

Fuente: <http://landerassociates.files.wordpress.com/2010/04/binoculars.jpg>

**PENSAR EN POLÍTICAS EDUCATIVAS
EMERGENTES CON BASE EN DOS INDICADORES:**

EL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS Y LA OPINIÓN DE EMPLEADORES

*Emerging educational policy based on two indicators: monitoring the views of
graduates and employers*

Fecha de recepción: 31 de octubre de 2011.
Fecha de aceptación: 16 de noviembre de 2011.

**Mtro. Humberto Hermosillo-Richartt*,
Mtra. Silvia Teresa Banda-Hernández y
Mtro. Feliciano Hernández-Bartoluche,
Facultad de Comercio y Administración de
Tampico, UAT.**

***Autor responsable: hhermosi@uat.edu.mx;
richartthumberto@hotmail.com**

RESUMEN

Las políticas educativas emergentes, dirigidas al mejoramiento de planes y programas de estudio, incluyen el cumplimiento de dos indicadores: el estudio de seguimiento de egresados y la opinión de empleadores, fundamentales para conocer el impacto de la educación y generar información para la toma de decisiones en el desempeño de las actividades sustantivas de las instituciones de educación superior. El seguimiento de egresados tiene como objetivo conocer el grado de satisfacción del mismo en función de la formación académica recibida y la situación laboral. El trabajo presenta resultados del seguimiento de egresados (2009) para los cuatro programas de licenciatura de la Facultad de Comercio y Administración de Tampico (FCAT), de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, y la opinión de los empleadores (2010), con un enfoque cuantitativo y un alcance de tipo descriptivo sobre la formación profesional, características del empleo y ubicación en el mercado laboral. Sustentado en el esquema básico para estudios de egresados (1998) de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, el formato de cuestionario es rediseñado y adecuado a los requerimientos de la FCAT. Como principales resultados se encontraron: un grado de satisfacción del 75.3 % en la carrera cursada; 70.26 % de coincidencia de la actividad laboral con los estudios de licenciatura y 86.6% de satisfacción de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados de la FCAT.

PALABRAS CLAVE: seguimiento de egresados, opinión de empleadores, grado de satisfacción.

ABSTRACT

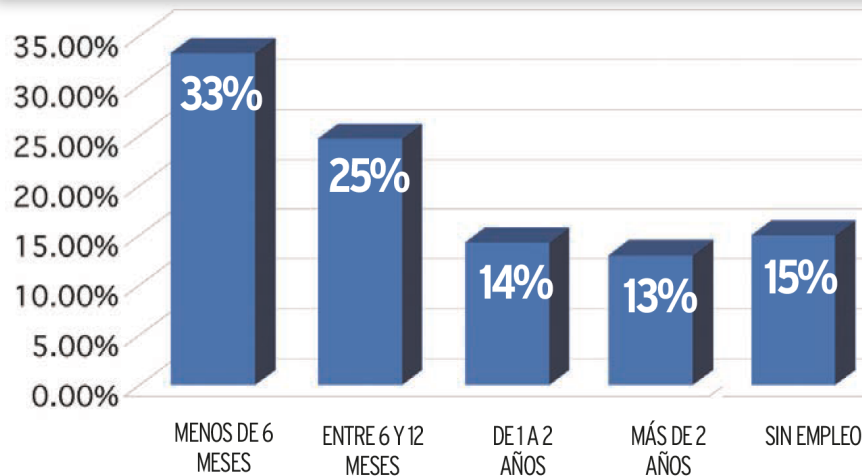
Emerging educational policies, aimed at the improvement plans and programs of study include the fulfillment of two indicators: the follow-up study of graduates and employers opinion, this is essential to understanding the impact of education and generate information for decision making in carrying out substantive activities of the institutions of higher education. The graduate follow-up aims to determine the degree of satisfaction in terms of academic training received and employment status. The paper presents results of monitoring of graduates (2009) for the four undergraduate programs in the Facultad de Comercio y Administración de Tampico, of the Universidad Autónoma de Tamaulipas, and the employers' view (2010), with a quantitative approach and a descriptive scope of vocational training, job characteristics and location in the labor market. Founded on the basic outline for graduate studies (1998) of the National Association of Universities and Institutions of Higher Education, the questionnaire format is redesigned and adapted to the requirements of the FCAT. The main results were: a degree of satisfaction of 75.3% in the race given; 70.26% overlap of work activity with a bachelor's degree and 86.6% satisfaction of employers on the job performance of graduates from the FCAT.

