al desempeño profesional de los egresados de la facultad de agronomía, se considera que la formación profesional es suficiente y que tienen buen desempeño en actividades o habilidades de control y manejo de cultivos, así como en tareas de investigación.

El resultado obtenido en relación al nivel de conocimientos disciplinarios que requiere el ingeniero agrónomo en función de las condiciones de desarrollo y exigencias técnicas que tiene el sector agropecuario en el contexto de una economía subdesarrollada, los empresarios agrícolas nacionales consideran que estos son los adecuados y suficientes. De esta percepción, se deriva la preferencia en la contratación de ingenieros agrónomos egresados de la U.A.S.

Los resultados del estudio de campo realizado para propósitos de este ensayo nos indican que un 89% de los empresarios agrícolas consultados opinan que existe congruencia entre la formación académica de los agrónomos contratados y los requerimientos de su empresa, el 11% manifestó que no existe correspondencia entre las necesidades del sector y el perfil de los egresados, sobre todo de acuerdo a las necesidades que se han derivado del uso y aplicación de nuevas tecnologías en un contexto de formas diferentes de organización empresarial y una situación de mayor apertura comercial.

Respecto a los criterios considerados por la empresa en la contratación de personal, un 84% de los entrevistados consideran como prioritario el nivel de estudios y la experiencia previa en el mismo nivel, le sigue en orden de importancia que posea título universitario con el 37% de las respuestas.

Lo anterior se corrobora con el resultado obtenido por la Comisión de Mercado y Seguimiento de egresados, donde se señala que los empresarios toman en cuenta para la contratación de agrónomos, en orden de importancia: Universidad de procedencia del egresado, nivel de estudio y experiencia previa; mientras que los criterios relativos a: apariencia personal, edad, sexo y estado civil son secundarios.

Los empresarios, de acuerdo a las necesidades de organización y producción de campo, mencionan que las características profesionales que deben reunir los egresados son de manera prioritaria: una formación disciplinar sólida y actualizada, experiencia de campo, responsables y que sean creativos e innovadores en lo productivo.

Otros de los aspectos que los empresarios consideran importante para la contratación de agrónomos, se refiere a las habilidades técnicas con un 100% de las respuestas, le sigue el aspecto de actitud y presentación con 63%; organización, desarrollo y síntesis de información con el 42% de la opiniones. Otro aspecto planteado por los empresarios se refiere a la responsabilidad, como parte de la actitud requerida para el desarrollo de la empresa.



Entre las habilidades genéricas consideradas por la empresa para la contratación de personal destacan; en primer lugar la capacidad en la solución de problemas (95%), luego la capacidad de análisis y síntesis (68%) y organización de equipos de trabajo (47%).

Con datos obtenidos en el apartado de exigencias en el desempeño profesional aplicado a egresados de la Facultad, nos permite corroborar la opinión de los empleadores respecto a los criterios seguidos en la contratación de los Ingenieros agrónomos de la U.A.S.

Entre el 46% y el 65% de los egresados opinaron que en los aspectos que son de mucha exigencia en su trabajo cotidiano son, en orden jerárquico: Asumir responsabilidades (65%), Puntualidad y formalidad (62%), Habilidad para tomar decisiones (50%), Habilidad para encontrar soluciones (50%), Disponibilidad para aprender constantemente (50%), Identificación con la empresa (46%).

En los aspectos del trabajo cotidiano que para la empresa son de moderada exigencia, de acuerdo a la opinión de los egresados, tenemos: Habilidad para trabajar en equipo (52%), Razonamiento lógico y analítico (48%), Conocimientos especializados (47%), Habilidad para procesar y utilizar información (46%), creatividad e innovación (46%), Conocimientos generales de la disciplina (45%), Disposición para el manejo del riesgo (45%), Habilidad para la comunicación oral, escrita y gráfica (45%) Habilidades para la aplicación del conocimiento (41%), Buena presentación (41%), Habilidad de dirección y coordinación (40%), Habilidad administrativa (38%) y Habilidad para las relaciones públicas (36%).

De las preferencias que manifiestan los empresarios en relación al área de estudio de los egresados de la Facultad de Agronomía, se obtuvo que de los empresarios consultados un 68% prefieran contratar agrónomos con especialidad, en Protección Vegetal (36%), Horticultura (21%), Suelos y Agua (16%), Producción Pecuaria (11%) y Agro negocios (11%). Mientras que el otro 32% del total de los empresarios declararon que prefieren contratar agrónomos con una formación agronómica general.

Es importante enfatizar, que aun cuando tanto los empresarios consultados y los entrevistados consideran suficiente y aceptable el nivel de formación de los agrónomos

egresados de la Facultad de Agronomía de la U.A.S., sugieren que éste debe recibir una formación más especializada en conocimientos relacionados con las nuevas tecnologías como son: fertirriego, fitosanidad, cultivos protegidos y manejo fisiológico de los cultivos. Generalmente este tipo de conocimientos son adquiridos por los agrónomos en programas de capacitación promovidos por las mismas empresas, cuando las necesidades del desarrollo de la empresa así lo requieren. En otros casos, la opinión de los empresarios fue en el sentido de la necesidad de que los egresados adquirieran una formación especializada realizando estudios de posgrado de acuerdo a las necesidades productivas en el estado. Facultad de Agronomía, Plan de Estudios 2005)

### **Competencias que son demandadas por los productores agrícolas**

Los tipos de competencias demandadas por los productores agrícolas se clasifican de acuerdo a los objetivos curriculares del plan de estudios de la Facultad de Agronomía, en conocimientos de tipo conceptual, procedimental y actitudinal, orientados a una formación integral de los egresados y que en el mapa curricular se clasifican en: fase básica, fase profesionalizante y fase de acentuación.

- **Competencias de tipo conceptual**

En el caso de los conocimientos de tipo conceptual que son demandados por los productores, se infiere que en lo general el tipo de conocimientos teóricos y conceptuales que actualmente comprende el plan de estudio de la carrera son los adecuados tomando en cuenta las necesidades del sector, salvo competencias muy específicas que actualmente se han incorporado con las nuevas tecnologías.

Por ejemplo, de los resultados de la encuesta de opinión aplicada a egresados, encontramos que el 81% y el 72% de los entrevistados consideran que las prácticas profesionales y los contenidos técnicos de la carrera son muy importantes en su desempeño profesional, mientras que el 47% y el 43% de los entrevistados consideran que los contenidos teóricos y los metodológicos son importantes.

Confrontando con los resultados de foros de Consulta a Productores Agrícolas, estos nos indican que las competencias demandadas en el aspecto teórico-conceptual son; Química, Matemáticas, Inglés, Computación Formulación y Evaluación de Proyectos Productivos, Mercadeo Agropecuario y Legislación fitosanitaria. En lo general las respuestas coinciden con los resultados de las entrevistas realizadas a empresarios con fines de este ensayo.

Tomando en cuenta la opinión de los empleadores encontramos que las áreas que consideran prioritarias para el desarrollo de sus empresas son; Fertirriego, Entomología, Administración, Fitopatología, Producción de Plántulas bajo invernadero, Genética y Fitotecnia.

- **Competencias de tipo procedimental**

De acuerdo a la opinión de los empleadores consultados, en los aspectos que la empresa considera importantes para la contratación de ingenieros agrónomos, nos permite clasificar los conocimientos de tipo procedimental que son necesarios en el desempeño profesional de los egresados.

En este aspecto se obtuvo que el 100% de los entrevistados opinaron que son importante las habilidades técnicas y un 42% la organización, desarrollo y síntesis de información.

El perfil del profesionalista en agronomía en el aspecto de las competencias procedimentales, debe ser en el sentido de ser más productivo, que sea innovador y crítico, con capacidad en la solución de problemas. En este aspecto, de acuerdo a la opinión de empleadores y egresados, las competencias procedimentales demandadas son las que han surgido con las nuevas formas de organización y producción mundiales.

- **Competencias de tipo actitudinal.**

A partir de la opinión vertida tanto en las encuestas como en las entrevistas a empleadores y egresados, se observa que es muy recurrente la opinión en el sentido que son las competencias actitudinales las que más valoran los empleadores en el desempeño profesional. Estas competencias son: responsabilidad, disciplina, respeto, puntualidad.

Un 63% de las opiniones señalan que son importantes para la empresa los aspectos de actitud y presentación.

De acuerdo con los resultados de las entrevistas hechas a empresarios, es importante para ellos que los egresados tengan capacidad creativa y compromiso con su empresa, que sean solidarios. En los rasgos que consideran importante en el aspecto de actitudes son: Disponibilidad de aprender, Liderazgo, Ética, Disponibilidad, Voluntad, Criterio, Visión empresarial y Responsabilidad.

### **Contenidos curriculares del plan de estudio con aplicación profesional**

A partir de la opinión vertida por los empleadores y los egresados, se puede afirmar de manera categórica, que las competencias de tipo conceptual, procedimental y actitudinal que los egresados adquieren en su trayectoria escolar, inciden en su formación profesional integral y tienen aplicación práctica en su desempeño profesional. Se observa que un 63% de los entrevistados consideran que son las competencias actitudinales: responsabilidad, respeto, disciplina y puntualidad las que más valoran los empleadores en el desempeño profesional. De igual manera, para otro grupo de empleadores entrevistados, son las competencias conceptuales y procedimentales las más importantes, en todos los casos las opiniones no se reducen a un solo aspecto, sino las consideran de manera integral.

La participación de los egresados en el mercado laboral es muy amplia: se desempeñan tanto en actividades de producción en calidad de jefe de campo, dueño o socio de empresas, así como profesionista independiente en asesorías técnicas, gerente o director de área, jefe de oficina, empleado profesional, supervisor de campo, asesor especializado, técnico de campo, director de empresas comercializadoras, etc. Las actividades fundamentales del agrónomo, según la opinión de los empleadores se relacionan en primer término, con el manejo en campo de los cultivos, equipo y maquinaria; en segundo lugar con actividades relacionadas con organización de personal y en último lugar con actividades relacionadas con la comercialización.

Esta diversidad de funciones en la práctica profesional de los agrónomos, significa que el tipo de competencias que son más importantes para los empleadores, van a depender del tipo de empresa en la que esté trabajando y de la naturaleza de la actividad que esté desarrollando.

Si analizamos los contenidos curriculares de tipo conceptual y procedimental que tienen aplicación profesional, encontramos que de acuerdo a la opinión de los empleadores, un 36% de los entrevistados prefieren contratar ingenieros agrónomos con especialidad en protección vegetal, en este caso los contenidos curriculares de mayor aplicación serían la Entomología, Fitopatología, Malas hierbas y herbicidas, Estados inmaduros de insectos, Hongos, Virus, Nematodos, Plagas agrícolas, Toxicología y manejo de insecticidas, Bacterias, Manejo de enfermedades, Plagas agrícolas, Control Biológico y Manejo integrado de Plagas.

Para el caso del área de acentuación en horticultura, 21% de los empresarios entrevistados opinaron que prefieren contratar ingenieros agrónomos con formación en esta área y las asignaturas necesarias para formar un profesionalista con este perfil, son: Maquinaria y Prácticas Agrícolas, Cultivos Básicos y Oleaginosas, Genética Básica, Biotecnología, Olericultura, Fruticultura, Genotécnia Vegetal, Cultivos Protegidos, Productividad de Agroecosistemas, Fisiotecnia Vegetal, Floricultura y Herbolaria, Ingeniería Genética y cultivo de Tejidos Vegetales, Manejo de Postcosecha e Inocuidad, y Producción y Manejo de semillas.

El 16% de los entrevistados, por la naturaleza de sus actividades prefieren contratar agrónomos con especialidad en Suelos y Agua, en esta situación las necesidades de la empresa requieren contenidos disciplinares en Edafología, Topografía Agrícola, Hidráulica, Irrigación y Drenaje, Nutrición Vegetal, Análisis Químico de suelo, planta y agua, Taxonomía de Suelos, Microbiología de Suelos, Salinidad de Suelos, Operación de Módulos de Riego, Cultivos Hidropónicos, Fertirrigación, Uso y Conservación de Suelos, Física de Suelos y Agricultura Orgánica.

De los empleadores de agrónomos que se entrevistaron, 11% declaro sus preferencias por contratar profesionistas con especialidad en Producción Pecuaria. De acuerdo al Plan de estudio 2005 de la Facultad de agronomía, los contenidos necesarios para la formación en esta

línea curricular son: Zootecnia General, Anatomía y Fisiología Animal, Manejo y Producción de forrajes, Alimentación Pecuaria, Microbiología Pecuaria, Reproducción Animal, Nutrición Animal aplicada a Rumiantes, Sistemas de Reproducción Animal en Pastoreo, Ecología Ruminal, Industrialización de Productos agropecuarios y Agrostología y Prácticas.

En el área de Agro negocios sólo un 5% de los empleadores entrevistados declararon la preferencia de contratar agrónomos en esta área. Los contenidos curriculares que dan soporte a la formación de los agrónomos en esta especialidad son: Estructura y Desarrollo Rural, Economía Agrícola, Administración Agropecuaria, Mercadeo Agropecuario, Sistemas Administrativos, Marco Legal de la Empresa, Seguro, Crédito y Finanzas, Matemáticas Financieras, Contabilidad Agrícola, Comercio Internacional, Desarrollo de Agro negocios, Seminario de Agro negocios, Formulación y Evaluación de Proyectos Productivos, y Calidad y Productividad Agropecuaria.

De acuerdo a la opinión de los empleadores, se observa que por las necesidades de la empresa, que puede ser de producción o servicios, demandan cierto tipo de profesionista de la agronomía con especialidad en alguna área del conocimiento. Sin embargo, el actual plan de estudios de la licenciatura en Ingeniería Agronómica de la Facultad de Agronomía, contempla la formación de un ingeniero agrónomo general con una fase de acentuación en los últimos tres semestres de la carrera, en las fases básica y profesionalizante que comprende los primeros seis semestres de la carrera los estudiantes cursan todas las materias que se incluyen en ellas. Esta estructura del plan de estudios permite que los estudiantes adquieran una formación profesional integral, que los habilita con capacidades y competencias para desempeñarse en los diferentes ámbitos del mercado laboral agropecuario.

Por ejemplo, en este último aspecto se observa a partir de la encuesta de opinión realizada a egresados, que un 76% se encuentran trabajando en empresas agrícolas, el 12% en Servicios Profesionales y Técnicos, 5% en Servicios de Gobierno y un 2% en el área de Educación, desarrollando actividades relacionadas con; Dirección y Coordinación, Programación, Supervisión, Investigación y Docencia, Asesoría Especializada, Asesoría técnica, Ventas, Encargado de Producción, Control de calidad y Actividades Administrativas. En muchos de

los casos, no obstante la preferencia de contratación en ciertas áreas del conocimiento, los egresados se encuentran laborando en diferentes empresas al margen de su área de especialización.

En relación a las demandas disciplinares que se han derivado de la globalización con la incorporación de las nuevas tecnologías a la agricultura; como es el caso de mercadeo, inocuidad alimentaria, fertiriego, biotecnología, etc., estas demandas se atienden en las asignaturas de Biotecnología, Cultivos Protegidos, Ingeniería Genética y Cultivo de tejidos Vegetales, Manejo de Postcosecha e inocuidad, Control biológico, Cultivos Hidropónicos, Fertirrigación, Mercadeo Agropecuario, Comercio Internacional, Inglés y Computación, que son materias comprendidas en el Plan de Estudios 2005.

Respecto a la demanda en conocimientos más especializados, la opinión de los empleadores es en términos de la necesidad de impulsar programas de postgrado en áreas prioritarias para el desarrollo regional. No obstante, como parte de la formación que adquieren los agrónomos en su práctica profesional, encontramos que un 89% de las empresas tienen programas de capacitación para sus trabajadores en aquellos aspectos que son necesarios para su desarrollo, lo que demuestra que no todas las competencias que poseen los egresados son aprendidas en las aulas.

Se observa que ciertas capacidades que son demandadas por los productores, sobre todo aquellas de orden axiológico y actitudinal que contribuyen en desarrollar los rasgos de responsabilidad, disposición, iniciativa y creatividad, que en su conjunto integran la personalidad de los egresados, son competencias que no aparecen explícitamente en ninguna de las asignaturas del plan de estudios, pero son potenciadas en la escuela por los ambientes y relaciones que ahí se generan y son parte del currículo oculto o no formal.

### **Expectativas de los productores agrícolas del Valle de Culiacán y nivel de participación de los egresados de agronomía en el desarrollo Productivo y Tecnológico**

En este apartado se analizan las expectativas productivas que los empresarios agrícolas del Valle de Culiacán declaran, así como el nivel de participación que los egresados de la facultad tienen en el desarrollo del sector agropecuario, a partir de las contribuciones técnicas, científicas, organizacionales y administrativas que estos hacen.

Los empresarios mencionan que, como la economía del estado depende básicamente de la agricultura, el futuro de la educación agrícola superior se debe orientar hacia el desarrollo de tecnología agrícola que haga más productivo y rentable el cultivo de la tierra y explorar en agroindustrias que generen un valor agregado a los productos agropecuarios.

Las expectativas de los empresarios para el futuro económico del estado, es la industrialización de los productos agrícolas, fomentando la mentalidad empresarial de los egresados para mejorar el desarrollo del sector agrícola. Significa que la expectativa para el desarrollo económico del estado, se refiere al procesamiento de los productos agropecuarios en agroindustrias y para ello se requiere la formación de profesionistas en las áreas de la agronomía con especialidad en agroindustrias.

Para otros empresarios agrícolas coherentes con los procesos de globalización, sus expectativas están en la búsqueda de nuevos mercados internacionales para la comercialización de granos y hortalizas, así como buscar nuevas alternativas en la producción de otros cultivos.

De la opinión de los productores agrícolas se infiere la necesidad que tiene la educación agrícola superior de adecuar sus contenidos curriculares de acuerdo a los cambios que están sucediendo en la sociedad y a los requerimientos del mercado laboral sin perder de vista las necesidades productivas concretas que tienen los productores mexicanos.

En este sentido, cuando menos en las últimas cuatro décadas, la participación de los egresados en diferentes aspectos de la producción agrícola ha impactado significativamente en el nivel de desarrollo de la agricultura en Sinaloa. Esto se infiere de la opinión de los productores respecto al desempeño profesional de los egresados de la facultad en diferentes áreas y momentos históricos.



Por nuestra condición, en el sentido de no producir tecnologías, estamos inmersos en una situación de simples consumidores y aplicadores de ellas, situación que en el ámbito del desempeño profesional de los agrónomos se expresa en el manejo de equipo de campo, de herramientas, de máquinas, de equipo de laboratorio y aplicación de nuevas tecnologías en invernaderos, fertirriego, etc.

Significa que la situación de dependencia tecnológica y científica de nuestro país nos limita las posibilidades de participación en estos rubros. Sin embargo, es importante que las universidades y particularmente las escuelas de agricultura desarrollen proyectos de investigación en la perspectiva de generar tecnologías propias a nuestras condiciones y necesidades. López (1997).

En lo general, aunque la opinión de los empresarios en relación al desempeño laboral de los egresados es favorable, manifiestan cierta preocupación por dar mayor atención a las áreas tecnológicas orientadas al procesamiento de alimentos de origen agropecuario, mejorar las técnicas de producción orgánica y el cuidado del ambiente.

Es importante mencionar, que algunas de las competencias de los egresados que han impactado favorablemente a la economía regional, son competencias adquiridas extracurricularmente como parte de la capacitación de las empresas. La escuela debe recuperarlas en su currículo y explorar en aquellas áreas que son parte de las expectativas de los productores agrícolas. Robles (1996).

## **CONCLUSIONES**

El proceso de vinculación de la Educación Agrícola Superior con el sector productivo Agropecuario, en el marco de una economía subdesarrollada, debe seguir una tendencia bidireccional, es decir debe darse en una relación recíproca de influencia de la educación agrícola hacia el sector productivo, y del sector productivo hacia el sistema educativo, no como un proceso lineal.

En opinión de los productores agrícolas del Valle de Culiacán, consideran aceptable la formación profesional de los egresados de la Facultad de agronomía de la Universidad Autónoma de Sinaloa y los prefieren a los de otras instituciones por su visión y disposición al trabajo, sin embargo, esto no significa que la organización escolar y los contenidos curriculares del plan de estudios de la Facultad recuperen plenamente las competencias que requieren los productores para mejorar los procesos productivos. De hecho, se observa que la mayoría de los empleadores implementan en sus propias empresas, programas de capacitación en aspectos laborales en los que no forma la escuela y son necesarios para el desarrollo productivo.

Se observa que en el marco de una economía subdesarrollada, las competencias que demandan los productores agrícolas más que de tipo técnico y procedimental son de naturaleza social y axiológica. Se debe reconocer que las competencias que más valoran los empleadores, son competencias que no están declaradas como parte del currículo formal, más bien corresponden a competencias que son parte del currículo oculto y se adquieren en los contextos escolares como parte de los ambientes que ahí se generan por las relaciones sociales que se establecen entre los sujetos escolares, como por la historia y naturaleza de la institución. En esta línea de análisis, estamos pensando en una forma de vinculación de la educación agrícola superior con el sector agrícola, de naturaleza exó curricular.

Se corrobora que no es posible reducir la función de la educación agrícola superior a formar exclusivamente en competencias conceptuales y procedimentales, esto contraviene a la naturaleza de las instituciones públicas y limita la posibilidad de un desarrollo intelectual de los egresados.

La educación agrícola no solo debe reproducir en sus contenidos curriculares las demandas de los productores, debe ir más allá y ser promotora de nuevos modelos de desarrollo que permitan innovar en formas de organización y producción más productivas. Zepeda (2003).

En esta perspectiva de análisis, es posible pensar en un modelo de educación agrícola superior que en el marco de una economía subdesarrollada y situado en un contexto de globalización, integre las diferentes competencias curriculares y atienda las condiciones

específicas de la producción agrícola en México. Estaríamos, de acuerdo a la visión de algunos teóricos de la globalización, en la perspectiva de pensar globalmente para actuar localmente.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Aboites, H. (1998). Globalización y Universidad: hacia la tercera gran definición del país. En el libro de C.J. Maya Ambía. México en América Volumen III Edición UAS - P y V, México.
- Arredondo, V. Martiniano (coordinador) (1992). La Educación Superior y su relación con el Sector Productivo. SECOFI – ANUIES. México.
- CIEES, (1994). Marco de Referencia para la Evaluación. SEP-ANUIES: Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior, Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior, Comité de Ciencias Agropecuarias. México.
- Facultad de Agronomía (2005). Plan de Estudios 2005. Universidad Autónoma de Sinaloa. Culiacán Sinaloa, México.
- Gould, G. (1997). Vinculación Universidad-Sectores Productivos. Una reflexión sobre la planeación y operación de programas de vinculación. UABC- ANUIES. México.
- Lopez, S. (1997). La vinculación de la Ciencia y la Tecnología con el Sector Productivo: Su Perfil Económico. Universidad Autónoma de Sinaloa, Editorial UAS, México.
- Robles, V., et al. (1996). La Educación Agropecuaria en México. Universidad Autónoma del Estado de México, AMEAS, México D.F.
- Teichler, U. (1998). “Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, las Exigencias del Mundo del Trabajo”. Editorial UNESCO, París.
- Zepeda, J. y otros (2003). Educación Agrícola Superior: La urgencia del cambio. Universidad Autónoma Chapingo, FAO, México

16. Visión de las competencias educativas de la Licenciatura de Ingeniería Civil, según empleadores constructores de la ciudad de Mazatlán y alumnos de la Escuela de Ingeniería Mazatlán

---

José Ramón González Barrón<sup>1</sup>  
Edgar Omar Burgueño Sánchez<sup>2</sup>  
Wendy Marisela Navarro Romero<sup>3</sup>

**Eje temático.** Exigencias y desempeño en el mercado laboral

**RESUMEN.**

El objeto de este trabajo es poder dar a conocer al público general, las competencias con las cuales se integra un plan de estudio y las diferentes visiones que tienen los empleadores constructores de la localidad y egresados de la licenciatura en Ingeniería Civil de la Escuela de Ingeniería Mazatlán perteneciente a la Universidad Autónoma de Sinaloa. Para lo cual se realizaron 30 encuestas ya definidas, y con la misma similitud a alumnos de los quintos años y 15 empleadores constructores dados de alta ante SHyCP como personas físicas con actividad empresarial o personas morales; donde al realizar el comparativo de las distintas competencias resultó que hay demasiada similitud en los resultados entre los 2 grupos encuestados.

**Palabras clave:** Empleadores, Alumnos, Competencias, Ingeniería Civil, Mazatlán.

## INTRODUCCIÓN

El sistema educativo mexicano, se ha desarrollado en una sociedad cambiante, donde los requerimientos de las empresas son de profesionistas mayor capacitado (Noriega, 2006). Los rasgos que adoptó el sistema educativo mexicano, en especial el nivel de educación superior, sin duda están relacionados con las transformaciones del modelo económico implementado en México con sus subsecuentes reformas políticas en su más amplio sentido. De esta manera, se han presentado nuevos procesos que trastocaron las relaciones del sistema educativo con el aparato gubernamental, los diversos grupos sociales y el mercado laboral, por mencionar algunos de los más relevantes. Estos cambios tendieron a redefinir el papel social de la educación superior, estableciéndose nuevas prioridades dentro del sistema, definido en muchos sentidos, por un contexto basado en la mundialización de la producción y reproducción del conocimiento “útil” (Olivier, 2007).

Bajo este enfoque, es necesario que los planes y programas de estudio de las instituciones de educación superior, se actualicen tomando en cuenta las demandas de la sociedad actual y futura; para lo cual es necesario rediseñarlos, donde se promueva la formación integral del estudiante en las competencias genéricas y específicas resultado de los cambios acelerados del contexto global.

Los planes de estudios tienen que irse actualizando junto con los cambios de métodos pedagógicos, hablando en específico de la carrera de ingeniería civil. La construcción es un mercado de cambios continuos, marcados por avances tecnológicos, donde se van desarrollando nuevas tecnologías de procesos, materiales y maquinarias. Por consiguiente, se tiene que ir mejorando los planes de estudios donde estos se vayan adaptando a las nuevas necesidades de los procesos constructivos y de los mercados.

Las empresas constructoras ante los cambios que se van dando, también tienen que buscar la transformación para ser competitivo. Por ello la inserción laboral de los profesionistas de ingeniería civil es cada vez más difícil. Las empresas buscan gente con gran conocimiento en las áreas de ingeniería y que tengan un valor agregado: gran capacidad de solución de problemas de cualquier índole.

Los profesionistas son el capital humano de las empresas, donde las constructoras al tener un gran capital humano, tiene las bases para empezar a combatir en un feroz campo de batalla: la globalización. La globalización se asocia con unificación de mercados, donde la competencia no solo es un mercado local, sino internacional.

A raíz de lo mencionado, surge la necesidad de saber por medio de las competencias educativas para construir el perfil del egresado, si las necesidades de los empleadores son las mismas que los estudiantes quieren para cuando se gradúen. La importancia del cuestionamiento es vital, ya que podemos saber si están en sintonía alumno-empleador, y del resultado poder desarrollar actualizaciones de planes de estudios o cursos de educación continua.

## **MARCO TEÓRICO**

El capital humano es la piedra angular del desarrollo de un país. Se necesita no solo para crecer económicamente, sino también para hacerlo con calidad, tanto hacia adentro (economía interna) como hacia afuera (economía internacional). Por otro lado los tan marcados cambios de la economía mundial, tales como la apertura internacional de los mercados, la creciente

globalización económica y la continua aceleración del desarrollo tecnológico han desafiado la capacidad de las sociedades de adaptarse, innovar y sobre todo ser competitivos.

En este contexto se enmarca el reto del capital humano, cuya problemática en México son demasiadas, pero se enlista unos puntos:

1. Gente más preparada.
2. Mejor capacidad de trabajo
3. Mejor coordinación entre IES y empresas e industrias.

La inserción laboral de los egresados de las diferentes universidades del país de la carrera de ingeniería civil es un gran reto para las universidades y para los mismos egresados. La gran demanda de la carrera, los espacios tan restringidos de cupo laboral resultado de crecimiento diminuto de la industria son factores que influyen en la inserción y estabilidad laboral. La ingeniería civil se encuentra dentro de las 25 carreras que representan el 85% de la matrícula nacional (REDALYC, 2006).

El Ingeniero Civil, con su ejercicio profesional tiene un gran reto en la sociedad, ya que interviene en el campo de los servicios públicos y este contribuye al equilibrio de cualquier comunidad. (...) el ingeniero civil se define como un profesional capaz de desempeñarse en 5 importantes funciones especificadas a continuación (Berga, s.f.):

1. Derecho	14. Enfermería
2. Mercadotecnia	15. Psicología
3. Administración	16. Obstetricia
4. Odontología	17. Ciencia de la Comunicación
5. Computación Sistemas	18. Ciencias Sociales
6. Ingeniería Civil	19. Ingeniería Mecánica y Eléctrica
7. Contaduría	20. Veterinaria
8. Ing. Química	21. Educación y Docencia
9. Ingeniería Industrial	22. Agronomía
10. Economía	23. Arquitectura
11. Diseño	24. Química
	25. Comercio Internacional

12. Turismo 13. Medicina	26. Ingeniería Naval.
-----------------------------	-----------------------

Tabla 1. Licenciaturas con más demanda en México.

1. Proyectista de obras de Ingeniería Civil en las áreas de estructuras hidráulicas, vialidad y sanitaria. dirige, coordina y ejecuta las labores inherentes al proyecto; administra el talento humano, materiales y financieros del proyecto y evalúa el desarrollo de los trabajos ejecutados.

2. Constructor: planifica, programa y presupuesta las actividades para la construcción; organiza el sitio de trabajo y dirige la ejecución de la obra.

3. Inspector de las obras por construir en Ingeniería Civil: verifica la construcción de acuerdo a los planos y especificaciones del proyecto y de acuerdo a las normas y prácticas de construcción.

4. Ejecutor de mantenimiento de obras civiles: planifica y programa las actividades de mantenimiento de obras; supervisa su funcionamiento; evalúa e informa su estado actual; repara, mejora y amplía las obras existentes

5. Investigador en las áreas de Ingeniería Civil para hacer uso óptimo de los recursos disponibles: programa, organiza, realiza y controla actividades de investigación técnica, tecnológica y científica en las áreas de estructuras, hidráulica, sanitaria, vialidad, técnicas de construcción y materiales (REDALYC, 2007).

El siglo XXI concibe una educación diferente, con docentes, estudiantes y planes de formación distintos a los que actualmente caracterizan al sistema educativo en general. Se requiere modernizar, actualizar e innovar, de allí que se hayan presenciado cambios importantes en los propósitos educativos en todos los ámbitos a saber, los contenidos, las estrategias, el desarrollo de las potencialidades de los alumnos y los procedimientos en términos de ser, conocer, hacer y convivir (REDALYC, 2007).

Las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen contemplada para las diferentes licenciaturas, dos tipos de competencias. Las competencias genericas son los desempeños



comunes que cualquier egresado debe tener. Las competencias específicas, son las que según los egresados por licenciatura cursada deben de saber, es decir, son cuestiones técnicas de cada área de estudio según la licenciatura cursada (Tobon, Ríal, Carretero & García, 2006)

Las competencias permiten saber y relacionar las diferentes opiniones de los distintos actores del que hacer académico, Alumno-Egresado-Docente-Empleador para poder reforzar, modificar o cambiar los distintos programas académicos de las IES a las necesidades de una sociedad cada vez más demandante (Tobon, Ríal, Carretero & García, 2006).

El tema de vinculación entre empresas e IES es un tema vital para poder realizar un adecuado estudio de las competencias, pero que en la práctica no se da con la frecuencia ni la calidad deseable. Esto origina ampliar la brecha que existe entre la oferta y la demanda de competencia entre los jóvenes universitarios. La vinculación empresas e IES se debe de dar por medios de cámaras y asociaciones que congregan a profesionistas por sus áreas de acción. Al fluir información entre las partes; empresa, IES y estudiantes, pueden entender perfectamente cuáles competencias son las que permitirán a los jóvenes universitarios, nuevos empleos y tener un desarrollo pleno como persona y profesionista.

En el gráfico 1. Se explica el proceso en el cual se centrará el trabajo. Se relaciona la entrada a una IES, la estancia o permanencia durante los 9 semestres de la Carrera de Ingeniería Civil de la Escuela de Ingeniería Civil de la Universidad Autónoma de Sinaloa y la salida al mercado laboral, donde el perfil de egreso es igual a las competencias que los empleadores demandan. Es en este punto donde este artículo se va a enfocar. Se realizarán las acciones necesarias para saber si la opinión de los empleadores referente a las deseables competencias que debe tener un egresado de Ingeniería Civil, son las mismas a las competencias que piensan los egresados también son importante para salir al mercado tan competente que en los últimos años se ha repuntado en la ciudad de Mazatlán derivado de las grandes obras de infraestructura como lo que es la carretera Mazatlán-Matamoros, presa Picachos, Pasos a desnivel para agilizar la circulación carretera, entre otras obras más que han producido un gran efecto dominó entre todos los sectores de la economía Mazatleca.

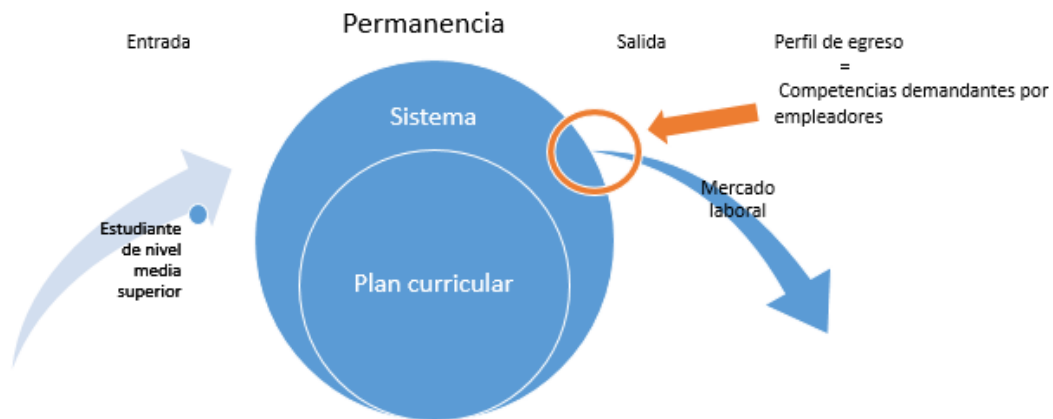


Grafico 1. Diagrama de Proceso entrada-salida de una IES

## MARCO METODOLÓGICO.

Este trabajo se guiará bajo el tipo de investigación comparativa, ya que se realizará una comparación entre 2 grupos (estudiantes de quinto año y empleadores), se analizará la información de cada una de las variables para encontrar semejanzas y diferencias, y por último se verificará el cuestionamiento objeto del trabajo. También se aplicará la investigación evaluativa.

Los instrumentos metodológicos de investigación van a hacer la encuesta, previamente definida, la cual se aplicará por igual a empleadores y egresados. Se da un ejemplo a continuación (imagen 2) donde cada encuestado tendrá que responder por competencia el grado de importancia que cree.

COMPETENCIAS	Grado de importancia para el perfil del egresado de Ingeniería Civil				
	4	3	2	1	0
	Indispensable	Muy importante	Importante	Poco importante	No es necesaria
<b>GENÉRICAS</b>					
1. Muestra respeto y responsabilidad por la diversidad					

2. Aplica la normatividad vigente en su área					
3. Comprende información de fuentes diversas y la procesa para comunicarla de forma oral y escrita					
4. Utiliza tecnologías de la información y la comunicación para desarrollar tareas académicas y/o profesionales.					
5. Plantea y resuelve problemas en los ámbitos en que se desenvuelve					
6. Practica y promueve la sustentabilidad					
7. Interactúa y trabaja cooperativamente con personas diversas o en grupos heterogéneos.					
8. Utiliza un segundo idioma para comprender información y comunicarse					
9. Emprende proyectos en su área					
10. Demuestra compromiso con la calidad y la excelencia.					
<b>ESPECÍFICAS</b>					
1. Aplica conocimientos para resolver problemas de la Ingeniería Civil					
2. Implementa tecnologías apropiadas para la Ingeniería Civil					
3. Propone soluciones que contribuyen al desarrollo sustentable					
4. Utiliza Software especializado para la Ingeniería Civil					
5. Genera soluciones para contribuir al desarrollo tecnológico de la Ingeniería Civil					
6. Diseña y proyecta obras de Ingeniería Civil					
7. Planifica y programa obras de Ingeniería Civil					
8. Construye obras de Ingeniería Civil					
9. Supervisa y evalúa obras de Ingeniería Civil					
10. Opera obras de Ingeniería Civil					
11. Mantiene en buen estado y rehabilita obras de Ingeniería Civil					
12. Evalúa el impacto ambiental, social y económico de las obras civiles					
13. Modela sistemas y procesos de Ingeniería Civil					
14. Administra recursos humanos, materiales y equipos					
15. Representa gráficamente proyectos de Ingeniería Civil					
16. Evalúa y previene riesgos en las obras de Ingeniería Civil					
17. Recupera y sistematiza información de campo para fundamentar toma de decisiones en su área					

18. Desarrolla Software para la solución de problemas de Ingeniería Civil					
19. Interactúa en grupos interdisciplinarios para generar soluciones integrales de la Ingeniería Civil					
20. Realiza el control de calidad en materiales y servicios en su área profesional					

Imagen 2. Ejemplo de cuestionario a aplicar

La población y muestra serán centrada en: empleadores serán constructores de Mazatlán seleccionados (quince) al azar de un padrón de base de datos de los distintos colegios de Ingenieros Civiles, Arquitectos y de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC), tendrán que estar en situación regular ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público como persona física con actividad empresarial o persona moral y con numero patronal ante el IMSS. El modo de aplicación fue personal y se aplicó en las oficinas de los voluntarios. Se aclara que no se darán a conocer nombres de los empleadores. De los alumnos (treinta), será una selección indistinta de jóvenes cursantes del último grado (9no semestre) de los 4 grupos existentes (2 matutinos y 2 nocturnos). El lugar de aplicación fue en los salones de clases.

Se recolectarán las encuestas y se procesará en gabinete. Donde se realizara el estudio, comparaciones y graficas que nos permitan por medio de estos tener resultados más claros y precisos para poder dar una conclusión adecuada.

## RESULTADOS

Todas las encuestas aplicadas a egresados y empleadores son anónimas y antes de aplicarla se dio las mismas instrucciones a todos. Se corroboro personalmente que las encuestas las contestaran a las personas seleccionadas. Las encuestas aplicadas (Imagen 2), por motivo de resumir cada una de las competencias, se tomó el siguiente criterios: las competencias se dividen en Genéricas y Especificas; en las genéricas son 10 competencias y las especificas son 20; en el mismo orden de la encuestas las competencias genéricas se anotara G1 para la primer competencia genérica, G2 para la segunda competencia genéricas y de esa forma

consecutivamente hasta la G10. Con las específicas va hacer lo mismo, es decir E1, E2, E3, E4,..... E18, E19 y E20; en el mismo orden según la encuesta.

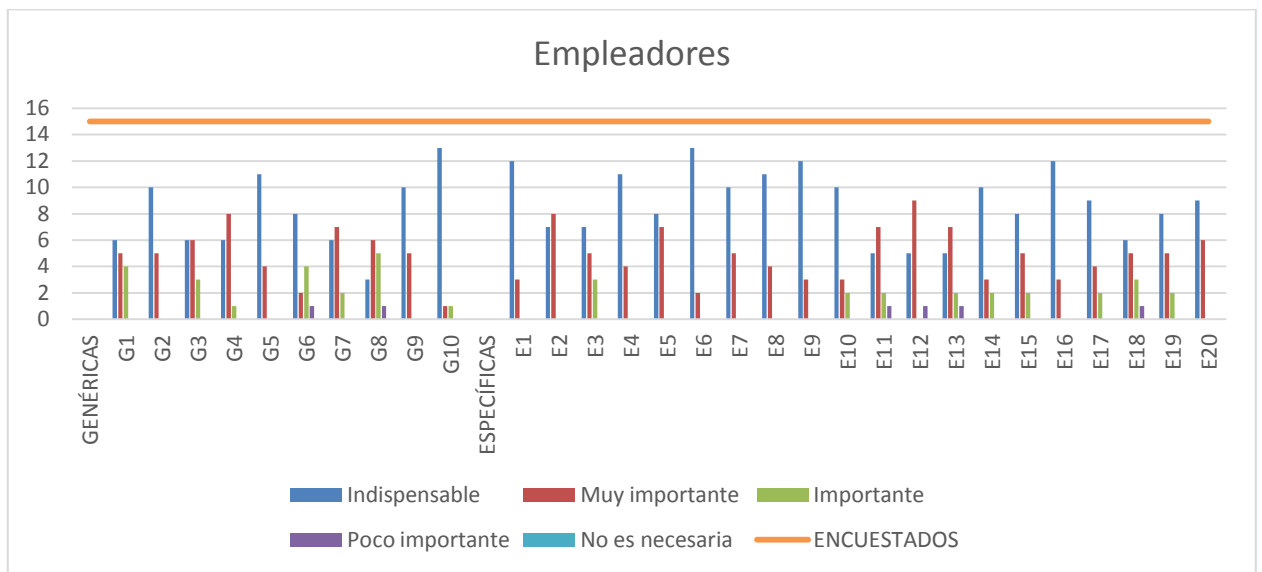
Se presentan los resultados de las encuestas de empleadores:

EMPLEADORES					
COMPETENCIAS	Grado de importancia para el perfil del egresado de Ingeniería Civil				
	Indispensable	Muy importante	Importante	Poco importante	No es necesaria
<b>GENÉRICAS</b>	0	0	0	0	0
G1	6	5	4	0	0
G2	10	5	0	0	0
G3	6	6	3	0	0
G4	6	8	1	0	0
G5	11	4		0	0
G6	8	2	4	1	0
G7	6	7	2	0	0
G8	3	6	5	1	0
G9	10	5	0	0	0
G10	13	1	1	0	0
<b>ESPECÍFICAS</b>					
E1	12	3	0	0	0
E2	7	8	0	0	0
E3	7	5	3	0	0
E4	11	4	0	0	0
E5	8	7	0	0	0
E6	13	2	0	0	0
E7	10	5	0	0	0
E8	11	4	0	0	0
E9	12	3	0	0	0
E10	10	3	2	0	0
E11	5	7	2	1	0
E12	5	9	0	1	0
E13	5	7	2	1	0
E14	10	3	2	0	0
E15	8	5	2	0	0

E16	12	3	0	0	0
E17	9	4	2	0	0
E18	6	5	3	1	0
E19	8	5	2	0	0
E20	9	6	0	0	0

Tabla 2. Resultados empleadores

Con los resultados de los empleadores, se puede observar que de las 30 competencias, 23 para ellos son indispensable, lo que interpretamos que quieren a los egresados muy bien complementados en todas las áreas. Donde también cree que todas las competencias son necesarias para el ámbito profesional.



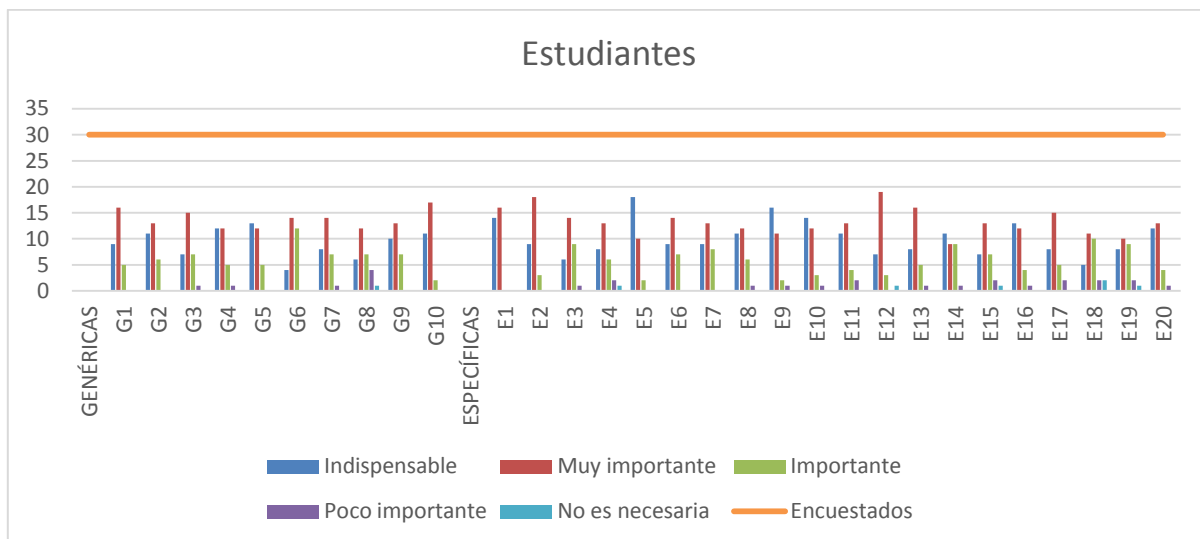
Grafica 1. Resultados empleadores

Los estudiantes mostraron gran interés en las encuestas al momento de aplicarla, donde los resultados obtenidos son los siguientes:

ESTUDIANTES					
COMPETENCIAS	Grado de importancia para un nuevo perfil de egreso del Ingeniero Civil				
	Indispensable	Muy importante	Importante	Poco importante	No es necesaria

<b>GENÉRICAS</b>					
G1	9	16	5	0	0
G2	11	13	6	0	0
G3	7	15	7	1	0
G4	12	12	5	1	0
G5	13	12	5	0	0
G6	4	14	12	0	0
G7	8	14	7	1	0
G8	6	12	7	4	1
G9	10	13	7	0	0
G10	11	17	2	0	0
<b>ESPECÍFICAS</b>					
E1	14	16	0	0	0
E2	9	18	3	0	0
E3	6	14	9	1	0
E4	8	13	6	2	1
E5	18	10	2	0	0
E6	9	14	7	0	0
E7	9	13	8	0	0
E8	11	12	6	1	0
E9	16	11	2	1	0
E10	14	12	3	1	0
E11	11	13	4	2	0
E12	7	19	3	0	1
E13	8	16	5	1	0
E14	11	9	9	1	0
E15	7	13	7	2	1
E16	13	12	4	1	0
E17	8	15	5	2	0
E18	5	11	10	2	2
E19	8	10	9	2	1
E20	12	13	4	1	0

Tabla 3. Resultados estudiantes



Grafica 2. Resultados estudiantes.

Con los resultados de los estudiantes, se observa que de las 30 competencias, para ellos, 6 son indispensable y 24 muy importante. Lo que podemos traducir es que también los estudiantes quieren salir bien preparados en todas las áreas. Donde también creen algunos, que todas las competencias no son necesarias para el ámbito profesional.

Para fines de procesamiento de información, se realiza una re-categorización de las 5 respuestas disponibles de la encuesta aplicada, la cual queda de la siguiente manera:

Respuesta	Parámetro
INDISPENSABLE	ALTO
MUY IMPORTANTE	
IMPORTANTE	MEDIO
POCO IMPORTANTE	BAJO
NO ES NECESARIO	

Tabla 4. Re categorización de las respuestas

Con esta re categorización, en lugar de 5 respuestas lo dividimos en solamente 3 respuesta, valor alto, medio y bajo. Esto nace al estudiar las respuesta y decidir que los niveles indispensable y muy importante corresponden a un nivel de satisfacción alto, el poco importante y no es necesario un nivel bajo y por último, importante quedaría en un nivel medio.



COMPETENCIAS	C O M P A R A T I V O			
	EMPLEADORES		ESTUDIANTES	
	GRADO DE IMPORTANCIA	% DE SATISFACCIÓN	GRADO DE IMPORTANCIA	% DE SATISFACCIÓN
<b>GENÉRICA S</b>				
G1	INDISPENSABLE	40%	MUY IMPORTANTE	53%
G2	INDISPENSABLE	67%	MUY IMPORTANTE	43%
G3	MUY IMPORTANTE A INDISPENSABLE	80%	MUY IMPORTANTE	50%
G4	MUY IMPORTANTE	53%	MUY IMPORTANTE A INDISPENSABLE	80%
G5	INDISPENSABLE	73%	INDISPENSABLE	43%
G6	INDISPENSABLE	53%	MUY IMPORTANTE	47%
G7	MUY IMPORTANTE	47%	MUY IMPORTANTE	47%
G8	MUY IMPORTANTE	40%	MUY IMPORTANTE	40%
G9	INDISPENSABLE	67%	MUY IMPORTANTE	43%
G10	INDISPENSABLE	87%	MUY IMPORTANTE	57%
<b>ESPECÍFIC AS</b>				
E1	INDISPENSABLE	80%	MUY IMPORTANTE	53%
E2	MUY IMPORTANTE	53%	MUY IMPORTANTE	60%
E3	INDISPENSABLE	47%	MUY IMPORTANTE	47%
E4	INDISPENSABLE	73%	MUY IMPORTANTE	43%
E5	INDISPENSABLE	53%	INDISPENSABLE	60%
E6	INDISPENSABLE	87%	MUY IMPORTANTE	47%
E7	INDISPENSABLE	67%	MUY IMPORTANTE	43%
E8	INDISPENSABLE	73%	MUY IMPORTANTE	40%
E9	INDISPENSABLE	80%	INDISPENSABLE	53%
E10	INDISPENSABLE	67%	INDISPENSABLE	47%
E11	MUY IMPORTANTE	47%	MUY IMPORTANTE	43%
E12	MUY IMPORTANTE	60%	MUY IMPORTANTE	63%
E13	MUY IMPORTANTE	47%	MUY IMPORTANTE	53%
E14	INDISPENSABLE	67%	INDISPENSABLE	37%
E15	INDISPENSABLE	53%	MUY IMPORTANTE	43%
E16	INDISPENSABLE	80%	INDISPENSABLE	43%
E17	INDISPENSABLE	60%	MUY IMPORTANTE	50%
E18	INDISPENSABLE	40%	MUY IMPORTANTE	37%
E19	INDISPENSABLE	53%	MUY IMPORTANTE	33%

E20	INDISPENSABLE	60%	MUY IMPORTANTE	43%
-----	---------------	-----	----------------	-----

Tabla 5. Comparativo empleadores y estudiantes

En la tabla 5 se observa un comparativo entre ambos actores, empleadores y estudiantes. Se anotó el grado de importancia de cada una de las competencias y se anotó el porcentaje de satisfacción que es el resultado de multiplicar el número de votantes por cien entre el número total de encuestados. Es decir, para G1, se obtuvo 6 opiniones indispensables, se realiza la operación  $(6 \times 100) / 15$ . Hay respuesta como “muy importante a Indispensable”, esto es porque tuvieron el mismo resultado de votantes.

## CONCLUSIONES

En la tabla 5, los resultados reflejan que en 13 de las 30 competencias es la misma respuesta, pero si utilizamos la re categorización que se expuso en la tabla 4, todas las competencias tienen un parámetro de importancia Alto para los empleadores y encuestados. Por los resultados expuestos podemos concluir que tanto empleadores como estudiantes, tiene la idea firme que todas las competencias expuestas son de un alto nivel de importancia, por lo que todas las competencias se tienen que seguir consolidando.

## PROPUESTAS.

Se propone una vinculación IES-Empleadores y que ambas partes consoliden todas las competencias, las IES desde sus actualizaciones, modificaciones y cambio de planes de estudios y contenidos programáticos, y los empleadores actualicen a su planta laboral para que estén dentro del mercado tan competitivo como lo es hoy, y recordando que los alumnos son la futura fuerza laboral del mañana, y si hay fuerza laboral capacitada, aumenta la competitividad de las empresas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- REDALYC. (2006). ¿Cómo estamos en educación superior?. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. Recuperado el 26 de Septiembre de 2014 de <http://www.redalyc.org/pdf/1794/179421073007.pdf>
- REDALYC. (2007). Perfil del ingeniero civil: una visión desde sus competencias genéricas y específicas. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. Recuperado el 26 de Septiembre de 2014 de <http://www.redalyc.org/pdf/709/70923776002.pdf>
- Noriega García, José Luis, (2006). *Educación ¿Qué entendemos por esta palabra?*. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tampico, Tamaulipas.
- Olivier Téllez, María Guadalupe, (2007). *La reforma política en México y su impacto en las instituciones educativas*. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Pedagógica Nacional, Cd. De México, México.
- Tobon Sergio, Ríal Antonio, Carretero Miguel Angel & García Juan Antonio (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Colombia: Cooperativa editorial magisterio.
- Berga, Luis (s.f.). Retos de la Ingeniería Civil. *Retos y oportunidades de la Ingeniería Civil*. España: Asociación de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos Editorial

## 17.Exigencias y desempeño de egresados de la Licenciatura en Relaciones Comerciales Internacionales en el mercado laboral desde la perspectiva del empleador

---

María Cristina Tarín Terrazas<sup>51</sup>  
Rosa Delia Aguilar Carvajal<sup>1</sup>  
Sergio Humberto Ruiz Castro<sup>1</sup>

**Eje temático 4:** Exigencias y desempeño en el mercado laboral.

### **RESUMEN:**

Desde el año 2009 hasta la fecha la Unidad Académica de Negocios implemento el Programa de Seguimiento de Egresados, ahora Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO). A través de este programa se ha realizado una serie de encuentros con egresados y empleadores en el cual se aplica un instrumento de medición para saber la formación, opinión, satisfacción y desempeño, así como las

---

<sup>51</sup> Docente de la Unidad Académica de Negocios de la Universidad Autónoma de Sinaloa

necesidades y exigencias en cuanto a conocimiento, habilidades y aptitudes que, como institución educativa, debemos impulsar en los estudiantes lo que permite enriquecer los programas de licenciatura y posgrado así como la oferta de educación continua. En este sentido, este trabajo refleja solamente parte de una amplia gama de actividades que han tenido como objetivo conocer el desempeño y la opinión de los empleadores con respecto a los egresados de la Licenciatura en Relaciones Comerciales Internacionales (LRCI).

**Palabras clave:** Egresados, negocios, trabajo, comercio, LRCI.

### **Abstract**

Since 2009 up to now, the Academic Business Unit has implemented the Monitoring Program Graduates, now called Institutional Social Program Evaluation and Professional Needs. Through this program a series of meetings with alumni and employers had taken place, in which, a measuring instrument is applied to know about the training, views, satisfaction and performance, as well as the needs and requirements concerning to skills and abilities, that, as an educational institution, we should encourage in students, allowing enrich undergraduate and graduate programs and continuing education offering. In this sense, this work reflects only part of a wide range of activities that have aimed to determine the performance and the opinion of employers compared to graduates of the Bachelor of International Trade Relations.

**Keywords:** Graduates, busines, work, commerce, LRCI.

### **INTRODUCCIÓN.**

El Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO), cuyo objetivo estar en constante retroalimentación con los actores involucrados como los son empleadores y egresados de la Universidad Autónoma de Sinaloa a través de la recopilación sistemática de datos arrojados de encuestas que permiten conocer lo antes descrito.

En la Unidad Académica de Negocios a partir del año 2009 se inició con el Programa Institucional de Seguimiento de Egresados (PISE) donde a través de diferentes actividades como jornadas de empleadores y egresados permitió conocer de primera instancia la perspectiva de la LRCI y desempeño de egresados en el mercado laboral.

El PISE se fue perfeccionando hasta ampliar su competencia y ser hoy lo que conocemos como PIENPSO, donde satisface necesidades laborales, profesionales y sociales para brindar un programa educativo y profesionistas de calidad.

El objetivo de este artículo es difundir los resultados de las exigencias y desempeño laboral de los egresados desde la perspectiva de los empleadores de la Licenciatura en Relaciones Comerciales Internacionales que oferta la Universidad Autónoma de Sinaloa, mismas que fueron recopiladas de los instrumentos aplicados a los empleadores en diferentes actividades relacionadas con PIENPSO.

Dicho instrumento es formulado con la metodología de la Asociación Nacional de Universidades e Institucionales de Educación Superior (ANUIES), la cual permite conocer datos relevantes como son: Datos generales de la empresa, perfil de egresados de LRCI, desempeño profesional, expectativas del mercado laboral, pertinencia y vinculación, entre otros.

Los estudios de seguimiento de egresados y empleadores son uno de los programas institucionales clave requeridos por los organismos evaluadores nacionales e internacionales.

Ante esta circunstancia la Unidad Académica de Negocios se enfrenta a la siguiente interrogante; ¿son realmente efectivos los estudios de seguimiento de egresados para analizar y adecuar las competencias que los egresados presentan en el mercado laboral, desde la perspectiva del empleador?

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.**

Cuando se habla de exigencia se refiere al requerimiento que realiza una persona o institución de manera coactiva para producir una determinada acción. Las exigencias laborales se componen de dos aspectos (físico y psíquico) determinados por las características que tiene la actividad que se realiza y por la demanda que requieren para la tarea exigida. En el mercado laboral los empleadores exigen una serie de labores en las que se integran, conocimiento, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores como formación integral, que contribuyan a alcanzar los resultados que se esperan dentro de la empresa.

(Almiral, 1998) clasifica las exigencias laborales en absolutas y relativas: las absolutas no están sujetas al entrenamiento, es decir, no están en condición del aprendizaje, las relativas pueden cumplirse a partir del desarrollo de habilidades susceptibles de ser adquiridas a través del entrenamiento y la capacitación, es decir, estas se aprenden o adquieren a través de la experiencia.

Para conocer las exigencias que los empleadores requieren de los egresados es necesario medir el desempeño laboral de los mismos. El término desempeño laboral se describe a la actividad que realiza el trabajador, no necesariamente a lo que sabe hacer, por lo cual le son aspectos esenciales como: la eficiencia, calidad y productividad con que desenvuelve las acciones laborales asignadas, el proceder y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones.

(García, 2001) Define desempeño como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización”.

Para las empresas es muy importante la productividad que la caracteriza, midiéndola con las metas alcanzadas en tiempo y forma, estas se logran de acuerdo al comportamiento del trabajador y motivación. Para obtener eficientes resultados y un deseable desempeño laboral es significativo que los trabajadores comprendan cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar, los objetivos que deben cumplir dentro de la empresa y del mismo mercado laboral, siendo este el lugar donde se encuentran quienes ofrecen su fuerza de trabajo (los trabajadores) y quienes

demandan trabajo (empresas y organizaciones públicas y privadas) ya que se relaciona con el que hacer de los trabajadores y la necesidad de garantizar un intercambio de servicios de trabajo correspondiente a las necesidades del mercado laboral con exigencias cada vez más elevadas.

Actualmente el tema de la empleabilidad en México está acaparando la atención tanto de las universidades encargadas de formar los recursos humanos que el país demanda, como también de empleadores y profesionista de clase mundial.

(Guerra, 2004) Define la empleabilidad como la capacidad del graduado para obtener y sostener, en el tiempo, un empleo profesional intelectualmente apropiado que le permita satisfacer sus necesidades económicas y personales.

Sin embargo, obtener un buen empleo muchas veces no sólo depende de las aptitudes con las que cuente el interesado, hoy en día las empresas y sus empleadores son los que determinan bajo qué condiciones pueden ser contratados los recién egresados (Carreño, 2008)

La concepción del trabajo se ha ido desarrollando en estos últimos años de una manera apresurada, se ha pasado de exigir una gran cantidad de conocimientos teóricos a destrezas que faciliten la autonomía y responsabilidad en el desempeño del trabajo.

Por lo tanto estas exigencias indican la contratación de profesionistas considerando las competencias genéricas y específicas.

El concepto de competencia en el campo gerencial aparece ante la necesidad de realizar predicciones acerca de la ejecución del sujeto en su desempeño laboral. Es con esta correlación que los siguientes autores definen la competencia laboral:

(Ansorena Cao, 1996) Plantea: “Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable.”



“Conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo.” (Boyatzis, 1982)

(Rodríguez T., 2002) Las competencias actitudinales son un conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona y que le permiten la realización exitosa de una actividad. Algunas de ellas son: puntualidad, presentación personal, cumplimiento de tareas, actitud disciplinada, honestidad, participación e iniciativa, autocuidado, cuidado del medio ambiente iniciativa, capacidad para el trabajo en equipo, entre otras más.

Una competencia es lo que hace que un individuo sea capaz de realizar un trabajo o una actividad exitosa, lo que puede significar la conjunción de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas específicas. Si falla alguno de esos aspectos, entonces deja de ser competente.

Las competencias genéricas o básicas son aquellas que se entienden como necesarias para cualquier ámbito de estudio y, generalmente, están vinculadas a la resolución de problemas, comprensión y producción de texto, estrategias de aprendizaje, etc. Las competencias específicas, por su lado, están estrechamente vinculadas con los campos disciplinares que el profesionalista debe de desempeñar en actividades relacionadas directamente a la profesión. (Bambozzi, 2009)

## **ASPECTOS METODOLÓGICOS.**

Con la finalidad de conocer la opinión, satisfacción, desempeño y formación de los egresados de la LRCI, se han hecho 3 diferentes encuentros de empleadores donde se les ha aplicado un instrumento en el cual se logra conocer las necesidades, exigencias y desempeño en cuanto a la formación de conocimientos, habilidades y aptitudes que, la institución educativa debe impulsar en los estudiantes, lo que permite enriquecer los programas de licenciatura y posgrado así como la oferta de educación continua.

Es importante mencionar que la población de estudio la constituyen 61 empleadores entrevistados de las cohortes 2004-2009, 2005-2010 y 2006- 2011, a quienes se les aplicó un instrumento basado en la metodología de ANUIES donde se sugieren las siguientes variables:

- Datos generales de la empresa.
- Perfil de egresados de LRCI.
- Desempeño profesional.
- Expectativas del mercado laboral.
- Pertinencia y vinculación.

Dicho instrumento es de tipo cuantitativo, donde se ponderan en orden de importancia, según la perspectiva del empleador las diferentes variables.

Para esta Población (U) se determina el tamaño de muestra utilizando la siguiente formula.

Solución:

$$U= 105$$

$$P=90\%$$

$$Se= 0.025$$

$$\sigma^2= 0.000625$$

$$s^2= 0.09$$

$$n1= 144$$

$$n= 60.72289157$$

U= Universo (total del mercado)

P= Nivel de confiabilidad

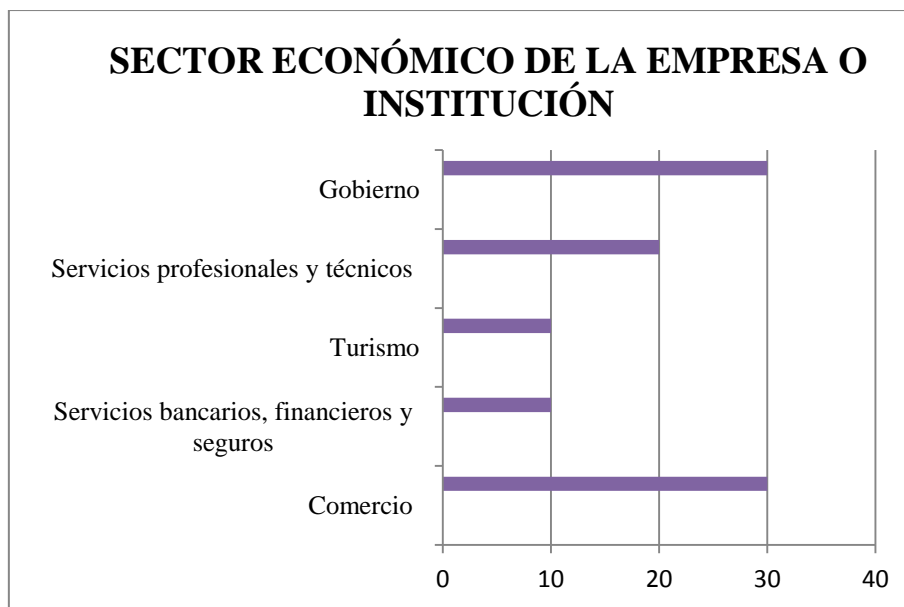
Se=Sesgo o margen de error

N1= Posible muestra

N= Muestra exacta

## **RESULTADOS.**

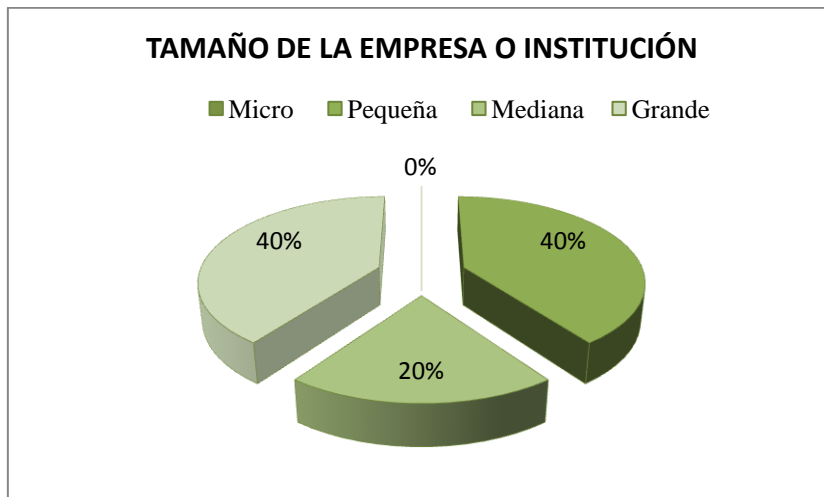
Para el análisis de los datos se utilizó office Excel debido a que solo presentamos la información a nivel descriptivo. En la gráfica 1 se muestra el sector económico en el cual se encuentra la empresa o institución encuestada, arrojando los siguientes resultados:



Gráfica 1 fuente: instrumento aplicado a empleadores

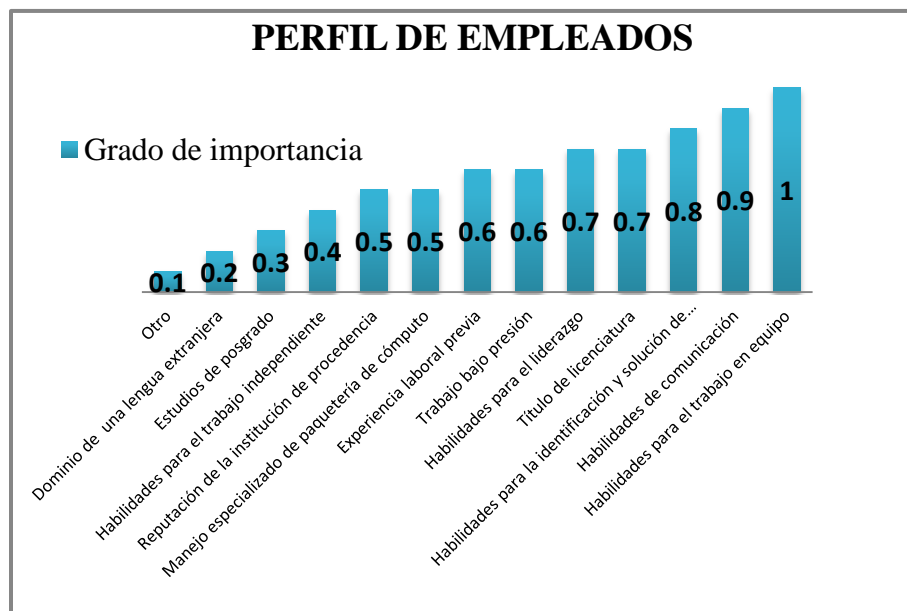
Como se observa, el mayor número de egresados se encuentran laborando en las dependencias de gobierno, sean éstas municipales, estatales o federales, y una importante participación se encuentra en el sector comercio.

La gráfica 2 indica el tamaño de la empresa o institución en la cual se observa que las grandes y pequeñas empresas son en las que están posicionados los egresados de LRCI.



Gráfica 2 fuente: instrumento aplicado a empleadores

En cuanto al perfil de egresados se pidió indicar el grado de importancia de algunos aspectos que se enumeran en la siguiente gráfica 3, estos aspectos se consideran en el proceso de reclutamiento y selección de profesionistas universitarios en la empresa o institución encuestada, destacando lo siguiente:



Gráfica 3 fuente: instrumento aplicado a empleadores

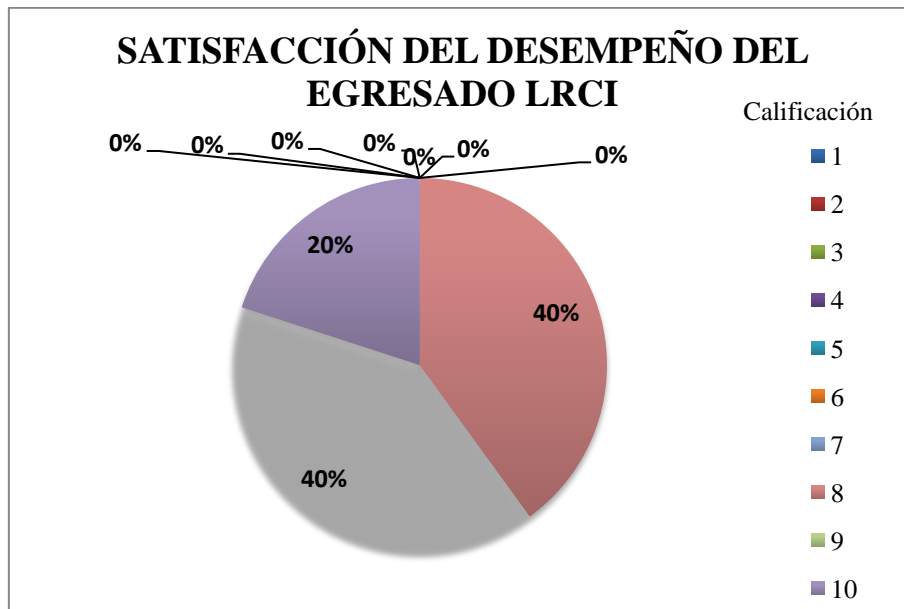
Los aspectos más relevantes que se requieren en la selección de personal, desde la perspectiva de los empleadores son las habilidades para el trabajo en equipo, habilidades de comunicación, solución de problemas y que cuenten con título de licenciatura, dentro de los menos relevantes para estos empleadores, se observan el manejo de una lengua extranjera y estudios de posgrado, ya que argumentan son habilidades o herramientas que pueden adquirir estando en el mercado laboral, en búsqueda de una especialización o mejora continua.

Cómo se observa estas tres características se desarrollan dentro del proceso enseñanza-aprendizaje siempre y cuando las competencias brindadas por el facilitador o maestro a través de las distintas actividades realizadas sean efectivas y cumplan con ese propósito.

Los nuevos modelos de plan curricular incorporan a los planes o programas de estudios, las habilidades antes mencionadas, debido a la necesidad de formar profesionistas integrales capaces de responder a exigencias sociales y convivir en ambientes laborales con estrategias centradas en el trabajo colaborativo, en vez del egoísmo laboral que permita crear estrategias para competir en un mercado global.

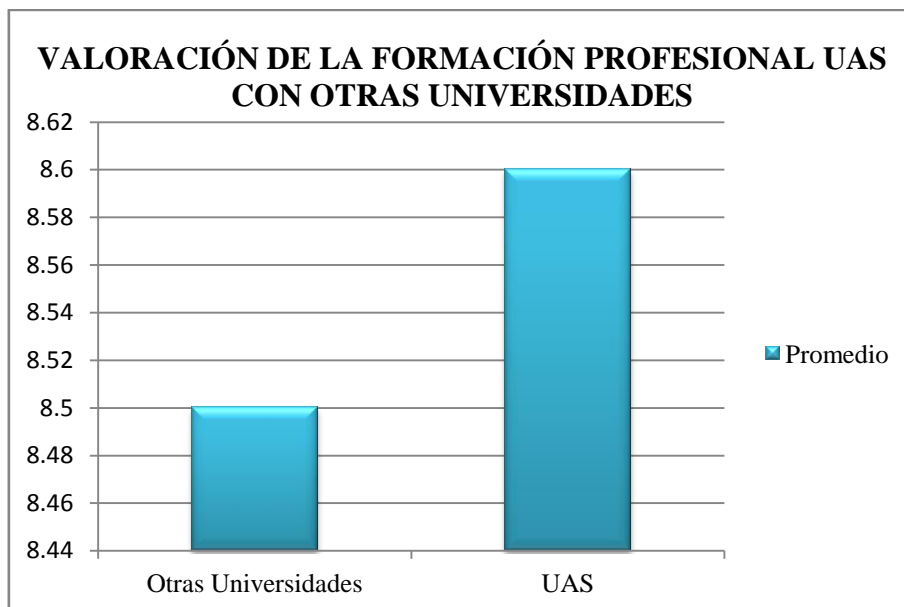
(Martinez, 1994) *El trabajo colaborativo es trabajo en grupo. El trabajo en grupo no es trabajo colaborativo.*” El trabajo colaborativo es la conformación de un grupo de sujetos homogéneos (con conocimientos similares en el tema), donde no surge un líder como en un trabajo de grupo normal, por el contrario, el liderazgo es compartido por todos los integrantes de esta “comunidad” así como la responsabilidad del trabajo y/o el aprendizaje. *Se desarrolla entre los integrantes de dicho equipo, el concepto de ser mutuamente responsables del aprendizaje de cada uno de los demás*

Para medir el desempeño profesional de los egresados de LRCI, se consulta acerca de que tan satisfechos están los empleadores, ponderando del 1 al 10 según su criterio, arrojando el siguiente resultado como se muestra en la gráfica 4.



Gráfica 4 fuente: instrumento aplicado a empleadores

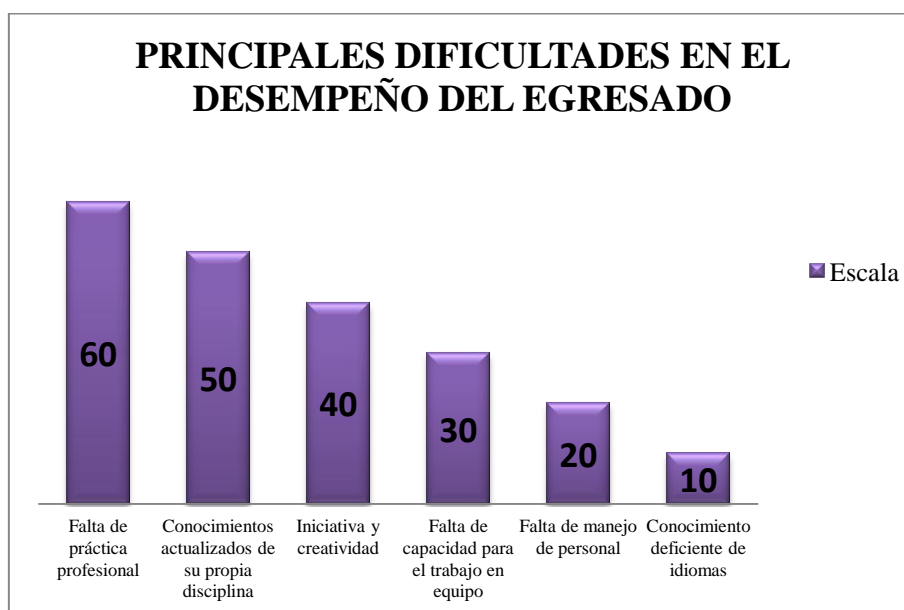
El siguiente criterio que se les cuestionó es acerca de la percepción de acuerdo a la experiencia de cada empleador, ¿Cómo valora la formación de los profesionistas de LRCI, respecto al de otras Universidades, lo que nos permite apreciar lo siguiente :



Gráfica 5 fuente: instrumento aplicado a empleadores

En la gráfica 5 se posiciona a los egresados con un 8.6 de promedio, lo que significa que el grado de satisfacción es alto, sin embargo no hubo ningún encuestado que estableciera un 10 como respuesta, lo que significa que el grado de satisfacción de al menos la muestra que se tomó para el presente estudio, está completamente satisfecho con el empleado, sin embargo no existe mucha asimetría en la opinión de la formación que tienen los egresados de LRCI, en comparación a los de otras universidades, lo que posiciona a la Universidad Autónoma de Sinaloa en la media nacional.

El criterio de pertinencia y vinculación es clave para la LRCI, ya que es ahí donde se establecen los nexos y enlaces entre los principales actores que convergen en el desarrollo de los profesionistas, al interrogarles cuales son las dificultades encontradas en el desempeño de los egresados de la LRCI, siendo el 1 de mayor dificultad y el 6 de menor dificultad, se muestra el siguientes resultados:



Gráfica 6 fuente: instrumento aplicado a empleadores

Tal como lo muestra la gráfica 6, la falta de práctica, conocimientos actualizados de su propia disciplina e iniciativa y creatividad, son las áreas donde los egresados muestran más deficiencias.

Por último se indaga a los empleadores, acerca de las exigencias en cuanto a la capacitación y actualización de los egresados de LRCI, respondiendo lo siguiente:



Gráfica 7 fuentes: instrumento aplicado a empleadores

Como se permite apreciar las áreas que se consideran como primordiales para que reciban capacitación y actualización los egresados de LRCI, son las estrategias de trabajo en equipo o trabajo colaborativo, así como las técnicas para la resolución de problemas y las relaciones públicas, siendo la seguridad e higiene y la expresión oral y escrita las de menor importancia.

## CONCLUSIÓN.

Los cambios continuos sucesivos en los sistemas productivos, financieros, en la tecnología y la ciencia, propician nuevas formas de vida, de producción y de trabajo; lo cual demanda que las Instituciones de Educación Superior (IES) orienten sus propósitos educativos a la formación de sujetos integralmente que desarrollen competencias genéricas y específicas. Individuos creativos-generativos, con habilidades para enfrentar los desafíos emergentes del mercado laboral y que con desempeño participen de forma creativa e innovadora en la toma de decisiones y solución de los problemas sociales y productivos de las empresas.



Desde esta perspectiva, es importante que los planes y programas de estudio de nivel licenciatura, se actualicen en congruencia con las exigencias y expectativas que demandan los empleadores y sociedad actual y futura; lo cual implica rediseñar el plan de estudios los bajo el enfoque por competencias centrado en el aprendizaje, que promueva la formación integral del estudiante universitario pertinente a los cambios acelerados del contexto global.

Es un estilo educativo que pretende no sólo instruir a los estudiantes con los saberes específicos de las ciencias sino, también, ofrecerles los elementos necesarios para que crezcan como personas buscando desarrollar todas sus características, condiciones y potencialidades.

En este sentido se considera como eje central la formación integral y pertinente del estudiante, para satisfacer las necesidades y exigencias del mercado laboral contemplando competencias en el área de integración disciplinaria que incluye la práctica profesional crítica, el servicio social, los proyectos de impacto social y las asignaturas integradoras, impregnado por los cinco ejes transversales (Formación Humana y Social, Desarrollo del Pensamiento Complejo, Desarrollo de Habilidades en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, Lengua Extranjera y Educación para la Investigación), se reconoce el trabajo académico del estudiante a través del Sistema de Créditos.

Las condiciones actuales obligan la inclusión de nuevas áreas del conocimiento en plan de estudios de LRCI, las cuales fueron determinadas con base al presente estudio, teniendo como resultado la modificación completa del mismo, correspondiendo a una visión más amplia del alumno y a las exigencias actuales del mercado laboral.

Una las exigencias detectada es en presente estudio como se muestra en la gráfica 4 fue el manejo especializado de paquetería de computo por lo cual se consideró incorporar un área sobre tecnologías de información y comunicación aplicada a los negocios, por su fundamento y pilar básico de la sociedad ya que hoy es necesario proporcionar al alumno una educación que tenga en cuenta esta realidad.

Por otra parte se razono acerca de la agregar el área de formación general donde se contemplan las materias de desarrollo humano, desarrollo de habilidades y pensamiento crítico y taller de creatividad, materias que le permitan al alumno desarrollar su potencial, con la finalidad de que su formación sea integral exigida tal como lo muestra la gráfica 3 y gráfica 6.

Es por todo lo descrito anteriormente que se planteó y aprobó, por parte de la comisión para la actualización del Programa Educativo (PE) de la Licenciatura en Relaciones Comerciales Internacionales a través de la coordinación de la licenciatura, analizar la pertinencia del actual plan de estudios que ofrece la Unidad Académica de Negocios, mediante el uso de tres dimensiones de análisis. El primero, a través de la generación de un estudio socioeconómico del área de influencia de donde se encuentra situada la institución para identificar las áreas de oportunidad y posibles amenazas del entorno que necesiten ser aprovechadas y desarrolladas por el PE; el segundo elemento fue la realización de un diagnóstico para determinar las fortalezas y debilidades del plan de estudio de la Licenciatura, que actualmente se ofrece, con lo cual se generaron cambios y adecuaciones de acuerdo a las necesidades y exigencias que el entorno económico mundial laboral demanda y que pueda generar ventajas al comercio exterior mexicano.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Almiral, H. (1998). *"Ergonomía Cognitiva. Apuntes para su aplicación en el trabajo y salud"*. La habana, Cuba: Ed. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores (INSAT).
- Ansorena Cao, A. (1996). *15 casos para la Selección de Personal con Éxito, Barcelona, Paidos Empresa*. Barcelona: Paidos Empresa.
- Bambozzi, E. &. (2009). *Competencias genéricas: la escuela media más allá de las disciplinas*. Villa María: Eduwin.
- Boyatzis, R. (1982). *Google*. Recuperado el 12 de Septiembre de 2014, de [http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%203/Mesa%203/Mesa3\\_28.pdf](http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%203/Mesa%203/Mesa3_28.pdf)

- Carreño, M. (2008). La experiencia laboral: ¿Un requisito necesario para conseguir empleo? Documento con acceso en [http://www.researchgate.net/profile/Rita\\_Angulo\\_Villanueva/publication/248701281\\_39\\_Angulo\\_R.\\_y\\_Carreño\\_B.\\_\(2011\).Competencias\\_Profesionales\\_que\\_los\\_empleados.Revista\\_Mexicana\\_de\\_Orientación\\_Educativa.,45-50](http://www.researchgate.net/profile/Rita_Angulo_Villanueva/publication/248701281_39_Angulo_R._y_Carreño_B._(2011).Competencias_Profesionales_que_los_empleados.Revista_Mexicana_de_Orientación_Educativa.,45-50).
- García, M. (2001). García, María. “La importancia de la evaluación del desempeño”. Documento con acceso en <http://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/5384/50-51-2.pdf?sequence=2>. *Revista proyecciones.* , 3.
- Guerra, R. (2004). Empleabilidad: Una Necesidad de los Nuevos Profesionistas. Documento con acceso en [http://www.researchgate.net/profile/Rita\\_Angulo\\_Villanueva/publication/248701281\\_39\\_An.Revista\\_Mexicana\\_de\\_Orientación\\_Educativa,45-50](http://www.researchgate.net/profile/Rita_Angulo_Villanueva/publication/248701281_39_An.Revista_Mexicana_de_Orientación_Educativa,45-50).
- Martínez, F. (1994). <http://tecnologia-educativa-ucr.wikispaces.com>. Recuperado el 12 de Septiembre de 2014, de <http://tecnologia-educativa-ucr.wikispaces.com//QU%C3%89+ES+TRABAJO+COLABORATIVO>
- McClelland, D. (1973). Testing for Competencies rather than intelligence. Documento con acceso en <http://www.rieoei.org/deloslectores/186Vargas.PDF>. *American Psychologist*, 28.
- Rodríguez T., N. F. (2002). *Google*. Recuperado el 12 de Septiembre de 2014, de [http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%203/Mesa%203/Mesa3\\_28.pdf](http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%203/Mesa%203/Mesa3_28.pdf)

## 18. Perfil y desempeño laboral en egresados de la Escuela Superior de Enfermería Culiacán; una opinión de los empleadores

---

Lic. Luz del Carmen García Melgar<sup>52</sup>  
MCE. José Luis Higuera Sainz<sup>1</sup>  
Dra. Patricia de Lourdes Retamoza<sup>53</sup>

**Eje Temático:** 4. Evaluación del desempeño y exigencias del mercado laboral a través de la opinión de empresarios y empleadores.

### RESUMEN

En el presente estudio se describe el perfil deseado y el desempeño laboral de los egresados de la Escuela Superior de Enfermería Culiacán desde la perspectiva de los empleadores. El diseño del estudio fue descriptivo y transversal con una muestra por

---

---

<sup>52</sup> Docente de la Escuela Superior de Enfermería Culiacán; vinculacion\_luzdelcarmen@hotmail.com

<sup>53</sup> Profesor de tiempo completo de la Escuela Superior de Enfermería Culiacán

conveniencia (n=11) que consideró a empleadores (Jefes de Enfermería) de las diferentes instituciones de salud pertenecientes al municipio de Culiacán, Sinaloa. Los aspectos predominantes que se demandan en el perfil de los egresados son: Buena presentación (100%), tener título profesional (81.8%) y contar con habilidades para la identificación y solución de problemas (81.8%). Los principales aspectos de los egresados que causaron mayor satisfacción en los empleadores fueron: Conocimientos (70%), compromiso ético (60%) y habilidades y competencias (50%). Finalmente los empleadores sugieren: Aumentar la disciplina, mejorar la práctica clínica y mejorar el desarrollo humano durante a formación profesional de los futuros Lic. En Enfermería.

**Palabras clave:** Perfil, desempeño laboral, seguimiento de egresados.

## INTRODUCCIÓN

Para las instituciones educativas es necesario que sus programas educativos estén actualizados y acordes a los constantes cambios sociales y económicos que experimentan los países hoy en día. Otra de sus necesidades imperantes, es lograr una vinculación directa con los diversos sectores productivos, pues son precisamente éstos los receptores de los futuros profesionistas que se forjan en las aulas (Rosiles, Macías, Pérez & León, 2015).

En este sentido, es de vital importancia conocer el punto de vista del empresario o funcionario empleador de estudiantes, respecto de sus conocimientos, su reparación y el desempeño de sus actividades. De la misma manera, para el estudiante universitario es muy importante la vinculación que exista entre la universidad y los diferentes sectores económicos, pues, la relación entre estos sectores garantiza la obtención de conocimientos actualizados, el éxito de los programas académicos y la utilidad que los empleadores pueden recibir por el trabajo contratado (Rosiles et al., 2015).

A través de los estudios de egresados, las universidades pueden construir diagnósticos que permiten determinar fortalezas y áreas de oportunidad, para evitar opciones educativas poco

pertinentes y por lo mismo alejadas de la realidad en la que habrán de desempeñarse los futuros profesionistas (Fresán, 2003), razón por lo cual el objetivo de la presente investigación pretende: Describir el perfil deseado y el desempeño de los egresados de la Escuela Superior de Enfermería Culiacán (ESEC) desde la perspectiva de los empleadores.

## **MARCO DE REFERENCIA**

La satisfacción laboral es definida por Locke (1976), como “...un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. De acuerdo con esto, es apropiado aplicar un instrumento (como el de la escala de Likert) para solicitar la opinión del egresado sobre aspectos del ambiente laboral que le son favorable para su realización personal y laboral.

Los autores Werther y Davis (1982) la definen como “el conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los trabajadores perciben su empleo”. Garmendía y Parra Luna (1993) añaden que la satisfacción laboral está en función de que las necesidades sean cubiertas, de remuneración, afiliación, logro y autorrealización. Las investigaciones realizadas sobre desempeño profesional y satisfacción laboral parten del supuesto que las actitudes de los empleados hacia el trabajo y su ambiente afectan su desempeño: un trabajador satisfecho tendrá un alto rendimiento y viceversa (Calleja, 1988).

El término de trayectoria laboral se refiere, en el ámbito de la educación y del trabajo, a las distintas etapas que vive el individuo después de finalizar su formación en una determinada profesión o al insertarse en una actividad laboral u oficio, en cuanto a lo profesional, laboral, económico y social (Jiménez, 2009).

Jiménez Vázquez (2007), define la trayectoria laboral como: El recorrido en los distintos puestos de trabajo y actividades profesionales que desarrollan los individuos, derivadas de la formación recibida y de la combinación de factores micro y macrosociales como los

antecedentes familiares, las relaciones personales, el género, el momento social del egreso, el primer empleo, y las condiciones del mercado de trabajo que permiten explicar su movilidad social, económica y laboral.

Los estudios de trayectoria laboral pueden orientarse hacia distintos propósitos; tratándose de los egresados de las Instituciones de Educación Superior (IES) puede ser importante evaluar la pertinencia de los programas educativos a través del conocimiento de la satisfacción laboral, de las exigencias del mercado laboral y del nivel de aplicabilidad de los conocimientos adquiridos durante el periodo de formación en la solución de problemas laborales relacionados con la profesión (Romero & Rodríguez, 2013; Romero, Rodríguez & Martínez, 2013). También se puede conocer el nivel de satisfacción laboral y de la formación recibida.

De alguna manera vamos a avanzando en nuestro ideal de la profesión como consecuencia de la internacionalización de los mercados de bienes y servicios, la reforma del sistemas y para los nuevos problemas de salud, que retan al sector salud y a los profesionales en enfermería.

El licenciado en enfermería es el que se responsabiliza de brindar atención medica en los tres niveles, en el primero se atienden a individuos sanos y enfermos que no requieren hospitalización. En el segundo se atienden a individuos enfermos, internados en los hospitales generales que cuentan con las cuatro especialidades básicas: pediatría, gineco-obstetricia, cirugía y medicina interna. Y en el tercero se brinda atención médica a individuos internados en hospitales de alta especialidad.

La licenciatura en enfermería cuenta con los conocimientos teóricos prácticos para realizar funciones básicas en enfermería como son asistenciales, administrativas, educativas y de investigación como campo laboral de los licenciados en enfermería.

La profesionalización de enfermería es un proceso dinámico que permite el desarrollo integral del “saber y del quehacer”, del “es y del debiera” de la disciplina, en forma consiente comprometida y organizada, tanto individual como grupal, considerando los conocimientos, los principios y valores humanos y sociales, como características propias del individuo con capacidad de crear y generar acciones objetivas, racionales y sistemáticas, para beneficio propio y de las personas a quienes sirve, tomando en cuenta al ser humano en su entorno familiar y social.

Los resultados que generan los estudios de egresados respecto a la educación superior y el mundo del trabajo proporcionan fuertes indicadores para evaluar a la calidad de la educación (Viñas, 2005). Es innegable la importancia de estos estudios, los cuales adquieren mayor relevancia si las universidades son capaces de “pedagogizar” los saberes obtenidos del entorno laboral, para transformarlos en saberes académicos e integrarlos al currículo (Malagón, 2007) con la intención de formar una capacidad de adaptación a los drásticos cambios que el mercado laboral presente con una amplia oferta, también flexible de programas de educación continua (Cordera y Lomelí, 2006).

## **MARCO METODOLÓGICO**

Diseño Transversal y descriptivo, transversal dado que los datos se recolectaron en un momento determinado. Descriptivo debido a que se describe el perfil deseado y el desempeño laboral de los egresados de la ESEC desde la opinión de los empleadores (Burns & Grove, 2004). La población estuvo compuesta por (n=11) empleadores (Jefes de Enfermería) de las diferentes instituciones de salud (Primer, segundo y tercer nivel de atención) pertenecientes al municipio de Culiacán, Sinaloa. Las participantes fueron seleccionados través de un muestreo por conveniencia.



Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario elaborado por la institución (ESEC), conformado por cuatro secciones, la primera donde el empleador respondía a través de una escala (tipo Likert) que tan importante (nada importante, poco importante, importante y muy importante) eran los siguientes aspectos: edad, estado civil, reputación de la institución de procedencia, título de licenciatura, estudios de posgrado, recomendaciones, experiencia previa, dominio de una lengua extranjera, manejo especializado de paquetería de computo, habilidades para trabajo en equipo, habilidades de liderazgo, habilidades para la identificación y solución de problemas, habilidades para el trabajo independiente, trabajo bajo presión y buena presentación de los egresados para cumplir con el perfil deseado y ser contratados en su institución.

La segunda donde los empleadores refirieron su satisfacción percibida de acuerdo a una escala tipo Likert (nada satisfecho, poco satisfecho, satisfecho y muy satisfecho) en aspectos como: conocimientos y tecnología, uso de instrumental empleado, conocimientos, habilidades y competencias, habilidades para la organización y la gestión, habilidades para la aplicación del conocimiento, detecta-diagnostica y analiza problemas, comunica ideas e información, demuestra habilidades para acceder y utilizar la información, demuestra habilidades para aprender nuevos conocimientos, habilidades de dirección y coordinación, habilidades para las relaciones públicas, identificación con la empresa, asume compromiso y responsabilidades, demuestra actitud, interés e iniciativa, analiza situaciones y toma decisiones, pensamiento crítico y compromiso ético de los egresados de la ESEC que hoy se desempeñan como empleados de su institución.

La Tercera donde los empleadores seleccionaron algunos aspectos (análisis estadístico, expresión oral y escrita, técnicas para la resolución de problemas relaciones públicas y técnicas de investigación) donde se encontraban las principales áreas de debilidad de los egresados). Y cuarta la sección de sugerencias para la formación de nuevos profesionales de Enfermería.

Para la captura y el análisis de los datos se utilizó el programa IBM, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 21.0. Para responder al objetivo general del estudio:

“Describir el perfil deseado y el desempeño laboral de los egresados de la ESEC desde la perspectiva de los empleadores”, se utilizó estadística descriptiva (frecuencias y porcentajes) para las variables categóricas y medidas de tendencia central (media y mediana) y de variabilidad (desviación estándar) para las variables continuas.

El presente estudio se apegó a lo establecido por el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud (SS, 1987). Se tomó en cuenta lo establecido en el Título Segundo de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos Capítulo I.

## Resultados

Tabla 1. Requisitos en el perfil del egresado de Enfermería

Requisitos	Nada importante		Poco importante		Importante		Muy importante	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1. Edad	-	-	2	18.2	7	63.6	2	18.2
2. Estado civil	2	18.2	6	54.5	3	27.3	-	-
3. Reputación del la institución de procedencia	-	-	-	-	3	27.3	8	72.7
4. Título de licenciatura	-	-	-	-	2	18.2	9	81.8
5. Estudios de posgrado	2	18.2	1	9.1	4	36.4	4	36.4
6. Contactos conocidos (Recomendaciones)	2	18.2	1	9.1	7	63.6	1	9.1
7. Experiencia previa	-	-	3	27.3	6	54.5	2	18.2
8. Dominio de una lengua extranjera	3	27.3	4	36.4	4	36.4	-	-
9. Manejo especializado de paquetería de computo	1	9.1	1	9.1	8	72.7	1	9.1
10. Habilidades para trabajo en equipo	-	-	-	-	3	27.3	8	72.7
11. Habilidades de liderazgo	-	-	1	9.1	7	63.6	3	27.3
12. Habilidades para la identificación y solución de	-	-	-	-	2	18.2	9	81.8

problemas								
13. Habilidades para el trabajo independiente	-	-	-	-	4	36.4	7	63.6
14. Trabajo bajo presión	-	-	1	9.1	5	45.5	5	45.5
15. Buena presentación	-	-	-	--	-	-	11	100

Nota; n=11

Tabla 1. Los principales aspectos del perfil que demandan los empleadores en los egresados son: Buena presentación (100%), tener título profesional (81.8%), contar con habilidades para la identificación y solución de problemas (81.8%), con habilidades para trabajo en equipo (72.7%) y proceder de una institución con buena reputación (72.7%).

Tabla 2. Satisfacción de los empleadores con el desempeño laboral del egresado de la ESEC

Satisfacción	Nada Satisfecho		Poco satisfecho		Satisfecho		Muy Satisfecho	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1. Conocimientos integrales	-	-	1	10.0	2	20.0	7	70.0
2. Conocimientos especializados	-	-	1	10.0	4	40.0	5	50.0
3. Conocimientos generales y tecnología	-	-	2	20.0	6	60.0	2	20.0
4. Uso de instrumental empleado	-	-	2	20.0	4	40.0	4	40.0
5. Conocimientos, habilidades y competencias	-	-	1	10.0	4	40.0	5	50.0
6. Habilidades para la organización y la gestión	-	-	2	20.0	5	50.0	3	30.0
7. Habilidades para la aplicación del conocimiento	-	-	2	20.0	4	40.0	4	40.0
8. Detecta, diagnostica y analiza problemas	-	-	2	20.0	3	30.0	5	50.0
9. Comunica ideas e información	-	-	5	50.0	1	10.0	4	40.0
10. Demuestra habilidades para acceder y utilizar la información	1	10.0	3	30.0	2	20.0	4	40.0
11. Aprecia diferentes perspectivas	-	-	3	30.0	4	40.0	3	40.0
12. Demuestra habilidades para aprender nuevos conocimientos	1	10.0	1	10.0	6	60.0	2	20.0
13. Habilidades de dirección y coordinación	1	10.0	1	10.0	6	60.0	2	20.0
14. Habilidades para las relaciones publicas	1	10.0	1	10.0	6	60.0	2	20.0
15. Identificación con la empresa	-	-	2	20.0	3	30.0	5	50.0
16. Asume compromiso y responsabilidades	-	-	1	10.0	4	40.0	5	50.0
17. Demuestra actitud, interés e iniciativa	-	-	1	10.0	5	50.0	4	40.0
18. Analiza situaciones y toma decisiones	1	10.0	1	10.0	3	30.0	5	50.0
19. Pensamiento crítico	1	10.0	1	10.0	3	30.0	5	50.0
20. Compromiso ético	-	-	2	20.0	2	20.0	6	60.0

Nota; n=11

En la Tabla 2 se muestran los principales aspectos que desempeñan los egresados y causaron mayor satisfacción en los empleadores fueron: Conocimientos integrales (70%), compromiso ético (60%), conocimientos especializados (50%) y habilidades y competencias (50%) respectivamente.

