

S ESTUDIO DE
EGUIMIENTO
DE EGRESADOS DE LA UANL



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN®



Coordinación general del Estudio de Seguimiento de Egresados de la UANL

Luz Natalia Berrún Castañón

Asesor general

Julio Rubio Oca

Autores

Ernesto Aguayo Téllez

Luz Natalia Berrún Castañón*

Andrés Cerda Onofre

Guadalupe Chávez González

Patricia Delgado Rodríguez

Gabriela Adriana Elizondo Regalado

Martha Susana Hernández Garza

Katia Site Pérez Martínez

Ma. Guadalupe Rodríguez Bulnes

Jessica Mariela Rodríguez Hernández*

Lilia Guillermina Sánchez Rodríguez

José Isidro Uvalle Saucedo

* RESPONSABLES DE LA INVESTIGACIÓN Y EDICIÓN

Ave. Universidad s/n, Ciudad Universitaria C.P. 66455.

San Nicolás de los Garza, Nuevo León.

Tel. (81) 83 29 4000, Ext. 4138. Página web: www.uanl.mx

Primera edición, 2015.

© Universidad Autónoma de Nuevo León

ISBN: 978-607-27-0490-9

ÍNDICE

Presentación	9
Prólogo	15
CAPÍTULO 1 Estudio de Seguimiento de	
Egresados en la Universidad Autónoma de Nuevo León	19
1.1 Importancia	19
1.2 Contexto general	22
1.3 Objetivos	26
1.4 Metodología	27
Referencias	47
Anexos	49
CAPÍTULO 2 Los recién egresados:	
su satisfacción sobre su formación y la Universidad	59
2.1 Introducción	59
2.2 Resultados	65
2.3 Análisis	113
2.4 Conclusiones y recomendaciones	117
Referencias	120
Anexos	124
CAPÍTULO 3 Seguimiento de egresados con tres a	
cinco años de haber concluido sus estudios profesionales	141
3.1 Introducción	141
3.2 Resultados	142
3.3 Discusión y análisis	222
3.4 Conclusiones y recomendaciones	229
3.5 Comentarios finales sobre el cuestionario aplicado a los egresados	234
Anexos	235

CAPÍTULO 4 | Opinión de empleadores

y expertos. Una mirada al mercado laboral	249
4 . 1 Fundamentación	249
4 . 2 Resultados de los grupos focales	252
4 . 3 Resultados de la encuesta electrónica en sesión de toma de decisiones ...	289
4 . 4 Resultados de las entrevistas a expertos	330
4 . 5 Conclusiones	350
Referencias	354
Recomendaciones generales	361

PRESENTACIÓN

En la Declaración de la Conferencia Mundial de la Educación Superior de la UNESCO de 1989 se consideró que la educación superior requería reforzar sus funciones de servicio a la sociedad y que las comunidades universitarias deberían ser vistas como plenamente responsables para con la sociedad y rindiéndole cuentas; responsables de brindar a los estudiantes la posibilidad de desarrollar plenamente sus propias capacidades y de formarlos con el espíritu crítico que les permita analizar los problemas de la sociedad, buscar soluciones y asumir responsabilidades sociales, así como adoptar prácticas de gestión con una perspectiva de futuro que responda a las necesidades de sus entornos.

Diez años después, en la Declaración de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior de la UNESCO de 1999, se estableció que las instituciones de educación superior, a través de las funciones de docencia, investigación y extensión, desarrolladas en contextos de autonomía institucional y libertad académica, deben incrementar su mirada interdisciplinaria y promover el pensamiento crítico y la ciudadanía activa, lo cual contribuye al logro del desarrollo sustentable, la paz, el bienestar y el desarrollo, así como los derechos humanos, incluyendo la equidad de género.

Derivado de estas declaraciones y de otras muchas reflexiones y debates sobre los retos que enfrenta la educación superior en el mundo, como los que

recientemente dieron origen a la Carta de Río UNIVERSIA 2015, se ha construido un consenso en el sentido de que las instituciones de educación superior enfrentan el reto de incrementar su capacidad para desarrollarse y responder, con oportunidad y niveles crecientes de calidad, a las necesidades sociales y a las demandas de un contexto caracterizado cada vez más por la incertidumbre y la complejidad; cambiar y suscitar el cambio, promover la solidaridad y la equidad y asegurar la calidad de sus funciones como un elemento indispensable para el cumplimiento de su misión y del logro de la equidad educativa.

Responder a estos retos de gran relevancia y alta complejidad con oportunidad y calidad, demanda de las instituciones: a) contar con instrumentos efectivos de planeación que orienten el desarrollo de sus funciones de manera articulada y coherente y b) la toma de decisiones en todos los ámbitos de su actividad.

En el transcurso de las últimas dos décadas, la Universidad Autónoma de Nuevo León ha sustentado su desarrollo en procesos e instrumentos de planeación que han permitido construir el camino de la transformación institucional para asegurar el cumplimiento de su Misión; la calidad y pertinencia de sus programas académicos, y sus esquemas de gestión. Por ello, antes de que perdiera vigencia el proyecto de Visión 2012, se impulsó un intenso y profundo proceso de planeación estratégica en la que participaron profesores, estudiantes, personal directivo y administrativo y que tuvo como objetivo construir el proyecto de Visión 2020, el cual fue aprobado por el H. Consejo Universitario a finales de 2011: *La Universidad Autónoma de Nuevo León es reconocida en el año 2020 como una institución socialmente responsable y de clase mundial por su calidad, relevancia y contribuciones al desarrollo científico y tecnológico, a la innovación, la construcción de escuelas de pensamiento y al desarrollo humano de la sociedad nuevoleonense y del País.*

Para hacer realidad las aspiraciones institucionales plasmadas en este proyecto de Visión se construyó el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) para el periodo 2012-2020 mediante un ejercicio participativo de planeación estratégica que se realizó en las dependencias académicas y administrativas de la Universidad. Este plan fue aprobado por el H. Consejo Universitario en mayo de 2012. Se trata de un plan retador y coherente que constituye, desde su aprobación, la carta de navegación institucional cuyos objetivos son: continuar impulsando el proceso de transformación

de la Universidad, orientar la acción universitaria y el establecimiento de prioridades para hacer realidad la Visión UANL 2020.

El PDI considera el Modelo de Responsabilidad Social de la Universidad, 10 programas institucionales prioritarios y 205 estrategias para el logro de sus objetivos. Entre estos programas se encuentran el de *Gestión responsable de la formación y el de Mejora continua y aseguramiento de la calidad de las funciones institucionales*. Entre las estrategias de implementación del primer programa se encuentran las siguientes:

- Enriquecer el Modelo Educativo de la Universidad y el desarrollo de los programas y procesos educativos mediante iniciativas de egresados y empleadores.
- Construir, como parte del Modelo Educativo, un mecanismo de evaluación progresiva de la formación de competencias para la responsabilidad social, que culmine en el seguimiento de egresados.

Por su parte, para la implementación del segundo programa se consideran, entre otras, las siguientes estrategias:

- Construir una metodología institucional para la realización de estudios de seguimiento de estudiantes, egresados y empleadores, que permita la comparación de resultados y la formulación de acciones pertinentes para la mejora continua y el aseguramiento de la calidad de los programas y procesos educativos.
- Fortalecer los esquemas colegiados de planeación, evaluación y actualización cada cinco años, de los programas educativos para la mejora continua y aseguramiento de su pertinencia y calidad, apoyados en estudios de seguimiento de egresados y de trayectorias escolares, en necesidades del desarrollo social y económico estatal y regional, y en la evolución de las profesiones y de las ocupaciones en el mundo laboral, entre otros aspectos.
- Determinar el índice de satisfacción de estudiantes, egresados y empleadores y, con base en los resultados obtenidos, formular y aplicar acciones que propicien la mejora continua y el aseguramiento de la calidad de los programas y procesos educativos.

- Fortalecer el Sistema de Gestión para la mejora continua y el aseguramiento de la calidad para todas las funciones sustantivas y adjetivas, y para la transparencia y rendición oportuna de cuentas a la sociedad. El sistema se sustentará, entre otros aspectos, en:
 - ▲ Estudios de seguimiento de estudiantes, egresados y empleadores.

Desde su aprobación por el H. Consejo Universitario, la implementación del PDI 2012-2020 y del Modelo de Responsabilidad Social Universitaria, han formado parte de la agenda de trabajo de esta gestión con la más alta prioridad. Por ello, se han puesto en práctica, en los últimos casi tres años, los 10 programas institucionales prioritarios y un amplio espectro de estrategias consideradas en ellos, tomando en cuenta prioridades, tiempos, demandas del contexto interno y externo, y áreas de oportunidad para el desarrollo de la UANL.