KEY WORDS: follow-up of graduates, employers opinion, satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Los problemas económicos y sociales que se viven en nuestro país crean nuevos retos a la educación superior, retos de índole tecnológica, práctica, financiera, de oferta y demanda, entre otros; si se piensa en las condiciones del mundo globalizado que se viven, se vuelve prioridad para las instituciones de educación superior (IES) medir el impacto que tienen sus funciones sustantivas en la sociedad. Por lo que es preciso generar estrategias para conocer el impacto de su acción y, al mismo tiempo, identificar nuevas demandas formativas en las prácticas profesionales, todo ello con la finalidad de responder a las necesidades sociales.

En ese contexto, la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT), en el año 2002, inició formal-

**FIGURA 1.****TIEMPO EN CONSEGUIR EMPLEO CONCLUÍDA LA LICENCIATURA**



Fuente: <http://www.bravotalent.com.au/wp-content/uploads/2013/06/Interview.jpg>

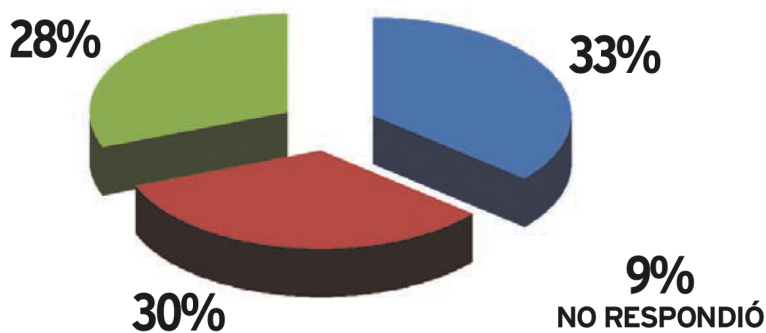
mente el proyecto institucional de seguimiento de egresados, del cual se desprende el estudio de opinión de empleadores que se realizó durante el segundo semestre de 2003 y el primer semestre de 2004, con el propósito de evaluar de manera sistemática la pertinencia de sus procesos formativos, así como el papel que juegan sus egresados en el desarrollo de su entorno. Esto permitiría contar con mejores indicadores para retroalimentar el currículo en función de las nuevas exigencias que plantean los ámbitos social y productivo de la región, el estado 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.

Dentro de este proyecto institucional, los estudios de egresados y opinión de empleadores son considerados como políticas emergentes complementarias para el autoconocimiento y la planeación de procesos de mejora y consolidación para hacer de nuestra UAT una "universidad de calidad" cuyo quehacer institucional esté estrechamente ligado a las necesidades de la sociedad.

El cambio y la mejora continua constituyen un gran desafío para las IES. Para salir adelante, es preciso el compromiso institucional con la calidad, implementando mecanismos de evaluación interna y externa (Figuroa, Salas y López, 2003). Con la evaluación se recolecta información de manera sistemática para hacer un juicio valorativo acerca del estado del objeto, basado en criterios o normas previamente especificadas que sustenten la toma de decisiones (Alvira, 1997; Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior, Ciees, 2000; Livas, 1977; Rodríguez, 1998; Ruiz, 1996; Weiss, 1975). Con ella se obtiene una retroalimentación que sirve para la mejora continua del objeto evaluado y para sustentar la toma de decisiones, finalidades de todo proceso de este tipo. Entiéndase por objeto un programa, una persona, una institución. Los programas de licenciatura del país, generalmente son evaluados por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (Ciees) y por organizaciones de profesionales de la disciplina que cuentan con el aval del Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (Copaes) (Figuroa, Reyes y López, 2005). Al proceso para determinar la

