



BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

Evaluar los factores que intervienen en la inserción laboral de los egresados en la licenciatura de Ingeniería Textil de la BUAP

Tesis presentada para obtener el título de:

Maestría en Educación Superior

Presenta: Mara Adriana Carral Ortiz

Asesor: Dr. Jorge A. Fernández Pérez

Puebla, Pue. 2016

Índice

	Págs.
Agradecimientos	9
Resumen	10
INTRODUCCIÓN	11
Planteamiento Del Problema	16
Preguntas De Investigación	18
Objetivos	18
Justificación	19
CAPÍTULO I MARCO CONTEXTUAL	20
1.1 Políticas educativas según Organismos Internacionales	20
1.1.1 Políticas educativas sobre Estudios de egresados en el caso de Organización De Las Naciones Unidas para La Educación, La Ciencia Y La Cultura (Unesco).	21
1.1.2 Políticas educativas sobre estudios de egresados en el caso de Organización Para La Cooperación Y El Desarrollo Económico. (OCDE)	24
1.1.3 Políticas educativas sobre estudios de egresados en el caso de la Organización Internacional De Trabajo (OIT).	25
1.1.4 Políticas educativas sobre estudios de egresados en el Caso Del Banco Mundial (BM).	26
1.5 Estudios de egresados en Instituciones Internacionales	29

1.5.1	Recomendaciones sugeridas para los estudios de egresados en países desarrollados el caso de Alemania.	29
1.5.2	Recomendaciones sugeridas en estudios de Egresados en países desarrollados el caso de España (Granada)	30
1.6	Proyectos de estudios de egresados en el mundo	31
1.6.1	Proyecto Reflex dentro de los estudios de egresados	31
1.6.2	Proyecto Cheers en los estudios de egresados universitarios.	31
1.6.3	Proyecto Proflex En Los Estudios De Egresados Universitarios	32
1.7	Estudios de egresados en Instituciones de Latinoamérica	33
1.7.1	Perspectivas en Colombia sobre los estudios de egresados	33
1.7.2	Perspectivas en Chile sobre los estudios de egresados	34
1.8	Importancia de Los Organismos Internacionales en las políticas nacionales de la Educación Superior	35
1.9	Esquema Básico de egresados según Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).	38
1.10	La importancia de la Educación Superior en México	42
1.11	Estudios de egresados en México	44
1.11.1	Estudio de egresados en la Universidad de Chihuahua	44
1.11.2	Estudio de egresados en la Universidad Veracruzana	45
1.12	Secretaria De Educación Pública (SEP)	46
1.13	Programa seguimientos de egresados institucionales de la Benemérita Universidad Autónoma De Puebla	47

1.14 Información de la licenciatura en Ingeniería Textil de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	48
1.14.1 Perfil de Ingreso	49
1.14.2 Perfil de Egreso	49
1.14.3 Campo de Trabajo	49
CAPTULO II MARCO TEORICO	51
2.1 Teoría Capital Humano en la Economía	52
2.2 Teoría de la Fila	58
2.3 Teoría De La Segmentación Mercados De Trabajo	61
2.4 Teoría del Bien Posicional	65
2.5 Teoría de la Devaluación de los Certificados	66
CAPITULO III METODOLOGIA	69
3.1 Características del estudio	70
3.2 Población	71
3.3 Instrumento	71
3.4 Procedimiento	74
CAPITULO IV ANALISIS Y RESULTADOS	76
5.1 Datos generales	76
5.2 Variable 1: Formación Profesional	80
5.3 Variable 2: Inserción Laboral	91
5.4 Variable 3: Práctica Profesional	105

5.5 Variable 4: Superación Profesional	114
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	124
BIBLIOGRAFIA	138
ANEXOS	151
Anexo 1: Plan de estudios Fénix	151
Anexo 2: Instrumento	155
ÍNDICE DE CUADROS	
Cuadro 1. Beneficios potenciales de la educación terciaria	27
Cuadro 2: Estadística de aspirantes de nuevo ingreso a la licenciatura de ingeniería textil de la BUAP.	50
Cuadro 3: Variables	72
ÍNDICE DE TABLAS	
Tabla 1: Plan de estudios Minerva	128
Tabla 2: Plan de estudios Fénix	128
INDICE GRAFICAS	
Gráfica 1: Genero de la Población	76
Gráfica 2: Ingreso Ingeniería Textil	77
Gráfica 3: Egreso Ingeniería Textil	78
Gráfica 4: Programa Educativo	80
Gráfica 5: Materias del Programa	81
Gráfica 6: Materias faltantes	83
Gráfica 7: Currículo y mercado laboral	84
Gráfica 8: Programa educativo y mercado laboral	85

Gráfica 9: Mobiliario	86
Gráfica 10: Docentes	88
Gráfica 11: Docentes	89
Gráfica 12: Primer Trabajo	91
Gráfica 13: Colocación Laboral	92
Gráfica 14: Primer empleo	94
Gráfica 15: Capacitación	95
Gráfica 16: Otras áreas de trabajo	96
Gráfica 17: Crecimiento en el Trabajo	98
Gráfica 18: Tipo de Ambiente Laboral	99
Gráfica 19: Tiempo en tu Ultimo Trabajo	100
Gráfica 20: Sociedad/Egresados	102
Gráfica 21: Actividad en tu trabajo	105
Gráfica 22: Puesto	106
Gráfica 23: Tipo de Contrato	107
Gráfica 24: Remuneración	108
Gráfica 25: Forma de Pago	110
Gráfica 26: Trabajo y Formación	111
Gráfica 27: Relación de tu carrera	112
Gráfica 28: Seguimiento de Egresados	114
Gráfica 29: Oferta laboral (egresados)	115
Gráfica 30: Beneficios (egresados)	117
Gráfica 31: Superación Académica	117

Gráfica 32: Área de estudio	119
Gráfica 33: Cursos o Diplomados	120

DEDICATORIA

Dedico el trabajo y esfuerzo de estos dos años a los que han estado hay tanto en los tiempo malos como en los tiempos buenos Carlos Enrique Ochoa Velasco por su apoyo incondicional y a mi hija Ximena Ochoa Carral por ser lo mejor que me ha pasado en la vida y por la que daría todo. LOS AMO

Agradecimientos

A mi madre Adriana Ortiz por el apoyo y esfuerzo que hizo durante este tiempo, por siempre estar ahí cuando la necesito gracias mama y mi padre Oscar Carral por todo lo que me has enseñado en la vida, a siempre seguir adelante y echarle ganas. Gracias

A mi esposo e hija Carlos Ochoa y Ximena que al llegar a casa y saber que estaban ahí para darme fuerza para seguir adelante en esta aventura. Los amo con todo el corazón

A mis hermanos Yusin y Oscar por ser parte de mi vida, y que en todo momento están presentes.

A mi amiga Vanessa ya que durante estos dos años siempre estuvo hay en las buenas y en las malas, en las tareas difíciles y en los recesos, ha sido uno de los mejores regalos que me dejan la maestría porque sin ella hubiera sido muy difícil. Gracias Vane

A el Doc. Jorge A. Fernández Pérez por decidir ser mi asesor y siempre estar hay apoyándome, guiándome en este tiempo hasta la presentación de mi tesis. Gracias

A la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y a la Facultad de Filosofía y Letras por siempre estar al pendiente de las necesidades de la sociedad formando jóvenes competentes

Al CONACYT por permitirme ser parte de sus becarios y el poder estudiar una maestría que se encuentra en su padrón de maestrías de calidad.

A todos los antes mencionados gracias a sido una aventura increíble el realizar un sueño más y concluir una meta en vida muchas gracias.

RESUMEN

La presente investigación tiene su base en los estudios de egresados que se realizan, por lo que se propone la realización de los estudios de egresados en el colegio de Ingeniería Textil de la BUAP, efectuado para las generaciones de 2004-2008 que se encuentren laborando. Con la finalidad de conocer las experiencias laborales de los egresados y la movilidad que existe dentro de la industria textil. Investigación es de corte cuantitativo, descriptivo en el que se realizó un instrumento dividido en cuatro variables cada una con sus respectivas ítems, contestado por 32 jóvenes egresados y titulados del colegio de ingeniería textil.

La recolección de datos para el instrumento y los resultados muestran las distintas opiniones que tienen los egresados tanto del plan de estudios como la pertinencia de las materias y prácticas que les permitan la movilidad laboral, así como la inserción laboral y el tiempo que pasan los egresados al colocarse en un puesto laboral sustentado por la teoría de la fila para conseguir el puesto deseado. Las exigencias de la sociedad hacia los egresados en cuanto a las expectativas que se tienen de egresados en la área y los conocimientos, habilidades y aptitudes con las que deben contar hasta ya una vez insertados en el mercado laboral, los comentarios acerca de los términos de su estancia en la industria.

Dado ello las recomendaciones que se hacen a la Institución acerca de sus egresados y la mejora una educación de calidad para los profesionistas con metas para la inserción laboral, los métodos de enseñanza a mejorar por los docentes y la continua capacitación de los mismos, formara profesionistas competentes en una sociedad económicamente activa.

INTRODUCCION

Según la Secretaria de Educación Pública (SEP), a través de la subsecretaria de educación media superior en su documento “Hacia la construcción de un sistema nacional de evaluación de la educación superior” (2008, p.20.), menciona: “El seguimiento de egresados es un procedimiento importante para la evaluación de la pertinencia y calidad de los programas de la educación media superior”. El seguimiento de egresados es un estudio viable el cual proporciona una actualización constante de los programas educativos para evaluar la calidad de la educación, siendo necesaria la actualización constante tanto de los planes y programas de estudio para cumplir satisfactoriamente con los procesos de evaluación y certificación determinados por los organismos internacionales. Es por ello que las instituciones de educación superior han buscado y generado nuevos procesos y herramientas para evaluar el rendimiento y culminación de los estudios de los jóvenes por medio de estudios de egresados los cuales permiten conocer el impacto dentro de la sociedad laboral de los estudiantes, por medio de los conocimientos adquiridos en las instituciones llevándolos a la práctica profesional y así poder realizar retroalimentaciones a los planes y programas de estudio que ofrecen las IES en la formación profesional (ANUIES, 2003)

Los estudios de egresados se comenzaron a realizar a partir de los años setenta en algunas instituciones de educación superior (IES), aunque en algunas otras instituciones los empezaron a realizar con unos años de anterioridad. De manera metódica se utilizaron en los años noventa, surgiendo la necesidad de mejora, revisión y actualización de los programas de estudios, todo en beneficio a la mejora de la práctica profesional de los alumnos (Valenti y Varela, 2004) Los estudios de egresados se han creado debido a los diversos factores que aquejan a los jóvenes que egresan, tales como la titulación, el mercado laboral, la colocación laboral, los salarios, los conocimientos adquiridos en las IES, entre otros factores. Por todos estos factores que se han mencionado es que los programas de estudio de las instituciones han sido criticados por no tener la capacidad de que los alumnos al concluir sus estudios puedan colocarse en algún puesto laboral de acuerdo a los conocimientos adquiridos, la creación de los estudios de egresados es porque en algunas instituciones no se sabe si los programas están bien enfocados para la vida laboral de los estudiantes. Por otro lado existen muchos factores que se involucran en la colocación

laboral de los cuales no todos han podido ser analizados ya que ello involucra a los empleadores para determinar las necesidades para el reclutamiento de los mismos, todos estos fenómenos llevan a que año con año salgan jóvenes de las IES, y se encuentren con un mercado laboral totalmente distinto a lo que se les enseñó en la Universidad.

Desde sus inicios los estudios de egresados han sido un tema que atañe todas las Instituciones de Educación Superior (IES), ya que es necesario tener noción de las fortalezas, debilidades y factores de lo que pasa con los egresados al concluir sus estudios universitarios, en cuanto al tema del mercado laboral y su colocación laboral es un proceso que se debe realizar dentro y fuera de las IES.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), es una de las instituciones que colaboran con la Secretaría de Educación Pública (SEP) en la creación de estudios de egresados. La ANUIES colabora en la realización de estudios de egresados en las distintas IES, las cuales dan un panorama de la creación de los estudios de egresados, la cual contiene redes de colaboración con especialistas, instituciones y estudiante. Tienen redes de instituciones nacionales y regionales que desarrollan proyectos para los estudios de egresados, y ese se divide en regiones la ciudad de Puebla pertenece a la región centro-sur. (ANUIES, 2013).

En 2009, la subsecretaría de Educación Superior observó que 45% de más de 7.8 millones de profesionistas nacionales no realizan actividades relacionadas con su carrera y se han tenido que conformar con trabajos ajenas a sus profesiones (La Jornada, 2009). Otros problemas con los que se enfrentan los egresados que se han estudiado a partir del 2008 son los salarios por los que son contratados ya que se encuentran por debajo del promedio salarial en comparación con otros países. De acuerdo con estas cifras existe aproximadamente 11% de desempleo en egresados, sobre todo en carreras comunes como administración, derecho, medicina, ingeniería, contaduría, entre otras. Por todo esto, se crearon los tecnológicos y se pidió a las universidades crear nuevas carreras o limitar el ingreso a las carreras con cierta demanda. Sin embargo todos estos cambios no han servido de mucho ya que con tanta universidad que se creó la demanda de egresados también se incrementó y por consiguiente el desempleo en los jóvenes es mayor, lo cual nos lleva a una pregunta que hasta la fecha no es resuelta o es que efectivamente ¿preparan las universidades de manera adecuada y acorde a las necesidades del mercado laboral? Es muy importante que las universidades reestructuren sus programas académicos,

su profesorado, y más, a finales del 2005 ya existían 1892 instituciones de las cuales 713 eran públicas y 1179 privadas. (Wietse de Vries y Navarro 2011).

El estudio de egresado debe proporcionar información que ayude a la mejora de los programas de estudio así como es de suma importancia conocer el funcionamiento del mercado laboral y la colocación laboral, por ello es trascendental la opinión de los egresados y de los empleadores que consideran fuente válida de información, las cuales permiten conocer las reformas de educación necesarias para adecuar la oferta educativa y planes de estudio (Fernández, 2013). De acuerdo a (Soria y Garibay, 2000) para llevar a cabo los estudios de egresados se realizan por distintos exámenes como los Exámenes Generales para el Egreso de la Licenciatura (EGEL), por medio de estos exámenes el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (Ceneval), evalúa a los egresados comparando los conocimientos adquiridos por los egresados de una institución, teniendo estos planteles, instituciones, ciudades y regiones (Fernández, 2013). Otro punto importante y destacado es lo mencionado por Vermont y Rosado, (2002), citado por (Fernández, 2013). En el Informe del Consejo Internacional para el Desarrollo de la Educación recomienda que cada universidad tenga un estudio de egresados periódicamente sobre un número de egresados tanto de Licenciatura como de Posgrados de los últimos diez años para conocer su opinión.

Cada Institución de Educación Superior tiene como objetivo encontrar cuáles son las debilidades y factores que intervienen en la colocación laboral de los estudiantes, es importante que las Instituciones encuentren sus debilidades para que puedan reestructurar su currículo formal o sus objetivos terminales en los estudiantes, y desarrollen estrategias para mejorar el funcionamiento de las mismas, así que les permita conocer las acciones que lleva a los alumnos a la práctica laboral para responder a su entorno sociocultural y económico.

Algunas universidades en el país cuenta con un sistema, organización o programa el cual se encarga de los egresados de dichas instituciones para conocer el desarrollo de los alumnos, o ex alumnos en su vida laboral, la relevancia que tuvo su carrera, los beneficios o la influencia del programa en su vida laboral y si el trabajo que desempeñan tiene que ver con lo que estudiaron, así como el interés de los empleadores para tomar a los egresados e insertarlos en el área de sus empresas, algunas de estas universidades cuentan con grandes programas que les permite conocer todo el panorama de los egresados como por ejemplo: el Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y

Empleadores (SiEEE) de la universidad de Guadalajara que determina su trayectoria académica y laboral de los egresados de la Institución, otras universidades en México que cuentan con programas de este tipo y que iniciaron con los estudios de egresados son: la Universidad Iberoamericana, la Universidad Autónoma Metropolitana, la Universidad Nacional Autónoma de México, los Tecnológicos, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

En el campo del estudio de egresados es importante mencionar algunos aspectos que se involucran en la educación así como la teoría del capital humano esta se refiere a los gastos e inversiones que se hacen mientras estudian los jóvenes, la teoría de la segmentación, la teoría de la fila, entre otras. Así como el proceso de educación superior hasta concluir y realizarse profesionalmente después de la vida universitaria, otro de los campos de estudio es la economía de la educación en este campo de la economía contribuye al crecimiento de la educación del país. También es importante mencionar que en este campo han intervenido muchos factores como La Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC), nos permiten ver grandes oportunidades para el desarrollo de la educación en las IES (Fernández, 2012), otros instrumentos de estudio en los egresados son: algunas leyes las cuales han tratado de consolidar la vinculación entre egresados y el contexto socioeconómico, teorías que se han realizado para conocer algunos factores que intervienen en todo el mundo que engloban los egresados y los empleadores.

En Colombia en 2006 la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN) creo una red de seguimiento de egresados, la cual permite tener un mejor manejo de lo que realizan los egresados al finalizar sus estudios y la pertinencia que tienen las IES con los estudiantes al concluir sus estudios, esta red de egresados está dividida por zonas México se encuentra en la zona sur o RED SEIS (ASCUN, 2006)

En 2007 fue creado un programa en la Universidad Politécnica de Valencia “el profesional flexible en la sociedad de conocimiento” o PROFLEX el cual en colaboración con la UNESCO y universidades latinoamericanas han realizado estudios de egresados los cuales han tenido mucho éxito en gran parte del mundo, cuenta con una página de internet para poder encuestar a los egresados de distintas universidades. www.seguimientoegresados.com “PROFLEX”.

Hay muchos factores que intervienen en la colocación laboral de los estudiantes cuando finalizan sus estudios universitarios, entre los que intervienen factores como: la

familiares, profesionales, pareja o personales en los cuales ya no incluyen a las instituciones de educación superior como: la edad, el género, economía familiar, personalidad, entre otras. Los estudios de egresados dan un panorama específico de la inserción laboral de un egresado, estos estudios nos permiten conocer lo que hacen al finalizar la vida universitaria, así como el poder mejorar los programas de cada Institución de Educación Superior

Todos los estudios de egresados tienen un fin específico, se realizan debido a que se cree que la educación superior es el eje central para el desarrollo económico. Se han creado en distintas universidades un seguimiento de egresados el cual les permite saber cómo les va a sus alumnos que han terminado su vida estudiantil, algunos métodos que utilizan son: encuestas, cursos, programas entrevistas, entre otros. Así mismo existen teorías que expresan con mayor precisión el panorama de los egresados en el proceso de universidad-vida laboral las cuales pueden ser: entrevistas, encuestas, y algunas teorías que expresan más el enfoque de los estudios de egresados.

Algunas otras teorías que se deben tratar en el tema de estudio de egresados son la teoría del capital humano la cual a grandes rasgos habla del tiempo y dinero que se invierte en la educación para después ver retribuido por medio del trabajo que se obtenga al concluir los estudios. La teoría de la fila también nos habla del tiempo que tardan los jóvenes en obtener un trabajo ya que hay otras personas antes esperando por el mismo puesto. Teoría del filtro, Teoría de la educación como bien posicional, teoría de la segmentación, teoría de la devaluación de los certificados: esta teoría nos habla de cómo el obtener un papel como lo llaman no es ya tan importante, lo importante son las habilidades que tú mismo vas desarrollando. Teoría de los recursos humanos, teorías credencialitas todas estas teorías trataran de ser abordadas más a fondo en el marco teórico, y serán definidas una a la vez, todas estas teorías tienen distintos autores que las han estudiado en distintos ámbitos como económicos, culturales, sociales y educativos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La educación es uno de los sectores de mayor importancia en México, a pesar de ello las estadísticas en educación a nivel superior no son las mejores. México cuenta con una población de alrededor de 112, 336, 538 habitantes; de los cuales el 16.5% termina una licenciatura (INEGI, 2010). Aunque la tendencia en la educación a nivel superior en México se ha incrementado (5.6% del 2000 al 2010) aún se tienen grandes rezagos en comparación con países de primer mundo tales como: Finlandia, Hong Kong, Canadá, Taiwán, Estonia y Japón estos países tienen los primeros lugares en la prueba (PISA, 2009). Por otra parte, para el año 2010 en Puebla el porcentaje de alumnos que termina una licenciatura es de 14.6% (por debajo de la media nacional).

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla se encuentra dividida por distintas áreas llamados Facultades, la Facultad de Ingenierías está dividida por colegios en el que se encuentra el colegio de Ingeniería Textil que fue creado en 1997 Con ... alumnos en su primer año, a partir del año 1999 hasta el año 2008 se mantuvo un plan de estudios llamado Fénix del cual han egresado aproximadamente quince generaciones, y del año 2004 al 2008 han egresado alumnos tanto titulados como alumnos que terminaron sus materias y aun no tienen el título por lo que es complicado contar cual es el número de egresados ya que por el convenio de privacidad la universidad no puede proporcionar dicha información. Después del año 2008 han cambiado de planes de estudio hasta la fecha pasando por el plan Minerva,

En los últimos años ha existido una gran preocupación por parte de los estudiantes debido a que al concluir su educación universitaria no encuentran o no son contratados por la empresa y/o industria de su interés sin importar que el área de la empresa sea la misma de su carrera y que los conocimientos adquiridos sean los mejores, esta investigación se realizará en la Facultad de Ingeniería de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, y en específico el colegio de Ingeniería Textil de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, con los egresados del mismo colegio. Se pretende Buscar las características que involucran la colocación de los alumnos egresados de las instituciones de educación superior para insertarse en las industrias textiles o en alguna empresa que se dedique al ramo textil, siendo muy difícil que los alumnos al salir de una universidad se coloquen en un empleo y terminen trabajando en cualquier otra cosa menos en lo que estudiaron

El problema que se presenta es en instituciones que no saben si sus programas que presentan se encuentran bien diseñados y sirven en realidad o no ayudan en nada a los egresados. Por otro lado, también afecta a las industrias o empresas en las cuales se podrían colocar los egresados ya que éstas necesitan que los egresados salgan bien preparados de las IES aunque muchas veces pidan que tengan algún tipo de experiencia, la cual las universidades no lo ofrecen y por último los alumnos que egresan de la licenciatura son los más afectados por que se encuentran con todas las dificultades de la vida de los adultos como: el bajo salario, la poca experiencia, el conocimiento, entre otros, y terminan laborando o trabajando en cualquier otra cosa menos en lo concerniente a su carrera.

Se ve incluido y afecta a toda la sociedad en general, ya que las empresas o industrias si no contratan a la gente nueva y joven se van volviendo obsoletas y terminan cerrando, así ha pasado con una gran cantidad de industrias en Puebla por que los procesos (maquinaria, personal y procedimientos) no se innovan y pierden su interés de los consumidores. Y por último los principales afectados son los egresados, quienes al concluir su vida universitaria y enfrentarse con tantos problemas se cuestionan y se desaniman por no saber si eligieron bien su carrera y el cómo poder encontrar un trabajo que sea acorde con lo que los motive.

Esta problemática se puede solventar de alguna manera si se generan diferentes investigaciones en las que entren en contacto los estudiantes, los empleadores, las industrias y las instituciones educativas. Con la finalidad de llegar a un bien común.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿En qué áreas el programa de estudios debe estar enfocado para la buena colocación laboral de los egresados en ingeniería textil de la BUAP?
2. ¿Cuáles son los factores que intervienen en la colocación laboral de los egresados de ingeniería textil?
3. ¿Cuál debe ser el perfil del egresado de ingeniería textil para que se coloquen en el mercado laboral?

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar cuáles son los factores que intervienen en la colocación laboral de los egresados en la Facultad de Ingeniería Textil de la BUAP

Objetivos Particulares

1. Determinar cuáles son los factores que intervienen en la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ingeniería Textil de la BUAP.
2. Considerar si perfil del Egresado de ingeniería Textil es pertinente para su inserción en el mercado laboral
3. Entrevistar y encuestar a alumnos egresados de la institución que se encuentren laborando en la industria y a aquellos que no laboran, para tratar de encontrar las dificultades con las que se encontraron al insertarse en el mercado laboral.

JUSTIFICACIÓN

Puebla es uno de los estados con el mayor número de Instituciones de Educación Superior en el país; no obstante, la gran mayoría de las instituciones no da un seguimiento a sus egresados, evitando por tanto el conocer las tendencias que demanda el mercado laboral. Los estudios de egresados son importantes ya que gracias a ellos se puede determinar cuáles son las debilidades y fortalezas de las IES, así como determinar donde se pueden mejorar las condiciones de los egresados para su colocación laboral. Este proyecto tiene como finalidad el realizar un estudio profundo acerca de los egresados del colegio de Ingeniería Textil de la Facultad de Ingeniería de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. El estudio de egresados permitirá tener información relevante como por ejemplo: necesidades de la industria textil, información sobre egresados, tendencias en el campo laboral, revisión del plan de estudios para conocer si se cubren las demandas actuales, etc. El llevar a cabo esta investigación ayudará al fortalecimiento de la carrera de Ingeniería Textil, debido a que se les dará los resultados obtenidos a los coordinadores para que en colaboración se apoye a los egresados y estos puedan tener una mejor inserción laboral.

METODOLOGIA

Esta investigación será cualitativa, cuasi-experimental ya que determinara donde se encuentran los egresados de la facultad de ingeniería textil de la BUAP. La cual será una investigación científica transversal, para se realizara por medio de entrevistas, encuestas que serán realizadas a los egresados de ingeniería textil del periodo 2004 -2008, para describir la ubicación laboral de los egresados en el área.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL

En este capítulo se presentan las recomendaciones y sugerencias que dan los organismos acerca de las IES y sus programas de egresados, así como la relación que tienen con el mercado laboral, donde las exigencias cada día son mayores para los jóvenes recién egresados, así mismo los empleadores también piden que los jóvenes vengan mejor preparados de las IES. Dentro de los estudios de egresados existen una gran cantidad de organismos tanto internacionales y nacionales los cuales están involucrados en darle seguimiento a jóvenes egresados de las Universidades.

Por otro lado hay que considerar que la conexión entre el mercado laboral y las IES tiene que estar en constante comunicación y movimiento siguiendo los cambios socioeconómicos que se presentan el mundo actual, así como adaptar y dar solución a las necesidades de las exigencias del mercado laboral. Así como en más mismas IES tratar de establecer evaluaciones de calidad para valorar tanto los criterios como la sociedad que rige a los egresados en proceso de inserción laboral, cabe mencionar que en estas instituciones no suele ser una práctica continua de evaluación y que permitiría comparar las experiencias de los recién egresados y los ya empleados.

Los organismos internacionales que se encargan de dar sugerencias o recomendaciones a las IES son Banco Mundial (BM), Organización de las Naciones Unidas, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y Organización de Cooperación y Desarrollos Económicos (OCDE). Las cuales dan un panorama internacional de que es lo que se debe de realizar en cuestión de egresados en las IES tanto recomendaciones que lo que está bien por realizar y lo que no se debe realizar o está mal hecho. Y en cuando a la información nacional que ofrecen son recomendaciones y acciones que se deben realizar para mejorar la eficiencia terminal de los egresados de las IES.

1.1 POLÍTICAS EDUCATIVAS SOBRE ESTUDIOS DE EGRESADOS EN EL CASO DE ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO)

La UNESCO se encuentra seccionada por regiones. A México le corresponde la de los países de América Latina y del Caribe (CEPAL). La UNESCO se encarga a nivel mundial del monitorear los avances y desafíos en cuando a las IES y su movilidad social y económica. Algunos desafíos que se deben atender en las IES son las tendencias financieras y políticas, el fortalecimiento de sus universidades y en específico las universidades públicas de gran impacto y por último conectarse con las necesidades del desarrollo social.

Existen muchos desafío que deben ser tomados en cuenta con las Instituciones de Educación Superior para que sus instituciones puedan cumplir con una serie de requerimientos para las evaluaciones que se realizan así como su mejora en la calidad de eficiencia de los egresados, por ello la conferencia mundial sobre la educación superior, celebra en Paris en 1998 (UNESCO, 1998) prevé que la educación superior:

- continúe considerando el acceso equitativo según los antecedentes socio biográficos como una cuestión clave,
- continúe diversificándose estructuralmente y, por consiguiente, con respecto a las condiciones de estudio y a los cursos impartidos,
- dedique más atención a las competencias genéricas, a las capacidades sociales y al desarrollo de la personalidad,
- modifique su función en el paso hacia una sociedad de aprendizaje durante toda la vida
- prepare a los estudiantes para la creciente mundialización e internacionalización económica y social,
- sirva a los estudiantes a través de una variedad creciente de medios más allá de la enseñanza y el aprendizaje en el aula, por ejemplo, mediante la comunicación fuera del aula, el asesoramiento, la oferta de diversas formas de experiencia de trabajo y de vida, o el apoyo en la búsqueda de empleo,
- establezca modos regulares de comunicación entre la educación superior y el mundo del trabajo. (UNESCO, 1998).

El las conferencias realizadas en Paris en 1998 por la UNESCO destacan que la inversión que se realiza en los estudios tuvieron un beneficio sólido para los graduados, lo cual ha quedado un poco escaso ya que diversos factores afectan a los egresados a no tener un empleo adecuado a los estudios. A partir de los años 90 los empleos y la sociedad en general ha tomado distintos rumbos en cuando a las necesidades laborales de los egresados existen diversos factores que van cambiando y que deben ser mencionados: el proceso de transición de los graduados a la vida laboral el cual a veces suele ser un proceso lento y el cual afecta la movilidad laboral, el vínculo que existe entre estudio y el ámbito ocupacional el cual no es muy sólido por lo que los egresados no encuentran el trabajo deseado, el empleo inapropiado, la oferta excesiva de graduados, carecen de las competencias exigidas por los empleadores, entre otras.

Por ello algunas recomendaciones que se realizan son la necesidad de mejora en la información sobre el empleo y los graduados, los cambios tecnológicos, económicos y sociales ya que los graduados tienden a tener diferentes enfoques de lo que quieren realizar es por ello que las competencias deben ser específicas para poder lograr el empleo deseado. Los organismos internacionales estimulan a los jóvenes a la investigación así se pueden desempeñar en otra área que puede ser de su interés.

En el proceso de expansión de la educación superior y de mayor pertinencia del conocimiento, la educación superior debe dar cabida al hecho de que los estudiantes son cada vez más diversos no sólo en sus motivaciones y capacidades, sino también en cuanto a sus tareas y funciones después de obtenido el título. Por ello, debe tomar en consideración el papel que puede desempeñar para los sectores del empleo que no se tuvieron en cuenta en el pasado, entre otros, las ocupaciones de nivel medio, que exigen cada vez más en el proceso hacia lo que suele denominarse la "sociedad del conocimiento", los sectores de empleo no estructurados, las nuevas formas de autoempleo, etc. También se desafía a la educación superior a que se diversifique con miras a responder a la gama cada vez más amplia del trabajo y empleo de los graduados. (UNESCO, 1998).

El párrafo 1 del Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el acceso a los estudios superiores debería estar basado en los méritos, la capacidad, los esfuerzos, la perseverancia y la determinación de los aspirantes y, en la perspectiva de la educación a lo largo de toda la vida, podrá tener lugar a cualquier edad, tomando debidamente en cuenta las competencias adquiridas anteriormente. Por su parte el Artículo 6 de dicho documento establece que en relación a los egresados dice: (UNESCO, 1998).

Artículo 6. Orientación a largo plazo fundada en la pertinencia

La pertinencia de la educación superior debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen. Ello requiere normas éticas, imparcialidad política, capacidad crítica y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo, fundando las orientaciones a largo plazo en objetivos y necesidades sociales, comprendidos el respeto de las culturas y la protección del medio ambiente. El objetivo es facilitar el acceso a una educación general amplia, y también a una educación especializada y para determinadas carreras, a menudo interdisciplinaria, centrada en las competencias y aptitudes, pues ambas preparan a los individuos para vivir en situaciones diversas y poder cambiar de actividad

Del mismo modo el Artículo 7. En relación con los egresados establece la forma de Reforzar la cooperación con el mundo del trabajo y el análisis y la previsión de las necesidades de la sociedad

a) En un contexto económico caracterizado por los cambios y la aparición de nuevos modelos de producción basados en el saber y sus aplicaciones, así como en el tratamiento de la información, deberían reforzarse y renovarse los vínculos entre la enseñanza superior, el mundo del trabajo y otros sectores de la sociedad.

b) Los vínculos con el mundo del trabajo pueden reforzarse mediante la participación de sus representantes en los órganos rectores de las instituciones, la intensificación de la utilización, por los docentes y los estudiantes, en los planos nacional e internacional, de las posibilidades de aprendizaje profesional y de combinación de estudios y trabajo, el intercambio de personal entre el mundo del trabajo y las instituciones de educación superior y la revisión de los planes de estudio para que se adapten mejor a las prácticas profesionales. (UNESCO, 1998).

1.2 POLÍTICAS EDUCATIVAS SOBRE ESTUDIOS DE EGRESADOS EN EL CASO DE ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO. (OCDE)

“Todas las sociedades deben invertir en su activo más valioso: su gente. La educación desempeña un papel fundamental en la mejora de la competitividad y el crecimiento económico, facilitando el desarrollo personal y creando sociedades fuertes y sanas. La OCDE y sus países miembros se han comprometido a identificar y adoptar las mejores políticas educativas y a promocionar un reparto justo de los beneficios de la educación.” (Ángel Gurría, OCDE).

La OCDE en colaboración con los países que forman parte de ella, tienen el fin de mejorar la capacidad de sus sistemas de educación y formación profesional (EFP) para responder las necesidades del mercado laboral (OCDE, 2009). Los estudios de la OCDE incluyen en sus lineamientos, los costos y beneficios que otorgan la educación, los cuales son indicadores para la evaluación de la educación y formación profesional, los cuales dan un panorama del desempeño de los egresados en el mercado laboral y sobre las futuras necesidades por medio de las competencias. (OCDE, 2009).

Algunos de los aspectos más importantes que deben fortalecer las universidades (OCDE, 2014)

- Fortalecer la contribución de las universidades al sistema de innovación, requiere que reciban apoyo en su transición
- Las políticas deben aumentar la creación de vínculos duraderos entre la universidad y la industria
- El sector de institutos públicos de investigación se debe modernizar
- Fomentar la excelencia, la pertinencia de los institutos, universidades, e institutos públicos de investigación
- Desarrollar relaciones mediante un esquema de financiamiento bilateral
- Examinar las condiciones de empleo y las trayectorias profesionales y eliminar los obstáculos a la cooperación entre la investigación y la industria.

1.3 POLÍTICAS EDUCATIVAS SOBRE ESTUDIOS DE EGRESADOS EN EL CASO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT)

Los jóvenes representan el futuro de la sociedad, sin embargo se encuentran en un dilema por no conseguir el trabajo deseado ya que no existe la cantidad necesaria de trabajos, y millones de jóvenes no encuentran o tienen un trabajo deseado. La existencia de millones de jóvenes en el mundo que están desempleados y más de 200 millones ganan en Estados Unidos menos de dos dólares el día (OIT, 2012)

La crisis de desempleo en jóvenes se ve afectada por la crisis económica y financiera mundial. Así mismo los gobiernos, empleadores y trabajadores, tienen un gran desafío en cuanto a proporcionar a los jóvenes que egresan y que sean conseguir un mejor futuro en su vida laboral. Sobre este tema el Organismo Internacional del Trabajo recomienda, sobre las políticas de empleo en cuanto a los jóvenes recién egresados:

Los problemas que se han generado la falta de empleo en la economía y financiamiento mundial, ya es fundamental buscar el crecimiento económico social generando nuevos empleos decentes para los jóvenes. Debe existir un enfoque económico de gran impacto en las políticas para la emplear a los jóvenes, también las políticas industriales y sectoriales que favorezcan una buena economía en jóvenes y en las industrias que deseen contratar a jóvenes recién egresados, el crecimiento de los sectores privados que quieran favorecer la innovación estructural. (OIT, 2012).

- Reforzar los vínculos de educación y formación profesional
- Formular estrategias de desarrollo laboral que refuercen las políticas sectoriales
- Mejorar la movilidad y ofertas de aprendizaje profesional
- Reglamentar y controlar el aprendizaje profesional
- Detectar tempranamente los casos en los que los jóvenes podrían dejar la educación
- Incluir técnicas de busca de empleo dentro de la educación terciaria
- Adoptar medidas de prevención y cuidado social en la que lleve a los jóvenes a buscar el mejor empleo
- Establecer o consolidar los procesos de seguimiento a jóvenes en su vida laboral

El problema del desempleo de los jóvenes que se emplean en trabajos de bajo nivel comparado con su perfil de egreso, afecta directamente al mundo económicamente activo en un entorno sociocultural ya que las inversiones que se hacen en los jóvenes ahora será la futura sociedad que llevara la economía mundial al bienestar social.

1.4 POLÍTICAS EDUCATIVAS SOBRE ESTUDIOS DE EGRESADOS EN EL CASO DEL BANCO MUNDIAL (BM)

El banco mundial en su artículo construir sociedades de conocimiento: nuevos desafíos para la educación terciaria, nos dice que es muy importante el financiamiento que se les puede otorgar a los jóvenes por las universidades o por el Estado para poder realizar sus estudios aunque muchas veces no sea suficiente ya que la mayor parte de las universidades son privadas y son muy caras. En el cuadro No. 1 que se muestra a continuación podemos ver como se reflejan las relaciones entre los estudios públicos y privados, mencionado por el BM:

Cuadro 1. Beneficios potenciales de la educación terciaria

Beneficio	beneficio privado	beneficio publico
	mejor salario	mayor productividad
económicos	Empleo	desarrollo nacional y regional
	mayores ahorros	menor dependencia del apoyo financiero del gobierno
	mejores condiciones de trabajo	mayor consumo
	movilidad profesional y laboral	mayor potencial de transformación de una economía de bajas calificaciones en una economía basada en el conocimiento
	mejora cálida de vida para si mismo y sus hijos	construcción de naciones y desarrollo de liderazgo
sociales	mejor procesos de decisiones	participación democrática: mayor consenso
	mejor posición social	movilidad social
	mayores oportunidades educativas	mayor cohesión social y disminución de la tasa de criminalidad
	estilo de vida más saludable y mayor expectativa de vida	mejor estado de salud

Fuente: adoptado de: IHEP (1998): 20

Por ello el Banco Mundial busca que la educación sea equitativa en todos ya que se ha dedicado ayudar a los países en desarrollo a que la educación sea el medio entre la pobreza y la mejora de la vida social.

“Es imposible tener un sistema educativo completo sin un sistema de educación superior adecuado y solido...en ningún momento insinuó que la educación primaria y secundaria no sean esenciales para el desarrollo. Pero no es suficiente. Se deben contar con centros de excelencia, de aprendizaje y capacitación si se ha de avanzar respecto al problema de la pobreza y el progreso de los países en desarrollo. La clave es la educación superior, y no solo en la tecnología, si no formando personas con suficiente sabiduría para poder utilizar bien esta tecnología.” (Wolfensohn, 2000).