Acorde con las estrategias mencionadas con anterioridad, en el marco de los programas institucionales *Gestión responsable de la formación y el de Mejora continua y aseguramiento de la calidad de las funciones institucionales*, en el presente documento se muestra un estudio detallado cuyos propósitos principales fueron el de obtener información sobre los estudiantes próximos a egresar y su índice de satisfacción con la formación recibida; sobre los egresados de los años 2009, 2010 y 2011, en relación a su trayectoria laboral y opinión con respecto a la gestión institucional y los servicios escolares, y sobre la perspectiva de los empleadores sobre la formación y el desempeño laboral de los egresados.

Para la realización del estudio, y acorde también a una de las estrategias del PDI, se diseñó una metodología institucional derivada del análisis comparado de metodologías utilizadas en diferentes instituciones y organismos de la educación superior. Asimismo, se llevó a cabo un diagnóstico que dio a conocer el avance que en materia de egresados se tenía en cada facultad y que permitió fundamentar y dimensionar la importancia de este estudio a nivel institucional.

Este proyecto fue posible gracias al esfuerzo en conjunto de todas y cada una de las facultades de la Institución, al interés y participación activa de los estudiantes próximos a egresar y a la gran disposición y colaboración de los egresados, quienes ya se encuentran formando parte del mundo laboral. De igual manera, es importante reconocer la aportación hecha por parte de los empleadores y expertos quienes, con

sus valiosas opiniones acerca del desempeño de nuestros egresados, ampliaron y enriquecieron la perspectiva de este estudio.

Con ello, la UANL da muestra, una vez más, de ser una Institución que permanentemente estudia y evalúa los impactos de su quehacer con el objetivo de propiciar la más alta calidad en la formación de sus estudiantes y los servicios que presta, tal y como es de esperar de una universidad socialmente responsable que trabaja en la mejora continua y aseguramiento de la calidad y pertinencia de sus programas educativos para la formación de ciudadanos planetarios socialmente responsables, constructores de sistemas sociales inclusivos y justos, con criterios éticos, con amplias capacidades para participar activamente en el desarrollo de su comunidad, el entendimiento holístico de la realidad, reconocer, entender y respetar las diferentes culturas e interaccionar con la sociedad con espíritu crítico; conscientes de su papel en el desarrollo sustentable global y promotores de la paz, la justicia social, los derechos humanos y la democracia.

Dr. Jesús Ancer Rodríguez
Rector

PRÓLOGO

La evolución acelerada de las demandas nacionales e internacionales de la formación universitaria obliga a las instituciones de educación superior a realizar permanentemente estudios relacionados con la calidad y pertinencia de sus programas educativos y la formación adquirida por los estudiantes.

Entre estos estudios se encuentran aquellos relacionados con el perfil y percepciones de los estudiantes, seguimiento de egresados y de empleadores, que permiten obtener información valiosa para evaluar la efectividad de los procesos, la pertinencia de los programas educativos, las tendencias del mundo laboral y de las ocupaciones y que, además, contribuyen a la toma de decisiones orientada a la mejora continua y el aseguramiento de la calidad en la formación universitaria, en particular a través de la actualización periódica de las estructuras y contenidos de los programas educativos.

La importancia de los estudios de seguimiento de egresados, como uno de los medios para evaluar la congruencia entre la formación universitaria y el mundo laboral, se ha puesto de manifiesto al incorporarse en los esquemas de evaluación y reconocimiento de la calidad (acreditación) de la educación superior por parte de organismos nacionales e internacionales, así como en los de rendición de cuentas de las instituciones.

Por su parte, los resultados de estudios sobre perfiles y percepciones de estudiantes y de satisfacción y requerimiento de empleadores, constituyen insumos imprescindibles para fortalecer los esquemas de acompañamiento estudiantil, cuyo objetivo es promover la incorporación efectiva de los estudiantes a la institución, la permanencia y su buen desempeño académico, y la terminación oportuna de los estudios, así como para la revisión y actualización de los programas educativos que propicien una formación con los mejores estándares de clase mundial.

El Plan de Desarrollo 2012-2020 y el Modelo de Responsabilidad Social de la Universidad Autónoma de Nuevo León consideran la realización de estudios sobre estudiantes, egresados y empleadores como estrategias para propiciar el fortalecimiento de los esquemas de gestión para la mejora continua y el aseguramiento de la calidad de las funciones institucionales, así como para la transparencia y rendición oportuna de cuentas a la sociedad.

El presente estudio relacionado con estudiantes, egresados y empleadores constituye una evidencia de la implementación del Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Autónoma de Nuevo León; se asocia también a la importancia que tiene, para una universidad socialmente responsable, evaluar permanentemente los impactos generados por el desarrollo de sus funciones.

Este documento se encuentra dividido en cuatro capítulos. En el primero se describe la metodología seguida para la realización del estudio. En el segundo se presenta la información recabada acerca de la percepción que tienen los estudiantes recién egresados, acerca de su formación y las condiciones de su proceso educativo. En el tercero se exhibe información sobre la trayectoria laboral de los egresados de los años 2009, 2010 y 2011, así como su percepción de la formación recibida y, por último, la opinión de los empleadores y expertos se describe en el capítulo cuatro.

Los resultados del presente estudio permitirán a la Universidad formular cauces de acción para fortalecer su modelo educativo y los procesos que contribuyen de manera efectiva a una sólida y congruente formación universitaria, así como para atender y superar las debilidades observadas. Asimismo, fortalece los lazos que ya existen con los empleadores, quienes representan un valioso referente de retroalimentación de nuestros egresados.

Con los resultados de este estudio y su difusión, la Universidad Autónoma de Nuevo León rinde cuentas a la sociedad sobre la calidad de la formación de los estudiantes que realizan sus estudios en los programas educativos de licenciatura que ofrece y da cuenta de su compromiso con los principios de una universidad socialmente responsable.

Dr. Julio Rubio Oca

Agosto 2015

CAPÍTULO 1

ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

1.1 IMPORTANCIA

En la actualidad, las universidades en el mundo enfrentan el reto de formar profesionistas que puedan responder a las demandas de un entorno que se caracteriza por los cambios acelerados. Las competencias profesionales y las competencias para la vida también cambian, por lo que las Instituciones de Educación Superior (IES) deben estar preparadas para enfrentar el desafío de formar a los jóvenes que se desempeñen con eficacia en estos contextos cambiantes.

Los programas académicos en muchas ocasiones se quedan obsoletos o van perdiendo vigencia, dada la celeridad en el avance de la tecnología, de la información y del conocimiento, y ante este panorama, los estudios de seguimiento de egresados son una de las estrategias más efectivas para retroalimentar la pertinencia de los programas académicos de las universidades de modo permanente, a fin de realizar los ajustes adecuados de acuerdo a las necesidades y problemáticas de la sociedad. De igual manera, con estudios de mercado laboral o de empleadores, se detectan las tendencias de la inserción laboral, que permiten alinear los programas a fin de que

los nuevos profesionistas se inserten de manera adecuada y coadyuven a la solución de problemas actuales en los diferentes ámbitos de su desempeño.

Tal como lo señalan Aldana, Morales et al. (2008), los estudios de egresados se convierten en un mecanismo para establecer una relación de doble vía, un verdadero diálogo, entre la institución y los egresados, que beneficia a las partes involucradas: a la institución, a los egresados y a los estudiantes en formación, ya que su propósito es contribuir a mejorar la calidad de la educación y optar por la pertinencia y actualización de los programas educativos.

Por lo tanto, los estudios de seguimiento de egresados se relacionan con el análisis y rediseño o adecuación curricular, además, tal como lo mencionan Guzmán, Febles et al. (2008), permiten también articular los requisitos de ingreso a las instituciones educativas, así como la inserción de los egresados al mercado laboral.

Con la información relevante y de primera mano que se recaba a través de los estudios de egresados y empleadores, las instituciones educativas evalúan la efectividad y pertinencia de un programa educativo y toman las mejores decisiones acerca de su rediseño o ajuste, de acuerdo a las necesidades detectadas. Estos estudios no son la única fuente para el diseño curricular, pero sí son una de las más significativas.

El seguimiento de egresados contribuye también al aseguramiento de la calidad. Los Estándares y Guías Europeas para el Aseguramiento de la Calidad (ESGs) se refieren al desarrollo de un 'autoconocimiento institucional' como el punto de partida para garantizar la calidad y señalan la necesidad de que las instituciones establezcan sistemas de información confiables: "las instituciones deben asegurarse que reúnen, analizan y usan la información relevante en el manejo efectivo de sus programas educativos y en otras actividades" (2009, p.9).