FIGURA 2. DIFICULTADES QUE IMPIDIERON ENCONTRAR EMPLEO

■ Escasa experiencia laboral ■ Ofertas poco atractivas ■ Situación personal



educativos a través de organismos externos, llevado a cabo por pares, que se realizan con base en indicadores, parámetros previamente establecidos y estandarizados, se conoce como acreditación. Para otorgar esta se toman en cuenta aspectos como: relevancia de planes y programas de estudio, la eficiencia terminal, calidad de los profesores y la inserción laboral de los egresados, entre otros. Dentro de los elementos teóricos para sustentar e interpretar las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo se encuentra la teoría del capital humano, la cual fundamenta las bases para la economía de la educación. Esta teoría tiene sus orígenes en la economía clásica, con Adam Smith y algunos economistas, entre los cuales destaca Theodore Schultz con el artículo "Invertir en el hombre: la visión de un economista", en el cual sentó las bases para considerar el gasto en la educación como una inversión. En 1964, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) publicó un estudio de Edward F. Denison: "Measuring Contribution of Education (and the residual) to economic growth", donde el autor argumentaba que las inversiones en educación generaban rentas mayores que las inversiones en el capital físico y que los incrementos en el gasto educativo eran un medio efectivo para incrementar el producto nacional bruto. Otro enfoque que proporciona una explicación diferente acerca del papel que juega la educación en la ocupación y el ingreso es la teoría de fila, la cual determina que la educación solo les proporciona a los patronos los elementos para seleccionar a los trabajadores que puedan entrenarse con mayor facilidad, basados en los valores y normas cognitivas que los estudiantes adquieren a medida que avanzan en la escuela. (Valenti y Varela, 1998). La teoría de la segmentación va más lejos: pasa sus planteamientos de la educación a los procesos productivos y a las condiciones en las que operan los mercados laborales. En esta perspectiva no es ni el capital humano ni la tecnología empleada lo que genera acceso y permanencia en el empleo, sino las relaciones sociales de producción. Es en este marco de fuerzas en conflicto donde los trabajadores ven reducidas, ampliadas o condicionadas sus oportunidades laborales (Fernández, 2010).

Karabel y Halsey (1976) mencionan que no





FIGURA 3. EGRESADOS QUE TRABAJAN AL MOMENTO DE REALIZAR EL ESTUDIO (ENERO-MAYO 2009).

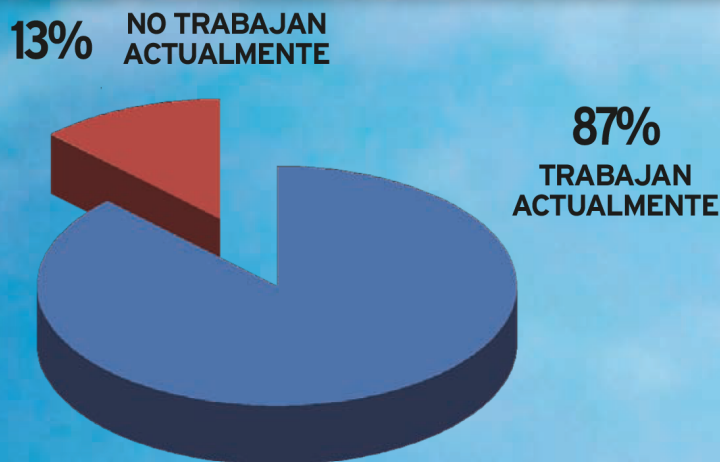
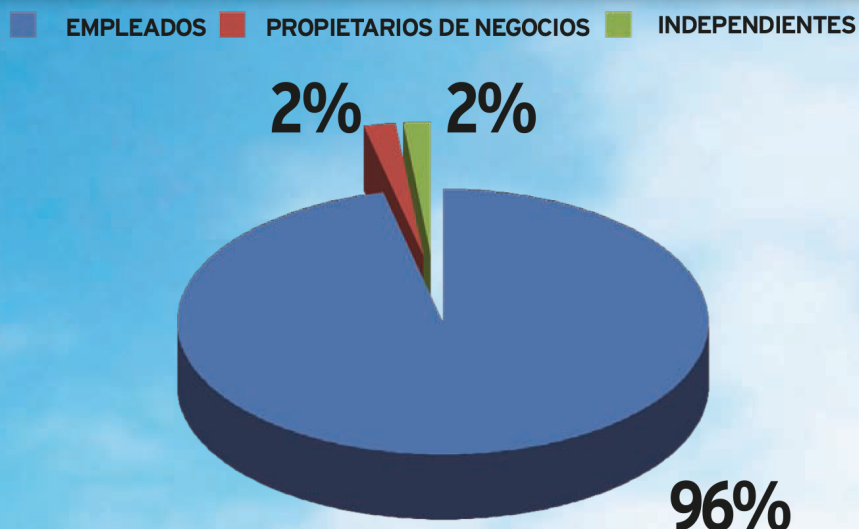


