

## Entorno del proceso educativo en el Instituto Tecnológico de Zacatepec

### Environment of de educational process in the Instituto Tecnológico de Zacatepec

Roberto Yáñez Hernández<sup>1</sup>, Jeanette del Carmen Ortega Millán<sup>2</sup>,  
Diana Ivonne Romero Mendoza<sup>3</sup> y Carolina Domínguez Quezada<sup>4</sup>

**Resumen:** La presente ponencia se deriva de un trabajo de investigación de tipo socioeconómico que se efectuó en el periodo de agosto de 2014 a diciembre de 2015 y que se actualizó entre agosto de 2016 y junio de 2017, a requerimiento de la autoridad educativa, con el objetivo de proporcionar información acerca de las condiciones económicas, sociales, institucionales y políticas de la región sur del estado de Morelos en donde se encuentra ubicado físicamente el Instituto Tecnológico de Zacatepec, como base en la toma de decisiones para abrir las carreras de Licenciatura en Turismo, Ingeniería Aeronáutica y Diseño Industrial.

**Abstract:** This paper is derived from a socio-economic research work that was carried out in the period from August 2014 to December 2015 and that was updated between August 2016 and June 2017, at the request of the education authority, with the objective of to provide information about the economic, social, institutional and political conditions of the southern region of the state of Morelos where the Technological Institute of Zacatepec is physically located, as a basis for decision-making to open careers in Tourism, Aeronautical Engineering and Industrial Design.

Palabras clave: educación; entorno; profesorado; actualización; vinculación

### Introducción

El desempeño profesional de los egresados, lo podemos definir como el área en donde labora o trabaja cada egresado, el puesto o actividades que realizan, también como la correlación puesto y perfil de egreso de un plan de estudios de ese egresado; los resultados de encuestas de opinión del

---

<sup>1</sup> Maestro en Administración de Recursos Humanos; Sociología, Instituto Tecnológico de Zacatepec, Línea de investigación “Entorno del Proceso Educativo” y “Docencia y Aprendizaje”, ryanezh@yahoo.com.

<sup>2</sup> Maestra en Mercadotecnia; Gestión estratégica, Instituto Tecnológico de Zacatepec, Línea de investigación “Entorno del Proceso Educativo”, maestramillan@hotmail.com.

<sup>3</sup> Licenciada en Administración de Empresas Turísticas; Planeación y promoción, Instituto Tecnológico de Zacatepec, Línea de investigación “Entorno del Proceso Educativo”, dromeromendoza@hotmail.com.

<sup>4</sup> Licenciada en Sociología; Estudios del trabajo, Instituto Tecnológico de Zacatepec, Línea de investigación “Entorno del Proceso Educativo”, cquezada\_366@hotmail.com.

mercado de trabajo sobre la labor y actividad del egresado, y resultados de opinión de los egresados sobre la correlación desempeño pago que reciben, índices comparativos del desempeño de egresados de diferentes instituciones, índices de satisfacción laboral y profesional de los egresados, necesidades de educación continua, necesidades de capacitación del mercado de trabajo, tendencias tecnológicas que demandan las empresas, etc.

Para tener la capacidad de analizar las variables arriba citadas, es necesario contar con un sistema de información que proporcione datos sobre el comportamiento de estas o mediante un estudio denominado seguimiento de egresados, donde se establezca la metodología para estudiar el objeto de estudio, los egresados, tarea que debería ser una constante en toda institución educativa, sin embargo, en la práctica queda relegada a una tarea administrativa, que la realiza una persona que en la mayoría de los casos no tiene el perfil para dicho estudio, ya que los informes de rendición de cuentas de los directores de instituciones pertenecientes al Tecnológico Nacional de México, se basan en una tesitura administrativo contable, gastos por partida presupuestal, logros académico deportivos, personal capacitado, proyectos académicos realizados, proyectos de planeación, pero en ningún caso se informa bajo una metodología clara y objetiva, la situación del desempeño profesional de los egresados, por lo que este trabajo debe ser visto desde el claustro de las academias.