Por otro lado el Banco Mundial (BM) cuenta con la existencia de una Organización del Trabajo que expresa que los jóvenes latinoamericanos no siempre están laborando en lo que se han especializado, contestando a la respuesta que se le formulo a Wendy Cunningham ¿que si las universidades preparan a los jóvenes para la vida laboral? Menciona que algunas universidades de buen nivel tanto privadas como públicas en Latinoamérica si preparan a los jóvenes en cuanto a su área de estudio mientras que se han creado una gran cantidad de universidades las cuales son de muy bajo nivel y no están preocupadas por preparar a los jóvenes para concluir su vida estudiantil.(BM, Cunningham, 2000). Por ello existe tanto desempleo y desigualdad laboral.

El Banco Mundial desde sus inicios hasta la fecha se a encarga de otorgar préstamos para la educación superior a distintos países dependiendo de sus necesidades en la educación superior, el cual se determina o se otorga por medio de algunos lineamientos y proyectos de la educación superior, algunos ejemplos de los objetivos que se piden para otorgar los prestamos son:

- reformas financieras
- mejoramiento de la calidad
- desarrollo de ciencia y tecnología
- diversificación institucional
- reformas al gobierno y administración de los sistemas institucionales (Wolfensohn, 2000).

1.5 ESTUDIOS DE EGRESADOS EN INSTITUCIONES INTERNACIONALES

15.1 RECOMENDACIONES SUGERIDAS PARA LOS ESTUDIOS DE EGRESADOS EN PAÍSES DESARROLLADOS CASO DE ALEMANIA

Alemania cuenta con una educación superior muy recomendable, ofrece una gran variedad en diferentes profesiones y se adapta a las necesidades del mercado laboral. La educación superior se integra a formar jóvenes que se puedan colocar con éxito en el mercado laboral preparándolos desde la educación superior, uno de los beneficios del sistema alemán es que los empresarios se encuentran en una colaboración con las instituciones. Así las necesidades de los empresarios siempre está en concordancia con las educación, Alemania cuenta con una alta capacidad de investigación en Educación y Formación Profesional (EFP), por lo cual los financiamientos que tienen cuentan con un gran respaldo (OCDE, Directorado de Educación, s/a).

A pesar de que es uno de los países con uno de los mejores programas en educación también la OCDE le hace algunas recomendaciones para que tengan una mejor calidad educativa. (OCDE, Directorado de Educación, s/a)

- Crear un comité que permita la transición dentro los interesados: como instituciones y empresarios
- Reforzar el sistema de orientación profesional para ofrecer una asesoría bien informada
- Evaluar las competencias aritméticas y de lengua escrita de todos los estudiantes que entren en el sistema de transición
- Hacer que sea obligatorio incluir las calificaciones escolares en el certificado final, así como incluir una evaluación explícita.
- Facilitar más el acceso a la educación terciaria y lo que los estudiantes perciben como barreras a la transición

1.5.2 RECOMENDACIONES SUGERIDAS EN ESTUDIOS DE EGRESADOS EN PAÍSES DESARROLLADOS CASO DE ESPAÑA (GRANADA)

Como hemos visto en los organismos y en otros países la necesidad de contar con estudios de egresados ha ido en creciente desarrollo, debido a la exigencias del mercado laboral, los empleadores y los empleados, el cual se ve ensombrecido por los distintos factores sociales que disminuyen la posibilidad de que los jóvenes egresados tengan un mejor empleo al concluir sus estudios. Por ello la universidad de Granada, España ha realizado varios estudios de egresados los cuales le han servido para tener un mejor manejo de las necesidades de la sociedad en general.

El seguimiento de egresados es una tarea fundamental para todas las universidades del país, los jóvenes que han egresados y que tratan de colocarse en la vida labora ya sea con éxito o si en el forman una valiosa información para mejorar las condiciones estudiantiles de las universidades, familiares y sociedad en general. (UGR, 2006)

Cada universidad crea una serie de sugerencias que son necesarias para mejorar las condiciones de los jóvenes en primer lugar, los empleadores y las universidades, por lo que la Universidad de Granada, España no se queda atrás y menciona (UGR, 2006) que:

- Crecimiento en mejores empleos a partir de la creación de una sociedad de información
- El desarrollo de una Europa de innovación en I+D
- Las redes de infraestructura como: telecomunicación, transporte y servicios

Uno de los principales factores por los que está pasando el España es por la crisis financiera por lo se crea un desarrollo sostenible en el conocimiento e innovación mejorando los empleos a los que los egresados se dirigen, construyendo una sociedad en la cual se puede elevar el empleo para los que hay que luchar contra los riesgos de pobreza y exclusión. (UGR, 2006)

“El mercado laboral presenta una demanda laboral con una formación cada vez más exigente y amplia. La calidad de la educación universitaria y su conexión con la necesidades del mercado es una preocupación creciente entre los diferentes actores de la sociedad española”

1.6 PROYECTOS DE ESTUDIOS DE EGRESADOS EN EL MUNDO

1.6.1 PROYECTO REFLEX DENTRO DE LOS ESTUDIOS DE EGRESADOS

El proyecto REFLEX trata de dar respuesta a tres preguntas fundamentales “1) que competencia requieren los graduados; 2) que papel desempeñan las universidades de dichas competencias; 3) cual es el grado de consecución de las expectativas de los egresados con sus trabajos” (REFLEX, 2007:07).

Más que dar los resultados significativos de las encuestas es presentar las deficiencias y las acciones que deben tomar las autoridades institucionales, ya que ellos deben estar interesados en las respuestas que sus graduados dan acerca de lo que provén a sus estudiantes. Para poder mejorar las áreas de interés de las instituciones tales como: planes de estudio, infraestructura, profesorado, investigación, y la interacción con empresarios.

- Las variables socioculturales son algunos factores que intervienen y que deben contemplarse en nivel internacional
- La dedicación que se le da a los estudios universitarios, es uno de los factores que intervienen en una buena colocación laboral
- El nivel de satisfacción en que los jóvenes se encuentran al verse realizados en el puesto laboral deseado, y no en uno de bajo nivel es lo que los motiva
- Las carreras que favorecen la adquisición de competencias como la capacidad para adquirir con rapidez nuevas competencias

Por ultimo menciona que hay que hacer hincapié y centrarse en la mejora de las debilidades más importantes y evidentes en las instituciones ya que son notorias del sistema universitario y la mejora de las condiciones sociales y laborales de los egresados. (REFLEX, 2007: 11).

1.6.2 PROYECTO CHEERS EN LOS ESTUDIOS DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS.

El proyecto CHEER como el proyecto Reflex fue creado por la Unión Europea para mejorar las condiciones de los egresados y las instituciones universitarias, el cual estudia las relaciones de los egresados y el mercado laboral. Este proyecto está enfocado no solo a

cuestiones básicas como la vida universitaria y el empleo, sino también a las dimensiones más importantes al concluir los estudios universitarios como empleo y trabajo, se consideran diferentes aspectos entre los que destacan el sector económico, el grupo ocupacional, los ingresos. Dándole mayor énfasis a los aspectos (IVIE, 2001: 04) como:

El impacto a los avances tecnológicos sobre el trabajo el cual permite las nuevas ocupaciones que toman los graduados, por otro lado la adaptación a la que están expuestos por el cambio de los empleos en la actual, es importante y no se debe dejar de lado los conocimientos que se deben adquirir sobre las competencias genéricas y generales las que se han creado para alcanzar los aprendizajes deseados.

Los objetivos concretos del proyecto CHEERS se pueden resumir (IVIE, 2001: 04) en:

- Proporcionar una visión sólida sobre el empleo y la transición de los graduados en las universidades
- Analizar los cambios recientes en el empleo y la transición laboral de los universitarios
- Analizar el impacto de la educación superior, incluyendo los planes de estudio y la curricular para mejorar las posibilidades de obtener el empleo deseado.
- Servir como base de datos para los países participantes en los datos estadísticos sobre los egresados, los que permitan mejorar las condiciones en las universidades.

1.6.3 PROYECTO PROFLEX EN LOS ESTUDIOS DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS

El proyecto PROFLEX “El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento” está compuesto por países Europeos y Latinoamericanos de 11 países distintos, refleja la importancia de realizar estudios de seguimientos de egresados para saber lo que piensan los jóvenes acerca de las universidades y su vida laboral, social en un mundo socioeconómicamente cambiante en el cual se deben adaptar. Algunos de los objetivos con los que cuenta el programa de PROFLEX es impulsar el proceso de transición al mundo laboral, la relación de los países permite una comparación en sus estudios de egresados. Tiene como objetivos (PROFLEX, 2010: 17) el:

- Obtener resultados acerca de los graduados y las universidades a nivel mundial

- Analizar el rol que desempeñan los distintos factores dentro de las universidades, las carreras profesionales y el empleo
- Cooperar tanto las universidades como los empleadores a que exista un intercambio favorable para los egresados

En el proyecto PROFLEX se crean distintos programas e instrumentos de medición los cuales llevan a que las evaluaciones que se realicen a las instituciones y egresados tengan un mayor éxito en las futuras generaciones, entre las que destacan (PROFLEX, 2010: 24)

- Un estudio en el cual las instituciones plasman la relación entre la educación superior y el trabajo de los países
- Una encuesta que se realiza a los egresados tanto de la institución donde realizan sus estudios y de su lugar de trabajo.
- Comparar el resultado con otros proyectos como CHEERS, REFLEX que permiten comparar la vida laboral de los egresados.

El programa de PROFLEX se realiza en colaboración con las instituciones vía online en el cual se presenta una encuesta donde se engloban preguntas tanto personales como (edad, fecha de nacimiento, estado civil, etc.) así como preguntas de la institución donde realizaron sus estudios y por último preguntas laborales en las cuales serán evaluadas después para dar seguimiento a los egresados, de este modo las instituciones pueden tener un mejor panorama de lo que están ofreciendo a los jóvenes tenga una buena retribución al concluir sus estudios universitarios.

1.7 ESTUDIOS DE EGRESADOS EN INSTITUCIONES DE LATINOAMÉRICA

1.7.1 PERSPECTIVAS EN COLOMBIA SOBRE LOS ESTUDIOS DE EGRESADOS

La educación superior en Colombia se sostiene de un financiamiento tanto público como privado el cual ha servido en gran medida para la movilización de grandes masas de estudiantes con deseos de ingresar a un nivel superior, así que ha tenido que conseguir recursos financieros, para lograr un mejor desarrollo, una muy buena calidad educativa, y por último la pertinencia. (BM, 2012)

En Colombia existe un programa muy bien estructurado en cuando a los egresados en colaboración con la OCDE, el cual se encarga de evaluar los procesos desde que entran los jóvenes a las instituciones hasta concluir sus estudios universitarios, y proporcionarles un seguimiento al colocarse en la vida laboral. El sistema de Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación Superior (ICFES). Es realizar un examen que mide las competencias que tienen los estudiantes de educación superior. (OCDE, 2012). En el cual se han enfocado en mejorar la calidad de la educación superior en Colombia en colaboración con BM. Esto les ha permitido que el país se mantenga en una buena calidad educativa y les permita la vinculación con otros países miembros de La OCDE.

Algunas de las recomendaciones de la OCDE que le dice a la educación superior Colombia (OCDE, 2012) son:

- Se recomienda al gobierno buscar otros medios para garantizar la calidad de los programas y los resultados de aprendizaje en las instituciones
- Recomienda que se continúe trabajando para atraer a personal nuevo altamente calificado y mejorar las cualificaciones del personal existentes
- El mayor número de programas de educación superior incluyan módulos sobre competencias generales recomendadas por las empresas y más periodos de prácticas
- El gobierno debería encargar un estudio sobre oferta y demanda laboral de trabajadores con estudios superiores.
- Un sistema de transferencia de créditos, para promover la movilidad de los estudiantes.

1.7.2 PERSPECTIVAS EN CHILE SOBRE LOS ESTUDIOS DE EGRESADOS

En el programa de egresados que realizo la Universidad de Chile señala que uno de los principales agentes que mencionan los egresados es la importancia de las competencias que se les enseña a los estudiantes, ya que con ellas puede crearse un mejor futuro para los jóvenes en cuanto a las relaciones con el ámbito laboral en el cual se quieren desempeñar. No solo se menciona que son competencias dentro de la educación sino también competencias de ámbito personal y social, las que permitan tener un mejor desenvolvimiento en el mercado laboral.

En cuanto a los empleadores manifiestan el interés de las competencias como un factor de mucha importancia dentro de la vida laboral, lo que concluye que las competencias estudiadas en la universidad no son las suficientes y no están bien enfocadas para introducirse en la vida laboral (Universidad de Chile, 2008: 51)

Uno de los principales factores por los que se diseñó este estudio de egresados, es por la exigencia de los empleadores. Ya que al seleccionar al personal que labora en sus empresas (egresados), debe contar con las competencias transversales necesarias para el puesto laboral. Una de las principales necesidades de los empleadores encuestados menciona que el principal requerimiento es contar con un conocimiento técnico del área de estudios. (Universidad de Chile, 2008: 55).

Otro de los factores mencionado de los empleadores son las “competencias personales” estas van dirigidas según la profesión de los egresados, las cuales son: ética, sociales y personales. Algunos de los elementos más destacados que indican las encuestas realizada a los jóvenes, es que la educación recibida por las Universidades es de muy buena calidad, en segundo lugar. (Universidad de Chile, 2008: 70)

En segundo lugar se menciona en las entrevistas hacia los jóvenes que presentan rasgos específicos como un desenvolvimiento adecuado, ya son críticos en las cosas que se les dice y por ultimo son mucho más propositivos. Lo que llevo a que los jóvenes tengan una conciencia desarrollada en las cosas que les interesan y que quieren realizar así como las necesidades y proyectos de vida futura. Algunas de las sugerencias que se realizaron al concluir con el estudio de egresados en las Universidades Chilenas es (Universidad de Chile, 2008: 76) que: Es muy importante que las instituciones cuenten con una base de datos de sus estudiantes y por último que las instituciones fomenten una cultura de investigación científica.

1.8 IMPORTANCIA DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES EN LAS POLÍTICAS NACIONALES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

“La educación ha sido definida como el mecanismo a través del cual los países pueden alcanzar un mayor nivel de vida para su población y por lo tanto alcanzar mayor desarrollo”. (Plan de Desarrollo, 2013)

En los últimos años, el sistema de educación superior en México se ha enfrentado a cambios económicos, políticos y sociales, debido a una creciente demanda cuantitativa y cualitativa de los servicios educativos, por las exigencias de los egresados. Por ello las instituciones ofrecen nuevos servicios educativos y nuevos retos para los egresados. En consecuencia se han creado nuevas estrategias de mejoramiento continuo que son los estudios de egresados que proporcionan información que puede ser utilizada tanto a las instituciones y egresados y la retroalimentación de los programas de formación profesional y evaluar sus servicios educativos. (Valenti y Varela, 2003).

La injerencia de los organismos internacionales que antes solo era en sectores económicos, hoy en día se ha magnificado y se han visto en la necesidad de buscar soluciones para el mejoramiento de la educación en todos los niveles, por ello la educación es una prioridad en todos los sentidos tanto nacionales como internacionales buscando una mayor competitividad y desarrollo social en educación y así poder combatir con la disminución al rezago económico social y cultural de nuestro país.

Schwartzman Simon, 1999. Menciona algunos aspectos de Latinoamérica en su publicación "Prospects for higher education in Latin America". Al movimiento de universalización de la educación superior, sin embargo se dificulta su realización por los problemas graves que presentan los gobiernos latinoamericanos para satisfacer la demanda creciente que pugna por acceder a la educación terciaria. Los gobiernos actuales en el reordenamiento del sector de educación terciaria, ha impuesto importantes presiones sobre las instituciones de educación superior para mejorar y ampliar su productividad (Schwartzman, 1999).

En cuanto al banco mundial para Latinoamérica o países en desarrollo menciona lo siguiente: En gran medida la Educación Superior se encuentra financiada por el gobierno por ello el gasto público que se emplea en la educación están tan malo que no existe un buen subsidio para ella, en el ámbito institucional la poca relación que existe entre estudiantes y docentes, la deserción estudiantil, los índices altos de jóvenes no titulados y demás hace que el costo de un graduado se eleven. La mayoría de las universidades de América Latina son instituciones docentes y formadoras de profesionales, por lo que hay un escaso grado de interacción entre la investigación y las necesidades del aparato productivo. (Alcantara, A. 2000).

En cuanto a Latinoamérica el CIDE es un organizo creado para la Investigación y la Docencia Universitaria, el cual se encarga de distintos aspectos en la educación superior entre sus sugerencias menciona que establecer en cada institución un sistema de información apropiado que, entre otras cosas haga un seguimiento sistemático del comportamiento de los egresados y en el mercado del trabajo. El CIDE recomienda entre otras cosas: (Camboni, Salinas, s/a)

- Contar con personal calificado
- Establecer un sistema de información para el seguimiento de los egresados y el mercado de trabajo
- Reforzar la planeación de la educación superior y establecer estudios socioeconómicos de los alumnos

Por último el CIDE recomienda en cuanto al mejoramiento de la calidad: que el gobierno al dar el presupuesto anual considere cualquier reforma para llevar a cabo en la institución, el interés por crear mejores beneficios para los jóvenes como becas, que bajen los costos de inscripciones, exámenes y colegiaturas para que ellos puedan tener un mejor desempeño estudiantil y apoyarlos en el periodo de sus estudios universitarios.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) expresa que existen algunas paradojas que desalientan a los jóvenes en cuanto al mundo actual como mayor acceso a la educación y menor acceso al área laboral, mas acceso a la información- menor acceso al poder, entre otras (Espíndola, CEPAL,2011).

La educación superior en México en consecuencia a la crisis económica de los años ochenta se aceptó que las instituciones tuvieran un proceso de evaluación la evaluación debía no sólo considerar los productos educativos, sino también valorar el proceso que conduce a ellos. Con esto se avanzó desde posiciones que definían la evaluación como la medición de las distancias entre lo deseable y lo existente, entre lo que se quiere y realmente hay, a otra donde se le concibe como la búsqueda de un conocimiento complejo y concreto de lo que está pasando en las instituciones (Ibarrola, 1990), certificación y acreditación para la mejora continua de los programas institucionales.

Debido a las evaluaciones, certificaciones y acreditaciones para la modernización educativa se crearon la Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior (CONPES), y una de las comisiones que se crearon en función a los lineamientos de los

organismos internacionales se creó la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA).

Por ende la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior en acuerdo con las instituciones que se encuentran afiliadas a ella se han encargado de realizar programas para la evaluación de los estudios de egresados en la mejora a la calidad de las Instituciones de Educación Superior.

1.9 ESQUEMA BÁSICO DE EGRESADOS SEGÚN ASOCIACIÓN NACIONAL DE UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (ANUIES).

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), una de los principales factores por lo que se crea es su interés permanente por el fortalecimiento de la Educación Superior, lo que la ha llevado a formular propuestas para el mejoramiento de las mismas. Los documentos más importantes que ha presentado la ANUIES en énfasis del mejoramiento de la ES son La educación superior en el siglo xxi. Líneas estratégicas de desarrollo (2000) y Consolidación y avance de la educación superior en México. Elementos de diagnóstico y propuestas (2006) y el que nos importa más es el Esquema Básico para Estudios de Egresados en Educación Superior de 1998.

Los estudios de egresados constituyen una herramienta básica para la ANUIES así mismo para las Universidades por medio de la información obtenida es se puede impulsar la mejora y la actualización permanente de los planes de estudio y programas así como la mejora de las políticas de desarrollo educativo interinstitucional. (Navarro, 1998).

Los estudios de egresados por la ANUIES son realizados por un consejo el que se encuentra estrictamente conformado por un grupo interinstitucional especialistas en el área de estudios de egresados, los que con sus conocimientos y experiencia en las instituciones ayudaron a la creación del modelo o esquema básico de egresados. Este esquema se acordó que se presentara a las instituciones para que pudieran tomarlo en cuenta y contarán con un instrumento ad-hoc, así como cursos para poder implantarlo en las instituciones de educación superior y contar con una metodología para conocer la eficiencia y pertinencia de los egresados y el mercado laboral.

El modelo creado por la ANUIES para los estudios de egresados se hizo debido a que da la referencia a diferentes problemas y conflictos y podres resolver las problemáticas de las IES, y que además sirven de indicadores lo cuales pueden servir para seguir evaluando la Institución, los programas de estudio y a los egresados, para el mejoramiento continuo y la pertinencia de todos los agentes de las Instituciones de Educación Superior. Y poder tener un mejor conocimiento social y económico.

En México uno de los primeros estudios que realizo la ANUIES en conjunto de las Instituciones de Educación Superior sobre el mercado laboral de los profesionistas fue en los años de 1990-2000, en los resultados que se presentaron dice que dos terceras partes de los profesionistas mexicanos laboran de acuerdo a su profesión, lo cual quiere decir que si aplicaron los conocimientos y habilidades que desarrollaron en la IES, así que los demás de la estadística podrían no haber estudiado una educación superior. (ANUIES, 2003)

Atreves de los estudios de egresados realizados por la ANUIES se permite obtener información confiable y pertinente sobre las variables e indicadores más importante de carácter institucional, para la toma de decisiones. (ANUIES, 1998). Por su parte los egresados buscan describir las características sobre la inserción laboral para retroalimentar los programas educativos. (Navarro, 1998).

Los estudios de egresados constituyen una alternativa para el autoconocimiento de las instituciones el cual permite el conocimiento de los egresados en el desempeño en la realidad de los campos profesionales para satisfacer las necesidades sociales y económicas del país en cuanto a los procesos educativos. Dentro del programa de la ANUIES existen dos formas de estudiar la relación educación empleo: 1) como se producen los adecuados para los empleos existentes, 2) una mejor respuesta a las exigencias de la sociedad de la sociedad actual. (ANUIES, 1998).

Según el esquema básico de egresados de la ANUIES, 1998. Dice que los estudios de egresados son una herramienta importante para darle seguimiento a todos los procesos institucionales así como a los jóvenes en el camino de la profesionalización en su campo laboral, siendo creativos y productivos para enfrentar los problemas que se les presenten al insertarse en la vida laboral. Los principales factores que pretende destacar el modelo de esquema básico de egresados son que les permita generar alternativas para la propia subsistencia, comprobar si la propia educación recibida en los planes de estudio o el

currículo es la que los empleadores buscan, encontrar las necesidades sociales, económicas productivas para el desarrollo del país, entre otras.

El diseño de un esquema básico para estudio de egresados presentado por ANUIES en 1998, nos menciona que es una estrategia para la retroalimentación de los programas de formación profesional, el diseño de los estudios de egresados permite ver el desempeño de los egresados en el mercado laboral incluyendo todos los aspectos: acceso, permanencia, evolución y salarios. Todos estos elementos constituyen la evidencia que conforma el mejoramiento y pertinencia de los planes de estudio, la calidad institucional, la calidad de la planta docente junto con sus estrategias pedagógicas.

Los diferentes cambios económicos, sociales, tecnológicos y científicos lo que plantean los egresados como factores que afectan su desenvolvimiento profesional, por ello la exigencia de la evaluación continua de los egresados y su inserción laboral, la evaluación constituye un tema importante de las IES para dar información a los jóvenes de MS que ingresan, para conocer el panorama de cada plan de estudios y su relación con el mercado laboral así como el desempeño de la planta docente y de la colocación laboral de los egresados.

La información de cada institución se sustenta de estrategias, estadísticas y entrevistas e información recabada de los egresados que son importantes para las regiones, el país y en algunos casos nacionales las cuales proporcionan estrategias para mejorar la calidad de la educación, de la sociedad y de la política.

Aunque los estudios de egresados sean necesarios, al parecer sea una estrategia de mejoramiento institucional no todas las IES lo realizan seguido y en algunas no lo realizan y las causas varían desde:

- Por no contar con una base de datos actualizada de sus egresados
- El alto costo que implica realizar los estudios
- Que no existen expertos en la materia

Y estudios de egresados que en ocasiones no son mencionados o son difíciles de encontrar en las instituciones son debido a la metodología utilizada, al bajo nivel de egresados utilizados para el estudio, el periodo en el que se realiza y las pocas ganas o referencias con las que se realizan.

Las limitaciones que ofrece la ANUIES en cuanto al esquema básico de estudios de egresados son:

- Atención insuficiente de las instituciones de información sobre sus resultados
- La carencia de bancos de datos de sus egresados y la falta de directorio.
- La falta de estadísticas de primer empleo de los egresados
- La carencia de la metodología en la realización de sus estudios de egresados
- Ausencia de criterios específicos para la realización de los estudios de egresados, y la falta de especialistas en educación que pueden certificar los criterios para la pertinencia de los egresados.

Algunas de las recomendaciones que ofrece la ANUIES en cuanto al esquema básico de estudios de egresados son:

- Que los estudios de egresados se vuelvan institucionales que permita realizarse con regularidad para la mejora de los procesos de formación de jóvenes profesionistas.
- Crear bancos de información sobre los egresados de la institución y poder actualizarlos continuamente para tener permanente comunicación con ellos, hasta su colocación laboral deseada.
- Verificar cuando es el momento adecuado para la realización de los estudios de egresados que contengan la estadísticas del primer puesto laboral, estudios sobre el desempeño educativo implementado en el mercado laboral, que se realicen seguimientos por un lapso de tiempo adecuado para conocer la pertinencia de los planes de estudio institucionales.
- Establecer convenios entre las instituciones para la realización de las encuestas y el vaciado de la información para poder tener estadísticas más específicas por medio de nuevas tecnologías que se puedan implantar.
- Que la metodología que se emplee en los estudios de los egresados sea rigurosamente utilizada y que sirva de base para todos los estudios de egresados que se realicen posteriormente en las IES, tomando el diseño muestra de la ANUIES.

1.10 LA IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO

Es importante mencionar que se debe llevar a que la educación Superior en México crezca ya que por medio de ella se podrá tener un país sostenible y económicamente mejor posicionado. México está conformado por 1293 instituciones que ofrecen programas escolarizados: 558 públicas distribuidas en 4 subsistemas (que son: las universidades tecnológicas; los institutos tecnológicos; la educación normal y las universidades públicas) y 735 particulares. (Transparencia, México, 2000)

La creciente participación de la matrícula pública fue impulsada por la creación de 140 nuevas instituciones de educación superior (122 del sistema tecnológico y 18 de otros sistemas educativos) y de 96 extensiones o nuevos campus de instituciones ya existentes (59 de universidades públicas estatales y de apoyo solidario, así como 37 de otros subsistemas). Asimismo, en los últimos seis años se llevaron a cabo más de 3,000 proyectos adicionales de ampliación y mejora de los campus e instalaciones universitarias del país. (Tuiran, 2012)

La importancia de la Educación Superior en México, es una de las principales preocupaciones de los gobernantes actuales en cuanto a presupuestos destinados a ellas hablando de las instituciones públicas, el interés de tener una mejora en la calidad de la educación se han formulado distintas estrategias y programas los cuales han ayudado al crecimiento de las mismas. En distintos campos se ha tratado de mejorar a las IES, desde el 2006 el incremento en la matrícula ha sido mayor ya que existen más jóvenes graduados de preparatoria o bachillerato que sean ingresar a una carrera de licenciatura, la creación de más universidades públicas o privadas que permite más opciones para estudiar, sin dejar de mencionar que la creación de estas universidades no ha ayudado a que los jóvenes tengan una mejor colocación al mercado laboral al concluir sus estudios, ya que lo único que han hecho es que los jóvenes que egresan no salgan bien preparados de estas instituciones (no todas, solo las que se crean sin tener las bases para proporcionar una buena educación).

Las reformas educativas de los gobiernos en proporcionar más recursos para jóvenes en desventajas proporcionándoles becas para sigan con sus estudios ha dado pie a que la educación superior en México crezca, otro de los aspectos que se tiene que tratar en cuanto a la ES. Es la desigualdad que existe en distintas regiones del país, existen

algunas ciudades con un alto nivel de marginación ya que se ve afectado el crecimiento de esa región, el de esa ciudad y por ende en estadísticas el del país en general.

En México se han llevado a cabo importantes esfuerzos para mejorar la calidad de la educación superior. La política pública en este campo, mediante una estructura de incentivos, y el esfuerzo sistemático de las instituciones de educación superior, han contribuido a propiciar la habilitación y superación permanente del personal académico de tiempo completo, la formación y desarrollo de los cuerpos académicos y la integración de redes temáticas de colaboración (Tuiran, 2012). Otro aspecto a mencionar es la pertinencia de los programas educativos de las IES, así como las carreras de nueva creación las cuales permiten un abanico de opciones para los jóvenes, gracias a ello carreras de nueva creación han servido de desahogo de otras que están sobre saturadas y que al concluir y encontrarse con un mercado laboral lleno terminan trabajando en otro tipo de trabajos que no son lo que los jóvenes buscaban.

La débil vinculación entre las empresas y las instituciones es otro aspecto a mencionar puesto que no existe una comunicación entre ellas y no se conoce lo que las empresas demandan y la vinculación con lo que las instituciones proporcionan de enseñanza a los jóvenes lo cual no permite una buena colocación laboral. Por su parte el financiamiento que se otorga a las instituciones de educación superior por medio de la inversión federal ha tenido distintos incrementos en los últimos años aunque si vemos no ha sido suficiente por lo que el gasto por alumno en educación superior 8,020 dólares, situaba a México en un nivel similar al de la República Checa (8,237) y por encima de Polonia (7,776), Rusia (7,749), Chile (6,863) y Argentina (4,579). Mientras que el ritmo de crecimiento del gasto por estudiante de educación superior en México se elevó significativamente casi 23 por ciento entre 2000 y el 2010, en países como Chile y Brasil disminuyó o su dinámica fue mucho menor, provocando un cierre de la brecha en este renglón. Recuérdese, por ejemplo, que en 2000 el gasto por estudiante en México equivalía a 62.9 por ciento del gasto en Chile; esta relación se invirtió diez años después, cuando representó 1.17 veces el del país sudamericano. (Tuiran, 2012).

1.11 ESTUDIOS DE EGRESADOS EN MÉXICO

1.11.1 ESTUDIO DE EGRESADOS EN LA UNIVERSIDAD DE CHIHUAHUA

El estudio de egresados en la Universidad de Chihuahua, es un excelente parámetro para medir la inserción laboral de los egresados de la institución, ya que así las instituciones mejorar las condiciones de preparación de los jóvenes profesionistas para tener un mejor desenvolvimiento laboral.

En primer lugar el estudio de egresados realizado en la Universidad menciona que es muy importante crear instrumentos para la evaluación de los egresados, con el objeto de brindar información a las universidades sobre ellos. Ya que servirá de base para futuras políticas, planes de estudio y modificaciones necesarias para mejorar la estancia de los jóvenes en las universidades. Esta información recabada no solo es para la institución sino también para los empleadores que desean conocer las competencias con las que cuentan los empleados dependiendo de la institución que lo forma. (Universidad Autónoma de Chihuahua. 2010).

Se sugiere en el estudio de egresados de la Universidad de Chihuahua que exista una mayor interacción entre facultades para conocer las necesidades de los egresados, así como facilitar los medios de titulación e información.

Algunos de los beneficios que arrojan los estudios de egresados, es que con ellos los egresados pueden aportar ideas que puedan mejorar a la instituciones de Educación Superior, a los egresados y a los empleadores. Las instituciones y los egresados mencionan que es importante las prácticas que ofrecen mientras los jóvenes están estudiando, así como meter información práctica en los programas de estudio de las instituciones. La satisfacción de realizar este tipo de estudios da la garantía de mejorar la calidad de la educación de sus estudiantes y la pertinencia de los tiempos actuales. (Universidad Autónoma de Chihuahua. 2010).

1.11.2 ESTUDIO DE EGRESADOS EN LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA

Así como otros estudios de egresados la Universidad de Veracruz también ya ha interesado por realizar estudios de egresados donde puedan ver los indicadores de los egresados y su ocupación laboral y también las estadísticas y movimientos del mercado laboral hoy en día. Cada vez más existente un mayor interés por los estudios de egresados en las distintas universidades del país en colaboración con la ANUIES, para saber cómo se encuentran los jóvenes al concluir sus estudios universitarios.

En este estudio de egresados de la Universidad Veracruzana, se realizó en distintas etapas, la primera fue para conocer la estadística de egresados de su universidad, la segunda etapa se realizó para la consolidación de sus programas y el mantenimiento de un programa de egresados.

Como hemos visto en otros estudios de egresados, en la universidad Veracruzana existe la necesidad de mejorar la calidad de sus programas, servicios institucionales, etc., los cuales le permitan al estudiante contar con un respaldo al concluir sus estudios universitarios. Por otro lado en este caso se hizo el estudio de egresados como un modelo de organización ya están interesados en mejorar institucionalmente para dar un mejor servicio, realizando actividades permanentes en combinación con los egresados para mejorar la información, estadísticas y estudios de los mismos egresados. Ya que con esto se trata de llevar a un mejoramiento en los diagnósticos nacionales, institucionales y particulares en las academias.

Han servido de mejora para las planeaciones y estrategias para la consolidación de 22 programas de la Universidad, por lo que ha llevado a la capacitación de los académicos encargados en cuanto a los estudios de egresados responsables de las instituciones. Según las características de la Universidad y las regiones donde se encuentra se han colocado módulos de información permanente en beneficio a los egresados, así como una línea telefónica la cual permita al egresado obtener información sin tener que estar presente en la institución y le permita estar en contacto con su institución. (Islas, Ojeda, s/a).

Algunas dificultades presentadas en la universidad al realizar el programa de estudios de egresados se especificaron como que no existe una cultura sobre la necesidad de realizar los estudios ya que el desinterés tanto de las instituciones como de los

egresados en no tener que interesarse por regresar a su universidad ya no dan seguimiento a los programas institucionales que podrían ser beneficios para los jóvenes en su vida laboral (Islas, Ojeda, s/a).

En conclusión en el programa de seguimiento de egresados de la Universidad Veracruzana es un beneficio importante contar con estudio de egresados tanto para los jóvenes como para la institución ya que con ello permite tener un control de los jóvenes egresados, el saber cuántos jóvenes se encuentran laborando, el permitir contar con una bolsa de trabajo que oriente a los jóvenes a conseguir un trabajo deseado, que la institución se consolide en esta área ya que le sirve de estadísticas para conocer el número de titulados que se encuentran laborando entre otras cosas.

1.12 SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (SEP)

En 1999, a solicitud de la Secretaría de Educación Pública (SEP), el CIDE realizó una evaluación del sistema de educación superior de México. El estudio enfocó principalmente su atención en el sector de las universidades públicas, considerando éste en forma global y no por instituciones, aunque analizó también la situación de los institutos tecnológicos públicos y de las universidades particulares.' Los resultados de la evaluación fueron publicados bajo el título "Estrategia para mejorar la calidad de la educación superior en México". La presentación que estuvo a cargo de la Secretaría de Educación Pública, señala que se trata de un documento de evaluación, es decir, de un estudio que describe y califica un estado de cosas para sugerir soluciones. Asimismo señala las coincidencias con documentos establecidos por la SEP, ANUIES y COSNET. (SEP, 1999).

La SEP en sus indicadores demuestra que la matrícula a nivel licenciatura aumento y se expandió en un 38.94% en el periodo de 2000 a 2008, datos que proporciona la mismas Secretaria de Educación Pública.

1.13 PROGRAMA SEGUIMIENTOS DE EGRESADOS INSTITUCIONALES DE LA BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA

La información obtenida y presentada a continuación proviene de la página de internet de la institución, la cual permite conocer todo lo que ofrece la BUAP www.buap.com.mx. Por otro lado y enfocándonos a la Facultad de Ingeniería y el Colegio de Ingeniería Textil también se pueden encontrar en la página en la que se encuentra toda la información necesaria como egreso, ingreso, planes de estudio, entre otras y en lo corresponde a los egresados se puede obtener encuestas, preguntas frecuentes, encuentros de egresados, cursos, programas, etc.

El Programa Institucional de Seguimiento de Egresados de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla se propone como una estrategia de autoconocimiento en el que se realiza el seguimiento de estudio en los egresados de la Institución, permitiendo así retroalimentar el proceso educativo y la evaluación del desempeño laboral de nuestros egresados, con lo que se obtiene información oportuna, pertinente y confiable que permitirá enriquecer las actividades sustantivas que actualmente desarrollamos.

La universidad posee un compromiso social con orientación para promover el desarrollo humano, repercutiendo así en las relaciones educativas y laborales. En este sentido, consideramos que un indicador claro de los logros que se han obtenido es el alto índice de profesionistas que se han integrado en los diferentes ámbitos de nuestra sociedad, demostrando así que el quehacer activo universitario de nuestra máxima casa de estudios, plasmado en su misión, da cumplimiento. La universidad se concibe así como constructora de los pilares fundamentales de desarrollo de nuestro país que son la educación y la generación del conocimiento.

Por lo hasta aquí expuesto, consideramos que el estudio de seguimiento de egresados que realiza la institución constituye una herramienta esencial para la mejora y actualización permanente de los planes y programas de estudio, que permita conformar proyectos educativos y académicos para la generación y uso de tecnologías de la economía y política del conocimiento con miras a la globalización y, por ende, de la redefinición de las políticas educativas institucionales de acuerdo al contexto regional, nacional e internacional que así lo requieren.

La misión de la BUAP en los estudios de egresados nos dice Establecer mecanismos de vinculación permanente con el egresado que consoliden el proceso formativo inspirado por el Modelo Universitario Minerva y así alcanzar resultados de aprendizaje observables y medibles en beneficio de las principales problemáticas y necesidades sociales, económicas y productivas de México; contribuyendo simultáneamente a fortalecer los mecanismos de evaluación de la pertinencia de los programas educativos, en beneficio de los estudiantes activos y del posicionamiento y consolidación de la institución

La BUAP cuenta con algunos beneficios que le otorga a los egresados de su institución como la credencial de ser egresado se presenta para jóvenes que terminaron su licenciatura en la DAE. El cual te proporciona acceso a las bibliotecas, algunas instalaciones, a su complejo deportivo y otras actividades. Al concluir la licenciatura uno de los trámites para la titulación es realizar una encuesta de egresados la que le permite a la BUAP contar con una base de datos de todos sus egresados pidiendo información personal en la que con el tiempo nos comienzan a mandar información de trabajos que tienen en sus bases de datos

Mediante esta iniciativa queremos hacer contacto con gente que como usted, estudió en nuestra máxima casa de estudios, para conocer sobre diversos tópicos acerca de su formación profesional, así como sobre su situación en el ámbito laboral, y de esta manera poder tomar decisiones tanto para mejorar nuestro proceso educativo, como para poner a su disposición herramientas de formación continua, contactos profesionales y algunas otras que propiciarán un acercamiento permanente con la institución

1.14 INFORMACION DE LA LICENCIATURA EN INGENIERIA TEXTIL DE LA BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA

El colegio de Ingeniería Textil de la BUAP se creó en el año.... Para dar servicio a los jóvenes que desearan conocer más sobre la industria textil en Puebla, desde su creación ha tratado en mejorar las condiciones de trabajo de los egresados de la misma, dando seguimiento a sus estudiantes en sus áreas de trabajo. Se han ido transformando y mejorando sus planes de estudio desde el momento en el que se creó.

1.14.1 PERFIL DE INGRESO

Son características personales deseables para ingresar a la carrera de Ingeniería Textil: Poseer conocimientos de Física, Matemáticas, Química y Redacción; habiendo cursado el Bachillerato en el área de ciencias exactas o equivalente. Habilidad para comunicarse con las personas independientemente de su situación socioeconómica o nivel educativo, para integrarse a equipos de trabajo y en la lectura y comprensión de textos. Honestidad, responsabilidad, liderazgo, humanismo y respeto.

