



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

**FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**“ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS:
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA
BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA”.**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

PRESENTA:

JUAN CARLOS FLORES CHACÓN

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. LILIA M. ALARCÓN Y PÉREZ

PUEBLA, PUE., AGOSTO DE 2016

Agradecimientos

Este trabajo de Tesis llevado a cabo en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, es el esfuerzo que en colaboración con distintas personas mediante sus opiniones, sugerencias e impulsos me han acompañado durante todo este trayecto en la realización de esta labor.

En primer lugar agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por el apoyo brindado para la profesionalización y el desarrollo humano. También mi agradecimiento a la Institución del cual me siento orgullosamente egresado, ya que he recibido conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades necesarias para continuar con mi trayecto laboral y profesional, así como para contribuirle a la sociedad.

Especialmente agradezco a la Facultad de Filosofía y Letras, a la Maestría en Educación Superior y su planta académica que sin duda alguna me apoyó proporcionándome las herramientas necesarias en mi formación, en particular al Dr. Jorge Alejandro Fernández Pérez, por las estrategias metodológicas proporcionadas, así como su orientación y sugerencias en la realización de éste trabajo, desde luego a la Dra. Lilia M. Alarcón y Pérez por el incondicional apoyo y guía como directora de ésta tesis, a la Mtra. María del Rocío Castillo Rivera, a la Dra. Guadalupe Barajas Arroyo, a la Dra. Dulce María Flores Olvera, a la Dra. María Bernarda González Pérez, por su apoyo absoluto y por los conocimientos brindados.

A todas mis compañeras del grupo con quienes compartí experiencias y emociones, así como las que me brindaron su apoyo total.

Gracias a mi mamá por darme la vida, en especial a mi familia, a mi esposa y a mi hijo, por el apoyo brindado, por su paciencia y amor incondicional.

No podría faltar mi agradecimiento a la Dra. Patricia Moreno Rosano, por ser parte significativa de mi vida profesional, además por otorgarme la confianza en poder concluir con este proyecto de mi vida.

A Nacho gracias por sus revisiones y sugerencias que amablemente me hizo de la tesis. A mis amigos por la confianza que en mi depositaron,

Desde luego a Dios por haber acompañado y guiado en mi trayecto por las fortalezas en todo momento y por brindarme una vida basta de aprendizajes y nuevas experiencias.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	8
Planteamiento del problema.....	9
Preguntas de investigación.....	10
Objetivo General.....	11
Objetivos específicos.....	11
Justificación.....	11
Metodología.....	12
Alcances y limitaciones.....	12
Estructura de la investigación.....	12

CAPÍTULO I MARCO CONTEXTUAL

1.1. CONTEXTO INTERNACIONAL.....	14
1.1.1 Las Políticas Internacionales como referencia de los estudios de Seguimiento de egresados.....	14
1.1.1.1. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE y el mercado laboral.....	17
1.1.1.2. La Unión Europea bajo una empleabilidad.....	19
1.1.1.3. Proyecto CHEERS y el contexto europeo.....	21
1.1.1.4. REFLEX: seguimiento de egresados y el mercado laboral.....	23
1.1.1.5. PROFLEX y seguimiento de egresados.....	24
1.1.1.6. RED SUR y los graduados de las IES del Suroccidente Colombiano.....	25
1.1.1.7. UNESCO, Mercado de Trabajo y Formación de Recursos Humanos.....	26
1.1.1.7.1. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (París, 1998).....	26
1.1.1.7.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la situación con el mercado de trabajo.....	29
1.2. CONTEXTO NACIONAL.....	30
1.2.1. Las políticas nacionales en el contexto de la Educación Superior México.....	31
1.2.1.1. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones De Educación Superior y el esquema básico para estudio de egresados.....	32
1.2.1.2. Algunas experiencias sobre estudio de egresados en tres Instituciones de educación superior.	35

1.2.1.2.1. Instituto Tecnológico Superior de Cajeme ITESCA.....	35
1.2.1.2.2. Universidad Veracruzana, Facultad de Enfermería y Los estudios de egresados.....	35
1.2.1.2.3. Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma De México y su seguimiento de egresados.....	37
1.3. CONTEXTO LOCAL.....	38
1.3.1. Precedentes que se relacionan con los estudios de egresados.....	38
1.3.2. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y el Programa Institucional de Seguimiento de Egresados.....	39
1.3.3. La IBERO Puebla y el estudio sobre valores sociales de los egresados.....	40
1.3.4. Maestría en Educación Superior BUAP, relevancia En los estudios de egresados.....	40
1.3.5. Facultad de Administración de la BUAP.....	42
1.3.6. Licenciatura en Administración de Empresas.....	42
1.3.7. Plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas.....	44
1.3.7.1. Perfil de ingreso.....	45
1.3.7.2. Perfil de Egreso.....	46
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
2.1. MERCADO DE TRABAJO Y EGRESADOS.....	50
2.1.1. Mercado de Trabajo (Laboral).....	50
2.1.2. Seguimiento de Egresados.....	53
2.1.3. Tendencias de los estudios de seguimiento de egresados en México.....	58
2.2. TEORÍAS QUE SUSTENTAN LOS ESTUDIOS DE EGRESADOS. LA RELACIÓN EDUCACIÓN- EMPLEO DESDE LA ECONOMÍA DE LA EDUCACIÓN.....	60
2.2.1. Teoría del Capital Humano.....	61
2.2.2. Teoría de la Credencial o de la certificación.....	69
2.2.3. Teoría de la selección (o filtro).....	71
2.2.4. Teoría de la Fila (o cola).....	72
2.2.5. Teoría de la educación como bien posicional.....	73
2.2.6. Teoría de la segmentación de mercados de trabajo.....	74

2.3. DIMENSIONES BÁSICAS PARA REALIZAR UN SEGUIMIENTO DE EGRESADOS.....	76
2.3.1. Formación Profesional.....	76
2.3.2. Inserción laboral.....	78
2.3.3. Trayectoria profesional.....	80
2.3.4. Actualización laboral.....	81
2.3.5. Productividad Académica.....	82

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación.....	85
3.2. Sujetos de la Investigación.....	87
3.3. Particularidades del instrumento.....	88
3.4. Procedimiento.....	89
3.5. Trabajo de campo.....	90
3.6. Análisis de la información.....	91

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Datos que identifican al sujeto.....	92
4.2. Variable 1 <i>Formación profesional</i>	93
4.3. Variable 2 <i>Inserción laboral</i>	103
4.4. Variable 3 <i>Trayectoria Profesional</i>	110
4.5. Variable 4 <i>Actualización laboral</i>	119
4.6. Variable 5 <i>Productividad Académica</i>	123
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	128
Recomendaciones.....	135
BIBLIOGRAFÍA.....	138
ANEXOS.....	146
Anexo 1. Cuestionario sobre el estudio de seguimiento de egresados.....	146

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Año de titulación.....	94
Tabla 2. Valor actitudinal en el trabajo actual.....	102
Tabla 3. Relación entre la formación recibida y el empleo.....	113
Tabla 4. Educación Continua.....	121
Tabla 5. Pertinencia de tres asignaturas.....	99
Tabla 6. Asignaturas y Práctica laboral.....	100

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

Gráfico 1. Género.....	92
Gráfico 2. Promedio General.....	95
Gráfico 3. Pertinencia del plan de estudios.....	95
Gráfico 4. Tiempo en culminar la carrera.....	96
Gráfico 5. Interrupción de la carrera.....	97
Gráfico 6. Logro del plan de estudios.....	98
Gráfico 7. Relación de la carrera con el empleo actual.....	100
Gráfico 8. Último grado de estudios.....	103
Gráfico 9. Relacionado con el empleo inmediato.....	104
Gráfico 10. Medios de empleo.....	105
Gráfico 11. Tiempo de inserción laboral.....	106
Gráfico 12. Puesto laboral actual.....	107
Gráfico 13. Sector Económico.....	108
Gráfico 14. Salario Percibido.....	108
Gráfico 15. Actividad productiva.....	110
Gráfico 16. Relacionado con la rotación de puesto.....	111
Gráfico 17. Promoción laboral.....	112
Gráfico 18. Rotación durante su trayectoria laboral.....	113
Gráfico 19. Tipo de contrato.....	114
Gráfico 20. Satisfacción profesional.....	115
Gráfico 21. Más conocimientos y habilidades para el empleo actual.....	116
Gráfico 22. Experiencia laboral.....	117
Gráfico 23. Causas para la promoción laboral.....	118

Gráfico 24. Tipo de capacitación.....	119
Gráfico 25. Profesionalización académica.....	120
Gráfico 26. Especialización en software administrativo.....	122
Gráfico 27. Relacionado con alguna certificación profesional.....	122
Gráfico 28. Relacionado con alguna publicación escrita.....	124
Gráfico 29. Participación en alguna actividad académica.....	124
Gráfico 30. Participación en algún organismo acreditador o certificador.....	125
Gráfico 31 Elementos que han contribuido en el desempeño laboral.....	126

INTRODUCCIÓN

La importancia de los estudios de seguimiento de egresados es mantener una estrecha vinculación con los graduados de las instituciones de educación superior, además de saber la ubicación laboral, también la percepción sobre la formación recibida durante el proceso de enseñanza aprendizaje, no obstante nos brinda beneficios que impulsan las mejoras en la Educación Superior, permitiendo que las universidades identifiquen las directrices que encaminan los programas educativos respecto al mundo del trabajo.

Lo anterior, establece la construcción valiosa de los estudios de seguimientos de egresados, como una herramienta que proporciona información valiosa en relación a las diferentes causas que influyen para el proceso de la inserción laboral de los egresados, bajo criterios pertinentes desde aspectos personales, sociales, económicos, además de su trayectoria laboral, así como la situación académica que vivieron.

Es así que en el marco de la globalización y la sociedad del conocimiento, hay cambios vertiginosos en todos los niveles de la sociedad, los estudios de egresados permiten conocer información acerca del desempeño profesional, opiniones y sugerencias acerca de la calidad en la educación recibida por parte de las instituciones de educación superior, y las nuevas demandas del mercado laboral. El egresado en este preámbulo se convierte en una fuente de información, su ubicación, su rol social así como económico y la forma de reflejar los valores adquiridos durante su formación académica.(Morales, Aldana, Sabogal y Ospina, 2008).

En el ámbito de la educación superior, se han llevado a cabo esfuerzos para realizar un seguimiento a los alumnos que egresan de sus universidades no solamente con la finalidad de validar los planes y programas que se desarrollan en su interior, sino también con el objetivo de perfilar alternativas y estar a la altura de las necesidades del mercado laboral.

Otra importancia que adquiere el seguimiento de egresados es que funge como un mecanismo para vincular la formación académica de las instituciones con los requerimientos laborales, es decir, este tipo de estudios destacan la conexión entre la formación recibida y las exigencias que el mercado de trabajo manifiesta. En este sentido, los resultados de los estudios de egresados son una herramienta importante para analizar los caminos que siguen los nuevos profesionistas, si se incorporan a las empresas productivas y de servicios, si dentro de ellas se estancan en los puestos bajos o intermedios,

o bien, si gracias a su formación pueden acceder progresiva y rápidamente, a posiciones complejas. Todos estos elementos son fundamentales para la planeación académica en las instituciones de educación superior (Fresán, 2008).

Para la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES 2000) identifica que los estudios sobre seguimiento a egresados, permite a las Universidades obtener información confiable y pertinente para detectar el desempeño de los egresados con efectos de evaluar y retroalimentar los programas educativos que forman a los futuros profesionistas e investigadores.

“la incorporación de tales estudios en los procesos de evaluación y planeación en las políticas educativas, manifiesta la urgente necesidad de recabar información acerca de tres aspectos cruciales: 1) la inserción de los egresados en el mercado de trabajo; 2) el desempeño profesional; y 3) la opinión de los egresados sobre la formación recibida” (ANUIES, 2003:7).

Asimismo, con esta investigación se pretende llevar a cabo algunas aportaciones, que retroalimente y enriquezca los contenidos del plan de estudios, que permita establecer nuevas propuestas de investigación. El objetivo general del proyecto es, llevar a cabo una idea relacionada con un estudio de seguimiento de egresados, y considerando los puntos anteriores.

Planteamiento del problema

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), es una de las instituciones educativas más importantes del país, proyecta una historia universitaria desde 1578 y se encuentra ubicada en la Ciudad de Puebla, asimismo la Facultad de Administración es una de las unidades académicas con mayor demanda por su naturaleza y misión ante la sociedad, y se ubica en ciudad universitaria, constituida por 6 licenciatura de las cuales se encuentra la Licenciatura en Administración de Empresas (LAE), cuyo primer antecedente en Puebla fue en 1959. Dentro de este plan de estudio es formar Licenciados en Administración de Empresas capaces de crear, operar y desarrollar empresas, con espíritu de servicio y ética profesional.

La Educación Superior en México actualmente juega un papel importante y preocupante en relación con el mercado laboral, hay una gran discusión respecto a las adecuaciones de los planes de estudio con el mercado de trabajo; es así como surge el interés de saber si existe o no un estudio de seguimiento de egresados en la Licenciatura

de Administración de Empresas en la BUAP, es por ello que uno de los objetivos de esta investigación es identificar la trayectoria laboral del egresado y detectar las facilidades o dificultades que han tenido para colocarse en el mercado laboral, así como, saber si están ubicados en áreas relacionadas con su formación profesional.

El egresado se enfrenta a las demoras y dificultades para la búsqueda de empleo puesto que, debido a la falta de experiencia laboral y como resultado de esta situación no se logra la contratación inmediata, otro escenario al que se puede enfrentar el egresado es la no adecuación del plan de estudios, lo que impide la actualización profesional de los graduados de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP.

De manera que es imprescindible evaluar el perfil de egreso de la Licenciatura de Administración de Empresas, ya que éste es uno de los programas educativos con mayor demanda en la BUAP, motivo por el cual, es importante obtener información confiable y pertinente respecto al desempeño de los egresados con el objetivo de evaluar y replantear el perfil de egreso, por ello es necesario contar con un estudio de seguimiento de egresados, ya que se cree que la falta de este repercutiría en la Inserción laboral, desempeño y permanencia en el trabajo, formación profesional y promoción de área donde se desempeñan laboralmente. Los Hallazgos encontrados en esta investigación permitieron favorecer y adecuar el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como, reorientar el perfil de egreso de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP.

Esta actividad es abordada a través de la percepción de los egresados dejando claro que a raíz de las indagaciones y reflexiones en torno a los datos definidos, se procede a la realización de este estudio, planteando las siguientes preguntas de investigación

Preguntas de investigación

¿El plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP proporciona al egresado los elementos necesarios para su inserción en el mercado laboral?

¿Cuáles son las exigencias del mercado laboral respecto a la formación profesional del egresado de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP?

¿Cuál es la relación del egresado de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP, entre sus estudios y el ámbito laboral?

Objetivo General

Realizar un estudio de seguimiento de egresados de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP.

Objetivos específicos

- Indicar si el plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP proporciona al egresado los elementos necesarios para su inserción en el mercado laboral.
- Describir cuales son las exigencias del mercado laboral
- Identificar cual es la relación del egresado de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP, entre sus estudios y su práctica profesional actual.

Justificación

A partir de la Educación Superior, surge la necesidad de generar un estudio de Seguimiento de Egresados en la Licenciatura de Administración de Empresa de la BUAP, por lo cual se llevó a cabo esta investigación permitiendo identificar hallazgos y apreciaciones de los egresados respecto al plan de estudios. Lo que exige pensar que el implementar este estudio de seguimiento de egresados permitirá contribuir con la mejora en el programa educativo dentro de la Institución, así pues se requiere concientizar los mecanismos para objetivar las mejoras y orientar los proceso evaluativos dentro de la educación superior, no obstante fungen como un indicador primordial para luego obtener resultados satisfactorios como universidad.

El resultado de esta investigación encaminó a desarrollar propuestas, con el objetivo de mejorar el plan de estudios, generando calidad en el perfil de egreso, no sin antes tomar en cuenta la oferta y demanda del mercado laboral. Por lo anterior, a través de esta investigación es importante analizar los distintos mecanismos que ayuden a guiar al egresado con la calidad en formación profesional además de la inserción del mismo al campo laboral.

Se puede obtener un uso importante de este proyecto de investigación debido a la necesidad para abordar la opinión de los egresados y contribuir a la pertinencia del plan de estudios.

Esta investigación es utilitaria para efectos de retroalimentación. Tiene un enfoque de análisis relacionado a la situación de los egresados en el mercado laboral, permitió proponer sugerencias necesarias al plan de estudios además de contar con la información relacionada a la satisfacción de la carrera, todo ello en virtud a la opinión de los egresados que sin duda alguna crean áreas de oportunidad hacia el ámbito laboral mismo que engloba esta investigación y nos lleva a considerar factores primordiales como ocupación y satisfacción de la formación profesional obtenida durante la licenciatura, en respuesta a esto ciertamente crea la posibilidad de sugerir nuevas estrategias de fortalecimiento al proceso enseñanza-aprendizaje.

Metodología

El presente proyecto se basó bajo el modelo de investigación corte cuantitativo, usando el método descriptivo y transversal; los sujetos de investigación corresponden a egresados del programa educativo en Administración de Empresa de la BUAP. El instrumento de estudio fue aplicado en su momento, con la finalidad de recabar datos relacionados con la inserción laboral, desempeño y permanencia en el trabajo, formación profesional y promoción de área el cual se desempeña laboralmente el egresado.

Alcances y limitaciones

Los estudios de seguimientos de egresados establecen mecanismos para medir áreas de oportunidad en los planes de estudios recopilando información desde la percepción del egresado, respecto a los alcances para esta investigación, está de más mencionar que fue determinado a partir de la ubicación del egresado frente al mercado laboral indagando cuál es su situación, la relación que tuvieron respecto de la formación recibida por la institución desde su perspectiva, a su vez fueron encontradas algunas limitantes para esta investigación como son:

1. Alta de inversión en tiempo para localizar a los egresados lo que dificultó el levantamiento de la información en el campo,
2. Falta de tiempo por parte de los egresados al responder el instrumento planteado.
3. Poca participación por parte de los egresados para responder el instrumento.

Estructura de la investigación.

En este contexto la presente investigación está conformada de la siguiente manera: como primer punto, la Introducción, aquí se hace un recuento sobre la importancia de los

seguimientos de egresados entorno a la educación superior, además también se describen algunos factores para llevar a cabo un estudio de este tipo, a su vez es planteado el problema motivo por el cual se genera el objetivo general y los objetivos específicos, así como la justificación del tema, en la cual se plantean aspectos relacionados con la formación profesional, trayectoria laboral y la pertinencia del plan de estudios, todo esto enfocado al mercado laboral.

En el Capítulo I, se presenta el Marco Contextual, aquí se abordan puntos relacionados con el egresado universitario, desde la perspectiva de los organismos internacionales, así como de algunos proyectos internacionales, los cuales definen acciones en relación con la empleabilidad y mercado del trabajo.

El Capítulo II, establece los conceptos que aparan esta investigación, además del desarrollo de las dimensiones pertinentes para la generación del instrumento para este proyecto, sin embargo, son tomadas algunas referencias y citas de autores dedicados a la investigación en relación con el mercado de trabajo así como de los individuos que participan en ello, las teorías utilizadas sustentan el tema abordado, desde la Teoría del Capital Humano, Teoría de la credencial, Teoría de la selección, Teoría de la fila, Teoría de la educación como bien posicional y la Teoría de la segmentación de mercados de trabajo..

En el Capítulo III, se implementa la Metodología, siendo un punto importante y fundamental para esta investigación, ya que en este apartado es donde se desarrolla el tipo de investigación que es de corte cuantitativo, usando el método descriptivo y transversal, se menciona las características de los sujetos de investigación identificando quienes son y de donde provienen, luego se habla sobre de las particularidades para la construcción del instrumento, herramienta utilizada para la recolección a campo de la información, después abordamos todos los mecanismos utilizados para llevar a cabo el trabajo de campo.

Por último el Capítulo IV, aquí son presentados los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento, interpretados y fundamentados de manera descriptiva por cada variable.

Además se muestran las conclusiones y recomendaciones de esta investigación, aquí son reflejadas las respuestas de las preguntas de investigación y algunas sugerencias al plan de estudios.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL

Dentro de este capítulo presentamos los documentos más relevantes en relación a la educación-empleo, desde un contexto internacional, como lo son: la Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia, la Educación y la Cultura (UNESCO), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), así como proyectos de la Unión Europea, que nos ayudan a tener un panorama extenso en relación a los estudios de seguimiento de egresados, por otra parte, en el contexto nacional se revisan documentos con resultados generados por parte de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior ANUIES, y algunos estudios de Seguimiento de Egresados que son hallazgos tomados de Instituciones en Educación Superior; sin embargo, también se aborda el estatal con la presentación de las actividades que desarrolla el Programa Institucional de Seguimiento de Egresados de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla BUAP, además de una breve descripción de la facultad de administración la cual deriva la licenciatura en administración de empresas, objeto de investigación para este tema.

1.1. CONTEXTO INTERNACIONAL

1.1.1. Las Políticas Internacionales como referencia de los estudios de seguimiento de egresados.

Las políticas internacionales referencian y respaldan los mecanismos hacia una educación con cambio, a partir de una serie de recomendaciones detrás de las investigaciones y trabajos discutidos en conjunto para propiciar y generar propuestas que orienten la mejora de la educación superior. Las acciones con pertinencia parten de distintas disciplinas con el objetivo de impulsar la investigación, indicador que debe cumplirse en las Instituciones de Educación Superior, tan es así que reviste en trascender y transformar la formación de cada persona, respondiendo a los cambios vertiginosos de la enseñanza hacia una calidad educativa, y así hacer frente a la globalización.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1998) en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior determina que la educación superior es el motor primordial para que las instituciones accionen y respondan en función de lo que requiera la sociedad, y responder a las exigencias del mundo del trabajo (p.2).

Esta actividad permitió generar propuestas que refuerzan áreas de oportunidad en la educación superior con pertinencia de lo que se espera, en la Conferencia Mundial uno de los propósitos establecido fue “procurar educar a graduados cualificados que sean ciudadanos responsables y brindar oportunidades para el aprendizaje superior a lo largo de toda la vida” (UNESCO, 1998:13)

Al considerar que hay un desarrollo prolongado desde la perspectiva internacional en el sistema de educación superior ha dado cabida a una preparación y transformación de los jóvenes a través de las Instituciones de Educación Superior con acciones que promuevan un crecimiento en la economía y una adecuada educación, los graduados deben entablar una estrecha vinculación con el mercado de trabajo, a través de la actualizaciones de planes y programas estudios y seguimiento de egresados que ayuden a converger con la calidad educativa.

Es así como según la UNESCO (1998) en la Conferencia Mundial de Educación Superior en su artículo sexto nos ayuda a contextualizar a partir de la orientación a en relación con la pertinencia de los planes y programas de estudio a largo plazo.

a) Los objetivos de la educación superior deben ser pertinentes en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de la universidad y las acciones que estas realizan, para ello son requeridas aspectos necesarios como: normas con ética, capacidad con crítica, articulación de los conflictos de la sociedad y el campo laboral, todos esto con orientación a ayudar a facilitar la apertura a una educación amplia, y a una educación especializada y para determinadas carreras, con el objetivo de preparar a los futuros individuos cambiantes de esta sociedad.

b) La educación superior tiene como propósito fortalecer las acciones que se relacionan con el servicio de la sociedad, precisamente a las actividades desarrolladas que encaucen a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, al analfabetismo y sobretodo el deterioro de medio ambiente y enfermedades, a través de planteamientos interdisciplinarios y transdisciplinarios en atención a los problemas en cuestión.

c) Uno de los objetivos de la educación superior es desarrollar un conjunto de sistemas educativos, a través del mejoramiento de la formación del

personal docente, retroalimentando planes de estudio e invertir en la investigación educativa.

d) Una de las visiones de la educación superior es crear una sociedad no violenta, que excluirá la explotación, formando individuos cultos, motivados e integrados, guiada por valores como la humanidad y sabiduría.

De igual forma resulta tener claro que la educación superior debe cubrir necesidades que demande la sociedad, dotar de conocimientos suficientes y actuales atendiendo al contexto económico y cultural. Considerando lo anterior En la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, la educación superior en el siglo XXI, Visión y acción UNESCO (1998) el Artículo 7° relacionado con el reforzamiento de la cooperación con el mundo del trabajo y el análisis y la previsión de las necesidades de la sociedad, determina que:

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.

c) En su calidad de fuente permanente de formación, perfeccionamiento y reciclaje profesionales, las instituciones de educación superior deberían tomar en consideración sistemáticamente las tendencias que se dan en el mundo laboral y en los sectores científicos, tecnológicos y económicos. A fin de satisfacer las demandas planteadas en el ámbito del trabajo los sistemas de educación superior y el mundo del trabajo deben crear y evaluar conjuntamente modalidades de aprendizaje, programas de

transición y programas de evaluación y reconocimiento previos de los conocimientos adquiridos, que integren la teoría y la formación en el empleo. En el marco de su función prospectiva, las instituciones de educación superior podrían contribuir a fomentar la creación de empleos, sin que éste sea el único fin en sí.

d) Aprender a emprender y fomentar el espíritu de iniciativa deben convertirse en importantes preocupaciones de la educación superior, a fin de facilitar las posibilidades de empleo de los diplomados, que cada vez estarán más llamados a crear puestos de trabajo y no a limitarse a buscarlos. Las instituciones de educación superior deberían brindar a los estudiantes la posibilidad de desarrollar plenamente sus propias capacidades con sentido de la responsabilidad social, educándolos para que tengan una participación activa en la sociedad democrática y promuevan los cambios que propiciarán la igualdad y la justicia (UNESCO, 1998:25)

Brovetto (1998) en el "informe Delors UNESCO" menciona que en la Educación Superior hay un requisito importante para la *modernización académica*, el cual, se desprenden ciertas características que atienden requerimientos que exige la sociedad misma, esto es, que responda a los constantes cambios ante la globalización, así como al desarrollo de nuevas tecnologías, lo cual, es necesario que los individuos posean capacidades para enfrentar los retos que demanda la sociedad, graduados que atiendan primordialmente el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación además del conocimiento. A su vez, las Instituciones de Educación Superior como resultado de su actividad deben formar a estos profesionales con atributos bastos que cubran las exigencias y desarrollen nuevas capacidades.

1.1.1.1. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE y el mercado laboral.

En 1964 la OCDE, publicó un estudio de Edward F. Danison " Measuring the Contribution of Education (and the residual) to economic growth" en el cual el autor argumentaba que las inversiones en educación generaban rentas mayores que las inversiones en capital físico y que los incrementos en el gasto educativo eran un medio efectivo para incrementar el producto nacional bruto. A partir de esas ideas se desato una serie de políticas de financiamiento y expansión educativa, así como también diversos

estudios que, por una parte analizaban críticamente los efectos obtenidos; y por otra, proponían algunas estrategia para dirigir más eficazmente las inversiones en educación y obtener relaciones más directas con el mundo del trabajo, lo cual dio lugar a lo que se conoce ahora, en planeación educativa, como el enfoque de la funcionalidad técnica de la educación.

Este autor aplicó mediciones de inversión en capital humano y otros cálculos de rendimiento económico, en un esfuerzo por clarificar el crecimiento y concluyo que el aumento en la educación desempeña un papel importante en el aumento del crecimiento material. Sostenía que el efecto positivo de la educación sobre la capacidad productiva podía ser medido al clasificar a esta en diferentes años según el tiempo invertido en la escuela y suponía que tres quintas partes de las diferenciales de ingreso podrían ser considerados como consecuencia de su educación.

En el siglo pasado los gobiernos de varios países de la OCDE adoptaron el concepto de empleabilidad para proponer reformas a los programas de estudios y promover la cooperación entre las instituciones de educación superior y el sector económico, de modo de volver la educación superior más relevante para el mercado laboral, en búsqueda constante para dar respuestas adecuadas a las necesidades de los empleadores.

En estos países se han creado instituciones y desarrollado programas para el mejoramiento de las oportunidades laborales y, en general, la relevancia profesional de la educación superior. El objetivo es desarrollar vínculos estrechos con el mercado laboral y adaptar la formación de los estudiantes a las necesidades de sus futuros empleadores, se han realizado numerosos estudios para evaluar el efecto de las reformas y medidas políticas adoptadas impulsando la empleabilidad de los egresados y su pronta efectividad en el proceso de inserción desde la educación superior y el mercado de trabajo. Hay estudios, a través de cuestionarios con el propósito de analizar de manera anual para recolectar información sobre la formación profesional de los graduados (Sheele, 2009)

Por ejemplo, el Ministerio de Educación en Japón recolecta cada año datos sobre la inserción de los graduados en el mercado laboral, generalmente hasta un año después de su graduación. Realiza el estudio en colaboración con las instituciones de educación superior que proporcionan información sobre el nivel y el campo de estudio de graduados, el tipo de institución de educación superior, el estado de empleabilidad del graduado (empleado, desempleado, matriculado en otro campo o nivel de educación, etc.) y la

categoría profesional. En base a estos datos, el Ministerio extrae conclusiones sobre la empleabilidad de los graduados y la concordancia de la educación terciaria con las necesidades del mercado laboral (Teichler, 1999:176).

1.1.1.2. La Unión Europea bajo una empleabilidad

En el marco del Proceso de Bolonia, el Consejo de la Unión Europea generó un grupo de trabajo nombrado (Employability Working Group – EWG) el objetivo fue dar a conocer un informe para mejorar las oportunidades laborales de los egresados, a nivel licenciatura, resultado del aprendizaje, y otorgar a los Ministros de Educación en la Conferencia de Bolonia de 2009. El informe determina el apoyo para orientar de manera profesional al individuo para su proceso de transición al mercado laboral, con el objetivo de que los gobiernos reconozcan y promuevan la empleabilidad, así como comunicar a los empleadores sobre las prácticas profesionales de los graduados (Scheele, 2009:8)

En acuerdo con lo anterior el esquema propuesto da oportunidad a los egresados, insertarse al mercado laboral con mayor facilidad y sobretodo la empleabilidad como indicador primordial entre el empleador y el graduado con el campo de trabajo. Así que para dar interpretación a lo anterior, reconociendo que la empleabilidad es “la capacidad de obtener un empleo, mantenerlo y obtener un nuevo empleo si se requiriese”. Los autores consideran que la empleabilidad de un individuo comprende, “skills” (habilidades) y actitudes, aunque los autores reconocen que estar en su posesión no garantiza el hecho de poderse mover en el mercado de trabajo y desarrollar su potencial” (Hillage y Pollard, 1998, citado por García y Pérez, 2008, p.5)

La relevancia de la educación terciaria, respecto a las variables que intervienen para el acercamiento entre universidad y mercado laboral se recomienda que los gobiernos fijen condiciones que promuevan el diálogo entre empleadores e instituciones de educación superior. Un diálogo estrecho y sistemático con el sector profesional da a las instituciones la oportunidad de reformar sus programas de estudios de acuerdo con las necesidades del mercado laboral y de establecer vínculos de cooperación con empresas que pueden ofrecer períodos de prácticas. En este diálogo deben considerarse temas importantes como: el diseño de currículos, el aseguramiento de la calidad de los programas, la actividad laboral a partir de las prácticas profesionales, definen los estándares de calidad que se requieren en la educación superior. (Scheele, 2009, p.8)

En Alemania se estableció un canal de comunicación entre instituciones de educación superior y personal representante del mercado laboral el propósito fue generar intercambio de ideas, necesidades y preocupaciones acerca de la empleabilidad de graduados. Cabe destacar que uno de los principales puntos tratados fue el mejoramiento de la educación respondiendo a las necesidades sociales del conocimiento (Scheele, 2009).

Hasta este momento procuramos tomar en cuenta que la universidad juega un papel importante en el mundo del trabajo ya que es la preparación de los futuros egresados cada vez más con la adecuación de los sujetos bajo la recepción del conocimiento al mundo laboral, es de bien saber que la responsabilidad que tiene la educación superior es formar a futuros egresados con dotación de conocimientos, habilidades y herramientas para su inserción a los mercados de trabajo por lo que se “defienden la responsabilidad de la educación superior de formar estudiantes para su buen funcionamiento en el mercado de trabajo” (Semeijn et al, 2005, citado por García y Pérez, 2008).

Las Universidades de Alemania intentaron establecer diálogos con el sector empresarial, precisamente con la idea de llevar a cabo una reestructuración de la educación, a través de reuniones compuestas por miembros de representantes de este sector a fin de establecer asuntos relacionados con la generación de proyectos que ayude a la educación superior formar individuos con relevancia para el mercado laboral. Además las políticas públicas son asuntos que tratan de mejorar la empleabilidad de los individuos, mejorar las capacidades y habilidades de los universitarios que egresan, dado que existen esas carencias profesionales, para los empleadores les es difícil contratar personal para cubrir funciones adecuadas, por lo cual, es preciso atender esas carencias por parte de la universidad, acompañada del comportamientos que se deriva de las políticas públicas del país (Scheele, 2009).

En el Reino Unido las políticas públicas tienden a mejorar la empleabilidad de los graduados como estrategia para ampliar las habilidades profesionales. Según el estudio reporta que existen pocas posibilidades para los empleadores contratar personal para cumplir con las funciones que se les designa, principalmente por la falta de condiciones profesionales y conocimientos de los graduados, lo cual denota una atención minuciosa al respecto. Entorno a la empleabilidad en 1998, el Ministro de Educación y Empleo formó un Grupo de Trabajo de Habilidades (Skills Task Force) el cual, hace recomendaciones en el marco de la Agenda de Habilidades Nacionales (National Skills Agenda) (Harvey, 2000:4). En el grupo fueron analizados lo requerimientos del mercado laboral sumando propuestas

tanto del sector económico como de las universidades en pro de la empleabilidad de los graduados (Scheele, 2009, p. 9).

Desde otra perspectiva la experiencia laboral juega un papel importante para los egresados a través de la práctica profesional permite aplicar los conocimientos adquiridos durante su trayectoria profesional, (...) “se señalan algunas características que se deben reforzar por las universidades tales como: los idiomas, la experiencia profesional, informática e Internet, los estudios de postgrado, la facilidad para la adaptación y otras cualidades específicas” (...) (Van-der Hofstan, R. y Gómez, J., 2006, citado por García y Pérez, 2008, p.8).

Un caso específico relacionado con la práctica profesional de los graduados Sheele (2009) identificó que la Universidad de Kent establece a sus estudiantes la oportunidad de practicar profesionalmente en empresas relacionadas con su carrera, esto es, experimentar la realidad antes de su inserción al mercado laboral. Otra experiencia abordada en este contexto, es el de la Universidad de Aberdeen, en la cual, los estudiantes de la carrera de biología reciben cursos curriculares relacionados con la preparación para el mercado laboral, dichos cursos enfocados al proceso de reclutamiento y selección para la contratación de personal. De esta manera los estudiantes viven los momentos en que los empleadores buscan competencias de un graduado, además de los conocimientos bastos para incursionar en su práctica laboral (Scheele, 2009).

1.1.1.3. Proyecto CHEERS y el contexto europeo.

Los estudios de seguimiento de egresados surgieron hace tiempo en la Unión Europea con el objetivo de analizar la relación la educación y la economía, fomentando vínculos con la educación para formar individuos. Muchas universidades iniciaron a desarrollar estudios de egresados, por lo que, dos proyectos financiados por la Comisión EUROPEA, llevaron a cabo un estudio a nivel general en Europa: CHEERS (Career after Higher Education: a European Research Study) (1997), y financiado por el IV Programa Marco de la UE) y REFLEX (2004, VI Programa Marco de la Unión Europea), ambos proyectos importantes a nivel internacional.

La Unión Europea está consciente de los cambios experimentados por el mercado de trabajo, y la acentuación de éstos en el futuro, hacen necesaria una información regular y precisa sobre los recursos humanos. La obtención de datos resulta útil, no sólo desde la

perspectiva laboral, sino también para el diseño de políticas de educación acertadas y la creación de empleo para jóvenes.

En una publicación sobre el Capital Humano a través del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie), en 1997 se comprende que un grupo de investigadores integrados por once países europeos y Japón, dieron inicio con un proyecto internacional CHEERS (Career after Higher Education: a European Research Study), a través de una aplicación de 40,000 encuestas a cuatro años después de su egreso, identificando la empleabilidad y el trayecto que recorren los egresados después de haberse titulado, además de analizar aspectos que delimitan al capital humano, como son: la motivación de los graduados, la calidad de la enseñanza, el proceso de colocación laboral, así como, la relación entre las competencias aprendidas con las requeridas por el trabajo (BANCAJA, 2001).

En España, la población de egresados con actividad laboral es comparada con la escasez de datos sobre su inserción laboral. No obstante, esta situación no es exclusiva de España. El objetivo de este proyecto es cubrir carencias informativas, enfocado a la educación y el proceso de inserción al mercado laboral de los egresados titulados en Europa. Otro propósito fue la disposición de información sobre el proceso de enseñanza aprendizaje en la universidad y la empleabilidad de los titulados universitarios y los países que participaron fueron: Alemania, Austria, España, Finlandia, Francia, Holanda, Italia, Japón, Noruega, el Reino Unido, la República Checa y Suecia. De este estudio se derivaron objetivos que se resumen de la siguiente manera: 1.- Brindar una visión a base de comparación en relación con el empleo y el proceso de inserción de los graduados de las universidades en Europa. 2.- Perfeccionar a través del análisis los cambios del mercado laboral y el proceso de inserción laboral del egresado universitario y los nuevos desafíos que presentan. 3.- Considerar las acciones de la educación superior, es decir, que los planes de estudio impacten al mercado de trabajo. 4.- La relación entre la educación superior y el empleo, y 5.- Información sobre la situación laboral de los graduados universitarios (BANCAIXA, 2001:4)

En este contexto estos factores abordan aspectos relacionados con el quehacer de la universidad, que los planes y programas educativos respondan a la sociedad y que la educación superior impacte con la empleabilidad de los graduados, cubriendo las necesidades requeridas con las características bastas implementadas en este proyecto

llevado de la Unión Europea. A su vez, surge un segundo proyecto internacional que de igual forma llama la atención.

1.1.1.4. REFLEX: seguimiento de egresados y el mercado laboral.

Después el sucesor del proyecto CHEERS fue el proyecto REFLEX (de Investigación sobre la Empleabilidad y la Flexibilidad Profesional), el cual se lanzó en 2004 para ser realizado en quince países de la Unión Europea Bélgica (Flandes) , Alemania, Estonia , Finlandia , Italia , Japón , Países Bajos, Noruega , Portugal, España , República Checa, Reino Unido y Suiza . La parte principal del proyecto, el cual se ejecuta bajo la dirección del Centro de Investigación para la Educación y el Mercado Laboral (ROA) de la Universidad de Maastricht en Holanda, consiste en una encuesta a gran escala llevada a cabo en el periodo de 2005-2006 a egresados de educación superior en 14 países europeos y Japón (Allen et. al., 2007, p.2) Aquí son arrojados resultados en relación con la empleabilidad, la formación profesional y el mercado laboral.

Los objetivos del proyecto REFLEX son varios. Primero, proporciona una descripción detallada de las exigencias de empleabilidad existentes en las sociedades de conocimiento contemporáneas. Segundo, determina el grado en que las instituciones de educación superior son capaces de producir graduados que cumplan con estas exigencias del mercado laboral. Tercero, analiza cómo las exigencias de empleabilidad y la capacidad de los graduados de llevarlas a cabo, son influidas por el modo de organizar el trabajo en las empresas y organizaciones (Scheele, 2009: 25).

La implementación de este segundo proyecto, complemento las ideas propuestas por el proyecto CHEERS, ambos alineados a partir de la perspectiva de los egresados respecto a la educación superior, la transición al mercado laboral y las competencias, respetando la participación de los mismos países, donde se encuestaron a 40,787 egresados.