Existe un documento denominado Disposiciones Técnicas y Administrativas para el seguimiento de egresados, de la otrora Dirección General de Educación Superior Tecnológica, que delega esta importante función al Departamento de Gestión Tecnológica y Vinculación, pero como coordinadores de la actividad, ya que los responsables directos de integrar y/o actualizar el directorio de egresados son los departamentos académicos, quienes deben aplicar encuestas o contar con información de los egresados, para luego analizar, interpretar y graficar la información, para luego elaborar y entregar los resultados a la Oficina de Seguimiento de Egresados, quien los recibe, los procesa y elabora informe final a las autoridades del instituto y a la dirección de vinculación del ahora Tecnológico Nacional de México.

El interés por este tema, surge, ya que a las academias de los diferentes departamentos, se les delega el reto de determinar los contenidos de los programas de estudio de las carreras y especialidades pero sin un sistema de información o estudios, que proporcione la actualidad o vigencia de los contenidos, lo cual se puede determinar a través del análisis del desempeño de los

egresados y su correlación con el perfil de egreso. La información con que cuentan resulta insuficiente y es motivo de debates, pero sin el fundamento, lo que genera discusiones infructuosas, y sobresalen solo las opiniones de quienes mantienen ciertos datos de uno o dos egresados que han sobresalido, pero que no resulta representativo de los diferentes cohortes generacionales que ha tenido la carrera en comento.

Con base en todo lo anterior, y estar en posibilidades de plantear con un enfoque institucional el concepto de desempeño profesional para el presente apartado, diremos que acorde al documento en comento el desempeño profesional “Se refiere a la observación de los cargos y las actividades que realizan los egresados, el grado de coincidencia que existe entre sus actividades y los estudios profesionales y las exigencias a las que están sometidos en su quehacer profesional cotidiano (de conocimiento, intelectivas, de aptitudes y conductuales)”. En otras palabras se refiere a que se busca medir la coherencia entre la formación y el tipo de empleo. Para lo cual se presenta la siguiente tabla con los resultados obtenidos de 157 egresados de ingeniería en administración y 125 egresados de ingeniería en gestión empresarial del año 2015 y el primer semestre de 2017, 16 trabajan de IA y 16 también de IGE.

**Cuadro 1.**  
**DESEMPEÑO PROFESIONAL**  
**(Coherencia entre la formación y el tipo de empleo)**

1 Eficiencia para realizar las actividades laborales, en relación con su formación académica	NO DISPONIBLE
2 Relación del trabajo con su área de formación académica	El 100% de los egresados de IA que trabajan reportan que si hay relación del trabajo con su área de formación. 10 egresados de IGE que laboran (62%) señalan que hay relación del trabajo con su área de formación, el resto no contesto.

<p>3 Aspectos de valoración para obtener el empleo</p>	<p>15 egresados (94%) de IA, señalaron, que fue la competencia laboral y sus habilidades socio-comunicativas, para desempeñar el trabajo, lo que tomaron en cuenta para su contratación.</p> <p>13 egresados (81%) señalaron, que fue la competencia y sus habilidades socio-comunicativas, para desempeñar el trabajo, lo que tomaron en cuenta para su contratación. 2 señalaron que su título, fue el motivo para su contratación.</p>
<p>4 Utilidad de las residencias profesionales o prácticas profesionales para el desarrollo laboral y profesional</p>	<p>12 egresados de IA obtuvieron su empleo a través de la residencia profesional de ellos 7 (58%) de IA califican como muy buena la utilidad de la residencia para la obtención del empleo.</p> <p>10 egresados IGE señalaron que obtuvieron su empleo a través de la residencia profesional, de ellos 7 (70%) califican como muy buena la utilidad de la residencia para la obtención del empleo.</p>
<p>5 Deficiencias en su formación profesional para realizar las actividades laborales</p>	<p>NO DISPONIBLE</p>

En el presente informe obtenido de la base de datos de Gestión Tecnológica y Vinculación, merece atención especial que de los 157 egresados de IA 33 (21%), no estudian ni trabajan, y en la carrera de IGE 59 (42% de los datos consultados) señalaron que no estudian ni trabajan. Del total que trabajan en ambas carreras, se desempeñan en el nivel operativo, salvo uno que señalo que trabaja como directivo de manera eventual en una empresa del ramo industrial,

empresa de más de 500 trabajadores, ganando entre 5 y 7 salarios mínimos diarios, aproximadamente \$560 pesos diarios.