FIGURA 4. CATEGORÍA OCUPACIONAL



Karabel y Halsey (1976) mencionan que no hay aún la formulación de una teoría de la educación y los mercados laborales que comprendan suficientemente los elementos que en ellos inciden, por lo que los estudios sobre egresados consideran argumentos, categorías y variables provenientes de distintas perspectivas. Se ha demostrado por teorías emergentes que algunas variables sociofamiliares (como escolaridad y educación de los padres) inciden tanto en la escolaridad como en la ubicación y desempeño de los egresados; así como también lo hacen algunas variables personales, tales como la edad o el género. Aspectos que en general deben ser considerados por un estudio de egresados.

En lo particular, la Facultad de Comercio y Ad-

ministración de Tampico (FCAT), en el año 2008, inicia formalmente la puesta en marcha del segundo programa de seguimiento de egresados y opinión de empleadores, los cuales cumplen con la tarea de evaluar el papel que juegan los egresados en el desarrollo de su entorno y la pertinencia de su formación profesional. Los programas de seguimiento de egresados y empleadores del FCAT tienen como objetivo obtener información pertinente y confiable para: 1. Contar con información sobre el desempeño profesional de los egresados y de su relación con los aciertos y posibles fallas en su formación para sustentar las decisiones académicas que permitan superar en forma continua el nivel académico del proceso formativo. 2. Identificar las nuevas exigencias que plantea el ejercicio profe-

sional a los egresados y valorar la flexibilidad de los mismos para incorporarse a ambientes diversos de un mercado laboral cambiante. 3. Conocer el grado de satisfacción de los egresados respecto a la calidad de la formación recibida. 4. Recabar información del grado de satisfacción de empleadores, requisitos formales y competencias deseables para la contratación de profesionistas, las formas de capacitación y los temas de educación continua en los que se tiene interés.

MATERIALES Y MÉTODOS I) SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

El presente estudio es una investigación descriptiva, evaluativa externa de corte cuantitativo. El esquema utilizado para estudiar a

los egresados de las cuatro licenciaturas que ofrece la FCAT es el propuesto por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (Anuies) en su programa de esquema básico para el seguimiento de egresados (1998). La población total de egresados de los periodos escolares: 2001-1, 2005-1, 2001-2 y 2005-2 es de 971. Se obtiene una muestra de 279 egresados (28.73 %) del total de la población. El tipo de muestreo es probabilístico y el método para la obtención de la muestra es aleatorio. La fecha de realización del estudio fue de enero a mayo de 2009. Los criterios de selección de la muestra utilizados fueron los siguientes: 1. Sujetos que pertenecían a las carreras de contaduría pública, licenciatura en administración de empresas, licenciatura en informática administrativa y licenciatura en comercio exterior (Misión XXI). 2. Ser egresados en el año 2005. 3. Ser cohortes (2001-1, 2005-1, 2002-2, 2005-2).