Tabla 3. Calificación de los profesionales de enfermería a cargo de los empleadores de acuerdo a la institución de egreso.

<i>Variable</i>	<i>Valor mínimo</i>	<i>Valor máximo</i>	<i>X</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>
Otras Universidades	6	10	8.33	8.50	1.36
Universidad Autónoma de Sinaloa	8	10	9.30	9.50	.82
Personal contratado de la UAS en los últimos 3 años	10	158	74.50	65	67.73

Nota; n=11

En la tabla 3 se puede observar una calificación mayor para los profesionales egresados de la UAS (M=9.50; DE: .82) en comparación con los egresados de otras universidades (M=9.30; DE: 1.36).

Posteriormente, los empleadores refirieron que las tres principales áreas de debilidad en las que debe capacitar al personal después de contratarlo son: Expresión oral y escrita (40%), técnicas de resolución de problemas (25%) y técnicas de investigación (25%). Finalmente los empleadores sugieren: Aumentar la disciplina (40%), mejorar la práctica clínica (20%) y mejorar el desarrollo humano (20%) durante a formación profesional de los futuros Lic. en Enfermería.

## **DISCUSIÓN**

Los resultados del presente estudio indican que los empleadores demandan profesionales de enfermería con una buena presentación, título profesional y con habilidades para la identificación y solución de problemas, lo cual concuerda con lo reportado por Sánchez, Fierro y López, (2007) quienes mencionan que estas capacidades son importantes en los profesionales y ayudan a mantener la confianza aun cuando no se tenga respuesta frente a ciertas situaciones y los motivan persistir en la búsqueda de nuevas soluciones.

En relación al desempeño laboral de los egresados, los empleadores refirieron sentirse satisfechos de los conocimientos profesionales, el compromiso ético y de sus habilidades y competencias. Sin embargo, existen algunos aspectos que deben ser mejorados como la expresión oral y escrita y técnicas de resolución de problemas e investigación.

Lo anterior podría explicarse debido al uso e implementación de una modalidad por competencias en la universidad autónoma de Sinaloa, entendiéndose por competencias a un conjunto de capacidades esenciales para aprender y desempeñarse eficazmente en un puesto de trabajo o actividad profesional autónoma, incluyendo capacidades de resolución de problemas en función de los requerimientos del puesto de trabajo (Gutiérrez, 2008). Y a la brecha existente entre la investigación y la práctica clínica la cual ha sido una prioridad para muchos organismos, pero actualmente no ha podido ser eliminada.

Finalmente los empleadores sugieren: Aumentar la disciplina, mejorar la práctica clínica y mejorar el desarrollo humano durante a formación profesional de los futuros Lic. En Enfermería. Al respecto, Quiroz (1999) plantea que la educación profesional no hace un uso adecuado de los aspectos sociales aplicados para desarrollar en los futuros profesionales aquellas capacidades relacionadas con el desarrollo personal, humano y profesional. Por lo cual atender las sugerencias de los empleadores será de vital importancia.

## **CONCLUSIÓN:**

Los principales aspectos del perfil que demandan los empleadores en los egresados de enfermería son: Buena presentación, tener título profesional y contar con habilidades para la identificación y solución de problemas. En relación al desempeño laboral de los egresados, los empleadores refieren sentirse mayormente satisfechos de los conocimientos profesionales, el compromiso ético y de sus habilidades y competencias. Sin embargo, existen algunos aspectos que deben ser mejorados como la expresión oral y escrita y técnicas de resolución de

problemas e investigación. Finalmente los empleadores sugieren: Aumentar la disciplina, mejorar la práctica clínica y mejorar el desarrollo humano durante a formación profesional de los futuros Lic. en Enfermería.

## **RECOMENDACIONES**

Fortalecer los aspectos que mostraron menos satisfacción en los empleadores como: Demuestra habilidades para aprender nuevos conocimientos, habilidades de dirección, y coordinación y habilidades para las relaciones públicas.

Realizar futuras investigaciones y utilizar los diversos tipos de diseños como los prospectivos y longitudinales para comprender mejor los aspectos relacionados con el desempeño laboral y el impacto que la educación tiene en ello.

Asimismo, abordar nuevas variables que permitan explicar este fenómeno y brindar una información más completa y efectiva.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Aronson, P.P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en Humanidades*, 7 (16), 9-26
- Bío-Bío, Concepción Chile. ISSN 0717-196X. Consultado el día 7/junio/2012.  
[http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/194/v/v19-2/chiang\\_et\\_al-theoria\\_19-20](http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/194/v/v19-2/chiang_et_al-theoria_19-20)
- Burns, N., Grove, S. K., & Soriano, M. G. (2004). Investigación en enfermería. Barcelona: Elsevier, 233- 260.
- Briseño M., A. (2011). La educación y su efecto en la formación de capital humano y en el desarrollo económico de los países. Apuntes del CENES. Volumen 30 - N°.51. Primer Semestre 2011. Consultado, Agosto 20 de 2013 en:  
<http://virtual.uptc.edu.co/revistas/index.php/cenes/article/viewFile/1503/1451>

- Calleja, Nazira (1988). El desempeño y la satisfacción laboral de Bibliotecario, Construcción de escalas de evaluación. Dirección General de Bibliotecas, SEP. Portal de Revistas Científicas y Arbitradas de la UNAM; consultado el día 3/mayo/2013 en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ibi/article/view/3725>.
- Congreso Internacional de Investigación. Academia Journals- Celaya. Vol. 4, num. 3. (pp. 2634-2649) Recuperado el día 6 de agosto de 2013 en: <http://celaya.academiajournals.com/downloads/Tomo%2018.pdf>
- Chiang Vega, Ma Margarita; Méndez Urrea, Gustavo y Sánchez Bernal, Gonzalo (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. Revista Theoria, Vol. 19(2): Universidad del
- Experiencias e investigaciones educativas en Iberoamérica; innovando la educación (pp 93-108). Zapopan, Jalisco, México. Umbral Editorial, S.A. de C. V.
- Fresan, O. M. (2003). Los estudios de egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las Instituciones de Educación Superior. *Esquema básico para estudios de egresados*. ANUIES, primera reimpresión México.
- Quiroz, T. (1999). Modelo Metodológico, (Mimeo, Carrera de Trabajo Social. UNAM) p. 1.
- Humanidades. Año VIII – Número II (16/2007) pp. 9/26. Universidad Nacional de San Locke, E.A. (1976), The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette(Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Romero López, M. R., Rodríguez, C. L. y Rúelas Sepúlveda, J. P. (2012). Exigencias del mercado laboral a egresados de la Universidad Autónoma de Sinaloa
- Rosiles. L.L., Macías T. C. E., Pérez A. S. & León P. J.C. (2015). Percepción del Empleador sobre la Competitividad Laboral de sus Estudiantes de Programas Acreditados. *Revista Global de Negocios*, vol 3, (1). 57-67
- Sánchez M. G. S., Fierro H. R. & López T. R. (2007). Percepción de los estudiantes y empleadores en relación a la práctica profesional en el ámbito empresarial del departamento de trabajo social del C.U.C.S.H. de la Universidad de Guadalajara. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, (12),



# VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA INSTITUCIÓN

## 19. Seguimiento de egresados: opinión del egresado sobre la formación académica y su experiencia en la Universidad de Colima

---

MC. Rogelio Pinto Pérez<sup>54</sup>  
Dr. Renato Francisco González Sánchez<sup>55</sup>

**Eje temático:** Valoración de la formación recibida en la institución

### RESUMEN

Basado en una comparación de las percepciones de 5418 egresados en el 2013 del bachillerato, licenciaturas y posgrado de la Universidad de Colima, se analiza la actualización de los planes de estudio, el desempeño de los docentes y los programas institucionales; la eficiencia de los procesos académicos y administrativos, los servicios universitarios, y la manera que estos ha contribuido al desarrollo de habilidades, competencias y la formación integral de los estudiantes. También se analizan su experiencia laboral, su situación socioeconómica y la identidad que estos egresados tienen con la universidad. Respecto a las percepciones, los estudiantes de posgrado son más críticos, seguidos de los de licenciatura. Los planes de estudio de idiomas están entre lo menos actualizados. El programa universitario de inglés y de internacionalización son los que menos influyen en la formación integral, este último por el bajo porcentaje de estudiantes que participan. El internet inalámbrico y la limpieza de sanitarios son los servicios universitarios menos adecuados. Los modelos de regresión indican que las decisiones de trabajar mientras se estudia y conseguir beca están interrelacionadas. Deben reforzarse los programas que desarrollen las competencias generales.

**Palabras clave:** percepción de calidad, mercados de trabajo, biprobit.

---

<sup>54</sup> Director General de Vinculación con Egresados, Universidad de Colima. Correo electrónico: rogepipe@ucol.mx.

<sup>55</sup> Director General de Innovación y Cultura Emprendedora, Universidad de Colima. Correo electrónico: refragosa67@gmail.com. Los autores quieren agradecer a Yanira del Rocío Pinto Casillas y Paulina Mendoza Rodríguez por su apoyo para la elaboración de este trabajo; así como también a Alma R. Dávila Preciado por su apoyo en la gestión de la información.

## **Summary**

Based on 5418 alumni's perception of the 2013 generation, it is analysed several services provided by the University of Colima. The services include those academic such as curricula and study plans updating and teaching performance; as well as administrative services such as institutional programs and general services. The impact of the mentioned services on the student creation and development of competences and abilities are reviewed. Alumni's labour experience while studying, socioeconomic background and identity to the University is also analysed. Graduated and postgraduate students are those among more critical of the services. Curricula updating in international language teaching needs reviewing. University English Program and International Program are those that less influence students' comprehensive competence development, the latter as a result of low student participation. Wireless internet and cleaning of lavatories services are the less adequate to student's needs. The regression models indicate that working while studying and seeking scholarships are close related. It is necessary to strengthen university programs that reinforce general competences.

**Key words:** quality perception, labor markets, biprobit

## **INTRODUCCIÓN**

La Universidad de Colima es el alma máter de los Colimenses, cumpliendo el año próximo 75 años de su fundación y 52 años de la obtención de su autonomía. Cuenta con 35 planteles de educación media superior que ofertan 14 planes de estudio (PE) y 21 Dependencias de Educación Superior (DES) que ofrecen 67 PE correspondientes a los campos del conocimiento: Educación (4 PE), Humanidades y Artes (7 PE), Ciencias Sociales, Administración y Derecho (25 PE), Ciencias Naturales, Exactas y de la Computación (10 PE), Ingeniería, Manufactura y Construcción (15 PE), Agronomía y Veterinaria (2 PE), Salud (3 PE) y Servicios (1 PE); cabe destacar que el 96.2% de los programas evaluables (57) han sido reconocidos por su calidad. En cuanto a posgrado se ofertan 38 PE de los que 15 son

reconocidos por el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del CONACYT (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología).

La matrícula estudiantil asciende a los 17,883 estudiantes de los tres niveles (5,045; 12,099 y 739 respectivamente) y se tiene una planta docente de 1860, de los cuales 1290 son profesores por horas y 570 de tiempo completo. El 50.38% de ellos cuentan con estudios de licenciatura, el 2.74% con especialidad, el 18.45% con maestría y 7.48% con doctorado. Así como resaltar que el 72% de los académicos cuentan con el perfil deseable y el 28% con el reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), del 15.1 % son candidatos a investigadores, en el nivel I el 67%, en el nivel II el 14% y en el nivel III 3.1%.

El Programa Institucional de Seguimiento a Egresados (PISE) realiza el seguimiento a egresados mediante una plataforma vía web, a los niveles medio superior, superior y posgrado de la Universidad de Colima desde una misma dependencia, la Dirección General de Vinculación con Egresados. Este proceso se realiza en tres momentos, durante el último semestre de estudios se aplica la “Ficha de Egreso” y al año de egreso se les invita por correo electrónico a llenar la “Encuesta de Seguimiento”. Solo en el caso del nivel superior se les aplica una “Encuesta de Trayectoria” una vez cumplidos 4 años de su egreso.

La información que se puede recabar en las diferentes etapas del programa en los tres niveles es relacionada a su información socioeconómica, la formación académica obtenida, los servicios universitarios prestados, empleabilidad y características del empleo, ritmos de inserción laboral, mercados de trabajo, su identidad con la institución, entre otras. Dicha información se convierte en una herramienta o fuente de información para la toma de decisiones en las reestructuraciones curriculares de los planes de estudio que ofrece la Universidad de Colima, así como fungir el papel de evidencia para las evaluaciones y acreditaciones externas.

## REVISIÓN DE LITERATURA Y ALGUNOS ELEMENTOS TEÓRICOS

Algunas de las universidades que cuentan con programa de egresados en México, son la Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad de Guadalajara. Universidad de Colima, Universidad de Tlaxcala, Universidad de Guanajuato, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Universidad Autónoma de Nuevo León y Universidad Autónoma de Coahuila. (Valenti Nigrini & Varela Petito, 2003).

En el diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados (ANUIES, 2003), se habla acerca de los estudios recientes sobre el tema, y menciona la utilidad que este tipo de análisis ha tenido para las universidades que poseen un seguimiento de los mismos, ya que esto, les permite conocer sus fortalezas y debilidades en las diferentes categorías que han sido sujeto de estudio.

En el esquema básico para estudio de egresados de la ANUIES, Navarro (1998, p. 4) menciona que es necesario considerar elementos teóricos para efectos de evaluar y retroalimentar los programas educativos. Navarro habla sobre la teoría del capital humano, vista desde la perspectiva de diferentes autores, como Adam Smith (1776), quien “sugería que el hombre educado era comparable a una máquina, en tanto que el trabajo que él aprendía a desempeñar le retornaría todos los gastos de su aprendizaje”. (Barranco Ramson, et al., 1998).

Por otro lado, Mincer (1972), “hizo notar que las diferencias en ingresos no sólo cambiaban en el caso de los que tenían distinto nivel educativo, sino que las diferencias parecían aumentar con la edad, lo cual introdujo la idea de que había que considerar otros factores externos de la educación”. (Barranco Ramson, et al., 1998). Thurow y Robert Lucas (1972), “argumentaban que la educación y capacitación no eran factores determinantes en la productividad potencial de los trabajadores” (Barranco Ramson, et al., 1998). Es por ello, que en el estudio de seguimiento de egresados, se analizan factores externos a la escuela, para poder identificar, cuales están relacionados o influyen directamente, en que un estudiante al egresar pueda lograr el autoempleo.

El Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, realizó una encuesta a egresados, después de 5, 10, 15 y 25 años de haber egresado, para conocer su opinión sobre la preparación académica que recibieron durante sus estudios. En este estudio se incluyen factores como el salario, puestos que han desempeñado, experiencia laboral en el extranjero, si tienen empresas propias, entre otros. La tasa de empleo de sus egresados es superior o igual al 95%. El 92% trabaja en el sector privado el 7% en el sector público y el 1% en el sector social. De las generaciones jóvenes (5 y 10 años de haber egresado) se observa que más de la mitad trabajan en empresas multinacionales. (Dirección de Efectividad Institucional y Servicios Escolares , 2008).

En el trabajo “Estudio de Seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo”, se menciona que “[...] se propone una evaluación orientada al perfeccionamiento desde cuatro aspectos que son: contexto, entrada, proceso y producto, donde el propósito es valorar, interpretar y juzgar los logros del programa, siendo uno de los factores el propio egresado”. (Guzmán Silva, Febles Álvarez-Icaza, Corredera Marmolejo, Flores Machado, Tuyub España, & Rodríguez Reynaga, 2008).

En la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco tiene dos décadas realizando seguimiento de egresados, y entre 1992 y 1996, se incluyó al Plan de Desarrollo Académico. El seguimiento tiene como objetivo “recopilar, analizar y sistematizar la información concerniente al desempeño profesional de los egresados de las diferentes carreras, así como para evaluar la consistencia y objetividad de los planes y programas de estudio”. (Dirección de Estudios y Servicios Educativos , 2004).

Existen varias universidades, como se puede ver, que ya están implementando estudios en relación al seguimiento de egresados, ya que esta medida funge como herramienta esencial para fortalecer los programas educativos, esto es una necesidad para las instituciones de educación, pues hoy en día los egresados se enfrentan a un mercado laboral muy competitivo.

En uno de los estudios de la Unión Europea, elaborado por Development of Higher Education Management Systems (DEHEMS), se habla de que el potencial de empleo de los jóvenes se ha vuelto uno de los ejes de mayor prioridad para el Área de Educación Superior

Europea (EHEA, por sus siglas en inglés) y es por ello que se han percatado de que uno de los problemas centrales en la empleabilidad de los recién egresados es que los empleadores tienen poco conocimiento de lo que ellos pueden ofrecer, pero también los egresados tienen poco conocimiento de lo que los empleadores realmente necesitan en sus empresas.

Es importante mencionar que esta variable de empleabilidad no siempre depende de los programas de estudio, sino también de la experiencia laboral, antecedentes familiares, entre otros. Y como mencionan Brennan & Little (2009), “es menos acerca de las características del empleo (salarios, status, sector) y más de lo que los egresados pueden darles (conocimientos, competencias, disposición). Esto se refiere a que los egresados se deben preocupar por ofrecer sus servicios con una calidad superior a la de su competencia (Akkoyunlu Wigley, et al., 2012).

En otro de los estudios realizados en Europa, se buscaba conocer si la experiencia en el extranjero puede mejorar el nivel de empleabilidad del egresado. Y aunque cada vez es mayor el número de estudiantes que toma estas oportunidades, más que lograr la empleabilidad, esta experiencia trae consigo logros académicos, una mayor apreciación cultural, desarrollo personal, tener una perspectiva internacional sobre desarrollada, entre otros. (Di Prieto, 2013). Este autor menciona en su estudio que la habilidad de adquirir un segundo o tercer idioma es uno de los beneficios principales de salir a estudiar al extranjero, pero también tiene otras ventajas, como mayor tolerancia y sensibilidad cultural.

Por ello, para los empleadores es un impacto positivo tener laborando con ellos a personas que son capaces de comunicarse e interactuar con cualquier tipo de persona sea cual sea su origen, es decir, tienen mayores habilidades interpersonales. Además, son más flexibles a los cambios y de fácil adaptación por lo que se vive en este tipo de experiencias, y esto da un plus en lo laboral a este sector de los egresados. (Di Prieto, 2013).

Así como la variable de movilidad, nos da un mayor panorama de análisis existen miles de variables más. Por ejemplo, en la Universidad de Tasmania también se desarrolló un proyecto para medir el porcentaje de empleabilidad en base a las decisiones que toman cada uno de los recién egresados. El estudio modela la probabilidad de ser empleado dentro de los

seis primeros meses después de la graduación, y en esto influye mucho la decisión de titularse, así como la decisión entre ingresar a la fuerza laboral o continuar con los estudios. Aunque estas decisiones son importantes, el programa que eligieron los estudiantes de esta universidad fue muy significativo, por ejemplo el porcentaje de empleabilidad de un egresado de medicina fue de 95%, mientras que el de uno de artes de 45%. (Blacklow & Nicholas, 2006)

En general como se ha observado y analizado en estudios similares anteriores, ni las calificaciones ni los reconocimientos obtenidos son un marcador importante para determinar la empleabilidad. Se trata más bien de contar con las habilidades y capacidades que los empleadores requieren.

## **ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Mediante el apoyo de los maestros y funcionarios responsables del seguimiento de egresados en cada facultad, escuela o bachillerato (así como en los programas de posgrado) se aplicó el cuestionario a los estudiantes de los últimos semestres que egresaron en agosto de 2014 de estos niveles educativos. Esto significa que se buscaban datos censales. Dado que se trata de un cuestionario en línea, la creación de la base de datos es automática. En este sentido, se levantaron 3,604 encuestas a estudiantes de bachillerato, 1,340 estudiantes de licenciatura y 73 de posgrado; estos números son los restantes después de descartar de la base de datos los registros incompletos. Los ítems para cada tipo de cuestionario son muy similares, lo cual permitió un análisis de la información completa.

Los métodos de análisis son el univariado, con la presentación de gráficas que permite entender el fenómeno estudiado y hacer comparaciones de la información de los 3 niveles educativos. Posteriormente se emplearon el análisis de componentes principales (APC) con el fin de reducir la dimensión de las preguntas basadas en una escala Likert (que evalúan la percepción de los diversos servicios académicos, administrativos e institucionales), para emplear estos resultados en los análisis de regresión.



Finalmente se presentan los análisis de regresión, en este caso de modelos no lineales, tales como los probit bivariados. Se consideraron dos tipos de modelos, el de regresión aparentemente no relacionada (seemingly unrelated regression, SUR) y SUR biprobit recursiva. El modelo biprobit de regresión aparentemente no relacionada tiene 2 variables binarias dependientes,  $y_j$ ,  $j = 1, 2$ ., las cuales representan decisiones o condiciones interrelacionadas de una persona. Para el presente trabajo, se trata de  $y_1 =$  el estudiante recibió beca o  $y_2 =$  el estudiante trabajó durante su paso por la universidad. Se considera que estas variables están muy relacionadas, dadas las condiciones socioeconómicas de los estudiantes; en el sentido de que la búsqueda de becas y/o trabajo, son estrategias para sostenerse estudiando. Las variables explicativas se agrupan en 2 categorías, los factores de regresión (o variables intrínsecas, resultado de la reducción de dimensiones por el método de ACP) que agrupan la percepción de los servicios universitarios, y las características socioeconómicas, tipo de carrera e involucramiento del estudiante en proyectos universitarios. Así, se tienen los siguientes modelos:

$$y_1^* = x_1\beta_1 + \varepsilon_1$$

$$y_2^* = x_2\beta_2 + \varepsilon_2$$

Que escrito con notación matricial, para denotar la forma clásica de regresión aparentemente no relacionada (Judge, et. at. 1982:446), resulta:

$$\begin{bmatrix} y_1^* \\ y_2^* \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} x_1 & 0 \\ 0 & x_2 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \beta_1 \\ \beta_2 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \end{bmatrix}$$

Donde  $y_j^*$  no es observable y está relacionada con la variable dependiente binaria  $y_j$ , de la siguiente manera:

$$y_j = \begin{cases} 1 & \text{si } y_j^* > 0 \\ 0 & \text{si } y_j^* \leq 0 \end{cases}; \text{ Además, se supone que } \begin{pmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \end{pmatrix} | x_1, x_2 \sim N \left[ \begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} 1 & \rho \\ \rho & 1 \end{pmatrix} \right], \text{ donde } \rho \text{ es la}$$

correlación tetrachorica.

El caso del modelo SUR bivariado recursivo tiene la estructura, siguiendo la notación de Green (2012:745):

$$W_1^* = x_1\beta_1 + \varepsilon_1, \quad W = 1 \text{ si } W^* > 0, 0 \text{ de otra manera,}$$

$$y_2^* = x_2\beta_2 + \gamma W^* \varepsilon_2, \quad y = 1, \text{ si } y^* > 0, 0 \text{ de otra manera.}$$

Y continúa la estructura de errores:  $(\varepsilon_1 | x_1, x_2) \sim N\left[\begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} 1 & \rho \\ \rho & 1 \end{pmatrix}\right]$ , donde  $\rho$  es la correlación tetrachorica. Finalmente cabe añadir que se empleó el programa STATA (9) para estimar los modelos y calcular los efectos marginales.

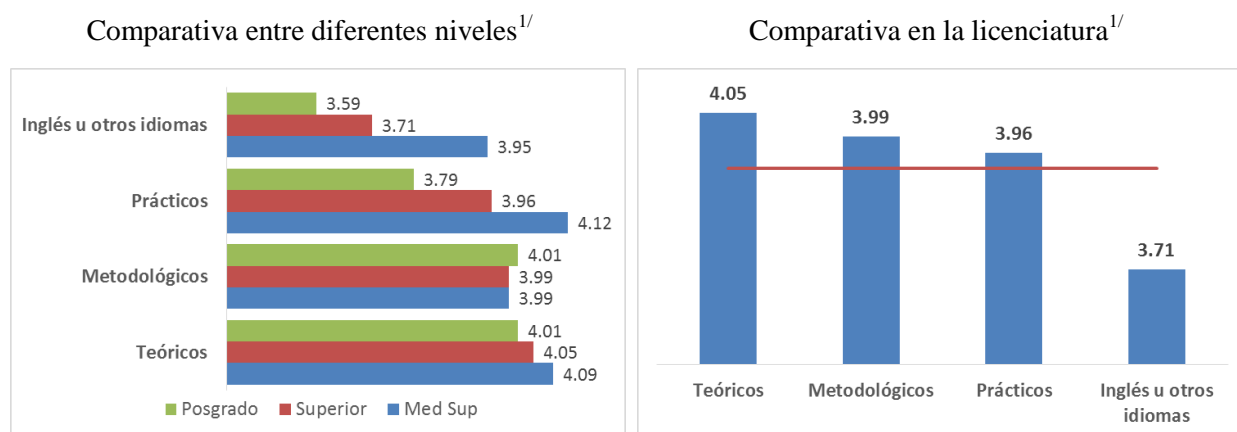
## RESULTADOS

**La formación recibida.** En este apartado se revisa la percepción que los egresados tienen sobre diversos servicios brindados por la Universidad de Colima. En particular, se analiza la percepción sobre la actualización de los planes de estudio, el desempeño de los docentes y los programas institucionales; la eficiencia de los procesos académicos y administrativos, los servicios universitarios. Y como todo esto ha contribuido al desarrollo de habilidades, competencias y la formación integral de los estudiantes.

Respecto a la percepción sobre la actualización del plan de estudios (**Figura 1**), existe coincidencias y divergencias entre los 3 niveles de estudios. Como se observa, en lo referente a la actualización del fundamento teórico y metodológico de los planes, tanto los estudiantes de bachillerato, licenciatura y posgrados consideran que están “de acuerdo”. En lo referente a la practicidad de dichos planes y la actualización de los de idiomas, se refleja una diferencia generacional, en el sentido de que los estudiantes de licenciatura y posgrado son más críticos (que comparativamente con los de bachillerato). Esto posiblemente refleje la experiencia laboral y personal (los viajes al extranjero) que los estudiantes de más edad. Sin embargo, este tema no debe menospreciarse, dado que los mercados de trabajo, como las innovaciones disruptivas en las industrias de bienes y servicios pueden ser más dinámicas que la actualización de los planes de estudio; y en el mediano plazo esta falta de actualización puede limitar las opciones laborales de los egresados, tanto en el país como fuera de él. También debe considerarse que los países desarrollados necesitan especialistas en diferentes áreas (por

el envejecimiento de su población); por tanto el aprender idiomas significa ampliar las opciones laborales de los egresados, de ahí la importancia de las observaciones de los estudiantes.

Figura 1. Percepción sobre la actualización del plan de estudios



1/ Basado en una escala Likert, donde 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

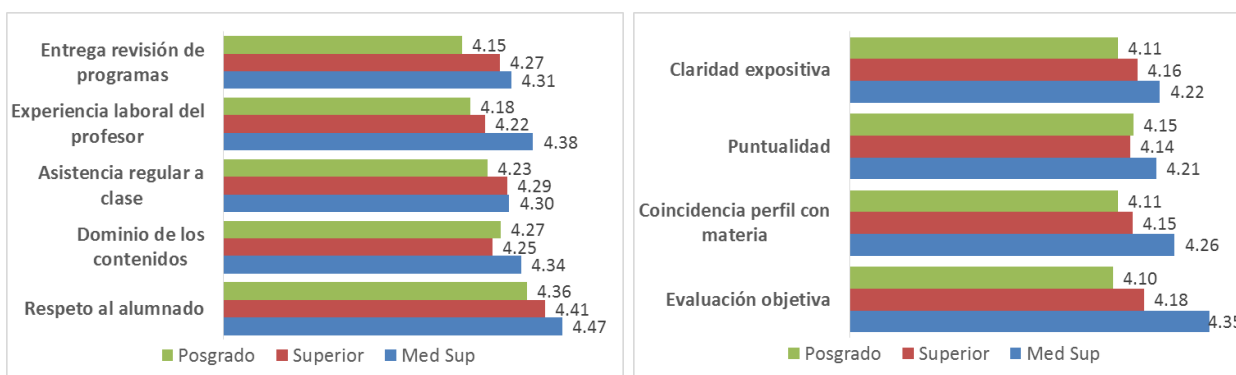
Fuente: Elaboración propia con datos de 3604 encuestas a estudiantes de bachillerato, 1340 estudiantes de licenciatura y 73 de posgrado de la Universidad de Colima.

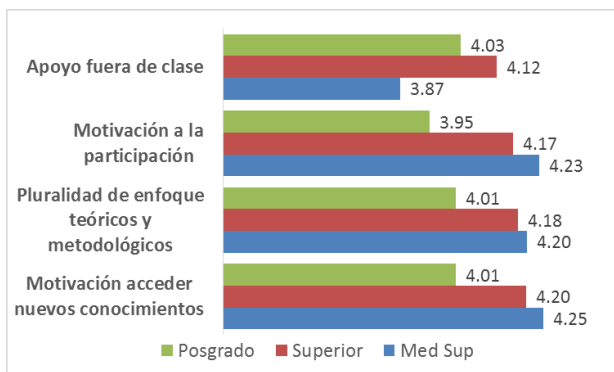
La percepción sobre los docentes es muy similar entre los diferentes niveles académicos, véase **Figura 2**. Casi todos están ligeramente por arriba de la categoría “de acuerdo”; aunque se muestra el patrón de que en la medida que el estudiante pasa a un nivel superior o tiene más edad, se vuelve más crítico. Este patrón se presenta claramente en aspectos como la claridad expositiva, la coincidencia del perfil de profesor con el contenido de la materia y su experiencia laboral, la evaluación objetiva de trabajos y exámenes, la motivación a la participación en clase y la motivación a acceder a nuevos conocimientos. Es posible que influya en esta percepción la mayor experiencia académica y laboral (y personal) de los estudiantes de licenciatura y posgrado. Solo en un aspecto esta tendencia se invierte: en el apoyo fuera de clase. Los de licenciatura seguidos de los de posgrado califican mejor este aspecto que los de bachillerato; esto puede deberse al trabajo de tutorías, o la complejidad de

las materias o bien el trabajo de tesis o proyectos de investigación, aspectos que generalmente se desarrollan en la licenciatura.

La Universidad de Colima ha instrumentado, en diferentes administraciones rectorales, programas universitarios que tratan de involucrar a todos los estudiantes, bajo la lógica de que dada su naturaleza transversal, pueden influir profundamente en la formación del estudiante, y posteriormente en su empleabilidad y desarrollo profesional. Nuevamente se muestran divergencias y coincidencias entre los diferentes niveles académicos y entre los programas, véase **Figura 3**. Los programas de Calidad de Vida e Inclusión son calificados cercano a la categoría “de acuerdo” por todos los niveles de estudios. Donde se asoman las divergencias es en el resto de los programas. En el Programa de Becas (donde se gestionan becas de diferentes fuentes, tanto gubernamentales, privadas y de la propia UdeC), los estudiantes de posgrado tienen la más alta percepción y los de bachillerato la peor; lo cual posiblemente refleja la mayor y menor cobertura de las becas en cada nivel de estudios. La cantidad de estudiantes tiene que ver con este resultado, dado que es más fácil (y existen programas) para pocos estudiantes de posgrado que para los numerosos del bachillerato y la licenciatura. Esto a pesar de las recomendaciones internacionales de la UNESCO de que se debe subsidiar la educación básica y en menor medida la superior.

**Figura 2. Percepción sobre el desempeño de los docentes<sup>1/</sup>**





1/ Basado en una escala Likert, donde 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

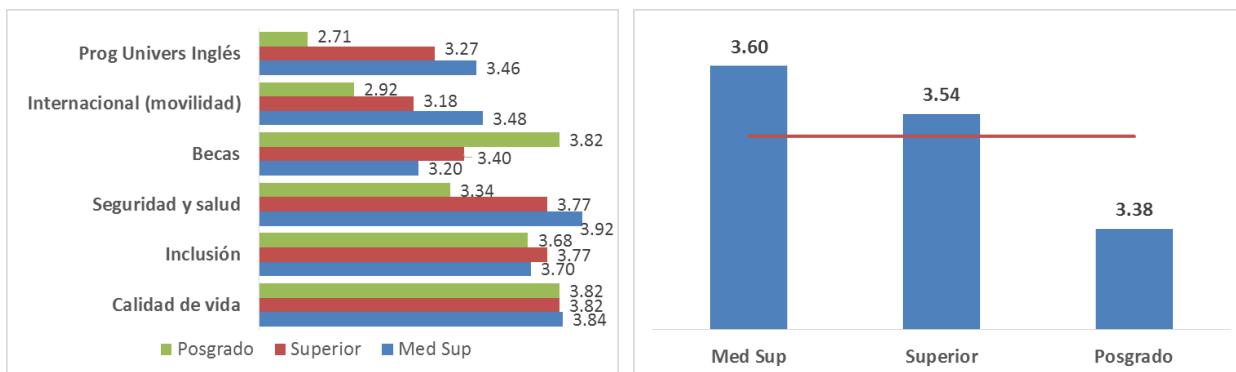
Fuente: Elaboración propia con datos de 3604 encuestas a estudiantes de bachillerato, 1340 estudiantes de licenciatura y 73 de posgrado de la Universidad de Colima.

El Programa de Internacionalización (o movilidad, dado que también incluye la gestión del intercambio de estudiantes en el interior del país) y el Programa de Inglés son los que en menor medida influyen en la formación integral de todos los encuestados, y donde los estudiantes de licenciatura y posgrado son más críticos que los de bachillerato. En el caso de Programa de Internacionalización esto se explica porque no todos los estudiantes pueden participar en los proyectos de movilidad, dadas las limitantes económicas, el dominio de lenguas extranjeras o su entorno familiar; aspectos que pueden obstaculizar que participen en el programa. Este no es el caso del Programa Universitario de Inglés, dado que se instrumenta a todos los niveles educativos dentro de la currículas y además, en cada campus existe la infraestructura y equipo en la forma de Centros de Auto acceso al Aprendizaje de Lenguas (CAAL). Es posible entonces suponer que esto esté correlacionado con la falta de actualización de los programa académicos de la enseñanza de idiomas, como se observó previamente.

En lo tocante a la percepción de los estudiantes sobre los procesos administrativos y de gestión académica, las opiniones difieren completamente entre los distintos niveles académicos, véase **Figura 4**. Por lo general, los estudiantes de posgrado son más críticos que los de bachillerato y licenciatura en aspectos como atención a asuntos de estudiantes, el fomento a la investigación, en la inscripción y admisión, en la organización de foros y conferencias, en la orientación al servicio social y la asesoría para la titulación. Solo en la organización de viajes de estudios y servicios de bibliotecas, los estudiantes de bachillerato

son más críticos que los otros niveles. Este patrón de percepciones está reflejando las experiencias de los estudiantes al emplear estos servicios.

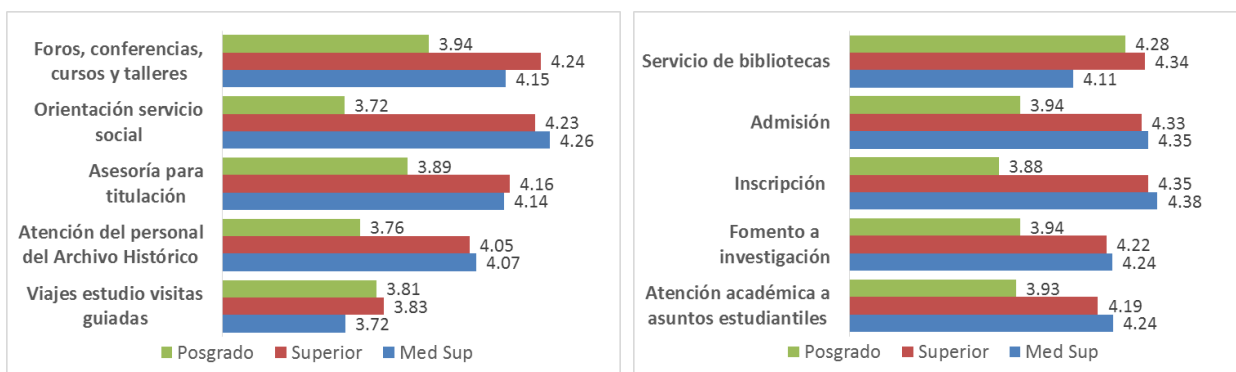
Figura 3. Percepción sobre el impacto en la formación integral de programas institucionales  
Comparativa de los programas<sup>1/</sup>      Comparativa general<sup>1/</sup>



1/ Basado en una escala Likert, donde 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia con datos de 3604 encuestas a estudiantes de bachillerato, 1340 estudiantes de licenciatura y 73 de posgrado de la Universidad de Colima.

Figura 4. Percepción sobre la eficiencia de procesos académico-administrativos<sup>1/</sup>

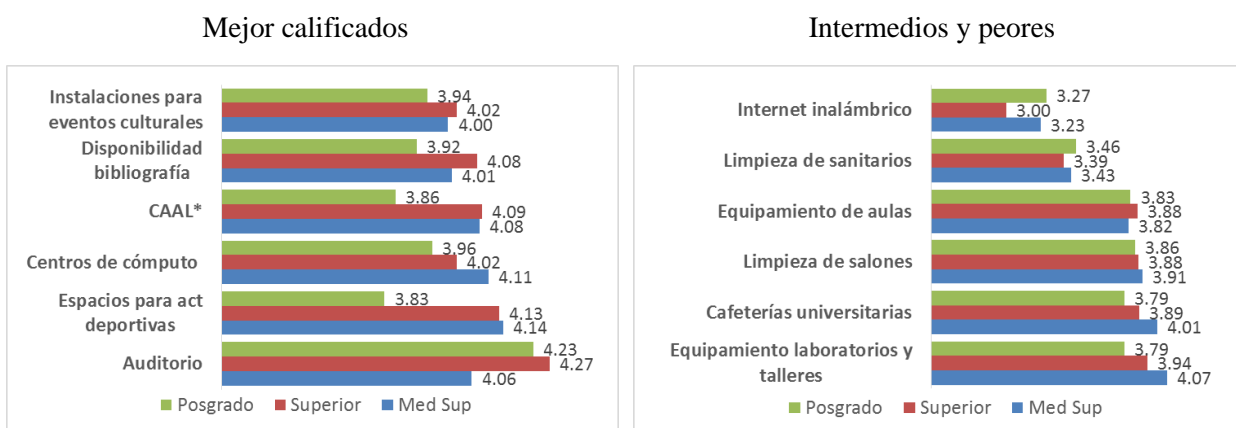


1/ Basado en una escala Likert, donde 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia con datos de 3604 encuestas a estudiantes de bachillerato, 1340 estudiantes de licenciatura y 73 de posgrado de la Universidad de Colima.

El último de los aspectos evaluados es la adecuación de los servicios que ofrece la Universidad de Colima a sus estudiantes, **Figura 5**. En este conjunto de servicios, las divergencias de opiniones no son tan acusadas en como en los puntos anteriormente evaluados; aunque se mantiene el patrón de que los estudiantes de posgrado son más críticos. Los servicios como las instalaciones para actividades culturales y deportivas, la disponibilidad de bibliografía, los Centros de Auto acceso al Aprendizaje de Lenguas (CAAL), los centros de cómputo, el promedio todos los niveles se acerca o está ligeramente por arriba a “estoy de acuerdo” en su adecuación. También hay coincidencias respecto a la situación de la limpieza de baños y el internet inalámbrico, como los peores calificados. El equipamiento de aulas, la limpieza de salones, la situación de las cafeterías y el equipamiento de laboratorios y talleres, están en la calificación intermedia (relativa a los otros aspectos mencionados), pues están en promedio por debajo de “estoy de acuerdo”.

Figura 5. Percepción sobre la adecuación de los servicios universitarios<sup>1/</sup>



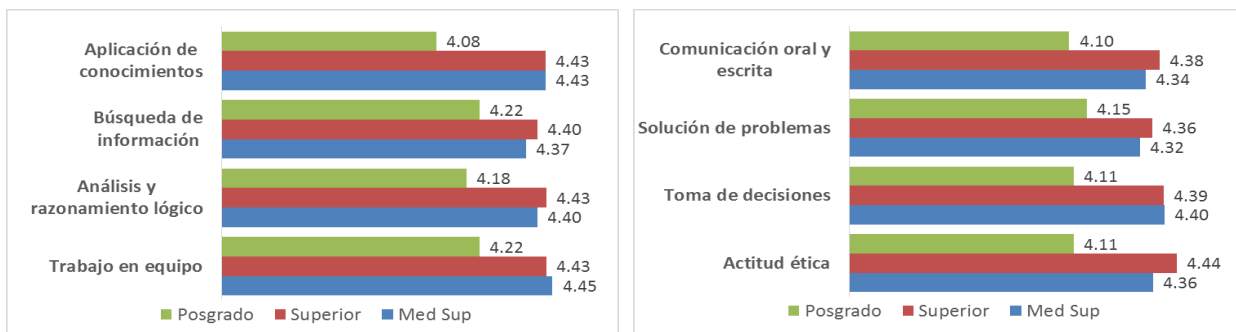
1/ Basado en una escala Likert, donde 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo. \*/ CAAL = Centros de Auto acceso al Aprendizaje de Lenguas.

Fuente: Elaboración propia con datos de 3604 encuestas a estudiantes de bachillerato, 1340 estudiantes de licenciatura y 73 de posgrado de la Universidad de Colima.

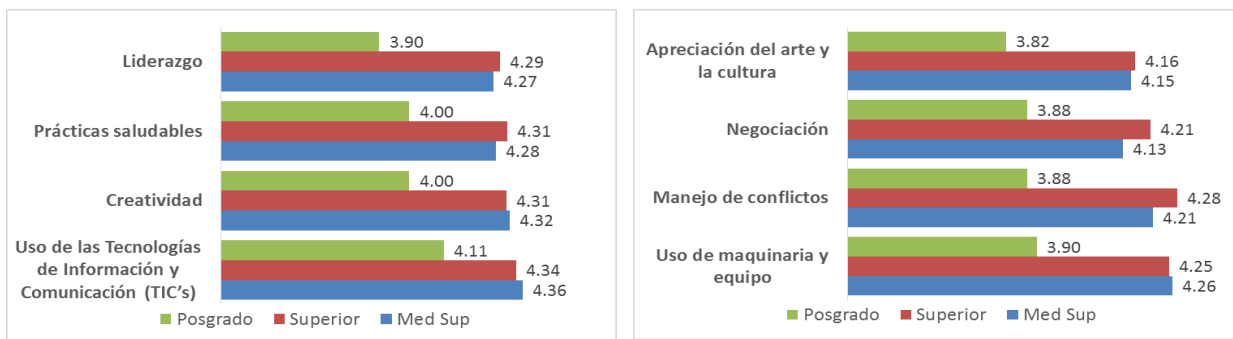
Los servicios, programas universitarios y académicos, procesos administrativos y el trabajo de los docentes tienen la finalidad de desarrollar las habilidades y competencias (genéricas y específicas) que permitan al egresado el continuar estudiando, o bien emplearse o

emprender negocios propios. En este sentido, la percepción sobre si el haber estudiado en la UdeC ha contribuido con el desarrollo de competencias se convierte en el elemento central de la evaluación al que hacer de la Universidad. Como se observa en la **Figura 6**, existe una divergencia notable entre las percepciones de los egresados de posgrado que respecto a los egresados de bachillerato y licenciatura. Prácticamente en todos los aspectos evaluados, se presenta estas divergencias; sin embargo es más amplia en aspectos como liderazgo, prácticas saludables, creatividad, uso de TIC, en la apreciación del arte y la cultura, en la negociación y manejo de conflictos y en el uso de maquinaria y equipos. Se pueden aducir diversas explicaciones para esto, que incluyen la edad, la experiencia laboral y académica entre los alumnos y egresados de los diferentes niveles académicos. Sin embargo, debe destacarse que la mayoría de los indicadores de la **Figura 6** están asociados con competencias genéricas, muchas de la cuales se desarrollan “haciendo” diferentes actividades. Esto implica que los programas universitarios transversales (ya vistos, aunque también debe incluirse el extensionismo y la vinculación, programas que no son evaluados en este trabajo) tienen un papel muy importante en el desarrollo de competencias. En esta situación también se encuentra la experiencia laboral de los estudiantes, aspecto que posteriormente se analizará.

Figura R6. Percepción sobre desarrollo de habilidades y competencias<sup>1/</sup>







1/ Basado en una escala Likert, donde 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia con datos de 3604 encuestas a estudiantes de bachillerato, 1340 estudiantes de licenciatura y 73 de posgrado de la Universidad de Colima.

**Experiencia en el empleo.** El cuestionario a los recién egresados o estudiantes por egresar brinda una mirada a la experiencia laboral de los estudiantes, muchos de los cuales se emplean no siempre en las áreas que están estudiando. Por tanto, este análisis no refleja la empleabilidad de los egresados.

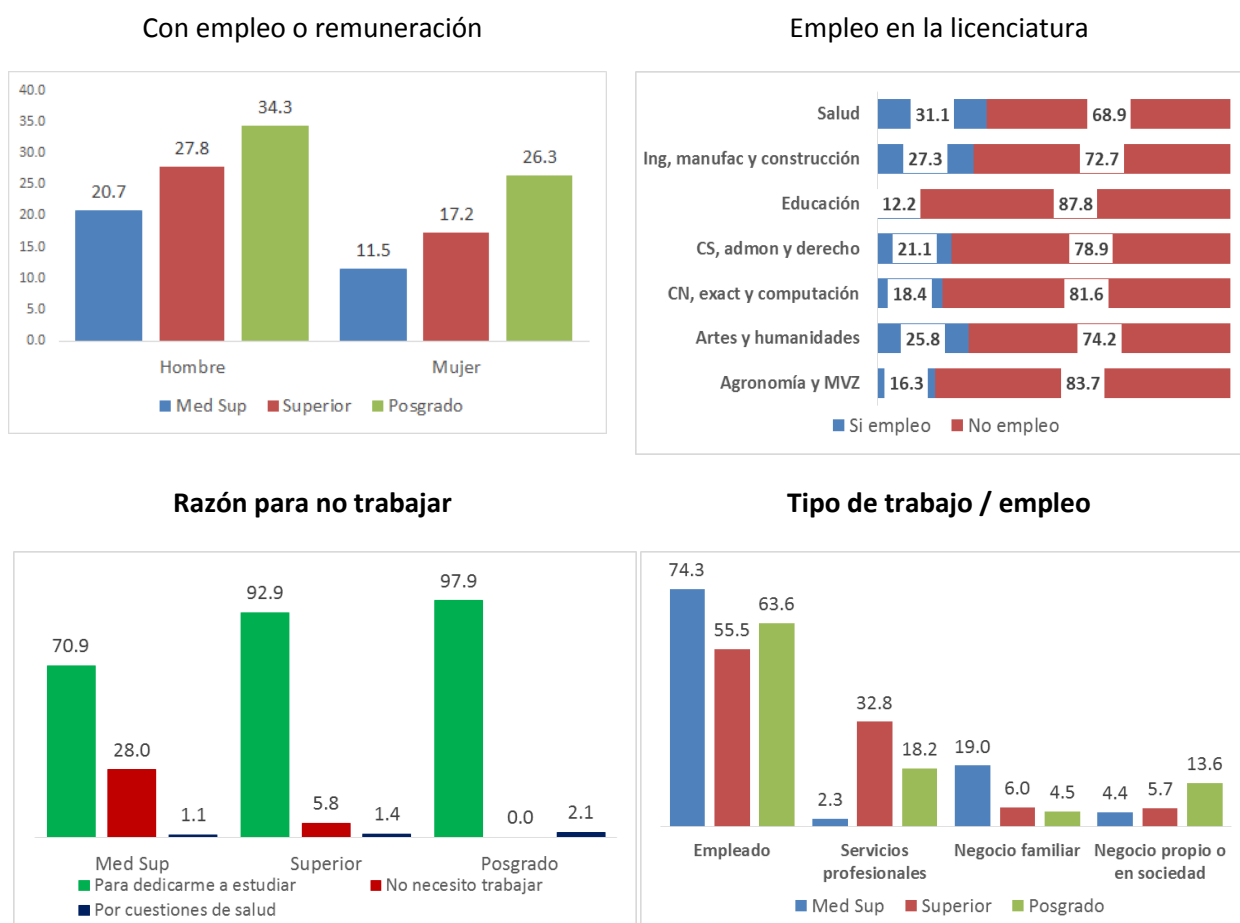
Como se observa en la **Figura 7**, mientras se es estudiante, la mayoría no tiene empleo o recibe un pago por los servicios como el Social Constitucional o las Practicas Profesionales. Este aspecto se acentúa con la edad (o las habilidades o capacidades) y el género. El porcentaje más alto de estudiantes empleados está en el posgrado y le sigue la licenciatura. También un porcentaje más alto de mujeres no se emplea. Estas diferencias son notables por grupos de carrera; donde carreras asociadas con la salud (medicina y enfermería), las ingenierías y las artes y humanidades tienen los más altos porcentajes de estudiantes con empleo. Por otro lado, las carreras asociadas con educación, ciencias exactas y agronomía y veterinaria son las tienen los menores porcentajes de estudiantes empleados.

Los estudiantes encuestados (de los diferentes niveles educativos) aducen que la razón principal para no trabajar es para dedicarse a estudiar. Otro aspecto importante para los estudiantes de bachillerato es que no necesitaban trabajar, posiblemente porque dependen económicamente de sus padres. Otros aspectos para no trabajar pueden estar en juego (aunque aquí no se analizan) tales como el ambiente de negocios y el ciclo económico (México después de la crisis del 2008 – 2009 presentó años con recesión y un pobre desempeño

económico en los años subsiguientes hasta el presente). Estos elementos también pueden influir en la capacidad para emplearse por los estudiantes, aunque esto no se pregunta.

Por otra parte, el tipo de empleo más frecuente para los entrevistados fue el ser empleado o trabajador asalariado; mientras que los menos frecuentes es el trabajar en negocio propio o familiar. En estos aspectos hay una importante coincidencia entre los diferentes niveles educativos. Como cabe esperar, la alternativa de trabajo como es la venta de servicios profesionales es más frecuente entre los estudiantes de licenciatura y de posgrado, dado que se requiere un nivel de cualificación más alta, o bien un nivel alto de especialización.

Figura 7. Experiencia laboral como estudiante, en porcentajes



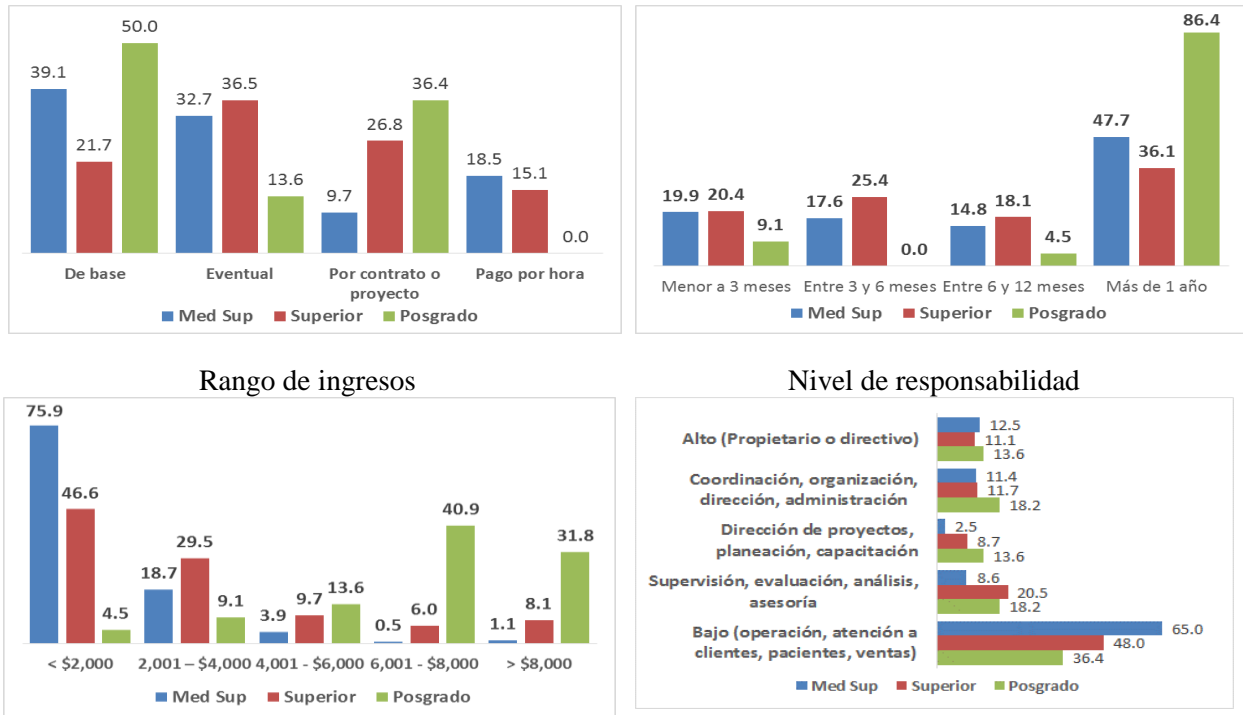
Fuente: Elaboración propia con datos de 3604 encuestas a estudiantes de bachillerato, 1340 estudiantes de licenciatura y 73 de posgrado de la Universidad de Colima.

Al analizar algunos elementos del mercado de trabajo para los estudiantes, destacan algunos patrones, en particular la diferenciación de posiciones, ingreso, antigüedad y nivel de responsabilidad en función de las habilidades que brinda la educación, véase la **Figura 8**. Así, los estudiantes de posgrado son principalmente trabajadores de base o que se contratan por proyecto; mientras que los de licenciatura trabajaron como eventuales, por contrato y de base. Los estudiantes de bachillerato se dividen en eventuales y de base.

Los estudiantes de posgrado, en su mayoría tienen trabajando más de un año en su actual empleo. Este porcentaje baja para los demás niveles educativos; aunque es el más frecuente para todos los niveles de estudio. Los ingresos por el trabajo son lo que más diferencia al nivel educativo. Así la mayoría de los estudiantes de bachillerato que trabajan reciben ingresos menores a 2000 pesos al mes, seguidos de los que reciben entre 2 y 4 mil pesos; mientras que los de posgrado, en su mayoría rebasan los 6 mil pesos mensuales. Un dato que llama la atención es que los estudiantes de licenciatura que trabajan tienen una situación algo similar a los de bachillerato; lo cual puede reflejar que tener la licenciatura incompleta no les brinda ventajas laborales por arriba del que tiene el bachillerato completo.

Finalmente, la mayoría de los estudiantes (de todos los niveles) tienen o afirman tener un nivel bajo de responsabilidad laboral (esto puede explicar el ingreso para estudiantes de la licenciatura y el bachillerato, pero no el del posgrado). Se observa un bajo porcentaje de estudiantes en los niveles de responsabilidad alto o intermedio. Otra explicación puede deberse a la propiedad de los negocios donde trabajan, que como se observó, un porcentaje bajo de estudiantes trabaja en negocios propios o familiares.

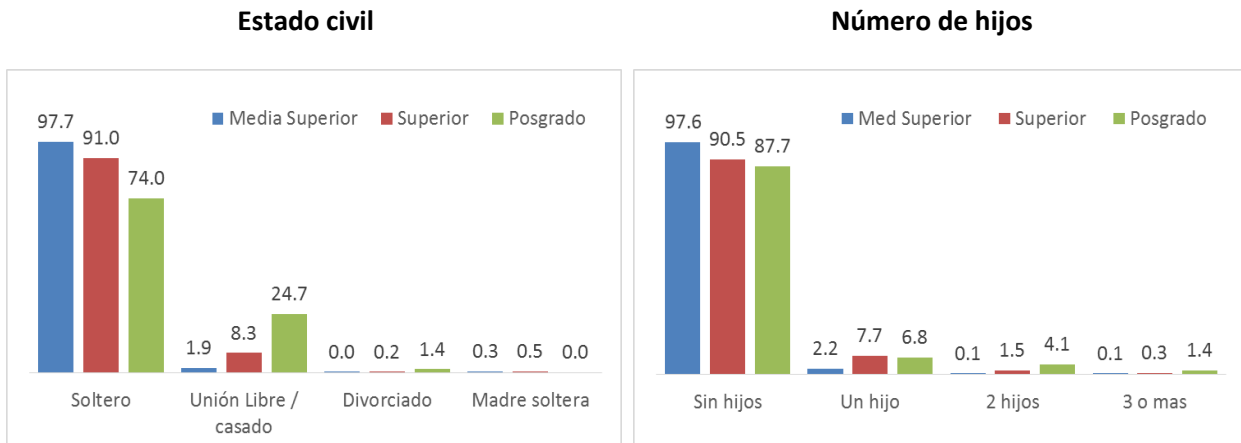
Figura 8. Elementos del mercado de trabajo para estudiantes, en porcentajes



Fuente: Elaboración propia con datos de 3604 encuestas a estudiantes de bachillerato, 1340 estudiantes de licenciatura y 73 de posgrado de la Universidad de Colima.

**Situación socioeconómica.** En este apartado se revisan algunos elementos socioeconómicos de los estudiantes (por egresar), tales como las características del jefe de familia, el tipo de vivienda y si el encuestado fue beneficiario de alguna beca, durante sus estudios. Como se observa en la **Figura 9**, la edad promedio de los estudiantes determina su estado civil y el número de hijos. Así, entre el 97% de los estudiantes de bachillerato son solteros y no tienen hijos; mientras que este porcentaje baja en la medida que estudian licenciatura y posgrado. También la edad explica el hecho de quienes son padres, tienen pocos hijos (entre uno y dos). Son prácticamente contados los casos de estudiantes divorciados, viudos y las madres solteras, a cualquier nivel de estudios.

**Figura 9. Estado civil y número de hijos de los estudiantes, en porcentajes**



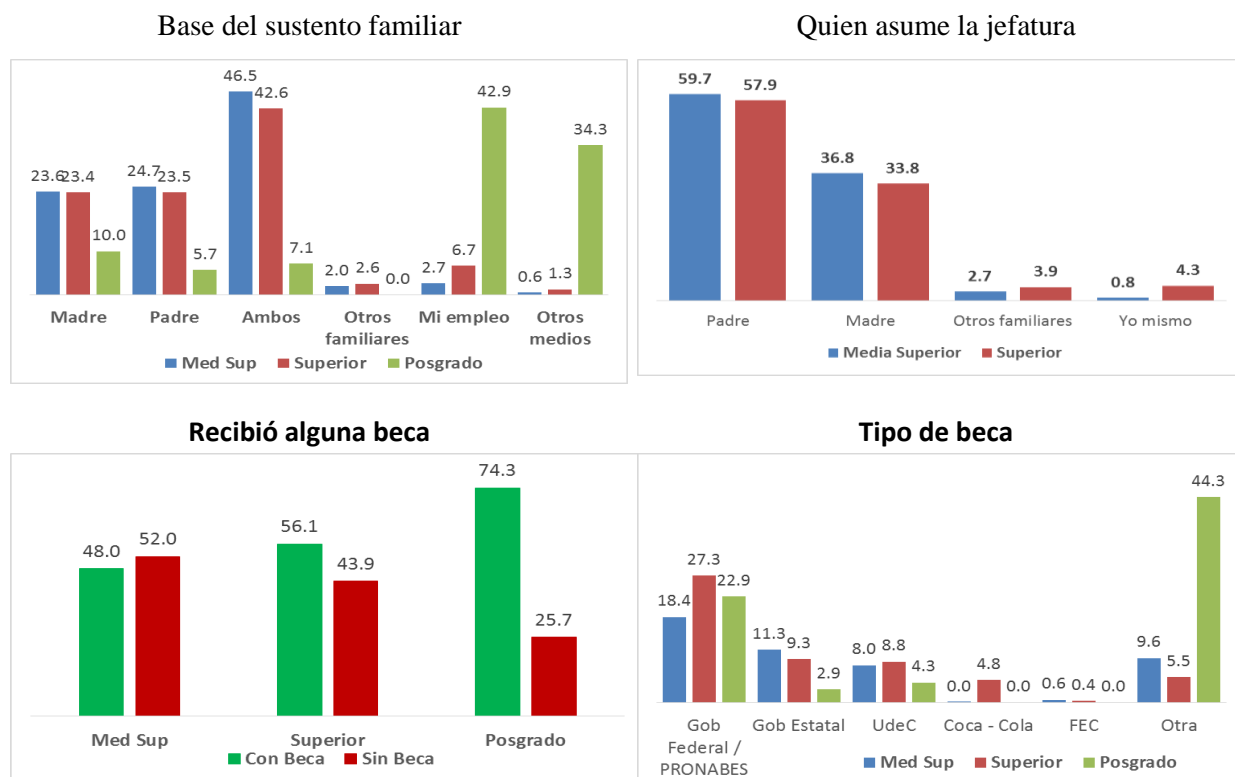
Fuente: Elaboración propia con datos de 3604 encuestas a estudiantes de bachillerato, 1340 estudiantes de licenciatura y 73 de posgrado de la Universidad de Colima.

Como se observa en la **Figura 10**, para los estudiantes de bachillerato y licenciatura, la base del sustento familiar son los padres; en cambio para el posgrado son los estudiantes mismos. Esta situación está altamente relacionada con la jefatura de la familia y del hecho de que un porcentaje alto de estudiantes de posgrado trabaja.

Respecto a si el estudiante recibió apoyos en becas, se muestra que un alto porcentaje de ellos afirmaron haber contado con becas. En el posgrado no es sorpresa, dado que son pocos estudiantes que cursan este nivel de estudios y existen programas federales que los apoyan (en particular el CONACyT). Sin embargo, un alto porcentaje de estudiantes de bachillerato y de licenciatura reciben beca (prácticamente la mitad de ellos), lo cual es sorprendente, dado el alto número de jóvenes que cursan en cada nivel de estudios en la Universidad de Colima. Las becas provienen de programas federales, estatales y de la propia universidad, principalmente. En este punto es importante llamar la atención sobre la amplitud de programa de becas y la percepción que se tiene de su impacto en la formación integral. El caso del posgrado, con el tipo de becas con que cuenta es el que mejor se califica, cercano a “de acuerdo”; mientras que los estudiantes de licenciatura y bachillerato califican cercano a “indiferente” (véase también

la **Figura 3**, de páginas anteriores). Esto posiblemente refleja que los montos de las becas en bachillerato y licenciatura no son de una cantidad tal que tengan gran impacto; sin embargo, son importantes a nivel institucional, dado su amplia cobertura.

Figura 10. Elementos socioeconómicos de los estudiantes, en porcentajes

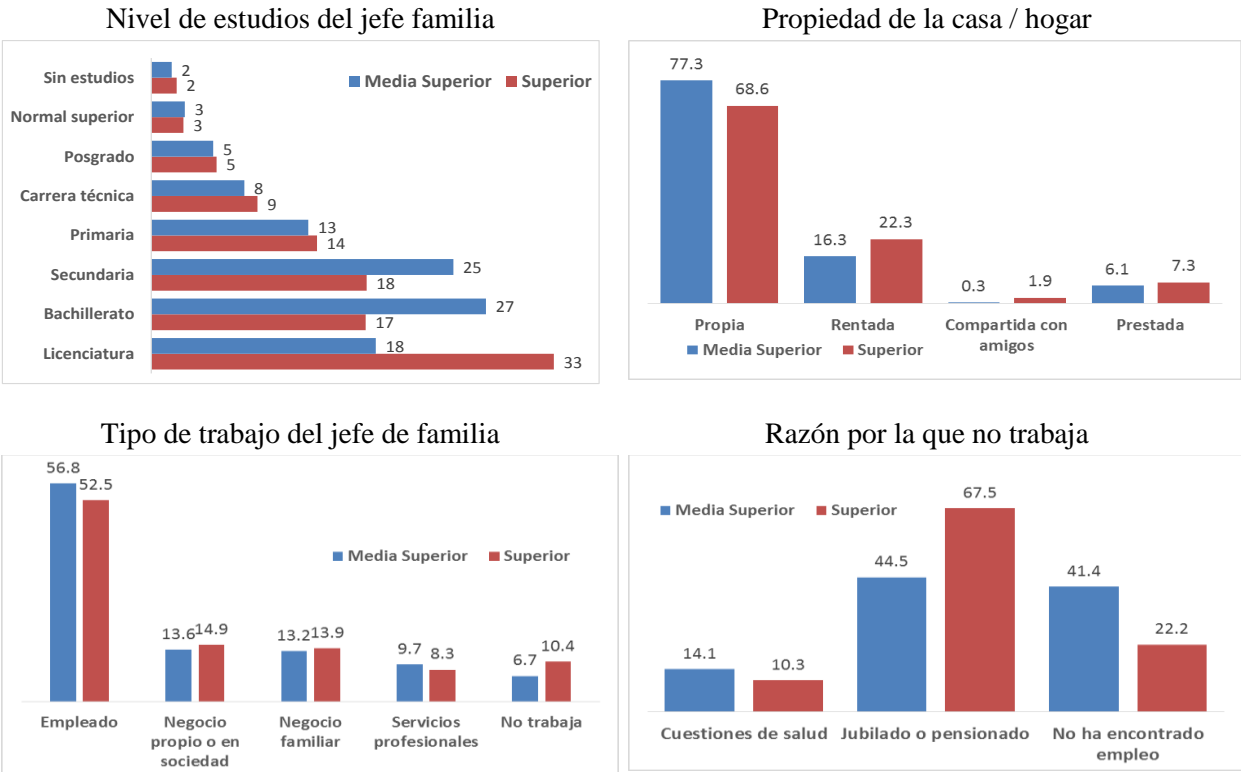


Fuente: Elaboración propia con datos de 3604 encuestas a estudiantes de bachillerato, 1340 estudiantes de licenciatura y 73 de posgrado de la Universidad de Colima.

Otro aspecto que también puede influir en la percepción del impacto de las becas en la formación del estudiante, es que tan necesarias son las becas para ellos. Algunas características socioeconómicas, en particular de los estudiantes de licenciatura y bachillerato pueden explicar este fenómeno, véase **Figura 11**. Si bien poco más de la mitad de estos estudiantes depende del padre, un tercio de ellos depende de la madre, como jefa de familia; posiblemente sea a estos estudiantes a quien debe focalizarse las becas. Asimismo, el nivel de estudios posiblemente esté relacionado con la empleabilidad del jefe de familia y la propiedad de su casa. Destaca el hecho de que un tercio de los estudiantes de licenciatura tienen a su jefe de familia con estudio del mismo nivel, mientras que la mitad de los estudiantes de

bachillerato afirmaron que su jefe de familia solo tiene la secundaria o el bachillerato. Esta situación deja pendiente la pregunta relacionada con la ampliación de la desigualdad generacional, esto es que los hijos de padres con licenciatura tienen mejores posibilidades de estudiar y concluir este nivel de estudios. Estudios posteriores deberán retomar este cuestionamiento.

Figura 11. Elementos socioeconómicos de los estudiantes, en porcentajes



Fuente: Elaboración propia con datos de 3604 encuestas a estudiantes de bachillerato, 1340 estudiantes de licenciatura de la Universidad de Colima.

También es importante destacar que prácticamente 2 de cada 3 estudiantes (a nivel bachillerato y licenciatura) tienen casa propia. Posiblemente también sea necesario focalizar la gestión de becas a estudiantes cuya familia renta casa. El tipo de empleo del jefe familia es muy similar entre niveles de estudio, de acuerdo con los encuestados, dado que la mitad de estos trabaja como empleado. Un porcentaje bajo de los jefes de familia no trabaja, debido a que está pensionado (como es el caso de los estudiante de licenciatura) o a que no encuentra trabajo o esta pensionado, como es la situación de los estudiantes de bachillerato.

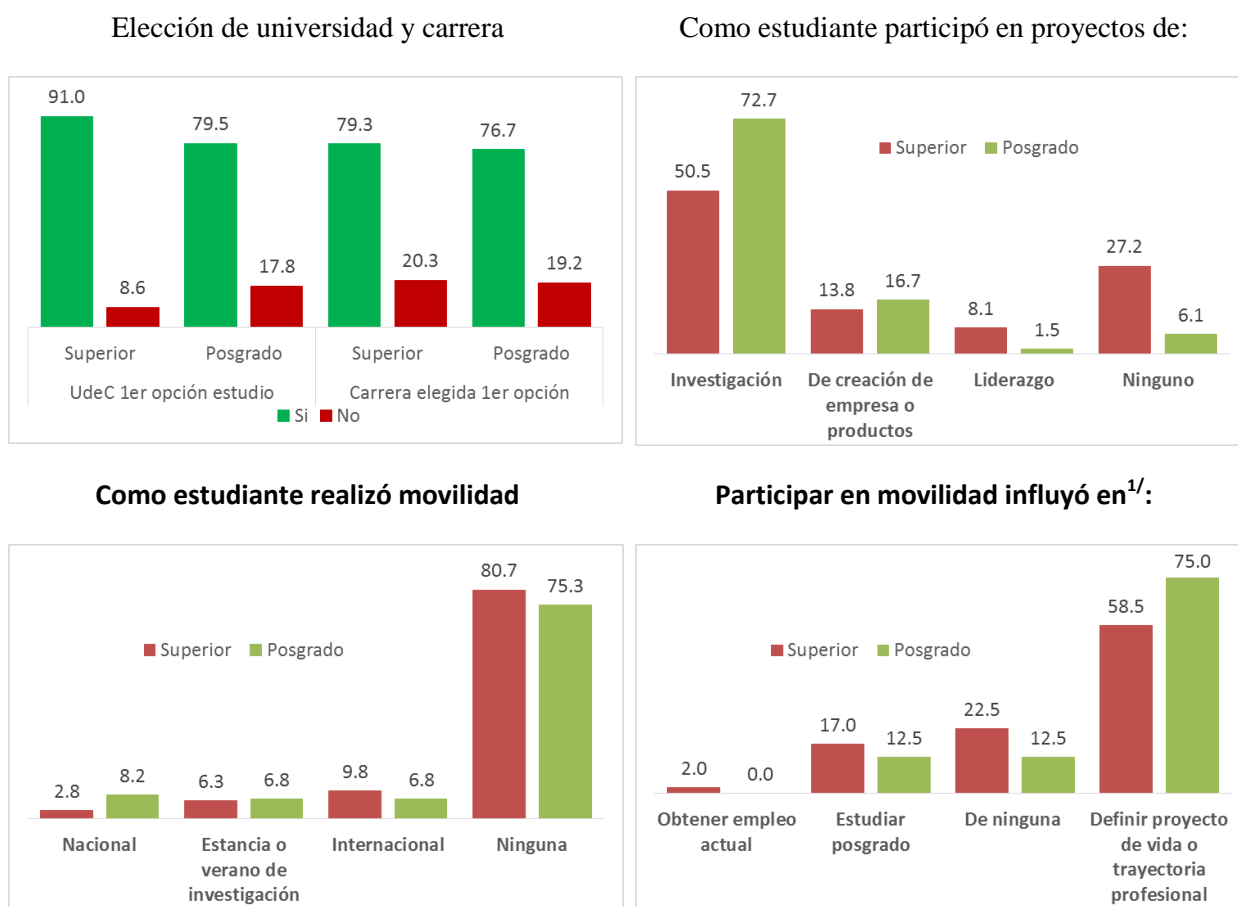
**Identidad universitaria.** El último punto del análisis de la información proporcionada por los estudiantes que están a punto de egresar es la identidad que tienen como personas, con su institución educativa. Por tanto, se describen diversos aspectos, tales como la elección de su carrera, la participación en proyectos de movilidad; el interés en recibir información de eventos universitarios y la recomendación general a familiares y amigos de estudiar en la UdeC.

Como se observa en la **Figura 12**, el 90% de los estudiantes de licenciatura y el 80% de los de posgrado tuvieron a la UdeC como la primera opción de estudios; mientras que el 80% de los de licenciatura y el 76% de los de posgrados estudiaron la carrera de su primera elección. Estos aspectos influyen considerablemente en el desempeño académico de los estudiantes, así como su participación en los diferentes programas, y apuntan a definir y fortalecer la vocación en su carrera y posterior desarrollo profesional. Esto posiblemente explique la alta participación, como estudiantes, en proyectos de investigación (donde lo que sorprende es la participación de estudiantes de licenciatura), seguidos aunque en menor porcentaje de proyectos de emprendedurismo y liderazgo. Debe notarse que existen áreas de oportunidad que considerar en la licenciatura, pues prácticamente 1 de cada 4 estudiantes no participó en estos proyectos.

La **Figura 12** también muestra que no es tan bajo el porcentaje de estudiantes que realizaron movilidad (bien sea estudiando algunos semestres en universidades del país o del extranjero, o bien en estancias cortas), dado que a nivel de licenciatura es cercano al 20% de los estudiantes; mientras que en el posgrado es ligeramente más alto. Para los estudiantes que realizaron movilidad, el impacto mayor estuvo asociado con la definición de un proyecto de vida o trayectoria profesional o estudiar posgrado. Aun así, algunos de ellos afirmaron que no influyó en nada. Estas cifras posiblemente expliquen la baja percepción que se tiene por este programa universitario, como se analizó previamente.



Figura 12. Participación en movilidad y proyectos, en porcentajes



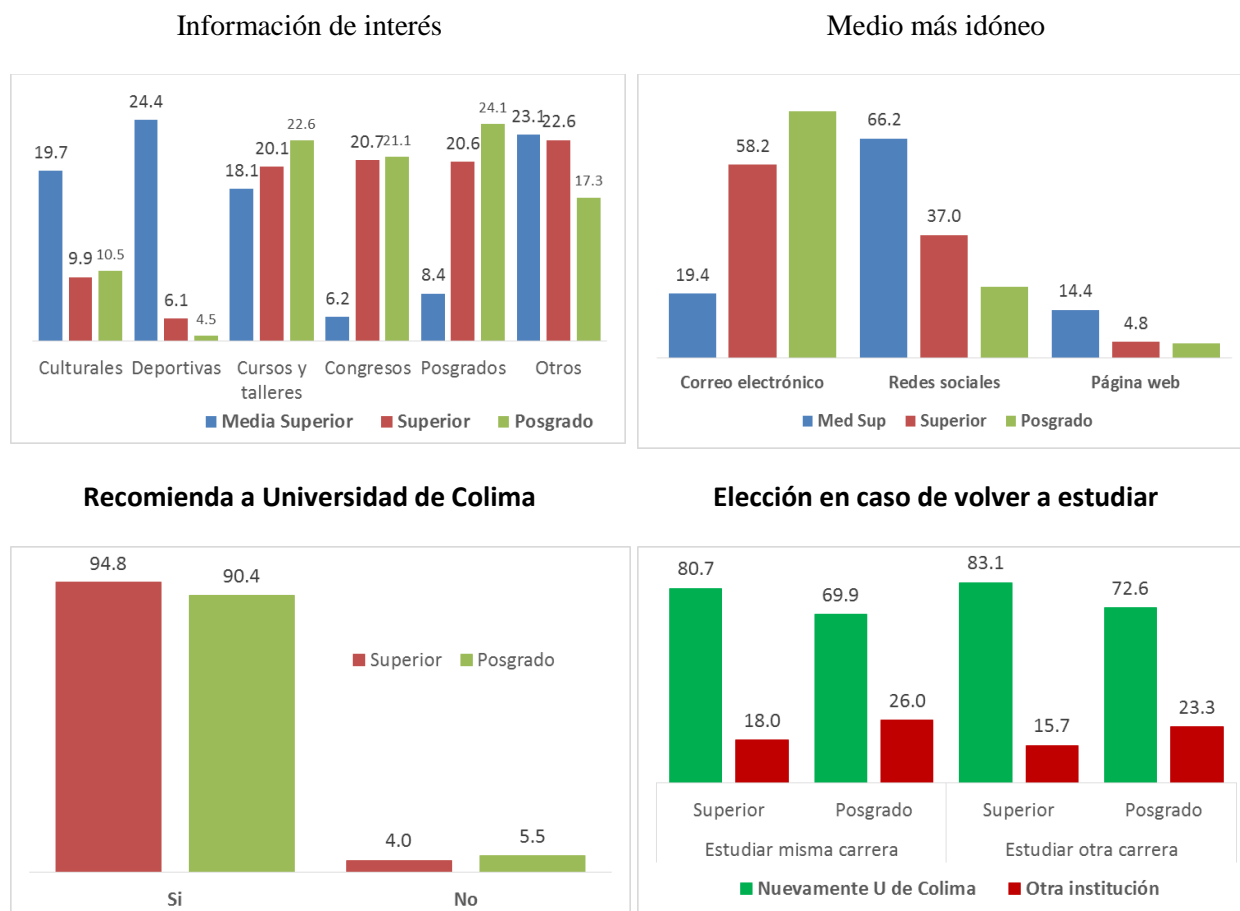
1/ Para esta grafica se consideró únicamente la opinión de los que realizaron movilidad, esto es 253 estudiantes de licenciatura y 16 de posgrado.

Fuente: Elaboración propia con datos de 3604 encuestas a estudiantes de bachillerato, 1340 estudiantes de licenciatura y 73 de posgrado de la Universidad de Colima.

Otro aspecto que permite saber el grado de identificación de los egresados con la UdeC es si aquellos necesitan información de los eventos que se realizan en su Alma Mater. Como se observa en la **Figura 13**, la diferencia generacional determina los intereses. Así, mientras que los estudiantes de bachilleratos están interesados en actividades culturales y deportivas y cursos; los estudiantes de licenciatura y posgrado están más interesados en actividades académicas, como cursos y talleres, congresos y posgrados. Los medios más idóneos para esta difusión son, de acuerdo con los estudiantes de bachillerato, las redes sociales; mientras que

para los estudiantes de licenciatura y de posgrado son el correo electrónico. Nuevamente se destaca la brecha generacional.

Figura 13. Necesidades de información y visión de la UdeC, porcentajes <sup>1/</sup>



Fuente: Elaboración propia con datos de 1340 estudiantes de licenciatura y 73 de posgrado de la Universidad de Colima.

Finalmente, se les preguntó a los encuestados si, de acuerdo con su experiencia de vida académica, estarían dispuestos a recomendar a familiares y amigos a que estudiaran en la Universidad de Colima. El 95% de licenciatura y el 90% de posgrado afirmó que sí. Respecto a su opinión de volver a estudiar la misma o diferente carrera, se observó un patrón similar. Poco más del 80% de estudiantes de licenciatura y volverían a escoger la misma carrera y en

la misma institución (UdeC). En el posgrado el porcentaje de asentimiento está alrededor del 70%.

### **Análisis de componentes principales**

Como se tiene un conjunto de 3 bases de datos, las cuales en algunos ítems no son equivalentes, fue necesario hacer agrupaciones con la información que comparten. En este sentido, se agruparon por una parte la base de datos de bachillerato y licenciatura, y por otra parte de licenciatura y posgrado. A partir de estos datos se aplicaron los métodos estadísticos de componentes principales y los modelos de regresión no lineal. Como se observa en el Cuadro 1, se obtuvieron 7 componentes principales para cada conjunto de datos (con un valor de Alfa de Cronbach mayor a 0.8); los cuales claramente agrupan los indicadores de las variables que les dan origen (véase anexo 1), y que por tanto se han nombrado como:

CRpe	=	Contenidos del plan de estudios están actualizados
CRdoce	=	Desempeño general de docentes
CRCom	=	Desarrollo de habilidades y competencias
CRpi	=	Impacto de programas institucionales (PI) en formación integral
CRread	=	Eficiencia de procesos académico-administrativo
CRsu1	=	Son adecuados los servicios universitarios 1
CRsu2	=	Son adecuados los servicios universitarios 2

Los factores de regresión que se generan a partir de estos vectores propios o componentes principales son empleados con variables explicativas para los modelos de regresión, como posteriormente se explicará.

**Cuadro 1. Análisis de componentes principales, matriz de componentes rotados<sup>1/</sup>**

Variable	Datos de licenciatura y bachillerato <sup>2/</sup>							Datos de licenciatura y posgrado <sup>3/</sup>						
	CRCom	CRdoce	CRsu1	CRead	CRpi	CRsu2	CRpe	CRComp	CRdoce	CRsad	CRsu1	CRpi	CRsu2	CRpe
fr11	.269	.409	.167	.182	.083	.063	.655	.320	.443	.229	.172	.087	.069	.559
fr12	.281	.392	.155	.183	.100	.067	.695	.311	.477	.210	.179	.091	.056	.600
fr13	.289	.372	.154	.180	.129	.097	.632	.324	.373	.196	.100	.120	.080	.594
fr14	.204	.301	.146	.093	.140	.121	.646	.180	.265	.051	.167	.179	.203	.672
fr201	.266	.493	.087	.232	.160	.163	.192	.320	.597	.255	.139	.128	.083	.175
fr202	.293	.681	.130	.149	.071	.080	.099	.366	.672	.198	.146	.060	.119	.094
fr203	.296	.707	.147	.192	.102	.090	.173	.335	.731	.231	.135	.088	.128	.123
fr204	.276	.725	.154	.183	.119	.063	.162	.293	.720	.229	.119	.134	.106	.150
fr205	.302	.733	.181	.161	.092	.049	.168	.327	.734	.229	.164	.082	.109	.116
fr206	.326	.713	.182	.161	.107	.071	.121	.374	.680	.203	.213	.046	.098	.118
fr207	.315	.731	.172	.169	.116	.050	.137	.312	.711	.249	.126	.108	.108	.129
fr208	.284	.748	.149	.179	.095	.052	.139	.286	.707	.229	.107	.096	.136	.154
fr209	.336	.698	.136	.187	.140	.134	.136	.398	.688	.227	.117	.145	.139	.129
fr210	.354	.700	.148	.171	.151	.115	.154	.429	.662	.207	.132	.152	.125	.134
fr211	.346	.681	.157	.197	.140	.114	.189	.390	.667	.251	.160	.137	.141	.170
fr212	.297	.670	.130	.127	.109	.168	.080	.359	.645	.178	.081	.091	.216	.085
fr213	.321	.698	.166	.158	.060	.020	.032	.405	.658	.187	.179	.044	.051	.000
fr301	.677	.360	.184	.234	.151	.027	.108	.739	.341	.220	.182	.151	.059	.074
fr302	.682	.402	.194	.205	.099	.014	.109	.738	.384	.192	.178	.109	.060	.116
fr303	.678	.406	.184	.220	.086	.030	.095	.729	.375	.220	.193	.068	.060	.079
fr304	.638	.236	.158	.201	.142	.114	.114	.630	.290	.209	.101	.184	.153	.122
fr305	.696	.349	.184	.222	.098	.054	.136	.736	.335	.232	.195	.093	.080	.110
fr306	.716	.310	.175	.182	.116	.045	.125	.744	.319	.227	.173	.110	.078	.132
fr307	.736	.281	.147	.172	.117	.089	.104	.768	.290	.217	.116	.125	.149	.105
fr308	.762	.241	.127	.157	.138	.106	.099	.791	.265	.212	.113	.138	.132	.097
fr309	.768	.217	.122	.169	.157	.116	.091	.781	.230	.209	.120	.155	.137	.084
fr310	.723	.173	.100	.177	.174	.153	.119	.766	.227	.211	.080	.199	.154	.098
fr311	.711	.275	.161	.209	.158	.120	.105	.727	.287	.257	.134	.156	.146	.097
fr312	.749	.285	.157	.193	.151	.104	.099	.789	.305	.219	.150	.135	.108	.092
fr313	.756	.307	.168	.199	.117	.064	.082	.824	.268	.217	.161	.110	.083	.072
fr314	.678	.352	.193	.207	.087	.033	.072	.743	.341	.221	.160	.109	.056	.072
fr315	.631	.329	.217	.166	.107	.059	.109	.637	.354	.215	.186	.110	.082	.153
fr316	.586	.255	.214	.179	.153	.097	.128	.603	.291	.228	.149	.161	.142	.154
fr41	.086	.062	.087	.093	.677	.044	-.033	.085	.050	.060	.196	.713	-.091	-.002
fr42	.237	.205	.164	.166	.757	.074	.015	.304	.224	.158	.131	.741	.093	-.075
fr43	.221	.177	.139	.164	.788	.089	.044	.293	.220	.154	.119	.755	.106	-.036
fr44	.110	.071	.102	.123	.767	.106	.097	.052	-.022	.127	-.094	.676	.101	.171
fr45	.135	.090	.160	.131	.719	.116	.188	.081	.079	.142	.052	.729	.196	.267
fr46	.238	.192	.213	.251	.636	.111	.107	.282	.167	.260	.166	.631	.178	.030
eu101	.366	.326	.250	.575	.132	.017	.081	.390	.329	.557	.244	.128	.030	.109
eu102	.288	.288	.184	.646	.212	.156	.079	.297	.312	.591	.120	.192	.141	.115
eu103	.316	.296	.200	.672	.178	.150	.094	.313	.303	.653	.140	.191	.153	.117
eu104	.270	.225	.173	.659	.238	.188	.144	.295	.261	.660	.119	.225	.182	.138
eu105	.388	.269	.214	.635	.174	.139	.131	.444	.278	.618	.156	.149	.113	.126
eu106	.339	.220	.300	.605	.163	.115	.140	.391	.285	.600	.179	.137	.191	.084
eu107	.355	.316	.291	.614	.124	.044	.084	.364	.342	.601	.253	.124	.068	.075

eu108	.272	.279	.282	.658	.142	.101	.052	.302	.313	.676	.201	.127	.123	.019
eu109	.249	.159	.446	.539	.113	.005	.055	.356	.235	.592	.317	.094	.103	.051
eu110	.172	.077	.214	.525	.234	.194	.132	.164	.184	.512	.076	.209	.282	.135
eu201	.182	.131	.739	.163	.072	-.032	.088	.238	.209	.196	.688	.019	.139	.124
eu202	.167	.124	.735	.093	.121	.111	.105	.177	.138	.087	.718	.102	.210	.094
eu203	.212	.168	.744	.141	.130	.022	.075	.250	.215	.218	.674	.144	.209	.108
eu204	.193	.198	.633	.215	.147	.248	.069	.238	.215	.359	.412	.137	.411	.057
eu205	.196	.189	.686	.278	.149	.219	.080	.236	.227	.452	.464	.163	.336	.038
eu206	.169	.163	.545	.230	.188	.465	.082	.187	.220	.338	.381	.147	.518	.052
eu207	.176	.190	.638	.189	.142	.278	.065	.162	.127	.264	.610	.142	.307	.067
eu208	.226	.261	.531	.411	.154	.252	.052	.265	.265	.564	.374	.135	.242	.020
eu209	.198	.187	.676	.256	.145	.237	.079	.205	.196	.398	.547	.118	.305	.097
eu210	.080	.038	.426	.110	.199	.566	.108	.055	.027	.160	.271	.223	.525	.236
eu211	.195	.210	.486	.187	.102	.530	.087	.217	.190	.209	.390	.075	.558	.111
eu212	.175	.221	.280	.187	.107	.734	.038	.199	.235	.184	.247	.050	.741	-.010
eu213	.106	.112	.188	.146	.158	.813	.084	.082	.122	.113	.164	.086	.806	.061
VTE <sup>4/</sup>	17.66	15.29	9.98	9.13	6.85	4.58	3.92	20.36	15.63	10.65	6.98	6.46	5.63	3.58
Alfa de Cronbach	0.968	0.959	0.9243	0.9343	0.8765	0.8354	.862	0.976	0.964	0.937	0.862	0.856	0.836	0.853

1/ Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser. 2/ Cálculos realizados con 3604 encuestas a estudiantes de bachillerato y 1340 estudiantes de licenciatura. 3/ Cálculos realizados con 1340 estudiantes de licenciatura y 73 de posgrado de la Universidad de Colima. 4/ Para el conjunto de datos de bachillerato y licenciatura la varianza total explicada (VTE) es = 67.4%, para la licenciatura y posgrado es 69.3%.

### Modelos regresión no lineal

Como se indicó anteriormente, se emplearon diferentes conjuntos de datos para realizar modelos que buscan explicar los determinantes que hacen que un alumno de la Universidad de Colima busque y obtenga becas o empleo mientras realiza sus estudios. Como se había supuesto, estas decisiones están estrechamente relacionadas, como lo demuestra el valor de  $\rho$  (rho o correlación tetrachorica); en los Cuadros 3 y 4 se presentan indicadores que muestra que su valor es diferente de cero con un 99% de confianza. Los vectores de variables explicativas que se emplean para cada modelo se pueden observar en el Cuadro 2.

**Cuadro 2. Variables explicativas para los modelos de regresión**

Modelo	Vectores	Variables
Bachillerato – licenciatura y licenciatura - posgrado	Factores de regresión asociados a los componentes principales rotados	Contenidos del plan de estudios están actualizados; Desempeño general de docentes; Desarrollo de habilidades y competencias; Impacto de programas institucionales (PI) en formación integral; Eficiencia de procesos académico-administrativo y adecuación de los servicios universitarios.
Bachillerato – licenciatura	Situación familiar	Vivienda propia, jefatura de familia, nivel de estudio de jefe de familia y trabajo de jefe de familia.
Bachillerato – licenciatura y licenciatura - posgrado	Evaluación general	Recomienda a la Universidad de Colima entre amigos y familiares
Licenciatura – posgrado	Condición personal	Género, estado civil, tiene o no hijos.
Licenciatura – posgrado	Tipo de carrera	Artes y humanidades; Salud; Ingeniería, manufactura y construcción; ciencias naturales, exactas y computación; ciencias sociales, administración y derecho; agronomía y medicina veterinaria; educación.
Licenciatura - posgrado	Involucramiento	Realizó movilidad y participó en proyectos de investigación, liderazgo y emprendedor.

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en el Cuadro 3, la única variable que aumenta la probabilidad de que un alumno (de bachillerato o licenciatura) tenga beca es que recomiende en general a la UdeC entre amigos y familiares; posiblemente esto se deba a que le facilitó su estancia en la misma universidad. En cambio, las variables que disminuyen la probabilidad de que un alumno obtenga beca es que sea estudiante de bachillerato (respecto a otro de licenciatura); tenga casa propia (lo que implica que aquel cuya familia no tiene casa propia se ve compelido a buscar y obtener una beca); si el jefe de familia estudio licenciatura o bachillerato, trabaja en servicios profesionales o en negocios propios (posiblemente porque los hijos de estas personas pueden ser mas afluentes). Si un estudiante trabaja, entonces disminuye la probabilidad de que tenga una beca; esta es la otra variable explicada y que le da el carácter recursivo en este modelo.

También se observa que si el estudiante tiende a opinar positivamente (estoy de acuerdo o completamente de acuerdo) respecto a los servicios universitarios (que incluyen a la limpieza y el internet inalámbrico), así como respecto a la actualización de los planes de estudio, entonces disminuye la probabilidad de que tenga beca; en cambio aumenta la probabilidad si

piensa positivamente respecto al impacto en su formación integral por los programas institucionales. Las probabilidades en términos de porcentajes específicos se presentan en el Cuadro 3.

Las variables que explican la probabilidad de que un estudiante (de bachillerato o licenciatura) tenga trabajo mientras trabaja también se muestran en el Cuadro 3. Si este estudiante es percibe positivamente el impacto de estudiar en la UdeC en el desarrollo de habilidades y competencias, entonces aumenta la probabilidad de que tuviera trabajo; posiblemente esas capacidades le permitieron encontrar empleo.

**Cuadro 3. Modelo SUR biprobit recursivo para bachillerato y licenciatura**

Variables	Recibió beca, Si = 1, No = 0				Trabajo o tuvo empleo, Si = 1, No = 0					
	Coef.	EE	Sig.	dy/dx	Coef.	EE	Sig.	dy/dx	EE	Sig.
FR Habilidades y competencias					0.036	0.022	*	0.009	0.005	*
FR desempeño docente					-0.035	0.021		-0.009	0.005	
FR servicios universitarios 2	-0.080	0.019	***	-0.032	0.036	0.022		0.009	0.006	
FR actualización plan estudios	-0.085	0.018	***	-0.034						
FR impacto prog. institucional	0.271	0.022	***	0.108						
Estudiante de bachillerato, Si = 1	-0.279	0.042	***	-0.111	-0.218	0.048	***	-0.057	0.013	***
Estudiante hombre, Si = 1	-0.062	0.048		-0.025	0.379	0.043	***	0.096	0.011	***
Tiene casa propia, Si = 1	-0.149	0.042	***	-0.059	-0.116	0.049	**	-0.030	0.013	**
Jefatura padre, Si = 1					-0.356	0.086	***	-0.092	0.023	***
Jefatura madre, Si = 1					-0.271	0.086	***	-0.065	0.020	***
Recomienda a la UdeC, Si = 1	0.358	0.105	***	0.140						
Jefe familia estudió superior o posgrado, Si = 1	-0.471	0.049	***	-0.185	-0.126	0.055	**	-0.031	0.013	**
Jefe familia con estudios de bachillerato, Si = 1	-0.281	0.042	***	-0.112	-0.121	0.051	**	-0.030	0.012	**
Jefe familia trabaja como empleado, Si = 1					-0.116	0.042	***	-0.029	0.011	***
Jefe familia trabaja serv. profesionales, Si = 1	-0.259	0.069	***	-0.102						
Jefe familia trabaja en negocio propio, Si = 1	-0.220	0.044	***	-0.088						
Estudiante trabajo o tuvo empleo, Si = 1	-0.855	0.273	***	-0.318						
Constante	0.439	0.121	***		-0.455	0.086	***			
Wald chi2(23) = 736.21, pseudolikelihood = -5365.6159 Prob > chi2 = 0.0000										
rho = 0.467, EE = 0.155; Wald test of rho=0: chi2(1) = 6.47334 Prob > chi2 = 0.0110										

Fuente: Elaboración propia con datos de 3604 encuestas a estudiantes de bachillerato y 1340 estudiantes de licenciatura de la Universidad de Colima.

Las variables que disminuyen la probabilidad de trabajar mientras estudia es que sea estudiante de bachillerato (lo que implica que es más probable que trabaje un estudiante de licenciatura); si tiene casa propia; si el jefe de familia es el papá o la mamá (respecto a aquellos que otro familiar o ellos mismos tienen la jefatura de la casa); o bien si los padres de

familia tienen estudios de licenciatura o posgrado, bachillerato o trabajan como empleados. Es claro que mientras las condiciones socioeconómicas de los jefes de familia estén más desahogadas el estudiante no tiene necesidad de encontrar trabajo. También debe observarse que si el estudiante es del género masculino aumenta la probabilidad de tener trabajo (respecto que la mujer).

Al considerarse el modelo para la base de datos de licenciatura y posgrado, se observa que existen coincidencias y divergencias respecto al nivel educativo previamente descrito (esto a los factores que explican el comportamiento del estudiante respecto a conseguir beca o trabajo). Este modelo no es recursivo, véase Cuadro 4. Se observa que si opina positivamente sobre la eficiencia de los servicios académicos y administrativos o los servicios universitario del grupo 2 (limpieza y equipamiento de las instalaciones, así como del internet inalámbrico) entonces disminuye la probabilidad de que tenga beca. En cambio, aumenta la probabilidad de tener beca si su opinión tiende a ser positiva respecto al 1er grupo de servicios universitarios o del impacto de los programas institucionales en la formación integral. Posiblemente esta experiencia positiva alienta a la búsqueda de becas. Si estudia licenciatura disminuye la probabilidad de tener beca (respecto al estudiante de posgrado). Si el encuestado estudia en alguna carrera relacionada con el grupo de 1) arte y humanidades, 2) ciencias naturales, exactas y computación, 3) ciencias sociales, administración y derecho, entonces aumenta la probabilidad de tener beca. Posiblemente, los jóvenes de estas carreras están más informados de los programa de becas. Si se involucró en proyectos de liderazgo, emprendedurismo o de investigación aumenta la probabilidad de contar con beca; debe decirse que algunas de estas actividades ofrecen becas. Si el estudiante es hombre disminuye dicha probabilidad de tener beca (que respecto a si es mujer), posiblemente porque los hombres están más compelidos a trabajar por la familia.

Respecto al modelo complementario de si el estudiante, de licenciatura y posgrado tuvo trabajo mientras estudiaba, se observa que si estudiaba licenciatura disminuye la probabilidad de trabajar (respecto a los que están en posgrado), lo cual posiblemente refleje el hecho de una alta proporción de egresados, por lo general ya está inserto en los mercados de trabajo cuando inicia sus estudios de posgrado.