Sin embargo la información no resulta concluyente, en virtud, de que no se sabe que proporción de ellos actualmente han emigrado a otras oportunidades de empleo o negocio o actividad, quienes están tal vez laborando en el negocio familiar, y por ende pongan en práctica los conocimientos y competencias adquiridas en su carrera, no olvidemos que el Modelo Educativo habla de desarrollar profesionistas, personas capaces de resolver problemas, adaptarse al entorno, y de hacer las cosas o actividades con el profesionalismo requerido, en entornos competitivos y hoy tendientes a la desglobalización.

Por lo que surgen las siguientes preguntas de investigación:

¿Hay correlación entre el puesto o actividad que desempeña el egresado con el contenido de su perfil de egreso?

¿Cuál es el nivel del desempeño de los egresados?

¿De las asignaturas de su plan de estudios cuales tienen una mayor correspondencia con el área o puesto que desempeña?

¿Cuál es el nivel de satisfacción de los egresados con relación a la carrera que estudiaron?

¿Los contenidos de las asignaturas son relevantes para los egresados?

La metodología a desarrollar es mediante encuestas y seguimiento al egresado de la carrera de ingeniería en administración y atender la problemática relacionada a la falta de información sobre los egresados, su desempeño, y la correlación de este con su perfil de egreso, con la finalidad de mantener actualizado los programas de estudio y perfil de egreso, diseño de especialidades y educación continua.

### **Objetivo general**

Analizar la correlación puesto y perfil de egreso del plan de estudios de los egresados en la carrera de ingeniería en Administración para diseñar y/o reforzar los programas de estudio para el desempeño profesional deseado.

### **Objetivos específicos**

- Identificar la ubicación laboral y las funciones desempeñadas de los egresados del programa de Ingeniería en Administración.
- Aportar elementos para determinar el estado actual de la carrera respecto a su congruencia entre el perfil laboral que requiere el sector empresarial.
- Identificar aciertos y problemáticas que orienten la toma de decisiones para la futura estructuración del programa.
- Correlacionar el puesto con respecto a las áreas de formación y el perfil de egreso.

### **Justificación**

El instituto se ha caracterizado por formar estudiantes con calidad en el desarrollo de las competencias y formación profesional, sin embargo se requiere poseer información que vincule la educación con las demandas empresariales, sobre el conjunto de habilidades y conocimientos que el estudiante necesita, domine y demuestre después de completar un programa de estudios. Por ello las instituciones de educación superior tienen que ser capaces de responder a las necesidades cambiantes de la educación y la formación, de adaptarse a un panorama de educación dinámico y de adoptar modalidades más flexibles de operación a las nuevas demandas del conocimiento;

La educación y el trabajo son hoy dos elementos estrechamente vinculados, y la necesidad de enlazar educación y actividad económica se ha reforzado mucho en los últimos años, el perfil de egreso pasa a ser un conjunto de realizaciones profesionales, criterios de ejecución y dominios estructurados en unidades de competencia, que expresen los logros o resultados esperados de las personas en las situaciones de trabajo lo que hacen mayormente inevitable que su preparación sea integral y en gran parte práctico, que disponga de un alto grado vivencial de interacciones diversas que lo conviertan en una persona cada vez más competente y eficaz.

Al hablar de educación, no nos referimos exclusivamente a la escolarización sino a la oportunidad de adquirir formación de modo permanente y a lo largo de toda la vida, es así, como muchas de las profesiones actuales exigen, conocimiento y confianza en uno mismo, capacidad de iniciativa, capacidad de razonamiento lógico en la toma de decisiones o en la solución de problemas, capacidad de asumir las propias emociones, desarrollo de aptitudes, capacidad de comunicarse o de colaborar con los demás, capacidad de adaptación, etc. basada en una

formación flexible, que le permita poner en práctica los conocimientos en el puesto que desempeñe.

Así mismo se pretende identificar la funciones que realizan los egresados en Ingeniería en administración que permitan presentar alternativas; además de presentar la interpretación de fortalezas y debilidades, recomendaciones, posibles áreas de especialización y conocimiento de aportación al perfil.

Esto lleva a otra consideración de enorme importancia, la cual nos dice que la formación profesional no es una responsabilidad exclusiva de los centros educativos sino también de las empresas, ya que estas mismas, colaboran en la formación inicial de los jóvenes, es decir; que este trabajo es importante tanto para el instituto para encauzar sus esfuerzos en las exigencias del entorno empresarial.