El instrumento utilizado como base es el propuesto por la Anuies, pero para el estudio en particular se rediseña un instrumento ex profeso para satisfacer los requerimientos de información de las autoridades educativas de la FCAT. El cuestionario definitivo consta de 75 indicadores conformado por cinco categorías: I. Datos generales; II. Formación académica; III. Desempeño y ubicación laboral; IV. Plan de estudios e institución; V. Grado de satisfacción con la institución y carrera cursada.

II) OPINIÓN DE EMPLEADORES

El presente estudio es una investigación descriptiva, evaluativa externa de corte cuantitativo. El esquema utilizado para estudiar a los empleadores que contratan a egresados de las carreras que ofrece la FCAT es el propuesto por la Anuies en su programa de esquema básico para el seguimiento de egresados (2008). La población estudiada, un censo de 105 empleadores de egresados de los cohortes 2001-1, 2005-1, 2001-2 y 2005-2. La fecha de realización del estudio fue de agosto de 2009 a enero de 2010. El instrumento utilizado como base fue el propuesto por la Anuies, pero para el estudio en particular se rediseña un instrumento ex profeso para satisfacer los requerimientos de información de las autoridades educativas de la FCAT. El cuestionario definitivo consta de 13 indicadores, conformado por seis categorías:

NIVEL DE COINCIDENCIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mediana coincidencia	108	38.70
Total coincidencia	88	31.56
Baja coincidencia	27	9.68
Nula coincidencia	20	7.16
No se encontraba laborando	36	12.90
Total	279	100.0

TABLA 1.

Coincidencia de la actividad laboral con la licenciatura cursada al momento de realizar la entrevista.

OPINIÓN / CARRERA	NÚM. DE EMPLEADORES ENCUESTADOS POR CARRERA	% DE SATISFACCIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL
Opinión general	105	86.6
Contaduría Pública	41	90.2
Licenciatura en Administración	28	85.7
Licenciatura en Informática	20	80.0
Licenciatura en Comercio Exterior	16	75.0

TABLA 2.

Opinión a nivel institucional y por programa educativo del grado de satisfacción de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados de la FCAT.

I. Datos de la empresa; II. Datos generales del empleador; III. Opinión sobre el desempeño laboral de egresados de la FCAT; IV. Atributos personales y profesionales de los egresados que contratan; V. Grado de satisfacción del desempeño laboral de egresados de la FCAT; VI. Recomendaciones para mejorar la formación de egresados de la FCAT.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de resultados del seguimiento de egresados se llevó a cabo a través del uso del paquete SPSS. Al analizar el índice de titulación se pudo observar que el 63 % de los egresados encuestados reportaron estar ya titulados, lo

que da un índice bastante bajo de eficiencia terminal. Por otro lado, encontramos que el 62 % optarían por seguir otro tipo de estudios, mientras que el 38 % no lo tiene contemplado. Otro dato importante es el que, después de concluida la licenciatura, un 33 % encontró trabajo en menos de 6 meses; 25 % tardó de 6 meses a 1 año; 14 % de 1 a 2 años; 13 % tardó más de 2 años; y 15 % no encontró trabajo y siguió desocupado (figura 1).

Las demoras o dificultades que impidieron a los egresados encontrar trabajo son: 33 % escasa experiencia laboral; 30 % ofertas de trabajo poco atractivas; 28 % la situación personal lo dificultó; 9 % no respondió (figura 2).



Fuente: <http://usj.edu.mx/web/wp-content/uploads/2010/07/egresados.jpg>

Al preguntarles a los egresados si trabajaban en la actualidad, se encontró que un 87 % reportan que sí trabajan, mientras que un 13 % responden que no, siendo las principales razones de que no trabajen actualmente: casamiento, enfermedad y esperando mejor oportunidad laboral (figura 3).