1.14.2 PERFIL DE EGRESO

El egresado de la Licenciatura en Ingeniería Textil contará con las siguientes competencias: Conocimientos en la disciplina de Ingeniería Textil con el dominio de teorías y métodos de aplicación eficiente de acuerdo a las tecnologías de punta que cubran con calidad y eficiencia las exigencias del mercado y de la sociedad a nivel nacional e internacional. Habilidades de investigación y desarrollo de proyectos mediante su capacidad de pensamiento analítico y crítico. Habilidades de gestión mediante una acertada comunicación, con alto sentido de responsabilidad, respeto y solidaridad.

1.14.3 CAMPO DE TRABAJO

El egresado de la Licenciatura en Ingeniería Textil tiene la oportunidad de trabajar en todas las áreas de la Industria Textil, desde la investigación y fabricación de fibras hasta los productos textiles ya acabados y/o confeccionados para uso personal, industrial, médico, construcción, hotelero entre otros.

http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/EDUCATIVA/licenciatura_en_ingenieria_textil_1#sthash.4uUM1RR6.dpuf.

Cuadro 2: Estadística de aspirantes de nuevo ingreso a la licenciatura de ingeniería textil de la BUAP.

ASPIRANTES	2004 -2005	2005- 2006	2007 -2008	2008- 2009	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014
Ingreso	68	30	87	63	45	46	52	24
Titulados	4 -3	6-6	6	6	17	10	22	16
Población	136	218	198	138	166	169	186	152

Cuadro 2: ANUARIO ESTADISTICO, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013.

Algunos de los indicadores que presenta la BUAP en sus anuarios estadísticos en la Facultad de Ingeniería y en específico en el Colegio de ingeniería Textil mencionan las diferentes áreas de interés como ingreso, egreso y eficiencia

- En la generación de 1999 el ingreso fue de 51 el egreso de 19 y la eficiencia terminal de 37.3%
- La generación de 2000 el ingreso fue de 47, el egreso de 12 y la eficiencia terminal de 25.5% y para
- La generación de 2001 el ingreso fue de 50, el egreso de 14 y la eficiencia terminal de 28.0%.
- En la generación 2002 el ingreso fue de 55 el egreso de 5 y la eficiencia terminal de 9.1%

CAPITULO II

MARCO TEORICO

En el presente capítulo se pretende dar fundamentos teóricos basados en los estudios de egresados, el cual permita documentar por medio de las principales teorías la importancia que tiene realizar estudios de egresados en las Instituciones y en el Colegio de Ingeniería Textil de la BUAP. Ya que es importante mencionar el camino que recorre el egresado en insertarse en la mercado laboral, lo que las teorías permiten sustentar los cambios que se han ido realizando en la economía mundial y por ende en los procesos de inserción laboral.

El reconocer las teorías como fuente información para conocer los principales cambios sociales, políticos y económicos de nuestra época, la adopción de una de las teorías que se mencionan para poder dar respuesta a lo dicho en el planteamiento del problema en los estudios de egresados tiene mucho relevancia teorías como la teoría del bien posicional, teoría del capital humano que tiene gran importancia ya que es considerada como la teoría más influyente en el área d la economía de la educación, teoría de la devaluación de los certificados, la teoría de la segmentación, entre otras.

A través de las teorías las IES tratan de encontrar respuestas a los factores que intervienen en la colocación de los egresados de sus instituciones, cabe mencionar que no son las únicas teorías que existen pero para el presente estudio de egresados con las más adecuadas a la investigación según la pertinencia de los egresados y su inserción al mercado laboral.

En América Latina en los años 90s se han transformado los mercados de trabajo que destacando a las actitudes; en primer lugar se les transfirió del punto de contratación o “puerto de entrada” al mercado en su conjunto, en segundo lugar se les otorgó un estatus general y no individual y le cambiaron la denominación de “comportamiento laboral” por el de empleabilidad, que es un término más neutro. (Campos, s/a).

2.1 TEORÍA CAPITAL HUMANO EN LA ECONOMÍA

La teoría del capital humano es usada por los hacedores de políticas educativas y laborales, ya que es la principal teoría ocupada por los organismos más importantes del mundo como base para todas sus políticas y recomendaciones educativas como son el Banco Mundial, UNESCO, OCDE, entre otras.

La teoría del capital humano tiene sus cimientos en los escritos por Adam Smith el cual planteaba que un hombre educado era como una maquina “en tanto que el trabajo que aprendía a desempeñar le retornaría los gastos de su aprendizaje, y que la diferencia entre los salarios de un trabajador adiestrado y de un trabajador común estaba cimentado bajo este principio” (UABCS, 2013), también reconoce que los conocimientos o habilidades de los trabajadores tienen q ser parte del capital de productividad del país y que los diferentes trabajos definen el salario de las diferentes profesiones. (Falguera, s/a).

“El trabajo que la persona educada aprende a realizar, es de esperar, será pagado por encima del salario común de los trabajadores no educados; lo que hará que recupere el gasto total en su educación, y que genere los beneficios normales de un capital igualmente valioso”. (Smith, 1994: 117).

Los teóricos más destacados no mencionan la teoría del capital como el inicio, lo que ellos realizan son estudios en la economía social y de ahí se despliegan a una economía educacional en donde centran sus estudios algunos de ellos y fijan sus intereses en el proceso que pasan los educandos hasta concluir sus estudios y el mecanismo de inserción laboral, mediante políticas, procesos sociales y la movilidad económica de los países.

De este modo en 1959 Theodore Schultz, decía que invertir en un hombre era importante para su vida laboral y dejar de llamarlos solamente máquinas. Él decía que entre mayor educación tenían las personas mayor salario tendrían y esto contribuiría al capital económico de su país (EU), y los malos salarios contribuirían a una baja inversión en educación y salud. Sus artículos más importantes fueron: “invertir en el capital humano”, “invertir en el hombre: la visión de un economista”. En algunos de los documentos escritos por este autor menciona “Propongo tratar la educación como una inversión en el hombre y tratar sus consecuencias como una forma de capital. Como la educación viene a formar parte de la persona que la recibe, me referiré a ella como capital humano” (Schultz; 1985)

Algunos de los autores más destacados en la teoría del capital humano son Adam Smith (1776), Jacob Mincer (1958), Gary Becker (1964), el mencionado con anterioridad Theodore Schltz (1968) y Edward Denison (1979), todos estos autores tomaron la educación como un medio de producción para el desarrollo de la economía del país y como un medio para alcanzar las metas que eran requeridas por la sociedad. Se sabe que el trabajo que se desarrolló en el mercado laboral está determinado por las características que se desempeñaron en el tiempo de educación recibida.

Por otro lado la Teoría del Capital Humano es parte de la economía de la educación y ahora forma una rama de la economía moderna. En 1970 la teoría se consolidó como una disciplina de la economía. (Pons, 2004). Uno de los teóricos más importantes en la materia Becker (1964) y que define la teoría como un conjunto el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. El individuo incurre en gastos de educación al mismo tiempo que en un costo de oportunidad por permanecer en la población económicamente inactiva y no recibe renta actual. (Citado por Cardona Marleny, 2007)

Según Becker, el capital humano aumenta, gracias a la inversión en la educación, y se ve devuelta la inversión de capital humano aumenta según vaya creciendo y encuentre un equilibrio, se eleva el ingreso per cápita de la sociedad debido a la relación directa con el crecimiento económico y el stock de capital humano. (Becker et. Al. 1990). Asimismo plantea el riesgo que tiene la inversión en capital humano, debido a la incertidumbre con respecto a varios factores: las personas tienen dudas sobre sus aptitudes, especialmente los jóvenes que son los que llevan a cabo la mayor parte de la inversión; no existe certeza sobre el rendimiento que una persona de edad y aptitudes dadas puede percibir debido a la existencia de numerosos acontecimientos impredecibles; también transcurre un largo período de tiempo antes de percibir el rendimiento de una inversión en capital humano. Becker (1964) concluye, que la mayor parte de las inversiones en capital humano (como: la educación formal, la formación en el trabajo, o las migraciones) elevan las retribuciones a edades avanzadas. Además, si algunos individuos ganan más que otros, es porque invierten más en sí mismos. (EAFIT, 2007)

Además resalta la importancia de la formación para incrementar los ingresos a futuro, dice que las personas que no tiene una formación tienden a tener menores ingresos salariales y son contratados por factores como la edad, en cambio una persona que si

invirtió en su formación, en el momento de los estudios tiene menos ingresos pero al concluir y a ver realizado las inversiones necesarias en formación obtienen mejores ingresos salariales, esto lo demuestra en sus gráficos y en sus investigaciones en colaboraciones.

La teoría del capital humano se desarrolló teóricamente por cuatro componentes: 1) la educación formal (básica, secundaria y postgrado), 2) la experiencia que adquiera la persona en su puesto de trabajo (y que se acumula a lo largo de su vida laboral), 3) la capacitación que reciba por parte de la empresa donde labora, o por entidades públicas, y además, 4) las condiciones de salud del empleado, que tienen mucho que ver con las condiciones en su lugar de trabajo y afectan directamente su productividad (Cardona Marleny, 2007).

La teoría menciona que es importante desarrollar distintos modelos en el cual se pueda verificar si las inversiones que se realizan en la educación de los hijos son bien remuneradas en los años posteriores a su egreso, determinado por el nivel salarial, el tipo de trabajo que se obtiene, las habilidades y conocimientos adquiridos en su preparaciones los cuales según la institución serán de mayor o menor valor dentro de la empresa a laboral. Los componentes que se mencionaron con anterioridad son de suma importancia ya que con ellos se puede determinar si la teoría del capital humano es aplicable.

Jacob Mincer (1974), para él la teoría del capital humano era el valor que tienen la experiencia, por ello su interés en la capacitación o aprendizaje en el trabajo, en entrenamiento laboral va creciendo de la misma forma que aumenta la experiencia laboral. Realizo diversos estudios en donde menciona como la capacitación laboral aumenta los ingresos salariales debido a la exigencias de personal más calificado en las empresas y como requiere que su personal sea más especializado en el área de trabajo.

La función Minceriana⁴ está basada en los siguientes supuestos:

- los ingresos capturan los beneficios totales de la inversión educativa
- la economía es un estado estacionario, sin ningún crecimiento salarial y de productividad
- sólo una función puede ser utilizada para modelar los ingresos de toda la vida, lo que se traduce en:
- la escolaridad precede la contribución de la escolaridad y la experiencia,

- no existe distinción entre la experiencia laboral inicial y madura,
- cuando se estudia no se trabaja, y cuando se trabaja, la dedicación es de tiempo completo
- no hay interacción sobre los ingresos entre
(Barceinas et.al, 2001: 13).

De acuerdo por Martínez de Ita 1997, citado por Fernández, 2013 describe la teoría del capital humano pone énfasis en 1) el trabajo como fuente de riqueza; 2) la existencia de diferentes calificaciones de los trabajadores; 3) la consideración de la educación y otras formas de aumentar la calificación de la fuerza de trabajo como inversión de los trabajadores, y 4) como estas inversiones se reflejan a los salarios.).

El poner énfasis en distintos aspectos importantes de la materia en mercado laboral es importante debido a que con ello se puede determinar la importancia de la inserción laboral de los jóvenes y su vida laboral, reconocimiento que tiene el trabajo como una fuente de riqueza para la sociedad económica se ve determinada por los estudios realizados para poder lograr el aumento de las fuerzas de riqueza como un incentivo de mejoramiento en una sociedad económicamente activa.

Spencer (1973). Señala que no solo los trabajadores ven cuáles son sus inversiones, si no que los empleadores relacionan el salario que ofrecen al nivel de educación de los trabajadores ya que con un salario alto pretenden que los propósitos de los trabajadores se seleccionen los candidatos más productivos son los que intervienen más en su educación, son aquellos que tengan un mejor certificado de estudios, o un buen título profesional

Desde otro enfoque Checchi (2006) de economía de la educación en es imprescindible mencionar en la teoría del capital humano, menciona que existen muchos factores que interviene en la economía de la educación como los problemas financieros, la inversión de la educación y la oferta y la demanda. En cuanto a la demanda menciona algunas variables que deben ser estudiadas 1) tasa de descuento temporal, 2) la cantidad de capital humano inicial, 3) el costo directo de atención a la escuela. Entre otras cosas menciona que el talento es una clave a la hora de buscar un empleo. (Citado por Falgueras, s/a).

La teoría del Capital Humana está enfocada desde la etapa de juventud ya que es cuando más productivos pueden ser los chicos, todos los medios son evaluados por la Teoría no solo los educativos si no también alimentación, nutrición, desarrollo y el cuidado que reciben los niños de sus padres desde edad temprana, todos estos factores son los que contribuyen a que a la edad adulta la productividad sea mejor si se obtuvo una buena inversión en el joven, entre más joven se empiece la inversión mayor será la productividad que se obtenga después de el mismo, todas estas inversiones son normalmente hechas por los familiares (padres). Lo invertido se verá retribuido cuando el joven empiece su vida laboral y esto se verá determinado por el trabajo que tenga, según la Teoría del Capital Humano mientras más se haya invertido en el joven mejores serán los resultados tendrá la posibilidad de tener un trabajo bien retribuido de acuerdo a la productividad que haya hecho en su vida educativa.

Asimismo no solo está basada para aspectos de educación existen muchos componentes más en los que la teoría tiene funciones vitales como la salud y la experiencia que se debe tomar encuentra de la población para su desarrollo. Todos los aspectos que tiene que ver con la economía de un país están sujetos a estudios de capital, las empresas en conjunto con el estado juegan un papel importantísimo en el crecimiento económico, las empresas y sus empleadores también son de notable importancia y los propios individuos que buscan el su desarrollo económico.

“Según la teoría del capital humano, la educación aumenta la productividad de los individuos, y a través de ésta, permite el acceso a un salario mayor. Además de los conocimientos concretos, los hábitos que proporciona la educación permitirían al trabajador una mejor comprensión de los procesos en los que se desarrolla su trabajo: regularidad, puntualidad, una acrecentada capacidad de enfrentarse a imprevistos, y mayor inclinación a aceptar la disciplina que el puesto requiere, en suma, un proceso de socialización”. (EAFIT, 2007).

Dentro de la teoría del capital humano se debe entender que no es lo mismo el capital humano que está destinado a lo que se ha estudiado y el capital físico que hablada de la labor física que desempeñan los trabajadores, lo que permite hacer referencia a que se debe distinguir entre gastos destinados al consumo de la sociedad y el que se destina a la inversión que hacen los padres en los estudios de sus hijos. Por lo que hay que mejora las inversiones en las capacidades humanas como inversiones en salud y servicios,

entrenamiento en el trabajo, la educación en todos los niveles, programas de estudios en adultos y la migración de familias jóvenes en busca de nuevas oportunidades.

Cabe mencionar que la teoría del capital humano no es uniforme ósea que no es igual en todas las formas ya que el capital ya que quien ha tenido una larga formación profesional y que logra ingresar al mercado laboral con los conocimientos obtenidos tiene una mejor base en la experiencia laboral. En este sentido se entiende que la influencia del capital humano depende del talento o habilidades con las que cuenta un joven llevaran a mejorar las cualidades humanas de la economía en nuestro país.

La educación es una inversión que da cuenta de gran parte de las mejoras en la calidad de la población, en este sentido, las personas necesitan capacitarse para mejorar su entorno productivo, sin embargo, la educación requiere un esfuerzo intensivo para transmitir las destrezas productivas pertinentes; esta transmisión se realiza a través del sistema de educación formal o de programas de capacitación (CEPAL, 2004).

Como toda teoría, la teoría del capital humano ha sido criticada y cuestionada a pesar de que cuando se creó y hasta la fecha ha sido ocupada por muchos investigadores que han reforzado sus estudios en base a la teoría, se ha cuestionado mucho la deficiencia con la que se refiere a las personas como un modelo de inversión y sus debilidades en cuestiones económicas y de desarrollo en los países.

La teoría de capital humano se basa en el supuesto básico de que un incremento en la educación provoca uno equivalente en la productividad del trabajo, mientras la hipótesis de la señalización argumenta, por el contrario, que el mayor pago recibido por los más educados refleja un fenómeno de señal más que una mayor productividad (Barceinas, 2001:2).

La habilidad ha sido de gran debate en la determinación de salarios, se ha argumentado que detrás de este fenómeno estaría el deseo expreso de los individuos más hábiles por invertir más en educación, como una manera de “señalizar” sus mayores habilidades a sus potenciales empleadores (Barceinas, 2001:3). Si la educación sirve para señalar o para aumentar la productividad, tiene serias repercusiones en materia de política educativa y, en este sentido, la verificación adquiere suma importancia, porque si la relación educación-ingreso estuviese regida por las leyes de la “señalización”, la educación no tendría un valor social, sólo sería una ayuda para conseguir empleo. Desde el punto de

vista de la teoría de capital humano, la educación en la economía se vería beneficiada, puesto que la formación de capital humano es un medio importante para el crecimiento económico (Barceinas, 2001:5).

“Una alta de proporción de los empleados no consigue trabajo, no porque no haya vacantes disponibles, sino porque no cumple con los requisitos que cumplen los empleadores, en capacitación y experiencia previa, para llenar estos cargos”. (Reyes, 1995).

En conclusión la Teoría del Capital Humano en cuestión con los estudios de egresados tiene una gran influencia ante ellos, ya que se demuestra la importancia que tienen las inversiones que se realizan los padres en los estudios de sus hijos y el impacto que tendrán los egresados al conseguir un empleo y poder retribuir la inversión realizada, lo cual permite mencionar que entre mayor sea la inversiones en estudios mayores serán los beneficios que obtendrá el joven al insertarse en el mercado laboral y poderse colocar en un buen puesto con un salario acorde a las necesidades.

2.2 TEORÍA DE LA FILA

De acuerdo a lo que se abordará en el estudio de egresados, se quiere conocer el tiempo que pasan los jóvenes egresados en obtener un trabajado deseado, ya que si existen muchos más en la fila antes que ellos buscan otro trabajo que no sea de su interés hasta esperar que les toque el que están buscando.

La teoría de la fila o de la cola como ha sido llamada por Piore 1985 y Doeringer define que los empleadores van soltando los puestos existentes entre los trabajadores, de acuerdo a las aptitudes y habilidades. Los trabajadores que obtienen primero el puesto son los primeros de la fila o cola, siendo los últimos de la fila los menos contratados y dejándolos con trabajos menos deseados o en peor de los casos a que sigan desempleados. Por definición, los desfavorecidos que son los que muestran menor nivel de empleabilidad o hayan realizado menor inversión en capital humano, se encuentran situados al final de la cola de trabajo y tienen un acceso limitado a las oportunidades de empleo más solicitadas.

Es por ello que a los egresados en ocasiones les cuesta trabajo conseguir un trabajo deseado, los egresados de licenciatura no saben que existen jóvenes que se han seguido preparando y que cuando ellos intentan insertarse en la vida laboral, están por delante de jóvenes con un poco más de preparación tanto en cuestiones educativas como en cuestiones laborales, es por ello que son movidos de la fila de espera y pasados al final, por lo que no por el momento consiguen un trabajo deseado.

De esta manera, según Thurow, el criterio que los empleadores usan al seleccionar a los trabajadores, es la entrenabilidad; aquellos que poseen antecedentes y características que los empleadores piensen pueden reducir los costos del entrenamiento van a la cabeza de la fila y reciben pronto el mejor trabajo. De manera similar, sugirió que la educación puede ser un mecanismo para distinguir a los trabajadores deseables de los no deseables. Esta hipótesis también recibe el nombre de teoría del "filtro" (ARROW, 1972), que al igual que el efecto de fila, implican que la educación no contribuye directamente al crecimiento de la productividad de los individuos, pero sirve como un medio para clasificar a las personas según los certificados escolares que hayan obtenido y que pueden dar muestra de una mayor disciplina, tenacidad, responsabilidad, etc.

La fila se va modificando según las habilidades y conocimientos de los empleados los cuales van a ser evaluados y se determinará el proceso de contratación. que es por ello que se determina su nombre así por la movilidad de los empleados que se encuentran formados en la fila, la fila también se puede determinar por los estudios que presenten los egresados en cuanto más estudios tenga una persona la posibilidad de pasar al inicio de la fila también es mayor.

De acuerdo con (Fernández 2013) dice que los trabajadores más solicitados son los primeros en la fila y son los que obtienen los mejores puestos, y los demás van obteniendo trabajos menos deseables y que estos obtengan menores ingresos y sean más marginales, así los empleadores racionan los puestos con sus preferencias en las contrataciones. Según Campos, (2000) desde una perspectiva de la noción de empleabilidad explica que es la posición que ocupan los trabajadores en la fila, que no importa estar al frente o hasta al final de la fila no depende de cuantos años tiene que saliste de la universidad, ni tampoco si llegaste primero a esa empresa, es más un asunto de temporalidad o de atributos y habilidades: los que tengan más habilidades de empleabilidad estarán al inicio de la fila. , (Citado por Fernández Jorge, 2013)

Se refiere al tiempo de espera que se emplea para obtener algún servicio en el caso más común, en algún momento de nuestras vidas hemos hecho fila para obtener un servicio para cubrir distintas necesidades desde el simple hecho de ir al supermercado y hacer fila para pagar, hasta la fila para entrar en algún establecimiento o el pago de luz, teléfono, entre otras. A lo que nos referimos en este texto de la teoría de fila o cola como también se le conoce es el tiempo que se tardan o esperan los egresados en encontrar un trabajo, lo cual no lleva a que existen muchos más jóvenes antes que ellos esperando por un trabajo y los cuales desean también un puesto en la empresa, por esta cuestión se tiene que esperar y hacer fila para ser contratados por los empleadores.

“La teoría de la fila resalta de la productividad es un atributo de los empleos y no de los trabajadores, en tanto que las empresas de alto nivel económico son las que generan la expectativa de empleos altamente productivos, Lo que provoca que los demandantes hagan fila esperando la oportunidad de acceder a ellas. Los empleadores utilizan el nivel educativo del empleado solo como un mecanismo de selección, bajo el supuesto de que permitirá reducir los costos de capacitación de acuerdo al conjunto de habilidades y conocimientos que posea al momento de ser reclutado”(Thurow, 1983). Citado por Jimenez, 2009.

Existen en todos los procesos de espera o teoría de la fila seis elementos básicos para describir el proceso de una fila que (García, 2011) es:

- Patrón de llegada de los egresados a un trabajo, el cual será evaluado y dependerá su posición en la fila dependiendo de sus habilidades y conocimientos
- Padrón de servicio de los empleadores, tendrá la encomienda de determinar la posición de los egresados y el lugar en el que serán contratados.
- Disciplina de la cola, en esta parte se menciona que será atendido el primero que llegue a la fila pero en ocasiones se puede comenzar desde el último dependido de sus habilidades
- Capacidad del sistema, en algunos ofertas de empleo está determinada por el número de contrataciones esto delimita los numero de egresados a contratar
- Número de canales del servicio, en cuestiones de empleo en los egresados este elemento no se contempla.

Muchas veces los conocimientos y habilidades que desempeñan los ganadores de estos puestos son recibidos dentro de la misma empresa por medio de capacitaciones, entrenamientos, adiestramientos o formación que se les otorga. Por lo tanto lo importante no son los trabajadores o empleados en sí, si no las empresas que cuenten con lo necesario para capacitar a los empleados y obtengan mejor productividad de ellos, aunque muchas veces los empleadores no se dan cuenta del costo que requiere invertir en los trabajadores para cubrir los puestos solicitados y esto hace que la inversión no sea mayor a la productividad que tengan que dar los empleados. Las habilidades que se desempeñan dentro de un trabajo no están determinadas por la educación que realizaron, si no de las habilidades que desempeñaron o aprendieron en el adiestramiento, por ello los empleadores no saben cómo elegir bien a sus próximos empleados y se ven limitados a contratar solo por entrevistas y cuestiones básicas como: sexo, edad, educación, algunas preguntas sencillas. Así que el trabajo y la productividad se ven delimitado por el trabajo que desempeñan dentro de la empresa.

Los padres y jóvenes tratan de invertir más en una buena educación pensando que al concluir y obtener un mejor certificado será mejor el puesto que alcanzaron, y esto es cierto ya que como se mencionaba con anterioridad los empleadores se van por cuestiones básicas de la vida de los jóvenes más que por sus habilidades y conocimientos, lo que les permite a las universidades privadas obtener mayor número de empleados por el tipo de certificado y por el nombre de la misma universidad.

2.3 TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN MERCADOS DE TRABAJO

El término de teoría de la segmentación surgió en los años 70, con el fin de dar respuesta al término moderno de mercado de trabajo ya que la economía tenía dificultades de definir o de explicar los problemas económicos de los países como la pobreza, el desempleo, la discriminación y desigualdad laboral. En efectos de la teoría del capital humano menciona que la desigualdad salarial se define en la diferencia de productividad de los iguales.

Los antecedentes remotos de la Teoría de Segmentación de Mercado de Trabajo (TSMT) se suelen situar en las críticas de J.S. Mill y J. Cairnes hacia la concepción del

mercado de trabajo de otros economistas clásicos. Mill (1990) discrepaba de la visión competitiva del mercado defendida por Smith y de su teoría de las diferencias salariales compensadoras, según la cual las diferencias en las remuneraciones se debían a variaciones para compensar las características negativas de los puestos de trabajo; en su lugar, consideraba que en muchas ocasiones la relación era la inversa, de manera que los trabajos más desagradables eran también los peor pagados. (Citado por Fernández, 2013).

La teoría de la segmentación fue construida desde la vista o creación de otras teorías y los que se especializaron en ella fue porque primero estudiaron el mercado de trabajo: B. y S. Webb, R. Ely, R. Mayo, H. Seager, R. Hoxie, S. Perlman, W. Mitchell, J. Commons o T. Veblen. Desde un punto de vista metodológico, la aproximación institucionalista al estudio de las cuestiones laborales sus investigaciones realizadas se dirigieron a los problemas laborales en relación con los salarios laborales.

Otros autores como McNulty (1980). En cuanto a este último tema, sus trabajos se concentraron en constatar las diferencias salariales existentes en la realidad y en buscar las causas que explicaban los mecanismos de determinación salarial y que subyacían tras esas diferencias; como señala Gimble (1991), su conclusión fue que la fijación de las remuneraciones respondía no sólo a fuerzas económicas, sino también a sentimientos y a reglas institucionales cambiantes, que reflejaban el poder relativo de las partes en conflicto. Y por último los autores que tomaron la teoría de la segmentación del mercado de trabajo como investigación central en las investigaciones y su metodología desde el punto de vista la interacción entre oferta y demanda fundando sus estudios en hipótesis económicas.

El mercado laboral debe ser estudiado en distintos segmentos de productividad de mercado y la remuneración, lo que está determinado por los segmentos del mercado laboral como el trabajo formal restringe el mercado laboral y por ello los salarios bajos, en cambio en el trabajo informal las remuneración de salario son distintas y difieren debido a la negociación salariales son más competitivas ya que las personas no son tan calificadas y los trabajos de bajo nivel son abundantes, así es como se diferencian los remuneraciones salariales y por ellos los segmentos en los que se divide el mercado de trabajo.

Surgieron diversas argumentaciones que hablan de los mercados de trabajo como un mercado compuesto por distintos conjuntos de segmentos distintos, mecanismos de formación salarial y de ser diferentes entre sí, los cuales tienen obstáculos a la movilidad entre ellos. De acuerdo a ellos fueron surgiendo desde diferentes teorías y diferentes metodologías, lo que ha dificultado el estudio general de la Teoría de la Segmentación de los Mercados de Trabajo (Fernández, 2013).

Las empresas se sitúan con notables diferencias en cuanto a posición de mercado; es decir, las empresas establecen relaciones jerárquicas a partir de posiciones de dominio o de dependencia de unas frente a otras. En este contexto las empresas deben tomar un enfoque flexible y dinámico el cual permita que los trabajadores también tengan la movilidad laboral deseada, entre más flexible sea la empresa, económicamente moderna podrá reflejar y ser una empresa más competitiva así como sus trabajadores serán más flexibles y competitivos.

Otro de los aspectos en lo cual el mercado laboral está cada vez más segmentados son los salarios, jornadas de trabajo, exigencias laborales, condiciones del trabajo. Existen grandes diferencias entre un puesto laboral y por ello la teoría de la segmentación separa a los trabajadores en tres tipos: (Alós, 2008).

- Los trabajadores primarios independientes, por lo general profesionales o técnicos
- Los trabajadores primarios dependientes se identifican con el tradicional trabajador por su relativamente elevada seguridad en el empleo
- Los trabajadores secundarios la inestabilidad laboral y la rotación son elevadas, los salarios más bajos, las condiciones de empleo peores en términos comparativos

La dualización laboral se deriva básicamente de los costes de rotación (Friedman y Friedman, 1980; Lindbeck y Snower, 2001), a los cuales contribuyen la legislación laboral, los trabajadores en situaciones laborales privilegiadas, es decir, los que se benefician de un poder de mercado gracias al contrato fijo, protección legal o negociación colectiva, de acuerdo con ello cabe mencionar que la dualidad se trata cuando hablas de aspectos puntales de los mercados laborales, ello no quiere decir que la teoría de la segmentación sea la misma que dualidad solo refleja una forma de segmentación de los mercados laborales.

Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo, en contraste, se han ido perfeccionando al incorporar aportaciones de los estudios de género, de la producción reproducción y otros; con ello hoy se entiende que los mercados de trabajo deben explicarse a partir de un análisis interdisciplinar que, como afirman Holgate *et al.* (2006), debe integrar clase, género y etnia, esfera privada y esfera pública, aspectos materiales y aspectos culturales; a lo cual añadido, un análisis también biográfico. De ahí que las relaciones entre oferta y demanda de trabajo se entiendan como relaciones sociales de empleo (Pahl, 1990; Banyuls *et al.*, 2005) inmersas en tradiciones culturales y contextos económicos, sociales e institucionales que ofrecen determinadas oportunidades, a la vez que limitan el abanico de posibilidades a sus actores (Visser ,2002; Traxler, 2003; Gumbrell-McCormick y Hyman, 2006). Citado por Alos, 2008.

Fernández (2013) menciona que los organismos internacionales como la comisión económica de América Latina y el Caribe, utilizaron esta perspectiva para abordar el estudio de la heterogeneidad de los mercados de trabajo de los países de Latinoamérica. (Suarez, 1997). La teoría de la segmentación está determinada como ya lo hemos mencionado en el mercado laboral el cual se ve segmentado por diversos criterios de las empresas que es lo que incrementa la demanda de personal para trabajar en ellas por ellos el estudio de esta dentro de los estudios de egresados, es importante que las universidades conozcan los cambios en el mercado laboral y los factores que están cambiando en las empresas ya que con ello puede ser más fácil la colocación laboral de los egresados, si se tienen bien estudiados los segmentos en los que se mueven las industrias.

Desde esta perspectiva los egresados de las IES se enfrentan entre otras cosas con la segmentación laboral que existe ya que el difícil proceso de obtener un puesto laboral también se ve influenciado por la segmentación empresarial y los segmentos en los que se encuentra el mercado laboral, marcado en primer lugar por las condiciones que se piden al solicitar un puesto laboral que van desde estudios realizados, género, entidad, años, experiencia, y el poder pasar todos estos filtros hasta poder obtener el trabajado deseado. Por otro lado la segmentación empresarial y los distintos salarios a los que se enfrentan también es un gran reto debido a que la economía social en cuanto a los salarios hoy en día no es muy buenos por lo que hay que luchar por conseguir mejores condiciones de trabajo. De este modo la teoría de la segmentación abre aún más el panorama de la

inserción laboral de los egresados de las IES y lo complicado que es alcanzar el mercado laboral y por consiguiente el puesto que están buscando en las condiciones en las que hoy se vive en la economía social y política del país.

2.4 TEORÍA DEL BIEN POSICIONAL

La teoría del Bien Posicional como casi todas las teorías que dan seguimiento a los egresados tienen su fundamento en la teoría del Capital Humano por lo que algunos autores que estudiaron esta teoría del mismo modo desprenden fragmentos y los entre relacionan con otras teorías que hablan del estudiante, egresado y su inserción al mercado laboral. La teoría en sus fundamentos plantea la heterogeneidad de las personas escolar de los egresados en el mercado laboral. Uno de los autores en que habla y se desarrolla en la teoría del Bien Posicional es el Dr. Muñoz.

Muñoz, (1996). Menciona que “el hecho de que las ocupaciones existentes en el mercado laboral sean desempeñadas por personas que alcanzaron niveles de escolaridad homogéneos”, del mismo modo también hace referencia que “las variaciones observadas en la escolaridad de quienes desempeñan ocupaciones semejantes, pueden ser explicadas por el hecho de quienes adquieren determinadas dosis de escolaridad, lo hacen con el fin de poder competir por determinado estatus”.

En el proceso de la posición laboral, la escolaridad da mucho que decir ya que por el nivel de educación que se tenga es la posición que se alcanzara en el mercado laboral, es por ello que existen tantas variaciones en cuanto a los jóvenes que egresan de las IES. Independientemente de la escolaridad también está determinada por las habilidades y conocimientos que pueden ser distintos por los procesos educacionales.

De La Garza, (2008). Hablando sobre esta teoría menciona que en México en los años setenta, cada vez se encuentra más marcada la sociología de trabajo como mano de obra barata. El empleo informal, la pérdida del Estado de Bienestar, las cuales llevan a que las personas se encuentren atrapadas por la burocracia y una sobre estructuralismo en donde los entierra en una sociedad o una tarea histórica a desarrolla.

Los problemas socioeconómicos por los que pasa nuestro país han provocado que la demanda de trabajo no este determinada por ninguno de los factores que se han mencionado, si no por aspectos más sociales es por ello que existe una inconformidad social en los jóvenes por no encontrar un trabajo al nivel de educación que se ha obtenido, se encuentra una deserción por un trabajo que satisfaga sus necesidades lo que lleve a la poca competencia por trabajos de alto nivel.

De Garay y Fresan, (2000), mencionan que en los años noventa el mercado de trabajo para los egresados de las IES ha sido sombrío en muchos países la tasa de desempleo de los graduados es muy alta, aunque sigue siendo importante y mencionado que a mayor preparación y escolaridad aumentan las posibilidades de obtención de un trabajo deseado y bien remunerado.

Por ello la teoría nos dice que quienes quieren acceder a un estatus laboral más alto requieren de la educación y se preparan para obtener más conocimientos deciden hacerlo con el fin de obtener una educación formal que va a ser necesaria para desempeñar los nuevos empleos que anteriormente requerían menos conocimientos.

2.5 TEORÍA DE LA DEVALUACIÓN DE LOS CERTIFICADOS

Los certificados de estudios que otorgan las instituciones suelen ser vistos como un requerimiento importante para pasar a otro nivel en distintos aspectos, como el obtener un certificado de primaria te abre la puerta para ingresar a la secundaria, un certificado de preparatoria te abre la Universidad y así sucesivamente con las maestrías y los doctorados, no obstante en el ámbito laboral los certificados no garantizan una mejor colocación laboral. 3el termino de devaluación de los certificados.

Ronald, 1983 sostiene que “la rapidez del proceso de escalamiento hacia las cualificaciones la devaluación de los certificados (y por lo tanto el nuevo aspecto del problema del paro de las personas preparadas) varia en los países en desarrollo”. El mismo Dore, Ronald (1983) propone un ejemplo en el cual queda más claro el término de devaluación de los certificados ejemplo: el número de los que poseen certificados de secundaria es mucho mayor que los puestos disponibles para ellos, algunos deciden que

cinco libras como conductor de autobuses son mejor que nada, entonces la compañía les da preferencia. Y muy pronto todas las plazas de conductores disponibles son ocupadas por quienes tienen el certificado. Los certificados de secundaria superior son los que logran las plazas de conductor de autobús, los licenciados tienen aseguradas las plazas de oficinistas. La presión para seguir ascendiendo la escala escolar se intensifica al mismo tiempo que la presión sobre el gobierno para que edifique más escuelas a fin de permitir a más que lleguen arriba. (Dore, Ronald, 1983). La cualificación se refiere al conjunto de competencias profesionales en respuesta al empleo las cuales son adquiridas mediante la formación institucional o a través de la experiencia laboral. Las cuales estas compuestas por conocimientos y capacidades que te permiten el ejercicio profesional determinadas por el empleo.

Dubet, (2005), hace referencia a los estudiantes que, ante todo esperan de sus estudios el certificado que les permita insertarse en el mercado de empleo de inmediato, es la finalidad que predomina en los alumnos, los cuales creen que el certificado es tipo de seguro contra el desempleo.

Se afirma con frecuencia que el problema de desempleo de los egresados procede de la propugnación de los individuos cultos graduados a aceptar ocupaciones manuales y su persistencia en la búsqueda irrealista de empleos de cuello blanco que consideran dignos de su categoría de "hombre educado" (Foster, 1963).

Las universidades otorgan los certificados y los alumnos creen que al obtener estos tendrán un trabajo al egresar, sin pensar que para ello tendrán que competir con muchos jóvenes iguales, por ello los distintos empleos que existen ya que habrá egresados que obtén por ocupar un puesto laboral que no corresponda su certificado y abra la otra parte que no acepte cualquier tipo de trabajo hasta encontrar uno con las características necesarias de acuerdo a sus estudios.

Es por ello que la teoría de la Devaluación de los Certificados es importante en los estudios de egresados porque con ella se puede ver la importancia que hoy en día tiene el estudiar más y que a pesar de ellos en muchas ocasiones no se alcanzara en el trabajo deseado, porque en este aspecto abra quienes por la urgencias económicas acepten puestos de menor rango a su certificado con un menor salario, y por el otro lado abra

egresados que deseen obtener un puesto de acuerdo a lo que estudiaron y al nivel de estudios obtenido en su certificado esperando encontrar en mejor puesto.

En distintas industrias textiles hace algunos años el nivel de estudios era técnico o licenciado en ingeniería textil o afín y así serán centrados en puestos como supervisor, gerente, coordinador, hoy en día la demanda laboral es de personas más preparadas no precisamente con un certificado más alto pero sí que tengan experiencia en sus currículum, existen más profesionistas que buscan las demandas laborales con ineptitud por lo que se necesitan más títulos para ocupar más puestos.

De este modo y ya dándoles una descripción a cada una de las teorías antes mencionadas. En el presente proyecto abordaremos la teoría de la fila con mayor énfasis ya que es la teoría en la que estará fundamentado el proyecto de investigación la cual será el foco central del proyecto, debido a que se desea conocer el proceso que tienen los egresados en la inserción laboral y el tiempo que pasan en la fila esperando en el mercado laboral un trabajo deseado. Y así poder determinar los procesos de educación y planes de estudio en las que sea necesario cambiar de las IES, en otro aspecto importante a destacar que es mencionado en la teoría de la Fila es el mercado laboral y los empleadores los cuales van determinando el lugar que les corresponde a cada uno de los egresados que va determinado por el nivel de estudios y sus habilidades y conocimientos es por ello que las empresas determinan el lugar en la fila que va a ocupar cada uno de los postulados a un puesto laboral, no siendo el primero que llegue a la fila, el que tenga el mejor puesto ni el último el que tenga el peor trabajo. Va a estar determinado por los empleadores y las exigencias de las industrias textiles.