De igual manera es importante para los egresados porque les permite conocer el contexto real del puesto o de trabajo y combinar los conocimientos teóricos con el puesto. Y además es muy significativo para las empresas porque podrán obtener candidatos mejor calificados.

Misma importancia conlleva a las instituciones a dar un seguimiento a los egresados permitiendo orientar y aportar a los programas estrategias y directrices que permita la transferencia de conocimientos, en beneficio de ambos.

Por lo que el motivo principal de esta investigación es la obtención de información acerca de los egresados de la carrera de Ingeniería en Administración que permita medir la coherencia de la formación y el puesto.

## **Marco referencial**

### **Perfiles**

De acuerdo al investigador José Arnaz, investigador de la Dirección de Recursos Humanos de la ANUIES, en su Guía para la elaboración del perfil del egresado<sup>1</sup>, el término "Perfil del egresado" tiene cada vez mayor difusión y empleo en el ámbito de la educación, en todos sus niveles, sectores y modalidades. El término es utilizado usualmente con flexibilidad sin darle carácter técnico, sin exigencia de darle un solo significado, claridad y rigor.

De acuerdo a esto, los perfiles están desempeñando usualmente una de estas funciones:

- a) Ser una primera descripción preliminar del egresado, de carácter no técnico pero que sirve de antecedente a la formulación explícita de objetivos curriculares, de los que si se exige rigor en su formulación.
- b) Ser, de hecho, un conjunto de objetivos curriculares, con o sin mención explícita de ello.

En cualquiera de los casos, con un perfil se define lo que ha de logrado en un proceso concreto de enseñanza-aprendizaje. Es por lo tanto evidente entonces, que elaborar un perfil de egresado debe ser una acción que se emprenda sistemáticamente en el sentido de hacer todo lo que es necesario hacer y en el orden adecuado.

Se considera que la elaboración de un perfil es una de las acciones que se emprenden en la planeación educativa, la cual ha de ser participativa. Esto debe traducirse en la posibilidad real de que los profesores participen, junto con los administradores académicos en la elaboración de perfiles con todo lo que ello significa; investigación y toma de decisiones. Para “anclar” a la realidad las acciones educativas y para que la actividad docente adquiera el sentido de compromiso y responsabilidad compartida, ingredientes indispensables, indudablemente, para elevar la calidad de la educación.

Alejandro Pérez Pascual profesor de Economía en su trabajo sobre “Aportación al perfil de egreso” editado por editorial ANUIES define el perfil del egresado como:

“El perfil del egresado puede ser virtual o real. Es virtual cuando únicamente se manifiesta como una intención, como un proyecto a lograr, como un futuro deseable y posible para los alumnos que ingresan al programa; es real en el momento en el que se plasma en los egresados.

Teóricamente, la eficiencia de un programa de educación superior consiste en el logro del perfil del egresado. Se puede decir que la eficiencia terminal de un programa de educación superior es directamente proporcional al número de alumnos que alcanzan dicho perfil. Por lo anterior, es fundamental que los programas tengan procedimientos e instrumentos válidos y confiables para medir el logro de cada uno de los atributos del perfil de egreso; sin éstos es posible conocer el número de egresados, pero no si los egresados personifican el perfil de

egreso.”

Nos dice también que los perfiles profesionales de egreso estarán constituidos por un conjunto de competencias cuyo trasfondo (y sentido terminal o producto) serían las capacidades y valores adquiridos por medio de contenidos y métodos al egresar de una institución educativa, y válidos para la vida y/o para una profesión. Lo central de un perfil profesional serían las capacidades desarrolladas, como herramientas para aprender y seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida, en situaciones cambiantes y complejas. (Martiniano, 1999).

Tradicionalmente, el diseño curricular en manos de los profesores estuvo reducido a definir materias, asignaturas y contenidos, en el mejor de los casos atendiendo a la “modernización pedagógica” de los años sesentas y setentas a la definición de objetivos conductuales; como muestra están los miles de programas de estudio que solamente indican temas y subtemas, objetivos generales y específicos, donde es utilizada la terminología de los objetivos de Bloom. Se puede afirmar que esta fórmula sigue presente.

Sin duda, la idea de colocar en el centro del perfil de egreso las capacidades y valores adquiridos, dejando a los contenidos y métodos como un medio para alcanzar los primeros, trastoca la manera tradicional de enfocar el asunto

Ahora bien, cuál es la situación del mercado laboral de profesionistas?