Por otra parte, no se puede pensar en la calidad de la educación superior como un fin en sí, dissociado de la inserción de las IES en un determinado contexto social. De acuerdo a Aldana et al. (2008), existe una vinculación necesaria entre calidad y pertinencia, que es una de las principales metas de una IES, y para lograrla es preciso realizar un proceso constante de evaluación institucional orientado a mejorar la calidad en educación, en la gestión y para rendir cuentas a la sociedad.

Este tipo de estudios, según señala el programa *Tracking Learners' and Graduates' Progression Paths* (TRACKIT), promueve además la comunicación y la colaboración

(ver Anexo 1.2). En universidades que se componen de facultades, el seguimiento de egresados ha permitido un diálogo estratégico acerca de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje entre las escuelas. La información permite hacer comparativos y realizar *benchmarking* de buenas prácticas entre las facultades de una institución (Gaebel, Hauschildt et al., 2012).

Abordando el tema de la calidad de la educación, los estudios de seguimiento de egresados se han constituido en un rubro importante dentro de los esquemas de evaluación y acreditación institucional, tanto en el plano nacional, como en el internacional. Lo anterior se deriva de la naturaleza y objetivos de las evaluaciones externas, donde se busca valorar a la institución desde fuera y con ello, juzgar la pertinencia de sus programas al dar respuesta a las demandas sociales. En el contexto nacional, esta percepción de la naturaleza de la evaluación educativa, enfatizada desde la década de los años 90 a través de la aparición de acreditaciones externas, señala la relevancia de la opinión de quienes se forman en las instituciones (Díaz Barriga, 2005). Para los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES),

Los egresados constituyen el resultado por excelencia de todo programa académico, por lo que debe garantizarse su buena calidad, prevista en el perfil de egreso y saber en qué medida son reconocidos en los medios en que se desempeñan profesionalmente (CIEES, 2001, pp. 23, 24).

Esto de acuerdo a su Marco de Referencia para la Evaluación de Programas Educativos (2001, pp. 23, 24). Se considera importante realizar periódicamente estudios de egresados que permitan conocer, entre otros aspectos:

- a. Proporción que continuaron sus estudios en el posgrado.
- b. Principales ocupaciones, puestos y niveles de remuneración de quienes se incorporaron al ejercicio profesional.
- c. Opiniones e inquietudes de los egresados que puedan resultar útiles para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje del programa, especialmente en lo referente a la práctica profesional.

- d. Proporción de desempleados o que no laboran en las áreas para las que se formaron (habida cuenta de las características y desenvolvimiento del mercado laboral próximo).
- e. Resultados de procesos de evaluación externa, tales como los de selección de las empresas y los de certificación profesional.

Por lo que en los procesos de evaluación que realizan en las universidades e instituciones de educación superior se considera este tipo de estudios como un indicador de la calidad de la institución.

Desde una perspectiva internacional, Sebastián (2005, p. 11) concuerda en que “la evaluación institucional tiende a incorporar al colectivo de egresados para valorar la pertinencia de la formación recibida” apoyando la idea de que para las IES este punto de vista juega un papel importante para su desarrollo.

1.2 CONTEXTO GENERAL

La Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) es la tercera universidad pública más grande en México y la institución de educación superior más reconocida y con mayor oferta académica del norte del País.

En la actualidad, la UANL cuenta con alrededor de 172 mil estudiantes divididos en los niveles de bachillerato (72,300), técnico superior universitario/profesional asociado (110), licenciatura (91 mil), posgrado (5,550), Universidad para los Mayores (55) y escuelas incorporadas (2,500); tiene 6,512 docentes; se encuentra presente en 36 municipios del estado; entre sus sedes destacan siete campus universitarios: Ciudad Universitaria, Ciencias de la Salud, Mederos, Marín, Ciencias Agropecuarias, Sabinas Hidalgo y Linares. Cuenta con 37 centros de investigación. Además, tiene 84 bibliotecas, donde se resguardan 2 millones 238 mil volúmenes de consulta. Son 26 facultades y 29 preparatorias de las cuales tres de ellas ofrecen estudios a nivel técnico. De acuerdo al Informe 2014 del Dr. Jesús Ancer Rodríguez, el 100% de los programas educativos evaluables de licenciatura están reconocidos por su buena calidad a nivel nacional y el 28% de ellos cuentan ya con la acreditación por organismos internacionales. Así, el posgrado y la investigación son dos grandes fortalezas de la UANL, dado que cuenta con 99 programas académicos en el Programa Nacional

de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), lo que la posiciona en el tercer lugar a nivel nacional.

La Universidad Autónoma de Nuevo León es una institución de educación superior que está siempre en búsqueda de la calidad y de responder de una manera socialmente responsable a la labor que desempeña como formadora de profesionales, a fin de que éstos se inserten en el mundo laboral y coadyuven a la solución de la problemática que aqueja a la región, al País y al mundo entero.

Es de gran interés para la Institución mantener el contacto con sus egresados que, según datos del Departamento Escolar y de Archivo de la UANL, a la fecha y desde su creación, suman ya 275 mil egresados de nivel superior, a fin de obtener información relevante que conduzca a políticas de mejora continua y apoyen a la Institución en la toma de decisiones.

La UANL ha establecido como Visión al año 2020:

“La Universidad Autónoma de Nuevo León es reconocida en el año 2020 como una institución socialmente responsable y de clase mundial por su calidad, relevancia y contribuciones al desarrollo científico y tecnológico, a la innovación, la construcción de escuelas de pensamiento y al desarrollo humano de la sociedad nuevoleonense y del país”.

Derivado de este postulado se actualizó el Plan de Desarrollo Institucional para el período 2012-2020, donde se han establecido programas prioritarios y estrategias en función del cumplimiento de la Visión 2020. Dentro de los programas prioritarios aparece el programa de la Gestión Responsable de la Formación, en él se despliegan dos estrategias: enriquecer el modelo educativo de la Universidad y el desarrollo de los programas y procesos educativos mediante iniciativas de egresados y empleadores. También se establece la importancia de construir, como parte del modelo educativo, un mecanismo de evaluación progresiva de la formación de competencias para la responsabilidad social, que culmine en el seguimiento de egresados.

Otro de los programas prioritarios en donde se ha plasmado la necesidad por realizar estudios de egresados es el programa de Mejora Continua y Aseguramiento de la Calidad de las Funciones Institucionales. En él se han establecido tres estrategias

que hacen referencia al presente proyecto. La primera es construir una metodología institucional para la realización de estudios de seguimiento de estudiantes, egresados y empleadores, que permita la comparación de los resultados y la formulación de acciones pertinentes para la mejora continua y el aseguramiento de la calidad de los programas y procesos educativos; la segunda es fortalecer los esquemas colegiados de planeación, evaluación y actualización cada cinco años, de los programas educativos para la mejora continua y el aseguramiento de su pertinencia y calidad, apoyados en estudios de seguimiento de egresados y de trayectorias escolares, en necesidades del desarrollo social y económico estatal y regional, y en la evolución de las profesiones y de las ocupaciones en el mundo laboral, entre otros aspectos; y la tercera es determinar el índice de satisfacción de estudiantes, egresados y empleadores, y con base en los resultados obtenidos formular y aplicar acciones que propicien la mejora continua y el aseguramiento de la calidad de los programas y procesos educativos.

A la fecha existen ya innumerables esfuerzos por parte de las facultades de la UANL para llevar a cabo el proceso de dar seguimiento a los egresados y registrar las opiniones de los empleadores. Las prácticas que con este fin se hayan realizado de manera exitosa se recuperan y se retoman en el esquema institucional, de manera que no se parte de cero, sino del esfuerzo en conjunto de las facultades. Con toda esta información se fundamenta el diseño de una metodología institucional.

Como inicio del proceso de construcción de esta metodología para el seguimiento de egresados, se desarrolló un diagnóstico sobre la situación que guardan las facultades en cuanto al seguimiento de sus egresados. En el Anexo 1.1 se presenta un resumen de la información recabada que pretende presentar el panorama actual de estos procesos.

En este diagnóstico fue posible detectar que había avances y trabajo realizado por las facultades, el cual se ha recuperado y ha pasado a formar parte del proceso institucional de seguimiento de egresados. Una vez que se tuvo una perspectiva general del trabajo llevado a cabo por las facultades, se inició una serie de actividades con los responsables de cada facultad: reuniones de acuerdos, talleres y mesas de trabajo, en donde se integraron esfuerzos y se logró realizar el diseño de la metodología y de los instrumentos que se han considerado como los institucionales para este Programa de Seguimiento de Egresados.