La contribución del proyecto, es la investigación orientada hacia el graduado, respecto a su formación y su carrera, no enfocado solo a situaciones económicas, hace énfasis a la transición del egresado al mercado de trabajo, sobre todo en los aspectos relacionados con las capacidades que poseen, el desarrollo de las habilidades profesionales, la oferta de los egresados en proporción de la demanda de los individuos calificados (Allen y Van der Velden, 2005, citado por Scheele, 2009: 25).

Por su parte aspectos relevantes del proyecto REFLEX es: identificar las competencias que los graduados deben portar para enfrentar el mercado laboral así como conocer el giro de las Instituciones de educación superior para desarrollar estas competencias e impulsarlas en los graduados (Scheele, 2009). Lo anterior determina el conjunto de conocimientos que debe mantener el graduado, e interviene la combinación entre la formación profesional recibida y el mercado de trabajo, asimismo las capacidades que llegasen a tener los graduados universitarios.

Al interpretar estos estudios se pretende determinar la relevancia de la educación superior para el mercado laboral en un contexto de competitividad. El proceso de transición de los graduados al mercado de trabajo es considerado como una variable importante e indicador para la universidad, si al momento del egreso se comprueba prácticamente si la formación recibida impacta o no en la transformación del conocimiento con éxito profesional como bien es esperado (Scheele, 2009). Estos proyectos buscan determinar si las Instituciones de educación superior, pueden contar con acciones que permitan el éxito en las profesiones, con impacto en la empleabilidad dando un seguimiento de egresados en relación con su trayectoria laboral y profesional.

1.1.1.5. PROFLEX y seguimiento de egresados.

Posteriormente, para responder ante las necesidades de las universidades latinoamericanas respecto de seguimiento de egresados, el mismo grupo de investigadores dan continuidad con el Proyecto PROFLEX (Profesional Flexible), en el 2006, enmarcado dentro del Programa ALFA de la Unión Europea, aquí fueron desarrolladas actividades de cooperación entre las IES de la Unión Europea y América Latina (Ginés, Miguel y Conchado, 2010).

Ginés et al, (2010) plantean los objetivos particulares de este proyecto los cuales son: 1) Recabar información relacionada con la educación superior y el empleo de los egresados en varios países de Latinoamérica. 2) Analizar la diversidad de aptitudes específicas y genéricas durante la transición del trabajo y la profesión del egresado, 3) Llevar a cabo una comparación del mercado laboral del graduado latinoamericano con los demás países europeos, 4) Proponer ideas a la educación superior y del mercado de trabajo entre Europa y Latinoamérica, 5) Emplear criterios que ayuden a desarrollar instrumentos para la investigación en este contexto y ser utilizados por universidades latinoamericanas.

En el Proyecto ALFA PROFLEX "El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento" participan como socias dieciséis universidades de América Latina y Europa en países como: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Honduras, México, Panamá, Puerto Rico y Uruguay, además de algunas otras treinta y cuatro, las cuales, han podido obtener información esencial sobre la situación laboral de sus egresados así como una valoración retrospectiva de los estudios universitarios. La principal herramienta utilizada fue una encuesta dirigida a egresados latinoamericanos en la que se les preguntaba sobre su visión de la universidad y el mundo laboral cinco años después de haber finalizado sus estudios superiores, se obtuvo una base de datos de aproximadamente 10.000 egresados latinoamericanos sobre su trayectoria educativa y profesional. De acuerdo con el documento "El seguimiento de egresados constituye una herramienta imprescindible para comprender los procesos de adaptación de los egresados a la vida profesional, y no solo en este ámbito. En un mundo cambiante, globalizado (...)" (Ginés, Miguel y Conchado, 2010, p.7)

Con este proyecto, se ha tratado de mantener vinculación directa con los graduados, en relación con su situación laboral, la formación previa que recibió, para aportar perspectivas que favorezca la toma de decisión de la universidad, a partir de la aplicación de la encuesta cinco años después de haber concluido los estudios universitarios.

En este sentido, el estudio refleja acciones determinantes por áreas de conocimiento a nivel internacional, por ejemplo Economía y Empresa, haciendo una diferenciación de salarios entre países, además el nivel de satisfacción con el trabajo y el área de estudio.

La relación entre educación superior y mercado laboral ha sido un tema de discusión importante en el contexto internacional durante las últimas décadas y las implementaciones de estos proyectos sin duda alguna han contribuido referencias desde la Unión Europea, para que las instituciones de educación superior y sus programas educativos respondan a través de sus egresados al mercado laboral.

1.1.1.6. RED SUR y los graduados de las IES del Suroccidente Colombiano.

La RED SUR (2013) es la Red de oficinas y centros de graduados de las IES del Suroccidente Colombiano, impulsa mecanismos entorno a los planes laborales en lo regional y nacional de su país contribuyendo con el mejoramiento de la calidad educativa. A través de esta red es establecida la vinculación entre la universidad y los graduados, integrando redes que trabajen en un contexto nacional e internacional y colaborando con

actividades de apoyo a programas relacionados con la inserción laboral, el emprendimiento y la actualización de los programas educativos en pro a la mejoría de la calidad de vida de los graduados universitarios. Esta asociación fundada por el Ministerio de Educación Nacional el cual establece políticas de seguimiento y vinculación a los graduados en las Instituciones de Educación Superior del país, es creada en el año 2005, y son planteadas una serie de acciones en relación con las condiciones laborales y las tendencias de las demandas profesionales. Al igual se llevan a cabo actividades enfocadas con la pertinencia de los programas educativos, desarrollando políticas de Seguimiento a Egresados de instituciones de Educación Superior del Suroccidente Colombiano.

Sus objetivos específicos son: Definir estrategias encaminadas a fortalecer el vínculo de los graduados con las Instituciones que forman parte de la Red, En cada Institución de educación superior Identificar el desempeño de cada uno de sus egresados, establecer comunicación entre egresados de las universidades nacionales e internacionales con las distintas redes, fomentar el trabajo con entidades públicas y privadas en proyectos relacionados con egresados que son parte de la red, intercambio de experiencias de los graduados nacional e internacional, apoyo en programas de inserción laboral, emprendimiento y actualización profesional y motivación a los egresados para diferentes acciones de la región.

Como se puede observar, son actividades que se desarrollan y que van encaminadas a la calidad educativa, tratando de brindar mejorías a los programas académicos de las universidades de ese país, lo cual, nos permite conocer aspectos desde otras perspectivas la formación profesional y su impacto con el mercado laboral.

1.1.1.7. UNESCO, Mercado de Trabajo y Formación de Recursos Humanos.

Para la UNESCO (2004) entender la dinámica del mercado de trabajo y su relación con el proceso de formación de recursos humanos hay que detenerse en dos dimensiones: las características del desarrollo económico y las características de la innovación tecnológica en la región. La educación en todas sus formas, incluida la capacitación, enfrenta dos desafíos: formar individuos y preparar a la población para participar en un nuevo mundo.

1.1.1.7.1. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (París, 1998)

En el actual contexto económico, caracterizado por cambios en las dinámicas de producción, la relación entre educación superior y mercado laboral debe reinterpretarse, en

el estudio de la UNESCO (1998) las instituciones de educación superior deben comprometerse en formar a profesionales con capacidad de conseguir empleo; ya que el actual modelo de producción exige a los profesionales generar el empleo, y no limitarse a buscarlo.

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 realizan. Por lo cual, las instituciones y sus acciones en particular deben estar vinculadas con el mundo del trabajo, deben fundar sus orientaciones a largo plazo en objetivos y necesidades sociales, y en particular el respeto de las culturas y la protección del medio ambiente.

Otro punto de importancia que fue muy debatido es la interacción entre la educación superior y el mundo del trabajo, para esta conferencia esta relación debe ser entendida como unas relaciones de asociación, esto es, de socios iguales, y no de subordinación de uno a otro. Quisiera citar aquí al Sr. Lionel Jospin (1998), primer ministro de Francia, ha rechazado “la concepción mercantil según la cual (la educación superior) podría verse dominada por el mercado”. “En este terreno al igual que en otros, declaró, la economía de mercado es la realidad en la que actuamos. Pero no debe constituir el horizonte de una sociedad. El mercado es un instrumento, no la razón de la democracia”.

Al convocar la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (París, 5-9 de octubre de 1998), el objetivo que perseguía la UNESCO fue que los principios fundamentales que debían regir la reforma en profundidad de los sistemas de educación superior en todo el mundo. En nuestra sociedad global, compleja y sometida a rápidos cambios, la educación superior debe contribuir a la edificación de la paz basada en un proceso de desarrollo, así como en la equidad, la justicia, la solidaridad y la libertad. Para alcanzar este objetivo, el acceso en función del mérito, la renovación de los sistemas y las instituciones y el servicio a la sociedad, sin olvidar el estrechamiento de los vínculos con el mundo del trabajo, deben ser el fundamento de la renovación de este nivel de la educación. Por lo cual, la educación superior debe gozar de autonomía y libertad ejercidas de forma responsable.

La asociación con la industria y con otros sectores de la sociedad puede por otra parte favorecer una mayor profesionalización de la educación superior. En muchos países son ya habituales las prácticas profesionales en empresas, mientras que numerosos profesionales de empresas participan en la enseñanza superior. En otro plano, se pueden

establecer estructuras consultivas que permitan a las empresas participar en la gestión de la universidad, las universidades y las empresas pueden mancomunar sus esfuerzos en proyectos de investigación, se pueden contemplar conjuntamente ayudas para la búsqueda de empleo, etc. Todo esto exige un cambio de comportamiento en las empresas, del mismo modo que en las universidades se ha tomado conciencia de la necesidad de cambio.

De tal forma que es importante la renovación de contenidos, métodos, prácticas y medios de transmisión del saber, ya que los futuros profesionistas deben enfrentar un mercado laboral, cada vez más competitivo. Los nuevos planteamientos pedagógicos en el terreno de la didáctica deben incorporarse rápidamente para que impacten de manera definitiva en los perfiles profesionales. (UNESCO, 2005)

Las instituciones de enseñanza superior tendrán que mostrarse más flexibles para adaptarse a las necesidades de la sociedad y preverlas. Esto se aplica sobre todo a los países en desarrollo, en los que es urgente establecer nuevos modelos universitarios más adaptados a las necesidades y susceptibles de propiciar sinergias disciplinarias y geográficas, así como actividades de cooperación a nivel nacional e internacional.

Querer imitar a las grandes universidades de los países del Norte sería un error. En efecto, los desafíos que tienen planteados los países en desarrollo son específicos: obsolescencia de las infraestructuras existentes, deterioro de la calidad de la enseñanza superior, subdesarrollo de la infraestructura de investigación, "fuga de cerebros" hacia los países ricos, obstáculos lingüísticos y culturales, disminución de la financiación estatal y, en algunos casos, ausencia de políticas públicas en este ámbito.

Por otra parte la UNESCO, ha emprendido una nueva acción sobre la formación de los "profesionales de la ciudad" en el ámbito del Programa MOST del Sector de Ciencias Sociales y Humanas. Con esta acción, se intenta contribuir a dar solución a los problemas de inadecuación entre la formación universitaria y la evolución del empleo y de las prácticas profesionales ligadas a la producción y a la gestión del espacio urbano. Además de la adaptación de los planes de estudio académicos respecto a los desafíos actuales que plantea el mundo profesional urbano, este proyecto internacional persigue mejorar la generación y el uso del conocimiento, al igual que fortalecer las capacidades institucionales, para lograr el desarrollo de mejores respuestas ante las nuevas condiciones de adecuación y de gobernabilidad del espacio urbano, tales como, por ejemplo, el trabajo en equipo entre

los diferentes sectores y profesionales implicados en este ámbito de trabajo, (UNESCO, 2000).

1.1.1.7.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la situación con el mercado de trabajo.

Según el informe anual de la Organización Internacional del Trabajo - OIT: Tendencias del Empleo Global 2013, elaborado por un equipo técnico de origen europeo de la OIT en Ginebra, las perspectivas para la incorporación de los jóvenes al mercado laboral son pesimistas dada la lentitud de los cambios estructurales necesarios para reactivar las economías emergentes, y la poca tasa de inversión en los sectores no productivos (como el caso de la educación). Esta situación ha presentado, ante la crisis iniciada en el 2007, el fenómeno de redistribución de los trabajadores con actividades de servicio logro encontrar baja productividad y rentabilidad hacia actividades de mayor productividad y ganancias en los distintos sectores económicos. Este tipo de cambio estructural es un signo importante de la sobresaturación de los mercados laborales cuya manifestación más evidente es la caída en los niveles salariales y la poca absorción laboral en un entorno cada vez más competitivo.

Bajo un escenario donde la oferta de profesionistas aumenta constantemente mientras que la demanda de ellos disminuye en ciertos mercados saturados se hace impostergable que las instituciones educativas incorporen en sus proyectos estratégicos, líneas de investigación que permitan un análisis cada vez más riguroso de la vinculación y pertinencia de sus programas educativos con el mercado de trabajo, así como la trascendencia de sus actividades sustantivas en el ámbito económico. Esto es necesario, no solo para una adecuada toma de decisiones, sino principalmente para la evaluación y certificación de sus programas curriculares ante las exigencias de solución a los problemas que enfrenta la sociedad y el mercado.

Según Navarro (2013) en un estudio realizado por la Unidad UPN 112 Celaya genera estudio entorno a la pertinencia de los programas educativos al mercado de trabajo, el cual resulta claro que hay un aumento en la oferta de profesionistas mientras que la demanda de ellos disminuye, puesto que se presenta una severa saturación, por lo cual un seguimiento de egresados no es sólo para la toma de decisiones, sino que también para evaluar y certificar los programas educativos en respuesta a la sociedad.

Bajo un escenario, donde la oferta de profesionistas aumenta constantemente mientras que la demanda de ellos disminuye en ciertos mercados saturados, se hace impostergable que las instituciones educativas incorporen en sus proyectos estratégicos, líneas de investigación que permitan un análisis cada vez más riguroso de la vinculación y pertinencia de sus programas educativos con el mercado de trabajo, así como la trascendencia de sus actividades sustantivas en el ámbito económico. Esto es necesario, no solo para una adecuada toma de decisiones, sino principalmente para la evaluación y certificación de sus programas curriculares ante las exigencias de solución a los problemas que enfrenta la sociedad y el mercado.

Es necesario conocer el grado en que los programas de formación contribuyen a alcanzar objetivos relativos con el empleo y las condiciones sociales y económicas de las personas, las empresas y la sociedad en su conjunto.

La OIT (2008) plantea que “teniendo en cuenta la importancia de los mecanismos y los procesos, su eficacia se debería evaluar en función de los resultados. El establecimiento de indicadores cualitativos y cuantitativos destinados a evaluar la consecución de los objetivos en materia de educación y capacitación, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente, es apropiado para llegar a una comprensión común de los logros, las deficiencias y las enseñanzas extraídas” (OIT,2008: 17).

1.2 Contexto Nacional.

En México la calidad también se ha convertido en preocupación fundamental en el ámbito de la educación superior, ya que la satisfacción de las necesidades de la sociedad y el cumplimiento de funciones de este nivel educativo dependen de la calidad del personal docente, de los estudiantes, de la infraestructura y, desde luego, de los programas educativos para la formación de profesionales. El interés por la calidad predomina en el debate sobre las políticas de educación superior desde hace ya varios años y no cabe duda que esta tendencia se mantendrá, dada su importancia para el desarrollo educativo y, aunque hasta hoy no hay acuerdo en torno a la forma de alcanzar la calidad, las IES se encuentran hoy fuertemente comprometidas con este desafío. (Barrón y Ysunza, 2003).

A partir de nociones tales como calidad, eficiencia, pertinencia y relevancia, los procesos de evaluación han constituido la fuente principal de información para tomar decisiones de las autoridades y de los grupos académicos, con lo que se busca orientar las acciones hacia el mejoramiento de las actividades académicas sustantivas de las

universidades. La evaluación abarca desde el diseño de los planes de estudio y su puesta en marcha hasta sus productos, mediante los estudios de seguimiento de egresados.

1.2.1 Las políticas nacionales en el contexto de la Educación Superior México

La ANUIES, el órgano que agrupa a la mayoría de las IES públicas del país, y el más influyente mediador entre las autoridades educativas y las instituciones del sector, hizo públicas su posición y su concepción sobre los estudios de seguimiento de egresados. Al principio el Consejo Nacional de la ANUIES aprobó el Esquema básico para estudios de egresados (ANUIES, 1998) que posteriormente se plasmó en el documento “La educación superior en el siglo XXI”, donde se establece que “las IES deberán considerar la realización permanente de estudios de seguimiento de egresados, con propósitos de retroalimentación curricular y de evaluación institucional” (ANUIES, 2000, p. 65).

De acuerdo con el documento “La Educación Superior en el Siglo XXI Líneas estratégicas de desarrollo” que es una propuesta de la ANUIES, incorpora los estudios de egresados con el objetivo de identificar la pertinencia de los contenidos curriculares así como los programas de estudios de la IES, brindan el propósito de contemplar la revisión y reorientación de la oferta educativa. Cabe señalar que la falta de estudio sobre el desempeño de los egresados en el campo de acción, impide la retroalimentación de los programas educativos y que a su vez determine mejoras en los planes o programas de estudio bajo las nuevas exigencias del mercado de trabajo. Hacer un estudio sobre seguimiento a egresados, le permitirá a las Universidades obtener información confiable y pertinente para comparar el desempeño de los egresados de las distintas instituciones, para efectos de evaluar y retroalimentar los programas educativos que forman a los futuros profesionistas e investigadores (ANUIES, 2000, p.79).

“la incorporación de tales estudios en los procesos de evaluación y planeación en las políticas educativas, manifiesta la urgente necesidad de recabar información acerca de tres aspectos cruciales: 1) la inserción de los egresados en el mercado de trabajo; 2) el desempeño profesional; y 3) la opinión de los egresados sobre la formación recibida” (ANUIES, 2003:7).

Las Políticas de gobierno en este contexto, dan pauta a la generación de un mecanismo de evaluación de la educación superior, y logra conformar el Programa de Modernización Educativa 1989-1994, con el objetivo de alcanzar la modernización como eje fundamental, a partir de la calidad educativa, a través de una de las directrices propuesta

durante la XVIII Reunión de la CONPES, que fue celebrada el 7 de noviembre de 1989, la cual fue aprobada la constitución de la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA), donde se destacaron los referentes a impulsar el proceso de evaluación nacional, la generación de indicadores tendientes a mejorar las condiciones de la educación superior, con la iniciativa de ayudar a coordinar y vincular las Instituciones de Educación Superior.

No obstante, en el documento nombrado CIEES por el Comité de Administración y Gestión Institucional (1997) en el *Marco de Referencia para la Evaluación de la Administración y Gestión en las Instituciones de Educación Superior* indica que “Debe coordinar los estudios de seguimiento de egresados; del mercado de trabajo de las profesiones que ofrece la institución; del impacto de las actividades sustantivas de la IES en su entorno” (p.26).

Respecto a la evaluación de los programas educativos se hace presente la Guía para la Autoevaluación de Programas de Educación Superior (GAPES) (2016) la cual, aborda lineamientos y una serie de procedimientos y menciona la autoevaluación que realiza el programa en cuestión. Dicha autoevaluación no es libre, se trata de un proceso altamente estructurado y para el cual los CIEES ofrecen una herramienta denominada *Guía para la Autoevaluación de Programas de Educación Superior (GAPES)*. La GAPES es un instrumento específico para recabar precisamente la información más relevante de acuerdo con la normativa y marcos de referencia de los propios CIEES. Proceder de acuerdo con las instrucciones de la GAPES hará que el proceso de evaluación sea menos complicado y más expedito (p.3).

1.2.1.1. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior y el esquema básico para estudio de egresados.

En este documento, propuesto por la ANUIES (1998), refiere que el conocimiento relacionado con el desempeño laboral de los egresados, es una aproximación a la realidad en el ámbito profesional, el cual proporciona datos sobre las tendencias económicas y sociales que van a nivel local y regional, ya que es útil para retroalimentar la acción educativa. El objetivo es contar con una herramienta y una metodología que oriente a las Instituciones de Educación Superior sobre los hallazgos logrados en sus actividades educativas, en este sentido con esta herramienta se pretende fijar una retroalimentación a los planes de estudio con la idea de contar con el mejor perfil e inserción pertinente de los egresados al mercado laboral.

En este sentido en el marco del Esquema básico para estudios de egresados propuesto por la ANUIES, plantea objetivos específicos y concisos (Fresán, 1998).

- Comparar el ajuste respecto el campo profesional con el mercado de trabajo, bajo las exigencias del mismo.
- Caracterizar el proceso educativo, haciendo una comparación con el desempeño de los egresados.
- Conocer la coherencia de los perfiles terminales de los planes de estudio, bajo los requerimientos de las prácticas profesionales.
- Contar con información fiable de los egresados sobre su desempeño profesional, respecto a posibles fallas de su formación, para fortalecer los programas de estudio y su actualización.
- Conocer las nuevas exigencias del mercado de trabajo bajo las transformaciones tecnológicas, económicas y sociales, para la asociación oportuna de los planes de estudio.
- Valorar las adecuaciones de los egresados bajo los cambios del mercado laboral.
- Conocer la satisfacción de los egresados respecto los estudios adquiridos durante su formación profesional.
- Contar con información veraz y pertinente para fortalecer la formación educativa (Fresán, 1998:26).

Es así que esto existen dos formas para analizar la relación entre educación y empleo, la primera de ellas es, conocer cómo se forman los profesionales para los empleos existentes. La segunda postura consiste en analizar cómo se desarrollan personas emprendedoras.

Los estudios de egresados como herramientas son indispensables para conocer los caminos que siguen los titulados de las carreras profesionales, su incorporación a las empresas privadas y de servicios, la trayectoria en la organización para conocer si dentro de ellas se estacan o se promueven dentro de las mismas, en los distintos puestos ofertados por las empresas como respuesta a su desempeño laboral.

Estos estudios también nos permiten saber la creatividad, la capacidad de identificar problemas y oportunidades, es así que los estudios de egresados abren propuestas para desarrollar nuevas alternativas para ampliar demanda en los puestos de trabajo, luego entonces, conocer si el conocimiento adquirido en el centro de educación superior les ayuda

a desenvolverse en el sitio donde aplica lo aprendido y si no es así accionar para retroalimentarse con actividades profesionales.

Es importante mencionar que en el documento "Esquema básico para estudios de egresados en educación superior", establecido por la ANUIES (1998) los estudios de egresados no sólo son referencia sobre la inserción de los profesionales al mundo del trabajo, ni un estadístico sobre la satisfacción del egresado respecto a su formación, al contrario son mecanismo que permiten evaluar fines y valores de las empresas con responsabilidad social. Los estudios de egresados incluyen estrategias pertinentes con el objetivo de retroalimentación los planes de estudios de las IES. El desempeño de los egresados en el ámbito laboral y la ampliación de su conocimiento durante su actividad laboral son indicadores que ayudan a reforzar la pertinencia y actualización de los programas educativos.

“Para llevar a cabo la construcción de este esquema básico, la ANUIES constituyó un grupo interinstitucional entre los académicos y especialistas en planeación con mayor trayectoria en la realización de estudios de egresados, quienes en forma colectiva aportaron sus conocimientos y experiencias para elaborar dicho esquema” (ANUIES, 1998, p.25).

Según Valenti y Varela (1998) en el mismo documento bajo la Construcción Analítica del estudio de egresado tratan de especificar el concepto de calidad en la formación que ofertan las IES, donde es recomendable articular dos elementos, estos son:

- a) El grado en que la información recibida y las habilidades intelectivas y cognitivas desarrolladas efectivamente por el alumno durante sus estudios, corresponden al nivel alcanzado en dicho lapso por su campo profesional o disciplinario a nivel internacional.
- b) el grado en que el alumno desarrolla efectivamente la capacidad de usar tales habilidades e información para resolver los problemas típicos de su campo profesional y del ámbito laboral Lo cual implica aprovechar el conocimiento y resolución de problemas rumbo al desarrollo profesional, con determinadas habilidades que sean vinculadas con el mercado de trabajo.

En el siguiente apartado presentamos algunos ejemplos de instituciones de educación superior en México que están desarrollando estudios de seguimiento de egresados

1.2.1.2. Algunas experiencias sobre estudio de egresados en tres Instituciones de educación superior.

1.2.1.2.1. Instituto Tecnológico Superior de Cajeme ITESCA

El Instituto Tecnológico Superior de Cajeme, cuenta con un área de egresados con el propósito de brindar seguimiento a sus graduados, además de llevar la bolsa de trabajo se ha dado a la tarea de llevar a cabo un proceso de vinculación con los egresados y con el mercado de trabajo con la idea de propiciar un intercambio de servicios que satisfagan las necesidades de todos los sectores involucrados.

En esta actividad que se lleva a cabo en esta institución abre la oportunidad de identificar la pertinencia de los planes y programas de estudio, con egresados como producto final de su formación. Respecto al sector productivo deriva la oportunidad de dar a conocer los requerimientos necesarios por las empresas, lo que conlleva a solicitar personal para desempeñar actividades específicas altamente calificadas, en cuanto a conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Para el egresado constituye la posibilidad de involucrarse en las actividades de la vida institucional dirigidas a la búsqueda de actualización permanente, oportunidades de empleo, elaboración de proyectos específicos y contacto con las futuras generaciones de egresados en el intercambio de experiencias.

Sus objetivos son:

- Planear, organizar, coordinar y ejecutar los mecanismos y actividades para la vinculación con egresados y sector productivo.
- Proporcionar apoyo técnico y administrativo a otras áreas de la institución que requieran asistencia en lo que respecta a egresados y bolsa de trabajo u otro servicio relacionado con esta área. (ITESCA, 2011)

1.2.1.2.2. Universidad Veracruzana, Facultad de Enfermería y los estudios de egresados

Para la Facultad de Enfermería de Orizaba los resultados de los estudios de egresados son una herramienta importante para analizar los caminos que siguen los nuevos profesionales, si se incorporan las empresas productivas y de servicios, si dentro de ellas se estancan en puestos bajos o intermedios, o bien, si gracias a su formación pueden acceder progresiva y rápidamente, a posiciones complejas. Si por otra parte, con creatividad y capacidad de

identificar problemas y oportunidades, son capaces de encontrar vetas de desarrollo que les permitan generar nuevas alternativas para su propia subsistencia primero, y para ampliar la demanda de puestos de trabajo después, conocer si la formación recibida en la institución donde cursaron sus estudios superiores les permite desenvolverse en el área del conocimiento que determinó su vocación, o bien, si han requerido prácticamente volver a formarse para desempeñar adecuadamente las actividades profesionales (Robles, 2009, p. 9).

La Facultad de Enfermería de Orizaba como entidad académica de la Universidad Veracruzana, se integra el Programa Institucional de Seguimiento de Egresados y Opinión de Empleadores con el propósito de evaluar, de manera sistemática, la pertinencia de sus procesos formativos, así como el papel que juegan sus egresados en el desarrollo de su entorno. Esto permitirá contar con mejores indicadores para retroalimentar el currículo, en función de las nuevas exigencias que plantean los ámbitos sociales y productivos del Estado, la región y el país; así como fortalecer la formación de cuadros profesionales capaces de asimilar las transformaciones del entorno y responder de manera propositiva e innovadora.

Para la Facultad de Enfermería en La Universidad Veracruzana se determina como objetivo, desarrollar un esquema básico para los estudios de egresados y de empleadores, el cual obtiene información confiable y pertinente sobre la ubicación y las actividades que desempeñan egresados en el ámbito laboral, el grado de satisfacción y el nivel de exigencia de los empleadores de acuerdo con su desempeño profesional, lo que permite apoyar la toma de decisiones para la planeación de planes y programas de estudios de la Licenciatura en Enfermería a nivel regional y estatal.

Los objetivos específicos de este programa son:

- a) Establecer una metodología única para la realización de estudios de egresados y empleadores.
- b) Señalar las directrices y acciones básicas del programa
- c) Consolidar las Comisiones de Seguimiento de egresados y opinión de empleadores.
- d) Establecer los tiempos y formas para la realización de los estudios.
- e) Contar con información confiable sobre el desempeño profesional de egresados y de su relación con los aciertos y posibles fallas en su formación, enriquecer con la toma

de decisiones para implementar acciones que permitan superar el nivel académico en el período formativo.

f) Comparar la congruencia entre los resultados obtenidos en el proceso educativo de la Licenciatura en la división y las necesidades y exigencias del campo profesional a través del análisis del desempeño de egresados en el mercado de trabajo.

g) Conocer las nuevas exigencias que plantea el ejercicio profesional a egresados como consecuencia de las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas, para su incorporación oportuna en los planes y programas de estudio, así como para el diseño de programas de educación continua pertinentes para la actualización de profesionales en ejercicio (Robles, 2009, p. 6).

1.2.1.2.3. Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México y su seguimiento de egresados.

La educación superior en México enfrenta retos, así como la falta de congruencia entre los procesos educativos, las necesidades sociales y las exigencias de la demanda laboral. En este contexto, la Facultad de Medicina de la UNAM, establece un Programa de Seguimiento de Egresados, principalmente de la carrera de Médico Cirujano, con el propósito de conocer el desempeño de los egresados en el campo laboral

Los objetivos se basan en tres aspectos: Primero es describir las características socioeconómicas de los egresados, saber su opinión, el grado de satisfacción respecto a su formación y recoger sugerencias al plan de estudios además de algunas opiniones sobre la planta académica para retroalimentar el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula. Segundo repercute en la congruencia entre el perfil del egresado y los requerimientos actuales para la práctica profesional, saber sobre el desempeño profesional de los egresados y, por último, obtener información básica relacionada con su actividad profesional para incorporarse al mercado de trabajo así como establecer indicadores de calidad para evaluar el proceso educativo. Además de los procesos de acreditación, evaluación y certificación, un factor indispensable para mejorar la calidad de los egresados son los estudios de seguimiento, lo cual, permiten una visión objetiva de los logros y fallas en la formación de los egresados de este programa educativo y son herramientas básicas para la retroalimentación y rediseño de los planes y programas de estudio (Acosta, Cortés, Vélez y Herrera, 2004)

En este estudio, fueron contempladas sugerencias por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), y los datos utilizados, fueron tomados por cortes transversales cada cinco años. Fue utilizada una encuesta con preguntas cerradas con cinco niveles, el cual constó de afirmaciones y escalas que son en: totalmente de acuerdo, a totalmente en desacuerdo, todo fue llevado mediante un análisis descriptiva, una vez levantada la información. Y por último los autores concluyen de la siguiente manera:

(...) es un reporte preliminar del programa de Seguimiento de Egresados, es difícil hacer conclusiones definitivas sobre los objetivos propuestos para el mismo, sin embargo ya nos muestra la importancia de contar con información sistematizada y oportuna de nuestros ex alumnos respecto a su comportamiento y su opinión del proceso educativo. Por lo anterior es obvio que la valoración precisa de los datos sólo se logrará al completar los mismos e incluso integrar a mediano plazo con la información relativa al mercado de trabajo y a su desempeño dentro de él. (Acosta, et. al, 2004, s/n)

1.3. Contexto Local.

1.3.1. Precedentes que se relacionan con los estudios de egresados

Según Reynaga (2003) los estudios de seguimiento de egresados se catalogan a partir de la relación entre el sector educativo y los mercados laborales, así como la determinación de algunos factores como las actividad profesional desarrollada por los egresados, las actitudes y valores que poseen, el resultado de la formación recibida, su campo de acción, el nivel de ingreso monetario, la ubicación y formación académica posterior al egreso, y sobre todo las exigencias laborales a las se enfrenta. (p.31)

En México los estudios de egresados principalmente de las Instituciones de Educación Superior, dan inicio en la década de los setenta, como insumo a los procesos de evaluación en atención a las políticas que se vinculan con la educación superior y que enfatizan respecto a la inserción laboral de, además de la formación recibida, estos estudios funcionan como medio para la obtención de financiamiento por parte del gobierno en beneficio a la educación (Barrón et al, 2003, p.32)

Preceden algunos estudios realizados en México en la década de los setentas, en el Distrito Federal, las Universidades que llevaron a cabo los primeros estudios fueron la Universidad Nacional Autónoma de México y la Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Azcapotzalco, así como el Instituto Politécnico Nacional de Estudios Profesionales de Zaragoza, la Universidad Veracruzana y la Autónoma de Nuevo León (Didou, 1991), estas fueron las primeras en llevar a cabo estos proyectos institucionales sobre el seguimiento de sus egresados.

A su vez la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla inicia en el año 1999 con su seguimiento de egresados de la Institución, con el objetivo de identificar donde la situación de los graduados y captar información sobre la educación superior que reciben.

1.3.2. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y el Programa Institucional de Seguimiento de Egresados.

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, con esto se pretende retroalimentar el proceso educativo y la evaluación del desempeño laboral de los egresados. Enfocado con compromiso social para promover el desarrollo humano, con impacto a las relaciones educativas y laborales. Dicha institución considera que el seguimiento de egresados que plantea 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 que dirija a la globalización y, por ende, de la redefinición de las políticas educativas institucionales de acuerdo al contexto regional, nacional e internacional.

A partir de ese momento se comienza a entablar una comunicación con los egresados de la institución. El Programa, cuenta con objetivos primordiales, tales como: mantener contacto con los egresados, la situación de los egresados en su vida profesional, el desempeño profesional, vista sobre los planes de estudio, las necesidades respecto a la educación continua, y su integración a la comunidad universitaria. Por su parte, para mantener el contacto con los egresados de la institución, este Programa Institucional propone una serie de actividades, como encuentros institucionales, ciclo de conferencias y eventos que impulsan la interacción de conocimientos y experiencias vivenciales en distintas temáticas de los egresados universitarios (BUAP, 2016).

1.3.3. La IBERO Puebla y el estudio sobre valores sociales de los egresados.

La Universidad Ibero Americana Puebla, (2012) también llevó a cabo una investigación sobre egresados titulado *los valores sociales y profesionales de los egresados de las Universidades del Sistema Educativo Jesuita Campus Ibero Puebla*, y coordinado por Martín López Calva y María Isabel Royo Sorrosal, esto como respuesta a un estudio de egresados realizado en la Universidad Ibero Americana de la Ciudad de México, el cual surge la necesidad de plantear y enfatizar conceptos acerca de la ética profesional de los egresados, en esta investigación fueron abordados los objetivos principales, los cuales son: 1) Conocer el compromiso social de los egresados de la Ibero Puebla controlando el género, los años en que concluyeron sus estudios y las carreras que cursaron y 2) Conocer el grado en el que los egresados aprovecharon las oportunidades que les ofreció su universidad de origen, con la finalidad explícita de fortalecer su compromiso social (Royo, 2012).

Uno de los hallazgos de este estudio fue, que se pudo determinar un conjunto de variables que ayudaron a identificar situaciones que comprometen el compromiso social, características y valores de la familia y las experiencias preuniversitarias que se relacionan con lo social. Además del posicionamiento de los egresados ante la sociedad, las obligaciones a las que se enfrentan y el involucramiento en la solución de problemas. Como se puede observar este proyecto ha sido enfocado al compromiso social y los valores que cuentan sus egresados, a partir del sistema educativo Jesuita (Royo, 2012).

1.3.4. Maestría en Educación Superior BUAP, relevancia en los estudios de egresados

En el contexto educativo donde se encuentran inmersos los objetivos que enmarcan a la educación en México, inicia a partir de los distintos estudios que prevalecen los hallazgos que caracterizan el desempeño profesional, en virtud de estos hallazgos podemos encontrar que a través del programa de la maestría en educación superior de la Facultad de Filosofía y Letras de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, es considerada como el punto que trasciende a lo ya existente.

En este sentido como uno de los principales programas de posgrado e importante que yace dentro de la oferta institucional la Maestría en Educación Superior tiene origen desde 1986, a través del Centro de Estudios Universitarios, según (Fernández, P. 2003) es el encargado de promover la investigación y el análisis respecto a factores de desarrollo con la Universidad, con ello en 1993 se presenta el proyecto de Estudios de Posgrado en

Educación, para el desarrollo académico, hacia la formación de docentes (Facultad de Filosofía y Letras, 2011). Lo cual en el año 2008 se concibe la Maestría en Educación Superior y se ubica en el área de humanidades. Por lo que se orienta a la atención con el desarrollo y fortalecimiento de la educación superior, promoviendo la investigación educativa, con un perfil de egreso con profesionalización en el campo de la educación, capaz de planear y evaluar el sistema de educación superior. Está diseñada para cursarse en un periodo de dos años en modalidad de semestres y 134 créditos; cabe señalar que el programa pertenece al Programa Nacional de Posgrados de Calidad, desde el año 2006, y en el 2011 fue evaluado con otorgamiento de estatus como programa en desarrollo (Fernández. 2011)

La maestría en educación superior de la BUAP, se implementó un estudio de egresados a nivel general, el cual, se encontraron algunos hallazgos desde la percepción del graduado de éste programa educativo, el cual funge como medio enfocado a la retroalimentación de los planes de estudio. Un estudio de egresados (Fernández, Reyes, Dávila y Torres, 2006), donde se menciona que desde hace cinco años de existencia en la MES han egresado un total de 88 alumnos, de los cuales se ha titulado el 69.31% de ellos, y menciona por lo cual existe nulo estudio de seguimientos de egresados, y se opta por llevar a cabo este estudio.

“Permite detectar el impacto que tuvo la formación como Maestros en Educación Superior, así como sus fortalezas y debilidades, además de caracterizar el quehacer de los egresados” (Fernández, Reyes, Dávila y Torres, 2006, p. 4).

Luego surgieron resultados principalmente sobre la práctica profesional, formación profesional, actualización profesional y la productividad académica. Una vez interpretados estos resultados Fernández et al. (2006) concluyen que “Los estudios de egresados no constituyen una simple referencia del proceso de inserción de los nuevos profesionales en el mercado de trabajo, ni son únicamente indicadores de satisfacción del egresado respecto de la formación recibida. Son también mecanismos poderosos de diagnóstico de la realidad con el potencial de inducir en las instituciones la reflexión a fondo sobre sus fines y sus valores” (p. 20). Contribuyendo con la investigación como parte de las actividades de la Maestría en Educación Superior.

En este sentido y considerando la relación entre el grado académico y la profesionalización, permite que el egresado genere un cumulo de conocimientos, con el objetivo de aplicarlos

al mundo del trabajo, pues dependerá del resultado pertinente de los planes de estudios en las IES, brindando respuesta satisfactoria a la sociedad.

Fernández, P. (2013), menciona que:

Los “Egresados de la Instituciones de Educación Superior (IES), desempeñan un papel relevante para la creación de las sociedades nuevas que el mundo globalizado exige en los diferentes países. Los estudios de egresados ayudaran a corregir los planes y programas de estudio para que estos tengan una mejor posibilidad de repercutir de manera positiva en la resolución de problemas regionales que enfrentan las diferentes sociedades del mundo. Conocer el punto de vista de las diferentes organizaciones, internacionales, nacionales y estatales cubre de importancia los estudios de egresados, ya que nos permiten obtener la visión de las IES, al igual que la vinculación de estas para el desarrollo de la economía y desarrollo de la sociedad”.

Es de suma importancia pensar que desde los estudios de egresados se logra identificar y seguir al egresado, y sobre todo detectar los objetivos de los programas de estudio, con el propósito de generar una retroalimentación, si es el caso.

1.3.5. Facultad de Administración de la BUAP

La Facultad de Administración inició el proceso de revisión académica orientado a elevar la calidad en la formación de profesionales y la organización del trabajo docente. Derivado de lo anterior las condiciones actuales que existen en el mundo moderno y las exigencias de competitividad y calidad que la globalización económica demanda, es necesario que el Plan de Estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas tenga como referentes estratégicos a la calidad, equidad, pertinencia, responsabilidad social e internacionalización de sus programas para preparar y formar profesionales que compitan en igualdad de condiciones en el campo laboral y para el beneficio de la sociedad. La Facultad de Administración es considerada hoy en día como una de las facultades de mayor demanda por su naturaleza y misión ante la sociedad; cuenta con las siguientes licenciaturas: Administración de Empresas, Administración Pública y Ciencias Políticas, Administración Turística, Comercio Internacional, Gastronomía y Negocios Internacionales (BUAP, 2015)

1.3.6 Licenciatura en Administración de Empresas.

La Licenciatura en Administración de Empresas, cuyo primer antecedente en Puebla fue en 1959, y que actualmente ha proliferado en más de 20 Instituciones, reinicia su enseñanza

en 1992 en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, y se consolida como una nueva estructura curricular en 1995.