Benjamín Burgos Flores, Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad de Sonora, y Karla López Montes, Maestra en Administración de la misma institución, en su investigación sobre “la situación del mercado laboral de profesionistas” inician diciendo que en los últimos años, además del desempleo han aparecido una serie de distorsiones en el mercado de trabajo de los profesionistas, y de acuerdo a esto y apoyados en los datos de una encuesta realizada a egresados de una universidad pública estatal de México. Los resultados muestran que una proporción importante de profesionistas trabaja en condiciones inadecuadas y que existe gran heterogeneidad en cuanto a la situación de dicho mercado para cada una de las carreras.

Para el caso de México varios estudios arrojan resultados que describen la intensidad de esta problemática. Un primer estudio, realizado por encargo de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), sobre el mercado laboral de los profesionistas en la década de 1990-2000, encontró que cerca de las dos terceras partes de los profesionistas mexicanos se emplean en puestos acordes a la profesión, los cuales es probable que

apliquen los conocimientos y habilidades adquiridas en las instituciones de educación superior y que el otro grupo podría estar ocupando puestos que no requieren de educación superior (ANUIES, 2003).

Por su parte, el subsecretario de educación superior del sexenio anterior, en un libro en el que realiza un balance sobre ese nivel educativo, reseña diversos estudios de egresados de varias instituciones de educación superior: el de la UNAM, realizado en el ciclo 2003-2004, según el cual 81.6% tenía empleo, de los cuales 9% realizaba actividades no relacionadas con su profesión; el de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), de 2005, en el que se encontró que 74.5% tenía trabajo, de los cuales 8.6% realizaba actividades no relacionadas con su profesión; y el de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), de 2005, según el cual el 71% de los egresados buscó trabajo al terminar la carrera, de los cuales el 78% lo encontró en menos de dos años, 8% lo hizo entre uno y dos años y el restante no encontró trabajo (Rubio Oca, 2006).

De acuerdo con el documento "Educación Superior: situación actual y perspectivas" elaborado por la Subsecretaría de Educación Superior en 2009, el nivel salarial promedio que alcanzaron los profesionistas fue de 7 mil 500 pesos mensuales; 55 de cada 100 egresados de las instituciones de educación superior (IES) trabajan en áreas diferentes a la que estudiaron y existen 16 carreras críticas con exceso de oferta de egresados, lo que hace que se tengan empleos mal pagados y con dificultades para obtener puestos en esas áreas. Por otra parte, de acuerdo con reportes periodísticos, el actual subsecretario de Educación Superior al participar en el "Foro: hacia una agenda de colaboración entre las empresas y las IES", realizado en 2009, afirmó que: al menos 45% de los casi 8 millones de profesionistas efectúan labores distintas a su formación; 40% perciben ingresos menores a 4 salarios mínimos y gran parte de ellos trabaja sin prestaciones ni contrato (Notimex, 2009-09-05).

Cuando un profesionista egresa de la licenciatura, lo ideal es que se incorpore al mercado de trabajo en el área de conocimiento de su especialidad. Quienes trabajan en actividades vinculadas a su ámbito de conocimiento tienen la oportunidad de hacer un uso óptimo de las habilidades y aptitudes adquiridas en la licenciatura, potenciando así las posibilidades de contribuir, de forma eficiente, al crecimiento económico del país.

Las cifras indican que la mayoría de los que egresan de una licenciatura trabajan en

actividades relacionadas con sus estudios, pero existen diferencias importantes entre las distintas áreas del conocimiento.

En 2007, 69.9% de los profesionistas en México se desempeñó en empleos afines a sus estudios universitarios y 30.1% restante laboró en actividades que no correspondían con lo que habían estudiado. Los egresados del área de Educación y humanidades son los que más trabajan en empleos afines a sus estudios: 88.4% de los egresados de esta área está ocupado en labores relacionadas con el ámbito de los conocimientos que adquirió en la educación superior; 86.5% de los egresados de Ciencias de la salud también se emplea en trabajos afines a su área de especialidad y lo mismo sucede con 79.4% de los egresados de Ciencias naturales y exactas.