Con respecto a la posición que los sujetos tienen en su trabajo actual, en su mayoría, 96 %, reportan ser empleados; 2 % son propietarios de un negocio; y 2 % trabajan independientemente (figura 4).

Los puestos que ocupan los egresados principalmente son: 29 % empleado profesional; 23 % auxiliar; 18 % asistente; 9 % jefe de oficina; 7 % vendedor; otros puestos 14% (figura 5).

Con respecto a la coincidencia de la actividad realizada en su trabajo con la licenciatura cursada al momento de la entrevista, los resultados se muestran en la tabla 1.

Sobre el grado de satisfacción de los egresados, los datos permiten concluir que, en relación con la institución donde cursaron los estudios, esta corresponde a un 84.3 % y sobre el grado de satisfacción de la carrera cursada hay un 75.3 %.

El análisis de resultados de la opinión de los empleadores se llevó a cabo a través del uso del paquete SPSS. Al analizar la opinión de los empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados que contratan de la FCAT, se pudo observar que existe un 86.6 % de grado de satisfacción a nivel institucional (tabla 2).

Entre los atributos personales más sobresalientes que poseen los egresados se encuentran: 96 % respetuosos; 87 % responsables; 86 % sociables; y 81 % actitud positiva. Dentro de los atributos profesionales de los egresados

FIGURA 5. PRINCIPALES PUESTOS LABORALES QUE OCUPAN LOS EGRESADOS

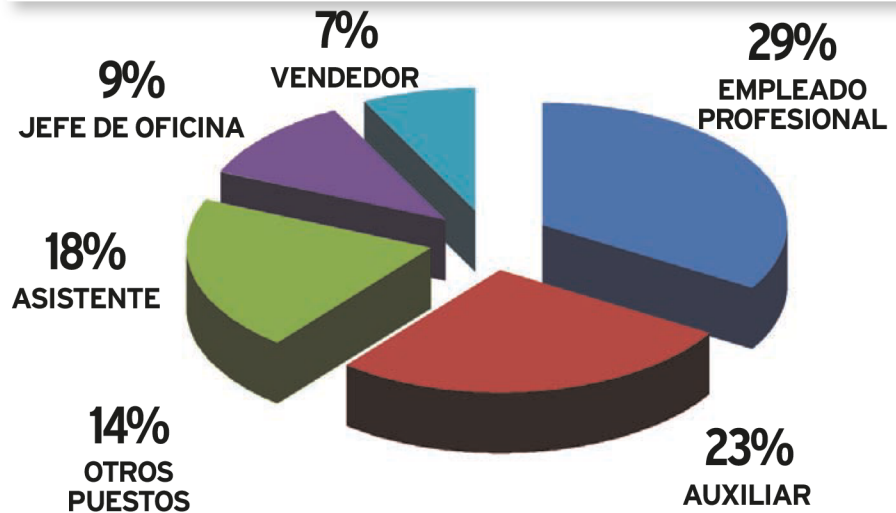
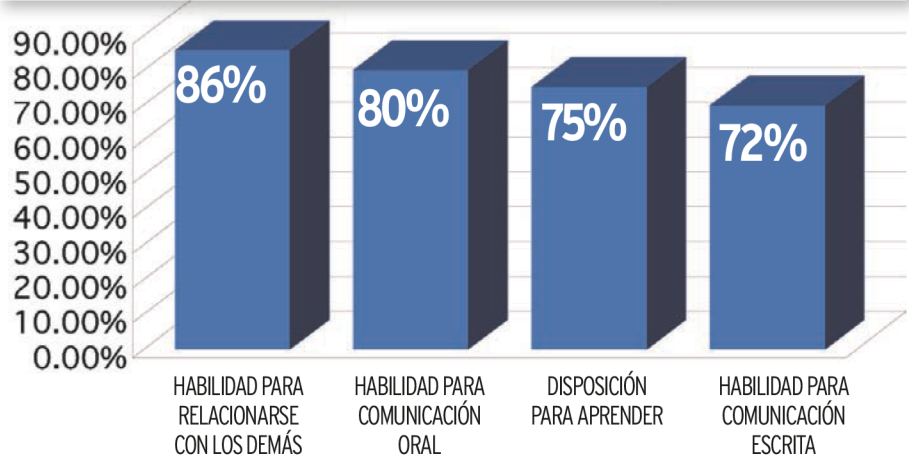