Como un antecedente importante cabe mencionar la contribución de la Secretaría de Planeación y Desarrollo Universitario (SPDU), en donde se generó información, desde su creación en 1999 hasta su disolución en 2009, que se aprovechó en todas sus dimensiones para la planeación en las diferentes dependencias de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

La Secretaría de Planeación y Desarrollo Universitario (SPDU), que en 1980 se constituía como la Dirección de Planeación (DP) de esta Universidad, inició en ese año un programa de “Seguimiento de egresados titulados”. Este programa se extendió hasta el año 2009 y consistió en que, a todos los egresados de los diferentes programas educativos que acudían al Departamento Escolar y de Archivo a realizar el trámite de su título, se les solicitaba llenar un cuestionario. Posteriormente, se procesaba la información proveniente de las respuestas y los resultados se plasmaban en un anuario estadístico propio de la UANL que se publicaba y repartía en las dependencias universitarias.

En cuanto a la información de la que se disponía en la SPDU, ésta constaba de un banco de datos estadísticos obtenidos a través de la aplicación del mencionado cuestionario a todos los egresados de la UANL que se titulaban, ya fuera en el nivel técnico, de licenciatura o de posgrado. En los cuestionarios se incluían varias dimensiones, desde los datos generales, hasta la evaluación de la carrera, pasando por datos académicos y ocupacionales; de ahí se desprendía información proveniente de un total de entre 54 y 75 variables (dependiendo del nivel). En este contexto, podemos apreciar cómo, a lo largo de todos esos años, se generó información que fue de mucha utilidad para las diferentes dependencias de la UANL pues sirvió para avalar procesos de planeación y programas de desarrollo; sustentar datos que llevaron a obtener certificaciones y acreditaciones de programas y la realización de estudios e investigaciones a las que se apoyó siempre con los diferentes recursos de que contaba la SPDU.

A partir de 1999 y hasta el 2009 la SPDU aplicó también un cuestionario a futuros egresados dirigido a todos los alumnos que cursaban el último semestre de la licenciatura. Dicho cuestionario constaba de 23 preguntas y se obtenía información que incluía: datos generales, académicos, laborales y de opinión acerca de sus estudios y de su dependencia, por lo que también representaba un excelente

sustento para el inicio, fundamentación y planteamiento de metas en planes de desarrollo y proyectos, así como en la realización de estudios e investigaciones.

Basado en la experiencia de cada facultad, se plantea el establecimiento del proceso institucional de seguimiento de egresados del nivel licenciatura, considerando a los estudiantes próximos a egresar, a los egresados entre los años 2009 al 2011 y un panorama de los empleadores.

1.3 OBJETIVOS

Para el estudio de seguimiento de egresados se consideraron el siguiente objetivo general y objetivos específicos:

Objetivo general

- Realizar el primer estudio homologado de seguimiento de egresados a través de la retroalimentación de los empleadores y sistematizar el proceso institucional a fin de fundamentar la planeación estratégica y la toma de decisiones en lo que respecta a la formación universitaria.

Objetivos específicos

- Establecer una metodología homologada institucionalmente para la realización de estudios de seguimiento de egresados.
- Construir una base de datos que permita mantener actualizada la información de los egresados a fin de retroalimentar los programas educativos y mantener la calidad de los mismos.
- Fortalecer la vinculación con la sociedad en general y el sector laboral mediante el conocimiento de las expectativas que se tiene del desempeño de nuestros egresados.
- Rendir cuentas a la sociedad mediante la difusión de los resultados del estudio para evidenciar la calidad de la formación de nuestros profesionistas.

1.4 METODOLOGÍA

La institucionalización del sistema de seguimiento de egresados busca que todas las dependencias, de manera homologada y a través de un sistema electrónico monitoreado permanentemente, concentren en sus departamentos correspondientes la información de los egresados en relación a sus experiencias en el mercado laboral y profesional, así también cómo los empleadores consideran y evalúan el desempeño de sus contratados, egresados de la UANL.

Para dar inicio a este proceso se realizaron las siguientes acciones:

Se desarrolló un proyecto ejecutivo del estudio de seguimiento de egresados el cual fue presentado en la Reunión Directiva del año 2013, ante los directores de preparatorias, facultades y departamentos centrales, así como los secretarios y el rector.

A nivel central se integró un equipo responsable de la coordinación general con la participación de la Secretaría de Asuntos Universitarios, la Dirección General de Informática y el Centro de Investigaciones Económicas de la Facultad de Economía.

Se convocó a los responsables del área de egresados de las 26 facultades que integran la Universidad, a quienes se les presentó el proyecto y se les informó que como paso inicial se realizaría un diagnóstico sobre la situación de los estudios de seguimiento de egresados en cada facultad, mediante la aplicación de un formato y la realización de un taller que permitiera concentrar la información existente.

Una vez recopilada dicha información, se analizó, permitiendo identificar las metodologías utilizadas, instrumentos, fuentes de información, procedimientos para recabar los datos, así como la representatividad y periodicidad de la información. Este documento representó la base institucional de la cual partió la definición del proceso a seguir para el estudio de seguimiento de egresados.

Simultáneamente se realizó una revisión bibliográfica sobre la información disponible de estudios de seguimiento de egresados en instituciones educativas locales, nacionales e internacionales, así como la metodología recomendada por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

Con base en la realidad institucional, así como la documentación teórica y científica, se definió que el estudio de seguimiento de egresados se integraría a través de tres fuentes de información, cada una de ellas con un propósito específico,

considerando además el instrumento de recolección de información más pertinente, lo que se describe a continuación:

Tabla 1. 1 Descripción de las fuentes de información para el estudio de seguimiento de egresados de la UANL

Fuente	Propósito	Instrumento
Estudiantes del último semestre de la carrera	Obtener información de los estudiantes próximos a egresar, sobre el grado de satisfacción con la formación recibida, su trayectoria laboral y su opinión con respecto a la gestión institucional y los servicios escolares.	Cuestionario electrónico
Egresados del 2009 al 2011	Analizar la trayectoria y desempeño profesional de los egresados	Cuestionario electrónico
Empleadores y expertos	Conocer la opinión sobre el desempeño laboral de los egresados de la UANL, así como el posicionamiento institucional.	Grupos focales Cuestionario electrónico Entrevista

Una vez definido lo anterior se realizó una documentación y análisis de instrumentos existentes tanto en nuestras facultades como los utilizados por otras instituciones de educación superior, concluyendo en la elaboración de los instrumentos para este estudio, consistentes en el cuestionario para la encuesta de salida, el cuestionario para la encuesta de egresados, la guía de preguntas para el grupo focal y el cuestionario para la sala de toma de decisiones dirigidos a los empleadores y la guía de preguntas para la entrevista a los expertos.

El proceso de validación de los instrumentos para llegar a la versión definitiva consistió en la revisión de los mismos por los responsables de cada facultad y por los directivos de la Universidad cuyo ámbito de responsabilidad es afín al estudio, tales como: Secretaría Académica, Dirección de Estudios de Licenciatura, Dirección de Servicio Social y Prácticas Profesionales, Dirección General de Desarrollo y

Egresados, Dirección General de Informática y Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos.

Cabe destacar que desde la planeación del estudio y durante su desarrollo se mantuvo comunicación permanente con el responsable de cada facultad de manera electrónica y en reuniones periódicas, ya que fueron ellos los encargados de monitorear el llenado electrónico de la encuesta de salida, de seleccionar y convocar a los empleadores y de realizar diversas acciones para aplicar la encuesta de egresados.

Para la concentración y análisis de resultados se conformó un equipo multidisciplinario integrado por investigadores de diversas facultades quienes, en conjunto con el equipo de la Secretaría de Asuntos Universitarios, fueron responsables de integrar y fundamentar los resultados del estudio, así como de definir propuestas para la sistematización del proceso institucional de seguimiento de egresados. A continuación se describe el diseño estadístico y metodológico empleado para cada una de las fuentes de información.

1.4.1 ENCUESTA DE SALIDA: RECIÉN EGRESADOS

Con la finalidad de recabar información de los estudiantes próximos a egresar en relación a su formación profesional y los servicios que recibieron de la Universidad, se aplicó la encuesta censal durante el mes de mayo de 2014, a través del Sistema Integral para la Administración de Servicios Educativos (SIASE) de la misma Universidad.

1.4.1.1 POBLACIÓN OBJETIVO

Los estudiantes del último semestre de las licenciaturas impartidas por las 26 facultades de la UANL que, de acuerdo a la conciliación 2014 efectuada por el Departamento de Escolar y Archivo de la UANL, se encontraran en las condiciones académicas y administrativas para concluir su carrera al término de dicho semestre.

La población objetivo constó de 7,182 estudiantes, de los cuales 5,485 contestaron completa y correctamente el cuestionario, lográndose un 76.4% de respuesta entre las encuestas aplicadas y contestadas, como se describe en la siguiente tabla, desglosada por facultad.