En Ingeniería y tecnología, 64.9% de los profesionistas labora en actividades afines a sus estudios y lo mismo ocurre con 61% de los egresados de Ciencias agropecuarias. En Ciencias sociales y administrativas, sólo 60.7% de los egresados de licenciatura ejerce su profesión en trabajos afines a sus estudios.

Con lo anteriormente expuesto podemos concluir:

Que el perfil del egresado de nivel superior parte de una detección de necesidades (el término necesidad se utiliza en el sentido de discrepancia o distancia entre lo que es y lo que debe ser, entre los resultados actuales y los deseables o pertinentes. Lo anterior implica que para detectar una necesidad se requiere de examinar lo existente desde la perspectiva de un modelo, de una representación de cómo debe ser algo.

En la planeación educativa referida al currículum, en el nivel superior de nuestro país, los dos modelos más importantes que la orientan son: el “modelo del país al que se aspira”<sup>11</sup> y “el futuro deseado para la educación superior”.

## **Fundamentos teóricos**

### Educación Superior

Con el paso del tiempo la educación superior ha tenido una misión muy importante, que es la de brindar conceptos del mundo que han dado sentido y orientado la vida de muchos tipos de sociedades e individuos. A pesar de que en el mundo actual la ciencia y la tecnología, los flujos de información, así como las formas de organización sociales y culturales tan complejas, Nos ha

conducido a replantear el papel de la universidad para el siglo XXI, una de las características principales de la Universidad es hacer una difícil reflexión como se encuentra nuestra vida social y política y a su vez en todo el proceso educativo. (González R. 2005, pág. 1)

La educación superior es aquella que continúa con la formación del estudiante después del bachillerato en alguna institución educativa universitaria o tecnológica.

### Definición

“La educación superior es un medio estratégico para acrecentar el capital humano y social de la nación, y la inteligencia individual y colectiva de los mexicanos; para enriquecer la cultura con las aportaciones de las humanidades, las artes, las ciencias y tecnologías; y para contribuir al aumento de la competitividad y el empleo requeridos en la economía basada en el conocimiento. También es un factor para impulsar el crecimiento del producto nacional, la cohesión y la justicia sociales, la consolidación de la democracia y la identidad nacional basada en nuestra diversidad cultural, así como para mejorar la distribución del ingreso de la población”. (SEP, Programa Nacional de Educación 2001-2006:183).

### Importancia

El Consejo Nacional de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) acordó, en su segunda sesión de trabajo de 1998, el inicio de un análisis colectivo en el seno de la asociación para construir la visión del Sistema de Educación Superior (SES) que ésta desea que el país tenga para el año 2020. A partir de esta visión, el Consejo propuso que la Asociación planteara líneas estratégicas de desarrollo de la educación superior a mediano y largo plazo, que coadyuvaran al fortalecimiento de las Instituciones de Educación Superior (IES) asociadas y del sistema de educación superior en su conjunto (ANUIES, 1998).

Las instituciones de educación superior (IES) realizan una o varias de las actividades siguientes: docencia; investigación científica, humanística y tecnológica; estudios tecnológicos; y extensión, preservación y difusión de la cultura, según la misión y el perfil tipológico de cada una.

### Cobertura y calidad de la educación superior

El desarrollo del país requiere un sistema de educación superior con mayor cobertura y mejor calidad, en el que se asegure la equidad en el acceso y en la distribución territorial de las oportunidades educativas. Para incrementar la cobertura con equidad no sólo es necesario ampliar y diversificar la oferta educativa, sino también acercarla a los grupos sociales con menores posibilidades de acceso de forma tal que su participación en la educación superior corresponda cada vez más a su presencia en el conjunto de la población, y lograr que los programas educativos sean de buena calidad para que todo mexicano, con independencia de la institución en que decida cursar sus estudios, cuente con posibilidades reales de obtener una formación adecuada. Un programa educativo de buena calidad cuenta con una amplia aceptación social por la sólida formación de sus egresados.

### El valor de la Educación Superior en el sector productivo

Las instituciones de educación superior, en cumplimiento de las funciones que les son propias, tienen que estar abiertas y ser sensibles a todos los sectores de la sociedad, incluyendo el sector productivo.

La teoría del capital humano, desarrollada por Becker en 1964, destaca formación académica y la formación continua como la principal inversión que realizan los individuos para incrementar su productividad. Como resultado, las personas ven reflejada su productividad en mayores ingresos una vez que se incorporan a la dinámica productiva, Gary Stanley Becker en el libro *Capital Human* publicado en 1964.