El perfil del licenciado en Administración de Empresas, se enfoca en brindar las herramientas necesarias para la creación, innovación y modernización de las empresas, destacando en el espacio micro, pequeño y mediano en un contexto del que se vive, por ello se incorporaron visiones políticas e históricas, así como la aplicación de experiencias y modelos en los espacios de empresas familiares o multifamiliares de la organización. Según los datos mostrados a continuación muestran los esquemas de Ingresos, reingreso y egresados, correspondiente a la licenciatura en administración de empresas, reporte encontrado dentro del Anuario Universitario del 2003 al 2008 (BUAP, 2015)

	NUEVO INGRESO	REINGRESO	EGRESADOS
ANUARIO 2003	601	1576	347
ANUARIO 2004	451	1652	279
ANUARIO 2005	451	1652	300
ANUARIO 2006	300	1785	861
ANUARIO 2007	305	1399	1122
ANUARIO 2008	336	1240	1127

Fuente: Anuario universitario BUAP

En la actualidad la evaluación es el principal motor para la innovación educativa, es por eso que, contar con un estudio de seguimiento de egresados permitirá identificar las áreas de oportunidad entre el mundo de la educación y el campo laboral, además los estudios de seguimiento de egresados son esquemas de evaluación respecto con la pertinencia de los programas educativos.

La primera generación fue en el año 1997, a partir de este año a la fecha no ha habido seguimiento de egresados, tal es la razón por la cual es considerada la necesidad de generar un estudio para detectar hallazgos respecto a la formación y trayectoria profesional, así como inserción laboral del Licenciado en Administración de Empresas, bajo el antecedente de que cuentan con cierta gama de experiencias en el mercado laboral. (BUAP, 2015). Para ello se pretende realizar un estudio de seguimiento de egresados en la Licenciatura de Administración de Empresas donde se estará incorporando aspectos relevantes tales como la inserción de los egresados en el mercado de trabajo, así como el desempeño profesional y la opinión de los egresados en relación con su formación recibida,

además de identificar el quehacer de cada uno para constatar su colocación en el mercado laboral.

La contribución con este proyecto de investigación nos abrirá un panorama importante de lo que está pasando en la actualidad, los hallazgos encontrados en este proyecto favorecerá el proceso de enseñanza aprendizaje en la Licenciatura de Administración de Empresas de la BUAP. Por lo que, permitirá revelar hallazgos de la formación recibida, la trayectoria profesional, y su inserción al mercado de trabajo.

1.3.7. Plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas.

Vázquez, Barrón y Valenzuela (2011) refieren que a partir del Proyecto Fénix y de profesiones 2000 de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, da respuesta a las tendencias e innovaciones bajo la formación profesional del estudiante. El esquema académico del Sistema de Créditos se integró a la propuesta curricular del Proyecto Fénix y se fortaleció posteriormente con el proyecto de Profesiones 2000. Siendo así como objetivo favorecer la flexibilidad curricular a través de diversas estrategias como la movilidad de los estudiantes y la interdisciplinariedad a partir de la conformación de grupos de distintas carreras, orientaciones y niveles, entre otros propósitos.

A partir del Plan General de Desarrollo 1998-2001, la Facultad de Administración entre en una revisión académica orientada a la formación profesionales y la organización del trabajo docente y con el objetivo de mejorar el programa educativo, se inicia la revisión a través de la Comisión de Seguimiento y Evaluación Curricular de la facultad, en específico de la Licenciatura en Administración de Empresas, con la finalidad de evaluar e innovar el programa de estudio, dando respuesta a las exigencias de competitividad y calidad que la globalización económica demanda, buscando la calidad, equidad, pertinencia, responsabilidad social e internacionalización para preparar y formar profesionales que compitan en igualdad de condiciones en el campo laboral y para el beneficio de la sociedad.

Objetivo General:

Formar administradores con un preparación interdisciplinaria, capaces de hacer frente al reto de la globalización y a la internacionalización de la empresa, así como atender los requerimientos de Planeación, Organización, Dirección y el eficiente Control administrativo de la empresa productora de bienes y/o servicios, en las áreas de Recursos Humanos, de

Producción, de Comercialización, de Finanzas, y de las actividades de apoyo administrativo.

Objetivos particulares

- Desarrollar planes y proyectos para la creación de empresas con grandes posibilidades de éxito.
- Analizar, formular, diseñar, implantar y evaluar planes de negocios con un enfoque administrativo en la aplicación y desarrollo de sus áreas de conocimiento.
- Desarrollar y aplicar con éxito la planeación financiera, integrándola con la planeación estratégica de la empresa.
- Diseñar y aplicar estrategias que permitan el logro del objetivo organizacional con productividad y calidad.

1.3.7.1 Perfil de ingreso

El estudiante debe poseer: Conocimientos básicos sobre la naturaleza de las ciencias sociales. Conocimientos generales de Historia Universal y Nacional como base para la interpretación del contexto mundial y nacional actual. Formación matemática básica (álgebra, cálculo diferencial y estadística descriptiva). Conocimientos contables y financieros básicos. Conocimiento de distintas estructuras textuales informativas y narrativas. Interés vocacional por la administración como una relación de medios y fines. Facilidad para la comunicación oral y escrita. Aptitud para trabajar en equipo asumiendo responsabilidades distintas. Una actitud participativa y autocrítica.

En este sentido es de suma importancia estudiar las experiencias que sobresalen respecto de los egresados que actualmente se encuentren frente al mercado de trabajo. Detectar la pertinencia de la Licenciatura y que ventajas se cuentan con los individuos que se encuentren activamente en la empleabilidad.

Respecto a la permanencia, el plan de estudios se encuentra apegado a (Art. 18 del Reglamento de Procedimientos y Requisitos para la admisión, permanencia y egreso de los alumnos de la BUAP.), la acreditación en su totalidad el plan curricular y la obtención de créditos será en un periodo mínimo de 3 años y máximo de 7.5 años. El alumno podrá cursar en cada cuatrimestre escolar un número determinado de asignaturas a su elección, que no lo sitúe en el número mínimo de créditos (28) y que no rebase el número de créditos máximo (48) marcados en el plan curricular y que la unidad académica oferte. Apartir del

segundo cuatrimestre, la misma situación se aplicará en los cursos de verano, cuyo máximo de créditos a cursar será de 40.

1.3.7.2 Perfil de Egreso

El egresado de la Licenciatura en Administración de Empresas es un profesional de alta calidad y excelencia académica que cumplirá con los retos del nuevo milenio en el marco de la globalización, capaz de: Planear y organizar el trabajo administrativo. Dirigir y controlar el trabajo. Identificar, caracterizar problemas y ofrecer soluciones. Tomar decisiones. Aplicar conocimientos de forma creativa y crítica. Aplicar y diseñar sistemas de información. Utilizar eficientemente la informática para el desarrollo de sus funciones. Promover venta y comercialización de productos y servicios que ofrece una empresa.

El Plan de Estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas que se ofrece en la Facultad de Administración de la B.U.A.P., está conformado por 7 áreas del conocimiento y un área del Tronco Común Universitario, agrupados en dos ciclos: básico y formativo.

Área formativa

1. **Área de administración:** Proporciona una gama de conocimientos básicos para la administración de las organizaciones y se concentra el aspecto conceptual y formativo que da identidad al Licenciado en Administración de Empresas.

Áreas Auxiliares.

2. **Área de Finanzas.-** Contiene asignaturas de control financiero y presupuestal para el manejo de los recursos monetarios, proporcionando al estudiante los elementos técnicos y las herramientas contables para la adecuada administración de finanzas sanas en la empresa.
3. **Área de Métodos Cuantitativos.-** Que contiene asignaturas que le proporcionan al estudiante modelos matemáticos y de simulación, para una eficiente toma de decisiones, así como el conocimiento de la información internacional y nacional para la fijación de estrategias.
4. **Área de Metodología.-** Que proporciona al estudiante todos aquellos métodos y técnicas de investigación para la solución de problemas administrativos, así como todo un procedimiento para la formulación de proyectos de investigación.

Áreas complementarias:

5. **Área de Economía.-** Que comprende asignaturas que incluyen el estudio del entorno económico de la empresa, tanto a nivel nacional como internacional, así como el proceso económico para los proyectos de inversión de la empresa.
6. **Área de Derecho.-** Que comprende el estudio jurídico de los principios, criterios y procedimientos de las normas legales que conforman el entorno de la empresa.
7. **Área de Estado y Sociedad. -** Que comprende el estudio del entorno social, político de la empresa y sus repercusiones en la productividad organizacional y las relaciones interpersonales que conforman un adecuado clima laboral y social tanto a nivel nacional como internacional.

Área de tronco Común Universitario:

8. **Área de T.C.U.-** La cual comprende diversas asignaturas que le proporcionan al estudiante la adquisición de habilidades en el manejo de la computadora, y el dominio de una segunda lengua que son determinantes en el mercado laboral en proceso constante de modernización, así como el estudio y comprensión de temas que por su complejidad requiere de un análisis interdisciplinario que abarque el enfoque teórico-metodológico de diversas disciplinas que permitan un intercambio abierto de distintos puntos de vista, lo cual conduce a la posibilidad de la adopción de diferentes experiencias académicas tanto en los métodos, como en las técnicas pedagógicas.

Listado de asignaturas.

Nivel Básico	Nivel formativo	Nivel Optativas
Administración I	Comportamiento Humano en las Organizaciones	Seminario de Toma de Decisiones
Administración II	Administración de Recursos Humanos	Seminario de Recursos Humanos
Mercadotecnia	Planeación Estratégica	Seminario de Mercadotecnia de Servicios
Estudio de la Empresa	Administración de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas	Negocios Internacionales
Introducción al Derecho		

Derecho Civil	Calidad de la Empresa	Derecho Corporativo
Derecho Mercantil	Auditoría Administrativa	Derecho de la Seguridad Social
Microeconomía	Investigación de Mercados	Derecho Internacional
Macroeconomía	Administración de Ventas	Economía Internacional
Contabilidad Financiera I	Administración de Compras	Teoría de Desarrollo Económico
Contabilidad Financiera II	Administración de la Producción	Administración de Riesgos
Contabilidad Administrativa	Dirección Empresarial	Auditoría Financiera
Análisis y Redacción de la Información	Desarrollo de Emprendedores	Valores y Financiamiento
Metodología de la Investigación	Derecho Laboral	Relaciones Internacionales
Técnicas de Investigación Administrativa	Derecho Fiscal	Taller de Análisis de Problemas Contemporáneos
Historia Moderna del Pensamiento Social	Economía Gerencial	Sistemas de Información Administrativa
Sociología	Teoría de las Finanzas	Teoría de las Decisiones Estadísticas
Sociología de la Empresa	Formulación de Proyectos	Investigación de Operaciones II
Matemáticas Aplicadas	Evaluación de Proyectos	
Informática Aplicada a la Administración	Administración Financiera I	
Análisis Estadístico	Administración Financiera II	
Lengua Extranjera I	Impuestos	
Lengua Extranjera II	Ética y Práctica Profesional	
Lengua Extranjera III	Taller de Investigación Administrativa	
Lengua Extranjera IV	Seminario de Titulación	
Cultura y Ética Universitaria	Problemas Soc. Poli. Y Econ. de México	
Computación	Matemáticas Financieras	
	Investigación de Operaciones I	

Fuente: BUAP 2015

Los documentos que fueron abordados en relación con la educación-empleo, y el mundo del trabajo, de manera internacional, nacional y estatal describen la pertinencia en relación con la empleabilidad de los graduados, su situación laboral, e impacto laboral, razón por la cual nuestra investigación, ha estado inmersa en este marco.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presentan consideraciones teóricas respecto a la relación educación-empleo, iniciamos con la conceptualización de mercado de trabajo y estudio de seguimiento de egresados, así como brevemente las tendencias de éstos en México. En un segundo momento describimos brevemente teorías que fundamentan los estudios de egresados desde la economía de la educación, y finalmente algunas dimensiones básicas para llevar a cabo el estudio de egresados siendo objetivo de nuestra investigación.

2.1. MERCADO DE TRABAJO Y EGRESADOS

En una sociedad industrializada, la pertinencia de la formación profesional tiene que responder ante los requerimientos de los mercados de trabajo, en función con la relación y coincidencia entre el mercado laboral y la carrera que cursa el egresado, en este sentido los estudios de seguimientos de egresados permiten diagnosticar el trabajo realizado por la universidad en relación con el empleo, sin embargo, el mercado de trabajo permite identificar las diferentes directrices a las que la educación superior tiene que responder a partir de la formación profesional, ubicación y trayectoria laboral de los profesionista.

2.1.1. Mercado de Trabajo (Laboral)

Según Barrón (2003) el mercado desde la visión teórica económica, es el espacio donde se transfieren o intercambian voluntariamente bienes y servicios por dinero; a partir de una óptica social se refiere a la acción individualizada y agregada entre compradores y consumidores, quien en su intercambio constante dan lugar a la estructura del mercado que todos conocemos y donde el precio es el punto de encuentro entre oferta y demanda, o bien, el salario si nos referimos al mercado de trabajo.

En primer lugar no existe un mercado único para todo tipo de trabajo, pues la oferta y la demanda serán considerablemente diferentes según el tipo de tarea a desempeñar: salvo para las ocupaciones más sencillas, las empresas no podrán intercambiar fácilmente un trabajador por otro, pues requieren que éstos posean ciertas aptitudes específicas; del mismo modo, los oferentes, que poseen también capacidades y entrenamientos diferentes, encontrarán que pueden desempeñar sólo ciertas labores y exigirán un salario acorde con sus capacidades. Es así como existen tantos sub-mercados entre oferentes y demandantes.

La movilidad espacial del trabajo, por otra parte, tiene mayores restricciones que la de otras mercancías: como el trabajador tiene que vivir relativamente cerca del sitio donde

trabaja, no podrá desplazarse con la misma facilidad con que se mueven los objetos que se transan en otros mercados. Factores adicionales como el idioma, el sexo y la edad condicionarán fuertemente tanto la Oferta como la Demanda. Habrá, por lo tanto, mercados locales y regionales muy activos, pero los mercados de Trabajo de amplitud nacional e internacional sólo existirán para ciertos puestos.

Se entiende que las estructuras del mercado obedecen a las leyes de la oferta y demanda, sin embargo, el mercado de trabajo de los egresados es diferente:

“la caracterización el mercado de trabajo para los egresados es muy particular diferenciándose de los mercados de bienes y servicios; dos particularidades rigen éste mercado de trabajo: primero, la preparación recibida en la escuela y la tendencia en la oferta educativa y, segundo, las reglas de contratación impuestas por los empleadores y por el aparato productivo. En México el grueso de empleadores lo componen las pequeñas empresas, siendo escasas las medianas y grandes. Las primeras se caracterizan por una fuerte orientación familiar, bajo coeficiente de capital y son generalmente las segundas las que emplean un porcentaje elevado de profesionales egresados (Navarro, 1998: p. 35).

El mercado de trabajo es aquel en donde los individuos intercambian servicios de trabajo, los que compran servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía. Estos configuran la demanda de trabajo. Los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo. La interacción de demanda y oferta de trabajo determina los salarios que se pagan en la economía. Por consiguiente, el mercado de trabajo se define al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo.

Este mercado es de suma importancia para cualquier Estado o nación. De él se desprenden factores importantes como el empleo, los salarios medios y la productividad. Sin embargo, se presentan problemas en la oferta y demanda laboral: el desempleo, el cual se define como la ausencia de empleo u ocupación: están desocupadas o desempleadas aquellas personas que, deseando trabajar, no encuentran quien las contrate como trabajadores.

Se entiende que las estructuras del mercado obedecen a las leyes de la oferta y demanda, sin embargo, la caracterización del mercado de trabajo para los egresados es muy particular diferenciándose de los mercados de bienes y servicios; dos particularidades

rigen a éste mercado de trabajo: primero, la preparación recibida en la escuela y la tendencia en la oferta educativa y, segundo, las reglas de contratación impuestas por los empleadores y por el aparato productivo.

Un aspecto que nutre la pérdida de expectativas sobre la educación es el desajuste que se presenta en relación con el mercado de trabajo, generando los problemas de desempleo y subempleo que se viven en diversas partes del mundo. El planteamiento es que no existe congruencia entre la oferta de egresados del sistema de educación superior y la demanda de este tipo de profesiones.

Según Burgos y López (2010) presentan a través del documento nombrado “Educación Superior: situación actual y perspectivas” elaborado por la Subsecretaría de Educación Superior en el año 2009, el cual, menciona que el nivel salarial promedio de un profesionista fue de 7 mil 500 pesos mensuales; además 55 de cada 100 egresados de las instituciones de educación superior son productivos en áreas distintas a la que estudiaron y hay 16 carreras críticas de las cuales se encuentra la Licenciatura en Administración con un exceso de egresados, lo que hace tener empleos precarios y con dificultades para posicionarse.

Podemos asegurar de que, el objetivo de todo universitario al terminar sus estudios, es encontrar un trabajo de acuerdo con su carrera y a sus intereses personales, en el que pueda crecer y desarrollarse como profesional, sin embargo, las condiciones socioeconómicas del mundo y del país generan un escenario no siempre favorable, ante esta situación se han presentado diversas teorías que tratan de analizar el desequilibrio entre la oferta y la demanda en el mercado laboral de profesionistas:

“La teoría del capital humano considera que los mercados son totalmente eficientes y pagan a cada trabajador el valor de su producto marginal, independientemente del trabajo realizado. Asimismo, supone una conducta optimizadora por parte de las empresas al aprovechar totalmente los conocimientos y habilidades de sus empleados. Bajo esos argumentos todos los empleados ocupan puestos y realizan funciones de acuerdo con su nivel educativo, por lo que se descarta la presencia de la sobre educación, situación que se atribuye a quien tiene una educación mayor a la necesaria para el puesto de trabajo que ocupa, particularmente en el caso de los profesionistas” (Burgos y López, 2010: 22)

En México la presencia masiva de empleadores lo comprenden las pequeñas empresas, y las medianas y grandes organizaciones no las hay, para los primeros mediante

una tendencia familiar, y los segundos generalmente son los que abren un porcentaje elevado de profesionales egresados (Navarro, Lladó y Cruz, 2002).

Los mercados de bienes y servicios están supeditados a variables como los costos, la competencia, el nivel de ingreso individual y familiar, los gustos y preferencias de los consumidores y las políticas regulatorias gubernamentales (monetarias, fiscales, comerciales, etc.); en contraste, los mercados de trabajo profesional no son influidos directamente por esas variables, poseen su lógica propia y autónoma, aunque actualmente, los procesos integradores, el avance de las telecomunicaciones y el interés mutuo universidad-empresa, están cambiando las reglas de juego de éste mercado, razón que justifica el que las IES evalúen sus fortalezas, sus oportunidades, sus debilidades y amenazas ante este contexto cambiante del mercado de trabajo (Valentí y Varela, 1998).

2.1.2. Seguimiento de Egresados.

Existen varias definiciones según el enfoque utilizado por los teóricos, no obstante, en términos generales el Estudio de Seguimiento de Egresados puede considerarse una estrategia evaluativa que permite conocer la situación, desempeño y desarrollo profesional de egresados de una carrera profesional; lo anterior, coincide con la definición de (Barrón, et al, 2003. p.31) quienes afirman que los estudios de seguimiento de egresados son todas "las propuestas metodológicas que tienen el objetivo de conocer el destino laboral, ocupacional o escolar de quienes han salido del mismo ciclo, nivel, subsistema, modalidad, institución o programa educativo.

La evaluación de egresados radica principalmente en la evaluación llamada de resultados, la cual es una "evaluación de la formación integral que tienen los estudiantes cuando concluyen sus programas de estudios con el objeto de medir y evaluar los conocimientos y habilidades de su formación académica y profesional" (ANUIES, 1993:13).

Esta evaluación busca informar a la sociedad, a las instituciones y, en especial, al egresado de licenciatura acerca de la calidad de la formación recibida. En México se realizan dos tipos de evaluaciones de los egresados que aportan, además de la mayoría de la información que se requiere para llegar a juicios que permitan tomar decisiones, un panorama sobre la calidad de los planes de estudio en educación superior que se lleva a cabo:

"Seguimiento de egresados, que son un valioso elemento para evaluar la calidad de la educación, pues específicamente aportan información fundamental sobre la pertinencia

social y económica de los programas de educación superior. Los exámenes generales, que constituyen un instrumento de evaluación de carácter extra institucional (Barrón, 2005:12)

Un Estudio de Seguimiento de Egresados posibilita el análisis del grado de adecuación entre la formación recibida en la escuela con las exigencias del mundo del trabajo, aportando información significativa para la toma de decisiones a nivel curricular; éste debe considerar el rendimiento académico, la pertinencia y los resultados de otros tipos de trabajo como los estudios de opinión de empleadores y especialistas, y un análisis riguroso de los planes de estudio.

Otras opiniones sobre el tema señalan que las propuestas metodológicas que tienen por objetivo conocer el destino laboral, ocupacional o escolar de quienes han salido del mismo ciclo, nivel, subsistema, modalidad, institución o programa educativo, se denominan estudios de seguimiento de egresados:

Para Didou y Rodríguez (1993) las propuestas metodológicas que tienen el objetivo de conocer el destino laboral ocupacional o escolar de quienes han salido del mismo “ciclo, nivel, subsistema, modalidad, institución o programa educativo” se denominan estudios de seguimiento de egresados. Estos estudios de seguimiento de egresados se inscriben en el campo de las relaciones entre los sectores educativo y social, particularmente en su vertiente económica, cuya complejidad ha generado un amplio cuerpo teórico con diversas perspectivas de análisis. En este sentido se puede afirmar que no existe una sola teoría de la educación o de los mercados laborales que abarque suficientemente los elementos que influyen en ambas áreas.

Los Estudios de Seguimiento de Egresados en México han tenido influencias de estudios realizados en Europa y en Estados Unidos, según lo señala Didou (1991), quien aclara que, las tendencias de los estudios europeos son fuertemente operativas y sus fines informativos, para influir en la toma de decisiones, y son mucho menos ambiciosos teóricamente que los realizados en México ya que la cantidad de variables que se utilizan en los instrumentos son estrictamente determinadas y poco numerosas y su enfoque es, sobre todo, cuantitativo. Sin embargo reconoce también que son realizados con una periodicidad constante.

En ambos se busca dar un enfoque cualitativo además de cuantitativo, para tratar de explicitar las relaciones entre formación y empleo. Didou, (1991) encuentra una mayor similitud con los estudios realizados en Estados Unidos, por la amplitud de las variables

utilizadas. Difieren, por otra parte, en que en los de México se da especial énfasis al servicio que retribuye el profesionista a la sociedad, aspecto que es más pronunciado en los análisis que se enmarcaron en la problemática latinoamericana que en los relativos a la estadounidense, por motivos de la particular historia política de ambas regiones.

De acuerdo con ANUIES (1998).un seguimiento de egresados, consiste en la evaluación de los egresados en relación con sus estudios realizados, es decir, el procedimiento mediante el cual una institución busca conocer la actividad profesional que éstos desarrollan, su campo de acción, su nivel de ingresos, las posibles desviaciones profesionales que han tenido así como sus causas, su ubicación en el mercado de trabajo y su formación académica posterior al egreso.

Para PROFLEX:

“El seguimiento de egresados constituye una herramienta imprescindible para comprender los procesos de adaptación de los egresados a la vida profesional, y no solo en este ámbito. En un mundo cambiante, globalizado y en el que el conocimiento se ha convertido en la principal fuerza para el desarrollo equilibrado y sostenible de los pueblos, es imprescindible estar atentos a las necesidades de la sociedad para poder adaptar las universidades a esas necesidades, como ha sucedido siempre en la centenaria historia de las universidades”. (PROFLEX, 2010:5)

Podemos decir que, el seguimiento de egresados es el proceso de investigación del ámbito educativo a través del cual una institución educativa busca evaluar sus procesos internos, a partir de la práctica profesional de los sujetos que ella ha formado. La institución ha educado, capacitado y preparado a los sujetos para que se desempeñen como personas útiles a la sociedad, ejerciendo una práctica profesional determinada en un contexto histórico y social específico. El buen desempeño de los individuos en su práctica, es el éxito de la Institución que los ha preparado; el fracaso de los mismos cuestiona y pone en crisis a la institución misma.

El seguimiento de egresados es el conjunto de acciones realizadas (por la institución) tendientes a mantener una comunicación constante con sus egresados, con el propósito de desarrollar actividades que permitan un mejoramiento personal e institucional y que sirvan como medida de retroalimentación y evaluación en beneficio del sistema educativo.

En la anterior definición, el seguimiento de egresados es un proceso de interacción institucional, con beneficios para ambos; la institución evalúa su eficiencia en la formación de profesionistas a partir de la práctica profesional de los mismos. A la vez ofrece a los egresados la posibilidad de superación detectando en éstos las limitaciones y necesidades más comunes, ofreciendo cursos de capacitación, actualización y especialización que son indispensables para un mejor desempeño profesional.

De esta manera la institución evalúa sus programas académicos, sus planes de estudio, su práctica docente; haciendo los cambios necesarios en función de la práctica profesional real detectada a través de estudios de seguimiento.

La Secretaría de Educación Pública (SEP, 2010), los estudios de seguimiento de egresados y de empleadores, realizados por las IES deben ser utilizados para actualizar los planes y programas de estudio vigentes, ya que la calidad y pertinencia de los programas educativos, se debe reflejar en una mejora en la formación integral de los estudiantes, destacando las competencias laborales, permitiendo construir con éxito el futuro; ya sea al incorporarse al mundo del trabajo, en las relaciones diarias con la sociedad o al continuar con la preparación académica a lo largo de toda la vida.

“Los estudios de seguimiento de egresados no referencian solamente el proceso de inserción de los estudiantes egresados en el campo laboral, ni son sólo indicador de satisfacción del egresado, son también mecanismos eficaces para promover la reflexión institucional sobre sus fines y sus valores.”(SEP, DGB, 2014, p2)

De acuerdo con lo anterior, los objetivos que persiguen los Estudios de Seguimiento de Egresados son varios, éstos se definen según las necesidades de información, la amplitud del estudio y al ámbito de evaluación que se desee atender con la finalidad de tomar decisiones que permitan hacer cambios y mejoras. En casi todos los estudios se buscan por lo menos alcanzar cuatro objetivos principales:

- Conocer el impacto que la oferta educativa ha tenido en el mercado laboral.
- Evaluar la calidad de la docencia universitaria, a partir de la opinión de los egresados respecto a su formación profesional.
- Conocer la ubicación y la trayectoria profesional de los egresados de la institución.
- Analizar el impacto del programa académico de la institución en el sector laboral.

En síntesis podemos decir que los estudios de seguimiento de egresados, representan una estrategia de investigación y evaluación que posibilita conocer y sistematizar información sobre las trayectorias, condiciones y perspectivas personales, laborales y

profesionales de los egresados de las diversas carreras que ofrecen las instituciones de educación pública y privada. En ese sentido, los estudios de seguimiento de egresados permiten reconstruir los planes de estudios de acuerdo con las nuevas exigencias que establecen el mercado laboral nacional e internacional (ANUIES, 1998: 92)

Bajo estas nuevas condiciones, los mercados de egresados empiezan a operar bajo los principios económicos fundamentales. Así por ejemplo, cuando se presenta una oferta elevada de egresados de las IES, esto trae como consecuencia que los salarios que ofrecen los empleadores tiendan a disminuir y, la demanda de los empleadores es mínima o crece lentamente en comparación con la oferta que imponen las Instituciones, situación que tiende a agravarse cuando las IES intentan diversificar la oferta educativa superior, situación característica que se vive en México.

En lo que ha transcurrido de este siglo XXI, la sociedad y los mercados de trabajo se han vuelto más exigentes y resulta obvio que la relación universidad–sociedad se ha convertido en un elemento importante a incluirse en la planeación y, al mismo tiempo en una estrategia de evaluación de la educación superior con dos ámbitos de interés: a nivel interno, focalizada en analizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, los contenidos educacionales, las actividades, los objetivos, y; a nivel externo, recogiendo información a través de dos fuentes principales, el Estudio de Seguimiento de Egresados y el Análisis Situacional del Trabajo (AST). Se reconoce que como producto de las políticas específicas para la evaluación de la educación superior en México, es en años recientes en donde se ha incrementado el interés por este tipo de estudios y evaluaciones, pues a través de los productos de una institución educativa, se pueden obtener elementos para analizar cómo contribuye la educación superior al desarrollo del país. “Estos estudios de seguimiento de egresados (ESE) se inscriben en el campo de las relaciones entre los sectores educativo y social, particularmente en su vertiente económica, cuya complejidad ha generado un amplio cuerpo teórico con diversas perspectivas de análisis” (Reynaga, 2003, p.31).

Podemos decir que los rasgos que caracterizan a los estudios de seguimiento de egresados, tienen como finalidad: retroalimentar planes y programas de estudios; ubicar a los egresados en el mercado de trabajo a partir de su formación profesional, evaluar la eficiencia de las Instituciones de educación superior; medir la calidad educativa y promover el compromiso social de las Instituciones educativas con la sociedad.

2.1.3. Tendencias de los estudios de seguimiento de egresados en México

En México, los estudios sobre egresados se remontan a la década de los setentas sustentándose en las teorías neoclásicas y funcionalistas; en el área metropolitana del Distrito Federal. Instituciones como las universidades Nacional Autónoma de México y Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco así como el Instituto Politécnico Nacional y la Escuela Nacional de Estudios Profesionales-Zaragoza y, en provincia, las universidades Veracruzana y Autónoma de Nuevo León (Didou, 1991), fueron pioneras en este tipo de trabajos. Entre los estudios realizados sobre educación y trabajo en la décadas de 1960 y 1970, destacan los trabajos de Muñoz Izquierdo (1980) quien identificó dos tendencias: la primera conformada por los enfoques neoclásicos y funcionalistas y la segunda formada por un amplio rango de investigaciones a las que clasificó como pertenecientes a “enfoques teóricos alternativos”. A partir de estas tendencias Navarro (1998) señaló cuatro momentos históricos de la investigación desarrollada en México:

Una primera etapa abarca la década de 1960, cuando la gran mayoría de las investigaciones se derivaron de las premisas de las teorías neoclásicas y funcionalistas, en el marco de las desarrollistas. Entre los estudios más representativos de dicha década, de acuerdo con Muñoz Izquierdo y Maura Rubio (1992), se encuentran los que dan cuenta de la tasa de rentabilidad de la educación, el factor residual y la movilidad ocupacional.

En la primera mitad de década de 1970, surgieron nuevas metodologías para explicar de manera más satisfactoria las relaciones existentes entre la escolaridad de los individuos y su ocupación e ingresos; para la segunda mitad de 1970, se consolidaron algunas teorías alternativas, que, a su vez, estimularon la investigación en nuevas áreas como el funcionamiento interno del mercado (actitudes y valores de los empleadores, criterios para la selección de personal, entre otros) y los estudios sobre los efectos diferenciales en la movilidad ocupacional y en el ingreso, según distintos tipos y niveles de escolaridad.

Al iniciar la década de 1980 se observaban dos grandes tendencias: una relacionada con la identificación de estrategias de desarrollo y sus correspondientes estrategias educativas que buscarán conformar una opción válida de desarrollo no capitalista, y otra con la identificación de requerimientos educativos compatibles con el modelo dominante, pero con cierta orientación hacia el desarrollo no monopolístico de la economía. Los resultados de esta extensa gama de estudios, a lo largo de dos decenios, se difundieron en

los congresos de investigación educativa, el primero data de 1981 y el segundo de 1993, este último fue organizado por el Consejo Mexicano de Investigación Educativa.

De acuerdo con Barrón (2003). El Primer Congreso Nacional de Investigación Educativa organizado en 1981, se abordaron doce subtemas en torno a la sociedad:

- 1) Funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo
- 2) Oferta y demanda de recursos humanos.
- 3) Necesidades de formación de recursos humanos.
- 4) Relaciones entre escolaridad, empleabilidad y movilidad socio-ocupacional de la fuerza laboral.
- 5) Relaciones entre sistema educativo y desarrollo económico
- 6) Innovaciones educativas.
- 7) Relaciones entre educación e ingresos.
- 8) Relaciones entre origen socioeconómico, oportunidades educativas y expectativas ocupacionales.
- 9) Socialización para el trabajo.
- 10) Análisis comparativos.
- 11) Relaciones entre tecnología, división del trabajo y calificación.
- 12) Estudios prospectivos y proyectivos.

Por su parte en el Estado de Conocimiento sobre Educación y Trabajo del Segundo Congreso de Investigación Educativa (1993), se informó de los estudios realizados en el campo en esta década, que se agruparon en los siguientes rubros: 1) Planificación de recursos humanos. 2) Efectos de la escolaridad en la ocupación y el ingreso. 3) Seguimiento de egresados. 4) Vinculación de la educación con el sector productivo de bienes y servicios y formación tecnológica

A partir de las tendencias anteriores, Navarro (1998) determina cuatro situaciones históricas que fueron desarrolladas en México: Por una parte se encuentra la Teoría Neoclásica en el marco de las desarrollistas, que sin duda alguna permite, de acuerdo con Muñoz Izquierdo y Maura Rubio (1992), el enfoque a la rentabilidad de la educación, factor residual y la movilidad ocupacional. En la segunda parte a partir de la primera mitad de la década de 1970, impacta en el desarrollo económico y educativo enmarcado sobre las relaciones entre la escolaridad y la ocupación de ingresos como los estudios longitudinales diacrónicos, bajo la apreciación de los seguimientos de egresados y los estudios sobre los

efectos diferenciales sobre la educación. Luego entonces, en la tercera parte influye el comportamiento de los egresados, bajo las actitudes y valores los empleadores, así como la selección de personal según los niveles de escolaridad.

La determinación de estas etapas son los inicios de los estudios de seguimiento de egresados, hacia una calidad y pertinencia curricular de las Instituciones de Educación Superior, permitiendo que la educación se fortalezca como soporte en la disciplina económica con el objetivo de brindar calidad educativa.

De acuerdo al análisis del Estado de Conocimientos sobre Estudios de Egresados efectuados en México durante el periodo 1992-2002, llevado a cabo por miembros del Consejo Mexicano de Investigación Educativa (Barrón et al, 2003), los trabajos referidos a esta temática se ubican en tres sub-campos bien definidos: 1) evaluación curricular, que describen la inserción y desempeño de los egresados a fin de evaluar y retroalimentar los programas educativos en cuestión, 2) pertinencia de la formación académica recibida, que buscan medir la correspondencia de la formación que se proporcionó al graduado con las exigencias de su ejercicio profesional y, 3) inserción laboral, para identificar la incorporación y destino laboral así como conocer si los mecanismos de inserción en el mercado de trabajo son tradicionales o novedosos.

2.2. TEORÍAS QUE SUSTENTAN LOS ESTUDIOS DE EGRESADOS. LA RELACIÓN EDUCACIÓN- EMPLEO DESDE LA ECONOMÍA DE LA EDUCACIÓN

Los estudios sobre egresados tienen como objetivo explicar la relación existente entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, debe reconocerse que dicha relación está inmersa en un contexto complejo y cambiante razón por lo cual difícilmente pueden ser analizados e interpretados bajo un solo enfoque o teoría. Por lo cual “La vinculación y crecimiento económico se vuelve un tema importante y discutido, pero es necesario fundamentar las principales teorías que sustentan el mercado laboral de los profesionistas” (Fernández, 2013, p.32)

Éstas, se inscriben en el campo de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, teniendo como soporte la Teoría del Capital Humano, la cual sienta las bases para la Economía de la Educación. Esta teoría tiene sus orígenes en la economía clásica; ya Adam Smith, y algunos economistas entre los cuales destaca Theodore Schultz,

con un artículo “Invertir en el hombre: la visión de un economista”; en el cual sentó las bases para considerar el gasto en educación como una inversión.

Así pues, para el análisis e interpretación de los resultados de un estudio de seguimiento de egresados resulta conveniente tomar en cuenta los diversos enfoques o teorías a fin de contrastar sus diversos argumentos, categorías y variables y de esta forma encontrar explicaciones más satisfactorias de este objeto de estudio, en esta investigación solamente se hace un breve repaso a los principales fundamentos de dichos estudios o teorías.

2.2.1. Teoría del Capital Humano

El desarrollo de la teoría del capital humano reconoce que para la explicación de ciertos fenómenos macroeconómicos, como por ejemplo, el crecimiento del ingreso nacional, es necesario incluir, además de los factores: capital y trabajo, un tercer factor, que considera el conjunto de habilidades y capacidades de los trabajadores. Los estudios realizados por Theodore Schultz (1959), tuvieron mucho impulso, gracias a los desarrollos teóricos efectuados por Gary Becker y Jacob Mincer.

El capital humano ha sido definido por la Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico como: “(...) el conocimiento, las competencias y otros atributos que poseen los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica (...)” (OCDE: 1998)

A su vez (Romer en ibid: 26-27 citado por Garrido, 2006, p.8) hace mención a la CEPAL que “durante los años noventa defendió la existencia de ciertos elementos que acompañaban al crecimiento productivo y la expansión de la Economía, entre ellos se destacó el capital humano”. Cada trabajador capacitado es más productivo inicialmente y trae como inercia la especialización, elevando la productividad y la calidad.

Según estas definiciones, se considera capital humano, la acumulación de inversiones anteriores en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que permiten aumentar la productividad. Por lo que, debe tenerse en cuenta, todos los atributos humanos, no sólo a nivel de educación, sino también el grado en el cual, una persona, es capaz de poner en acción productiva un amplio rango de habilidades y capacidades, entendiendo por capacidad la potencia para el desarrollo de los procesos mentales superiores (memoria, pensamiento y lenguaje), por habilidad se entiende la forma como se operacionalizan los procesos mentales superiores, los cuales se manifiestan en las diferentes formas de conocimiento acumulados, que permiten a su poseedor, desarrollar eficazmente diversas actividades para lograr crecimiento de la productividad y

mejoramiento económico; entendiendo por económico todas aquellas actividades que pueden crear ingresos o bienestar. (Becker, 1983).

Esta teoría tiene sus orígenes en la económica clásica, especialmente en la década de 1670 del siglo XVII; en esta época empezó a gestarse la idea de que el nivel de educación de los individuos de una u otra forma incidía en los resultados en términos económicos; se decía que un hombre que había sido educado o instruido, al utilizar dicha educación o habilidad aprendida obtendría ingresos a través de los cuales recuperaría todos los gastos que hizo para obtener dicha educación; en esencia, la idea básica era considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos, como lo dice la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones (ANUIES):

“Adam Smith, aunque no se refería a ésta como tal, sugería en 1776 que el hombre educado era comparable a una máquina, en tanto que el trabajo que el aprendía a desempeñar le retornaría todos los gastos de su aprendizaje, y que la diferencia entre los salarios de un trabajador adiestrado y de un trabajador común estaba cimentada bajo este principio” (ANUIES, 1998: 204)

(Navarro, 1998, citado en Simón, 2011, p.29) indica que a mediados del siglo XX, la idea básica de considerar a la educación y la formación como inversiones es retomada y plasmada por los economistas en tres obras importantes: Theodore Schultz, con su obra *Invertir en el hombre: es la visión de un economista*, obra en la cual trata de justificar que la teoría del capital humano reduzca o compare al individuo como una máquina; en segundo lugar tenemos la obra *Measuring the Contribution of Education (and the residual) to economic growth*, en la cual se presentan pruebas de que existe una correlación positiva entre el incremento en gasto educativo y el incremento del Producto Nacional Bruto, así como argumentos de que la inversión en educación es preferible que la inversiones en capital físico; y, en tercer lugar encontramos la obra *Human Capital* de Gary Becker a partir de la cual se estructuró el denominado Modelo simple de capital humano, mismo que sugirió que la educación es alguna forma de inversión que afecta positivamente variables como el ingreso, el empleo, el crecimiento económico y la equidad social.