Tabla 1. 2 Estudiantes del último semestre por Facultad de la UANL

Dependencia	Estudiantes último semestre	Estudiantes que contestaron	Porcentaje de respuesta
Agronomía	37	36	97%
Arquitectura	269	266	99%
Artes Escénicas	6	6	100%
Artes Visuales	161	155	96%
Ciencias Biológicas	148	147	99%
Ciencias de la Comunicación	349	294	84%
Ciencias de la Tierra	34	34	100%
Ciencias Físico Matemáticas	138	133	96%
Ciencias Forestales	5	5	100%
Ciencias Políticas y Administración Pública	275	258	95%
Ciencias Químicas	367	366	100%
Contaduría Pública y Administración	649	576	89%
Derecho y Criminología	1,205	1,174	97%
Economía	7	7	100%
Enfermería	330	285	86%
Filosofía y Letras	172	168	98%
Ingeniería Civil	98	97	99%
Ingeniería Mecánica y Eléctrica	1,564	504	32%
Medicina	449	110	24%
Medicina Veterinaria y Zootecnia	91	91	100%
Música	13	13	100%
Odontología	248	199	80%
Organización Deportiva	85	84	99%
Psicología	271	270	100%
Salud Pública y Nutrición	170	168	99%
Trabajo Social y Desarrollo Humano	41	39	95%
Total	7,182	5,485	76%

Fuente: Sistema Integral para la Administración de Servicios Educativos (SIASE) y Primer Censo de Estudiantes del último semestre. Junio 2014, UANL

Del total de las facultades, veinte obtuvieron un porcentaje de respuesta mayor al 95%; en cuatro facultades (Contaduría Pública y Administración, Enfermería, Ciencias de la Comunicación y Odontología) se obtuvo un porcentaje de respuesta de entre 80 y 90% y únicamente en dos facultades (Ingeniería Mecánica y Eléctrica y Medicina) se obtuvo un porcentaje de respuesta menor a un tercio (33%). Con esta información, es posible hacer inferencias al 99% de confianza para la UANL en su conjunto, e individualmente para 24 de las 26 Facultades de la UANL.

1.4.2 ENCUESTA A EGRESADOS 2009 - 2011

La encuesta a egresados (generaciones 2009 a 2011) de la Universidad Autónoma de Nuevo León es una herramienta estadística que permite conocer de manera precisa las características, opiniones y desempeño de los egresados de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) con respecto a su experiencia como estudiantes y como profesionistas. Esta información es de gran utilidad institucional, ya que apoya la toma de decisiones adecuadas para una mejora continua de los servicios que la UANL ofrece.

1.4.2.1 POBLACIÓN OBJETIVO

Esta encuesta a egresados se realizó del 1 de septiembre al 31 de octubre de 2014, a profesionistas que tenían entre 3 y 5 años de haber egresado de la UANL, es decir, a profesionistas que terminaron sus estudios entre enero de 2009 y diciembre de 2011. Se consideró a un estudiante como egresado si concluyó el 100% de los cursos o créditos requeridos, independientemente de estar titulado o de haber realizado su servicio social. La encuesta se realizó a una muestra de egresados de las 26 facultades de la Universidad.

La población objetivo (N) constó de 27,690 egresados, 9,005 que egresaron en 2009, 8,589 en 2010 y 10,096 en 2011. La base de datos con información de los 27,690 se obtuvo del Sistema Integral para la Administración de Servicios Educativos (SIASE) de la misma Universidad. La Tabla 3 muestra la población objetivo por facultad de la UANL.

Tabla 1.3 Egresados por facultad de la UANL, 2009-2011

Dependencia	2009	2010	2011	Total	%
Agronomía	67	41	55	163	0.6%
Arquitectura	417	365	449	1,231	4.4%
Artes Escénicas	27	25	33	85	0.3%
Artes Visuales	198	234	235	667	2.4%
Ciencias Biológicas	191	208	235	634	2.3%
Ciencias de la Comunicación	269	331	455	1,055	3.8%
Ciencias de la Tierra	59	93	113	265	1.0%
Ciencias Físico Matemáticas	138	160	131	429	1.5%
Ciencias Forestales	8	3	21	32	0.1%
Ciencias Políticas y Administración Pública	720	1,341	878	2,939	10.6%
Ciencias Químicas	448	197	601	1,246	4.5%
Contaduría Pública y Administración	1,687	994	1,792	4,473	16.2%
Derecho y Criminología	1,349	1,303	1,214	3,866	14.0%
Economía	32	23	10	65	0.2%
Enfermería	219	267	267	753	2.7%
Filosofía y Letras	177	231	271	679	2.5%
Ingeniería Civil	124	130	135	389	1.4%
Ingeniería Mecánica y Eléctrica	506	722	916	2,144	7.7%
Medicina	440	584	854	1,878	6.8%
Medicina Veterinaria y Zootecnia	79	84	100	263	0.9%
Música	7	13	8	28	0.1%
Odontología	0	387	376	763	2.8%
Organización Deportiva	124	167	155	446	1.6%
Psicología	1,505	423	448	2,376	8.6%
Salud Pública y Nutrición	116	140	209	465	1.7%
Trabajo Social y Desarrollo Humano	98	123	135	356	1.3%
Total UANL	9,005	8,589	10,096	27,690	100.0%

Fuente: Sistema Integral para la Administración de Servicios Educativos (SIASE), UANL

Se consideró únicamente a egresados de la UANL de entre 3 y 5 años de haber terminado sus estudios debido a que la gran mayoría de ellos cursaron planes de estudios recientes y acaban de ingresar al mercado laboral. Las opiniones y el desempeño de este grupo de egresados permiten hacer revisiones pertinentes de los planes de estudio y las prácticas académicas actuales.

En promedio se graduaron 9,230 estudiantes al año durante los 3 años de estudio, siendo la Facultad de Contaduría Pública y Administración la dependencia que más alumnos graduó con 1,491 estudiantes en promedio al año durante dicho periodo, seguida de la Facultad de Derecho y Criminología con 1,289 estudiantes en promedio al año y la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública con 980 estudiantes en promedio al año. Las facultades con menor número de egresados durante el período de estudio son Música, Ciencias Forestales y Economía con 9, 11 y 22 egresados en promedio al año, respectivamente.

Considerando el número de egresados de cada facultad se determinó el tamaño de la muestra óptimo (n), el cual se diseñó para que otorgara estimadores estadísticamente representativos para los egresados de la Universidad Autónoma de Nuevo León en su conjunto. Además, se determinó un tamaño de muestra ampliado para que cada facultad tuviera la opción de obtener estimadores estadísticamente representativos para sus egresados en particular. El diseño de muestra fue aleatorio estratificado: un estrato por facultad. De manera independiente dentro de cada facultad, se seleccionó aleatoriamente un grupo de egresados con probabilidad proporcional al número total de sus egresados (de 2009 a 2011).

1.4.2.2 TAMAÑO DE LA MUESTRA

En la determinación del tamaño de la muestra se consideró que la proporción (p) es el principal parámetro a estimar, puntualmente y por intervalos. La proporción (p) puede ser vista como el porcentaje de los egresados que cumplen con una característica en específico, como: el porcentaje de egresados que tienen trabajo o el porcentaje de egresados que recomendarían a un estudiante de preparatoria que estudie en la UANL. De igual manera, se determinó trabajar con intervalos bilaterales de 95% de confianza ($\alpha = .05$), un error máximo admisible o límite de error de estimación de 0.025 ($\pm 2.5\%$), un enfoque conservador de ($p = \frac{1}{2}$) y una tasa

de no respuesta del 10%. Con los parámetros establecidos y con base en la siguiente fórmula, se determinó el tamaño de muestra óptimo.

$$n = \frac{N \cdot p \cdot (1 - p)}{(N - 1) \cdot D^2 + p \cdot (1 - p)} \cdot (1 + b)$$

donde

n es el tamaño de muestra óptimo

N es el tamaño de la población (27,690 para toda la UANL)

p es la proporción estimada de egresados que cumplen con una característica en específico

$D = (\alpha/B)$ es el error máximo admisible en términos de proporción ($D=0.025$).

α es el intervalo bilateral de confianza ($\alpha = .05$), y

B es el valor crítico de la normal a 95% de confianza ($B=1.96$)

b es la tasa de no respuesta ($b=10\%$)

Como se trata de la primera vez que se realiza esta encuesta, no se tiene una proporción estimada de egresados que cumpla con cada característica en específico, por lo que se toma la proporción más conservadora: 50% que cumplen y 50% que no cumplen, o $p = \frac{1}{2}$.