CAPITULO III

METODOLOGIA

De acuerdo con lo que se analizó y explico en los capítulos contextual y teórico la importancia de conocer las tendencias que enmarcan a los estudios de egresados de las Instituciones de Educación Superior, elementos como la colocación laboral (el primer empleo), la pertinencia de los modelos curriculares de las IES, el desempeño en el mercado laboral, los empleadores, entre otros factores que intervienen en los egresados.

Es por ello que es necesario analizar a los egresados desde distintas perspectivas, por lo que corresponde a esta investigación será cuantitativa, exploratoria y transversa en la que se analizaran los años: 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 de los egresados del Colegio de Ingeniería Textil de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Dado que en el colegio de Ingeniería Textil no se han realizado estudios de egresados se ha determinado analizarlos para poder dar respuesta a los procesos de formación profesional, para verificar si el quehacer de los egresados en el mercado laboral es adecuado así como sus fortalezas y debilidades con las que se enfrentan en el proceso universitario y al culminar sus estudios y el proceso de insertarse en el mercado laboral. Todo ello contrastar los programas de estudio ya que se puede determinar si son pertinentes y cubran con las necesidades de la sociedad laboral.

Cabe mencionar que el mercado laboral y las instituciones se encuentran en constante movimiento por lo que debe existir una relación de intercambio entre las industrias y la educación, la que hay que analizar sin dejar de lado la igualdad de las mismas en beneficio de los egresados, es por ello que la creación de los estudios de egresados es de suma importancia por la constante transformación de la economía y la sociedad en la que se desarrolla la investigación

También hay que mencionar que en cuestión de los egresados es de suma importancia conocerlos desde sus características particulares tales como la edad, sexo, estado civil, ya que estas determinaran muchos de los factores que intervienen en el mercado laboral. Estos estudios de egresados permitirán conocer a fondo las características de los programas de estudio, la pertinencia de los mismos, las prácticas

profesionales, el currículo, su inserción laboral. Ya que por medio de todas estas características se determina la satisfacción de los programas educativos de las Instituciones de Educación Superior.

CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIO

Para poder determinar las características de la investigación es necesario mencionar que partimos desde el problema de investigación el cual para recordar menciona que los estudiantes universitarios al concluir sus estudios se encuentran con la dificultad de colocarse en el mercado laboral es por ello la necesidad de realizar estudios de egresados en las instituciones dentro de esto se determinó que el objetivo específico menciona que se deben evaluar los perfiles de egreso, el mercado laboral para determinar cuáles son los factores que intervienen en la colocación laboral de los egresados en la Facultad de Ingeniería Textil de la BUAP.

También se tomó como referencia el marco contextual en el cual los organismos ya mencionados determinan las condiciones y especificaciones que se deben de considerar en los estudios de egresados de las instituciones, así como algunas recomendaciones que se deben de considerar de la ANUIES para la realización de los instrumentos en los estudios de egresados. Del mismo modo ya descrito el marco teórico se llegó a la determinación que las teorías de los egresados son de suma importancia en la determinación de los instrumentos y que la teoría de la fila tiene mucha relevancia en el proceso de la colocación laboral de los egresados.

Para fines de esta investigación se ha decidido tomar en consideración que la investigación será de corte cuantitativo por que se medirán las respuestas dándole un numero para poder ser analizadas y poder ser relacionadas con el entorno, del mismo modo hemos de mencionar que será de corte transversal ya que se medirá por medio de una encuesta que será realizada en un tiempo y espacio determinado y por ultimo descriptiva ya que como se ha mencionada será por medio de una encuesta la que está realizada según las necesidades de la investigación conformada por 53 preguntas que serán realizada a los egresados de las generaciones antes mencionadas. El fin establecer las características de la investigación es para llegar al objetivo establecido dentro de la

investigación por medio de datos sólidos sobre la colocación laboral de los egresados, del mismo modo la investigación será por medio del levantamiento de información de campo.

POBLACION

Como se mencionó con anterioridad el universo es el Colegio de Ingeniería Textil de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, en que cual se tomaran los egresados de los años 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 y los años de egreso en los que debieron concluir los estudiantes de la licenciatura los cuales son 2008, 2009, 2010, 2011, 2012. Se determinó que la población será de treinta y dos jóvenes egresados como se mencionó en el procedimiento.

INSTRUMENTO

La estructura del instrumento está determinada en primera instancia por los datos generales de los egresados, a continuación se encuentra estructurado por 4 variables: la primera es la Formación Profesional de los egresados el cual podemos definir operativamente que es el proceso de formación de estudiantes en el área de Ingeniería Textil en el que interviene el desempeño de la institución de educación superior y está integrado en el instrumento por 8 ítems los cuales tienen por objetivo analizar el desempeño de los profesionales, la siguiente variable tiene por título la Inserción Laboral se define como la probabilidad de introducirse mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante, integrado por 12 ítems los cuales tienen el objetivo el analizar si el plan de estudios tiene correlación con el mercado laboral, en tercer lugar la variable es Práctica Profesional se define operativamente por el entrenamiento para el mejoramiento de las habilidades durante el proceso formativo del estudiante, integrado por 7 ítems que determinaran que es lo que los egresados están haciendo en sus puestos laborales y que tan beneficiados resultan. Y por último Superación Académica se define operativamente como Proceso en el cual se encuentra el seguimiento en la formación del conocimiento y mejora de las habilidades aptitudes y actitudes, integrado por 7 ítems en la cual nos enfocaremos a analizar las actividades que realizan los egresados después del trabajo que estudios aun realizado fuera de la institución.

El cuestionario consta de 34 ítems en un inicio con preguntas cerradas con respuestas determinadas por incisos en las primeras cinco preguntas están constituidas por datos generales y de ingreso y egreso de la institución en todas las preguntas que se analizarán se tratará de ver las debilidades, conocimientos y desafíos con los que se encuentran los egresados al insertarse en el mercado laboral, así mismo determinar si el perfil que pide la institución es el pertinente para que los egresados se coloquen en un puesto de su elección.

Cuadro 3: Variables

Variable	Indicadores
Formación Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Programa educativo • Modelos curriculares • Infraestructura (Laboratorios) • Docentes • Investigación • Proyectos educativos
Superación Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento • Encuentros • Educación continua • Nivel educativo (Diplomados, Maestría, Doctorado)
Inserción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Requerimientos de la sociedad • Necesidades de la sociedad • Necesidades de la industria • Capacitación • Puestos • Tipo Contratos • Oportunidades de crecimiento • Desempeño laboral, Movilidad laboral, Ambiente de trabajo • Reclutamientos • Mercado laboral, Empleadores
Práctica Profesional	Requerimientos de la sociedad Aptitudes, conocimientos y habilidades Evaluación del desempeño Encuesta de desempeño Cursos de capacitación para la práctica Cumplimiento de objetivos

PROCEDIMIENTO

En primer lugar se procedió a realizar el instrumento, para la construcción del instrumento se realizaron en primer lugar las variables las cuales fueron determinadas por el planteamiento del problema, los objetivos y lo descrito en los marcos teórico y contextual los cuales ensamblan un panorama amplio de la problemática con los estudios de egresados, después de haber determinado las variables que se estudiarán se propuso una definición operativa la cual permitirá identificar los indicadores pertinentes para cada una de las variables.

Ya obtenidos los indicadores se realizó un primer cuestionario en donde se plasmaron preguntas relacionadas con cada uno de las variables, sin darles respuestas ya que antes se consultaron diversas fuentes como el asesor, textos y tesis para poder ver las diversas estructuras de las respuestas de los instrumentos, ya realizado esto se recomendó que cada pregunta tenía que tener por lo menos 5 posibles respuestas en las cuales se distinguen dos positivas una intermedia y dos negativas en las cuales los egresados podrían determinar cuál es la respuesta que más les convenga según su experiencia.

A continuación se realizó una prueba piloto con 10 egresados de distintas licenciaturas para determinar si el cuestionario era pertinente en cuando a cada una de las preguntas, se encontraron algunas dificultades con 4 o 5 preguntas las cuales fueron modificadas para poder darles el enfoque que se necesitaba es por ello que el cuestionario quedó en definitiva en 51 preguntas con sus respuestas en las cuales se espera obtener resultados acerca de la práctica profesional de los egresados de la Licenciatura de Ingeniería Textil de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Ya determinado todo lo anterior se prosiguió a aplicar la entrevista a egresados del colegio fue un proceso largo ya que los egresados del colegio no se encuentran cautivos y fue muy complicado encontrar a los mismos, por lo que se pidió ayuda al departamento de egresados de la BUAP por medio del correo egresado@correo.buap.mx en el cual me indicaron que no me podían proporcionar la información requerida debido al aviso de privacidad de la misma, pero que me podían ayudar mandándoles mis datos a los egresados de las distintas generaciones solicitadas y que ellos se pusieran en contacto conmigo, de este modo y por medio de las redes sociales es como se consiguieron a treinta

y dos egresados que se analizaran en los resultados. Los egresados fueron encuestados en sus áreas de trabajo, en cafeterías, restaurantes, entre otros.

A MODO DE CIERRE

Los resultados obtenidos por medio de los cuestionarios realizados a los egresados del colegio de ingeniería textil serán analizados y descritos por medio de un vaciado de datos en una hoja de Excel esperando que todas las respuesta tengan su propia grafica que nos permita tener un panorama más amplio de lo que están haciendo los egresados en su entorno laboral después de concluir sus estudios, serán descritos en el CAPITULO IV.

Determinando que las variables que se plantearon en la metodología sean las pertinentes para lograr el objetivo general planteado en la investigación, así como el analizar la verdadera problemática con la que se encuentran los egresados del colegio.

CAPITULO V

ANALISIS Y RESULTADOS

En el presente capítulo se podrán observar los resultados recabados de acuerdo al instrumento que se realizó y describió en el capítulo anterior, siguiendo los lineamientos de los organismos internacionales y el modelo que la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla menciona en cuanto a los egresados de la Licenciatura de Ingeniería Textil, para la obtención de información de las generaciones 2004-2008, 2005-2009, 2006-2010, 2007-2011 y 2008-2012. Los resultados que se presentaran a continuación están analizados de acuerdo a las cuatro variables las cuales son Formación Profesional, Inserción laboral, Práctica Profesional y Superación profesional, cada una de ellas con los respectivos ítems que fueron determinados. Siguiendo con el formato del instrumento en primera instancia se presentan los resultados de los datos generales de los egresados que han contestado el cuestionario.

Esperando que con el proceso del análisis de datos se pueda dar respuesta al objetivo general y a los específicos, así como encontrar las debilidades y fortalezas del colegio de ITX de la BUAP, que el presente estudio de egresados sea pertinente para la inserción laboral de los próximos egresados del plan de estudios.

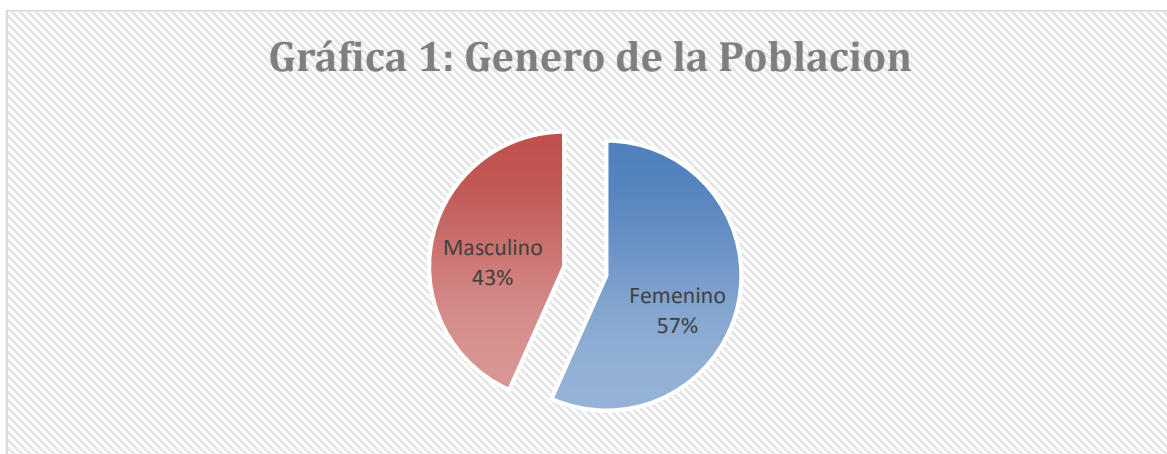
5.1 Datos Generales

Conforme a los egresados que se han tomado el tiempo para contestar el instrumento podemos destacar que la edad promedio en la que se encuentran los egresados es de 28.5, entre los que se encuentran jóvenes desde los 24 años que ingresaron en el año 2008 y jóvenes que tienen 36 los cuales ingresaron en el 2004, así pasando por todos los años de ingreso antes mencionados.

De acuerdo a lo que se ha mencionado en el Colegio de ITX el índice de población es que existe un mayor número de mujeres a comparación con el de los hombres, es por ello que en la Grafica 1 se puede ver que el número de sujetos encuestados se encuentra que las mujeres ocupan un 17, 57 de la población y que los hombres un 13, 43 %. A pesar

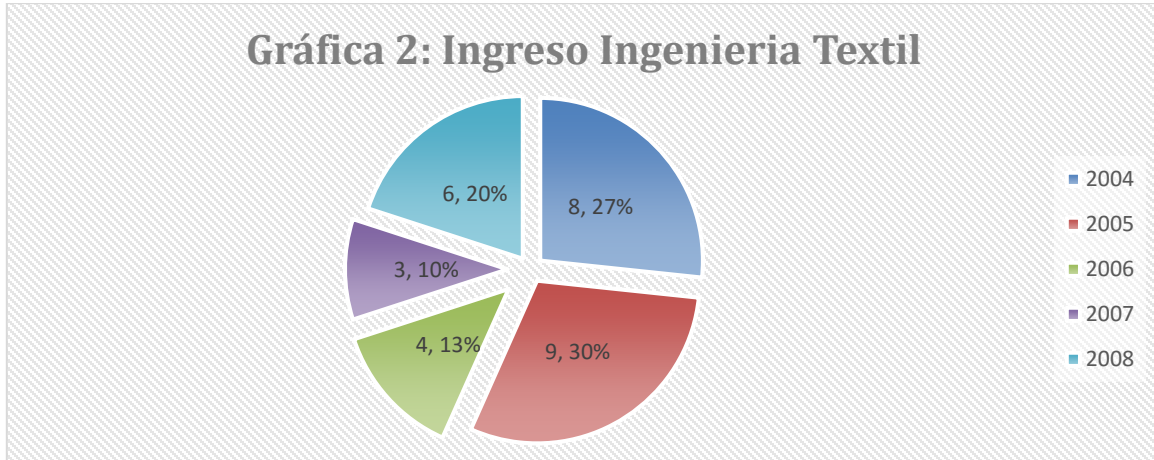
de que es una carrera que se encuentra dentro de la Facultad de Ingeniería se puede mencionar según los Anuarios Estadísticos de la institución que la mayor parte de los que ingresan son hombres a comparación de las mujeres.

Según los Anuarios Estadísticos tenemos que la población estudiantil de los años anteriores la variación entre hombres y mujeres es de un promedio de 76 mujeres y de hombres un 117 aproximadamente, sin embargo el valor real de las mujeres y hombres que desean estudiar esta licenciatura no está especificado debido que en el proceso de admisión permiten a los jóvenes que no entraron en la licenciatura de su elección pueda ingresar a esta y después volver a realizar el examen de admisión revalidando las materias que ya han cursado, probablemente por esto es que se ve reflejado que en el colegio de ingeniería textil existan más hombres que mujeres a partir del 2004 hasta el 2014. (Véase gráfica 1).



Según lo antes mencionado en el capítulo IV la Metodología se ha determinado analizar los años de los estudiantes de ITX 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 de ingreso a la Universidad. En lo que corresponde al año de ingreso 2004 podemos ver que el número de estudiantes que ingresaron es de 8.27%, así como el del 2005 es de 9.30% de los encuestados, en el 2006 es de 4.13% de ingreso, 2007 es de 3.10% y para concluir con los años de ingreso que se han seleccionado podemos destacar que ingresaron 6.20% de los encuestados en el 2008. De este mismo modo se prosiguió a preguntar el año de egreso del colegio de ITX en lo que los jóvenes comentaron que el concluir sus estudios universitarios les llevo un promedio de 5 a 6 años en concluir sus estudios universitarios. (véase grafico 2).

Gráfica 2: Ingreso Ingeniería Textil

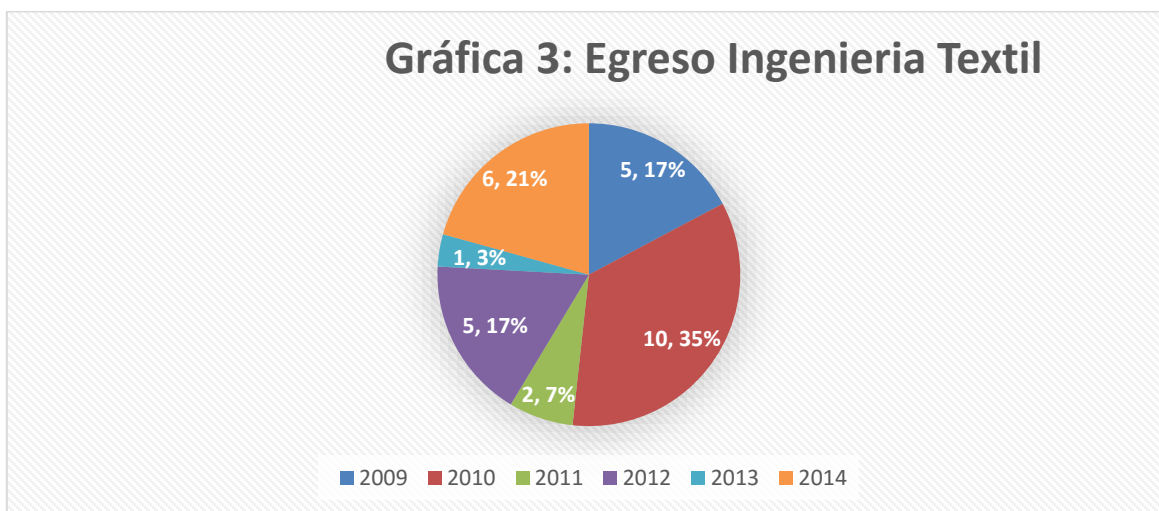


El colegio de Ingeniería Textil de la BUAP comenzó a laborar en el año 1997 con su primera generación con un plan de estudios llamado Fénix con 63 materias las cuales estaban divididas por tronco común, materias de formación y optativas, el cual se ha ido transformando para darle una mejor calidad institucional y formación profesional a los estudiantes en distintos planes como Fénix, Minerva, MUM.

El ingreso es un proceso que se realiza en toda la Universidad de acuerdo al departamento de Ingreso se realiza un examen. Es por ello que para el ingreso al ITX se debe de conocer las habilidades, actitudes y conocimientos que debe tener un joven el cual está determinado por el perfil de ingreso descrito en la página de la BUAP. El ingreso a la universidad como menciona (Engeström, 2001) es una actividad integrar que siempre trata de involucrar la generación de capacidades y habilidades de una formación sistemática.

Como se ha mencionado los egresados han tenido una eficiencia terminal de entre 4 a 6 años, tomando en cuenta que para poder analizar su inserción laboral al menos deben tener dos años laborales ya que así se podrá analizar el proceso de inserción laboral y mercado laboral para los Ingenieros. De tal modo que se les pregunto a los encuestados el año de egreso de la Institución de acuerdo con los años que en promedio un joven se encuentra en la Universidad tenemos que si de graduaron en el 2009 debieron a ver ingresado entre los años 2004-2005 los cuales son 5.17%, así mismo los egresados en 2010 que son 10.35% tuvieron que ingresar en los años 2005-2006, siguiendo con el 2011 con número de jóvenes egresados de 2.7% los que tuvieron que ingresar aproximadamente en los años

2006-2007, a continuación los egresados en el año 2012 que son 5.17% y que tuvieron que ingresar en los años 2007-2008, en el 2013 son 1.3% ingresaron en el 2008-2009 y por último los que egresaron en el 2014, tiene un porcentaje de 6.21% los cuales cuentan con menos experiencia en el mercado laboral ya que concluyen sus estudios hace menos tiempo y que tuvieron que ingresar en los años 2009- 2010. No obstante en los resultados de las encuestas existen jóvenes que concluyeron sus estudios en un periodo menor a los 5 años, en lo que destaca que hay jóvenes que su eficiencia terminal se acerca a un promedio de 4 a 4 años y medio en concluir sus estudios. (véase gráfica 3).



El concluir las materias del plan curricular es solo uno de los procesos que se deben seguir para la titulación, pues a continuación se preparan para la realización de su examen profesional para obtener el título y así empezar con los tramites institucionales, para ello se cuenta con un perfil de egreso el cual está determinado por los conocimientos, habilidades y aptitudes con las que contara un egresado al concluir sus estudios en la disciplina, el perfil de egreso del colegio de ITX “menciona que el egresado contara con las competencias y el dominio de teorías y métodos de aplicación eficiente de acuerdo a las tecnologías de punta que cubran con calidad y eficiencia las exigencias del mercado y de la sociedad a nivel nacional e internacional.

Habilidades de investigación y desarrollo de proyectos mediante su capacidad de pensamiento analítico y crítico; Habilidades de gestión mediante una acertada comunicación, con alto sentido de responsabilidad, respeto y solidaridad” (BUAP, 2011).

El tiempo de ingreso y los años que se tardaron en concluir sus estudios son determinantes en cuanto al proceso de inserción laboral ya que de acuerdo a la industria textilera el proceso de reclutamiento ha tenido diversas modificaciones debido a la oferta y demanda de la misma, así que la importancia del conocer los años de egreso e ingreso de los ingenieros textiles.

Y por último un dato que se ha pedido en el instrumento aunque no es tan importante en cuanto a la colocación laboral o al reclutamiento en las industrias, si es un dato relevante para los que han decidido seguir sus estudios e insertarse en otros ámbitos laborales por lo que se pidió a los egresados que colocaran el promedio de egreso de la carrera encontrándonos con un promedio de los 30 encuestados que es de 8.3, al parecer es un promedio que se establece entre un buen promedio pasando obviamente por promedio muy bajos como 7.9 hasta promedios altos como 9.4 en algunos egresados. Es así como se concluye el primer apartado de los del instrumento el cual comprende los datos generales dividido en 5 preguntas de gran importancia.

Como fue descrito en la metodología el instrumento de investigación consta de cuatro variables específicas relacionadas con la formación profesional, y el mercado laboral por lo que en los siguientes apartados se analizarán los resultados de cada una de las variables por separado así como de los ítems que contienen las variables que serán mencionadas a continuación.

5.2 Variable 1: Formación Profesional

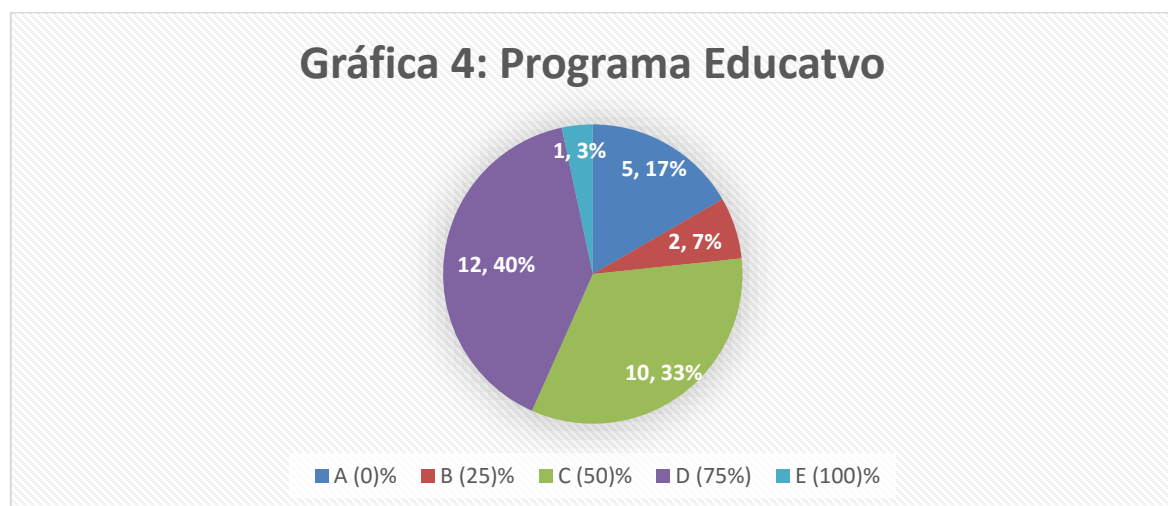
La formación profesional está determinada por el proceso que pasan los jóvenes dentro de la universidad, desde el ámbito de materias, docentes, prácticas, así como los laboratorios, maquinaria y equipo el cual les permita fortalecer sus conocimientos en el mercado laboral siendo este el que nos atañe y el tiempo en el que tardan en colocarse en el mismo.

Se ha generado en las últimas décadas un incremento en todos los actores de los ámbitos sociales y del mundo laboral, los organismos internacionales, las instituciones, los gobiernos trabajan para el mejoramiento y las transformaciones sociales en un entorno socio-económico para integrar transversalmente los campos educativos y laborales, ya que estos tendrán la encomienda de formar a los jóvenes en los áreas determinadas que les

permitan generar conocimiento en el acceso al mercado laboral. Es por ello la importancia de conocer la opinión de los egresados en cuanto a su formación profesional dentro de la institución. (INET, 2001)

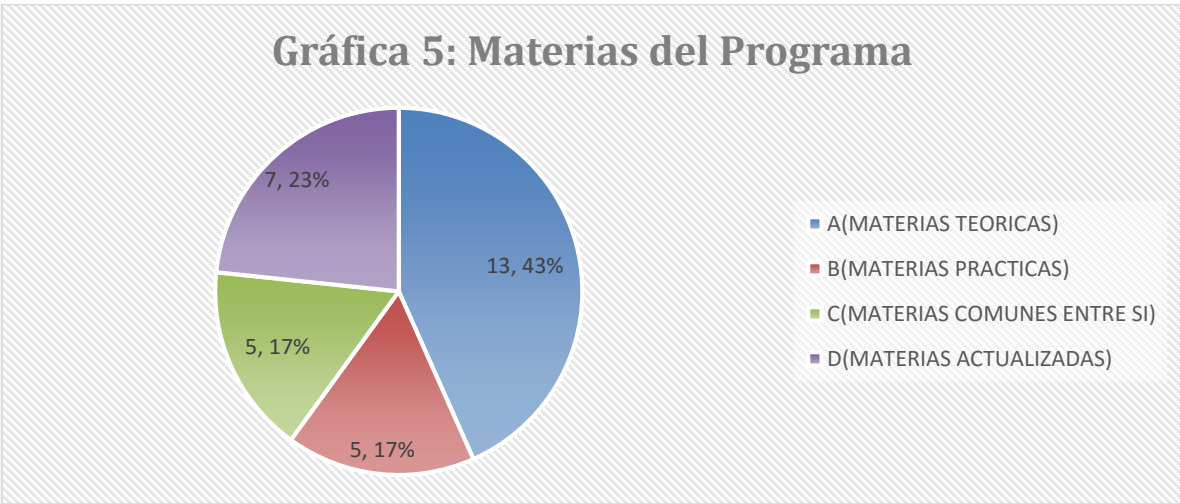
La variable de formación profesional está constituida por 9 ítems las que tienen como objetivo conocer la viabilidad de las materias en formación educativa y la participación de los docentes para la inserción en el mercado laboral.

Los egresados mencionan que el programa educativo les ha servido en mayor medida en un 75% ya que como podemos ver en la gráfica 4 el 12.40% de los egresados optaron por que el programa les ha sido muy útil, siguiendo con lo que podemos observar el 10.33% de los encuestados mencionan que el programa les sirvió en un 50% el programa, así como el 5.17% mencionan que el programa no les sirvió en lo más mínimo ya que optaron por un porcentaje del 0% lo cual nos indica que existe algún problema con las materias y que no les ayudo al insertarse en el mercado laboral por lo que hay que poner un gran interés en la parte educativa para garantizar la colocación en el mercado laboral de los egresados. También podemos observar que el 2.7% de los egresados mencionan que el programa les sirvió en un 25% lo cual es la minoría de los que se han encuestado, y por ultimo 1.3% mencionan que les ha servido en un 100% en este punto también es importante que sea estudiado analizado por que muy pocos de los egresados comentan que lo conocimientos adquiridos si sirven en gran medida, por lo que se puede deducir que existen alguna falla o problema que no está siendo tomado en cuenta para el mejoramiento de la calidad educativa en el colegio de Ingeniería Textil de la BUAP.



Un plan de estudios debe estar enfocado a satisfacer las necesidades de los empleados y de los empleadores, en este caso de los jóvenes que egresan de la institución y de las industrias que desean insertar a jóvenes con un perfil de egreso que cumpla las necesidades del mercado laboral. De ahí viene la necesidad de que los planes de estudio permanezcan en un continuo cambio tal que les permita colocar a sus egresados. Se puede mencionar que un programa de estudios de la institución en cuestión debe estar relacionado con el mercado laboral ya que por medio de esto los egresados pueden garantizar sus conocimientos al insertarse en el mercado laboral, no obstante muchas veces no están bien estructurados y no cumplen con los índices de calidad para la colocación de los egresados. De este modo los coordinadores del colegio de ITX trabajan continuamente para la mejora del plan de estudios. es por ello que se procedió a preguntar a los egresados si su programa educativo había cumplido las expectativas respecto a la inserción laboral

Las materias del programa son de suma importancia para los egresados y su práctica profesional por lo que mencionan que, las materias teóricas fueron señaladas en un 13.43% como las más importantes con respecto al programa educativo, seguido de las materias actualizadas estas son materias que deben estar relacionadas con lo que demandan los empleadores y que les pueden ayudar a tener conocimientos de lo que está pasando en la industria así que lo destacan con un 7.23%, por ultimo las materias comunes entre sí, y practicas mencionan las dos en un 5.17% que deben tener un impacto en los estudios de los jóvenes. (Véase grafica 5)



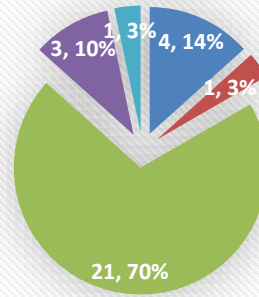
La formación profesional está determinada en gran medida por las materias que son ofertadas en el plan de estudios de la licenciatura, por lo que es de suma importancia conocer las experiencias de los egresados en cuanto a las materias que los formaron como Ingenieros Textiles de la BUAP.

Los diferentes cambios en los que se encuentra inmersa la sociedad tales como económicos, tecnológicos, sociales de los jóvenes y las IES, tiene el compromiso y responsabilidad de darle seguimiento y mejoramiento a la calidad educativa de los planes de estudio, para poder cumplir por las perspectivas de inserción laboral de los egresados, no obstante la modernización de la universidad es un proceso que debe ser continuo ya que la industrias al igual que la sociedad se encuentran en un continuo cambio social. (Rodríguez, 1995).

Existen materias que deberían ser de suma importancia en el programa de estudios de la licenciatura de ITX ya que según los egresados encuestados son una necesidad en la vida laboral y que no son o aun no son tomadas en cuenta por las academias que dictaminan que materias deben estar en el programa educativo por lo que los egresados han contestado que las materias que más hacen falta son las materias practicas con un 21.70% ya que con estas materias se puede tener una idea más formal de cómo debe ser la vida laboral en la industria, así que los egresados mencionan que las materias en el plan Fénix debe ser practico, en según lugar se encuentran las materias teóricas como sabes la teoría siempre es la base de todos los procesos prácticos industriales con un 4.14%, en tercer lugar las materias formativas estas son uno de los pilares fundamentales por lo que implica el determinar la formación terminal y el área en el que les gustaría desempeñarse en su vida laboral teniendo una mención de 3.10% y por último y no por ello menos importante las materias optativas las cuales son materias que cada uno de los estudiantes puede determinar que materias son de su interés y elegir qué área es de su interés con un 1.3% en el cuestionario que contestaron (véase grafica 6).

Gráfica 6: Materias faltantes

- A(MATERIAS TEORICAS)
- B(MATERIAS DE TRONCO COMUN)
- C(MATERIAS PRACTICAS)
- D(MATERIAS FORMATIVAS)
- E(MATERIAS OPTATIVAS)

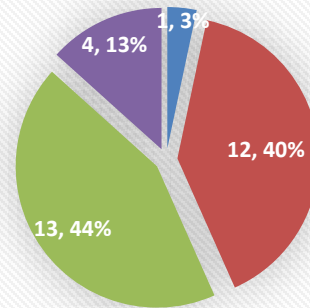


Seguendo con los planes de estudio y las materias podemos mencionar que según los egresados y su experiencia laboral a lo largo de los años de vida laboral, existen algunas materias que no son ofertadas en el plan de estudios y que deberían ser esenciales para la inserción laboral de los jóvenes.

Seguendo con las preguntas se ha destacado la importancia del currículo y el mercado laboral por lo que egresados en cuestión con el currículo y el mercado laboral mencionan que es regular ya que algunas materias tiene un alto grado de importancia con un 13.44% y satisface las necesidades del proceso de inserción. En segundo lugar se encuentra útil pues las materias tienen que ver con lo que se realiza en la industria textil con un 12.40%. En tercer lugar se encuentra el poco útil por tanto no tienen mucho que ver pero proporcionan conocimientos aunque estos no sean los requeridos por la industria textil; por lo tanto, fue manifestado en un 4.13%. Por último con un 1.3% mencionan los egresados que el currículo y el mercado laboral tienen similitudes pues las materias son muy útiles ya que proporcionan los conocimientos necesarios para insertarse en el mercado laboral. (Véase gráfica 7).

Gráfica 7: Currículo y mercado laboral

- A(Muy util las materias te proporciona lo necesario)
- B(Util ya que tienen que ver con lo que se realiza en la industria)
- C(Regularmente ya que tienen importancia)
- D(Poco util)

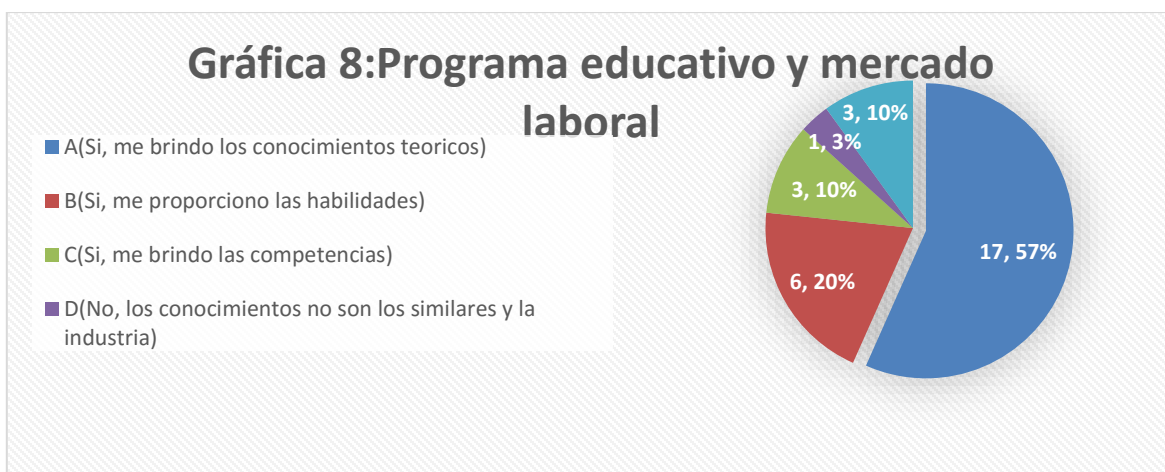


El currículo de la licenciatura es otro de los factores que reflejan la formación profesional de los egresados de este modo es importante conocer cuál es la expectativa de los jóvenes en cuanto al currículo y la inserción laboral, así que es necesario conocer lo esencial del currículo y podemos destacar que el currículo tiene distintas definiciones que determinan que es un currículo como Walter (1982) menciona que el currículo son muchas cosas para mucha gente, otros mencionan que es integrado en un sistema el contacto temprano entre los docentes y alumnos.(Escanero,2007). Todo lo que conforma la licenciatura se encuentra dentro del currículo puede ser los perfiles de ingreso y egreso, los objetivos, las materias, y la forma en la que se encuentran estructuradas las materias. Esta parte del currículo lo podemos observar en la gráfica 7 en donde los egresados mencionan si el currículo y las materias han sido lo necesario para colocarse en el mercado laboral al concluir sus estudios de licenciatura

Es importante destacar que la que tienen un menor porcentaje tendría que ser la de mayor importancia ya que según los perfiles de ingreso y egreso mencionan que al estudiar la licenciatura se tendrían que adquirir tanto los conocimientos, habilidades y competencias necesarios para insertarse en el mercado laboral lo cual parece según la perspectiva de los egresados es que esta parte aún no se cumple en una mayor medida.

Así como el currículo el programa educativo tienen gran inferencia en el proceso de inserción laboral en la industria por lo que este ítem sirvió para conocer la importancia de los egresados y lo que nos mencionan.

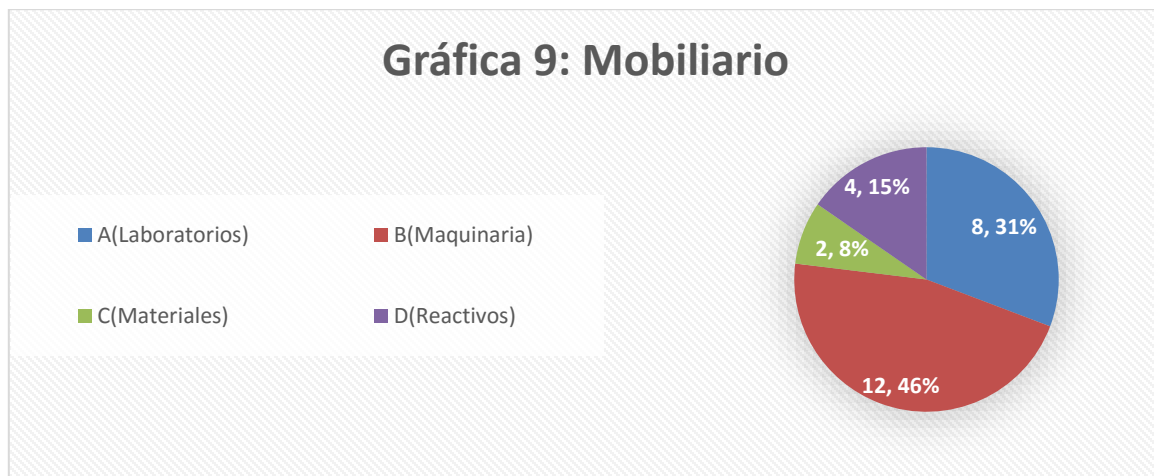
Se les pregunto a los egresados si el programa educativo en general les ayudo para insertarse en el mercado laboral a lo que los egresados mencionan en un 17.57% que si ya que les brindo los conocimientos teóricos necesarios para obtener un puesto laboral, es de suma importancia ver que en este punto se habla de las materias teóricas que se les fueron impartidas. A continuación con un 6.20% también mencionan que si pero en este punto se habla de las habilidades que recibieron en la vida universitaria, siguiendo por un 3.10% en dos categorías en las que mencionan que sí, y que brindas las habilidades, conocimientos y competencias para la colocación laboral este es el que tendría el mayor valor ya que está conformada por tres de las cosas que se mencionan en el perfil de egreso y que los egresados algunas veces ni conocen lo que dice. Y otro de los puntos con este mismo porcentaje es el menciona que no los ayudo a insertarse en el mercado laboral por que las practicas escolares que se ofertan no tienen nada que ver con lo que realizan en sus puestos laborales y por último los egresados mencionan en un 1.3% que no, porque los conocimientos proporcionados no son los similares a lo que se realiza en el mercado laboral, así es como se puede valorar si los egresados y los conocimientos y competencias que adquieren en la licenciatura son pertinentes para la inserción laboral. (Véase grafica 8)



La vinculación que debería existir entre el mercado laboral y las instituciones aun en algunos países incluyendo México no es una práctica común ya que las instituciones están más enfocadas en el matricula y la eficiencia terminal que en el proceso de inserción laboral de los egresados. Siendo esto un proceso desastroso en cuanto a la pertinencia de los egresados con un entorno socialmente productivos.