Posteriormente en otro artículo titulado “invertir en el capital humano”, el mismo Schultz planteaba que la diferencia de retribuciones entre los trabajadores se correspondía con sus diferencias en grado de educación, y que las diferencias en renta obtenidas por Estados Unidos en un determinado periodo de tiempo se corresponden por un periodo de

baja escolarización en su población. Bajo esta perspectiva, llega a considerarse al trabajador como responsable de la renta nacional de Estados Unidos cuando los periodos de escolarización nacional son bajos también se le piensa como capitalistas que al invertir en educación obtienen la ganancia que su trabajo produce. Los bajos salarios entonces eran producto de malas inversiones en educación y salud. (ANUIES, 1998, p. 267)

Navarro (2005) Schultz trata de probar:

“(…) por una parte, que las diferencias en las retribuciones de los trabajadores se correspondían con sus diferencias en el grado de educación; y por otra, que los incrementos no explicados de la renta nacional de los Estados Unidos, durante un determinado periodo bajo estudio, podían ser explicados a través de rendimientos de la educación adicional recibida por los trabajadores. Dentro de esta perspectiva los trabajadores eran vistos como capitalistas (gente que vende su fuerza de trabajo como un capital), ya que los bajos salarios, sobre todo en los grupos minoritarios, reflejaban inversiones inadecuadas en salud y educación, tal como lo dice el autor: “ya que sus inversiones en la adquisición de conocimientos y habilidades les ha daba la propiedad sobre la capacidad económicamente redituable” (p.61).

Además el Capital Humano, constituye, un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad de una persona o una comunidad; se entiende por empleabilidad la posibilidad de las personas para encontrar un empleo que retribuya sus capacidades laborales, por medio de diferentes influencias y fuentes, tales como: Las actividades de aprendizaje organizado por medio de la educación formal e informal, por medio del entrenamiento desarrollado en los diferentes puestos de trabajo de las organizaciones, de acuerdo con cada individuo y al contexto de uso.

Schultz (1983), ha señalado cinco factores que han contribuido a mejorar la capacidad humana:

- “1) Equipos y servicios de salud, ampliamente concebidos para que incluyan todos los gastos que afectan la expectativa de vida, fuerza, resistencia, vigor, y vitalidad de un pueblo.
- 2). Formación en el puesto de trabajo, incluyendo el aprendizaje al viejo estilo, organizado por las empresas.
- 3). La educación formal organizada en el nivel elemental, secundario y superior.
- 4). Los programas de estudio para adultos que no están organizados por las empresas, incluyendo los programas de extensión.

5). La emigración de individuos y familias para ajustarse a las cambiantes oportunidades de trabajo.”

Edward Denison aplicó mediciones de inversión en capital humano y otros cálculos de rendimiento económico, en un esfuerzo por clarificar el crecimiento, sostenía que el efecto positivos de la educación sobre la capacidad productiva de la fuerza de trabajo podría ser medido al clasificar a ésta en diferentes años, según el tiempo invertido en la escuela, como lo dice el autor:

“en un esfuerzo por clarificar el crecimiento inexplicable y concluyo que el aumento en la educación desempeñó un papel importante en el aumento del crecimiento material de Estados Unidos, suponía que tres quinta partes de los diferenciales de ingresos podrían ser considerados como consecuencia de su educación” (Navarro, 1998, p.60)

Según Álvarez (2010) En el año 1964 Becker publicó el libro "El Capital Humano", trabajo por el cual fue premiado por el Nobel (1992), por desarrollar el concepto del Capital Humano, que define como el conjunto de las capacidades productivas que un sujeto acumula mediante conocimientos generales o específicos. Es una opción individual, una inversión. Se evalúa por la diferencia entre el coste de los gastos de educación y los gastos correspondientes, y el coste de productividad, es decir, el salario que recibiría si estuviera inmerso en la vida activa, y sus rentas futuras actualizadas.

Como resultado de ello, el individuo hace una valoración arbitrada entre trabajar y continuar una formación, que le permita en el futuro, recibir salarios más elevados que los actuales. Él, toma en cuenta también el mantenimiento de su capital psíquico (salud, alimentación); optimizando sus capacidades y evitando que no se deprecien demasiado, bien por la desvalorización de sus conocimientos generales y específicos, bien por la degradación de su salud física y moral, e invirtiendo con miras a aumentar su productividad futura y sus rentas. El individuo habrá de actuar como todas las inversiones, ya que ha de hacer frente a la ley de los rendimientos decrecientes, y al carácter irreversible de estos gastos.

Así por ejemplo, un individuo no capacitado que no invierte en él, solo podrá aspirar a trabajos poco remunerados. Sin embargo, si ese mismo individuo se capacita, es decir si invierte tiempo y recursos económicos como matriculas, mensualidades, libros, etc. al final

de sus estudios sus beneficios serán muchos más amplios que si no hubiese optado por la capacitación.

Esta teoría afirma que la educación es un acto de inversión más que un gasto de consumo, por lo que los conocimientos acumulados, sumados a ciertos componentes, representan el principal activo que posee una persona. Becker (1993) lo define como:

“como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. Las premisas básicas de este enfoque indican que a medida de que una persona tenga un mayor número de años de escolaridad, su productividad también será mayor, situación que se verá reflejada con mayores puestos y mayor remuneración” (Becker, 1993: 67)

Si reflexionamos en la teoría de capital humano en términos educativos, es necesario contemplar lo siguiente:

“calificar la fuerza del trabajo para cada uno de los puestos que existan en el aparato productivo, la experiencia educativa escolar se encuentra directamente relacionada con la productividad y eficiencia de la fuerza laboral, hay correspondencia entre los requisitos educativos para el empleo y requerimientos de ocupaciones reales, la innovación tecnológica eleva progresivamente la complejidad de las ocupaciones y el mercado de trabajo funciona igual para todos los individuos remunerándolos en función de la oferta y demanda de trabajo y de la productividad de cada uno, la cual depende de su perfil educativo” (Díaz, 1995, p.89, citado por Bedolla, 2007, p.18).

En síntesis podemos decir que esta teoría apareció en los años setenta en Estados Unidos, de la mano de los trabajos clásicos elaborados por Baker (1964) y Shultz (1972) representantes del paradigma económico neoclásico, la cual se centra tanto en la educación y la experiencia laboral, que explica diferencias entre la educación y la inversión respecto a lo aprendido con una remuneración salarial satisfactorio, respondiendo con la calidad de vida del individuo; en este sentido para (Navarro, 2014), “el principio fundamental de esta teoría es que la educación equivale a una inversión rentable y no solo a un bien de consumo”.

Es decir, si pensamos que respecto a la educación es ciertamente una inversión de igual manera cuenta con una inversión tanto física como financiera, luego entonces, si el individuo invierte en educación tendrá como resultado el capital, y para este caso será el capital humano como fuente de insumo para generación del trabajo. Y para tal efecto cada

individuo deberá conocer la inversión que realiza para con la educación ya que le ayudara a ser un capitalista bajo inversión propia, que detone la afiliación del hombre como un ser financiero con razonamiento.

La teoría del capital humano cuenta con cierta relación con el paradigma meritocrático, donde según Bonal (1998), se enfoca al principio meritocrático el visualiza a la educación como una institución idónea para poder identificar, seleccionar y jerarquizar las capacidades y habilidades del individuo, los cuales se insertaran al mercado de trabajo. Esta situación evidencia la estrecha vinculación entre la teoría del capital humano y el paradigma funcionalista de la educación.

Así se puede encontrar una relación estrecha entre el paradigma del capital humano y la corriente funcionalista de la educación”

Cabe señalar que dentro de esta teoría nos encontramos con alguna similitud con el mercado de bienes activos, donde existe cierta competencia de personas, bajo el mismo nivel educativo y que a su vez espera que la retribución sea adecuada, según Navarro (2013) es posible mencionar que la educación suministra actores al mercado de trabajo, individuos a base de inversión de acuerdo a las necesidades previas por el mismo.

Bajo este tenor, podemos mencionar hipotéticamente que entre más preparación haya a través de la inversión en la educación para el individuo, mayor nivel de jerarquización contara, sin embargo dado a las circunstancias las cuales son presentadas en la actualidad, principalmente en la economía, nos encontramos en un punto controversial donde si mantienes un empleo, en este sentido la preparación será como la manera de permanecer en el lugar de trabajo de, en todo caso dependerá de la parte organizacional. Por lo tanto la inversión educativa según la Teoría del Capital Humano, tal como la refiere Subirats (1981):

“Se considera como la más productiva de las inversiones, en términos estrictamente económicos. Incrementarla es una de las vías más seguras para mantener el crecimiento. E inversamente, la falta de cualificación suficiente en la población activa implica limitaciones en el aumento de la productividad y en el crecimiento.” (Subirats, 1981:17)

Dentro de las perspectivas internacionales se adoptó la inversión educativa como estrategia para el desarrollo económico de las naciones, en este sentido se generaron

métodos que permitieran medir las necesidades educativas a partir de los requerimientos del mercado de trabajo.

Las investigaciones que empezaron a realizarse y las contribuciones del Banco Mundial, sobre todo durante la década de los años noventa (Ibíd.: 19; 1997: 39; 1993: 6) evidenciaron la estrecha relación entre la educación y el crecimiento económico. Algunas variables que se descubrieron con impacto a la producción agregada fueron: matrícula de la escuela primaria y secundaria, crecimiento demográfico, inversión promedio.

Banco Mundial (1990), BID (1994, 1995) y CEPAL (1993) afirman que cuando mayor es la inversión en los recursos humanos y mayor la calidad de la educación, mayor es la productividad y el ingreso real per cápita. Aun cuando existe un largo período de gestación, los efectos sobre el crecimiento económico son evidentes a corto plazo; destacándose la vinculación entre la educación superior y el sector productivo.

Sánchez (2013) en su documento denominado la *Inserción laboral de los comunicadores de la Universidad del Altiplano* retoma alguna de las definiciones sobre la Teoría del capital humano a través de Becker (1983) el cual afirma que es el conjunto de capacidades productivas que un sujeto adquiere a través de la acumulación de conocimientos generales, y habilidades que recibe el individuo, por medio de la formación profesional, con ello es reflejado la utilización de lo aprendido, de aquí se presenta el nivel de inversión, ya que quienes inviertan en la educación elevada, mayores beneficios tendrán al insertarse al mercado de trabajo.

La sociedad comienza a observar cómo las expectativas de movilidad social se satisfacen a partir del uso de la educación como medio para acceder a oportunidades de trabajo que anteriormente no eran alcanzables (Bonaf, 1998). Con la inversión del capital humano se cuenta con mucha probabilidad de encontrar empleo, y efectivamente de acuerdo a la preparación con la que se cuente, mayor impacto en el mercado de trabajo tendrá es así que:

“El capital humano puede definirse como los conocimientos en calificación y capacitación, la experiencia, las condiciones de salud, entre otros, que dan capacidades y habilidades, para hacer económicamente productiva y competente las personas, dentro de una determinada industria” (Cardona, Montes, Vásquez, Villegas y Brito, 2007, p.19).

Referentes teóricos han dado importancia a la educación de las personas para el desarrollo individual y social; a partir de Adam Smith (1776), quien hace referencia a la importancia de la habilidad y destreza para realizar el trabajo, hasta los últimos estudios que se realizan en la actualidad, por lo cual todos empatan al considerar que la inversión en educación compete para desarrollar habilidades y capacidades de los individuos, y contribuye al crecimiento económico de un país. (Cardona, et al. 2007)

Al identificar que la teoría del capital humano en el marco de los supuestos básicos de los mercados de trabajo de la escuela Neoclásica luego entonces:

“Pons, 2004 citado por (Cardona, et al. 2007), aluden que la teoría del capital humano hace parte de la economía de la educación y es una de las ramas más jóvenes de la ciencia económica; a principios de la década de 1970 es cuando se constituye verdaderamente como una disciplina económica con un sólido soporte teórico y abundante desarrollo empírico.”

A manera de síntesis podemos decir que la teoría del capital humano considera que los mercados son totalmente eficientes y pagan a cada trabajador el valor de su producto marginal, independientemente del trabajo realizado, plantea la educación y la capacitación como formas de inversión. Sin embargo, la educación no es un proceso de naturaleza esencialmente económica, sino que responde a diversos objetivos sociales. Por lo tanto, conceptos como capital humano y análisis de costo-beneficio de la educación no proveen una respuesta completa a la pregunta de cuál es el monto óptimo de recursos a asignar.

No obstante, los planteamientos de la teoría del capital humano, si bien por una parte, contribuyen a la explicación cuantitativa de los vínculos existentes en los fenómenos – en este caso– entre la educación y el crecimiento económico de un país, otra parte de ellos, oculta la multiplicidad de factores cualitativos que intervienen en otros vínculos y fenómenos. Como se observa, esta teoría destaca de modo unilateral como objetivos fundamentales, la idónea productividad que un trabajador de modo ideal debe poseer; la búsqueda del modo como el “capital humano” puede incrementar la producción y la riqueza económica de un país; y considera los beneficios monetarios como fin.

Margina los efectos que pudieran añadirse al desarrollo social; o el sentimiento de cosificación que experimenta el sujeto. Así otros aspectos externos a la educación tendrán que tomarse en cuenta en la formación de individuos productivos a la sociedad y en la formación de sociedades sanas. Quizá el grado de salud, cultura y moral de los individuos educados y la sociedad en conjunto. (Garrido, 2006)

Como resultado de este sucinto recorrido, debe quedar claro que las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo no pueden ser interpretadas solamente a través de la Teoría del Capital Humano, ya que estas relaciones no son directas y unívocas, sino de carácter complejo, en el que intervienen factores tanto escolares, como extraescolares. Las distintas consideraciones enmarcadas anteriormente sustentan el manejo, vinculado y relacionado a partir de la formación del egresado para el sector económico.

2.2.2. Teoría de la Credencial o de la certificación

Una de las teorías inmersa en la Teoría del Capital Humano, que al igual se encuentra inmersa en la escuela neoclásica, repercute en relación a la inversión con la educación y el nivel de salario percibido, en este sentido bajo las especificaciones de esta teoría, discrepa de la teoría del capital humano, a pesar de que esta pretende que la educación incremente la productividad del individuo y por supuesto los salarios se elevan, sin embargo, para el caso de la teoría credencialista es todo lo contrario, aquí está a expensas de un “documento” que lo avale como profesionalista frente al mercado de trabajo. Los empleados en el mercado de trabajo cuentan con el conocimiento de sus habilidades, por el contrario los empresarios la desconocen, ahora bien la inversión de estudio permea las capacidades del individuo, por lo tanto entre mayor nivel educativo cuente mejor posibilidades tendría frente al mercado de trabajo. En este sentido, durante el tiempo que un individuo haya colaborado en una empresa el empleador ha contado con el tiempo suficiente para detectar sus capacidades, es así que

De esta forma la teoría credencialista permite, en su versión dinámica, entender la relación creciente entre el nivel educativo, la experiencia y los salarios. Esto implica que cuando se produce la incorporación inicial a la empresa se firma un contrato no sólo con referencia a un puesto de trabajo sino también a una trayectoria profesional (García, 2009:12)

Abarcando esta teoría y en relación al nivel educativo, el interés de los empleadores detona investigar sobre la trayectoria de los egresados, pues no solo basta con tener el título, si no también, detectar su trayectoria profesional y laboral, que debido a la experiencia y el salario les permite contar con actualizaciones necesarias para poder competir ante el mercado de trabajo, sin embargo, este enfoque proporciona una mayor deficiencia de productividad en los que postulan para algún puesto de trabajo, ya que aún no se cuenta con la experiencia del sujeto y por lo consiguiente al detectar que existe una deficiencia de

experiencia del individuo, en esta teoría y básicamente se refleja con la productividad, los empleadores recurren a los títulos o certificados, como respaldo del conocimiento adquirido durante su vida profesional, sin embargo, eso no es el todo, depende de la productividad del individuo.

Si bien, al ser seleccionado e incorporado el individuo recibe a través del tiempo capacitación constante, que resulta beneficios para el buen desempeño profesional dentro del mercado de trabajo. Por su parte Sánchez (2013) desde la perspectiva sociológica refiere a través de Collins, en su obra *la sociedad credencialista (1989)* plantea un enfoque de cuestionamiento de la educación y las ocupaciones como un factor que impacta en la productividad de las personas, es decir bajo dos temas, por un lado la educación con formación de grupos y la otra que da indicios con la parte tecnológica como herramienta para su aprendizaje.

Navarro (2014) indica que existe una correlación entre carreras y productividad, como respuesta es el establecimiento de jerarquías salariales a través de un mecanismo de “cribado”, es decir la separación de aquellos individuos que cuentan con carrera universitaria y entre lo que no cuentan, y que a su vez se puede diferenciar dependiendo el perfil profesional.

Otro aspecto según Torres, Enciso y Allepuz (2001) es que la función de esta teoría en el sistema educativo es la de establecer manifiesto los talentos profesionales de cada persona y que estos sean valorados por las empresas, lo cual esto determina la selección del personal, a partir de un contexto de información donde se encuentran inmersas las características productivas de los aspirantes a los puestos de trabajo. Asimismo, “Se han realizado críticas a las teorías credencialistas debido a que no explican con suficiente claridad cómo actúan los empleadores con las señales disponibles de los candidatos” (Torres, et. al, 2001, p.247).

La acumulación de credenciales hace ser diferentes a los demás por lo cual compiten con otros candidatos manifestando la cualificación profesional ya sea mediante la formación medular que es la universidad o a través de la experiencia laboral conforme las exigencia del empleo. La importancia de este modelo credencialista radica en “su desarrollo dentro de la tradición weberiana del conflicto y su aplicación al proceso de clausura de las profesiones (Medina, 1983), del cual atraviesa un estudio histórico bajo nivel de desarrollo de las ocupaciones profesionales, es decir bajo el cierre de mercados de trabajo. Sin

embargo, cuando hablamos de cualificación de personal, no quiere decir que lleguen a ocupar un puesto elevado, sino que pueden llegar a ocupar puestos limitados, por lo cual para este caso la productividad sale sobrando, y es considerada como una etiqueta de personal. En este sentido, una de las hipótesis centrales de las teorías credencialista es que la expansión de los títulos diluye su valor de mercado y modifica su valor de clasificación (Sala, 2004). Además hay que agregarle que desde el enfoque credencialista Rahona (2008) determina que la sobreeducación se presenta como un fenómeno frecuente donde existe un desequilibrio el sistema educativo y el mercado de trabajo.

No obstante, se ocupa un lugar importante para este enfoque teórico, pues determina una utilidad en las empresas para generar la selección del personal, importando las competencias que puedan estar insertadas dentro de la credencial o certificación con la que pueda contar el sujeto.

2.2.3. Teoría de la selección (o filtro)

En este ámbito educativo donde el conocimiento juega un papel importante existen habilidades y capacidades innatas en los individuos, el adquirir mayores niveles educativos, detonan inversión en la persona para enfrentarse al mercado laboral, por lo que

Spence (1973) menciona que el desarrollo de un modelo básico se centra en el problema de la información, en el estudio de la relación entre educación y mercado laboral, dentro de este el empleador desconoce la productividad del sujeto que va a contratar, y solo toma en cuenta la experiencia previa de trabajo, siendo este el valor único que importan en las empresas.

Desde esta perspectiva lo anterior trata que la educación juegue un papel importante durante la vida del individuo, pues determinara las capacidades y habilidades para poder generar alguna actividad, identificando su productividad, luego entonces, dependerá de los niveles de educación que adquiera recibiendo beneficios en salarios, y provocar más inversión en la educación, y por supuesto sobrepasar las credenciales correspondientes.

La Teoría de la selección o filtro es presentada por Arrow (1973) y se encuentra inmersa desde el credencialismo, su función primordial es la clasificación de los individuos para con los mercados de trabajo. En este sentido el contar con una o más de una credencial, la productividad del individuo no cambiaría y solo serviría como un instrumento para clasificarlo dentro de un mercado de trabajo, al contrario tratar de identificar capacidades y habilidades que pueda tener dicho individuo, refleja experiencias previas y como consecuencia puede ser factible la contratación del sujeto, es así como responde a

las exigencia del mercado laboral, tan es así que la concepción de la educación responde a los empleadores, al momento de seleccionar al personal, con una ventaja probable de situarse en paro los empleados con mínimos niveles de formación.

Carrasco, Castaño y Pardo (2011) mencionan que

Debido a la falta de información de los empleadores respecto a la productividad de los candidatos a ocupar un puesto de trabajo, se realiza una previsión sobre su capacidad sobre la base de su titulación académica. La utilización de estas credenciales como indicativos de las habilidades potenciales del trabajador se debe a que los empleadores han aprendido que, dentro de propio sistema educativo, existe una relación entre las capacidades y competencias exigidas para un determinado nivel de educación y los logros académicos (...) De este modo, la educación constituye un filtro en manos de los empleadores a la hora de seleccionar trabajadores para sus vacantes, teniendo más probabilidad de quedarse en paro los trabajadores con menores niveles de formación. (p.96)

La importancia de enmarcar de esta teoría según Rohana (2008) es que utiliza el contexto de Arrow (1973) el cual, en este enfoque el recibir educación no se presenta un incremento en la productividad del individuo mucho menos contribuye un aumento económico, sino que la educación superior es la estrategia que determina la selección del personal y cubrir la información en el mercado de trabajo.

Correspondiente a esta teoría para Torres et al (2001) nos dan un panorama el cual, la formación funciona como el proceso que permite clasificar a las personas con la determinante de pasar o no por filtros que ayuden al empleador a seleccionar, que según este criterio de filtro es una instrumento de información sobre las capacidades innatas de los sujetos y la importancia productiva. Sin embargo, la teoría del filtro en Torres et al (2001) argumentan que “se opone a la teoría del capital humano por considerar que las mayores remuneraciones obtenidas por los individuos más formados no están vinculadas a una mayor productividad, sino que responden al mecanismo de selección utilizado por los empleadores para distinguir los mejores empleos” (p.247).

2.2.4. Teoría de la Fila (o cola)

Es propuesta por Thurow (1974) donde como idea principal a partir de una clasificación de los que son candidatos a ocupar algún lugar con las capacidades y habilidades adiestradas,

sin embargo, parte de los empleos y no de los individuos pero sin dejar a un lado la productividad, en este sentido Carrasco, Castaño y Pardo (2011) “aluden que las empresas que emplean tecnológicas modernas y tienen altos fondos de capital, generan empleos altamente productivos y bien remunerados, provocando que los demandantes de empleo hagan -cola- para su incorporación” A partir de las competencias por los puestos de trabajo, la educación es aceptada por los empleadores ya que se desprende la disciplina a la absorción de nuevos conocimientos. En este sentido “Thurow sostiene que no es la capacidad intelectual, ni los años de educación lo que explicaría las diferencias en los salarios, sino el funcionamiento de los mercados de trabajo” (Navarro, 2014, p. 34)

En este sentido podemos decir que el mercado de trabajo incluye todos los puestos que ofrecen los empleadores, ofertándolos a los individuos que puedan calificar y que de alguna manera u otra implique menores costos para la formación del personal, por lo que da respuesta a dos cuestiones en el mercado son tanto los puestos de trabajo como los individuos que son dos figuras importantes en este ámbito. En este sentido Rahona (2008) cita a Thurow donde afirma que, en realidad, en el mercado laboral los trabajadores compiten por los puestos de trabajo. Así, los individuos que buscan empleo son ordenados en colas laborales según sus costes de formación, que dependen directamente del nivel educativo alcanzado. En este caso si la oferta de puestos de trabajo es menor a demanda de individuos que desean trabajar, aquellos que se encuentren en el extremo de la cola estarían sin empleo, por lo cual, si existe un aumento de individuos con alta cualificación, se generará costos menores en formación, y al mismo tiempo habrá un detrimento de oportunidades de empleo de quienes cuenten con un nivel de estudios menor.

De acuerdo con Navarro (2014) esto podría generar, por ejemplo, que los primeros tengan una tasa de desempleo menor, pero enmascarando la posible degradación de las condiciones laborales de los ocupados.

2.2.5. Teoría de la educación como bien posicional

La teoría del bien posicional se enfoca a ciertos niveles de escolaridad, donde ya no es suficiente llegar alcanzar una posición esperada. Por lo cual en la actualidad tener una licenciatura ya no es viable porque se requiere preparación constante, es por ello que los individuos que aun desean capacitarse lo hacen para ocupar mejores puestos y posición

social. Determina de manera heterogénea los individuos que se desenvuelven en el mercado de trabajo.

En este marco para (Muñoz,1996, citado por Sánchez, 2013, p. 109) afirma que en la teoría del bien posicional los puestos de trabajo están siendo ocupados por gente cada vez más preparada que desplaza a los que ocupaban dicho puesto u ocupan el puesto de quien se va retirando, por lo que la obtención de un grado mayor de estudios se justifica por la competencia por determinado estatus y que a su vez detonan la creciente escolaridad, hacia un puesto con similitud de quienes desalojan los mercados de trabajo.

De acuerdo a lo anterior podemos decir que aquellos individuos que adquieran más escolaridad lo hacen con el objetivo de poder generar competencia para con los demás. Es decir debieran estar preparados como parte disciplinar, para aquellos puestos de trabajo que el mercado demande, no dejando atrás la preparación constante para obtener los puestos de trabajo más deseados.

2.2.6. Teoría de la segmentación de mercados de trabajo

En la década de 1970, a partir teoría Neoclásica se considera la teoría de la segmentación, la cual se centra en la no homogeneidad, es decir que existe diferenciación de atributos respecto a las prestaciones de trabajadores. En este de sentido Fernández (2014) la considera como incompleta e insuficiente para explicar la creciente dispersión salarial, la persistencia de la pobreza y el desempleo, el fracaso de las políticas de educación, la discriminación en el mercado de trabajo y el comportamiento irracional y discriminador de los empleadores. Principalmente el enfoque de esta teoría repercute en la intención de entablar la interpretación como respuesta a los postulados neoclásicos del mercado de trabajo, que desde luego existe una estrecha vinculación entre educación y trabajo.

Para Navarro (2014) la Teoría de la Segmentación de Trabajos, surge como modelo alternativo para explicar las diferencias producidas sin necesidad de recurrir a variables externas. Por otra parte la esencia de esta teoría va más allá de la situación económica en el trabajador, por lo existen aspectos tales como: la discriminación de grupos sociales, es decir las organizaciones llamadas sindicatos, la familia o simplemente la institución educativa. Enfatizamos en la diferenciación entre lo económico y social, por lo anterior.

López-Roldan 1994 citado por (Navarro, 2014, P.p. 37-39) "(...) los sociólogos, al estudiar las diferencias entre los trabajadores no habían prestado suficiente interés a las consecuencias de las condiciones del mercado de trabajo, mientras que los

economistas, de otra, centrados en las consideración de los factores económicos de su perspectiva de análisis no contemplaban el introducir una orientación de contenido más sociológico”.

La formulación de este enfoque, también determina mercados internos tales como la tecnología como medio para la ocupación y el segundo que pudiera ser la formación de los puestos de trabajo, es decir las constantes actualizaciones.

Doeringer y Piore citado por (Rahona, 2008) refieren con las especificidades de la tecnología y las ocupaciones pueden dar lugar a la aparición de mercados internos por dos razones. En primer lugar, la formación continua para el puesto de trabajo, da pauta a disminuir la rotación laboral de sus trabajadores con el propósito de no perder la inversión hecha por la organización. En segundo lugar, se habla de las cualificaciones requeridas en el trabajo, donde el conocimiento de los trabajadores con experiencia es indispensable para la formación.

Siguiendo los postulados de Thurow (1975), si la asignación del trabajo y los salarios es competitiva, los trabajadores con experiencia no querrán dar formación a otros trabajadores, ya que pueden creer que están formando a un posible competidor. Por tanto, se precisa un cierto grado de rigidez salarial y seguridad en el empleo para que la formación en el trabajo resulte eficiente (Rahona, 2008, p.31)

Por lo anterior, en el marco del mercado de trabajo y bajo las necesidades requeridas, es inevitable pensar que la experiencia juega un papel primordial en este ámbito, sin embargo, de acuerdo a la estructura clara del mercado puede haber una continua confrontación donde los mercados internos se protegen de los mercados externos. En este sentido para el caso de los mercados externos se incluyen los sujetos jóvenes que apenas se encuentran iniciando su trayectoria laboral y que la entrada al mercado de trabajo de estas personas es sana, fácilmente se insertan al mercado laboral, por lo que se encuentran en prospecto de reciente creación.

Ahora bien (Piore, 1983, citado por Navarro, 2014) mencionan que esta teoría corresponde en consideración de un mercado dual de trabajo. Dos segmentos dentro del mercado de trabajo: el segmento primario caracterizado por puestos de trabajo, con salarios relativamente altos, buenas condiciones laborales, posibilidades de promoción, claridad en las normas laborales y establecidas y estabilidad en el empleo. El segmento secundario,

siendo esta la contraparte del primario: bajos salarios, peores condiciones de trabajo, pocas posibilidades de crecimiento, relaciones laborales susceptibles al favoritismo, inestabilidad de empleo y alta rotación de los trabajadores. Para el caso de Fernández (2013) alude que la segmentación no se genera en el mercado de trabajo, pero si se manifiesta en él, y es vista como un fenómeno estructural y permanente al igual que el excedente de oferta de trabajo (en el caso de los países subdesarrollados)

No obstante, la mayor parte de los trabajadores que cuentan con mayores credenciales, principalmente en el sector actual, no tienen oportunidad de empleo debido a la insuficiencia en la oferta. Ahora bien, los empleos que emanan alta responsabilidad, son los que cuentan con elevados salarios.

2.3. DIMENSIONES BÁSICAS PARA REALIZAR UN SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

Para llevar a cabo un seguimiento de egresados, son necesarios algunos aspectos que permiten lograr evaluar los mapas curriculares a través de este diagnóstico, identificando y analizando el comportamiento del egresados frente al mercado de trabajo, a su vez también al ser una herramienta funciona como, evaluar la efectividad de la educación superior y su impacto a la sociedad, además del vínculo que se puede generar entre la educación superior y los mercados de trabajo, es por esta razón que se desarrollan una serie de dimensiones que sustentan este trabajo de investigación.

2.3.1. Formación Profesional.

Partimos del sujeto como agente de cambio, el cual debe contar con habilidades y capacidades para la aplicación de los conocimientos y sobre todo la solución de problemas en el ámbito laboral, así como en la vida diaria. Es decir se entiende como formación profesional a aquellos estudios y aprendizajes para la inserción, y actualización laboral, el objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Desde la perspectiva de Nieblas y Estrella (2002), la formación profesional es la disposición de conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos que les otorgó la universidad en que cursaron sus estudios, de igual forma el aprendizaje de habilidades y aptitudes que inciden en el entorno laboral. Otra de las percepciones de la formación profesional es que contempla el proveer a los estudiantes orientación valorativa y ocupacional con el propósito de “integrarse a la vida laboral posterior a la terminación de estudios y exterior a las instituciones educativas” (Niebla y Estrella, 2002, p.46).

“La Formación Profesional es el conjunto de modalidades de aprendizaje sistematizado que tienen como objetivo la formación socio-laboral, para y en el trabajo, involucrando desde el nivel de calificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización. Está conformada por instituciones diversas, públicas y/o privadas, que especializan su oferta formativa en modalidades de formación integral, integradora y permanente y que focalizan sus acciones por población objetivo y/o por saberes profesionales a impartir”. (Sánchez, 2007: p. 35).

La Formación Profesional está compuesta por procesos de enseñanza-aprendizaje de carácter continuo y permanente integrados por acciones técnico-pedagógicas destinadas a proporcionar a las personas oportunidades de crecimiento personal, laboral y comunitario brindándoles educación y capacitación socio-laboral.

Según Fernández y Gutiérrez (2015) el concepto de profesión y profesionalización se relacionan con la formación profesional, al mismo tiempo es “el conjunto de procesos sociales de preparación y conformación del sujeto, referido a fines precisos para un posterior desempeño en el ámbito laboral” (Fernández, 2001, p.28, citado en Fernández y Gutiérrez, 2015, p.89) De acuerdo a las exigencias laborales cada día es más necesario profesionalizarse, ya que el mercado laboral cambia constantemente, y en virtud de los cambios podemos afirmar que:

La formación profesional se concibe como una serie de vinculaciones entre las instancias universitarias y las instancias del mundo, en donde las competencias se conciben como comportamientos efectivos con las habilidades básicas necesarias para poder desempeñar tareas con el uso debido y la aplicación correcta de todos aquellos elementos con los cuales contamos (Reynaga y Ruiz, 2003, p. 226).

En el marco de la política educativa de los noventa, es importante detectar las necesidades del mercado de trabajo desde una formación profesional directa a partir del conocimiento generado por las IES. Lo cual según (Barrón, 2005) menciona que (...) “Existe una preocupación por la conceptualización y las estrategias para la formulación del perfil profesional (...), las características específicas que deberá tener dicha formación en términos de preparación para el desempeño de ciertas profesiones que se expresan en determinadas ocupaciones” (p. 58).

Entonces, si la preocupación por la conceptualización y las estrategias para la formulación del perfil profesional impactan en la política educativa, por ello determinan el perfil profesional con los requerimientos necesarios del mercado trabajo en virtud de las

capacidades y habilidades que desempeñe el sujeto. Es por ello que en la actualidad hay demasiados efectos en la productividad desde la formación profesional bajo los requerimientos de un mercado laboral atendiendo las exigencias económicas. En este sentido de acuerdo con Ruiz (2004) alude que, (...) “los contenidos ocupacionales asumen funciones integrales, se revalorizan las competencias laborales y profesionales que poseen los recursos humanos y, por consiguiente los criterios de selección y reclutamiento de personal se han vuelto más exigentes”

Con lo anterior, bajo las habilidades que deben desempeñar los egresados y en las constantes transformaciones productivas dentro de la formación profesional, existe involucramiento de las nuevas tecnologías que al mismo tiempo orillan a las IES estar bajo estos requerimientos del mercado laboral, incluyendo en estos mecanismos una oportunidad de modificar el currículo de los programas educativos con el objetivo de encontrar un cambio en la organización del trabajo.

Con la idea de saber el aprovechamiento de los egresados es importante identificar donde se encuentran ejerciendo su actividad profesional, por lo que “la opción por los cursos de educación continua entre egresados de algunas carreras, puede ser interpretada también como la aceptación de que en el mundo actual hay que asumir que el desarrollo de la carrera profesional pasa necesariamente por el continuo entre educación y empleo” (Brennan, 1996).

De acuerdo, con lo anterior al mencionar que los egresados se incorporaron al mercado de trabajo y tienen la oportunidad de desempeñarse profesionalmente, sobresalen las exigencias del mercado y sobretodo el perfil profesional mismos que se encuentran vinculados bajo una sinergia de opciones respecto a cursos de actualización para su desempeño profesional.

En el momento de generar un rediseño curricular se debe contar con fuentes verídicas para transmitir la información fidedigna, en este sentido, Vázquez, (2001) menciona que “los egresados constituyen un elemento de vital importancia para el rediseño del plan de estudios, ya que pueden relacionar las habilidades, destrezas y conocimientos que poseen con el perfil profesional deseado, analizando la concordancia”.

2.3.2. Inserción laboral

En la actualidad se han minimizado las oportunidades laborales, por lo que hay exigencia en un mayor nivel de estudios, ya que los empleadores solicitan personal con mayor nivel

educativo que cumplan con las expectativas de un mundo cambiante. Por otra parte los egresados no se encuentran libres de la situación, existe una gran saturación de espacios laborales y esto debe a la posible falta de vinculación de la Universidad y el mercado de trabajo, y en este sentido es necesario identificar qué mecanismos existen para la inserción laboral, así como requisitos y dificultades a los que se puede enfrentar el egresado en relación con su formación.

En este sentido la inserción laboral se puede presentar durante la formación universitaria o al egreso y juega un papel importante en la valoración de las trayectorias profesionales (Dubar, 1990 y Feldman y Arnold, 1997). De acuerdo a lo anterior el acceso a un empleo requiere del dominio de capacidades y habilidades para desempeñar alguna actividad, tomando en cuenta la calidad de vida.

La incorporación de las opiniones de los graduados y empleadores en las revisiones curriculares permite la actualización de los planes de estudio desde la perspectiva del profesional inserto en el mercado laboral (Araya, 2010, p. 110).

La inserción laboral de los egresados universitarios se puede visualizar desde distintas perspectivas, tales como la perspectiva de los empleadores, de las instituciones formadoras, estudiantes y/o familia, así como el impacto de los egresados. Desde la perspectiva de (Navarro, 2014), “define el concepto de inserción laboral desde dos posibles maneras: como momento o como proceso”. De acuerdo a lo anterior la inserción laboral parte de las experiencias laborales que ha tenido una persona y que influye con un proceso largo y gradual “el proceso por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable en el sistema de empleo” (Davia, 2004, p.18)

Bajo este proceso de experiencias laborales de los egresados podemos identificar como un indicador de estudio, en donde exista una vinculación entre estudio y trabajo y al cual se le puede aludir a trayectoria de la vida, es decir experiencias vitales con anterioridad, respondiendo a lo anterior en seguimiento con la inserción laboral refiere que es el “proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos” (García-Blanco y Gutiérrez, 1996). Por lo cual podemos decir que este proceso tiene como referencia desde inicios de la práctica laboral o de la trayectoria laboral. Luego entonces, es complejo para la situación en los egresados, ya que influye mucho la cuestión del ingreso a la universidad con el ingreso al mercado de trabajo, en el primero hacemos hincapié con la edad donde existe ciertos lineamientos que se debe cumplir y que es posterior a la edad de ingreso al mercado

de trabajo, cayendo en un contraste de ideas, por un lado los niveles educativos adquiridos por la persona y por otro la nula edad límite para su ingreso a lo laboral.

Para el caso de aquellas personas que ingresaron al mercado de trabajo en el lapso de sus estudios se tiende a diferenciar dos situaciones de inserción, de los cuales son: 1) La accesibilidad al trabajo como medio de ingresos económicos, que sin duda alguna repercute en los estudios universitarios, evidenciando la nula relación del trabajo con la profesión. 2) La coincidencia de los estudios con el trabajo que conlleva a su trayectoria laboral, como inicios de la misma. Luego entonces, para los egresados que entran en este proceso el cual se encuentran estudiando una profesión y que fueron insertados al mercado laboral durante; impactan de manera favorable en tres vertientes, 1) Pertinencia de la carrera si existe relación del trabajo con lo estudiado, 2) Con lo estudiado profesionalmente, puede existir cambio de trabajo dentro de trayectoria laboral, 3) La reinserción laboral, si hay alguna suspensión temporal.

En este contexto Brennan, Kogan y Teichler citados por (Navarro 2014, p.61) proponen que, por un lado, es posible abordar las dimensiones de la educación superior que están relacionadas con el trabajo (empleo; carrera, tareas y requerimientos del trabajo; profesión; calidad del trabajo y del empleo), mientras que por otro lado, se podrían tomar en cuenta dimensiones del trabajo que son relevantes para la educación superior (número de egresados que proporciona el sistema educativo; currículo formación laboral adicional y socialización; disposiciones educativas y opciones de los estudiantes.

2.3.3. Trayectoria profesional

Existe una manera de visualizar el resultado de lo aprendido durante la formación en la universidad, respondiendo a la calidad educativa lo cual repercute con la eficiencia terminal del egresado, en este sentido pasamos a conceptualizar lo que es trayectoria profesional. Comenzaremos por definir lo que es trayectoria profesional, como: “Una sucesión de puestos de trabajo, observables e institucionalizados, en vía ascendente y piramidal, que los individuos detentan durante su historia de trabajo” (Vargas, 2000, p2). Es decir que a través de la formación profesional y la experiencia laboral, es preciso conducir a cargos con mejor nivel jerárquico.