Con base en los parámetros mencionados y una tasa estimada de no respuesta de 10%, el tamaño de muestra óptimo para hacer inferencias al 95% de confianza para el total de egresados (2009-2011) de la UANL en su conjunto, es de 417 encuestas. La tercera columna de la Tabla 1.4 presenta el tamaño de muestra óptimo para toda la Universidad, indicando el número de encuestas que le fueron asignadas a cada facultad. Adicionalmente, la cuarta columna de la Tabla 1.4 indica el tamaño de muestra ampliado, es decir, aquel que le permitiría a cada facultad hacer inferencias al 95% de confianza para sus egresados en particular.

Tabla 1. 4 Número de encuestas por facultad de la UANL, 2009-2011

Dependencia	Total de egresados	Número de encuestas / 95% de confianza UANL	Número de encuestas / 95% de confianza por facultad
Agronomía	163	2	126
Arquitectura	1,231	19	322
Artes Escénicas	85	1	77
Artes Visuales	667	10	268
Ciencias Biológicas	634	10	263
Ciencias de la Comunicación	1,055	16	310
Ciencias de la Tierra	265	4	173
Ciencias Físico Matemáticas	429	6	223
Ciencias Forestales	32	1	33
Ciencias Políticas y Administración Pública	2,939	44	374
Ciencias Químicas	1,246	19	323
Contaduría Pública y Administración	4,473	67	388
Derecho y Criminología	3,866	57	384
Economía	65	1	61
Enfermería	753	11	280
Filosofía y Letras	679	10	270
Ingeniería Civil	389	6	213
Ingeniería Mecánica y Eléctrica	2,144	32	359
Medicina	1,878	28	351
Medicina Veterinaria y Zootecnia	263	4	172
Música	28	1	29
Odontología	763	11	281
Organización Deportiva	446	7	227
Psicología	2,376	36	364
Salud Pública y Nutrición	465	7	232
Trabajo Social y Desarrollo Humano	356	5	204
Total	27,690	417	6,529

Fuente: Cálculos propios con información del SIASE-UANL. El número de encuestas por Facultad incluye un 10% de sobremuestra (porcentaje estimado de no respuesta).

1.4.2.3 LEVANTAMIENTO

Utilizando la fórmula presentada en la sección anterior, se seleccionaron aleatoriamente 417 egresados para la muestra óptima de la UANL y 6,529 egresados para la muestra ampliada por facultad, de un universo de 27,690 egresados. La muestra ampliada por facultad incluye los 417 egresados seleccionados de la muestra óptima de la UANL. Con la información proporcionada por el SIASE, se obtuvieron los nombres, números de matrícula y semestres de término de cada egresado seleccionado en la muestra. Con esta información, cada facultad procedió a localizar a sus egresados y a levantar la encuesta correspondiente.

En una reunión realizada el 19 de agosto de 2014, la Secretaría de Asuntos Universitarios giró instrucciones a los representantes académicos de cada facultad para llevar a cabo la encuesta. Las facultades fueron instruidas para realizar las encuestas por teléfono, correo electrónico o redes sociales, ya sea que los egresados capturaran directamente sus respuestas a la encuesta en la plataforma del SIASE o que una persona encargada en cada facultad capturara las respuestas.

En la Tabla 1.5 se presenta la cantidad de encuestas que se realizaron con éxito por facultad. Todas las facultades completaron el número de encuestas asignadas para poder hacer inferencias al 95% para los egresados de la Universidad Autónoma de Nuevo León en su conjunto.

Tabla 1. 5 Encuestas realizadas con éxito por facultad de la UANL, 2009-2011

Dependencia	Número de encuestas 95% de confianza	Encuestas realizadas con éxito
Agronomía	2	2
Arquitectura	19	42
Artes Escénicas	1	70
Artes Visuales	10	82
Ciencias Biológicas	10	99
Ciencias de la Comunicación	16	63
Ciencias de la Tierra	4	43
Ciencias Físico Matemáticas	6	140
Ciencias Forestales	1	28
Ciencias Políticas y Administración Pública	44	60
Ciencias Químicas	19	35
Contaduría Pública y Administración	67	388
Derecho y Criminología	57	57
Economía	1	43
Enfermería	11	127
Filosofía y Letras	10	157
Ingeniería Civil	6	33
Ingeniería Mecánica y Eléctrica	32	359
Medicina	28	22
Medicina Veterinaria y Zootecnia	4	28
Música	1	15
Odontología	11	257
Organización Deportiva	7	34
Psicología	36	27
Salud Pública y Nutrición	7	47
Trabajo Social y Desarrollo Humano	5	41
Total (95% confianza por facultad)	417	2,520

Fuente: Cálculos propios.

En la Tabla 1.6 se enlistan las facultades que obtuvieron, de la muestra ampliada, un número de encuestas con éxito suficientemente grande para poder hacer inferencias al menos al 90% de confianza para sus egresados en particular.

Tabla 1. 6 Nivel de confianza para hacer inferencias por facultad según la población objetivo y el número de encuestas realizadas con éxito, 2009-2011

Dependencia	Población objetivo	Encuestas realizadas con éxito	Nivel de confianza
Artes Escénicas	85	70	95%
Artes Visuales	667	82	91%
Ciencias Biológicas	634	99	92%
Ciencias de la Comunicación	1,055	63	90%
Ciencias Físico Matemáticas	429	140	94%
Ciencias Forestales	32	28	94%
Ciencias Políticas y Administración Pública	2,939	60	90%
Contaduría Pública y Administración	4,473	388	95%
Derecho y Criminología	3,866	57	90%
Economía	65	43	92%
Enfermería	753	127	92%
Filosofía y Letras	679	157	93%
Ingeniería Mecánica y Eléctrica	2,144	359	96%
Odontología	763	257	95%

Fuente: Cálculos propios.

1.4.2.4 OBSERVACIONES DEL TRABAJO DE CAMPO

Los responsables de realizar la encuesta de cada facultad trabajaron arduamente en obtener el mayor número de encuestas con éxito de la muestra que les fue proporcionada. La lista de egresados seleccionados en la muestra (nombres, matrículas y fechas de egreso) se entregó a los responsables de cada facultad con anticipación, los cuales contaron con un período de cuatro meses para localizarlos,

previos a los dos meses destinados para la aplicación de la encuesta. El proceso de localización de egresados seleccionados en la muestra se realizó principalmente a través de redes sociales y de la información capturada en los departamentos de escolar de cada facultad, como teléfonos de su domicilio permanente (casa de los padres) o correos electrónicos. Para esto, los responsables de realizar la encuesta de cada facultad utilizaron diferentes estrategias para que los egresados contestaran la encuesta, como el organizar reuniones de egresados, obsequiar recuerdos u ofrecer descuentos en cursos de educación continua, entre otras. También el contacto directo por parte de los directores o maestros de su facultad (llamadas telefónicas o correos electrónicos) fue una buena estrategia para incentivar la respuesta de los egresados seleccionados en la muestra. Es importante aclarar que para mantener el nivel de confianza, a ningún egresado que no fue seleccionado aleatoriamente en la muestra le fue permitido contestar la encuesta, a pesar de que al enterarse, un buen número de egresados solicitaron a sus facultades participar en este proceso. Cabe mencionar que no se presentaron incidentes relacionados con el levantamiento de la encuesta dado que hubo disposición para contestarla. De igual manera, es importante mencionar que, la gran mayoría de las encuestas que no se pudieron contestar con éxito, fue porque no se pudo localizar a los egresados y no porque los egresados se hayan negado a contestarla.

En general, y considerando que es el primer ejercicio que se realiza para aplicar una encuesta homologada a egresados de la UANL, el trabajo de campo se realizó sin contratiempos y la respuesta de los egresados y de los responsables de las facultades fue muy satisfactoria, obteniendo información suficiente y relevante para que la UANL estudie sus procesos y tome decisiones.

1.4.3 OPINIÓN DE EMPLEADORES Y EXPERTOS

Como parte importante de este estudio se consideró recabar información del sector empleador y de expertos en diferentes áreas disciplinares y en educación superior; lo anterior teniendo muy claro que, aunque éste no es un estudio de mercado laboral, la información recabada a través de métodos cualitativos, sería utilizada para enriquecer los resultados del estudio de seguimiento de egresados. Para esto se realizaron un foro con empleadores y trece entrevistas a expertos.

1.4.3.1 FORO DE EMPLEADORES

El foro se llevó a cabo los días 17, 18 y 19 de junio de 2014 en las instalaciones de la Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos de la Institución. La estructura del foro consistió en grupos focales y sesiones en la sala de toma de decisiones. Los objetivos del foro fueron los siguientes:

1. Reconocer cómo valoran los empleadores diversos aspectos del currículo que cursan los egresados.
2. Identificar cómo valoran los empleadores los conocimientos adquiridos y las competencias desarrolladas por los egresados.
3. Indagar sobre las demandas del mercado de trabajo para los egresados.
4. Analizar qué relaciones potenciales o reales tienen las empresas con la UANL en diferentes ámbitos.