Se les pidió a los egresados que mencionaran que si el mobiliario del colegio era el necesario y que es lo que notaban que hacía falta para la práctica profesión a lo que contestaron que:

El primera instancia mencionan que el 12.4% lo que hace falta y no hay o había es la maquinaria textil, en este punto es importante mencionar que las generación que se estuvieron encuestado son del 2004 al 2008 que ya han pasado como mínimo 12 años, y de acuerdo los directivos la universidad se ha ido modernizando y actualizando ahora se cuenta con un laboratorio el que contiene maquinaria textil en el que se pueden realizar algunas prácticas. En segundo lugar mencionan que el 8.31% de los egresados que hace falta laboratorios, como ya se había mencionado con anterioridad el laboratorio es pilar fundamental para la inserción laboral de los egresados por lo que si descartan que debería existir un laboratorio real con todos los instrumentos necesarios. Y del laboratorio se desprende en tercer lugar con un 4.15% los reactivos, ya que muchas veces es muy difícil trabajar o hacer pruebas si no se cuenta con lo necesario o con lo suficiente y que se tenga que sufrir para que te proporcionen un poco de algún reactivo. (Véase grafica 9)



Hoy en día las licenciaturas no se limitan al proceso teórico, también es de suma importancia el enseñarle a los jóvenes los métodos y elementos que se deben ocupar dentro de las industrias, por lo que las IES deben estar equipadas para garantizar a la sociedad la práctica de calidad en ellas es por ello que tendrían que estar dotas de todo tipo de equipos pertinentes para una buena educación de calidad.

En el colegio de ITX debería ser muy importante contar con algunos elementos tales como laboratorios, que se estén bien equipados con los materiales o reactivos necesarios para poder realizar prácticas, ciertos trabajos que se ofertan para los Ingenieros son en los laboratorios de las industrias haciendo procesos químicos y es por esto que si no se tenían o tienen laboratorios para poder trabajar es muy poco lo que se puede hacer dentro de la universidad, así como los laboratorios son importantes también lo son las maquinarias ya que si tuvieran se podría conocer más a fondo los procesos textiles que existen en la actualidad, o los que se realizan en la hilatura de las fibras.

Para cuestiones del estudio de egresados y ver la inserción laboral de los egresados un elemento importante son los docentes ya que como se ha mencionado ellos determinan en mayor medida la motivación y el amor hacia la carrera o en el peor de los casos el desinterés de la misma, por lo que la opinión de los egresados en cuanto a los docentes que les impartieron clase es muy importante, así que se les pregunto que como consideraban que eran sus docentes a lo que mencionaron que:

Con el mayor porcentaje con un 16.54% preparados ya que proporcionan lo necesario para posteriores actividades, la mayoría de los sujetos encuestados se fueron por un término medio para evaluar a los docentes lo cual no está del todo bien por lo que podemos observar.

Siguiendo por un 6.20% mencionan que muy preparados, ya que proporcionan los conocimientos y habilidades adecuadas para el egreso, al parecer los docentes del colegio se encuentran en un buen estándar de calidad según o descrito por los egresados, menciona que 4.13% los egresados que los docentes no se encuentran nada preparados por que no es lo que se necesitaba al egresar, podemos mencionar que estando en 3er. Lugar de los porcentajes no es nada favorable que piensen que los docentes no se encuentran nada preparados, por lo que es importante la capacitación de los mismos y la actualización de los métodos de enseñanza que se realizan dentro del colegio de ITX. También mencionan en un 3.10% que los docentes se encuentran muy poco preparados ya que los conocimientos no son lo que necesitaban para insertarse en el mercado laboral. Y por último con un porcentaje de 1.3% el más bajo mencionan que los docentes se encuentran muy preparados, ya que proporcionan los conocimientos adecuados para el egreso, de este modo nos damos cuenta que la que debería estar en primer lugar porque los docentes están muy preparados se encuentra al final y que los egresados no garantizan

que su inserción laboral este influenciada por los que aprendieron en la universidad. (Véase grafica 10)



Los docentes son un elemento clave en la formación de los jóvenes universitarios ya que de ellos es donde proviene el aprendizaje por medio de la motivación como elemento clave en el aprendizaje (IBERO,2012), es por ello que se han creado métodos de evaluación para el mejoramiento de la calidad tanto de los docentes como de las IES, es así como la ANUIES, 2006 menciona algunos aspectos a destacar acerca de la evaluación que plantea dudas de los docentes en cuanto a su desempeño y apoyo al desarrollo de las IES.

Y para el mejoramiento de la calidad de las Instituciones de creo el programa de compensaciones salariales, aumentar el grado académico de los docentes , ampliar la estructura de los puestos académicos a tiempos completos, consolidar cuerpos académicos, a que los docentes se vuelvan investigadores y parte del SNI, entre otras acciones que se han considerado para el mejoramiento de la calidad y a pesar de esto esta es para algunos docentes la única actividad que realizan lo que evidencia la falta de políticas dirigidas al desempeño de los docentes (Canales y Luna, 2003).

Ya que se conoció el cómo consideran a los docentes los egresados, se les pregunto qué es lo que les hace falta a los mismos que pudiera a verte servido para insertarte en el mercado laboral a lo que contestaron. Por lo que se puede ver es que los cuatro campos que se mencionaron se encuentran muy parejos, así que podemos destacar que en un 10.37% los egresados mencionan que lo que les hace falta a los egresados es más

experiencia en prácticas, que es lo que se mencionaba con anterioridad que las prácticas y materias prácticas no son tan consistentes en el plan de estudios de la licenciatura y que tendría que ser uno de los aspectos más importantes así como el que debería tener el mayor peso en el currículo según lo que se menciona en el perfil de egreso. En segundo lugar tenemos con un porcentaje de 7.26% experiencia docente, al parecer según lo que mencionan los egresados es que a los docentes les hace falta más la parte de ser un buen docente y tener las competencias docentes pertinentes para la buena práctica profesional. En tercer lugar tenemos que un 6.22% de los sujetos encuestados dicen que a los docentes les falta más experiencia en las materias teóricas que son las que forman en primera instancia a los jóvenes en la industria textil. Y por último con un 4.15% mencionan que necesitan más experiencia en general, en todos los ámbitos de un buena práctica docente. (Véase grafica 11).



5.3 VARIABLE 2: INSERCIÓN LABORAL

La inserción laboral es uno de los pilares fundamentales de los jóvenes universitarios y la vida laboral, ya que de ella depende el periodo que les lleve el colocarse en el mercado laboral, el crecimiento de los jóvenes graduados y titulados está en contraste con los jóvenes que se insertan el mercado laboral (IVIE, 2001), ya que no siempre es el mismo número de los que salen y de los que logran colocarse en la industria, es por ello la importancia de conocer la opinión de los egresados de las IES. De ahí es que se crea el proyecto CHEERS en Europa el cual está conformado por investigadores interesados en

conocer y obtener más información de los egresados, su primer empleo y su vida laboral por medio de las encuestas que realizan en su página, de ahí pueden tener una radiografía de lo que pasa con los egresados al concluir e insertarse en la industria.

Otro de los organismos encargados de verificar el ingreso de los jóvenes al primer empleo es la CEPAL la cual se encarga de distintas áreas para evaluar la calidad de los egresados y el mercado laboral en las que destacan: (CEPAL, 2006)

Las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.

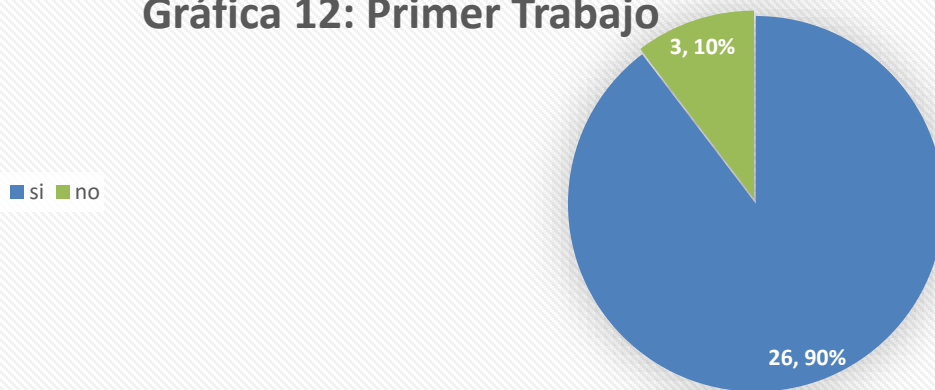
Las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias en la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación.

Las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes. De este modo se les pregunto a los egresados en 14 ítems el proceso de inserción laboral a las industrias textiles a lo que contestaron y serán analizadas a continuación.

En primer lugar es de suma importancia el conocer si el primer empleo es en el área de estudio ya que de acuerdo a los objetivos del presente trabajo es conocer si los egresados de Ingeniería Textil de la BUAP se colocan laboralmente en el área o pasa como muchos jóvenes egresados que por falta de empleos trabajan en muchas otras cosas antes de colocarse en el área, lo cual lleva a la problemática actual inmersa en los egresados y los empleadores y el primer empleo.

Al contrario con lo que pasa en muchas de las profesiones en el caso del primer trabajo los egresados que han sido encuestados de ingeniería textil mencionan que el 26.9% su primer empleo fue en el área textil (industrial), al contrario del 3.10% los que mencionan que su primer empleo no fue en el área textil. Este estos últimos son los focos rojos en cuanto el proceso de inserción laboral y los planes de estudio de la institución y por ende del colegio de ingeniería textil, es trascendental conocer que es lo que paso con ellos y porque no se colocaron desde el principio en la industria. (Véase grafica 12).

Gráfica 12: Primer Trabajo



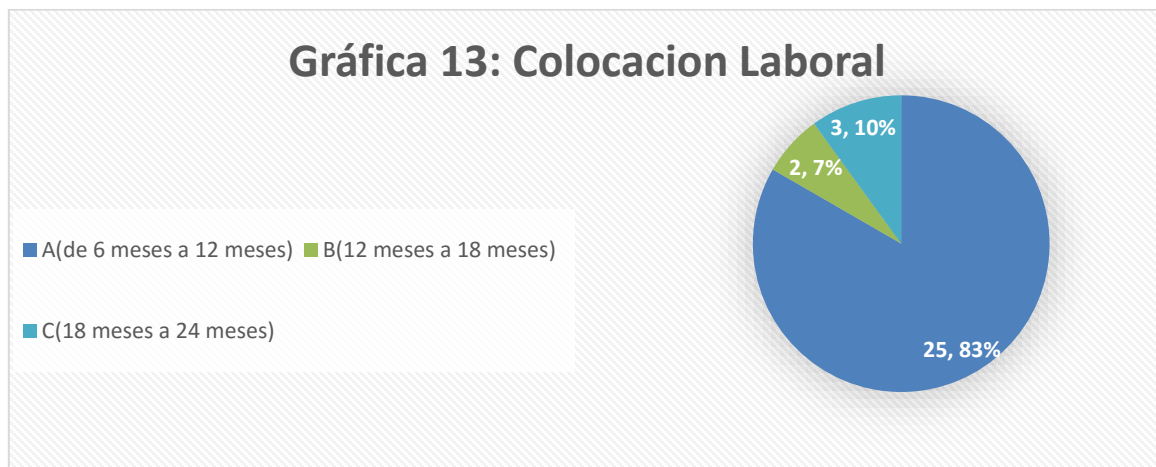
El primer empleo es un factor determinante para los jóvenes universitarios y las instituciones ya que de acuerdo a las encuestas o estudios de egresados que se realizan en las IES se puede determinar la pertinencia de la universidad y el mercado laboral en el que se insertan por primera vez los jóvenes graduados. La sociedad económicamente activa en la que los egresados se introducirán por primera vez es uno de los motores que moverá a la economía de nuestro país, ya que es importante que las instituciones conozcan las necesidades de la sociedad para así formar jóvenes comprometidos y con vocación para satisfacer los mecanismos de reclutamiento laboral, la responsabilidad en mayor medida de que los egresados puedan colocarse en el mercado laboral es de las IES ya que debe existir una continua comunicación entre ellas y los empleadores para conocer las necesidades de los empleadores y que los egresados no se queden sin un puesto laboral.

Para los egresados en muchas ocasiones se vuelve un proceso tedioso y difícil ya que las oportunidades laborales no siempre son las mejores, así como los reclutamientos y las demandas que exigen los empleadores como experiencia laboral, sueldos muy bajos, pues no deseables, entre otros. De ahí surge la necesidad de mejorar los procesos de colocación laboral de los jóvenes para mejorar la economía del país y que los egresados no se queden sin hacer nada y que puedan acceder a un trabajo que sea de su área y que si no tenga un sueldo de diez al inicio tengan las posibilidades de ir creciendo poco a poco en lo que les gusta y fue su vocación estudiar.

De ahí la necesidad de conocer los principales aspectos de los egresados y su inserción laboral por medio de los estudios de egresados. De la mano del primer empleo es

destacable saber cuánto tiempo se tardaron en colocarse en su primer empleo, ya que por medio de esto se conoce que tan complicado es encontrar un trabajo en el área

Como se había mencionado anteriormente el conocer cuánto tiempo les llevo en colocarse en el mercado laboral es relevante, ya que con esto podemos conocer una de las problemáticas de los jóvenes en cuanto al egreso y las dificultades a las que se exponen en la industria. El 25.83% de los egresados mencionan que se colocaron laboralmente en un periodo no mayor a 12 meses probablemente es el tiempo en el que se obtiene el título de licenciatura o que en el proceso de reclutamiento no exigen experiencia laboral, siguiendo por un 3.10% mencionan que obtuvieron su primer empleo en un lapso de 18 a 24 meses se puede mencionan que al parecer no es tan fácil colocarse al concluir los estudios universitarios y es en lo que las IES deben de trabajar para el mejoramiento de la inserción laboral de los jóvenes y por ultimo 2.7% menciona que su primer empleo lo obtuvieron en un periodo de 12 a 18 meses el que podría ser un periodo aceptable. (Véase grafica 13).



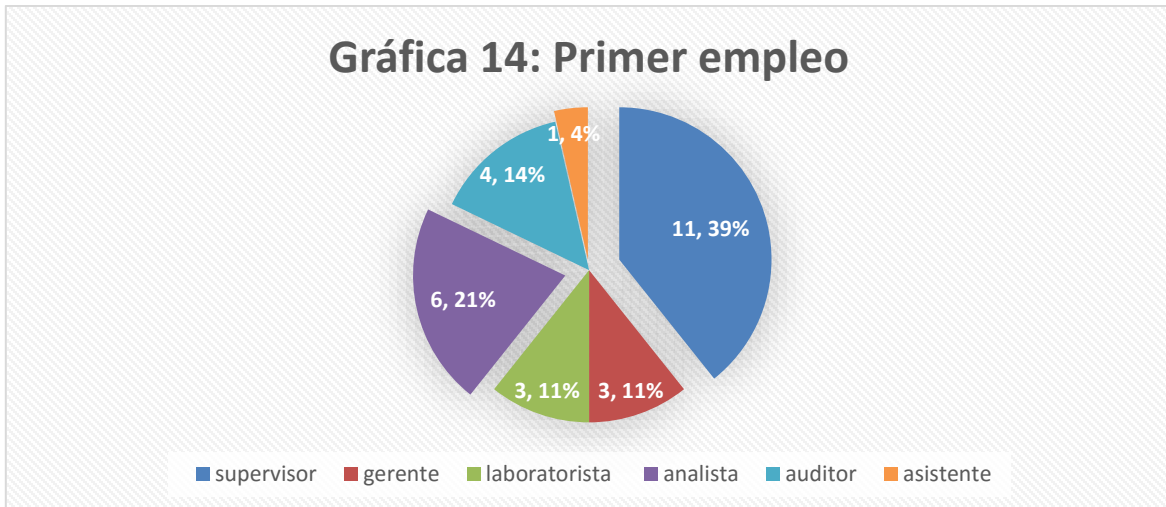
En cuanto al insertarse en el mercado laboral y siguiendo con el orden de las preguntas se les pidió a los egresados que enlistaran lo que les pidieron para colocarse en el mercado laboral, por lo que se sacó un promedio de lo que nos mencionaron y que indica lo siguiente: con un promedio de cinco nos mencionan que la experiencia es lo primero que les piden los empleadores para poder colocarse en algún puesto dentro de la industria. En segundo lugar con un promedio de cuatro los egresados nos mencionan que les pidieron las teorías que conocieran lo necesario de las teorías que les permita realizar los procesos textiles, en

tercer lugar nos menciona con un promedio de tres que lo que les pidieron en las empresas es tener destreza para realizar trabajos específicos sin tener fallas ya que algunos de ellos son de suma importancia para poder realizar bien sus trabajos, después con un promedio de dos nos mencionan que les pidieron que tuvieran habilidades también obviamente para realizar bien los trabajos que se les piden y por último con un promedio de uno lo que les piden son los conocimientos esta parte es como muy común ya que los conocimientos es lo que se recibe en la licenciatura y que según los egresados las industrias no lo toman tanto en cuenta si los conocimientos recibidos son los pertinentes para la colocación laboral.

Es muy relevante como se ha venido mencionando el conocer las experiencias que han tenido los egresados en sus procesos de colocación laboral, de este modo se pueden conocer las necesidades que tienen los empleadores, las cuales se ven reflejadas en la economía de nuestro país. Es así como hemos visto a lo largo de la investigación que las IES tienen el deber de conocer y cumplir con las necesidades de los mismos para lograr mejores planes y programas de estudio de calidad y que los egresados se coloquen en buenos puestos laborales.

A continuación dentro del instrumento y en siguiente ítem se les pregunto a los egresados en que puesto se colocaron en su primer empleo a lo que los egresados nos han mencionado que en el primer puesto que se colocaron en un 11.39% en el puesto de supervisor, seguido por un 6.21% se colocaron en un puesto de analista, después nos menciona en un 4.14% en un puesto de auditor de calidad, en dos puntos nos mencionan con un 3.11% que el primer empleo que desempeñaron fue en laboratorista y gerente, y por último con un 1.4% nos mencionan que el primer puesto en el que se colocaron fue de asistente en general (véase grafica 14).

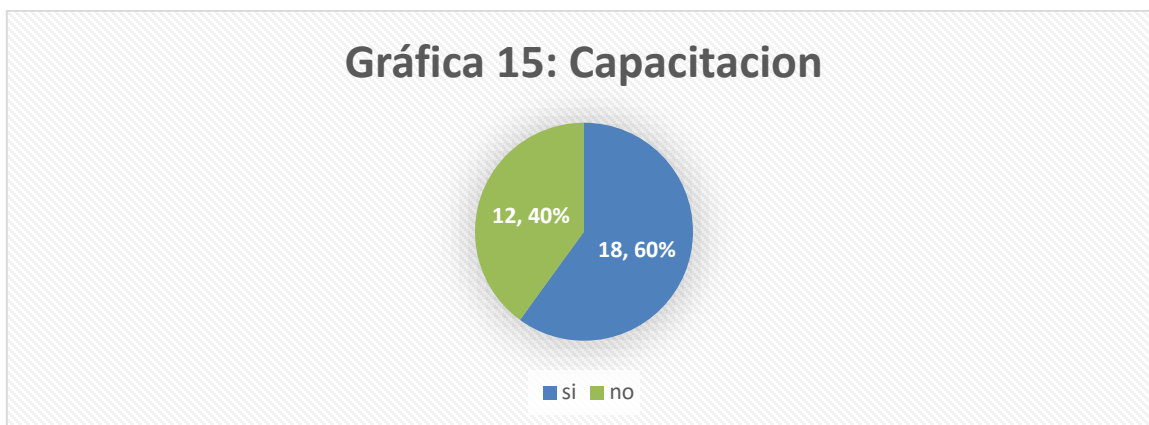
Gráfica 14: Primer empleo



Cabe destacar que los empleos en las industrias textiles son muy variados ya que algunas de ellas tienen distintas áreas y procesos en los que se puede trabajar, aunque los nombres de los empleos que nos mencionan parecen ser de relevancia, nos han referido que no son también pagados en primera instancia ya que por motivos del primer empleo en ocasiones aún se encuentran en prueba o viendo cómo se encuentran en su empleo.

Así como se les ha formulado distintas preguntas a los egresados acerca de la colocación laboral, es de suma importancia preguntarle a los egresados encuestados que creen que es lo que les pidieron las industrias para colocarse laboralmente en sus plantas por lo que se le pidió que enlistaran del 1-7 en nivel de importancia. Que podemos observar en la tabla siguiente, en primer lugar nos menciona que les pidieron la experiencia que como hemos mencionado siempre es una problemática para los egresados que no decidieron trabajar durante la carrera, en segundo lugar nos mencionan que les pidieron los conocimientos que según lo que nos han mencionado el plan y programa de estudios si lo cumplió en algunos aspectos, en tercer lugar la industria les pide o exige que tengan liderazgo para el mejoramiento en los procesos textiles, en cuarto lugar las capacitaciones que en algunos casos las mismas plantas capacitan a sus empleados, en quinto lugar nos mencionan que les han pedido que tengan práctica para realizar optimizar los procesos textiles, el sexto lugar nos mencionan que piden, que exista un buen ambiente de trabajo para evitar problemáticas dentro de las actividades laborales y séptimo y último punto nos mencionan que les pidieron que conocieran las teorías fundamentales de los procesos industriales.

Los egresados del colegio de ITX menciona que un 18.60% si han recibido capacitación para optimizar su trabajo y cumplir con los objetivos planteados en sus áreas laborales, por el contrario un 12.40% de los egresados mencionan que no recibieron capacitación en la planta textil donde se encuentran laborando, como se puede observar en la gráfica es muy parejo el porcentaje de los que si recibieron con el que no lo recibieron ya que en algunas industrias no están interesadas en mantener en constante capacitación a su personal lo que no es lo más recomendable. (Véase grafica 15)

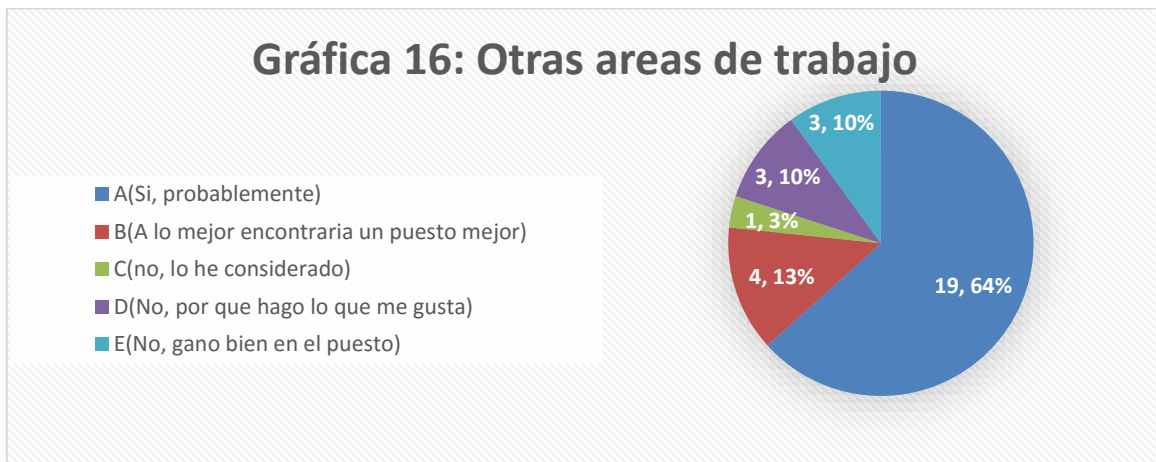


“La capacitación es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo” (Jaureguiberry, s/a)

La capacitación laboral es necesaria para cumplir con los propósitos de una planta ya que cuando se contrata al personal muchas de las veces no tienen los conocimientos necesarios para realizar ciertos trabajos requeridos por ellos, así que de este modo algunas de las empresas al momento de ser contratados o antes de ello se lleva a cabo una capacitación laboral en la que se puede determinar en algunas ocasiones si el capacitado cumple con lo necesario para su contratación o es necesario seguir en la búsqueda del personal que si lo cumpla.

Los nuevos conocimientos que se adquieren en una capacitación son muy importantes ya que con ellos y estando dentro de una industria se prestan para ascensos laborales o que en otras áreas puedas tener un mejor puesto laboral. La capacitación no es un tema aislado está determinado en distintas políticas de capacitación las cuales determinan que los empleadores deben llevar a la capacitación como una práctica regularmente en sus procesos de inserción laboral, en base a un mejoramiento económicamente activo en México. Existen muchas instituciones y programas públicos que buscan que la capacitación se vuelva un tema central en los procesos del mercado laboral actual. (Reynoso, 2007).

Se les cuestiono en que otras áreas han laborado y podemos observar que los egresados menciona: Primer lugar en un 19.64% que si probablemente en alguna otra área ganarían más que lo que han ahora, aunque no se puede determinar porque no conocer en que otra área podrían estar laborando que no sea la textil. En segundo lugar mencionan con un 4.13% que si buscar un poco más en la misma industria textil podrían encontrar un trabajo mejor con los conocimientos los que cuentan ahora y los años de experiencia aunque son relativamente pocos ya cuentan con algunos. En tercer lugar podemos ver que dos puntos tienen un 3.10% y mencionan que no por que hacen lo que les gusta, lo cual es un punto sumamente importante ya que si no se disfrutara lo que se escogió por carrera pasaría como en la época actual que existen muchos jóvenes que cambian de carrera y que no trabajan por que lo que estudiaron lo era lo que les gustaba. Y el otro con 3.10% mencionan que gana bien en el puesto en el que laboral, lo cual también es importante porque no todos los puestos laborales industriales son mal pagados como se cree. Y por último con un 1.4% de los egresados que son laboralmente activos no han considerado la posibilidad de ganar más en otras áreas, ya que se encuentran conformes con su trabajo. (Véase grafica 16).

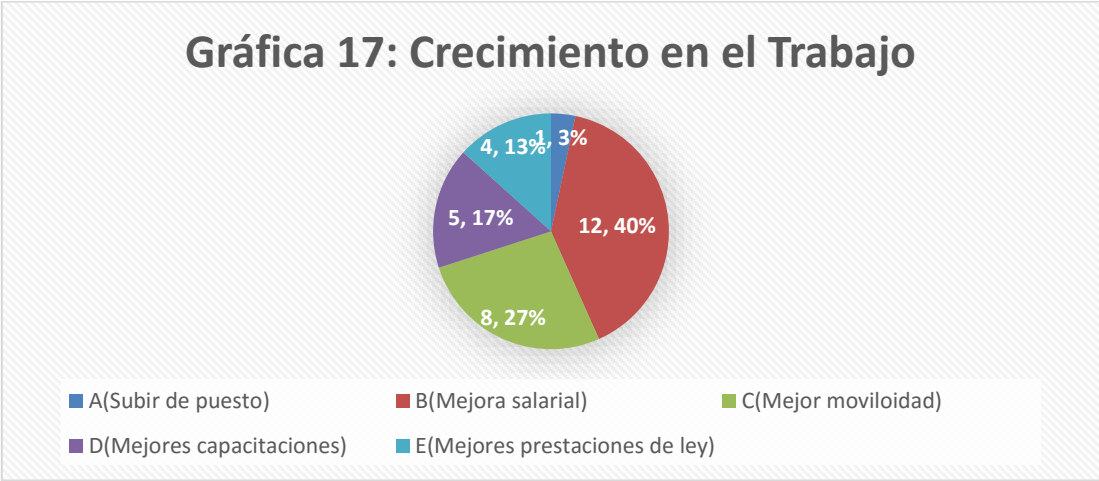


Al encontrarse laborando existen en ocasiones la duda que si el trabajo que tienes es el que mereces o que si lo que se te está pagando es lo que deberían pagarte, o en el peor de los casos que si en otra licenciatura te podrían pagar más que en la que tu escogiste, es muy complicado el saber si en otro trabajo te pagarían mejor. En México las grandes industrias no pagan también recién que se entra a trabajar ya que la experiencia y los conocimientos laborales van dando un mayor peso al trabajo que realizas (graficas adelante veremos cuanto les pagan a los ingenieros textiles). Por el momento el conocer la opinión de los egresados de acuerdo a lo que vivieron al insertarse en el mercado laboral y recibir

su primer pago es relevante ya que con ello podemos conocer los procesos y dificultades por los que pasa un joven egresados en el mercado laboral.

Cabe destacar que la economía Mexicana no se encuentra en su mejor momento y que a la industria textilera le ha pegado un poco más fuerte por lo que han tenido que cerrar muchas de ellas, y que los egresados han tenido que migrar a otros estados buscando un mejor crecimiento laboral creando sus propios objetivos laborales y crecimiento laboral.

En el mismo tenor de la inserción laboral y siendo con la inserción laboral y conociendo las experiencias de los egresados, proseguirnos a preguntarles si en el área donde trabajan que tipo de crecimiento tienen, ya que el poder ascender o hacer cosas distintas en los trabajos también beneficia la productividad de la industria a lo que los egresados encuestados contestaron que en primer lugar tienen subir de puesto con un 14.47% al parecer es lo que la mayoría de las personas quieren en sus trabajos, en segundo lugar tenemos que mejoras salariales con un 5.17%, seguido por 4.13% de dos de las respuestas que son mejores prestaciones de ley y mayor movilidad laboral y por ultimo con 3.10% mejores capacitaciones que no son tan importantes para el crecimiento de un egresado con aspiraciones de crecimiento.(véase grafica 17).

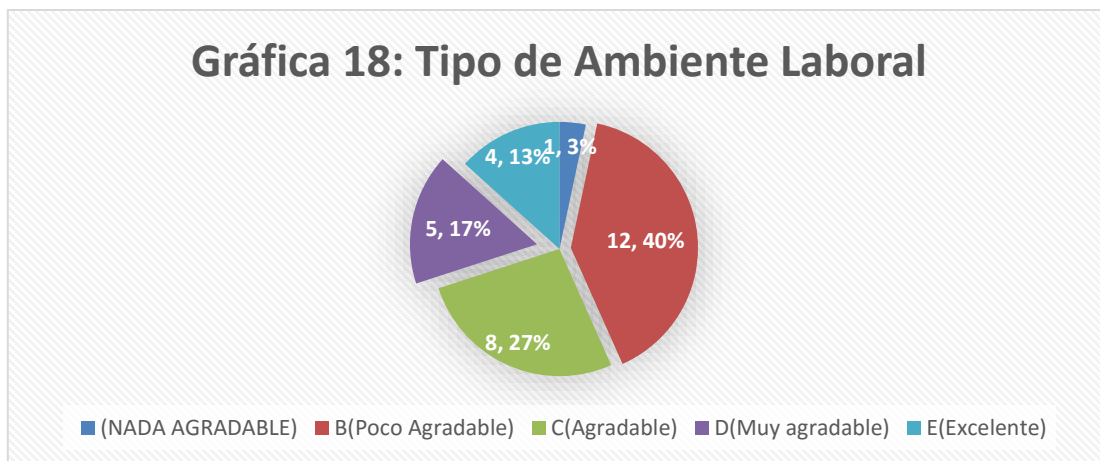


Dentro de las industrias textiles debería ser parte de ellas el ofrecer crecimiento a sus trabajadores ya que por medio de ellos los trabajadores aparte de crecer profesionalmente tienen una motivación para seguir laborando en lo que es su vocación, aparte de que por políticas gubernamentales es de ley ofrecer algunas de estas formas de crecimiento en beneficio a la economía social de nuestro país.

Todas las formas de crecimiento así sean las mínimas son importantes para los egresados ya que con ello tienen la posibilidad de crecer, obviamente no todas y no siempre se dan en los mismos casos ya que también depende mucho de las ofertas laborales, de los empleadores y de los trabajadores al realizar bien las actividades que se les indican y su productividad laboral. Entre lo que se ha visto las mejores opciones de crecimiento laboral se encuentran mejoras salariales que es lo que más piden ya que así como está la economía es muy importante tener mejores ingresos salariales para satisfacer las necesidades familiares y sociales. Y por otro lado el subir de puesto también es muy importante ya que ella te permite el crecimiento profesional que todo egresado quiere cuando llega a un trabajo, el poder empezar desde abajo como obrero y poder subir según las aptitudes y habilidades suele ser muy gratificante para ellos. Sin dejar de lado todo y cada una de las ofertas que tienen las industrias cabe destacar que no en todas las empresas son las mismas varían según sus políticas y reglas internas.

El ambiente laboral es uno de los aspectos importantes por lo que los egresados permanecen en un mismo empleo el tiempo determinado, es por ello que preguntarles como es el ambiente laboral en el que se encuentran es de vital importancia así que se les pregunto a los egresados como es el ambiente laboral en el que se desempeñan en su trabajo a lo que mencionan que 12.40% de ellos mencionan que el ambiente es poco agradable se sabe que el trabajo en una planta o industria textilera no siempre es el mejor, siguiendo por 8.27% mencionan que es agradable, después un 5.17% es muy agradable su ambiente de trabajo, un 4.13% es un ambiente excelente lo cual indica que es un porcentaje muy bajo los que mencionan esto, y por ultimo 1.3% mencionan que es nada agradable podemos determinar que los egresados se encuentran en un ambiente laboral medianamente agradable y que no se va a ninguno de los extremos de la pregunta. (Véase grafica 18).

Gráfica 18: Tipo de Ambiente Laboral



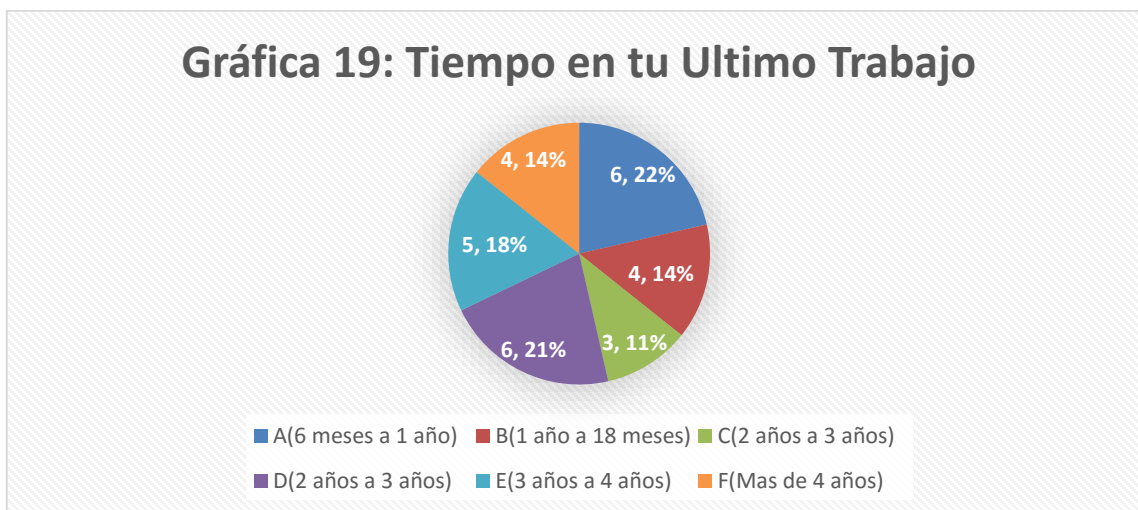
De acuerdo a lo antes mencionado, el ambiente laboral es un aspecto de suma importancia ya que con ello podemos conocer que tan satisfechos se encuentran los egresados en sus áreas de trabajo, ya que no siempre el trabajar en la industrias o fabricas textieles es lo mejor para jóvenes egresados mujeres ya que al ambiente en ocasiones no es el mejor ya que de acuerdo a la sociedad en la que vivimos sigue siendo un poco más varonil esta industrias y que los tipos de turnos que se manejan en las plantas varía desde el matutino, diurno y nocturno. Lo que no siempre es un mismo turno el que les corresponde puede ir rolando según las condiciones de sus contratos laborales.

Los ambientes laborales obviamente cada persona puede manejar sus mismo ambiente laboral el problema es cómo se maneja si un recién egresado que no ha trabajado no sabe cómo son estos, y a lo que se puede enfrentar en su primer empleo de este modo y en la sociedad en la que se encuentra México es destacable el conocer que tipos de ambientes laborales se pueden encontrar al insertarse en el mercado laboral.

Se puede determinar que el nivel de satisfacción de un empleo encaminado a el ambiente laboral en el que se desenvuelven y de este modo los egresados pueden permanecer más tiempo en un mismo empleo dependiendo de las actitudes que tomen los lideres, jefes, y el mismo equipo en general, de este modo la buena atmosfera que se crea en el área de trabajo es un factor importante para el logro del rendimiento de los egresados en su inserción laboral, un ambiente cómodo y físico beneficia la buena práctica profesional y laboral de los jóvenes en su primer empleo (García, O. 2012).

En el siguiente ítem se les pregunto a los egresados acerca del tiempo que permanecieron o en que se encuentran laborando el tiempo que han estado en la misma planta trabajando, esta pregunta se encuentra constituida por 6 posibles respuestas en las

que los egresados contestaron que 6.22% 6 meses a 1 años han permanecido laborando en el mismo empleo, seguido por un 6.21% mencionan que en su último empleo duraron un aproximado de 2 años a 3 años, seguido por un 5.18% que permanecieron 3 años a 4 años, después mencionan en dos puntos con un 4.14% que han durado más de 4 años, y también cerca de 1 años a 18 meses en su mismo empleo, y por último los egresados mencionan que 3.11% de los egresados mencionan que el tiempo que han durado en su último empleo es de 2años a tres años. (Véase grafica 19).



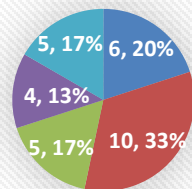
El tiempo el que los egresados permanecen en su primer puesto laboral, o en el último trabajo que han desempeñado es de relevancia ya que por medio de esto se puede determinar que tal productiva han sido las materias que se ofertaron en la carrera de Ingeniería Textil, ya que con ello es posible demostrar la relevancia del programa educativo, no obstante los cambios de puestos laborales no solo están encaminados meramente a lo que han obtenido en los estudios de licenciatura existen muchos otros factores de el porque los egresados en un momento determinado deciden concluir su estancia en alguna industria o fabrica textilera, entre los que podemos mencionan se encuentran el salario en ocasiones y de acuerdo a los problemas económico en los que se encuentra México los empleos no son bien pagados en cuento al primer empleo, por otro lado tenemos el que los jóvenes se necesitan seguir preparando y que muchas veces el trabajo no les permite la movilidad o facilidad para seguir preparándose, como se ha mencionado en otros apartados los turnos laborales en las fábricas son muy complicados y también intervienen en que los jóvenes decidan renunciar o salirse de trabajar, entre otras.