En este sentido Claude Dubar citado por Vargas (2000) indica que “la noción de carrera profesional constituye el verdadero objeto en el que se basa la socialización característica del mercado de trabajo (...), en este sentido la formación profesional es una

situación estratégica para acceder al mercado laboral. Y determina una trayectoria profesional donde el individuo se encuentra en constante movimiento horizontal y vertical dentro de una organización.

La trayectoria profesional se da a través del aprendizaje continuo mediante habilidades que le permita al individuo avanzar y emplear la movilidad de la persona. La trayectoria atraviesa también por: a) la posibilidad de ampliación del puesto, mediante la incorporación de nuevas tareas de naturaleza análoga, lo que significa ensanchar su ámbito y b) el enriquecimiento del puesto o elevación de la categoría del trabajo mediante la ampliación de su ámbito y profundidad, generalmente asumiendo nuevas funciones y responsabilidades el reconocer el continuo trabajo a través del aprendizaje, mediante las habilidades adquiridas, se delimitan tres estadios en el desarrollo de la carrera profesional: al inicio de carrera, la carrera media y la carrera terminal (Vargas 2000, p.5).

2.3.4. Actualización laboral

Dado a las tendencias económicas del mercado laboral, es necesario la profesionalización del trabajador, abriendo oportunidades a través de una educación continua, se requiere una constante actualización profesional, a través de las universidades.

En la actualidad es evidente que el modelo de educación tiene un gran impacto frente al cambio respecto al mercado de trabajo. Requejo, A. y otros (1991) citados por (Martínez, 1996, p. 2) mencionan que "El sistema educativo, se reconoce, va "por detrás" del sistema productivo que evoluciona y se adapta mucho más rápidamente a las condiciones del mercado". En este sentido bajo la vinculación universidad y mercado de trabajo, existe un proceso que aluden a las dimensiones en las nuevas tecnologías y que repercute en las tareas formativas y en la actualización profesional.

Dentro de los nuevos paradigmas en la educación y el impacto en el ámbito laboral, responde a las capacidades y habilidades con las que cuenta el individuo. Se requiere trabajar sobre las competencias, generales, específicas y actitudinales que permitan responder a los requerimientos del mercado de trabajo.

De acuerdo con el artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo, el adiestramiento tiene como objetivo fracción I Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la

productividad en las empresas; fracción IV menciona que en general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores (p,36).

Las actividades desarrolladas por los profesionistas permiten preservar y ampliar los conocimientos con el objetivo de aplicarlos en su vida laboral, generando la productividad en las empresas, dando importancia e incluyendo la productividad académica de los docentes durante su formación profesional, y que ellos fungen como guía para el desempeño laboral. Amado, Sevilla y Galaz (2013) determinan a partir de Boyer (1997) que el trabajo académico se clasifica en cuatro categorías: 1. Actividades de enseñanza, 2. en la aplicación del conocimiento, 3. orientado a los procesos de descubrimiento y 4. El trabajo académico de la integración del saber que sobrepasa la especialización.

Las consideraciones teóricas respecto a la educación-empleo han sido abordadas durante el desarrollo de este capítulo, como parte del objetivo de este estudio. Fueron revisadas las diferentes teorías a partir de la economía de la educación con el ámbito laboral. Cabe destacar que en un principio fue abordada la teoría del capital humano, sin embargo, otras teorías se abordaron con la finalidad de conocer el impacto laboral de acuerdo a otros enfoques, debido a que el mercado laboral se encuentra en constantes cambios, bajo las exigencias o requerimientos del mismo, por lo que es importante se cuenten con una capacitación profesional proporcionada por la universidad, para hacer frente a los cambios que exige el mercado de trabajo.

2.3.5. Productividad Académica

La educación superior juega un papel importante a nivel nacional y trasciende a lo internacional, asimismo permite que las universidades atiendan necesidades que admitan fortalecer procesos con la intención de motivar al individuo a producir investigación en beneficio de la sociedad. Esto indica que académicos que son egresados de alguna IES, puede o no identificar la productividad académica a partir de la generación de investigaciones, e incluso alineado a la formación profesional es indiscutible desarrollar de manera extraordinaria la producción de algunos proyectos de inversión, investigaciones, generación y aplicación de los conocimientos, los cuales intervienen como resultados de lo aprendido.

Referenciando a (Boyer, 1990, Boyer, Albatch y Witelaw, 1994) argumentan que la actividad académica de los docentes universitarios, en general, está estrechamente

relacionada con las responsabilidades y compromisos de los académicos mismos en la institución y de los cuales están vinculados (García, 2009:15).

Esto genera la multiplicidad de productos con características de diferente índole e ideas que son propuestas y que se relacionan con la generación y aplicación del aprendizaje, es decir, la dotación de los conocimientos pertinente para la sociedad. De esta manera García (2009) define a la productividad académica como “el número de publicaciones o inventos que un individuo ha desarrollado en el tiempo.” (p.15).

Con lo anterior, la idea primordial es difundir los conocimientos a través de las publicaciones que el propio individuo se responsabiliza de producir y llegar a publicarlos; en relación con esta dimensión, los egresados de la Licenciatura en Administración de Empresas suelen contar con la capacidad de transformar el conocimientos para aplicarlo, esto es uno de los propósitos que las Instituciones de Educación Superior deben promover y mantener para los individuos que se gradúen con las capacidades y habilidades para enfrentar el mercado laboral, tal es el caso para los individuos que se encuentran laborando en el sector educativo.

Además las Instituciones de Educación Superior deben asegurar dos situaciones, por una parte la producción de los conocimientos y por otro la productividad académica. Para el caso primero nos referimos a las actividades que realizan los investigadores, independientemente de la investigación suele también ser la formación de quienes integran el sistema, asimismo fomentar la vinculación de conocimientos y el compromiso con la producción misma. Respecto a la segunda trata acerca de la acumulación de los resultados de investigación que planteados por los docentes dedicados a estas actividades que a su vez son reflejadas con mejoras en los salarios, sin perder de vista que los estudios realizados e investigaciones generadas son en beneficio de la sociedad. (Munévar y Villaseñor, 2008).

En este sentido, para los egresados que se encuentren laborando en el sector educativo, puede ser importante tomar en consideración estas actividades ya que de la misma manera repercuten en situaciones cambiantes para la ciencia y la tecnología, y de los cuales deben enfrentarse durante la trayectoria laboral.

En conjunto con (Fuentes Navarro, citado por De la Torre en AA. VV.: 2004, p. 86). Munévar y Villaseñor, (2008), retoman que (...) las actividades sociales de la universidad:

la docencia, la investigación y la extensión, determinan la posibilidad de profesionalizar en todos los campos del saber (p.63)

A su vez Munévar y Villaseñor, (2008) hacen referencia al documento *Tesis a tiempo* generado por Valarino (1997, 2000) en donde se propone la evaluación de la investigación llevada a cabo por los posgrados a través de dos cuestiones que fundamentan esta actividad, por una parte el producto de las investigaciones y el proceso para generarlas y llevar a cabo su publicación, y por otro lo que se evalúa, refiriéndose a la cantidad y la calidad con la que se produce; además la primera parte es planteada a través del número de resultados generados por el individuo y la segunda parte deriva del tiempo y los recursos con los que se generan los productos académicos llamados investigaciones propias o en conjunto.(p.63).

Munévar y Villaseñor, (2008) definen a la productividad académica “los insumos empleados en docencia, investigación y extensión y los resultados o productos obtenidos en cada una de estas actividades”. Determina dentro de sus funciones del académico en su caso la perspectiva que cada individuo posee en su proceso de generar saberes para aplicarlos, es decir, la función del egresado como docente en este caso, , debería contar con las habilidades y destrezas para producir, y a su vez también difundir los productos académicos, así pues continuando con el concepto de productividad académica se cita nuevamente a Munévar y Villaseñor (2008), el cual mencionan que se puede “definirse como la difusión de información académica con artículos publicados en revistas arbitradas o con ponencias presentadas en eventos especializados” (p.64)

En conclusión como bien se puede observar la productividad académica muestra un índice de atención a través de las Instituciones de Educación Superior y por ende deben su publicación y tratada con seriedad, ya que proporciona información de utilidad para otros conocimientos, y que además se debe fomentar dentro de los planes de estudio, siendo una acción que se podría aportar al programa educativo de la Licenciatura en Administración de Empresas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

En este capítulo se presenta detalladamente el tipo de investigación realizada, los sujetos y las características del instrumento utilizado para la recolección de datos, tiene como objetivo mostrar el procedimiento a través del cual se llevó a cabo esta investigación, aquí es donde se detallan los criterios que fueron utilizados, la fuente de información, así como el instrumento estructurado el proceso de su aplicación, con el propósito de fortalecer el trabajo, permitiendo conocer la situación de los egresados universitarios y su desempeño en el ámbito profesional.

3.1. Tipo de Investigación

El enfoque de esta investigación es de corte cuantitativo, de alcance descriptivo, exploratorio y transversal, con la finalidad de que a través de las características de los egresados se pretenda obtener información de manera objetiva.

Con base en los objetivos planteados para esta investigación y el sustento teórico, se planteó de corte cuantitativo, porque hemos aplicado cuestionarios que nos han arrojado datos numéricos, los cuales hemos analizado con estadística descriptiva. Se realizó un diagnóstico de egresados. La característica esencial de esta investigación a partir del enfoque cuantitativo se derivó de la recolección de datos a través del instrumento que ha sido diseñado validado y aplicado, con la finalidad de recabar la información requerida de tal manera que los resultados de este proceso fueron confiables y se llegó al objetivo de esta investigación.

El desarrollo de este apartado permitió determinar la relación entre las variables propuestas a partir del marco teórico, con el propósito de implementar estrategias que ayuden a retroalimentar el plan de estudios. El resultado de este procedimiento fue analizado e interpretado a través de estadística básica en formato Excel, esto ayudará a interpretar los distintos comportamientos de los egresados universitarios de este programa educativo.

Cuenta con un alcance descriptivo ya que pretende establecer especificaciones y rasgos sobre la información obtenida de los licenciados en Administración de Empresa. El propósito de ser descriptivo es detallar las situaciones y eventos que se puede presentar como resultado del análisis, se presenta como un fenómeno donde la intención es especificar aspectos medibles a partir de esta investigación, la descripción de este estudio

no solo es a través de la obtención y suministro de datos, sino que se relaciona con la validez de las opiniones de los egresados y sobre todo las actitudes y sus puntos de vista al respecto

Es exploratorio porque el tema ha sido poco abordado por parte de la institución, se indagó a través de la opinión de los egresados algunos aspectos como: la situación laboral que enfrentan los egresados después de un tiempo de su egreso y sobre todo la aplicación de los conocimientos que adquirieron durante su trayectoria escolar. Esta investigación tipo exploratoria terminará cuando, a partir de los datos recolectados, sea lo suficiente para saber qué factores son relevantes al problema y cuáles no, hasta ese momento, se está ya en condiciones de encarar un análisis de los datos obtenidos de donde surgen las conclusiones y recomendaciones sobre la investigación.

El objetivo de esta investigación fue llevar a cabo el estudio de seguimiento de egresados de la Licenciatura en Administración de Empresas, por lo tanto, su diseño es transversal porque son recolectados los datos en un solo tiempo se describen y analizan las variables propuestas a partir del marco teórico; saber si inciden o se interrelacionan en un momento determinado. Cabe mencionar que se aplicó un instrumento elaborado para atender los requerimientos necesarios para este estudio de manera adecuada y en un punto de tiempo.

Este trabajo es una aportación para la Facultad de Administración, específicamente del programa educativo en administración de empresas, ya que busca Indicar si el plan de estudios proporciona al egresado los elementos necesarios para su inserción en el mercado laboral, saber las exigencias de este, así como Identificar la relación del egresado entre sus estudios y su práctica profesional actual.

A partir de la problemática que enmarca esta investigación, el egresado de este programa educativo juega un papel importante para el desarrollo metodológico de este estudio parte de la respuesta al objetivo general de esta investigación.

Se abordaron de manera general los apartados que sustentan el trabajo, como es el marco contextual, donde inciden políticas internacionales, nacionales y locales, mismas que se relacionan con el campo laboral de los graduados, y el marco teórico donde se abordan las teorías que sustentan los estudios de egresados.

3.2. Sujetos de la Investigación

Si iniciamos con un concepto de que es el universo en general, partimos que son los individuos con las características necesarias que nos permiten extraer información, el cual coincide con la unidad sujeto de investigación, siendo el egresado de la Licenciatura en Administración de Empresas que se oferta en la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, entendido que egresado es el estudiante que finaliza el total de créditos del plan de estudio al que pertenezca siendo este ya titulado, para fines de este estudio los sujetos de investigación corresponden a una población de 1738 egresados respectivamente. El diseño de la muestra es no probabilística, porque las muestras son seleccionadas y más accesibles para investigar además de que son fáciles de localizar y se lleva menos tiempo para el proceso, dependen del planteamiento del problema y los objetivos de estudio. A través de la aplicación de la fórmula estadística que a continuación se describe se obtuvo una muestra de 62 egresados, con esta se pretendió encuestar el cien por ciento de los sujetos de la muestra y lograr su localización. La fórmula se presenta a continuación

$$n = \frac{K^2 Npq}{e^2(N-1) + K^2pq}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

N= Población

K²= 2.56 constante a 95%

e= 0.1 error máximo admisible

p= 0.50 probabilidad a favor

q= 0.50 probabilidad a en contra

Esta fórmula, declarada como óptima, ha sido la herramienta idónea para obtener el tamaño adecuado de la muestra, cuenta con característica extendida ya que calcula el tamaño de la muestra con datos globales, y es sustituida de la siguiente manera:

$$n = \frac{2.56 * 1738(0.50) (0.50)}{0.1 (1738-1) + 2.56 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{1112.32}{18.01}$$

$$18.01$$

$$n = 62$$

Sin embargo, debido a la poca participación de los egresados no se alcanzó encuestar al total de la muestra de acuerdo con la fórmula establecida, por lo cual, sólo se logró la aplicación del instrumento a 42 egresados de dicho programa educativo, esto por el desinterés de participar en este estudio.

3.3. Particularidades del instrumento

Revisando varios instrumentos relacionados con estudios de egresados, se optó por construir un cuestionario propio, que permitiera explorar la percepción de los egresados ya que se encuentra sustentado por el marco teórico de esta tesis, debido a que es un estudio necesario, se pretende averiguar la opinión de los egresados específicamente de la licenciatura. Toda la información que es recopilada funge a partir de la percepción de los egresados en virtud de su formación profesional, su inserción al campo laboral, su trayectoria profesional, así como la actualización laboral y productividad académica.

El instrumento está constituido en primer instancia por datos generales, en segunda instancia siguen cinco variables, 19 indicadores y 45 preguntas total. Al inicio del cuestionario se brinda una breve explicación sobre el objetivo del instrumento, se notifica que la información es de carácter confidencial y se hace hincapié que las respuestas proporcionadas se apeguen a la realidad, una vez que se dan a conocer las indicaciones correspondientes, se procede a recabar los datos generales del egresado como son: *edad, género y estado civil*, estos son datos que nos ayudan a identificar cual es la situación laboral y social de los egresados. Se procede a la presentación de las variables de la siguiente manera:

1) Formación Profesional; variable que pretende saber cuál es la incidencia en el mercado de trabajo, ya sea durante la formación profesional o después de la misma, intervienen los estudios y aprendizajes obtenidos durante la carrera, sus indicadores son: grado académico, conocimientos, habilidades y actitudes, perfil profesional, la relación entre

el estudio y práctica laboral, así como la relación entre la formación y su práctica profesional, se constituye por 12 preguntas cerradas y 4 abiertas.

2) Inserción Laboral, se recaba el proceso de desarrollar y aplicar los conocimientos, habilidades y destrezas al finalizar los estudios, para su desempeño del egresado en el mercado de trabajo, se incluyen los siguientes indicadores, datos laborales, tiempo que tarda el egresado en insertarse al trabajo, nivel de ingreso y la coincidencia entre el empleo y sus estudios, se compone por siete preguntas cerradas y dos abiertas.

3) Trayectoria Profesional, entendida como línea a través del tiempo en el que intervienen aprendizajes, habilidades, experiencias y nuevos conocimientos, sus indicadores son: movilidad laboral, satisfacción del empleo, promociones laborales, experiencia laboral y permanencia, se compone por nueve preguntas cerradas y dos abiertas.

4) Actualización Académica, entendida como el reforzamiento de los conocimientos, con el objetivo de responder a las necesidades del mercado de trabajo, incluye dos indicadores: educación continua y profesionalización constante, se establece por cinco preguntas cerradas.

5) Productividad Académica, refiriéndonos a la elaboración de elementos relacionados con proyectos, inventos, investigaciones, así como, elaboración de textos científicos, sus indicadores corresponden a: publicaciones académicas, proyectos de inversión y actividades académicas, integrada por cuatro preguntas cerradas

3.4. Procedimiento

Al haber identificado las variables provenientes del marco teórico, se procedió a generar una definición operativa muy breve y concisa, con el propósito de reconocer ampliamente el concepto de cada una de ellas, para luego pasar a la creación de indicadores, entendido que son los que nos llevaran a la construcción de las preguntas y empleando una escala de medición nominal, ordinal conocidas como escalas categóricas y la de intervalos o razón conocidas como numéricas, esta actividad fue estructurada en una tabla elaborada propiamente como antecedente para la construcción del instrumento.

El constructo del instrumento fue generado a partir de la revisión del marco contextual y marco teórico, con la idea de definir las variables e indicadores del instrumento.

Debido a esta tarea, se procedió a elaborar el cuestionario iniciando con un esquema de trabajo como ayuda para su constructo.

Después de varias revisiones respecto al diseño e identificación de las variables, se procedió a la generación de los indicadores pertinentes para esta investigación y resultado del esquema generado, analizado y revisado, se obtuvo el cuestionario como primer borrador constituido por 45 ítems abiertos y cerrados (Ver anexo 1). Cabe señalar que este primer instrumento *piloto*, responde al planteamiento del problema, así como a los objetivos de estudio, y sobre todo se sustenta a partir del marco contextual y del marco teórico. Además es importante mencionar que las variables, así como los indicadores hacen referencia al plan de estudios.

Una vez diseñado el instrumento fue llevado a cabo la aplicación del pilotaje, con el objetivo de validar el diseño de las preguntas y la confiabilidad del cuestionario, esta aplicación se realizó a 10 sujetos con similares características, los cuales fueron egresados de: Administración Pública y Ciencias Políticas, Administración Turística y Comercio Internacional, tomados al azar. Se contactó a los participantes explicándoles sobre el objetivo de este estudio y el motivo del por qué se requería dicha información, puesto que, sin ninguna objeción fueron respondidas dichas encuestas. La aplicación de este pilotaje permitió rediseñar el instrumento ya que fueron detectadas algunas áreas de oportunidad para mejorarlo.

Al finalizar lo anterior, el instrumento quedó generado con 45 reactivos de los cuales 37 son cerrados y ocho abiertos. (Ver anexo 1)

3.5. Trabajo de campo

Se consultó información oficial a través de los anuarios estadísticos de la BUAP, aquí se logró indagar cuantos egresados titulados son en total por año, Asimismo se obtuvo apoyo, a través de una solicitud a la instancia correspondiente de la institución a que nos apoyara a enviar correo masivo a todos los egresados de la licenciatura, con el objetivo de invitarles a quienes estuviesen interesados en responder este cuestionario.

Debido a que la mayor parte de egresados pueden o no ser localizables, se planteó la necesidad de contactarlos vía telefónica con el objetivo de establecer una cita para llevar a cabo este proceso de manera personal en algún punto de la ciudad o en su domicilio, sin embargo, hay algunos que demostraron desinterés en contribuir con esta actividad. Todas

estas acciones se llevaron a cabo con el fin de concluir el levantamiento de la información y dar por concluido este punto.

Para llevar a cabo el análisis de datos, al finalizar la aplicación del cuestionario se procederá a generar la base de datos en formato Excel, aquí es donde se reflejan la captura de cada cuestionario para dar inicio con el proceso de análisis estadístico básico, con la idea de construir tablas y gráficas que muestren los resultados de la aplicación de los cuestionarios (anexo 1). Esto con el propósito de alimentar el próximo capítulo IV denominado análisis e interpretación de los datos.

Finalmente como conclusión de este apartado metodológico, podemos decir que es la base principal el cual, se desprenden las características fundamentales extrayendo la información precisa para el lograr alcanzar los objetivos de esta investigación, por además de que es una aportación a la Facultad de Administración, la cual se pretende buscar si el plan de estudios proporciona al egresado los elementos necesarios para su inserción en el mercado laboral, así como su relación entre sus estudios y su práctica profesional actual. Es por ello, que a partir de esta problemática fueron abordados de manera general los apartados que sustentan el trabajo, como es el marco contextual, donde inciden políticas internacionales, nacionales y locales, mismas que se relacionan con el campo laboral de los graduados, y el marco teórico donde se abordan las teorías que sustentan los estudios de egresados.

3.6. Análisis de la información.

Al concluir con el proceso del levantamiento de la información que fue la aplicación de los cuestionarios a los egresados titulados de la Licenciatura en Administración de Empresas, se procedió a la construcción de la base de datos, la cual fue vaciada mediante la captura de los cuestionarios a través del programa denominado Excel.

Cabe mencionar que tras el esfuerzo llevado a cabo para levantar la información, se logró llegar al proceso de análisis estadístico de cada pregunta, generando sus propias gráficas así como las tablas pertinentes para la elaboración del IV Capítulo “Análisis e interpretación de resultados”.

El proceso metodológico constituyó la formación de los resultados y de lo que se espera con esta investigación, por lo cual, brinda los mecanismos necesarios para efectuarse adecuadamente el próximo capítulo y poder cumplimentar con el estudio.

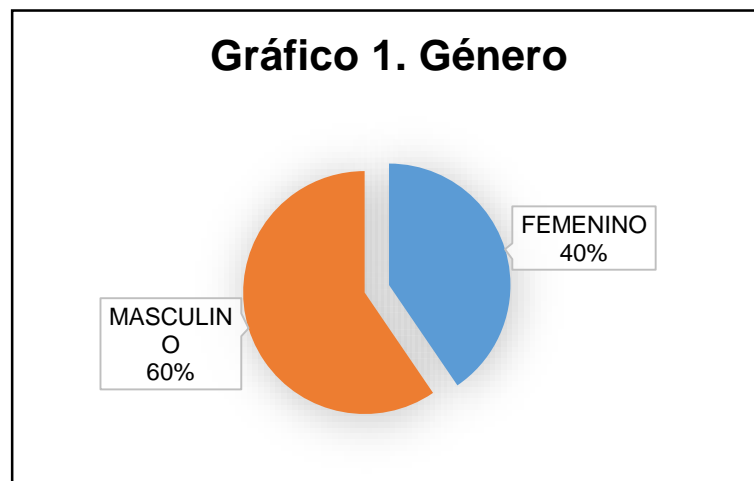
CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El presente capítulo muestra los resultados de la investigación recolectados por medio del levantamiento de información de campo, aplicada a egresados titulados correspondiente a la licenciatura en Administración de Empresas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). Cabe mencionar que es presentada la información por dimensiones, compuesta por cinco variables las cuales son: Formación profesional, Inserción laboral, Trayectoria profesional, Actualización laboral y la última que es Productividad Académica, se encuentran constituidas por 45 preguntas, dando inicio con los datos que identifican al sujeto como parte introductoria, para luego entrar al desarrollo de cada variable.

4.1. Datos que identifican al sujeto.

Es evidente destacar la importancia de este estudio ya que determina aspectos generales, tales como la edad de los egresados, partiendo de esta característica se observa una edad promedio de 30 años. Por una parte existe un grupo numeroso de rango en edades que abarca de entre 20 a 30 años de edad, lo cual, representa el 45%, mientras que el siguiente grupo con rango de entre 31 a 40 años representa un 55%, esto evidencia que es mayor la población adulta. Por otra parte el 40% de los egresados corresponde al género femenino y el 60% al masculino, como es observado en el siguiente (Gráfico 1).



Es evidente que tras la formación profesional, existe una mayor participación del género masculino en relación con el femenino, lo cual, nos indica un efecto bajo la tendencia correspondiente a la distribución de género.

4.2. Variable 1 *Formación profesional*

Importa aquí conocer el interés acerca de la formación universitaria que los egresados recibieron, el cumulo de conocimientos que cursaron durante su trayectoria escolar, siendo este un factor que impacta dentro de sus relaciones que pueda ejercer el egresados en el campo laboral, y que las instituciones de educación superior son las encargadas de dotar de esa información, por eso Sánchez (2007) menciona que la Formación Profesional es el conjunto de modalidades de aprendizaje sistematizado que tienen como objetivo la formación socio-laboral, para y en el trabajo, involucrando desde el nivel de calificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización. Está conformada por instituciones diversas, públicas y/o privadas, que especializan su oferta formativa en modalidades de formación integral, integradora y permanente y que focalizan sus acciones por población objetivo y/o por saberes profesionales a impartir (p. 35). La importancia que se tiene de este rubro precisamente nos determina pensar que como respuesta de la formación profesional.

Progresivamente el mercado laboral tenderá a valorar otros elementos más diferentes, como experiencias vividas, aprendizajes en contextos no formalizados, demostraciones de competencias, manejo de sí mismo en distintas situaciones, redes sociales, exposición a retos internacionales y familiaridad en el uso de tecnologías de información e idiomas (Brunner, 2008, p.233)

Cabe mencionar que en este estudio los egresados que participaron están titulados y el año de titulación oscila entre el año 2000 a 2015, por lo cual, 11 de los encuestado fueron titulados en el año 2008, 7 fueron en el 2010, 5 son titulados en el 2014, seguido de 3 titulados en los años 2006, 2007, 2011 y 2012, en el 2001 solo fueron 2, luego 1 para los años 2000, 2005, 2009 y 2015, como se muestra en la (tabla 1)

Tabla 1. Año de titulación

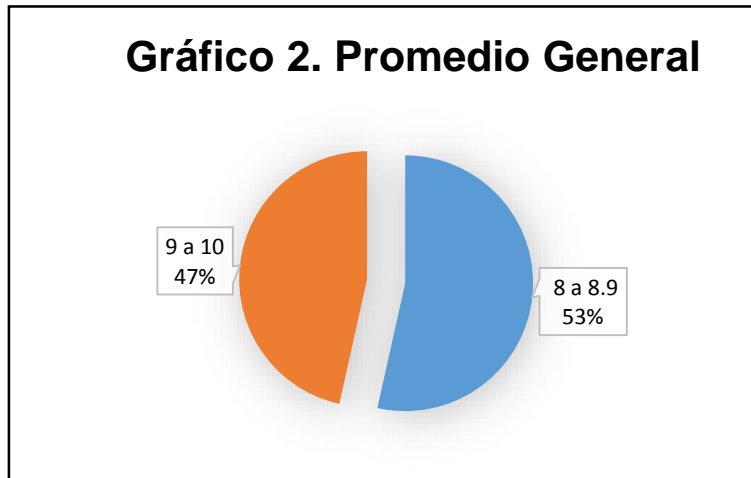
AÑO TITULACIÓN	CANTIDAD DE TITULACIÓN POR AÑO
2000	1
2001	2
2003	1
2005	1
2006	3
2007	3
2008	11
2009	1
2010	7
2011	3
2012	3
2014	5
2015	1

*Fuente: Elaboración propia a partir las respuestas de los egresados encuestados

Lo anterior, permite determinar la importancia de seguir a los egresados a través de los estudios de seguimiento, tal es la razón por la cual se indaga la situación en la que se encuentran tanto en el mercado laboral como la satisfacción respecto a su formación profesional y es así como “El seguimiento de egresados constituye una herramienta imprescindible para comprender los procesos de adaptación de los egresados a la vida profesional, y no solo en este ámbito” (PROFLEX, 2010:5)

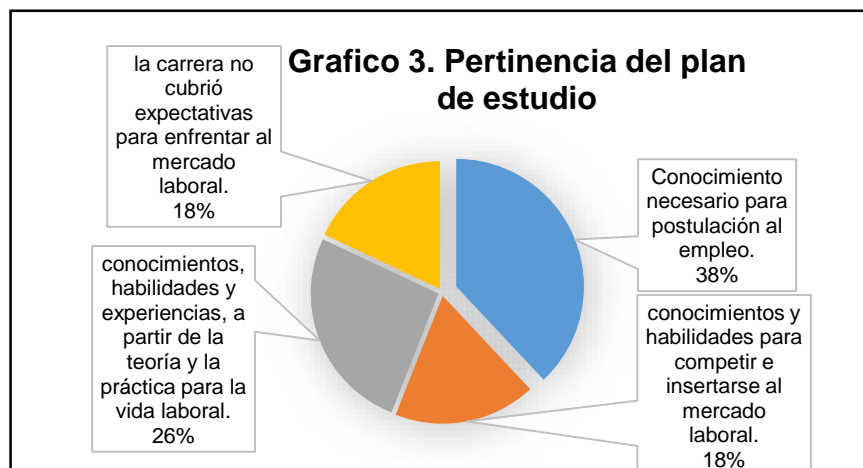
El contar con un título de licenciatura les permite a los egresados insertarse al mercado laboral de manera inmediata al egreso, sin embargo, no es una garantía dado a que es importante que se cuente con la experiencia laboral para colocarse.

Para este caso, el poseer con un título no siempre es sinónimo de colocarse en un puesto de trabajo, ya que también el promedio obtenido durante la carrera le permite al empleador conocer aspectos como el nivel de responsabilidad y compromiso con su vocación, en este sentido el 53% de los egresados encuestados obtuvieron un promedio al finalizar la profesión de entre 8 a 8.9, mientras que el 47% corresponde de entre 9 a 10 de calificación, lo cual, determina el nivel de aprovechamiento que resultó a lo largo de su trayecto como se muestra en el siguiente (Gráfico 2)



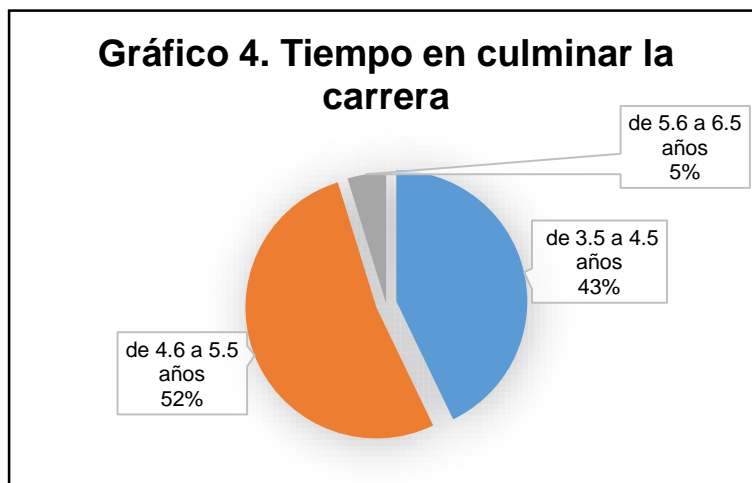
Respecto a lo anterior en nivel de aprovechamiento que obtuvieron los egresados depende del grado de exigencia que lleguen a tener durante su formación profesional y sobretodo la dedicación a las tareas y actividades como parte de los requisitos del currículo, como lo menciona (), lo cual esto favorece la calidad de la formación de los egresados.

Es de subrayar que la pertinencia del plan de estudios de la licenciatura en Administración de Empresas atiende y cubre las expectativas de los estudiantes, lo que se evidenció en el cuestionario aplicado, pues el 38% respondió que los conocimientos que recibieron por parte de la licenciatura en Administración de Empresas son pertinentes para su postulación al empleo, además el 26%, determinó que los conocimientos, habilidades y experiencias adquiridos en la universidad son viables a partir de la teoría y la práctica que recibieron en ésta, mientras que el 18% menciona que les han funcionado los conocimientos y habilidades para competir e insertarse al mercado laboral, a su vez el otro 18% de los encuestados indican que la carrera no cubrió sus expectativas para enfrentarse al mercado de trabajo, esto implica un foco de atención para retroalimentar el plan de estudios. De manera representativa se muestra en el (Gráfico 3).



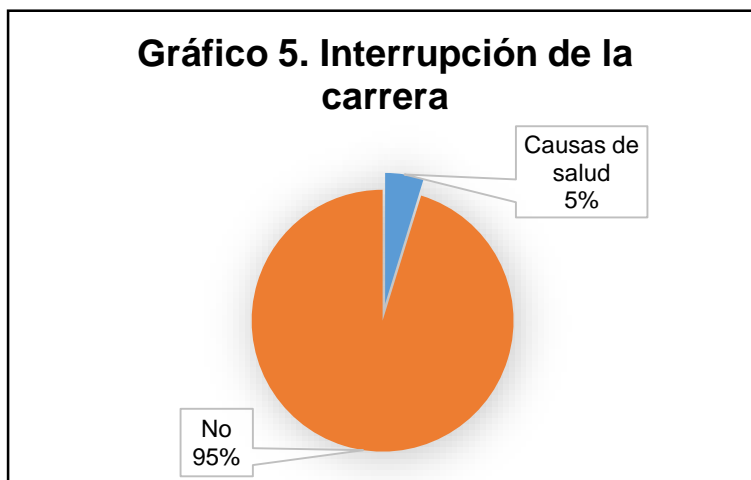
De acuerdo con lo anterior en el documento “La Educación Superior en el Siglo XXI Líneas estratégicas de desarrollo” (...) menciona que un estudio sobre seguimiento a egresados, le permitirá a las Universidades obtener información confiable y pertinente para comparar el desempeño de los egresados de las distintas instituciones, para efectos de evaluar y retroalimentar los programas educativos que forman a los futuros profesionistas e investigadores (ANUIES, 2000:79).

La Licenciatura en Administración de Empresas cuyo primer antecedente data con más de cincuenta y siete años, es considerada la distribución de los egresados respecto a los tiempos, a partir de su ingreso, trayectoria y egreso, por lo que, podemos identificar que el periodo para culminar los estudios puede trascender de tres años y máximo siete años y medio, dependiendo el año de ingreso. Con esta investigación se puede saber que al identificar que el plan de estudios en el que se llegó a inscribir el egresado, adquiere conciencia sobre el tiempo que le tomo concluir sus estudios, se muestra en el (Gráfico 4), el cual representa que el 52% de los encuestados, concluyo en un tiempo de 4.6 a 5.5 años, el 43% la hizo de 3.5 a 4.5 años y el 5.6 a 6.5 años, considerando que el tiempo máximo para terminar de manera oficial es hasta tres años y medio para el programa educativo.



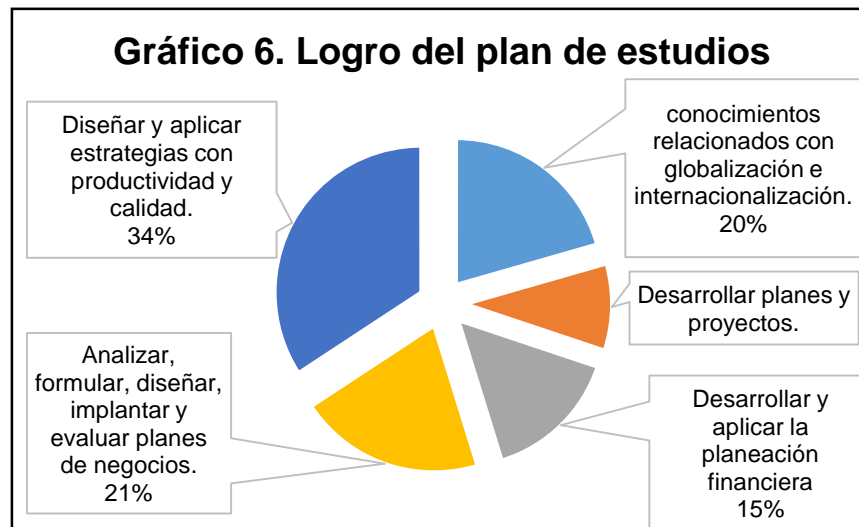
Esto responde a que durante la formación profesional de los egresados hay un cierto interés en la culminación de la profesión, sin perder de vista causas que les haya imposibilitado terminar sus estudios, como lo muestra el (Gráfico 5.), el cual, podemos identificar que el 95% de la población no interrumpió sus estudios siendo el porcentaje más alto del tiempo analizado, esto demuestra que los estudios fueron la principal actividad que les impulso continuar y finalizar adecuadamente su formación, sin aspectos externos, tales

como familiares, sociales y económicas, mientras que un 5% nos indicaron que si interrumpieron sus estudios debido a causas mayores de salud.



Es importante reafirmar con lo anterior, que para los egresados encuestados, los estudios fueron su principal actividad, situación que durante el tiempo que les tomó estudiar, también les permitió percibir su experiencia respecto al programa educativo, dependiendo si tenían que estudiar demasiado para aprobar las asignaturas o si lo manejaban bajo un enfoque generalista y especializado, lo cual esto nos permite determinar si el programa se encuentra consolidado y si ha favorecido el desarrollo de los egresados para con el mercado de trabajo.

Ahora bien, los objetivos de la parte formativa reúne aspectos que logró el plan de estudios, el 34% consideró que el diseñar y aplicar estrategias que permitan el logro del objetivo organizacional con productividad y calidad le permitirá hacer frente al mercado laboral, el 21% analizar, formular, diseñar, implantar y evaluar planes de negocios con un enfoque administrativo en la aplicación y desarrollo de sus áreas de conocimiento, un 20% determinó que se emplearon los conocimientos necesarios para hacer frente al reto de la globalización y a la internacionalización de la empresa un 15% al desarrollo y aplicación de la planeación financiera, integrándola con la planeación estratégica de la empresa y 10% el desarrollar planes y proyectos para la creación de empresas con grandes posibilidades de éxito, les permite implementar mecanismo para el emprendedurismo. (Gráfico 6).



Los datos mostrados demuestran como la formación logró que los egresados bajo los conocimientos adquiridos fueran capaces de enfrentar las exigencias del campo laboral y a su vez enfrentarse ante los factores de la globalización y responder lo que demande la sociedad, aunque si se evidencio que hace falta desarrollar mecanismos que les posibilite a los egresados crear su propia empresa, es decir, emprendedores como una sugerencia para el plan de estudios. Tal es el caso que en el marco de la política educativa de los noventa, es importante detectar las necesidades del mercado de trabajo desde una formación profesional directa a partir del conocimiento generado por las Instituciones de Educación Superior. Lo cual según Barrón, (2005) menciona que (...) “Existe una preocupación por la conceptualización y las estrategias para la formulación del perfil profesional (...), las características específicas que deberá tener dicha formación en términos de preparación para el desempeño de ciertas profesiones que se expresan en determinadas ocupaciones” (p.58).

Además de esto también es de considerar que a partir de entonces, la pertinencia de los planes educativos se revisó con base en el vínculo entre la formación y los requerimientos de los mercados laborales; de hecho, se ve a esta articulación como una limitante para que los egresados se incorporaran al mundo del trabajo (Reynaga, 2003, p.33)

Desde la perspectiva del egresado se les solicito de manera abierta, sugerir tres asignaturas que considere pertinentes en la formación profesional a partir de la experiencia laboral, a lo cual, el 12.61% de los encuestados consideran que la disciplina de Contabilidad cuenta con lo necesario para su aplicación en el ámbito laboral. Mientras que el 11.76% respondió que la asignatura de Administración es pertinente en su actividad profesional, sin embargo para las asignaturas de Recursos Humanos, Finanzas y Mercadotecnia son las materias que se

encuentran con el 6.72% de pertinencia en la actividad laboral. Lo cual se evidencia en la siguiente (Tabla 5.)