**Cuadro 4. Modelo SUR biprobit para licenciatura y posgrado**

Variables	Recibió beca, Si = 1, No = 0						Trabajo o tuvo empleo, Si = 1, No = 0					
	Coef.	EE	Sig.	dy/dx	EE	Sig.	Coef.	EE	Sig.	dy/dx	EE	Sig.
FR Habilidades y competencias							0.046	0.040		0.014	0.012	
FR eficiencia académica administrativa	-0.082	0.037	**	-0.032	0.014	**						
FR servicios universitarios 1	0.176	0.037	***	0.069	0.015	***	0.037	0.039		0.011	0.011	
FR impacto prog. institucionales	0.339	0.038	***	0.133	0.015	***						
FR servicios universitarios 2	-0.202	0.038	***	-0.079	0.015	***						
FR actualización plan estudios	-0.072	0.036	**	-0.028	0.014	**	-0.029	0.037		-0.009	0.011	
Estudió licenciatura, Si = 1	-0.478	0.176	***	-0.176	0.059	***	-0.291	0.163	*	-0.094	0.057	*
Estudió AyH, Si = 1	0.392	0.231	*	0.147	0.081	*	0.525	0.159	***	0.178	0.059	***
Estudió CN, Si = 1	0.495	0.261	*	0.181	0.086	**						
Estudió C Soc., Si = 1	0.424	0.203	**	0.164	0.077	**	0.360	0.113	***	0.109	0.035	***
Estudió Educación, Si = 1	0.253	0.223		0.097	0.083							
Estudió Salud, Si = 1	0.291	0.234		0.111	0.085		0.736	0.159	***	0.259	0.061	***
Estudió Ingeniería, Si = 1	0.217	0.208		0.084	0.080		0.410	0.125	***	0.131	0.042	***
Estudiante hombre, Si = 1	-0.168	0.075	**	-0.066	0.029	***	0.372	0.081	***	0.110	0.024	***
Estudiante soltero, Si = 1	0.263	0.172		0.105	0.068		-0.169	0.121		-0.052	0.039	
Estudiante con hijos, Si = 1	0.234	0.171		0.090	0.064							
Se involucró en proyectos, Si = 1	0.160	0.080	**	0.063	0.032	**	0.071	0.085		0.021	0.024	
Recomienda a la UdeC, Si = 1	0.419	0.165	**	0.166	0.064	***						
Constante	-0.404	0.344					-0.925	0.208	***			
Wald chi2(28) = 223.97; Log pseudolikelihood = -1590.5901 Prob > chi2 = 0.0000												
rho = -0.172, EE = 0.0479 Wald test of rho=0: chi2(1) = 12.379 Prob > chi2 = 0.0004												

Fuente: Elaboración propia con datos de 1340 estudiantes de licenciatura y 73 de posgrado de la Universidad de Colima.

En cambio, aumenta la probabilidad de que el estudiante haya trabajo si estudió 1) arte y humanidades, 2) ciencias sociales, administración y derecho, 3) área de salud y 4) Ingeniería, manufactura y construcción. Aunque se trata de grupos de carreras completamente diferentes, posiblemente estén reflejando la demanda de trabajo semi calificado en la región. Finalmente, si el estudiante es hombre aumenta la probabilidad de trabajar (respecto que el otro género). Como en la descripción anterior, los porcentajes específicos de estas probabilidades se presentan en el Cuadro 4.

## **CONCLUSIONES**

Las universidades, siendo las formadoras del material humano que transforman al país requieren de un proceso permanente de atención y modernización, orientados a ofrecer servicios educativos de calidad, competitivos a nivel nacional e internacional en la formación integral de manera responsable para que sus egresados puedan enfrentar las exigencias del mundo cada vez más globalizado.

La Universidad de Colima ha adoptado a la “Educación con Responsabilidad Social” como una estrategia y forma de vida, así lo anunció en su toma de protesta el M. A. José Eduardo Hernández Nava el primero de febrero de 2014, pues la institución se distingue por su “formación orientada al desarrollo integral de ciudadanos creativos, altamente competentes en su ámbito laboral, socialmente solidarios y comprometidos; formados con programas educativos de calidad, desde una perspectiva humanista, flexible, innovadora, centrada en el aprendizaje”.

En ese contexto, los estudios de seguimiento de egresados resultan indispensables para identificar las tendencias del mercado y situación laboral de quienes terminan sus estudios en la institución, las fortalezas, debilidades y necesidades de actualización para su desempeño profesional. Todo esto es medular en la creación, reestructuración y actualización de los planes y programas de estudios, fundamentando los cambios necesarios y aterrizándolos en un contexto real.

## **PROPUESTAS**

En virtud de la importancia que representa para las IES los estudios de opinión de sus egresados para mejorar sus procesos académicos, institucionales, los servicios e infraestructura que brinda durante la vida estudiantil de los educandos, es importante que también se realice a la par estudios de opinión de empleadores que permitan identificar con mayor claridad las necesidades de los mercados laborales y midan las competencias y habilidades de los egresados en el ejercicio de su profesión. Esto puede facilitarse con el uso de las TIC's que

ayudarán a hacer eficiente la obtención de información, así como su procesamiento y conclusiones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Universidad de Colima. (2012). *Dirección General de Vinculación con Egresados*. Retrieved 2014 йил Septiembre from <http://www.ucol.mx/vinculacionegresados/index.php>

Valenti Nigrini, G., & Varela Petito, G. (2003). *Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados*. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

Akkoyunlu Wigley, A., Aksu Yildirim, S., Alimehmeti, G., Arutyunyants, T., Braun, M., Chudzikowski, K., et al. (2012). *Employability of Graduates and Higher Education Management Systems (Final report of DEHEMS project)*. Ljubljana : University of Ljubljana, Faculty of Social Sciences.

Blacklow, P., & Nicholas, A. (2006). *Assessing graduate employment in the presence of endogeneity and sample selection bias*.

Barranco Ramson, S., Castillo Morales, A., Del Valle Kavanagh, R., González Guerrero, M. d., González Robles, R. O., Islas Ojeda, R. M., et al. (1998). *Esquema básico para estudios de egresados*. México: ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior).

Barranco Ransom, S. M., & Santacruz López, M. d. (1995). *Los egresados de la UAA: trayectoria escolar y desempeño laboral* . México : Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Di Prieto, G. (2013). *Do Study Abroad Programs Enhance the Employability of Graduates?* IZA.

Dirección de Estudios y Servicios Educativos . (2004). *Programa Institucional de Seguimiento de Egresados y Opinión de Empleadores* . Universidad Juárez Autónoma de Tabasco .

Dirección de Efectividad Institucional y Servicios Escolares . (2008). *Resultados generales del Estudio de Seguimiento de Egresados*. México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

Guzmán Silva, S., Febles Álvarez-Icaza, M., Corredera Marmolejo, A., Flores Machado, P., Tuyub España, A., & Rodríguez Reynaga, P. A. (2008). Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo. *Innovación Educativa* , 8 (42), 19-31.

## 20. Formación profesional e inserción laboral. El egreso de la Licenciatura de Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán

---

Jesús Ernesto Peralta Flores<sup>56</sup>

Claudia Anahí Aranda Toledo<sup>57</sup>

Mitzi Tatiana Cuevas Contreras<sup>58</sup>

**Eje temático:** Valoración de la formación recibida en la institución

### RESUMEN

El objetivo de este trabajo fue explorar interpretaciones acerca de la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura de Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán (FTSM). Se apoya en datos de 32 egresados de 6 generaciones (2004-2008, 2005-2009, 2006-2010, 2007-2011 y 2008-2012) que respondieron el cuestionario disponible en la plataforma electrónica del Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO) de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Los egresados tienen una opinión favorable del proceso formativo que experimentaron durante los estudios realizados, tanto en el logro de aprendizajes a nivel de competencias profesionales, como del desempeño de los docentes, de los ambientes académicos y los servicios que recibieron de los distintos departamentos y coordinaciones del programa. Sin embargo los datos significativos de desocupación y subocupación nos permiten arriesgar la hipótesis de que la formación de los

---

<sup>56</sup> PITC, superior, Facultad de Trabajo Social Mazatlán, [netoperalta85@hotmail.com](mailto:netoperalta85@hotmail.com)

<sup>57</sup> LTS, superior, Facultad de Trabajo Social Mazatlán, [claudia\\_aranda402@hotmail.com](mailto:claudia_aranda402@hotmail.com)

<sup>58</sup> Técnica Profesional en Trabajo Social, Facultad de Trabajo Social Mazatlán, [mtcc27@hotmail.com](mailto:mtcc27@hotmail.com)

trabajadores sociales en el programa educativo en cuestión sigue anclada a un modelo profesional para políticas sociales de un Estado interventor, cuando se ha desplazado la necesidad de formación de profesionales de funciones subordinadas a la necesidad de profesionales para el ejercicio independiente.

**Palabras clave:** Formación profesional, segmentación laboral, empleos subordinados, empleos independientes.

## INTRODUCCIÓN

El análisis de la inserción laboral de los egresados de la educación superior se ha realizado desde los enfoques de la teoría del capital humano, en el sentido de que una buena educación determina una ventajosa ocupación laboral. Sin embargo, los datos crecientes del desempleo que priva en el mercado laboral de los profesionistas (ANUIES, 2002), ha generado cuestionamientos en favor de que la ocupación laboral de los que realizan estudios universitarios se explica también por factores extra educativos, como los que plantean las teorías de la fila, teoría de los mercados laborales segmentados, teoría de reproducción, teoría de la legitimación, etc.

En ese marco conceptual, se presentan las opiniones de una muestra de egresados del Programa Educativo de Licenciatura de Trabajo Social<sup>59</sup> impartido por la Facultad de Trabajo Social Mazatlán acerca de sus experiencias durante el proceso de formación profesional en los ámbitos de competencias adquiridas, desempeño de los docentes, ambientes académicos y servicios de apoyo, para relacionarlos con los niveles de inserción laboral declarados por ellos mismos. Se destaca que las opiniones favorables a la formación recibida no se compensan con una inserción laboral del todo exitosa, pues sólo el 56% estaba ocupado laboralmente y de éstos el 48% aceptaba una escasa y nula coincidencia con los estudios realizados.

---

<sup>59</sup> Programa Acreditado por ACCECISO en 2009.

En la ponencia, una mayor inserción laboral para los egresados de esta carrera supone pensar al Trabajo Social como una profesión para el ejercicio independiente, fuera de los marcos estatales que le dieron origen, porque éstos se estrechan cada vez más.

## **FUNDAMENTACIÓN**

El contexto internacional de la educación en México se caracteriza por la creciente integración económica entre países, el debilitamiento del Estado y el fortalecimiento del capital como actor social; la emergencia del papel de la mujer y cambios sociales en todo el orden; y un creciente desarrollo tecnológico, en particular el de las tecnologías de la comunicación. Tal contexto ha provocado a su vez cambios en las formas y contenidos de la educación en los diversos niveles, particularmente en la educación superior. En el caso de México, la educación superior no escapa a las profundas transformaciones que operan en el planeta; tampoco a las orientaciones que desde los organismos internacionales se promueven para poner a tono los sistemas educativos. Hay tendencias internacionales favorecedoras de cambios en la educación promoviendo una mayor relación con el entorno y aprendizajes para la vida que han configurado una nueva política educativa y formas de financiamiento público condicionado a los resultados educativos en referencia a determinados indicadores de calidad. En ese sentido varios analistas del tema educativo, coinciden en que las políticas y medidas que se comenzaron a instrumentar desde los ochenta del siglo pasado enfatizaban los controles de calidad y eficiencia para obtener financiamiento.

Así, las universidades, actuando bajo el principio de autonomía regulada, fueron interiorizando los ajustes a los criterios que desde fuera les eran impuestos, midiendo la calificación de algunos rubros, como por ejemplo, la eficiencia terminal, el nivel de empleo de sus egresados, la vinculación con la industria y la sociedad, la adecuación de su funcionamiento y su normatividad, etc., se podía comparar a las instituciones entre si y asignarle recursos financieros extraordinarios (Luengo, 2003:9-10).

En este contexto, una de las variables centrales que se analizan para evaluar la calidad de un programa educativo del sistema de educación superior es el nivel de empleo de sus egresados. En torno a este tema, se comentan en esta ponencia distintas perspectivas que permanecen en debate, como lo veremos a continuación. Maya señala que la educación superior tiene entre sus funciones la de formar fuerza de trabajo para el mercado laboral, pero cuestiona que el mercado de trabajo está sometido a ciclos económicos de distinta duración, por lo que ninguna universidad podría, ni debería planear su desarrollo ni ajustar sus planes de estudio o proyectos en función de fenómenos coyunturales (Maya, 2001: 93). Por otro lado, Escobar explora críticamente las premisas de la postura que sitúa a la educación como proveedora de mano de obra calificada al señalar que se fundamenta en cuatro aspectos nodales de dudosa validez: “la relación directa del grado de escolaridad con la productividad y eficiencia de la fuerza laboral; la correspondencia entre los requisitos educativos para el empleo y los requerimientos reales de calificación para los puestos del mercado de trabajo; la correlación entre el grado de escolaridad de la fuerza laboral requerido por el mercado y la complejidad de las ocupaciones, debido a las continuas innovaciones tecnológicas; y el funcionamiento homogéneo del mercado de trabajo” (Escobar, 1997:19).

Las ideas de la educación como una variable en función de la economía dieron forma a la teoría del capital humano que tiene sus orígenes en la economía clásica de Adam Smith, quien sugería en 1776 que el hombre educado era comparable a una máquina, en tanto que el trabajo que él aprendía le retornaría todos los gastos de su aprendizaje.

Esta idea fue retomada por T. Schultz en su artículo publicado en 1959 con el título *invertir en el hombre, la visión de un economista* (Navarro, 2000:20). “Desde esta perspectiva los trabajadores eran considerados como capitalistas, ya que sus inversiones en la adquisición de conocimientos y habilidades les daba propiedad sobre capacidades económicamente redituables” (Navarro, 2000:21).

En 1964, la OCDE publicó un estudio de Edward F. Denison (*Measuring the contribution of education (and the residual) to economic growth*), en el cual argumentaba que las inversiones en educación generaban rentas mayores que las inversiones en capital físico y que

los incrementos en el gasto educativo eran un medio efectivo para incrementar el Producto Nacional Bruto (Navarro, 2000:21). Otros afirmaron “que la educación media y superior per cápita se encontraba altamente correlacionada con el ingreso per cápita de un país (Federico Harbison y Charles Myers, 1964:17, citados por Navarro: 22).

Sin embargo conforme se profundizaron los estudios sobre educación y empleo, se aportaron evidencias sobre la presencia de “otros factores que incidían sobre las relaciones entre la educación y el trabajo como la edad y la condición social de los trabajadores. Mincer demostró que las diferencias en ingresos no sólo se debían al nivel educativo, sino a la edad, lo cual introdujo la idea que habría que considerar otros factores externos a la educación. Así, los economistas se habían hecho conscientes de que las relaciones entre la educación y el empleo eran más complejas y que, cuando se trataba de encontrar un trabajo, no sólo influía la educación, sino también otros factores como la condición social y las relaciones familiares, entre otros (Lyons, 1982:16. Citado por Navarro, 2000).

En 1972, Thurow y Robert Lucas argumentaban que la educación y capacitación no eran factores determinantes en la productividad potencial de los trabajadores, en razón de que ésta era un atributo de los empleos y no de las personas. Señalaba que los empleos con equipo de capital numeroso y moderno son empleos de alta productividad. ”En este enfoque la educación juega un papel ambiguo, pues no tiene un efecto directo sobre el empleo y el ingreso, pero proporciona un nivel de entrenabilidad y con ello su entrada al mercado laboral moderno” (Navarro, 2000:24). Asimismo Bowles y Gintis en 1975, sostenían que los jóvenes se ubicaban en distintas ocupaciones y salarios, en gran parte con base en la clase social de los padres (ingreso, ocupación, educación) y que la principal función de la educación era legitimar la reproducción de la desigual estructura de clases. Para ellos la educación era como una institución que sirve a los intereses de clase de los patrones para perpetuar la jerarquía social capitalista (Bowles y Gintis, 1975:38. Citados por Navarro: 25). Barry Bluestone en 1977 cuestionó que las políticas norteamericanas contra la pobreza que se inspiraron en la perspectiva de la teoría del capital humano presentaron pobres resultados, porque no consideraron la estructura de la economía y concentraron su atención en los individuos y sostuvo que la solución a la pobreza depende menos de mayores inversiones en capital



humano y más en la creación de una adecuada oferta de buenos empleos (Bluestone, 1977:335-340. Citado por Navarro: 25).

Si bien la educación puede ser una vía para aumentar las posibilidades de colocarse en el mercado laboral, es la economía la que determina si crecen o disminuyen los puestos de trabajo y los salarios. Asimismo, la educación puede contribuir a una mayor productividad, sólo si existen las oportunidades laborales para quienes están siendo formados por el sistema educativo.

En el México actual, los distintos planteamientos teóricos que enfocan una relación mecánica entre la educación y el empleo se ponen en tela de juicio frente a una situación de altas tasas de desempleo. En especial, la teoría del capital humano ha perdido credibilidad frente a los hechos actuales, en una época de crisis (Navarro, 2000: 13). De este modo se han generado otros enfoques que proporcionan una explicación diferente de la relación entre educación, ocupación e ingreso. De acuerdo con los planteamientos de la teoría de la fila, la educación proporciona a los patrones los elementos para seleccionar a los trabajadores que puedan entrenarse con mayor facilidad, basados en los valores y normas no cognoscitivas que los estudiantes adquieren a medida que avanzan en la escuela; implica que la educación no contribuye directamente al crecimiento económico, sino que sirve como un medio para seleccionar a la gente y asignarle empleos. Por otro lado, la teoría de la devaluación de los títulos considera que al existir muchos profesionistas demandantes de empleo, el título se devalúa; de tal forma que cada vez se requieren más títulos para ocupar el mismo trabajo. En cambio la teoría de la segmentación sostiene que no es ni el capital humano, ni la tecnología empleada, lo que genera acceso y permanencia en el empleo, sino las relaciones sociales de producción. Es este marco de fuerzas en conflicto, donde los trabajadores ven reducidas, ampliadas o condicionadas sus oportunidades laborales. El análisis de esta teoría, pasa de la educación a los procesos productivos y las condiciones en las que operan los mercados laborales (Navarro, 2000:27).

En otra perspectiva,

los diferentes modelos de segmentación laboral establecen que los empleos en el mercado pueden agruparse según sus características. Así, existe un segmento llamado independiente, en el cual se requiere de iniciativa y creatividad; otro denominado primario subordinado que requiere de los trabajadores conformidad con las normas impuestas y otro segmento secundario que requiere la posesión de habilidades mínimas y disposición para responder a órdenes directas. Esta perspectiva de analizar el mundo del trabajo se enfoca principalmente hacia las formas de organización del trabajo y la naturaleza de los mercados laborales, más que las características de los trabajadores” (Carnoy, 1980: 9 – 122. citado por Navarro, 2000: 28).

Además del conjunto de variables que plantean los distintas perspectivas teóricas sobre las complejas determinaciones entre educación, economía y sociedad, es necesario señalar que en el caso particular de la carrera de Trabajo Social, cuya profesión nació y se desarrolló en México a partir de la tercera década del siglo pasado al amparo de un Estado interventor y bienestarista, experimentó una creciente demanda en los espacios de las políticas y programas sociales que lentamente iban extendiéndose de las dependencias públicas del centro del país hacia esferas públicas de los estados y municipios de provincia; hoy en cambio enfrenta un entorno político muy distinto. Se trata de un giro profundo que implica la disminución de los compromisos sociales del Estado y su traslado hacia las organizaciones sociales y los ciudadanos. Concomitantemente, el mayor contratante de trabajadores sociales reduce la demanda de estos profesionistas; por lo tanto los modelos de formación profesional que rigieron por varias décadas en las instituciones universitarias requieren modificarse, si se pretende contribuir a una mayor inserción laboral de los egresados de esta carrera en esferas que están dejando de ser estatales; bajo lógicas laborales que ya no están mediadas por una contratación estable, sino frágil; en ámbitos vinculados simultáneamente a varios empleadores; y bajo exigencias para ofrecer servicios profesionales de manera independiente, etc. Al respecto es oportuno revisar a León Cristerna, quien comparte la necesidad de redefinir la formación académica del trabajo social.

“Los tiempos neoliberales están generando impactos muy importantes en la profesión, algunos ya son visibles, otros tardarán un poco más para revelarse. Quienes

comparten los campos de formación, de intervención y organización gremial del Trabajo Social, están obligados a pensar y repensar la coyuntura neoliberal en la búsqueda de alternativas para el desarrollo profesional” (León, 2013: 44-45).

De esta manera, la formulación de una teoría que revele las relaciones entre formación académica y empleo de los y las egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social quedaría corta si no considerara elementos provenientes de las teorías del capital humano, pero también de las teorías alternativas y de la coyuntura histórica social que involucra al Estado y sus políticas públicas. “Los economistas de la educación han avanzado desde las evaluaciones estrechas del valor productivo de la educación hacia la explicación – tanto estadística como con técnicas históricas – de las complejas relaciones entre la educación , el Estado y el mercado de trabajo” (Carnoy, 1982:50).

## **METODOLOGÍA**

La presente ponencia se basa en una muestra de 32 egresados de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán (FTSM); 14 de la generación 2004-2008, 1 de la 2005-2009, 10 de la 2006-2010, 3 de la 2007-2011 y 4 de la generación 2008-2012; los cuales respondieron un cuestionario en línea, disponible en la plataforma electrónica del Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO) de la Universidad Autónoma de Sinaloa. En ese sentido no se trata de una muestra representativa de acuerdo con los principios de probabilidad estadística, sino de una muestra disponible a partir de quienes respondieron a la invitación de colaborar con la FTSM para alimentar los procesos de evaluación curricular. Las generaciones a las cuales pertenecen los egresados están conformadas por tamaños de población de acuerdo con la tabla 1.

Tabla 1

Generación	Egresados
2004-2008	121
2005-2009	147
2006-2010	107

2007-2011	124
2008-2012	112

Fuente: Departamento de Control Escolar, FTSM, 2014.

En ese sentido, el estudio tiene sólo intenciones exploratorias que permita ensayar interpretaciones provisionales de los niveles de inserción laboral de los egresados y egresadas de la licenciatura de Trabajo social con sede en la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.

Por otro lado, la información base para el análisis contempló sólo preguntas de la sección de opinión y de la trayectoria y ubicación en el mercado laboral. De la primera se contemplan las siguientes: ¿En qué medida el plan de estudios que usted cursó lo preparó?, ¿Qué porcentaje de los docentes de la carrera que usted cursó cumplía con las siguientes condiciones?, ¿En qué medida fueron atendidos los siguientes aspectos?, ¿Calidad de los servicios?, ¿Si tuviera que cursar su licenciatura elegiría de nuevo la misma institución? y ¿Si tuviera que cursar su licenciatura elegiría de nuevo la misma carrera que cursó?

De la segunda sección: ¿Trabaja usted actualmente? Y ¿En qué medida coincide su actividad laboral con sus estudios de licenciatura?

## **RESULTADOS**

### De la formación recibida

Los 32 egresados respondieron una serie de preguntas sobre diversos tópicos de la formación recibida durante sus estudios de licenciatura de Trabajo Social: competencias para trabajar en distintos sectores económicos, competencias para trabajar en un sector económico específico, iniciativa empresarial o autoempleo, toma de decisiones profesionales, capacidad para resolver problemas laborales, desarrollar proyectos de investigación, interactuar e intervenir con grupos, personas y comunidades, diagnosticar los problemas y necesidades sociales, valorar las necesidades y alternativas para orientar estrategias de acción profesional, y el fomento del espíritu de profesionalización.

**Tabla 2**  
**¿EN QUÉ MEDIDA EL PLAN DE ESTUDIOS QUE UD. CURSÓ LO PREPARÓ EN?**

INDICADOR	Ninguna formación	Poca formación	Moderada formación	Mucha formación	Total formación	S/R
1.Competencias para trabajos en distintos sectores económicos	1	4	10	8	5	4
2.Trabajar en un sector económico específico	1	4	7	11	4	5
3.Iniciativa empresarial y/o autoempleo	0	4	7	10	7	4
4.Toma de decisiones profesionales	0	0	9	11	8	4
5.Resolución de problemas laborales	0	1	6	10	10	5
6.Desarrollar proyectos de investigación	0	0	5	12	11	4
7.Interactuar e intervenir con personas, grupos, organizaciones y comunidades	0	0	0	12	15	5
8.Diagnosticar las necesidades y problemas sociales	0	0	1	14	13	4
9.Valorar las necesidades y alternativas para orientar estrategias de acción profesional	0	0	5	12	11	4
10.Fomentó el espíritu de profesionalización	0	1	3	13	11	4
TOTAL	2	14	53	113	95	43
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	1	4	17	35	30	13

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Plataforma Electrónica del Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO) de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2014.

Sus respuestas se aprecian en la tabla 2, donde las valoraciones pueden revisarse variable por variable para apreciar que las respuestas mayores para cada uno de los indicadores se concentraron en *mucha formación* con 35% y *total formación* con 30%. Si analizamos las respuestas, integrando *moderada*, *mucho* y *total formación* el porcentaje para una formación aceptable alcanza el 82%.

Con estas respuestas los egresados afirmaron que su formación en la carrera de Trabajo Social ha sido buena, que han aprendido un conjunto de competencias que lo y la capacitan para su desempeño laboral en cualquiera de los sectores económicos y campos de intervención de la profesión. Si bien su opinión pudiera ser limitada, porque lo hace desde su rol de estudiantes, proporciona una imagen de su experiencia de aprendizaje durante los cuatro años de la formación.

#### De la Calidad de docencia

Respecto a la opinión sobre los docentes, a quienes los egresados evalúan a partir de considerar determinadas condiciones como: conocimiento amplio de la materia, saber poner énfasis en los temas más importantes, claridad expositiva, manejo de métodos y técnicas, manejo de tecnologías, comunicación e interacción con el alumno, capacidad para motivar al estudiantes, respeto, compromiso, asistencia regular, puntualidad, etc. Salvo en el

conocimiento de lenguas extranjeras, los docentes resultan bien evaluados por los egresados al afirmar el 46% que del 61 al 80% de los docentes reúnen las condiciones deseables como docentes, mientras que el 23% señala que esas condiciones deseables las reúnen del 81 al 100% (véase tabla 3).

#### De los ambientes de aprendizaje

Por lo que se refiere a los ambientes de aprendizajes experimentados durante su formación como: realización de foros académicos, oportunidad para cursos de especialización, estímulo al trabajo de investigación, orientación sobre los trabajos terminales, atención del responsable de la carrera a las necesidades de los estudiantes, entrega de programas, estímulos para intercambio y estancias académicas en medios nacionales e internacionales, etc.

Tabla 3  
¿QUÉ PORCENTAJES DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA QUE  
USTED CURSÓ CUMPLÍA CON LAS SIGUIENTES CONDICIONES?

INDICADOR	0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%	S/R
1.Conocimiento amplio de la materia	0	0	1	17	10	4
2.Poner énfasis en los temas más importantes para el aprendizaje del alumno	0	0	5	17	6	4
3.Claridad expositiva	0	0	7	12	9	4
4.Métodos y técnicas especializadas para la calidad del aprendizaje	0	0	8	16	4	4
5.Atención fuera de clases	0	3	4	17	4	4
6.Comunicación e interacción con el alumno	0	1	3	16	8	4
7.Pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos	0	1	6	13	8	4
8.Manejo de tecnologías para el aprendizaje	0	1	7	15	4	5
9.Conocimiento de lenguas extranjeras	10	0	7	9	0	6
10.Pensamiento crítico	0	1	4	19	3	5
11.Compromiso ético	0	1	3	13	10	5
12.Identificación con la profesión docente	1	0	4	14	8	5
13.Capacidad de liderazgo	1	0	4	16	6	5
14.Evaluación objetiva de los trabajos escritos	0	1	3	18	6	4
15.Sistema de exámenes	0	1	6	15	6	4
16.Motivación a la participación de estudiantes en clase	2	2	4	15	4	5
17.Estímulos para acceder a nuevos conocimientos	0	2	4	17	5	4
18.Motivación para el aprendizaje independiente	1	0	5	18	4	4
19.Relacionar los temas ya vistos con los próximos a estudiar	0	1	3	14	9	5

20.Aprendizaje apoyado en prácticas de campo	0	0	5	12	11	4
21.Desarrollar actitudes y habilidades de comunicación e integración social	0	1	4	16	7	4
22.Calidad de la docencia	0	0	4	15	9	4
23.Respeto al alumnado	0	0	2	12	12	6
24.Asistencia regular a clase	0	0	1	9	17	5
25.Puntualidad	0	0	0	12	15	5
TOTAL	15	16	104	367	185	113
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	2	2	13	46	23	14

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Plataforma Electrónica del Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO) de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2014.

Al respecto, el 29% opina que es *buen*, el 24% que es *muy buena* y el 13% que es *excelente*. Estas respuestas agrupadas suman un 66%. De donde se desprende que la mayor parte de los egresados encuestados consideran que los ambientes de aprendizaje han sido convenientes para su formación académica (tabla 4), pues sólo un 4% afirmó que las condiciones de aprendizaje fueron *malas*.

Tabla 4

¿EN QUÉ MEDIDA FUERON ATENDIDOS ESTOS ASPECTOS DE ACUERDO CON LA SIGUIENTE ESCALA?

INDICADOR	MALA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE	SIN RESPUESTA
1.Realización de foros académicos de apoyo para los cursos y seminarios	0	5	10	7	4	6
2.Oportunidad de cursos de especialización	3	6	10	6	1	6
3.Estímulo al trabajo de investigación con profesores y alumnos	0	7	9	9	1	6
4.Promoción para becas de investigación a alumnos	6	8	6	5	1	6
5.Orientación y conducción de los trabajos terminales o tesis, tesis y documentos recepcionales	0	1	10	7	7	7
6.Atención del responsable de la carrera a las necesidades académicas de los alumnos	1	1	10	10	4	6
7.Asignación de profesores al inicio del periodo lectivo	0	2	10	9	5	6
8.Asignación de profesores para trayectoria académica	0	3	8	8	7	6
9.Apoyo y orientación para la realización de servicio social	0	2	9	7	8	6
10.Entrega de los programas de las materias/seminarios a los alumnos	1	2	9	8	6	6
11.Estímulo y apoyo para intercambio y estancias académicas a nivel nacional e internacional	1	2	11	9	3	6

TOTAL	12	39	102	85	47	67
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	4	11	29	24	13	19

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Plataforma Electrónica del Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO) de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2014.

### De la calidad de los servicios de la Unidad Académica

Y en torno a la calidad de distintos servicios de la Unidad Académica como: documentación y registro de los alumnos, disponibilidad de material bibliográfico, hemerográfico y digital, atención del personal de biblioteca, atención en el departamento de servicio social, atención en oficinas de dirección y secretaría académica, acceso a los centros de cómputo, equipamiento de aulas, espacios recreativos, espacios libres, limpieza, aulas, etc., ha sido calificada como *buena* por el 31%, como *muy buena* por el 27% y *excelentes* por el 16%; sólo un 3% la definió como *mala* y un 10% como *regular*. Del conjunto de indicadores, la calidad de las aulas para trabajo en equipos y talleres de integración grupal fueron valorados con menor puntuación. Aspecto que deberá ser tomado en cuenta para mejorar ese aspecto (tabla 4).

Tabla 5  
OPINIÓN EN TORNO A LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS

INDICADOR	MALA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE	S/R
1. Atención a las solicitudes de documentación y registro de los alumnos	0	2	13	11	2	4
2. Disponibilidad del material bibliográfico y hemerográfico y/o digital electrónico	2	4	10	9	3	4
3. Calidad del material bibliográfico y hemerográfico y/o digital electrónico	2	5	10	7	4	4
4. Atención del personal encargado del servicio de biblioteca	1	2	13	7	5	4
5. Atención del personal encargado del departamento de servicio social	0	0	10	12	6	4
6. Calidad en la atención de la gestión administrativa (Dirección/Secretaría Académica)	0	2	10	9	7	4
7. Acceso a los servicios de cómputo	0	0	15	5	8	4
8. Equipamiento de aulas	0	4	10	9	5	4



9.Existencia de espacios para desarrollar sus actividades de estudio	1	3	9	8	6	5
10.Talleres de integración grupal	3	3	7	9	6	4
11.Espacios libres con acceso a internet	3	5	8	8	4	4
12.Espacios de recreación	1	6	8	7	6	4
13.Aulas para trabajo en equipo	1	7	7	8	5	4
14.Limpieza de aulas	1	1	11	10	5	4
TOTAL	15	44	141	119	72	57
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	3	10	31	27	16	13

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Plataforma Electrónica del Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO) de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2014.

De esta manera, el conjunto de opiniones y valoraciones de los egresados sobre las competencias adquiridas, calidad del desempeño docente, los ambientes académicos y los servicios prestados por los distintos departamentos es favorable a la Unidad Académica. Es decir las condiciones para su formación como trabajadores sociales, en la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, han sido buenas en general.

De la opinión sobre la institución y carrera estudiada

La opinión de los egresados es favorable a la Unidad Académica. Sin embargo, la opinión es distinta cuando se pregunta sobre si tuvieran que cursar una licenciatura de nuevo, ¿Lo harían en la misma institución? Frente a ¿Lo harían en la misma carrera? La respuesta para volver a estudiar en la misma institución fue del 81% (tabla 6), mientras que las respuestas para volver a estudiar la misma carrera fue del 62% (tabla 7); un porcentaje menor significativo (19%). Los egresados estarían más dispuestos a estudiar en la misma institución, pero en el caso de la carrera una parte cambiaría por una opción diferente.

Tabla 6  
¿SI TUVIERA QUE CURSAR DE NUEVO SU LICENCIATURA  
ELEGIRÍA DE NUEVO LA MISMA INSTITUCIÓN?

	ABS.	REL.
Si	26	81
No	2	6
S/R	4	13
Total	32	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Plataforma Electrónica del Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO) de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2014.

Tabla 7  
¿SI TUVIERA QUE CURSAR DE NUEVO SU LICENCIATURA  
ELEGIRÍA DE NUEVO LA MISMA CARRERA QUE CURSÓ?

	<b>ABS.</b>	<b>REL.</b>
Si	20	62
No	7	22
S/R	5	16
Total	32	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Plataforma Electrónica del Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO) de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2014.

#### De la inserción laboral y coincidencia entre estudios realizados

La idea de optar por una carrera diferente, en caso de tener que cursar de nuevo una licenciatura puede estar influida por las formas de inserción de los egresados de Trabajo Social en el mercado laboral, pues de acuerdo con los datos recabados en la encuesta muestran que un 56% tiene trabajo actualmente, mientras que el 35% respondió que no tiene empleo, el 9% no respondió a la pregunta (tabla 8). Adicionalmente, de los que se ocupan un 29% afirmó que la coincidencia de su trabajo con sus estudios realizados es nula, un 5% dijo que es baja. Mientras que el 19, 14 y 19 dijeron que la coincidencia de sus estudios con su ocupación actual es mediana, alta y total; es decir un 52% afirma que su ocupación se relaciona en alguna medida con sus estudios realizados (tabla 9), lo cual es un dato importante, si consideramos que el problema del desempleo y subempleo es un problema grave para los egresados de la educación superior en todo el país.

Tabla 8. ¿TRABAJA UD. ACTUALMENTE?

	<b>ABS.</b>	<b>REL.</b>
Si	18	56
No	11	35

S/R	3	9
Total	32	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Plataforma Electrónica del Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO) de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2014.

Tabla 9. ¿EN QUÉ MEDIDA COINCIDE SU ACTIVIDAD LABORAL CON SUS ESTUDIOS DE LICENCIATURA?

	<b>ABS.</b>	<b>REL.</b>
Nula	6	29
Baja	1	5
Mediana	4	19
Alta	3	14
Total	4	19
S/R	3	14
Total	21	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Plataforma Electrónica del Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales (PIENPSO) de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2014.

## CONCLUSIONES

Los egresados de la licenciatura en Trabajo Social tienen una opinión favorable del proceso formativo que experimentaron durante sus estudios realizados en la Facultad de Trabajo Social Mazatlán. Tanto en el nivel de formación de habilidades y competencias profesionales, como del desempeño docente, de los ambientes académicos y los servicios que recibieron de los distintos departamentos y coordinaciones del programa, sin embargo los datos de desocupación y subocupación generan opiniones de insatisfacción con la carrera estudiada.

Una aceptable formación profesional en trabajo social no le sigue necesariamente una exitosa inserción laboral, porque la contratación es mediada también por un conjunto de factores de tipo social como lo sostienen teorías alternativas del capital humano: condición de clase, organización gremial y status de la posición; y de tipo político como el carácter del Estado y sus políticas públicas. En este sentido es posible arriesgar la hipótesis de que la formación de los trabajadores sociales en el programa educativo de la Licenciatura de Trabajo Social con sede en la FTSM sigue anclada a un modelo de profesional para políticas sociales

de Estado interventor, cuando esos escenarios se han modificado y por tanto se ha desplazado la formación de profesionales de funciones subordinadas a profesionales para funciones independientes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) – Consultoría Internacional Especializada (2002): *Mercado Laboral de profesionistas en México. Diagnóstico y prospectiva 2000 – 2006 – 2010.*
- Carnoy, M. (1982): Economía y sociedad. <http://externos.uma.es/cuadernos/pdfs/pdf279.pdf> (consulta: septiembre de 2014).
- Escobar, A. L. (1997): *Los profesionales en el comercio de Culiacán 1980 – 1994.* Culiacán. Universidad Autónoma de Sinaloa. Culiacán. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior Nacional (ANUIES – SIMAC).
- León, J.M. et al (2013): La formación de profesionales en Trabajo Social, México. Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología (COECYT).
- Luengo, E. (2003): *Tendencias de la educación superior en México: Una lectura desde la perspectiva de la complejidad,* Bogotá. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESACC) y la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN).
- Maya, C. J. (2001). El desafío científico de la Universidad Autónoma de Sinaloa. En Hernández E. & Maya, C. Desafío de la Universidad Pública. Culiacán. Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Navarro, M. A. (2000): *Posponer la vida. Educación superior y trabajo en Tamaulipas,* México D. F. Universidad Autónoma de Tamaulipas y Miguel Ángel Porrúa.

## 21. Valoración ocupacional y formación recibida de los egresados de la “Cohorte 2009-2013” de la Licenciatura en Enfermería

---

Lic. Verenice Martínez Carrillo<sup>60</sup>  
MCIE. Luz Esther Verdugo Blanco<sup>61</sup>

**Eje temático:** Valoración de la formación recibida en la institución

### **RESUMEN**

---

<sup>60</sup> Maestra de la Escuela Superior de Enfermería Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa.  
(verenice\_pecle @ Hotmail.com)

<sup>61</sup> Maestra de la Escuela Superior de Enfermería Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa (luzester\_1159@hotmail.com).

En esta ponencia se reporta la apreciación que tienen los egresados de la orientación y la valoración formativa recibida, exigencias y competencias en donde el profesional de enfermería debe desempeñar en cualquiera que fuese su ámbito de trabajo. Se toma en cuenta la encuesta de Opinión de orientación ocupacional y valorativa de la formación recibida, que se encuentra en la base datos de la plataforma PIENPSO, que realizan los egresados al culminar sus estudios. Los datos obtenidos en el presente trabajo se observa un incremento del número de egresos en el género masculino 22.8%, el 53.7%, con respecto a la edad, prevalece egresados con 23 años, con buena expectativa para la búsqueda de trabajo y la inserción laboral, sin embargo se encontró que el 0.8%, es de 35 y 43 años, se percibe el riesgo de estabilidad laboral, de acuerdo a los perfiles de admisión de las instituciones de salud. Se observa que 115 egresados durante su etapa de estudiantes dependían económicamente de los padres, al mismo tiempo que su pareja, el 71%, es un porcentaje elevado que no tienen estabilidad económica para el desempeño laboral. En lo referente a la inserción laboral en los diferentes sectores económicos, el egresado manifiesta tener espíritu de profesionalización al igual, que mucha formación con 43.2%, así mismo para vincularse a una institución empresa particular con el 45.1%, refieren mucha formación, el 1.2% ninguna formación.

**Palabras claves** Orientación ocupacional, formación profesional

## **INTRODUCCIÓN**

La Universidad Autónoma de Sinaloa consiente de los grandes avances tecnológicos, y principalmente a la exigencia de la demanda laboral, en los diferentes sectores económicos, en donde cada día se requieren mayores competencias para desarrollarse en el área laboral, debido a esto ha incorporado a su plan de estudios, "**Modelo del diseño curricular por competencias integradas**".

Donde forma parte la Escuela Superior de enfermería Mochis, como institución académica en su programa de Licenciatura, consecuente de las necesidades de salud de la población en general y de la superación de sus egresados, encauza sus propósitos y objetivos a preparar a los estudiantes para el ejercicio de esta profesión en las áreas sanitario-asistencial, ayudando a

desarrollar sus potencialidades mediante la adquisición del conocimiento teórico- práctico. (Ledesma, 2004),

Este modelo educativo, hace referencia a la estructura de atributos que permiten a un profesional, movilizar sus recursos teóricos, prácticos y actitudinales, para desempeñarse de manera *contextualizada y efectiva al solucionar problemas o situaciones en un área específica de actividad.*” (UAS,2013), las competencias de formación del perfil profesional de enfermería se dividen en genéricas, se identifican con los elementos tales como, capacidad de aprender, tomar decisiones, diseñar proyectos, las competencias específicas pueden convertirse en competencias sello, es decir las que otorgan identidad a una comunidad educativa y sus egresados. (Retamoza P, 2013)

Por lo tanto esta Unidad Académica, tiene como prioridad conocer la apreciación que tienen los egresados sobre la orientación ocupacional y valorativa de la formación recibida de acuerdo al plan académico, de la “cohorte generacional 2009-2013”, al retomar las encuestas realizadas vigentes del año 2014, con enfoque de: Opinión de la orientación ocupacional y Valorativa de la formación de los egresados registrados en la plataforma Programa institucional de Evaluación y Necesidades Profesionales y Sociales, (PIENPSO), dado que sus fines son identificar el rumbo que toman los egresados y su percepción sobre la formación recibida, desarrollar una metodología única, para los estudios de seguimientos de egresados y de empleadores. Que permita a la universidad establecer una relación permanente de vinculación entre institución, egresados y empleadores. (SIIA, 2014)

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

La Universidad Autónoma de Sinaloa, aunque con diversas denominaciones en sus 141 años de existencia, Abrió sus puertas como Liceo Rosales el 5 de mayo de 1873, según decreto del gobernador liberal Eustaquio Buelna. Como Colegio Rosales, ya en 1874 y siguientes se creó como la institución educativa superior más importante de Sinaloa y el noroeste. En 1918

recibe por vez primera la autonomía siendo Universidad de Occidente. En 1965 pasa a llamarse Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS, 2014).

En el contexto La Universidad Autónoma de Sinaloa siendo una Institución social, ha cumplido un papel relevante en la formación de enfermeros y enfermeras, congruente con los avances científicos tecnológicos y las necesidades de salud de la población, responde a la necesidad de superar la conceptualización de la enfermería como oficio y más tarde como carrera técnica, para avanzar en la etapa de profesionalización; como un programa de licenciatura en enfermería como un núcleo homologante, acorde a las demandas de formación de enfermeras (os), y teniendo como bases educativas el modelo “Diseño Curricular por Competencias Integradas.

Se han creado diferentes escuelas del área de la salud, donde forman parte las escuelas de enfermería en el estado de Sinaloa, de tal manera la Escuela Superior de Enfermería Mochis, por su ubicación geográfica y por su alta demanda educativa, se posiciona en una escuela de alto prestigio, por su compromiso con la disciplina en enfermería, formando profesionales competentes y responsables, atiende en sus instalaciones a la población proveniente de diferentes comunidades del estado de Sinaloa, así como del interior del país y de algunos países de Centro América y Estados Unidos.

Para la formación de los estudiantes, implementa como plan de estudios el “Diseño Curricular por Competencias integradas” en donde el saber se alimenta de visiones disciplinarias, que por supuesto avanzan y modelan los contenidos, las habilidades, los paradigmas, desde los cuales pueden ser vistos y planteados problemática y problema (M., 2003) s., este modelo educativo se aplica en todos los grados de la carrera, en forma semestral.

Durante el proceso enseñanza- aprendizaje que tiene los docentes y estudiantes de esta Unidad Académica, se da en una interacción permanente dentro del aula, y se complementa con la práctica clínica, en las instalaciones de laboratorio y en el ámbito de los campos hospitalarios, ambos en la búsqueda, de lograr la competencia programada con anticipación en la unidad de aprendizaje, recibiendo una clara formación educativa, proporcionándole seguridad y confianza en todos los aspectos, motivándolo a ser cada vez mejor y preparándolo



con las herramientas necesarias para que sea competente, y utilice su sentido crítico en la toma de decisiones, de ahí la importancia que tiene para la escuela indagar sobre la apreciación que tienen sus egresados, señalando que el egresado es quien ha aprobado como alumno regular todos los cursos y actividades que conforman el plan de estudios de la carrera de licenciatura en enfermería quedando en condiciones de solicitar su examen final de Título o Grado o de iniciar los trámites para la obtención del Grado Académico y Título correspondiente, (Universidad Católica de la Santísima Concepción, 2013).

Es importante indagar sobre la apreciación según el diccionario Merriam-Webster [1], la apreciación es un sustantivo que se define como la expresión de admiración, aprobación y/o gratitud. También se la define como el reconocimiento de una cualidad, valor o magnitud de alguien o algo, el egresado de la carrera de enfermería podrá ejercer su práctica profesional en los diferentes campos profesionales que ofrecen las instituciones de salud de primero, segundo y tercer nivel de atención; a población abierta en áreas no institucionalizadas, en la industria o en instancias de asistencia social, así como crear los campos de ejercicio profesional emergente., la preparación que recibe el Licenciado en enfermería permite organizarse para implementar las cuatro funciones básicas de la Enfermera Profesional las cuales son: de **Asistencia, Docencia, Administración y de Investigación**, desempeñándose en cualquiera que fuese su ámbito de trabajo, con actividades de tipo independiente, dependiente e interdependiente, las cuales caracterizan su desempeño en la atención directa al paciente o cliente (UASLP, 2012).

La profesionalización, en enfermería, es un proceso social complejo; proviene del latín *professi*: significa profesar, es decir ejercer una ciencia o un arte de forma voluntaria: se refiere también a una ideología o actividad, que se debe ejercer con espíritu de servicio, buscando la excelencia del cuidado y favoreciendo así la calidad en la atención. Se debe estar convencido primero, de la nobleza de ejercer el “cuidado-2 como el objeto de estudio, enfrentando siempre nuevos retos, el profesional de la salud debe poseer ética; este término proviene del vocablo griego *ethos* y significa carácter o modo de ser en los problemas fundamentales de la salud; la dedicación y el amor hacia la enfermería los ejerce cada quien;

esta es la visión que debe tener cada profesionista en su práctica diaria y cumplirla con la más alta calidad. (Nava, 2010).

## **ASPECTOS METODOLÓGICOS**

El presente estudio definió una muestra de 162 egresados del programa de licenciatura en enfermería, perteneciente a la escuela Superior de Enfermería Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa, cuyo requisito es contar con el certificado profesional, y cumplir al 100% el llenado de datos biográficos, que les permite el acceso a la base de datos inmersa en la plataforma. PIENPSO

El procedimiento para la captura de cada categoría de egresado es el pre-registro, de cada uno de ellos, donde el egresado agrega al cuestionario sus datos biográficos y posteriormente el Responsable del Programa, le permite el acceso al sistema de base de datos, por medio del envío de un correo institucional, donde se especifican los lineamientos para su participación autorizada de manera particular en dicho programa.

Para la realización de este proyecto se toma en cuenta las preguntas pre-establecidas, que se proponen en la encuesta “Opinión ocupacional y valorativa de la formación”, además los reactivos utilizados fueron en relación a la pregunta que se plantea en la encuesta, con opción de respuesta en formato escala Licker y opción múltiple.

## **RESULTADOS**

De acuerdo a los resultados obtenidos existen 162 encuestas realizadas, en el rubro del plan de estudios que usted curso, como lo preparo, cuenta con 10 ítem de valoración escala Licker, que da un promedio de 1622, opciones de respuesta; de las cuales 81 preguntas, quedaron sin respuestas, de los cuales 51 son mujeres y el resto son hombres.

Se analizan los logros que se obtuvieron en el caso de reportar una intervención, o los resultados encontrados cuando es una investigación.

Resultados: Para los datos generales se tomaran en cuenta las siguientes variables, edad, sexo, de quien dependían económicamente, preparatorias de preferencia

**Sexo:**

Correspondiendo a 117 mujeres, con un 72.2%, y solo 45 hombres con un 22.8%.

**Edad:**

En lo referente a la edad, encontramos lo siguiente:

87 Son de 23 años, con un 53.7%, de 24 años se encontraron 35 con un 21.6%, de 25 se encuentran 15 con el 8%, de 26 años se encontraron 6 con 3.7%, de 27 4 con 2.5%, de 28 2 con 1.2%, de 29 4, con 2.5% y 1 de 33 años, 1 de 34 y 1 de 42, 1 de 43, con 0.6%. y 6 no definieron su edad, con un total de 99.9%.

**Estado civil:**

En lo referente al Estado Civil, encontramos que 114, son solteros, con un porcentaje de 70.4%, 16 son casados, con un 9.9%, 7 unión libre, con un 4.3%, 1 divorciado y 1 con estado de viudez, con 0.6%, y 23 de los egresados se desconoce su estado civil, con un 14.2%.

**¿Cómo se sostuvo económicamente durante sus estudios?**

115 son sustentados por sus padres con un 71%, 11 tuvieron que trabajar para sacar adelante sus estudios, en un 6.8%, 6 fueron sostenidos económicamente por su parejas con un 3.7%, 5 por otros familiares, con un 3.1%, 2 fueron sostenidos por becas o crédito educativo con 1.2% y 23 se desconoce cómo sostuvieron sus estudios con un 14.2%.

**Tipo de Institución en que realizó el bachillerato:**

49 cursaron el bachillerato autónomo con un 30.2%, 61 bachillerato estatal público, con 37.7%, 23 con bachillerato federal técnico con un 14.2%. 2 de bachillerato particular con 1.2%, 4 con no especificado con un 2.5%, teniendo un total de 100%.

**En qué medida el plan de estudios que usted cursó le preparó en las siguientes competencias:**

**Optar por trabajos en distintos sectores económicos:**

1 con ninguna formación %, 6 con poca formación con 3.7%, 42 con moderada formación con el 25.9%, 73 con mucha formación con el 45.1%, con 0.6, total formación 32, con un 19.8%, 8 no definido con 4.9%, teniendo un total del 100%.

**En qué medida lo preparo para:: Trabajar en un sector económico específico:**

25 dicen tener total formación con un 15.4%, 70 mucha formación 43.2% 48 moderada formación 29.6% 10 poca formación 6.2% 0 ninguna formación, 9 no definido 5.6

**Iniciativa empresarial y/o autoempleo:** Total formación con un 31, mucha formación 73, moderada formación 40, poca formación 9, ninguna formación 2, no definido 8

**Toma de decisiones profesionales:** Total formación 63, mucha formación 73 moderada formación 13, poca formación 5, ninguna formación 1, no definido 1, sin respuesta 8 4.9%

**Resolución de problemas laborales:**

Total formación 52, mucha formación 80, moderada formación 19, poca formación 3, sin respuesta 8, ninguna formación 1, no definido 8 4.9%

**Desarrollar proyectos de investigación**

Interactuar e intervenir con personas, grupos, organizaciones y comunidades: total formación con un 57, mucha formación 76, moderada formación 19, poca formación 3, ninguna formación 0, no definido 8 4.9%

**Diagnosticar las necesidades y problemas sociales y valorar las necesidades y**

### **Alternativas para orientar estrategias de acción profesional:**

Total formación con un 71, mucha formación 68, moderada formación 11, poca formación 5, ninguna formación 0, no definido 8 con un 4.9%

### **Fomentó el espíritu de profesionalización**

Dicen tener total formación con 83, mucha formación 59, moderada formación 9, poca formación 4, ninguna formación 0, no definido 8 con un 4.9%.

## **CONCLUSIONES**

De las 81 respuestas que quedaron sin responder predominó el género femenino con 51 respuestas sin contestar, es significativo referir como el género masculino ha optado por estudiar la carrera de Licenciatura en Enfermería, creciendo el número de egresados en la Escuela de Enfermería teniendo en la plantilla educativa a 45 hombres con un 22.8%, que ha influido en la elección de la carrera.

En los datos arrojados en el estudio 87 tienen la edad de 23 años, con un 53.7%, con una buena expectativa para la búsqueda de trabajo y la inserción laboral, según las políticas de algunas instituciones públicas y privadas, que cuentan hasta una edad determinada, también se encontró que el 0.8%, existe el riesgo de estabilidad laboral, lo cual está condicionado por artículos por margen de edad, de acuerdo a los perfiles de admisión de las instituciones de salud.

En el aspecto económico es relevante señalar de como el egresado sostuvo sus estudios, durante la carrera, resalta que son los padres que apoyan a sus hijos, encontrando a 115 sustentados por sus padres con un 71%, encontramos a 114 solteros con un porcentaje de 70.4%, y 11 tuvieron que trabajar para sacar a delante sus estudios, en un 6.8%, 6 fueron sostenidos económicamente por su parejas con un 3.7%, 5 por otros familiares, con un 3.1%, y solamente 2 fueron sostenidos por becas o crédito educativo con 1.2%

De acuerdo a los estudios de bachillerato de procedencia, cabe enfatizar que el 37.7% corresponde a bachillerato estatal público, en forma compartida con el 14.2%, donde a bachillerato federal técnico y no definido, así como el 1.2% a bachilleratos particulares.

En la percepción que tiene el egresado de cómo fue preparado para la resolución del problemas de acuerdo al plan de estudios referido, generó con el 49.4%, mucha formación, 31.5% total de formación y con el 5.6% ninguna formación, refiriendo a este punto es importante recalcar que es referido al que medida lo preparo para desarrollarse de manera independiente, con 46.9, % mucha formación, 34.6 total formación y con el más bajo porcentaje con poca formación reportado con 1.9%.

Lo referente a la inserción a los mercados laboral se contemplan 3 aspectos dentro del sector económico específico, sobresaliendo mucha formación con 43.2 % y total formación con el 15.4 % no definido 5.6%; Así mismo para vincularse a una institución empresa particular con el 45.1%, refieren mucha formación, el 18.5 total formación y el 1.2% ninguna formación,

A su vez optar por trabajos en distintos sectores económicos 45.1 mencionan mucha formación, el 19.8%total formación y ninguna formación el 0.6%.

Como referencia hago mención como responsable del Seguimiento de egresados y estar presente en algunas ocasiones en que los egresados contestaban las encuestas, el egresado contestaba sin reflexionar lo que se les estaba preguntando, solo cubriendo un requisito para culminar su egreso de la Universidad.

## **PROPUESTAS**

Proponer al programa de base de datos un filtro o candado que permitan la cancelación del instrumento, en caso de no cumplir el llenado total de cada opción de respuesta.

Profundizar en la importancia que tiene este tipo de programa con los estudiantes generando espíritu de profesionalización que incluye el cumplimiento de los registros pertenecientes a su área de interés,

Trabajo colaborativo de directivos, docentes y administrativos para generar una cultura de trabajo de autoempleo, debido a la falta de campos de trabajo, para los egresados, fomentando el espíritu de emprendedor para que el egresado desarrolle sus propios proyectos, que cuente con las competencias necesarias invitando a los profesionistas de las unidades de Comercio de la UAS, para que den cursos sobre la creación de empresas..

Trabajar con los estudiantes de los diferentes grados académicos de la importancia que tiene el Programa de Seguimientos, y que tanto docentes y estudiantes apliquen en su quehacer diario las herramientas necesarias para tener éxito laboral.

Políticas laborales encausadas a evitar la discriminación por edad en las instituciones para la inserción laboral.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Chan Núñez, María Elena. (2003). Guía para el diseño curricular por competencias Documento de trabajo no publicado, Universidad Autónoma del Estado de México. Consultado en la página web el día 21 de septiembre del 2014
- Diseño curricular del programa educativo: Unidades Académicas de Mazatlán, Culiacán y los Mochis, Dra. Patricia de Lourdes Retamoza, Dra. Reyna Teresa Soto Flores. M.C. Alma Delia Frayre Consultado el día 30 de Septiembre del 2014
- Enfermería Neurológica revista Enf Neurol (Mex) Vol. 11, No. 2: 62, 2012, Ma. Guadalupe Nava Galán, Profesión, vocación y ética en enfermería, consultado el día 21 de septiembre del 2014.

Enfermería Neurológica revista Enf Neurol (Mex) Vol. 11, No. 2: 62, 2012, Ma. Guadalupe Nava Galán, Profesión, vocación y ética en enfermería, consultado el día 21 de septiembre del 2014.

Fundamentos de enfermería, Carmen Ledesma, México 2004, editorial Limusa, página 30, revisado el día 22 de septiembre del 2014.

[http://files.sld.cu/reveducmedica/files/2011/07/guia\\_para\\_el\\_diseno\\_curricular\\_por\\_competencia.pdf](http://files.sld.cu/reveducmedica/files/2011/07/guia_para_el_diseno_curricular_por_competencia.pdf)

Universidad Autónoma de San Luis Potosí, consultado el día 22 septiembre 2014  
[http://www.uaslp.mx/spanish/academicas/fen/ofe/licenf/paginas/campo\\_trabajo.aspx](http://www.uaslp.mx/spanish/academicas/fen/ofe/licenf/paginas/campo_trabajo.aspx)

Universidad Autónoma de Sinaloa, Historia de la UAS, consultado de la Página Web de la UAS, 21 de septiembre del 2014.  
<http://www.uas.edu.mx/web/index.php?seccion=nuestra-universidad&nuestra-universidad=historia-uas>

Universidad Católica de la santísima concepción Admisión y registro académico, consultado en la página web, el día 30 de septiembre <http://admission.ucsc.cl/ex-alumno-y-titulado/egreso-y-titulacion/el-egreso/>

22. Importancia de orientación profesional en continuidad de estudios de posgrado de egresados en Licenciatura de Ingeniería Civil

---



**Eje temático:** Valoración de la formación recibida en la institución

## **RESUMEN**

La orientación profesional permite la expansión de las personas e incrementar su potencial de autodeterminación, habilitando a los individuos a romper con los estereotipos. Mientras, la formación profesional aumenta la competitividad de nuestra sociedad y la especialización de los profesionistas, permitiendo la generación de recursos humanos acorde a los requerimientos de un mundo globalizado y dando pie al impulso de la investigación científica tanto en sectores académicos como privados. En la Universidad Autónoma de Sinaloa se ha trabajado en el seguimiento de egresados, para ello se utiliza como herramienta de trabajo el Software-PIENPSO para realizar el procesamiento de la información, siendo el instrumento principal la encuesta. Obteniendo información referida a datos generales, estado socio-económico en el curso de la licenciatura, continuidad profesional, coincidencia de estudios, puesto actual desempeñado, entre otras. En la cohorte generacional 2003-2008 de la carrera de ingeniería civil se logró una muestra de 132 egresados. Los resultados demuestran la deficiente selección de los estudiantes candidatos para estudiar la carrera de ingeniería civil y la inconveniencia de los mecanismos para localizar estudiantes de ingeniería civil con aptitudes para encausarlos debidamente en la continuación de sus estudios de posgrado. Siendo imperante la creación de mecanismos de aceptación y orientación a alumnos de nuevo ingreso y próximos a egresar, tomando en cuenta sus aptitudes para realizar estudios de posgrado.

## **INTRODUCCIÓN**

Investigaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, el Banco

---

<sup>62</sup> Profesora en la Facultad de Ingeniería-Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa, [maguirr\\_75@hotmail.com](mailto:maguirr_75@hotmail.com)

<sup>63</sup> Profesor en la Facultad de Ingeniería-Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa. [manuel.pellegrini@ingenieria.lm.uasnet.mx](mailto:manuel.pellegrini@ingenieria.lm.uasnet.mx)

Mundial, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación y Educación Profesional y la Fundación Europea de Formación confirman la importancia de la orientación profesional para lograr el establecimiento de: un aprendizaje permanente, resultados en el mercado laboral y metas de equidad social. La orientación profesional tiene la característica de permitir la expansión de las personas e incrementar su potencial de autodeterminación, permitiendo la habilitación de los individuos a romper con los estereotipos. Por otro lado, la formación profesional permite aumentar la competitividad profesional en todas las ramas laborales en el actual mundo globalizado, donde la preparación académica toma un significativo rol de importancia en específico la especialización o estudios de posgrado. Por lo tanto, el establecimiento de una adecuada orientación profesional de los alumnos próximos a ingresar o egresar de una carrera profesión, debe promover la continuidad de los estudio de posgrado y por ende aumentar la competitividad laboral de los egresados.

La inversión en la orientación profesional debe ser la preocupación de todo país, ya que gracias a ello el país puede evolucionar de una economía planificada a una economía de mercado, lográndose cambiar patrones políticos y sociales y a la vez, aprovecha el talento con el cual se cuenta de primera mano, disminuyendo que estos talentos migren a otros países. Ubicar este tipo de profesionales es una primera necesidad para contribuir a la formación de personal capacitado con habilidades tales que vienen a mejorar los procesos productivos, haciéndolos más competitivos para poder estar a la vanguardia en un mundo globalizado.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

Anteriormente no existía un seguimiento de egresados de calidad, lo más que se realizaba era una encuesta de salida a los estudiantes de licenciatura, en la cual se plasmaban algunos aspectos importantes respecto a aspiraciones y necesidades. Pero no se llevaba a cabo un seguimiento para verificar si estas aspiraciones habían sido alcanzadas o si las necesidades fueron cubiertas. Particularmente en el caso de la continuidad de los estudios, simplemente se registraba que el universitario tenía la intención de continuar pero no se le ponían los medios necesarios para ello, o en su caso, si no tenía esta intención, tampoco se le persuadía de lo

contrario, siendo el punto de orientación profesional también deficiente en esos momentos. En cualquiera de los casos son de cuidado, ya que finalmente se terminaba por no continuar su formación profesional, terminando como mano de obra de grandes empresas con pocas oportunidades de destacar en los actuales procesos productivos. En general, las instituciones educativas no brindaban un adecuado encausamiento a los estudiantes de licenciatura para animarlos a continuar con estudios de posgrado.

Actualmente se realiza a conciencia un seguimiento de egresados que tiene implementados procesos de revisión, actualización y evaluación de los diferentes planes de estudio, con la mira de lograr la acreditación y certificación de las Instituciones de Educación Superior (IES). Logrando con ello, cumplir con las exigencias de los diversos sectores mencionados, reafirmando el reconocimiento que la UAS como una IES de calidad y competitividad de carácter aceptable. Entre los puntos que se les da seguimiento se encuentran el carácter satisfactorio, opinión y formación en los cuales se sustentó la carrera universitaria y la continuidad de estudios, ya sean diplomados, maestrías o doctorados.

La necesidad de contar con egresados capacitados que formen parte un proceso productivo como actores principales, genera la necesidad de establecer una adecuada orientación profesional antes y durante el desarrollo de la carrera, para ubicar los talentos que pueden ser candidatos para una continuidad de estudios, resolviendo estas preguntas ¿Es necesaria una orientación profesional del universitario para medir la posibilidad de continuidad de estudios de posgrado? ¿Qué acciones se pueden tomar?

El objetivo del presente trabajo fue demostrar la necesidad de contar con una orientación profesional del universitario antes y durante su carrera, para encausar la continuidad de sus estudios profesionales y proponer acciones para que esta continuidad se concrete.

## **ASPECTOS METODOLÓGICOS**

La obtención de la información se basó en la realización de encuestas a los egresados y se

utilizó como herramienta un software (Software-PIENPSO) para el procesamiento de la información. Previo al uso del Software-PIENPSO fue necesario contactar vía telefónica o electrónica al egresado para que realizara su pre-registro, el cual fue verificado por el administrador de FIM. De no encontrarse ningún tipo de irregularidad, se colocó en estado activo, enviándole un nombre de usuario y contraseña, con los que el egresado ingresó al Software-PIENPSO para el llenado de la Encuesta, en todo momento se externó que la información proporcionada era de carácter confidencial y solo se utilizaría para mejorar los procedimientos, espacios y programas de la IES. El Software-PIENPSO presentó resultados del total de las encuestas capturadas en forma gráfica y amigable para su análisis, agrupando diversos parámetros de interés para la IES porque de su análisis se sustentan la toma de decisiones para mejorar los programas educativos y brindar mayor atención a los usuarios de estos. La selección de la muestra estuvo en función del número de usuarios que se registraron y contestaron la encuesta, considerando un total de 60 egresados para el Cohorte Generacional 2003-2008, los cuales forman parte de un total de 132 egresados. El número de la muestra se selección en función de los egresados que contestaron más de un 50% de la encuesta.

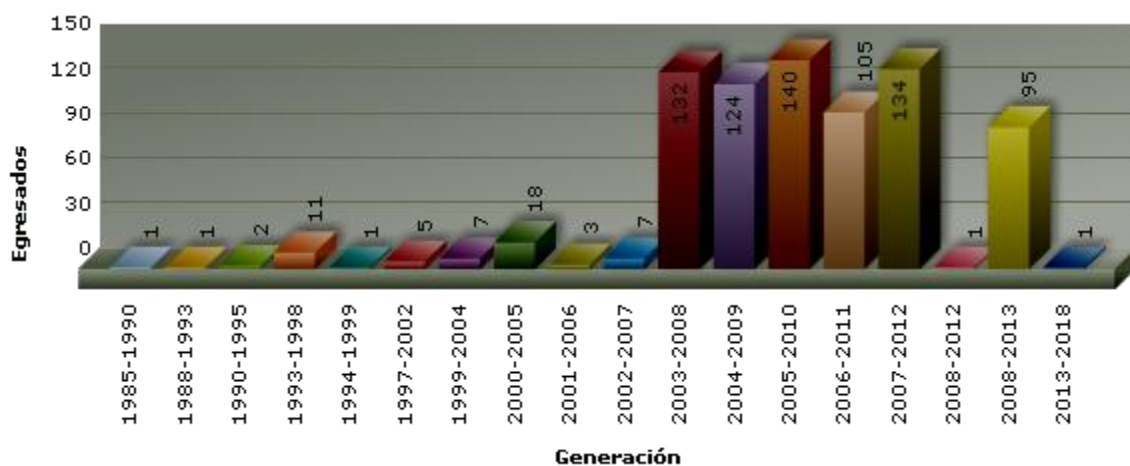
Además, al ingreso de los universitarios a la IES se llena un formato de datos generales, tales como: dirección, teléfono, e-mail, entre otros, por parte de Servicios Escolares (SE). Esta información es utilizada para localizar a los egresados en primera instancia, sin embargo, es muy común que al término de la carrera estos generales hayan sido modificados, por lo que se recurre a otros medios electrónicos para su localización, tales como: facebook, twitter y hotmail. El hecho de localizar al egresado no garantiza que éste vaya a contestar la encuesta, ya que se presenta resistencia por cuestiones de seguridad personal y uso de la información proporcionada. La persuasión del administrador tiene que ponerse en juego y convencer al egresado que los datos proporcionados se tratarán con total profesionalismo y confidencialidad, teniendo como meta principal el mejoramiento de la IES.

## **RESULTADOS**

### **Análisis y presentación de los resultados.**

Se cuenta con un total de 787 registros para las generaciones comprendidas de 1985 a 2013 de la carrera de Ingeniería Civil. La cohorte generacional 2003-2008 cuenta con 132, representando un 16.8 % del total de las generaciones.

Figura 1. Total de Registros de egresados por generación



La Figura 1 muestra los registros el total de egresados para cada una de las generaciones, de los 787 registros, el 92.9 % de los registros está comprendido en 2003-2012.

La población total para el cohorte generacional 2003-2008 es 132 egresados correspondientes a un 16.7% del total encuestados en sistema del total de las generaciones. Tratándose de una muestra muy significativa, tomando en cuenta que casi no se contaba con información referente a la ubicación y contacto de los egresados en el momento de la realización del estudio.

Referente a datos generales en la Tabla 1 se tiene que predomina el género masculino, el estado civil de casado y las edades comprendidas entre 23 y 40 años, en el momento que se respondió la encuesta.

Un total de 3 egresados (2.5%) tomaron la decisión de continuar sus estudios de posgrado; 2 en el programa de maestría y 1 en el de doctorado.

Tabla 1. Datos de la cohorte 2003-2008 sobre género, estado civil y Edad.

Genero		Estado civil				Edades		
Hombre	Mujer	soltero	casado	Unión libre	Sin definir	23-30	>30	Sin definir
97	11	22	35	5	46	40	43	25

En la Tabla 2 se muestra numéricamente estos datos. Es necesario encausar al estudiante para formarle conciencia de la importancia que tiene el realizar estudio de posgrado, para lograr aumentar el porcentaje de estudiantes que continúen sus estudios y además que lleguen a concluirlos.

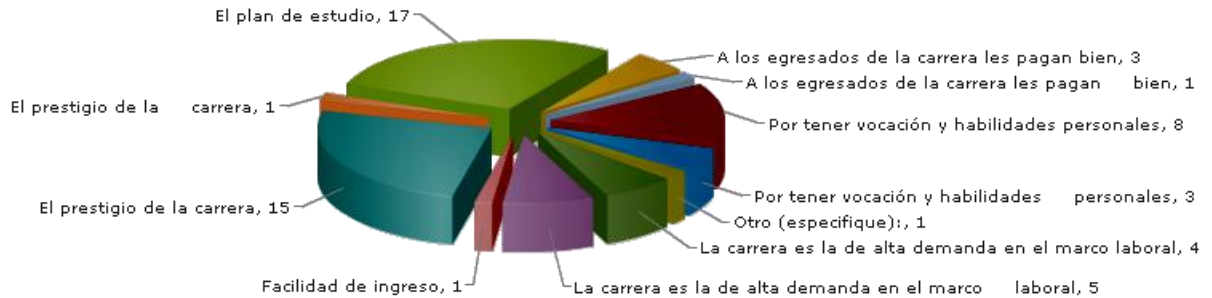
Tabla 2. Continuidad de estudios profesionales.

Tipo de estudio				Concluyo?	
Maestría	Doctorado	Otro	Sin definir	Si	No
2	1	8	49	8	3

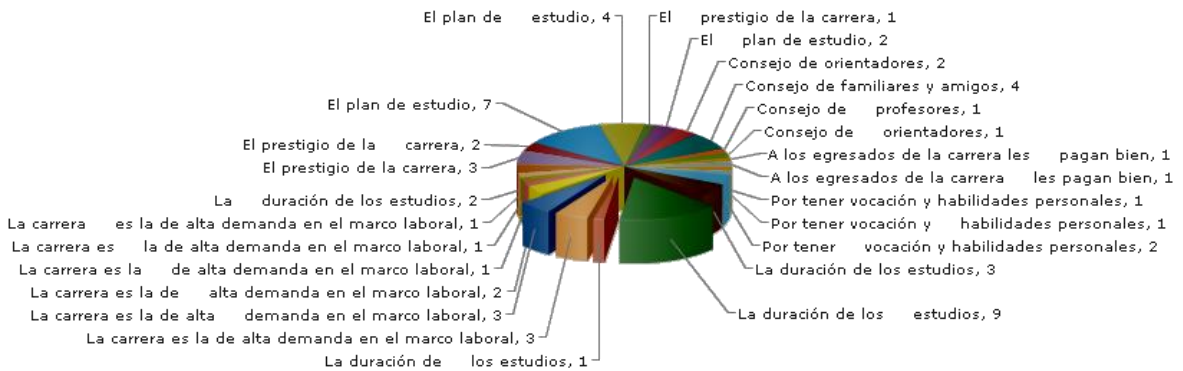
Las razones que influyen para elegir una carrera y su nivel de importancia se muestra en la Figura 2. Se cuenta con un total de datos definidos del 48.1%. Referente a la vocación y habilidades ocupa el segundo lugar de las más importantes con un 18.7 %, solo superada por el prestigio de la carrera. En el caso de la importante, la vocación y habilidades representa el 6.8 % y para la poco menos importante el 27.1 %. Datos que denotan la poca importancia que se le brinda a aprovechar la vocación y habilidades de los próximos a ingresar o egresar a la carrera de ingeniería civil. Además, el hecho de no estar comprometido con la vocación y habilidades trae también como consecuencia no tener una actitud adecuada para ejercer una continuidad de estudios de posgrado. Por otro lado y no menos importante, un porcentaje considerable tuvo que trabajar mientras estudiaba, descuidando en parte sus estudios universitarios, lo que generalmente trae consigo un bajo rendimiento que se ve reflejado en el promedio general de estudios, que viene a ser un parámetro a considerar al momento de realizarse una selección para estudios de posgrado.

Figura 2. Razones que influyeron para elegir la carrera

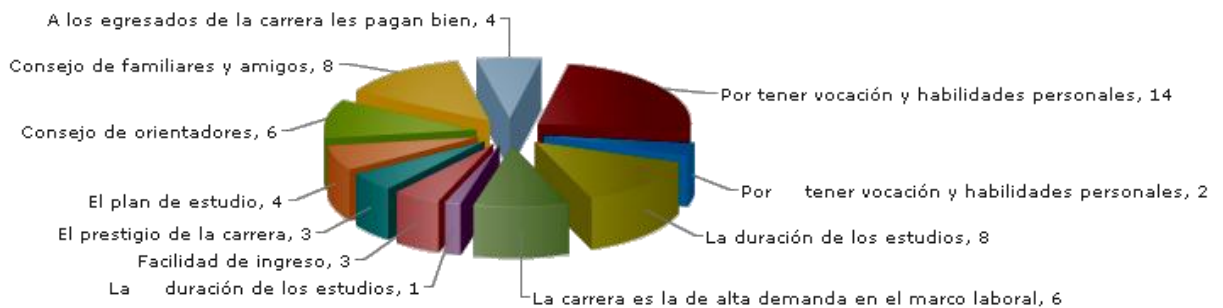
a) La más importante



b) La importante



c) El poco menos importante



En el caso de los egresados que tienes más del 50% de la encuesta contestada, se tiene que un 91.3 % trabaja actualmente. Siendo un 84.1 % empleados y un 5.8 % trabajadores independientes o propietarios. Lo cual muestra un perfil del egresado activo en el campo

laboral con aptitudes para empleado profesional, lo cual se confirma con la Figura 3, donde predomina el empleado profesional y el supervisor en los puestos ocupados actualmente por el egresado.

Las oportunidades que genera el contar con un estudio de maestría o doctorado, se ven reflejados en el puesto que se puede llegar a tener en una empresa del sector privado. Es común que un profesionista con estudios de posgrado se encuentre ocupando mandos directivos o por lo menos mandos medios.

Figura 3. Puesto que ocupa actualmente el egresado en el campo laboral (%).



El índice de egresados que continúan sus estudios con metas de maestría y doctorado es muy reducido debido a la falta de orientación profesional que se tiene en este sentido y al menosprecio que se tiene a la búsqueda de posgrados, por parte de los estudiantes. De cada 100 alumnos, 72 estudiaron licenciatura universitaria y tecnológica, 13 normal licenciatura, 10 posgrados y 5 técnico superior (INEGI, 2005) y sólo 16 de cada 10 mil habitantes estudian algún tipo de posgrado. De éstos, poco menos de la mitad se incorpora al Sistema Nacional de Investigadores y del resto, se desconoce su destino (FCCyT, 2012). Lo cual es correspondiente a la situación que acontece en la Universidad Autónoma de Sinaloa, generándose la necesidad de tomar acciones que lleven a contrarrestar este hecho que



predomina en el país, referente a los estudios de posgrado.

En México como en otros países, es importante y necesario es estudio de posgrado por parte de los profesionistas. Esto viene a impulsar la investigación en nuestro país, poniendo las bases para que los universitarios y docentes tengan un alto nivel académico (AliatUniversidades, 2007 y UAT, 2008). Existe la necesidad de formar profesionistas con especialidades para ser competitivos en un sistema globalizado (CLACSO, 2013). Los alumnos que ingresan a la carrera de ingeniería civil no contaron con una orientación de vocación adecuada, siendo esto consecuencia del bajo rendimiento en sus estudios de licenciatura y restando la posibilidad de realizar una continuidad de sus estudios profesionales a una maestría o un doctorado. Además, a los alumnos que están próximos a egresar no se les realiza un examen vocacional para ver sus aptitudes para la realización de estudios de posgrado, lo cual sería muy conveniente para ubicar a los alumnos con talento para realizar estudios de posgrado. Desafortunadamente no continuar con estudios de posgrado limita el desarrollo económico de México y nos pone en desventaja competitiva con otros países que si tienen esta visión y están preparados para el sistema globalizado actual.

## **CONCLUSIONES.**

Los resultados demuestran la deficiente selección de los estudiantes candidatos para estudiar la carrera de ingeniería civil. Sin mencionar la inconveniencia de los mecanismos para localizar estudiantes de ingeniería civil con aptitudes para ser encausados debidamente en la continuación de sus estudios de posgrado, informando de las oportunidades que trae consigo la preparación de estudios posteriores a licenciatura, como mayor capacidad de especialización y aspiración de puestos de mayor nivel.

## **PROPUESTAS.**

Es recomendable crear mecanismos adecuados para captar alumnos con reales aptitudes para el estudio de la carrera de ingeniería civil, garantizando lograr una eficiencia terminal casi total. Además, es conveniente la creación de un departamento dedicado única y exclusivamente a la ubicación de candidatos para continuación de estudios y a la tarea de tramitación de becas institucionales con este fin, de forma tal que al estudiante, tiempo antes de egresar, ya se le tenga esta oferta y no sea absorbido antes por el campo laboral, presentándole una opción más atractiva para su continuidad de estudios.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

AliatUniversidades (2007). La investigación en el posgrado, Recuperado el 12 Enero del 2013, del sitio Web de la Revista Universitaria Conexxion: [http://www.aliatuniversidades.com.mx/conexxion/index.php?option=com\\_content&view=article&id=444:la-investigacion-en-el-posgrado&catid=66:educacion-superior&Itemid=272](http://www.aliatuniversidades.com.mx/conexxion/index.php?option=com_content&view=article&id=444:la-investigacion-en-el-posgrado&catid=66:educacion-superior&Itemid=272)

CLACSO (2013). Tendencias, perspectivas y retos del posgrado y la investigación en Latinoamérica, Recuperado el 20 Mayo del 2013, del sitio Web de la Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales: [http://www.clacso-posgrados.net/documentos\\_aportes/35.pdf](http://www.clacso-posgrados.net/documentos_aportes/35.pdf)

FCCyT (2012). Solo 16 de cada 10 mil mexicanos estudian un posgrado. Gaceta INNOVACIÓN un mundo de infinitas posibilidades, Recuperado el 30 Octubre 2012, del sitio Web del Foro Consultivo Científico y Tecnológico A.C. (FCCyT): <http://www.foroconsultivo.org.mx/innovacion.gaceta/component/content/article/149-foros-del-foro/196-solo-16-de-cada-10-mil-mexicanos-estudian-un-posgrado>

INEGI (2005). Pautas Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Serie Boletín de estadísticas continuas, demográficas y sociales, Dirección de Atención a Usuarios y Comercialización, Recuperado el 20 Junio del 2013, del sitio Web del

Instituto Nacional de Estadística y Geografía:  
[http://www.inegi.gob.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/continuas/  
sociales/educacion/2005/Boletin\\_Final\\_Archivo1.pdf](http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/continuas/sociales/educacion/2005/Boletin_Final_Archivo1.pdf)

UAT (2008). Importancia del posgrado y el trabajo académico en México y España,  
Recuperado el 15 Enero del 2013, del sitio Web de la Revista Universitaria de  
Universidad Autónoma de Tamaulipas Dirección General de Investigación y Posgrado:  
<http://www.turevista.uat.edu.mx/Volumen%202%20Numero%204/gpe-posgrado.htm>

## 23. Expectativas laborales de los estudiantes de último grado de las Licenciaturas de Ingeniería Civil y Psicología de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

---

Topiltzin Jafet Juárez Uriarte<sup>64</sup>

**Eje temático:** Valoración de la formación recibida en la institución.

### RESUMEN

En este trabajo se exponen los resultados de un estudio exploratorio de las expectativas laborales de estudiantes del último grado del ciclo escolar 2013-2014 de las licenciaturas de ingeniería civil y psicología de la UAS. Es un estudio de corte cuantitativo en el que se utiliza un cuestionario utilizado por Otero (2011). De acuerdo con la información obtenida los estudiantes de ingeniería civil tienen expectativas más altas que los alumnos de psicología respecto de las posibilidades de conseguir en el corto tiempo un empleo relacionado con sus estudios y un salario adecuado; los estudiantes de ambas licenciaturas tienen la idea de continuar sus estudios, principalmente una maestría y en menor medida un doctorado, además los estudiantes en su mayoría esperan dentro de 10 años ser trabajadores autónomos.

**Palabras clave:** formación universitaria, expectativas laborales, desempleo.

### INTRODUCCIÓN

El panorama laboral que enfrentan los egresados de educación superior en el mundo y particularmente en México es poco alentador. Diversas investigaciones dan cuenta de que la tendencia continua a la contracción de la economía mundial, característica de las últimas décadas, dificulta la generación de empleos suficientes para personal cualificado. Esto es, las oportunidades laborales son cada vez menores y por tanto el mercado laboral de profesionales

---

<sup>64</sup> Estudiante de la maestría en Ciencias de la Educación. Estudio realizado en el nivel superior a las facultades de Ingeniería Civil y Psicología. [arenasdeldesierto@hotmail.com](mailto:arenasdeldesierto@hotmail.com)

cada vez más competido. Lo cual ha provocado el problema del desempleo de los jóvenes profesionales que afecta a todos los países, aunque con variaciones importantes.

Uno de los principales problemas en la relación educación y empleo, quizás el más importante, es la escasa disponibilidad de empleos para los egresados de las Instituciones de Educación Superior. Así como, los tipos de empleos ofertados, los niveles de calificación exigida y su correspondencia con los requerimientos del puesto de trabajo (Martínez, 2013).

La situación imperante en México en materia de educación y empleo es poco favorable. De acuerdo con el informe Panorama Educativo 2012 de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), México ocupa el tercer lugar, en cuanto al mayor número de jóvenes que no estudian ni trabajan y el undécimo en lo que se refiere a la tasa de desempleo con educación universitaria (como se citó en Avilés, 2012).

De igual forma, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), indica que en el segundo trimestre de 2012, la tasa de desocupación más alta, aplicando el filtro de nivel instrucción, se da entre las personas que cursaron el nivel medio superior y superior con una tasa del 5.76%. Mientras que los niveles educativos previos presentan tasas de desocupación menores: secundaria completa 5.3%; primaria completa 4.1 % y primaria incompleta 2.88%. Estos datos son reveladores, ya que el mayor desempleo se muestra en las personas que tienen niveles educativos altos y expone las dificultades que enfrentarán los futuros egresados de las IES, ya que las tasas de desocupación aumentan conforme aumenta el nivel de estudios (ENOE, 2012).

De acuerdo con la información disponible más reciente, ENOE (2013), en Sinaloa los indicadores de desempleo de acuerdo al nivel de instrucción en el tercer trimestre del 2013 es el siguiente: de un total de 77, 577 (100%) personas desempleadas en Sinaloa, 9 516 (12.3%) no tienen la primaria completa; 12, 837 (16.5 %) tienen la primaria completa; 22, 869 (29.5%) tienen la secundaria completa y 33, 355 (41.7%) poseen niveles de medio superior y superior (ENOE,2013). Lo que indica la prevalencia del mayor desempleo entre la población más educada.

Este panorama no es muy alentador para los profesionales y estudiantes de educación superior que radican en Sinaloa, la tendencia indica que el desempleo va en aumento, por ello la necesidad de llevar a cabo estudios que analicen la opinión y expectativas de los jóvenes sinaloenses ante este panorama.

Es en este marco que se inscribe el interés por indagar las expectativas laborales de los jóvenes universitarios a punto de egresar de licenciatura de la Universidad Autónoma de Sinaloa, en el ciclo escolar 2013-2014, en este caso las carreras de ingeniería civil y psicología.

Las expectativas laborales de jóvenes universitarios han sido investigadas desde diferentes ámbitos y perspectivas. Existen diversos estudios que pueden dividirse por regiones geográficas, por ejemplo se encuentran los estudios europeos de expectativas laborales realizado por Brunello, Lucifora y Winter (2001) titulado “*Wage expectations of european college students*”, el estudio suizo de Wolter y Zbinden (2001) llamado “*Rates of return to education: the view of students in switzerland*” y la contribución de la Fundación del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria BBVA (2010) acerca del comportamiento y las actitudes de los jóvenes universitarios de seis países europeos – Francia, Alemania, España, Italia, Reino Unido y Suecia- respecto a sus estudios y sus perspectivas vitales y profesionales.

Entre los estudios españoles se tienen los aportes de Otero (2011) con su estudio “*Expectativas laborales de los universitarios de la Comunidad Autónoma de Madrid*”, la participación de Gil y Castaño (2012) con el estudio “*Análisis de las percepciones del futuro laboral de estudiantes universitarios/as y sus implicaciones en la configuración del proyecto profesional y vital, desde una perspectiva de género*” y la contribución de Pastor, Peraita y Zaera (2013) con su trabajo titulado “*Expectativas laborales y de futuro de los universitarios españoles.*”

En el caso nacional destacan las investigaciones sobre expectativas laborales de Médor (2009), titulada “*Formación Universitaria, Expectativas Laborales, y Éxito Profesional*”, la

de Guerra Ramírez (2009) con su trabajo titulado “*Trayectorias formativas y laborales de jóvenes de sectores populares*”, el aporte de García Camacho (2010), titulado “*Estudiantes universitarios, futuros abogados: expectativas e imaginarios del mundo laboral en un contexto de crisis*” y la investigación de Carrillo y Ramírez (2011) sobre las “*Expectativas académicas y laborales de estudiantes próximos a egresar de una licenciatura en Psicología Educativa*”.

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.**

Los jóvenes continúan realizando estudios superiores debido a diversas razones. Una de esas razones es que las personas cursan sus estudios porque tienen expectativas laborales. García Camacho (2010) considera a las expectativas laborales como aquello que los estudiantes universitarios esperan lograr, obtener o alcanzar al terminar su carrera profesional. Estas expectativas ayudan a los estudiantes a construir los imaginarios de su futuro laboral. Carrillo y Ramírez (2011) definen a las expectativas laborales como el posicionamiento laboral al que aspiran los sujetos a partir de posibilidades razonables y sustentadas. Es decir, a las posibilidades que se plantean de obtener un empleo y las características del mismo, en términos de posición, salario y movilidad. Por su parte Guzmán Torres (2006) define a la expectativa laboral como el conocimiento de los posibles ámbitos o espacios, en los cuales se va a laborar, el tipo de actividades o funciones a desarrollar en función de la formación profesional recibida.

En este estudio se tomará la definición de expectativas laborales propuesto por García Camacho (2010) donde considera a las expectativas laborales como aquello que los estudiantes universitarios esperan lograr, obtener o alcanzar al terminar su carrera profesional. Estas expectativas ayudan a los estudiantes a construir los imaginarios de su futuro laboral.

## **ASPECTOS METODOLÓGICOS.**

En la presente investigación se llevó a cabo la aplicación de una encuesta a estudiantes del último grado de las licenciaturas de ingeniería civil y psicología de la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS) del turno vespertino, del ciclo escolar 2013-2014. La encuesta utilizada fue la réplica de un estudio realizado en la Universidad Autónoma de Madrid por Otero (2011), adaptada a la realidad local sinaloense. El tamaño de la muestra fue el análisis de sesenta encuestas totales aplicadas en la investigación. Como el estudio es de tipo transeccional descriptivo, los tamaños mínimos de la muestra deben ser de un mínimo de 30 casos por grupo o segmento del universo (Hernández, 2010, p. 189). Se aplicaron 60 encuestas a 60 estudiantes y todos fueron contestados exitosamente, no fue devuelto ninguno. La tasa de respuesta fue de  $60/60=1$ .

La encuesta aplicada se realizó los días 10 y 13 de febrero de 2014 en las facultades de psicología e ingeniería civil de la UAS ubicada en la zona centro, Culiacán Sinaloa. El abordaje a los sujetos encuestados fue procurar que estuvieran desocupados de sus actividades académicas y se les preguntó si estaban dispuestos a realizar una encuesta con fines estrictamente académicos. No existió ningún inconveniente durante la aplicación del instrumento, todo el tiempo los estudiantes aceptaron y ayudaron a la contestación de la encuesta sin problema alguno. El instrumento puede ser visto al final de este trabajo como anexo.

## **RESULTADOS.**

De la encuesta aplicada, se sustrajeron las preguntas que más relevancia tiene para el trabajo.

El cuestionamiento acerca ¿en cuánto tiempo, tras acabar la carrera, espera usted conseguir un empleo relacionado con sus estudios? Se observan las siguientes diferencias entre los estudiantes de psicología e ingeniería civil, ver tabla



Tabla 1. ¿En cuánto tiempo, tras acabar la carrera, espera usted conseguir un empleo relacionado con sus estudios?

		¿En cuánto tiempo, tras acabar la carrera, espera usted conseguir un empleo relacionado con sus estudios?			Total
		Antes de 6 meses	Entre 6 y 12 meses	Entre 1 y 2 años	
1.-Facultad de procedencia	Ingeniería Civil	24	6	0	30
	Psicología	13	14	3	30
Total		37	20	3	60

**Nota.** Fuente: Elaboración propia.

Más de la mitad de los estudiantes encuestados, 37 o el 62%, mencionan que esperan encontrar empleo antes de seis meses posterior a su egreso. Veinte estudiantes o el 33% afirman que esperan encontrar un empleo relacionado entre los seis y los doce meses. Sólo tres estudiantes o el 5% dice que tardará entre uno y dos años.

Los estudiantes de ingeniería (24 personas o un 80%) son más optimistas en cuanto a encontrar un empleo relacionado con sus estudios en un menor tiempo que los estudiantes de psicología quienes se encuentran divididos en sus opiniones, un 43% o 13 estudiantes afirman encontrar un empleo antes de seis meses, mientras que un 46% o 14 estudiantes mencionan que esperaran entre seis y doce meses.

La pregunta realizada en cuánto a ¿qué probabilidades asigna a realizar un trabajo no relacionado con sus estudios? Se tiene que los estudiantes en general piensan que tienen una probabilidad media, ya que 27 o el 45% así lo eligió. Tanto los estudiantes de ingeniería y de psicología comparten en general su opinión acerca de realizar un trabajo no relacionado con sus estudios, ya que por parte de los estudiantes de ingeniería 12 o un 40% afirman asignar una probabilidad media para realizar un trabajo no relacionado con los estudios, mientras que los estudiantes de psicología 15 o el 50% afirman lo mismo. Ver figura 1.

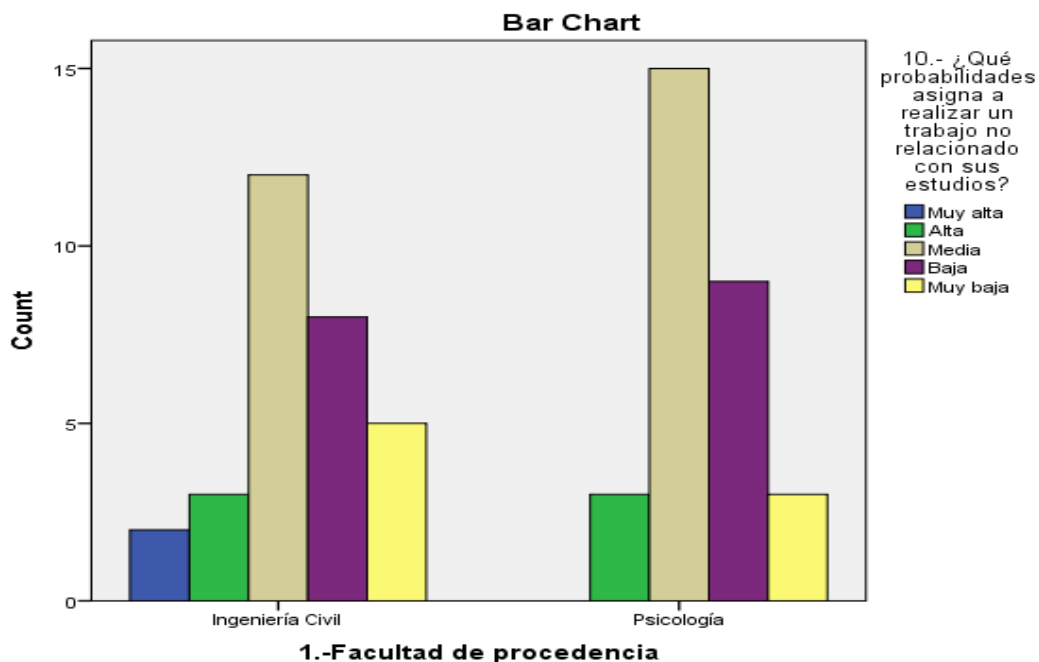


Figura 1. ¿Qué probabilidades asigna a realizar un trabajo relacionado con sus estudios.  
Fuente: Elaboración propia.

En el cuestionamiento ¿qué salario mensual espera obtener cuando empiece a trabajar? los resultados fueron los siguientes, ver Tabla 2:

Casi la mitad de los estudiantes encuestados, 27 o el 45%, menciona que esperan obtener un salario entre los 5,001 y 10,000 pesos, otros 20 o el 33% afirman esperar entre 1,001 y 5,000 pesos, 10 estudiantes o el 17% dicen esperar entre 10,001 y 15,000 pesos, y sólo 3 o el 5% esperan obtener más de 15,001 pesos mensuales.

Tabla 2. ¿Qué salario mensual espera obtener cuando empiece a trabajar?

	¿Qué salario mensual espera obtener cuando empiece a trabajar?				Total
	Entre 1,001 y 5,000 pesos.	Entre 5,001 y 10,000 pesos.	Entre 10,001 y 15,000 pesos.	Más de 15,001 pesos.	
1.-Facultad de procedencia					
Ingeniería Civil	5	14	9	2	30
Psicología	15	13	1	1	30
Total	20	27	10	3	60

**Nota.** Fuente: Elaboración propia.

Los estudiantes de ingeniería civil esperan obtener mejores salarios que los psicólogos, ya que más de la mitad espera obtener salarios de entre cinco mil y quince mil pesos mensuales (sumando las respuestas entre las opciones entre cinco mil y diez mil pesos y diez mil uno y quince mil pesos con un 76% o 23 estudiantes) y los psicólogos en su mayoría pretenden obtener salarios entre los mil y los diez mil pesos mensuales (sumando las opciones entre mil uno y cinco mil pesos y cinco mil uno y diez mil pesos con un 93% o 28 estudiantes).

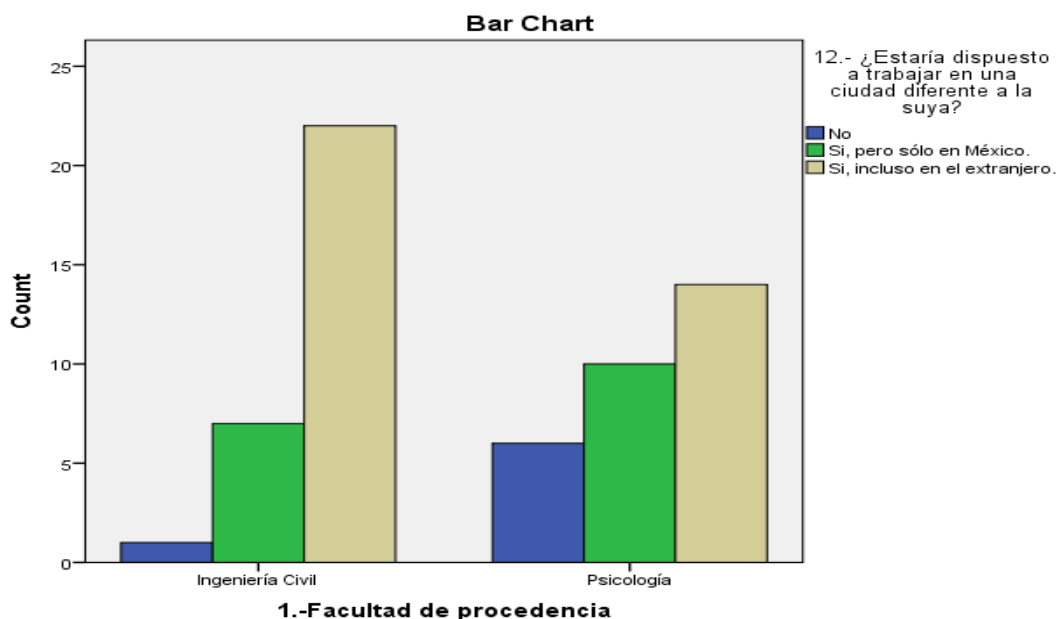


Figura 2. ¿Estaría dispuesto a trabajar en una ciudad diferente a la suya?

Fuente: Elaboración propia.

La pregunta referida a ¿estaría dispuesto a trabajar en una ciudad diferente a la suya? las opiniones de los estudiantes mostraron lo siguiente, ver la Figura 2:

Más de la mitad de los estudiantes encuestados (36 o el 60%) afirman estar dispuestos a trabajar en una ciudad diferente a la suya, incluso en el extranjero, otros 17 o el 28% declaran estar dispuesto a trabajar en una ciudad diferente, pero sólo en México y 7 estudiantes o el 12% mencionan no estar dispuestos a trabajar en una ciudad diferente a la suya.