Una vez que los jóvenes profesionistas se colocan en un empleo y que en los aspectos que se han mencionado con anterioridad son satisfactorios los tiempos que tardas en cambiarse a otro trabajo son muy amplios ya que no existe la necesidad de cambiar de puesto y que tienen las posibilidades de crecer laboralmente, tenerme mejores ingresos salariales y mejores prestaciones de ley así es como los profesionistas que se han encuestado mencionan que pueden o han permanecido un aproximado de dos a tres años en el mismo empleo.

De acuerdo con el instrumento el siguiente ítem califica el reclutamiento con el que los egresados en el área se enfrentan al colocarse en el mercado laboral y con el proceso por el que tienen que pasar para obtener una plaza en la industrial, a lo que se les pregunto a los egresados como calificarían el proceso de reclutamiento por que tuvieron que pasar para poder ingresar al mercado laboral y el promedio en el que se encuentran los jóvenes encuestado es que es de un 6.73 siendo 10 lo más alto y 1 lo más bajo en una escala general. A lo que los egresados encuestados mencionaron el más bajo como un 4 y el más alto un 8. Por lo que podemos analizar los egresados comentan según la calificación que le pusieron es que no son muy buenos estos procesos y que puede a ver muchos factores de los empleadores con lo que no están de acuerdo los empleados. Y que estos a su vez están especificados por los encargados de recursos humanos de las mismas industrias que en ocasiones no analizan la oferta y demanda que tienen las instituciones y no se ponen de acuerdo en que quieren las dos.

Para concluir los ítems de la variable inserción laboral, se les pregunto a los egresados que es lo que piensan que la sociedad exige de ellos, constituida por 5 posibles respuesta de la A a la E, los egresados contestaron que la sociedad en un 10.33% exige que los egresados se deberían estar colocando en un buen desempeño y que los empleos que obtengan sean de calidad, a continuación mencionan que 6.20% la sociedad quiere que los egresados tengan muy buen desempeño laboral y que se coloquen en el mercado, siguiendo por dos de las respuesta con el mismo porcentaje los mencionan con un 5.17% que regularmente su primer empleo debe ser en el área en la que estudiaron y en segundo lugar que existe muy mala colocación laboral y que terminan trabajando en otras cosas que no son de su área, y por último con un 4.13% mencionan que la sociedad les debe exigir a loa egresados que no debe existir una mala colocación laboral.(véase, gráfica 20).

Gráfica 20: Sociedad/Egresados



- A(Muy buen desempeño laboral que les permita colocarse en el mercado laboral)
- B(Buen desempeño el cual haga que se coloquen en empleos de calidad)
- C(Regularmente su primer empleo sea en el area en la que estudiaron)
- D(Mala colocacion laboral la cual haga que no se coloquen en el area que estudiaron)
- D(Muy mala colocacion laboral ya que no se colocan en su area, si no en otras)

De acuerdo a lo que se ha mencionado en los capítulos anteriores y las especificaciones de la Organización Internacional del Trabajo la exigencia de las políticas internacionales que les permita a los jóvenes egresados colocarse en el mercado de trabajo en empleos de calidad es determinante para el crecimiento socialmente económico en nuestros días. Es por ello que la OIT exigió en la asamblea del Consejo de Administración eligió el empleo de los jóvenes como tema para una discusión general en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en el 2005, realizada para que los jóvenes tengan un empleo de calidad.

Las exigencia de la sociedad y de las políticas internacionales están encaminadas a distintas dimensiones que permitan obtener un panorama de las tendencias generales de los empleos de los jóvenes egresados a lo que se puede mencionan que el empleo no solo se trata de obtener un puesto laboral de bajo perfil o con especificaciones injustificadas por ser un primer empleo así es como se puede determinar que los egresados están subempleados.

También podemos hablar de la calidad del empleo que es otro aspecto que los sociedad y los jóvenes exigen al concluir los estudios universitarios ya que los empleos a los que acceden los egresados suelen ser según estadísticas en Latino América en el mercado informal, recibiendo salarios bajos, con horarios no establecidos y en condiciones deficientes, a lo que los padres de familia y la sociedad no se encuentran de acuerdo a esta situaciones ya que por esto estudiaron. Siguiendo con esta problemática existe también el

desempleo ya que en ausencia de un crecimiento económico y un desarrollo significativos, parece posible que esta situación continúe, o siga deteriorándose, debido al crecimiento demográfico y a la afluencia de numerosos jóvenes en el mercado de trabajo de muchos países en desarrollo, pese a la disminución de la cantidad de jóvenes registrada en los países de la OCDE. Las tasas de desempleo juvenil son mucho más elevadas que las tasas de desempleo general en todas las regiones del mundo. En cada uno de los países sobre los cuales la OIT dispone de datos, las tasas de desempleo juvenil superan de manera significativa las tasas de desempleo de los adultos. En 2003, la proporción entre el desempleo juvenil y el desempleo adulto en el mundo era de 3,5. (OIT, 2005).

5.4 VARIABLE 3: PRÁCTICA PROFESIONAL

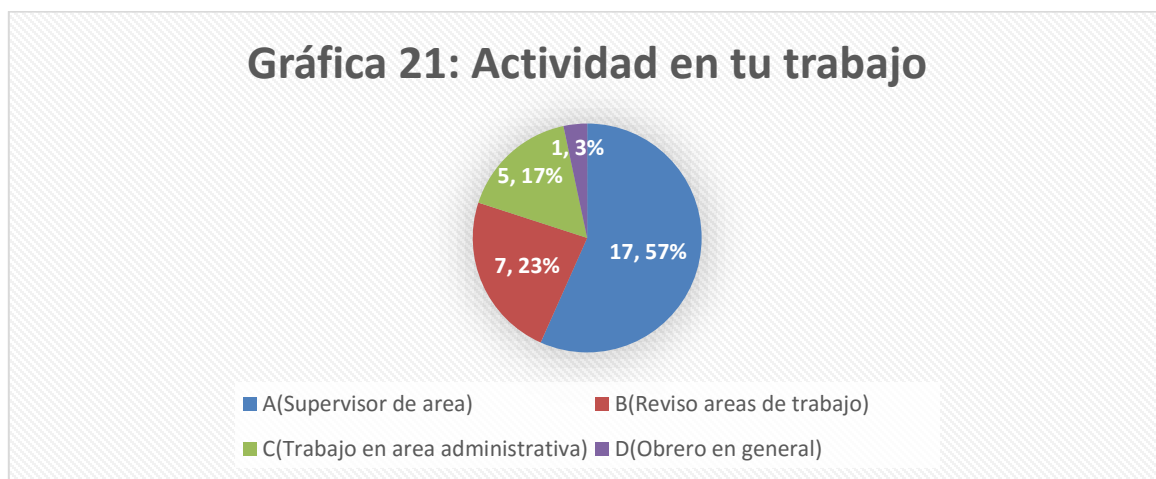
La práctica profesional es el proceso que está determinado por el paso de los egresados desde la Universidad hasta el momento que concluyen sus estudios Universitarios y se insertan en el mercado laboral en el que les permite desarrollar sus aptitudes, conocimientos y habilidades que han obtenido en paso de su vida universitaria, y que una vez dentro del mercado laboral tendrán las posibilidades de desarrollarse y crecer tanto teóricamente como prácticamente, no dejando de lado la continua preparación para el crecimiento que será de utilidad en su vida profesional.

Los organismos internacionales, así como las políticas implementadas por los mismos mencionan que la práctica profesional está en función de las necesidades del mercado laboral a lo que la OCDE y sus sistemas de educación y formación profesional (EFP), elaboran una serie de herramientas las cuales les permitan conocer las necesidades y la calidad del desempeño de los egresados en el mercado laboral. (OCDE, 2008).

La educación universitaria y la inversión que se hace en los universitarios como se ha mencionado con anterioridad en la teoría del capital humano son factores determinantes para el buen desempeño profesional de los egresados en el mercado laboral y lo que se verá retribuido en la sociedad haciendo jóvenes graduados productivos en un mundo económicamente activo, el conocer el proceso por el cual los egresados se el colegio de Ingeniería Textil de la BUAP se han formado en el mercado laboral es de suma importancia para el estudio de egresados de la misma y así poder conocer los retos y desafíos que pueden mejorar.

Este apartado de la variable práctica profesional en el instrumento creado para conocer las experiencias de los egresados se encuentra constituido por 7 ítems que hablan de las actividades que realizan en sus áreas laborales, las que serán descritas en los siguientes resultados.

Según la variable antes mencionada se les pregunto a los egresados que actividad realizan en su lugar de trabajo dentro de la fábrica en la que se encuentran a lo que los egresados nos mencionan que: el 17.57% la actividad que realizan en sus lugares de trabajo es de supervisor en el área, la cual deben de estar revisando que los procesos en los que se encuentren se realicen con normalidad y bajo la calidad que se les requiera, a continuación con un 7.23% mencionan que trabajan revisando las áreas de trabajo en la fábrica, siguiendo por un 5.17% y mencionan los egresados que trabajan en áreas administrativas distinto a trabajar en la producción de hilos y tejidos textiles y por ultimo con un 1.3% mencionan que la actividad que realizan en su trabajos es de obreros en general ósea que en distintas áreas de producción son empleados. (Véase gráfica 21).



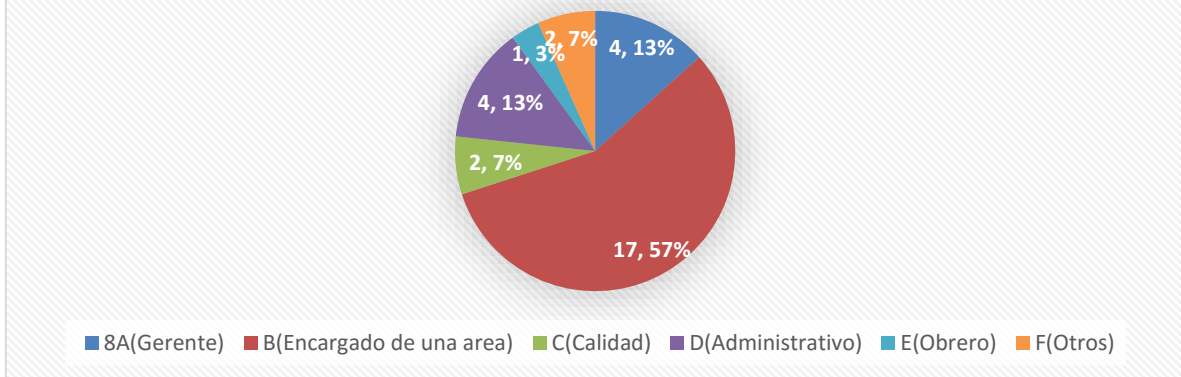
Las áreas de trabajo dentro de una industria textil pueden variar ya que en algunas plantas no solo se realiza un proceso si no varios, es por eso que el personal o los trabajos que se ofertan dentro de una misma fabrica son tan diversos. No siempre el que sean fabricas tan grandes son indicadores de que los egresados tienen un trabajo seguro al concluir los estudios universitarios, ya que los factores con los que se ha encontrado la investigación influyen en el puesto en el que se colocan los egresados tales como las condiciones laborales, los turnos de trabajo, el ingreso salarial que ofrecen, entre otros.

Como sabemos Puebla era una ciudad textilera, pero los constantes cambios económicos y sociales así como tecnológicos han sido detonantes para el cierre de distintas fábricas textiles. Según las necesidades de la sociedad la carrera en Ingeniería Textil era relevante por lo mismo del as fábricas en la cuidad y con el paso del tiempo que han cerrado tantas de ellas los egresados que tratan de colocarse en el mercado laboral en ocasiones no lo encuentran o se colocan en puestos no deseados por las condiciones o factores que se han mencionado con anterioridad.

Hemos visto en la gráfica no el que sean supervisores de área quiere decir que sean empleos bien pagados solo es un nombre a un puesto, los salarios que reciben los egresados y que serán analizados se encuentran en las siguientes gráficas.

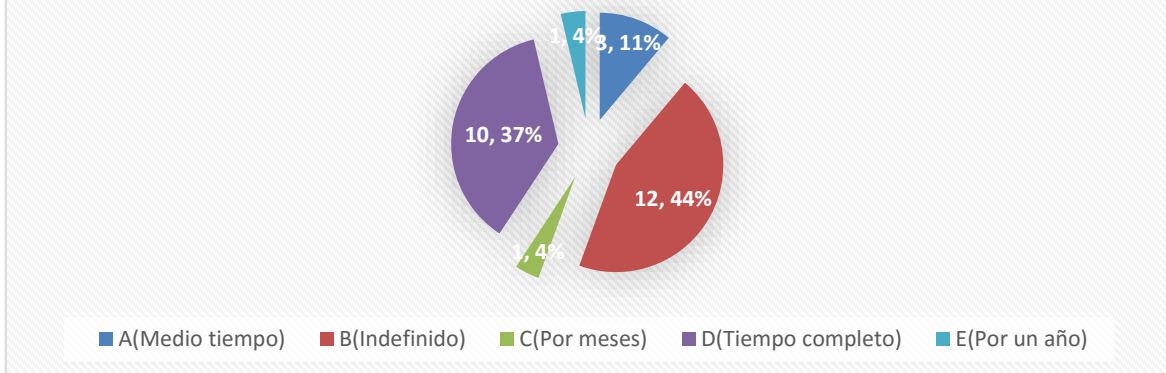
Siguiendo con la actividad que los egresados realizan en su trabajo es relevante el conocer que puesto ocupan dentro de la misma, de este modo se les pregunto qué puesto ocupan en la industria a lo que los egresados nos mencionan que en un 17.57% el puesto que ocupan es de encargado de área por lo que podemos ver que la actividad que realizan y el puesto que nos han mencionado en las gráficas tienen empatía una con la otra, en segundo lugar podemos ver en la gráfica en dos puntos con un 4.13% los egresados tienen puestos de gerente y administrativo, así como el anterior podemos ver que también tienen compatibilidad con la anterior gráfica con lo que nos han mencionado, a continuación nos mencionan que con un 2.7% también en dos puntos que los puestos que ejercen en su lugar de trabajo son de calidad y por otro lado tenemos que los egresados mencionan que trabajan en otras áreas distintas a las que se les han mencionado como posibles respuestas en la gráfica, y por ultimo con un 1.3% los egresados nos mencionan que trabajan como obreros lo que hace constatar que tanto la de actividad en tu trabajo y el puesto tienen los mismos indicadores que los egresados nos mencionan como su trabajo dentro de la industria textil.(véase grafica 22)

Gráfica 22: Puesto



De acuerdo con el puesto que ocupan dentro de la Industria en la que laboran es notable el conocer en las condiciones en las que se encuentran por lo que se les pregunto a los egresados en el siguiente ítem que tipo de contrato contaban, por medio de cinco posibles respuestas que suelen ser las más comunes en cuanto a los contratos laborales que existen en la industria los egresados nos mencionan que en un 12.44% que su contrato se encuentra por tiempo indefinido, lo cual podemos determinar que pueden permanecer el tiempo que ellos decidan o en momento que encuentren algo mejor poder cambiar de empleo, siguiendo por un 10.37% mencionan que su contrato es de tiempo completo, esto tienen una variación ya que los puede hacer que rolen turnos ya que sus horas de trabajo pueden cambiar según el turno que les corresponda en ese mes. Después los egresados mencionan con un 3.11% que el tipo de contrato con el que cuentan es de medio tiempo, y por ultimo con los respuestas con el mismo porcentaje de 1.4% los egresados encuestados nos mencionan que su contrato es por meses que en este caso puede ser provisional o tiempo parcial, así como de un año y que al año se puede determinar si se contrata por más tiempo o solo el tiempo que se ha solicitado también dependiendo de la productividad del joven empleado y las necesidades de los empleadores. (Véase grafica 23).

Gráfica 23: Tipo de Contrato



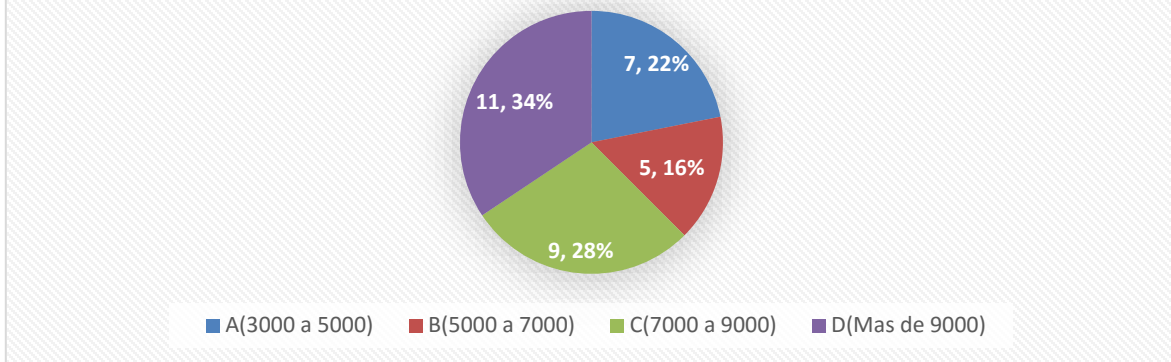
Dentro de la industria los contratos son en ocasiones distintos a los que pueden existir en otros empleos tal vez de oficina que los horarios o las actividades son diferentes por el tipo de trabajo y actividad a realizar a lo que los egresados de la carrera se tienen que adaptar si no han trabajado durante la carrera, es por ello que los contratos y las formas de reclutamiento como se habían mencionado son distintas en la industria.

De este modo la importancia de conocer qué tipo de contrato ya que con ello se puede cotejar trabajos que existen para los ingenieros en el área, los tipos de contratos antes mencionados pueden variar en base a las necesidades de los solicitantes y de los empleadores en las que las necesidades de los dos pueden ser cubiertas en ambos casos.

Normalmente muchos recién graduados al insertarse en el mercado laboral el contrato que les ofrecen los empleadores es por un año ya que con ello pueden evaluar si son aptos para el puesto o necesitan de otros conocimientos y habilidades para el mismo, es aquí cuando las capacitaciones de las fabricas se deben de dar para que el personal en cuestión tenga los conocimientos que se solicitan para el puesto a desempeñar.

En cuanto a los empleos en la industria es importante el conocer las remuneraciones salariales de los jóvenes egresados por lo que se les preguntó cuánto se les paga en sus trabajos, por medio de una pregunta con cuatro posibles respuestas los egresados nos mencionan cuánto reciben a lo que los encuestados nos mencionan que en un 11.34% los egresados reciben por su trabajo Más de 9000 pesos, en segundo lugar con un 9.28% reciben de 7000 a 9000 en sus trabajos, en tercer lugar nos mencionan con un 7.22% que reciben de 3000 a 5000 pesos y por último con un 5.16% los egresados mencionan que reciben de 5000 a 7000 pesos. (Véase gráfica 24).

Gráfica 24: Remuneracion

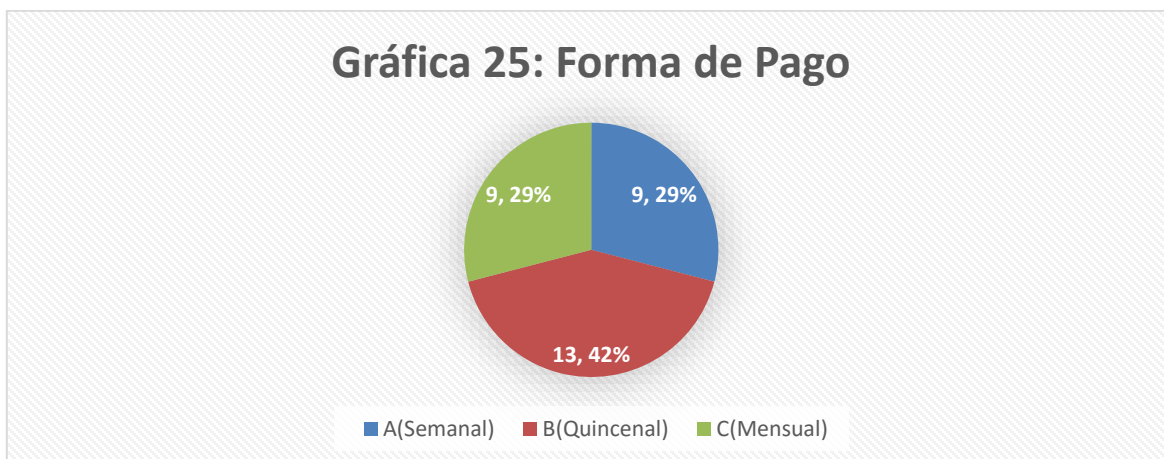


En México el salario mínimo es deplorable a pesar de ello los mexicanos seguimos buscando formas para mejorar la economía y la comercialización de los productos que se realizan en el país de este modo la industria textil es una de ellas y a pesar de que el salario mínimo según la Comisión Nacional de Salario Mínimo (CONASAMI) el salario mínimo es de 73.04 lo cual como joven egresado de una licenciatura probablemente no sea tan bajo aunque por lo que han mencionado los egresados en su primer empleo el salario no es el que han mencionado en la gráfica ya que algunos de los egresados ya tienen mínimo de tres a cuatro años laborando y han ido escalando puestos dentro de la misma.(CONASAMI, 2016).

A pesar de la crisis por la que ha pasado la industria textil en Puebla desde hace muchos años lo que hemos podido constatar con la presente investigación es que a pesar de todo ello la industria textil no es tan mal pagada cuando te encuentras inmerso en ella, probablemente los recién colocados puedan tener salarios bajos pero mientras más inmerso en ella te encuentres los salarios pueden ir aumentando hasta alcanzar salarios que les permita vivir como jóvenes con ganas de crecer más o menos cómodos en un país en vías de desarrollo y en procesos de globalización mundial.

No todos los salarios son altos y no todos los salarios son bajos pero al parecer si existe un equilibrio en cuanto a las respuesta de los ítems que se han mencionada en el cuestionario y en las gráficas, ya que los egresados encuestados si valoran los procesos de aprendizaje, con lo que espera la sociedad de ellos, con la relación carrera profesión y el mercado laboral. Es sumamente importante que la carrera y los planes y programas de estudio se sigan renovando para que los siguientes egresados sigan creciendo en el mercado laboral.

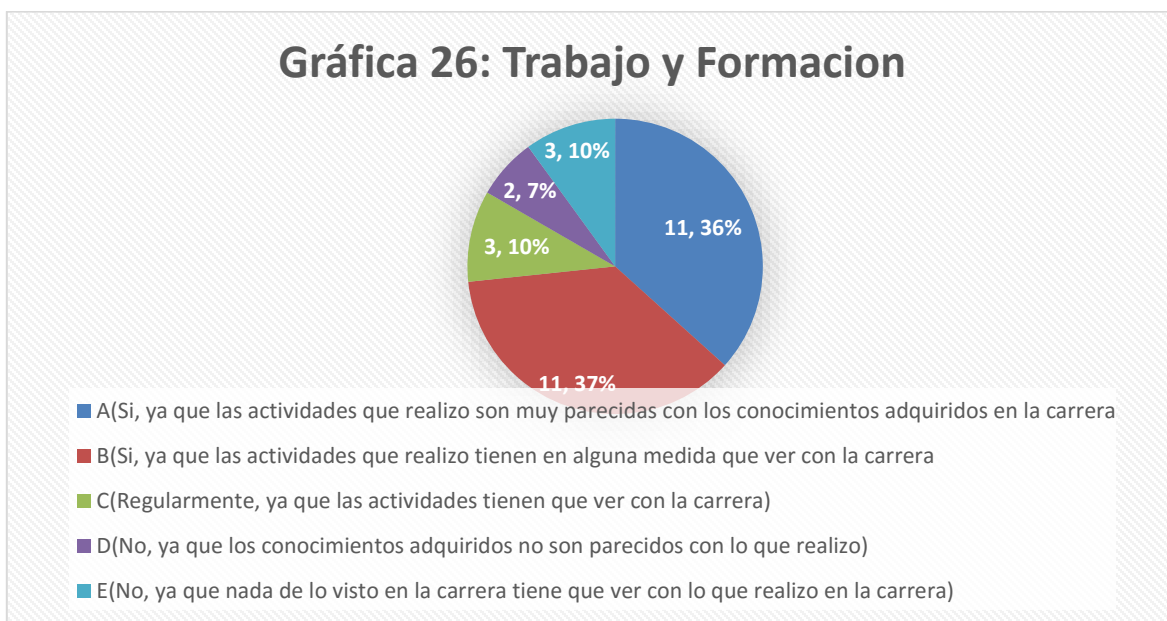
Siguiendo con los salarios de los egresados se les pregunto a los egresados cuál es su forma de pago para poder tener una perspectiva de lo que les pagan y el periodo en el que les pagan ya que no es lo mismo que reciban 9000 pesos semanales a mensuales, de acuerdo con esto se les pregunto la forma de pago con tres posibles respuestas que son semanal, quincenal y mensual a lo que los egresados nos mencionan que un 13.42% reciben su salario quincenalmente, seguido por las dos otras respuestas con un 9.29% que reciben tanto Semanal como mensual. (Véase grafica 25).



Como pudimos analizar en la gráfica 25 los salarios de los egresados ya inmersos en la industria reciben salarios por arriba de los 9000 pesos y que varían en los periodos de pago, no obstante en la variación del pago, si el pago fuera mensual los egresados estarían recibiendo un aproximado de 450 pesos diarios si laboraran 5 días a la semana, pero esto no es tan específico que como se ha mencionado las actividades que realizan, los turnos en los que se encuentran entre otros factores influyen en el salario que reciben.

En el siguiente ítem se formuló con la idea de conocer sus experiencias en cuanto a sus estudios universitarios y el ingreso al mercado laboral, así como las expectativas creadas acerca de los conocimientos adquiridos en su paso por la Institución, es por ello que se les pregunto a los egresados que si la formación recibida tiene que ver con la actividad que realizan en su área de trabajo a lo que los encuestados podrían contestar a cinco posibles respuestas descritas en el instrumento. De esta forma los egresados nos mencionan en primer lugar que con un 11.37% que sí, ya que las actividades que realizo tienen que ver en alguna medida con la carrera, en segundo lugar nos mencionan con un 11.36% que sí, ya que las actividades que realizo son muy parecidas con los conocimientos adquiridos en la carrera, en tercer lugar nos mencionan en dos puntos con igual porcentaje

de 3.10% que regularmente, ya que las actividades tienen que ver con la carrera y en otra que no, ya que nada de lo visto en la carrera tiene que ver con lo que realizo en el trabajo, y por último los egresados encuestados nos mencionan que en un 2.7% no, ya que los conocimientos adquiridos no son parecidos a las actividades que realizo. (Véase grafica 26).

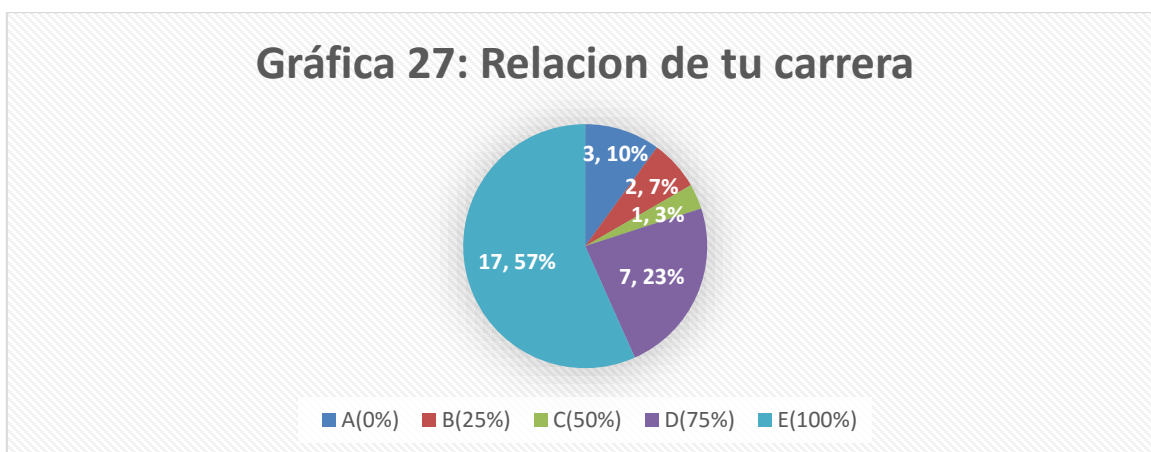


Durante la presente investigación se ha tratado de hacer énfasis en la importancia que tiene la comunicación de las instituciones y los empleadores para poder garantizar una educación que les permita a los egresados colocarse laboralmente en puesto que cumplan las necesidades de la sociedad, por medio de los conocimientos adquiridos, es así como el valor que le deben dar las instituciones a los currículos y planes de estudio para cumplir con las necesidades de la sociedad.

A principios de la de década de los noventa la renovación de las Instituciones de Educación Superior por medio de la transformación estructurales en los planes y programas de estudio y en las metodologías de enseñanza y aprendizaje, con la finalidad de mejorar las funciones de los profesionistas llevo al mejoramiento de la calidad de los procesos educativos, una mayor organización flexible, el desarrollo de capacidades intelectuales en los estudiantes, los cambios tecnológicos, entre otras, todo ello para que los egresados se desarrollen las habilidades en competencias laborales y profesionales, con la finalidad de crear una mejor sociedad económicamente activa, en las industrias textiles (Barrón, 2000).

El mercado laboral actual exige profesionalista con características distintas que engloben los procesos educativos, sociales, económicos y políticos que se encuentran inmersos en las necesidades de la sociedad económica actual, de este modo la importancia de la interacción entre las IES y los empleadores para que los egresados cuenten con las habilidades, aptitudes y conocimientos necesarios para su desenvolvimiento en el mercado.

En el siguiente ítem del instrumento tiene la final de conocer la opinión de los egresados de acuerdo al porcentaje que consideran que tiene su carrera con el lugar donde se emplean y el trabajo que desempeñan actualmente por medio de porcentajes del 0% al 100% los egresados nos mencionan que tanta relación tienen entre sí a lo que los egresados nos mencionan que el 17.57% que la carrera y su trabajo coinciden en un 100%, seguido por un 7.23% mencionan que la carrera y el trabajo que desempeñan coincide en un 75%, a continuación los encuestados nos mencionan que su carrera coincide con un 3.10% en un 0%, después podemos observar que nos mencionan con un 2.7% que coincide en un 25% y por ultimo nos mencionan que se relacionan en un 50%, como se puede observar (Véase grafica 27).



Como pudimos analizar el trabajo y la formación de los egresados encuestados nos mencionaban si la carrera en Ingeniería Textil tenía que ver con su formación profesional y se constató lo que nos han mencionado los egresados se les pregunto con qué porcentaje podían equipara la relación de su carrera y la actividad que realizan en su trabajo.

Como se mencionó con anterioridad la importancia de que los planes y programas de estudios estén empatados con el mercado laboral es de relevancia ya que con ello los egresados pueden tener la garantía tanto de que reciben una educación de calidad como de que el perfil de egreso cumplirá con las necesidades que engloban la sociedad y la

globalización que se vive en la actualidad, de este modo el interés de conocer la opinión de los egresados permite el verificar si los conocimientos tanto teóricos como prácticos que se dan en el colegio sirven y son de relevancia para obtener un buen puesto dentro del mercado laboral.

5.5 VARIABLE 4: SUPERACIÓN PROFESIONAL

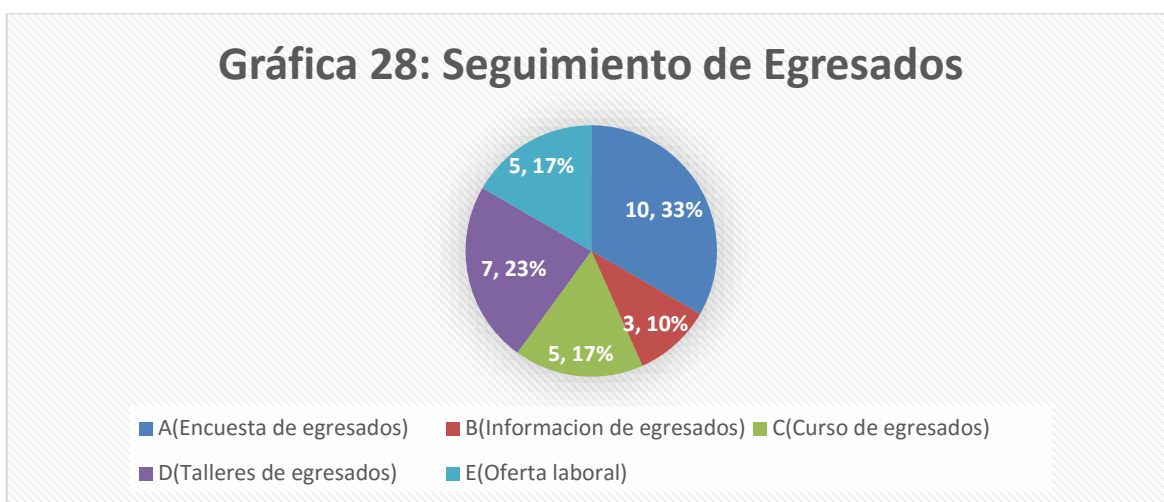
En México la superación profesional aún requiere mucho más crecimiento y fortalecimiento ya que los métodos que existen para la superación aun no son tan efectivos y eficaces entre los jóvenes y el mercado laboral, apenas de ello y del proceso que pasa la economía mundial la superación académica y profesional debe ser un constante y referente para el crecimiento profesional de los jóvenes empleados.

Hablando de superación nos podemos referir, que superación académica de los egresados del colegio puede ser considera en distintos ámbitos como el académico el cual estamos hablando de seguir formándose y preparándose teórica y prácticamente para el mejoramiento en sus actividades laborales, y la superación profesional la cual podemos referir como el proceso dentro de su trabajo en el que se desempeñan y que por medio de sus conocimientos, aptitudes y habilidades pueden ir ascendiendo de puesto en la empresa.

Como se ha mencionado con anterioridad la importancia de la Formación continua en todos los ámbitos laborales es de relevancia en México ya que por medio de ello se puede lograr una mejor empleabilidad de los jóvenes egresados de los distintos programas que ofrecen las IES, y de este modo la movilidad de la economía será más adecuada para el mejoramiento de los procesos de la sociedad, es por ello que la constante preparación debe ser continua en las áreas de estudio, hablando de educación tales como: los diplomados, especialidades, maestrías, doctorados, entre otros y en las empresas que se laboran, como las capacitaciones, cursos para la optimización del trabajo, el mejoramiento de los procesos industriales, entre otras

En la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla existe un programa de seguimiento de egresados por lo que a continuación de les pregunto a los egresados si se les ha proporcionado un seguimiento de egresados a lo que los egresados por medio de cinco posibles respuestas nos comentan que el 10.33% recibieron la encuesta de egresados, ya que es un trámite para poder realizar tu proceso de titulación no es que sea

un seguimiento real de la universidad hacia los egresados (es realizado para poder tener tus datos y mandarte posteriormente algunas invitaciones), seguido por un 7.23% de los egresados mencionan que han recibido información acerca de talleres para realizar después de que concluyeron sus estudios, después nos mencionan en dos de las respuestas con un 5.17% que han recibido cursos, y por otro lado les han enviado ofertas laborales desde la página de bolsa de trabajo para los egresados de la BUAP, a continuación con un 3.10% han recibido información en general de utilidad para los egresados. (Véase, grafica 28).



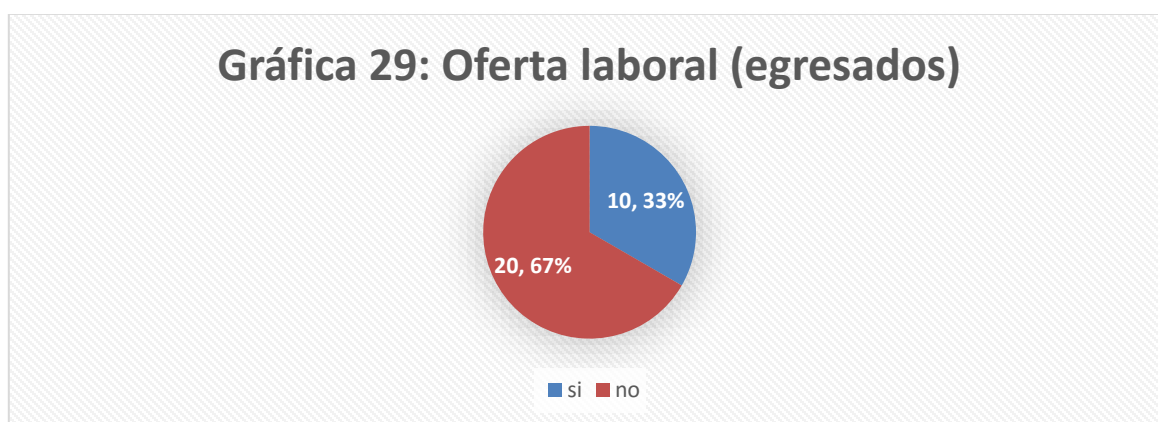
Dentro de los departamentos de la BUAP, existe un departamento creado para los egresados el cual se llama Programa Institucional de Seguimiento de Egresados que tiene como misión:

“Establecer mecanismos de vinculación permanente con el egresado que consoliden el proceso formativo inspirado por el Modelo Universitario Minerva y así alcanzar resultados de aprendizaje observables y medibles en beneficio de las principales problemáticas y necesidades sociales, económicas y productivas de México; contribuyendo simultáneamente a fortalecer los mecanismos de evaluación de la pertinencia de los programas educativos, en beneficio de los estudiantes activos y del posicionamiento y consolidación de la institución”. (BUAP, 2016)

El seguimiento de egresados que se realiza en gran medida mediante el correo electrónico que proporcionan los egresados al realizar su trámite de titulación de este modo el departamento se encuentra en constante comunicación con los egresados interesados

en los cursos, talleres y programas que ofrece el Programa Institucional de Seguimiento de Egresados.

De acuerdo con los Programas de Seguimientos de Egresados de la BUAP, este proporciona una bolsa de trabajo en la cual las empresas ofertan sus empleos y los egresados valoran los perfiles de los egresados y envían la información a todos o algunos egresados por lo que se les ha preguntado a los encuestados si les han mandado ofertas laborales de la página de la BUAP a lo que nos mencionan un 20.67% que no han recibido ofertas laborales de la página, y un 10.33% que si han recibido ofertas laborales de la página. (Véase se gráfica 29).