Se seleccionaron entre 25 y 30 empleadores por cada una de las seis áreas disciplinares, de los cuales finalmente se tuvo la asistencia de 65 empresas, organizaciones e instituciones; clasificadas en 21 del sector público, 40 del sector privado y cuatro Organizaciones No Gubernamentales (ONGs). Asimismo, en cuanto al tamaño de la organización, se registraron siete micro, doce pequeñas, catorce medianas y 32 grandes (Ver Anexo 1.3).

Tabla 1.7 Número de empleadores que asistieron al foro de cada área disciplinar

Áreas disciplinares	Fecha	Número de empleadores
Ciencias Sociales y Administrativas Artes, Educación y Humanidades	Junio 17	25
Ingeniería y Tecnología Ciencias Naturales y Exactas	Junio 18	20
Ciencias Agropecuarias y Ciencias de la Salud	Junio 19	20

Fuente: Foro de Empleadores de Egresados de la UANL. Junio 2014

1.4.3.1.1 GRUPOS FOCALES

El grupo focal es una técnica de la investigación cualitativa. Su objetivo es obtener datos por medio de la percepción, los sentimientos, las actitudes y las opiniones de grupos de individuos. Se centra la atención en la pluralidad de respuestas obtenidas de un grupo de personas (Cortés, 2005; 2008). La sesión de grupo focal conduce a un análisis exitoso cuando los participantes toman parte en la discusión, cuando se obtiene cantidad y calidad en la información, y cuando se genera entusiasmo y voluntad en los miembros del grupo (Madriz, 2003).

Esta técnica se desarrolla a partir de la discusión en grupo de seis a doce personas y busca encontrar los conocimientos y opiniones que posean los asistentes sobre el tema de la investigación. La sesión de grupo se lleva a cabo siguiendo un protocolo de preguntas elaboradas. Las preguntas se redactan de tal manera que buscan profundizar en los comentarios de los participantes, quienes deben ser informados sobre la aplicación de este instrumento y, en caso de que la sesión se filme o audio grabe, deben ser notificados antes de comenzar la discusión.

En esta investigación, el número de empleadores por grupo focal osciló entre 4 y 10 participantes. Los moderadores y relatores que condujeron la sesión grupal recibieron una capacitación previa al foro. Cada sesión tuvo una duración aproximada de 40 minutos y se filmó con la anuencia de los participantes, quienes firmaron una carta de consentimiento. Además, cada sesión tuvo un moderador que guió la discusión basándose en un protocolo de preguntas y un relator que tomó notas y observaciones.

El análisis de las sesiones de grupos focales se realizó por medio del programa *Atlas.ti* 6.2. Este software es una herramienta que utilizan los investigadores para el análisis cualitativo, la cual, de acuerdo a Richards y Richards (1994), incrementa la transparencia en el proceso de análisis. La finalidad de las principales funciones del *Atlas.ti* es “acoger los procedimientos constructores de teoría. En este sentido facilita la organización del análisis a través de funciones que permiten: segmentar citas, conceptualizar, registrar reflexiones, categorizar, relacionar procesos y mostrar la teoría que se construye a través de diagramas.” (San Martín, 2014, p. 114)

El estilo de análisis del *Atlas.ti* se conoce como la Teoría Fundamentada (TF) cuyo propósito es descubrir y desarrollar la teoría que se desprende del contexto

investigado, y no someterse a un razonamiento deductivo apoyado en un marco teórico previo (Charmaz, 2007). Además, establece que la teoría es crucial para el conocimiento profundo de los fenómenos sociales dado que constituye la mejor forma para representar la realidad social, ya que la teoría surge (inductivamente) de los datos. (Andréu, García-Nieto y Pérez, 2007). Las preguntas realizadas para los grupos focales de este estudio se enlistan a continuación:

1. ¿Qué percepción tienen de la UANL como institución formadora de profesionistas?
2. ¿Por qué selecciona a un egresado de la UANL para formar parte de su equipo de trabajo?
3. ¿Cuáles son los requisitos más importantes que determinan la contratación de nuestros egresados?
4. ¿Es requisito indispensable contar con el título para la contratación de los egresados?
5. ¿Considera esencial el promedio obtenido durante la carrera para la contratación de los egresados de la UANL?
6. ¿Cuál es el grado de satisfacción de su empresa con respecto al desempeño de los egresados de la UANL?
 - a. Satisfactorio
 - b. No satisfactorio
 - c. Supera las expectativas
7. En su opinión, ¿cómo se comparan los egresados de la UANL con los de otras instituciones de educación superior del Estado?
8. En su opinión, ¿el egresado de la UANL demuestra interés por proponer o participar en proyectos que contribuyan a la mejora de su entorno social?
9. ¿A través de qué medio hace pública su oferta de trabajo?
10. ¿Qué factores determinan las posibilidades de ascenso de un empleado egresado de la UANL?

1.4.3.1.2 SALA DE TOMA DE DECISIONES

La sesión de la sala de toma de decisiones se realizó a través del programa *thinktank by group system 4*. Este programa posibilita que los participantes compartan sus puntos de vista a partir de una serie de preguntas donde las respuestas se van computarizando una vez que empiezan a contestarlas. Todos los participantes escriben al mismo tiempo y al final se hace una recopilación de sus respuestas en una base de datos (texto) que genera el mismo software. Un segundo ejercicio que se llevó a cabo con este software fue la jerarquización de algunos conceptos relacionados con el tema de egresados. Los participantes jerarquizaron los conceptos por orden de importancia y esto generó una serie de datos que también fueron computarizados por el software.

Las sesiones en esta sala tuvieron una duración de alrededor de 25 minutos y las siete preguntas que se les presentaron a los empleadores fueron abiertas y estuvieron dirigidas a evaluar diferentes aspectos del perfil de los egresados, grosso modo: su perfil profesional actual, su desempeño en el área laboral, su formación, los retos y áreas de oportunidad que los empleadores identificaron a nivel institucional y para las cuales hicieron recomendaciones señalando que éstas pudieran estar relacionadas con la evaluación que hicieron del desempeño de los egresados.

1. ¿Qué aspectos identifica como positivos de nuestros egresados?
2. ¿Qué áreas de oportunidad detecta en el desempeño de nuestros egresados?
3. ¿Ha tenido dificultades para encontrar egresados que satisfagan los requerimientos de su organización? Si es afirmativo, comente cuáles.
4. De los siguientes atributos, ordene del 1 al 12 los que identifique en nuestros egresados donde 1 es el de mayor importancia y 12 de menor importancia.

_____	Facilidad de expresión oral y escrita
_____	Liderazgo
_____	Trabajo en equipo
_____	Identificación y resolución de problemas
_____	Asertividad y toma de decisiones
_____	Iniciativa y motivación
_____	Conducta ética
_____	Relaciones públicas
_____	Otro idioma
_____	Desempeño en un contexto internacional
_____	Uso de las tecnologías de la información
_____	Sensibilidad hacia las necesidades del entorno y actitud de servicio

5. ¿Identifica en nuestros egresados el interés de continuar con su preparación profesional?
6. ¿Los egresados de la UANL, colaboran o participan en algún proyecto dentro de su organización (de investigación, social o empresarial)?
7. ¿Tiene alguna sugerencia sobre temáticas importantes que considere necesario integrar al plan de estudios de los egresados que usted contrata?

De esta fuente de datos, la investigación busca tener acceso a las opiniones de los empleadores sobre el desempeño y formación de los egresados en un ambiente de privacidad, con anonimato y emitiendo sus respuestas de manera individual (en la sala de toma de decisiones) y de todos los participantes al mismo tiempo.

Siguiendo los planteamientos de la Teoría Fundamentada (Charmaz 2005; Miles & Huberman, 2004), las temáticas predominantes encontradas en el discurso de los empleadores emergieron de sus opiniones sobre diferentes cuestionamientos planteados sobre su experiencia trabajando con egresados de la UANL (Álvarez-Gayou, 2003). Estas opiniones fueron guiadas a través de las preguntas que se les plantearon durante el ejercicio y a las que todos contestaban al mismo tiempo generando así un texto cuyo contenido representó un universo de datos rico en explicaciones del fenómeno en cuestión (*rich data context*), característica frecuente

en los estudios cualitativos. En el análisis de estos textos, el uso de *Atlas.ti* 6.2 fue de gran beneficio por la gran cantidad de segmentos por analizar y las posibilidades de organización y visualización de interrelaciones entre estos discursos que fueron generando categorías de análisis más inclusivas e identificables a medida que avanzaba el análisis. Esta generación de categorías de análisis, llevó al equipo de investigación a visualizar la conformación de temáticas centrales que apuntan hacia los hallazgos.