Entre las diferencias observables de los estudiantes de las diferentes licenciaturas se tiene que los estudiantes de ingeniería civil se muestran más dispuestos a realizar su trabajo fuera de su lugar de residencia, mientras los estudiantes de psicología se muestran un poco menos dispuestos.

El cuestionamiento referido a ¿tiene intención de seguir estudiando al acabar la carrera? se observa lo siguiente, ver la Figura 3:

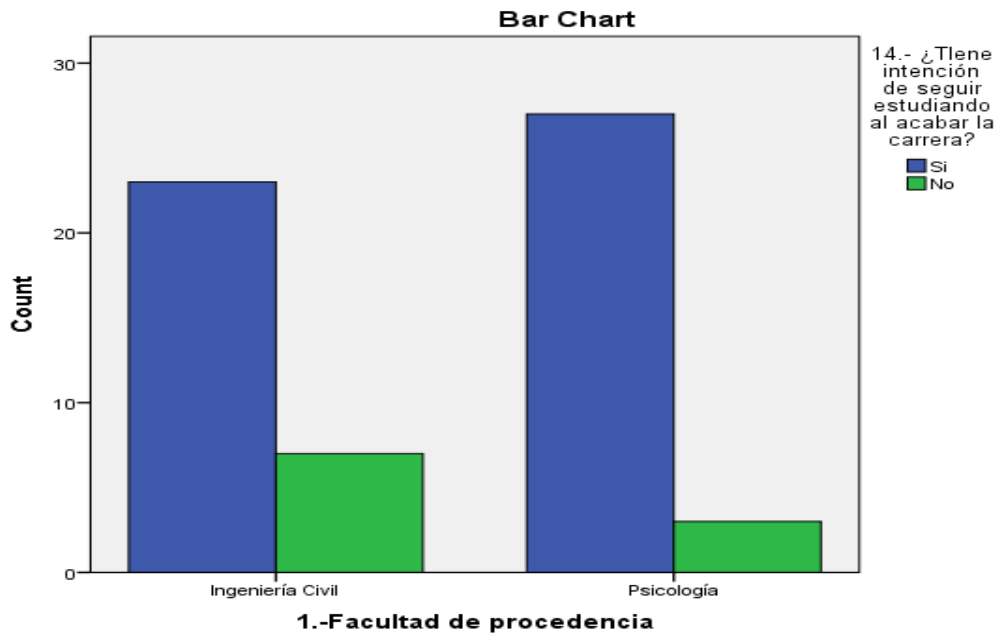


Figura 3. ¿Tiene intención de seguir estudiando al acabar la carrera?  
Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los estudiantes, 50 o el 83%, tienen la intención de seguir estudiando tras terminar su carrera y 10 o el 17% de los estudiantes mencionan que ya no piensan seguir con sus estudios.

Es posible observar que los estudiantes de ambas licenciaturas tienen una fuerte idea acerca de seguir estudiando al finalizar sus estudios universitarios 23 o 76% de los estudiantes de ingeniería civil están de acuerdo en continuar sus estudios, mientras 27 o 90% de los estudiantes de psicología también lo afirman. A continuación se muestran las posibles alternativas en cuanto a su futuro académico posterior al egreso de sus carreras, ver Tabla 3.

Tabla 3. Si su respuesta fue sí, ¿qué estudiará?

		14.1 Si su respuesta fue sí, ¿qué estudiará?			Total
		Maestría	Doctorado	Otra licenciatura	
1.-Facultad de procedencia	Ingeniería Civil	20	2	1	23
	Psicología	17	5	5	27
Total		37	7	6	50

**Nota.** Fuente: elaboración propia.

La mayoría de los estudiantes que respondieron que sí, un 74% tiene pensado continuar con un posgrado, y en menor medida o un 14% de los estudiantes pretende continuar los estudios hasta el doctorado. Sólo un 12% está de acuerdo en elegir otra licenciatura posterior a su egreso. Se percibe que tanto los estudiantes de ingeniería civil y los estudiantes de psicología piensan seguir sus estudios realizando una maestría y otros pocos un doctorado.

En la pregunta ¿qué tipo de trabajo tendrá dentro de diez años? las respuestas fueron las siguientes, ver la Figura 4:

Más de la mitad de los estudiantes, 35 o el 58%, encuestados afirman que tendrán un trabajo de manera autónoma, 15 o el 25% menciona que tendrá un trabajo asalariado y 10 o el 17% afirma que tendrán un trabajo como funcionarios.

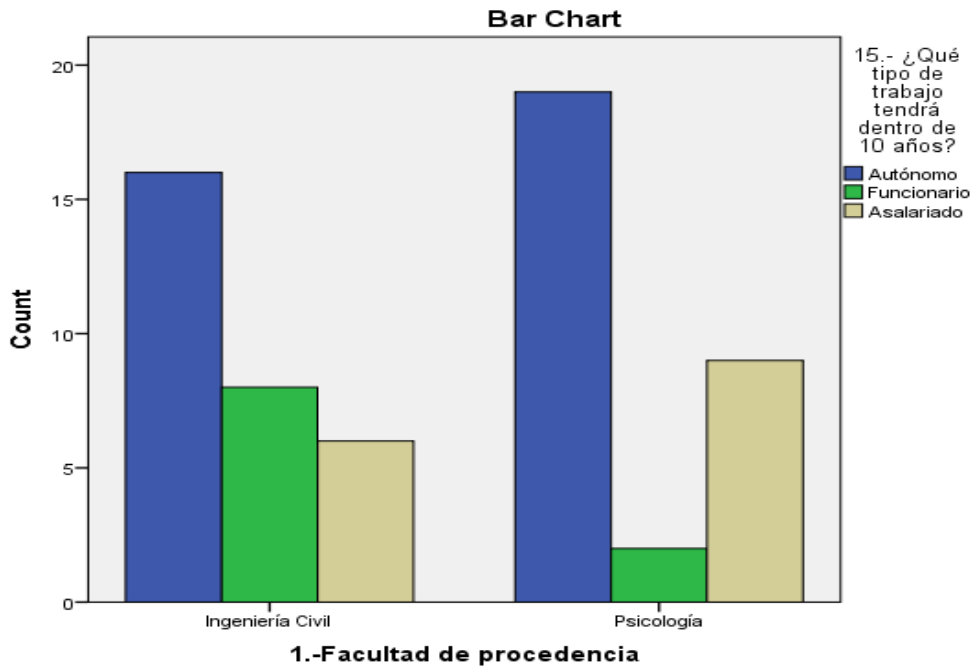


Figura 3. ¿Qué tipo de trabajo tendrá dentro de 10 años?  
Fuente: Elaboración propia.

Tanto estudiantes de ingeniería (53% o 16 estudiantes) como estudiantes de psicología (63% o 19 estudiantes) tienen pensado realizar sus trabajos de manera autónoma o ser sus propios jefes. En una menor medida ingenieros (26% o 8 estudiantes) y psicólogos (6% o 2 estudiantes) tienen pensado ser funcionarios en el futuro. Por último 20% o 6 estudiantes de ingeniería y el 30% o 9 estudiantes de psicología se ven en 10 años siendo asalariados.

## CONCLUSIONES.

Entre los estudiantes de psicología e ingeniería civil existe gran confianza de conseguir un empleo antes de seis meses, posteriores a su egreso de la universidad. Tal optimismo se ve en sus respuestas, sin embargo la situación actual nacional indica que es muy probable que estos jóvenes queden desempleados posterior a su egreso y duren más de seis meses para conseguir un empleo relacionado con su carrera. Las mayores posibilidades indican que estos jóvenes tiendan a subemplearse o a realizar un trabajo que no necesite un nivel alto de estudios.

Es posible identificar el hecho de asignar una probabilidad media en cuanto a realizar un trabajo que no corresponda a sus estudios. Esto quiere decir que los estudiantes al momento de requerir un empleo para satisfacer sus necesidades fundamentales, están conscientes que pueden conseguir un empleo que sea su campo de estudio u otro que no tenga nada que ver.

Entre las expectativas sobre salario esperado se encuentra que casi la mitad de los estudiantes espera recibir entre cinco mil y diez mil pesos como salario mensual, mientras que un tercio menciona que entre mil y cinco mil pesos. En esta parte se puede identificar que los estudiantes de ingeniería tienen mejores expectativas salariales que los estudiantes de psicología. Es posible afirmar que los estudiantes de la carrera de psicología esperen obtener un menor salario ya que su actividad laboral no les generará altos salarios, y a diferencia de los ingenieros que su actividad si se los permite.

Respecto a la disposición de realizar un trabajo en una ciudad distinta a la de origen, se observa que más de la mitad de los estudiantes si tienen disposición de trabajar fuera de la ciudad ya sea en otro lugar del país e incluso en el extranjero. El contexto actual genera expectativas de salir del lugar origen; sobre todo, cuando la ciudad de origen, en este caso Culiacán, no está ofertando espacios laborales en el mercado profesional.

La mayoría de los estudiantes están de acuerdo en continuar sus estudios, y entre estos se observa una tendencia a realizar un posgrado particularmente una maestría y en menor medida un doctorado, otros pocos tiene la intención de cursar una nueva licenciatura. La tendencia futura al parecer apunta a la mayor escolarización de los estudiantes, lo que en el futuro puede generar una sobrepoblación de personas sobre educadas, lo cual no es negativo, lo negativo sería que el país no tenga la capacidad de absorber a este tipo de estudiantes en una actividad laboral para su nivel de profesionalización, aumentando los niveles de subempleo.

El tipo de trabajo esperado para los estudiantes, un poco más de la mitad se ve como un trabajador autónomo, le siguen los estudiantes que piensan que tendrán un trabajo como asalariado y en menor medida otros esperan ser funcionarios. Aquí la tendencia a ser un

trabajador autónomo se puede explicar por el hecho de que hoy en día es difícil poder conseguir un empleo, y por ende la perspectiva futura al parecer es autoemplearse.

## **PROPUESTAS.**

Esta pequeña investigación realizada tuvo la intención de probar y pilotear el instrumento utilizado por Otero (2011), ya que la misma servirá para la consecución de la tesis de maestría en Ciencias de la Educación, donde se pretende analizar las expectativas laborales de los jóvenes universitarios que están a punto de egresar de siete licenciaturas de la Universidad Autónoma de Sinaloa, una licenciatura por área de conocimiento, la más poblada.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Avilés, K. (2012). México, único país de OCDE con más desempleo entre los más educados. *La Jornada*. Recuperado el (19 de octubre de 2012), de <http://www.jornada.unam.mx/2012/09/11/sociedad/044n1soc>
- BBVA (2010). Estudio Internacional Fundación BBVA sobre estudiantes universitarios de seis países europeos. España. Recuperado el (11 de enero de 2014) de [http://www.fbbva.es/TLFU/dat/resultados\\_universitarios\\_2010.pdf](http://www.fbbva.es/TLFU/dat/resultados_universitarios_2010.pdf)
- Brunello, Lucifora y Winter (2001) The Wage Expectations of European College Students. Austria. University of Linz. Recuperado el 7 de Julio de 2014 de <ftp://ftp.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp299.pdf>
- Carrillo, A. y Ramírez, S. (2011). Expectativas académicas y laborales de estudiantes próximos a egresar de una licenciatura en Psicología Educativa. México. Universidad Pedagógica Nacional. Recuperado el (11 de enero de 2014) de <http://biblioteca.ajusco.upn.mx/pdf/27608.pdf>



- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2013). Consulta interactiva de indicadores estratégicos a partir del 2010 (InfoLaboral). Desocupación total por nivel de instrucción en Sinaloa por trimestres 2010-2013. Recuperado (el viernes 11 de enero de 2014) de [http://www3.inegi.org.mx/Sistemas/infoenoe/Default\\_CONAPO.aspx?s=est&c=27736](http://www3.inegi.org.mx/Sistemas/infoenoe/Default_CONAPO.aspx?s=est&c=27736)
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2013). Consulta interactiva de indicadores estratégicos a partir del 2010 (InfoLaboral). Desocupación total por nivel de instrucción en Sinaloa por trimestres 2010-2013. Recuperado (el viernes 11 de enero de 2014) de [http://www3.inegi.org.mx/Sistemas/infoenoe/Default\\_CONAPO.aspx?s=est&c=27736](http://www3.inegi.org.mx/Sistemas/infoenoe/Default_CONAPO.aspx?s=est&c=27736)
- García, A. (2010). Estudiantes universitarios, futuros abogados: expectativas e imaginarios del mundo laboral en un contexto de crisis. México. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. Recuperado el (11 de enero de 2014) de <http://ciesasdocencia.mx/Tesis/PDF/487.pdf>
- Gil, M. y Castaño, M. (s/f) Análisis de las percepciones del futuro laboral de estudiantes universitarios/as y sus implicaciones en la configuración del proyecto profesional y vital, desde una perspectiva de género. Recuperado el (5 de julio de 2014), de <http://www.oei.es/congresoctg/memoria/pdf/GilGalvan.pdf>
- Guerra, M. (2009). *Trayectorias formativas y laborales de jóvenes de sectores populares. Un abordaje biográfico*. México. ANUIES.
- Guzman, J. (2006) Expectativas laborales de los estudiantes de licenciatura en administración educativa, en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco, ciclo escolar 2002-2003. México. Universidad Pedagógica Nacional.
- Hernández, S. y otros (2010) Metodología de la investigación. Quinta Edición. México. Mc Graw Hill.
- Médor, D. (2009) Formación Universitaria, Expectativas Laborales, y Éxito Profesional. Estudio sobre un grupo de estudiantes de una universidad privada de Guadalajara.

- México. Universidad de Guadalajara. Recuperado el (5 de julio de 2014) de [http://publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/estsoc/pdf/estsoc\\_5/170.pdf](http://publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/estsoc/pdf/estsoc_5/170.pdf)
- Otero, V. (2011). Expectativas laborales de los universitarios de la comunidad autónoma de Madrid. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Madrid. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado el (24 de octubre de 2012), de <http://www.uam.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=ContentDisposition&blobheadervalue1=attachment%3B+filename%3DExpectativas+laborales+de+los+universitarios+de+la+Comunidad+Aut%C3%B3noma+de+Madrid.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1242669089133&ssbinary=true>
- Pastor, J, Peraita, C, y Zaera, I. (2013) Expectativas laborales y de futuro de los universitarios españoles. XXII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación. España. Recuperado el (11 de enero de 2014) de [http://www.campusvivendi.com/wp-content/uploads/aede2013\\_Pastor\\_Peraita\\_Zaera-VF.pdf](http://www.campusvivendi.com/wp-content/uploads/aede2013_Pastor_Peraita_Zaera-VF.pdf)
- Wolter y Zbinden (2001) Rates of Return to Education: The View of Students in Switzerland. Switzerland. Swiss Cordination Centre for Research in Education. Recuperado el 7 de Julio de 2014 de <http://edudoc.ch/record/2711/files/zu02002.pdf>

## 24. Valoración de la formación recibida en las Escuelas Normales Públicas del Estado de México a partir de un Estudio de Seguimiento a Egresados

---

Mtra. María de los Ángeles Santos Rojas<sup>65</sup>

Dr. Maximino B. Ortiz Jiménez<sup>66</sup>

Lic. María del Socorro Arredondo Zárate<sup>67</sup>

### **Eje Temático 5.** Valoración de la formación recibida en la Institución

#### **RESUMEN**

La presente ponencia se deriva del Estudio Estatal de Seguimiento a Egresados y Evaluación de los Servicios de las Escuelas Normales Públicas del Estado de México, investigación concluida en el 2013 que involucró a 36 instituciones con el objetivo de analizar el grado de satisfacción entre la formación inicial y desempeño profesional de los egresados de 13 licenciaturas en la generación 2004-2008, para contribuir a la mejora continua. Los objetivos específicos se centraron en identificar aspectos de la intervención pedagógica de los formadores de docentes que impactaron en el desempeño laboral de los egresados. Fue un estudio de caso transversal, de tipo descriptivo. Se tomó la propuesta de ANUIES como diseño metodológico estableciendo dimensiones de análisis. El estudio se realizó con 1090 egresados, partiendo del planteamiento hipotético: Para la mejora continua de las Escuelas Normales Públicas del Estado de México, se debe considerar un estudio periódico de la percepción de los egresados sobre la formación inicial y el desempeño profesional de los egresados. Los resultados permiten identificar la percepción de los egresados, quienes señalan fortalezas y áreas de oportunidad en la intervención docente, dando pauta a la comprensión holística de la práctica docente que conlleva a una comprensión coherente de lo que sucede en cada Escuela Normal. El fortalecimiento de la formación docente se favorecerá en la medida en que cada Escuela Normal tome las medidas pertinentes para hacerlo, los resultados de este estudio, son referentes para generar proyectos de intervención pedagógica a partir del contexto de cada institución.

**Palabras clave:** Seguimiento a egresados, formación inicial, formadores de docentes, intervención pedagógica.

---

<sup>65</sup> Investigador Educativo. NS. Jefe de la Unidad de Planeación, Seguimiento y Evaluación. Escuela Normal Superior del Estado de México. [a.aa02@hotmail.com](mailto:a.aa02@hotmail.com)

<sup>66</sup> Director. NS. Escuela Normal Superior del Estado de México. [ortiz\\_max@hotmail.com](mailto:ortiz_max@hotmail.com)

<sup>67</sup> Pedagogo A. NS. Jefe del Departamento de Formación Inicial. Escuela Normal Superior del Estado de México. [macocoaz@gmail.com](mailto:macocoaz@gmail.com)

## INTRODUCCIÓN

Actualmente hay grandes e importantes transformaciones, quienes laboran en el campo educativo son parte de ello; un reto y una meta por cumplir es fortalecer la práctica educativa de los docentes en formación para la mejora de su calidad profesional.

Lo anterior se apoya en las recomendaciones de organismos nacionales e internacionales, como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que señala el mercado de profesionales como un elemento de ayuda para determinar la competencia profesional, lo que requiere compatibilizar con los planes de estudio en dos aspectos: a) la correspondencia de los planes de estudio con un proyecto institucional educativo claro y definido por la institución; b) la necesaria exigencia en el cumplimiento de los objetivos relacionados con los perfiles profesionales de los estudiantes que egresan, provenientes del mercado laboral y de las necesidades sociales.

Otro documento que sirve de base para problematizar el impacto de la formación inicial de docentes en el campo laboral es el de la comunidad europea (EURYDICE), en el que se habla de la identificación de conocimientos, destrezas, competencias y actitudes que les permitan tener un papel activo en la sociedad, regida por el conocimiento.

Ante este escenario, la Subdirección de Educación Normal coordina el trabajo de las 36 Escuelas Normales Públicas del Estado de México, quien promovió el proyecto de investigación estatal de Seguimiento a Egresados, respondiendo a una de las acciones del Programa para la Transformación de los Procesos Académicos de la Educación Normal, como alternativa para fortalecer la calidad de la formación inicial de los licenciados en educación, derivado del Plan Estatal de Fortalecimiento de la Educación Normal (PEFEN 1.0) y del Programa de Fortalecimiento de la Gestión Estatal de la Educación Normal.

En este panorama, se identifican las fortalezas y áreas de oportunidad en el desarrollo de la propuesta de formación inicial que permita retroalimentar los procesos de mejora en las instituciones; reconocer los conocimientos, habilidades y actitudes que demanda la sociedad a la educación, para hacerlos congruentes con la propuesta de formación de docentes.

A nivel nacional no se encontraron estudios similares en Instituciones de Educación Superior formadoras de docentes, en las Escuelas Normales, sin embargo, si se encontraron estudios en Universidades, atendiendo a la metodología propuesta por la ANUIES para estudios de egresados. Por ello la experiencia que se desarrolla en las Escuelas Normales Públicas del Estado de México se fundamenta a partir de ser Instituciones de Educación Superior, pero se hacen adaptaciones atendiendo en todo momento el enfoque teórico y reestructurando dimensiones para el estudio.

El Objetivo General de la investigación fue recabar información derivada del seguimiento de egresados, la formación recibida y satisfacción de estudiantes normalistas de la generación 2004-2008, que sirvió de insumo para valorar la formación brindada de manera pertinente y oportuna, para mejorar los procesos académicos y de gestión de los servicios educativos que se ofertan en las Escuelas Normales Públicas del Estado de México.

En tanto que los Objetivos Específicos se centraron en identificar en los egresados, la relación que se establece entre la formación inicial y el desempeño laboral esperado, para contribuir en los procesos de mejora institucional.

## **ASPECTOS METODOLÓGICOS Y TEÓRICOS**

El propósito de la investigación se derivó de una política estatal que pretendió estructurar el seguimiento de egresados y evaluación de los servicios de las Escuelas Normales Públicas del Estado de México. Para que posteriormente en colegiado, se brinde la posibilidad de transformar las prácticas de enseñanza, con ello las estrategias de aprendizaje en relación estricta a las orientaciones y criterios académicos establecidos en los planes y programas de estudio de las licenciaturas en educación, en el caso donde se encuentren debilidades en los procesos de formación o bien fortalecer lo ya construido por las instituciones.

La investigación se concluyó en el 2013 y estuvo a cargo de una comisión estatal integrada por 5 docentes investigadores de 5 escuelas Normales de la entidad. El planteamiento hipotético era identificar ¿cómo contribuir a la mejora continua, a partir de la relación entre

formación inicial y el desempeño de los egresados de la generación 2004-2008 de las Escuelas Normales Públicas en el Estado de México? Este supuesto implicaría el valorar por parte de los egresados, la formación recibida, supuesto que admitió que para la mejora continua, cada institución debe considerar un estudio periódico de la percepción de los egresados sobre su formación inicial y desempeño profesional. Ello conllevó a que actualmente la Escuela Normal Superior del Estado de México, esté trabajando un nuevo proyecto de investigación titulado “Seguimiento de egresados como un indicador de la calidad del servicio que ofrece la ENSEM”.

La investigación estatal permitió identificar fortalezas y áreas de oportunidad de los egresados en su desempeño profesional, proporcionando elementos para retroalimentar los procesos de formación inicial de los estudiantes normalistas al interior de las instituciones, desde las estrategias que a nivel estatal se señalen, así como realizar ajustes a los proyectos integrales de las instituciones, por lo que su trascendencia se espera sea amplia y fructífera en beneficio de la calidad educativa en su conjunto.

El seguimiento de egresados se planteó como una estrategia institucional permanente que permitiera valorar los resultados obtenidos por la institución, la información que se reunió proporcionó datos precisos sobre la eficiencia y la eficacia de la institución. “Evaluar las actividades de los egresados en relación con los estudios realizados, es el procedimiento mediante el cual una institución busca conocer la actividad profesional que éstos desarrollan, su campo de acción, su nivel de ingresos, las posibles desviaciones profesionales que han tenido así como sus causas, su ubicación en el mercado de trabajo y su formación académica posterior al egreso” (ANUIES, 2003, pág. 179).

Se trató de un estudio de caso, de tipo descriptivo y de corte transversal. En el cual se describió la percepción que tienen los egresados de la generación 2004-2008 de las 36 Escuelas Normales del Estado de México sobre su formación inicial y su desempeño profesional. Este análisis permitió reconocer diferentes ámbitos de atención en el trabajo profesional, considerando el contexto ocupacional con las demandas sociales, campos ocupacionales, perfil demandado, intervención y perfil de egreso (Lawan, 2004).

Para el desarrollo de la investigación se tomó como base el esquema básico para estudios de egresados propuesto por ANUIES en 1998, reimpresso en 2003, por ser el más actual hasta el momento de iniciar la investigación, en el cual se consideró pertinente aplicar el enfoque teórico que sustenta el esquema básico. Una vez revisado dicho esquema, se buscaron estudios similares realizados, encontrando la primer diferencia; la población objeto de estudio de las Universidades regularmente son egresados que trabajan en el campo para el cual fueron formados y que después de tres años se ubican en su campo laboral. En las Escuelas Normales de la entidad, a los egresados se les ubica en plazas para ejercer la docencia en educación básica.

Se recuperó la esencia del diseño, quedando las siguientes dimensiones: a) origen socio-familiar de los egresados; b) rasgos generales de los egresados; c) trayectoria educativa de los egresados; d) incorporación y ubicación en el sector educativo; e) percepción sobre la institución y la carrera cursada; f) desempeño profesional; g) opinión acerca de su formación; h) valoración de la institución.

Con estas dimensiones se diseñó el cuestionario que se aplicó al universo de trabajo y que se denominó Manual de Seguimiento. Otros instrumentos para recabar información complementaria fueron: guía de observación, guion de entrevista y lista de cotejo. Se integró el estudio con una población de 1090 egresados de la generación 2004–2008 de las 13 licenciaturas que imparten las 36 normales públicas del Estado de México. Para el trabajo de campo se tomó una muestra aleatoria, considerando cada Escuela Normal y cada licenciatura, de 328 casos.

El análisis de datos se realizó con el Programa Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS versión 19.0. Se integraron tablas de frecuencias simples y tablas de contingencia con dos variables; se procedió a la interpretación de los mismos, identificando fortalezas y áreas de oportunidad de los egresados en su desempeño profesional, y proporcionando elementos para retroalimentar los procesos de formación inicial al interior de las instituciones.

El marco teórico se sustentó con Theodore Schultz: Capital Humano; F. Denison: Funcionalidad Técnica de la Educación; Frederick Hatbisom, Charles Myers. Martín Carnoy,

José Angel Pescador; Blaug y Duncan: Posición económica de la Familia y tipo de educación de los hijos; Thurow y Robert Lucas: Aptitud para la capacitación; Sewell y Hauser: Efecto de la educación en los cambios generacionales; Bowles y Gintis: Asignación laboral por clase social de los padres (reproducción de la desigualdad); Teoría de las Filas, de la Devaluación de Certificados, de la Educación como Bien Posicional; Teoría Moderna de los Sistemas (Walter Buckley). Perspectiva científica y de marco conceptual para sistemas socioculturales (ANUIES, 2003).

## **RESULTADOS**

Los resultados finales de cada dimensión se presentan por eje de análisis:

1. Origen socio-familiar de los egresados: Las Escuelas Normales públicas del Estado de México, muestran un impacto social con los egresados y la oportunidad para que la educación superior llegue a las familias mexiquenses y de estados vecinos, al insertar a sus integrantes a estudios superiores. Los egresados circunscriben su escolarización con inversión, a fin de incrementar sus ingresos a mediano y largo plazo, por las características propias del empleo. El acceso de los egresados a oportunidades de trabajo está determinado por las herramientas que proporcionan los estudios superiores de licenciatura. El perfil profesional del docente establece nexos entre escolaridad, ocupación y productividad en el puesto ocupacional, diferente al de sus padres.
2. Rasgos generales de los egresados: Se confirma la tendencia nacional, la mayor parte de los egresados dedicados a la docencia en Educación Básica son del sexo femenino. Son adultos jóvenes, su edad está entre 23 a 29 años de edad, situación que se ve condicionada por el perfil de ingreso. El estado civil que prevalece es el soltero 65%, le sigue casado 30% y unión libre 12.4%, divorciados 0.05%. Los egresados representan un potencial con miras a estudios de formación continua.
3. Trayectoria educativa: La opinión de los egresados acerca de los contenidos más importantes de los Planes de Estudio de las Licenciaturas en Educación fueron: Fortalezas de los Planes de Estudio: Herramientas para la observación, registro, análisis



y reflexión de la práctica, los contenidos procedimentales, las herramientas para la expresión oral, escrita y gráfica, los contenidos conceptuales. Áreas de oportunidad: los contenidos actitudinales, la construcción del documento recepcional, las actividades de formación específica y de formación común.

La práctica docente de los profesores que imparten las asignaturas en las Escuelas Normales, se caracteriza por los siguientes rasgos: Tienen un amplio conocimiento de la asignatura que imparten; hay claridad expositiva en la clase; existe una pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos. Estas fortalezas indican que los formadores de docentes tienen dominio de los contenidos de las asignaturas que imparten resultado tanto de su perfil profesional como de la educación continua, predomina un proceso autogestivo caracterizado por la motivación de enseñar.

Como áreas de oportunidad, los egresados señalaron que los profesores deben permitir una mayor participación de los estudiantes en la clase, la evaluación objetiva de trabajos escritos, interés porque los estudiantes aprehendan nuevos conocimientos, la atención de alumnos fuera del horario de clase, la puntualidad en el inicio y final de las sesiones de clase, la asistencia regular a las sesiones de trabajo en el aula y el respeto a las ideas y opiniones de los alumnos. Se percibió que los formadores de docentes no tienen claridad de su participación en los programas educativos orientados al desarrollo de competencias: desconocen los roles de alumnos y docentes, hay desinterés en el aprendizaje del alumno, no se realiza una evaluación auténtica. Además las múltiples tareas del profesor dentro de la Escuela Normal circunscriben la atención a los alumnos al horario de la clase.

4. Percepción sobre la institución y la carrera cursada: Los aspectos que reconocen como fortalezas y que utilizan en el ejercicio docente son, la puesta en práctica de conocimientos adquiridos en la licenciatura, responder a problemas en condiciones reales de trabajo, la posibilidad de realizar ideas propias y el reconocimiento profesional. Como áreas de oportunidad señalan: el responder a problemas de relevancia social, coordinar y trabajar en equipo.

Con relación a las estrategias que les permiten mejorar su trabajo, señalan como fortalezas: el relacionar nuevos materiales con aprendizajes previos, consultar los materiales de apoyo para el estudio, consultar videos, libros y audios de especialidad. Como áreas de oportunidad están: el elaborar resúmenes, cuadros sinópticos, esquemas, mapas conceptuales.

5. Desempeño profesional: Señalan como fortalezas, identificar los problemas y/o necesidades básicas de aprendizaje de los alumnos, construir propósitos y/u objetivos que orienten las actividades de aprendizaje de los alumnos, planear sistemáticamente articulando contenidos que promuevan la construcción de conocimientos de sus alumnos, considerar los propósitos del nivel y grado en que trabajan, adecuar los contenidos programáticos a las características de sus alumnos, adaptar los contenidos programáticos a los requerimientos particulares de la región, diseñar situaciones didácticas con propósitos específicos en el desarrollo cognitivo, afectivo, físico y social; mantener relaciones de respeto con los miembros de la comunidad, cumplir con las funciones que su práctica docente le demanda: registro de asistencia, plan de clase, recursos de aprendizaje, tienen actitudes favorables para la cooperación y el diálogo con sus colegas, establecen vínculos con padres de familia que promuevan el mejoramiento de la escuela, aceptan sugerencias para modificar los procedimientos didácticos que aplica, identifica y resuelve conflictos que se le presentan en su práctica, reconoce diferencias individuales de los alumnos, aplican los planes y programas, los libros de texto y los materiales de apoyo en apego a la regulación federal y estatal. Como áreas de oportunidad está el que la planeación docente muestre fundamentos teóricos, diseñen situaciones que favorezcan la curiosidad, observación y la reflexión crítica mediante elaboración de preguntas, planteamientos hipotéticos y elaboración de conclusiones en las actividades de aprendizaje de los alumnos, elaboren escritos que documenten su práctica, registren y expliquen experiencias de su práctica, usen el diario para la reflexión de su práctica, empleen recursos diversos y acordes a los estilos de aprendizaje de los alumnos, promuevan capacidades de curiosidad, observación al plantear preguntas, poner a prueba respuestas y reflexión crítica en el aprendizaje con los

alumnos aplicando o utilizando los conocimientos adquiridos en la licenciatura, argumenten en sus intervenciones con los alumnos, utilicen materiales de enseñanza con creatividad, flexibilidad y propósitos claros; combinándolos con otros, en especial los que ofrece el entorno de la escuela, usen los recursos técnicos y medios de información como apoyos a la labor docente y como herramientas para su perfeccionamiento profesional, implementen la evaluación formativa (inicial, continua y sistemática) en el aprendizaje de sus alumnos, valoren la calidad de su desempeño profesional para mejorar su práctica.

6. Opinión acerca de su formación: lo que consideran como alto grado de satisfacción es el razonamiento lógico y analítico, la habilidad para tomar decisiones, la habilidad para solucionar problemas en la práctica, la habilidad para realizar diagnósticos, habilidad en comunicación oral, escrita y gráfica, la disposición para aprender constantemente, los conocimientos generales de la disciplina, el manejo de información pertinente y actualizada con relación a la docencia y licenciatura cursada. Es necesario atender el conocimiento en lenguas extranjeras, la habilidad para el trabajo en equipo, el manejo de paquetes computacionales, la disposición para manejo de riesgos, la puntualidad y formalidad.
7. Valoración de la Institución: consideran como alto grado de satisfacción el seguimiento a planes y programas, el apoyo del asesor académico, la atención adecuada a las solicitudes de los alumnos, la realización de actividades de apoyo a la formación, la comunicación permanente de las escuelas normales con las escuelas de práctica, la revisión de planeaciones previas a las jornadas de práctica, la organización de actividades inherentes a la formación docente, la correspondencia de las actividades con la formación para la docencia, la promoción de proyectos de vinculación con educación básica, la realización de foros, conferencias, talleres y jornadas académicas, el servicios de biblioteca en cuanto a su sistemas de clasificación, la disponibilidad de bibliografía acorde a los planes de estudio, los espacios para desarrollar actividades de consulta y la atención amable de los servicios médicos. Las áreas de oportunidad identificadas: apoyo en las tareas de tutoría, participación de los alumnos en reuniones de academia, la difusión de los acuerdos de academia, que asesoría académica no solo atienda problemas

administrativos, la asistencia permanente de los docentes titulares a las prácticas de observación e intervención para la recuperación de los resultados con fines de análisis y reflexión, la utilidad de los diversos medios de comunicación para promover la cultura y la difusión escrita, la difusión de los trabajos de investigación educativa.

## **CONCLUSIONES**

La conclusión final de la investigación permite señalar que la percepción de los egresados es que su formación inicial les brinda elementos para desempeñarse en el ámbito educativo, su perfil de formación que manifiestan los egresados coincide con el grado de exigencia que demanda su empleo, su expectativa es amplia y mantienen el interés por permanecer actualizados con acciones en beneficio de los alumnos que cursan la educación básica. La incorporación al sector educativo de esta generación, se ubica en áreas geográficas con mayor población, con la posibilidad de realizar estudios regionales de factibilidad en la oferta de docentes y tipos de licenciaturas, en caso de seguir con el esquema de contratación por los empleadores, las fortalezas que perciben los egresados de su formación inicial y desempeño profesional se suscriben en ejercicio docente eminentemente práctico, con mayor acento en lo procedimental, como área de oportunidad está trabajar sobre el saber conceptual, ello no significa tratarlo como un índice de contenidos, es necesario construir estructuras de conocimiento académico propias de cada licenciatura, es decir no se refiere al aprendizaje sólo de contenidos, sino al aprendizaje de habilidades con el cual se aprenden los contenidos, esta investigación abre la posibilidad nuevas líneas de generación y aplicación del conocimiento para las Escuelas Normales.

El acercamiento al análisis de la práctica pedagógica en este estudio, se ciñe a un esquema conceptual que da pauta a la comprensión holística de la práctica docente y que a su vez conlleva a una comprensión coherente de ésta en cada Escuela Normal, y que mejor oportunidad, que aprovechar los resultados de esta investigación estatal para generar proyectos de intervención pedagógica al interior de las instituciones, que permitan atender las áreas de oportunidad detectadas.

Los estudios de seguimiento de egresados constituyen una valiosa fuente de información real para la toma de decisiones oportunas en la formación inicial de docentes e inscriben a que existe un alto nivel de satisfacción, respecto a la formación recibida. Por lo tanto, si es válido, se recomienda que estos resultados sean considerados por las 36 escuelas normales públicas de la entidad como ejercicio de diagnóstico y su trascendencia de las decisiones que se retomen al interior de cada institución.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- ANUIES. (2003). *Esquema básico para estudios de egresados*. México: Biblioteca de la Educación Superior.
- Bertalanfy, L. V. (1992). *Perspectivas en la teoría general de sistemas*. Madrid: Alianza Universidad.
- Bertalanfy, L. V. (1995). *Teoría General de Sistemas*. México: FCE, Décima reimpresión.
- Lawan, M. y. (2004). *La nueva formación del docente*. Barcelona: Pomares.
- NAVÍO, G. A. (2005). *Las competencias profesionales del formador*. Barcelona, España: Octaedro-EUB.
- ProFEN. (2010). *Programa de Fortalecimiento de la Escuela Normal*. México: DGESEPE.
- Schön, A. D. (1992). *La formación de profesionales reflexivos*. Barcelona: Paidós.
- SEP. (2002). *Plan de estudios 1999*. Mexico : Sep.
- SEP. (2005). *Plan de estudios 1999, Licenciatura en Educación Preescolar*. México: SEP.
- Uribe, C. (2006). Nota pública, un sexenio de oportunidad educativa 2007-2012. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 30.
- VERA, J. M. (2006). *Dirección y gestión de centros docentes*. Barcelona, España: Grao.

VALORACIÓN DE LA ATENCIÓN  
INSTITUCIONAL PARA LA FORMACIÓN  
PROFESIONAL

## 25. Gestión Escolar en las unidades académicas del Colegio de Ciencias Sociales y Administrativas de la UAS: Valoración de los egresados

---

Dr. Manuel Rodolfo Romero López<sup>68</sup>

Dra. Carlota Leticia Rodríguez<sup>69</sup>

Dr. Juan Ignacio Velázquez Dimas<sup>70</sup>

**Eje temático 6:** Valoración de la atención institucional para la formación profesional

### RESUMEN

En México, la gestión educativa es uno de los parámetros considerados en la determinación de la calidad de los programas educativos de las instituciones de educación superior. El cuerpo directivo juega el principal rol en cuanto a liderazgo, gestión de recursos y facilitador de procesos que tienen impacto directo con los resultados y estos con la calidad educativa. El producto principal de las instituciones educativas son los egresados de los diferentes programas educativos que ofertan. El objeto de estudio de esta investigación es la calidad de la gestión para facilitar procesos de formación profesional de los programas educativos que ofertan las Unidades Académicas que integran el Colegio de Ciencias Sociales y Administrativas de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Se aplicó una encuesta, con once indicadores en escala de Likert de cinco opciones de respuesta, a 1230 egresados de 36 programas educativos de 15 unidades académicas. Aun cuando todos los programas educativos son reconocidos por su calidad educativa, del análisis de la opinión de los egresados, respecto a la gestión realizada para facilitar los procesos de formación, se logró determinar diferencia estadísticamente representativa entre las unidades académicas. Se determina una valoración positiva de la gestión escolar al ubicarse las distintas variables en el

---

<sup>68</sup> PITC Titular C de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Sinaloa. mrodolfo@uas.edu.mx

<sup>69</sup> PITC Titular C de la Facultad de Educación de la Universidad Autónoma de Sinaloa. letyr@uas.edu.mx

<sup>70</sup> PITC Titular C de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Autónoma de Sinaloa. juanv@uas.edu.mx

rango de 50 a 60 puntos, donde el valor máximo posible es 100. Que existe posibilidad real de avanzar en el corto plazo 10 puntos, si se retoman los mejores resultados de la gestión escolar de las distintas unidades académicas.

**Palabras clave:** egresados, calidad educativa, gestión educativa, formación profesional

## **INTRODUCCIÓN**

La gestión educativa es un campo muy extenso del cual solo pretendemos abordar el aspecto del clima académico e institucional que debe generar el cuerpo directivo de una institución educativa. Las instituciones de educación superior constantemente están siendo evaluadas por organismos externos a través de distintos programas: de mejoramiento del profesorado, de estímulos al desempeño académico, de fortalecimiento institucional, de investigación, entre otros. Todos ellos, lo que tienen en común es la búsqueda de la calidad de los servicios que prestan estas instituciones.

La necesidad de mejorar la calidad de la educación en el nivel superior ha llevado a considerar la opinión de los principales sectores interesados en el proceso de formación de recursos humanos. A nivel internacional se reconoce que el diseño curricular debe considerar la opinión de alumnos, personal académico, egresados y empleadores respecto a las principales competencias genéricas y específicas de los diferentes campos profesionales. Según Pablo López (2010), la calidad de la educación está estrechamente ligada a los resultados, y estos en buena medida dependen de una gestión escolar eficiente que permite instalar capacidades de liderazgo, procesos académicos y adecuado uso de los recursos. Además, agrega que este liderazgo y el buen manejo del personal generan satisfacción, motivación y reconocimiento que se traduce al logro de mejores resultados. El resultado final de todo programa educativo son los egresados del mismo, por ello, en este trabajo se considera relevante conocer la opinión de los egresados respecto a si en su proceso de formación se crearon las condiciones que contribuyeron o facilitaron su formación profesional.

El cuerpo directivo es el organismo que toma las principales decisiones en la institución educativa, por lo que de él depende en gran medida la creación del clima o ambiente escolar



que favorezca el aprendizaje. La realización de congresos, foros, mesas redondas, seminarios y conferencias para presentar, analizar y discutir diversas problemáticas profesionales y sociales relacionadas con la profesión es una tarea de este cuerpo directivo. La oferta de cursos extracurriculares que son importantes en la formación profesional es responsabilidad del cuerpo directivo y una necesidad dado el acelerado avance científico y tecnológico que constantemente está generando novedades que impactan en los distintos campos profesionales. Crear las condiciones para que profesores y alumnos se incorporen a proyectos de investigación o para que participen en intercambios y estancias académicas es responsabilidad del cuerpo directivo.

Del clima organizacional dependen muchas actividades que favorecen el proceso de aprendizaje; la planeación y asignación en tiempo y forma de actividades que le corresponden al personal, principalmente a los maestros en cada periodo escolar, contribuye a que éstas se cumplan adecuadamente. La atención oportuna a las necesidades académicas de alumnos y profesores, la comunicación efectiva y buen trato con el personal contribuye a elevar los indicadores de calidad. De acuerdo a Pedraja y Rodríguez (2004), *el equipo de alta dirección tiene influencia sobre el proceso de toma de decisiones estratégicas y, por ende, sobre el desempeño o eficacia de la organización*. El trabajo colegiado en la elaboración de Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) es un ejemplo donde el equipo directivo plantea las políticas, objetivos, estrategias y metas a mediano y corto plazo con el propósito de que los programas que oferta el centro educativo alcancen estándares de calidad y se vean reflejados en los egresados.

Como consecuencia de lo antes planteado, nos preguntamos ¿las Unidades Académicas que integran el Colegio de Ciencias Sociales y Administrativas de la Universidad Autónoma de Sinaloa están creando las condiciones, el clima o ambiente académico para favorecer los procesos de aprendizaje en la formación académica y profesional de sus egresados? Para responder a esta pregunta se realizó este estudio cuyos resultados se presentan en esta ponencia.

## MARCO REFERENCIAL

A partir de la década de los años ochenta del siglo XX, los gobiernos de todo el orbe empezaron a impulsar políticas y programas tendientes a asegurar la calidad de la educación superior. Estas iniciativas contaron con el apoyo de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicas (OCDE). En el ámbito internacional se reconoce que una buena gestión escolar incide en: el clima organizacional, el liderazgo y conducción institucional, el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y del tiempo, la eficiencia de la administración y rendimiento de los recursos y todo esto en la calidad educativa. Por ello, para mejorar la gestión escolar se impulsan procesos de acreditación, programas de estímulos al desempeño, rendición de cuentas, evaluación comparativa y la participación de sectores internos y externos (empresarios y egresados) que generan “exigencias” y “apoyos” para el mejoramiento de la gestión (Alvariño, Arzola, Brunner, Recard y Vizcarra, 2000).

En México, el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES), constituido en el año 2000 bajo el amparo de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), actualmente es la única instancia validada por la Secretaría de Educación Pública (SEP) para acreditar formalmente la calidad de los programas educativos de nivel superior (COPAES, s/f). Para efecto de la evaluación o acreditación de los programas educativos, se han creado Comités de pares académicos de las diferentes áreas del conocimiento. En el caso particular de los 36 programas educativos involucrados en esta investigación; dos adquieren el Nivel 1 de los CIEES y 34 adquieren la Acreditación por el respectivo Comité validado por el COPAES. Las tareas de evaluación se inscriben en la búsqueda de modelos de educación superior que respondan a la evaluación del conocimiento y la cultura, además de que respondan a las exigencias y necesidades académicas, laborales, sociales y culturales de la sociedad en el contexto nacional (CIEES, s/f).

De los diez parámetros considerados en la evaluación con fines de acreditación de los programas educativos, aunque todos están relacionados con la gestión, uno de ellos es

explícitamente enunciado; Gestión administrativa y financiera. Aquí se hace referencia, entre otras cosas, a la necesidad de realizar evaluaciones periódicas del impacto social del programa y si estas se canalizan para apoyar a la gestión escolar en la toma de decisiones sobre los diferentes aspectos relacionados al cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en el programa de desarrollo. De acuerdo con Javier de la Garza (2014), para que un programa educativo se desarrolle con calidad es necesario crear condiciones efectivas del entorno institucional que permita relaciones armónicas entre académicos, estudiantes, administrativos, personal técnico y dirigentes de las organizaciones gremiales.

Así mismo, en el Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018) se establece que es fundamental fortalecer la vinculación entre la educación, la investigación y el sector productivo en tanto que los jóvenes estudian una carrera profesional para adquirir las habilidades, competencias y capacidades para que al insertarse en el mercado laboral tener un mejor desempeño y mayor productividad. La estrategia de la IES para lograr esto es a través proyectos de investigación, del servicio social y la práctica profesional, resulta entonces interesante conocer la opinión de los egresados al respecto. Los productos de investigación son un elemento importante en la evaluación de la calidad de la educación. En consecuencia, es importante conocer el apoyo que reciben los estudiantes y profesores para realizar la investigación y el impacto que tiene en los sectores productivos o en la titulación de los alumnos.

Impulsar programas de superación académica disciplinaria es una actividad permanente que distingue a las instituciones eficientes, así mismo, la asignación de actividades al personal académico de acuerdo a los niveles de especialización académica. La movilidad académica es un aspecto que ha adquirido relevancia dado que implica la existencia de convenio entre las instituciones nacionales e internacionales para el reconocimiento y equivalencia de créditos de los programas educativos para facilitar el intercambio y estancias académicas de alumnos y profesores.

En suma, las escuelas eficientes brindan educación de calidad debido a que la gestión escolar recae en la responsabilidad un equipo directivo, cuyo liderazgo es reconocido por la

comunidad si impulsa procesos participativos o colaborativos en la toma de decisiones, promueve el desarrollo de las potencialidades de maestros, alumnos, administrativos y personal de apoyo al proceso educativo, delega responsabilidades al trabajar en equipo generando confianza y motivación en los principales actores para que tomen iniciativa de innovar procesos que aseguren aprendizajes de calidad.

## **MARCO METODOLÓGICO**

Para realizar este estudio se sigue la orientación del Esquema Básico para el Seguimiento de Egresados que es avalado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Se aplica la encuesta a los egresados de 15 Unidades Académicas correspondientes a las cohortes que concluyeron del 2010 al 2014. Las Unidades Académicas conforman el Colegio de Ciencias Sociales y Administrativas de la Universidad Autónoma de Sinaloa y su calidad educativa es reconocida por los organismos externos validados por el Consejo para la Evaluación de la Educación superior (COPAES).

El instrumento fue elaborado en escala de tipo Likert e incluye once ítems para evaluar el nivel de la Gestión Escolar a través de las instancias encargadas de contribuir en el proceso de formación académica de los alumnos, a partir del cumplimiento de las actividades específicas que les corresponde realizar. Este cuestionario se aplicó a una muestra de 1230 egresados de las 15 Unidades Académicas. Las respuestas fueron proporcionadas en la escala ordinal del 1 al 5; donde 1 corresponde a la percepción de haber recibido una “mala” atención, 2 a “Regular”, 3 a “Buena”, 4 a “Muy Buena” y 5 para una “excelente” atención. El valor de la media aritmética obtenido para cada uno de los ítems, a través de una transformación lineal, fue transformado a la escala del 0 al 100; donde 0, corresponde a una “mala” atención y 100 para una “Excelente” atención. De acuerdo a estos convencionalismos de escala, en la Tabla 1, se muestran los resultados de la valoración que hacen los egresados a las actividades de atención recibida de acuerdo a los ítems utilizados en el cuestionario.

En tanto los ítems están relacionados con las actividades que son competencia del equipo directivo, mismo que responde a las orientaciones de los principales líderes académicos, se incluyó la pregunta ¿Cómo valora Usted la calidad de atención recibida como resultado de la

gestión administrativa (Dirección/Secretaría académica)? Presentándose el instrumento en la misma escala de respuesta. Esta pregunta fue contestada por 1293 egresados. El propósito es sintetizar la valoración de los egresados sobre los once aspectos de la gestión escolar que fueron incluidos en el cuestionario con lo que se puede establecer el nivel de correlación o consistencia de las respuestas proporcionadas o una diferenciación (distancia) en la valoración general del equipo directivo respecto a la de sus principales dirigentes.

## **RESULTADOS**

Considerando que los valores que se muestran en la Tabla 1, corresponden a la escala de 0 a 100, y dado que la media aritmética es 55.43, podemos decir que la evaluación respecto a la gestión escolar de las unidades académicas que integran el Colegio de Ciencias Sociales y Administrativas es positiva. Todas las unidades académicas han sido objeto de evaluaciones externas y reconocidas por ofertar programas educativos de calidad. En estos proceso, uno de los parámetros que se evalúa es la gestión académico administrativa. Este resultado que se ubica en la primera quinta parte del rango de la gestión positiva (50, 100], por lo que podemos considerar que es muy amplia el área de oportunidad para avanzar en los procesos de gestión escolar en estas unidades académicas.

### *a) Análisis de las características de la gestión académica*

Existen dos características de la gestión que están a una distancia de la media aritmética mayor que la desviación estándar. Estas son: apoyo y orientación para la realización de servicio social, que es una actividad plenamente establecida en la universidad y aunque es una actividad académica, hasta cierto punto adquiere carácter administrativo. Esta gestión es la que se destaca por ser la de mejor valoración, en la que los egresados sienten que son mejor atendidos, es la única característica que se ubica en las segunda quinta parte del área de oportunidad para mejorar.

La otra característica es, *oportunidad de cursos de especialización*. En gran medida depende de la gestión directiva para aprovechar el potencial académico de los profesores que

dan el soporte a los programas educativos. Esta es la de menor valoración, se considera que la gestión en este caso es negativa. Indica que los equipos directivos no han logrado motivar a los docentes para ofertar a los alumnos cursos disciplinarios extracurriculares en apoyo a la formación profesional, que dada la velocidad de generación del conocimiento en los tiempos actuales, son muy necesarios ya que los procesos de actualización de los programas educativos tiende a ser más lento el proceso de incorporación de los nuevos conocimientos en las distintas áreas.

Tabla 1. Evaluación a la atención recibida a través de la gestión para realizar las actividades

ITEMS	Valor
1. Realización de foros académicos de apoyo para los cursos y seminarios	52.21
2. Oportunidad de cursos de especialización	49.14
3. Estímulo al trabajo de investigación con profesores y alumnos	54.82
4. Promoción para becas de investigación a alumnos	51.49
5. Orientación y conducción de los trabajos terminales o tesinas, tesis y documentos recepcionales	56.05
6. Atención del responsable de la carrera a las necesidades académicas de los alumnos	56.25
7. Asignación de profesores al inicio del periodo lectivo	54.79
8. Asignación de profesores para trayectoria académica	55.84
9. Apoyo y orientación para la realización de servicio social	63.83
10. Entrega de los programas de las materias/seminarios a los alumnos	58.99
11. Estímulo y apoyo para intercambio y estancias académicas a nivel nacional e internacional	56.30
<b>Media aritmética</b>	<b>55.43</b>
12. ¿Cómo valora Usted la calidad de atención recibida como resultado de la gestión administrativa (Dirección/Secretaría académica)?	59.38

Fuente: Construcción propia en base a los resultados de la encuesta

En la Tabla 1, se puede ver que las características con mayor fuerza académica se encuentran por debajo de la media aritmética; es evidente que los Cuerpos directivos deben tener una visión más académica, ejemplo de esto es la *realización de foros académicos de apoyo para los cursos y seminarios* y *estímulo para desarrollar trabajos de investigación*. También aquí, se puede avanzar cuando la gestión escolar creen escenarios y ambientes colaborativos para el desarrollo de actividades académicas.

b) *Áreas de oportunidad para mejorar la gestión escolar*

Estamos conscientes de que siempre está presente la oportunidad para mejorar todo tipo de procesos, y que es difícil obtener en la evaluación de la gestión de un centro escolar el valor máximo en la escala valorativa. Por otro lado, si la evaluación de la gestión escolar conduce a determinar que son muy amplias y variadas las áreas de oportunidad para avanzar en el proceso de mejoramiento, indica que es poco lo que se hace. Esto pudiera, en un momento dado, ser comprensible en centros educativos de reciente creación, con plantas de profesores en procesos de formación y con el mínimo de infraestructura y equipamiento académico de apoyo. No así, para los centros educativos que cuentan con varias generaciones de egresados, cuerpos académicos en consolidación o consolidados y equipamiento e infraestructura suficiente.

En la Figura 1, se representa en forma radial, la valoración de las distintas características de la gestión escolar en las unidades académicas que conforman el Colegio de Ciencias Sociales y Administrativas. El polígono de línea más gruesa (color azul) corresponde a la valoración que los egresados hacen a la gestión escolar. Podemos ver que se encuentra muy cerca al polígono que representa 60 puntos de valoración en la escala antes citada. Esto es muy consistente con la respuesta a pregunta *¿Cómo valora Usted la calidad de atención recibida como resultado de la gestión administrativa (Dirección/Secretaría académica)?* Cuyo resultado es 59.38 puntos (ver ítem 12, Tabla 1). Dos características tienden a alejarse de este polígono; *oportunidad de realizar cursos de especialización y promoción de becas para que los alumnos realicen investigación*. También podemos observar que el único valor que rebasa este polígono de 60, es el que corresponde al *apoyo para la realización del servicio social*.

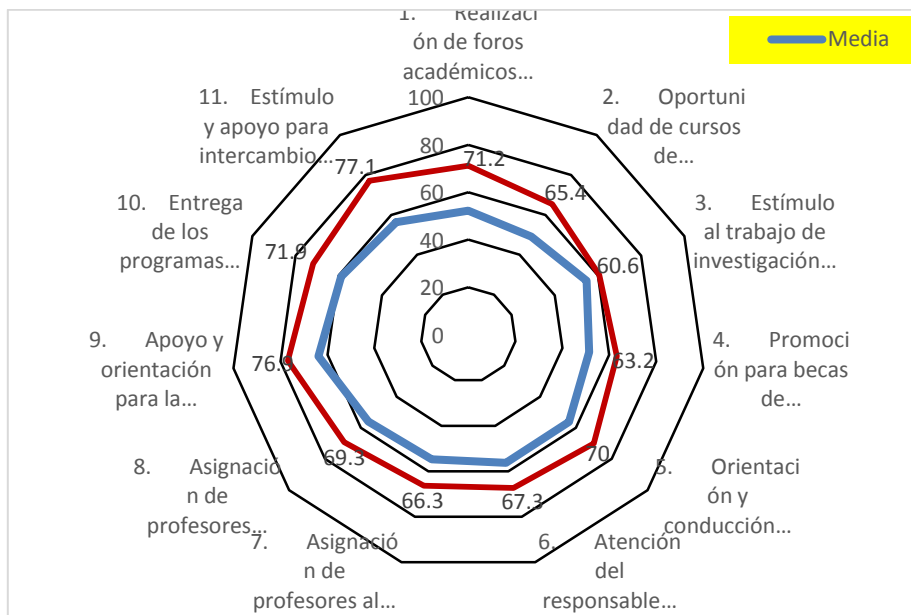


Figura 1. Representación radial de las áreas de oportunidad para la gestión escolar  
Fuente: Construcción propia en base a los resultados de la encuesta

La posibilidad real de mejorar la gestión escolar está representada por el polígono representado por la línea menos gruesa (color rojo). Los valores son reales y corresponden al mayor valor que se obtiene para cada ítem (Ver Tabla 2). Para mejorar se requiere que la conducción institucional socialice las estrategias implementadas en las distintas unidades académicas cuyo resultado se manifiesta en estos valores máximos. El caso ideal, es obtener una evaluación que, así como la línea de mayor grosor está cerca del polígono 60, genere un polígono muy cercano al polígono 100. Sabemos que esto difícil de lograr, sin embargo si es posible establecer estrategias para mejorar los procesos de gestión académica que nos acerquen al polígono de 80 puntos de valoración de la gestión escolar. Para ello, es pertinente retomar las mejores experiencias de la gestión escolar en las distintas unidades académicas.

Esto implica hacer un esfuerzo institucional para implementar políticas tendientes a realizar reestructuraciones considerando las competencias, la autoridad y los recursos para crear nuevos roles y ambientes, extendiendo la toma de decisiones estratégicas a liderazgos académicos, reconocimientos y apoyo que generen oportunidades de desarrollo para el personal académico y administrativo. El sistema universitario debe constituirse en una organización más eficaz y eficiente, dispuesta a ejercer un liderazgo participativo y colaborativo, que maneje eficientemente sus recursos humanos y del equipamiento, instale



mejores canales de comunicación, incentive a quienes mejores productos obtengan con su desempeño.

*c) Valoración de la Gestión Escolar por unidades académicas*

En las Unidades Académicas de la Universidad Autónoma de Sinaloa los equipos directivos son transitorios, de acuerdo a la normatividad, se establece que el Director debe permanecer en el puesto por un periodo de tres años y no se permite la reelección para un periodo inmediato. El Director tiene la facultad de nombrar al personal que ocupará los principales puestos de la estructura administrativa; secretario académico, secretario administrativo, coordinadores de carrera, coordinadores de posgrado, coordinadores de Control Escolar, coordinador del Departamento de Servicio Social, etc. Todo este personal acompaña al director y son los responsables de tomar las decisiones académico-administrativas que impactan el proceso de desarrollo del centro escolar.

El número de integrantes del equipo directivo depende del nivel de desarrollo de la unidad académica. Existen las que solo ofertan un programa educativo de nivel licenciatura, otras ofertan cinco o seis programas de licenciatura, otras, además de ofertar programas de licenciatura, ofertan programas de especialidad, maestría y doctorado. En consecuencia la estructura académico-administrativa no siempre es la misma en todas las unidades académicas, tampoco lo son las políticas, objetivos estratégicos y metas que cada cuerpo directivo implementa en su respectivo periodo de gestión. Consideramos relevante el perfil del equipo directivo y de las estrategias de gestión que implementa, en función del tipo de Unidad Académica y de las orientaciones institucionales para la gestión.

En la Tabla 2, se muestran los resultados de la valoración que los egresados de las unidades académicas que constituyen el Colegio de Ciencias Sociales y Administrativas. Las filas corresponden a las Unidades Académicas y las columnas numeradas del 1 al 11, a las características de la gestión académica, la columna “media” es la media aritmética de los resultados de las once columnas anteriores y la última columna es el resultado a la pregunta ¿Cómo valora Usted la calidad de atención recibida como resultado de la gestión

administrativa (Dirección/Secretaría académica)? Esta pregunta permite sintetizar las respuestas a las características evaluadas de la gestión escolar.

En la Tabla 2, podemos localizar a seis Unidades Académicas que se distinguen por haber logrado la más alta valoración en una, dos o tres de las características. La gestión académica en la Facultad de Derecho Mazatlán alcanza la mayor valoración en la realización de foros académicos, cursos de especialización y en la atención del responsable de la carrera a las necesidades académicas de los estudiantes. La Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas de Guasave, ha sido la mejor evaluada en su gestión para estimular el trabajo de investigación para profesores y alumnos, y por promocionar becas para estos últimos.

Trabajo Social Mazatlán se distingue por orientar y conducir trabajos terminales o tesinas, tesis y documentos recepcionales, y la oportuna asignación de profesores al inicio del periodo lectivo, compartiendo esto último con la Facultad de Ciencias Sociales Mazatlán.

Tabla 2. Valoración de la gestión escolar en las unidades Académicas del Colegio de Ciencias Sociales y Administrativas

	ITEMS											Media	Preg. 12
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
Derecho-Guasave	61	55	59	54	49	54	52	52	61	60	60	56	63
Derecho-Mazatlán	<b>71</b>	<b>65</b>	58	58	60	<b>67</b>	60	60	77	65	56	63	69
Trabajo Social-Mochis	44	43	45	41	49	48	45	38	48	49	50	45	43
Trabajo Social -Culiacán	49	46	56	46	58	56	46	52	64	57	51	53	58
Trabajo Social -Mazatlán	60	46	54	38	<b>70</b>	64	<b>66</b>	68	70	65	61	60	69
Unidad de Negocios-Mochis	50	49	56	47	59	54	61	<b>69</b>	68	<b>72</b>	61	59	55
ECEA-Guasave	57	56	<b>61</b>	<b>63</b>	62	65	59	62	<b>74</b>	64	67	63	64
FAADER-Guamuchil	50	49	57	53	63	63	57	59	69	64	48	58	71
Economía-Culiacán	52	44	51	44	52	50	54	53	54	57	52	51	61
Estudios Internacionales	58	44	58	58	50	60	58	54	65	65	<b>77</b>	59	58
Turismo	61	52	57	54	60	56	53	57	65	59	54	57	60
Contabilidad y Administración- Mazatlán	38	32	37	37	40	34	32	32	36	40	29	35	47
Contabilidad y Administración-Culiacán	58	46	50	42	46	52	52	53	58	54	47	51	56
Ciencias Sociales- Mazatlán	59	52	58	58	60	60	<b>66</b>	61	67	67	71	62	68
Psicología	44	46	51	46	49	50	51	51	58	51	48	49	54

Fuente: Construcción propia en base a los resultados de la encuesta

La Unidad de Negocios Mochis por la entrega oportuna de la programación de los cursos y la Escuela de Estudios Internacionales por la gestión para apoyar el intercambio y estancias académicas a nivel nacional e internacional.

d) *Correlaciones entre las variables*

El análisis de correlaciones nos permite determinar la fuerza de la relación que existe entre las variables que participan en este estudio. En este caso, obtenemos la media aritmética de la valoración que los egresados hacen de las diferentes variables de la gestión académica que recae en el equipo directivo de un centro escolar. El resultado de esta media aritmética se correlaciona con la valoración que los egresados hacen directamente sobre la gestión escolar de los principales líderes de la gestión escolar; el director y el secretario académico. Se utiliza la fórmula de correlación lineal de Pearson y se encuentra  $r = 0.81$ , lo que indica que existe una fuerte correlación entre la media aritmética de las variables consultadas y la valoración general sobre el desempeño en la gestión del director y del secretario académico. Esta situación es de esperarse en tanto que es el director quien nombra al personal que integra al equipo directivo, y este se desempeña atendiendo los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo presentado por del director.

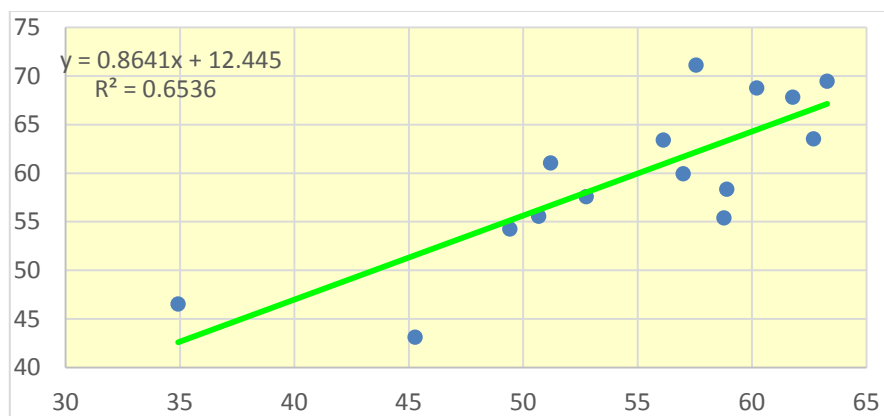


Figura 2: Diagrama de dispersión y ecuación de tendencia lineal

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tabla 2, columnas "Media" y "Preg.12".

e) *Diferenciación de la Gestión Escolar por Unidades Académicas*

Para hacer la diferenciación de la valoración sobre la gestión escolar en las unidades académicas se utiliza la Prueba “T de Student” de diferencia de media. A partir de los resultados de este análisis se puede concluir que la Gestión Escolar realizada en la Facultad de Ciencias Sociales Mazatlán, Facultad de Derecho Mazatlán, Trabajo Social Mazatlán y ECEA-Guasave *ha sido significativamente mejor que la que se ha realizado* en la Facultad de Contabilidad y Administración-Mazatlán, Trabajo Social-Mochis, Facultad de Psicología y Contabilidad y Administración-Culiacán.

f) *Distancia de la Gestión Escolar entre las Unidades Académicas*

Otra manera de establecer la diferenciación de la valoración que hacen los egresados respecto a la Gestión Escolar realizada por los respectivos equipos directivos de las Unidades Académicas es determinada utilizando la fórmula de la distancia euclidiana. Con esto se ha determinado que la mayor distancia ( $d = 14.83$ ) se presenta entre la Facultad de Derecho-Mazatlán y la Facultad de Contabilidad y Administración-Mazatlán (FACEAM). En el caso contrario, donde existe mayor similitud de opinión sobre la gestión escolar se encuentra entre la Facultad de Psicología y la Facultad de Economía (FACES) con una distancia  $d = 0.24$  puntos.

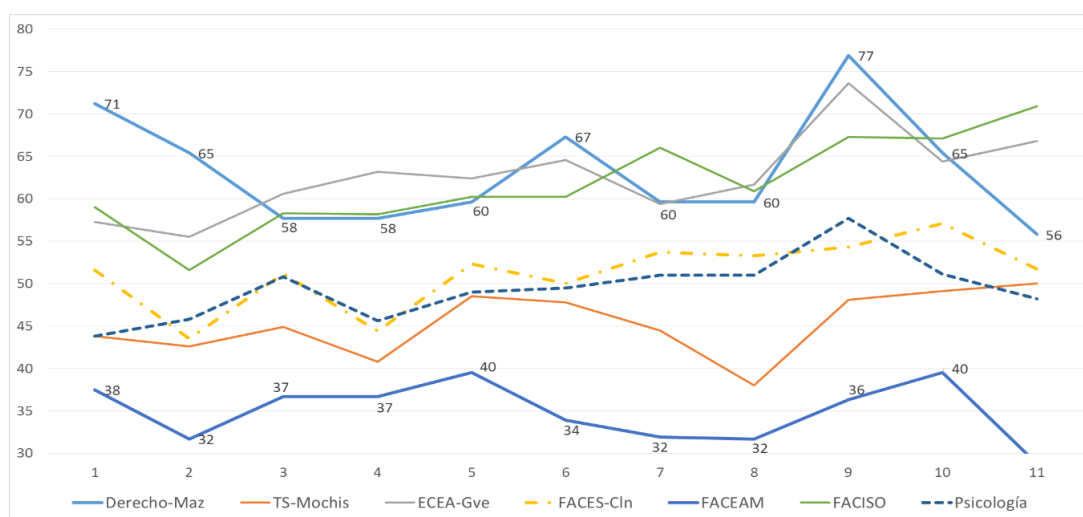


Figura 2: Diferenciación o similitud de la valoración de la Gestión Escolar por UA's  
Fuente: Construcción propia a partir de los resultados mostrados en la Tabla 2.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Algunos de los indicadores de la gestión escolar de nuestra institución han sido sometidos a la valoración de los egresados, y los resultados muestran que las Unidades Académicas que conforman al Colegio de Ciencias Sociales y Administrativas de la UAS se encuentra en el rango de 50 a 60 puntos en una escala donde el máximo es 100, lo cual indica que los equipos directivos tienen una amplia área de oportunidad para crear en los respectivos centros educativos, escenarios y un clima organizacional que favorezca el desarrollo de actividades académicas para una formación profesional de calidad.

El estudio muestra brechas (distancias) entre la valoración de la gestión de las unidades académicas, indicador que debe ser utilizado en el marco de una política institucional sistémica, participativa y comprensiva, para tomar medidas de apoyo a través de una red, como la que integran los colegios académicos o los colegios de directores, para apoyar a quienes más lo requieran con el fin de cerrar brechas de la gestión escolar en las unidades académicas.

Las experiencias de los equipos directivos indican que existe una posibilidad real de avanzar en el corto tiempo si se implementa una política institucional que fomente un modelo de gestión comprensivo y sistémico, sustentado en la planificación cooperativa de acciones coordinadas entre las unidades académicas. Aprovechar estas experiencias podría llevarnos en el corto plazo a incrementar nuestro nivel de desarrollo, lo que pudiera favorecerse mediante el establecimiento de metas posibles paso a paso, y la promoción de estímulos que reconozcan al personal cuyas experiencias en gestión escolar proporcionen mejores resultados, lo que puede funcionar a nivel de motivación para continuar el camino de la mejora continua en la gestión.

La fuerte correlación que se presenta entre la valoración promedio de la gestión académica realizada por los diferentes actores del centro educativo y la correspondiente al director y

secretario académico, se interpreta en una necesidad para que el director deba conformar un equipo de colaboradores eficientes, puesto que en la medida que tengan un mejor desempeño de su gestión será la valoración que obtenga el director. Otra vertiente de atención es implementar una política para promover a puestos de director a personas que se distingan por su capacidad de generar confianza para desarrollar trabajo en equipo, porque en la medida que se cree liderazgo en la gestión académica se traducirá en las acciones del equipo directivo que lo acompañe en la gestión.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvariño, C.; Arzola, S.; Brunner, J.J.; Recart, M.O. y Vizcarra, R. (2000). GESTIÓN ESCOLAR: Un estado del arte de la literatura. Revista Paideia, 29, pp. 15-43. Consultado el día 27/09/2014 en: [http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-193360\\_archivo6.pdf](http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-193360_archivo6.pdf)
- CIIES (s/f). Comité Interinstitucional para la Evaluación de la Educación Superior. Consultado el día 27/09/2014 en: <http://www.ciees.edu.mx/index.php/que-son-los-ciees/presentacion>
- De la Garza Aguilar, J. (2014). Metodología General para la Evaluación de Programas Educativos de Nivel Superior. Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación superior. México. Consultado el día 26/09/2014 en [http://sitio.dgest.gob.mx/dgest.mx/images/areas/docencia01/Libre\\_para\\_descarga/II\\_Asamblea\\_de\\_Directores/CIEES\\_2014.pdf](http://sitio.dgest.gob.mx/dgest.mx/images/areas/docencia01/Libre_para_descarga/II_Asamblea_de_Directores/CIEES_2014.pdf)
- COPAES (s/f). Consejo para la Acreditación de la Educación Superior. Consultado el día 27/09/2014 en: <http://www.copaes.org.mx/FINAL/perfil.php>
- López Alfaro, P. (2010). Variables Asociadas a la Gestión Escolar como Factores de Calidad Educativa. Estudios Pedagógicos XXXVI, N°1: 147-158. Consultado el 22/09/2014 en: <http://www.scielo.cl/pdf/estped/v36n1/art08.pdf>
- Pedraja, R. L. y Rodríguez P. E. (2004). Efectos del Estilo de Liderazgo sobre la Eficacia de la Organizaciones Públicas. Revista Facultad de Ingeniería, U.T.A. (Chile) Vol.12 N°2, pp. 63-73. Consultado el día 25/09/2014 en: <http://www.scielo.cl/pdf/rfacing/v12n2/art09.pdf>

## 26. Deserción escolar en la educación superior

---

Dr. Raúl Orozco Batatz<sup>71</sup>

**Eje temático 6:** Valoración de la atención institucional para la formación profesional

---

<sup>71</sup> PITC. De la Escuela de Ingeniería Mazatlán de la Universidad Autónoma de Sinaloa

## **RESUMEN**

Con el fin de describir y analizar algunos de los indicadores recurrentes que están originando el alto índice de deserción escolar en las instituciones de Educación Superior se llevó a cabo una investigación en la Escuela de Ingeniería Mazatlán (EIM) de la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS) con respecto a la deserción escolar, en los grupos de tercero y cuarto semestre de la carrera de ingeniería civil, en el turno matutino y vespertino. Con el objetivo de conocer el índice de deserción escolar en la EIM y los factores que lo determinan se utilizó la metodología mixta con un enfoque predominantemente cualitativo con el uso del método etnográfico. La obtención de información se realizó mediante la aplicación de entrevistas y cuestionarios elaborados en base a las preguntas de investigación. Los resultados de esta investigación nos permiten deducir que los factores determinantes de la deserción escolar en la institución son: los problemas económicos, la dificultad para entender algunas materias y que la carrera de ingeniería no cumplió las expectativas de los alumnos desertores.

**Palabras clave:** Deserción escolar

## **INTRODUCCIÓN:**

México tiene un gran desafío en educación “La deserción escolar”, la cual representa un grave problema social, denota la incapacidad del sistema de retener a un alto índice de jóvenes en las escuelas hasta concluir sus estudios. La educación se considera el eje fundamental del desarrollo de las naciones, no podemos aspirar a construir un país con un alto nivel de vida si nuestra población no posee la educación y preparación que le permita actuar con éxito en un mundo cambiante como el que estamos viviendo actualmente “La era de la revolución educativa”.

Con el estudio de la deserción escolar se busca la posibilidad de caracterizar el fenómeno de la deserción escolar y sus indicadores recurrentes, relacionando tanto los hallazgos teóricos



como los hallazgos empíricos registrando todos aquellos elementos que explican los factores que contribuyen para que la deserción escolar se configure como un problema serio al interior de instituciones de educación superior, y posteriormente proponer alternativas que logren disminuir dicha problemática.

Es importante conocer los factores que influyen en el índice de la deserción escolar en alumnos de educación superior para poder fundamentar la problemática y con ello poder hacer una propuesta alternativa de intervención que coadyuve a la atenuación de sus índices de deserción.

Ya que los alumnos que desertan tienen pocas posibilidades de obtener un trabajo bien remunerado y por ende una buena calidad de vida, afectando con ello la globalización. Además de experimentar la exclusión social debido a nuestro entorno globalizado en donde la educación es el eje fundamental del desarrollo de las naciones.

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.**

La investigación se fundamenta principalmente en las teorías de la deserción estudiantil universitaria, así como en los modelos conceptuales de deserción. La deserción escolar, desde el punto de vista operativo, se puede estudiar tomando en cuenta diversos factores, estudiantil, familiar, institucional y contextual.

Los enfoques del análisis de la deserción pueden agruparse en cinco categorías: psicológico, económico, sociológico, organizacional y de interacción (Braxton, Johnson y Shaw-Sullivan, 1997). Las variables analizadas las agrupamos en individuales, institucionales o del medio familiar.

Las teorías de deserción estudiantil, permiten tener un panorama más amplio, sobre los factores que pueden influirla, ya que no solo se centra en el estudiante, sino que también toma en cuenta el contexto en el que se desarrolla.

Según Zúñiga (2006) en lo referente a investigaciones acerca de la deserción estudiantil en el nivel superior, el autor que ha realizado más aportaciones es Vincent Tinto, quien en el año de 1986 presentó una clasificación de las teorías sobre esta problemática.

Estas teorías son: las teorías psicológicas, ambientales, económicas, organizacionales e interaccionales.

### **Factores que influyen en la deserción escolar**

Tinto (1982) define la deserción como una situación que enfrenta el estudiante cuando aspira y no logra concluir su educación.

La deserción escolar es un problema complejo que surge a partir de varios factores. En educación, un factor es una condición o hecho frecuente que influye en un resultado.

Las causas que motivan la deserción son diversas lo que ocasiona que sea un problema muy complejo.

De acuerdo con Zúñiga (2006) algunas de las causas que motivan la deserción universitaria son el factor económico, los nervios, accidente, enfermedad, reglamento, problemas familiares, maternidad, matrimonio, indisciplina, documentos apócrifos, viaje, cambio de escuela, cambio de domicilio, horario inadecuado, documentos incompletos, bajo rendimiento escolar, asuntos laborales, cambio de carrera e insatisfacción académica.

Dentro de los factores que influyen en la deserción escolar se encuentran los institucionales, los relacionados con la relación maestro- alumno, es decir las estrategias de enseñanza y las estrategias de aprendizaje, así como la formación docente, la reprobación, la familia, el desarrollo personal, psicológico, económico, proyecto de vida, cultura familiar y el ámbito socio-económico.

### **ASPECTOS METODOLÓGICOS.**

La investigación se basa en el estudio de un grupo de muestra mediante la aplicación del método científico. Como menciona Tamayo (1994) la investigación es un proceso que, por medio de la aplicación del método científico, busca obtener información fidedigna y relevante, con la finalidad de entender, corroborar, corregir y aplicar el conocimiento.

Los instrumentos que se aplicaron para la recolección de datos fueron cuestionarios, entrevistas, videos, y grabaciones. Estos instrumentos fueron aplicados a los estudiantes de tercer y cuarto semestre de la carrera de ingeniería civil en la EIM de la Universidad Autónoma de Sinaloa, las edades oscilan entre los 19 y 21 años de edad; también se aplicaron a algunos maestros y al director con el fin de obtener la mayor información posible acerca del fenómeno de la deserción escolar y sus factores recurrentes.

La metodología utilizada en esta investigación es la denominada mixta, ya que utiliza tanto el enfoque cualitativo como el cuantitativo.

Hernández, Collado y Baptista (2004), citando a Nau, 1995 y Grinnell, (1997) mencionan que:

Este modelo representa el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o al menos, en la mayoría de sus etapas. Requiere de un manejo completo de los dos enfoques y una mentalidad abierta. Agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques. (p.21).

También se hace uso de la observación participante, toda vez que estamos inmersos en el medio que implica el proceso enseñanza-aprendizaje de la EIM de la UAS en la calidad de profesores de la misma.

Los sujetos de la investigación fueron los alumnos (tanto activos como desertores, y posibles desertores), de manera importante aquellos de nuevo ingreso y de los desertores, aquellos que se logró contactar utilizando el teléfono o la Internet. Una vez que se tuvo la información para generar nuestro banco de desertores por datos del departamento de servicios

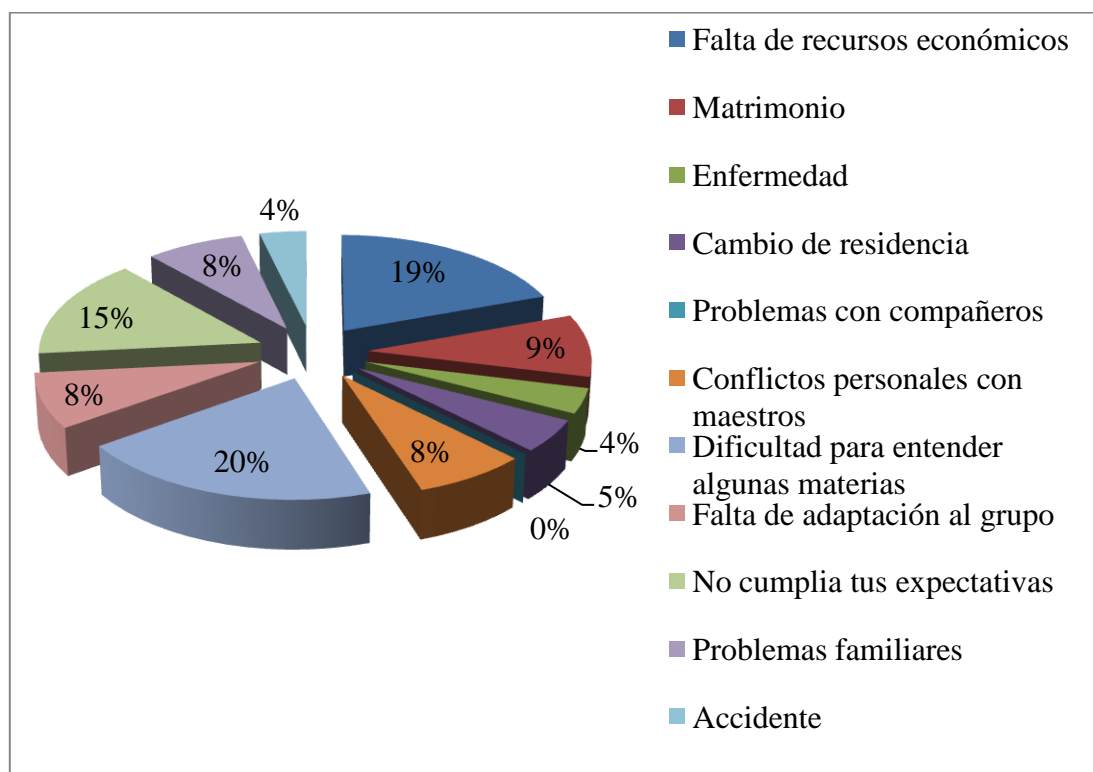
escolares así como por datos proporcionados por los mismos estudiantes; se retomó la información de los profesores, administrativos y directivos en ese mismo sentido.

Al levantar la información a través del uso de los cuestionarios y las entrevistas; cabe mencionar, el anonimato de los sujetos informantes como parte importante de la investigación.

## RESULTADOS.

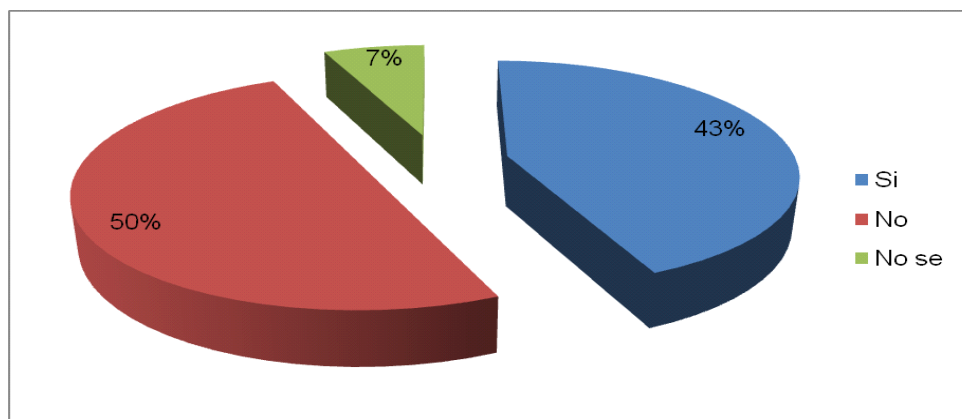
En el presente apartado se describen los resultados del trabajo de campo, así como la interpretación de los mismos y se muestran las Gráficas más significativas.

Gráfica 1: Motivos que influyeron a los alumnos desertores para abandonar la escuela.



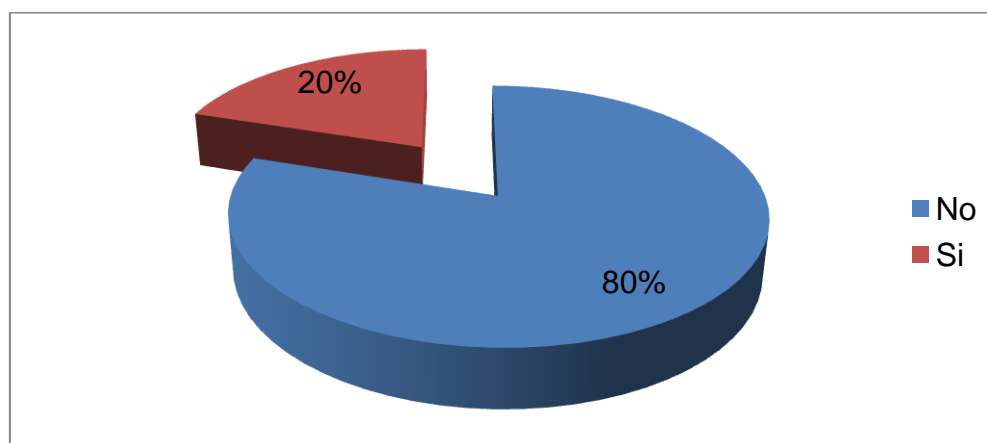
Los desertores mencionan como los principales motivos que los influyeron para abandonar la escuela son: la dificultad para entender algunas materias con un 20%, falta de recursos económicos con un 19%, y no cumplía con sus expectativas con un 15%.

Gráfica 2: Opinión de los profesores acerca de si existe trabajo colegiado en la planta docente de la institución.



La mayoría de los profesores, es decir el 50% menciona que no existe trabajo colegiado, seguido por un 43% que menciona que si pero de igual manera comentan que es solo en algunas materias, y un escaso 7%, dice no saber si existe un trabajo colegiado.

Gráfica 3: Porcentaje de alumnos posibles desertores que recibieron asesorías de las materias con las que tienen problemas.



Esta gráfica nos muestra que el 80% de los posibles desertores dice no haber recibido asesorías con las materias que tiene problemas y solo el 20% menciona que si ha recibido asesorías.

Gracias a los resultados de la investigación podemos deducir que los factores determinantes de la deserción escolar en la institución son principalmente: los problemas económicos, así como la dificultad para entender algunas materias y que la carrera de ingeniería no cumplió las expectativas de los alumnos desertores.

Los supuestos en la investigación fueron la falta de interés y un nivel académico deficiente por parte de los alumnos, y de acuerdo con los resultados de la investigación podemos observar que los supuestos se cumplieron, ya que existe una estrecha relación entre la dificultad para entender algunas materias con el nivel académico deficiente enunciado en el supuesto, así como el hecho de que la carrera no cumpliera con las expectativas de los alumnos tiene relación con la falta de interés que los mismos prestaban a la carrera.

## **CONCLUSIONES.**

- El maestro en su proceso enseñanza aprendizaje frente al grupo se conduce de manera conductista.
- Falta trabajo en equipo entre pares.
- Se percibe una falta de motivación en el alumno.
- El docente en su trabajo áulico en lo general no muestra estrategias de enseñanza-aprendizaje con resultados efectivos.
- El docente de la EIM-UAS hace poco uso de la diversidad de herramientas didácticas, concretándose al pizarrón y ocasionalmente el uso del proyector de imágenes.
- Los factores principales que desencadenaron la deserción escolar en la EIM-UAS fueron:

- La dificultad que les representaba dominar el contenido de algunas materias;
- Los problemas económicos del alumno que lo obligaban a incorporarse al trabajo pasando a un segundo plano sus estudios de ingeniería;
- La carrera de ingeniería civil no cumplía sus expectativas la falta de interés y un nivel académico deficiente por parte de los alumnos en la EIM-UAS.

Resulta evidente que la deserción escolar en la institución es por la falta de tutorías, cursos remediales y asesorías toda vez que la EIM-UAS no cuenta a la fecha con un cuerpo académico constituido, es por ello que no se prestan los servicios antes mencionados, motivo por el cual tenemos el problema de la deserción escolar y si no se toman medidas pertinentes al respecto podrá incrementarse este fenómeno.

### **PROPUESTAS.**

Dentro de las recomendaciones que surgen a partir de la conclusión son las siguientes:

Una vez concluido el análisis de los resultados y de las conclusiones a las que se llegó con la investigación y en aras de lograr abatir a corto plazo la deserción escolar que se presenta en la EIM-UAS, podemos describir las siguientes recomendaciones:

1. Es importante que exista trabajo colegiado, ya que este permitirá desarrollar un plan de trabajo unificado, así como desarrollar de manera conjunta estrategias de enseñanza y de aprendizaje, lo que garantizará una retroalimentación entre los profesores, así como un desarrollo académico más eficiente.
2. Implementar medidas relativamente sencillas que puedan producir efectos inmediatos y duraderos para la permanencia de estudiantes: cursos remediales, emplear a alumnos avanzados como asesores par o tutor alumno, así como sesiones de asesorías maestro-alumno y establecer grupos de estudio.

3. Se recomienda la aplicación y el uso del EDAOM a los alumnos de nuevo ingreso, para detectar alumnos con bajo rendimiento académico que se van encontrar en riesgo de deserción. De esta manera se puede realizar la inmediata canalización con un tutor, para que los lleve a utilizar las estrategias de enseñanza- aprendizaje y elevar su nivel académico. Lo que conlleva a contrarrestar la tasa de deserción e incrementar la eficiencia terminal.

4. Impartir capacitación y actualización pedagógica permanente a la planta docente de manera presencial, con el fin de que los docentes apliquen las estrategias de enseñanza- aprendizaje.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

Braxton, J., Johnson, R. y Shaw-Sullivan, A. (1997). "Appraising Tinto's theory of college student departure"; en J.C. Smart (Ed.), Higher Education Handbook of theory and research, 12.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista (3era. ed.). (2004). Metodología de la investigación. Chile: McGraw-Hill Interamericana (p. 21).

Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. México: Limusa.

Tinto, V. (1982). Limits of theory and practice of student attrition. Journal of Higher Education, 3, 687-700.

Zúñiga, M. (2006). Deserción estudiantil en el nivel superior: causas y solución. México: Trillas.



## 27. Oferta educativa de las instituciones de educación superior en Hermosillo, Sonora

---

María Magdalena Villa Carbajal<sup>1</sup>  
Juan de Dios León Lara<sup>2</sup>

### **Eje temático 6:** Valoración de la atención institucional para la formación profesional

#### **RESUMEN.**

El objetivo del presente trabajo es determinar características de la oferta de programas de ES en la ciudad de Hermosillo, Sonora, como apoyo para definir la variable “Poder de negociación de las IES” en un trabajo de tesis doctoral cuyo propósito es desarrollar una estrategia para las IES, adaptando el modelo de las cinco fuerzas de Porter a la industria de servicios educativos. Se utilizó estadística descriptiva y los resultados muestran que el 54.5% de la oferta educativa se da por parte de 21 IES privadas, mientras que 7 IES públicas ofrecen el 45.5%. La tendencia de las IES privadas es cubrir necesidades del sector productivo. El sector privado ofrece un 23% de sus programas bajo la modalidad semiescolarizada y ninguno de los dos sectores ofrece programas bajo la modalidad no escolarizada.

#### **Abstract**

The aim of this study is to determine characteristics of the supply of high education programs in the city of Hermosillo, Sonora, and support to define the variable "Bargaining power of HEI" a doctoral thesis work whose aim is to develop a strategy for HEIs, adapting the model of Porter's five forces industry to educational services. Descriptive statistics were used and the results show that 54.5% is being offered by 21 private HEIs, while 7 public HEIs offer 45.5%. The trend of private HEIs is to cover needs of the productive sector. The private sector provides 23% of its programs under the semi-school mode and neither of the two sectors offer programs in the form off-school

**Palabras clave:** Planeación estratégica, Educación superior, 5 fuerzas de Porter

## INTRODUCCIÓN

A partir de la década de 1950, fenómenos detonadores de cambios en la vida social como la globalización económica; la mayor interdependencia mundial; la problemática cultural, política y ambiental; tecnología robótica, de la información y comunicación, entre otros, provocaron una serie de cambios en los patrones de conducta y modos de vida de los diferentes grupos sociales. El sector educación se ve afectado principalmente por los cambios dados al valor estratégico del conocimiento y a una mayor participación de la dimensión intelectual en el sector productivo, de tal manera que el dominio del saber se constituye en factor relevante del desarrollo (ANUIES, 2000; UNESCO, 1995).

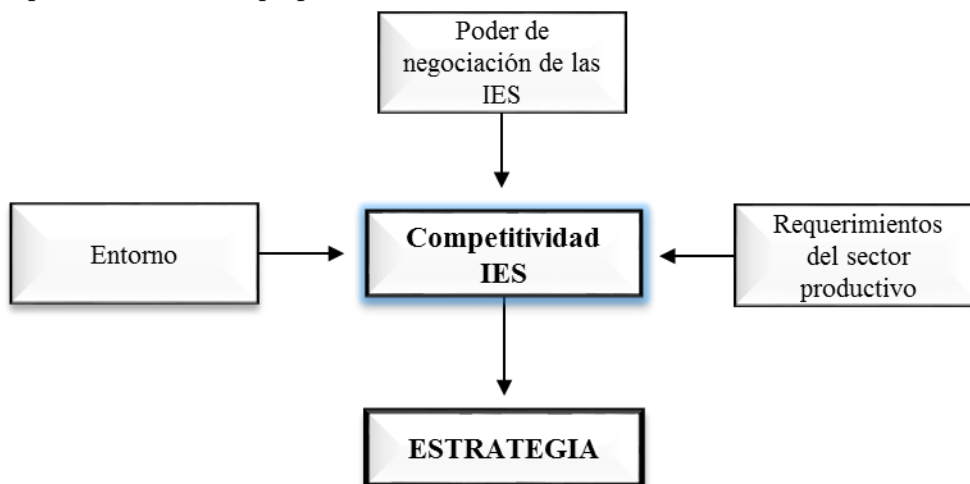
La educación superior (ES), a nivel mundial, ha seguido una tendencia hacia la internacionalización y la privatización con una considerable disminución de la actividad de investigación y aumento de su vinculación con el sector productivo (OCDE, 2008). La comercialización en educación, que supone que las instituciones educativas deben dedicarse a la compra y venta de servicios educativos, provocó reacciones de diversos sectores y se levantan voces críticas que plantean el dilema del mercantilismo académico sobre la educación, considerada ésta, como la búsqueda del conocimiento para el beneficio colectivo y responsabilidad social a cargo del Estado, (Aboites, 2009; Andrade, 2009; González, 2013; Ibarra 2012; Laval, 2005; Leher, 2009; Peixoto, 2009; Rodríguez 2003, 2004; Saforcada, 2009).

El futuro de la educación superior (ES) pública requiere ser direccionado de tal manera que la población tenga derecho a la ES como principal determinante del empleo e ingreso a nivel individual, pero también como la base para el progreso económico, social y del medio ambiente (Rodríguez, 2003). La defensa del derecho a la educación y la preocupación por el desarrollo económico nos pone, aparentemente, en una contradicción incómoda. Sin embargo, el hecho es que para el desarrollo del país se requiere, tanto del conocimiento, la cultura y la investigación para el bien común, como del desarrollo y/o actualización de las nuevas habilidades que requiere nuestra fuerza laboral.

La cobertura de ES en México, considerada por la SEP como la matrícula total del servicio de ES, sin incluir al posgrado, respecto a la población total de 19 a 23 años de edad (SEP 2009, 2012), apenas alcanzó el 32.8%, en México en el ciclo 2011-2012, y en Sonora el porcentaje para el mismo período fue de 41.9% (Tuirán, 2012).

El propósito de este estudio es hacer la parte que corresponde al análisis del sector educativo en un trabajo de tesis doctoral cuyo objetivo es desarrollar una estrategia para las IES en Hermosillo, Sonora, utilizando el modelo de las cinco fuerzas, desarrollado por Porter (1982, 2000, 2010) para evaluar las variables que rigen la competencia industrial, sustentado en un análisis de la industria y de la competencia y adaptándolo a la industria de servicios educativos (fig. 1). La importancia de este modelo radica en el análisis de los servicios de educación superior que se ofrecen por parte de las IES, las necesidades de profesionistas y el probable desarrollo de los diferentes sectores productivos en la entidad para evaluar en qué medida la oferta de programas ofertados satisface las necesidades actuales y, a través de este análisis sistemático, desarrollar una estrategia que pueda proporcionar el camino para un mejor desempeño de las IES.

**Fig. 1**  
**Modelo de las 5 fuerzas de Porter, adaptado a la industria de servicios de educación superior. Elaboración propia.**



El objetivo del presente trabajo es determinar la oferta de programas de ES en la ciudad de Hermosillo, Sonora, como apoyo para definir la variable “Poder de negociación de las IES”.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.**

La tendencia de los servicios de ES ha sido muy similar a la seguida por otras industrias (Mazzarol, T., Soutar, G., Seng, M., 2003) y la Universidad como inversión no puede referirse a lo estrictamente productivo, sino como una generadora de la potencialidad humana necesaria para la transformación y desarrollo de la sociedad y agente revitalizador de la misma (Vela 2000), de manera tal que se constituyan en pilares de la sociedad y sostenes de la estructura principal (Drucker, 1992). Munck y McConnell (2009) sostienen que las IES deberán volverse más productivas y eficientes, deben dinamizarse para competir entre sí mismas por los mercados y fuentes de financiamiento, con nuevas posibilidades alternativas de formación profesional, como la educación virtual y a distancia y sostienen:

En muchos sentidos, las universidades son las más apropiadas para abrazar la prospectiva estratégica debido a que sus científicos ya habitan en el ámbito crítico en el que se pueden producir avances paradigmáticos. La universidad moderna no puede participar en “negocios como siempre” si desea tener éxito, ni puede simplemente “esperar y ver” lo que el futuro traerá. Más bien, tenemos que aprovechar el potencial de la prospectiva estratégica como herramienta crítica que podría, al menos en cierta medida, construir el futuro que consideramos para nuestras universidades (p.39).

López (2005) coincide: “La universidad ha de aplicar capacidad prospectiva y anticipatoria que le permita, al iluminar posibles alternativas y escenarios, construir la mejor opción posible de futuro” (p. 159).