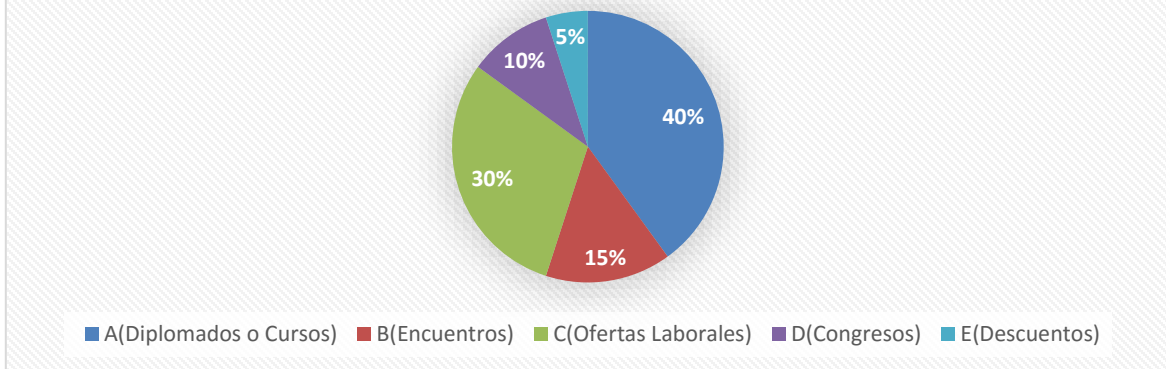
Dentro de los servicios que ofrece página de egresados de la BUAP hay un apartado en el que se cuenta con una bolsa de trabajo en donde los empleadores que se encuentran inscritos en la base de datos de la BUAP, pueden ofertar los empleos a su consideración, de este modo en ocasiones las ofertas laborales son enviadas a los egresados que cumplan con el perfil que pide el empleador. Por otro lado también la página cuenta con un apartado en donde los egresados pueden acceder a distintas bolsas de trabajo que existen en internet y en las que pueden ser canalizados a sus áreas de estudio en la que se desempeñan o en las actividades que desean realizar.

De acuerdo con lo que se ha mencionado con anterioridad, el conocer la opinión de los egresados en cuanto a el programa de la BUAP de seguimiento de egresados y conociendo si han recibido ofertas laborales por medio de dicha página, se consideró de importancia el conocer que es lo que los egresados encuestados les gustaría que hiciera la universidad con su programa de egresados a lo que los egresados nos enlistaron 6 actividades que les gustaría que se hiciera en la BUAP para ellos.

Nos mencionan que de acuerdo con lo que nos han enlistado en primer lugar con puntaje de 5, lo que les gustaría a los egresados que se hiciera por medio del programa son encuentros probablemente para poder intercambiar conocimientos, experiencias, actividades, entre otras cosas, sería una buena forma de seguir en contacto y saber qué es lo que están haciendo los egresados a través de los años de su egreso de la Universidad. En segundo lugar con un puntaje de 4, nos mencionan que les gustaría que se realizaran talleres relacionados a la carrera para seguirse preparando. A continuación nos mencionan con un puntaje de 3, que les gustaría que hubiera cursos para seguirse preparando, cabe destacar en este momento que si existen cursos, talleres, programas en los que se les apoya a los egresados para que se sigan preparando. Seguido por un puntaje de 2 los egresados encuestados nos mencionan que les gustaría que en el programa de seguimientos de egresados hubiera más certificados en ciertas actividades que se realizaran dentro del departamento. Y por último con un puntaje de 1 que es lo que menos nos mencionan que les gustaría a los egresados es que hubiera diplomados en el área que les permita la educación continua en su áreas laborales.

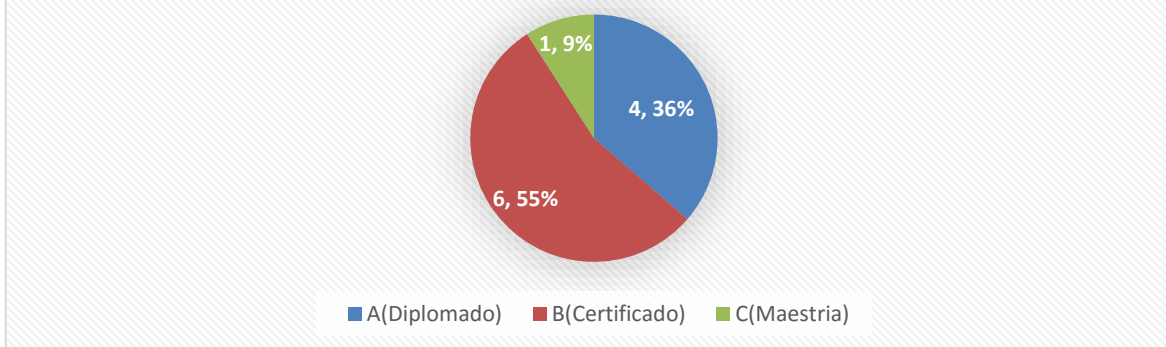
En el mismo plano se le pregunto a los egresados que si conocen un beneficio o si han obtenido beneficios de ser egresados de la BUAP, por medio de 5 posibles respuestas en las que ellos consideran que es lo que les ha dejado ser egresado de la Universidad. A lo que nos mencionan que en un 40% los egresados consideran que ser egresados los beneficia en diplomados o cursos, seguido por un 30% que los beneficia en ofertas laborales como lo hemos mencionado en graficas anteriores, a continuación un 15% nos menciona que los beneficios en los que se encuentran por ser egresados de la BUAP es de encuentros aunque nos han mencionado que les gustaría que se hicieran más y más seguidos. Después nos mencionan con un 10% que en lo que se ven beneficiados es en los congresos que se realizan ya que pueden obtener descuentos, y por ultimo con un 5% nos mencionan que los beneficios que obtienen son en descuentos es distintas cosas. (Véase grafica 30).

Gráfica 30: Beneficios (egresados)



En el siguiente ítem del instrumento para la presente investigación tiene como objeto el conocer que estudios posteriores a la licenciatura han realizado los egresados encuestados a lo que nos han mencionado en primer lugar con un 6.55% nos mencionan que han tomado diferentes certificados en el área en la que laboran, en segundo lugar nos mencionan que han tomado diplomados en un 4.36%, y por ultimo nos mencionan en un 1.9% que tienen maestría. (Véase grafica 31)

Gráfica 31: Superacion Academica



Como se ha mencionado con anterioridad en el cuerpo del proyecto de investigación, el que los egresados se sigan preparando hoy en día en nuestro país es necesario ya que las exigencias del mercado laboral lo necesitan, y que por medio de ellos se puede llevar a una mejora en la calidad y en la preparación de sus empleados en las distintas áreas en la industria textilera.

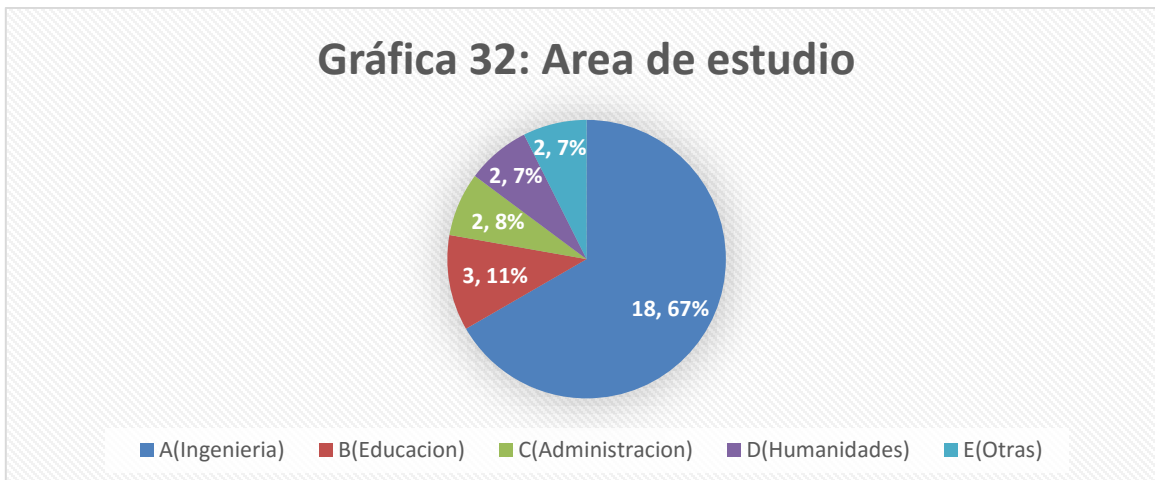
Los certificados de estudio que otorgan las instituciones suelen ser un método para abrir las puertas en distintos aspectos de la vida tales como pasa en la vida escolar, así como obtener un certificado de licenciatura abre la puerta de los estudios de maestría y sucesivamente, de este modo también los certificados suelen abrir las puertas a un mejoramiento en los escalones del mercado laboral, el tener mejores certificados se consideraría que te da las posibilidades de obtener un mejor empleo en el mercado laboral.

Aunque como hemos mencionado con anterioridad los certificados que se obtengan al concluir los estudios no siempre son sinónimo de obtener mejores empleos como se ha mencionado en la teoría de la devaluación de los certificados, como menciona Dubet, (2005), hace referencia a los estudiantes que, ante todo esperan de sus estudios el certificado que les permita insertarse en el mercado de empleo de inmediato, es la finalidad que predomina en los alumnos, los cuales creen que el certificado es tipo de seguro contra el desempleo

Los egresados encuestados nos mencionan que si cuentan con alguna clase de certificado no necesariamente de un grado más de estudios, el obtener un papel de un diplomado o alguna certificación en ocasiones en este campo de estudio suelen ser de gran utilidad ya que como hemos visto en graficas anteriores los reclutamientos y capacitaciones pueden abrir la puerta para escalar nuevos niveles dentro de las actividades que se realizan en el mercado laboral.

Al conocer que los egresados han realizado otros estudios aparte de la licenciatura que se está estudiando el siguiente ítem y para fines de la investigación se les pregunto a los egresados en qué áreas de estudio son, por lo que nos ha mencionado que en un 18.67% los egresados encuestados nos mencionan que los estudios que han realizado también son en ingeniería lo que nos indica que han seguido en constante formación siguiendo la licenciatura en cuestión, seguido por un 3.11% que nos mencionan que su educación continua es en el área de educación, a continuación los demás encuestados nos mencionan en que los estudios realizados varían de un 2.8% y un 2.7% que los han realizado en administración, humanidades entre otras. (Véase grafica 32).

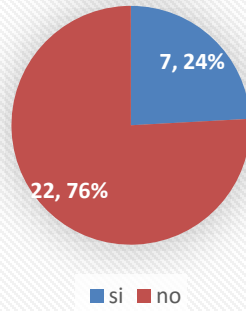
Gráfica 32: Area de estudio



El tener estudios relacionados con la licenciatura en cuestión es importante ya que de este modo los procesos de inserción laboral deben ser satisfactorios ya que a mayor educación las posibilidades laborales son mejor según la teoría del capital humano como lo vimos con anterioridad lo que se invierte en los jóvenes, se verán retribuido en el proceso de inserción en el mercado laboral. De este modo el que se sigan preparando los jóvenes nos da un referente al que el país siga siendo económicamente activo con las nuevas generación dentro del mercado.

A pesar de que los estudios que nos indican los egresados son realizados en el área de Ingeniería no implica que sean en el área de estudio como ingeniería textil es por esto que por último se les pregunto a los egresados si los estudios que han realizado tiene que ver con la carrera de ingeniería textil a lo que los egresados nos han mencionado que en un 7.24% los contestaron que si son relacionados con la carrera en cuestión y un 22.76% nos mencionan que no, que sus estudios no son relacionados con la carrera que han estudiado. (Véase grafica 33).

Gráfica 33: Cursos o Diplomados



Con este último ítem es como se concluyó el instrumento realizado para conocer las opiniones y experiencias de los egresados titulados de Ingeniería Textil de la BUAP. La realización del instrumento y por consecuencia el aplicarlo a los ingenieros textiles titulados de las generaciones 2004 - 2008 ha sido gratificante pues por medio de ello hemos encontrado distintas experiencias en cuanto al desarrollo de su vida universitaria y todo lo que implica el proceso por el que pasan los egresados al insertarse al mercado laboral.

De acuerdo con lo que se ha observado en los resultados de las gráficas antes descritas se ha podido destacar que las distintas perspectivas de los egresados acerca de los planes y programas de estudio, así como los procesos de reclutamiento del mercado laboral son de relevancia para las instituciones pues es a través de ello que se pueden mejorar y desarrollar nuevos procesos de estudio en los planes y programas de estudio para el mejoramiento de la calidad, así como los empleadores también pueden reconocer las habilidades y aptitudes con las que cuentan los jóvenes egresados al concluir sus estudios e insertarse en las industrias pertinentes en relación a la carrera.

De manera general, según lo que se ha podido observar en las respuestas del cuestionario realizado a los egresados y de acuerdo a su práctica profesional, se han encontrado distintas opiniones tanto de su vida dentro de la universidad como de su inserción. Es así como han mencionado referente a los programas de estudio que si bien si cumplen con lo necesario y son de buena calidad, no tienen lo completamente necesario para dar una educación de calidad que les permita colocarse en el mercado laboral por falta de la interacción que se ha mencionado de las IES y los empleadores para formar jóvenes competentes en un mundo globalizado.

Siguiendo en este tenor el que los egresados encuestados nos mencionen la necesidad de materias practicas dentro de los planes de estudio, es algo que se debe de considerar en las próximas actualizaciones dentro del colegio de ingeniería textil pues según los comentarios de los egresados las exigencias de los empleadores hacia los empleados es que conozcan los procesos básicos que se suelen realizar en las fábricas en esta área, así es como los egresados podrían desenvolverse mejor en el mercado laboral.

Se ha notado en el desarrollo del instrumento en los egresados que a pesar de creer que la Institución no cumple con las necesidades del mercado laboral los sujetos encuestados mencionan que el primer empleo obtenido si ha sido en el área, obtenido este resultado en las grafica 11, lo cual se opone a lo que se había considerado que pasa con los egresados, tal que en el transcurso de la investigación se había destacado la problemática de los egresados de distintas carreras que trabajan en distintas cosas no relacionadas a su carrera antes de colocarse en algo relacionado a lo que estudiaron. Y por lo menos en los egresados encuestados de ingeniería textil de la BUAP no aplica esta problemática.

Es destacable la importancia que le dan los egresados al plan de estudios pues mencionan que si cumple con las necesidades de la sociedad ya que si les permitió insertarse en el mercado laboral obviamente en un puesto relacionado con lo que han estudio en la planta textilera.

“De acuerdo con el documento “Educación Superior: situación actual y perspectivas” elaborado por la Subsecretaría de Educación Superior en 2009, el nivel salarial promedio que alcanzaron los profesionistas fue de 7 mil 500 pesos mensuales; 55 de cada 100 egresados de las instituciones de educación superior trabajan en áreas diferentes a la que estudiaron y existen 16 carreras críticas con exceso de oferta de egresados, lo que hace que se tengan empleos mal pagados y con dificultades para obtener puestos en esas áreas. Por otra parte, de acuerdo con reportes periodísticos, el actual subsecretario de Educación Superior al participar en el “Foro: hacia una agenda de colaboración entre las empresas y las IES”, realizado en 2009, afirmó que: al menos 45% de los casi 8 millones de profesionistas efectúan labores distintas a su formación; 40% perciben ingresos menores a 4 salarios mínimos y gran parte de ellos trabaja sin prestaciones ni contrato (Notimex, 200909-05)”

La sobreeducación en la que se encuentran los jóvenes egresados de las distintas áreas de estudio de as IES, son una problemática para los empleadores pues no se les

puede pagar a un recién egresado el salario que me merecerían ya que la economía en nuestro país no puede solventar salarios tan altos para jóvenes que no tienen experiencia alguna ya que se acaban de graduar. Es por ello que las instituciones tratan de actualizar los planes y programas de estudio para cumplir con las necesidades y exigencias de la sociedad pues así serán menos los egresados que pasen por la problemática de obtener un empleo por debajo de las expectativas universitarias.

A modo de cierre Es así como los sujetos han destacado la importancia de la sociedad en los procesos de inserción laboral y el crecimiento de los mismos jóvenes en el mundo económicamente activo haciendo profesionistas económicamente activos por medio de sus conocimientos, habilidades y aptitudes adquiridas dentro del colegio de Ingeniería Textil de la BUAP, pues de este modo se puede y con más preparación se pueden escalar peldaños hasta alcanzar las metas formuladas al momento de acceder o ingresar a la Universidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los estudios de seguimiento de egresados se comenzaron a realizar para satisfacer las necesidades tanto de las IES para el mejoramiento de la calidad de sus planes y programas de estudio, como el cumplir con lo que demandan los empleadores para insertarse en el mercado laboral, de acuerdo con ello las experiencias de los egresados reflejan un panorama global de lo que acontece en lo socioeconómico que pasa en nuestro país.

Según la Secretaria de Educación Pública (SEP), a través de la subsecretaria de educación media superior en su documento “Hacia la construcción de un sistema nacional de evaluación de la educación superior” (2008, p.20.), menciona: “El seguimiento de egresados es un procedimiento importante para la evaluación de la pertinencia y calidad de los programas de la educación media superior”.

Como se ha mencionada durante el trabajo de investigación los estudios de egresados se comenzaron a realizar en los setenta con la necesidad de buscar nuevas formas de el mejoramiento en la calidad, así como el crear nuevos y mejores instrumentos para la evaluación de los egresados que permitan la continua renovación de los procesos de educación universitaria para una buena práctica profesional.

Cabe destacar que los estudios de egresados tienen la finalidad de integrar la formación académica del egresado con el trabajo donde se desempeña y conocer la vinculación que existe entre programas y trabajo para fortalecerlas y mejorarlas (ibid.:84). De este modo el compromiso que tiene la universidad se estaría cumpliendo pues la vinculación entre los dos agentes principales se estaría llevando acabo para el mejoramiento a de la economía en el país.

En 2009, la subsecretaria de Educación Superior observó que 45% de más de 7.8 millones de profesionistas nacionales no realizan actividades relacionadas con su carrera y se han tenido que conformar con trabajos ajenas a sus profesiones (La Jornada, 2009). Otros problemas con los que se enfrentan los egresados que se han estudiado a partir del 2008 son los salarios por los que son contratados ya que se encuentran por debajo del promedio salarial en comparación con otros países.

Como se había mencionado con anterioridad la presente investigación se realizó con los egresados del colegio de ingeniería textil de la BUAP de las generaciones del 2004

-2008 de acuerdo a que no todos los egresados se encuentran titulados y del mismo modo no se encuentran en el mismo lugar, así que el número de egresados encuestados fue de treinta y dos jóvenes ya titulados y laboralmente activos de las generaciones antes mencionadas.

De este modo la problemática por la que se decidió realizar la investigación desacuerdo con lo antes revisado y visto en los egresados de la facultad, es el que los egresados de distintas carreras en muchas ocasiones al concluir sus estudios universitarios se encuentran con la dificultad de insertarse en el mercado laboral con un empleo que cumpla con las necesidades y expectativas deseadas. También se puede observar la falta de comunicación entre los actores determinados por los empleadores y las instituciones de educación superior, las que determinan la pertinencia de la carrera para que los egresados al concluir los estudios puedan laborar en puestos acorde a la licenciatura. Como se ha descrito en los distintos organismos internacionales y dentro del planteamiento del problema, los problemas por los que pasa el país son un factor determinante en la formación de nuevos empleos, nuevas industrias, nuevos proyectos en los que pueden destacar los egresados, conforme a esta situación y la constante movilidad de la economía mundial el colegio de ingeniería textil de la BUAP tiene la encomienda de actualizar y mejorar teorías y métodos para satisfacer la práctica profesional de los egresados en un entorno económicamente activo.

En años anteriores el poco interés de los empleadores en cuanto al interactuar con las instituciones para poder ofrecer jóvenes que cumplan con las necesidades de las industrias era una de las problemáticas más comunes, de esta forma la facultad titulaba jóvenes que no tenían las habilidades que requería la industria. Dentro de otro de las problemáticas que enfrentaban o enfrentan las industrias es el renovarse en cuanto a los procesos ya que como todo se ha ido modernizado cada uno de ellos, algunas de las industrias por seguir con los procesos tradicionales no han actualizado las nuevas técnicas textiles.

Una vez determinada la problemática de la industria textil de Puebla, se ha analizado el proceso por el que pasaba el colegio de ingeniería textil pues sin duda ha sufrido distintas transformaciones unas determinadas por las instituciones, otras por las académicas, y la que nos atañe es en cuanto a la actualización de los planes y programas de estudio pues las teorías, conocimiento, prácticas que ofrecen a los estudiantes que deciden estudiar la carrera es lo que la institución ofrece a los empleadores, así como hemos visto los

organismos internaciones reaccionan ante la problemática de la sociedad juvenil dentro de las IES, de acuerdo con ello los mismos organismos dan recomendaciones para que la cadena socialmente activa siga su curso con los mejores estándares de calidad educativa. Así es como el colegio de ingeniería textil en el afán de hacer jóvenes egresados productivos, se encuentra en constante actualización de sus planes para satisfacer las necesidades de la sociedad, dando cuenta de las acciones necesarias para su mejoramiento tales como certificaciones, acreditaciones, métodos de evaluación, estudios de egresados, entre otros procesos que permitan el continuo acenso del colegio.

Dicha investigación como se mencionó en el marco teórico, centrada en la teoría de la fila la cual refleja el tiempo que los jóvenes tardan en colocarse en puesto laboral deseado, sin importar los conocimientos y habilidades adquiridos en las Instituciones de Educación Superior De acuerdo con (Fernández 2013) dice que los trabajadores más solicitados con los primero en la fila y son los que obtienen los mejores puestos, y los demás van obteniendo trabajos menos deseables y que estos obtengan menores ingresos y sean más marginales, así los empleadores racionan los puestos con sus preferencias en las contrataciones. Según Campos, (2000) desde una perspectiva de la noción de empleabilidad explica que es la posición que ocupan los trabajadores en la fila, que no importa estar al frente o hasta al final de la fila no depende de cuantos años tiene que saliste de la universidad, ni tampoco si llegaste primero a esa empresa, es más un asunto de temporalidad o de atributos y habilidades: los que tengan más habilidades de empleabilidad estarán al inicio de la fila. , (Citado por Fernández Jorge, 2013).

Una vez determinado la problemática por la que pasa el colegio de ingeniería textil y la industria textilera en general por medio de los egresados es como se formularan las preguntas de investigación con el fin de resolver el posible problema que se ha mencionado durante la investigación. Es así como se determinó que el objetivo pertinente para la presente investigación es Determinar cuáles son los factores que intervienen en la colocación laboral de los egresados en la Facultad de Ingeniería Textil de la BUAP

Para poder responder tanto a las preguntas de investigación como el lograr los objetivos que se crearon pertinentes para el estudio de egresados se realizó el instrumento que fue contestado por egresados del colegio que antes se han mencionado, dando solución por medio de las gráficas que se han escrito con anterior a lo que hemos encontrado varias cosas que pasan con ellos.

De acuerdo con lo que se busca en la investigación el primer factor en el que se enfrentó la investigación es el poder contactar a los egresados de la carrera por dos motivos el primero es que muy poco se encuentran titulados y el otro factor es que no se encuentran cautivos en un mismo lugar si no que las industrias textiles están distribuidas por distintas ciudades del país, sumado a esto los horarios de trabajo de los egresados que manejan las plantas son muy cambiantes y no es fácil poder contactarlos aun así tuvimos una respuesta de 32 jóvenes interesados en participar en la investigación.

Conforme a las preguntas de investigación, la pertinencia de los planes y programas de estudio y las variables determinadas en el instrumento se pretendió dar respuesta a las problemáticas de los estudios de egresados en los ingenieros textiles de la BUAP. A lo que en primera instancia tomar en cuenta cada una de las variables descritas en la metodología y tratando de encontrar respuestas de las experiencias de los egresados, podemos determinar las principales conclusiones y aportaciones que se han reflejado.

La carrera de Ingeniería Textil de la BUAP, según la encuesta realizada a los egresados que se han localizado que los sujetos son en su mayoría femenina en relación con el masculina, pues la población masculina constituye un 43% en comparación con la femenina que constituye un 57%, cabe mencionar que se buscó jóvenes egresados sin importar el género, así que independientemente de ello la población de mujeres y hombres en la carrera distinta. De este modo tomando en consideración las generaciones que se seleccionaron hemos obtenido de que la edad promedio en la que se encuentran los encuestados es de 28.5 años en promedio.

Conforme a las preguntas de investigación y dando conclusión a lo antes descrito tenemos: **¿En qué áreas el programa de estudios debe estar enfocado para la buena colocación laboral de los egresados en ingeniería textil de la BUAP?**

Considerando la variable de la formación profesional y la pregunta de investigación antes mencionada, los egresados nos han especificado el porcentaje en el que creen que el programa de estudios del colegio les ha servido. Pues podemos destacar que a pesar de considerar que el plan si les sirve en un 75% en comparación con otros porcentajes. El tema de consideración es que solo un 1.3% consideran que el programa sirve para insertarse en el mercado laboral en un 100%. Es por ello la importancia de realizar estudios de seguimientos de egresados para conocer las experiencias de los egresados al insertarse

en el mercado laboral, el interactuar con los empleadores y conocer las necesidades de la sociedad hacia los jóvenes.

La creación de nuevos métodos de evaluación y certificación por organismos nacionales e internacionales, permiten el financiamiento y desarrollo de las instituciones de educación superior en México todos ellos respaldado por el Programa de Modernización Educativa y la propuesta de la CEPAL (CEPAL, Unesco, 1992).

“El egresado aporta información para evaluar parcialmente a la institución educativa en diferentes momentos, desde la efectividad de los procesos educativos, institucionales y organizacionales, así como de los desfases, ausencias y deficiencias que obtuvo durante su formación profesional y que quedan al descubierto cuando se inserta en el proceso social. Es necesario detectar esas deficiencias, para estar en posibilidad de diseñar cursos remediales y rediseñar el mapa curricular”. (Dávila, 2007)

El cambio y la mejora continua constituyen gran desafío para las IES. Para salir avante, es preciso el compromiso institucional con la Calidad, implementando mecanismos de evaluación interna y externa. (Figuroa Rodríguez, Salas Martínez & López Suárez, 2003).

El egresado necesita que le den una educación de calidad, pertinente, bien estructura y que le sirva para enfrentar los retos de una sociedad globalizada. La IES tiene el compromiso de mejorar los procesos de educación y con ello formar profesionistas competentes con el enfoque de la BUAP para cumplir con las necesidades de la industria.

En este tenor el reconocimiento de los egresados en la pertinencia de las materias y el mercado laboral, es que los mismos egresados reconozcan la falta de materias practicas por lo que en la gráfica seis, pudimos observar la mención que hacen hacia la falta de las materias practicas con un porcentaje de 21.70%, en contraste con materias como teóricas 4.13%, consideran que también hacen falta materias teóricas ya que estos dos son los porcentajes más altos comentados en la encuesta, y los siguientes si bien mencionan que esta bien el programa también recomiendan que se consideran en 3.10% materias formativas, y 1.3% materias tronco común y optativas.

La importancia que se le debe de dar a las materias dentro del plan de estudios es de consideración pues como se ha mencionado el constante movimiento en el que se vive, requiere de egresados mejor preparados en las áreas de nuevas tecnologías con nuevas técnicas y métodos a estudiar, es así como las IES deben de permanecer en constante

renovación conocimiento las nuevas tecnologías que se implementan día con día en las industrias textiles en México y en el mundo.

De acuerdo con ello se ha revisado el plan de estudios del colegio de ingeniería textil y las modificación que se han realizado del plan desde el 2004 con plan fénix, cambiando en el 2008 por plan Minerva y los cambios que han tenido y si ha tomado en cuenta las nuevas tecnologías que existen en la industria textil, esto nos hace ver que sí, se busca la calidad educativa de los ingenieros textiles de la BUAP.

Fragmento de plan de estudios tanto de Minerva como Fénix.

Tabla 2: Plan de estudios Minerva

Área de Ingeniería Textil Aplicada (nuevo plan)			
• Textiles No Tejidos I	• Hilatura II y Prácticas	• Tejido de Punto I	• Textiles No Tejidos II
• Procesos de Preparación y Tejido Plano	• Tejido de Punto II	• Tintura de Materiales Textiles y Prácticas	• Control de la Calidad en la Industria Textil
• Contaminación en la Industria Textil	• Electrónica Aplicada	• Costos Textiles	• Planeación y Control de la Producción en la Industria Textil
• Diseño de Tejidos Especiales	• Administración de Costos	• Ennoblecimiento de Materiales Textiles	• Legislación Aplicada a la Industria Textil

http://www.buap.mx/portal_pprd/wb/EDUCATIVA/licenciatura_en_ingenieria__textil_1#sthash.fpwwot8i.dpuf

Tabla 3: Plan de estudios Fénix

Área Formativa plan Fénix			
• Tejido de punto I	• Proceso de tejeduría I	• Análisis y construcción del tejido	• Análisis de decisiones
• Diseño de tejidos especiales	• Preparación para el tejido	• Análisis de fibras y materiales textiles	• Control de calidad
• Procesos de Manufactura	• Termodinámica	• Química textil	• Colorantes y color
• Acabado	• Tintura de materiales textiles	• Química textil	• Fibrología

Una vez revisado las materias y la actualización de las mismas otra de las problemáticas con las que se enfrentó la investigación y con los docentes y la falta de preparación en

materia que nos comentan los egresados, pues nos mencionan que algunos tienen los conocimientos científicos y en otros tiene los conocimientos prácticos por que trabajan en la industria que no saben dar sus clases, y eso se te ve reflejado en la gráfica diez en la cual se les pidió a los egresados nos mencionaran como consideran la preparación de sus docentes obteniendo los siguientes datos a considerar en un 16.54% medianamente preparados ya que proporcionan los conocimientos necesarios para posteriores actividades, seguido por 6.22% muy preparados, a continuación 4.13% muy poco preparados, y así como hemos podido observar en el análisis de datos. Si bien los egresados mencionan que los docentes si conocen de la materia no están lo suficientemente preparados para proporcionar los conocimientos suficientes a los egresados.

Y para el mejoramiento de la calidad de las Instituciones de creo el programa de compensaciones salariales, aumentar el grado académico de los docentes , ampliar la estructura de los puestos académicos a tiempos completos, consolidar cuerpos académicos, a que los docentes se vuelvan investigadores y parte del SNI, entre otras acciones que se han considerado para el mejoramiento de la calidad y a pesar de esto esta es para algunos docentes la única actividad que realizan lo que evidencia la falta de políticas dirigidas al desempeño de los docentes (Canales y Luna, 2003).

La experiencia docente es otro punto que se toma en cuenta entre los académicos y las Instituciones ya que por medio de ello podemos entender todo lo que pueden llegar a conocer nuestros maestros respectivo a la área de la docencia que varía según los conocimientos que han adquirido con los años de profesores y sus niveles académicos que pueden llegar a tener, por lo que se les pregunto nuevamente a los egresados encuestados como consideraban que era la experiencia docentes de sus maestros obteniendo resultados muy interesantes en este punto en la gráfica once de acuerdo a lo que les hace falta a los docentes dentro de sus conocimientos como: 10.37% experiencia en prácticas, 7.26% experiencia como docentes que como se ha mencionado no por ser un profesionista tienes los conocimientos para enseñar a otras personas lo que tú sabes, 6.22% experiencia en teorías y por ultimo nos hacen mención en 4.15% experiencia en general en los ámbitos relacionados a la industria y la institución.

Para resolver la pregunta de investigación en la que se enfoca los términos anteriores el enfoque en el que debe estar centro el plan y programa de estudios del colegio de ingeniería textil de la BUAP, debe estar encaminado al continuo mejoramiento de las

prácticas profesionales de los egresados, por medio de materias que les permita desarrollar sus habilidades y aptitudes dentro de las industrias textiles, así como la continua acreditación y certificación del programa para la evaluación de calidad, siempre buscando la pertenencia de la carrera y la comunicación permanente con los actores directos tales como industrias, empleadores, sociedad, egresado e instituciones. Obviamente tomando en cuenta los docentes que sin duda son los principales proveedores del conocimiento directo a los egresados, la buena preparación de los mismos que permita formar jóvenes con los conocimientos las habilidades ya aptitudes necesarias para enfrentar los retos que se les presenten al insertarse en el mercado laboral. Así como se ha mencionado la gestión dentro y fuera de las IES para mejorar la práctica profesional de los egresados y la calidad educativa.

En el mismo tenor de darle conclusión al proyecto de investigación y a la solución de las preguntas de investigación tenemos que **¿Cuál debe ser el perfil del egresado de ingeniería textil para que se coloquen en el mercado laboral?**

Buscando la mejor respuesta para la pregunta anterior se han tomado referencia a los ítems de la investigación que posibiliten las aportaciones pertinentes para la conclusión de la investigación, de tal modo tenemos que los egresados nos han si las actividades que realizan tiene que ver con su formación académica por lo que nos han mencionado que: 11.37% si, ya que las actividades quien q ver con la carrera, en segundo lugar destacan en un 11.36% si, ya que las actividades tienen que ver con los conocimientos adquiridos, después 3.10% mencionan que regularmente y nada. Por lo que podemos observar que en el plan fénix que corresponde a las generaciones a estudiar, pues si tuvieron que ver con lo que se realiza en la industria hoy en día, probablemente ha variado en algunos procesos las cosas que se realizan en la industria pero las bases que han obtenido los egresados si les ha permitido estar en el puesto en que se encuentran y realizar bien los trabajos que se les pide.

Con la finalidad de que este proceso se lleve a cabo las Instituciones de Educación Superior en México han considerado los cambios pertinentes en cuanto a las metodologías de enseñanza, los procesos de evaluación de los jóvenes, es en este punto donde se transforman y actualizan los planes de estudio para satisfacer las necesidades que en la actualidad exige la sociedad.

El que los egresados mantengan una educación continua o formación ya sea por medio de las industrias que les proporcionen capacitaciones o cursos, entre otras. O por sus propios medios el que decidan seguirse preparando les permite el crecimiento tanto personal como profesional para lograr las metas que se les propongan, de este modo se les preguntó a los egresados encuestados si han realizado otros estudios y si estos tienen que ver con la carrera de ingeniería textil a lo que nos han mencionado en primera instancia con un 6.55% se han certificado en algo, seguido por 4.36% diplomados, por último 1.9% han estudiado una maestría, una vez contestado si han estudiado algo se les pidió que mencionaran que área son sus estudios por lo que contestaron 18.67% su estudio es en ingeniería, seguido por 3.11% en educación, 2.8% en administración y por último con un 2.7% en humanidades y en otras áreas. Es destacable que los estudios que han realizado en la mayoría de los egresados sean en el área de ingeniería en la mayoría, pues hace notar que siguen camino en cuanto a los estudios realizados, y en segundo lugar que sean en educación lo que hace pensar que se dedican a la docencia en las áreas de estudio.

Aunque como hemos mencionado con anterioridad los certificados que se obtengan al concluir los estudios no siempre son sinónimo de obtener mejores empleos como se ha mencionado en la teoría de la devaluación de los certificados, como menciona Dubet, (2005), hace referencia a los estudiantes que, ante todo esperan de sus estudios el certificado que les permita insertarse en el mercado de empleo de inmediato, es la finalidad que predomina en los alumnos, los cuales creen que el certificado es tipo de seguro contra el desempleo.

En cuanto a la institución el continuo seguimiento que se les ofrece a los egresados es un perfecto acompañamiento que les permite sentirse respaldado por un tiempo, según la página de la BUAP/ egresados, pueden encontrar trabajo, cursos, talleres, entre otras cosas que se les ofertan en la página. Se les preguntó a los egresados sobre el programa de seguimientos de egresados de la BUAP a lo que nos han mencionado que 10.33% encuesta de egresados, seguido por 7.23% talleres de egresados, después 5.17% en dos puntos curso y ofertas laborales y por último 3.10% información de egresados. Es importante que los egresados consideren el programa de la BUAP, ya que si bien no es el más importante pueden obtener beneficios para su propia superación profesional y académica.

Según el perfil de egreso que menciona el colegio en su página de internet menciona "El egresado de la Licenciatura en Ingeniería Textil contará con las siguientes competencias: Conocimientos en la disciplina de Ingeniería Textil con el dominio de teorías

y métodos de aplicación eficiente de acuerdo a las tecnologías de punta que cubran con calidad y eficiencia las exigencias del mercado y de la sociedad a nivel nacional e internacional. Habilidades de investigación y desarrollo de proyectos mediante su capacidad de pensamiento analítico y crítico. Habilidades de gestión mediante una acertada comunicación, con alto sentido de responsabilidad, respeto y solidaridad". http://www.buap.mx/portal_pprd/wb/EDUCATIVA/licenciatura_en_ingenieria_textil_1#sthash.xHbnz3Wi.dpuf.

De acuerdo a lo que se ha mencionado tanto en el cuerpo de la investigación, como a las respuestas de los egresados en el instrumento, la necesidad de formar profesionistas con el dominio en las técnicas y métodos, en las disciplinas de ingeniería textil, es pilar fundamental que los egresados deben tener para consolidarse en los empleos. El que cumplan con las competencias, habilidades y conocimientos de las nuevas tecnologías, del mismo modo profesionistas con un enfoque humanista el que maneja la BUAP, para formar parte de la sociedad en la que se vive en el país también debe ser tomado en cuenta ya que en ocasiones los empleos también son asignados por el tipo de jóvenes que es, ya que las impresiones que se dan en la entrevista suelen ser fundamentales en el área de recursos humanos para la contratación de los mismos.

Por ultimo para dar respuesta a las preguntas de investigación tenemos **¿Cuáles son los factores que intervienen en la colocación laboral de los egresados de ingeniería textil?**

La colocación laboral de los egresados es trascendental en su vida ya que pasan de ser jóvenes universitarios a profesionistas en un mundo socialmente activo en el que tienen que insertarse en el mercado si no se quedan fuera, dentro de la investigación el conocer las experiencias de los egresados en cuanto a este proceso es muy importante pues lo que se quería conocer dentro de la investigación. En ocasiones no se conoce la información necesaria para saber qué es lo que hacen los egresados al concluir los estudios. En este punto el conocer sus empleos, los salarios, las exigencias de la sociedad hacia los egresados es uno de los pilares fundamentales de toda su vida laboral futura.

De esta forma el conocer en que fue su primer empleo fue una revelación ya que tanto organismos internaciones como organismos nacionales hablan sobre la problemática de los egresados en cuanto a que no se insertan en primera instancia en el mercado laboral de acuerdo a lo que estudiaron si no en otras cosas que ni son del área de estudio y tampoco

están bien pagados o por lo menos salarios que no sean tan bajos. En el caso de los egresados encuestados de ingeniera textil la respuesta fue distinta ya que nos han mencionado en un 26.90% que su empleo si fue en el área textil y un 3.10% no fue en el área textil, esta parte es a la que se hace referencia cuando se menciona que no hay empleo y por otra parte podemos observar que a pesar de los problemas por los que pasa la economía del país si hay trabajo en las distintas áreas de formación profesional.

Los estudios que muestran que, a pesar de las evidencias de carácter general sobre la mayor retribución de los profesionistas, se observan efectos perversos que enfrentan los egresados universitarios a bajos salarios como consecuencia de la masificación de la educación superior (Rodríguez, 2006, Oficina Internacional del Trabajo, 2004). En discordancia con lo anterior, Valenti y Varela (2003) afirman que en los últimos años los empleos se han profesionalizado requiriendo de las personas un mayor nivel de capacitación y actualización en los conocimientos.