Tabla 5. Pertinencia de tres asignaturas

ASIGNATURAS	FRECUENCIA	%
ADMINISTRACIÓN	14	11.76%
ADMINISTRACIÓN DE VENTAS	1	0.84%
ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	1	0.84%
AUDITORIA ADMINISTRATIVA	1	0.84%
CALIDAD	1	0.84%
COMPRAS	2	1.68%
COMPUTACIÓN	1	0.84%
CONTABILIDAD	15	12.61%
CONTROL DE PROCESOS	1	0.84%
CREACIÓN DE EMPRESA	1	0.84%
DERECHO	4	3.36%
DERECHO LABORAL	1	0.84%
DERECHO MERCANTIL	1	0.84%
DESARROLLO HUMANO DEL PENSAMIENTO COMPLEJO	2	1.68%
DIRECCIÓN ORGANIZACIONAL	3	2.52%
ECONOMÍA	3	2.52%
EMPRENDEDOR	1	0.84%
ESTADÍSTICA	2	1.68%
ÉTICA PROFESIONAL	1	0.84%
EVALUACIÓN DE PROYECTOS	2	1.68%
FINANZAS	8	6.72%
FORMULACIÓN DE PROYECTOS	1	0.84%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	0.84%
INFORMÁTICA APLICADA A LA ADMINISTRACIÓN	2	1.68%
LENGUA EXTRANJERA	4	3.36%
LIDERAZGO	2	1.68%
MATEMÁTICAS FINANCIERA	4	3.36%
MERCADOTECNIA	8	6.72%
METEMÁTICAS APLICADAS	3	2.52%
NEGOCIACIÓN	1	0.84%
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	10	8.40%
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	1	0.84%
PRODUCCION	2	1.68%
PROYECTOS	2	1.68%
PSICOLOGIA	1	0.84%
RECURSOS HUMANOS	8	6.72%
SELECCIÓN DE PERSONAL	1	0.84%
SOCIOLOGÍA	1	0.84%
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	1	0.84%
Total general	119	100.00%

De acuerdo con las diferentes consideraciones anteriores, los egresados de la Licenciatura en Administración de Empresas, han determinado dichas materias pertinentes en su formación profesional como áreas de oportunidad, de manera que coincidan con las actividades ejercidas en el trabajo.

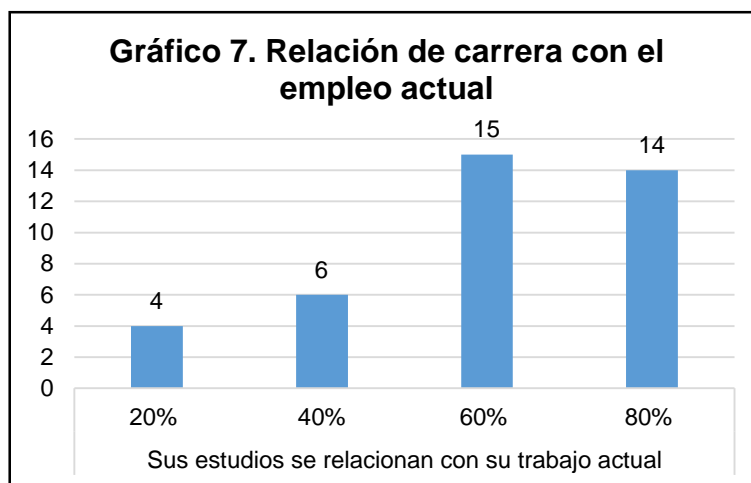
Marcando las asignaturas por nivel básico, formativo y optativo, de acuerdo al plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas, la respuesta por parte de los egresados fue que las materias incluidas en el primer nivel, se relacionan con su práctica laboral hasta en un 48.22%, también con el nivel formativo, y para el nivel optativo el 47.33% se relacionan con su actividad profesional. Ahora bien las materias que menos se relacionan con su actividad profesional, para el nivel básico corresponde con un 31.76%, mismo que el nivel formativo, para el optativo hasta un 32.47% y por último las asignaturas que no tiene ningún impacto para su trayectoria laboral, como es el caso del primer nivel, corresponden en un 20.02% de percepción sin ningún impacto para la vida laboral, de la misma manera que el nivel formativo, mientras que el nivel optativo el 19.60% no existe

impacto alguno respecto de las materias que incluye, como se muestra en la siguiente (Tabla.6).

Tabla 6. Asignaturas y Práctica laboral

RESPUESTA	NIVEL BÁSICO		NIVEL FORMATIVO		NIVEL OPTATIVO	
	FRECUE NCIA	%	FRECUE NCIA	%	FRECUENC IA	%
Más se relacionan	542	48.22%	542	48.22%	335	47.93%
Menos se relacionan	357	31.76%	357	31.76%	227	32.47%
Nada impacto	225	20.02%	225	20.02%	137	19.60%
Total general	1124	100.00%	1124	100.00%	699	100.00%

En el campo laboral existe una gran vinculación entre lo aprendido en el aula y la práctica laboral, bajo este proceso es constituida una aproximación con la calidad educativa el cual refleja resultados favorables, respecto a las mejoras de la institución de educación superior. En este sentido la relación de la profesión cursada con el empleo actual de los 42 egresados encuestados demuestra el reflejo de la pertinencia del plan de estudios hacia el campo laboral, por lo cual, quince de ellos mencionaron que un 60% sus estudios se relacionan con la actividad actual, catorce respondieron que un 80% son relacionados sus estudios con su trabajo, sin embargo, seis respondió que un 40% se vinculan sus estudios con el campo laboral y por último solo cuatro indicó que un 20% coinciden sus estudios con las actividades en las cuales se desempeñan laboralmente. (Gráfico 7).



Lo anterior permite establecer que han sido importantes los estudios realizados durante la carrera, y esto permite evidenciar que existe una respuesta según la aceptación de la carrera en el mercado de trabajo, lo cual, permite saber que todo lo que es aprendido se aplica en las actividades que cada egresados ejecuta en sus actividades encomendadas durante su empleo actual.

El contexto económico, caracterizado por cambios en las dinámicas de producción, exige que la relación entre educación superior y mercado laboral se reinterprete, esto se menciona en el estudio de la UNESCO (1998) las instituciones de educación superior deben comprometerse en formar a profesionales con capacidad de conseguir empleo; ya que el actual modelo de producción exige a los profesionistas generar el empleo, y no limitarse a buscarlo, para ello se deben reconfigurarse los perfiles profesionales de los egresados universitarios.

De la información recabada, en lo que respecta a las actitudes de los egresados, nos respondieron con el índice de mayor puntaje a cinco, el cual, nos indican que trabajan colaborativamente en su trabajo actual, y al mismo tiempo muestran iniciativa con el trabajo, con estas actitudes se evidencia que el trabajo colaborativo es importante para el empleador, ya que en un mundo globalizado esta forma de trabajar favorece el desarrollo y la entrega de los proyectos en los que se desempeña, lo que repercute en mantener su actividad laboral.

Otro aspecto importante que se encuentra en mayor jerarquización con valor cinco es el tener iniciativa para el trabajo, es evidente que esta actitud es importante en gran medida como una de las capacidades para la toma de decisiones acerca de las actividades llevadas a cabo en su trabajo, o simplemente la capacidad para emprender algún negocio propio, más aún, desarrollar la actitud propositiva, siendo otra de las actitudes destacadas en este análisis, de igual forma con un valor quinto (Tabla. 2).

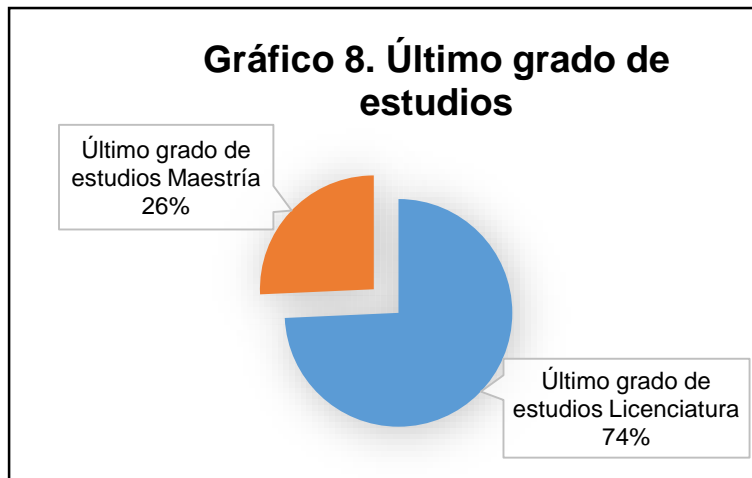
Tabla 2. Valor actitudinal en el trabajo actual.

Puntaje/Valor	5	4	3	2	1
Ser emprendedor	14	5	7	4	11
Contar con trabajo colaborativo	22	5	9	2	3
Tener iniciativa en el trabajo	24	7	3	3	4
Compartir ideas interdisciplinarias	13	11	5	7	4
Poseer una actitud propositiva	22	5	5	5	3

*El valor mostrado de mayor importancia, fue declarado por los egresados, aquí fue considerado uno como el valor bajo y cinco como el valor alto.

Lo anterior muestran índices altos representados con el valor cinco, de algunas de las actitudes que el mercado laboral exige y que a través de la formación profesional se atiende, otro rasgo de actitud representado con valor cinco, es el compartir ideas interdisciplinarias, esto muestra que el egresado genera cierta interacción de ideas entre sus compañeros de trabajo para proponer proyectos o para la resolución de problemas que se puedan presentar en su actividad laboral, esta interacción de ideas dependerá del cúmulo de conocimientos que el individuo conserve o continúe desarrollando como parte de su formación profesional.

Los estudios de seguimiento de egresados ayudan a identificar el quehacer del profesionista, saber cuáles son las actividades en las que se desarrollan y como se desempeñan laboralmente, en este sentido, en respuesta a las exigencias que demanda el mercado de trabajo los titulados adquieren grados que por lo regular determinan el nivel de estatus social y económico. Esto se evidencia en los porcentajes obtenidos al aplicar la encuesta, ya que el 74% de los egresados mencionaron que cuentan con el grado de licenciatura, mientras que el 26% respondió que su último grado de estudios es el nivel maestría como es demostrado en el siguiente (Gráfico 8), lo que nos lleva a considerar que existe una tendencia hacia la obtención de mayores grados de estudio para obtener un mejor estatus social y económico.



En esta época del conocimiento, es necesario que las personas que cuentan con una profesión, no solo sea capaz de adquirir conocimientos sino aplicarlos y adaptarlos al contexto en el que se encuentra profesional y laboralmente. La dotación de conocimientos a través de grados les permite consolidarse para su inserción laboral, sin embargo, cuando existe proliferación de certificados la selección hacia el mercado de trabajo puede ser adverso, ya lo diría, Carrasco, Castaño y Pardo (2011) que:

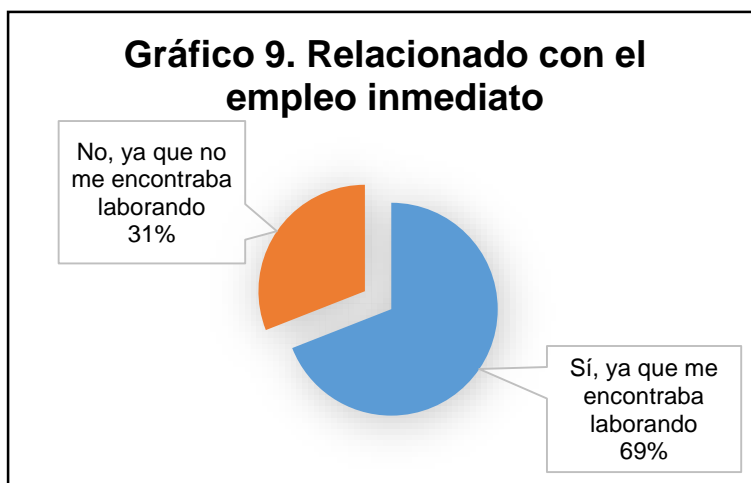
(...) “La utilización de estas credenciales como indicativos de las habilidades potenciales del trabajador se debe a que los empleadores han aprendido que, dentro del propio sistema educativo, existe una relación entre las capacidades y competencias exigidas para un determinado nivel de educación y los logros académicos” (p.96).

4.3. Variable 2 *Inserción laboral*

Aquí es analizado el proceso de incidir en el mercado de trabajo, ya sea durante la formación profesional o después de la misma. Actualmente se han minimizado las oportunidades laborales, por lo que hay exigencia en un mayor nivel de estudios, ya que los empleadores solicitan personal con mayor nivel educativo que cumplan con las expectativas de un mundo cambiante. Por otra parte los egresados no se encuentran libres de la situación, existe una gran saturación de espacios laborales y esto debe a la posible falta de vinculación de la Universidad y el mercado de trabajo, y en este sentido es necesario identificar qué mecanismos existen para la inserción laboral, así como requisitos y dificultades a los que se puede enfrentar el egresado en relación con su formación.

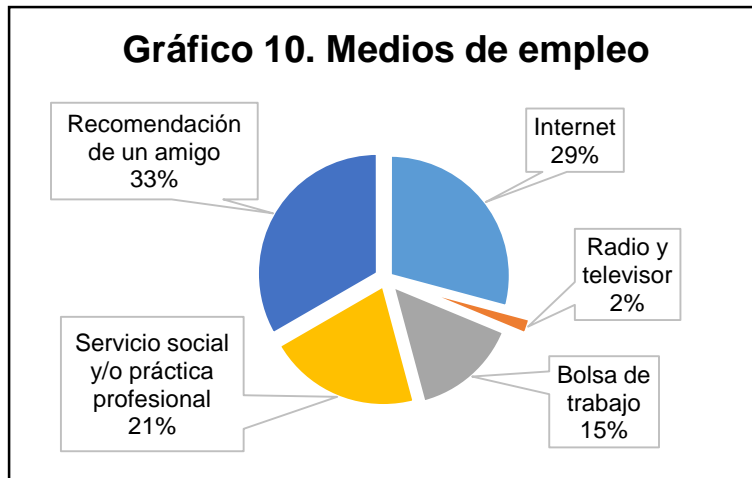
Al egreso de la carrera logran insertarse inmediatamente al sector productivo, esto es que el 69% manifiestan que si encontraron un trabajo inmediato al egresar de la carrera

mientras que el 31% indican que era nula su actividad laboral, por lo tanto no laboraron inmediatamente a su egreso (Gráfico 9).



Respecto a lo anterior podemos encontrar que los egresados que no consiguieron empleo inmediato a la carrera, resulta claro saber que debe haber experiencia laboral durante el proceso de aprendizaje, situación que les permite impulsar un poco mejor su inserción al mercado de trabajo, a su vez, no es necesario que puedan llegar a quedarse sin empleo, más aún puede existir la posibilidad de establecer mecanismo para emplear el *emprendedurismo*, como parte de su formación recibida dentro del plan de estudios del Licenciado en Administración de Empresas, e incluso aceptar actividades no relacionadas con su profesión, pero que les ayude a generar ingresos. Esto orilla a realizar actividades incongruentes con lo aprendido, como se plantea. “Para evitar desempleo, estos graduados a menudo se ven obligados a ajustar sus expectativas y optar por empleos que no concuerdan con su nivel de formación” (Allen y Van der Velden, 2001, citado en Scheele, 2009, p.32). A causa de esto se puede determinar una sub-educación, es decir que el nivel de la formación recibida en la universidad no corresponde con las actividades laborales, esto nos lleva a pensar que aún hacen falta conocimientos para su desempeño.

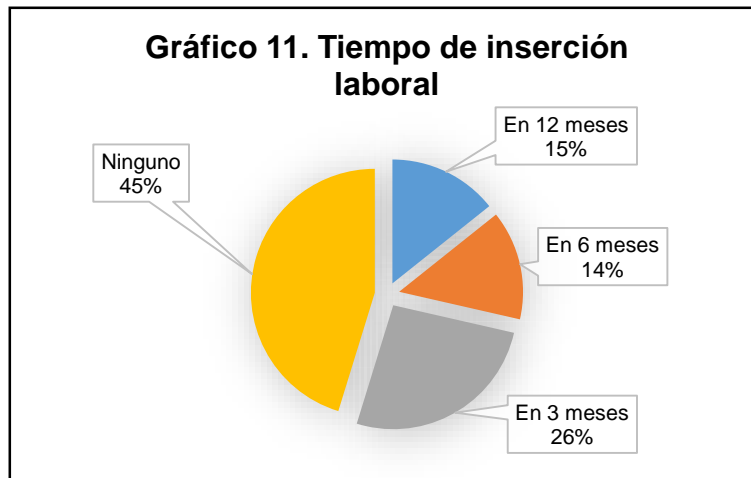
Por lo que se refiere a los medios utilizados para encontrar el primer empleo es considerado que el 33% fue por recomendación de un amigo, el 29% a través del internet, un 21% fue por el servicio social y/o práctica profesional, el 15% por bolsa de trabajo y un 2% utilizaron la radio y televisión (Gráfico 10).



Sin duda alguna, independientemente de los conocimientos adquiridos durante la formación podemos decir la recomendación de un amigo ha influido con la inserción al mercado de trabajo, esto nos ayuda a entender que las relaciones sociales son importantes en este ámbito puesto que utilizar este canal permea la posibilidad de encontrar un trabajo en este contexto.

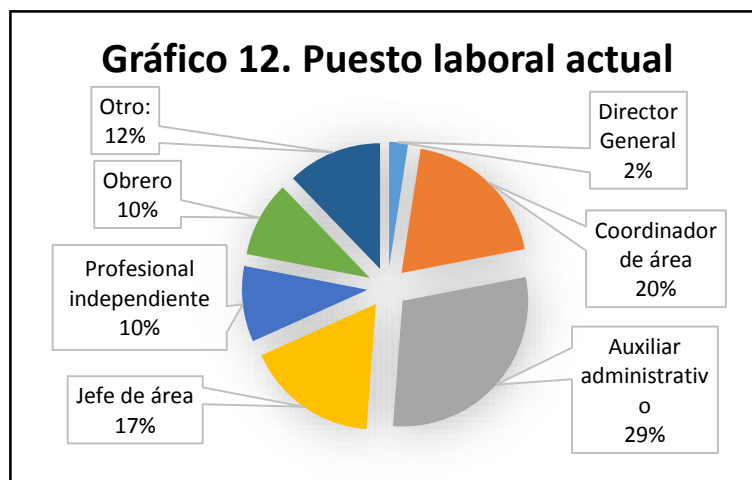
En segunda instancia el manejo del internet es una herramienta necesaria e importante para la búsqueda de información laboral, según el resultado de este ítem, se vuelve un método informático que se acerca la posibilidad de encontrar fácilmente ofertas laborales, por lo anterior, el egresado debe contar con esta habilidad para la búsqueda de información laboral en beneficio para su inserción profesional.

Realmente el impacto de la educación superior frente al mercado de trabajo determina la facilitación pronta para su colocación, por lo cual, el tiempo en que consiguieron empleo los egresados para lograr insertarse laboralmente y que emprenden su búsqueda como primer empleo el 45% indicaron que ninguno para conseguir el primer empleo, el 26% reporta que les llevó tres meses, mientras que el 15% doce meses, y el 14% sólo seis meses. (Gráfico 11)



De lo revisado anteriormente, la situación para incorporarse al mercado de trabajo de los graduados, por una parte es de manera rápida ya que existe nula complicación al momento de insertarse al término de la carrera, lo cual, ya existe actividad laboral durante sus estudios y que esto les permitió mantener su colocación, por otra parte el egresado de la licenciatura en Administración de Empresas le llevó hasta doce meses para lograr ubicarse, otros tres meses y al menos seis meses llegan a conseguir su primer empleo como mínimo. Esto determina que existe un comportamiento amplio del mercado de trabajo, lo cual llama mucho la atención la variación de su inserción al egreso, por un lado en este reporte no hay ningún obstáculo que le impida ubicarse a partir de la posible conjugación entre las actividad desarrollada laboralmente y el estudio ejercido y por otro las posibles limitantes con las cuales se enfrenta el egresado al concluir para su incorporación.

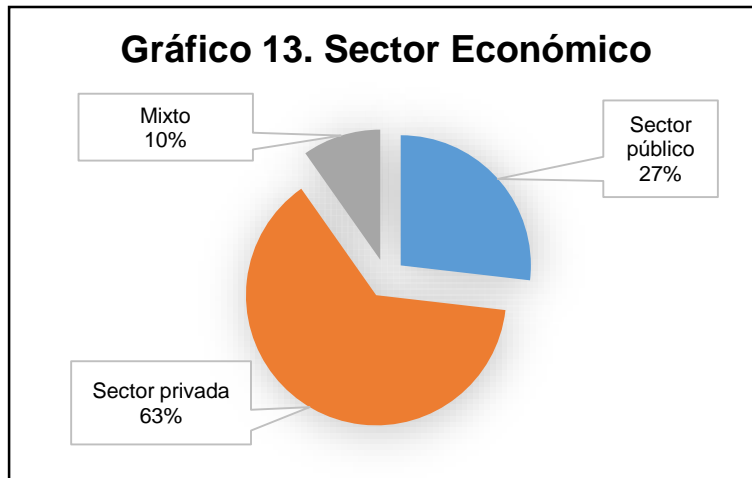
Veamos ahora, el puesto actual en el que laboran los egresados, nos refleja la variabilidad de posibilidades al cual pueden incidir. El total de los 42 egresados encuestados el 29%, se encuentran laborando como auxiliares administrativos, el 20% están como coordinadores de área, lo cual representa el 20%, el 17% está en actividades como jefe de área, un 12% nos indica que se dedican a otra actividad, el 10% nos respondieron que se encuentran laborando como obrero así como profesional independiente, y tan solo un 2% como director general. (Gráfico 12)



Es importante señalar que es parte de esta investigación saber que egresados se encuentran laborando, cuál es su ocupación o puesto en el cual se desempeñan dentro de la organización en la que se encuentran, si nos damos cuenta al momento de contar con las respuestas de los egresados, nos percatamos que existe una mayor frecuencia con el puesto de auxiliar administrativo, esto demuestra que el puesto antes mencionado les abre camino de oportunidades para su trayectoria laboral, es decir, les aporta experiencia después de salir de la carrera, por lo que (...) los puestos de trabajo para prácticas estudiantiles, definen estándares profesionales y la transmisión de conocimientos e investigaciones a la práctica (Scheele, 2009, p.8)

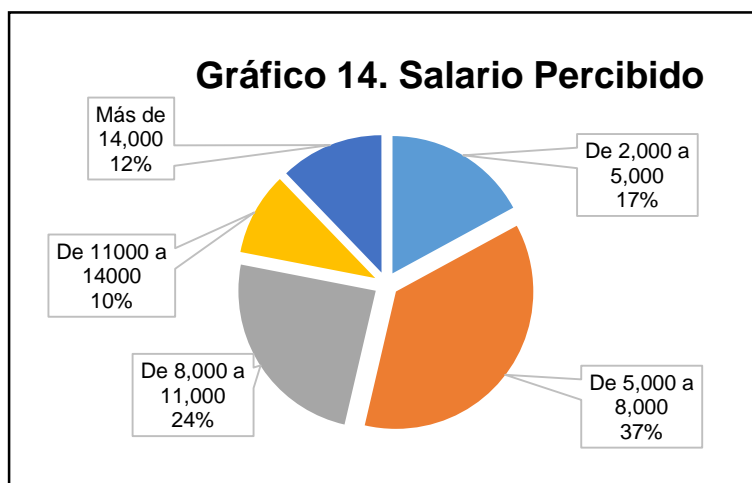
En menor dimensión están los puestos de director general, y profesionales independientes, siendo parte de la formación universitaria, por lo cual, es importante reforzar el plan de estudios, reestructurando los conocimientos teóricos y las metodologías que se utilizan, así como aplicar los conocimientos adquiridos a la vida laboral, proporcionando habilidades y herramientas para crear negocios como parte de la formación del licenciado en Administración de Empresas como se indica en uno de los objetivos particulares del plan de estudios 2001 “Analizar, formular, diseñar, implantar y evaluar planes de negocios con un enfoque administrativo en la aplicación y desarrollo de sus áreas de conocimiento” (BUAP 2015 s/n)

Respecto al sector en el que se desempeñan los egresados, el 63% se encuentra en el sector privado con fines de lucro y un 27% pertenece al sector público y el restante como mixto, entendido como la empresa encargada de ofrecer productos relacionados con el servicio que presta y que, es tanto pública y privada (Gráfico 13)



Con la información anterior se evidencia las tendencias de empleabilidad de los graduados y que están bajo las expectativas del mercado laboral, es importante conocer el impacto que el egresado tiene frente al mercado de trabajo y también como sus aportaciones favorecen el desarrollo y crecimiento de la organización en la que se desenvuelven en distintos sectores económicos.

Al momento de levantar la información y dado a las condiciones laborales que los egresados viven actualmente depende bastante del nivel jerárquico que lleguen a tener, en este sentido, es destacable considerar que el 37% percibe un ingreso de entre 5,000 a 8,000 pesos, el 24% de 8,000 a 11,000, 17% perciben 2,000 a 5,000 pesos, ubicando un 10% con 11,000 a 14,000 pesos y por último un 12% se determinó con más de 14,000 pesos (Gráfico 14)

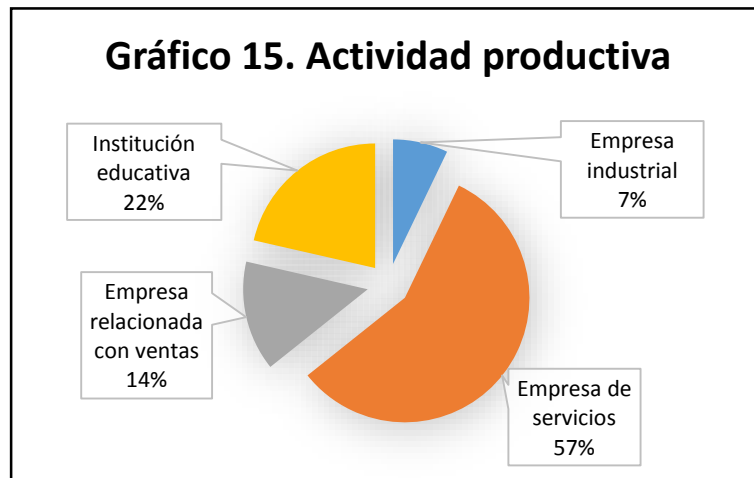


Tenemos la dimensión de los salarios percibidos por los egresados de la licenciatura en administración de empresas de la BUAP, remuneración que perciben de manera

mensual, en este reporte identificamos que al encontrarse en el rango de entre 5,000 a 8,000 pesos es debido a que se encuentran en un puesto de auxiliar administrativo, esto implica que posiblemente al egresar mantuvieron su actividad en este ámbito, mismo que dependió del comportamiento del mercado de trabajo, esto por un lado, y por el otro, se evidencia un rango que le sigue de 8,000 a 11,000 pesos que depende del nivel jerárquico que a través del tiempo van adquiriendo y esto puede depender de las habilidades y experiencia durante su trayectoria, conviene subrayar que existe un ingreso menor de 2,000 a 5,000 pesos, esto se intuye que es debido a la reciente contratación que han tenido actualmente, al mismo tiempo se cuenta con ingresos mayores representado en porcentajes menores, lo dicho hasta aquí supone que es a consecuencia de la adquisición de credenciales que estos lleguen a poseer, y más aún el tipo de contrato que las organizaciones les otorguen dependiendo del grado de responsabilidades que les confieran. Considerando que el salario está determinado por la acumulación de credenciales y por ende promociones dentro de la organización, esto puede determinar la trayectoria profesional de los egresados como lo plantea García (2009)

De esta forma la teoría credencialista permite, en su versión dinámica, entender la relación creciente entre el nivel educativo, la experiencia y los salarios. Esto implica que cuando se produce la incorporación inicial a la empresa se firma un contrato no sólo con referencia a un puesto de trabajo sino también a una trayectoria profesional (p.12)

Un factor importante que es considerado a partir de la investigación, es la actividad productiva que se perfila a partir del tipo de organización en las que se encuentran laborando los egresados, como lo podemos ver el 57% respondieron que se desenvuelven en empresas de servicios, seguido de un 22% nos mencionan que desarrollan su actividad en instituciones de educación, mientras que el 14% en empresas relacionadas con ventas, sin embargo, se puede notar que existe un sector poco común, tal es el caso de la empresa industrial que solo un 7% están dentro de este sector (Gráfico 15)

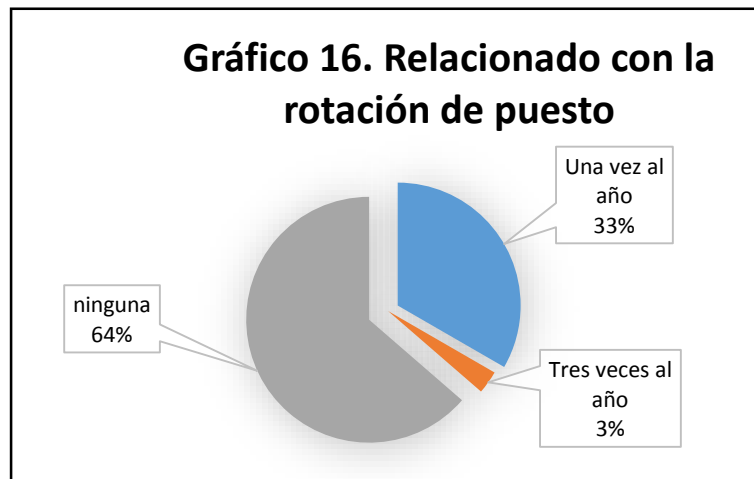


Considerando lo anterior la actividad en la que se desenvuelven los egresados va a depender de las oportunidades que cada empresa designe, dicho lo anterior, la participación de los egresados predomina más en empresas de servicios, debido a la facilidad para su inserción una vez de haber concluido con su carrera, debido a la oferta y demanda de los bienes y servicios adquiridos sin embargo, existe un concentración tendiente a la educación, permitiendo participar con la transferencia del conocimiento en pro de la educación. Respecto a la empresa que se relaciona con las ventas y que los egresados se encuentran inmersos con esas actividades, se infiere que son áreas de oportunidad y remuneraciones favorables por cuestión de posibles comisiones que lleguen a adquirir, esto no se aparta de seguir obteniendo mejores beneficios laborales.

4.4. Variable 3 *Trayectoria Profesional*

En esta dimensión se determinó analizar la línea a través del tiempo en el que intervienen aprendizajes, habilidades, experiencias y nuevos conocimientos, el cual se emplea la movilidad laboral, al mismo tiempo de acuerdo con Vargas (2000) la trayectoria profesional se da a través del aprendizaje continuo mediante habilidades que le permita al individuo avanzar y emplear la movilidad de la persona. La trayectoria atraviesa también por: a) la posibilidad de ampliación del puesto, mediante la incorporación de nuevas tareas de naturaleza análoga, lo que significa ensanchar su ámbito y b) el enriquecimiento del puesto o elevación de la categoría del trabajo mediante la ampliación de su ámbito y profundidad, generalmente asumiendo nuevas funciones y responsabilidades el reconocer el continuo trabajo a través del aprendizaje, mediante las habilidades adquiridas, se delimitan tres estadios en el desarrollo de la carrera profesional: al inicio de carrera, la carrera media y la carrera terminal (p. 5).

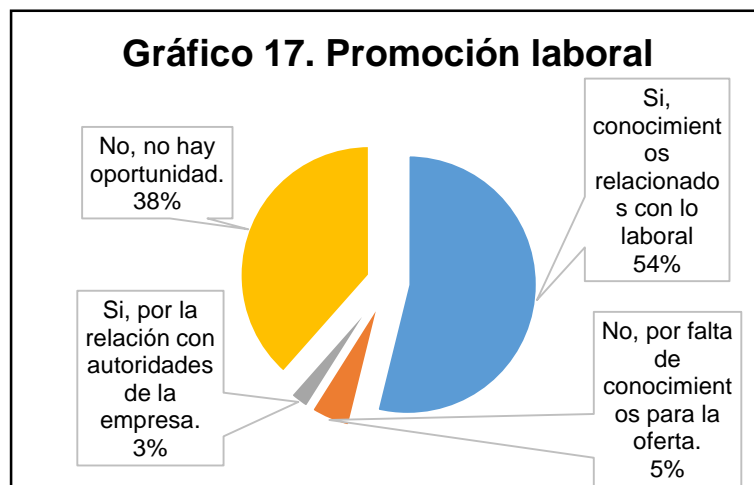
Dando seguimiento respecto a la trayectoria profesional del egresado, se le cuestionó si alguna ocasión ha sido rotado de puesto en la organización donde labora, el 64% nos respondió que ninguna ocasión, el 33% nos indicó que una vez al año han presentado rotación en la misma empresa, sin embargo, el 3% ha tenido rotación con tan solo tres veces al año (Gráfico 16)



Es por esto que la rotación del personal en la organización va a depender casi siempre de la experiencia, como lo plantea Doeringer y Piore citado por Martínez (2008) el cual afirman que las especificidades de la tecnología y las ocupaciones pueden dar lugar a la aparición de mercados internos por dos razones. En primer lugar, ambas características generan la necesidad de proporcionar formación específica en el puesto de trabajo, por lo que los empresarios disminuirán la rotación laboral de sus trabajadores para no perder la inversión en formación realizada. En segundo lugar, dado que la mayor parte de las cualificaciones requeridas en el trabajo son específicas, el conocimiento de los trabajadores con experiencia es indispensable para la formación.

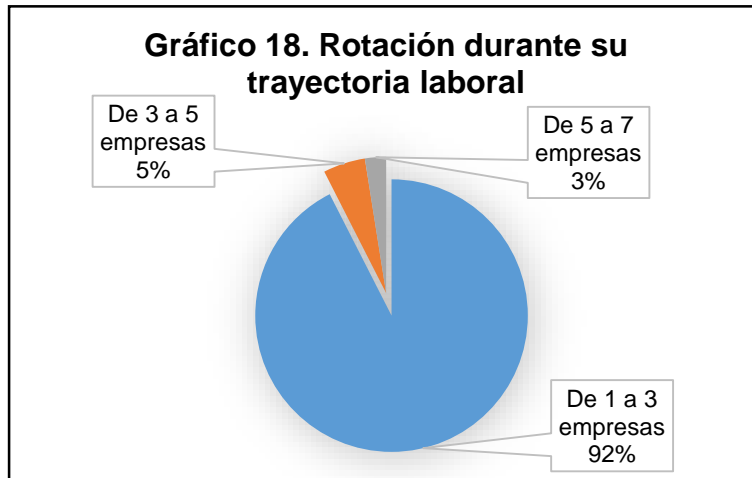
Adicionalmente se les pregunto sobre alguna promoción laboral, como respuesta de este análisis, se concibe que si han contado con alguna promoción de ascenso, representando el 54% de los encuestados de manera que se puede afirmar que es debido a que cumplen con los requisitos necesarios con el puesto que se oferta, un 3% nos indicaron que al igual han recibido promoción laboral, sin embargo, depende de las relaciones que lleguen a tener con autoridades de la organización, mientras que el 5% no, debido a que al concursar hay una falta de conocimientos para cubrir dicha oferta, y el 38%

por igual no reciben promoción, ya que no existe oferta alguna por parte de la organización en la que se desempeñan (Gráfico 17)



De acuerdo con lo anterior, en el que se representa un porcentaje mayor, la promoción laboral que han tenido los egresados permite mejorar su situación económica, debido a que cuentan con los conocimientos, capacidades y habilidades necesarias para desarrollar el puesto en promoción, esto demuestra cierta confianza de la organización hacia el profesional, también existe una nula percepción de los egresados al no recibir promoción por parte de sus organizaciones, el porcentaje menor, se debe a que en el momento en el que se encuentran concursando hay una falta de conocimientos, aquí es donde debe haber atención respecto a la formación que reciben, por lo cual, se tendría que reforzar el plan de estudios frente a la exigencias del mercado laboral, avanzando en nuestro razonamiento las ofertas que las empresas llegan a implementar son escasas, no hay oportunidad alguna para que reciban alguna promoción, esto deriva que hay un estancamiento de los individuos al no poder concursar en estos procesos, a partir de estos aspectos Thurow citado por Navarro, (2014) sostiene que no es la capacidad intelectual, ni los años de educación lo que explicaría las diferencias en los salarios, sino el funcionamiento de los mercados de trabajo (p. 34)

También se reportan algunos hallazgos obtenidos a partir del levantamiento de la información, los egresados han colaborado durante su trayectoria laboral, el 92% respondieron que han colaborado de 1 a 3 empresas, el 5% de 3 a 5 y el 3% de 5 a 7, como se muestra (Gráfico 18)



De las tres respuestas anteriores es de resaltar que el primer porcentaje de mayor nivel nos muestra que la rotación laboral es mínima ya que los egresados han colaborado en un intervalo de uno a tres empresas en su trayectoria laboral, un porcentaje menor lo ha hecho de tres a cinco empresas y de cinco a siete, esto quiere decir que el programa académico cumple con las exigencias del mercado laboral, brindando las herramientas necesarias al egresar.

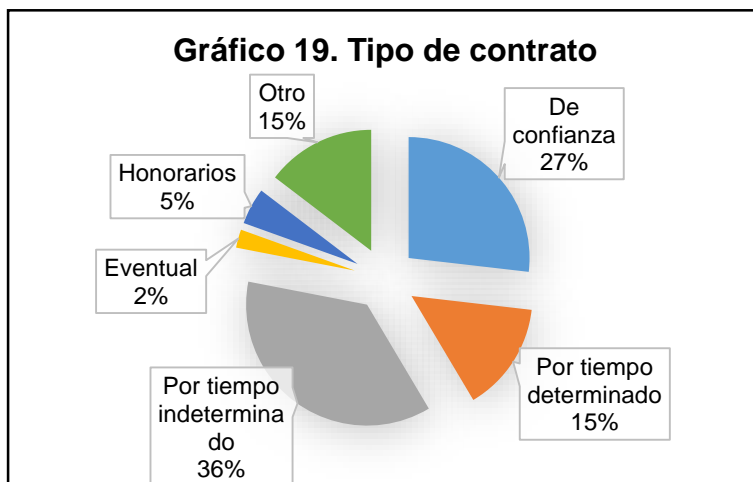
Desde la percepción de los egresados referente a su experiencia en la carrera que cursaron, nos permite inferir que a partir de su formación profesional relacionan lo aprendido con su actividad laboral, mostrando que del total de los encuestados un individuo percibe que tiene cierta relación de conocimientos en un 100% con lo desempeñado en su ámbito laboral, mientras que quince encuestados indicaron que hasta en un 80% es relacionada la formación con sus actividades de trabajo, luego trece sujetos nos indicaron que perciben la relación en un 60% referente a su formación para con su empleo actual, ocho hasta en un 40% y sólo cinco respondieron que únicamente un 20% de vinculación, como es evidenciado en la siguiente (Tabla 3)

Tabla 3. Relación entre la formación recibida y el empleo				
20%	40%	60%	80%	100%
5	8	13	15	1

Al saber lo importante que es la formación recibida durante su trayecto escolar mismo que debe ser pertinente para lograr la inserción, reinserción y actualización laboral de los egresados, en este sentido la tabla anterior muestra la cantidad de egresados que desde su percepción indican el porcentaje de vinculación entre los conocimientos adquiridos y la puesta en práctica de esos conocimientos, que a su vez responden a las exigencias del mercado de trabajo, como lo establece Reynaga y Ruiz (2003)

La formación profesional se concibe como una serie de vinculaciones entre las instancias universitarias y las instancias del mundo, en donde las competencias se conciben como comportamientos efectivos con las habilidades básicas necesarias para poder desempeñar tareas con el uso debido y la aplicación correcta de todos aquellos elementos con los cuales contamos (p. 226).