Según Porter (2000) las 5 fuerzas que impulsan la competencia en la industria son: poder de negociación de los clientes, amenaza de nuevos ingresos, poder de negociación de los proveedores, amenaza de productos o servicios sustitutos y rivalidad entre las empresas actuales. El análisis estructural de las industrias, que determina la fortaleza de las fuerzas

competitivas y por consecuencia, su rentabilidad, es fundamental para diagnosticar la competencia y formular una estrategia competitiva, es decir, crear una fórmula general de cómo una empresa va a competir. El determinar las principales características estructurales de las industrias permite evidenciar la posición de la empresa en el sector industrial, descubrir las áreas donde las tendencias de la industria tendrán mayor importancia como oportunidades o riesgos y será muy útil para estudiar dónde diversificarse.

La aplicación del modelo de Porter en el sector educación, a nivel mundial, se evidencia en estudios como el de Hua (2011) con el propósito de identificar la ventaja competitiva sostenible para que las IES en Malasia puedan alcanzar el liderazgo en el mercado en la industria de la educación sector ES. Se trató de identificar las estrategias clave de las IPES líderes en Malasia, a través del marco de las tres estrategias genéricas, haciendo un análisis de las ventajas competitivas percibidas para luego ser evaluadas en el contexto de las cinco fuerzas competitivas de la estructura de la industria y evaluar su sostenibilidad. Los resultados mostraron que, dados los retos de control gubernamental e inferencia, intensa competencia industrial, mercantilización de la educación, aumento de costos y demandas de los clientes, se deberán diseñar estrategias de producto y mercado para que las IPES en Malasia puedan seguir siendo competitivas.

El estudio de Martínez y Wolverton (2009), en EUA, demostró la aplicabilidad del modelo de Porter en la industria de servicios educativos. Al investigar el contexto del entorno del sector se evidenció que la educación está sujeta a las debilidades de una economía cambiante y que ha habido cambios importantes en los proveedores, demandas, preferencias y necesidades de sus consumidores, por lo que un análisis profundo ayudaría a las IES a definir límites o alcances en cuanto al surgimiento de nuevas reglas, participantes y mercados. Una importante aportación de este estudio, es la consideración de una sexta fuerza, el gobierno, cuyo análisis podría preceder a la planeación estratégica.

En Venezuela, Gutiérrez (2002) adaptó el modelo de las cinco fuerzas de Porter para analizar y evaluar las relaciones entre sociedad, estado e institucionalidad educativa, entendida esta como el conjunto de instituciones que rivalizan por la preferencia del cliente. El estudio

reveló 3 escenarios en los que se desenvuelve la industria de servicios educativos, con sus respectivos actores: escenario 1. Proveedores, que incluye como actores al Estado y la Academia; el escenario 2. Institucionalidad educativa, considera a las IES públicas, privadas, centros de investigación e instituciones alternativas, como principales actores, en el escenario 3. Los clientes, se encuentran las personas naturales, sociedad, gobiernos nacionales estatales y municipales, así como a las organizaciones empresariales.

### **ASPECTOS METODOLÓGICOS.**

Se desarrolló un estudio cuantitativo, no experimental, de diseño transversal, observacional, prospectiva y de alcance correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), que nos permitió medir y especificar las características actuales de la industria de servicios de educación superior a través del análisis de los programas ofertados por las diferentes Instituciones de Educación Superior, registradas ante la Secretaría de Educación y Cultura del Estado de Sonora (SEC, 2014).

El presente trabajo se realizó a través de 3 fases: 1) Recolección de Información documental de la SEC; 2) Procesamiento y análisis de la información, y 3) Conclusiones.

Para obtener la información se realizó un censo en las 28 IES reportadas por la SEC (2014), utilizando instrumento desarrollado expofeso para ordenar e integrar la información sobre las IES y su oferta educativa, destacando: datos generales de cada IES; tipo de institución (universidad, tecnológico, etc.); sostenimiento (Federal, Estatal, particular, etc.); Alcance (local, nacional, internacional); programas ofertados, y otros datos. Para clasificar los programas se utilizó la Clasificación Abreviada de Carreras Profesionales de INEGI (2005) que clasifica los programas ofertados por las IES en 12 grupos, cada uno de los cuales se divide en 48 subgrupos y 126 grupos unitarios. Para efectos de claridad en las figuras y tablas, el nombre de los grupos se redujo como sigue:

1. Arquitectura, urbanismo, diseño industrial, de interiores, textil y gráfico (Arquitectura)
2. Biología, biotecnología, ecología, ingeniería ambiental, ciencias atmosféricas y ciencias del mar (Biología)
3. Ciencias agropecuarias, forestales y pesqueras (Cs. Agropecuarias)
4. Ciencias de la salud, nutrición y biomédicas (Cs. De la salud)
5. Ciencias humanísticas (Cs. Humanísticas)
6. Ciencias químicas (Cs. Químicas)
7. Ciencias sociales, políticas, administración pública, relaciones internacionales, comunicación, derecho y geografía (Ciencias sociales)
8. Disciplinas artísticas (Disciplinas artísticas)
9. Economía, Administración, Contaduría y Turismo (Economía)
10. Educación y Pedagogía (Educación y pedagogía)
11. Ingenierías (Civil, Extractiva, Metalúrgica, Computación, Informática, Eléctrica, Electrónica, Mecánica, Industrial, Transportes, Aeronáutica y Topográfica (Ingenierías)
12. Matemáticas, Física y Astronomía; Doctorados en Ciencias (Física) (Matemáticas)

En la segunda fase se capturó la información en el programa SPSS y se sacaron estadísticos descriptivos que nos permitieron hacer cruces y comparaciones de las frecuencias de los datos. En la tercera etapa se determinaron las conclusiones en base a los resultados de la fase 2.

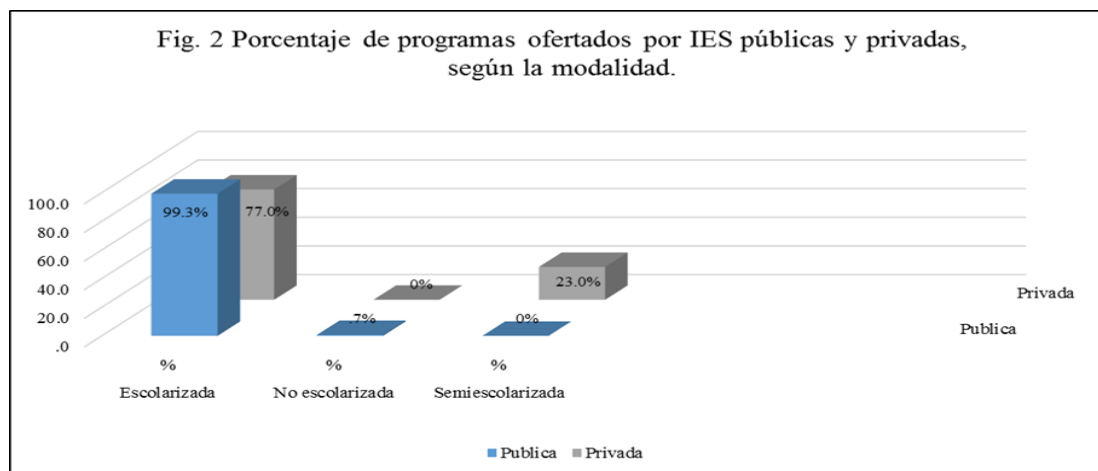
## RESULTADOS.

Como lo muestra la tabla 1, la oferta de ES en Hermosillo, Sonora suma 336 programas, destacando las licenciaturas con el 58.3% y sólo el 6% de doctorados.

<b>Tabla 1</b>		
<b>Frecuencia de tipo de programas</b>		
	f	%
Licenciatura	196	58.3
Especialización	9	2.7
Maestría	73	21.7
Doctorado	21	6.3
Otros	37	11.0
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100.0</b>

Nota: "Otros" incluye programas de Técnico superior universitario, Técnico profesional superior, Licenciatura para adultos y Licencia profesional.

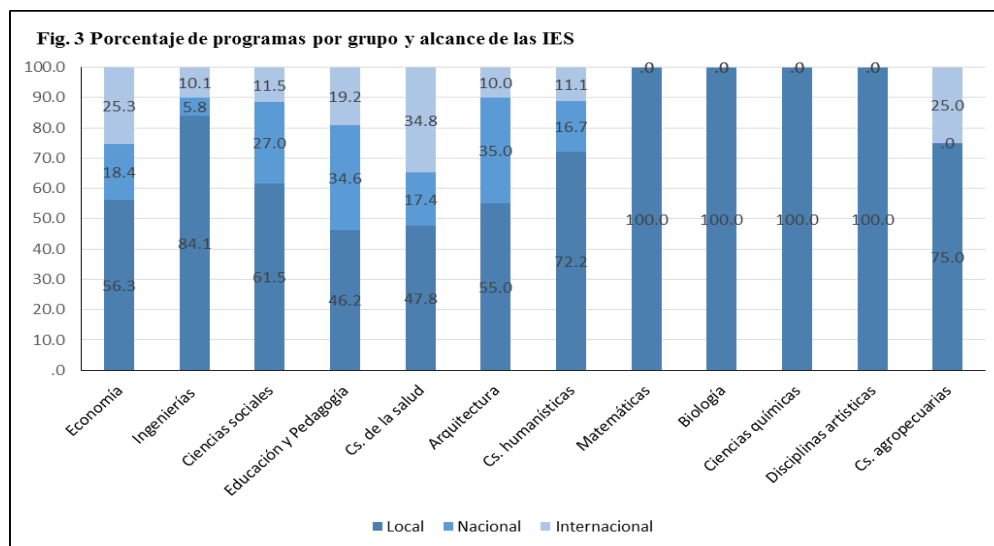
Se observan diferencias significativas entre las 7 IES privadas y las 21 públicas en cuanto a la modalidad de programas que ofertan, ya que en las IES públicas el 99.3% de oferta educativa es de modalidad escolarizada, mientras que en las privadas es de un 77%, con un 23% en modalidad semiescolarizada. La modalidad no escolarizada no llega al 1% en los dos sectores (figura 2).



En la clasificación de programas por grupos, también se presentan diferencias significativas entre las instituciones locales, nacionales e internacionales, como se muestra en

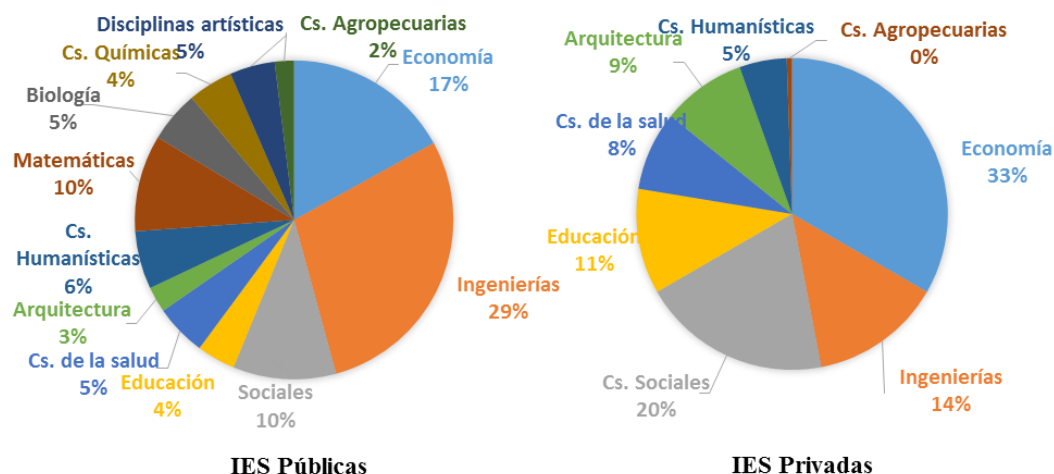


la figura 3. Las IES locales ofrecen programas en todos los grupos, con al menos 46% de participación. Las IES nacionales participan en 8 grupos sin ninguna participación en el área de Matemáticas, Biología, Ciencias químicas y Disciplinas artísticas y muy baja en Arquitectura, Cs. Humanísticas, Ingenierías y Cs. Sociales (menos del 12%).



La figura 4 muestra como el sector público participa en los 12 grupos y el sector privado en 8. La atención a los grupos de Economía, Ciencias sociales e Ingenierías ocupa el 67% de la oferta educativa del sector privado y en el sector público estos mismos sectores suman el 56% de los programas, como lo muestra la figura 4. La tendencia que siguen las IES privadas, en cuanto a los grupos atendidos, es similar a la que siguen las IES nacionales e internacionales al no participar en los grupos de Cs. Químicas, Biología, Matemáticas ni en Disciplinas artísticas.

Fig. 4 Porcentaje de programas por grupo en IES públicas y privadas



En el grupo de Economía, el subgrupo de administración es el que participa con 16 programas en el sector público y 38 en el sector privado (tabla 2); en el grupo de ingenierías, la iniciativa privada sólo participa en 3 de los 6 subgrupos, destacando en Ingeniería, computación e informática y en ingeniería mecánica, industrial, textil y tecnología de la madera (tabla 3). Como se aprecia en la tabla 4, en el grupo de Ciencias sociales el subgrupo de Derecho del sector privado participa con 24 programas, contra 4 del sector público. En el grupo de Educación se observa la gran diferencia que presenta la oferta educativa privada, con 19 programas en el subgrupo de Pedagogía y ciencias de la educación (tabla 5).

**Tabla 2**  
**Programas por subgrupo del grupo de Economía**

Subgrupo	Pública	Privada	Total
Contaduría y Finanzas	3	7	10
Administración	16	38	54
Mercadotecnia	2	1	3
Economía	3	13	16
Turismo	2	2	4
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>61</b>	<b>87</b>

**Tabla 3**  
**Programas por subgrupo del grupo de Ingeniería**

<b>Subgrupo</b>	<b>Pública</b>	<b>Privada</b>	<b>Total</b>
Ingeniería extractiva, metalúrgica y energética	3		3
Ingeniería civil y de la construcción	2		2
Ingeniería en computación e informática	13	9	22
Ingeniería topográfica, hidrográfica, geológica y geodesta	3		3
Ingeniería mecánica, industrial, textil y tecnología de la madera	15	14	29
Ingeniería eléctrica y electrónica	4	2	6
	40	25	65

**Tabla 4**  
**Programas por subgrupo del grupo de Cs. sociales**

<b>Subgrupo</b>	<b>Pública</b>	<b>Privada</b>	<b>Total</b>
Derecho	4	24	28
Ciencias sociales	7	1	8
Administración pública	4	4	8
Cs. De la comunicación	1	6	7
Relaciones internacionales		1	1
Total	16	36	52

**Tabla 5**  
**Programas por subgrupo del grupo de Educación**

<b>Subgrupo</b>	<b>Pública</b>	<b>Privada</b>	<b>Total</b>
Educación física y deportes	3	1	4
Pedagogía y ciencias de la educación	1	19	20
Otros educación y pedagogía	2		2
Total	6	20	26

Se observa en la tabla 6 que el 45.5% oferta corresponde a 7 IES públicas, mientras que el sector privado oferta el 54.5 de los programas

<b>Tabla 6</b>			
<b>Porcentaje de programas ofertados por Instituciones Públicas y Privadas</b>			
<b>IES</b>	<b>No. Inst.</b>	<b>Programas</b>	<b>Porcentaje</b>
Pública	7	153	45.5
Privada	21	183	54.5
Total	28	336	100.00

## **CONCLUSIONES**

Este estudio muestra el desequilibrio entre la oferta de programas relacionados con el desarrollo del sector productivo y los que impactan más en el desarrollo social. La nula oferta de las IES del sector privado de programas relacionados con áreas del conocimiento como: Biología, Biotecnología, Ecología, Ingeniería Ambiental, Ciencias atmosféricas y del mar; Ciencias Químicas; Disciplinas Artísticas, y Matemáticas, Física y Astronomía, muestra el papel estratégico que desempeñan las IES públicas para el desarrollo social.

En las instituciones privadas prevalecen carreras como derecho (28 programas), ciencias de la comunicación (6 programas), administración (38 programas) e Ingenierías en computación e industrial (23 programas), enfocándose el 67% de su programación en los grupos de Economía, Ciencias sociales e Ingenierías, relacionadas más con el sector productivo que con el desarrollo social y ambiental.

Un dato muy importante es la nula participación de ambos sectores en la educación no escolarizada y, en el sector público, casi el 100% de sus programas se ofrecen de forma escolarizada, mientras que el sector privado ofrece sólo el 23% de sus programas en forma semiescolarizada.

## **PROPUESTAS.**

Es necesario contrastar estos resultados con estudios sobre necesidades para el desarrollo económico y social para identificar los programas que se deben promocionar, dada la misión de las IES públicas y privadas y que éstas cumplan con su responsabilidad social. No se trata de eliminar la comercialización de la educación, sino de aprovechar los esfuerzos para poder enfrentar los retos de una sociedad basada en el conocimiento, con profesionistas con los conocimientos técnicos, habilidades y actitudes que requiere el mundo globalizado, a través de la pertinencia de la oferta educativa. Es importante promover programas que vinculen a las IES y su entorno, no sólo con el desarrollo económico, sino con el bienestar social.

Además se recomienda hacer un análisis más profundo sobre la problemática de utilización de la tecnología de la información y comunicación en la IES, pues no se duda de la aplicación de ésta en las aulas, pero la modalidad escolarizada (presencial) prevalece en la oferta educativa. Es importante identificar si la problemática radica en la falta de tecnología, recursos humanos capacitados para proporcionar estos servicios u otro problema relacionado con los estudiantes.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Aboites, H. (2009). Derecho a la educación y libre comercio: las múltiples caras de una confrontación. En Gentili, P., Frigotto, G., Leher, R. y Stubrin, F. (comp.) Políticas de privatización, espacio público y educación en América Latina. Argentina: Homo Sapiens Editores. pp. 67-82.

Andrade, D. (2009). Reformas educativas y redefinición de las fronteras entre lo público y lo privado. En Gentili, P., Frigotto, G., Leher, R. y Stubrin, F. (comp.) Políticas de privatización, espacio público y educación en América Latina. Argentina: Homo Sapiens Editores. pp.15-65.

ANUIES (2000). La Educación superior en el siglo XXI: líneas estratégicas de desarrollo. México, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

Drucker, Peter F. (1992). La gerencia, tareas, responsabilidades y prácticas. Buenos Aires: El Ateneo Pedro García, S.A.

González, P. (2013). Modificaciones en educación son una “contrarreforma”. AZ Revista de Educación y Cultura. Recuperado el 15 de noviembre de:  
<http://www.educacionyculturaaz.co/educacion/modificaciones-en-educacion-son-una-contrarreforma-gonzalez-casanova/#sthash.1Vuhy191.dpuf>

Gutiérrez, P. (2002). El Entorno del sistema educativo. En Gutiérrez, P. Economía Empresarial. Caracas: En publicación para la unidad curricular Administración de Instituciones de Educación a Distancia de la maestría en Educación a Distancia de la Universidad Nacional Abierta.

Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la Investigación*. México. McGraw Hill.

Hua, L. (2011). Sustainable Competitive Advantage for market leadership amongst the private higher education institutions in Malaysia. *Journal Of Global Management*, 2(2), 227-252.

Ibarra, E. (2012). Privatización y Comercialización de la Universidad. Las disputas del conocimiento. *Perfiles Educativos*, XXXIV (especial 2012), 84-92.

INEGI. ENOE (2005). Catálogo de Codificación de Carreras. Recuperado el 28 de Marzo de 2005 de:  
<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/enoe/clasificadores/carreras.pdf>

Laval, Ch. (Mayo de 2005). ¿Por qué la escuela no es una empresa? *Ciclo Debates de Educación*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2013 de:  
<http://www.uoc.edu/dt/esp/laval0405.html>

Leher, R. (2009). Estrategias de mercantilización de la educación y tiempos desiguales de los tratados de libre comercio: el caso Brasil. En Gentili, P., Frigotto, G., Leher, R. y Stubrin, F. (comp.) Políticas de privatización, espacio público y educación en América Latina. Argentina: Homo Sapiens Editores. pp. 15-65.

López, F. (2005). Posibles escenarios mundiales de la educación superior. *Perfiles Educativos*. Vol. XXVII, núms. 109-110, pp. 140-165.

Martinez, M., y Wolverton, M. (2009). "Enriching Planning Through Industry Analysis". *Planning for Higher Education*. 38, no. 1: 23-30.

Mazzarol, T., Soutar, G. and Seng, M. (2003). The Third Wave. Future trends in international education. *The International Journal of Educational Management*. 17(3), 90-99.

Vela, J. (2000). Educación Superior. Inversión para el futuro. [Versión electrónica]. *Educación Média Superior*. Vol. 14 (2): 171-183.

Munck, R. y McConnell, G. (2009). University Strategic Planning and the Foresight/Futures Approach: An Irish Case Study. *Plann Higher Educ*, 38(1). October-December, 31-40. Society for College and University Planning.

OCDE-CERI. (2008, December). The University futures. OECD/France International Conference: *Higher Education to 2030: What Futures for Quality Access in the Era of Globalisation?* Paris, Francia.

Peixoto, J. (2009). Derechos humanos y comercio. ¿Una relación conflictiva? La protección del derecho a la educación en las negociaciones comerciales internacionales. En Gentili, P., Frigotto, G., Leher, R. y Stubrin, F. (comp.) *Políticas de privatización, espacio público y educación en América Latina*. Argentina: Homo Sapiens Editores. pp. 181-203.

Porter, M. E., & Porter, M. E. (1982). *Estrategia competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*. México: Compañía Editorial Continental.

Porter, M. (2000). *Estrategia competitiva. Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*. México: Editorial Patria.

Porter, M. (2010). Método clásico de formular una estrategia de Porter. *Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*.

Rodríguez-Gómez, R. (2003). La Educación Superior en el Mercado. Configuraciones emergentes y nuevos proveedores. Recuperado el 28 de febrero de 2013 de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101109020556/5gomez.pdf>

Rodríguez-Gómez, R. (2004). La Educación Superior Transnacional en México: el caso Sylvan-Univ. del Valle de México. *Educ. Soc. Campinas*, vol. 25, No. 88, pp.1044-1068.

Saforcada, F. (2009). Alambrando el bien común: conocimiento, educación y derechos sociales en los procesos de privatización y mercantilización de las últimas décadas. En Gentili, P., Frigotto, G., Leher, R. y Stubrin, F. (comp.) *Políticas de privatización, espacio público y educación en América Latina*. Argentina: Homo Sapiens Editores. pp. 15-65.

SEC. Dirección de Planeación y Estadística (2014). Información Estadística Formato 911. Inicio de Cursos. [estadistica@sec-sonora.gob.mx](mailto:estadistica@sec-sonora.gob.mx)

SEP (2009). Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, principales cifras, ciclo escolar 2008-2009. ISBN 978-607-7624-04-2. Recuperado el 23 de Junio de 2013 de:

<http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/1899/1/images/PrincipalesCIF2008-2009.pdf>

SEP (2012). Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, principales cifras, ciclo escolar 2011-2012. Recuperado el 23 de Noviembre de 2013 de:

[http://www.dgpp.sep.gob.mx/Estadi/principales\\_cifras\\_2011\\_2012.pdf](http://www.dgpp.sep.gob.mx/Estadi/principales_cifras_2011_2012.pdf)

SEP (2012). Estadística Histórica del Sistema Educativo Nacional 2000-2009. Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas. Dirección de Planeación. Recuperado el 15 de Noviembre de 2013 de: <http://www.dgpp.sep.gob.mx/Estadi/NACIONAL/index.htm>

Tuirán, R. (2012). Avances y retos de la Educación Superior Pública y Particular en México. Estudio presentado en la XXXIV Reunión Ordinaria del Consejo de Universidades Particulares e Instituciones Afines (CUPRIA).

UNESCO (1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción. Paris. Recuperado el 15 de mayo de 2012 de:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf>



## 28. Las TIC como medio de comunicación entre el docente y el estudiante de la unidad académica de Economía-UAN

---

Amada Carrazco<sup>72</sup>

Ángel A. Benítez Carrazco.<sup>73</sup>

Armando Benítez Hernández<sup>74</sup>

**Eje temático:** Valoración de la atención institucional para la formación profesional.

### **RESUMEN:**

Sabemos que no basta con que el docente de determinada asignatura integre las tecnologías de información y comunicación (TIC) en sus prácticas, es necesario conocer las condiciones institucionales para que los docentes de distintas disciplinas utilicen estas tecnologías con sus estudiantes; la literatura señala que para que un maestro use adecuadamente las TIC necesita un acceso adecuado a infraestructura y recursos digitales (Andrew, 2004; Becta, 2005). El objetivo del presente trabajo es realizar un análisis sobre las características que debe tener el docente universitario del siglo XXI, específicamente sobre el uso y manejo de las tecnologías de información y comunicación. La comunicación entre alumno-maestro en la unidad académica de economía tiene una implicación tecnológica, dado que una de las formas en que ésta se da es vía red social con un 30.9%, además de un 15.49% para comunicación por medio de correo electrónico y celular. Se vuelve indispensable pensar en un docente proactivo, que involucre equipos y material actualizado en los laboratorios y talleres de la institución, pensado siempre en velar por la calidad educativa de los jóvenes estudiantes, asumiendo con responsabilidad el rol que le corresponde al docente en esta era de la información y comunicación; además se debe pensar en utilizar las TIC en las aulas como parte de los nuevos modelos educativos, estableciendo métodos y procesos pedagógicos con innovaciones tecnológicas.

**Palabras clave:** docentes y tic, educación y tic, comunicación docente-estudiante

---

<sup>72</sup> <sup>1</sup>PITC, Unidad Académica De Economía, [amadacarrazco@Hotmail.Com](mailto:amadacarrazco@Hotmail.Com)

<sup>73</sup> <sup>2</sup>PIMC, ,Sindicato de Personal Académico-UAN, [aabenitez83@hotmail.com](mailto:aabenitez83@hotmail.com)

<sup>74</sup> <sup>1</sup>PITC, Unidad Académica De Economía, [benitezherdeza@Hotmail.Com](mailto:benitezherdeza@Hotmail.Com)

## **INTRODUCCIÓN:**

Sabemos que no basta con que el docente de determinada asignatura integre las tecnologías de información y comunicación (TIC) en sus prácticas, es necesario conocer las condiciones institucionales para que los docentes de distintas disciplinas utilicen las TIC con sus estudiantes. Tenemos suficiente evidencia en este plano, se conocen estudios de caso de buenas prácticas de utilización de TIC en educación, donde se señalan que aparte del nivel de la sala de clases donde la figura central es el profesor, son importantes las condiciones institucionales que se ofrecen en otros dos niveles: 1) nivel meso, referido a las condiciones de infraestructura y apoyo formal e informal al profesor, y 2) nivel macro, referido a las políticas de la secretaría de educación pública que son la guía y apoyo a las prácticas del profesor.

En el caso del nivel meso, la literatura señala que para que un profesor use adecuadamente las TIC necesita un acceso adecuado a infraestructura y recursos digitales (Andrew, 2004; Becta, 2005); en relación al nivel macro, la investigación muestra que el contexto institucional y político es fundamental para el desarrollo de las condiciones y orientaciones necesarias para el uso de las TIC en las universidades. Ello se refiere a que los docentes necesitan estar al día con la tecnología para poder entender y trabajar efectivamente con los estudiantes a nivel universitario en las líneas frontales de la tecnología (Chapman & Malhck, 2004). Además son fundamentales un adecuado financiamiento para crear las condiciones de trabajo requeridas para trabajar con TIC, reformas curriculares y sistemas de monitoreo y evaluación consistentes con las prácticas que promueven el uso de TIC (Wagner, 2005; Kirkland & Sutch, 2009).

Cuando nos referimos a las características sociales del docente, hablamos de su capital cultural, social y económico, que se involucra a la hora de su apropiación y forma de utilizar la tecnología. Para el caso del análisis de las características individuales hacemos alusión al género, capacidad cognitiva y actitudes del docente también para la utilización de las TIC; lo anterior nos permite observar el impacto de las TIC en el aprendizaje, sin embargo, medir este

aprendizaje no resulta nada sencillo, es necesario también saber si el estudiante está preparado para utilizar las TIC de modo que beneficie su aprendizaje.

El objetivo del presente trabajo es realizar un análisis sobre las características que debe tener el docente universitario del siglo XXI, en cuanto al uso y manejo de las tecnologías de información y comunicación, por lo cual se desarrolla un trabajo de investigación al interior del aula tratando de detectar cuáles son las necesidades del docente y del estudiante para adaptarse a esta era del conocimiento.

## **ASPECTOS TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS**

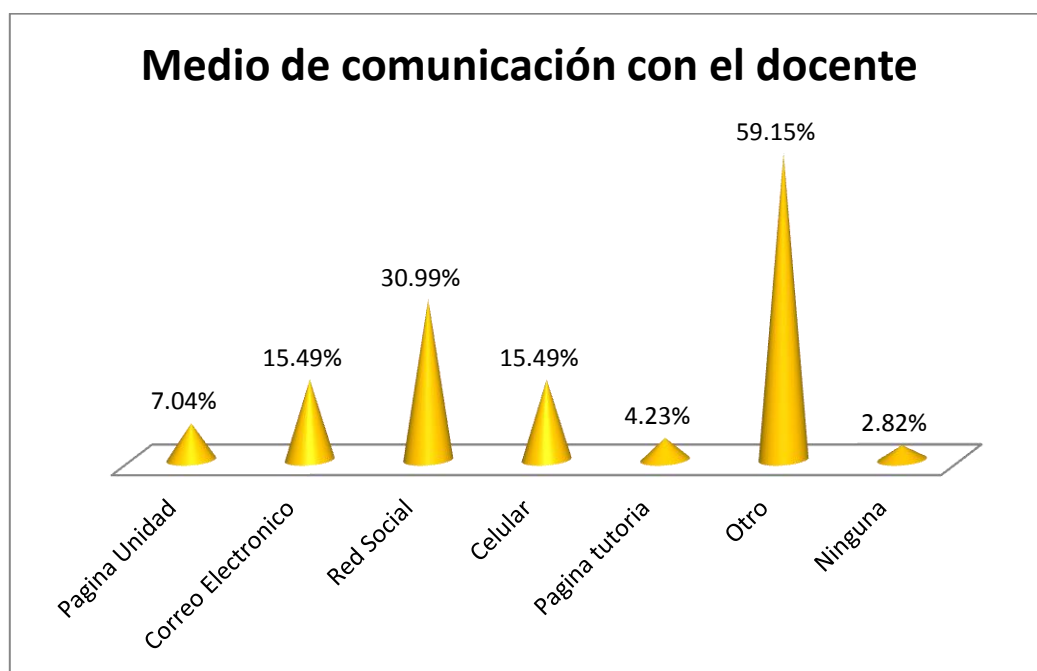
a) Se dice que hoy por hoy se tiene una segunda brecha digital, y quizá es más relevante para países en desarrollo como los de América Latina; refiriéndose a la necesidad de considerar no sólo las diferencias en términos de acceso a las TIC y el desarrollo de destrezas de manejo funcional de las mismas, sino también en términos de las capacidades de los estudiantes y los maestros de diferente contexto sociocultural y características individuales de dar un uso efectivo de las tecnologías para su aprendizaje (Claro, Magdalena).

Estudiando una línea distinta y más nueva, surge otra corriente de investigación que plantea que la dificultad para encontrar efectos en el aprendizaje de asignaturas, se explica porque la exposición a las TIC afecta el aprendizaje de los estudiantes en formas distintas a aquella reflejada en pruebas de logro estandarizadas, pero que son igualmente esenciales para el desarrollo de un aprendizaje efectivo en la sociedad del conocimiento (Mc Farlane *et al*, 2000). Sin embargo, en este sentido aún no se ha podido desarrollar lo suficiente la investigación como para hacer semejante aseveración.

b) Para la parte metodológica ésta se desarrolló en varias etapas, la primera de ellas fue realizar un análisis general sobre la forma de comunicación que se da entre los estudiantes y los maestros, todo ello al interior de la unidad académica de economía de la Universidad Autónoma de Nayarit, posteriormente se diseñó un instrumento de medición capaz de medir esta comunicación, donde se involucra comunicación vía página web de la unidad académica,

página de tutorías, correo electrónico, entre otros, con la finalidad de recabar datos reales que den cuenta y hagan constar como se da este tipo de comunicación. La última etapa consistió en procesar los datos en tablas y gráficos que nos muestran las tendencias actuales sobre el caso de estudio.

c) Dentro de los resultados que se obtuvieron en un monitoreo del trabajo del docente con los estudiantes de la Unidad Académica de Economía, se observa lo siguiente:



Gráficamente se puede observar que la comunicación entre alumno-maestro tiene una implicación tecnológica, dado que una de las formas en que ésta se da es vía red social con un 30.9%, además de un 15.49% para comunicación por medio de correo electrónico y celular, sin embargo, un porcentaje muy alto (59.15) menciona que aún se siguen comunicando por otros medios (verbal-personal, verbal interpersonal, escrita en pizarrón); es necesario aclarar que las respuestas no son excluyentes.

Haciendo un análisis de los resultados y según lo planteado por Piñero (1998), quien refiere que es así, como la educación y por ende el conocimiento, se ha convertido actualmente en el producto más polémico a consecuencia de poder producirlo, el hacerlo

accesible a toda la población, al convertirse en un ente competitivo universalmente; todo ello se constituye en un desafío para los docentes de la Unidad Académica de Economía de nuestra Universidad, donde aún se tienen docentes con cierta resistencia al uso de la tecnología.

## **CONCLUSIONES.**

Aún se tienen resultados muy contradictorios sobre el impacto de las tecnologías en el método de aprendizaje utilizado por los maestros, así como en el impacto del aprendizaje de los alumnos, sin embargo, las TIC han llegado para quedarse y poco a poco encontraremos los mecanismos necesarios para evaluar dicho impacto; resulta innecesario aclarar que estas herramientas están presentes en casi todas las actividades que realizamos los seres humanos hoy día, pero es conveniente analizar el uso racional de las mismas; por una parte tenemos que los estudiantes establecen comunicación a través de estas tecnologías de manera constante y por otra parte algunos maestros aún muestran resistencia a utilizarlas en el método de enseñanza aprendizaje.

Se vuelve indispensable pensar en un docente proactivo, que involucre equipos y material actualizado en los laboratorios y talleres de la institución, pensado siempre en velar por la calidad educativa de los jóvenes estudiantes, asumiendo con responsabilidad el rol que le corresponde al docente en esta era de la información y comunicación.

## **PROPUESTAS.**

Quizás las TIC están impactando más en el aprendizaje fuera del aula, o lo que también se llama aprendizaje no formal de los jóvenes estudiantes, entonces cabe la pregunta, ¿los maestros o docentes están preparados para las necesidades de aprendizaje del joven estudiante dentro del aula?, probablemente es necesario hacer más investigación en este sentido, tratando de encontrar un mecanismo capaz de reportar resultados veraces sobre el aprendizaje áulico y sobre las necesidades de los jóvenes estudiantes, decir que estamos en el camino y que grandes

corporativos (Intel, Microsoft, Cisco, etc.), universidades e instituciones también trabajan buscando respuesta para ésta y otras interrogantes más quizá no sea suficiente.

Se debe propiciar un intercambio de información entre docentes y estudiantes, además de utilizar las TIC en el ámbito académico de manera constante como parte del trabajo y las inquietudes de los estudiantes y docentes.

Finalmente se debe pensar en utilizar las TIC en las aulas como parte de los nuevos modelos educativos, estableciendo métodos y procesos pedagógicos con innovaciones tecnológicas.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

Andrew, Jones (2004). A review of the research literature on barriers to the uptake of ICT by teachers. UK: Becta.

Becta (2005). Research Report: Becta Review. Evidence on the progress of ICT in education. <http://publications.becta.org.uk/display.cfm?resID=25882>.

Chapman, David y Malhck, Lars. (eds.), (2004). Adapting Technology for School Improvement: A Global Perspective, Paris: IIEP-UNESCO.

Claro M. (2010). Impacto de las TIC en los aprendizajes de los estudiantes. Estado del arte. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Kirkland, Kieron y Sutch, Dan (2009). Overcoming the barriers to educational innovation. A literatura review. Futurelab ([www.futurelab.org.uk](http://www.futurelab.org.uk)).

McFarlane, Angela y otros (2000). Establishing the Relationship between Networked Technology and Attainment: Preliminary Study 1. Coventry: Becta.

Piñero, M. (1998). *Educación, Ciencia, Tecnología y esfuerzo productivo: Una nueva dimensión para el desarrollo de Venezuela*, Trabajo de Grado para Optar al título de Doctor en Ciencias . Universidad Rafael Bellosó Chacín, Maracaibo, Venezuela

REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. (2004). Vol. 2, No. 1. Consulta: septiembre 2014.

Wagner, Daniel (2005). *Monitoring and Evaluation of ICT in Education Projects. A Handbook for Developing Countries*. Washington DC: InfoDev/World Bank.

## 29. Nivel de aprendizaje y problemas que enfrentan los alumnos con discapacidad visual de la FCA-UAS

---

LAE. Ma. Ernestina Domínguez Maro<sup>75</sup>  
Dra. María del Socorro Borboa Quintero<sup>76</sup>

**Eje temático:** Valoración de la atención institucional para la formación profesional.

### RESUMEN

Nuestro objetivo es una propuesta de atención pertinente a las necesidades educativas especiales de los estudiantes para su formación integral previa a su inserción al mercado laboral. El método de investigación empleado en el presente trabajo es corte cualitativo, ya que este, es un instrumento de investigación médica y psicológica utilizado en áreas de las ciencias sociales, el método de estudio de caso empleado en esta investigación es un procedimiento de análisis de la realidad social que viven estos estudiantes, el cual nos permite profundizar en cada uno de los aspectos inherentes a la discapacidad de este para mejorar su realidad social., y actualmente ha sido adoptado como herramienta principal, ya que se aplicaron algunos instrumentos de investigación cualitativa como la entrevista, el cuestionario, y el test de autoestima personalizado para la identificación de las necesidades de atención educativa específica de cada uno de los estudiante que presentan discapacidad visual en la Facultad de Contaduría y Administración, Culiacán, así mismo, se ha establecido un compromiso con el estudiante para que formalice su responsabilidad como estudiante ante esta

---

<sup>75</sup> profesor de asignatura base del nivel superior en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad autónoma de Sinaloa. Mail: [edomaro@hotmail.com](mailto:edomaro@hotmail.com)

<sup>76</sup> PITC en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Mail: [msborboa@hotmail.com](mailto:msborboa@hotmail.com)



institución y la sociedad como una garantía para su promoción a su siguiente nivel, enfatizando que, ante el incumplimiento del estudiante en sus funciones como tal, la institución se deslindará de su compromiso para con éste.

**Palabras clave:** discapacidad, necesidad educativa especial, compromiso social.

## INTRODUCCIÓN

La OMS (1948) Considera la salud como un derecho humano fundamental de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política, o condición económica o social. La salud de todos los pueblos es una condición fundamental para lograrla paz y la seguridad, y depende de la más amplia cooperación de las personas y de los Estados<sup>77</sup>, la Carta de Ottawa<sup>78</sup>, contempla como prerequisites para la salud: *a)* adecuados recursos económicos y alimenticios, *b)* vivienda, *c)* un ecosistema estable y *d)* un uso sostenible de los recursos. El reconocimiento de estos prerequisites pone de manifiesto la estrecha relación que existe entre las condiciones sociales y económicas, el entorno físico, los estilos de vida individuales y la salud. Estos vínculos constituyen la clave para una comprensión holística de la salud, y la definición de la promoción de la misma<sup>79</sup>.

En países como España, Argentina, Colombia, Chile, Perú y México están trabajando en la inclusión de las personas con discapacidad al sistema educativo regular para su formación profesional en colaboración con maestros, padres de familia, especialistas, la institución y la sociedad en general en apoyo a su formación integral e independencia personal.

---

<sup>77</sup> [www.juntadeandalucia.es/averroes/-29701428/salud/derec2.htm](http://www.juntadeandalucia.es/averroes/-29701428/salud/derec2.htm) consultada el 2 de septiembre de 2014

<sup>78</sup> La carta de Ottawa es un documento que obliga a todos los organismos del sector salud y sus gobiernos a realizar una proyección constante hacia el futuro. Fuente: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Carta-De-Otawa/84543.html> recuperada 12, 2011.

<sup>79</sup> Esta Constitución fue adoptada por la Conferencia sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946, firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de 61 Estados (Off.RecWldHlthOrg.; Actes off. Org.mond. Sant y entró en vigor el 7 de abril de 1948. Las reformas adoptadas por la 26ª, la 29ª, la 39ª y la 51ª Asambleas Mundiales de la Salud (resoluciones WHA26.37, WHA29.38, WHA39.6 y WHA51.23), que entraron en vigor el 3 de febrero de 1977, el 20 de enero de 1984, el 11 de julio de 1994 y el 15 de septiembre de 2005, se han incorporado al presente texto, información recuperada en sep. /2014.

En el estado de Sinaloa (CRE, CAM, ENEES, CBTIS, COBAES, Preparatoria central y Facultad de Derecho) en la ciudad de Culiacán, ofrecen apoyo profesional especializado a estudiantes con una o más discapacidades, desafortunadamente los profesores de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa que trabajan en grupos a los que asisten estudiantes de este tipo no saben cómo actuar, y como su primer medida optan por dejar a la deriva las necesidades del alumno, sin antes preguntar cómo le puede ayudar<sup>80</sup>.

La pertinencia y factibilidad de este tema es de gran relevancia para nuestra institución, ya que es interesante desarrollar las estrategias para este proceso de enseñanza centradas en la discapacidad, ya que desde 1985, se detectó en la Facultad de Contaduría y Administración, Culiacán, Sinaloa a César Vinicio Ceballos Burgos un estudiantes con necesidades educativas especiales que gracias al apoyo familiar, escolar, compañeros de grupo, y del sistema para el desarrollo integral de la familia (DIF) del estado de Sinaloa pudo concluir satisfactoriamente su Licenciatura en Administración de Empresas con un promedio general de 9 (nueve) a pesar de sus tics nerviosos, su falta de reflejos y los ataques epilépticos que padece desde un año y medio de edad, actualmente él se encuentra laborando como asesor administrativo independiente (especializado en estudio de mercados) en empresas, tanto del sector público como del sector privado en el estado de Sinaloa, en el 2012 María de los Ángeles Cárdenas Ponce, quien es parapléjica y además tiene una discapacidad visual, egresa de la Facultad de Contaduría y Administración como Licenciada en Administración de Empresas con un promedio general de 9.47; en el 2013; María del Rosario Cruz García egresa en el 2013 de la licenciatura en administración de empresas a pesar de que desde que inició sus estudios en el nivel profesional presentaba crisis epilépticas con una frecuencia de tres crisis por semana, actualmente ella pretende continuar en esta Facultad como estudiante de la maestría en administración (recursos humanos); en el 2014 Valenzuela Lizárraga José Ramón, egresa de la licenciatura en contaduría con problemas de baja visión, después de haber sido operado de un

---

<sup>80</sup> Información proporcionada directamente por el 3% de los estudiantes de la FCA con una o más discapacidades (total de estudiantes NEE de la FCA) en junio de 2013.

oído para mejorar su audición; Alberto González Vicente, egresado de la licenciatura en Contaduría pública el 2014 solo tiene el 50% de visión, posterior a un trasplante reciente de sus dos riñones a principios del 2014, su visión ha ido disminuyendo pasos agigantados, motivo por el cual tuvo que renunciar a su primer trabajo como contador en un despacho contable debido a fuertes dolores de ojo y cabeza causados por el esfuerzo visual que este hacía; Chávez Barajas José Aarón, estudiante de quinto grado de la licenciatura en contaduría pública con problema de baja visión ocasionada por una miopía magna congénita, heredada de su madre; Pérez de la Cruz Daniel Alonso estudiante de quinto grado de la licenciatura en administración de Empresas además de su baja visión por miopía también presenta problema de lenguaje; Vázquez Hernández Uriel estudiante de cuarto grado de la Licenciatura en Contaduría pública no tiene visión en el ojo derecho y está operado del ojo izquierdo; Guzmán Ortiz José Carlos, estudiante del sistema semiescolarizado al que acude a estudiar los domingos porque su trabajo no le permite asistir otro día tiene problema de baja visión (muy borrosa) por retinosis pigmentosa, enfermedad que no se corrige ni con cirugía, ni le sirven de apoyo los lentes de graduación;

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

Según la Ley de Integración Social aprobada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1980, en su artículo sexto, contempla que “una persona con discapacidad es toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa y laboral” es considerada como una persona con capacidades diferentes, con los mismos derechos que las demás, solo que se ve impedida de ejercerlos por las conductas de discriminación que la sociedad les manifiesta, entendiéndose esta como *una actitud que promueve o acepta realizar distinciones que implican dar un trato de inferioridad o restringir los derechos de algunas personas sobre la base de su pertenencia a categorías sociales o*

*naturales*. Por lo que no debemos estigmatizarles y marcarles solo por el hecho de ser diferentes (Perrenoud: 1990, Stern: 2005).

La OMS (2006), define de manera genérica que todo aquel que posee una o más discapacidades debe ser considerado como una persona con discapacidad. En ciertos ámbitos, se suelen utilizar términos como "discapacitados", "ciegos", "sordos", "paralíticos", etcétera, al hacer referencia a estos, aun siendo correctamente empleados cualquiera de los términos, pueden ser considerados despectivos o peyorativos, ya que para algunas personas dichos términos "etiquetan" a quien padece la discapacidad, lo cual es interpretado como una forma de discriminación (González: 2006:11 y 119). En esos casos, para evitar conflictos de tipo semántico es preferible dirigirse a ellos y ellas como personas con discapacidad, personas sordas, personas con movilidad reducida, personas con debilidad visual, personas ciegas, personas con problemas de lenguaje, personas autistas, y otros por el estilo, pero siempre anteponiendo "personas" como un prefijo, a fin de hacer énfasis en sus derechos humanos y su derecho a ser tratados como igual (INEGI; 2010).

La discapacidad visual según Arenas y Cuellar (2004) es la dificultad para conocer distancias sin medirlas; formas, tamaños sin tocar los objetos, ubicar la posición de las cosas en el espacio y en relación entre sí, sin tener necesidad de hacer movimientos corporales para reconocerlo. Esta dificultad se aumenta o se disminuye en relación con las expectativas del grupo social de pertenencia en la dimensión del individuo en relación con las demás. Cuando se refiere a la discapacidad visual, se debe mencionar la clasificación de diversos grados de visión, (Villalba, 1999).

- Ceguera total: ausencia total de la visión, el individuo recibe estímulos de luz, a consecuencia por consiguiente, no los puede utilizar para la adquisición de ningún conocimiento.
- Ceguera parcial: Es la percepción de bulto en la que solo reconoce sombras y un poco de luz.
- Baja visión: Es el déficit visual que incapacita al individuo para algunas actividades usuales, precisando de las adaptaciones significativas o métodos específicos, como puede ser la lectura y escritura en braille.

Se pueden ver objetos a pocos centímetros de distancia.

- **Visión límite:** Es el déficit visual que incapacita al individuo en las actividades normales, sin embargo precisa de adaptaciones sencillas y poder llevar a cabo alguna de ellas. Puede leer en tinta con ayudas ópticas o con ampliaciones.

Romero (2000) en su proyecto de Innovación “Estrategias de apoyo educativo para niños con discapacidad integrados a educación básica convencional de zonas rurales y urbano marginadas” define a una persona ciega como aquella que está incapacitada para recibir estímulos visuales de cualquier tipo, es decir, presentan ausencia total de visión, ciego es aquel que presenta en el ojo mejor 1/20 de la visión normal de acuerdo con la escala de Wecker, y no consigue contar dedos de la mano a una distancia de 2.25 metros de corrección de cristales.

Una persona débil visual es aquel individuo que presenta una agudeza visual de 20/70 o menos en el mejor ojo, es decir lo que puede ver no es más que lo que una persona normal percibe a 21 metros, aunque reciba ayuda óptica, la poca visión que tiene le permite tener algún tipo de experiencia visual aunque su visión es poca, su conocimiento aumenta para su futuro, ya que cuando pierda totalmente su visión, tenga diversos aprendizajes por la experiencia que tuvo cuando aún veía y eso ya es una ventaja a comparación de un ciego de nacimiento que solo tiene conocimientos abstractos<sup>81</sup>.

Las causas de la discapacidad no son únicamente orgánicas, si no que están ligadas a factores de riesgo social por lo que cabe señalar que no hay diagnósticos (nacionales, regionales o locales) precisos que dimensionen la magnitud real del problema social que afecta a este sector de la población, hasta hoy se trabaja con estimaciones provenientes de diferentes fuentes como la OMS., en países como el nuestro, un 5.1% de la población padece algún tipo y grado de discapacidad (física, sensorial, mental o psiquiátrica), al aplicar este porcentaje en la república mexicana, según el Censo Nacional de Población y Vivienda realizado en 2010 informa que en México tenemos **5 millones 739 mil 270** personas con una o más

---

<sup>81</sup>Fuente: <http://basica.sep.gob.mx/dgdgie/cva/sitio/pdf/materiales/proyectos/13.htm> 23/06/2014

discapacidades, con una distribución porcentual de la población con discapacidad según el tipo de limitación el 58.3% presenta dificultad para caminar o moverse (discapacidad motriz), el 27.2% tiene discapacidad visual, el 12.1% de la población tiene discapacidad auditiva, el 8.3% presenta dificultad para hablar o comunicarse, el 4.4% discapacidad intelectual (descrita como dificultad para aprender) y el 8.5%, mental.

En cuanto a los porcentajes de la población en México por causas de discapacidad, el censo arrojó lo siguiente: por enfermedad 39.4%, por edad avanzada 23.1%, de nacimiento 15.3%, por accidente 15.0% y por otras causas el 7.6%<sup>82</sup>.

En México actualmente son llamadas personas con capacidades diferentes, según la nueva ley para la inclusión de las personas con discapacidad (LIPD) publicada el 30 de mayo de 2011 en el diario oficial de la federación a fin de eliminar la negatividad en la definición del colectivo de personas con discapacidad y reforzar su esencia de diversidad. Sin embargo, es un hecho que debemos destacar: una persona con discapacidad no necesariamente posee capacidades distintas o superiores a las de una persona que no posee la condición; si acaso, ha desarrollado habilidades que le permiten compensar la pérdida o disminución de alguna función, pero que no son privativas suyas, puesto que cualquier persona sin discapacidades también podría hacerlo (LIPD: 2011).

De acuerdo a la información proporcionada por el departamento de tutorías de la FCA se ha detectado que dentro de esta facultad el 3.98 % de sus estudiantes padece algún tipo de discapacidad, motivo por el cual algunos de los estudiantes presentan problemas de marginación/aislamiento, bajo rendimiento, reprobación y deserción. Las discapacidades que más prevalecen en los educandos son la discapacidad: visual, auditiva, motriz, psicomotriz y psíquica, en ese orden, ocupando la discapacidad visual un 98% del total de estudiantes con NEE, por lo que constituyen el objeto de investigación del presente estudio.

---

<sup>82</sup> fuente: [www.dis-capacidad.com/nota.php?id=1381#.U4QyVXY510](http://www.dis-capacidad.com/nota.php?id=1381#.U4QyVXY510) 09/03/2012.

Al respecto el Plan Nacional de Desarrollo 2009-2012 de la Secretaría de Educación Pública en su eje 3. “igualdad de oportunidades”, establece en el objetivo 13: La necesidad de fortalecer el acceso y la permanencia en el sistema de enseñanza media superior y superior, brindando una educación de calidad orientada al desarrollo de competencias( acuerdo 444) en un marco de diversidad donde las competencias a desarrollar son de integración de habilidades, conocimientos y actitudes de un contexto específico centrado en el alumno (acuerdo 442 2009), aunado a la propuesta de ANUIES de impulsar una distribución más equitativa de las oportunidades educativas, entre regiones, grupos sociales y étnicos, con perspectiva de género.

Considerando que las personas con discapacidad presentan una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, las que requieren de la implementación de algunas acciones preventivas y correctivas en apoyo a su formación profesional, tales como: el apoyo emocional, cultural, curricular y la intervención del medio familiar (Freinet; 1992: 23)<sup>83</sup>. Los alumnos de la FCA-UAS con una o más discapacidades requieren trabajar tanto su personalidad, como su propia capacidad cognitiva y de aprendizaje con la finalidad de obtener una formación integral como futuro profesionista que le permita la realización de diversas funciones en el mercado laboral empresarial.

Por tanto, de acuerdo con Opertti (2008, Pozo y Monereo, (1999)<sup>84</sup>; y Durkheim (1979: 70), los centros educativos deben satisfacer las necesidades de todos los alumnos sean cual sean sus características personales, psicológicas o sociales. La educación debe estar dirigida a

---

<sup>83</sup>Fuente: [www.revista.unam.mx/vol.1/num3/art1/](http://www.revista.unam.mx/vol.1/num3/art1/) 1 enfoque "*Freinet*" se caracteriza por el trabajo grupal, donde el alumno(a) juega un..... Dabdoub, A. L. (1992) Teorías psicológicas de la instrucción.

<sup>84</sup> Fuente: [proa.blanquerna.edu/es/bases-de-intervencion-psicopedagogica/s3obip](http://proa.blanquerna.edu/es/bases-de-intervencion-psicopedagogica/s3obip) Monereo, C. y Pozo, J.I. La práctica del asesoramiento educativo a la práctica psicopedagógica (aprender a aprender) con alumnos con *necesidades educativas especiales*. 1 (1999)

promover las capacidades y competencias, teniendo por objeto suscitar y desarrollar en el estudiante con Necesidades Educativas Especiales cierto número de estados físicos, intelectuales y morales que se exigen en la sociedad política del medio al cual está destinado.

**NOTA:**

El fundamento legal que respalda este trabajo es el acuerdo internacional producto de la Convención Nacional de las personas con discapacidad y Derechos Humanos, aprobada por la Organización M el 13 de diciembre de 2006, mismo que fue aprobado por el senado de la República el 27 de septiembre de 2007, lo cual consta en el diario oficial de la federación (DOF) del 24 de octubre de 2007 el cual entra en vigor tanto en el ámbito internacional como para el estado mexicano el 03 de mayo de 2008, previo a su promulgación en el DOF el 02 de mayo de 2008.

México firma y ratifica los acuerdos aprobados por la convención el 30 de marzo del 2007, pero interponiendo una declaración interpretativa que dice:

“Consecuentemente, con la absoluta determinación de proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad (párrafo 2 del artículo 12 de la convención) se aplicará la norma que confiera mayor protección legal, salvaguarde la dignidad y asegure la integridad física, psicológica, emocional y patrimonial de las personas”.

**ASPECTOS METODOLÓGICOS.**

En este apartado se plantea la manera en que la información sobre las temáticas centrales de esta: Las necesidades educativas especiales de los estudiantes con o sin discapacidad, la motivación escolar, lo referente al proceso enseñanza- aprendizaje y cada uno de los casos la apreciación de los estudiantes NEE y los docentes de la Facultad de Contaduría y



administración, específicamente los que están adscrito a la Licenciatura de Administración de Empresas, caso particular para el que fue buscada, analizada y organizada para su presentación.

De manera empírica y con una presencia permanente en la unidad académica (Facultad de Contaduría y Administración, Culiacán, UAS), nos fuimos involucrando y detectando la problemática existente en cuanto a los resultados de nuestro procesos enseñanza-Aprendizaje y su derivación en desmotivación y luego en necesidad educativa especial. Estos resultados cotidianos nos han impulsado a tomar la decisión y elegir esta situación como nuestro tema de investigación, y que este es un problema (Zazueta: 2007) al que dedicaremos nuestros esfuerzos en la búsqueda de respuesta a las necesidades de atención específica de nuestros sujetos de investigación, quienes en nuestro caso son estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE), ya que por alguna razón su rendimiento se ve afectado por su necesidad educativa especial, particularmente acompañada en la mayoría de los casos de una discapacidad( visual). Como son los casos de José Ramón Valenzuela Lizárraga (visual-auditivo), Daniel Alonso Pérez de la Cruz (visual-lenguaje), María de los Ángeles Cárdenas Ponce (visual-motriz), Alberto González Vicente (visual-Renal), María del Rosario Cruz García (visual-epiléptico) y Jaime Contreras Salazar (auditivo-visual-lenguaje).

En este caso se trabajó con metodología mixta, predominando en ella el factor cualitativo (Hernández et al, 2006), lo cual preferentemente orienta nuestro trabajo investigativo hacia el aspecto cualitativo.

La metodología empleada para este caso fue mixta con enfoque predominantemente cualitativo (Hernández et al, 2006), ya que estamos ubicados dentro del campo de la educación y por tanto dentro de las investigaciones de corte social, para la observación de este problema y determinar sus causas del mismo, se aplicaron encuestas para la detección de la NEE y un test de autoestima y una entrevista personalizada con cada uno de estos estudiantes.

Este trabajo se ubica dentro del paradigma cualitativo principalmente, aunque se haya aplicado alguna estrategia de tipo cuantitativo dentro de la búsqueda, la recolección y la

presentación de datos (cifras numéricas, gráficas, y estadísticas), por tanto podemos decir que esta investigación tiene carácter pragmático o ecléctico. Martínez (2002). La investigación cualitativa nos ayuda a identificar de manera profunda las realidades, le da su razón de ser a los comportamientos y las manifestaciones de los sujetos con los cuales se realiza la investigación, Gómez (2007) con el enfoque cualitativo se investiga para comprender la conducta humana desde significados e intenciones de los sujetos que intervienen en los escenarios, en este caso el escenario de la educación especial.

Peñarrieta (2005) Una investigación cualitativa o con predominancia cualitativa como es nuestro caso se caracteriza por su compromiso en descubrir el punto de vista de la población en estudio en relación a un determinado tema; la triangulación de los datos nos ayuda a incrementar la validez de la información obtenida ya que esta proviene de diversas fuentes y por lo tanto de diferentes perspectivas. Esto no implica que los resultados de esta investigación se puedan generalizar de manera absoluta (Hernández et al, 2006, Peñarrieta, 2005).

En nuestro caso se hace uso de la observación participante, toda vez que estamos inmersos en el medio que aplica el proceso EA de la Facultad de Contaduría y Administración Culiacán UAS, en nuestra calidad de profesor de la misma.

Desde otro aspecto la observación no fue estructurada (Cine Páez, 2004), ordinaria, simple o libre; ya que se recogen los datos que se observan pero sin rigurosidad, sin usar una técnica sistemática como por ejemplo el diario de campo o registros videográficos o videograbados.

Los sujetos de esta investigación; es decir los estudiantes sobre los que se centró la investigación, considerados como los actores principales fueron los alumnos que presentan necesidades educativas especiales ( con o sin una o más discapacidades) y de manera complementaria se tomó información de los profesores y directivos de este mismo contexto.

Los estudiantes con necesidades educativas especiales en su gran mayoría son jóvenes dentro los 18 y 25 años en los que se ha detectado un mayor porcentaje de sexo masculino. Reconociendo por observación que son personas de estratos socioeconómicos bajo y medio. Los profesores en su mayoría son profesionistas con formación en Contaduría Pública,

Administración de Empresas, Negocio y comercio internacional, mercadotecnia, Ciencias de la Comunicación, ingenierías (informática y química) e idiomas y otras carreras afines, sin embargo presentan escasa formación pedagógica, es decir no estudiaron para ser profesores.

#### Muestreo:

El universo de investigación fueron los alumnos en activo en los ciclos 2010-2011 y 2011-2013, alumnos que presentan una o más discapacidades, los profesores y la planta de directivos. La muestra de los alumnos se obtuvo de manera intencionada, es decir, un muestreo realizado deliberadamente (Buendía et al 1988); como una forma de muestro no probabilístico Peñarrieta (2005).

En una muestra no probabilística no hay reglas rígidas en relación con el tamaño de la muestra; Peñarrieta (2005) estima que el tamaño de la muestra dependerá de cuanto es lo que el investigador desea conocer, del propósito del estudio y de lo que pueda hacerse en el tiempo y con los recursos disponibles; además evitando la redundancia (saturación de la muestra).

El estudio fue realizado sin una muestra fija de los sujetos de investigación en cada uno de los apartados, por lo tanto se realizó un muestreo a conveniencia; tratando de lograr un muestreo estratificado, pero intencionado y buscando la riqueza de la información tal como lo establece Peñarrieta (2005); ya que se tomó como informantes a estudiantes de primer grado, segundo y quinto grado; tratando de abarcar el espectro de todos los rangos de opinión estudiantil. Castañeda et al (2002); aunque el muestreo no probabilístico no autoriza la generalización, los resultados son válidos para el tiempo y el espacio en que se aplica la investigación.

## CONCLUSIONES.

Los problemas sociales no son datos externos, realidades objetivas, sino “construcciones”, datos seleccionados y caracterizados con referencia a ciertos esquemas cognoscitivos y valorativos de los sujetos que los observan o experimentan. Ackoff, Russell (1991)<sup>85</sup>. Los problemas de las políticas públicas *“son productos del pensamiento que actúa en su entorno, elementos de las situaciones problemáticas que han sido analíticamente abstraídos de situaciones. Lo que nosotros experimentamos son situaciones problemáticas; no experimentamos problemas que, a la manera de los átomos y las células, son construcciones conceptuales”*. Las “situaciones problemáticas” son hechos vividos u observados por el sujeto y que al ser referidos a su cuadro valorativo arrojan conclusiones negativas de reprobación y malestar.

Ander-Egg (1994) define el problema social como “situación social de desequilibrio, desajuste, desorganización o falta de armonía, o situación normal que, en su proceso de crecimiento, enfrenta a una crisis que obliga a una reformulación radical. Los problemas sociales son los que constituyen las cuestiones inquietantes que se dan en el seno de una sociedad y en relación a los cuales se tiene conciencia de la necesidad de encontrarles soluciones”.

Asun Carretero (2008), docente de la Escuela de Trabajo Social de Málaga, describe que el problema social se debe analizar desde todos sus aspectos y después proceder a su síntesis.

Por lo que se asume que las causas de las Necesidades Educativas Especiales (NEE) pueden ser personales, escolares, y sociales, entendiéndose por una NEE del educando cuando se detecta que un joven tiene algún problema de aprendizaje a lo largo de su vida escolar la cual

---

<sup>85</sup> Fuente : Red de docentes de América latina y del Caribe (REDDOLAC), este es un espacio virtual de convergencia de educadores de diferentes países y Universidades con el fin de compartir conocimientos de interés académico como lo es la planificación como estrategia didáctica en la conducción de las instituciones educativas Publicado por Edward Chero Valdivieso en septiembre 16 de 2009 a las 3:00pm en la web: <http://www.reddolac.org/profiles/blogs/la-planificacion-como>, <http://www.reddolac.org/>

precisa una atención mayor (centrada en su necesidad) que la que se brinda a los compañeros del grupo de clase en su nivel educativo.

En estas situaciones se debe considerar que en las NEE además de la discapacidad se encuentran involucrados los aspectos familiares, culturales, sociales que pueden estar influyendo en las deficiencias del su aprendizaje, centrado en los objetivos y condiciones establecidos en el sistema educativo, por lo que se considera que los recursos educativos adecuados (cuanto más y mejores hayan) mayor posibilidad habrá de facilitar el aprendizaje de estos alumnos. Es preciso que pensemos en que estos hombres han de vivir en el más amplio sentido de la palabra y nos corresponde a todos intentar que su vida sea más fácil para que este, en lugar de vivir de la sociedad vivan en la sociedad. Los programas de rehabilitación física ni las ayudas económicas son suficientes para estos casos por lo que se considera necesario que el Estado acuda en su ayuda<sup>86</sup>.

## **PROPUESTAS.**

Para operar el programa previo al inicio de cada administración escolar (cada cambio de director) se deberán reunir la o (el) coordinador del programa ADIUAS, el responsable de tutorías y el Director de la escuela para seleccionar al tutor de apoyo especial (TAE), una vez hecho esto se deberán realizar los siguientes pasos:<sup>87</sup>

- Diagnóstico de alumnos con necesidades educativas especiales en la escuela
- Entrevista a padres de familia y alumnos con NEE para elaboración o actualización del expediente.

---

<sup>86</sup> Fuente:[https://www.google.com.mx/?gfe\\_rd=cr&ei=M0YKU9LgBbf8gfe4ICYDQ#q=analisis+del+problema+social+en+todos+sus+aspectos%28Asun+Carretero%29](https://www.google.com.mx/?gfe_rd=cr&ei=M0YKU9LgBbf8gfe4ICYDQ#q=analisis+del+problema+social+en+todos+sus+aspectos%28Asun+Carretero%29)

<http://html.rincondelvago.com/necesidades-educativas-especiales.html>

<sup>87</sup> Programa de ADIUAS 2012, adiuas@gamil.com

- Observar e investigar a los alumnos detectados con sus profesores, compañeros alumnos y en el contexto escolar, con la finalidad de conocer cómo se desarrollan en el medio y qué necesidades tienen.
- Elaborar el Diagnostico de Adecuaciones Curriculares por alumno y entregárselo a los profesores.
- Sensibilizar y Capacitar a los profesores con estudiantes NEE en el aula y si es posible a toda la planta docente y administrativa del plantel.
- Sensibilizar y capacitar a los asesores pares.
- Formar una red de apoyo (TAE, tutor de grupo, asesores pares, profesores asesores).
- Elaborar materiales educativos adaptados.
- Asignarle un o más asesores par, a cada alumno con NEE en el aula regular.
- Eliminar las barreras que se presente para el aprendizaje y la participación del estudiante NEE.
- Programar asesorías personalizadas con materiales educativos adaptados.
- Realizar informes de avances del alumno y entregárselos al tutor de grupo para que este a su vez lo reparta al resto de los profesores.
- Al final del semestre el TAE deberá entregar su informe de labores fielmente registrado y evidenciado a la secretaría académica universitaria de su universidad para su registro y/o captura en las estadísticas del programa rector de este compromiso social (ADIUAS).
- 

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

- Albert, Gómez, M. J. (2007). *La investigación educativa. Claves Teóricas*. Editorial McGraw-Hill. Madrid, España.
- Ander-Egg. E. (1994) *Diccionario del Trabajo Social*. Ed.Hvmanitas. Buenos Aires. Argentina

- Buendía E., Colás Bravo, M. y Hernández Pina, F. (1998). *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Editorial. McGraw-Hill. Madrid, España. (Buendía et al.)
- Carretero, A. (2008) *El problema social como objeto del Trabajo Social*. En [http://espanol.geocities.com/tsocial1/tsocial/el\\_problema\\_social\\_como\\_objeto.htm](http://espanol.geocities.com/tsocial1/tsocial/el_problema_social_como_objeto.htm)
- Casajús J, y Rodríguez, G. (2011), *Ejercicio físico y salud en poblaciones, consejo superior de deportes, subdirección general de deporte y salud servicio de documentación y publicaciones c/Martín fierro, España*
- Castañeda, De la Torre, Morán y Lara. (2002). *Metodología de la investigación*. Editorial. McGraw-Hill. México, D. F. (Castañeda et al, 2002)
- Cine Páez, H.; Cine Páez, J.M.; Zazueta Bastidas, L. (2004). *Técnicas de investigación*. Ediciones DGPE-UAS; Universidad Autónoma de Sinaloa. Culiacán, Sinaloa, México.
- Diario Oficial de la Federación [DOF]. Primera Sección. Publicado en mayo de 2008
- Durkheim, E. (1979). *Educación y sociología*. Editorial Linotipo, Bogotá, Colombia.
- Gobierno Federal. (2009). *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad, 2009-2012*. México: Secretaría de Salud y Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad. Recuperado el 28 de julio de 2013 de:
- Hernández Sampieri, R; Fernández Colado C y Baptista L. (2006). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill Interamericana. México, D.F. (4. Ed.)\* Hernández et al (2006).
- [http://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/issuu/pronaddis\\_2009\\_2012.pdf](http://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/issuu/pronaddis_2009_2012.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2011). *Censo nacional de población 2010*, México.
- Martínez, M. (2002) *La investigación etnográfica en educación*. Manual teórico-práctico. Editorial trillas. México, D.F. (cuarta reimpression).

- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (1998). *Principios y recomendaciones para los censos de población y habitación* (Revisión 1). Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Estadística. Serie M No. 67/Rev.1. Nueva York: Naciones Unidas. Recuperado el 03 de octubre de 2013 recuperado de la web:  
[http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/SeriesM\\_67rev1S.pdf](http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/SeriesM_67rev1S.pdf)
- Peñarrieta, I. (2005). *Introducción a la investigación cualitativa*. Universidad Autónoma de Tamaulipas. Editores de textos Mexicanos. México, D.F.
- Perrenoud, P. (1996). *La construcción del éxito y del fracaso escolar*. Ediciones Morata. Fundación PAIDEIA. Madrid, España.
- Pozo J. I. (2009). *Adquirir una concepción compleja del conocimiento: creencias epistemológicas y concepciones de aprendizaje*. En J. I. Pozo y M. Pérez Echeverría (Coord.), *Psicología del aprendizaje universitario: la formación en competencias*, pp. 70-85. Morata. Madrid, España.
- Pozo, J. I. (2008). *Aprendices y maestros: La psicología cognitiva del aprendizaje* (2ª. Ed.). Madrid: Alianza Psicología Minor.
- Pozo, J. I. y Gómez Crespo, M. A. (1998). *Aprender y enseñar ciencia. Del conocimiento cotidiano al conocimiento científico*. Madrid: Morata.
- Pozo, J. I., Scheuer, N., Mateos, M y Pérez M. (2006). Las teorías implícitas sobre el aprendizaje y la enseñanza. *Nuevas formas de pensar la enseñanza y el aprendizaje. Las concepciones de profesores y alumnos*, pp. 95-132. Barcelona, España
- Raúl Sergio González Nívar (2006) Teoría y práctica social de la discapacidad, Editorial,
- SEP (2007) *Reglas de operación del programa de fortalecimiento de la educación especial y de la integración educativa*.



Síntesis Metodológica y Conceptual del Censo de Población y Vivienda 2010, México, Aguascalientes: INEGI. Recuperado el 28 de julio de 2013 de la fuente:  
[http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/censos/sm\\_cpv2010.pdf](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/censos/sm_cpv2010.pdf)

UAS. (2012) *Manual Operativo ADIUAS, México.*

Zazueta Bastidas, L.A.; Cine Páez J. Cine Páez, H. (2007). *Metodología de la Investigación científica.* Ediciones DGPE-UAS: Universidad Autónoma de Sinaloa. Culiacán, Sinaloa, México.

Páginas Web:

(2014,09) Carta de Ottawa. Buenas Tareas.com. Recuperado 09, 2014 de <http://www.buenas tareas.com/ensayos/Carta-De-otawa/84543.html>

Definición del derecho a la salud (1948) en el congreso de la OMS

Fuente: [www.juntadeandalucia.es/averroes/29701428/salud/derec2.htm](http://www.juntadeandalucia.es/averroes/29701428/salud/derec2.htm) consultada el 2 de septiembre/2014.

Fuente:[https://www.google.com.mx/?gfe\\_rd=cr&ei=M0YKU9LgBbf8gfe4ICYDQ#q=analisis+del+problema+social+en+todos+sus+aspectos%28Asun+Carretero%29](https://www.google.com.mx/?gfe_rd=cr&ei=M0YKU9LgBbf8gfe4ICYDQ#q=analisis+del+problema+social+en+todos+sus+aspectos%28Asun+Carretero%29)

Fuente:[https://www.google.com.mx/?gfe\\_rd=cr&ei=M0YKU9LgBbf8gfe4ICYDQ#q=analisis+del+problema+social+en+todos+sus+aspectos%28Asun+Carretero%29](https://www.google.com.mx/?gfe_rd=cr&ei=M0YKU9LgBbf8gfe4ICYDQ#q=analisis+del+problema+social+en+todos+sus+aspectos%28Asun+Carretero%29)

[Http://www.reddolac.org/profiles/blogs/la-planificacion-como](http://www.reddolac.org/profiles/blogs/la-planificacion-como), <http://www.reddolac.org/> Red de docentes de América latina y del Caribe (REDDOLAC), Publicado por Edward Chero Valdivieso en septiembre 16 de 2009 la

<http://basica.sep.gob.mx/dgdgie/cva/sitio/pdf/materiales/proyectos/13.htm> 23/06/2014

[http://html.rincondelvago.com/discapacidad\\_barreras-arquitectonicas-en-la-sociedad.html](http://html.rincondelvago.com/discapacidad_barreras-arquitectonicas-en-la-sociedad.html) Sep /14.

<http://html.rincondelvago.com/discapacidad-intelectual.html> sep/14

<http://html.rincondelvago.com/necesidades-educativas-especiales.html>

<http://html.rincondelvago.com/necesidades-educativas-especiales.html>

[www.confe.org.mx/red/1\\_5\\_2temas\\_convencion.htm](http://www.confe.org.mx/red/1_5_2temas_convencion.htm) en febrero 2011.

[www.dis-capacidad.com/nota.php?id=1381#.U4QyVXY510](http://www.dis-capacidad.com/nota.php?id=1381#.U4QyVXY510) 09/03/2012.

[www.revista.unam.mx/vol.1/num3/art1/](http://www.revista.unam.mx/vol.1/num3/art1/) 1 enfoque "*Freinet*" se caracteriza por el trabajo grupal, donde el alumno(a) juega un..... Dabdoub, A. L. (1992) Teorías psicológicas de la instrucción set/2012.

### 30. Pensamiento y docencia

---

Mtro. René López Auyón<sup>88</sup>

Mtro. Juan Raúl Domínguez Cornejo<sup>89</sup>

#### RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es transformar la práctica docente desde la necesidad de conocer de un grupo de docentes de la Normal de Capulhuac. El docente es un profesional situado en una época, en un aquí y en un ahora, con lenguaje, formación, vivencias, sentimientos y emociones, es una persona que lo conforma su historia, construye conocimientos en medida que tiene necesidad de: conocer, relacionarse e interactuar con otros, esto abre la posibilidad de generar un pensamiento histórico (pues sólo un ser con historia

---

<sup>88</sup> Docente investigador de Tiempo Completo en la Escuela Normal de Capulhuac, Edo. de México. [loar7211@hotmail.com](mailto:loar7211@hotmail.com)

<sup>89</sup> Docente investigador de Tiempo Completo en la Escuela Normal de Capulhuac, Edo. de México. [juanrauldominguezcornejo@hotmail.com](mailto:juanrauldominguezcornejo@hotmail.com)

puede tener una experiencia de la misma y hablar de ella). Se realizó un trabajo etnográfico apoyado con: diario de práctica, relatos, entrevistas, registros y cuestionarios y se utilizó el método simbólico interpretativo para deducir las transformaciones de la práctica a través del sentir y pensar del docente.

**RESULTADOS.** Transformar la práctica docente desde la postura de un pensamiento histórico es un constante construir que no permite adquirir el estatuto de acabado y verdadero. Una construcción con base en lo histórico puede ser comprendida e interpretada como tal, desde la historia. Generar pensamiento docente, es construir categorías en función de vivencias que significan y resignifican en función de lo que el docente quiere conocer para transformar.

**DISCUSIÓN.** El pensamiento se enraíza en una época, en un tiempo, en una circunstancia y en una sociedad, lo que permite construir categorías que tienen sentido y significado las cuales abren la posibilidad de conocerse y conocer lo real para construir realidades desde el rol y función que desempeña con la intención de transformar la práctica docente.

**Palabras clave:** Pensamiento, docencia, reflexión de la práctica, realidad.

## **Introducción**

Pensamiento y docencia es una temática nueva en la Escuela Normal de Capulhuac, no ha sido abordada en investigaciones, aunque se ha trabajado la reflexión de la práctica desde el 2011, por tal motivo el presente trabajo se sustenta en autores como Dewey, Freire, Hugo Zemelman, Estelas Quintar entre otros, donde lo esencial del docente es su pensamiento y el hacer docencia.

Es sabido que cuando un docente habla de vivencias docentes, interpela desde una posición de pensamiento, pero pocas ocasiones nos preguntamos ¿quién habla?, en este tenor, el que habla es un profesional situado en una época, en un aquí y en un ahora, con lenguaje, formación, vivencias, sentimientos y emociones -en una palabra, es un docente que lo conforma su historia, que construye conocimientos en medida que tiene necesidad de conocer de relacionarse e interactuar con otros.

La necesidad de conocer desde esta postura, abre la posibilidad de generar un pensamiento fundamentado en la historia (pues sólo un ser con historia puede tener una experiencia de la misma y hablar de ella), este pensamiento es un constante construir que no permite adquirir el estatuto de acabado y verdadero puesto que es él mismo, en su esencia, una construcción con base en lo histórico que puede ser comprendido e interpretado como tal, desde la historia.

Generar pensamiento docente desde la historia, en un grupo de docentes de la Escuela Normal de Capulhuac, nos llevó a construir categorías en función de vivencias que significan y resignifican en relación a lo que el docente quiere conocer. En ello identificamos que el pensamiento entonces se enraíza en una época, en un tiempo, en una circunstancia y en una sociedad, lo que permitieron que las categorías adquirieran sentido y significado para el docente que considera al pensamiento como una posibilidad de conocerse y conocer lo real para construir realidades desde el rol y función que desempeña.

## **DESARROLLO**

Las realidades las construimos los seres humanos con base en las vivencias que nos conforman en el transcurrir de nuestra vida, al respecto, en la Escuela Normal de Capulhuac, dichas realidades las gestamos los actores educativos que en ella interactuamos.

Clifford Geertz, construye una teoría interpretativa de la cultura donde marca el análisis de esta tiene que ser por una ciencia interpretativa en busca de significaciones y no una ciencia experimental en busca de leyes. Para develar los tramados simbólicos de la cultura de los otros, el autor mencionado expone que la persona que desee conocer y comprender lo que es una ciencia, debe poner atención no solo a las teorías y los descubrimientos, sino más bien algo que hacen de ella quienes la practican. Así, considera que lo que hacen los antropólogos es etnografía con base en el dato etnográfico, (devela la cultura de los otros con base en la observación), la teoría con la que se lee (los conceptos y categorías que provienen de las

disciplinas científicas) y la reinterpretación que se hace de la realidad (esfuerzo intelectual que realiza el antropólogo).

Si bien, el presente documento es el reporte de un trabajo con una perspectiva etnográfica, no es la mera transcripción de la observación o la entrevista, sino que la información permitió construir una matriz de datos donde las categorías (las del intérprete y teóricas) fueron apareciendo y dando cuenta de la vinculación y articulación. Retomamos la idea de Bertely donde propone distinguir las frases o sentencias con las cuales los actores educativos explican y dan sentido a su acción y posteriormente se analizan, es decir, las ubicamos en tiempo y momento histórico.

En síntesis, las observaciones de carácter participante (seis en total), las entrevistas individual (10 en total) y colectivas (dos en total) y el diario de práctica realizado con docentes y alumnos de 7º y 8º semestres de la Escuela Normal de Capulhuac, nos ofrecieron datos que hemos sistematizado, analizado, e interpretado para dar cuenta del tema de estudio.

A manera de ejemplo se muestran datos que corresponden al pensamiento y la práctica docente que manifiestan los docentes en formación y docentes formadores, sobre el decir que es el ángulo de mirada que tienen los actores educativos involucrados a cerca de su rol ya sea como estudiante o como docente.

Ahora bien, en el transcurso de los primeros tres meses del ciclo escolar 2013-2014, llamó nuestra atención el oír en los estudiantes de 7º semestres de las Licenciaturas que se imparten en la Escuela Normal de Capulhuac, los comentarios en relación a lo que viven y hacen en las escuelas de educación básica donde ellos realizan su intervención docente *“Por qué planeamos de esta manera si en la secundaria nos dicen que planeamos de esta otra”, “A mí no me resultó lo planeado, los niños no aprendieron”, “a mis alumnos los lleve al laboratorio y creo que si aprendieron, al menos les llamó la atención el que los sacara del salón de clases”, “hoy siento que el uso del material didáctico no fue el pertinente”, “y si hubiera trabajado en el patio y no en el aula”, “si hubiera planeado de otra forma, tal vez hubiesen aprendido los alumnos”, “por qué la maestra titular no planea y los alumnos le responden”*. Comentarios que tienen origen en la necesidad de conocer lo que sucedió en el escenario

escolar, ya sea en el aula o en algún lugar de la escuela, lugares que son esencialmente escenarios de la práctica docente.

La intervención que realizan los estudiantes en las instituciones de educación básica, se sustenta en una planificación visada y autorizada por la academia de docentes de grado, docente titular del grupo y directivo de la escuela de práctica. La intervención se entiende se entiende como la forma en que los docentes en formación desarrollan su práctica docente, es decir, desarrollan las sesiones en los grupos en las escuelas de educación básica con base a una planificación direccionada por un docente experto (titular de grupo) y un docente de la Escuela Normal.

Algunos comentarios de los docentes en formación reflejan dudas, reclamos, recomendaciones, y la constante es que lo que se evoca es considerado como verdad absoluta y única, es decir; manifiestan que lo que dice el docente de la normal o el titular del grupo tiene que ser como lo dice el docente porque es el que sabe, por ello reclaman el que prevalece una comunicación unidireccional donde el que tiene la palabra tiene la verdad, por lo tanto se aprecia la falta de escucha, otredad y diálogo, por ejemplo: *yo como alumno pregunto y los maestros me contestan y me ayudaban a hacer las actividades porque ellos son los que saben, otro estudiante dice “el sentido de que nos pidan en la planeación las estrategias paso a paso ¿es el correcto?, ¿es lo que nos van a pedir en el campo laboral?, y ¿esto me ayuda para saber los estilos de enseñanza que tienen los maestros?” Entrevista colectiva 01 geo, 28/02/2014)*

El comentario anterior manifiesta duda, pero a tras de la misma hay preocupación y necesidad de conocer lo que los docentes de la normal pedimos y su relación con lo que se necesita en las escuelas donde intervienen (educación básica), a la vez se deja ver un sentido de dependencia de pensamiento hacia el experto teórico, cuando se evoca *“yo como alumno pregunto y los maestros me contestan y me ayudaban a hacer las actividades porque ellos son los que saben”* a la vez la frase mencionada tiene un tinte de sentimientos y emociones que marcan el hacer docente del docente en formación y que repercuten de manera directa en el pensamiento, por ejemplo, otro estudiante evoca: *“creo que hay un exceso de trabajo, faltan*

*acuerdos entre los maestros de la academia, unos piden una cosa y otros otra, esto hace que a vallan esas ganas de seguir con mis estudios” otro alumno dice: “ creo que los maestros deben ver los pequeños errores que hay en nuestra formación y hacer las modificaciones pertinentes pero siempre en relación con lo que pretenden el plan de estudios de educación normal y el de básica, porque nosotros nos formamos en la normal pero hacemos la intervención docente en escuelas de educación básica” otro estudiante menciona “ un ejemplo claro es que la maestra titular del grupo de educación básica me dice que la planeación que hacemos en la normal es demasiado descriptiva y que la que ellos hacen es operativa. Que las actividades que planeamos no se apegan a la realidad de los estudiantes por lo que en ocasiones se hacen modificaciones a lo que llevamos”. Entrevista colectiva 02 PREESCOLAR 1°/03/14*

Como se puede observar en los comentarios emitidos, el hacer docente está bañado de un pensamiento que se entrelaza históricamente con otros actores educativos tanto de educación básica como de escuelas Normales, situación que permite vislumbrar la necesidad de generar acciones de vinculación académica y de gestión entre ambos niveles educativos para coadyuvar en la formación inicial de los futuros docentes. En las mismas evocaciones se observa que la intervención docente que hacen los estudiantes normalistas en las escuelas de educación básica (preescolar y secundaria) se devela la participación de actores educativos como: docentes que integran las academias del grado de la licenciatura para direccionar la forma de intervención docente, docente titular del grupo de educación básica quien orienta y opina sobre la forma de intervención en el aquí y ahora, estudiante normalista (docente en formación) quien planifica y hace la intervención docente, los asesores académicos quienes apoyan en la formalidad de la intervención, docentes responsable de la Unidad de Prácticas y del Departamento de Formación Inicial así como directivos de la escuela de Educación Básica y de Normal quienes intervienen en la gestión académica y administrativa para desarrollar en las condiciones pertinentes la intervención docente de los estudiantes normalistas.

Pero, los involucrados en este proceso ¿Cómo pensamos la docencia? ¿En que pensamos los docentes? ¿Qué genera el pensamiento de los docentes? En las siguientes líneas, el lector no encontrará una receta del pensar la docencia como docente ni cómo hacer la intervención,

ni tampoco sobre la práctica, sino que trataremos de hacer una reflexión de cómo los estudiantes y docentes hacemos ejercicios de intervención y práctica a través de un pensamiento docente, la forma en que se transita en ellas y la forma de inmiscuirnos en la reflexión de la práctica docente para generar un pensamiento que movilice la construcción de conocimientos para la docencia.

La pregunta ¿Cómo pensamos la docencia? Tiene su raíz en el cuestionamiento ¿cómo pensamos? Un estudiante dice: “*yo pienso como me lo inculcaron los maestros*” otro menciona “*pienso con relación a lo que he leído*” un docente menciona “*el pensar es la construcción mental de ideas que se sustentan en referentes teóricos y prácticos*” Estas evocaciones nos lleva a reflexionar en la manera o forma en cómo elaboramos nuestras ideas y pensamientos, ya lo plasmó John Dewey en su texto *Cómo Pensamos*, -Nadie puede decirle a otra persona cómo debe pensar, del mismo modo que nadie debe instruirlo en cómo ha de respirar a hacer que circule su sangre- en este tenor, el pensamiento son ideas que surgen en nuestra mente, y que nosotros decidimos si las llevamos a la acción o se quedan solo en ideas, así podemos afirmar que los seres humanos pensamos aunque no de la misma manera porque el proceso mental que se lleva a cabo en cada persona es de único e irrepetible.

Ahora bien, si todos los seres humanos pensamos, ¿cómo pensamos los docentes la docencia? Iniciamos la disertación con la idea de que la docencia se efectúan en un ámbito finito de sentido (el aula, el patio, o un espacio físico de la escuela) en el que nos desenvolvemos los profesores, claro está que estamos inmersos en el conocimiento de la pedagogía, metodología y didáctica, aspectos que enmarcan el hacer docente y que guían los procesos de enseñanza aprendizaje en la intervención, situaciones no ajenas al pensamiento que taladra la mente de los profesores.

Estamos conscientes de que solo los docentes como seres históricos podemos plantearnos el problema del conocimiento de la docencia, pues solo nosotros podemos tener la docencia como objeto de pensamiento, aquí es donde toma fuerza la vivencia y experiencia docente, éstas nos conforman y nos significan, por lo que, “Cada maestro se forma en el cuerpo de las tramas reflexión sobre la acción, en la observación atenta de otras prácticas o de las prácticas



de otros sujetos” (Freire, 1986) y, así como tener una experiencia de la naturaleza del cuerpo humano no es salirse del cuerpo y contemplarlo, tener una experiencia de la docencia no es considerarla desde el exterior y contemplarla como un objeto acabado y colocado para ser investigado, esta docencia no se brinda como objeto de encuestas sino desde la reflexión de la vivencia, que al darle sentido y significado la convertimos en experiencia, acción básica para generar conocimiento.

Tener experiencia de la docencia en tanto docente es estar en y ser de la docencia, como también estar en y ser de la sociedad, es decir, pensar la docencia en función de una intención que resignifique el hacer docente y que conlleve a un proyecto –proyecto que forma parte de la historia de la docencia- es pensar la docencia desde el ser docente con categorías que son válidas para el conocimiento de la docencia y no con categorías vacías que se acomodan al pensamiento del que piensa la docencia porque pensar la docencia implica resignificar la docencia como un proceso que emerge, se forma y se consolida en una institución, vista esta como

“...espacio geográfico de la práctica docente, porque la institución simboliza un ámbito socializado donde está implícita la complejidad por las relaciones sociales, la interpretación y la explicación de las acciones humanas; en este contexto, significa algo más que el escenario que nos reúne a los sujetos con nuestras realidades porque convergemos en un lugar y tiempo específico, al mismo tiempo es el espacio donde se gestan tramas sociales que tienen sentido y significado para los actores educativos que en ella convivimos” (López, Auyón, 2012).

En éste tenor, promulgamos la idea de Marx que refiere a que pudiera haber jamás un sujeto teórico puro que produjese un conocimiento puro de la historia, de que jamás pudiesen deducirse con antelación la o las categorías que se acepten como verdaderas y únicas para cualquier estudio de corte que considere como eje rector de la experiencia porque no se puede aplicar a los períodos precedentes categorías que no se tienen. En este sentido, emerge la pregunta ¿En que pensamos los docentes?

Para los docentes, una de las formas de construir conocimiento es reflexionar nuestras acciones, que se generan, construyen y traman en el espacio áulico, vivencias que forman parte de nuestra historia docente, por ello nuestro pensamiento se centra en la docencia ya que nuestro hacer es la intervención docente. Es evidente que como docentes, vivimos constantemente el proceso de enseñanza-aprendizaje, continuamente enseñamos algo a alguien. En esta enseñanza, en ocasiones nos preocupa algo que hicimos con aquellos a los que hemos enseñado, es decir, en nuestra mente llegan ideas, imágenes que nos hacen significar y resignificar lo que hemos hecho o dejamos de hacer. En ocasiones, esas acciones realizadas durante el proceso reflexivo las solemos calificar como “buenas”, “regulares” o “malas”.

En el rol de docentes al igual que los estudiantes les significan y dan sentido a expresiones como: *“me fue bien”, “se cumplió lo que tenía que hacer” “la sesión fue un éxito”, “los alumnos aprendieron, estoy sorprendido” “hoy participó el alumno que por lo regular está callado”, “creo que me fue mal”, “no me siento contento con lo que hice”, “si hubiera hecho esto, otra cosa hubiese sido el resultado” “el tiempo no lo aproveche, como lo había previsto”, “no se cumplió el propósito de la sesión”* entre otras, expresiones que conllevan a pensar en la categoría de la planificación docente. Estas expresiones contienen un significado para el que las evoca, dicho significado está circunscrito en una vivencia que nos marcan y forman parte de nuestra historia como docentes, y son estas vivencias las que nos llevan a tomar sentido a lo que hacemos y pensar en otra forma de actuar los estudiantes, por lo que surge otra pregunta que mueve la necesidad de conocimiento ¿qué genera el pensamiento de los docentes?

## CONCLUSIONES

Pensar las vivencias pasadas, resignificarlas, es una acción que en este escrito la se denomina reflexión. Ésta necesita de un pensamiento reflexivo, como lo afirma John Dewey “...el pensamiento reflexivo...tipo de pensamiento que consiste en darle vueltas a un tema en la cabeza y tomárselo en serio con todas sus consecuencias...” (Dewey, 1998, pág. 21) este

pensar puede conducir a generar experiencias memorables que repercuten en proyectos de cambio los cuales se ven consolidados en múltiples alternativas, que se diferencian de las primeras acciones en que llevan en su contenido la transformación que da sentido al nuevo actuar.

Pensar en la práctica, entendida ésta como acción eminentemente humana, no es nada fácil, requiere del docente voluntad de conocer las acciones, apertura a la escucha atenta de los otros, disposición de darse cuenta y dar cuenta del hacer docente y responsabilidad para generar un pensamiento que repercuta en planificar proyectos que lleven a la transformación de ese hacer que se piensa.

Dar cuenta de este pensamiento, genera una forma de mirar la intervención docente con la intención de conocerla y transformarla mediante la gestación de proyectos que permitirán impactar en lo que se hace, si así se decide. El proceso de pensamiento que los docentes realizamos de la práctica docente, desde nuestra experiencia, se divide en momentos para su explicación y comprensión. Estos durante el proceso no se dan de manera aislada, ni continua, sino que pueden presentar de forma diversa e incluso manifestarse en un mismo momento.

### **PROPUESTA:**

En el siguiente apartado se describe la forma en como un grupo de docentes y estudiantes reflexionan su práctica desde un pensamiento docente; para ello, se identifican facetas como; aparición de una coyuntura o situación de desequilibrio, necesidad, incertidumbre, problematización, ejes de análisis, sentido de enseñanza y transformación de la práctica, facetas que no se dan como recetas de cocina, sino que se dan en la complejidad del hacer docente. Es necesario reflexionar la docencia desde un pensamiento del docente, éste piensa en la vivencia donde “aparece” una coyuntura o situación que le preocupa, es decir, se genera un desequilibrio en lo emocional o sentimental que le lleva a interrogarse o preguntarse ¿qué está sucediendo? ¿Por qué sucede lo que está sucediendo?, es una situación que duele o regocija, pero que marca, a esta situación la denominamos “*situación de desequilibrio*”.

La “*situación de desequilibrio*” puede pasar desapercibida o generar una necesidad. Al pasar desapercibida, se concibe un estado de confort, y las acciones que se viven están dentro de los cánones donde todo está bien, la sesión es pertinente porque no hay obstáculos, pareciera que surge una relación de entendimiento que no lleva más que a seguir reproduciendo lo que continuamente se hace “...cultivar la actividad externa sin obstáculos e irreflexiva es promover la esclavitud, pues se deja a la persona a merced de los apetitos, los sentidos y las circunstancias” (Dewey, 1998, pág. 90). Cuando sucede lo segundo, causa incertidumbre, y es en este momento que inicia un proceso de problematización, proceso que conlleva a identificar “*ejes de análisis*”. Los “*ejes de análisis*” son aspectos donde se centra la atención y guían el proceso de reflexión para no perderse en ese mar de acciones que se viven dentro del escenario áulico.

Los “*ejes de análisis*” permiten identificar las acciones vividas en el aula para su análisis y comprensión, es en este momento donde inicia la descripción de las mismas de forma nomotética, es decir, hacer una descripción detallada de lo que sucede. Podemos utilizar como insumos la videograbación, grabación, registro de clase, diario de clase entre otros.

Otro momento esencial es identificar el sentido de la enseñanza, al respecto “no basta describir algo; es preciso, además, hacer explícitos los principios que informan o inspiran lo que se hace, lo que supone elaborar una cierta teoría y describir las razones profundas que subyacen y justifican las acciones.” (Escudero, 2004, pág. 161) Este es un momento crucial porque se hacen explícitas las creencias, tradiciones, familia, educación en la cual ha sido formado el sujeto en lo político y ético. A partir de este momento el docente está en la posición de decidir si transforma su práctica o continua reproduciendo lo que ha hecho. Por ello cuando se habla de pensamiento docente, quién habla tiene que ser el docente que siente y vive la docencia en carne propia, con sus circunstancias particulares en una época, en un lugar, en un tiempo, en un aquí y en un ahora, en una circunstancia, con lenguaje propio, con formación única, con vivencias que lo conforman, con sentimientos y emociones que le identifican y dan sentido a su hacer, en una palabra un docente con historia que se forma y conforma con otros y para los otros.

## REFERENCIAS.

- Bertely, M. (2001). *Conociendo nuestras escuelas*. México: Paidós.
- Dewey, J. (1998). *Cómo pensamos Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo*. Barcelona España: Paidos.
- Escudero, J. M. (2004). *Diseño y Desarrollo del Curriculum en la Educación Secundaria*. Barcelona: Horsuri.
- Freire, P. (1986). *Hacia una pedagogía de la pregunta: conversaciones con Antonio Faundez*. Buenos Aires: La Aurora.
- Geertz, C. (1998). *El surgimiento de la antropología posmoderna*. España: Gedisa.
- López, Auyón, R. (25 de Mayo de 2012). EL DOCENTE COMO GUERRERO ANTE LA REFLEXIÓN DE LA PRÁCTICA. *Memoria del Congreso Nacional Formación de Profesionales para la Educación Análisis y reflexión de la Práctica Docente*. Toluca, México, México: Normal de Capulhuac.
- Thompson, J. (1998). *Ideología y cultura moderna*. México: UAM-Xochimilco.

# POLÍTICAS PARA EL EMPLEO DE NUEVOS PROFESIONALES

31. La construcción social de espacios profesionales hacia una política emergente de inserción laboral:

---

**Eje temático:** Políticas para el empleo de nuevos profesionales

**RESUMEN**

El objetivo de este trabajo es conocer cómo se están afectando los espacios profesionales de Trabajo Social desde su formación. Cómo el incumplimiento de los actores involucrados en el transcurso por la universidad afecta a los futuros egresados. La guía de los profesionales egresados y docentes es indispensable por la influencia de estos en las conductas y percepciones primarias del futuro profesional. Los estudiantes deben contribuir a construir sus espacios laborales, y realizar el servicio social en una institución donde se justifique su participación como inicio para edificar su presencia como profesional calificado. En un referente que intenta encontrar una explicación a los datos contenidos en el Sistema Académico Unificado de la Universidad Autónoma de Sinaloa, se describen e interpretan partir de los datos. El registro numérico de 5 generaciones (2004-08, 2005-09, 2006-10, 2007-11, 2008-12), con un total de 32 entrevistados, un enfoque cuantitativo se constituye en un elemento valioso. Entre algunos resultados más relevantes resalta que es claro que de esos egresados que trabajan casi la mitad de ellos no respondieron en donde laboran, lo que nos hace suponer que su empleo no es como profesional del Trabajo Social. Da cuenta del déficit de espacios profesionales, que está en contradicción con el aumento significativo de problemas y necesidades sociales en donde dicho profesional puede desarrollar su intervención. La idea de que los espacios se construyen en interacción permanente con el mercado laboral puede aportar elementos que configurados en la subjetividad en los actores involucrados contribuyan a aperturar los espacios profesionales.