La importancia de las teorías que se destacaron en el marco teórico como base fundamental de la investigación que nos permite denotar la forma en la que se deben estudiar a los egresados como la teoría del capital humano y la importancia de invertir en la educación de los jóvenes. Así como la teoría de la fila, teoría fundamental de la investigación que nos permite conocer el tiempo que pasan los egresados en la fila de espera de los puestos laborales y por lo que tienen que pasar los mismos para acceder al mercado laboral, en lo que podemos destacar es que en el área textil a pesar de ser una área que se encuentra en algunos sectores en extinción sigue siendo en Puebla una parte fundamental del comercio pues podemos destacar que la mayor parte de los egresados encuestados consiguieron y se encuentran laborando en puestos relacionados con la carrera y que los salarios que reciben después de tiempo en su trabajo no son tan bajos como nos mencionan a continuación 11.34% reciben un salario de más de 9000 pesos, seguido por 9.28% de 7000 a 9000 pesos, después nos mencionan que un 7.22% de 3000 a 5000 y por ultimo 5.16% mencionan que tienen un salario de 5000 a 7000 pesos. Que varían desde semanales, quincenales y mensuales según lo que comentan los egresados.

El Banco Mundial, 1994 hace referencia “Las instituciones de educación superior tienen una responsabilidad básica en el equipamiento de las personas con conocimientos avanzados, requeridos para las posiciones de responsabilidad en el gobierno, los negocios y las profesiones”.

Bajo la perspectiva de los egresados y la sociedad, exigen aspectos importantes que hay que tomar como referencia en la transición de la educación hacia el empleo, a lo que Yorke, 2004 menciona dos aspectos fundamentales:

En primera instancia la educación superior prepara a los jóvenes con competencias, conocimientos que serán utilizados en el área de trabajo, en constante construcción del conocimiento

En segundo lugar la vinculación entre la educación y el empleo el que les permita ser exitosos por los conocimientos adquiridos en la educación superior para el constante crecimiento profesional de los egresados.

Para hacer mención la importancia de los factores que intervienen en la colocación laboral de los egresados de ingeniería textil, viene desde los conocimientos adquiridos dentro de la formación que les proporciona la institución, como del proceso por el que pasan los egresados al culminar sus estudios y esperar en la fila hasta el insertarse en el mercado laboral en el área de estudio y con un salario que cumpla con las necesidades tanto personales como de la sociedad. Tanto la familia como la sociedad son actores principales en el proceso de inserción laboral pues la exigencia de conseguir un trabajo en ocasiones es un detonante para colocarse en un puesto que no cumpla con las expectativas.

A pesar de las problemáticas que se han mencionado con anterioridad, en el cuestionario formulado para este estudio de egresados las respuestas han sido satisfactorias en cuanto a que los egresados han determinado que el plan de estudios si les ha servido para insertarse en el mercado laboral, su primer empleo ha sido en el área de ingeniería textil, los salarios no son tan bajos dependiendo el puesto a desempeñar en las industrias textiles, la importancia de materias practicas relacionas a la industria entre otros aspectos.

RECOMENDACIONES:

Se puede comenzar las recomendaciones por las general que se ha mencionado dentro de investigación que se los estudios de egresados, como se ha descrito los estudios de egresados deben ser una práctica continua en las Institución de Educación Superior, en el colegio de Ingeniería Textil de la BUAP, no se tiene un estudio como tal de egresados, se tienen registros de los egresados entre otros datos de los mismos. Es importante que el colegio tome como practica el estudio así podrán conocer las necesidades de los profesionistas en cuanto a una formación de calidad, un mayor fortalecimiento en relación con los empleadores, el continuo mejoramiento de los planes y programas de estudio como lo recomiendan los organismos internacionales.

Para Fernández. J (2013, citado por Valenti y Varela, 2014), los estudios de egresados son un referente muy importante para las instituciones ya con ello se conoce la situación laboral y avance profesional de los egresados, factores relevantes para el mejoramiento de planes y programas de estudio.

De este modo hablando de los planes y programas de estudio otra recomendación es seguir la constante comunicación con los egresados y la sociedad para conocer lo que demanda y que las actualizaciones de ellos vayan encaminadas a las necesidades de los empleadores. Pues tanto las institución de educación superior como las industrias deben buscar la mejora con forme a las demandas economías del país. Pues en este tenor los egresados formaran a ser parte esencial del crecimiento socioeconómico como profesionistas buscando cumplir con las demandas de los empleadores. Como se mencionó en la teoría del capital humano el que los egresados se inserten en el mercado laboral es una satisfacción para los que invirtieron en su preparación y que se verá retribuido por los salarios que obtendrán después de ello.

Según lo que mencionan los egresados en el instrumento otro aspecto a destacar y se recomienda en todos los niveles de educación es que los docentes estén preparados, esto no quiere decir que los docentes del colegio no estén preparados, sino los egresados destacan la falta de más practica en las clases que les permita tener esa práctica dentro de la industria, la experiencia como docentes es muy común que pase esto pues los profesionistas se topan con la necesidad de dar clases no saben cómo dar clases y ello complica un en medida la buena práctica docente.

Hemos encontrado dentro de los resultados del instrumento que pese a las problemáticas tanto de nivel institucional, social y de los empleadores los egresados del colegio si se insertan en el mercado laboral en buena medida en lo relacionado a su carrera de estudio, en un periodo no mayor a un año y por ultimo al pasar los años de experiencia dentro de las plantas textiles los salarios no son tan malos. Lo que nos hace pensar que a pesar de las dificultades que presenta la industria textil hoy en día aún sigue siendo Puebla una de las principales ciudades en la industria textilera y que la carrera de ingeniería textil seguida creciendo si, permanece actualizándose y modernizándose para dar una educación de calidad que permita egresara jóvenes competentes con los conocimientos, habilidades, aptitudes pertinentes para el desarrollo de las nuevas tecnologías.

BIBLIOGRAFIA

- Aneca, informe ejecutivo (2007), el profesional flexible en la sociedad del conocimiento, REFLEX, ministro de educación y ciencia, v.2.0- 28/06/2007, Madrid.
- Anuario estadístico institucional (2003), BUAP.
- Anuario estadístico institucional (2004), BUAP.
- Anuario estadístico institucional (2005), BUAP.
- Anuario estadístico institucional (2006), BUAP.
- Anuario estadístico institucional (2007), BUAP.
- anuario estadístico institucional (2008), BUAP.
- Anuario estadístico institucional (2012-2013), BUAP.

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (1998). *Esquema básico para esquema de estudio de egresados*. Serie: Investigación. Colección: Biblioteca de Educación Superior. México: ANUIES.

_____ ANUIES (2003). *Mercado laboral de profesionistas en México*, México, D. F., Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

_____ ANUIES (2006). *Consolidación y avance de la educación superior en México. Elementos de diagnóstico y propuestas*, México, D. F., Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

_____ ANUIES (2013).

Alcántara, A. (2000). Tendencias mundiales en la educación superior: el papel de los organismos multilaterales. Repositorio de recursos digitales. Recuperado de: <http://brd.unid.edu.mx/tendencias-mundiales-en-la-educacion-superior-el-papel-de-los-organismos-multilaterales/>.

Alos, R. (2008) "Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 26 (1).

- Bucheli, M. (2000), El empleo con los trabajadores con estudio universitario y su prima salarial. *Revista documentos de trabajo*, doc: 08/00, Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Banco Mundial. (2003). Construir sociedades de conocimiento: nuevos desafíos para la educación Terciaria, información de catálogos, núm. 24973, Washington.

_____ (2000).

Barceinas, F. (2001). "Capital humano y rendimientos de la educación en México. Tesis doctoral". Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Economía Aplicada, Bellaterra, Barcelona, Enero 2001. Tomado de: http://www.tdx.cesca.es/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0514101-152326/fbp1de1.pdf.

Barraza, A., Gutiérrez, D., (2008). Las expectativas de la inserción laboral de los alumnos de la licenciatura en intervención educativa. *Investigación educativa*, (8), .25- 40. Universidad pedagógica de Durango

Barrón, C. (2000). "La educación basada en competencias en el marco de los procesos de globalización", en M. A. Valle. *Formación en competencias y certificación profesional* (pp. 17–44). México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Burgos F., B., López M., K., (2011). Efectos de la sobre educación y el desfase de conocimientos sobre los salarios y la búsqueda de trabajo de profesionistas. Resultados de un estudio basado en opiniones y percepciones de egresados universitarios y empleadores. *Revista Perfiles Educativos*, Volumen. XXXIII (134), pp. 34-51, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación México, recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13221247003>

Campos, R., G., (..). Implicaciones del concepto empleabilidad en la reforma educativa. *Revista iberoamericana de educación*, (ISSN: 1681-5653), pp. 2-9. Puebla. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/573Campos.PDF>

Canales, A. y Luna, E. (2003, julio-septiembre). ¿Cuál política para la docencia? *Revista de la Educación Superior*, XXXII (127) 45-52.

- Carrasco I., Castaño M. ^a S., Pardo I. (2011). Diferentes desarrollos del mercado de trabajo. *Revista tendencias y nuevos desarrollos de la teoría económica (ICE)*, (858), 89-102.
- Cardona, M. (2007). *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Cuaderno de Investigación, 56 – 042007. Universidad EAFIT.
- Castañeda P., A., Ortega O., A. T., Zepeda I. C. (2013), EL "TIMAX": Una propuesta metodológica para el análisis de los estudios de egresados y empleadores en la evaluación curricular. Caso licenciatura en contaduría pública. *Revista global conference on business and finance proceeding*, Volumen VIII (2), pp.503-511, Universidad de Guadalajara, México. Recuperado de: www.theIBFR.org
- Castillo S., L. T., (2014). *El seguimiento de egresados: una manera de evaluar el curriculum, la satisfacción y la formación en los egresados de la maestría en pedagogía de la FES Aragón*. (Tesis inédita de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de México, Programa de Posgrado en Pedagogía. Facultad de Estudios Superiores Aragón, México.
- CEPAL/ UNESCO (1998). *Educación y conocimiento: eje de transformación productiva con equidad*. Santiago de Chile: Naciones Unidas
- _____(2004) *Desarrollo productivo en economías abiertas*. Santiago de Chile: CEPAL. (LC/ G.2234, SES.30/3)
- _____(2006). *Los jóvenes y el empleo en América latina. Desafíos y perspectivas ante el Nuevo escenario laboral*. Bogotá: Mayol; CEPAL; GTZ.
- Centro de estudios educativos (2003), 50 años de historia del centro de estudios educativos, permanencias y transformaciones con su identidad. *Revista latinoamericana de estudios educativos*, Volumen XLII (3), PP. 153-178, Distrito Federal, México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/270/27028898006.pdf>.
- Cortes, J., Llamas, G. (2013). Opinión de empleadores. *Revista Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 8 (1), 1421-1426. Baja California, México. Recuperado de: www.theIBFR.org

- Combini, S., Juárez, J. (s/a). Política educativa y reforma de la educación superior: impacto de los organismos internacionales en las políticas internacionales. (69-102).
- Comisión Nacional de Salario Mínimo. (2016). Tabla de salarios por regiones geográficas. Recuperado de: http://www.conasami.gob.mx/t_sal_mini_prof.html.
- Dávila, Ana V. (2007) “Evaluación y Seguimiento de Egresados de las Licenciaturas en Educación Especial”. ENSE, Guadalajara, Jalisco. Mimeo.
- De la Torre P. H., Rosa R., R. O., Saldívar G., S. J., Muñoz del R., G., Roa R., R. I., García C. P. G., (2012). Seguimiento a los egresados, función sustantiva de las demandas de un mercado laboral, *Revista global conferenceon business and finance proceeding*, Volumen. VII, (1) pp. 838-481 Universidad de Baja California, México. Recuperado de: www.theIBFR.org
- Dore, Ronald. (1983). La fiebre de los diplomas. Educación, cualificación y desarrollo. México: Fondo de la Cultura Económica.
- Dubet, F. (2005). Los estudiantes. México CPU-e. Revista de investigación educativa, recuperado de: <http://www.uv.mx/cpue/num1/inves/completos/Dubet.pdf>.
- Escanero, J, F. (2007). Integración curricular. *Educación Médica* 2007; 10(4): 217-224
- Espíndola, E. (2011). Políticas de juventud y desarrollo social en América Latina. VIII Reunión del Foro de Ministros encargados del Desarrollo Social de América Latina, San Salvador, El Salvador. Recuperado de: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SHS/pdf/Youth%20Policies%20and%20Social%20Development%20in%20Latin%20America%20ES.pdf>
- Evaluación de políticas nacionales de educación. La educación superior en Colombia. (2012). ISBN 978-92-64-18070-3. OCDE y Banco Mundial.
- Falgeras, I. (s/a). Teoría del Capital Humano: Orígenes y Evolución. Código Jel B0.10,-24. Recuperado de: <http://www.economiaandaluza.es/sites/default/files/La%20teor%C3%ADa%20del%20capital%20humano.pdf>

- Fernández, J., Reyes, K., Dávila, C., Torres, O. (2006). Maestros en educación superior: un estudio de egresados. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 6 (3), 0, Universidad de Costa Rica, Costa Rica. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44760306>
- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado del trabajo: enfoques situaciones actuales y perspectivas del futuro. *Investigación económica*, 69(273), pp.115-150.
- Fernández P, J. (2013). Formación y práctica docente. Un estudio sobre egresados de posgrado, FFyL, BUAP-FCE, UAT, México: Díaz de Santos.
- Fernández P., J. A., Reyes T., K. M., Dávila O., C. A., Torres L., O. (2006). Maestros en educación superior: un estudio de egresados. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, Volumen. VI (3), p. 0, Universidad de Costa Rica, Costa Rica. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44760306>
- Figueroa, S., Reyes, I. y López, A. D. (2005, Enero – Junio). El CNEIP como instancia para la mejora educativa en Psicología: notas para la planeación estratégica. En *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10, 1, 5-19.
- Fuentes, M., J.R. & Gonzalez, R., I. (2012), Propuesta para el programa institucional de seguimiento de egresados de la Universidad Autonoma de Baja California PRISE. Recuperado de: file:///C:/Users/Carlos%20Oc/Downloads/25042013_110437_PROGRAMA%20DE%20SEGUIMIENTO%20DE%20EGRESADOS.pdf
- Freire S., M. J., Salcines C., J. V. (2010). Análisis de las competencias profesionales de los titulados universitarios españoles, la visión de los egresados. *Revista perfiles educativos*, Volumen XXXII (130), pp. 103- 120. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/>
- Friedman, M.; FRIEDMAN, R. 1980 *Libertad de elegir. Hacia un nuevo liberalismo*. Barcelona, Grijalbo.

- Foster (1963). La fiebre de los diplomas. Educación, cualificación y desarrollo. Citado por Ronald. México FCE.
- Flores, R., (2013). Desvinculación entre la oferta de egresados y la inserción al mercado de trabajo: los egresados de ciencias políticas y administración pública en el mercado laboral. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México
- García, J. (2011). Teoría de Colas, *Grupo ROGLE. Departamento de Organización de Empresas Universidad Politécnica de Valencia. Recuperado de: <http://personales.upv.es/jpgarcia/LinkedDocuments/Teoriadecolasdoc.pdf>*
- García, O. (2012). Nivel de satisfacción laboral de los egresados de Ingeniería Agrodinámica de la Universidad de Oriente, Núcleo, Monagas, Venezuela. Revista científica UDO Agrícola 12(2): 418-427. 2012
- Gines, J., Carot, M., Conchado, A. (s/a). Informe de los resultados del Proyecto PROFLEX en Latinoamérica. Centro de la Gestión de Calidad y del Cambio. Valencia.
- Hernández, A.M., (2002). La profesión académica como objeto de estudio. Antecedentes y referentes conceptuales. *Revista de ciencias sociales (Cr)*, Volumen III (97), pp. 63-77, Universidad de Costa Rica, Costa Rica. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15309706>
- Instituto Nacional de Educación tecnológica. (2001). Formación profesional. Materiales de trabajo para la formulación de un acuerdo marco sobre formación profesional. INET. Documento preliminar. Ministro de educación.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2010). El sistema de educación superior en México y la nueva dimensión internacional. 21(1). Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/279069382_Bioetica_y_educacion_superior_en_Mexico.

- Islas, R. (s/a). La implementación de un programa de seguimiento de egresados en la Universidad Veracruzana, experiencias y resultados de su instrumentación. (Tesis Maestría), Veracruz. Recuperado de:
- IVIE. (2001). Educación superior y empleo de los titulados universitarios en Europa. Capital Humano, 13. Recuperado de: www.ivie.es.
- Jaramillo, A., Giraldo, P. A.; Ortiz, J.S. (2006), Estudios sobre egresados. La experiencia de la universidad EAFIT. *Revista de la universidad AEFIT*, Volumen 42 (141), pp. 111- 124, Medellín Colombia. Recuperado de: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/818/728>.
- Jiménez, M. (2009). "Trayectorias laborales y la movilidad de los biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala". *Perfiles educativos*. Vol. 31. No. 126.
- Jaureguiberry, M. (s/a). ¿Qué es la capacitación?. Facultad de Ingeniería Industrial Seguridad e Higiene.
- Juárez, A. (s/a). Inserción laboral de los graduados de la licenciatura en ciencias de la educación de la universidad autónoma de Tlaxcala. *X congreso nacional de investigación educativa* área 10: interrelaciones educación sociedad
- Jurado de los S., P., & Olmos R., P. (2010). Procesos de orientación para la inserción sociolaboral de personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Un modelo de orientación para la inserción. *Revista REOP*, Volumen XXI (1), pp. 93-103, Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de: <http://www.uned.es/reop/pdfs/2010/21-1%20-%20Pedro%20Jurado.pdf>
- Ley de transparencia y acceso a la información, (2000). Educación superior. México. Recuperado de: <http://transparencia.puebla.gob.mx/>.
- Lindbeck, A.; SNOWER, D.J. 2001 "Insiders versus Outsiders'. *Journal of Economic Perspectives*. Vol. 15 Núm. 1: pp 165-188.

- Maldonado, A. (2000). Los organismos internacionales y la educación en México. El caso de la educación superior y el Banco Mundial. *Perfiles Educativos*, núm. 87, enero-marzo, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Distrito Federal, México.
- Marúm, E. (2011). Calidad en el servicio en la educación a distancia. Una perspectiva desde México ried. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 14 (2), 49-62. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331427215003>
- Márquez, J., A., (2011).La relación entre educación y mercado de trabajo en México, una breve contextualización. *Revista perfiles educativos*, Volumen XXXIII (NE), pp. 169-185. Recuperado de.
http://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/amarquez/AMJ2011_LaRelacionEntreESyMercado.pdf
- Mercedes Á., Aguirre C., (2005).El seguimiento de los egresados como indicador de la calidad docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, Volumen VIII (3), pp. 1-5, Asociación Universitaria de Formación del Profesorado España. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217017156006>
- Morales Z., L. C. (2011). Mercado laboral, educación superior y formación docente en costa rica. *Revisa actualidades investigativas en educación*, Volumen XI (1), pp. 1-27, Universidad de Costa Rica, Costa Rica, recuperado de: <http://revista.inie.ucr.ac.cr/>
- Muñoz, C. (1996). Diferencias institucionales en la educación superior y mercados de trabajo. Seguimientos de egresados de distintas instituciones a partir de las universidades de origen y de las empresas en las que trabajan. México: ANUIES
- Navarro, M.A. (1998).”Consideraciones teóricas para estudios de egresados” en esquema básico para estudio de egresados. Serie: investigaciones. Colección: biblioteca de Educación Superior. México: ANUIES.
- OCDE. (2014). Estudios de la OCDE de las políticas de Innovación: Colombia. Resumen Ejecutivo, 1 (45). Recuperado de:

- _____ (2013) Situación Educativa de América Latina y el Caribe: *Hacia la educación de calidad para todos al 2015*, Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago). Recuperado de: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SITIED-espanol.pdf>
- _____ (2011). Perspectivas de la OCDE: España políticas para una recuperación sostenible. Recuperado de:
- _____ (2009). División de políticas de educación y formación. Dirección de educación. Recuperado de: www.oecd.org/edu - 1
- _____ (s/a). Educación y formación en Alemania, fortalezas y desafíos y recomendaciones.

Organización Internacional del trabajo (2005). El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente. Conferencia internacional del trabajo. 93° reunión 2005. OIT.

_____ (2012). La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción. La conferencia, convocada en Ginebra en su 101.ª reunión, 2012. OIT.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (1998). Educación superior en América Latina y el Caribe: diez años después de la conferencia mundial 1998. Colombia 2008. UNESCO.

Padilla, J., Marúm E., (2003). La vinculación de la universidad pública con el sector productivo. *Revista de la Educación Superior*, 33 (1) 129, 117-126. Parte de este trabajo fue presentado como ponencia en el encuentro juvenil “Universitarios, un encuentro por la Universidad”, San Luis Potosí. Recuperado de: <http://publicaciones.anuies.mx/revista/129/4/1/es/la-vinculacion-de-la-universidad-publica-con-el-sector-productivo>

Pontificia Universidad católica de Chile. (2008). Percepción de la calidad actual de los titulados y graduados de la Educación Superior Chilena. Informe Final, Santiago.

Plan de Desarrollo Nacional. (2013). Aparto en educación nacional (2013). México.

- PROFLEX. (2010). Seguimiento de egresados universitarios. Informe y resumen de resultados. Recuperado de: <http://seguimientoegresados.com/descargas.html>.
- Reyes, Á. (1995). Empleo, distribución de ingreso y capital humano. En: Formación de capital humano. Pág. 13-16. Editorial centro editorial Javeriano, Santa Fe de Bogotá DC- Colombia, 1995
- Reynoso, C. (2007). Nata sobre la capacitación en México. Instituto de investigaciones Jurídicas de la UNAM. www.juridicas.unam.mx.
- Rodríguez, I. A. (1995). La innovación universitaria: los nuevos planes de estudio a revisión. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa Vol. 1, N° 3, 1995, pp. 127-145.
- Román, F., J., T. Franco G., C R., Gordillo M, Á. E. (2014), Pertinencia educativa, elementos para su evaluación a partir de la incursión laboral del egresado. *Revista global conferenceon business and finance proceeding*, Volumen. IX (2), pp.1019-1029, universidad de Chiapas, México. Recuperado de: www.theIBFR.org
- Román, J., Franco, R., Gordillo Á., (2015). Incursión laboral de egresados: como elemento para evaluar la pertinencia. Recuperado de: www.theIBFR.org
- Rueda Beltrán, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en la universidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial*. Consultado el día de mes de año, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-rueda.html>
- Sánchez O, C., (2014). Los egresados de comunicación y el mercado laboral: un estudio de trayectorias profesionales. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, Volumen V (13), pp. 40-54. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299130713003>

- Secretaria de Servicios Académicos. Dirección de Estudios y Servicios Educativos. (2004). *Programa Institucional de Seguimiento de Egresados y Opinión de Empleadores*.

Secretaria de Educación Pública. (SEP). Hacia la construcción de un sistema nacional de evaluación de la educación superior, Subsecretaria de Educación Pública, p.20-30). Recuperado de:

http://tutoriastec.weebly.com/uploads/5/0/2/8/5028140/estrategia_sistema_evaluacion.pdf.

Silva, G., S., Álvarez- Icaza, F., M., Corredera, M., A., Flores, M., P., Tuyub, E., A., Rodríguez, R., P.A., (2008), Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo. *Revista innovación educativa*, Volumen VIII (42), pp. 19-31, Instituto Politécnico Nacional, México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179421234003>

Soria N., O., Garibay B., B., (2000). Estudio de Seguimiento de Egresados. Educación y Ciencia. Disposiciones Deseables y Diseño Curricular. *Ponencia presentada en el V Congreso Mexicano de Investigación Educativa*, Volumen IV (7), pp.83-92, Aguascalientes. Recuperado de: [file:///C:/Users/Carlos%20Oc/Downloads/139-418-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Carlos%20Oc/Downloads/139-418-1-PB%20(2).pdf)

Smith, Adam. (1994). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nation*, New York: Modern library, 117.

SCHULTZ, Theodore W. (1985). "Investing in people. The economics of population quality". Págs. 9- 135. Editorial Ariel, S.A. España, diciembre 1985.

Schwartzman, Simón. 1999. "Prospects for Higher Education in Latin America". *International Higher Education*. The Boston College Center for International Higher Education, núm. 17, fall, 9-10

Taberero S., B.; Huerta, D., M. (2012). Análisis de los sistemas de evaluación del alumnado en la formación del profesorado: estudio comparativo entre lo que opinan profesores y egresados. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del*

Profesorado, Volumen XV (3), pp. 133-144. Asociación Universitaria de Formación del Profesorado Zaragoza, España. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217026228014>.

Tuiran, R. (2012). La educación superior, estrategia para el desarrollo del país. ComunicadoEnwww.ses.sep.gob.mx/wb/ses/la_educacion_superior_estrategica_para_el_desarrollo.

Una crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción. (2012), Resolución y conclusiones de la 101ª reunión de la conferencia internacional del Trabajo, Ginebra. Recuperado de: relconf/documents/meetingdocument/wcms_187080.pdf.

Universidad EAFIT. (2007). Capital Humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Cuadernos de Investigación, 56(04). Recuperado de: www.eafit.edu.co/investigacion/cuadernosdeinv.htm.

Universidad Autónoma de Chihuahua. (2010). Estudio de seguimiento de egresados, Des economía Internacional. Dirección de Extensión y Difusión Cultural.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. DESE. Recuperado de: http://www.archivos.ujat.mx/dese/departamentos/superacion_docente/PROGRAMA%20INSTITUCIONAL%20DE%20SEGUIMIENTO%20DE%20EGRESA.pdf

Universidad Autónoma de Baja California Sur. (2013). Programa institucional de emprendedores. PRIOE. Ibid. P. 12.

Universidad de Granada. (2006). Seguimiento de egresados. Recuperado de: <https://www.ugr.es/>.

Universidad Iberoamericana. (2012). Motivación y docencia DIDAC. Nueva época. no. 59.

Valenti, Giovanna y Varela, Gonzalo (2003). *Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados*, México, ANUIES.
[Http://www.anui.es/e_proyectos/pdf/Estudios_de_Egresados.pdf](http://www.anui.es/e_proyectos/pdf/Estudios_de_Egresados.pdf). [Recuperado: marzo/2008.

- _____ (2004). Construcción analítica del estudio del estudio de egresados en ANUIES: Esquema básico para el estudio de egresados.
- Walter DF. (1982). Curriculum theory is many things to many people. *Theory into Practice* 1982; 21: 62-65.
- Weller, J. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Bogotá: Mayol; CEPAL; GTZ.
- Wietse de Vries y Navarro, Yadira, (2011), ¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México. *Revista iberoamericana de estudios superiores*, Volumen II (4), pp. 3-27, México. Recuperado de: <http://iiries.universia.net>
- Wolfensohn, J. (2000). La construcción a un mundo equitativo: hacia un mundo con equidad, *documentos e informes*, 213221, 1. Recuperado de: BM.
- Yuren, T., López, R., (2013). La ética profesional en la educación superior. *Revista perfiles educativos*, 35(142), 3-52, Universidad Autónoma de México. Recuperado de: <http://132.248.192.201/seccion/perfiles/2013/n142a2013/mx.peredu.2013.n142.p1001-1052.pdf>
- Zúñiga M., L. A., (2012). Entre los estudios y el empleo. Estrategias de inserción social en egresados de la Universidad Nacional Autónoma de México Universidades. *Revista universidades ISSN*, Volumen LXII (54), pp. 29-42. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37331243004>.

ANEXOS

Anexo 1: Plan de estudios Fénix

Anexo 2: Plan de estudios Minerva

Asignaturas	Créditos
Nivel Básico	
Área de Formación General Universitaria	
• Formación Humana y Social	4
• Desarrollo de Habilidades del Pensamiento Complejo	4
• Desarrollo de Habilidades en el uso de la Tecnología, la Información y la Comunicación	4
• Innovación y Talento Emprendedor	4
Área de Ingeniería Básica	
• Física General con Laboratorio	5
• Precálculo	5
• Álgebra Lineal	5
• Cálculo Diferencial e Integral	5
• Informática y Programación	5
• Cálculo de Varias Variables	5
• Métodos Numéricos y Programación	5
• Química General con Laboratorio	5
• Probabilidad y Estadística	5
• Metodología de la Investigación	3
Área de Ingeniería Textil Básica	
• Perfil de la Ingeniería	4
• Dibujo Técnico	4

- Estática 5
- Termodinámica 4
- Cinemática y Dinámica 5

Área de Ingeniería Textil Aplicada

- Fibrología y su Desarrollo 5
- Química Textil y Colorantes 5
- Análisis de Tiempo y Movimientos y Estudio del Trabajo 4
- Análisis de Decisiones 5
- Hilatura I y Prácticas 5
- Pretratamiento de Materiales Textiles 4
- Sistemas de Calidad 4

Nivel Formativo

Área de Ingeniería Textil Básica

- Mecánica de Sólidos 5
- Electricidad y Magnetismo 5
- Mecánica de Fluidos 5
- Instalaciones Eléctricas 5
- Mantenimiento Industrial 4
- Seguridad Industrial 4

Área de Ingeniería Textil Aplicada

- Textiles No Tejidos I 4
- Hilatura II y Prácticas 5
- Tejido de Punto I 4
- Textiles No Tejidos II 4

• Procesos de Preparación y Tejido Plano	5
• Tejido de Punto II	4
• Tintura de Materiales Textiles y Prácticas	6
• Control de la Calidad en la Industria Textil	4
• Contaminación en la Industria Textil	5
• Electrónica Aplicada	4
• Costos Textiles	4
• Planeación y Control de la Producción en la Industria Textil	5
• Diseño de Tejidos Especiales	5
• Administración de Costos	5
• Ennoblecimiento de Materiales Textiles	5
• Legislación Aplicada a la Industria Textil	5
• Mercadotecnia e Ingeniería Económica	5

Asignaturas Integradoras

• Estampe Textil	5
• Análisis y Construcción de Tejidos	5
• Procesos de Confección Industrial	5
• Proyectos de Síntesis y Evaluación	10

Práctica Profesional Crítica

• Servicio Social	10
• Práctica Profesional	5

Asignaturas Integradoras DESIT

- Administración de Proyectos 5
- Proyectos I+D I 5

Optativas

Optativas Disciplinarias

- Optativa I 3
- Optativa II 3

Optativas Complementarias DESIT

- Optativa DESIT I 3 a 5
- Optativa DESIT II 3 a 5
- Optativa DESIT III 3 a 5

Lengua Extranjera como requisito de titulación:

Inglés, Francés, Alemán, Japonés, Italiano

[http://www.buap.mx/portal_pprd/wb/EDUCATIVA/licenciatura_en_ingenieria_textil_1#sthash.](http://www.buap.mx/portal_pprd/wb/EDUCATIVA/licenciatura_en_ingenieria_textil_1#sthash.HvAr1D8A.dpuf)

[HvAr1D8A.dpuf.](http://www.buap.mx/portal_pprd/wb/EDUCATIVA/licenciatura_en_ingenieria_textil_1#sthash.HvAr1D8A.dpuf)

Anexo 2: Instrumento

Introducción

El siguiente cuestionario es realizado para fines estadísticos de los egresados de la facultad de ingeniería de la BUAP, en específico de la carrera de Ingeniería Textil realizados para una tesis en la maestría en educación superior de la facultad de filosofía y letras

Para contestar el siguiente cuestionario te pedimos que coloques el inciso que crees para ti que es la respuesta correcta en cada una de las preguntas, por otro lado las preguntas que tienen el espacio para contestar ahí mismo contéstalas. Y por último te pedimos de la manera más atenta que contestes todas las preguntas, las cuales serán confidenciales y solo de uso de la tesis para investigación.

I. Datos generales

1. Edad _____
2. Genero
Femenino _____ Masculino _____
3. Año de ingreso a la facultad de Ingeniería
2004 _____ 2005 _____ 2006 _____ 2007 _____ 2008 _____
4. Año de egreso del colegio de Ingeniería Textil
2009 _____ 2010 _____ 2011 _____ 2012 _____ 2013 _____ 2014 _____
5. Promedio general con el que egresaste _____

II. Formación Profesional

6. En qué porcentaje el programa educativo te sirvió
0% () 25% () 50% () 75% () 100% ()
7. ¿Qué tan adecuado según las materias crees que fue el programa educativo? ()
 - a) Materias teóricas
 - b) Materias practicas
 - c) Materias comunes entre sí
 - d) Materias actualizadas
8. Crees que hicieron falta materias en el currículo de ingeniería textil, si ¿cual? ()
 - a) Materias teóricas
 - b) Materias de tronco común
 - c) Materias prácticas
 - d) Materias formativas
 - e) Materias optativas
9. Crees que el currículo de ingeniería textil sirve para colocarse en el mercado laboral ()
 - a) Muy útil ya que las materias te proporcionan los conocimientos necesarios
 - b) Útil ya que las materias tienen que ver con lo que se realiza en la industria
 - c) Regularmente útil ya que algunas materias tienen importancia
 - d) Poco útil ya que no tienen mucho que ver pero proporcionan conocimientos
 - e) Nada útil ya que no me van a ser para insertarme en el mercado laboral

10. El programa educativo te ayudo para insertarte en el mercado laboral ()
- Si, por que me brindo los conocimientos teóricos necesarios para obtener un puesto laboral
 - Si porque me proporciono las habilidades necesarias para colocarme en un puesto laboral
 - Sí, porque me proporciono las habilidades, conocimientos y competencias para la colocación laboral
 - No, porque los conocimientos proporcionados no son los similares con los de los puestos laborales
 - No, porque las practicas escolares no tienen nada que ver con lo que se ve en un puesto laboral
11. ¿Qué consideras de mobiliario en el colegio de ingeniería textil que hace falta? ()
- Laboratorios
 - Maquinaria
 - Materiales
 - Reactivos
 - Telas
12. ¿Cómo consideras que son los docentes? ()
- Muy preparados, ya que proporcionan los conocimientos adecuados para el egreso
 - Muy preparados, ya que proporcionan los conocimientos y habilidades adecuadas para el egreso
 - Preparados ya que proporcionan lo necesario para posteriores actividades
 - Muy poco preparados ya que los conocimientos no son los que yo necesitaba
 - Nada preparados porque es lo que yo necesitaba en el egreso
13. ¿Qué consideras que les hace falta a tus profesores que pueda servirte al insertarte en el mercado laboral? Ordena de mayor a menor ()
- Experiencia docente
 - Experiencia en general
 - Experiencia en prácticas
 - Experiencia en las teorías

III. Inserción laboral

14. Tu primer trabajo fue en el área de ingeniería textil
Si _____ NO _____
15. Cuanto tiempo te tardaste en colocarte en el mercado laboral después del egreso
- 6 meses a 12 meses _____
 - 12 meses a 18 meses _____
 - 18 meses a 24 meses _____

16. Que te pidieron para poder colocarte en el mercado laboral. Enlista 1 - 5

Experiencia ()

Conocimientos ()

Habilidades ()

Destrezas ()

Teorías ()

17. En que puesto te colocaste en tu primer trabajo

18. Que te pide la industria para colocarse laboralmente en sus plantas. Enlista 1- 7

Experiencia ()

Conocimientos ()

Teorías ()

Practica ()

Capacitación ()

Liderazgo ()

Buen ambiente de trabajo ()

19. Si estás trabajando en el área textil te han capacitado

Sí _____ No _____

20. Consideras que podrías ganar más en otras áreas ()

a) Si, probablemente

b) A lo mejor encontraría un puesto mejor

c) No, lo he considerado

d) No, porque hago lo que me gusta

e) No, gano bien en el puesto en el que me encuentro

21. En el área que trabajas que clase de crecimiento te ofrecen ()

a) Subir de puesto

b) Mejora salarial

c) Mayor movilidad

d) Mejores capacitaciones

e) Mejores prestaciones de ley

22. Con que tipo de ambientes te encuentras en tu trabajo ()

a) Nada agradable

b) Poco agradable

c) Agradable

d) Muy agradable

e) Excelente

23. Tiempo en el que duraste en tu último trabajo ()
- a) 6 meses a 1 año
 - b) 1 año a 18 meses
 - c) 18 meses a 2 años
 - d) 2 años a 3 años
 - e) 3 años a 4 años
 - f) Más de 4 años
24. Que calificación le pones a reclutamiento en las plantas industriales. 1 – 10
-
25. Que es lo que la sociedad exige de los egresados ()
- a) Muy buen desempeño laboral que les permita colocarse en el mercado laboral
 - b) Buen desempeño el cual haga que se coloquen en empleos de calidad
 - c) Regularmente su primer empleo sea en el área en la que estudiaron
 - d) Mala colocación laboral la cual haga que no se coloquen en el área de estudio
 - e) Muy mala colocación laboral ya que no se colocan en su área, si no en otra

IV. Práctica Profesional

26. Qué actividad realizas en tu trabajo ()
- a) Superviso el área
 - b) Reviso las áreas de trabajo
 - c) Trabajo en área administrativa
 - d) Obrero en general
27. Que puesto ocupas ()
- a) Gerente
 - b) Encargado de una área
 - c) Calidad
 - d) Administrativo
 - e) Obrero
 - f) Otro
28. Tipo de contrato con el que cuentas ()
- a) Medio tiempo
 - b) Indefinido
 - c) Por meses
 - d) Tiempo completo
 - e) Por un año

29. Cuanto te pagan ()

- a) 3000 a 5000
- b) 5000 a 7000
- c) 7000 a 9000
- d) Más de 9000

30. Como es tu forma de pago

Semanal _____ Quincenal _____ Mensual _____

31. La actividad que realizas tiene que ver con tu formación ()

- a) Si, ya que las actividades son muy parecidas con los conocimientos adquiridos en la carrera
- b) Si, ya que las actividades que realizo tienen en alguna medida que ver con la carrera
- c) Regularmente, ya que las actividades tienen que ver con la carrera
- d) No, ya que los conocimientos adquiridos no son parecidos con lo visto en la carrera
- e) No, ya que nada de lo visto en la carrera tiene que ver con lo realizado en el trabajo.

32. En qué porcentaje consideras que tu trabajo tiene relación con tu carrera

0% () 25% () 50% () 75% () 100% ()

V. Superación profesional

33. Se te ha proporcionado un seguimiento de egresados de la BUAP ()

- a) Encuesta de egresados
- b) Información de egresados
- c) Cursos de egresados
- d) Talleres de egresados
- e) Oferta laboral

34. Te han mandado ofertas laborales de la página de egresados de la BUAP

SI _____ NO _____

35. Que te gustaría que se hiciera en la BUAP para los egresados. Enlista del 1-5

Encuentros ()

Cursos ()

Talleres ()

Diplomados del área ()

Certificaciones ()

36. Que beneficios conoces de ser egresados de la BUAP ()

a) Diplomados o cursos

b) Encuentros

c) Ofertas laborales

d) Congresos

e) Descuentos

37. Tienes algún estudio más aparte de la licenciatura ()

a) Diplomado

b) Certificado

c) Maestría

d) Doctorado

38. En qué área son tus estudios ()

a) Ingeniería

b) Educación

c) Administración

d) Humanidades

e) Otra

39. Has tomado cursos, diplomados relacionados con tu carrera

Si _____ cual

No _____

¡GRACIAS ¡