### Perfil profesional

El perfil es una manera de darse a conocer que refleja la actitud de la persona que se presenta, así como también la forma de ser, pero también es importante destacar las características que genuinamente cada persona cree que posee y que pueden establecer una diferencia en el momento de la selección.

Para ello debemos conocer el perfil de ingreso y el perfil de egreso del estudiante, así como el perfil profesional que permitirá, formar a un profesionista vinculado con las necesidades y problemas que deberá atender, pues es elaborado con base en la fundamentación de la carrera.

El perfil del estudiante se compone de un conjunto de atributos que promueven el rigor académico y el desarrollo de una escala de valores que fomenten la mentalidad; este conjunto de atributos debe ser desarrollado desde el nivel pre escolar hasta el nivel superior de enseñanza.

El perfil de ingreso expresa las características que un alumno debe reunir para poder cursar un programa.

Perfil del egresado es el conjunto de rasgos, conocimientos, habilidades, actitudes y/o competencias que caracterizan a este al terminar el plan de estudios.

### Definición

Para Arnaz (1981, a) es una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales. Este profesional se formara después de haber participado en el sistema de instrucción.

Para Mercado, Martínez y Ramírez (1981), Es la descripción del profesional de manera más objetiva, a partir de sus características.

### Importancia

Está compuesto por el conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

### Componentes de un perfil profesional

Un perfil del egresado debe contener como mínimo los siguientes componentes (Metodología de Diseño curricular para la Educación Superior, 1990):

- a. Especificación de las áreas generales de conocimiento en las cuales deberá adquirir dominio profesional
- b. Descripción de las tareas, actividades, acciones, etc., que deberá realizar en dichas áreas.
- c. La delimitación de valores y actitudes adquiridas necesarias para el buen desempeño profesional.
- d. El listado de las habilidades que tiene que desarrollar

### Inserción laboral

El conocimiento del desempeño de sus egresados constituye una vía de aproximación a la realidad de los campos profesionales que, en conjunto con estudio de carácter prospectivo sobre las tendencias económicas y sociales a nivel local o regional resultan de gran utilidad para redimensionar la labor educativa. Magdalena Fresan Orozco, coordinadora general de proyectos especiales de la ANUIES (1998).

Los estudios sobre egresados se inscriben en el campo de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo.

### Inclusión y exclusión laboral

Previo a la revisión del significado, alcance e implicaciones de los conceptos de inclusión y exclusión laboral, a los que Jürgen Weller identifica como conceptos gemelos, en tanto se refieren a “procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas, mientras que otra parte de la población no tiene acceso a este tipo de empleo”, es necesario enfatizar que el concepto de inclusión laboral es un componente fundamental para alcanzar la inclusión social, o dicho en otros términos, es un factor determinante para combatir la exclusión social. Jürgen Weller, (2001, p.13).

### Mercado laboral

En la actualidad, no resulta sencilla la incorporación de los jóvenes<sup>2</sup> al mercado laboral debido a diversos factores intrínsecos y extrínsecos a la formación académica como lo pueden ser crisis económicas, poca oferta laboral, saturación de las carreras tradicionales, aspiraciones personales, contexto socioeconómico, antecedentes familiares entre otros. Derivado de la expansión de la educación superior en México durante las décadas de los ochenta y noventa, los empleadores han encontrado en los jóvenes una veta de mano de obra flexible y adaptable que ha disminuido los costos de inserción productiva (Mercado y Planas, 2005).

Estudios realizados a partir de los datos obtenidos en la Encuesta Nacional de la Juventud (enjuve), apuntan a que los jóvenes asalariados en nuestro país están situados en empleos de precariedad moderada a muy alta; siendo que sólo la tercera parte está situada en un empleo con bajas o nulas condiciones de precariedad (Oliveira, 2006). Uno de los aspectos más preocupantes

de las condiciones salariales de este grupo es que la débil acumulación de experiencia incidirá negativamente en el salario que percibirán en los próximos años (Coloma y Vial, 2003).