**Palabras clave:** Estudiante, Servicio Social, Construcción laboral

**INTRODUCCIÓN.**

---

<sup>90</sup> PITC TIC "C". Facultad de Trabajo Social Mazatlán. lgperedia@yahoo.com.mx

<sup>91</sup> Mtro. Asig Base. Facultad de Trabajo Social Mazatlán. lupita\_soto\_decuir@hotmail.com

Facilitar la transición de la escuela al trabajo y mejorar las perspectivas del mercado de trabajo para la juventud debe permanecer en la cima de la política programa en todos los países de la OCDE (2010).

Los jóvenes suelen ser el grupo social más afectada por el desempleo, de manera muy especial, en Latinoamérica. Ya que presentan condiciones de pobreza, falta de oportunidades de educación y empleo, (CEPAL 2007)

Contar con un sistema de información de las trayectorias escolares requiere de un proceso metódico continuo de proyección a largo plazo; dada la movilidad social y laboral de los egresados y los recursos con que cuentan las instituciones educativas, requiere de un capital humano capacitado en términos conceptuales y metodológicas, con una habilitación técnica y tecnológica para un manejo competente en la obtención y organización de la información que demuestre científicamente el impacto económico y social de las instituciones de educación superior.

Ante la incapacidad de percibirlos en esta perspectiva que se traduce en prácticas cotidianas y sin sentido, buscando el cumplimiento más no el quehacer profesional; es decir, no están aportando para la construcción de espacios profesionales. En este sentido, la guía de los profesionales egresados y docentes es indispensable por la influencia de estos en las conductas y percepciones primarias del futuro profesional que va sufriendo el efecto domino de las condiciones económicas, políticas y sociales del contexto.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.**

Los jóvenes universitarios han sido uno de los más afectados por la crisis mundial (OCDE, 2010), esta ha mermado el que cuenten con empleos relacionados con su profesión. Hacer frente a esta problemática implica conjuntar acciones entre gobierno, instituciones de educación superior y estudiantes como futuros profesionistas.

Desde una perspectiva económica, la educación debe tomarse en cuenta como una inversión (Herrera, Carrasco, González, 2012). Para lo cual, los países no deben esperar a que se



presente un problema de transición de la escuela al trabajo (OCDE, 2010). Deben poner hincapié en los sectores menos favorecidos tanto económicos como educativos. Ya que la percepción de los jóvenes sobre el lugar donde se van a emplear depende de su posición social y nivel académico (Rojas, 2010). Por tal motivo es necesario indicar que es fundamental invertir en los procesos educativos como una acción y condición para una mejor sociedad.

Es por esto que las universidades no pueden quedar de lado en torno a lo que sucede a su alrededor, no pueden limitarse a la docencia e investigación desvinculada de los problemas sociales (Freire, 1973). Y un canal clave entre las instituciones educativas y el sector productivo es el llamado servicio social.

La ANUIES menciona que:

el servicio social contribuye a la formación integral del estudiante, facilita mediante programas de responsabilidad compartida, la articulación de esfuerzos de las instituciones educativas y de los estudiantes con el sector gubernamental, productivo y social; promueve el acercamiento de las instituciones de educación superior con la sociedad; desarrolla valores y favorece la inserción al mercado de trabajo, además es una actividad integral comprometida con los problemas sociales (ANUIES, 2013).

En este sentido, los estudiantes deben contribuir a construir sus propios espacios laborales, y el realizar el servicio social en una institución donde se justifique su participación es un inicio para ir edificando su presencia como profesional calificado. Los espacios laborales son espacios contruidos históricamente en respuesta a las necesidades y problemática social que emerge de las condiciones en que una sociedad vive en un tiempo y espacio determinados; es por eso que podemos afirmar que las profesiones son construcciones sociales. Partiendo de esa premisa las profesiones adquieren sentido y pertinencia para responder a las necesidades del contexto en que esta se ubica y producir o reproducir servicios e innovaciones.

La educación superior tiene como propósito formar profesionales que estén atentos a esa movilidad permanente de necesidades y demandas económico-sociales en las cuales debe encontrar su nicho de oportunidades para insertarse en el mercado laboral. Es importante mantener una buena vinculación entre el mercado laboral y los estudiantes para obtener información relevante y retroalimentar los

procesos de enseñanza y aprendizaje, actualizar los perfiles de egreso de una carrera (Herrera, et al, 2012).

Esos nichos de oportunidades para concretarse en espacios laborales requieren ser identificados, trabajados y construidos por las comunidades académicas, que en la mayoría de los casos han perdido el sentido y la razón de ser del currículum; que es la formación profesional; y se han sumergido en la fragmentación, dispersión y burocratización curricular donde los tiempos imperan por encima de los procesos, en donde el cumplimiento de los requisitos formales se sobreponen a un compromiso real con las acciones desarrolladas en las practicas escolares, profesionales o de servicio social, que se constituyen como un referente inicial de construcción de los espacios profesionales. Nos encontramos ante una realidad en los contextos universitarios que rebasa la premisa fundamental de la formación universitaria ante la carencia de una visión a plazo mediano de incorporación de los estudiantes al mercado laboral.

Concebidas las practicas escolares y profesionales como un primer acercamiento a la realidad profesional no solo de los estudiantes sino también de los responsables de las instituciones públicas o privadas y los usuarios del servicio prestado, ya que interactúan en un proceso de observación mutua en donde cada acción ejercida por los estudiantes va generando una percepción de su desempeño que limita o apertura la intervención profesional; va construyendo o reconstruyendo la imagen social. A partir de las expectativas mutuas generadas entre uno y otro en los patrones de interacción social (Sotolongo, 2006). Las prácticas y el servicio social se constituyen en términos formales en un eslabón de vinculación entre universidad e instituciones a las que se incorpora el estudiante y los usuarios del servicio prestado.

Un estudiante con conocimientos teórico-metodológicos que contribuya a interpretar y abordar la realidad institucional, y que demuestra que se ha apropiado de técnicas e instrumentos que para una intervención, con una actitud proactiva con un compromiso ético de frente a los compromisos que se le presentan en su práctica, es un estudiante que deja precedente y va configurando en su interactuar un reconocimiento a su labor. Pudiera ser que estos elementos de carencia de toma de conciencia de docentes y estudiantes del valor real de estos espacios de vinculación laboral y las dificultades del contexto aunado al origen socioeconómico y cultural de los estudiantes que ingresan estén conjugándose para producir los resultados que a continuación se presentan en referencia a los egresados de la Facultad de Trabajo Social de Mazatlán.

La generación de empleos, si bien es cierto, no es responsabilidad directa o total de las instituciones de educación superior; interactúan variables de diversa índole entre las que destacan la inversión económica de los sectores productivos y del Estado. Esto no exime a la educación superior de asumir la responsabilidad que desde la formación profesional y las innovaciones científicas y tecnológicas le corresponde; para atender las demandas generadas por la dinámica socioeconómica existente.

Enfrentamos una época en que la racionalidad del éxito con el mínimo esfuerzo es una creencia que caracteriza las expresiones y subjetividades en su interacción social. El alumno universitario quiere obtener calificaciones altas sin esforzarse, percibe su incorporación a prácticas escolares y de servicio social como un requisito más para la obtención del título, sin tomar conciencia del compromiso social que representa su estancia en dichos espacios, que potencialmente pudieran constituirse en un espacio laboral.

Particularmente en el contexto del Trabajo Social, encontramos profesionistas envueltos en la dinámica burocrática de las instituciones, que lejos de identificar sus necesidades de formación académica continua desarrollan acciones con un sentido utilitarista y pragmático.

Las instituciones educativas y los docentes inmersos continuamente en evaluaciones bajo la rigurosidad de ítems e indicadores se preocupan de atender su propio proceso de evaluación (en algunos casos impregnado de simulación) dejando de lado la esencia de su quehacer, el compromiso de guiar a sus educandos para un proceso de formación que contribuya a generarles los medios de su existencia en un futuro no muy lejano. Esto no lo hacen conscientemente los actores educativos, es simple y sencillamente una respuesta de satisfacción a sus propias necesidades para lograr mantener o conservar un estatus.

Lo anteriormente expresado, se constituye en un referente que intenta encontrar una explicación a los datos contenidos en el Sistema Académico Unificado de la Universidad Autónoma de Sinaloa y de los cuales a continuación describimos e interpretamos a partir de los datos significativos.

## **ASPECTOS METODOLÓGICOS.**

El registro numérico y desde un enfoque cuantitativo se constituye en un elemento valioso para desarrollar interpretaciones; siempre y cuando reúna el rigor metodológico que implica este método, tales como tamaño y proporcionalidad de la muestra en cada corte generacional, en congruencia con el universo de trabajo. Partiendo de esa premisa las interpretaciones que a continuación se plantean retoman datos numéricos contenidos en el sistema universitario académico interpretados a partir de conceptualizaciones teórico metodológicas de las teorías sociales y en referencia a hechos observados en la cotidianidad de la práctica educativa que nos han llevado a configurar una idea en torno a la inserción laboral de nuestros estudiantes: los espacios profesionales se configuran y construyen en la interacción continua: estudiantes, docentes e instituciones con las necesidades económicas y sociales del contexto social en que interactúan.

Los datos obtenidos del sistema nos proporcionaron información de 5 generaciones (2004-08, 2005-09, 2006-10, 2007-11, 2008-12), con un total de 32 entrevistados.

## **RESULTADOS.**

Entre los datos generales más relevantes encontramos que en esta profesión predomina el género femenino en un 93.75%, con un rezago en titulación del 28.3%; provenientes el 93% de instituciones públicas lo que se constituye en un elemento de reflexión en cuanto a su origen socioeconómica y status de género, es decir que tiende a ser población en condiciones de vulnerabilidad, el 75% dependió de sus padres para cursar la carrera lo que nos indica consecuentemente que al egresar no habían incursionado en el mercado laboral.

Para elegir la carrera (en una escala de más importante, importante y menos importante) el 43.75% considero la vocación y sus habilidades como la más importante, el 40.63% considero el plan de estudios como importante en la selección de la misma; el 21.8% como la alta demanda como menos importante para su elección. Solo el 6.26% visualizo el prestigio y la demanda de la misma como más importante, observándose una casi nula preocupación por los aspectos laborales en el futuro al elegir, lo cual tiene relación con la visión con la que

incursionaron en sus aprendizajes teóricos y prácticos; es decir, algunos no visualizaron que estaban preparándose para acceder a sus propios medios de subsistencia en la perspectiva de incorporación laboral a mediano plazo. Lo que tiene que ver con la construcción de su propio proyecto de vida, lo cual pudiera constituirse en un indicador de la insuficiente proyección social de la carrera y la carencia de una visión de inserción laboral de los egresados.

Un 31.25% de los egresados, casi una tercera parte han cursado otra licenciatura, sería interesante haber preguntado ¿por qué? 65.63% de los egresados se prepararon con algún tipo de estudios posterior a la licenciatura: tales como cursos cortos, diplomados, especializaciones, maestría, entre otros. Lo que indica que han tenido la necesidad de especializar sus conocimientos o continuar su formación.

### **Trayectoria laboral del estudiante de Trabajo Social**

Al preguntar a los egresados si habían buscado activamente trabajo al terminar la carrera, un 62.5% respondió afirmativamente, mientras un 31.25% casi una tercera parte no buscó trabajo. Al cuestionárseles sobre el primer empleo que obtuvieron una vez concluidos sus estudios el 34.38% no respondió; el 31.25% señala que en menos de 6 meses obtuvo su empleo, un 15.63% conserva el mismo empleo anterior a su titulación. El 18.75 restante duró entre más de seis meses y dos años en obtenerlo. La tercera parte que no respondió pudiera ser un indicativo de que no están empleados.

Al cuestionar sobre el medio por el cual encontraron un trabajo, el 53.13% no respondió, mientras que el 28.13% señala que fue por recomendación y el resto plantean que por bolsa de trabajo, anuncios, etc. Pudiera interpretarse que un poco más de la mitad de los egresados, al no responder como accedieron al mercado laboral, no han tenido una idea clara de su inserción al mismo ni de su propio perfil profesional.

Los requisitos que fueron solicitados para obtener un trabajo, un 56.25% no respondió, el 25% que por entrevista formal, el 12.5% el título y tan solo un 6.25% señaló que fue por un examen de selección, al no conocer los empleadores el requisito a cubrir por los solicitantes, pudiera significar un desconocimiento del perfil profesional de los mismos, indicador que conjuntado con el anterior expresan que empleador y empleado desconocen el perfil de los Trabajadores Sociales por lo tanto las potencialidades que representa su inserción en el campo laboral.

El 56.25% de los egresados trabajan actualmente, un 34.38% no lo hace, el 9.38% no contestó. Del 56.25% como 100% de los egresados que trabajan, el 46.88% no respondió qué tipo de trabajo posee,

mientras el 43.75% señala trabajar como empleado y un 9.38% como propietarios. Es claro que de esos egresados que trabajan casi la mitad de ellos no respondieron en que trabajan lo que nos hace suponer que su empleo no es como profesional del Trabajo Social. Lo que da cuenta del déficit de espacios profesionales, que está en contradicción con el aumento significativo de problemas y necesidades sociales en donde dicho profesional puede desarrollar su intervención.

Un 43.75% no define el puesto que ocupa, el 18.75% se ocupa como empleado, el 18.75% como profesional y un 18.75% ocupan mandos medios o superiores. Al parecer los entrevistados en un número significativo no han clarificado el lugar que sostienen en su espacio laboral, lo que puede estar en relación directa con el desconocimiento de su propio espacio profesional.

Lo que se reafirma al preguntársele la relación entre la actividad laboral y los estudios cursados. El 43.75% no lo definió, el 18.75% expresó una nula coincidencia, el 12.5% una mediana coincidencia y solo el 2.5% afirmó la existencia de una total coincidencia, 9.38% alta coincidencia y el 3.13% una baja coincidencia. El 65.62 % no responde o afirma nula o baja coincidencia, es decir casi dos terceras partes de los entrevistados nos proporcionan información que hace evidente la desvinculación curricular con el mercado de trabajo.

Con referencia a las características de las empresas o instituciones donde laboran, el 46.88% no definió el tamaño de la empresa, el 21.80% trabaja para una microempresa, el 15.63% se emplea en una empresa grande y el 15.63% presta sus servicios en empresas medianas y pequeñas. Al no definir el tamaño de la empresa donde laboran casi el 50% de los egresados puede estar significando un desconocimiento de su espacio laboral que no contribuye a identificar nichos de oportunidades en su desarrollo profesional y en la apertura de nuevos espacios profesionales para el Trabajador Social.

El 43.75% de los egresados no definió el sector socioeconómico o giro de la empresa donde labora, mientras que un 12.5% respectivamente señalaron que para el comercio, el gobierno, y la educación, un 9.38% trabaja en empresas de servicios profesionales, mientras que un 13.13% respectivamente trabajan para el turismo, la industria de la transformación y la construcción. Lo que de nueva cuenta se observa un desconocimiento en cuanto a clasificar y/o identificar el sector económico en que laboralmente se encuentran insertos.

El 50% de los egresados no definen el tipo de actividad o quehacer en el que se desempeñan en el trabajo, un 9.38% respectivamente señalan su quehacer en actividades de mantenimiento y atención a clientes, 6.25% en ventas, coordinación, atención a pacientes y actividades administrativas y

finalmente 3.13% respectivamente su quehacer es investigativo y de asesoría especializada. La no identificación clara del rol y funciones que desempeñan hace ver su intervención carente de profesionalismo.

### **Niveles de satisfacción en el desempeño laboral del egresado de Trabajo Social.**

En una escala de niveles de satisfacción en el desempeño laboral (totalmente satisfecho, muy satisfecho, medianamente satisfecho, no satisfecho y sin respuesta). El 44 % de los egresados manifiestan estar muy satisfechos con la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos, con las posibilidades que han tenido de generar ideas propias, por el reconocimiento profesional que han obtenido, por el ingreso y prestaciones en su trabajo, por sus servicios a la sociedad, por innovar esquemas empresariales, trabajar en equipo, la posición jerárquica alcanzada y por el ambiente de trabajo; este porcentaje aunado al 16.86% que señala estar totalmente satisfecho; numéricamente podemos afirmar que el 61.17% expresa niveles de satisfacción favorables a su inserción en el mercado laboral. Sin embargo no debe ser perdido de vista el 38.82 % restante (del cual 14.90% solo está medianamente satisfecho, el 18.03% no respondió y el 5.88% respondió no estar satisfecho); ya que en términos numéricos el índice de insuficiente satisfacción lo constituye más de una tercera parte de la muestra tomada.

### **Grado de exigencia en el desempeño laboral del Trabajador Social**

En una escala de grado de exigencia en el desempeño laboral (total, mucha, moderada, poca y ninguna). El 35.62 % ha señalado que el grado de exigencia laboral es de mucha exigencia, representada por los indicadores: conocimientos generales y específicos de la disciplina, de lengua extranjera, de habilidades computacionales, de búsqueda de información, conocimientos integrales del desempeño laboral, aprender a aprender, apertura a las diferencias culturales y sociales, pensamiento crítico, adaptabilidad, responsabilidad, creatividad, identidad institucional, iniciativa y espíritu emprendedor, ética, liderazgo, procesamiento y utilización de la información, habilidad metodológica, trabajo en equipo, habilidad de dirigir y coordinar, resolución de problemas y toma de decisiones, comunicación oral, escrita y gráfica, buena presentación y puntualidad. El 20.75 % asegura tener una total exigencia laboral en los aspectos referidos; estos porcentajes representan un 56.38 %, un poco

más del 50%. El restante 43.62 % (13, 6.87 y 4.63% corresponden respectivamente a moderada, poca y nula exigencia; y un significativo 19.12% no respondió). En una intencionalidad de interpretación podemos afirmar que un poco menos de la mitad de instituciones donde se insertan laboralmente los Trabajadores Sociales desconocen las potencialidades profesionales de los egresados al no ubicar las competencias y capacidades anteriormente señaladas, por lo que el grado de exigencia disminuye. Por otra parte es significativo el número de entrevistados que no respondieron, que al parecer no ubican estas conceptualizaciones en sus referentes. Las causas debieran ser analizadas institucionalmente.

### **El plan de estudios de la Licenciatura en Trabajo Social y la preparación de sus egresados**

La medida para conocer la preparación que obtuvieron al cursar el plan de estudios (la escala fue de; total, mucha, moderada, poca, ninguna) El 35.31 % de los egresados afirma haber obtenido mucha formación referida ésta a los indicadores siguientes: competencias para trabajar en sectores económicos distintos y específicos, autoempleo, toma de decisiones profesionales, resolución de problemas laborales, desarrollar proyectos de investigación, intervención con personas, grupos, organizaciones y comunidades, diagnóstico de problemas y necesidades sociales, alternativas y estrategias profesionales, espíritu de profesionalización. Sumándole los porcentajes de la total formación que consideran haber recibido observamos que el 64.99% de los egresados consideran que el plan de estudios les garantizó una formación que ha respondido a su inserción al mercado laboral; el 35.01% restante (16.56, 4.38 y .63% corresponde respectivamente a moderada, poca y ninguna preparación por el plan de estudios; agregando un 13.44% que no dio respuesta) constituye un número significativo (poco más de una tercera parte) sobre todo al relacionarse estos indicadores con los elementos centrales de la formación profesional de los Trabajadores Sociales lo que es preocupante ya que la mayoría de los entrevistados un 71.7% están titulados, siendo preocupante que un .63% señale que el plan de estudios no le dio ninguna preparación.

### **Condiciones de los docentes según los egresados de Trabajo Social**



La escala para evaluar si el docente reunía las condiciones o características para el ejercicio de su función (fue expresada en porcentajes de 0 a 20, 21 a 40, de 41 a 60, de 61 a 80 y de 81 a 100) los egresados consideraron que el 45.87 % de los docentes reunía del 61 al 80% (es decir con una evaluación entre 6 y 8) las características siguientes: conocimiento amplio de la materia, énfasis en el aprendizaje de los alumnos, claridad expositiva, métodos y técnicas para el aprendizaje, atención fuera de clases, comunicación e interacción con el alumno, pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos, manejo de tecnologías para el aprendizaje, conocimiento de lengua extranjera, pensamiento crítico, compromiso ético, identidad docente, liderazgo, evaluación objetiva de los trabajos escritos, sistema de exámenes, motivación y estímulos para el aprendizaje de los estudiantes, motivación al aprendizaje independiente, relacionar los temas, aprendizaje apoyado en prácticas de campo, comunicación e integración social, calidad de la docencia, respeto al alumnado, asistencia regular a clases, puntualidad; el 23.12 % de los docentes obtuvieron una condición relevante de 81 a 100%. Lo que nos da como indicador que el 68.99% de los docentes reúnen condiciones “aceptables” predominando casi en la mitad una valoración menor a 8; mientras que el 31.01% que va del 0 al 60% prácticamente no reúnen las condiciones aceptables en su ejercicio docente. Lo que reafirma la idea de que el docente encuentra una mayor preocupación por conservar su status que por formar a sus estudiantes, partiendo del dato que caracteriza a la Facultad de Trabajo Social en donde la mayoría de sus docentes poseen un perfil deseable.

### **Aspectos que complementan la formación integral de los estudiantes de Trabajo Social**

Para valorar la atención de aspectos que complementan la formación integral de los estudiantes (se utilizó una escala de excelente, muy buena, buena, regular y mala). El 28.97 % de los egresados afirmó que es buena la atención recibida en los aspectos siguientes: foros académicos para apoyo de cursos y seminarios, cursos de especialización, estímulos para trabajos de investigación con profesores y alumnos, becas de investigación para alumnos, orientación para los trabajos de titulación, atención a las necesidades de los alumnos, asignación de profesores al inicio del curso, asignación de profesores para trayectoria académica, apoyo y orientación para la realización del servicio social, entrega de los programas de las materias, estímulo y apoyo para estancias e intercambios nacionales e

internacionales. Que sumado al 24.14% que señaló que es muy buena esta atención y el 13.35% que lo considera excelente, se obtiene un porcentaje que representa el 66.46 %. El 33.5% restante corresponde a (un 11.07 y un 3.4% respectivamente a regular y mala y un significativo 19.03% no dio respuesta). Estas valoraciones nos plantean que dos terceras partes reconocen el trabajo que para la vinculación académica en la perspectiva de formación integral, existe; sin embargo habría que valorar esa otra tercera parte para un mejoramiento de estas estrategias.

### **Calidad de los servicios en la Facultad de Trabajo Social según sus egresados**

Las valoraciones para ubicar la calidad de los servicios que presta la institución (se dieron en una escala de excelente, muy buena, buena, regular y mala). El 31.47 % de los egresados los considera de buena calidad; expresada dicha calidad en los indicadores siguientes: atención a las solicitudes de documentación y registro, disponibilidad y calidad de material hemerográfico, bibliográfico y digital, atención de los bibliotecarios, de los responsables del servicio social, calidad de la gestión administrativa, acceso a servicios de cómputo, equipamiento de aulas, espacios para estudiar, talleres de integración grupal, espacios libres con acceso a internet, espacios de recreación, aulas para trabajo en equipo, limpieza de aulas. El 25.56% considera los servicios de muy buena calidad y el 16.07% de excelente calidad. Sumados estos porcentajes nos dan un 73.1% de un reconocimiento a la calidad de los servicios que institucionalmente se prestan, sin dejar de observar de que no son excelentes. El 22.76% (9.82 y .22 % corresponden respectivamente a regular y mala, el 12.72 % a sin respuesta). Si bien es cierto existe un reconocimiento a la prestación de estos servicios debemos considerar que no están en el rango de la excelencia.

### **CONCLUSIONES.**

Con lo anterior expuesto, se puede decir que el ser, el saber y el hacer, aunados a un compromiso e identidad para la profesión y los profesionales del Trabajo Social debieran caracterizar su inserción al campo laboral en la perspectiva de construcción de espacios profesionales.

La idea de que los espacios se construyen en interacción permanente con el mercado laboral puede aportar elementos que configurados en la subjetividad en los actores involucrados contribuyan a aperturar los espacios profesionales.

Crear la necesidad de la participación profesional en cada uno de los espacios, denotando las capacidades y competencias que caracterizan a la profesión, se constituye en un reto para los prestadores del servicio social en un acompañamiento permanente con los educadores.

La vinculación de la institución educativa con los potenciales empleadores a través de contrataciones de estos profesionales en asignaturas de acuerdo a su perfil y formación profesional, se constituye en una potencial fuente de conocimiento que retroalimente la práctica profesional y los contenidos temáticos de los planes y programas de estudio.

Encontrar una mediación entre el conocimiento eminentemente científico y las necesidades pragmáticas en el contexto en las instituciones o empresas, se constituye en un reto para gestores, educadores y estudiantes.

Retomar la idea del servicio social como un espacio de construcción profesional requiere de políticas de seguimiento, acompañamiento y evaluación continua para los futuros profesionales.

Desarrollar un modelo de prácticas escolares y servicio social fundamentado en la demostración de competencias y saberes acorde al espacio y condiciones de interacciones de los estudiantes, en la idea de abrir nuevos campos de intervención es una necesidad prioritaria.

Los índices de contrataciones pudieran elevarse si los profesionales, la institución y los estudiantes demuestran su capacidad de contribuir a la resolución, atención u orientación de las problemáticas.

La universidad debiera contar con un laboratorio que permanentemente este dando cuenta de las situaciones problemáticas y necesidades emergentes surgidas en el contexto. Lo que contribuiría a dar respuestas oportunas y contundentes desde la academia en los momentos en que estas se presentan.

Se trata de generar un sistema que vincule las trayectorias estudiantiles con el mercado laboral.

Los profesionales egresados deben ser objetos de atención en procesos en que interactúan no solo en terrenos sociales sino en construcción de índole académicos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

ANUIES, (2013). Acerca del Servicio Social. (Consulta: septiembre, 2014)

CEPAL, O. I. J. (2007). La juventud en Iberoamérica: tendencias y urgencias. (Consulta: septiembre, 2014).

Freire, P. (1973). *¿Extensión o Comunicación? La concientización en el medio rural.* Argentina. Siglo XXI Editores.

Herrera, R. Carrasco, S. González, E. (2012). Aspectos referenciales sobre la inserción laboral y seguimiento de egresados. En *Seguimiento de egresados e inserción laboral: experiencias universitarias.* Chile. Colección de Gestión Universitaria.

<http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2785/S2004083.pdf?sequence=1>

[http://www.anui.es/content.php?varSectionID=137.](http://www.anui.es/content.php?varSectionID=137)

[http://www.oecd.org/els/offtoagoodstartjobsforyouth.htm.](http://www.oecd.org/els/offtoagoodstartjobsforyouth.htm)

OCDE (2010) *Off to a Good Start? Jobs for Youth*, OECD Publishing. DOI: 10.1787/9789264096127-en (Consulta: septiembre 2014).

Rojas, C. (2010). “Una revisión de la producción de conocimiento sobre transiciones y trayectorias laborales juveniles”. *Virajes*. No. 13. Págs. 309-334.

Sotolongo, P. (2006). *Teoría social y vida cotidiana: La sociedad como sistema dinámico complejo.* La Habana, Cuba. Publicaciones Acuario.

COMPETENCIAS PROFESIONALES ANTE LAS  
DINÁMICAS CAMBIANTES DEL MERCADO  
LABORAL SUJETO A LOS VAIVENES DE LA  
GLOBALIZACIÓN

## 32. Competencias del contador público en el mercado laboral desde la perspectiva de los empleadores

---

Dra. Hermelinda Mexia Angulo<sup>92</sup>  
Dra. Félix Susana Juárez López<sup>93</sup>

**Temática 4:** Exigencias y desempeño en el mercado laboral.

### RESUMEN

La voz del sector empresarial es un elemento clave al momento de la inserción de los egresados de cualquier profesión, ya que son quienes expresan lo que el mundo laboral exige, siendo valiosas las aportaciones que hacen respecto a las competencias que ellos requieren y que debe desempeñar el egresado para hacer su trabajo con calidad. Este trabajo plantea como objetivo conocer la visión de los empresarios sobre las competencias que debe tener el contador público al momento de ejercer su profesión; se trabajó con la metodología cualitativa, se hace uso del método etnográfico, donde a través de la técnica de cuestionarios con preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas se obtiene valiosa información por parte de los empresarios, quienes a través de su opinión aportan elementos importantes para la revisión y actualización de nuestros planes de estudio con el objetivo de que exista una real correspondencia entre lo abordado en clase y lo que se requiere en el campo profesional.

**Palabras clave:** Competencias, mercado laboral, empleadores

---

<sup>92</sup> PITC TIT. B, NS, FCEAT-UAS, [melymexia@uas.edu.mx](mailto:melymexia@uas.edu.mx)

<sup>93</sup> PITC TIT B, NS, FCEAT-UAS, [susyjl90@gmail.com](mailto:susyjl90@gmail.com)

## INTRODUCCIÓN

Ducci (1997), en su artículo “formación basada en competencia laboral, situación actual y perspectivas”, señala tres razones por las cuales el tema de formación basada en competencias laboral es importante: la primera porque enfatiza y focaliza el esfuerzo del desarrollo económico y social sobre la valorización de los recursos humanos y la capacidad humana para construir dicho desarrollo; la segunda porque parece responder mejor que muchos otros la necesidad de encontrar un punto de convergencia promisorio entre educación y empleo; la tercera porque el enfoque por competencias se adapte a las necesidades de cambio omnipresente en la sociedad internacional bajo una multiplicidad de formas.

Con ello las empresas cualquiera que sea su envergadura y el sector en que se desempeñen se ven obligados a aumentar su productividad, mejorar la calidad, producir puntualmente, buscar nuevos mercados y llegar a ellos nuevos y mejores productos, innovar, absorber y adaptar nuevas tecnologías, con ello procurando la mejor inserción en el mercado y con frecuencia se enfrentan a la sobrevivencia, ello implica despidos, desaparición de puestos de trabajo, cambios en contenidos de empleos disponibles y por lo tanto creación de nuevos puestos de trabajo que requieren competencias nuevas y en permanente evolución.

Esta situación no es ajena a las Instituciones de Educación Superior, en donde se ubican los educadores y formadores que debieran de tener un papel crucial al aportar la experiencia y conocimiento técnico especializado en la construcción y evaluación de competencias, en el dialogo social con empleadores, trabajadores y gobierno, en este sentido surgen las siguientes interrogantes: ¿En las IES se generan profesionales con las competencias requeridas por el mercado laboral?, ¿Son identificadas las competencias genéricas de los profesionales en opinión de los empleadores para ser tomadas en cuenta en los programas educativos?

## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Pariante (2006), señala en su artículo *“la formación de administradores en el nuevo entorno internacional”* que Henry Mintzberg de la *McGill University* quien aludía que “[...] el principal culpable son los planes de estudio poco relevante (p. 86), aunado a ello también este autor se refiere a Bennis y O’Toole (2005), éstos sostienen lo siguiente:

*“La verdadera causa de la crisis actual en la educación de los negocios tiene un alcance mucho más amplio y se puede remontar al dramático giro que experimenta la cultura de los negocios. A lo largo de las últimas décadas, muchas escuelas de negocios líderes han adaptado de manera silenciosa un modelo inapropiado de excelencia académica y que en última instancia es contraproducente. En vez de medirse a sí misma por las competencias de sus graduados o por qué tan bien entienden sus profesores los impulsores del desempeño empresarial, se miden exclusivamente por el rigor de sus investigaciones (p.86)”*

La necesidad de revisar planes de estudio, y que respondan a las necesidades requiere de identificar las exigencias del mercado laboral, así mismo las competencias de los profesionales además de la definición de perfiles deseables donde han existido diversos estudios tal es el caso de la OCDE(2014), (Organismo para la Cooperación y el Desarrollo Económico), el tema de gobernanza pública es retomado, donde refiere a las buenas prácticas y experiencias internacionales desarrolladas e implementadas en países de la OCDE puedan servir de orientación y suponer en ahorro en tiempo, recursos, fondos públicos relacionado con el proceso de encontrar un buen nivel de descentralización de las responsabilidades del estado caso de Colombia en donde se plantea que el objetivo de gobierno de ese país es con contar con una plantilla de personas bien seleccionadas, capacitadas, formadas y evaluadas, podría ser reforzado por sistemas de gestión de competencias y de la definición de perfiles de los cargos que son instrumentos esenciales para la gestión de recursos humanos.

De ahí, que se plantea conformar un sistema de gestión de competencias cuyos principios básicos para los procesos de selección, los perfiles de los cargos, la gestión de desempeño, la formación y la planificación del personal sería un buen punto de partida mejorar los métodos de selección para establecer competencias en la gestión de personal, y con ello se tendrá la posibilidad de avance en el plan nacional de desarrollo y en las reformas del sector público.



Como Colombia, en México también se atienden estos aspectos, no sólo en la gobernanza pública, sino también en la estructura formal de sus empresas independientemente de su tamaño, giro o actividad define como políticas de selección de personal con ciertas competencias requeridas para atender la actividad en función de las exigencias del contexto donde estas estén ubicadas y que inciden directamente en el ámbito educativo con la formación de profesionales.

Por lo tanto, el mundo de la producción se ha visto afectado por las transformaciones a gran escala en cuanto a lo siguiente: a) la forma de inserción de las economías nacionales en los mercados modernos globalizados; b) Las exigencias crecientes de la productividad y la competitividad; c) El desarrollo y difusión creciente de nuevas tecnologías y conocimientos aplicados en todos los niveles del quehacer productivo.

El mercado laboral representa el espacio obligado donde los egresados deberán llegar a buscar donde desarrollarse, y este ha tenido cambios a lo largo del tiempo, García y Oliveira (2001), abordan las transformaciones del mercado laboral, de ahí que hacen referencia a la última década del siglo XX el cual constituye un escenario para analizar las transformaciones de los medios de trabajo urbanos en México, ya que durante ese periodo tuvieron lugar importantes cambios socioeconómicos en el país; en comparación con el decenio de los años ochenta, el inicio de los noventa se caracterizó por una recuperación parcial de los principales indicadores macroeconómicos (crecimiento del producto, inflación, control del déficit fiscal), pero a finales del año 1994, el país se vio una vez más inmerso en una crisis económica de grandes proporciones que ocasionó la salida abrupta de capitales hacia el exterior.

Con lo anterior, nos podemos dar cuenta que el mercado laboral en México y en las regiones que lo componen se identifican empleos productivos con la remuneración correspondiente al tipo de profesión que se involucra en los sectores, desde el punto de vista social no basta con generar egresados de los sistemas educativos como lo aborda Hernández(s/f) en palabras de Levin y Keller (1994), sino que además para que la educación ejerza todos los efectos benéficos que de ellos se esperan, es indispensable que existan oportunidades de empleo remunerados que otorgue ocupación productiva a tales egresados.

De lo antes descrito, podemos indicar que los egresados de las Instituciones de Educación Superior; es decir, de los profesionistas que terminen su formación en las aulas universitarias, buscan emprender un negocio propio o bien tener un empleo al concluir sus estudios profesionales y recibir un pago justo, de acuerdo al nivel educativo cursado, por lo que se requiere que las instituciones de educación superior formen profesionistas de calidad, competentes en su área.

Por lo anterior, se afirma que la educación superior necesita cambios, para generar egresados con aptitudes relevantes así como las destrezas genéricas que todo egresado debe adquirir. Sin embargo en México señala López, (2006), los departamentos de enseñanza continúan con talleres, clases tradicionales, información obsoleta descontextualizada respecto de las problemáticas sociales y la globalización. Donde nos podemos percatar que el mercado de trabajo en la actualidad ha cambiado, buscando que existan desarrollos tecnológicos que permiten involucrarse en la globalización, hoy en día los empresarios buscan profesionales con un perfil con múltiples destrezas, que estén motivados hacia los cambios continuos y al trabajo en equipo entre otros.

De acuerdo con Alles (2006a), la competencia es una característica de la personalidad, resultado de comportamientos que generan desempeños exitosos en un puesto de trabajo.

Por consiguiente, y de la complejidad de relacionar tanto interna como externa para una aplicación conceptual de competencia donde se pueda valorar, hipotetizar, resolver problemas y toda acción sistémica que permita concretar dicha comprensión. Ruiz (2010), partiendo de una afirmación: La competencia es un concepto complejo y dinámico.

Sumado a lo antes expuesto, de las competencias genéricas, López (2006), las define como las aptitudes necesarias para lograr ser un profesional apto que reflexione acerca de la economía del conocimiento, y con ello las destrezas genéricas: como la capacidad de poseer habilidades para ser empleados.

Por otro lado, Bambuzzi y Vadori (2009), abordan lo siguiente de las competencias genéricas definiéndolas así:

*(...) las complejas capacidades, integradas en diversos grados que la escuela debe formar en los individuos, para que puedan desempeñarse como sujetos responsables en diferentes situaciones y contextos de la vida social y personal, sabiendo ver, hacer, actuar y disfrutar convenientemente, evaluando alternativas, eligiendo las estrategias adecuadas y haciéndose cargo de las decisiones tomadas (Bambuzzi y Vadori. 2009: 26).*

Lo anterior nos exige egresados con una formación integral y que sepan desenvolverse de manera responsable en el mundo actual.

Díaz (2011), describe la competencia y enfatiza en el enfoque laboral, donde alude de la existencia de literatura que explícitamente se refiere al tema de las competencias laborales, en donde se reconoce que el elemento común de la competencia laboral es la orientación hacia el desempeño en el trabajo, con un importante acervo de capacidades personales y sociales, como trabajar en equipo y saber relacionarse (Posada, s/f). En donde indica que surge la discusión sobre la “certificación laboral”, actividad por medio de la cual se valora hasta donde una persona puede realizar determinadas ejecuciones en el mundo del trabajo. Más allá de que en el lenguaje actual a esta actividad se le denomine competencias, en el estricto sentido la definición de tales ejecuciones es el resultado de un análisis de tareas ampliamente desarrollado para definir los perfiles de un puesto.

Por otro lado, Ruiz(2010), menciona los contenidos para el desarrollo de competencias genéricas, donde afirma que es relativo al ser visión universal; dado que el sentido cotidiano lo usamos como aquello que no es territorio específico de nadie y en el sentido educativo, son competencias que trabajamos todos; de manera que lo genérico tiene un compromiso con la individualidad del ser humano, su desarrollo a lo largo de la vida y las condiciones, contenidos formativos y mediaciones que contribuyen a ese desarrollo.

De tal forma que estos contenidos formativos pueden dirigirse de manera inespecífica (eximiendo la responsabilidad de una asignatura o disciplina específica), a conocimientos, actitudes y valores relacionados con la profesión y que de alguna manera tendrán que ser retomados en el plan curricular de un programa académico bajo el modelo por competencias.

Bajo la mirada de Ruiz (2010), menciona a Barnett (1994), sobre la definición de competencia alude que es un objetivo totalmente aceptable para la comunidad académica. Queremos que nuestros médicos, contadores y hasta nuestros filósofos sean competentes, referidas estas a poder desempeñarse eficientemente y eficazmente en su espacio laboral. Podemos desear de ellos algo más que competencias, pero de todos modos esta sigue siendo una virtud universal. En donde se pueden comparar y complementarse en una visión integradora de manera siguiente:

Competencias académicas	Competencias profesionales (operacionales)
Se orienta al saber qué	Se orienta al saber cómo
Son definidas en el campo intelectual	Son definidas pragmáticamente
El foco está en las proposiciones	El foco está en los resultados
El aprendizaje es proposicional	El aprendizaje es experiencial
La orientación hacia los valores: es de la disciplina	Se orienta hacia la supervivencia económica
Responden a normas del campo intelectual	Responde a normas organizativas
La comunicación se aborda con visión disciplinaria	Se busca la comunicación estratégica

Tabla 1. Fuente: Elaboración propia basado en Ruiz (2010).

Esta visión permite estructurar ambas competencias integradas, desde su orientación, definición, aprendizaje, la respuesta a normas incluida la comunicación, en donde el sujeto que se forma en aula pueda evidenciar las competencias adquiridas en el contexto laboral, siendo entes centrales los empleadores quienes emiten juicios sobre las necesidades y exigencias requeridas para el desempeño del trabajo con el rigor profesional correspondiente.

## ASPECTOS METODOLÓGICOS

El objetivo del trabajo que se presenta es obtener información sobre las competencias que inciden en la contratación de profesionistas del área contable, específicamente del contador público fiscal, y que dicha información nos permita conocer los puntos fuertes y los puntos débiles que presentan nuestros egresados al momento de estar ejerciendo y con ello tener elementos para reforzar o modificar el programa educativo en cuestión.

Nuestra investigación focaliza el decir y sentir de los actores empresarios/ empleadores de organizaciones tanto privadas como públicas, dedicadas a la prestación de servicios y comercio ubicados en la región del Évora (Municipios de Salvador Alvarado, Mocorito y Angostura, Sinaloa).

Tomando como base las competencias profesionales de los egresados, graduados de la Lic. en Contaduría Pública Fiscal de la FCEAT (Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Tecnológicas ) de la UAS (Universidad Autónoma de Sinaloa), y de la opinión de los empleadores de la región del Évora, a efecto de contratar a los egresados, se retoma la metodología cualitativa, este enfoque permitió desarrollar el método etnográfico, en donde se recurrió a la técnica de cuestionarios con preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas dirigidas a los empleadores en la región del Évora, de preferencia que hubiera alumnos egresados laborando de la Licenciatura antes citada.

Respecto a la técnica se aplicaron 21 instrumentos a los empleadores durante el ciclo escolar 2013 - 2014, a efecto de procesar la información de las preguntas de opción múltiple se utilizó el SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), en ello se pudo rescatar respuestas que reflejan la opinión relativa a las competencias y los factores que inciden en la contratación de profesionistas de esta área, además de las preguntas abiertas se obtuvieron generalidades del tipo de empresa (pública/privada), el puesto que desempeñan, el tamaño de empresa, giro de la misma, entre otros aspectos.

En la preparación previa a la recogida de datos, se retoman algunos conceptos acerca de competencias que vendrían a reforzar el perfil de egreso del contador público fiscal, para ello se diseñó el instrumento interno de la Unidad Académica y que pudiera atender las exigencias de los organismos evaluadores, tomando como base el estudio de empleadores del PIENPSO (Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y Sociales), de la UAS.

## **RESULTADOS**

Las competencias genéricas que inciden en la contratación de los contadores públicos fiscales por los empleadores en la región del Évora, éstos revelan que tienen total influencia: el manejo de programas de cómputo, el razonamiento lógico y analítico, así mismo la habilidad para trabajar en equipo, el hecho de trabajar bajo presión, además de la habilidad para las relaciones públicas y la creatividad de los profesionistas.

Por otro lado, están las competencias de mucha influencia en su contratación, entre las que destacan la habilidad para la toma de decisiones incluida la habilidad para la comunicación oral, escrita y gráfica.

Adicional a lo antes expuesto, la habilidad que consideran tiene poca influencia en la contratación es el liderazgo y manejo de personas; finalmente ubicamos la de ninguna influencia, es el dominio de otro idioma, por lo que se considera que no es necesario el manejo de otro idioma para desarrollar sus actividades.

Lo anterior se puede apreciar en la Tabla 1, misma que se muestra a continuación:

Tabla 1. Competencias genéricas que inciden en la contratación de profesionistas (LCPF), desde la perspectiva de los empleadores en la región de Évora.

<i>Competencias genéricas que inciden en la contratación de profesionistas</i>	<i>Ninguna Influencia</i>	<i>Poca Influencia</i>	<i>Mucha Influencia</i>	<i>Total Influencia</i>	<i>Total</i>
Dominio de otro idioma	<b>47.6</b>	19.0	28.6	4.8	100
Manejo de programas de computo	4.8	23.8	19.0	<b>52.4</b>	100
Razonamiento lógico y analítico	4.8	9.5	38.1	<b>47.6</b>	100
Habilidad para la toma de decisiones	4.8	4.8	<b>47.5</b>	42.9	100
Habilidad para trabajar en equipo	4.8	4.8	23.7	<b>66.7</b>	100
Habilidad para trabajar bajo presión	4.8	19.0	19.0	<b>57.2</b>	100
Habilidad para las relaciones publicas	4.8	23.8	28.5	<b>42.9</b>	100
Habilidad para la comunicación oral, escrita y grafica	0	23.8	<b>42.9</b>	33.3	100
Creatividad	0	28.6	33.3	<b>38.1</b>	100
Liderazgo y manejo de personas	0	<b>38.1</b>	33.3	28.6	100

Tabla 2. Fuente: Elaboración Propia (2014)

Así mismo, se rescataron los factores que de alguna manera inciden en la contratación, además de las competencias genéricas antes descritas, por parte de los empleadores lo que se puede apreciar en la tabla No. 2.

Existen una serie de elementos que impactan en la contratación de personal, según lo expresado por los empresarios de la región del Évora, retoman de acuerdo a sus exigencias del contexto laboral, donde se reflejaron los siguientes resultados, con total influencia: que tengan el título de la licenciatura y buena presentación; además ubican el factor de mucha influencia, el prestigio de la institución de procedencia.

Los factores de poca influencia para su contratación son los siguientes: experiencia laboral previa, la recomendación de amigos y familiares, la disponibilidad de tiempo para viajar, la edad y estado civil.

Y de los factores que no tienen ninguna influencia para su contratación de profesionistas es el género, pudiendo afirmar que la discriminación hacia el sexo femenino no se presenta.

De tal forma, que la contratación de profesionistas en la región del Évora tomando como base las competencias genéricas y los factores, se rescata que son empresas privadas con un 95.2% y el resto son públicas, considerando que son microempresas (hasta 15 empleados) ocupando un 76.2% y pequeñas (16 a 100 empleados) con un 14.3% y el resto distribuido en empresas medianas y grandes con un 4.8, respectivamente; esto indica que prevalen las micro y pequeñas empresas, las cuales están ubicadas en los sectores de servicios con un 71.4% y comercial con el 28.6%.

En donde los empleadores contratan a los profesionistas como contadores en un 44.6%, como auxiliar contable en un 33.3%, desarrollando tareas con contador y auxiliar a la vez con un 9.5% y finalmente en control de ventas con un 4.8%, y el resto no contestó.

Tabla No. 2. Factores que inciden en la contratación del Licenciado en Contaduría Pública Fiscal, desde el punto de vista de los empleadores.

Factores que inciden en la contratación de profesionistas	Ninguna Influencia	Poca Influencia	Mucha Influencia	Total Influencia	Total
Título de licenciatura	14.3	23.8	23.8	<b>38.1</b>	100
Prestigio de la institución de procedencia	0	28.6	<b>42.6</b>	28.6	100
Experiencia laboral previa	0	<b>47.7</b>	28.6	23.8	100
Buena presentación	4.8	4.8	42.9	<b>47.6</b>	100
Recomendación de amigos y familiares	14.3	<b>42.8</b>	38.1	4.8	100
Disponibilidad de tiempo para viajar	14.3	<b>52.4</b>	14.3	19	100
Edad	19	<b>57.1</b>	23.8	0	100

Género	<b>47.6</b>	38.1	14.3	0	100
Estado civil	42.9	<b>47.6</b>	4.8	4.8	100

Tabla 3. Fuente: Elaboración Propia (2014)

## CONCLUSIONES

Toda empresa busca que los egresados sean competentes en una u otra área, que tengan habilidades y conocimientos que les permitan desarrollarse de manera integral, lo cual les garantiza calidad en el desempeño. El manejo de la computación y el trabajo en equipo, son habilidades primordiales para desarrollar el trabajo. Este trabajo muestra que el manejo de la computación como habilidad imprescindible de todo contador, así mismo no hay que dejar de lado el lado humano, donde consideran muy importante el trabajo en equipo, dado que vivimos en sociedad y un buen equipo coordinado coadyuva al logro de las metas empresariales.

La capacidad para trabajar bajo presión, es una característica deseable en todo encargado del área contable, ya que por la naturaleza de las actividades de un contador, hay plazos y tiempos que respetar para el correcto cumplimiento de las obligaciones fiscales, ya que de no hacerlo en tiempo y forma se generan requerimientos y con ello multas y recargos, lo cuales se pueden evitar. El género no es factor de importancia en la contratación de personal, así como la edad no se considera determinante, de acuerdo a lo expresado por los empresarios entrevistados.

Las unidades académicas deberán tomar en cuenta las opiniones de los empresarios ya que es en este espacio donde se puede constatar la teoría con la práctica, y donde está la base para el rediseño y orientación de los programas educativos, ya que son los empresarios quienes dan cuenta de lo que actualmente se exige, y las competencias que requiere que domine el empleado, por lo tanto se requiere de mayor acercamiento con el sector empresarial para la revisión y actualización de los programas educativos si se desea estar en concordancia con las verdaderas competencias que el mundo laboral exige.



Esto se sostiene en base a lo que menciona Soto, (1999), quien manifiesta: “*que los planes y programas de las unidades de enseñanza-aprendizaje se sometan a un proceso de revisión para modificarlos de manera que se adapten a las nuevas condiciones de la sociedad y el mercado laboral*”.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

**Alles, M.** (2006a). *Selección por competencias*, Buenos Aires, Argentina, Granica

**López, P.J. y et. al.** (2006). *Competencias genéricas para el avance de la ciencia*. Editorial Mercurio, S.A. de C.V. México.

**Ruiz, I. M.** (2010). *El proceso curricular por competencias ¿Cómo elaborar los referenciales para identificar competencias y elaborar módulos formativos?*. Ed. Trillas. México.

**Ruiz, I.M.** (2010). *El concepto de Competencias desde la complejidad. Hacia la Construcción de competencias educativas*. Ed. Trillas, México.

### **Páginas Web:**

**Bambuzzi, E y Vadori G.** (2009). *Competencias genéricas. La escuela media más allá de las disciplinas*. 1ra. Edición, Villa María Eduvim., (pp. 26).

Cuadernos de Investigación: <http://www.amazon.com.mx/Competencias-gen%C3%A9ricas-disciplinas-Cuadernos-Investigaci%C3%B3n-ebook/dp/B00BU23WY8>  
(Consultado 11 de Septiembre de 2014).

**Díaz Barriga, A.** (2011). **Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula**. UNAM-IISUE/Universia, vol. II, núm. 5 en RIES (pp.6)

**RIES (Revista Iberoamericana de educación Superior)**  
<http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/126> (Consulta del 14 de Septiembre de 2014).

**Ducci, M.** (1997) Formación basada en competencias laboral. Situación actual y perspectivas. (pp. 23)

OIT (Oficina Internacional del Trabajo):

[http://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/libmex.pdf#page=35](http://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/libmex.pdf#page=35)

(Consulta el 12 de Septiembre de 2014).

**García B y De Oliveira O.** (2001). *Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México: 1990 – 1998*. Estudios Sociológicos Vol XIX, Núm 3 pp. 653- 689. Colegio de México, México. (pp. 653)

**REDALYC** *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*) <http://www.redalyc.org/pdf/598/59805705.pdf> (consulta el 18 de Septiembre de 2014).

**Hernandez L.E.** (s/f). *Panorama del mercado laboral de profesionistas en México* (pp. 98)

JOURNAL UNAM (<http://www.ejournal.unam.mx/ecu/ecunam2/ecunam0208.pdf>

(consulta el 21 de Septiembre de 2014).

**Pariente F. J. L.** (2006). *La formación de administradores en el nuevo entorno internacional Contaduría y Administración*, núm. 220, pp. 123-144, Universidad Nacional Autónoma de México, México

**REDALYC** (*Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*) <http://www.redalyc.org/pdf/395/39522006.pdf>, (consulta el 23 de Septiembre de 2014).

**Soto, S. R.** (1999). La formación de administradores en la sociedad del conocimiento: retos y oportunidades.

**Revista Gestión y estrategia:**

<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num15/doc06.htm> (consultado 20 de Septiembre de 2014).

### 33. Competencias genéricas y específicas del trabajador social que demanda el nuevo contexto global

---

MC. Cecilia Hernández Juárez  
MC. Urbana Emilia Mirafuentes Hernández  
Lic. T.S. Jesús Ulises Soberanes Parra

**Eje temático 9:** Competencias profesionales ante las dinámicas cambiantes del mercado laboral sujeto a los vaivenes de la globalización.

#### ***RESUMEN***

El presente trabajo tiene como objetivo dar a conocer las competencias genéricas y específicas que demanda el mercado laboral del profesionista de trabajo social inserto en un contexto globalizado que exige un mayor conocimiento, dominio de las TIC's, un segundo idioma además de complementar e integrar o fortalecer desde las academias no solo el conocimiento cognoscitivo sino más haya complementarlo de valores y principios elementales.

**Palabras clave:** *Competencias genéricas, específicas, demanda del nuevo contexto laboral*

#### **INTRODUCCIÓN:**

Ante los constantes cambios y profundas transformaciones económicas, culturales, políticas y sociales que influyen en un mercado global en el que nos vemos inmersas todas las profesiones, propicia hacer una revaloraciones y considerar actualizarnos y complementar nuestras competencias específicas como trabajadores sociales

Para ello será necesario revisar un marco teórico que nos aporte la fundamentación teórica, sustento metodológico, resultados mismos que nos llevan a concluir y presentar una propuesta concreta sobre el tema.

Para lo cual la Facultad de Trabajo Social Mochis, realizo un trabajo de campo a través de la aplicación de encuestas a un total de 76 instituciones consideradas dentro de su padrón de centros de práctica escolar que además emplean a trabajadores sociales que egresan en cada generación.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.**

La formación en competencias profesionales es uno de los objetivos esenciales de la universidad actual; sin embargo, es pertinente mencionar que el interés por ellas no fue en el contexto universitario, sino en el ámbito del trabajo en la década de 1970, y es partir de los estudios de McClelland (1973), Mertens (1997; 2000) y otros autores, que comienza una búsqueda orientada al hallazgo de criterios científicos explicativos de la eficiencia de las personas en el desempeño laboral. (Maldonado, 2011)

Por ello el concepto de competencias aparece asociado a características personales que explican un rendimiento laboral superior.

### Ejemplos de ello encontramos que:

- Para Boyatzis (1982) las competencias constituyen el **conjunto de características** de una persona, directamente relacionadas con la buena ejecución en un puesto de trabajo o de una determinada tarea.

- Para Spencer y Spencer (1993, p. 9) es: Una **característica** subyacente de un individuo que está causalmente **relacionada con un rendimiento** efectivo o superior en una situación o trabajo definido en términos de criterios.
- Mientras que Woodruffeen ese mismo año (1993) concibe la competencia como una dimensión de **conductas abiertas y manifiestas** que le permiten a una persona **rendir eficientemente**,
- Y para De Ansorena Cao (1996, p. 76) es: Una **habilidad o atributo personal de la conducta** de un sujeto que puede definirse como característica de su comportamiento y bajo la cual el **comportamiento orientado** a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable.

Por otra parte, es hasta la década de 1980 que se manejaba una concepción de competencias profesionales se entendían como cualidades personales, aisladas y eminentemente cognitivas, predeterminantes del desempeño profesional eficiente. Al respecto, es interesante destacar que a partir de allí ha evolucionado para devenir en una concepción *compleja, personalógica*, que defiende las competencias como configuraciones funcionales de la personalidad que integran conocimientos, habilidades, motivos y valores, que se construyen en el proceso de interacción social y que expresan la autodeterminación de la persona en el ejercicio eficiente y responsable de la profesión (González Maura, 2006). En este sentido, Rodríguez Moreno (2006, p. 34) expresa:

*Por tanto esta nueva filosofía* supera la visión conceptualizadora de los conocimientos a favor de la necesidad centrándose en el proceso de aprendizaje y la capacidad del sujeto de aprender; en la creencia de que es la propia persona la que será competente para poner en práctica comportamientos y estrategias eficaces.

Para poder entender las competencias profesionales desde una perspectiva más completa se debe trascender del enfoque simple de competencias y cualidades aisladas, o eminentemente cognitivas, que predeterminan el éxito profesional en escenarios laborales específicos, hacia un enfoque personal y dinámico cuya atención está centrada, es decir de **participación profesional que, como persona, construye, moviliza e integra sus**

**cualidades motivacionales y cognitivas en la regulación de una actuación profesional eficiente en escenarios laborales heterogéneos y diversos.** Así lo destaca Le Boterf (2001, p. 54) cuando expresa que:

Una persona competente sabe actuar de manera pertinente en un contexto particular eligiendo y movilizand o un equipamiento doble de recursos:

- Personales (conocimientos, saber hacer, cualidades, culturales, recursos emocionales, etc.)
- y recursos de redes (bancos de datos, redes documentales, redes de experiencia especializada, etcétera).

En una reciente publicación, Rodríguez González y otros (2007) definen las competencias profesionales como la integración de conocimientos, destrezas y actitudes que permiten el desempeño profesional de calidad. **Desde el punto de vista académico constituyen, por tanto, el resultado de un proceso de aprendizaje que deberá garantizar que los alumnos sean capaces de integrar los conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades que exigen los perfiles profesionales.**

Por otro lado la globalización económica propicia invariablemente modificaciones estructurales que inciden de manera determinante en los sistemas educativos, que imponen un proceso de cambio que impacta directamente a la Educación Superior debido a las exigencias de una economía de mercado que demanda eficiencia y eficacia en el ámbito laboral principalmente, empero, influye en todos los ámbitos de la existencia humana, originando diversas dinámicas por demás difíciles que estigmatizan la realidad social de los sujetos, debido a los niveles de desarrollo de los países, y las condiciones socioeconómico-culturales diferentes que se tienen en cada uno de ellos.

En este marco la realidad social del sujeto está impregnada de un conjunto de necesidades imperantes que demandan soluciones efectivas y es ahí donde el Trabajo Social tiene el gran compromiso, de contribuir de manera alternativa a dar respuesta a esa problemática, dejando claro e incuestionable su capital humano y capacidad profesional.

Ante este contexto es necesario considerar la invitación que este espacio nos hace, de analizar el Sistema Educativo, basado en Competencias (EBC), orientaciones epistemológicas, política educativa, el capital humano, el uso de la Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's), así como los paradigmas Educativos más incluyentes, encaminados a una visión-acción holística del docente y sus respectivos retos como formador de profesionistas de Trabajo Social. (SANTOS PARRA MARIA DE JESUS, 2013)

Aceptar la naturaleza compleja de las competencias profesionales debe implicar concebir al profesional como persona que se expresa y se desarrolla en el ejercicio de la profesión, desde esta perspectiva resulta indispensable para la comprensión de la formación integral del estudiante universitario.

De esta forma, los papeles de cada sector o subsistema se construyen y reconstruyen de manera continua por sí mismos y por la misma sociedad.

Por otro lado, también se debe hacer referencia a la necesidad de integrar políticas y estrategias de análisis e intervención de los servicios, centros y programas de educación, que forman a los trabajadores sociales, ya que tenemos la gran desventaja de que esos espacios laborales no son exclusivos para esta profesión en particular, se compite con otras profesiones, y si no se llenan las competencias técnicamente esperadas, fácilmente se es desplazado en ese mercado laboral. (Núñez, 2014)

Entendiendo que la formación garantiza las bases de la intervención profesional y ciertas posibilidades de inserción laboral -en este caso la del Trabajador Social- están socialmente reconocidas, pero su desarrollo depende de los cambios y posibilidades que se generen en las estructuras de las instituciones y de la direccionalidad política y estratégica que genere el agente profesional en la recreación del campo y de sus objetivos. (Margarita)

### **Competencias profesionales genéricas y específicas**

El carácter complejo de las competencias profesionales se expresa no solo en la necesaria integración de sus componentes cognitivos (conocimientos, habilidades) y motivacionales (actitudes, sentimientos, valores) en el desempeño profesional, sino también de sus diferentes tipos (competencias genéricas o transversales y específicas).

**Genéricas** (transversales, comunes a todas las profesiones). En estas competencias se incluyen elementos de orden cognitivo y de orden motivacional, y se expresan a través de las denominadas:

- Competencias instrumentales, de orden metodológico o de procedimiento, tales como la capacidad de análisis y síntesis, de organización y planificación, y de gestión de información.
- Competencias personales, tales como la capacidad para el trabajo en equipo, la habilidad para el manejo de las relaciones interpersonales, el compromiso ético.
- Competencias sistémicas, que se manifiestan en el aprendizaje autónomo, la adaptación a nuevas situaciones, la creatividad y el liderazgo, entre otras.

Las competencias específicas propias del ejercicio de una determinada profesión, competencias genéricas o transversales, que se expresan en diferentes profesiones, tales como: la capacidad de gestionar de forma autónoma y permanente el conocimiento, de investigar, de trabajar en equipos, de comunicarse en un segundo idioma y de aprender a lo largo de la vida. (Tirados, 2008)

Los campos profesionales se transforman y se generan nuevos nichos de tareas paralelamente que anulan o disminuyen las posibilidades de otros trabajos. La mayor parte de los estudios recientes señalan que una persona cambiará varias veces de empleo durante su etapa laboral activa. Por lo tanto, la versatilidad es, cada vez más, una característica fundamental para desarrollar en la formación profesional. Es decir que la flexibilidad mental, la capacidad para adaptarse a nuevos desafíos, el saber cómo resolver problemas y situaciones problemáticas, la preparación para la incertidumbre son las nuevas habilidades mentales que requerirán los profesionales del mañana y en las que debemos entrenarlos. Por tal motivo se



hace necesario patrocinar una formación que permita realizar ajustes permanentes, demostrar equilibrio ante los cambios y capacidad de inserción ciudadana en contextos de vida democráticos.

La inserción laboral se mantiene en las áreas tradicionales y se integran los escenarios generados por los proyectos sociales de Fondos Públicos y Privados, orientados a la Promoción Social.

Los análisis precedentes, en torno a las transformaciones tecnológicas, económicas y sociales que afectan hoy al mundo y que demandan una formación de profesionales competentes; y, las competencias profesionales identificadas en el devenir histórico de Trabajo Social, permiten configurar la situación actual de la profesión, desde sus juicios de tradiciones de competencias.

Los juicios de tradiciones de competencias, se concentran en el ámbito de las transformaciones sociales, con una participación restringida en las transformaciones económicas y completamente marginada de las transformaciones tecnológicas, lo que permite construir dos hipótesis explicativas:

Las tradiciones de competencias profesionales de Trabajo Social evidencian su compatibilidad con las demandas y requerimientos derivados de las transformaciones sociales, permitiendo proyectar una continuidad coherente con su tradición; pero marginan al Trabajo Social de los ámbitos tecnológico y económico, que son, sin lugar a dudas, en donde radican los ámbitos de poder, influencia y liderazgo de los procesos de transformación del mundo contemporáneo, situando su proyección de desarrollo como una profesión de segundo orden.

Por tanto debemos generar espacios de confortamiento entre las competencias de la tradición de Trabajo Social y las nuevas competencias demandadas desde un escenario profesional, impactado por las transformaciones estructurales. Lo anterior, se traduce en nuevas demandas del mercado laboral, donde los procesos de inserción de los profesionales en los puestos de trabajo implican requerimientos que superan las competencias técnicas y metodológicas, centrales en la tradición, desplazando la atención a las competencias

participativas y personales, centrales para el enfrentamiento de un mundo en permanente cambio.

Así, entonces, los y las trabajadoras sociales debemos desarrollar y proponer procesos de inserción en contextos laborales, que demandan crecientes requerimientos tecnológicos; orientados a entregar respuestas de calidad a problemáticas y necesidades sociales diversas y cambiantes; con estructuras de funcionamiento flexibles y dinámicas; y, con una tendencia creciente a trabajar en torno a proyectos y productos, más que por actividades estandarizadas predefinidas.

Coherente con lo anterior, la demanda del mercado laboral de los y las trabajadores sociales ha transitado en los últimos años, desde una convocatoria a cargos laborales claramente definibles - con un reconocimiento de las competencias técnicas y metodológicas asociadas a la posesión del título profesional - hacia una convocatoria centrada en el reconocimiento de las competencias participativas y personales como factores diferenciadores del colectivo de profesionales postulantes al empleo ofrecido. (MAria, 2001)

## **ASPECTOS METODOLÓGICOS.**

En el entendido que el objetivo principal de este trabajo era conocer cuáles eran las competencias genéricas pero más aun específicas que el mercado laboral regional en la ciudad de los Mochis demanda del profesional en trabajo social, inserto en un contexto mucho más complejo al que se tenía en sus inicios donde de forma empírica se atendían muchas de las necesidades sociales que habían entonces, y observando la necesidad inherente de fortalecer el trabajo social tradicional e impulsar el emergente y potencial, se encuestaron 76 instituciones de la localidad de las cuáles se tomó una muestra representativa de 37 instituciones distribuidas por área de intervención de la siguiente forma: Educación Primaria (10), Educación Secundaria (6), Media Superior (4), Educación Especial (1), Empresa (6), Organización No Gubernamental S(ONG) (3), Salud (3) y Gubernamental (4). Se adoptó un estudio de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo. Para el proceso de recolección de la información se utilizó como técnica la entrevista estructurada con un formato de preguntas

prediseñadas, dirigidas principalmente a los jefes inmediatos del Trabajador Social en las diferentes instituciones seleccionadas, a partir de un directorio de instituciones, construido por el equipo de Trabajo de la Facultad de Trabajo Social Mochis.

## **RESULTADOS.**

En lo relacionado con los profesionales que pueden desempeñar el cargo este requerimiento se ve influenciado por el contexto específico de cada una de las áreas, no obstante por tradición se ha visto que el psicólogo es el profesional que entra a competir dentro de las exigencias de los perfiles ocupacionales, seguido del administrador de empresas y el ingeniero industrial.

### **Competencias específicas del trabajador social desde el mercado laboral en las diferentes áreas de intervención encuestadas en la ciudad de los Mochis.**

Las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas con las funciones laborales, se tuvo como referente la descripción de las funciones en cada una de las áreas con sus respectivas acciones a alcanzar; con el ánimo de complementar esta información se presenta una relación de los conocimientos teóricos que deben poseer los profesionales, los saberes metodológicos, la política social y el marco legal requeridos en cada una de las áreas del estudio.

### **Competencias básicas del trabajador social desde la perspectiva del mercado laboral**

Las competencias básicas se refieren a los comportamientos que deben demostrar las y los trabajadores sociales, asociados a conocimientos de índole formativa, como son la capacidad de leer, interpretar textos, con énfasis en la elaboración de proyectos, presentación de propuestas ante diferentes auditorios, elaboración de materiales, capacidad de escucha, al Transmitir con claridad sus ideas y conocimientos, y retroalimentar las ideas de los demás compañeros entre otros.

Corresponden a los conocimientos y habilidades que están asociados al desarrollo de diversas áreas ocupacionales y ramas de la actividad productiva; es decir son las competencias que definen un perfil concreto para las distintas actividades del mundo del trabajo, (sectores y ramas económicas), entre las que se destacan toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, procesamiento de información, saber aprender, gestión personal, responsabilidad, autoestima, sociabilidad, integridad y honestidad, gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión información, comprensión tecnológica.

Las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas con las funciones laborales, para ello es importante conocer las diferentes actividades que realiza el profesional del Trabajo Social, en cada una de las áreas de intervención.

**Las competencias específicas que más sobresalieron fueron:**

1. Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social, de acuerdo a la metodología del Trabajador Social.
2. Desarrolla proyectos de investigación social desde la metodología cuanti-cualitativa.
3. Valora necesidades y alternativas para orientar estrategias de acción
4. Identifica e integra los métodos, técnicas e instrumentos para intervenir a nivel individual, grupal y comunitario partir de los principales modelos de intervención profesional.
5. Participa en la resolución de necesidades y problemas sociales, utilizando metodologías participativas de Trabajo Social.
6. Elabora el plan de investigación para conocer la necesidad de los sujetos individuales o colectivos que demandan el apoyo.
7. Gestiona apoyo para la atención de necesidades y problemas.
8. Organiza la integración de grupos autogestivos empleando estrategias orientadas al desarrollo de las habilidades individuales, grupales y comunitarias.

Aunque todas son relevantes para el desempeño del cargo a continuación se hace una descripción de las competencias genéricas más destacadas a partir de las expresiones de los empleadores:

- Actuar éticamente
- Liderazgo
- Aplicar los conocimientos en la práctica
- Desarrollar proyectos de intervención innovadores
- Desarrollar su trabajo en equipo
- Manejo de las TIC's
- Relaciones humanas
- Seguridad
- Trabajo en equipo
- Trabajar organizadamente
- Resolución de conflictos
- Administración
- Gestión institucional
- Investigación e intervención de casos y de grupo

## **CONCLUSIONES.**

Las condiciones presentes en las que ha de desempeñarse tu el profesional de trabajo social, la globalización y la sociedad del conocimiento plantean exigencias a la formación del profesional en las universidades, que quedan expresadas en la necesidad de:

- Garantizar la gestión no solo de conocimientos y habilidades para el desempeño específico de una profesión en un contexto histórico-social determinado, sino también, y fundamentalmente, la formación de motivaciones, valores, habilidades y recursos

personales que le permitan a la persona desempeñarse con eficiencia, autonomía, ética y compromiso social en contextos diferentes, heterogéneos y cambiantes.

- Formar un profesional capaz de gestionar el conocimiento necesario para el desempeño eficiente de su profesión durante toda la vida a través de la utilización de las tic's. De ahí la importancia de que el estudiante «aprenda a aprender» en un proceso de desarrollo profesional permanente.
- En el marco de la globalización económica el capital humano cobra una gran relevancia en la medida que se ha considerado como factor substancial del incremento económico y en la generación de ventajas competitivas, esto se explica de una parte por los cambios sociales y tecnológicos y de otra por las transformaciones en las actividades productivas y, en consecuencia también las competencias que deben poseer los trabajadores sociales para responder a las condiciones requeridas por los mercados nacionales e internacionales.
- El tema de las competencias laborales está generando una importante atención en diversos escenarios entre los que se destacan gremios empresariales, ministerios de educación, organizaciones internacionales, universidades y empresas en general, esta atención está centralizada en conocer las ventajas de su aplicación en el sentido de mejorar la calidad y la pertinencia de la formación del capital humano acrecentando el nivel de desempeño de los trabajadores y la competitividad de las empresas.
- Actualmente la formación por competencias es una tendencia en todos los países, su presencia en el panorama educativo de la educación superior es una opción que busca generar procesos formativos de mayor calidad sin perder el horizonte de las necesidades que demandan atención en la sociedad, la profesión, la disciplina y en el trabajo académico.
- Así mismo, en el contexto de trabajo social y partir de la áreas de intervención en las que se desempeña el trabajador social debe poseer las competencias básicas que requiere el mercado laboral y es responsabilidad de los cuerpos académicos generar propuestas pertinentes que conduzcan hacia una formación integral y acorde a las

necesidades que demanda cada sector de la sociedad donde el trabajador social participe.

Todo ello exige a la universidad centrar la atención en la formación en competencias profesionales integrales a la formación de valores y firmes principios de ética, que fortalezcan los principios básicos que el profesionista concibió antes de ingresar al sistema superior, nivel donde se reafirman y depuran muchos de los conceptos erróneos producto de una sociedad multicultural y polivalente.

Por ello, hoy en día para la universidad es un reto no solo diseñar y actualizar un plan de estudios que potencialice las competencias profesionales, que implica cambios tanto en los paradigmas de enseñanza y aprendizaje como en los roles que asumen estudiantes y profesores, sino también concebir la formación y desarrollo de competencias genéricas y específicas en su interrelación en el proceso de formación profesional con un alto sentido de ética, valores y principios.

Para asumir este desafío, es imprescindible no olvidar su rol histórico que le permitió impulsar su justificación en el rol social del desarrollo científico y tecnológico, es desde allí donde deben la complejidad multicultural y global, mirándose a sí mismas y a la nueva sociedad emergente.

Es importante señalar que se habla de competencias profesionales cuando existe un trabajo a desarrollar que demanda cierta complejidad y que las distingue de otras donde sólo basta un orden para ejecutarlas. La competencia demandaría un sistema de resolución y ejecución.

Por lo tanto la tradicional correlación positiva comienza a encontrar nuevas direcciones, transformándose en un nuevo problema que habla de la inserción laboral de los jóvenes y la creación de puestos de empleos. Las demandas que hacen hoy los egresados de las universidades apuntan a cuatro aspectos:

- Oportunidades durante el proceso de formación de participar de proyectos
- Prácticas en empresas
- Énfasis en la investigación

- Calidad de los establecimientos

Estos ajustes son los que deben realizar las distintas universidades en la formación de sus profesionales, levantándose desde las competencias profesionales.

Las universidades replanteen sus currículos. Dada la rapidez de los cambios se ha demostrado que la calidad de los profesionales queda rápidamente obsoletas, por lo que se recomienda que los currículos deben centrarse en: Conocimientos Generales e interdisciplinarios, habilidades de carácter general, capacidad de pensamiento independiente y flexibilidad y adaptabilidad a situaciones variables.

Señalar las nuevas tendencias ocupacionales generan la necesidad de incluir una nueva dimensión en la calidad de la formación profesional dándole énfasis a:

- Adecuados comportamientos sociales,
- Adecuados comportamientos personales,
- Capacidad de trabajo en equipo
- Proponen métodos de enseñanza que equilibren la participación directa del docente como agente activo del conocimiento y métodos pro-activos donde ellos reciban la retroalimentación del profesor. (Metropolitana, 2005)

La actualización del plan de estudios de las tres facultades debe vislumbra un proceso de análisis y valoración de las nuevas necesidades formativas integrales de nuestros profesionistas que permitan ampliar sus posibilidades de empleabilidad y competitividad.

## **PROPUESTAS.**

Por tanto se propone integrar la actualiza de los planes de estudios, un análisis pertinente que sustente cada una de las modificaciones a dicho plan donde se consideren las necesidades no solo generales, sino específicas por área de intervención, ya que en un mercado globalizado, no podemos mantener una postura pasiva e individualizada donde el mundo gira y cambia constantemente por lo que se propone considerar una actualización por lo menos



cada 5 años para mantener a la profesión vigente y no permitir que se le rezague socialmente encajonándola solo en su parte asistencialista, sino que se le permita mantenerla vigente y a la vanguardia de las necesidades cambiantes que demandan soluciones y propuestas a la altura de las exigencias sociales, políticas, económicas, multiculturales insertas dentro de un proceso productivo que permita generar proyectos de autoempleo.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

Boyatzis, Richard (1982): Nueva York: Wiley & Sons.

Bunk, Gerhard P. (1994): «La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la rfa», en n.º 1, pp. 8-14. Cidec (1999)

*Competencias profesionales. Enfoques y modelos a debate.* Donostia-San Sebastián: cidec, (Cuadernos de Trabajo. Formación, empleo, cualificaciones, n.º 27)

Corominas, Enric (2001): «Competencias genéricas en la formación universitaria», en n.º 325. Madrid, pp. 299-321.

De Ansorena Cao, Álvaro (1996): Barcelona: Paidós Empresa.

Esteban, Francisco y Buxarrais, María Rosa (2004): «El aprendizaje ético y la formación universitaria. Más allá de la casualidad», en vol. 16, pp. 91-108.

González Maura, Viviana (2006): «La formación de competencias profesionales en la universidad. Reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa», en *XXI. Revista de Educación*, n.º 8, pp. 175-188. Universidad de Huelva, Servicio de Publicaciones.

Maldonado, E. L. (01 de Abril de 2011). Competencias laborales del trabajador social vista desde el mercado laboral. Recuperado el 28 de Septiembre de 2014, de <http://www.revistatabularasa.org/numero-5/luna.pdf>

- Margarita, R. P. (s.f.) Segundo foro latinoamericano “Escenarios de la vida social, el trabajo social y las ciencias sociales en el siglo XXI”. Recuperado el 29 de SEPTIEMBRE de 2014, de El desarrollo profesional del Trabajo Social: [file:///E:/ponencia%20laboral/el\\_desarrollo\\_profesional\\_del\\_trabajo\\_social\\_publicacion\\_del\\_equipo\\_docente\\_ts\\_ii.pdf](file:///E:/ponencia%20laboral/el_desarrollo_profesional_del_trabajo_social_publicacion_del_equipo_docente_ts_ii.pdf)
- María, C. M. (2011). Competencias profesionales y trabajo social: Tradición y Transformación. COMPETENCIAS PROFESIONALES EN TRABAJO SOCIAL. España.
- Martínez, Miguel (2006): “Formación para la ciudadanía y educación superior”, en Revista Iberoamericana de Educación, n° 42, septiembre-diciembre, pp. 85-102. Madrid: oei.
- McClelland, David (1973): «Testing for Competencies rather than Intelligence», en American Psychologist, vol. 28, n.º 1, pp. 1-14.
- Metropolitana, U. T. (2005). Cuaderno de Trabajo social N°3 "Desafiando la formacion de los trabajadores sociales desde un curriculum basado en las competencias profesionales". Santiago de Chile: Universidad Tecnologica Metropolitana.
- Núñez, C. E. (Junio de 2014). Ponencia El Trabajo social: esenarios de inserción laboral. Recuperado el 29 de Septiembre de 2014, de <file:///E:/ponencia%20laboral/insercion%20laboral%20de%20trabajo%20social.pdf>
- Proyecto Tuning América Latina (2007): «Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina», en el Informe final Proyecto Tuning-América Latina. 2004-2007. Publicaciones Universidad de Deusto.
- Rodríguez González, Raquel, Hernández Nanclares, Nuria y Díaz Fondón, M. Ángeles (2007): «Cómo planificar asignaturas para el aprendizaje de competencias». Documentos ice, Universidad de Oviedo

SANTOS PARRA MARIA DE JESUS, V. O. (ABRIL de 2013). PONENCIA LABORAL. Recuperado el 29 de SEPTIEMBRE de 2014, de <file:///E:/ponencia%20laboral/Ponencia%20E2P20.pdf>

Spencer, L. M. y Spencer, S. M. (1993): *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Nueva York: Wiley & Sons.

Tirados, R. M. (Agosto de 2008). Revista Iberoamericana. Recuperado el 28 de Septiembre de 2014, de <http://www.rieoei.org/rie47a09.htm>

Woodruffe, Charles (1993): «What is Meant by a Competency?», en *Leadership and Organization. Development Journal*, vol. 14, n.º 1, pp. 29-36.

## 34. Trabajo en equipo y solución de problemas: opinión de egresados en Ciencias de la Salud

---

Dra. Carlota Leticia Rodríguez<sup>94</sup>

MC. Juan Ruiz Xicoténcatl<sup>95</sup>

Dr. Manuel Rodolfo Romero López<sup>96</sup>

**Eje temático:** Competencias profesionales ante las dinámicas cambiantes del mercado laboral sujeto a los vaivenes de la globalización.

### RESUMEN

---

<sup>94</sup> Maestría en Docencia en Ciencias de la Salud. UAS. Mail: [letyr@uas.edu.mx](mailto:letyr@uas.edu.mx)

<sup>95</sup> Maestría en Docencia en Ciencias de la Salud. UAS. [rocabol@hotmail.com](mailto:rocabol@hotmail.com)

<sup>96</sup> Facultad de Arquitectura. UAS. [mrodolfo@uas.edu.mx](mailto:mrodolfo@uas.edu.mx)

Esta ponencia trata sobre la importancia de competencias para el trabajo en equipo y la solución de problemas, lo que se realiza a partir de la opinión de egresados de programas educativos de ciencias de la salud que oferta la Universidad Autónoma de Sinaloa en la Unidad Regional Centro. El dato de campo proviene de la encuesta de seguimiento de egresados, específicamente se recuperan los ítems más relacionados al objeto de análisis. El promedio de egresados que contestaron estos cuestionamientos fue de 1314, provenientes de Medicina, Odontología, Enfermería, Psicología, Gastronomía y Nutrición. El análisis de elementos agrupados en torno al trabajo en equipo y a la solución de problemas, indica que en términos generales se concede mayor importancia al trabajo en equipo y en menor medida a la solución de problemas. Como enunciados, la solución de problemas presenta más importancia que el trabajo en equipo. Como exigencia laboral, la solución de problemas obtiene mayor importancia que el trabajo en equipo, lo que no encuentra consistencia cuando se habla de pensamiento crítico, competencia que recibe la menor ponderación de los aspectos aquí analizados, aun cuando tanto la solución de problemas como el trabajo en equipo requieren de la habilidad para pensar crítica y autocríticamente.

**Palabras clave:** Formación profesional, Competencias genéricas, Trabajo en equipo, solución de problemas, pensamiento crítico.

## **INTRODUCCIÓN.**

El escrito presenta un análisis sobre la importancia de competencias genéricas para la formación de profesionistas del área de la salud humana, específicamente las referidas al trabajo en equipo y la solución de problemas, las cuales son consideradas imprescindibles para el desempeño laboral en las actuales dinámicas cambiantes del mercado laboral sujeto a los vaivenes de la globalización.

El análisis se realiza a partir de aspectos teórico-conceptuales sobre el tipo de competencias referidas, políticas públicas en torno a la formación profesional, así como de datos sustraídos de la aplicación de encuestas a egresados de la Universidad Autónoma de Sinaloa, formados en programas educativos de Nutrición, Gastronomía, Psicología, Medicina, Odontología y Enfermería.

Los elementos centrales del trabajo se han estructurado en tres momentos: la teorización, contextualización y antecedentes de investigación respecto al trabajo en equipo y la solución de problemas en egresados universitarios del área que nos ocupa; los aspectos metodológicos y la presentación de resultados de datos de campo, y finalmente las conclusiones.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y CONTEXTUAL.**

En las últimas décadas, en educación superior se ha promovido mejorar la calidad en la formación profesional para responder a las necesidades de la sociedad del conocimiento, y en especial del mercado de trabajo.

La Conferencia mundial sobre la educación superior convocada por la UNESCO en 1998 orientó a combinar estudio y trabajo; intercambiar personal entre el mundo laboral y las instituciones de educación superior; revisar los planes de estudio para adaptarlos mejor a las prácticas profesionales; crear y evaluar conjuntamente modalidades de aprendizaje, programas de transición, de evaluación y reconocimiento de los saberes previamente adquiridos por los estudiantes; integrar la teoría y la formación en el trabajo. Los nexos entre educación superior y trabajo requieren de una formación profesional basada en competencias profesionales que involucren lo comunicativo, intelectual y socio-afectivo, para que los egresados puedan desempeñarse en los ámbitos organizacionales y sociales de la práctica profesional caracterizados por ser complejos, inestables, inciertos y conflictivos.

Desde el 2000 se inicia en Europa la discusión sobre la formación de profesionales en las diversas disciplinas a fin de establecer niveles de equivalencias entre los programas educativos de formación profesional en las diferentes carreras. A partir de aquí empieza a desarrollarse el Proyecto *Tuning Educational Structures in Europe* (2000-2002), que posteriormente se replicó en América Latina (2004-2007). La discusión más detallada de lo que debe ser una competencia profesional tiene su origen en este proyecto, donde se han realizado estudios para identificar un conjunto de competencias genéricas y específicas para diferentes carreras profesionales, entre ellas las que conforman el área de la salud.

De acuerdo con el Proyecto Tunning América Latina (2007), un diseño curricular por competencias constituye un modelo facilitador con múltiples beneficios, entre ellos permite a las universidades elaborar programas pertinentes con indicadores de calidad y en diálogo permanente con la sociedad, y conjuga los ideales formativos de la universidad con las demandas reales de la sociedad y del sector productivo.

El Plan Nacional de Desarrollo Educativo del Gobierno Mexicano para el sexenio 2013-2018, se ha planteado como parte de sus estrategias para elevar la calidad educativa en el nivel superior, garantizar que los planes y programas de estudio sean pertinentes y contribuyan a que los estudiantes puedan avanzar exitosamente en su trayectoria educativa, al tiempo que desarrollen aprendizajes significativos y competencias que les sirvan a lo largo de la vida. Algunas de las líneas de acción propuestas se refieren a enfocar el esfuerzo educativo y de capacitación para el trabajo, con el propósito de incrementar la calidad del capital humano y vincularlo estrechamente con el sector productivo; establecer un sistema de seguimiento de egresados del nivel medio superior y superior, y realizar estudios de detección de necesidades de los sectores empleadores. Otras líneas importantes son fomentar la adquisición de capacidades básicas, incluyendo el manejo de otros idiomas para incorporarse a un mercado laboral competitivo a nivel global y fomentar la certificación de competencias laborales.

Así, el enfoque curricular de creciente adopción ha sido el de competencias profesionales, en donde se distinguen las de tipo específico, pero sobre todo las de carácter genérico, es decir aquellas cuyo dominio se requiere en todas las profesiones.

*Las competencias específicas*, son aquellas propias de una disciplina, por ende constituyen la esencia en el proceso de formación profesional, de la integración del conocimiento y las destrezas en cada una de las áreas temáticas contempladas en el plan de estudios. Son los conocimientos, métodos y técnicas que conforman el núcleo básico para desarrollar la disciplina y su ejercicio profesional. (Rodríguez y Romero, 2011)

*Las competencias genéricas* son aquellas que se identifican con los elementos compartidos y que pueden ser comunes en el proceso de formación de cualquier perfil profesional, tales como pensar críticamente, tomar decisiones, solucionar problemas, trabajar

en equipo. Es decir, las competencias genéricas, *son comunes a todas o a la mayoría de las carreras profesionales*. En la sociedad del conocimiento donde las demandas se ubican en constante reformulación, estas competencias y habilidades genéricas son de gran importancia, mismas que pueden potenciarse o debilitarse según se incluyan y organicen en un plan de estudios, se utilice o no un enfoque de aprendizaje apropiado. (Rodríguez y Romero, 2011)

La educación por competencias en ciencias de la salud, se encuentra concatenada con un modelo de enseñanza-aprendizaje que explicita y destaca la evaluación de resultados educacionales como el eje central de acción con estudiantes y pacientes o usuarios de los servicios de salud. Con este enfoque se tendría un egresado exitoso, con sus respectivos atributos, y se identificaría como estos graduados lograron esos atributos. Con la enseñanza basada en competencias, el estudiante de ciencias de la salud se forma de manera integral, toma decisiones para la resolución de problemas y conoce la realidad nacional desde el pregrado, recibe una instrucción individualizada, se evalúan además de sus conocimientos, las actitudes y el desempeño de las competencias, y estos adquieren la capacidad de pensamiento y reflexión. (Reyes, 2010)

Sin descuidar la formación de competencias específicas, se observa una tendencia a fortalecer el desarrollo de competencias genéricas. Autores como Vieira y Vidal (2006) afirman que si la universidad se plantea el propósito de adecuarse a las demandas de trabajo, es necesario que la formación tienda a ser cada vez más general y práctica, sustituyendo la todavía prevaeciente formación excesivamente teórica y especializada.

La creciente especialización de la producción industrial de servicio y utilización de las tecnologías de informática y comunicaciones, ha venido a modificar la demanda de habilidades a los trabajadores, entre las cuales destaca la construcción de redes de colaboración entre empresas, cuya localización puede ser próxima o situarse en diferentes países. La nueva forma de organización de la producción conlleva a la configuración de competencias de mayor contenido social y técnico. Las virtudes laborales como disciplina, puntualidad y obediencia, dan paso a la demanda por competencias tales como: capacidad de análisis, trabajo en equipo, negociación, solución de problemas, entre otras. (Vargas, 2006)

De acuerdo a Uribe (2014), los rápidos cambios en el mundo digital exigen una nueva mirada a la educación en salud, las competencias que requerimos formar deben contemplar la evolución informática, ya que esta transforma incluso a los pacientes, quienes están ahora más empoderados por el acceso a la información en internet.

Otro punto importante a considerar según Uribe, es que actualmente los hospitales dedican una importante proporción de sus camas a enfermos críticos, para los que se requiere de planificación y actuación conjunta de diversos actores clave; gobierno, universidades, sociedades científicas, asociaciones gremiales y la comunidad. El citado autor señala que la tendencia en educación superior para la salud, debe considerar el desplazamiento de los centros de práctica desde los hospitales a la atención primaria y al concepto de red.

Por lo anterior es necesaria la formación interprofesional, para adquirir las competencias de trabajo en equipo desde los inicios de su formación. Hoy cada profesión desarrolla su currículum en una forma independiente y aislada con barreras importantes para la integración entre sí. Sin embargo, una de las características fundamentales del desarrollo y desempeño profesional una vez recibidos, es el trabajo en equipo. Por ello es necesario que los estudiantes puedan comprender sus roles como agentes de cambio, como líderes con ética. (Uribe, 2014)

El trabajo en equipo requiere de la colaboración de los integrantes, lo que durante la formación puede promoverse desde el profesor mediante estrategias de aprendizaje que fortalezcan dichas habilidades. Solucionar problemas de salud humana, por lo general requiere del trabajo en equipo, donde el pensamiento crítico les permite reflexionar sobre el proceso y los resultados obtenidos, actividad donde un liderazgo horizontal suelen ser coadyuvantes para el éxito. Willingham (2007) define el pensamiento crítico como la habilidad de ver los dos lados de una cuestión, el estar siempre abierto a evidencias que no estén necesariamente de acuerdo con las ideas de uno; la capacidad de razonar sin poner excesiva pasión; el saber resolver problemas o el deducir e inferir conclusiones de hechos palpables.

La resolución de problemas constituye también una posibilidad para la formación profesional organizada desde el plan de estudios, lo que es factible a partir de módulos que



atiendan problemas de la práctica profesional. Así mismo, puede utilizarse como método por los profesores para favorecer la vinculación de lo teórico, lo práctico y lo actitudinal. Por ejemplo, el método de Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) puede ser una excelente alternativa. De acuerdo a Porres et.al (2006) en el ABP un grupo pequeño de alumnos se reúne con la facilitación de un tutor, para analizar y resolver un problema clínico. Esto conduce necesariamente al trabajo en equipo, al pensamiento crítico, al liderazgo transformacional que posibilite la solución del o los problemas que constituyen la tarea encomendada.

### **ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.**

Espíndola, et.al. (2002) en un estudio con graduados de medicina encontraron que en general ellos reportan satisfactoria la calidad de las competencias clínicas esenciales adquiridas, a pesar de haber señalado algunas falencias concretas referidas a la formación práctica en el proceso de formación. Destaca que estos encuestados consideraron que habían sido mejor capacitados en un conjunto de competencias que podrían asociarse más claramente con un modelo médico tradicional. En cambio, se observaron menos capacitados en las nuevas competencias que hoy se exigen a los médicos y que están más vinculadas con las dimensiones sociales y humanas de la profesión médica.

Un estudio realizado por la Agencia per a la Qualitat del Sistema Univeritari de Catalunya (2008) reporta resultados relativos a la inserción de graduados de nueve universidades catalanas pertenecientes a cuatro áreas disciplinares: Humanidades, Ciencias Sociales, Ciencias Experimentales, Ciencias de la Salud. Ellos encontraron que los egresados consideran que las cinco competencias más necesarias para desempeñarse en sus puestos de trabajo son: la solución de problemas, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, el pensamiento crítico y la informática. Valoraron más alto el nivel de formación teórica recibido y señalaron deficitario el nivel de formación práctica. Las cinco competencias en las que los graduados manifestaron presentar déficits importantes fueron los idiomas, la informática, la toma de decisiones, la solución de problemas y el liderazgo.

En un estudio boliviano realizado por Aguirre y Pereyra (2009), se encontró que los empleadores identifican en los profesionales de la salud, serias deficiencias para trabajar en equipo, coordinarse y trabajar de manera interdisciplinaria. También observan debilidades para el establecimiento de adecuadas relaciones humanas, comunicación, relación interpersonal, falta de calidez traducida en una atención deshumanizada a los pacientes, falta de ética, liderazgo e iniciativa. En la misma investigación se muestra que los egresados, ya en el ejercicio profesional reportan no haber aprendido en la universidad habilidades tan importantes como el trabajo en equipo, autoaprendizaje, investigación clínica y epidemiológica, extensión y divulgación médica.

Romero, Rodríguez y Martínez (2013) en un estudio sobre seguimiento de egresados donde una parte de la muestra proviene de egresados de ciencias de la salud de la Universidad Autónoma de Sinaloa, encuentran que no existe diferencia estadísticamente significativa en hombres y mujeres respecto a su percepción de formación profesional en competencias para trabajar en distintos sectores económicos, tomar decisiones profesionales y resolver problemas laborales.

Un meta-análisis de literatura realizado por Rey y Acosta (2013), concluye que los profesionales de los equipos de salud requieren competencias que incluyan tanto conocimientos técnicos y científicos para llevar a cabo intervenciones apropiadas, como capacidad para trabajar en equipo y habilidades para comunicarse con los otros miembros del equipo y con la comunidad. También consideran de vital importancia que estos profesionales sean líderes y tomadores de decisiones.

## **ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Se recupera la opinión de egresados de programas educativos de ciencias de la salud que oferta la Universidad Autónoma de Sinaloa en la Unidad Regional Centro. El dato de campo proviene de la encuesta de seguimiento de egresados, específicamente se trabaja sobre los ítems más relacionados al objeto de análisis, considerando el nivel de satisfacción laboral, la

exigencia en el desempeño laboral, la preparación desde el plan de estudios y lo que se promovió desde los docentes. El promedio de egresados que contestaron estos ítems fue de 1314, provenientes de Medicina, Odontología, Enfermería, Psicología, Gastronomía y Nutrición, El número de egresados que contestó los ítems varió de 1196 a 1405. El promedio de las personas que contestaron los ítems fue de 1314.

Las respuestas a los cuestionamientos fueron contestadas en una escala tipo Likert, a la que se asignaron los siguientes valores: Nada o ninguna=0; Poco=1; Moderado=2; Muy o Mucho= 3; y Totalmente=4. Estos valores fueron transformados a una escala de 0-100 para facilitar la ponderación y presentación de los resultados. Los datos fueron procesados en hoja de cálculo Excel.

## RESULTADOS

Los resultados se presentan en cuatro vertientes: a) Formación y trabajo en equipo, b) Formación y solución de problemas, c) Solución de problemas y pensamiento crítico, y d) Trabajo en equipo y solución de problemas.

### *a) Formación y trabajo en equipo.*

La Tabla 1 muestra la consistencia entre la exigencia laboral y la formación recibida en lo que se refiere a la formación para el trabajo en equipo. Se observa una diferencia de 1.5 entre la exigencia laboral para trabajar en equipo, en relación a la satisfacción que nuestros egresados perciben al trabajar de esa forma.

Tabla 1: Formación y trabajo en equipo.

ITEMS	Ponderación
Exigencia laboral de habilidad para trabajar en equipo	<b>72.89</b>
Preparación en el plan de estudios para interactuar e intervenir con personas y grupos	<b>72.41</b>

Docencia promotora de la comunicación e integración social	<b>72.29</b>
Satisfacción laboral con el trabajo en equipo	<b>71.84</b>
<b>Promedio</b>	<b>72.36</b>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2: Formación y solución de problemas.

<b>ITEMS</b>	<b>Ponderación</b>
Exigencia laboral de habilidades para encontrar soluciones	<b>74.92</b>
Preparación en el plan de estudios para toma de decisiones profesionales	<b>70.56</b>
Docencia promotora de pensamiento crítico	<b>69.09</b>
Preparación en el plan de estudios para solucionar problemas laborales	<b>68.02</b>
Exigencia laboral de pensamiento crítico	<b>66.43</b>
<b>Promedio</b>	<b>69.80</b>

Fuente: Elaboración propia.

*a) Formación y solución de problemas.*

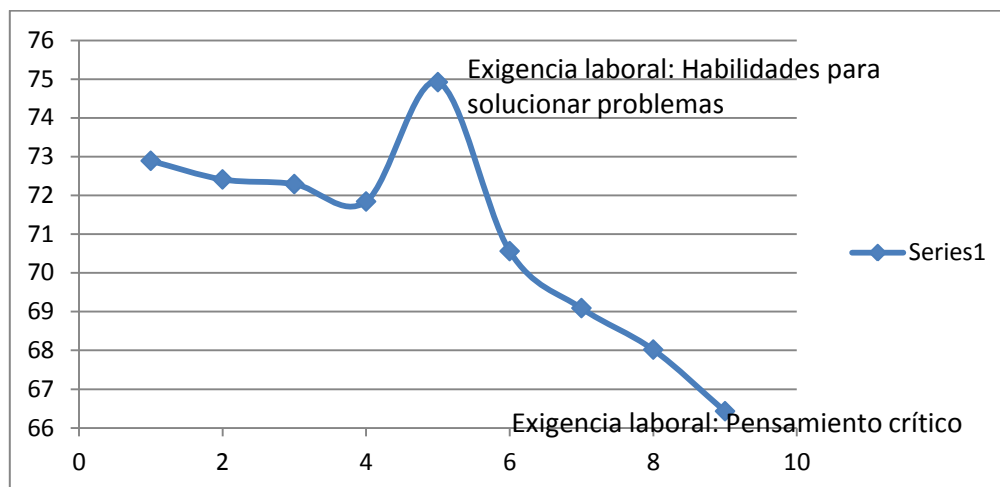
En la Tabla 2 podemos observar que la exigencia laboral sobre las habilidades para encontrar soluciones es la más importante que perciben los egresados, quienes también consideran que el plan de estudios los preparó medianamente para poner en marcha sus habilidades para tomar decisiones profesionales, así como para solucionar problemas laborales. La exigencia laboral de que nuestros egresados piensen críticamente, es la que aparece con menor ponderación.