FIGURA 6. PRINCIPALES ATRIBUTOS PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE LA FCAT





http://ronaldrolon1988.files.wordpress.com/2010/08/entrevista-1.jpg

FIGURA 7. TAMAÑO DE LA EMPRESA DONDE LABORAN LOS EGRESADOS

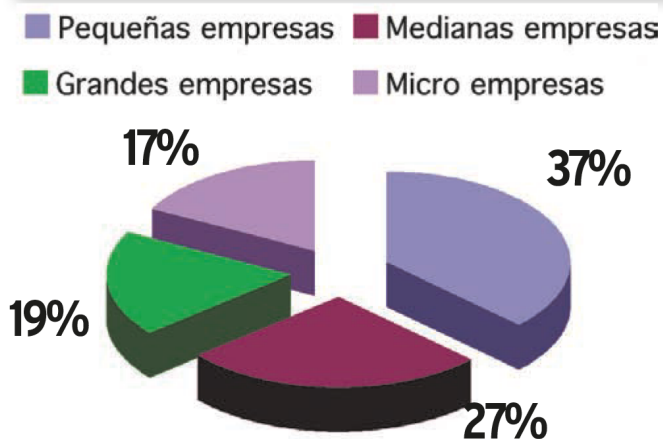
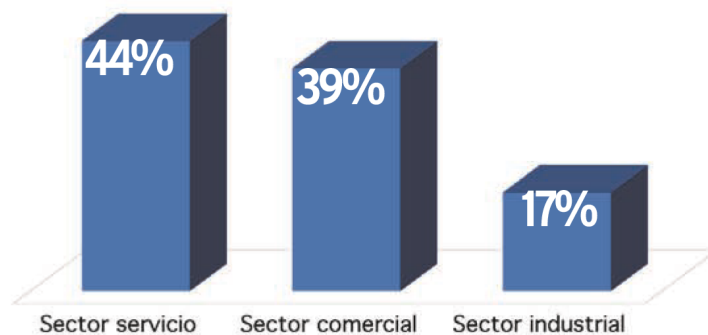


FIGURA 8. SECTOR ECONÓMICO DEL CENTRO DE TRABAJO DE LOS EGRESADOS



de la FCAT se destacan: 86 % habilidad para relacionarse con los demás; 80 % habilidad para la comunicación oral; 75 % disposición para aprender; 72 % habilidad para la comunicación escrita (figura 6).

En relación con el tamaño de la empresa donde laboran los egresados se tienen los siguientes resultados: 37 % en pequeñas empresas; 27 % en medianas empresas; 19 % en grandes empresas; y 17 % en microempresas (figura 7).

En tanto al sector económico al que correspon-

den estos centros de trabajo, un 44 % pertenecen al sector servicios; 39 % al sector comercial; y 17 % al sector industrial (figura 8).

Las principales desventajas de los egresados de la FCAT frente a las de otras instituciones de educación superior son: menor preparación, falta de conocimientos básicos, conformismo, poco liderazgo y pocos dominan el inglés. Las propuestas que ofrecen los empleadores para mejorar la formación de los egresados de la FCAT son: más tiempo de prácticas profesiona-

les, cambiar los sistemas de enseñanza y calificación, mejorar o, en su caso, reforzar un segundo idioma, desarrollar habilidades gerenciales, mejorar el nivel académico de los catedráticos, mayor número de clases, diversos cursos o talleres, por ejemplo, liderazgo, paquetería computacional o especialización financiera.