Las condiciones contractuales juegan un papel importante al momento de insertarse al mercado de trabajo y depende mucho del nivel de preparación, realmente se encuentra relacionado con las habilidades y capacidades que cada egresado posee, aquí al encuestar se visualizó de manera inmediata el tipo de contrato al que se encuentran determinados para el caso de los licenciados en administración de empresas, se evidencia que el 36% cuentan con contrato por tiempo indeterminado, el 27% de confianza, el 15% cuentan con otro tipo de contrato sin especificar, el mismo porcentaje (15%) por tiempo determinado, el 5% a base de honorarios y el 2% de manera eventual (Gráfico 19)



Por una parte afirmamos que tenemos auge y certeza de que el licenciado en administración de empresas cuenta con contrato indeterminado, de tipo confianza y por tiempo determinado, es decir que muestran cierta estabilidad laboral, por otra, sin embargo, también indican que están contratados bajo honorarios y de manera eventual, bajo este

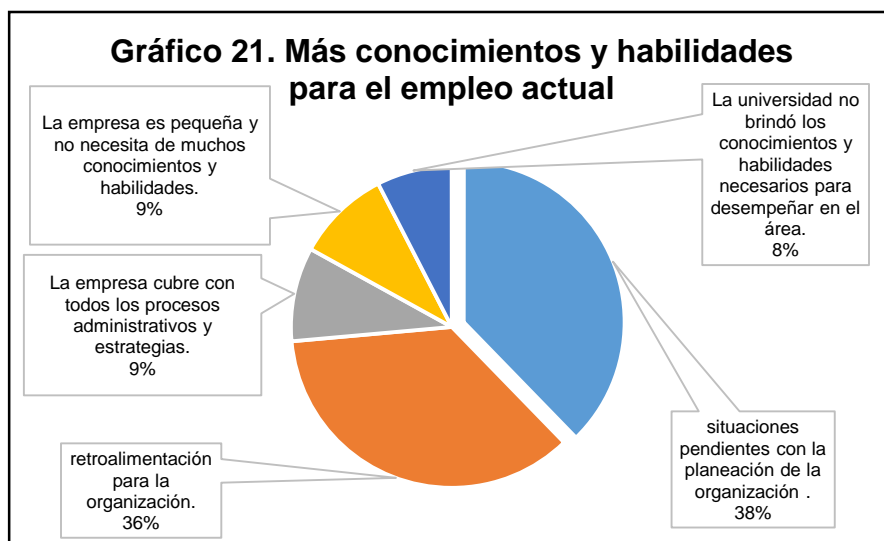
tenor podemos mencionar que se hace presente una mayor inestabilidad respecto a la seguridad que pueden obtener, razón por la cual deben reforzar sus conocimientos y considerar seguir formándose profesionalmente.

Al recopilar la información, se logró encontrar que existe una satisfacción por parte de los egresados respecto de su profesión, 22 egresados nos respondieron que en la actualidad perciben hasta un 80% de satisfacción de su profesión, 12 nos respondieron que valoran en un 60%, asimismo hubo casos únicos que expresaron con porcentajes de 20% y 40% y por último 4 indicaron con un 100%, como se muestra en el siguiente (Gráfico 21)



A partir de la percepción de los egresados respecto de la satisfacción profesional, pudimos detectar la congruencia entre lo aprendido y lo aplicado, ya que demuestran porcentajes altos de satisfacción, se intuye que debido a las actividades que ejercen los administradores actualmente en sus ligares de trabajo, son actividades estrechamente relacionadas con lo aprendido hacia el campo laboral, por lo que sobresalen dos aspectos importantes, por un lado, el plan de estudios diseñado para cubrir las exigencias del mercado laboral y por otro la valoración de la institución, a partir de los métodos de enseñanza del docente, la manera en cómo se organiza la institución, .tanto administrativo como académico, el cual nos orilla a pensar la congruencia entre la institución y la realidad de los puestos de trabajo de los graduados. Como menciona Fernández et al. (2006) concluyen que “Los estudios de egresados no constituyen una simple referencia del proceso de inserción de los nuevos profesionales en el mercado de trabajo, ni son únicamente indicadores de satisfacción del egresado respecto de la formación recibida. Son también mecanismos poderosos de diagnóstico de la realidad con el potencial de inducir en las instituciones la reflexión a fondo sobre sus fines y sus valores” (p. 20).

Hay que mencionar, además, que no solo lo que se recibe en la Institución es lo único con lo que cuentan los graduados, sino que existe la posibilidad de seguir adquiriendo conocimientos y habilidades durante su trayectoria profesional que consideren pertinentes para su empleo actual, en este sentido, de los 40 egresados encuestados al menos el 38% consideran que en su empleo actual requieren de más conocimientos ya que existen muchas situaciones pendientes con la planeación de la organización, el 36% consideran el interés de la obtención de más conocimientos porque es importante brindarles una retroalimentación en esas necesidades centrales para la organización, mientras que un 9% considera que no es necesario porque la empresa donde laboran cubre con todos los procesos administrativos y estrategias, y otro 9% también considera que no es necesario ya que la empresa donde laboran es pequeña y no necesita de muchos conocimientos y habilidades y por último el 8% considera que si es necesario recibir capacitación porque la universidad no le brindó los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse en el área (Gráfico 21)

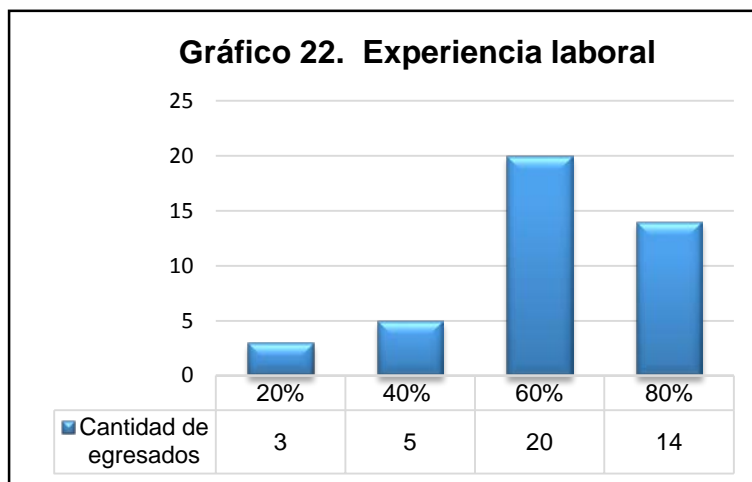


Con lo anterior se evidencia que es necesario la oferta de cursos, diplomados, especialidades entre otras actividades que ayude a complementar el currículo de los egresados y sobre todo para reforzar las actividades que desempeñan los egresados laboralmente, lo que implica el impulso y difusión de estas acciones a través de educación continua, en atención de las actividades que desarrollan, es por eso la necesidad de implementar estudios de seguimiento de egresados como medio de obtención de información por parte de los egresados con el objetivo de cubrir esas requerimientos. Como

es establecido en los objetivos específicos del Programa Institucional de Seguimientos de Egresados PISE de la Facultad de Enfermería de Orizaba, de la Universidad Veracruzana.

Conocer las nuevas exigencias que plantea el ejercicio profesional a los egresados como consecuencia de las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas, para su incorporación oportuna en los planes y programas de estudio, así como para el diseño de programas de educación continua pertinentes para la actualización de profesionales en ejercicio (Robles, 2009, p. 6).

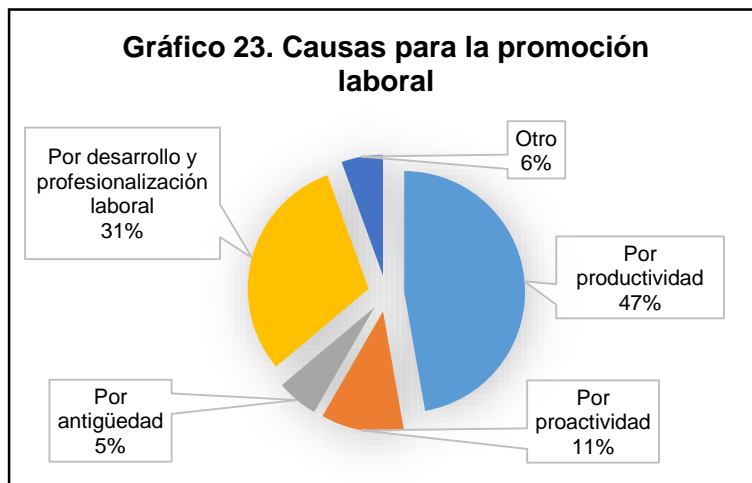
Los egresados que participaron en este estudio nos comentaron acerca de la relación que existe entre lo aprendido y su experiencia laboral, de los 40 encuestados, existe una mayor frecuencia, pues 20 de ellos, perciben hasta en un 60% que lo aprendido se relaciona con su experiencia laboral, 14 nos indicaron que en un 80%, 5 respondieron que lo perciben en un 40%, y por último 3 contestaron que sólo un 20% de percepción hacia lo relacionado entre los conocimientos adquiridos y su experiencia laboral, se muestra en el siguiente (Gráfico 22)



Este dato muestra la importancia de los conocimientos adquiridos con actividades relacionadas con su experiencia laboral, siendo capaces de enfrentar las situaciones del mercado de trabajo con el objetivo de brindar respuesta a la globalización, es decir la preparación académica ayuda al egresado de la Licenciatura en Administración de Empresas a enfrentar esas situaciones del mundo del trabajo, y en este sentido, la experiencia laboral juega un papel primordial, como parte de su trayectoria profesional, brindando oportunidades de la práctica, puesto que permite aplicar los conocimientos adquiridos durante su profesión. Por lo cual, siguiendo la teoría del capital humano centrada en la educación y la experiencia laboral.

Navarro (2014), hace referencia que el principio fundamental de esta teoría es que la educación equivale a una inversión rentable y no solo a un bien de consumo. Si la educación es una inversión, adquiere por tanto las mismas características de una inversión física o financiera y de ahí que los individuos que invierten en educación tengan como resultado un capital, capital humano en este caso. (p.18)

A partir de la perspectiva de los egresados la promoción laboral es importante ya que determinan oportunidades de crecer tanto personal como profesional del individuo, puesto que el 47% de los egresados encuestados indicaron que las causas por las cuales han recibido una promoción laboral fueron por productividad, resultado del trabajo que realizan, un 11% por proactividad al llevar a cabo sus actividades como parte de sus funciones, un 5% las causas fueron por antigüedad, mientras que el 31% respondió que ha sido por desarrollo y profesionalización laboral y el 8% indicaron que por otra razón. (Gráfico 23)

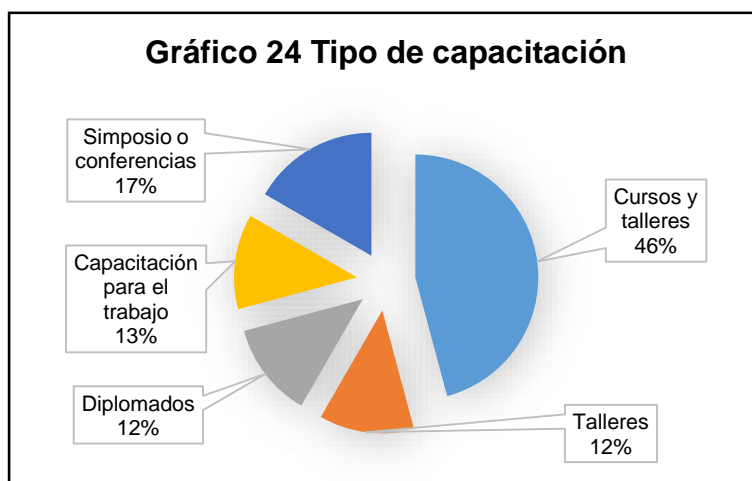


En este sentido se puede percibir que existen un sinnúmero de causas las cuales reciben alguna promoción laboral, como se mostró en el gráfico anterior la productividad de los egresados son un factor que detona e impacta en la obtención de puestos mejores remunerados, aunque también el desarrollo y la profesionalización muestra un pendiente de los egresados, puesto que, les permite continuar con su formación profesional, por otra parte la antigüedad y la proactividad son factores que si influyen, sin embargo, en menor medida, se intuye que es debido a que el empleador ocasiona ajustes a los tipos de contrato a los cuales están sujetos los egresados.

4.5. Variable 4 *Actualización laboral*

A partir de la percepción de los egresados se procedió a analizar las actividades que van desarrollando poco a poco, lo que implica es reforzar los conocimientos a través de la educación continua con el objetivo de responder las necesidades del mercado de trabajo, fueron conformados los ítems respondiendo la continuidad en la formación profesional de los egresados titulados.

En lo que respecta a la capacitación profesional que reciben los egresados, el 46% se encuentran interesados en cursos y talleres, el 17% están inmersos en simposio y algunas conferencias, seguido con el 12% con algunos talleres y diplomados recibidos, sin embargo, el 13% refieren que han recibido capacitación para el trabajo, como se representa en el (Gráfico 24)

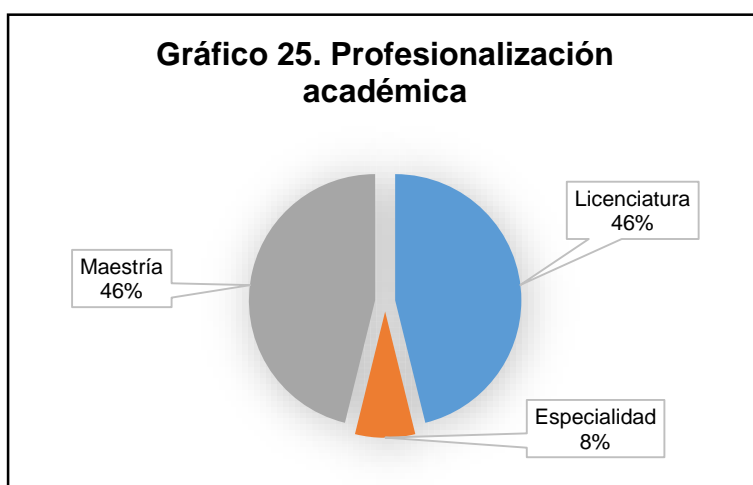


Con la información presentada anteriormente, podemos expresar el resultado de seguir profesionalizándose, con lo anterior, podemos observar que los profesionales buscan la oportunidad de ir formándose y fortaleciendo sus capacidades para enfrentar el mercado laboral y con esto acciones pueden llegar a obtener mejores oportunidades laborales.

La capacitación constante considera mejores puestos en la organización donde se desempeñan, sin duda alguna, de acuerdo a los porcentajes obtenidos, es indispensable fortalecer los conocimientos de los egresados dando continuidad a su formación a través de la capacitación profesional, por lo tanto, para la UNESCO (2004) entender la dinámica del mercado de trabajo y su relación con el proceso de formación de recursos humanos hay que detenerse en dos dimensiones: las características del desarrollo económico y las características de la innovación tecnológica en la región. La educación en todas sus formas,

incluida la capacitación, enfrenta dos desafíos: formar individuos y preparar a la población para participar en un nuevo mundo.

Al igual, la profesionalización académica es el medio por el cual, se fortalecen los egresados para su desempeño laboral además de contar con áreas de oportunidad durante su trayectoria, la profesionalización mejora las habilidades para ser competitivos hacia el mercado de trabajo, el 46% de los encuestados nos respondieron que se profesionalizaron en el nivel licenciatura, mientras que otro 46% se continua profesionalizándose en el nivel maestría y el 8% se han formado con alguna especialidad, considerando estrategias que ayuden a complementar el aprendizaje, (Gráfico 25)



Un punto importante a mencionar es el hecho de la sobreeducación profesional, que considera que pueda existir la probabilidad de que se haga presente la teoría de la certificación que menciona de acuerdo con Rahona (2008) “Este mecanismo genera que, bajo el enfoque credencialista, la sobreeducación constituye un fenómeno frecuente y, en ocasiones, permanente, que refleja un fuerte desequilibrio entre el sistema educativo y el mercado laboral”

De esta forma la teoría credencialista permite, en su versión dinámica, entender la relación creciente entre el nivel educativo, la experiencia y los salarios. Esto implica que cuando se produce la incorporación inicial a la empresa se firma un contrato no sólo con referencia a un puesto de trabajo sino también a una trayectoria profesional (García, 2009:12)

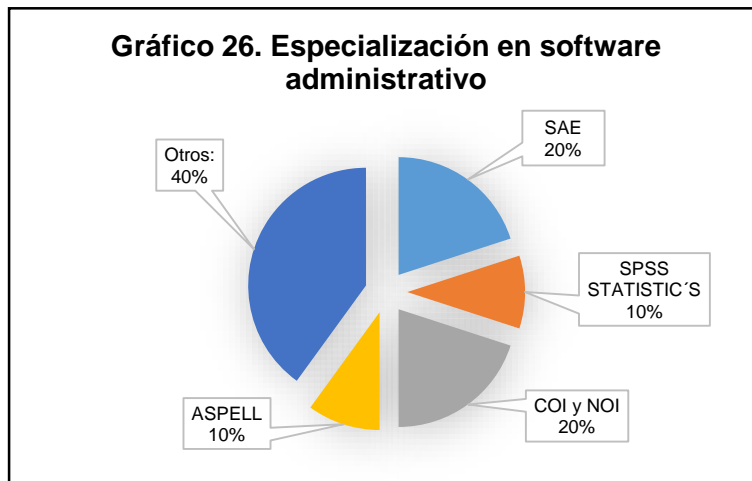
El objetivo de la educación continua, es continuar con la formación en respuesta con el mundo laboral, los egresados encuestados expresan que en el momento de adquirir algún curso, taller o algún otro grado les ha favorecido en su desempeño laboral, 11

encuestas respondieron que les favorece en un 80%, 7 egresados les favorece hasta en un 20%, 3 manifestaron que de un 40% y 60% y solo 5 indicaron que en un 100% (Tabla 4)

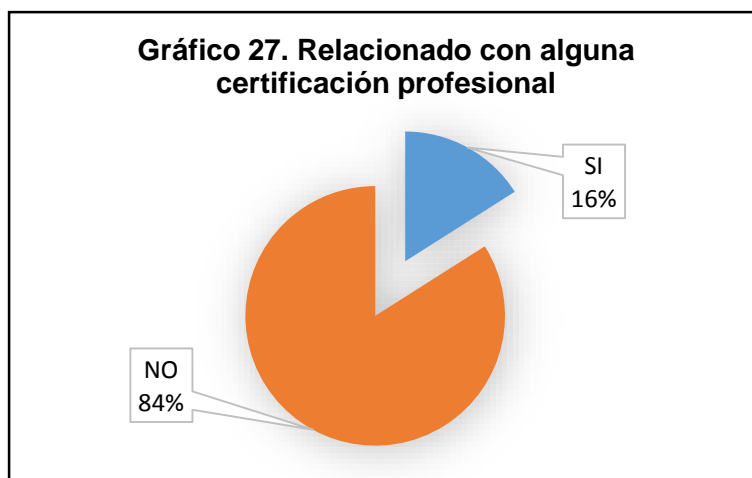
Tabla 4. Educación continua				
20%	40%	60%	80%	100%
7	3	3	11	5

Lo anterior, la oportunidad de adquirir cursos, talleres o algún grado forma parte de la educación continua, es decir que en relación con lo mostrado en la información la continuidad de la formación responde a la empleabilidad, y abre nuevas oportunidades a los egresados de incorporarse y reincorporarse al mundo laboral, de manera que se desempeñe profesionalmente y obtengan beneficios bajo un abanico de cursos y talleres respectivamente, como se mostró en la tabla, hay cierto interés por continuar profesionalizándose, lo cual se puede intuir que bajo las exigencias laborales el individuo debe prepararse más para enfrentarlas, el obtener actualización permitirá generar más conocimientos y con ello accionar frente a estas exigencias, es decir continuar con su formación profesional como lo indica Robles (2009) conocer las nuevas exigencias que plantea el ejercicio profesional a los egresados como consecuencia de las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas, para su incorporación oportuna en los planes y programas de estudio, así como para el diseño de programas de educación continua pertinentes para la actualización de profesionales en ejercicio (p.6)

Continuando con su actualización profesional, los egresados encuestados nos respondieron que continuado con alguna especialización, en relación a estudios posteriores a su carrera, el 40% nos indicaron que cuentan con otros cursos y talleres de actualización, mientras que el 20% adquieren cursos relacionados con programas administrativos, tales SAE (Sistema de Administración Empresarial) mientras que otro 20% indican que han recibido cursos de COI y NOI, aunque, sin embargo el 10% respondieron que han recibido cursos de estadística con manejo de software y otro 10% cursos de Aspell (Paquetería contable), como se muestra en el (Gráfico 26)



Lo anterior, muestra que los egresados de la Licenciatura en Administración de Empresas, optan por continuar formalizando y reforzando sus conocimientos, relacionados con su formación profesional, estos estudios son parte de la educación continua, con el objetivo de encontrar nuevas oportunidades laborales, como es mostrado se puede mencionar que de acuerdo a las nuevas exigencias del mercado de trabajo, la tendencia va más allá de lo sólo puede existir en la carrera. En este sentido, Garrido (2006) cita a (Romer en ibid: 26-27) hace mención a la CEPAL (1999:10) “durante los años noventa defendió la existencia de ciertos elementos que acompañaban al crecimiento productivo y la expansión de la Economía, entre ellos se destacó el capital humano” (p.8) Cada trabajador capacitado es más productivo inicialmente y trae como inercia la especialización, elevando la productividad y la calidad. A su vez, se les pregunto si de acuerdo a su formación profesional cuentan con alguna certificación en administración, sin embargo el sólo el 16% nos indicó que si tienen alguna certificación relacionada con su área de conocimiento, mientras que el 84% nos indicaron que no, se detalla en el siguiente (Gráfico 27)



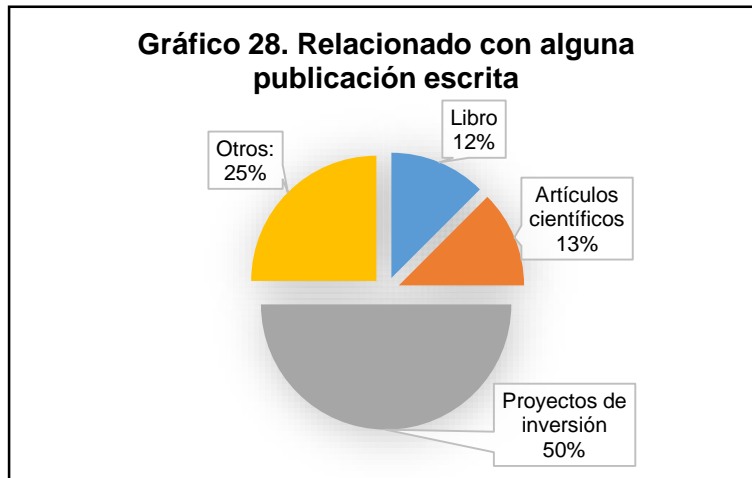
Los datos anteriores, muestran un primer porcentaje en menor cantidad, lo cual significa que dado a las exigencias laborales los egresados de la Licenciatura en Administración de Empresas han buscado en algún organismo la oportunidad de certificarse respecto de su formación profesional, esto indica que con la intención de desempeñarse de manera satisfactoria en su organización donde prestan sus servicios, mientras que en el segundo porcentaje se presenta áreas de atención respecto de los empleadores

4.6. Variable 5 *Productividad Académica*

Otro aspecto que podemos considerar es la productividad académica, en esta variable se analizó el desarrollo y resultado de algún producto académico, es decir, la construcción de algunos proyectos científicos de manera escrita, o en su momento si han participado en congresos o eventos relacionados con la educación, el objetivo establecido en esta dimensión permitió determinar la participación de los egresados encuestados en actividades desde su formación profesional, pero relacionadas con actividades académicas, lo que implica el resultado de los conocimientos adquiridos durante la trayectoria profesional.

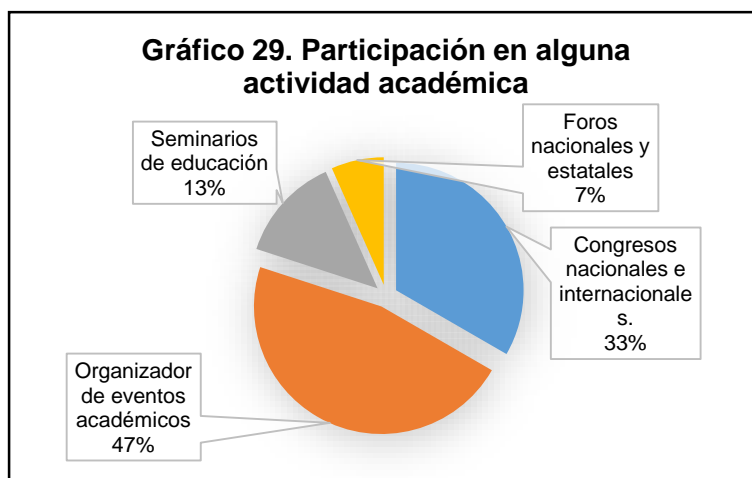
Es así que en este apartado se estipula toda la producción académica como reto de los egresados frente al campo laboral, específicamente en la docencia en su caso, y que puede formar parte de su curriculum. “Como en cualquier actividad, un aspecto determinante en el trabajo de los académicos son las condiciones de trabajo, éstas deben ser propicias para que el mismo sea productivo” (Villaseñor, 2009, p.2)

En primer instancia se reveló que los egresados de la Licenciatura en Administración de Empresas han desarrollado proyectos de inversión, representado en un 50%, el 25% nos manifestaron que han realizado otro tipo de publicaciones, sin argumentar de que ámbito, el 13% indicó que llevan a cabo la producción de artículos científicos, y por último un 12% menciona que han escrito o participado en la producción escrita de algún libro como se observa en el siguiente (Gráfico 28)



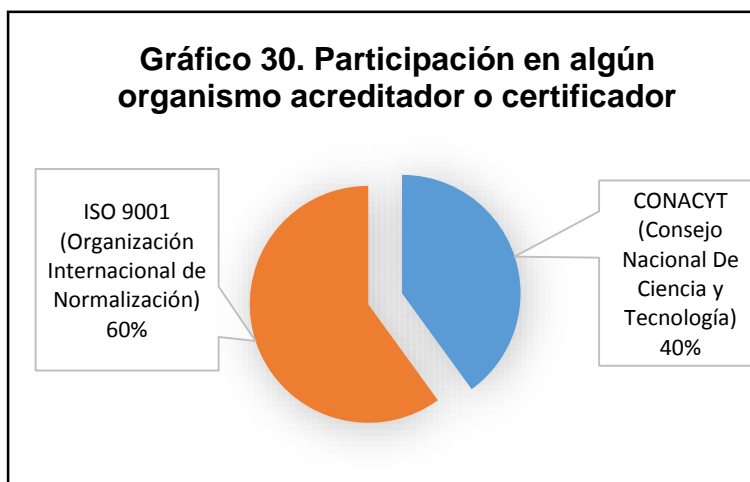
Al presentar la información anterior podemos expresar que los egresados muestran interés en participar con proyectos de inversión, se puede decir que debido a la formación y los contenidos del plan de estudios logran establecer proyectos que les ayude a emprender un negocio propio, por otra parte a pesar de desempeñarse en el nivel administrativo, se logró identificar que se han dedicado también a la escritura de productos académicos, pues se puede decir que se encuentran laborando como docentes investigadores, en alguna Institución educativa, y por ende también alguna publicación de libro, resultado de las actividades desarrolladas en el ámbito laboral donde se encuentran insertados.

Otro rasgo que se logró encontrar al levantar la información, es que los egresados encuestados han participado en actividades de índole académico, el 47% de los graduados ha participado como organizadores de eventos académicos, el 33% respondieron que han estado en congresos nacionales e internacionales, el 13% han presenciado su interés en seminarios relacionados con la educación y un 7% nos indicaron que su participación ha sido en foros nacionales y estatales, como se presenta en el siguiente (Gráfico 29)



Dicho lo anterior, con la información planteada se considera, que los egresados continúan actualizando su currículum, pues la participación como organizadores de eventos académicos les permite esclarecer experiencia profesional y la participación en este tipo de eventos genera valor curricular y por ende mejores beneficios laboralmente, existe la posibilidad que estas actividades fueron llevadas a cabo durante su trayectoria escolar o después de haber egresado, sin embargo, la participación en estas actividades académicas que pueden ser de docencia e investigación se encuentran estrechamente vinculadas con la formación profesional que recibieron y estas son aplicadas al campo laboral, por lo tanto, en conjunto con (Fuentes Navarro, citado por De la Torre en AA. VV.: 2004, p. 86). Munéva y Villaseñor, (2008), retoman que (...) las actividades sociales de la universidad: la docencia, la investigación y la extensión, determinan la posibilidad de profesionalizar en todos los campos del saber (p.63)

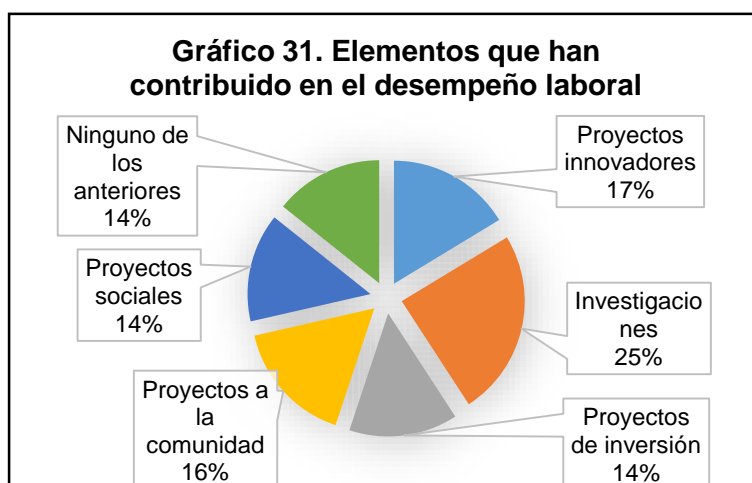
Respecto a la participación de los egresados en algún organismo acreditador o certificador, nos han indicado que el 60% de los egresados encuestados nos reportaron que han colaborado con el organismo certificador como es la Organización Internacional de Normalización (ISO 9001) mientras que un 40% han participado ante el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), como se evidencia en el (Gráfico 30)



En seguimiento a lo expuesto anteriormente, podemos mencionar que su participación de los egresados en los procesos de la Norma ISO-9001, por una parte, debido a que están laborando en organizaciones privadas como públicas, actualmente los procesos organizacionales deben estar estandarizados, con participación en procesos de calidad, lo cual, los egresados están totalmente ligados a cubrir con esos requerimientos en sus lugares de trabajo, de la misma forma es necesaria su participación, por lo que,

también forma parte de sus actividades profesionales el desempeñarse como parte de su productividad para continuar su preparación académica. Por otra parte, se hace presente el segundo porcentaje el cual, se evidencia que debido a que parte de los egresados aún están profesionalizándose, se encuentran inscritos en algún programa educativo nivel maestría con apoyo de beca, esta es la razón por la cual se hace presente su colaboración académicamente.

En lo que respecta a los elementos que le han contribuido al egresado fortalecer su desempeño laboral, el 25% determinaron que las investigaciones realizadas durante su trayectoria les ha contribuido con su actividad laboral, luego el 17% respondió que los proyectos innovadores, seguido del 16% comentaron que los proyectos a la comunidad son los que les contribuye a su desempeño laboral y por último un 14% tanto para los proyectos de inversión como los proyectos sociales, y el mismo porcentaje para ninguno de los anteriores. (Gráfico 31)



Se puede decir con lo anterior, que los proyectos e investigaciones permiten a los egresados de la licenciatura en Administración de Empresas reforzar y fortalecer sus capacidades para el buen desempeño en el ámbito laboral, resultado de estos elementos se puede mencionar que les favorece a los egresados que llevan a cabo estas actividades a mantener estabilidad laboral y sobretodo experiencia necesaria para cubrir con las exigencias del mercado de trabajo.

Los resultados expuestos de manera general, constituyó el comportamiento de los egresados a partir de la percepción propia, por lo cual, el ejercicio de la aplicación del instrumento permitió detectar las áreas de oportunidad del programa educativo de la

Licenciatura en Administración de Empresas en su caso, además de conocer la situación de los egresados en el campo laboral y sobre todo la satisfacción de la formación recibida,

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los estudios de seguimiento de egresados son una herramienta eficiente y útil, permiten realizar el análisis de las situaciones laborales, además de recabar información relacionada con las necesidades de la sociedad y sobretodo las exigencias del mercado laboral. Además los conocimientos adquiridos durante la formación recibida por medio de las opiniones de los egresados, permiten conocer dimensiones que dan oportunidad para llevar a cabo cambios en la educación superior, es por ello, que su realización debe ser oportuna, objetiva, precisa, pertinente y seria.

Actualmente el mercado laboral requiere de profesionistas eficientes, con conocimientos y habilidades para solucionar problemas y conflictos además de tener la capacidad de innovar y mantener vinculación con las personas a través del uso de las tecnologías de la información. El seguimiento de egresados como estrategia nos permite identificar si el graduado domina las capacidades anteriormente mencionadas.

La presente investigación nació al plantearnos una problemática originada en la Facultad de Administración, específicamente de un programa educativo, -la Licenciatura en Administración de Empresas BUAP-, el dato referido para este estudio inicia a partir de no saber si el plan de estudio se encuentra adecuado al mercado de trabajo, así como la ubicación del egresado frente al mercado laboral, por lo cual se utilizó una de las herramientas pertinentes a nivel nacional e internacional, siendo un estudio de seguimiento a egresados, y que hasta la fecha existe nula presencia de este trabajo para retroalimentar el plan de estudios mencionado, y brindar sugerencias o recomendaciones al presente programa educativo.

Esta investigación arrojó información, en primera instancia a saber, si el plan de estudios proporciona los elementos necesarios y efectivos para lograr insertarse al mercado de trabajo, así como la indagación sobre las exigencias del mercado laboral. Por supuesto, se hizo la revisión pertinente desde la opinión del egresado en relación con la formación recibida, la trayectoria laboral, los tiempos y maneras de insertarse al mercado de trabajo, con el objetivo de discernir si el plan de estudios impactó y se relacionó con su práctica laboral y profesional. En segunda instancia a partir de un análisis se determinó el impacto del plan de estudios respecto a la práctica laboral. Llevar a cabo este estudio resultó encontrar elementos que ayudaron a retroalimentar la actividad formativa acorde a las necesidades detectadas.

Este estudio realizado a egresados de la licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP, funciona como una herramienta para conocer el desempeño eficaz y eficiente del egresado, además de áreas de oportunidad que surgen para el programa educativo, de la misma forma implementar mejoras en un futuro.

En este argumento las aportaciones derivadas de esta investigación, inician a partir del análisis de la formación recibida, con la percepción del egresado, para ello, fue llevado cabo una revisión precisa sobre los detalles que emergen a partir de un contexto internacional, nacional y local, algunas sugerencias que brindan los organismos internacionales en relación con el tema de estudio y que impactan a la Educación Superior para el caso de México, además de algunos estudios de seguimiento de egresados llevados a cabo por instituciones de educación superior para cumplimentar el contexto.

Luego de revisar lo anterior, fueron abordadas algunas de las teorías que fundamentan los estudios de egresados, desde la relación que existe entre el mundo de la educación y la situación laboral, dicha investigación es principalmente explicada por la teoría de la credencial, inmersa en la teoría del capital humano y la acumulación de títulos, constatando que es el objetivo de avalar los conocimientos y habilidades del individuo, a decir verdad, a mayor nivel educativo mejores posibilidades de inserción y movilidad tendría el graduado hacia el mercado de trabajo. Habría que decir también, que la metodología utilizada fue la base principal de la cual se desprenden las características fundamentales del estudio con el propósito de constituir la información recabada y lograr los objetivos de esta investigación.

Los anteriores aportes se esclarecerán en lo que sigue con las principales conclusiones que derivan a partir de las siguientes preguntas de investigación, en primer lugar: **¿El plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP proporciona al egresado los elementos necesarios para su inserción en el mercado laboral?**

Al plantear los elementos necesarios en el anterior capítulo, el impacto de la educación superior determina la facilidad pronta para su colocación al mercado de trabajo, además del tiempo en que el egresado logra vincularse va a depender de la formación profesional de la institución, es decir las características del plan de estudios debe cubrir los elementos requeridos del empleador, en este sentido al analizar la información nos arrojó el tiempo en que el egresado logra conseguir su primer empleo, lo que nos lleva a pensar

que gran parte de los egresados tuvo éxito al encontrar empleo, a diferencia de aquellos que les llevo hasta doce meses en conseguirlo inmediatamente al salir de la carrera, esto dependerá de la decisión personal en relación con los mecanismo y recursos utilizados para encontrar oportunidades laborales.

Considerando que a partir del plan de estudios las expectativas de los titulados han sido cubiertas, al realizar el análisis de la información, encontramos que se logró la pertinencia del programa educativo, encontrando que los conocimientos y habilidades adquiridas durante su trayectoria escolar fueron oportunos para su incorporación al mercado de trabajo, sobre todo mantener el estatus laboral y seguir creciendo. Además de esto, también es de considerar que “(...), la pertinencia de los planes educativos se revisó con base en el vínculo entre la formación y los requerimientos de los mercados laborales; de hecho, se ve a esta articulación como una limitante para que los egresados se incorporaran al mundo del trabajo (Reynaga, 2003, p.33) dicho de otra forma, el plan de estudios les ha cubierto sus expectativas al egresado respecto a su ámbito laboral.

No obstante, hay que mencionar también que en la actualidad el egresado universitario a partir de su formación recibida, debe contar con aspectos útiles considerando las exigencias del mercado de trabajo, en este sentido, fueron identificados algunas prácticas que se aprenden y aplican para mantener la actividad laboral, se consideró que diseñar y aplicar estrategias fueron conocimientos que ayudó a la organización en la cual se desempeñan, así como mantener la productividad y calidad, por ello según Barrón (2005), menciona que (...) “Existe una preocupación por la concepción y las estrategias para la formulación del perfil profesional (...), las características específicas que deberá tener dicha formación en términos de preparación para el desempeño de ciertas profesiones que se expresan en determinadas ocupaciones” (p.58) lo cual con esta aproximación de conocimientos adquiridos durante la formación profesional, brinda la capacidad a los egresados de la Licenciatura en Administración de Empresas a poner en práctica lo aprendido.

Además, nos percatamos que el proceso de colocación del egresados al mercado laboral es de manera eficaz, se consideró que al momento de concluir con sus estudios logran encontrar oportunidades de trabajo, lo cual nos indica que su inserción laboral se da a partir de diversos momentos, por un lado durante su formación de la carrera adquiriendo experiencia y por el otro el llevar a cabo actividades vinculadas con sus estudios, sin embargo, llama la atención el que también hayan respondido con una disminución

porcentual debido a que aún continúan estudiando, tal vez se dedican a labores del hogar o más aún por decisiones propias optaron por no laborar.

Es de mencionar también, que los resultados acerca de los medios que utilizaron los egresados para insertarse al mercado laboral, permitió saber en qué proporción utilizan más los recursos necesarios para su colocación, pues las relaciones personales son la fuente importante para conseguir su primer empleo, sin embargo, también se determinó que el internet es utilizado para localizar alguna oportunidad laboral, no dejando atrás que la práctica profesional y el servicio social también son el medio que les facilitó colocarse al mercado de trabajo, aunque también es importante implementar dentro del plan de estudios técnicas o estrategias que les ayude colocarse inmediatamente después de concluir con sus estudios.

Respecto la segunda pregunta **¿Cuáles son las exigencias del mercado laboral respecto a la formación profesional del egresado de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP?**

Al hablar de las exigencias del mercado laboral, nos abocamos al desarrollo de los conocimientos y habilidades como parte de la formación brindada por la institución, que precisamente son enfocados a las acciones que los egresados se someten para responder al mercado laboral, dado que el diseñar y aplicar estrategias funcionan en los objetivos de la organización en la cual se desempeñan los egresados y por ende incrementar la productividad y la calidad de la misma, a causa de esto, es considerado que a través de la formación profesional y la continuación del aprendizaje permite contribuir en las mejoras de la organización así como obtener mejores beneficios contractuales. A considerar según Collins, (1989) en su obra la sociedad credencialista, plantea que el credencialismo es el cuestionamiento de la educación como un factor que añade productividad a las personas, es decir bajo dos temas, por un lado la educación con formación de grupos y la otra que da indicios con la parte tecnológica como herramienta para su aprendizaje.