*b) Solución de problemas y pensamiento crítico.*

La Gráfica 1 pone en evidencia una tendencia práctica en la solución de problemas a la luz de lo que los egresados encuestados perciben como exigencia laboral, en tanto la mayor y menor ponderación se encuentra ubicada entre habilidades para solucionar problemas y pensamiento crítico. Esto puede significar una situación donde se exija a los egresados insertos en el mercado de trabajo, que solucionen los problemas que se les presenten en su práctica profesional, sin mediar cuestionamientos a las condiciones en que se generan dichos

problemas. Llama la atención que el pensamiento crítico se encuentra con menor ponderación tanto en lo que respecta a su promoción desde la docencia, lo mismo ocurre desde la exigencia laboral que los egresados reportan. (Ver Tabla 3)

Gráfica 1: Solución de problemas y pensamiento crítico.



Fuente: Elaboración propia

*c) Trabajo en equipo, solución de problemas y pensamiento crítico.*

En términos generales, tanto la solución de problemas como la habilidad para trabajar en equipo obtienen las ponderaciones más altas. Sin embargo, nótese que la ponderación en todos los ítems se encuentra en valores por debajo de 80. Lo relevante de este dato es que dichas ponderaciones son obtenidas a partir de la opinión de los egresados en cuanto exigencia laboral, es decir, que son necesarias en la práctica profesional pero no parecen tener la misma importancia en el proceso formativo. (Ver Tabla 3)

Como exigencia laboral, la solución de problemas obtiene una puntuación mayor que el trabajo en equipo, lo que no encuentra consistencia cuando se habla de pensamiento crítico, competencia que recibe la menor ponderación de los aspectos aquí analizados, aun cuando tanto la solución de problemas como el trabajo en equipo requieren de la habilidad para pensar crítica y autocríticamente. Los egresados consideran que desde la formación se les preparó medianamente para interactuar, comunicarse, e integrarse en grupos, y en menor medida para pensar de forma crítica. (Ver Tabla 3)

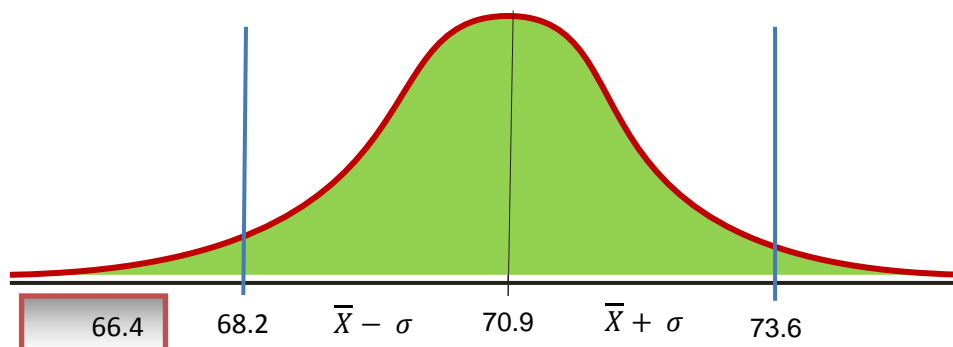
Tabla 3. Trabajo en equipo y solución de problemas

ITEMS	Ponderación
Exigencia laboral de habilidades para encontrar soluciones	74.92
Exigencia laboral de habilidad para trabajar en equipo	72.89
Preparación en el plan de estudios para interactuar e intervenir con personas y grupos	72.41
Docencia promotora de la comunicación e integración social	72.29
Satisfacción laboral con el trabajo en equipo	71.84
Preparación en el plan de estudios para toma de decisiones profesionales	70.56
Docencia promotora de pensamiento crítico	69.09
Preparación en el plan de estudios para solucionar problemas laborales	68.02
Exigencia laboral de pensamiento crítico	66.43

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al pensamiento crítico en relación con el resto de ítems que implican el trabajo en equipo y la solución de problemas se tiene lo siguiente. La media aritmética es de 70.9, con una desviación estándar de  $\geq 2.7$ , podemos establecer que el intervalo de confianza es [66.4, 73.6]. El valor correspondiente a la valoración de todas las competencias cae dentro de este intervalo, excepto el de *Exigencia laboral de pensamiento crítico*. Este último dato no muestra congruencia con lo que se supone forma parte de las exigencias del mundo laboral en la actualidad, por lo que habría que realizar un estudio más específico y profundo acerca de la importancia de la competencia para pensar críticamente. (Ver Figura 1)

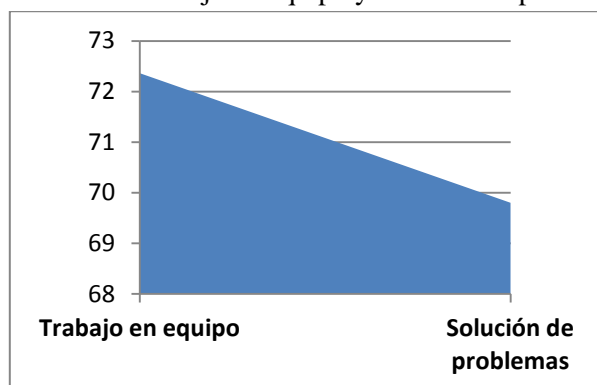
Figura 1: Intervalo de confianza para la media.



Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, considerando las agrupaciones iniciales en las tablas 1 y 2, a partir de los ítems indicativos de aspectos relacionados con la competencia para el trabajo en equipo y los referidos a la competencia para solucionar problemas, así como del respectivo promedio de ponderaciones para cada grupo, se observa una mayor importancia al trabajo en equipo respecto a la solución de problemas, tal y como nos lo muestra la Gráfica 2.

Gráfica 2. Trabajo en equipo y solución de problemas



Fuente: Elaboración propia

Finalmente, en cuanto a los ítems respecto las competencias para trabajar en equipo y solucionar problemas agrupados en función de la exigencia y satisfacción laboral, y de la formación profesional, la opinión de los egresados solo muestra una diferencia de 1.05 a favor de la exigencia laboral, es decir que existe menor atención durante el proceso formativo, lo que aun no siendo muy significativo conduce a considerar la necesidad de mejora estas competencias durante la formación. (Ver Gráfica 3)

Gráfica 3. Trabajo en equipo y solución de problemas: Formación y exigencia laboral



Fuente: Elaboración propia

## CONCLUSIONES

Se encuentra consistencia entre la exigencia laboral y la formación recibida en lo que se refiere a la formación para el trabajo en equipo.

La exigencia laboral sobre las habilidades para encontrar soluciones es la más importante que perciben los egresados, donde parece existir una tendencia práctica en la solución de problemas a la luz de lo que los egresados encuestados perciben como exigencia laboral, en tanto que la menor importancia es concedida a la habilidad de los egresados para pensar críticamente. El pensamiento crítico se encuentra con menor ponderación tanto en lo que respecta a su promoción desde la docencia, como la exigencia laboral que los egresados reportan.

En términos generales, tanto la solución de problemas como la habilidad para trabajar en equipo obtienen mayor importancia desde lo que los egresados perciben como exigencia laboral, es decir, que son necesarias en la práctica profesional pero no parecen tener la misma importancia en el proceso formativo. Como exigencia laboral, la solución de problemas obtiene mayor importancia que el trabajo en equipo, lo que no encuentra consistencia cuando



se habla de pensamiento crítico, competencia que recibe la menor ponderación de los aspectos aquí analizados, aun cuando tanto la solución de problemas como el trabajo en equipo requieren de la habilidad para pensar crítica y autocríticamente.

Sin embargo, el análisis de elementos agrupados en torno al trabajo en equipo y a la solución de problemas, indica que en términos generales se concede mayor importancia al trabajo en equipo y en menor medida a la solución de problemas. Como enunciados, la solución de problemas presenta más importancia que el trabajo en equipo.

La relevancia que los egresados consideran tienen las competencias para el trabajo en equipo y la solución de problemas en función de los ámbitos laboral y formativo, muestra solo una pequeña diferencia que indica una menor atención de estas competencias en el proceso formativo, aun así se considera la necesidad de mejorar estas competencias durante la formación en los programas educativos de ciencias de la salud en nuestra institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Aguirre, V. A, y Pereyra, M. (2009) Formación por Competencias en Medicina y Ciencias de la Salud en relación con el Mercado Laboral y la Demanda Social. En *Arch. Boliv.Med.*, Sucre, v. 13, n. 81 Recuperado de <[http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0004-05252009000300012&lng=es&nrm=iso](http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0004-05252009000300012&lng=es&nrm=iso)>.

Andreu, A, M. Á. & García Casas, M. (2014). Evaluación del pensamiento crítico en el trabajo en grupo. *Revista de Investigación Educativa*, 32(1) 203-222. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283330505013> .

AQU (2011). Agencia per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. UNIVERSITAT I TREBALL A CATALUNYA *Estudi de la inserció laboral de la població titulada de les universitats catalanes*. Recuperado de [http://www.aqu.cat/doc/doc\\_14368286\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_14368286_1.pdf)

- Espíndola, H. B.; Melis, I. G.; González, M.A.; Regnier, E. *Los graduados de medicina evalúan la pertinencia de la formación médica*. Facultad de Medicina UNNE. Argentina. Recuperado de <http://www.unne.edu.ar/unnevieja/Web/cyt/cyt/2002/01-Sociales/S-054.pdf>
- Gobierno de la República (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. México. Recuperado de internet el 14 de octubre de 2013 URL <http://pnd.gob.mx/>
- Porres M, Sola C, Gentil R, Epstein L, Lapuente G, Limón S, et.al. (2006) *Aprendizaje Basado en Problemas. De la teoría a la práctica*. Sevilla Trillas. España.
- Reyes, A. E. Enfoque curricular basado en competencias en la educación médica (2010). *En Comunidad y Salud*, Maracay, v.8, n.1. Recuperado de <[http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1690-32932010000100008&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-32932010000100008&lng=es&nrm=iso)>.
- Rey, G. A.C. y Acosta, R. N. (2013) El enfoque de competencias para los equipos de atención primaria en salud. Una revisión de literatura. *En Revista Gerencia Polit Salud* 12 (25) 28-39 Bogotá Colombia. Recuperado de [http://www.javeriana.edu.co/fcea/rev\\_gerenc\\_polsalud/vol12\\_n\\_25/espacio\\_abierto\\_1.pdf](http://www.javeriana.edu.co/fcea/rev_gerenc_polsalud/vol12_n_25/espacio_abierto_1.pdf)
- Rodríguez, C. y Romero, M. (2011) *Competencias genéricas y específicas: Nivel de logro e importancia en estudiantes de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Sinaloa*. Ponencia presentada en el Congreso Internacional de Educación Currículum, llevado a cabo los días 29 y 30 de septiembre y 1 de octubre de 2011. En la ciudad de Tlaxcala, México.
- Romero, M., Rodríguez, C., y Martínez, Y. (2013) *Diferenciación por sexo de la percepción de los egresados de la UAS sobre su formación profesional*. En *Revista Iberoamericana de Ciencias*. Recuperado de <http://www.reibci.org/publicados/2014/mayo/4568305.pdf>
- Tuning Educational Structures in Europe. (2003) Informe Final Fase uno. Editado por Julia González y Robert Wagenaar. Universidad de Deusto y Universidad de Gromingen. Recuperado de

[http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc\\_fase1/Tuning%20Educational.pdf](http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc_fase1/Tuning%20Educational.pdf)

Tuning Latinoamérica. Informe final del Proyecto Tuning América Latina: Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Recuperado de

[http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com\\_docman&Itemid=191&task=view\\_category&catid=22&order=dmdate\\_published&ascdesc=DESC](http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&Itemid=191&task=view_category&catid=22&order=dmdate_published&ascdesc=DESC)

Uribe J, Pedro. (2014). Educación para el nuevo siglo. En *Revista chilena de cirugía*, 66(3), 208-210. Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-40262014000300001&lng=es&tlng=pt.10.4067/S0718-40262014000300001](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-40262014000300001&lng=es&tlng=pt.10.4067/S0718-40262014000300001).

Vargas, Z. F. (2006) De las virtudes laborales a las competencias clave: un nuevo concepto para antiguas demandas. En *Revista Politécnica* No.3 Medellín, pp. 13-26. Recuperado de <http://72.29.67.34/~openjour/ojs/index.php/rp/article/viewFile/29/22>

Vieira, M.J. y Vidal, J. (2006) Tendencias de la educación superior europea e implicaciones para la orientación universitaria. En *Revista Española de Orientación y Pedagogía*. UNED Vol 17, No 1, pp75-97. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/revistasuned/index.php/reop/article/view/11340/pdf>

Willingham, D. T. (2007). *Critical thinking: Why is it so hard to teach?* En *Revista American Educator*, 31(2), 8-19. Recuperado de [http://www.aft.org/pdfs/americaneducator/summer2007/Crit\\_Thinking.pdf](http://www.aft.org/pdfs/americaneducator/summer2007/Crit_Thinking.pdf)

## 35. Las competencias como estrategia de desarrollo de la empleabilidad en el entorno del mercado laboral del profesionista del Siglo XXI

---

Dr. José David González Salas<sup>97</sup>  
Dra. Otilia Ramírez Castro<sup>98</sup>

---

<sup>97</sup> Profesor de asignatura en la Escuela de Ingeniería Mazatlán de la Universidad Autónoma de Sinaloa

**Eje Temático 9:** Competencias profesionales ante las dinámicas cambiantes del mercado laboral sujeto a los vaivenes de la globalización.

**RESUMEN**

El presente artículo es una síntesis de un estudio consistente en una investigación de análisis de contenido de textos mediante una perspectiva hermenéutica en el contexto del impacto de la formación profesional del profesionista del siglo XXI, y responde a la problemática presente de los actuales egresados de las Instituciones de Educación Superior públicas, quienes se han aislado de la profesión misma, toda vez que a decir de empleadores con frecuencia carecen de destrezas y habilidades para aplicar el conocimiento en tareas prácticas (destrezas profesionales requeridas por el mercado), su campo de especialización carece de demanda social específica, donde un gran número de ellos se desprofesionaliza, se destaca aquí el valor que pueden tener las competencias laborales desde la perspectiva de la empleabilidad en el mercado laboral y la pertinencia de implementarlas como elemento del currículo en las mismas. Se abordó la temática concerniente al concepto de competencias desde su campo semántico, fundamentación de las teorías psicopedagógicas del aprendizaje, su clasificación y su uso en modelos competenciales, así como el perfil del ciudadano del siglo XXI, según el contexto y bajo la visión de especialistas e Organismos Internacionales como la OIT, UNESCO, BM; y finalmente se hace un análisis crítico y reflexivo logrando con ello nueva información, que permita estructurar conocimientos y delinear acciones, que guíen a la toma de decisiones y los procesos de cambio para la mejora del perfil profesional adecuado al mundo productivo, bajo el referente competencias para resolver problemas relativos a su desempeño, conforme a las exigencias del contexto.

**Palabras clave:** *competencias laborales específicas, prácticas profesionales, empleabilidad*

**INTRODUCCIÓN**

El presente siglo XXI se inicia en un contexto de mundialización de los mercados, de internacionalización de las economías, de globalización y diversificación de los sistemas

---

<sup>98</sup> Profesora de asignatura en la Escuela de Ingeniería Mazatlán de la Universidad Autónoma de Sinaloa

productivos sustentados en la elaboración de conocimiento, aunado a los avances vertiginosos de la Tecnología de la Información y de las Comunicaciones (TIC's), factores que impactan a la sociedad en todos los ámbitos de la vida en el diario vivir y convivir en sociedad. Esta es una realidad que nos toca enfrentar como ciudadanos del siglo XXI, obligándonos a todos a ser parte del proceso de transformación de esta sociedad, regida hoy en día bajo nuevos procesos de socialización y culturalización propios de una nueva era; la era de la sociedad de la información y aprendizaje que a su vez emigra en un proceso de transición a la era del conocimiento. En palabras de Morín (2001) se ha descubierto la pérdida del futuro, es decir su impredecibilidad.

Uno de los retos de la sociedad actual es enfrentar la tendencia hacia la globalización de la fuerza de trabajo, donde la movilidad del trabajo exige mayor velocidad de cambio y adaptación de los sistemas de educación y capacitación a las tendencias tecnológicas y a las transformaciones organizativas de la producción.

México, se encuentra en un proceso de adaptación experimentando cambios en sus reformas educativas curriculares, desarrollándose nuevos paradigmas para el cambio educativo, compartido internacionalmente en sus metas de mejora de su calidad de educación y pertinencia (Morín, 2001).

El reto de la educación hoy en día, es lograr mayor adaptación y velocidad de respuesta a las necesidades del cambio, en elevar la calidad y pertinencia de los programas y en mejorar la vinculación de la capacitación con las transformaciones de la estructura productiva.

En este contexto se hace necesaria una educación que contribuya al desarrollo de competencias amplias para mejorar la manera de vivir y convivir en una sociedad cada vez más compleja.

## **Marco Referencial.**

En el estudio del *Estado del Arte* resalta que la formación con base en competencias emerge en la educación en México en la última década del siglo XX y aparece justamente la palabra competencia ligada a la currícula en 1997 en el área de educación técnica, en el caso del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (*CONALEP*) y los institutos tecnológicos; información que surge de un análisis que hacen de los Estados del Conocimiento elaborados por el Consejo Mexicano de Investigación Educativa (*COMIE*) (Andrade y otros, 2010).

Así mismo, en la mayoría de las publicaciones sobre competencias en educación, aparecen como referentes teóricos, organismos internacionales tales como la *UNESCO* (1972, 1996), *OCDE* (2001, 2002), *OIT* (1997), El Banco Mundial (*BM*), mismos que han constituido la base para que diversas instituciones educativas del país, tales como *CONALEP*, el Instituto Politécnico Nacional (*IPN*) e Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (*ITESM*), hayan asumido una posición coincidente ha cambiado sus planes y programas de estudio sustentado en un currículo basado en el enfoque competencial, con el fin de responder a las recomendaciones de los organismos internacionales mencionados (Velázquez y Torres, 2008).

En el contexto internacional, si bien es cierto se ha escrito bastante sobre el tema de las competencias y su influencia en el aseguramiento de la calidad; esta, se presenta a nivel ponencias, artículos, ensayos o, en su caso, como libros de texto, sin un referente de investigación; pareciendo más bien una postura, opinión o reflexión, sin embargo, son de rescatar las siguientes investigaciones:

Navío (2005), en su libro *Las competencias profesionales del formador. Una visión desde la formación continua*, realiza una aproximación fundamentalmente conceptual, que busca acotar el sentido que se le da a las competencias profesionales en la actualidad. En él pone de manifiesto el concepto de competencia en el ámbito profesional y realiza una delimitación conceptual, así mismo presenta las diferentes aproximaciones de los estudios de competencias, con lo cual realiza una síntesis del sentido y la definición de competencia profesional.

Tobón (2010) publica *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*; rescatando en el contexto de la presente investigación una propuesta

de metodología de descripción de las competencias denominada Cartografía Conceptual desde el enfoque socioformativo.

Adicionalmente al *Estado del Arte* y sirviendo también como punto de inicio de la presente investigación, se pueden establecer los siguientes antecedentes en la incorporación de las competencias en el ámbito educativo en México:

- En septiembre de 1995, se establecen los *Sistemas de Normalización y Certificación de Competencia Laboral en México*, que constituyen los ejes centrales de la reforma de la educación técnica y la capacitación de recursos humanos en México, que surge de un proyecto sobre Educación Tecnológica y Modernización de la Capacitación, que iniciaron conjuntamente las Secretarías de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Argüelles, 2011).
- *Tuning Educational Structure in Europe (2001)*, programa que entre sus metas y objetivos señala desarrollar perfiles profesionales, resultados del aprendizaje y competencias deseables en términos de competencias genéricas y específicas relativas a cada área de estudios, incluyendo destrezas, conocimientos y contenidos en las siete áreas – Administración y dirección de Empresas, Química, Ciencias de la educación, Geología, Historia, Matemáticas y Física- (Tuning, 2001).
- *Alfa Tuning América Latina (2004)*, es un proyecto que retoma los conceptos básicos y metodología del proyecto Tuning Educational Structure in Europe, y para lograr los propósitos y objetivos antes mencionados, contempla cuatro líneas de acción: 1) Competencias genéricas y específicas, 2) Enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación, 3) Créditos académicos y 4) Calidad de los programas. En este proyecto México participa a través del Centro Nacional Tuning, cuya representación recae en la Dirección General de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- En el marco del *Proyecto DeSeCo -Definición y Selección de Competencias 2003-*, la OCDE definió un conjunto de Competencias Clave o Básicas que deberían orientar la

educación de las personas para su integración en una sociedad basada en la información y el conocimiento.

- *El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)* adopta en 2003 el esquema de educación y capacitación basada en competencias contextualizadas como metodología que refuerza el aprendizaje, lo integra y lo hace significativo, construyéndose así un nuevo modelo curricular flexible y multimodal, en el que las competencias laborales y profesionales se complementan con competencias básicas clave que refuerzan la formación tecnológica y fortalecen la formación científica y humanista de los educandos (Argüelles, 2011).

### **Los retos del profesionista del siglo XXI.**

Como punto de partida para la presente investigación se hace importante poner de relieve los principales problemas que la sociedad enfrenta y que constituyen *per se* los retos presentes y futuros de la educación y particularmente del profesionista del siglo XXI que deberían ser considerados por las Instituciones de Educación Superior (IES).

Torres (2009), en su artículo *Obviando el debate sobre la cultura en el sistema educativo: Cómo ser competentes sin conocimientos*, compilado en la obra escrita *Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?* que compila Sacristán (2009), afirma que en la identificación de los conocimientos necesarios para entender y participar en la sociedad en que se vive en momentos históricos de grandes y continuos cambios, habrá que tomar en cuenta que estos son fruto de doce tipos de revoluciones que, en mayor o menor medida, afectan la vida cotidiana de todas las personas y que se deben de tomar en consideración a la hora de reflexionar y decidir sobre el tipo de educación que deben recibir las nuevas generaciones, a su decir, identifica las siguientes revoluciones:

- Revolución de las tecnologías de la información.
- Revolución científica en todas las áreas de conocimiento.
- Revolución en la estructura de las poblaciones de las naciones y Estados.



- Revolución en las relaciones sociales.
- Revolución en las comunicaciones.
- Revolución económica.
- Revoluciones ecologistas dirigidas a cambiar las políticas ambientales.
- Revoluciones políticas.
- Revoluciones estéticas.
- Revoluciones en los valores.
- Revoluciones en las relaciones laborales y en el tiempo de ocio.
- Revoluciones educativas.

Revoluciones que se entrelazan e interactúan entre sí de una manera intrínseca y compleja, en el caso específico de las revoluciones educativas, definitivamente estas no se pueden analizar de forma descontextualizada de las restantes once que hace alusión Torres (2009), toda vez que inciden invariablemente sobre ellas, pues no se puede hablar de educación sin considerar el fenómeno ambientalista, o las relaciones sociales, mucho menos las potencialidades de los nuevos procesos de comunicación y de la revolución científica de todas las áreas del conocimiento, entre otras.

Por su parte, Espíndola (2007) afirma en su obra *Reingeniería Educativa. El pensamiento crítico: cómo fomentarlo en los alumnos*, que:

*(...) uno de los principales factores que han impactado el comportamiento humano es el desarrollo vertiginoso de la tecnología y especialmente de los medios de comunicación (...) a diferencia de otras épocas, estos desarrollos han generado cambios en corto tiempo, de tal manera que las diferencias entre generaciones son más perceptibles en la actualidad (...) Estos desarrollos tecnológicos están asociados a la misma estructura y dinámica de la sociedad, especialmente en lo referente a los modos de producción y la estructura del trabajo (...) (Espíndola, 2007: 1).*

Por su parte, Monereo (2008) remarca tres grandes desafíos que requerirán poseer estrategias de aprendizaje diversas y variadas por parte del alumno y ciudadano del futuro:

- *La saturación informática y la “infoxicación”, es decir, la intoxicación a partir de la distribución de información de baja calidad, reiterativa, en mal estado, errónea, cuando no sectaria.*
- *La caducidad del conocimiento. El conocimiento y por supuesto los sistemas de formación que lo expanden, tienen fecha de caducidad que obliga a las instituciones educativas a una constante actualización y, sobre todo, a enseñar a sus aprendices estrategias que les permitan reconocer sus necesidades de renovación y autoformarse de manera eficaz.*
- *La utilización de múltiples lenguajes comunicativos. La globalización del conocimiento facilitada por el registro y reproducción digitales de todo tipo de códigos -textuales, audiovisuales, quizás también sensoriales e incluso kinestésicos) a través de todo tipo de transmisores-receptores (ordenadores, televisores, móviles- obligarán al ciudadano del futuro a manejar una gran diversidad de estrategias de descodificaciones e interpretación de una enorme variedad de datos (Monereo, 2008: 6).*

Por otra parte, en *Enseñar y aprender hacia la sociedad cognitiva. El Libro Blanco sobre la educación y la formación*, publicado en 1995, como parte de los trabajos para conformar la Unión Europea, se plantea que:

*(...) la sociedad del futuro será una sociedad del conocimiento en la que serán las capacidades de aprender y el dominio de los saberes fundamentales lo que situará a los individuos en las relaciones sociales (...) La comunicación será indispensable, tanto para la producción de ideas como para su circulación (Yurén, 2009: 274).*

Así mismo, frente a esta nueva sociedad del conocimiento, propone dos respuestas complementarias entre sí para la educación. Una de ellas se centra en el fomento de la educación general y la segunda en *el desarrollo de la empleabilidad (aptitud para el empleo) y la creación de empleo (Vargas, 2008:15).*

*La educación encierra un tesoro*, escrito como Informe de la UNESCO en 1996, coordinado por Delors y publicado un año después, toma como punto de partida la problemática mundial y parte del supuesto de que el siglo XXI planteará la exigencia de transmitir masiva y eficazmente un volumen cada vez mayor de conocimientos técnicos y teóricos; y define orientaciones que permitan conservar el rumbo de proyectos sin dejarse ahogar por la

información. Con base en ello se trazan en el informe los rasgos de un sistema educativo más humanizado, democrático y solidario que combata el fracaso escolar, asentado en un aprendizaje de calidad, para lo cual se requiere una reformulación de los distintos niveles educativos. En este mismo informe se propone una orientación del currículum, más allá de las clasificaciones tradicionales de los contenidos, cuatro aprendizajes fundamentales denominados *los cuatro pilares de la educación*: “aprender a conocer”, “aprender a hacer”, “aprender a convivir” con los demás y “aprender a ser.

Se reconoce en este documento que la enseñanza escolar se ha orientado hacia el “aprender a conocer” y el “aprender a hacer”, y que las otras dos formas de aprendizaje han dependido de las circunstancias aleatorias o se les han considerado como una prolongación de las primeras. Se insiste en que:

*(...) deben atenderse equilibradamente las cuatro dimensiones a fin de que la educación sea para el ser humano en su calidad de persona y de miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los planos cognoscitivo y práctico (Delors, 1997: 92).*

Se agrega en dicho informe que, para trascender una visión puramente instrumental de la educación, se requiere transitar de la visión centrada en las calificaciones a la que considera las “competencias”, lo que significa que cualidades que constituyen el “saber ser” se combinan con conocimientos teóricos y prácticos en lo que se conoce como “competencias”(Delors, 1997).

Morín (2001) realiza una propuesta por encargo de la *UNESCO*, para contribuir a reflexionar sobre cómo educar para un futuro sostenible contenida en la publicación *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*, saberes que identifica como:

- Enseñar un conocimiento capaz de criticar el propio conocimiento. La búsqueda de la verdad con flexibilidad, crítica y corrección de errores.
- Una educación que garantice el conocimiento pertinente, desvelando el contexto, lo global, lo multidimensional y la interacción compleja, propiciando una “inteligencia general” apta para comprender el contexto, lo global, lo multidimensional y la

interacción compleja de los elementos. Esta inteligencia general se construye a partir de los conocimientos existentes y de la crítica a los mismos.

- Enseñar la condición humana para que todos se reconozcan en su humanidad común y, al mismo tiempo, reconocer la diversidad cultural inherente a todo lo humano.
- Enseñar la identidad terrenal. Es necesario introducir en la educación una noción mundial más poderosa que el desarrollo económico: el desarrollo intelectual, afectivo y moral a escala terrestre.
- Enfrentar las incertidumbres. La educación debe hacer suyo el principio de incertidumbre.
- Enseñar la comprensión, tanto interpersonal e intergrupala como a escala planetaria, mediante la apertura empática hacia los demás y la tolerancia hacia las ideas y formas diferentes, mientras no atenten a la dignidad humana.
- La ética del género humano válida para todos.

Estos informes mueven a la reflexión sobre los problemas e insuficiencias de los sistemas educativos y sugieren las orientaciones que se deberían seguir, para propiciar la adquisición de una visión globalizada de los diagnósticos sobre los sistemas y con ello favorecer la homogeneidad de las posibles soluciones, cuando las realidades son tan diversas.

Esto provoca la emergencia de un nuevo modelo de producción de “saberes” y de

“saber hacer” basado en la especialización y la creatividad, por lo cual se recomienda brindar acceso a la cultura general; desarrollar aptitudes para el empleo y la actividad y dar a los individuos las herramientas para comprender situaciones complejas y diversas; manejar una cantidad creciente de informaciones segmentadas y disociadas; y reducir la distancia entre los que saben y los que no saben, fomentando el crecimiento y desarrollo del conjunto de los recursos humanos (Morín, 2001).

En suma, se puede resaltar de los informes internacionales y de las investigaciones enunciadas que en el marco de estas transformaciones coinciden en un cambio en la educación, que permita lograr que los conocimientos y las capacidades sean acordes con la realidad que se vive, toda vez que esta realidad es cambiante; de donde surge la propuesta para redefinir el aprendizaje en términos de competencias, un aprendizaje a lo largo de la vida, donde se trabaje sobre la base del saber teórico y se oriente al saber práctico, técnico, metodológico y social, mediante el desarrollo de habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y valores. Esto es, surge la necesidad de un repensar del proceso educativo, donde la educación fomente el pensamiento crítico y complejo para que el ciudadano de hoy y del mañana aprenda a aprender, que adquieran un rol protagónico en su propia educación, donde el alumno pueda elaborar juicios y acciones adecuadas de frente a la realidad que hoy se vive.

## **RESULTADOS.**

Después de hacer un análisis hermenéutico a través de un análisis de contenido, sobre el origen y elementos constitutivos comunes en la noción de competencias a través de la postura de diversos autores, llegamos a la conclusión de que es conveniente y necesario modificar y adaptar la definición de competencias a los conocimientos del siglo XXI, de aquí la siguiente definición surgente a la luz del análisis que nos permite fijar una posición al respecto de nuestra investigación:

*Las competencias son actuaciones integrales a través de modelos mentales de interpretación de la realidad y de intervención razonada; que movilizan de manera articulada y dinámica procesos cognitivos, emocionales y de motricidad inteligente; en conjunción con recursos de la situación contextual, tales como: saberes complejos; informaciones; formación y experiencias; e inteligencia del sujeto actuante; ya se trate la acción de recopilación, construcción o transformación de la realidad, dando con ello respuesta conductual a manera de identificar, contrastar con experiencias vividas y discernir; y en consecuencia actuar eficazmente en tiempo real en una situación demandada, logrando la adaptación correcta en un contexto de complejidad diferenciado de manera responsable, con idoneidad, autonomía, compromiso ético y respeto al medio ambiente para lograr una mejor calidad de vida individual, familiar y social (González, 2013:310-311)*

De la anterior definición de competencias, se destacan cinco elementos principales que las caracterizan:

- Sólo son observable en la acción.
- Utilizan, integran y movilizan recursos de la situación, internos y externos al sujeto.
- Implican un hacer reflexivo, responsable y ético.
- La experiencia y la formación del sujeto se muestran como ineludibles.
- Dan respuesta eficaz en cualquier contexto específico, cambiante y complejo.

En suma, las competencias son potencialidades de un sujeto transformadas en la acción en tiempo real de un forma autónoma y reflexiva, a través de la movilización de recursos internos y externos en contextos diferenciados; observables en actuares holísticos idóneos, siempre bajo un proyecto de vida ético.

De igual manera se obtiene como resultado que el referente central del diseño curricular son las competencias del nuevo ciudadano del siglo XXI, las cuales deberán ser identificadas en el perfil de egreso en las IES, resaltando los siguientes rasgos que deben caracterizar a sus egresados:

- Estratégico
- Autónomo
- Autorregulación o independencia en el aprendizaje (autodidacta)
- Pensamiento autónomo, crítico y reflexivo
- Creativo y con metacognición
- Con compromiso ético de vida
- Responsable
- Actitud propositiva, trabajo en equipo y colaborativo y
- Comprometido con el medio ambiente

Así mismo, si bien es cierto, se identifican tres líneas generales de competencias a desarrollar en el docente a lo largo de su formación académica, a decir son: a) para la vida, b) laborales y c) profesionales. Entendiendo por

- *Competencias para la vida:* competencia ciudadana para el aprendizaje permanente, para el manejo de la información, para el manejo de situaciones, para la convivencia y para la vida en sociedad (SEP, 2011).
- *Competencias laborales:* Se entiende por competencias laborales el conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades requeridas para desempeñar exitosamente un puesto de trabajo; dicho de otra forma, expresan el saber, el hacer y el saber hacer de un puesto laboral (CONOCER, 1997).
- *Competencias profesionales:* Son aquellas que se refieren a un campo del quehacer laboral. Se trata del uso particular del enfoque de competencias aplicado al campo profesional (SEP, 2008).

Deberán desarrollarse en forma articulada y compartida en un modelo educativo holístico, que integre la formación desde educación básica hasta el nivel superior, tocándole esencialmente el desarrollo de competencias para la vida al nivel de educación básico; en tanto que las laborales y profesionales a la educación media y superior.

De aquí la importancia de la implementación de un Diseño Curricular por Competencias en las IES, bajo una estructura modular integrada por las dimensiones de las capacidades, contenido, teoría y praxis y evaluación para producir el perfil del profesionista del siglo XXI adecuado al mundo productivo, donde el referente “competencias” implica el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas (entendidas estas como puesta en acción de habilidades) y actitudes, como potencialidades aplicables a su desempeño, conforme a las exigencias del contexto.

Deberá hacerse un énfasis en su formación profesional en competencias específicas desde una perspectiva de su empleabilidad externa, es decir con un alto nivel de competitividad tanto a nivel interno de una empresa como del entorno del mercado laboral.

## **CONCLUSIONES**

En un intento por vincular las necesidades de la sociedad en lo general y del mundo laboral en lo particular con la oferta educativa de las IES, se deben desarrollar las competencias laborales y profesionales como estrategia de desarrollo de la empleabilidad para que la formación del nuevo profesionista del siglo XXI encaje con las necesidades de crecimiento de la empresa, donde se puedan incorporar con experiencia y competencias laborales específicas para que continúen y aporten solidez al proyecto de futuro de la misma, mediante la interacción del estudiante en prácticas profesionales en empresas o despachos de especialistas en el área, mediante un mecanismo de control de desempeño y cumplimiento en donde realicen actividades propias del campo profesional

## **PROPUESTAS**

Considerar en el currículo la implementación obligatoria y supervisada de 600 horas de práctica profesional paralelo a sus estudios a partir de su sexto semestre o un décimo semestre de práctica profesional, como parte de su plan de estudios obligatorio, en ambos casos deberá hacerse un reporte de actividades y evaluación de objetivos de desempeños esperados bajo la supervisión de un Departamento de Seguimiento de Prácticas Profesionales bajo la supervisión y tutoría de un profesionista de la misma carrera.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

**ARGÜELLES, A.** (2011). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencias*. Compilación, Editorial Limusa. México.



- DELORS, J.** (1997). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, UNESCO*. Editorial Dower. México.
- ESPÍNDOLA Castro, J. L.** (2007). *Reingeniería educativa. El pensamiento crítico cómo fomentarlo en los alumnos*. México. Editorial Pax. México.
- GONZÁLEZ, J.D.** (2013). *El concepto de competencia en la política de aseguramiento de la calidad en Educación Básica en México, desde una perspectiva hermenéutica*. Tesis doctoral. Centro de Investigación e Innovación Educativa del Noroeste, S.C. Campus Mazatlán. México.
- MORÍN, E.** (2001). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro UNESCO*. Colección: Educación y cultura para el nuevo milenio. Editorial Dower. México.
- MONEREO y otros** (2008). *Ser estratégico y autónomo aprendiendo. Unidades didácticas de enseñanza estratégica para la ESO*. Editorial Graó. España.
- NAVÍO, A.** (2005). *Las competencias profesionales del formador. Una visión desde la formación continua*. Editorial Octaedro. EUB. España.
- OCDE.** (2002). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- OIT.** (1998), *Informe sobre el desempleo en el mundo*. OIT, Suiza.
- SEP.** (2008). *Reforma Integral de la Educación Media Superior (2008)*, México.
- SEP.** (2011). *Plan de Estudios 2011. Educación Básica. Primaria*. México.
- TOBÓN Tobón, S.** (2010). *Formación Integral y Competencias. Pensamiento complejo, currículo didáctica y evaluación*. Editorial ECOE Ediciones. Colombia.
- TORRES Santomé, J.** (2009), (compilador: Sacristán). *Educación por competencias ¿qué hay de nuevo?* Editorial Morata. España.

**TUNING** (2000). *Tuning Educational Structures in Europe*, Proyecto Tuning 2000-2004. Luxemburgo.

**UNESCO.** (1990). *Declaración Mundial sobre Educación para Todos: Satisfacción de las necesidades Básicas de Aprendizaje*, Jomtien, Tailandia. Visitado el 1/10/2014. [http://www.oei.es/quipu/marco\\_jomtien.pdf](http://www.oei.es/quipu/marco_jomtien.pdf)

**VARGAS, M.** (2008). *Diseño Curricular por competencias*. Editorial ANFEI. México.

**YURÉN Camarena M. T.** (2009). *La filosofía de la educación en México. Principios, fines y valores*. Editorial Trillas. México.

**CONOCER.** (1997). *La normalización y certificación de Competencia Profesional: Medio para incrementar la productividad de las empresas*. México. Retomado de portal CONOCER el 10/08/2013.

[http://www.conocer.gob.mx/index.php/index.php?option=com\\_wrapper&view=wrapper&Itemid=11](http://www.conocer.gob.mx/index.php/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=11)

## 36. Las competencias transversales en la trayectoria laboral: percepción del egresado del área Económico-Administrativa de la Universidad Autónoma de Nayarit

---

José Ramón Olivo Estrada<sup>99</sup>  
Carmelina Montaña Torres<sup>100</sup>  
Bernabé Ríos Nava<sup>101</sup>

**Eje temático 9.** Competencias profesionales ante las dinámicas cambiantes del mercado laboral sujeto a los vaivenes de la globalización

### RESUMEN.

La formación universitaria tiene su prueba en el momento que el egresado enfrenta el reto de emplearse. La formación debe asegurar que esta transición se vea fortalecida principalmente con la integración de habilidades transversales, es decir, que no solo de la adquisición de contenidos disciplinares, sino que además deba recuperar capacidades lingüísticas, manejo de tecnologías, expresión oral escrita, manejo empresarial, entre otras. Esta situación debe ser un reto para la institución educativa, que en un primer momento lo enfrenta el egresado, pero que deberá ser parte de lo que se le llama formación para la transición. A partir de ello, se está desarrollando un proyecto sobre la trayectoria laboral de los egresados de la universidad autónoma de Nayarit, desde la generación 1980 hasta 2005 recuperando su testimonio, en cuanto a la evolución en el empleo (ascendente o descendente), adquisición de competencias (en el trabajo o en la formación universitaria), salarios, referencias socioeconómicas, entre otros datos. En este caso se analiza la adquisición de la capacidad de expresión oral y escrita, en un primer momento adquirida en su formación y observada a partir del estudio de seguimiento de egresados, y en un segundo momento se analiza la competencia desde la perspectiva del profesionista en su trabajo, lo cual nos proporciona los niveles de adquisición en la institución, y los esfuerzos que como profesionista realizan para integrar esa competencia que les exigen de forma permanente.

---

99 PTC, NS de la Unidad Académica de Economía de la UAN. olivojr@gmail.com

100 PTC, NS de la Unidad Académica de Economía y Ciencia de Docencia de la UAN.  
karmelina.mt@gmail.com

101 PTC, NS de la Unidad Académica de Medicina de la UAN. . brios1954@gmail.com

**Palabras clave:** competencias transversales, formación, empleo, transición.

## **INTRODUCCIÓN**

La formación es una necesidad de existencia del individuo, es un proceso permanente que está sustentado en el desarrollo de conocimientos y habilidades, que se objetivan en la cotidianidad y se manifiestan en prácticas sociales. Es un proceso de apropiación, que el sujeto lo recupera desde fuera lo elige cuando es consciente de ello, aunque se presentan situaciones en la formación que se establecen en lo cotidiano y que en el siguiente momento se transfieren a lo institucionalizado y se estructuran en propuestas del ámbito educativo.

La formación como sustento objetivo se manifiesta en las condiciones de habilitación de los egresados de la universidad, así ellos, integran los procesos, la dinámica y las lógicas de la institución que los formó, a partir de ello tienen la necesidad de enfrentar el desafío de realizar su práctica social, de hacer concreto las herramientas adquiridas; aunque esto lleve de por medio, tratar de comprender la incertidumbre del mundo del trabajo, el cual frecuentemente muestra dinámicas diferentes a lo previsto en la formación.

Esta situación manifiesta requerimientos en el proceso de formación de profesionistas de integrar elementos formativos para enfrentar el reto de este proceso de transición es decir, de realizar el paso de la formación en la universidad a las exigencias del empleo, se trata de integrar a la tarea de la institución elementos formativos de carácter transversal, más allá de las herramientas teóricas y metodológicas disciplinarias serán habilidades que los mismos egresados están recuperando al margen de la propia institución. De acuerdo a ello, se manifiesta la necesidad de exponer algunos elementos sobre este tipo de formación llamada para la transición, a partir de recuperar elementos empíricos obtenidos en el proyecto que se viene realizando por nuestro cuerpo académico en la institución, estos datos muestran desde la percepción de los egresados y de su ámbito de trabajo, la necesidad de incorporar una serie de habilidades transversales, que les son indispensables para ejercer su particular práctica, las que ellos mismos las adquieren frecuentemente al margen de la formación universitaria, esta recuperación formativa la realizan en general de forma paralela a su ejercicio laboral.

## **MARCO REFERENCIAL**

El proceso de vinculación con la sociedad, no es una función prescriptiva, sino es un conjunto de acciones que se sustentan en el perfil transversal y disciplinario del proceso de formación, que está presente en las actividades académicas de la universidad; tal proceso, es una función social y cultural, ya que implica el desarrollo y creación de significados, que acompañan a la práctica social. Por ello se entiende que este desarrollo del individuo es integral, de acuerdo a esto Honore (1980), la formación puede ser concebida como una actividad por la cual se busca, con el otro, las condiciones para que un saber recibido del exterior, luego interiorizado, pueda ser superado y exteriorizado de nuevo, bajo una nueva forma, enriquecido, con significado en una nueva actividad.

De acuerdo a lo anterior, es importante imbuirle sustancia a la función de vinculación, formación e investigación, en nuestra institución, ya que es importante recuperar el sentido de responsabilidad social de la universidad, con acciones de vinculación donde se encuentren las necesidades de la región, con las posibilidades de propuesta de los académicos; también con las actividades de formación de profesionistas con un sentido ético, donde se recupere además de los ejes disciplinares la problemática contextual y axiológica prevaleciente. Estas implicaciones, deben estar en la base de una formación de profesionistas que manifiesten un perfil de hábiles en el manejo teórico metodológico en la práctica profesional, pero además de tener de forma permanente una vocación por provocar transformaciones que superen lo establecido.

En el análisis que se debe hacer tanto del proceso de formación, como del propio sujeto que participa en él, es necesario establecer las condiciones de observación de lo que manifiesta en el desarrollo de su práctica social, es decir, que tal estudio no está acotado solo al ámbito del proceso áulico, sino a la trascendencia de su entorno laboral, ya que es aquí donde el proceso académico de la institución cobra el sentido social, y es en este contexto en el que se recupera el sentido de pertenencia del sujeto que se integra a las acciones de formación.

Estas consideraciones son evidentes en el proceso de articulación del sistema académico en la institución con la situación del mercado de trabajo, cuando se manifiestan retos continuos para los egresados, que tienen que ver con: problemas de desempleo, exigencias cambiantes en los puestos de trabajo, altos niveles de competencia por cada vez menos espacios, mayores capacidades, entre otros. Estos desafíos de la formación de los sujetos, se muestran como una exigencia que se enfrentan haciendo evidente su instrumental adquirido en la universidad, junto con elementos logrados en su vida cotidiana como estudiantes, como sujetos inmersos en las problemáticas sociales, como trabajadores; con estas herramientas deberán resolver esta condición de transición entre “la finalización de su

periodo formativo en la institución y el inicio de su actividad como profesionalista”; es así que en este tránsito se lleva comúnmente otro proceso de formación llamado de transición, el cual normalmente lo enfrentan los mismos egresados la margen de cualquier apoyo institucional, lo que conlleva situaciones de precarización laboral, o una muestra de excedente de cualificación ya que realizan actividades que requieren una baja exigencia de nivel profesional, pero en particular debido principalmente por la escasa formación de habilidades transversales que no fueron desarrolladas en su proceso en la institución educativa.

Esta situación está determinado que los sistemas de educación y formación deben ofrecer la mezcla adecuada de cualificaciones, en particular de capacidades de: abstracción análisis y síntesis, liderazgo, habilidad en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación, habilidad administrativa, identificación con la empresa/institución, compromiso con la calidad, compromiso ético, capacidad de investigación, habilidades interpersonales (relacionarte con las personas), capacidad creativa, valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad, la promoción del espíritu empresarial, la capacitación en principios y técnicas gerenciales básicas, necesarias no sólo para aquellos que optan por la aventura empresarial, entre otras. Todo ello para garantizar que los jóvenes que han obtenido su titulación posean las cualificaciones y las competencias necesarias para lograr una transición rápida y adecuada al empleo (UE, 2011).

Todo ello nos lleva a derivar cuestionamientos ¿cómo se está contemplando el desarrollo de capacidades transversales en la formación de los universitarios que fortalezcan el paso al ámbito del empleo?, ¿cuáles son las estrategias de la institución, para asumir como propios los retos que enfrentan los egresados en el proceso de transición de la universidad al empleo?, ¿cómo están las condiciones en las actividades laborales en relación a la práctica de las capacidades transversales por parte de nuestros egresados?.

Es así que la integración de una serie de esas capacidades específicas que apoye al egresado a enfrentar el reto del empleo, se le llama “formación de transición”, cuyo propósito es darle un carácter formativo al espacio de transición, o —en otras palabras— convertir al espacio de transición en una “transición formativa”, y su objetivo es mejorar la empleabilidad del egresado, pero enmarcada en una buena afirmación ocupacional (Ramírez, 2001).

El paso de la formación en la institución educativa, que incluye las funciones de la universidad, la articulación de ellas desde los espacios áulicos, hasta los procesos de vinculación, al contexto

productivo y social en el cual como profesionista tendrá actividades laborales, implica la necesaria transición, esto lo entendemos como el paso de los/las jóvenes de la escuela al mercado laboral. El saber qué está pasando con el proceso de transición si ha resultado o no exitosa, o qué elementos influyen o han impedido el paso de un estatus al otro (Hernández & López, 2003). Todo ello, está definiendo el logro de objetivos, como: identificar los niveles de adquisición de algunas habilidades y capacidades transversales derivadas de actividades formativas en el ámbito del trabajo; definir algunas sugerencias para una formación en los espacios universitarios y fortalecer la formación de transición de los egresados.

### **ASPECTOS METODOLÓGICOS**

En esta investigación, se integró información de diferentes bases de datos Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Secretaría de Educación Pública (SEP), entre otras, así como se recuperó de documentos oficiales de la institución, y de otros artículos de investigación que analizan el fenómeno.

Además se reunió con información obtenida de los egresados de las licenciaturas, aplicándose encuestas en sus lugares de trabajo en todas las regiones del estado de Nayarit, considerando para ello diferentes periodos de egreso 1975-1983, 1983-1988, 1988-1993, 1993-1998, 1998-2005, la cantidad de encuestados se determinó principalmente por las condiciones de acceso a ellos, ya que es complicado encontrar en la región a egresados de estas diferentes generaciones. Esta vinculación de información entre la obtenida por la dirección de seguimiento de egresados, con la acopiada in situ en el proyecto de trayectorias laborales, se conjunta para obtener una visión más integrada, tanto de la perspectiva desde la institución, como desde lo que se observa de los espacios del trabajo. En el equipo de trabajo (los investigadores de las distintas instituciones de la (RCO) se diseñó un cuestionario, el cual integró datos sobre: referencias sociodemográficas, empleo anterior, posterior al egreso, y el actual (actividades, número de empleados, tipo empresa, salario...), competencias profesionales. Para el caso de este proyecto, se analizan solo algunos los elementos del instrumento que corresponden a las trayectorias laborales; el manejo de la información se realizó apoyándose en el programa SPSS, por medio del cual se está tratando los datos y se están obteniendo los primeros acercamientos al problema.

Estas consideraciones contextuales y metodológicas requieren que se realicen algunas precisiones, al respecto, el paradigma de la investigación, en Monje (2011) se expresa que el concepto de

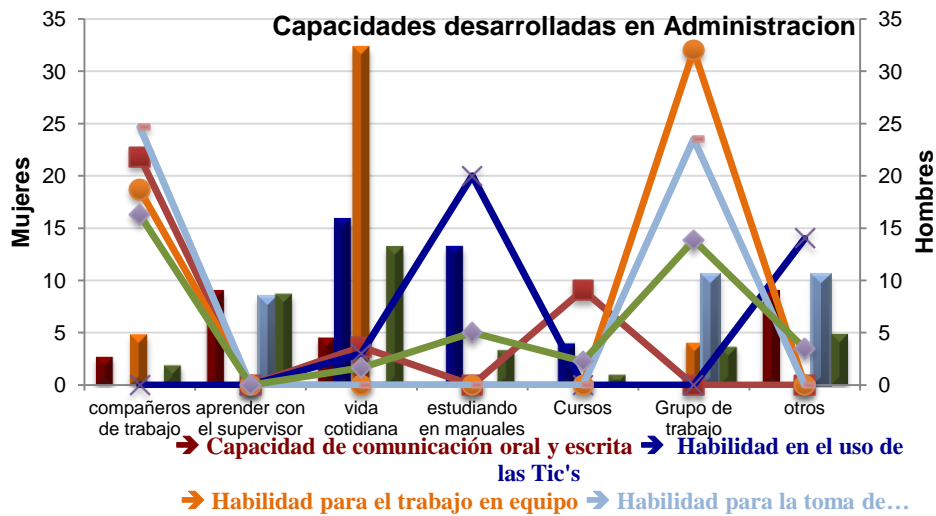
investigación, “es el proceso mediante el cual generamos conocimiento de la realidad con el propósito de explicarla, comprenderla y transformarla de acuerdo con las necesidades materiales y socioculturales del hombre que cambian constantemente. En este paradigma, la fenomenología reconoce la interdependencia entre el sujeto y el objeto en el proceso del conocimiento; el proceso de investigación del problema tiene que ver con la elaboración del diagnóstico, donde nos muestre las condiciones del desarrollo laboral del egresado del área económico-administrativa y cómo ello puede determinar las trayectorias laborales; a partir de ello, si se trata de reconocer la situación de esta problemática, es importante revisar las implicaciones y el significado de lo que es la realización del diagnóstico.

Para Mendoza (1998) en el proceso de diagnóstico se busca, orienta la recopilación de la información haciendo uso de diversos métodos: deductivo, inductivo, analítico, comparativo, etc., según el caso, asimismo requiere de instrumentos como las guías de observación, encuestas, entrevistas, escalas de actitudes, cuestionarios, etc., es decir, utiliza la metodología de investigación como sustento para explorar, describir, explicar o valorar la realidad.

## **RESULTADOS**

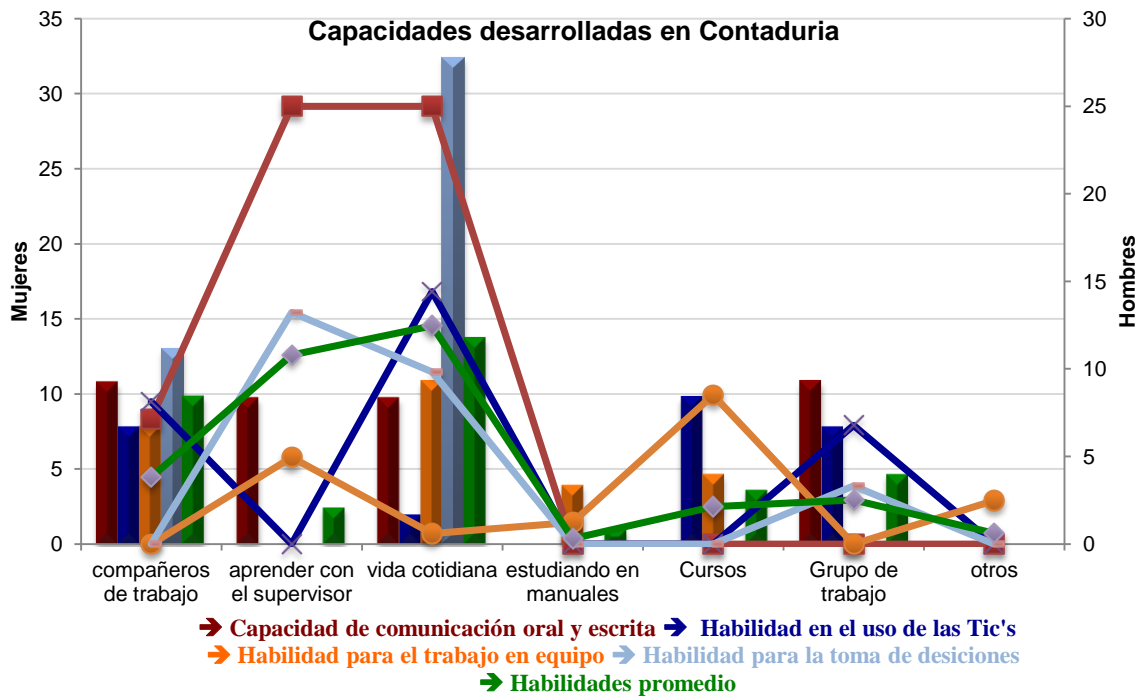
En este apartado se muestran algunos productos de la investigación, derivados del análisis de los testimonios de los egresados tanto desde la perspectiva institucional, como del enfoque del propio profesionalista instalado en su actividad laboral, especialmente egresados del área económico-administrativa.





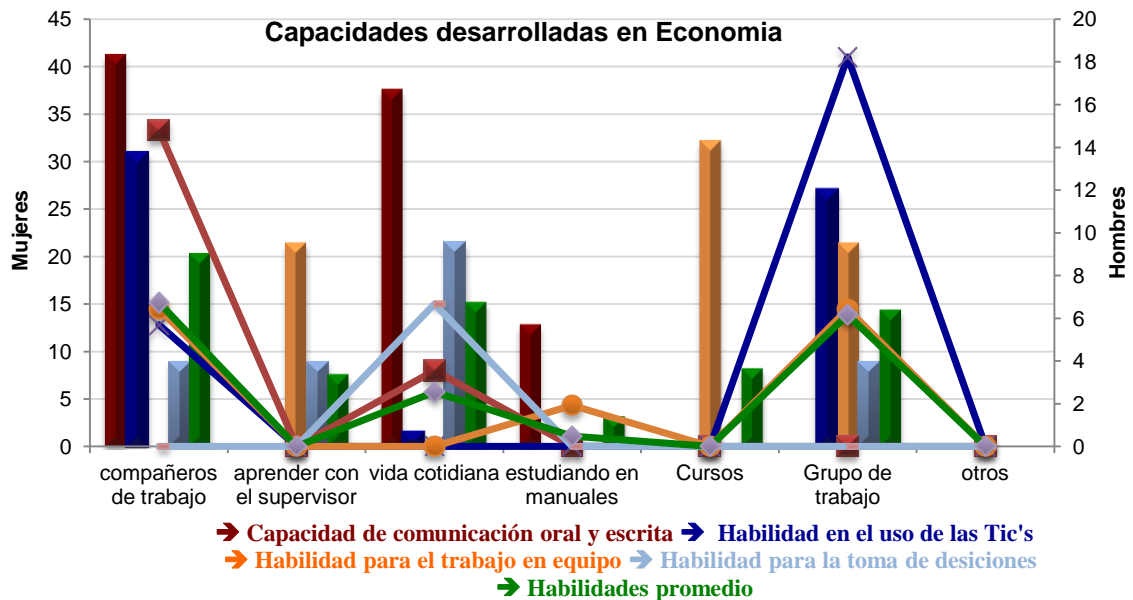
Gráfica 1.

En la Gráfica 1 se muestra que las egresadas de administración, adquieren la mayoría de sus habilidades con el apoyo de sus compañeros de trabajo, en el caso el manejo de las TIC's lo aprenden con manuales, aunque el trabajo en equipo y la habilidad para tomar decisiones también la integran en los grupos de trabajo. Respecto a ellos, se observa que solo aparece de forma importante el trabajo en equipo, adquirido en contextos externos al laboral. En suma, los de administración son ellas las que manifiestan mayor desarrollo en las habilidades analizadas en dos ámbitos cuando están con sus compañeros de trabajo, esto puede significar que solo egresados participan como apoyo y asesoría. El promedio los ámbitos de adquisición en ellos fue durante las actividades fuera del trabajo y de ellas con sus compañeros.



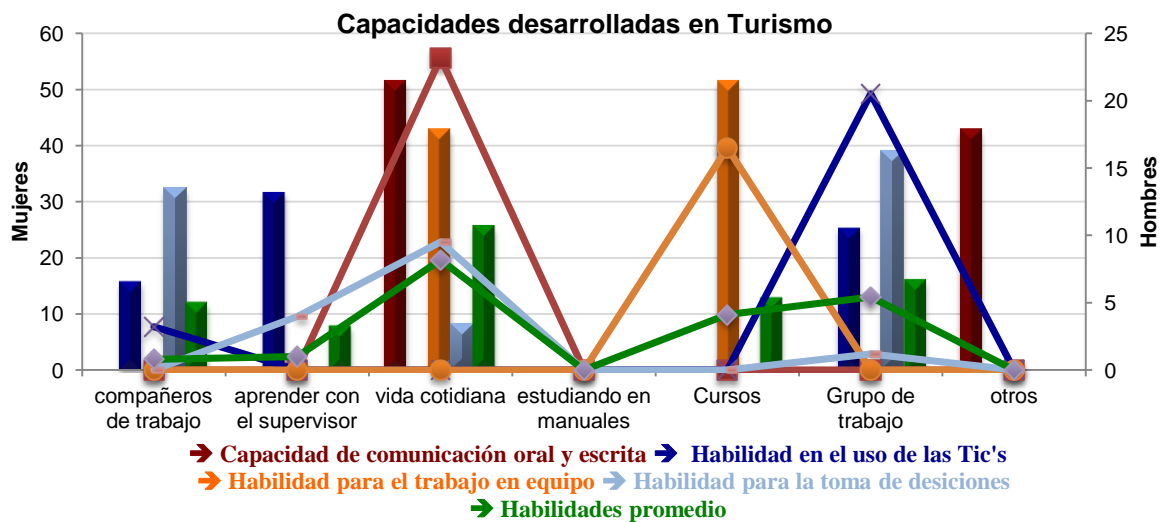
Gráfica 2.

En la Grafica 2 se muestra, que las egresadas de contaduría han adquirido la capacidad de la comunicación oral y escrita con apoyo de su superior y en ámbitos externos al trabajo, en cuanto a ellos se manifiesta de forma significativa que han aprendido la habilidad de toma de decisiones en acciones fuera de lo laboral; en promedio los ámbitos que más han propiciado el aprendizaje en ellos, están con sus compañeros y en lo cotidiano, en ellas con su supervisor y lo cotidiano.



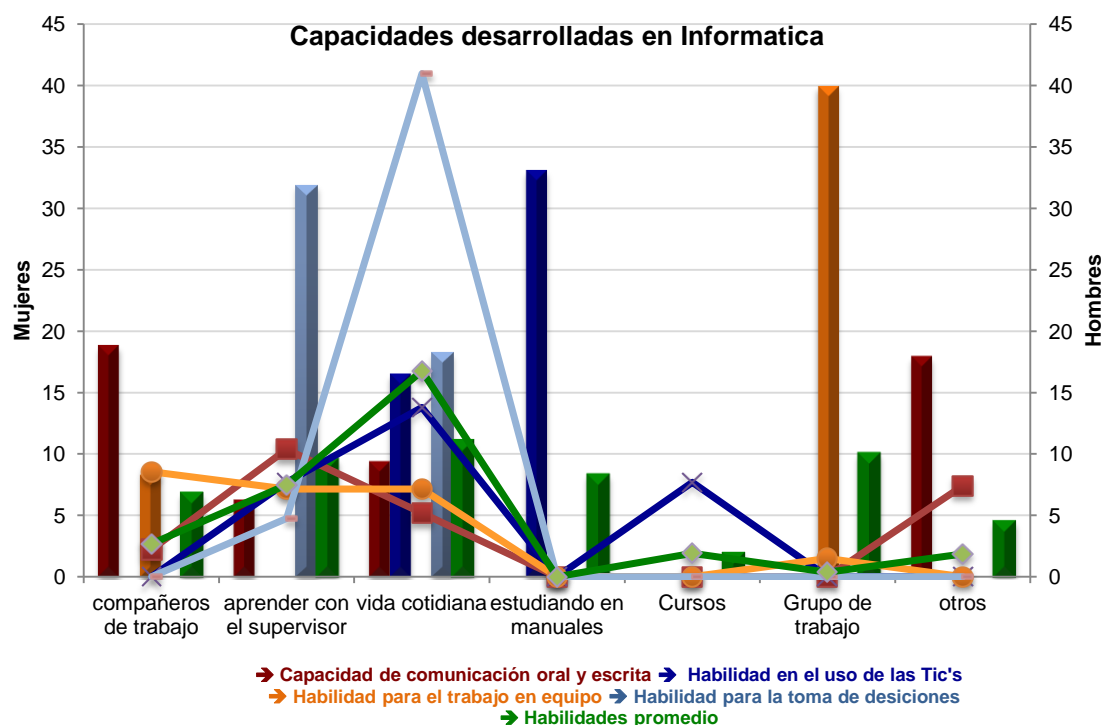
Gráfica 3.

En la Grafica 3, se manifiesta que los egresados de economía aseguran que integraron la capacidad de la comunicación oral y escrita, principalmente con sus compañeros y en acciones externas al trabajo, el manejo de las Tic's cuando estaban trabajando con sus compañeros, respecto de la habilidad de trabajo en equipo lo adquirieron normalmente a través de cursos; en cuanto a ellas, son dos las habilidades mas significativas, la comunicación oral y escrita y el manejo de las Tic's, ambas lo asimilaron con el apoyo de los compañeros de trabajo.



Gráfica 4.

En la Grafica 4 se observa, que los egresados de turismo han adquirido la habilidad de trabajo en equipo y de la comunicación en espacios externos al trabajo, aunque de la primera además la aprendieron por medio de cursos, por otro lado, la habilidad para tomar decisiones aseguran adquirirla en grupos de trabajo; en cuanto a ellas, se muestra que el manejo de las TIC's, la capacidad de comunicación y la habilidad de trabajo en equipo, fueron adquiridas en grupos de trabajo, en lo cotidiano (actividades externas) y la última asistiendo a cursos; en suma, se manifiesta que las egresadas la proporción es mayor, lo que implica que es más significativa la participación en acciones de aprendizaje.



Grafica 5.

En la Grafica 5 se muestra que para los egresados las habilidades más desarrolladas son: la habilidad de trabajo en equipo, del manejo de las TIC's y de toma de decisiones, y las han adquirido en el mismo orden en los grupos de trabajo, aprendiendo en manuales y con apoyo del jefe; en cuanto a ellas lo más significativo es la habilidad para la toma de decisiones la han asimilado en las acciones externas a su trabajo.

## **CONCLUSIÓN**

En resumen de las habilidades y capacidades analizadas, los ámbitos de adquisición entre los egresados de las licenciaturas del área, se puede asegurar que la capacidad más desarrollada y por tanto más requerida es la de trabajo en equipo (excepción de contaduría); en cuanto a comunicación se manifestó entre economía, turismo y contaduría, otra habilidad que aparece como importante es la de toma de decisiones en informática, administración y contaduría. Los ámbitos de adquisición de más frecuencia son durante el intercambio con sus compañeros y en los grupos de trabajo, así como en actividades cotidianas. Respecto al género ellas mantienen más frecuencia la necesidad de aprender la comunicación –turismo, economía y contaduría - ; y en ellos en todas excepto contaduría requieren el trabajo en equipo.

Se reconoce a partir del estudio que estos egresados están adquiriendo capacidades y habilidades indispensables para su desarrollo laboral en ese mismo momento de su actividad profesional, las aprenden por diversos medios, principalmente con el apoyo de sus compañeros, o en actividades externas a su trabajo; esto implica la necesidad de aportar apoyo de nuestra institución a sus egresados por medio de acciones de educación continua, pero además de reforzar en estos requerimientos el proceso de formación, tomar este eje formativo con más responsabilidad en los espacios áulicos y en el desarrollo curricular.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

HERNÁNDEZ, A. J. y LÓPEZ, B. A. (2003): “Las transiciones de los jóvenes: un espacio entre la familia y la autonomía de vida. Consecuencias para el trabajo social”. Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social. N. 11, p. 197.

HONORE, B. (1980): Para una teoría de la formación. Madrid. Narcea.

PUBLICACIONES DE LA UNION EUROPEA. (2011): “Agenda de nuevas cualificaciones y empleos Una contribución europea hacia el pleno empleo”. Unión Europea: Bélgica. p. 19.

RAMIREZ, J. (2001): “Estrategias para generar una transición formativa escuela trabajo en los jóvenes pobres urbanos. El papel de los actores sociales involucrados”. Revista los jóvenes y el trabajo. Universidad Iberoamericana: México. p. 339. En

<http://www.uia.mx/campus/publicaciones/jovenes/pdf/epieck11.pdf> Consultada febrero 2014.

UAN. (2010): Secretaria de Docencia. Universidad Autónoma de Nayarit.

UAN. (2010): Unidad de Desarrollo Institucional. Universidad autónoma de Nayarit.

## 37. Competencias profesionales para la formación de recursos humanos que demanda el mercado laboral a nivel internacional

---

Lic. Karely Verdugo Barreras

**Eje temático 9:** Competencias profesionales ante las dinámicas cambiantes del mercado laboral sujeto a los vaivenes de la globalización.

### RESUMEN

En las dos últimas décadas se ha insistido en la necesidad de vincular la formación profesional con las necesidades de desempeño en el área laboral, de ahí que los modelos educativos basados en competencias laborales o profesionales se hayan difundido en las instituciones educativas a nivel mundial. Esta tendencia internacional también ha alcanzado a México sobre todo en el área técnica, educación media superior y también en la formación universitaria; es por ello que el presente trabajo hace un acercamiento a la frontera del conocimiento y análisis de las competencias necesarias que debe adquirir un estudiante de licenciatura en derecho para satisfacer el mercado laboral actual. Se estudia la opinión de diferentes autores de lo que es el concepto de competencia profesional, así como el resultado de evaluaciones de necesidades laborales referentes a las competencias profesionales, y con ello proponer o sugerir y una mejora metodológica y práctica de los planes de estudios que actualmente se utilizan en las instituciones y lograr que los egresados Universitarios en este caso de la Licenciatura en derecho de la Unidad Académica de derecho y ciencia política de la Universidad Autónoma de Sinaloa, salgan inmersos con las herramientas no solo académicas sino con las competencias más requeridas en el área laboral, basadas siempre en valores. Se puede deliberar en base a la comparación de conceptos de los autores manejados de que si existe un claro conocimiento de lo que se pretende hacer y en que se debe trabajar porque si bien es cierto se encuentra inmerso en las visiones y misiones universitarias, pero sin embargo es importante resaltar que no hay una metodología- pedagógica que nos indique la manera de implementar la enseñanza en cuanto a lo que son las competencias profesionales, y esto puede ser perjudicial porque no hay una unificación de criterios que nos hagan referencia de si se están aplicando los conocimientos necesarios en los Universitarios de una forma correcta y con bases firmes de lo que se debe hacer, como hacer y bajo que lineamientos ejecutar esa enseñanza.

**Palabras clave:** competencias, competencias profesionales, mercado laboral.

## **INTRODUCCIÓN**

Los cambios económicos, tecnológicos, sociales y culturales que prevalecen en el país, son los principales generadores de exigencias constantes en las distintas áreas y disciplinas de estudio, provocando con ello un impacto dentro de los sectores sociales y Productivos; que requieren personal más capacitado, y con mayores conocimientos, para una buena aplicación de los mismo y lograr con ello una mayor producción en el trabajo que se emprenda.

Las exigencias de Competencias Profesionales en el mercado Laboral sujetas a las dinámicas cambiantes, propician que se haga un análisis y reflexión sobre lo que se está haciendo en las universidades y a su vez optar por dar sugerencias alternativas a los métodos que se están empleando , como lo es la aplicación de evaluaciones de necesidades profesionales a empleadores, las cuales en algunas de las instituciones de educación superior del país ya se están implementando con la finalidad de que el resultado arroje las nuevas necesidades de exigencias, no solo académicas sino aunado a eso que cuenten con competencias profesionales para el ámbito laboral; es por ello que el presente trabajo habla sobre lo que son las competencias Profesionales, cual es el impacto que se pretende lograr; y sobre todo mencionar desde que vertiente se están trabajando dentro de la Formación del Universitario, y cuál es el factor fundamental para poder obtener una buena formación académica y contar con las competencias necesarias para cubrir vacantes en el mercado laboral con mayor rapidez y sin ninguna dificultad.

## **DESARROLLO**

De acuerdo a la Organización para la cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), se entiende por “competencias” a aquellas habilidades y capacidades adquiridas a través de un esfuerzo deliberado y sistemático por llevar a cabo actividades complejas. Es decir, es la capacidad que se consigue al combinar conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones y al aplicarla en un determinado contexto; en la educación, el trabajo o el desarrollo personal. Una competencia no está limitada a elementos cognitivos (usos de teoría, conceptos o



conocimientos implícitos), si no que abarcan tanto habilidades técnicas como atributos interpersonales.<sup>102</sup>

Este concepto es clave para lograr que los Universitarios se puedan introducir de una manera más rápida y sin dificultades en el ámbito laboral, cabe resaltar que desde que se adentró este nuevo programa en las instituciones de educación superior hubo la preocupación de aplicar nuevas estrategias de aprendizaje por parte del personal docente para lograr con ello no solo preparar académicamente a los estudiantes de nivel Superior, sino además que cuenten con las herramientas indispensables para ser competentes ante las dinámicas cambiantes del mercado laboral; hablando de la Universidad Autónoma de Sinaloa es importante señalar que su Misión y Visión va enfocada principalmente a las competencias profesionales, con la finalidad de que sus egresados cuenten con los perfiles solicitados por los empleadores.

La Universidad, como institución pública y autónoma de educación media superior y superior tiene como misión formar profesionales de calidad, con prestigio social y reconocimiento internacional, comprometidos con la promoción de un desarrollo humano sustentable, capacitados para contribuir en la definición de políticas y formulación de estrategias que permitan disminuir las desigualdades económicas, sociales y culturales del estado de Sinaloa, en el marco del fortalecimiento de la nación<sup>103</sup> y su Visiones es la consolidación de un modelo educativo y académico que permita a la institución contar con un amplio reconocimiento nacional e internacional, por lo que la base de este modelo es la sistematización, acreditación y certificación de todos los procesos académicos y administrativos, la calidad y pertinencia de los programas educativos y la capacidad de los docentes e investigadores, al tiempo que habilite la formación integral de estudiantes, así como la producción, uso y distribución del conocimiento científico al más alto nivel.<sup>104</sup>

---

<sup>102</sup> OECD. Towards an OECD Skills Strategy.2010. <http://www.oecd.org/edu/47769000.pdf>

<sup>103</sup> <http://www.uas.edu.mx/web/index.php?seccion=nuestra-universidad&nuestra-universidad=mision>

<sup>104</sup> <http://www.uas.edu.mx/web/index.php?seccion=nuestra-universidad&nuestra-universidad=vision>

Basados en estos 2 retos es como trabajan las Unidades académicas con la finalidad de lograr que en la educación Universitaria cumpla con las características que Recursos Humanos solicita. Según el grupo NOVA Global S.A grupo de profesionales con sólida experiencia en el ámbito de los recursos humanos los profesionistas egresados deben de contar con valores, habilidades y destrezas, así como con conocimientos que puedan impactar en cualquier área del ámbito laboral como lo son las siguientes competencias profesionales requeridas desde el año 2013.

### **Valores**

1. Respetar a los Otros y a Sí Mismo: El individuo que se autorespeta y sabe respetar a los otros, eleva la calidad de vida de ambos, pues sabe recibir opiniones, se considera ser humano, se siente digno y esto en conjunto se transmite al medio, creándose una vida interior rica.
2. Empatía: Saber escuchar y ser comprensivo. Saber ponerse en el lugar de los demás. Tratar de buscar soluciones a los problemas que se les presentan a los compañeros de trabajo en las labores diarias.
3. Autocrítica y Autoanálisis: Es el reconocer los aciertos y enmendar los errores. Analizar el por qué se originaron los errores y cuál es su repercusión. Es una facultad que un individuo moderno e innovador debe poseer.
4. Elevada Autoestima: Es luchar contra la frustración de un mercado consumista, poseer fuerzas, sentir que se hace un aporte a la sociedad, y que esta lo necesita. Facultad que no debe faltar en las personas innovadoras sujetas a continuos cambios.
5. Equilibrio Emocional: Ante la eventualidad debe existir en si la tranquilidad y el actuar en forma normal. Todo individuo debe poseer este rasgo pues los desafíos impuestos por los cambios, son demasiado duros. Aunque no es fácil detectar este factor, no se debe dejar de lado.

6. Honestidad, Honradez, Lealtad: Estos tres conceptos bien radicados en la sociedad, en las organizaciones son básicos. Se necesita de cada uno de ellos para saber creer y confiar en los demás. Siendo así, la empresa coloca en manos de los trabajadores, información y tareas importantes, por lo tanto se crea una relación laboral transparente.
7. Ser Emprendedor: Con todos los cambios que se producen aceleradamente, los individuos no se pueden quedar atrás, necesitan de energía, vitalidad y, sobre todo, deseos de surgir por la vía sana.
8. Perseverancia: La persona que consigue lo que ha deseado, no debe limitar sus capacidades, debe tener valentía y espíritu de superación, así se mantendrá en el tiempo.
9. Ética: Ser correctos y actuar en el marco de los principios individuales y sociales, que yacen en el ambiente interno y externo a la organización.
10. Colaboración y Cooperación: Es un requisito importante, pues en la empresa, ya sea en cualquier nivel de la organización, se requiere de mucha colaboración y cooperación, sobre todo cuando se habla de trabajo en equipo.
11. Puntualidad y Responsabilidad: Todo trabajo lleva implícito estas dos cualidades, para lograr un buen funcionamiento y una buena retroalimentación, y con esto lograr el compromiso y la seriedad por parte de todo el personal.
12. Responsabilidad y Madurez: Dirigido especialmente para los trabajadores a distancia, los cuales no serán controlados periódicamente sino que serán evaluados por sus resultados.
13. Comprometido con la Atención al Cliente: En la empresa moderna, el cliente es considerado un elemento perteneciente a la organización, quien busca satisfacer sus necesidades a través de la obtención de bienes y servicios que esta produce. El individuo debe adquirir un compromiso real con su atención. Usted lo leyó de [Unamosapuntos.com](http://Unamosapuntos.com)

### **Habilidades y destrezas.**

1. Gran Capacidad de Análisis: Dentro del ámbito de las tareas que debe desempeñar, al momento de utilizar o desechar la información requerida para el cumplimiento de ellas, sobre todo cuando se trabaja sin supervisión directa.
2. Pensamiento Estratégico: Tener siempre presente, cuales son los objetivos y misiones empresariales. Adaptar el trabajo individual en pro de la visión y misión empresarial. Transmitir visión a los demás.
3. Capacidad de Gestión: Entender que el concepto de "Gestión", va más allá del concepto "Administración". Se debe abandonar posturas mecanicistas; adoptar posturas orgánicas y sistémicas.
4. Interactuar con Otras Culturas de Sistemas y Valores: Aprender a interrelacionarse con otras culturas existentes dentro de la misma empresa. Interactuar con personas pertenecientes a otros departamentos. Alentar la ayuda mutua entre los distintos subsistemas organizacionales, en pro de objetivos de interés común.
5. Apertura: Saber trabajar en interrelación con los demás profesionales de la empresa: Comerciales, juristas, ingenieros, responsables de marketing, etc... Capacidad para trabajar en equipo, en torno a un grupo de proyectos o círculos de calidad. Apertura también se refiere a vivir las realidades existentes más allá del propio ser.
6. Capacidad para Trabajar en Equipo: Trabajar en equipo ayuda a obtener soluciones más integrales y, por lo tanto, permanentes para el problema o desafío que se emprende, y además permite a los individuos integrantes del equipo, comprender las necesidades y restricciones que enfrentan otras áreas de la empresa.
7. Inspirar y Motivar: Ser capaz de transmitir positivismo y optimismo a los demás. Ayuda mutua para realizar el trabajo y alivianar la carga laboral. Ser capaz de crear desafíos y estímulos.

8. Estimular el Compromiso: Ser comprometido y estimular el compromiso de los demás con el trabajo, con la visión, misión, objetivos grupales y empresariales.
9. Crear Sinergia: Comprender que "El Todo", es siempre superior a la suma de las partes. Alentar el trabajo en equipo o en red, y así obtener mejores resultados de la interacción grupal.
10. Buen Comunicador: Disponer de una cierta aptitud para la comunicación activa, y poseer la capacidad y la disposición para establecer una comunicación fluida y permanente.
11. Lidar con Conflictos: Aprender a enfrentar conflictos (Personales, grupales). Aprender a tratar con gente conflictiva, y convertir el conflicto grupal en una discusión de la cual se obtengan resultados positivos y productivos. Colaborar en la suavización de roces entre individuos, alentar el diálogo.
12. Ejercer Liderazgo: Autoliderazgo: Automotivación, empoderamiento (autodirección y autocontrol). Capacidad para evaluar rápidamente situaciones, tomar iniciativas y con facilidad de adaptación. Hoy, el trabajador es cada vez más responsable de sus horarios, de su modo de trabajo, de su relación con la empresa y de su función.
  - Liderazgo Grupal: Ser líderes dentro del grupo. Deseos de participar e interactuar con los demás, y así obtener mejores resultados.
13. Adaptación al Cambio: Poseer espíritu "Proactivo" (en pro del cambio). Perder el temor al cambio. Ser partícipes activos de programas de desarrollo organizacional. Poseer Flexibilidad. Este es un requisito fundamental para los "Teletrabajadores", los cuales se enfrentan a un modo distinto de asumir el trabajo, es decir, horarios distintos, ambientes distintos, métodos de control distintos, etc...
14. Inspirar Confianza: El orden, la disciplina, el compromiso, entre otros, caracterizan al trabajador que inspira confianza y respeto a los demás.

15. Autonomía: También es una cualidad fundamental que debe poseer el "Teletrabajador" al realizar sus labores en un lugar geográfico distinto al de la organización y sin supervisión directa.
16. Negociar: Capacidad de llegar a acuerdos justos y benéficos, para la persona propia y para los demás.
17. Asertividad: Tomar las decisiones correctas ante hechos puntuales y difíciles de resolver, que se presenten.
18. Síntesis y Planeamiento: Ser directo, no evadir responsabilidades. Ser partícipes activos del planeamiento de objetivos y estrategias empresariales.
19. Intuición: Capacidad para intuir posibles fallas o falencias en el lugar de trabajo. Habilidad para descubrir alteraciones en la información, entornos desagradables de trabajo y buscarle una solución a aquello.
20. Actuar Bajo Presión: Evitar el decaimiento ante excesos de trabajo y plazos establecidos. Poseer equilibrio emocional. Capacidad para trabajar largas jornadas laborales.

### **Conocimientos**

1. Evaluar Riesgos: Porque para tomar decisiones y actuar en forma rápida y correcta, como la empresa moderna lo requiere, se debe evaluar en forma clara y precisa las acciones a seguir.
2. Descomponer Objetivos: Para alcanzar un objetivo global, se debe poseer un conocimiento cabal de este, para descomponer aquel en objetivos específicos, ya sea individuales, grupales, para la unidad a la que se pertenece, etc...
3. Monitorear Logros y Presupuestos: Visualizar que a través de las personas y de la tecnología existente en la empresa, se logren los objetivos esperados, sin excederse del capital que se posee para llevar a cabo las tareas.

4. Saber Negociar: Poseer conocimientos sobre negociación individual y colectiva, ya que para los trabajadores, este es un tema de suma importancia. Sobre todo ahora que el trabajador posee más derechos laborales y el empleador más obligaciones que cumplir.
5. Saber Utilizar la tecnología: Este es un punto de vital importancia, ya que la empresa moderna ha desarrollado tecnología de punta y necesita de personal capacitado para utilizarla.
6. Con una Nueva Formación: En el futuro ya no habrá dos épocas, la del estudio y la del trabajo, sino una unidad en acción. En este sentido, la empresa debe favorecer a las personas, para que construyan su diseño de proyecto formativo (capacitación, plan de carrera). Se necesita de parte del individuo, espíritu de superación y ganas de aprender nuevas cosas.
7. Amplia Visión de los Objetivos Empresariales: Ya que el trabajador moderno participa plenamente en la toma de decisiones de la empresa, debe tener claros los objetivos de esta, para ser asertivo en un momento determinado. Si ejerce liderazgo, debe llevar al equipo a alcanzar estos objetivos.
8. Polifuncionalidad: Este es uno de los rasgos que el trabajador moderno debe poseer con mayor intensidad. El trabajador actual debe estar capacitado para laborar en cualquier segmento de la empresa, y saber llevar a cabo las tareas que se le exijan o se le presenten en algún momento determinado. La polifuncionalidad se define también, como la disposición a realizar un trabajo que no esté específicamente definido dentro de sus responsabilidades.
9. Conocer a la Empresa en Forma Interna y Externa: En la forma interna el trabajador moderno debe conocer e interactuar con las personas, debe conocer también las estrategias empresariales, la misión y visión de la empresa, y la estructura en sí. En forma externa,

debe saber lo que el cliente necesita y busca. También estar actualizados con las exigencias del mercado actual.<sup>105</sup>

Y de esta forma cubriendo la mayoría de los puntos o competencias que maneja nova podrán nuestros egresados Universitarios consolidar la vinculación con los sectores social y productivo; pero es aquí donde surge la pregunta de si ¿existe una metodología pedagógico-didáctica apropiada para la formación de Competencias? ¿Qué estrategias serán las adecuadas para la adquisición de las competencias?

Es aquí en donde se debe de profundizar y debemos tomar en cuenta que si “En Canadá, no se ha logrado un consenso en torno a un modelo de educación basado en competencias” (Crauford, 1996), a pesar de estar trabajando desde finales de los años sesenta y principios de los setenta en metodologías educativas basadas en competencias.

Gonczi en su ponencia<sup>106</sup> al referirse a los métodos de enseñanza empleados en este tipo de educación dice “No existe un acuerdo universal acerca de lo que son la educación y capacitación basada en competencias,” por ejemplo en Australia se pensaba que los únicos cursos calificados como educación basada en competencias, eran aquellas que utilizaban directamente los Estándares en el diseño del curricular, eran autodirigidos, evaluaban habilidades en el lugar de trabajo y hacían posible que la evaluación tuviera lugar en cualquier momento del proceso.

Esto nos demuestra que la metodología aplicada en los programas aun es poco explorada y si bien es cierto se encuentra dentro de los programas académicos la palabra competencias profesionales, se señala un concepto, pero no un rigor metodológico de cómo se deben trabajar, y lo que se encuentra referente a ellos es solo que la educación basada en

---

<sup>105</sup> <http://www.nova.com.ar/perfil.asp>

<sup>106</sup> A Gonczi, “Perspectivas internacionales sobre la educación basada en competencias”, en conferencia internacional sobre educación basada en competencias (Canada 1994)



competencias, se centra en la aplicación de los conocimientos más que en la adquisición de los mismos (Crauford)<sup>107</sup>

La nueva educación profesional, el aprendizaje del estudio debe progresar, desde el tratar con problemas bien delineados que tengan una simple solución, hasta tratar con problemas de simple solución o confusos; es por ello que el método de estudio que se utiliza en el presente trabajo es comparativo e inductivo es por ello que partiendo de este punto, se debe puntualiza que debemos tomar una educación enfocada en la adquisición de capacidades, conocimientos de realización para la práctica profesional y ahora mencionemos en una unidad académica desde donde se deben empezar a trabajar a estas vertientes, valores en todas las áreas que conforman la plataforma educacional, pero principalmente en los departamentos de seguimiento de egresados porque tenemos un resultado más claro del nivel de satisfacción de los egresados con la institución, con la carrera cursada, con la situación laboral y el desempeño profesional. Esto será el mejor indicador de la pertinencia de la carrera que se está ofertando o, por el contrario, permitirá detectar aspectos que requieren ser atendidos para mejorar.

1. Determinar el nivel de coincidencia entre los estudios realizados y las exigencias en el desempeño profesional actual. Esto permitirá valorar las competencias profesionales que están siendo del dominio de los egresados o, en su caso, de las competencias que no están siendo logradas y se requieren en su desempeño profesional.
2. Investigar cuáles son las principales características que además del tipo de carrera profesional, juegan un papel determinante en el logro de empleos de calidad, como pueden ser las decisiones que toman los estudiantes en torno a su trayectoria profesional, sus expectativas laborales, los cambios en los puestos de trabajo y las calificaciones que se ostentan.

---

<sup>107</sup> D Crawford, D Glendenning, y W Wilson, “La educación basada en competencias, tres comentarios sobre canada”, en Competencia laboral y educación basada en normas de competencia, ed. Antonio Argüelles (México: Noriega, 1996).

3. Conocer las valoraciones de los egresados sobre su formación profesional respecto a su desempeño profesional; sus opiniones respecto a los planes de estudio, los conocimientos y habilidades aprendidos y las recomendaciones para mejorar.
4. Determinar las principales necesidades de formación profesional de los egresados relacionadas con su desempeño laboral a fin de orientar la actualización de planes y programas de estudio.
5. Conocer la valoración que tienen de la institución y de la organización académica y administrativa, de la infraestructura y del equipamiento académico que hacen posible la implementación de los programas educativos.
6. Sortear entre los intereses de la política educativa orientada a atender las “necesidades nacionales” y los de una élite con visión inmedatista que responde a las dinámicas del mercado, con los intereses de la sociedad, sobre todo de los sectores más desprotegidos; a fin de impulsar programas educativos con una formación cultural básica, amplia e integral, científica, humanística y tecnológica, crítica, general y polivalente,
7. Evaluar las necesidades profesionales y sociales y sobre esta base orientar la actualización, innovación y operación de los planes y programas de estudios de la oferta educativa en cada Unidad Académica de la UAS.

## **CONCLUSIONES**

Se puede deliberar en base a la comparación de conceptos de los autores manejados de que si existe un claro conocimiento de lo que se pretende hacer y en que se debe trabajar porque si bien es cierto se encuentra inmerso en las visiones y misiones universitarias, sin embargo, es importante resaltar que no hay una metodología- pedagógica que nos indique la manera de implementar la enseñanza en cuanto a lo que son las competencias profesionales, y esto puede ser perjudicial porque no hay una unificación de criterios que nos hagan referencia de si se están aplicando los conocimientos necesarios en los Universitarios de una forma correcta y

con bases firmes de lo que se debe hacer, como hacer y bajo que lineamientos ejecutar esa enseñanza.

## **PROPUESTA**

Todo lo anterior mencionado servirá como referencia para lograr una vinculación directa sobre cómo abordar esta temática involucrando no solo a un grupo determinado de la institución sino a los diferentes departamentos que tienen relación directa con los Universitarios como es; el departamento de Coordinación de Servicio Social y que en el actuar del mismo se practiquen y ejerzan la mayor parte de las competencias ya que recordemos que son habilidades que se adquieren a través de las experiencias y con base en las evaluación que se realiza a la Unidad Receptora cuando concluyen los Brigadistas su Servicio Social determinar en qué estamos fallando como Institución y en que podemos mejorar y a su vez lograr más cartas de intención con instituciones del sector público y social, para que conozcan la calidad de egresados que surgen de esta Institución y sirva como referencia para los sectores del perfil que se proyecta para un futuro profesional; a su vez lograr la celebración de más cartas de Intención y convenios para que puedan conocer desde antes de que egrese un Universitario las cualidad con la que cuentan los universitarios, y en base a la evaluación que se le realiza a la unidad receptora a la hora de realizar su Informe Final no sirva de referente para conocer y saber en qué competencias estamos fallando o enseñando inadecuadamente así, como también conocer si vamos avanzando en el perfil proyectado para los profesionistas, es importante también la involucración y trabajo en equipo del departamento de vinculación para lograr con ello un trabajo en equipo donde fluya la información de manera sincronizada y con ello podamos tener una base de datos interna de acuerdo a las experiencias dadas a viva voz de los futuros profesionista, a su vez que logremos colocar por medio de ese departamento a mas estudiantes en movilidad nacional e internacional, así como en los veranos científicos nacionales e internacionales con la finalidad de que la mayor parte adquiriera nuevas técnicas de aprendizaje y en base a sus experiencias haga practica las competencias que el mercado laboral le demandara y un departamento que sería de suma importancia es jefaturas de carrera

para lograr con el personal docente unificar criterios para un nuevo plan de estudio que lleve de la mano de manera formal la aplicación y enseñanza de esas técnicas tan elementales para posicionarse en el área laboral y cumplir con las exigencias del mismo

Por ello es importante tomar como base referencial de trabajo lo que Tomás Miklos” propuesta alternativa de Formación para la Formación basada en Competencias”<sup>108</sup>, Propone, para la conducción del aprendizaje la Pedagogía de la pregunta, la cual consiste en una secuencia interactiva y adaptada de preguntas relativas al aprendizaje gradual. La pedagogía de la pregunta se basa en el establecimiento de vínculos entre instancias tradicionalmente escindidas, a través de preguntas estratégicas, así, la competencia laboral se ve reflejada mediante vinculación del “saber” con el “saber hacer”.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

Crawford, D.; Glendenning, D. y Wilson, W. (1996). “La educación basada en competencias, tres comentarios sobre Canadá”, en Competencia laboral y educación basada en normas de competencia, ed. Antonio Argüelles (México: Noriega, 1996).

Gonczy, A. (1994). “Perspectivas internacionales sobre la educación basada en competencias”, en conferencia internacional sobre educación basada en competencias.

Miklos, T. Propuesta alternativa de formación de formadores, para la formación basada en competencias. Revista Reforma. Recuperado en <http://busquedas.gruporeforma.com/reforma/BusquedasComs.aspx>

Misión de la Universidad Autónoma de Sinaloa (s.f.). Recuperado el 16 de septiembre de 2014, de <http://www.uas.edu.mx/web/index.php?seccion=nuestra-universidad&nuestra-universidad=mision>

---

<sup>108</sup> Tomado de: Tomas Miklos. Propuesta alternativa de formación de formadores, para la formación basada en competencias. REFORMA

OECD. Towards an OECD Skills Strategy (Quintini). Recuperado el 14 de septiembre de 2014, de <http://www.>

Perfil del Trabajador moderno, Global, S.A., Recursos humanos. Recuperado el 16 de septiembre de 2014, de <http://www.nova.com.ar/perfil.asp>

Visión de la Universidad Autónoma de Sinaloa (s.f.). Recuperado el 16 de septiembre de 2014, de <http://www.uas.edu.mx/web/index.php?seccion=nuestra-universidad&nuestra-universidad=vision>

# POLÍTICAS PARA JÓVENES EMPRENDEDORES Y DE DESARROLLO ECONÓMICO

## 38. Políticas para jóvenes emprendedores y de desarrollo económico

---

Berrelleza Álvarez Rufino Omar<sup>109</sup>

**Eje temático 10:** Políticas para jóvenes emprendedores y de desarrollo económico

### RESUMEN

La clase joven en los últimos años han experimentado una serie de profundos cambios tecnológicos, políticos y sociales que les afecta a escala global, cambios que incitan crear

---

<sup>109</sup> <sup>1</sup> Jefe de carrera de la Licenciatura en Ciencia Política y maestro de asignatura en la unidad académica de Derecho y Ciencia Política. Rufinoomar\_@hotmail.com.

nuevos paradigmas y modelos de vida, ya sea a nivel social, empresarial y organizacional. El nuevo modelo competitivo y cambiante exige al sector joven desarrollar una herramienta llamada innovación para crear ventajas competitivas y sostenibles que les permita la diferenciación del resto. El presente trabajo está diseñado para crear jóvenes profesionales con visión a futuro y compromiso social, que permita la participación en el desarrollo económico a través de proyectos emprendedores en apoyo en nueva políticas de carácter innovador, para ellos se hace una descripción de la forma en que actualmente participa en los fenómenos anteriormente mencionados, mediante la utilización del método comparativo se hace una descripción y análisis, el grado de intensidad, la forma de participación y el tipo de políticas que se requiere implementar para una mejor participación en el campo Organizacional. Descrito y teorizado los objetivos se llega a demostrar que hoy en día se cuenta un sector de alto potencial que rige entre los 15 y 29 años de edad, más se encuentran carencias en la formulación de políticas que les permitan el desarrollo de sus competencias en el campo del emprendimiento y desarrollo económico.

**Palabras clave:** desarrollo económico, emprendedor, políticas e innovador.

## INTRODUCCIÓN

La clase joven en los últimos años han experimentado una serie de profundos cambios tecnológicos, políticos y sociales que les afecta a escala global, cambios que incitan crear nuevos paradigmas y modelos de vida, ya sea a nivel social, empresarial y organizacional. El nuevo modelo competitivo y cambiante exige al sector joven desarrollar una herramienta llamada innovación para crear ventajas competitivas y sostenibles que les permita la diferenciación del resto.

El presente trabajo está diseñado para crear jóvenes profesionales con visión a futuro y compromiso social, que permita la participación en el desarrollo económico a través de proyectos emprendedores en apoyo en nueva políticas de carácter innovador, para ellos se

hace una descripción de la forma en que actualmente participa en los fenómenos anteriormente mencionados, mediante la utilización del método comparativo se hace una descripción y análisis, el grado de intensidad, la forma de participación y el tipo de políticas que se requiere implementar para una mejor participación en el campo Organizacional. Descrito y teorizado los objetivos se llega a demostrar que hoy en día se cuenta un sector de alto potencial que rige entre los 15 y 29 años de edad, más se encuentran carencias en la formulación de políticas que les permitan el desarrollo de sus competencias en el campo del emprendimiento y desarrollo económico.

## **DESARROLLO**

Actualmente en comportamiento colectivo de los jóvenes afecta sobre la cultura de la sociedad y las transformaciones de la cultura y costumbres, seres que se enmarcan entre los 15 y 29 años de edad desarrollan un papel muy importante en el desarrollo social y económico en nuestro país, con una orientación adecuada y apropiada, además con oportunidades de desarrollo en áreas como la de educación, salud, empleo, recreación e innovación podrán contribuir significativamente en el desarrollo de la sociedad, por lo que es importante abundar en temas como innovación y desarrollo económico.

Actualmente el total de la población que vive en el país entre la edad anteriormente mencionadas son 29, 706. 560, sabiendo que el mayor número son mujeres, por lo que se deduce que hay 96 hombres por cada 100 mujeres, entre 15 y 29 años de edad, el 47.1 % trabajan y el 26.7% estudia, por lo que se puede deducir que el resto no estudia ni trabaja, se encuentran en una edad improductiva, destacando que una gran parte de estos colaboran y desarrollan en actividades que ayudan al funcionamiento social, respecto al nivel académico el 1.7% no cuenta con escolaridad, el 15 % cuenta con primaria, el 36 % con secundaria, el 23.1% con nivel superior, 1.2 % maestría y el 0.1 % grado de doctorado<sup>110</sup>.

---

<sup>110</sup> Si la suma da menos de cien por ciento es por los que no contestaron el grado de la escolaridad, según datos proporcionados por INEGI 2013



Tendiendo datos estadísticos los cuales reflejan la radiografía del cómo se está compuesta la clase joven en nuestro país, es notoria la necesidad de un desarrollo integral en el terreno educativo, en el campo adecuado para generar condiciones oportunidades y lograr avances significativos en la lucha en cuanto a participación de los jóvenes emprendedores en el crecimiento económico. La radiografía antes descrita de los porcentajes del grado de escolaridad se puede deducir que entre menor escolaridad menor es la participación de la juventud en proyectos innovadores con visión de desarrollo económico.