CONCLUSIONES

En general, los resultados permiten establecer estrategias para valorar la calidad y pertinen-

cia de los programas educativos, mejorar perfiles de egreso, aplicar mejoras al modelo educativo, asignaturas, planes de estudio y establecer oportunidades de formación y desarrollo para que los egresados puedan continuar mejorando sus competencias para la vida y para el trabajo. Con relación a las condiciones laborales de los egresados sobresale que el 87.4 % se encontraban trabajando al momento de realizar el estudio; solo 70.26 % se desempeñaban en puestos afines a su carrera y resalta el hecho de que 40.1 % se encuentra percibiendo un ingreso mensual de \$5,001 a \$9,999. En el estudio se valoraron dos momentos importantes respecto al posicionamiento del egresado en el campo laboral: el primero consistió en su incursión laboral en el último año de estudios de la carrera y el segundo relacionado con el tiempo que tardó el egresado en conseguir un empleo. En el primer caso, el porcentaje es de 62 %, y respecto a una vez concluido los estudios el 85 % de la muestra en general señaló que encontró trabajo en menos de 6 meses. Para el diseño de los planes de estudio, actualización de asignaturas y establecimiento de cursos de educación continua, es importante considerar tanto las opiniones de los egresados como de los empleadores con respecto a las áreas en las cuales se requiera formar capital humano. De acuerdo con la formación obtenida, ambas partes coinciden en cuatro aspectos importantes: administración, fiscal, mercadotecnia y gestión de la calidad.ii



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvira, F. (1997). *Metodología de la evaluación de programas: un enfoque práctico*. Colección política, servicios y trabajo social. Argentina: Lumen/Humanitas.

Anuiés (1998). Esquema básico para estudios de egresados, propuesta. Colección Educación Superior México.

Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior, Ciees, (2000). Marco de referencia para la evaluación. Elementos teóricos y metodológicos para la evaluación de programas de educación superior. [En línea]. Disponible en: www.ciees.gob.mx.

Fecha de consulta: 16 de junio de 2011.

Livas, I. (1977). *Análisis e interpretación de los resultados de la evaluación educativa*. México, Editorial Trillas.

Fernández H., E. (2010). “La teoría de la segmentación del mercado. Enfoques, situación actual y perspectivas”, en *Investigación Económica*. México: UNAM, LXIX-273: 115-150.

Figueroa, S., Reyes, I. y López, A. D. (2005). “La evaluación como instancia para la mejora continua: notas para la planeación estratégica”, en *Enseñanza e investigación en psicología*: 5-19.

Figueroa, S., Salas Martínez, M. W. y López Suárez, A. D. (2003).

Implementation of a Quality Program for a Master Program in applied behavior analysis. Paper presented at the 29th Annual Convention of the Association for behavior analysis (ABA), San Francisco, EUA.

Karabel, J. y Halsey, H. (1976). “La investigación educativa: una revisión e interpretación”, en Karabel, J. y Halsey, H. (comp.). *Poder e ideología en la educación*. Nueva York: Oxford University Press. Traducción de Jorge Vatalas. México: UPN.

Rodríguez, J. L. (1998). “Concepto y tipos”, en A. Medina Rivilla, J. Cardona Adújar, S. Castillo Arredondo y M. C. Domínguez Garrido. *Evaluación de los*

procesos y resultados del aprendizaje de los estudiantes. Madrid: UNED: 139-157.

Ruiz, J. (1996). *Cómo hacer una evaluación de centros educativos*. Madrid: Narcea.

Weiss, C. H. (1975). *Investigación evaluativa. Métodos para determinar la eficiencia de los programas de acción*. México: Editorial Trillas.

Valenti, G. y Varela, G. (1998). “Construcción analítica del estudio de egresados”, en S. Barranco Ramson, *Esquema básico para estudios de egresados en educación superior*. Serie de investigaciones Anuiés: 56-65. [En línea]. Disponible en: www.anuiés.mc/anuiés/libros98/libro70.htm. Fecha de consulta: 23 de noviembre de 2010.