En consonancia con la formación profesional y su impacto al mercado de trabajo, la actualización constante de los egresados permea las posibilidades de fortalecer sus capacidades de seguir formándose para atender los requerimientos que el mercado laboral exija, aunque la trascendencia de los estudios abre oportunidades con mejores puestos laborales, es importante fortalecer los conocimientos y habilidades de los egresados, mediante la educación continua, pues como menciona la UNESCO (2004) entender la

dinámica del mercado de trabajo y su relación con el proceso de formación de recursos humanos hay que detenerse en dos dimensiones: por un lado las características del desarrollo económico y por otro las características de la innovación tecnológica en la región. La educación en todas sus formas, incluida la capacitación, enfrenta dos desafíos: formar individuos, y preparar a la población para participar en un nuevo mundo.

En la actualidad, en este mundo globalizado, las organizaciones solicitan que el personal contratado adquiera nuevos conocimientos y capacidades que les ayude a impulsar mejor su desempeño laboral, en este contexto, la profesionalización académica es el medio por el cual el egresado fortalece sus aprendizajes y los aplica a su lugar de trabajo, con el propósito de ser competitivo frente al campo laboral.

De la información obtenida por los egresados, relativamente hay una similitud respecto a su profesionalización, pues los egresados aún continúan sus estudios a nivel maestría y a nivel licenciatura, esto demostró el interés de los individuos de continuar formándose y hacer frente a los nuevos retos laborales, aunque también la acumulación de credenciales permite avalar los conocimientos y esto le permite obtener mayor movilización y mejores posibilidades de crecimiento en su actividad laboral, pues según Navarro (2014) existe una correlación entre carreras y productividad, como respuesta es el establecimiento de jerarquías salariales a través de un mecanismo de “cribado”, es decir la separación de aquellos individuos que cuentan con carrera universitaria y entre lo que no cuentan, y que a su vez se puede diferenciar dependiendo el perfil profesional. Nos dimos cuenta que efectivamente la acumulación de títulos, les permite competir a los egresados con otros profesionistas, además de cubrir las exigencias del mercado de trabajo, brindando alternativa de clasificación y selección del personal, mas sin embargo, una de las hipótesis centrales de las teorías credencialistas es que la expansión de los títulos diluye su valor de mercado y modifica su valor de clasificación (Sala, 2004)

Otro aspecto a considerar respecto a las exigencias del mercado de trabajo son las actitudes que poseen los egresados al insertarse laboralmente, en este sentido, podemos mencionar que las exigencias que enfrentan en el desempeño profesional se encuentran sometidos a un amplio esquema de requerimientos, situación que día a día viven los egresados de la licenciatura en administración de empresas de la BUAP, en lo que concierne en este punto, el trabajo colaborativo es una de las actitudes importantes que exige el empleador, seguido de la iniciativa para el trabajo, ya que seguramente les permite incrementar o mantener su actividad laboral, además de algunas otras actitudes que van

desarrollando para el mercado de trabajo es considerado que se pueda presentar una estrecha vinculación entre la organización y el profesional.

Por último, habría que decir también que a pesar de contar con un perfil netamente relacionado con la administración, a su vez la actividad que desarrolla también es relacionada con en el ámbito educativo, y las exigencias laborales dentro de la institución a la cual prestan sus servicios son alineadas, por un lado a la docencia y por otro a la investigación, puesto que, podemos considerar que la productividad académica permitió saber la participación de los egresados en la producción de artículos o documentos científicos, capítulo de algún libro, entre otros, siendo un reto para el egresados de este programa educativo. Hablando de la producción académica “Como en cualquier actividad, un aspecto determinante en el trabajo de los académicos son las condiciones de trabajo, éstas deben ser propicias para que el mismo sea productivo” (Villaseñor, 2009, p.2).

En la tercera pregunta **¿Cuál es la relación del egresado de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP, entre sus estudios y el ámbito laboral?**

Al considerar los elementos que integran al plan de estudios y del cual el egresado es el receptor de la formación, se constituye una respuesta acerca de la coincidencia entre los estudios realizados y el campo laboral en el que se desempeña el egresado, con la información recabada, se tuvo la oportunidad de identificar que existe vinculación de los conocimientos con las actividades que desarrollan y más aún continúan adquiriendo formación profesional.

El enfoque a la relación entre la formación recibida y el trabajo actual coincide a partir de la percepción de los egresados, resultado por el cual el plan de estudios es pertinente para poder insertarse y reinsertarse al mercado laboral, además de cubrir esas exigencias el cual se demandan en las organizaciones, la dotación de conocimientos son vinculados con la puesta en práctica en la empresa donde se desarrolla el egresado.

La formación profesional se piensa como una serie de vinculaciones entre la universidad y el mundo laboral, en donde las competencias se conciben como comportamientos efectivos con las habilidades básicas necesarias para poder desempeñar tareas con el uso debido y la aplicación correcta de todos aquellos elementos con los cuales contamos (Reynaga y Ruiz, 2003, p. 226).

Del mismo modo a partir de la percepción de los egresados en cuanto a la formación recibida, nos permite inferir que el proceso educativo impacta con la vida laboral del sujeto.

Los estudios sobre la relación entre la educación superior y el mundo del trabajo toman cada vez más en cuenta a los egresados y, sobre todo, aquellas dimensiones del trabajo que son relevantes para las tareas de diseño curricular de las instituciones educativas, tales como: el empleo, especialmente las trayectorias profesionales, las tareas (actividades) desarrolladas, los requerimientos que se derivan del quehacer profesional y la calidad del trabajo y el empleo (Brennan y Teichier: 1996, citado por Valenti, Varela, González y Zurita, 1997, p. 83).

Otra situación son los estudios recibidos durante su proceso educativo misma que les da oportunidad de incrementar su intelectualidad frente al mercado de trabajo, además la formación que se recibe posterior al término de su licenciatura muestra que el objetivo del egresado es continuar con la superación profesional para que las actividades profesionales tengan relación con las actividades laborales. Además con este análisis cuantitativo los egresados perciben que con todos los conocimientos adquiridos durante la formación les ha favorecido y perciben que están satisfechos con las estrategias brindadas en su trayectoria profesional, pues la opinión de los egresados la satisfacción es alta en relación con la congruencia entre lo aprendido y lo aplicado en el ámbito laboral, implica que las capacidades y habilidades que el plan de estudios les ha brindado son suficientes frente al mercado de trabajo, a pesar de la presencia de una mínima cantidad de egresados que mostraron poca satisfacción profesional perciben que el plan educativo no cubrió sus expectativas y por lo tanto no está satisfecho con su actividad profesional, pues como menciona Fernández et al. (2006) concluyendo que “Los estudios de egresados no constituyen una simple referencia del proceso de inserción de los nuevos profesionales en el mercado de trabajo, ni son únicamente indicadores de satisfacción del egresado respecto de la formación recibida. Son también mecanismos poderosos de diagnóstico de la realidad con el potencial de inducir en las instituciones la reflexión a fondo sobre sus fines y sus valores” (p. 20).

Tomando en cuenta que de la formación profesional de los egresados yacen algunos elementos para su promoción de trabajo a desempeñar, como lo es con el desarrollo y la profesionalización laboral, aspectos que les permite obtener puestos con mejores oportunidades de trabajo.

Recomendaciones

A partir de la realización de esta investigación, la información relacionada con la opinión del egresado universitario, se recomienda mantener el contacto con los egresados de la licenciatura en administración de empresas, programa educativo perteneciente a la Facultad de Administración de la BUAP, concibiendo que mediante el estudio realizado, se logra aportar sugerencias con el propósito de retroalimentar el plan de estudios y a su vez el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que permite el alcance de las expectativas del perfil de egreso, Para la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior ANUIES (2000) los estudios sobre seguimiento a egresados establecen la obtención de información confiable y pertinente para detectar el desempeño de los egresados con efectos de evaluar y retroalimentar los programas educativos que forman a los futuros profesionistas e investigadores en pro de la calidad educativa del país.

Por lo tanto, se debe enriquecer el plan de estudios, ampliando los contenidos de las materias y actualizando las técnicas y métodos de enseñanza utilizados por los docentes, no está demás mencionar que el egresado adquiere conocimientos y habilidades para la resolución de problemas en su actividad laboral, sin embargo, la interacción de estos deben ser congruentes entre lo que se enseña y lo que se aprende, sin perder de vista el mercado de trabajo.

Se recomienda trabajar el curriculum basado en el uso de competencias ya que la mayoría de los encuestados estudiaron el Modelo Educativo del sistema de créditos llamado Proyecto Fénix, éste da respuesta a las tendencias e innovaciones bajo la formación profesional del estudiante y favoreciendo la flexibilidad curricular a través de diversas estrategias como la movilidad de los estudiantes y la interdisciplinariedad a partir de la conformación de grupos de distintas carreras, orientaciones y niveles, entre otros propósitos (Vázquez, Barrón y Valenzuela, 2011, p.1). Durante la formación profesional se debiera implementar técnicas de inserción laboral que les ayude a los egresados de la licenciatura en administración de empresas a colocarse de manera eficaz sumando los conocimientos adquiridos.

En lo que respecta a la pertinencia del plan de estudios, con la información recabada, se presentó un foco de atención en este rubro, ya que consideraron que la profesión no cubrió sus expectativas para enfrentarse al mercado laboral, por lo tanto, se recomienda fortalecer al programa educativo mediante el rediseño del mapa curricular,

implementando asignaturas relacionadas con la informática, psicología, finanzas, ingeniería de proyectos, pequeñas y mediana empresas además de la estadística como herramientas y técnicas para enfrentar retos del campo laboral.

Las exigencias del mercado de trabajo cada día son mayores por ello, es importante que los egresados consideren que una vez concluidos los estudios de carrera continúen profesionalizándose, para que de esta manera su trayectoria profesional siga fortaleciéndose con el objetivo de cubrir los requerimientos solicitados por el empleador. Profesionalizándose en un programa educativo que atienda las necesidades del sector laboral al que se encuentra dirigido, perfilando los conocimientos y habilidades del individuo, para responder al perfil de egreso, es decir, que exista congruencia con los requisitos del campo de trabajo. La continuidad de la formación posibilita el desarrollo de las experiencias para fortalecer al egresado y de esta forma hacer frente a las exigencias laborales.

Todas estas observaciones se relacionan con la formación profesional a fin de reforzar la vinculación de los conocimientos adquiridos en el trayecto escolar y las necesidades de los mercados laborales, articulando los aprendizajes en el aula y la práctica de esos conocimientos en el desempeño de trabajo, como plantea la UNESCO (1998) las instituciones de educación superior deben comprometerse a formar profesionales con capacidad de conseguir empleo; además de generar el empleo, sin límite de búsqueda, para ello se deben reconfigurarse los perfiles profesionales de los egresados universitarios.

Por lo tanto, podemos considerar lo dicho hasta aquí, que el llevar a cabo este estudio, promete identificar a través de las opiniones de los egresados, la trayectoria laboral, su ubicación y situación de trabajo, la formación recibida, así como la producción de conocimientos como una área de oportunidad para el egresado de la licenciatura en administración de empresas.

En gran parte de los titulados aún se presentan debilidades para la generación de un proyecto científico, por lo cual se sugiere que el plan de estudios aborde contenidos relacionados con la investigación científica como: redacción de textos científicos, publicaciones, proyectos entre otros.

La aportación de esta investigación, determinó las necesidades del mercado de trabajo. Además de identificar que el egresado tiene cambios constantes respecto a las exigencias laborales, tales como: la profesionalización, la educación continua, nuevos conocimientos y habilidades así como movilidad laboral. En el contexto de la educación

superior el estudio de seguimiento de egresados funge como la herramienta necesaria para que los perfiles de egreso logren vincularse y evaluar el mercado de trabajo. Por lo tanto la funcionalidad de esta herramienta permitirá que las autoridades correspondientes tomen decisiones acerca de la pertinencia del plan de estudios.

En síntesis podemos concluir que el estudio de seguimiento de egresados de la licenciatura en administración de empresas de la BUAP, favorece el proceso de enseñanza-aprendizaje a las nuevas generaciones, además proporciona indicadores que le permite a la educación superior identificar áreas de oportunidad para mejorar la calidad educativa del país.

Consideremos ahora, que con todo lo abordado en esta investigación a partir de los elementos estudiados, se proponen las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuáles son las dificultades que el egresado enfrenta al insertarse en el mercado laboral, dado que en la actualidad se trabaja por competencias? y ¿Cuáles son las competencias que el egresado debe poseer de acuerdo al perfil profesional para su inserción laboral?

BIBLIOGRAFÍA

- (1993), "Examen general de calidad profesional", documento de trabajo presentado por el Consejo Nacional de la ANUIES, para su revisión por la Asamblea General de la propia Asociación, en su XXV Sesión Ordinaria, celebrada en Mérida, Yucatán, los días 28, 29 y 30 de abril de 1993", Recuperado de: <http://www.uam.mx>

- (1998), Esquema básico para estudios de egresados, México, ANUIES (Colección Biblioteca de la Educación Superior).

Acosta, E. Cortés, M. Vélez, B. y Herrera, B. (2004) *Seguimiento de egresados de la Facultad de Medicina de la UNAM*. Revista de Educación Superior Vol. XXXIII (2). Núm. 130. ANUIES. Pp. 7-20. Recuperado de: <http://publicaciones.anui.es.mx/acervo/revsup/130/01a.html>

Aldana, G. Morales, F. Aldana, J. Sabogal, F. y Ospina, A. (2008) Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior Revista Teoría y Praxis Investigativa, Volumen 3 - No. 2, pp. 61-65 Centro de Investigación y Desarrollo • CID / Fundación Universitaria del Área Andina

Allen, J., J. Coenen y R. van der Velden (2007) "Afgestudeerden van het hoger onderwijs in Nederland in vergelijking met andere landen. Resultaten van het REFLEX Project". Recuperado de: <http://www.minocw.nl/documenten/AfgestudeerdenHogerOnderwijs.pdf>

Álvarez, P. (2010) Teoría del comportamiento humano de Gary Becker. Recuperado de: www.monografias.com/trabajos82/teoria-comportamiento-humano-gary-becker/teoria-comportamiento-humano-gary-becker.shtml

Amado, Sevilla y Galaz. (2013) La Productividad Académica en las Instituciones Públicas Tecnológicas Mexicanas. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación". Vol.13 Núm.2 Universidad de Costa Rica

Araya, R. (2010) "Inserción Laboral y Líneas de Trabajo del Geógrafo de la Universidad Nacional" Revista Geográfica de América Central; Vol 1, No 44 (2010), p. 109-132, Revista Geográfica de América Central N. 44 Recuperado de: <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/geografica/article/view/211>

- Arrow, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*. 2 (3), 193-216.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior Esquema básico para estudios de egresados en educación superior, México. 1998
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (1993), "Examen general de calidad profesional", documento de trabajo presentado por el Consejo Nacional de la ANUIES, para su revisión por la Asamblea General de la propia
- Barrón T. C. (2005). "Formación de profesionales y política educativa en la década de los noventa". *Perfiles educativos*, 27(108), 45-69. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttextpid=S0185-26982005000100004
- Barrón, Concepción (2003) Un Acercamiento al Estudio de Egresados. En Volumen 6: Educación, Trabajo, Ciencia y Tecnología Consejo Mexicano de Investigación Educativa, 31-38. Recuperado de www.comie.org.mx/doc/portal/publicaciones/ec2002/ec2002_v06.pdf
- Barrón, Concepción y Marisa Ysunza (2003). Currículo y formación profesional", en Ángel Díaz Barriga (coord.), *La investigación curricular en México. La década de los noventa*, México, Consejo Mexicano de Investigación Educativa, pp. 125-164.
- Barrón, M. et al, (2003). "Un acercamiento al estudio de egresados". En *Educación, Trabajo, Ciencia y Tecnología* (31-109). Consejo Mexicano de Investigación Educativa México.
- Becker, G. (1983). *El capital humano*. Madrid: Editorial Alianza.
- Bedolla, Cedeño J. (2007) "Prácticas profesionales del médico veterinario zootecnista en el Mercado de trabajo del estado de Michoacán, México" *REDVET*. Revista electrónica de Veterinaria, Volumen VIII Número 8, p.p.1-58. Recuperado de: <http://www.veterinaria.org/revistas/redvet/n080807/080701.pdf>
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (2013). Recuperado de: http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/administracion/historia_de_la_facultad

- Bonal, X. (1998) Sociología de la educación. Una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas. Barcelona Editorial Paidós
- Boyer, E. (1997). Una propuesta para la educación del futuro. México: Fondo de Cultura Económica.
- Brovetto, J. (1998) UNESCO, Informe Delors, El Futuro de la Educación Superior en una sociedad en transformación, Uruguay
- Brunner, J.J. (2008) “Educación superior y mundo del trabajo: Horizontes de indagación”, Revista Calidad en la Educación, Nº 29, Segundo Semestre 2008, pp. 230-240. Recuperado de: http://www.consejo.cl/public/Secciones/seccionpublicaciones/doc/60/cse_articulo753.pdf
- Burgos, B. y López, k. (2010) La Situación del Mercado Laboral de Profesionistas. Revista de Educación Superior Vol. XXXIX Núm. 156. Pp.19-33. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v39n156/v39n156a2.pdf>
- Capital Humano Octubre 2001 Educación superior y empleo de los titulados universitarios en Europa 1 núm. 3 BANCAIXA Ivie. España.
- Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral (2007) Semillero de Investigación en Economía de EAFIT –SIEDE– Grupo de Estudios Sectoriales y Territoriales –ESyT– p.1-40
- Cardona, M. Montes, I. Vásquez, J. Villegas, M. y Brito, T. (2007), Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral Semillero de Investigación en Economía de EAFIT –SIEDE– Grupo de Estudios Sectoriales y Territoriales –ESyT– Medellín, Colombia Recuperado de: www.eafit.edu.co/investigacion/cuadernosdeinv.htm
- Carrasco, I. Castaño y Pardo (2011) “Diferentes desarrollos del Mercado de Trabajo” Tendencias y Nuevos Desarrollos de la Teoría Económica. No. 858, Recuperado de http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_858_89-102__E0DE963B6B9F3A416BED00CB9066796D.pdf

- CIEES Comité de Administración y Gestión Institucional (1997) Marco de Referencia para la Evaluación de la Administración y Gestión en las Instituciones de Educación Superior, México D.F.
- CIEES Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (2016) Guía para la Autoevaluación de Programas de Educación Superior 2016, México D.F. Recuperado de <http://www.ciees.edu.mx/>
- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) (2012) Seguimiento de Egresados Recuperado de: <http://www.conalep.edu.mx/egresados/Paginas/SeguimientodeEgresados.aspx>
- Conchado, Peiró y Vázquez, Barrachina. (2013) Los beneficios del seguimiento de egresados en la toma de decisiones institucionales. INFOACES. Hacia un Sistema Integral de Información para la Educación Superior de América Latina. Pp. 10-11 Recuperado de: <http://www.infoaces.org/descargas/Hacia%20un%20Sistema%20Integral%20de%20Informacion%20para%20la%20Educacion%20Superior%20de%20America%20Latina%20-%20Marzo%202013%20-%20Version%20ejecutiva.pdf>
- Didou Aupetit, S. y Rodríguez Gómez, R. (1993). "Seguimiento de egresados", en Jorge Padua y otros. Educación y trabajo, estados de conocimiento, cuaderno 25, fascículo 2, colección La investigación educativa en los ochenta, perspectiva para los noventa, México: COMIE.
- Didou Aupetit, Sylvie(1991) El seguimiento de egresados: Metodología, técnica e instrumento, Ed. UAEM-Centro de Estudios Estratégicos, México.
- Fernández Pérez, Jorge. A (2013) Formación y Práctica Docente (1ª. ed.) México, D.F. Ediciones de Santos.
- Fernández, P. Reyes T. Dávila, O. y Torres, L. (2006) Maestros en Educación Superior: Un estudio de egresados, Vol. 6 (3). Consultado en: http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/maestros.pdf
- Fernández, Pérez A. (2013) Formación y Práctica Docente. Un estudio sobre egresados de posgrado. Editado por BUAP, UAT, FFYL.

- Fernández, Pérez y otros. (2006) Maestros en Educación Superior: Un Estudio de Egresados. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación". Vol.6 Núm. 3 Universidad de Costa Rica
- Fresán Orozco, M. (1998). "Los estudios de egresados: una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las instituciones de educación superior", en ANUIES, Esquema básico para estudios de egresados, colección Biblioteca de la Educación Superior, México: ANUIES.
- García, J. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobre cualificación en España. Papeles de economía española, 2(0), 0. Recuperado de: <http://www.econ.upf.edu/~montalvo/wp/ARTICULO%20PEE08rev.pdf>
- García, J. y Pérez, M. (10 de septiembre de 2008). Espacio Europeo de Educación Superior, Revista Iberoamericana de Educación, n.º 46/9, 1-12. Recuperado de <http://rieoei.org/deloslectores/2444Manjon.pdf>
- García, M. (16 de marzo de 2009). El estudio de productividad académica de profesores universitarios a través de análisis factorial confirmatorio: el caso de psicología en Estados Unidos de América, Universitas Psychologica, Vol. 9 N°1. 13-26
- Garrido, G. (2006). Demanda de Egresados de Educación Superior y Técnica en el Sector Manufacturero del Área Metropolitana de la Ciudad de Toluca 1995-2000 (Tesis de grado de doctorado. Universidad Iberoamericana, México. D.F. Recuperado de: <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014662/014662.pdf>
- Ginés, Miguel y Conchado (2010) PROFLEX (El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento) Informe resumen de los resultados del Proyecto PROFLEX en Latinoamérica. Recuperado de: <http://ingenieria.uaslp.mx/web2010/Egresados/Proyecto%20REFLEX/Publicaci%C3%B3n%20PROFLEX.pdf>
- Instituto Tecnológico Superior de Cajeme (2011) Seguimiento de Egresados. Recuperado de <http://www.itesca.edu.mx/programas/egresados.asp>
- Ley Federal de Trabajo Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, Última reforma publicada DOF 12-06-2015. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

- Los Valores Sociales Y Profesionales De Los Egresados De Las Universidades Del Sistema Educativo Jesuita Campus Ibero Puebla, (2012). Recuperado de: http://www.iberopuebla.edu.mx/servicios/memorias/files/mesas/formacion_y_de_sarrollo_moral_01/los_valores_sociales_y_profesionales_de_los_egresados_de_univsj.pdf
- Martínez, F. (1996). Educación y nuevas tecnologías. Educe. Revista electrónica de Tecnología Educativa, (2).
- Múnevar y Villaseñor (2008) Producción de Conocimientos y Productividad Académica, Revista de Educación y Desarrollo, p. 61-67 México Recuperado de: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/8/008_Munevar.pdf
- Navarro Cendejas, J. (2014). La Inserción laboral de los egresados universitarios. Perspectivas teóricas y tendencias internacionales en la investigación (1ª ed.). México. D.F.: Editorial ANUIES.
- Navarro Leal, M. Lladó Lárraga, D. M. y Cruz Aguilar, M. (2002). Demandas de educación superior en Valle Hermoso, Tamaulipas. Revista internacional de ciencias sociales y humanidades, SOCIOTAM, XII, (2), 129-139. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/654/65412207.pdf>
- Navarro, Cendejas, J (2013). Universidad y mercado de trabajo en Cataluña: un análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios (Tesis de grado doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona, Recuperado de: https://www.academia.edu/7250647/Universidad_y_mercado_de_trabajo_en_Catalu%C3%B1a_un_an%C3%A1lisis_de_la_inserci%C3%B3n_laboral_de_los_titulados_universitarios
- Navarro, R, C. (2013). El seguimiento de egresados de la Unidad UPN 112 Celaya: Un proyecto en construcción Celaya, Gto.: Mimeo UPN 112 Recuperado de: http://www.upncelaya.edu.mx/revista?articulo_id=9
- OIT (2008) Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. OIT. CIT, 97ª reunión, Ginebra.
- Propuesta de lineamientos para la evaluación de la educación superior, Documento aprobado en la IX Reunión Extraordinaria de la Asamblea General de la ANUIES. Tampico, Tamps. Julio 1990, Pp. 1-25

- Rahona, M. (2008) La educación universitaria en España y la inserción laboral de los graduados en la década de los noventa. Un enfoque comparado (Tesis doctoral, Instituto de la Juventud Madrid, España), Recuperado de: <http://www.injuve.es/observatorio/tesis-doctorales/1%C2%BA-premio-injuve-para-tesis-doctorales-2008-marta-mercedes-rahona-lopez>
- Ramos, (2006) Red GRADUA2 y la Asociación Columbus, Manual de Instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados. Recuperado de http://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/altro/red_gradua2.pdf
- RED SUR (2013) Red de oficinas y centros de graduados del Suroccidente Colombiano. Generalidades de la Red Sur, Colombia. Recuperado de: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-142270.html>
- Reynaga, S. et al, (2003). Educación, Trabajo, Ciencia y Tecnología Volúmen 6. México: Consejo Mexicano de Investigación Educativa.
- Robles, M. (2009) Programa de Seguimiento de Egresados y Opinión de Empleadores. Facultad de Enfermería Orizaba, Ver. Recuperado de: <http://www.uv.mx/orizaba/enfermeria/files/2012/11/PROGRAMADESEGUIMIEN TODEEGRESADOSUV.pdf>
- Sánchez, C. (2013) La inserción laboral de los comunicadores de la Universidad del Altiplano. Revista de Educación Superior Vol. XLII (1), No. 165 Pp. 105-123. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60428314006>
- Scheele, Judith (2009) Educación terciaria y mercado laboral: Formación profesional, empleo y empleabilidad. Revisión de la literatura internacional. CPCE Centro de Políticas Comparadas de Educación.
- Simón, D. (2011). El Técnico Superior Universitario en Administración: Origen, Trayectoria Estudiantil y Desarrollo Profesional. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/995/marco%20teorico.html>
- Subirats, M. (1981). El empleo de los Licenciados. Barcelona: Fontanella

- Teichler, U. (1999) "Research on the relationships between higher education and the world of work: past achievements, problems and new challenges", Higher Education 38: 169-90.
- Torres, T. Enciso, P. y Allepuz, R. (2001) Valoración de la formación como mecanismo de selección. Universidad de Lleida, Recuperado de: <http://www.ses.unam.mx/curso2009/pdf/Formacion.pdf>
- UNESCO (1998) Conferencia Mundial sobre Educación Superior. La Educación superior en el Siglo XXI: Visión y Acción. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf>
- UNESCO (2005). El Futuro de la Educación Superior. En: Capítulo 5. Hacia las Sociedades del Conocimiento. Pp. 95-107. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001419/141908s.pdf>
- Valenti, G. et al. (1997). Los egresados de la UAM en el mercado de trabajo, México: UAM.
- Valle Flores, A. (2000) Las profesiones en México frente al mercado de trabajo (1ª ed.). México D.F. Centro de estudios sobre la universidad.
- Vargas, R. (2000). Trayectoria profesional de los ingenieros en la industria maquiladora electrónica: el caso de Sanyo Video Componentes. Revista Electrónica de Investigación Educativa, Vol. 2 No. (2). Recuperado de: <http://redie.uabc.mx/vol2no2/contenido-vargas.html>
- Vázquez, J. Barrón C. y Valenzuela, G. (2011). Las Innovaciones Curriculares desde la Perspectiva de los Alumnos: El Caso de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Ponencia presentada en XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A.C. México. D.F. Recuperado de: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_02/0687.pdf
- Villaseñor, M. y Valero, L. (Junio de 2009). La productividad académica en docencia e investigación: Un camino en dos sentidos., 2º Congreso Internacional de la Universidad, Retos y Expectativas. Congreso llevado a cabo en México.

ANEXOS

Anexo 1

CUESTIONARIO SOBRE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

/DATOS GENERALES

Apreciable compañero egresado (a)

El presente cuestionario forma parte de una investigación titulada como “estudio de egresados de la Licenciatura en Administración de Empresas”, el propósito es recabar información precisa desde la perspectiva de los egresados. Le agradecemos de antemano su colaboración respondiendo este instrumento. Le informamos que la información que nos proporcione es de carácter confidencial. Lea detenidamente cada cuestión y coloque dentro del paréntesis su respuesta. Es importante que sus respuestas sean apegadas a la realidad.

Edad: _____

Género: M F

Estado Civil

- a) Soltero/a
- b) Casado/a
- c) Concubino/a
- d) Divorciado/a
- e) Viudo/a

FORMACIÓN PROFESIONAL

1. ¿En qué año se tituló? _____
2. ¿Cuál es su promedio general de egreso? ()
 - a) 6 a 6.9
 - b) 7 a 7.9
 - c) 8 a 8.9
 - d) 9 a 10
3. ¿El plan de estudios de la carrera fue pertinente para su formación profesional? ()

- a) Si, ya que gran parte de las asignaturas que aborde me proporcionaron el conocimiento necesario para postularme en el trabajo.
- b) Si, ya que me brindo todos los conocimientos y habilidades para competir e insertarme en el mercado laboral.
- c) Si, ya que me brindó todos los conocimientos, habilidades y experiencias, a partir de la teoría y la práctica para la vida laboral.
- d) No, debido a que el contenido de las asignaturas fue obsoleto.
- e) No, debido a que la carrera no cubrió mis expectativas con los conocimientos y habilidades necesarias para enfrentarme al mercado laboral.

4. ¿En qué tiempo culminó su carrera? ()

- a) de 3.5 a 4.5 años
- b) de 4.6 a 5.5 años
- c) de 5.6 a 6.5 años
- d) de 6.6 a 7.5 años

5. ¿Alguna vez interrumpió sus estudios? ()

- a) Si, una vez, debido a cuestiones familiares
- b) Si, una vez, debido a causas de salud
- c) Si, una vez, debido a cuestiones económicas
- d) No.

6. Seleccione los objetivos que considere que logró el plan de estudios para su formación profesional (puede marcar uno o más)

- a) Se emplearon los conocimientos necesarios para hacer frente al reto de la globalización y a la internacionalización de la empresa.
- b) Desarrollar planes y proyectos para la creación de empresas con grandes posibilidades de éxito. Esto me permitió desenvolverme como emprendedor.
- c) Desarrollar y aplicar con éxito la planeación financiera, integrándola con la planeación estratégica de la empresa.
- d) Analizar, formular, diseñar, implantar y evaluar planes de negocios con un enfoque administrativo en la aplicación y desarrollo de sus áreas de conocimiento.
- e) Diseñar y aplicar estrategias que permitan el logro del objetivo organizacional con productividad y calidad.

7. Desde su perspectiva, y con su experiencia laboral, mencione tres asignaturas que considere pertinentes en su formación profesional.

8. Mencione tres materias que no se encuentren en el plan de estudios y que le ayuden a desempeñarse en el ámbito laboral.

9. Enumere las materias por cada nivel indicando a su consideración que asignaturas fueron de mayor relación para su práctica laboral, donde 2 es para las que más se relacionan, 1 las que menos se relacionan y 0 para las restantes que usted considere que no tuvieron ningún impacto.

Nivel Básico	#	Nivel formativo	#	Nivel Optativas	#
Administración I		Comportamiento Humano en las Organizaciones		Seminario de Toma de Decisiones	
Administración II		Administración de Recursos Humanos		Seminario de Recursos Humanos	
Mercadotecnia		Planeación Estratégica		Seminario de Mercadotecnia de Servicios	
Estudio de la Empresa		Administración de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas		Negocios Internacionales	
Introducción al Derecho		Calidad de la Empresa		Derecho Corporativo	
Derecho Civil		Auditoría Administrativa		Derecho de la Seguridad Social	
Derecho Mercantil		Investigación de Mercados		Derecho Internacional	
Microeconomía		Administración de Ventas		Economía Internacional	
Macroeconomía		Administración de Compras		Teoría de Desarrollo Económico	
Contabilidad Financiera I		Administración de la Producción		Administración de Riesgos	
Contabilidad Financiera II		Dirección Empresarial		Auditoría Financiera	

Contabilidad Administrativa	Desarrollo de Emprendedores	Valores y Financiamiento	
Análisis y Redacción de la Información	Derecho Laboral	Relaciones Internacionales	
Metodología de la Investigación	Derecho Fiscal	Taller de Análisis de Problemas Contemporáneos	
Técnicas de Investigación Administrativa	Economía Gerencial	Sistemas de Información Administrativa	
Historia Moderna del Pensamiento Social	Teoría de las Finanzas	Teoría de las Decisiones Estadísticas	
Sociología	Formulación de Proyectos	Investigación de Operaciones II	
Sociología de la Empresa	Evaluación de Proyectos		
Matemáticas Aplicadas	Administración Financiera I		
Informática Aplicada a la Administración	Administración Financiera II		
Análisis Estadístico	Impuestos		
Lengua Extranjera I	Ética y Práctica Profesional		
Lengua Extranjera II	Taller de Investigación Administrativa		
Lengua Extranjera III	Seminario de Titulación		
Lengua Extranjera IV	Problemas Soc. Poli. Y Econ. de México		
Cultura y Ética Universitaria	Matemáticas Financieras		
Computación	Investigación de Operaciones I		

10. ¿Bajo qué porcentaje cree usted que se relacionan sus estudios con su trabajo actual? ()

- a) 20%
- b) 40%
- c) 60%
- d) 80%
- e) 100%

11. Respecto a su formación profesional, en qué medida sus actitudes son aplicables en su trabajo actual (considerando que 1 es bajo y 5 es alto)

- a) Ser emprendedor
- b) Contar con trabajo colaborativo
- c) Tener iniciativa en el trabajo
- d) Compartir ideas interdisciplinarias
- e) Poseer una actitud propositiva

12. Último grado académico. ()

- a) Licenciatura
- b) Maestría
- c) Doctorado
- d) Postdoctorado
- e) Especialidad

INSERCIÓN LABORAL

13. ¿Trabajó de manera inmediata al egresar de la carrera? ()

- a) Sí, ya que me encontraba laborando
- b) No, ya que no me encontraba laborando
- c) Me encuentro en busca de alguna oferta de trabajo

14. ¿Qué medios utilizó para encontrar su primer empleo? ()

- a) Internet
- b) Radio y televisor
- c) Bolsa de trabajo
- d) Servicio social y/o práctica profesional en alguna institución
- e) Recomendación de un amigo

15. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo? ()

- a) En 12 meses
- b) En 6 meses
- c) En 3 meses
- d) Ninguno

16. Puesto laboral con el que cuenta actualmente ()

- a) Director General
- b) Coordinador de área
- c) Auxiliar administrativo
- d) Jefe de área
- e) Profesional independiente
- f) Obrero

17. ¿En qué sector productivo te encuentras laborando? ()

- a) Sector público
- b) Sector privada
- c) Mixto

18. ¿De los siguientes rangos, sus ingresos mensuales brutos son? ()

- a) Menos de 2,000
- b) De 2,000 a 5,000
- c) De 5,000 a 8,000
- d) De 8,000 a 11,000
- e) De 11000 a 14000
- f) Más de 14,000

19. La empresa donde labora usted es: ()

- a) Empresa industrial
- b) Empresa de servicios
- c) Empresa relacionada con ventas
- d) Telemarketing
- e) Institución de educación

TRAYECTORIA PROFESIONAL

20. En la empresa donde labora, ¿Alguna vez ha tenido alguna rotación de área?

()

- a) Una vez al año
- b) Dos veces al año
- c) Tres veces al año
- d) Cuatro veces al año
- e) ninguna

21. En la empresa donde se encuentra laborando ¿Ha contado con alguna promoción de ascenso o incremento de categorización? ()

- a) Si, debido a que cumpla con los requisitos necesarios, así como los conocimientos relacionados con el puesto en oferta.
- b) No, debido a que al concursar hay una falta de conocimientos que no tengo para la oferta.
- c) Si, por que existe una relación especial con autoridades de la empresa.
- d) No, debido a que no ofertan promociones de ese tipo. Por lo tanto no hay oportunidad.

e) No, porque existe mucha competencia y siento que mis capacidades están muy limitadas.

22. ¿Para cuantas empresas ha colaborado a partir de que usted egreso? ()

- a) De 1 a 3 empresas
- b) De 3 a 5 empresas
- c) De 5 a 7 empresas
- d) De 7 a 9 empresas
- e) De 9 a 10 empresas

23. ¿En qué porcentaje le favorece la relación entre su formación recibida y su trabajo? ()

- a) 20%
- b) 40%
- c) 60%
- d) 80%
- e) 100%

24. Tipo de contrato laboral con el que cuenta actualmente. ()

- a) De confianza
- b) Por tiempo determinado
- c) Por tiempo indeterminado
- d) Eventual
- e) Honorarios
- f) Otro: _____

25. Porcentaje de satisfacción con su actividad profesional. ()

- a) 20%
- b) 40%
- c) 60%
- d) 80%
- e) 100%

26. ¿Considera usted que en su empleo actual requiere de más conocimientos y habilidades, por que ()

- a) Hay muchas situaciones pendientes con la planeación de la organización que se deben atender.

- b) Es importante brindarles una retroalimentación en esas necesidades centrales para la organización.
- c) La empresa donde laboro cubre con todos los procesos administrativos y estrategias.
- d) La empresa donde laboro es pequeña y no necesita de muchos conocimientos y habilidades
- e) La universidad no le brindó los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar en el área.

27. ¿Qué porcentaje percibe su experiencia laboral en relación con lo aprendido?

()

- a) 20%
- b) 40%
- c) 60%
- d) 80%
- e) 100%

28. ¿En su trabajo actual indique las causas por las cuales ha recibido una promoción laboral? ()

- a) Por ser productivo, resultado del trabajo que realizo
- b) Por ser proactivo
- c) Por antigüedad
- d) Por desarrollo y profesionalización laboral
- e) Otro: _____

ACTUALIZACIÓN LABORAL

29. Seleccione el tipo de capacitación profesional que ha recibido actualmente ()

- a) Cursos y talleres
- b) Talleres
- c) Diplomados
- d) Capacitación para el trabajo
- e) Simposio o conferencias

30. ¿Se ha profesionalizado académicamente para fortalecer su desempeño laboral? (En caso de ser afirmativo, especifique el programa educativo) ()

- a) Licenciatura
- b) Especialidad

- c) Maestría
 - d) Doctorado
 - e) Postdoctorado
- En: _____

31. Si ha adquirido algún curso, taller o algún otro grado ¿En qué porcentaje ha favorecido en su desempeño laboral? ()

- a) 20%
- b) 40%
- c) 60%
- d) 80%
- e) 100%

32. ¿De los siguientes programas electrónicos administrativos se ha especializado en alguno? (Indicar cual o cuales) ()

- a) SAE la a
- b) SPSS STATICS
- c) COI y NOI
- d) ASPELL
- e) Otros: _____

33. ¿Cuenta con alguna certificación profesional en la administración? ()

- a) Sí
- b) No de que tipo: _____

PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA

34. Ha generado alguna publicación escrita?(Seleccione alguna) ()

- a) Libro
- b) Capítulos de libro
- c) Artículos científicos
- d) Proyectos de inversión
- e) Otros: _____

35. ¿Ha participado en alguna actividad académica? Tales como: ()

- a) Congresos nacionales e internacionales.
- b) Organizador de eventos académicos
- c) Seminarios de educación
- d) Foros nacionales y estatales

36. ¿Ha participado o pertenece en algún organismo acreditador, certificador o de evaluación? (Seleccione alguna) ()

- a) CONACYT (Consejo Nacional De Ciencia y Tecnología)
- b) SNI (Sistema Nacional de Investigadores)
- c) PRODEP (Programa para el Desarrollo del Profesional Docente para el tipo superior)
- d) ISO 9001 (Organización Internacional de Normalización)
- e) CIEES (Comité Interinstitucional para la Evaluación de la Educación Superior)
- f) COPAES (Consejo para la Acreditación de la Educación Superior)

37. ¿Del siguiente listado de elementos, seleccione cuales han contribuido con su desempeño laboral?

- a) Proyectos innovadores
- b) Investigaciones
- c) Proyectos de inversión
- d) Proyectos a la comunidad
- e) Proyectos sociales
- f) Ninguno de los anteriores

¡Gracias por su valiosa participación!