Surge la pregunta ¿Qué hacen los niveles de gobierno para aumentar el grado de escolaridad en la juventud?, con el cuestionamiento anterior me permito a proporcionar información al respecto:

La elaboración de políticas y planes coherentes para lograr cambio sustentable en los sistemas educativos para lograr una educación para todos, la UNESCO apoya a los encargados de la nación en la toma de decisiones para que puedan elaborar políticas y estrategias sólidas y pertinentes en materia de educación y gestionar su aplicación de manera eficaz. El gobierno de la republica emplea las siguientes líneas de acción y políticas para el desarrollo educativo y la innovación tecnología para el desarrollo económico.

Indicador	Línea de acción
Establecer un sistema de profesionalización docente que promueva la formación, selección, actualización y evaluación del personal docente y de apoyo técnico pedagógico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• impulsar la capacitación permanente de los docentes para mejorar la comprensión del modelo educativo, las prácticas pedagógicas y el manejo de las tecnologías de la información con fines educativos.</li> <li>• Fortalecer el proceso de reclutamiento de directores y docentes de los planteles públicos de educación básica y media superior mediante concurso de selección.</li> </ul>
Aumentar el desarrollo cultural del país a través del apoyo a industrias culturales y vinculando la inversión en cultura con otras actividades productivas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• incentivar la creación de industrias culturales y apoyar las ya creadas a través de los programas de MIPYMES.</li> <li>• Impulsar el desarrollo de la industria cinematográfica nacional de producciones nacionales y extranjeras realizadas en territorio nacional.</li> <li>• Estimular la producción artesanal y favorecer su organización a través de pequeñas y medianas empresas. Armonizar la</li> </ul>

	conservación y protección del patrimonio cultural con una vinculación más eficaz entre la cultura y la promoción turística que detone el empleo y el desarrollo regional.
Promover la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Desarrollar una política nacional de informática educativa enfocada a que los estudiantes desarrollen sus capacidades para aprender a aprender mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Ampliar la dotación de equipos de cómputo y garantizar conectividad en los planteles educativos. Intensificar el uso de herramientas de innovación tecnológica en todos los niveles del sistema educativo.
Contribuir a la transferencia y aprovechamiento del conocimiento, vinculando a las instituciones de educación superior y los centros de investigación con los sectores público, social y privado.	Promover el desarrollo emprendedor de las instituciones de educación superior y los centros de investigación, con el fin de fomentar la innovación tecnológica y el autoempleo entre los jóvenes. Impulsar el registro de patentes para incentivar la innovación.
Contribuir a que la inversión nacional en investigación científica y desarrollo tecnológico crezca anualmente y alcance un nivel de 1% del PIB.	Incentivar la inversión del sector productivo en investigación científica y desarrollo tecnológico. Impulsar la articulación de los esfuerzos que realizan los sectores público, privado y social, para incrementar la inversión en Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI) y lograr una mayor eficacia y eficiencia en su aplicación.

Datos extraídos del Plan nacional de desarrollo 2013-2010

Toda esta discusión nos lleva a un punto central, el acceso universal a la educación y a oportunidades futuras de empleo que permita una vida digna, datos del Consejo Nacional de Población (2005), el crecimiento de la juventud seguirá aumentado a incrementos cada vez menores en cuanto a la oferta educativa media y superior como la presión de los mercados laborales y habitacional. En la situación demográfica que se estudia se plantea un problema que puede tomarse desfavorable, ya que las tendencias educativas y laborales actualmente tienden hacia la educación para los mercados de trabajo sin detenerse a reflexionar en la educación como formación de individuos críticos consientes, éticos e innovadores, esto puede acarrear varios efectos, ya que se educa para el mercado laboral, lo cual significa que no se educa para el bienestar de la ciudadanía. El desarrollo como discurso, como utopía, implica una relación entre la historia y la humanidad, y sobre todo de una amplia conciencia

de quien lo construye. Por otro lado, entender al desarrollo tomando como patrón el mercado y a los procesos que lo modernizan, trae una gran serie de desigualdades como consecuencia del desempleo y la profundización de la creación de políticas eficaces en el perfil del joven en la innovación con visión de crecimiento económico.

La intención de aplicar políticas y programas de acción por parte de nuestros gobernantes rompe con la estrecha relación de adiestramiento y expansión de proyectos innovadores que colaboran con el capitalismo, castigando así a un sector que es de suma importancia para el desenvolvimiento social; nos referimos al sector educativo, en el cual se tiene la necesidad plantear un rumbo a seguir y las acciones que nos ayudan a obtenerla.

Por su parte el acceso al empleo por parte de las y los jóvenes debe de estar enmarcado a la tendencia de la flexibilidad que existe en asumir la forma de asistencia técnica para el análisis de las políticas educativas, la concepción del plan de desarrollo es que se plantea con poco criterio de formar a un estudiante o profesionista con perfil innovadora. Se debe proponer una orientación para aumentar la capacidad institucional para la elaboración de políticas, un mayor grado de profundidad en el análisis del sector que se está estudiando, una mejor planificación de la enseñanza como modelo formador de nuevos perfiles que contribuyan al buen desenvolvimiento económico a nivel regional o nacional, se debe dejar de lado el modelo de simulación en políticas públicas y elaboración de debates, un mejor seguimiento en la evaluación de programas no simplemente de carácter educativo, sino en revisión de proyectos que contribuyan al buen vivir.

Se dice pues que el sector educativo impartido a nivel universidad debe de ser un modelo en donde sus planes de estudios sean diseñados con una visión de futuro, en donde se implementen mecanismo que permitan que los jóvenes tengan un perfil que sea capaz de desarrollar una mente y cultura proyectista colaborativa para el desarrollo social, y en lo particular el desarrollo nacional. En universidades como la del Estado de Sinaloa, está interesado en la formación de competencias, más que en la retención de la información, más sin embargo se aprecia una dificultad en la aplicación en las aulas. Es cierto reconocer que se está revolucionando la enseñanza, porque lo que hay que saber está orientado a un saber

hacer, está creando un compromiso con el saber. Los docentes dichas competencias las convierten en licenciaturas en donde asignan la competencia tal como lo menciona (María de Ibarrola, Investigadora titular del Cinvestav, México2001), y citando a MARVIN, Ramírez jefe del departamento de Nivel medio Diversificado, DIGECADE destacó que la capacitación docente como una estrategia para viabilizar la implementación de un currículum por competencias, es trabajar con los docentes: “...está muy de moda cambiar a un currículum por competencias (...) en Guatemala tenemos el caso de la transformación curricular (...) ¿Cómo pretendemos que los docentes cambien por solo darle un currículum por competencias? Se requiere formación del docente, formación continua.

En este escrito se plantea pues, que la escuela debe de ser la principal política de atención para los jóvenes, ya sea en términos de población entendida por los recursos con los que cuenta, sin embargo, la escolaridad debe de ser una de las principales estrategias, más no la única. Se pretende pues proponer pensar en un nuevo modelo de nivel Superior, la cual no debe de ser propuesta por una sola institución, sino se debe demandar de forma conjunta en donde se resalte el contexto social que están viviendo los jóvenes en la actualidad. Tal como dice LAIES, Gustavo, director de la fundación CEEP Resulta difícil imaginar que todo lo educativo pase por lo escolar, tenemos que exprimirla para lo que sí nos puede dar, y pensar otro tipo de institución para lo que no nos pueda dar, en este sentido se propone que es de suma importancia el fortalecimiento de la educación desde los niveles intermedios, trabajar con secretarías generales, con gestores municipales, y sobre todo con gente experta en tema de educación para proponer el cómo sería eficiente en cuanto a la práctica la propuestas que se hacen desde el órgano de gobierno federal, y de qué forma se tendría mejor aprovechamiento en la aplicación de una educación basado en competencia a nivel formativo .

Haciendo un análisis de caso, podemos ejemplificar de nueva cuenta a la universidad autónoma de Sinaloa en sus programas de nivel licenciatura, en donde se realizó un estudio de egresados, arrojando datos de suma importancia para la mejora de sus planes de estudio, se canaliza las necesidades de los sectores sociales y productivos. El estudio de egresados de esta universidad permite observar la ubicación, el desempeño y desarrollo profesional de los alumnos egresados, y también comprobar si la formación que se le dio en el aula fue la

adecuada para su desempeño profesional, con ello pues, se puede hacer la observación pertinentes para reconocer si se cumple la Visión y la Misión que dicha universidad tiene:

“La universidad, como institución pública y autónoma de educación media superior y superior tiene como misión formar profesionales de calidad, con prestigio social y reconocimiento internacional, comprometidos con la promoción de un desarrollo humano sustentable, capacitados para contribuir en la definición de políticas y formulación de estrategias que permitan disminuir las desigualdades económicas, sociales y culturales del estado de Sinaloa, en el marco del fortalecimiento de la nación, y su visión es la acreditación y certificación de todos los procesos académicos y administrativos, la calidad y pertinencia de los programas educativos y la capacidad de los docentes e investigadores, al tiempo que habilite la formación integral de estudiantes, así como la producción, uso y distribución del conocimiento científico al más alto nivel. De esta forma, se consolida la vinculación con los sectores social y productivo, apoyándose en la destacada aportación de sus actividades culturales y artísticas para la promoción y preservación de la identidad regional y nacional”.

Según los empleadores, existen algunos aspectos que son relevantes a la hora de contratar a un egresados tales como la expresión oral y escrita, organización, desarrollo y síntesis de la información, uso de la computadora para el trabajo cotidiano, tener capacidad de análisis y de solución de problemas, lo mismo que ciertos rasgos personales como buena disposición para el trabajo, iniciativa, ética profesional, liderazgo y honestidad, entre las más importantes.

En lo que respecta a la vinculación de la universidad con los sectores productivos el 73.3 por ciento de los empleadores afirma que se da. Consideran que esa vinculación es importante ya que por un lado permite a los estudiantes desarrollar el servicio social dentro de sus espacios y por otro lado les sirve a las empresas cuando requieren de alguna asesoría. De hecho en las instalaciones de la Escuela de Derecho y Ciencia Política, opera el Bufete Jurídico, en donde prestan su servicio social alumnos de la escuela.

Pero aun así se debe de ampliar el establecimiento de convenios con los demás sectores económicos para que los alumnos realicen tanto su servicio social como las prácticas profesionales si es que se aprueban e implementan en el nuevo plan de estudios. Estos convenios permitirían también que cuando menos una vez al mes, tanto egresados como

empleadores asistieran a la escuela a platicarnos sus experiencias en el mundo laboral, sirviendo de retroalimentación a los alumnos, sobre todo los que estén próximos a egresar y porque no también ese acercamiento nos permitiera, en un mediano plazo, desarrollar proyectos innovadores en conjunto.

Estos son a grandes rasgos algunos datos que arrojan los cuestionarios aplicados a egresados, empleadores y colegios de profesionales, entre otros que creemos que aportaran elementos para la fundamentación y el perfil de egreso de la Licenciatura en Derecho y Ciencia Política

## **CONCLUSIÓN**

A manera de conclusión se propone que se debe construir conjuntamente un modelo de desarrollo educativo en donde sea ético, innovador; en donde resalte el compromiso del estudiante y el egresado en el campo laboral. La construcción y reconstrucción del conocimiento en la educación y la gestión educativa comprometida con la calidad y la equidad implican un gran esfuerzo, ya que se requiere dejar de lado el modelo de simulación en políticas públicas y elaboración de debates, un mejor seguimiento en la evaluación de programas no simplemente de carácter educativo, sino en revisión de proyectos que contribuyan al buen vivir, modelo en donde sus planes de estudios sean diseñados con una visión de futuro, en donde se implementen mecanismo que permitan que los jóvenes tengan un perfil que sea capaz de desarrollar una mente y cultura proyectista colaborativa para el desarrollo social, y en lo particular el desarrollo nacional.

Descrito y teorizado los objetivos se llega a demostrar que hoy en día se cuenta un sector de alto potencial que rige entre los 15 y 29 años de edad, más se encuentran carencias en la formulación de políticas que les permitan el desarrollo de sus competencias en el campo del emprendimiento y desarrollo económico.

## **PROPUESTA.**

Se encuentran elementos importantes al momento de abordar estos temas, pero es destacable hacer la propuesta que se cambien la política en la implantación de una educación, ya que los empleadores buscan en el perfil del egresado un profesionista con una mentalidad de carácter innovador, se puede llegar a ello mediante la implantación de una educación basado en competencias que vallan de acuerdo con lo que el empleador desea, con ello la juventud al emplearse contribuye al crecimiento económico.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

- ALTVATER, Elmar y BIRGIT, Mahnkopf. “*Las limitaciones de la globalización de microeconomía, ecología y políticas de globalización*”. Ed. Siglo XX. México, 2002.
- CEPAL
- CONSEJO NACIONAL DE POBLACION, carpeta informativa 11 de julio día mundial de la población. México ,2005.
- Erikson, Erik (1968). *Identidad, juventud y crisis*. Madrid, Taurus Humanidades (1989)
- INEGI
- Rodríguez, Félix (ed.) (2002). *Comunicación y cultura juvenil*, Barcelona: Ariel Social

### 39. “El Capital Social y las Asociaciones de egresados: una forma de generación de empleo”

---

Luis Felipe Bernal Hernández<sup>111</sup>

**Eje temático 1:** Inserción laboral de los egresados en los sectores y ramas de la economía.

#### **RESUMEN**

El tiempo presente parece sumirnos en ciertos desasosiegos ante la ruptura de muchos códigos relacionados con los valores del hombre, así como con los proyectos históricos de cohesión social. La emergencia de nuevas necesidades y la multiplicación de los modos de satisfacción de las mismas, impactan las formas de vida cotidiana y la articulación de los lazos

---

<sup>111</sup> Profesor-Investigador adjunto de la Unidad Académica de Derecho y Ciencia Política, Universidad Autónoma de Sinaloa, campus Los Mochis. bernalui@hotmail.com



sociales de convivencia, afectando el desarrollo de la vida pública; tanto la función mediadora de las instituciones sociales y políticas como la construcción de significados culturales que dan sentido a los diversos modos de ser, vivir y pensar. Estas dificultades permean las construcciones de identidad, por lo tanto, la distribución de un capital simbólico y cultural se vuelve vital en una sociedad amenazada por las dificultades en la integración. Por estas razones aquí consideramos importante conocer bajo qué condiciones contractuales se emplean los recién egresados de nuestras facultades. Es decir, ¿cuáles son los procedimientos de *contratos laborales* para estos nuevos profesionistas? Mejorar las condiciones del empleo es quizá hoy la primera tarea sindical; una tarea que para que sea útil ha de tener un especial cuidado en la forma en que se desarrollan los contratos, vigilando que se respeten todas las obligaciones recogidas en él y mejorando las condiciones de trabajo, derechos y cobertura social en la que se realizan las actividades laborales por parte de los trabajadores. Actualmente, es muy importante ser capaz de desarrollar nuevas actitudes. La capacidad de trabajar en equipo, de encarar las relaciones interpersonales sobre la base de una buena comunicación y el compromiso con el interés general del negocio son los pilares de un perfil adecuado a los cambios que se están produciendo en las organizaciones. Pero, en la actualidad, ¿cuáles son los contratos laborales más utilizados por los empleadores en México? O mejor aún en lo que nos atañe, ¿cuáles son los procedimientos de Contratos Laborales para profesionistas recién egresados de nuestra casa rosalina? A manera de supuesto, consideramos que a mayor capital social de los egresados de la UAS menor incertidumbre en la celebración de prácticas contractuales de trabajo. Por lo tanto, de acuerdo con el análisis bibliográfico cualitativo, efectivamente a mayor capital social de los egresados menor incertidumbre en la celebración de prácticas contractuales de trabajo. Y parece que una muy buena manera de generar más capital social es a través de las Asociaciones de ex alumnos. Por lo que aquí se propone incitar a los ex alumnos, a través de los departamentos de egresados de la Universidad Autónoma de Sinaloa, para que éstos formen asociaciones de ex alumnos, y así se realice un verdadero ejercicio de vinculación y transversalidad entre las instituciones académicas y los egresados de éstas, haciéndoles sentir que la universidad, verdaderamente sigue siendo de ellos.

**Palabras clave:** Egresados, dinámicas sociales y productivas, economía, contratos laborales, empleadores.

## INTRODUCCIÓN

El tiempo presente parece sumirnos en ciertos desasosiegos ante la ruptura de muchos códigos relacionados con los valores del hombre, así como con los proyectos históricos de cohesión social. La emergencia de nuevas necesidades y la multiplicación de los modos de satisfacción de las mismas, afecta las formas de vida cotidiana y la articulación de los lazos sociales de convivencia.

Estas cuestiones también afectan el desarrollo de la vida pública; tanto la función mediadora de las instituciones sociales y políticas como la construcción de significados culturales que dan sentido a los diversos modos de ser, vivir y pensar. Mientras las instituciones de mediación pierden sus roles tradicionales, se instala en los sujetos la apatía por lo social.

Estas dificultades permean las construcciones de identidad, por lo tanto, la distribución de un capital simbólico y cultural se vuelve vital en una sociedad amenazada por las dificultades en la integración.

A la luz de los nuevos enfoques de la interacción humana, los medios de comunicación, mantienen un gran impacto en la vida social, económica y política. Sin duda, en una época en la que existe mayor libertad de expresión y elecciones transparentes, resulta paradójico constatar que la esfera privada de los individuos, es un ámbito cada vez más vulnerable. No solamente son fuentes de inestabilidad la violencia urbana (robos, asaltos, secuestros, etc...) y el crimen organizado, sino también representan un factor de inseguridad, la precariedad de los empleos o la pérdida de poder adquisitivo del ingreso.

Por estas razones aquí consideramos importante conocer bajo qué condiciones contractuales se emplean los recién egresados de nuestras facultades. Es decir, ¿cuáles son los procedimientos de *contratos laborales* para estos nuevos profesionistas?

El Contrato es la principal herramienta que se utiliza en el mercado laboral entre quienes contratan y quienes desarrollan un trabajo. Un Contrato es el documento en el que se establecen las condiciones en las que el empresario y el trabajador se comprometen a desarrollar sus respectivas funciones, dependiendo del tipo de contrato que se utilice los derechos y deberes del empresario y el trabajador variarán.

Mejorar las condiciones del empleo es quizá hoy la primera tarea sindical; una tarea que para que sea útil ha de tener un especial cuidado en la forma en que se desarrollan los contratos, vigilando que se respeten todas las obligaciones recogidas en él y mejorando las condiciones de trabajo, derechos y cobertura social en la que se realizan las actividades laborales por parte de los trabajadores.

Existe un elevado grado de fraude por parte de muchos empresarios a la hora de utilizar los contratos. Por un lado, debemos denunciar la utilización ilegal de algunos contratos cuando no se respetan las condiciones estipuladas en ellos. Igualmente el elevado número de personas que desarrollan un trabajo sin ningún tipo de contrato y por tanto sin ningún tipo de cobertura legal.

No se pretende acá un breviarío del sindicalismo; pero las denuncias anteriores nos insinúan al respecto; ya que entre los años 30 y 40 del siglo pasado en México, el derecho a la libertad de asociación permitió que, con el apoyo de los gobiernos federales se formara el llamado sindicalismo mexicano, conformado por grupos representativos de diferentes gremios en el país.

Desde entonces se ha establecido una dualidad, por una parte el fin primordial del sindicalismo mexicano fue el de defender los derechos laborales de sus agremiados, en función de los cambios políticos, sociales y económicos. El movimiento sindical tuvo grandes logros que se instituyeron firmemente en la Ley Federal del Trabajo. Con la instauración de

ésta Ley se logró establecer legalmente una jornada laboral que no debe exceder las 8 horas diarias, así como días de descanso obligatorio, prestaciones que amparan la participación en utilidades, periodos vacacionales pagados, derecho a la seguridad social, entre otros beneficios. La segunda parte de la dualidad, es que el sindicalismo en México se fue formulando como un cuerpo social de resistencia, dentro del cual no se permitió un desarrollo económico y estructural en el país.

Empero a comienzos del siglo XXI, la humanidad atravesó un momento de cambio acelerado, extenso y profundo, que parece no dejar ningún espacio de la vida social sin afectar. La percepción generalizada de vivir en un mundo en mutación, ha producido una innumerable cantidad de expresiones y conceptos para nombrar los rasgos novedosos que surgieron de las tramas sociales: se suele hablar de la Sociedad de la Información o de la Sociedad del Conocimiento. Algunos la llaman Aldea Global, para Manuel Castells (1996) es la era de la Información, donde el nuevo tipo de despliegue social nos coloca en lo que él llama sociedad-red y un nuevo modelos de desarrollo informacional que ha logrado un impacto inusitado en el mundo económico.

Como parte de este cosmos social en mutación, el mundo laboral es convocado y seducido por los nuevos paradigmas económicos mundiales, en donde las visiones hegemónicas a nivel internacional sostienen que el marco económico neoliberal proporciona nuevas formas de producir y ampliar, entre otros, oportunidades a los mercados laborales. Sin embargo, la promesa de comunidades globales, en un mundo de intercambios sin barreras, parece cada vez menos traslúcida, opacada por efectos disgregadores de las desigualdades económicas.

Por supuesto que esto trajo consigo nuevos paradigmas laborales, ya que el antiguo culto a la seguridad y la estabilidad fue reemplazado por nuevos valores: el conocimiento adecuado del negocio en el que nos desempeñamos, la disposición para mantenernos actualizados, la actuación de acuerdo a una ética sustentada en valores, la orientación hacia la producción de resultados y el desarrollo de actitudes de compromiso y responsabilidad que

nos hagan cada vez más eficientes. Cada uno en su área debe ser capaz de generar valor y de contribuir al desarrollo de mejores condiciones de vida.

Hay dos aspectos que determinan el nuevo marco de la vida laboral. El primero se resume en la palabra “cambio” por las prácticas neoliberales gracias a la globalización. El trabajador tiene que aprender a convivir con esta situación de cambio permanente que a veces excede el ritmo y la capacidad de procesamiento de la información que ha adquirido.

El otro aspecto fundamental es “la transformación” en las modalidades de empleo que conocimos desde la Revolución Industrial. Hoy el mundo del trabajo está inmerso en grandes transformaciones: avances tecnológicos, mercados abiertos con competencia a distancia, una mayor demanda de calidad, servicio y precio.

Así, el conocimiento se convirtió en la herramienta privilegiada de la nueva vida laboral, incluso esto implica que seamos capaces de filtrar y aprovechar adecuadamente la inmensa masa de información a la que hoy tenemos acceso a través de múltiples medios. Ya no se trata sólo de adaptarnos a los cambios, sino que debemos adaptarnos activamente a las nuevas realidades<sup>112</sup>.

En tanto los trabajadores, deben estar atentos a los cambios en los mercados laborales para mantener un alto nivel de empleabilidad. Es decir, hoy por hoy los trabajadores ya no deben esperar que las empresas sean proveedoras de seguridad y bienestar a través de “empleos de por vida”, sino que deben convertirse en artífices estratégicos de su propia carrera laboral.

Actualmente, es muy importante ser capaz de desarrollar nuevas actitudes. La capacidad de trabajar en equipo, de encarar las relaciones interpersonales sobre la base de una buena comunicación y el compromiso con el interés general del negocio son los pilares de un perfil adecuado a los cambios que se están produciendo en las organizaciones.

---

<sup>112</sup> Por ejemplo, no basta con acumular títulos de posgrado si no modificamos actitudes personales que han perdido vigencia.

Sin embargo lo antes dicho no sólo se ve reflejado en el marco socioeconómico e incluso cultural, debido a los cambios y la integración de México en el mundo global, sino también en las prácticas contractuales entre los empleadores y los empleados.

En México, de acuerdo con el capítulo cuarto de la Ley Federal del trabajo en su artículo 404 se señala que: “Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”

Es decir, todos los trabajadores empleados por un patrón, tienen derecho de tener un contrato con las especificaciones de: tiempos de duración en su contratación, las prestaciones que recibirá, los tiempos en los que se cubrirán sus pagos, las actividades a desempeñar, etcétera.

Por otra parte, en el artículo 405 de la Ley Federal del Trabajo, señala que “los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local”, y el artículo 406 dice que “pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional”.

Los contratos laborales en México pueden celebrarse al menos por tres tipos: Uno de ellos es por contratos colectivos, los cuales son un convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, según lo define el Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo; también existen los contratos individual, en los cuales, generalmente el contrato que se celebra entre patrón y empleado sin que medie un sindicato para la contratación ó sub contratación (personal de confianza); y el tercer tipo de contrato es el temporal ó por obra determinada, este contrato se celebra por parte de un independiente a un patrón por una tiempo u obra determinada ya sea hasta el término de

ésta ó un tiempo máximo, en México el contrato temporal deberá ser por un máximo de tres meses y se puede volver a extender por dos ocasiones más como máximo ya que por la tercera vez se considerará para el cálculo del ISPT así como de prima vacacional en su parte proporcional (antigüedad).

Pero, en la actualidad, ¿cuáles son los contratos laborales más utilizados por los empleadores en México? O mejor aún en lo que nos atañe, ¿cuáles son los procedimientos de Contratos Laborales para profesionistas recién egresados de nuestra casa rosalina?

A manera de supuesto, consideramos que a mayor capital social de los egresados de la UAS menor incertidumbre en la celebración de prácticas contractuales de trabajo.

### **Procedimientos para celebrar un contrato**

Podemos decir que un contrato es el acuerdo entre el empresario y el trabajador en el que se detallan las condiciones en las que un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución o sueldo.

El procedimiento para la celebración de los contratos laborales por escrito, debe tener imperativamente un determinado contenido, como muestra de máxima flexibilidad, aun cuando no haya habido ningún tipo de acuerdo previo. El contrato se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél (Hidalgo, 2008).

La celebración del contrato debe cumplir requisitos mínimos, y se establecen las consecuencias del incumplimiento.

Así, los contratos deberán celebrarse por escrito en los siguientes casos:

1. Cuando lo exija una disposición legal.
2. Cuando se realicen en prácticas o aprendizaje.
3. Cuando se pacten a tiempo parcial o a domicilio
4. Cuando se celebren para la realización de una obra o servicio determinados.

5. Cuando sean por tiempo determinado y de una duración superior a cuatro semanas.

La celebración del contrato individual especifican las condiciones de trabajo que a continuación se detallan:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón.
2. Tipo de la relación de trabajo.
3. El servicio que debe prestarse.
4. El lugar en el que deba prestarse el servicio.
5. La duración de la jornada.
6. La forma y el monto del salario
7. El día y el lugar de pago del salario.
8. Capacitación o adiestramiento en término de los planes y programas establecidos.
9. Condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el patrón y el trabajador

### **Tipos de Contrato**

El contrato puede realizarse por tiempo indefinido “fijo” o por una duración determinada “temporal”; esta duración dependerá del tipo de contrato y de lo establecido en el mismo.

A veces hay un período de prueba que es optativo y, de acordarlo, se debe poner por escrito en el contrato, como máximo será de seis meses para Técnicos titulados y dos meses para el resto de trabajadores; excepto si la empresa es de menos de 25 trabajadores; y no podrán exceder de tres meses.

No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Durante este período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores.



Existen diferentes tipos de contrato de trabajo, cada uno tiene sus peculiaridades, sus características y cláusulas:

- Contrato colectivo
- Contrato individual
- Contrato temporal o por obra determina.

Contratos individuales de trabajo

- Por tiempo definido
- Por tiempo indefinido
- Contrato temporal o por obra determina.

La duración del contrato según la LFT permite la celebración de tres tipos de Contratos de Trabajo:

- **Por tiempo indeterminado.**-Estos contratos se encuentran regulados por el artículo 35 de nuestra ley, y aplican a casos en los cuales la naturaleza de las funciones que desempeñan los empleados son de carácter permanente.
- **Por tiempo determinado.**- El artículo 37 de la LFT, establece que este tipo de contrato se justifica siempre y cuando, *lo exija la naturaleza del trabajo que se va a llevar a cabo* y cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a un trabajador.

En el caso concreto no se justifica la naturaleza del contrato por tiempo determinado, ya que se trata de una contratación a 6 meses.

Como se lo hemos mencionado reiteradamente en la medida de lo posible, no celebrar este tipo de contratos cuando no se justifique por virtud de la naturaleza de las labores. En su defecto, estar conscientes que al no justificarse este tipo de contratación, y por lo tanto tener

las reservas correspondientes de conformidad con las normas establecidas por la ley laboral mexicana, para estar preparados en caso de controversias ante los tribunales.

Además de lo anterior, recomendamos que se establezca en el contrato por tiempo determinado, una cláusula que especifique el porqué de la temporalidad de las labores a desempeñar, ya que de otra forma se convertiría en un contrato por tiempo indeterminado.

- **Por obra determinada.-** Este contrato únicamente es permitido cuando lo exija la naturaleza de las labores a realizar, y específicamente como su nombre lo indica por una obra en un período de tiempo, por ejemplo la industria de la construcción.

### **Los requisitos de validez de un contrato**

Un contrato tiene requisitos de validez, tales como:

1. La licitud en el objeto motivo o fin determinante en el contrato, la falta de ésta produce la nulidad absoluta del contrato. La acción para pedir la nulidad absoluta la puede hacer valer cualquiera que tenga interés jurídico, ya que trata de disposiciones de orden público.
2. La capacidad de los contratantes es decir que deberán contar con la mayoría de edad y estar en pleno uso de sus facultades mentales. La capacidad puede ser de goce o de ejercicio cuando únicamente cuenta con la capacidad de goce debe de ser representada para celebrar contratos e inclusive de obtener autorización judicial para efectuarlos.
3. La formalidad o forma que deba revestir para perfeccionarlo.
4. Ausencia de vicios en el consentimiento como el dolo, la mala fe, la violencia, lección y error en los contratos.

A falta de los tres últimos elementos de validez el contrato será nulo relativamente, siempre y cuando alguno de los contratantes haga valer en tiempo su acción para demandar la

nulidad del contrato, ya que la misma es prescriptible; la nulidad relativa es susceptible de convalidarse.

## **Derecho del Trabajo**

El contrato laboral, como cualquier otro contrato, encuentra su fundamento en el ejercicio del principio de la autonomía de la voluntad, en virtud del cual se erige en fuente de derecho (al ser fuente de obligaciones). Dentro de nuestra tradición jurídica se ha hecho una escisión más o menos profunda, mediante la cual se ha deslindado el contrato de trabajo de los demás contratos, asignándole a éste un marco normativo propio, con especiales circunstancias y régimen jurídico, al punto que de ahí ha surgido una verdadera especialidad: el derecho del trabajo. El derecho del trabajo encuentra en el contrato laboral su epicentro fundamental.

Dicho contrato tiene su precisa referencia en la relación laboral, que equivale al fundamento fáctico subyacente a éste. La escisión de la que surge el derecho del trabajo posibilita la consideración especial que hace el derecho del contrato laboral, al cual se asume desde una serie de presuposiciones que son ajenas muchos de los demás contratos. Veamos someramente algunas de ellas.

En primer lugar, en la mayoría de los contratos se asume que las personas cuya voluntad va a manifestarse en el acuerdo están en condiciones análogas, en una relación de igual a igual, así ello no ocurra siempre en la realidad; en el contrato de trabajo se asume (o se presume) que existe una clara desigualdad entre las partes contratantes, dada la desequilibrada relación económica que subyace entre la oferta y la demanda, por lo que es preciso establecer un marco normativo que proteja a la parte más débil.

Y, ¿cómo se concreta dicha protección? Ello se verifica mediante la mayor restricción del principio de la autonomía de la voluntad, excluyendo algunos asuntos de la libre negociación y fijando unas garantías mínimas a partir de las cuales deban celebrarse los contratos.

En segundo lugar, se crea un verdadero régimen jurídico para la negociación, estableciendo plazos, escenarios, derechos (como el de la huelga), y atribuyendo consecuencias jurídicas a los resultados de la misma. En tercer lugar, se consagra la interpretación y aplicación favorable a la parte débil de todas las normas que regulan el contrato. En cuarto lugar, se crean juzgados y salas especiales de los Tribunales y la Corte para decidir los conflictos surgidos con ocasión del contrato de trabajo.

La primera característica del contrato laboral es la de que respecto de los demás contratos, en éste el principio de la autonomía de la voluntad está mucho más restringido en su ejercicio, justamente porque en él el derecho objetivo y los derechos subjetivos son referentes de gran importancia, al punto de ser considerados, en no pocos casos, como de orden público. Esta especial condición del entorno restrictivo de la autonomía de la voluntad en el contrato del trabajo, está soportada fundamentalmente en la trascendencia social del trabajo.

### **Derechos y Garantías en un Contrato**

Una buena parte del contrato de trabajo está conformada por una serie de puntos señalados por normas jurídicas externas al propio contrato. Dichas normas establecen todo un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores (considerados como la parte débil en el contrato) cuyo desconocimiento o reducción no puede ser materia de negociación en ningún caso.

En el escenario del ejercicio de la autonomía de la voluntad todo puede disponerse, menos, claro, aquello que no es disponible, dentro de lo cual se encuentran los derechos irrenunciables de los trabajadores, los cuales no pueden ser ignorados por ninguno de los contratantes ni por el mutuo acuerdo de ambos.

Existen también ciertas garantías mínimas que tampoco pueden ser desconocidas por los contratantes. Los derechos irrenunciables y las garantías mínimas son verdaderos diques que contienen la avalancha de las voluntades libres, escollos que permanecen imperturbables ante el consentimiento de las partes, hitos que la ley fija de manera indeleble en el contrato mismo.

Si el contrato de trabajo tiene como punto de partida unas restricciones insoslayables dadas desde fuera del contrato por la Constitución, la ley y otras normas jurídicas, parece necesario preguntarse entonces: ¿qué es lo negociable? El comienzo de la solución al interrogante parte por considerar que si lo mínimo y lo irrenunciable no son materia de la negociación, obviamente deberán serlo, siguiendo la lógica, sus contrarios, es decir: lo máximo y lo renunciabile.

Así, pues, parecería que en el contrato de trabajo las bases mínimas e indiscutibles de la negociación no son fijadas por las partes sino que están dadas de antemano, y que la negociación debe desarrollarse a partir de dichas bases. Además, dicha exclusión de la negociación voluntaria o cercenamiento del principio de la autonomía de la voluntad, que hacen normas diferentes al contrato, está inspirada en la consideración, si se quiere un tanto paternalista, de proteger a la parte débil dentro del contrato laboral.

En vista de la creciente fuerza que han adquirido los diversos sindicatos de trabajadores, podría preguntarse si en todas las circunstancias es dable asumir que los trabajadores son siempre la parte débil, como con perspicacia lo hacen algunos autores.

Parece ser claro y evidente que las garantías mínimas y los derechos irrenunciables de los trabajadores no pueden ser desconocidas o cercenados dentro del proceso de negociación que conduce al contrato de trabajo, sea este individual o colectivo, ya que de hacerlo, el acuerdo así alcanzado, pese a emanar de las voluntades de las partes, no gozaría de validez en derecho. El desconocimiento de los límites impuestos a la autonomía de la voluntad, no puede ser remediado con la mera invocación de que obedece al libre acuerdo de las partes.

## **Tendencias de Contratación laboral**

Hoy en día, la competencia por una vacante laboral obliga a ser más agresivo al aplicar por el puesto; según los expertos, demostrar que das resultados rápidos y ambicionas crecer, te vuelve un candidato más atractivo ([www.pymex.pe](http://www.pymex.pe) consultado el 26 de septiembre de 2014).

Las tendencias en cuanto a contratación laboral que se han venido presentando en los últimos años como consecuencia de la globalización originaron el aumento de nuevas formas de trabajo y de alternativas laborales, así como en la variación en la prestación de los mismos.

Ante el elevado número de profesionales compitiendo por un mismo puesto, es importante saber qué hace único a un candidato cuando es examinado por algún departamento de recursos humanos (ibíd.). Una característica que va en aumento, por ejemplo, es que las empresas midan la productividad con base en resultados, no en horas<sup>113</sup>.

El reto de cubrir una vacante en forma acertada está generando nuevas acciones en las empresas, que impactan en la posible contratación. Rémy de Cazalet, director general de la firma de reclutamiento Michael enlista los siguientes puntos (Op. Cit.):

- **Primera tendencia.-** Los reclutadores deben llamar y preguntar (al menos) cuál fue la destreza con que se desarrolló la persona en cuestión de resultados, trabajo en equipo y ética. Por esa razón, es importante que -cual sea la causa de salida- el empleado quede en buenos términos con sus ex jefes y en la entrevista, evitar hacer una mala referencia sobre su antiguo empleo, señala Liliana Soria, psicóloga por la Universidad del Valle y especialista en temas laborales.
- **Segunda tendencia.-** Las organizaciones quieren personal que esté dispuesto a entregarse a sus objetivos, así que para llegar a una empresa es vital saber cuál es su cultura y definir si encajas o no en ella. Es importante tener una visión a largo plazo,

---

<sup>113</sup> Esto según un estudio realizado por Dell en conjunto con la firma de estudios de mercado TNS Research en <http://www.pymex.pe>.

saber qué te llevarás de ese trabajo y no sólo cuánto pagarán. Para asegurar que es un empleo del cual no querrás escapar, hay que preguntarse "qué voy a aportar a la compañía y qué me dará ésta a mí. La motivación económica dura dos o tres días, pero lo que permite levantarse con ánimo de trabajar es que se disfrute la actividad", opina Cazalet.

- **Tercera tendencia.-** La inercia profesional te puede llevar de un trabajo a otro, sin que eso genere satisfacción y crecimiento laboral. Analiza dónde quieres estar en 10, 15 ó 20 años y, sobre esta respuesta, organiza a qué propuestas aplicarás. Rémy de Cazalet puntualiza que es indispensable planificar siendo realista. "Hay personas que vienen (a la firma de reclutamiento) y dicen 'quiero ser director financiero' y tienen 25 años". Otros quieren cambiarse sólo por dinero, pero sí éste es el único criterio, no funcionará. Debes pensar en qué puesto deseas estar -en promedio- cinco años y que te permita hacer carrera profesional

De acuerdo a De Martini, los contratos de trabajo temporal tienen sus ventajas; las empresas de servicio temporal están ratificadas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), cuando afirman que ellas generan trabajo legítimo. "Ayudan a la disminución del desempleo, tema que fue confirmado en la Convención 181 de 1989, en la cual se propone a través de la OIT la generación de agencias privadas de empleo" (Horacio de Martini en Adriana Suárez, [www.gestionhumana.com](http://www.gestionhumana.com)).

Estas empresas de servicio temporal generan trabajo para los jóvenes. El promedio de edad de quienes laboran en los 8 millones de trabajos temporales mundiales está en los menores de 25 años. Lo anterior, permite a los jóvenes insertarse en el mundo del trabajo. Así mismo, formar experiencias.

Y a quienes están próximos a retirarse o que ya lo están, les permite seguir realizando tareas activas en el mundo laboral, por la escasez de talentos que hace que sea difícil reemplazar a un trabajador que se jubila por uno activo.

Un 70% de quienes trabajan en empresas temporales aceptan haber recibido un buen trato y un 40%, del mismo target, dice que les permitió conseguir un trabajo permanente pues

pudieron demostrar su habilidades por un tiempo y los futuros contratantes lo pudieron apreciar”, concluyó el especialista (Ibíd.). No obstante, este tipo de contrato laboral produce alienaciones en los trabajadores.

### **La limitación de la contratación temporal y la promoción de la contratación indefinida**

En este sentido, se adoptan dos medidas complementarias. La primera, confiando todavía en la eficacia de las limitaciones directas a la contratación temporal, consiste en introducir aún nuevos condicionamientos para poder realizar tal tipo de contratos (continuadores de los muchos y bastante inefectivos introducidos desde 1997).

Ello se hace esencialmente, aunque no únicamente, mediante el establecimiento de una duración máxima del contrato de obra y servicio (asumiendo una contradicción en la propia naturaleza de este contrato) y el reforzamiento de la prohibición del encadenamiento de contratos temporales (especialmente mediante su aplicación a “diferentes” puestos de trabajo, a los grupos de empresa y a la subrogación empresarial).

La segunda medida se concreta en promocionar el denominado contrato de fomento de la contratación indefinida, sea mediante bonificaciones (instrumento que también ha probado su relativa eficacia, aunque se procede a una importante reordenación de las mismas) sea mediante una ampliación de su ámbito subjetivo, tan considerable – y ello hay que valorarlo de forma positiva – que lleva incluso a plantearse si no hubiera sido más adecuado unificar, para las contrataciones a partir de la nueva ley, los dos tipos de contratos indefinidos (el ordinario y el de fomento) o, al menos, establecer un periodo de transitoriedad en la coexistencia de ambos, de forma que se librara a la empresa de la disyuntiva de tener que elegir entre uno u otro contrato estable (Guanter, 2010:12-14).

Claro está, la anterior crítica al mantenimiento de esa dualidad asume que el incentivo esencial que se arbitra para el fomento de la contratación indefinida, esto es, la reducción de la indemnización en caso de despido objetivo por causas empresariales declarado improcedente,



es ya una decisión estructural y no coyuntural de nuestro marco regulador laboral, lo que parece el caso a juzgar por la mencionada ampliación del ámbito subjetivo del contrato de fomento.

Esto es, el salto cualitativo que se ha operado en la posible utilización de este contrato de fomento sólo puede ser explicado por la tendencia a la “normalización“ del mismo, ya que, si no es así, resultaría poco explicable la extensión de su ámbito subjetivo a prácticamente todos los desempleados (han de estar como tales un mes, lo cual es una muy positiva reducción de los periodos acentuadamente más amplios inicialmente previstos) y a los “conversos” de contratos temporales a indefinidos (ampliando sus posibilidades e incluyendo una muy positiva limitación a la prohibición a su utilización para casos de despidos improcedentes).

Por tanto, nuestra principal crítica general al respecto se centra en una inconveniente limitación de la contratación temporal directa (cierto que con importantes salvedades, como es el caso del fijo de obra) y a una falta de decisión en generalizar definitivamente el componente básico del contrato de fomento de la contratación indefinida, la reducción de su indemnización, “normalizándolo” como contrato ordinario.

### **El Capital Social como generador de empleo.**

A la par de los contratos laborales, es conveniente reconocer que un alto porcentaje de empleos son ocupados por profesionistas cuyo capital social les generó beneficios. El capital social como una idea central en el que las redes sociales importan y poseen valor, ante todo, para quienes se hallan en ellas; o como lo dicen Putnam y Gross (2003:12-13) en el lenguaje de la microeconomía, “las redes producen beneficios privados internos”, el mejor ejemplo de esto se da en los mercados laborales, pues una conclusión muy común es que muchas personas-quizá la mayoría-encuentran trabajo, tanto gracias a las personas a quienes conocemos, como en virtud de lo que sabemos.

Se ha calificado de capital social las redes sociales y normas de reciprocidad asociadas a ellas, porque al igual que el capital físico y humano (herramientas y conocimiento) crean

valores tanto individual como colectivo, y además se le puede invertir en construir una red de relaciones. No obstante, las redes sociales entre los individuos, no son meros “bienes de inversión” pues continuamente crean valores de consumo directo (Putnam y Gross 2003:14-15).

Para Putnam, de alguna manera “la familia extensa representa una forma de capital social, lo mismo que las reuniones religiosas, los viajeros habituales con quienes nos encontramos en los transportes urbanos que nos llevan y traen al trabajo, nuestros compañeros de cursos universitarios, las asociaciones o clubes, organizaciones cívicas, el chat de internet en que participamos y la red de profesionales conocidos que anotamos en nuestras agendas” (Ibíd).

No obstante, hemos de reconocer que la idea aquí recuperada de capital social también tiene sus vicios potenciales, empero el hecho de que el capital social pueda tener externalidades negativas no lo distingue, en principio de otras formas de capital.

En resumen, se deben de entender que los objetivos y efectos del capital social; las redes y las normas podrían beneficiar, por ejemplo a quienes están bien instalados, en detrimento de quienes no lo están. El capital social podría hallarse especialmente extendido entre grupos de personas que ya disfrutaban ventajas, aumentando así las desigualdades políticas y económicas entre esos grupos y los pobres en capital social.

Por ello, las organizaciones de padres, sindicatos, clubes o asociaciones de egresados profesionistas, son organizaciones formales de capital social, con directivos reconocidos, requisitos de afiliación, cuotas, reuniones regulares, etcétera (Putnam y Gross, 2003:17-20).

También hay formas de capital social que están densamente entre tejida y tienen múltiples ramificaciones, como las de algún grupo de petroleros que trabajan a diario en su empresa, salen de bares el sábado y van a misa todos los domingos. Pero también existe otro tipo de capital social mucho muy tenue, casi invisible, como la relación reducida a un gesto con la persona con quien nos topamos de vez en cuando en la fila del banco, o incluso la del encuentro casual con otro individuo en un ascensor. Se ha demostrado experimentalmente, que

hasta estas formas muy ocasionales de contacto social generan cierto tipo de reciprocidad (Ibíd).

No obstante, de acuerdo con, la posibilidad de conseguir un empleo es mayor si viene de alguien a quien no conocemos mucho que de alguien a quien conocemos bien, pues es probable que nuestro amigo íntimo conozca a las mismas personas que conocemos nosotros, mientras que un conocido superficial nos guiará probablemente hacia posibilidades desconocidas (Granovetter en Putnam y Gross, 2003:18).

Por otro lado, el capital social puede ser de tipo vinculante, cuando una personas iguales en aspectos importantes (etnia, edad, sexo, clase social, etcétera), mientras que el capital social que tiende puentes se refiere a las redes sociales que unen a personas desiguales.

La distinción es importante puesto que los efectos externos de las redes que tienden puentes tienen la probabilidad de ser beneficiosas, mientras que las redes vinculantes corren el riesgo de producir externalidades negativas. Esto no significa que los grupos vinculantes sean necesariamente malos, en realidad la evidencia indica que la mayoría de nosotros conseguimos más apoyo social de los lazos sociales vinculantes, que de los que tienden puentes.

### **Asociaciones de Egresados y Capital Social**

A pesar de la aseveración anterior, las experiencias de otras universidades nos dice que el capital social de tipo directo y con carácter de vinculante, es una forma efectiva de generar empleos cuyos contratos generen certidumbre laboral.

Los lazos que mantiene un alumno con su alma máter no tendrían porque romperse el día de la graduación, por el contrario en ese momento la relación se debe afianzar al dejar las aulas, para convertirse en un egresado. En ese momento es cuando aparece una nueva posibilidad para éste nuevo profesionista, la de agremiarse la asociación que integra a la comunidad de ex alumnos de su ahora antigua institución educativa.

Uno de los principales objetivos de estas asociaciones es buscar mantener el vínculo de la universidad con los graduados para impulsar su crecimiento a través de redes de apoyo laboral, académico e incluso convenios con empresas privadas.

En este sentido, uno de los sentidos de las Asociaciones de ex alumnos es ayudar a la ubicación y mejoramiento laboral. Para esto, se realizan alianzas con compañías de diversos sectores que ofrecen vacantes a los graduados, de tipo nacional como internacional.

Esta experiencias se presentan más en las universidades privadas que en las públicas, sólo por mencionar un ejemplo, la Dirección de Relaciones con Egresados del Tecnológico de Monterrey contribuye al desarrollo personal y profesional de la Comunidad EXATEC a través de la creación de redes efectivas de comunicación y servicios que generan oportunidades de empleo, negocio, posgrado, socialización y apoyo a la comunidad (<https://egresados.itesm.mx> consultado el 27 de septiembre de 2014). Además no sólo generan empleos a través de la bolsa de trabajo, sino sinergias hacia otros grupos de Asociaciones y ex alumnos de instituciones educativas.

Para los nuevos egresados, el capital social que se genera hacia dentro de las Asociaciones de ex alumnos, les permite el robustecer sus redes sociales hechas durante los años de estudio con sus ex compañeros, así como conocer a nuevos compañeros de generaciones diferentes quienes muy probablemente ya estén trabajando y se vuelven también una fuente de recomendación de empleos.

## **CONCLUSIÓN**

No obstante la rápida perspectiva que hemos presentado de algunos momentos del desarrollo de las discusiones y de la situación actual del tema, es prudente señalar que la acepción, si bien este ha sido crecientemente atractivo para distintas disciplinas sociales, no ha llegado a establecerse de una manera teóricamente coherente y sólida.

Sin embargo, las nuevas prácticas laborales impulsadas por la globalización, han desplazado en muchas formas las viejas hegemonías sindicales que brindaban protección y seguridad a sus agremiados. Los excesos de corrupción dentro de las élites sindicales y las alineaciones políticas, bajo racionalidades económicas neoliberales, las empresas transnacionales, así como nacionales modificaron sus prácticas contractuales entre sus empleados y la empresa.

Las nuevas prácticas de relación laboral tienden a realizar pactos entre dos personas físicas o morales por tiempos determinados, lo que llaman prestadores de servicios, pero con exigencias patronales obreras. Sin embargo, cuando es una Asociación de ex alumnos el medio por el cual el egresado se coloca en el puesto de trabajo, la probabilidad de incertidumbre en el tipo de contrato laboral disminuye, como si el respaldo de la institución educativa se extendiera a manera de póliza de garantía del profesionista.

Parece que hay alguna relación positiva entre redes sociales generadas por las Asociaciones de ex alumnos de las instituciones educativas y un mayor involucramiento en el ejercicio de contrataciones, a pesar de que la tendencia de estos vaya en detrimento de la calidad de vida e incertidumbre laboral y por lo tanto económica. De acuerdo con el estudio de Sheldon (2002), el tamaño de las redes sociales de estas asociaciones de ex alumnos es un buen predictor de su nivel de participación en el mundo del trabajo.

Esta participación se estructura de modo distinto según el contexto: cuando las redes de pares tienen su base en la escuela, es más probable que los ex alumnos se involucren en sus actividades, mientras que cuando estas redes son ajenas al ámbito escolar, los egresados se sienten ajenos a su alma máter.

Por lo tanto, de acuerdo con el análisis bibliográfico cualitativo, efectivamente a mayor capital social de los egresados menor incertidumbre en la celebración de prácticas contractuales de trabajo. Y parece que una muy buena manera de generar más capital social es a través de las Asociaciones de ex alumnos.

Por lo que aquí se propone incitar a los ex alumnos, a través de los departamentos de egresados de la Universidad Autónoma de Sinaloa, para que éstos formen asociaciones de ex alumnos, y así se realice un verdadero ejercicio de vinculación y transversalidad entre las instituciones académicas y los egresados de éstas, haciéndoles sentir que la universidad, verdaderamente sigue siendo de ellos.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

Coleman, J. (1990). Social institutions and social theory, *American's sociological review* 55(3): 333-339.

Guanter, Salvador (2010): Informe de Urgencia Sobre la Nueva Ley de Reforma Laboral. <https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/55504a8044680884a130ef462cdd5e41/Informe+nueva+Ley+Reforma+Laboral.pdf?MOD=A>  
JPERES.

Hidalgo Andrade, Gabriel. Apuntes de Derecho Laboral ecuatoriano. Teoría y práctica. En [wikilearning.com](http://wikilearning.com), 2008, desde Quito, Ecuador.

Martinez E. et al. (1997). “Los efectos económicos, políticos y socioculturales de la globalización en el sector lechero mexicano” en ponencia presentada en el 3er Encuentro Nacional sobre Desarrollo Regional en México, “México: Desarrollo Regional y Proyecto Nacional”, Tlaxcala, Tlax. Abril.

Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, 26 edición, editorial Trillas, México.

Putnam, R.D. y Gross, K.A. (2003): *El Declive del Capital Social: un estudio internacional sobre las sociedades y el sentido comunitario*, Barcelona, Galaxia Gutenberg-Círculo de Lectores, Putnam (editor), Traducción de José Luis Gil Aristu

### **Internet**

Asociación de EXATEC <https://egresados.itesm.mx/portal/page/portal/dre/01>

Horacio de Martini en Adriana Suárez, [www.gestionhumana.com](http://www.gestionhumana.com)

Rémy de Cazalet, (2012). <http://www.pymex.pe>.

[www.pymex.pe](http://www.pymex.pe) consultado el 26 de septiembre de 2014

#### 40. La educación integral de los universitarios: un camino hacia la creatividad, la innovación, la originalidad y lo valioso del desempeño laboral con el manejo de las habilidades blandas

---

Ada Guadalupe Velarde Escobar<sup>114</sup>

##### **Resumen**

Las reflexiones que se presentan en este artículo responden al objetivo de revisar las características fundamentales que definen las necesidades del mercado laboral y que se exigen a nuestros egresados en su proceso de inserción socio-profesional. Para ello, se precisan los distintivos fundamentales que la globalización, la evolución tecnológica y las nuevas formas de organización laboral están generando en el mercado laboral. Definimos esas últimas centrándonos en las competencias profesionales: habilidades duras y las habilidades blandas que deben caracterizar a nuestros educandos en cuanto a esa formación y personalidad demandadas.

Entendemos que la universidad, debe buscar estar en equilibrio con la comunidad, y con los cambios sociales que se susciten en ella. Las propuestas universitarias deben estar presentes para dar respuesta a las necesidades y las demandas colectivas en estos momentos de cambio y convergencia nacional e internacional.

**Palabras clave:** habilidades duras, habilidades blandas, egresados, inserción socio-laboral

##### **Introducción**

---

<sup>114</sup> Coordinadora de Seguimiento de Egresados de la Facultad de Ciencias Sociales Mazatlán



La universidad ha persistido en una forma y función desde sus inicios. Su gran compromiso con la sociedad es establecer un liderazgo en todos los posibles ámbitos: intelectual, profesional, a nivel tanto individual como gremial; en lo público y en lo privado. Para alcanzarlo se basa en la transmisión y producción del conocimiento, como su eje motriz y fin principal.

Es un hecho que las universidades son llamadas a dar respuesta a los cambios que se producen en la sociedad, en el plano humano y en el económico. Y este “deber” se hace más evidente frente al vínculo que se establece entre la sociedad y educación pública; el lazo que se crea fija pues, la actuación que la primera debe cumplir para satisfacer las demandas que se generan entre el egresado y el sector laboral.

En este marco, la expectativa de numerosos expertos con relación a la dirección que la educación superior debe seguir para dar respuesta a los desafíos y caminos cambiantes del mundo laboral es que la universidad:

a) Continúe diversificándose estructuralmente en relación a los planes y cursos que se imparten; b) dedique más atención a las habilidades actitudinales y a las capacidades sociales conjuntamente con el desarrollo de la personalidad de los educandos; c) prepare a los estudiantes para la mundialización e internacionalización económica y social que tan en boga se presenta en nuestros tiempos —y que seguirá su cambio ininterrumpidamente—; d) fomente el acceso equitativo, e) modifique su función hacia una sociedad del aprendizaje continuo. La universidad debe proveer al estudiante de medios más amplios que la enseñanza y el aprendizaje en el aula: el asesoramiento, la comunicación fuera del aula, la ejecución de proyectos, la resolución de casos y la organización de congresos, foros y debates que coadyuven al desarrollo de conocimientos interdisciplinarios, es decir, todas aquellas herramientas que provean la experiencia de vida y trabajo que forme su calidad laboral (Teichler, 1998)<sup>115</sup>.

---

<sup>115</sup> Debate Temático: “Las Exigencias del Mundo del Trabajo” Dirección: Organización Internacional del Trabajo (OIT)  
Redactado por: Prof. Ulrich Teichler <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001136/113609so.pdf>

Pero, exactamente qué pretende definirse como “calidad laboral” en esta ponencia. La especificaríamos como la integración del binomio que busca en la actualidad el empleador en el egresado: la sinergia entre habilidades duras y blandas.

Pero, ¿cuál es la relación tiene todo esto en el departamento de seguimiento de egresados? Desde su fundación en 1978, los estudios sobre graduados han sido uno de los principales campos de investigación en el Centro para la Investigación en Educación Superior y Trabajo.<sup>116</sup> Es por ello que las necesidades que van generándose en el ámbito laboral son aspectos que deben analizarse en este departamento de reciente anexión al organigrama de las universidades. Entre los puntos motrices que analizamos en el cuestionario que se lleva a cabo con los egresados de cada una de las licenciaturas de nuestras escuelas, facultades, preparatorias se valoran las cualidades o habilidades duras y blandas que hemos venido tratando y que deberíamos implementar no solo en egresados sino también en encuestas de ambiente de trabajo en nuestro centro laboral.

Durante el II Encuentro de Egresados de la Facultad de Ciencias Humanas y Económicas (FCHE) de la Universidad Nacional de Colombia en Medellín. Rosalba Montoya, —directora en la Región Andina de *Manpower Group* (líder mundial en reclutamiento y tercerización de empleos), — señala que: “En la actualidad, las empresas exigen que sus empleados tengan competencias empresariales, más que talento; y agregó que el conocimiento es más fácil de adquirir, pero es un tanto más difícil adquirir las competencias blandas, y es lo que más se requiere”.<sup>117</sup>

---

<sup>116</sup> Schomburg, Harald, Manual para Estudios de Seguimiento de Graduados Universitarios, [file:///C:/Users/Ada%20Velarde/Documents/manuales/articles-136797\\_.pdf.pdf](file:///C:/Users/Ada%20Velarde/Documents/manuales/articles-136797_.pdf.pdf)

<sup>117</sup> [noticias.universia.net.co/.../cuales-son-exigencias-mercado-laboral.html](http://noticias.universia.net.co/.../cuales-son-exigencias-mercado-laboral.html) viernes 3 de octubre de 2014 a las 19:15 horas.

## Metodología

En el presente un análisis se va a comparar los datos de los indicadores que nos arrojan las respuestas de los egresados de la Licenciatura en Economía de las generaciones 2008 a 2012; con los conceptos de habilidades duras y blandas que hemos venido exponiendo. Partimos de la certeza de que las opiniones y respuestas que presentan los egresados en los diferentes rubros son la base fundamental sobre la que deberán fundamentarse la actualización de los planes y los programas de estudio, pero con un acuerdo teórico actualizado por parte de los “hacedores” de la enseñanza.

Señalamos que el material que ofrece el cuestionario de seguimiento de egresados que se lleva a cabo por la coordinación de seguimiento de egresados de la Facultad de Ciencias Sociales, con ayuda de la plataforma de la Universidad Autónoma de Sinaloa (Programa Institucional de Evaluación de Necesidades Profesionales y sociales: PIENPSO); en este caso de la Licenciatura de Economía.

Y aquí fue donde encontramos una primera barrera a resolver en cuanto al funcionamiento del departamento de egresados y las capacidades blandas. No se pudo encontrar; entre las páginas consultadas, la legislación leída y los artículos analizados, un concepto o definición que especifique qué es lo que debe considerarse como egresado para el departamento de seguimiento de egresados.

La segunda barrera encontrada fue la de no disponer fácilmente de la información adecuada, es decir con un listado formal de un departamento de quiénes son los que cumplían con el (los) requisito(s) de ser egresado. ¿Qué se iba a considerar? ¿Haber acreditado todas las materias del plan de estudios? ¿Haber cumplido ya con el servicio social? ¿Estar formalmente titulado?

La disyuntiva fue ¿Adónde acudir? ¿Trayectorias? No se obtuvo de ese departamento la información de quiénes eran los alumnos que, si no eran titulados, ya habían terminado hasta con el requisito del servicio social, o al menos ya no adeudaban materias; y esos eran mi recurso humano a buscar. Procedimos a solicitar los historiales de los egresados a Control

escolar, y empezar a picar piedra compilando la información que se precisaba. Pero, con todo el esfuerzo que hizo ese departamento para proporcionarme los datos que precisaba, no se consiguió un listado o matriz actualizada. Se imprimieron los *kárdex* de egresados con adeudo de materias que en realidad ya estaban cursadas y acreditadas porque los estudiantes habían pasado de un plan viejo a uno nuevo, o en otras situaciones se habían ido de movilidad y esas evaluaciones no les aparecían todavía en sus registros.

Al parecer, en la UAS, en algunos casos, algunas coordinaciones -o coordinadores- atesoran los datos que maneja cuando debería de compartirla; o bien, debemos esforzarnos por tener sistema y control de datos hacer más eficientes nuestro en ciertos departamentos que son ejes motrices que otras coordinaciones precisan para lograr un mejor funcionamiento. Este es un segundo punto que propició este tema. Debe implementarse en la universidad una política de trabajo apoyada en un trabajo colaborativo en equipo y que evite hacer inversiones dobles o triples de hora-trabajo-por empleado que solo propicia la burocracia en nuestra institución educativa; porque, siendo realistas, es un trabajo por el cual nuestra alma mater, y la sociedad, nos paga(n).

La ausencia de una mejor aplicación de habilidades blandas en nuestro entorno académico y administrativo no termina ahí. Se presentó también solicitar a los egresados que respondieran el cuestionario propuesto por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) adaptado por el PIENPSO a nivel estatal. Para lograr este objetivo se implementaron tres modalidades: impresa, en plataforma y por formato digital en Word para ser enviado por correo. La medida se aplicó por diversas causas: el cambio de residencia por cuestiones laborales, la baja disponibilidad de tiempo de alguno de los egresados, etc. Las acciones que se llevaron a cabo trataron de acoplarse a las necesidades y oportunidades de los egresados: se les invitó a acudir a la Facultad de Ciencias Sociales, fuimos a sus empleos y/o domicilios, previa llamada de contacto. Otro de los recursos que se tuvieron que utilizar fueron las Tics — con lo que se pudo apreciar las ventajas de la formación multidisciplinaria— el poder de acceso a las personas a través de las redes sociales como el *Facebook*, permitió ubicar a exalumnos.

En la red social abrimos una página de egresados para que también se acercaran los alumnos que estén interesados en concluir su servicio social, su titulación o en los casos aislados de alumnos que adeudan materias. Otros de los recursos electrónicos fueron el correo y los celulares -mensajes y *whatsapp*-. A pesar de todas estas ventajas que nos dan las Tics, solo el treinta por ciento respondió a nuestro llamado. Esta situación motiva la tercera razón por la cual decidimos tomar la temática de habilidades blandas: debemos desarrollar también la cultura de responder encuestas por parte de los estudiantes y egresados, en resumen, desarrollar en ellos, y en administrativos, las habilidades blandas.

### **Marco teórico**

#### **a) De la conceptualización pertinente y el marco jurídico adecuado.**

Establezcamos pues cuál será nuestro punto de partida. ¿Qué es un egresado, para la Universidad Autónoma de Sinaloa?, sea este de bachillerato, grado técnico, universitario o posgrado.

En la guía de estudiantes de la UDLA<sup>118</sup> se puede leer la siguiente definición “Se considera egresado al estudiante que ha aprobado todas las asignaturas y actividades académicas que conforman el plan de estudios de la carrera correspondiente, así como las respectivas prácticas; la asignatura de “Metodología de Titulación” deberá tener la condición de “Pendiente de Aprobación” (PA), restándole solamente realizar, aprobar y defender su Trabajo de Titulación para la obtención del título, para lo cual debe cursar el seminario de “Trabajo de Titulación”.

En cuanto a la UNAM<sup>119</sup> encontramos un párrafo en una página de internet que señala: “se considera egresado al alumno que cubrió el total de requisitos establecidos en un programa de estudios; aprueba satisfactoriamente el total de asignaturas que se incluyen en el plan de

---

<sup>118</sup> GUÍA DEL ESTUDIANTE UDLA PAG 15-16

<sup>119</sup> [www.planeacion.unam.mx/Publicaciones/pdf/...04/2\\_1\\_esp-met.pdf](http://www.planeacion.unam.mx/Publicaciones/pdf/...04/2_1_esp-met.pdf)

estudios de la carrera; o bien, cumple con el 95% de los créditos establecidos el programa académico, en un ciclo escolar”.

En la legislación (punto 5) de la Universidad de Lima también se expone:

5. 1 Se considera egresado al alumno que:

Ha aprobado todas las asignaturas y cumplido con los requisitos correspondientes al plan de estudios.

b. Ha aprobado los talleres de Habilidades Directivas y Liderazgo, que forman parte de las asignaturas...

Pero en la UAS, a menos que alguien pueda hacer el favor de señalar en qué documento es posible localizar esa definición. Entre la reglamentación consultada encontramos en el “reglamento escolar” de la nueva legislación universitaria , el cual, en el título séptimo capítulo único “del egreso”, en los artículos 59 y 60 habla sobre la certificación que se entrega a los egresados dependiendo el grado obtenido y los requisitos a cumplir, pero no define qué es egresado. El segundo documento fue el “instructivo de titulación” apartado de disposiciones generales en el numeral 5 enuncia: “En la Universidad, los alumnos adquieren la calidad de pasantes una vez que cubren la totalidad de créditos o asignaturas de los planes de estudios correspondientes.” Es importante que nuestra universidad concrete estos conceptos básicos y estandarice nomenclaturas para tener una base normativa clara y precisa.

Tampoco se localizó un reglamento o normatividad que rija las actividades, obligaciones y condiciones de funcionamiento para el departamento de seguimiento a graduados, situación que podría ser otro punto de oportunidad a cubrir.

En el manual del departamento de seguimiento a graduados de la Universidad Pontificia de Perú se estipula que

#### BASE LEGAL

De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Superior vigente, que dice textualmente:

Artículo 142.Sistema de seguimiento a graduados.- Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior” y según el Reglamento General de Aplicación de la LOES, Artículo 26.- Del sistema de seguimiento a graduados.- La SENESCYT diseñará los procedimientos necesarios para que las instituciones de educación superior instrumenten un sistema de seguimiento a los graduados, el cual será parte del SNIESE. Los resultados de este sistema serán notificados al CEAACES anualmente”.<sup>120</sup>

En México, el Diario Oficial de la Federación expone el acuerdo 710 cuarta sección de la Secretaría de Educación Pública es por el que emiten las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento de la Calidad en Instituciones Educativas.

En el punto que en el punto 2.2 de “Específicos” se enmarca al seguimiento de egresados:

*d) Fortalecer los planes y programas de estudio para que fomenten su pertinencia y su flexibilización curricular, incorporando el resultado de seguimiento de egresados y empleadores.*

De hecho, en otra de las fracciones que habla el mismo artículo en el rubro de asignación de recursos vuelve a incluirse la importancia de la actividad que debe realizar este departamento conjuntamente con tutorías, para valorar la pertinencia de del PE.

Todas las acciones coordinadas que llevemos a cabo en cada administración, permitirán una mayor sinergia entre los departamentos y evitarán luchar contra corriente en las actividades de seguimiento de egresados-, que es uno de los departamentos que, según se puede concluir con la lectura de la calidad de la educación y el mantenimiento de una

---

<sup>120</sup> <http://www.pucesi.edu.ec/proalfaescuelas/ManualSeguimientoGraduados.pdf>

licenciatura en una facultad, debe de tomar muy en cuenta cualquier director o rector, pues es el que retroalimenta, concretiza y valora las relaciones universidad-sociedad.

### **b) Las capacidades duras y blandas.**

Antes de entrar en materia es importante que manejes las ideas que tomaron en la conferencia sobre la Educación Superior realizada en París en 1998 por parte de la Unesco. En ese marco internacional se habló de que las funciones que cumplen las instituciones de educación superior tenían que ampliarse. Se afirmó que aunado a la misión fundamental de enseñanza, formación, investigación y estudio: se debe retomar la importancia del desarrollo integral de la persona. Es decir, que la actividad de las IES debía abarcar el amplio abanico de habilidades que conforman a una persona apta para este siglo XXI. La sociedad espera (y precisa) que nuestros universitarios sean personas responsables, comprometidos para actuar en pro de un futuro mejor. Las aristas a limar son: que el egresado de una licenciatura o posgrado deberá contribuir a solucionar los problemas mundiales de desigualdad, inequidad económica, exclusión, daño al medioambiente, etc. Entonces, nuestros egresados, además de promover los conocimientos, deben saber aplicarlos de forma solidaria y con base en la promoción del respeto de los derechos humanos, la democracia, la igualdad y la cultura de la no violencia y la paz. El recurso humano que salga de nuestras IES deberá ser formado con una misión cultural y ética propia de la educación superior, que se retroalimentará en y por sus formadores: académicos y administrativos. Veamos entonces cómo se valora entre los egresados la formación recibida entre capacidades duras y blandas.

**De las exigencias a nuestros egresados ámbito económico, social, empresarial:  
Diferencias y convergencias de las habilidades duras y blandas**

**Capacidades duras:**



Es sano entender que es imprescindible no idealizar las diferentes habilidades que cada individuo logra desarrollar o su naturaleza favorece. Es un hecho que algunas labores exigen un manejo más amplio o pertinente de cada tipo de habilidad, según sea el campo de acción y el contexto situacional en que se den las actividades del trabajador. Por ejemplo, donde hay una relación directa con el público o donde se requiere de mucha interacción con otras personas, departamentos o entidades, se demandará más el uso de las habilidades blandas. Por consecuencia, hay trabajos que se realizan con base en habilidades "duras" (programar computadoras). No obstante, cada individuo podrá desarrollar la adecuada inteligencia emocional para moverse más cómodamente en su zona de trabajo, según el momento o la situación lo requiera, por una salud beneficiosa para su ambiente y persona.

Señalaremos como competencias duras a las relacionadas más bien con la formación teórica del recurso humano calificado que se busca contratar. Es decir, las habilidades duras son todas esas capacidades de técnica y conocimientos teóricos con los que cuenta un egresado de nuestras aulas y que tienen relación con los requerimientos formales y técnicos para realizar una actividad específica. Por ejemplo conocer los procedimientos y modo de operación de una máquina o aplicar una determinada metodología o técnica en un proyecto en una empresa, es decir, equivale a aplicar ciertos conocimientos, teorías o métodos en la resolución de un problema.

Veamos entonces cómo se valora entre los egresados la formación recibida entre capacidades duras En la Tabla I, cuando se les pregunta a los egresados de economía (un treinta por ciento del total) en relación con la aplicación de los conocimientos adquiridos encontramos las siguientes constantes.

Tabla I.																		
CATEGORÍAS	Ninguna Formación			Poca Formación			Moderada Formación			Mucha Formación			Total Formación			Sin Respuesta		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
1. Competencias para trabajos en distintos sectores económicos	0	0	0	0	0	0	8	4	12	8	6	14	2	0	2	3	2	5

2.Trabajar en un sector económico específico	0	0	0	1	0	1	7	2	9	8	8	16	2	0	2	3	2	5
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta de PIENPSO.

Los egresados (hombres 21 y mujeres 12) opinan que las competencias duras adquiridas en la licenciatura los ha preparado para la desarrollar trabajos en distintos sectores económicos *de moderada a mucha formación* y son solo dos varones los que le dan un valor de *total*. Estos índices tan elevados en esos dos rubros nos llevan a cuestionarnos si la especificidad con lo que se han tratado los temas en clases lo han puesto en la ventaja de ser competitivos en sectores específicos, pero no manejan capacidades interdisciplinarias que les amplíen el panorama laboral, como podemos apreciar en la Tabla 1. Estos datos nos indican que deben llevarse a cabo encuestas o sondeos de medio término y fin de curso entre los alumnos que se analicen y contrasten con los datos que provean los egresados. Estos resultados servirían para retroalimentar a los docentes y poder determinar si son las metodologías, las estrategias o los contenidos de la clase las que deben adaptarse, modificarse o cambiarse.

### **Capacidades blandas:**

Las habilidades blandas, por otro lado, podríamos definir las como las características, cualidades, atributos (en algunos casos las llegan a categorizar como virtudes) que le permiten a una persona interactuar con otras personas de forma efectiva en una situación. El buen desarrollo de estas cualidades es saber determinar el cómo, cuándo, con quién, por qué llevar a cabo esa acción, dado que cuenta con una variabilidad de herramientas, métodos, técnicas, puntos de vista, información diversa, tanto en el trabajo o como en la vida diaria.

Es un hecho que el mercado actual demanda ciertas cualidades esenciales que los habilita para moverse de forma adecuada en el mercado laboral y, en caso de surgir una oferta de trabajo, resultar el perfecto candidato para esa empresa o actividad, para ello deben contar con las otras competencias: las blandas.



<http://www.ignasialcalde.es/competencias-blandas-avanzado-hacia-un-aprendizaje-informal/>

Estas habilidades son eminentemente conductuales, es decir, habilidades interpersonales que incluyen las capacidades de: autonomía, empatía, curiosidad personal, pasión, integridad, autenticidad, gestión del tiempo, humildad, proactividad, lógica divergente, interés, coherencia, confianza, capacidad de atención y escucha, coherencia, autenticidad, autonomía, responsabilidad personal y social, autorregulación, autoliderazgo, motivación intrínseca, aprendizaje continuo, capacidad de síntesis y de argumentación, comunicarse eficientemente de forma escrita y oral, reflexión, interés, trabajo en equipo, y hasta la capacidad de desaprender lo aprendido porque sea desactualizado o poco eficiente ante un entorno en evolución.

En estos rubros cuando les solicitamos la valoración a los alumnos de estas habilidades de creatividad, innovación, liderazgo, interrelación y profesionalización nos encontramos las siguientes respuestas:

CATEGORÍAS	Ninguna Formación	Poca Formación	Modera Formación	Mucha Formación	Total Formación	Sin Respuesta
------------	-------------------	----------------	------------------	-----------------	-----------------	---------------

			otro			otro			otro			otro			otro		otro		
3.Iniciativa empresarial y/o autoempleo	0	0	0	1	2	3	7	3	10	6	4	10	4	2	6	3	1	4	17
4.Toma de decisiones profesionales	0	0	0	1	1	2	6	3	9	4	3	7	7	4	11	3	1	4	15
5.Resolución de problemas laborales	2	1	3	3	1	4	4	2	6	4	3	7	5	4	9	3	1	4	17
6.Desarrollar proyectos de investigación	0	0	0	2	1	3	4	3	7	7	3	10	6	4	10	2	1	3	13
7.Interactuar e intervenir con personas, grupos, organizaciones y comunidades	0	1	1	3	1	4	1	5	6	5	4	9	7	3	10	2	1	3	14
8.Diagnosticar las necesidades y problemas sociales	0	0	0	1	1	2	6	1	7	5	7	12	8	2	10	1	1	2	11
9.Valorar las necesidades y alternativas para orientar estrategias de acción profesional	0	0	0	4	1	5	4	3	7	5	5	10	7	1	8	2	1	3	15
10.Fomentó el espíritu de profesionalización	0	0	0	2	0	2	2	6	8	4	3	7	7	2	9	2	1	3	13
Total			4			25			60			72			73			26	115

Tabla 2 Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta de PIENPSO.

En la presente Tabla (2) podemos observar que los egresados consideran mayormente que el programa y los académicos les proveyeron de las capacidades blandas suficientes como para aplicarlas en la vida laboral y social. No obstante, consideramos valioso observar que si sumásemos los números en azul que se han señalado en la Tabla 2, el total de esos datos nos instaría a implementar acciones inmediatas en que provean a los académicos de las herramientas para desarrollar y enseñar esas habilidades en el aula, porque esos datos nos mostraría una tendencia negativa, dado que los índices van de: *sin respuesta a moderada*. Resultado que nos muestra la debilidad en la enseñanza de capacidades blandas.

En el caso más puntual como en la pregunta cinco que trata sobre la “Resolución de problemas laborales” vemos tres egresados que opinan que **no** se les proporcionó ninguna formación. Esto equivale a un 10% de la muestra que nos señala una fuerte debilidad en las habilidades blandas de toma de decisiones, donde podemos argumentar que se percibe una

falta de creatividad, innovación y manejo de problemáticas laborales. El mismo punto se hace más evidente cuando se hace la sumatoria de ninguna, poca, moderada o sin respuesta que representa un 51.52% del universo cuestionado.

De la misma manera, la alta incidencia en la “no respuesta” con relación a ciertos aspectos puede mostrarnos la falta de confianza, por parte del alumno, para emitir su acuerdo o desacuerdo y; por otro, la falta de responsabilidad para manifestar opinión de manera crítica y objetiva, dado que es la renuncia a un derecho, el cual no se valora ni se asume como tal. Estas cifras nos presentan un punto de oportunidad tanto para los académicos — porque son ellos a los que se les confiere esta misión— así como en los educandos, porque son ellos los que poseen la carga de la prueba al responder la encuesta. Como ya había indicado con antelación, debemos crear en los universitarios una responsabilidad y una cultura de respuesta objetiva de la encuesta, que logren verlo como un instrumento de medición y de mejora. Ambas habilidades forman parte de las capacidades blandas.

Veamos cómo se valora estos dos puntos en el ámbito de las habilidades blandas. ¿A qué equivale cada una? ¿Qué implica en el individuo?

La sociedad y la empresa perciben estas competencias como:

## PENSAMIENTO CRÍTICO Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

- Analizar y evaluar de forma efectiva las evidencias, argumentos, demandas y creencias
- Analizar y evaluar los principales puntos de vista alternativos
- Sintetizar y hacer conexiones entre la información y los argumentos
- Interpretar la información y extraer conclusiones basadas en el mejor análisis
- Reflexionar críticamente sobre las experiencias de aprendizaje y procesos
- Resolver diferentes tipos de problemas no familiares en ambas formas convencionales e innovadoras

- Identificar y hacer preguntas significativas que aclaren varios puntos de vista y llevar a mejores soluciones.<sup>121</sup>

Esta inteligencia emocional que está solicitando el entorno económico-social, de forma tan evidente, a los profesionistas que se integran a sus filas nos pone a cuestionar qué tanto es lo que se debe valorar entre esas capacidades o habilidades, y los conocimientos propios del área, para que haya un revaloración- sino de los contenidos—al menos de las estrategias para culturizar y armonizar el saber teórico a la diversidad de contextos situacionales en los que se pueda presentar y se brinden las herramientas a los egresados. En la siguiente tabla podemos apreciar el grado de exigencia que los egresados observan en sus actividades diarias.

<b>Tabla 3</b>							
<b>Categorías</b>	<b>S/R</b>	<b>Ninguna</b>	<b>Poca</b>	<b>Moderada</b>	<b>Mucha</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Grado de exigencia en el desempeño profesional:							
Conocimientos generales de la disciplina	5	2	3	9	6	8	42
Búsqueda de información pertinente y actualizada	5	2	1	7	7	11	55
Iniciativa y espíritu emprendedor	4	3	2	4	6	14	60
Conocimiento/entendimiento de las diferencias internacionales en cultura y sociedad	7	2	5	7	8	4	36
Pensamiento crítico	5	1	4	2	11	10	67
Capacidad de liderazgo	3	2	2	2	14	10	73
Habilidad para la comunicación oral, escrita y gráfica	4	3	3	1	8	14	67
Total	33	15	20	32	54	63	

Tabla 3 Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta de PIENPSO

En la Tabla 3 podemos constatar, que el nivel de exigencia que se les demanda de la aplicación de las habilidades blandas en el desempeño laboral es mucho más alto que la de las duras que solo llegan a ser de un 42 por ciento. Es una realidad que las blandas llegan a tener un mayor requerimiento en las actividades profesionales. Por ejemplo, hay una demanda fuerte en cuanto a iniciativa y creatividad (búsqueda de información pertinente y actualizada (55%) y espíritu emprendedor (36%), liderazgo (73%), habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica (67) y, finalmente, el conocimiento y entendimiento de las diferencias

<sup>121</sup> <http://www.ignasialcalde.es/docentes-del-siglo-xxi-retos-y-habilidades-clave/>

culturales y sociales (36%). En este punto podemos ver que es bajo comparado con los anteriores, tenemos la hipótesis de que en esta pregunta el calificativo “*internacional*” cree una “ambigüedad” o falta de contexto porque en la exposición diaria de sus actividades quizás no se dé una relación estrecha con extranjeros. La inclusión de este término probablemente sea la incógnita a despejar y tendríamos que ponerlo entre paréntesis o con aclaración extra y exponer a los egresados a otras situaciones representativa de nuestro localidad. Pudiéramos ser más específicos y hablar propiamente del manejo que deben hacer de las diferencias como las de capacidades diferentes; la de credo, sexo, libertad de opinión, generacional, la gerontofobia, y también la falta de manejo de situaciones con personas que no lucen “normales” a causa de un accidente o incidente de nacimiento, etc., ajustado al entorno nacional o local.

Las respuestas de la Tabla 3, nos arrojan las necesidades que enfrentan los egresados de un mejor manejo de las habilidades blandas que conformarían de a nuestros alumnos como seres más conscientes y proactivos en y con nuestra sociedad y entorno cultural y ambiental.

Por lo que nos preguntamos: ¿Existe una correlación entre lo recibido en las aulas y lo demandado en sus actividades económicas y sociales?



Figura con adaptación al español tomada de [http:// ceslamty.blogspot.com](http://ceslamty.blogspot.com)

A este respecto podemos constatar en la tabla (Tabla 4-A) que, de forma tangible, los académicos sí representan un caudal de conocimientos (habilidades duras) para los estudiantes. Existe ese reconocimiento hacia la formación teórica de los educadores y un manejo medio de la utilización de las tecnologías.

<b>Tabla 4-A</b> competencias duras en los docentes según el punto de vista de los egresados																		
CATEGORÍAS	0 a 20 %			21 a 40 %			41 a 60 %			61 a 80 %			81 a 100 %			Sin Respuesta		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
1. Conocimiento amplio de la materia	1	0	1	0	0	0	4	1	5	4	4	8	11	6	17	1	1	2
2. Poner énfasis en los temas más importantes para el aprendizaje del alumno	1	0	1	2	0	2	3	2	5	5	5	10	8	4	12	2	1	3
3. Claridad expositiva	0	0	0	0	0	0	6	2	8	8	3	11	8	3	11	2	1	3
4. Métodos y técnicas especializadas para la calidad del aprendizaje	0	0	0	3	0	3	4	3	7	5	5	10	8	3	11	1	1	2
...																		
8. Manejo de tecnologías para el aprendizaje	1	0	1	2	1	3	3	3	6	7	4	11	7	3	10	1	1	2
15.-Sistema de exámenes	2	0	2	2	0	2	2	4	6	8	3	11	5	5	10	1	1	2

Se valora que los académicos se ubican entre un 60 a un 100% en el conocimiento amplio de la materia, en lograr enfocarse en los temas importantes, en la claridad expositiva en el manejo de técnicas especializadas para la calidad del aprendizaje y en el manejo de las tecnologías, lo cual tiende a mostrarnos una muy buena evaluación de las habilidades duras por parte de los maestros: las teorías y quizás los ejemplos. Pero, si podemos considerar todo esto- más el manejo de las TIC´S- como un avance; el problema resulta el mismo si en término de destrezas o habilidades la metodología no es la adecuada o resulta anticuada o incipiente.

Esta economía global demanda estudiantes multidisciplinarios y con competencias en la tecnología de la forma más vanguardista posible para que sean competitivamente eficientes. Un ejemplo de esto puede ser el caso de China. En ese país, hace años que no se les instruye tanto a los estudiantes el saber tomar una fotografía (como acostumbrábamos ver a los turistas



de esas latitudes en nuestros países); se les enseña a tomar dimensiones, proporciones y figuras o “reproducir mentalmente” formas visualmente, así como texturas, colores, sabores, etc., de forma vívida para que puedan reproducir un prototipo cuando regresen a su país.



<http://www.ignasialcalde.es/competencias-blandas-avanzado-hacia-un-aprendizaje-informal/>

Un error muy concurrido es el de que seguimos engolosinados con la tecnología en forma de “proveedor de conocimientos” cuando debería ser sólo el medio para desarrollarlo y que surgiese un producto más original, con mayor creatividad y con fines predominantemente formativos. Los alumnos entregan información que hay en la red sin cuestionarla o analizarse. El alumno tiende más a “cumplir” con la entrega de la asignación que a reflexionar lo que compendia en una redacción. Los grupos grandes limitan, por falta de tiempo, para atender las necesidades de cada individuo dentro y fuera del aula.

Tabla 4-B competencias blandas en los docentes según el punto de vista de los egresados																			
	0 a 20 %		21 a 40 %		41 a 60 %		61 a 80 %		81 a 100 %		Sin Respuesta								
5.-Atención fuera de clases	1	0	1	5	0	5	4	1	5	5	5	10	6	3	9	2	1	3	39
6.- Comunicación e interacción con el alumno	0	0	0	3	0	3	3	2	5	4	4	8	10	5	15	1	1	2	30
7.-Pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos	1	0	1	3	0	3	4	1	5	7	6	13	6	3	9	1	1	2	30
8.-																			
9.-Conocimiento de lenguas extranjeras	2	0	2	3	2	5	5	1	6	7	4	11	4	3	7	1	1	2	45
10.- Pensamiento crítico	0	0	0	3	0	3	1	2	3	7	4	11	9	5	14	1	1	2	

11.- Compromiso ético	1	0	1	2	0	2	3	2	5	5	1	6	9	6	15	2	2	4	36
12.-Identificación con la profesión docente	2	0	2	1	0	1	4	2	6	6	2	8	7	6	13	2	1	3	36
13.-Capacidad de liderazgo	2	0	2	2	0	2	2	2	4	6	4	10	8	4	12	2	1	3	30*
14.-Evaluación objetiva de los trabajos escritos	1	0	1	1	0	1	3	1	4	6	4	10	7	7	14	2	1	3	30*
15.-																			
16.-Motivación a la participación de estudiantes en clase	2	0	2	0	0	0	4	2	6	4	4	8	8	6	14	2	1	3	30*
17.-Estímulos para acceder a nuevos conocimientos	2	0	2	1	0	1	4	3	7	5	3	8	7	5	12	2	1	3	39*
18.-Motivación para el aprendizaje independiente	0	0	0	1	0	1	3	2	5	9	4	13	8	4	12	1	1	2	24*
19.-Relacionar los temas ya vistos con los próximos a estudiar	2	0	2	3	0	3	4	2	6	4	4	8	6	5	11	2	1	3	42*
20.-Aprendizaje apoyado en prácticas de campo	3	0	3	2	1	3	4	2	6	5	5	10	6	2	8	2	1	3	45*
21.-Desarrollar actitudes y habilidades de comunicación e integración social	2	0	2	1	1	2	7	2	9	3	4	7	6	4	10	2	1	3	48*
22.-Calidad de la docencia	2	0	2	2	0	2	3	3	6	3	3	6	7	5	12	4	1	5	45
23.-Respeto al alumnado	1	0	1	1	0	1	1	2	3	2	3	5	14	6	20	2	1	3	24
24.-Asistencia regular a clase	1	0	1	1	0	1	2	2	4	5	2	7	10	7	17	2	1	3	27
25.-Puntualidad	1	0	1	1	0	1	2	2	4	5	2	7	11	7	18	1	1	2	24
Total			31			50			136			227			313			68	

Tabla 4 Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta de PIENPSO

Estos hechos restringen a preparar sujetos más críticos o al menos personas que duden de la información que reciben. Por ello, aunque exista tecnología de punta en las aulas, si la metodología y el tiempo no son los pertinentes; no se podrá lograr transmitir las habilidades duras con calidad ni las blandas con solidez.

En la que hemos denominado parte B de la Tabla 4 buscamos valorar más las capacidades blandas que los alumnos reconocen en sus docentes, incluso cuando algunos puntos también sean aplicables a habilidades duras.

En este punto encontramos respuestas muy categóricas en cuanto de la inteligencia emocional de los profesores, la cual se estandariza de cero a 60% por más de una tercera parte de los egresados (véase la última columna con número en morado y naranja. Casos específicos son la calidad ética de sus maestros, el tiempo para asesorías, la creación y solución de proyectos y casos, la identificación del maestro/a hacia su actividad pedagógica.

Es evidente, pues que no se da una relación de equidad entre lo recibido en las aulas y lo demandado en sus actividades económicas y sociales, dado que las habilidades blandas, de acuerdo a los resultados que podemos ver en la Tabla 4 B van de mucha a una total exigencia en las diferentes actividades que realizan los egresados, y, comparativamente la coeducación emocional que se reafirma en durante la carrera no corresponde a lo que el alumno tiene que aportar en su trabajo.

En una primera hipótesis en que aglomeráramos los puntos 5, 6 y 7 como la capacidad de organizar y compartir nuestro tiempo para las necesidades de las personas con las que convivimos (solidaridad y empatía) un 30 a 39 % del universo reconoce a los profesores con rango que tiene un límite de 60% de desarrollo de estas habilidades. No obstante, sería bueno cuestionar ¿en qué momento de la vida de otro ser humano, como es el docente, va atender necesidades individuales, preparar clase, publicar, investigar, ser asesor, tutor, guía y convivir en el ámbito educativo y laboral —como es el prototipo que debe cumplir con los requisitos de las normas educativas— y poder desarrollar una vida propia dentro de planos saludables y de recreación y contacto con el medio ambiente? En este punto sería prudente que las instituciones implementaran alumnos-becarios cuya función sea la de asistente académico para que cubra necesidades que correspondan y llenen las expectativas de la academia.

En una segunda, en la que pudiéramos compendiar los puntos 9, 10, 11, 12 y 14 que —esperamos no resulte arbitraria— denominaríamos “desarrollo personal y ético del educando” podríamos argumentar, con base en los datos proporcionados, que para la resolución de problemas “guiando” a las personas hacia un reconocimiento de sus puntos de oportunidad y las fortalezas los alumnos que reconocen esas cualidades en sus profesores en un máximo de 60% va de un 30 a un 45 por ciento, y si lo ponemos desde una perspectiva muy particular podríamos decir que la capacidad de líder para motivar, estimular y dirigir a los alumnos hacia un espíritu más independiente de autoformación y búsqueda continua de aprendizaje es categóricamente bajo, por lo que la cualidad de “líder” estaría presente no más de un 60% en sus profesores o su profesorado.

Por otro lado, si tomamos los puntos 19, 20 y 21 podríamos decir que los niveles de abstracción, integración, relación multidisciplinar, en un marco de habilidades comunicativas, dentro de los parámetros de claridad y coherencia, van también en un máximo de hasta un 60% en los educandos según afirman entre un 42 a un 48 por ciento de los informantes. Los puntos antes mencionados nos indican que un 45 % los alumnos manifiesta que los docentes gozan de hasta un 60% de calidad educativa; frente a un 55 que coloca a los educandos entre un 80 a 100 %. Es un hecho que más de la mitad piensa que sus maestros se encuentran en un nivel de bueno a totalmente formación, pero no es la mayoría.

Analicemos las preguntas 23,24 y 25. En estos rubros casi el 30% de los alumnos dan entre un cero a 60 % de porcentaje de puntualidad, asistencia a la clase y respeto al alumno. En otras culturas se considerar como una falta de respeto si uno no llega a tiempo a alguna cita, no obstante, llama la atención que si una casi una tercera parte nos da hasta un poco más de la media en asistencia y puntualidad., ¿qué significa el respeto al alumnado que se menciona en la pregunta 23 si una parte del total de los profesores, o los profesores en total, asisten a tiempo a sus clases hasta en un 60% según afirma un 30% de la muestra. ¿Qué están entendiendo los alumnos por respeto al alumno? ¿Y cuál es la definición de “respeto” que quiere proyectar la encuesta? Esos significados deben de aclararse más para poder argumentar de forma más precisa al respecto. El dato importante que debe quedarnos en este punto es que una tercera parte no da respuesta o reconoce hasta un 60% de una buena actitud en esos puntos de respeto, asistencia y puntualidad, habilidades blandas todas ellas que pueden “obstruir” nuestras interrelaciones. ¿De qué ejes proveemos en cuanto a formalidad a nuestros alumnos?

Es imprescindible la acentuación en el desarrollo de esta inteligencia emocional y de todas y cada una de las habilidades que la integran. Nuestros egresados deben ir preparados con una serie de habilidades y cualidades que partan de su criterio y de una valoración de lo que se precisa en el mundo al que van a desarrollarse y ser productivos para hablar de calidad en el recurso humano y que los individuos posean una personalidad más definida y sólida con más confianza en ellos mismo para resolver problemas y situaciones complejas que se presenten en su entorno social o de trabajo.

## Conclusiones

Es importante establecer que ambas habilidades son susceptibles a ser desarrolladas en cualquiera momento de la vida de una persona dado que no está limitado a una edad determinada. La posibilidad de un individuo de ser creativo, colaborativo y motivado, así como a la versatilidad para utilizar la información y generar nuevos conocimientos en diferentes contextos es lo que lo conduce a ser altamente inventivo/a, intuitivo/a, capaz de producir ideas que sean congruentes con un sentido socialmente constructivo. Un colaborador de estas características puede acceder a la información, y procura utilizarla abierta y libremente en redes sociales y laborales en que siempre se estén produciendo nuevas ideas, entre personas, organizaciones, empresas, etc. Y es este mismo conjunto de capacidades el que proveerá de los conocimientos para utilizar las herramientas y resolver problemas de espectros amplios o estrechos, a corto, mediano o largo plazo; según corresponda, con ayuda de las Tics en todas sus modalidades.

En el caso de las habilidades duras, entonces, bastará con ser capaces de entender un instructivo de una máquina o un libro sobre un campo de conocimiento, mientras que las habilidades blandas requerirán de la voluntad, a nivel personal; y del entrenamiento a nivel formal, respecto a las relaciones interpersonales. Es muy común escuchar que los colaboradores de una empresa sean contratados por conocimiento y despedidos por sus habilidades blandas.

En la actualidad, **las habilidades blandas son cada vez más valoradas por las empresas**, dado que permiten a los profesionales de cualquier mando, desempeñarse mejor y tener mayor proyección en sus carreras. La facilidad de comunicación mejora las relaciones laborales de manera vertical y horizontal por lo que la capacidad de trabajar en equipo y en situaciones poco favorables o bajo presión. Recordemos que los cargos de mando (de cualquier nivel) se mueven transversalmente, por ello se debe saber cómo manejar creativa, original, y productivamente la información adecuada entre sus superiores y colaboradores para

llegar a las metas propuestas para el mejoramiento y alcanzar la eficiencia de los procesos, los productos o los servicios.

Nada más explícito para terminar esta ponencia que las palabras del Prof. Bartolomé Yankovic Nola, “Está claro que, para que se produzcan los cambios esperados, no solo se necesita tecnología; el profesor debe estar inserto en programas de perfeccionamiento que le permitan cambiar la forma de trabajar en la sala de clases. Por otra parte, la tradición... funciona como un lastre: los profesores - en su mayoría -, enseñan contenidos tradicionales de manera discursiva... Deben cambiar drásticamente la forma de enseñar para que sus alumnos adquieran las habilidades blandas, conocidas como “habilidades del siglo XXI”.<sup>122</sup>

En cuanto a las funciones de la educación superior, los debates pusieron de manifiesto que éstas tenían que ampliarse. Además de las misiones tradicionales de enseñanza, formación, investigación y estudio, que siguen siendo fundamentales, insistió especialmente en la misión cultural y ética de la educación superior que, de la educación superior que, en la época en que vivimos, es una de las más altas prioridades de la educación en general.

### **Bibliografía**

Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. “La educación superior en el siglo XXIV”.

Visión y Acción UNESCO París 5–9 de octubre de 1998

**Guía del estudiante** UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS (UDLA) pág. 15-16

**Schomburg, Harald**, Manual para Estudios de Seguimiento de Graduados Universitarios, [file:///C:/Users/Ada%20Velarde/Documents/manuales/articles-136797\\_pdf.pdf](file:///C:/Users/Ada%20Velarde/Documents/manuales/articles-136797_pdf.pdf) viernes 3 de octubre de 2014 a las 19:15 horas.

---

<sup>122</sup>: Prof. **YANKOVIC NOLA, BARTOLOMÉ**, Las habilidades blandas... ¿De qué se trata? Parte I Editor [www.educativo.utalca.cl/link.cgi/Editorial/2596](http://www.educativo.utalca.cl/link.cgi/Editorial/2596)

**TEICHLER, ULRICH**, Debate Temático: “Las Exigencias del Mundo del Trabajo”

Dirección: Organización Internacional del Trabajo (OIT) Redactado por Prof...

[Unesdoc.unesco.org/images/0011/001136/113609so.pdf](http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001136/113609so.pdf)

[www.ignasialcalde.es/competencias-blandas-avanzado-hacia-un-aprendizaje-informal/](http://www.ignasialcalde.es/competencias-blandas-avanzado-hacia-un-aprendizaje-informal/)

[www.noticias.universia.net.co/.../cuales-son-exigencias-mercado-laboral.html](http://www.noticias.universia.net.co/.../cuales-son-exigencias-mercado-laboral.html) viernes 3 de octubre de 2014 a las 19:15 horas.

[www.planeacion.unam.mx/Publicaciones/pdf/...04/2\\_1.asp-met.pdf](http://www.planeacion.unam.mx/Publicaciones/pdf/...04/2_1.asp-met.pdf)

[www.pucesi.edu.ec/proalfaescuelas/ManualSeguimientoGraduados.pdf](http://www.pucesi.edu.ec/proalfaescuelas/ManualSeguimientoGraduados.pdf)

[www.uas.edu.uasnet.mx](http://www.uas.edu.uasnet.mx) Nueva Legislación Universitaria Reglamento Escolar título séptimo artículo 50 y 60 de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

**YANKOVIC NOLA, BARTOLOMÉ**, Las habilidades blandas... ¿De qué se trata? Parte I

Editor [www.educativo.utralca.cl/link.cgi/Editorial/2596](http://www.educativo.utralca.cl/link.cgi/Editorial/2596)