Razones por las cuales los empleadores reclutan egresados

Los empleadores reclutan a egresados universitarios por cuatro razones (Béduwé y Planas, 2003):

1. Están formados en las competencias que requieren las empresas;
2. Disponen de un conjunto de competencias transversales básicas que facilitan su incorporación a sectores en expansión;
3. Se reduce el costo de inserción y adaptación y;
4. Constituyen una reserva de competencias que puede ser movilizad

La teoría de la competencia por los puestos planteada por Lester C. Thurow postula que los empleadores se basan en características observables de las personas para contratarlas, siendo la educación la más común, al proveer mejor información sobre el desempeño de los individuos. Así, indica que se contratará a las personas más productivas y que requieran de menor inversión en capacitación o formación especializada para el puesto de trabajo (González Betancor, 2003).

El seguimiento de Egresados sirve para incorporar mejoras en el Proceso Educativo, especialmente en los planes y programas de estudio, que incremente la efectividad institucional, a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los egresados, así como de los requerimientos de los sectores empleadores.

## **Metodología**

Procedimientos	Objetivos y metas.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Elaboración del instrumento de recolección de la información. Determinación de la muestra a interrogar. Se establecerá contacto con los egresados y se solicitará el apoyo para la aplicación del	Interpretar el nivel de desempeño de los egresados.	Cuestionario

cuestionario con su jefe inmediato.		
Elaboración del instrumento de recolección de la información. Se elaborará una relación de los egresados con los que se puede contactar en las empresas y en el instituto.	Determina cuales asignaturas de su plan de estudios tienen una mayor correspondencia con el área o puesto que desempeña.	Encuesta
Elaborar una relación de los egresados que estén laborando y enviar por correo la encuesta o citarlos en el instituto para la aplicación de la entrevista.	Expresar el nivel de satisfacción de los egresados con relación a la carrera que estudiaron.	Entrevista y/o encuesta.
Elaboración del instrumento de recolección de la información y enviarlo por correo.	Identificar si los contenidos de las asignaturas son relevantes para los egresados.	Encuesta y/o check list.
Realizar un análisis de la información e Interpretar los datos elaborando un reporte.	Conocer la correlación entre el puesto o actividad que desempeña el egresado con el contenido de su perfil de egreso.	Técnica de análisis de contenido.

## Referencias

- ANUIES, (1998). Esquema Básico para Estudios de Egresados en Educación Superior [http://www.anui.es.mx/servicios/d\\_estrategicos/libros/lib10/0.htm](http://www.anui.es.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib10/0.htm), marzo 2011
- Arnaz, J.A 1981, (a). La planeación curricular, Trillas México.
- Arnaz, J.A 1981, (b). “Guía para la elaboración de un perfil del egresado”, en Revista de Educación Superior, volumen 10, numero 4.
- Becker, G. (1993). Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education, Chicago, The University of Chicago
- Béduwé, C. y Planas, J. (2003) Educational expansion and labour market. Office for official

publications of the European communities.

Coloma, F. y Vial, B. (2003) Desempleo e inactividad Juvenil en Chile. Cuadernos de Economía, 40(119). Chile

Datos mundiales de Educación VII ed.2010/2011, pág.: 17. Cf. Programa Nacional de Educación 2001-2006, p.117

Gary Stanley Becker (1964) Capital Human.

González Betancor, S. M. (2003). Inserción Laboral, Desajuste Educativo y Trayectorias Laborales de los Titulados en Formación Profesional Específica en la isla de Gran Canaria, Las Palmas de Gran Canaria: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Disponible en <http://www.eumed.net/tesis/smgb/>.

González Rojas María. F. "Características de la Educación Superior en el siglo 21", 2005, pág. 1

Jürgen Weller, Procesos de exclusión e inclusión laboral: La expansión del empleo en el sector terciario, Santiago de Chile, CEPAL-ECLAC, 2001, p. 13

Mercado, A. y Planas, J. (2005) Evolución del nivel de estudios de la oferta de trabajo en México. Una comparación con la Unión Europea. Revista Mexicana de Investigación Educativa 10(25).

Metodología de Diseño curricular para Educación Superior. (1990) México, D.F. Trillas.

Oliveira, O. (2006) Jóvenes y precariedad laboral en México. Papeles de Población 49. Universidad Autónoma del Estado de México.

Notas \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Recuperado de [http://resu.anuies.mx/archives/revistas/Revista40\\_S3A1ES.pdf](http://resu.anuies.mx/archives/revistas/Revista40_S3A1ES.pdf).