Cabe mencionar que se dieron coincidencias en las respuestas de los empleadores tanto en los grupos de enfoque y en la sala de toma de decisiones, lo que dio lugar a que se alcanzara un punto de saturación. Éste aparece en una investigación cualitativa al no encontrar mayores diferencias en el discurso emitido (San Martín, 2014; Charmaz, 2007).

1.4.3.2 ENTREVISTAS A EXPERTOS

Aunado a los grupos focales y a las sesiones de la sala de toma de decisiones se realizaron entrevistas a trece expertos con reconocida trayectoria profesional en las áreas de investigación, educación superior, economía, captación de talento, filosofía, recursos humanos, algunos de ellos integrantes del Consejo Consultivo Internacional de la UANL. De acuerdo a Keats (1992) una entrevista debe enfocarse en obtener puntos de vista sobre algún fenómeno o determinado tema, el objetivo es que se revele la base de razonamiento de un sujeto; si la entrevista es utilizada como un instrumento para enriquecer y complementar, entonces puede aportar información subjetiva y explicativa de tipo relevante. Taylor y Bogdan (1992 citados en Pulido et al, 2007) definen la entrevista como una herramienta para excavar, en donde la entrevista se basa en relatos verbales para adquirir conocimientos sobre la vida social.

Las entrevistas de esta investigación se realizaron durante el mes de noviembre de 2014. El objetivo fue registrar la opinión de los expertos sobre el perfil deseable del profesionista actual y del futuro. Los entrevistados firmaron una carta de consentimiento para el uso de la información en la investigación y la grabación en audio. Una vez realizadas las entrevistas, se capturaron las transcripciones correspondientes para su análisis. Los datos se analizaron manualmente ya que esta

fase de la investigación se pensó en realizarla a manera de conseguir la visión global de los expertos sobre las demandas del mercado laboral, no como un estudio del mismo, sino como una forma de enriquecer esta investigación y presentar lo que se espera de los egresados hoy en día. Las preguntas que se prepararon para las entrevistas se presentan a continuación:

1. Desde su punto de vista, ¿cuáles son las características del profesionista actual en el mundo laboral?
2. Como investigador(a), ¿cuál es su opinión sobre la inserción laboral de los estudiantes durante su formación universitaria?
3. ¿Nos podría hablar sobre cómo describe al profesionista del futuro a 10 años?
4. Desde su perspectiva, ¿cuáles son las carreras que tendrán más relevancia en un futuro cercano?
5. Desde su visión, ¿qué papel debe jugar la universidad para tener un mayor impacto en el desarrollo profesional de sus egresados como agentes de cambio?
6. En su opinión, ¿qué iniciativas considera pertinentes para fortalecer la vinculación entre la universidad y los diferentes sectores de la sociedad?

Al final de la entrevista, los expertos mencionaron comentarios adicionales, en algunas ocasiones resaltando las fortalezas de la UANL, haciendo énfasis en el papel de las universidades como formadoras de profesionistas o bien, mencionando algunas áreas de oportunidad de la Institución. Esta información también se tomó en cuenta para el análisis.

REFERENCIAS

- Aldana, Gloria Marlen, Fabián Morales et al. “Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior” en *Teoría y Praxis Investigativa*. Volumen 3, No. 2 Septiembre-diciembre 2008.
- Alvarez-Gayou, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Paidós Educador.
- Andreu, J., García-Nieto, A. y Pérez Corbacho, A. (2007). *Evolución de la teoría fundamentada como técnica de análisis cualitativo*. Madrid: CIS.
- Charmaz, K. (2005). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide through Qualitative Analysis*. London: SAGE Publications.
- Charmaz, K. (2007). *Constructing Grounded Theory. A Practical Guide through Qualitative Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Colorado State University (2014). *Survey Research*. En <http://writing.colostate.edu/guides/guide.cfm?guideid=68> recuperado el 15 de noviembre de 2014.
- Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (2001). *Marco de referencia para la Evaluación*.
- Cortés, C. (2005). *Formación de usuarios y modelo educativo: propuesta metodológica para su integración vinculación en instituciones de educación sup*, Tesis de Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información, México : Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cortés, C. (2008). “La técnica del Focus Group para determinar el diseño de experiencias de formación de usuarios” en Hernández, P. (Ed.) *Métodos cualitativos para estudiar a los usuarios de la información*. México: UNAM. Pp. 33-60. Recuperado de <http://goo.gl/OugcbW> el 2 de marzo, 2014.
- Díaz Barriga, A. (2005). *Evaluación curricular y evaluación de programas con fines de acreditación. Cercanías y desencuentros*. Conferencia para el Congreso Nacional de Investigación Educativa. México: Sonora. Recuperado de www.riic.unam.mx/01/02.../Evaluacion_CurricularyAcreditacion.doc el 3 de diciembre, 2014.
- Gaebel, Michael, Kristina Hauschildt, et al. *Tracking Learners´and Graduates´ Progression Paths TRACKIT*. Brusels: European University Association, 2012.
- Keats , Daphne. (1992). *La entrevista perfecta*. México D.F.: Editorial Pax México.

- Madriz, E. (2003). Focus Groups in Feminist Research. En Denzin, Norman & Lincoln, Ivonna S. (eds.). *Collecting and Interpreting Qualitative Materials*, (pp. 363-388). Thousand Oaks: Sage.
- Miles, M. & Huberman, M. (1994). (2nd. Ed.). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. London: SAGE Publications.
- Pulido, R., Ballén, M. y Zuñiga, M. (2007). *Abordaje hermenéutico de la investigación cualitativa. Teorías, procesos y técnicas*. Medellín: Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.
- Richards, T. y Richards, L. (1994). *Using Computers in Qualitative Research*. En N. Denzin y Y. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research*. Londres: Sage.
- San Martín, D. (2014) Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Vol. 16, Núm. 1. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v16n1/v16n1a8.pdf>
- Sebastián, J. (2005). *La dimensión internacional en los procesos de evaluación y acreditación de la educación superior*. Recuperado de http://cms-static.colombiaaprende.edu.co/cache/binaries/articles-186502_doc_academico9.pdf?binary_rand=6948 el 3 de diciembre, 2014.
- Sorbonne (2014). *Observatoire de l'insertion professionnelle*. En <http://www.paris-sorbonne.fr/oip> recuperado el 29 de octubre de 2014.
- Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area. Helsinki, 2009. En <http://www.enqa.eu/pubs.lasso>, recuperado el 25 de octubre de 2014.
- Universidad Autónoma de Nuevo León. (2014). *Informe de Actividades del Rector Dr. Jesús Ancer Rodríguez correspondiente al año 2014*. Recuperado de <http://www.uanl.mx/sites/default/files/anexo%20uanl%20informe2014.pdf>
- UNAM. (2014). Seguimiento de egresados. En <http://www.pve.unam.mx/seguimiento.html> recuperado el 29 de octubre de 2014.
- UAEM. (2014). Seguimiento de Egresados, en <http://www.uaem.mx/estudiantes-y-egresados/egresados/seguimiento-de-egresados>, recuperado el 1 de noviembre de 2014.
- Universidad de Chile. (2014). Noticias en <http://www.uchile.cl/noticias/75022/vex-presento-oficialmente-portal-de-seguimiento-de-egresadoas>, recuperado el 1 de noviembre de 2014.

University Graduates Romania. (2014). Romanian Tracer Study: University Graduates and Labor Market, en http://www.absolvent-univ.ro/UserFiles/File/rezultate/APM-prezentare_en_Bologna.pdf, recuperado el 1 de noviembre de 2014.

ANEXO 1.1

Programas de Seguimiento de Egresados en las facultades de la UANL

Status a septiembre de 2013

Datos importantes:

23 facultades acudieron a la convocatoria de la SAU para recabar información acerca de su programa de Seguimiento de Egresados. De estas 23 facultades, 22 cuentan con algún programa de Seguimiento de Egresados.

11 facultades reportaron tener estudios o investigaciones realizadas o en proceso en el tema de egresados y empleadores.

20 facultades cuentan con un directorio de egresados, 18 facultades actualizan estos directorios.

Una de las principales dificultades que las facultades han enfrentado es cómo localizar a sus egresados. Se parte muchas veces de una encuesta aplicada al alumno al momento en que éste solicita su titulación, sin embargo la situación se complica cuando se trata de localizar a alumnos que egresaron hace dos, tres o más años. Los medios y recursos que las escuelas han utilizado para contactar a sus egresados son los siguientes:

- Redes sociales
- Correo electrónico
- Teléfono
- Encuentros de egresados
- Sistemas institucionales como Departamento de Servicio Social de la UANL o Unibolsa
- Encuestas al momento de tramitar la titulación

Fuente: Diagnóstico en la UANL. Mayo, 2013

De la misma manera se preguntó a las facultades acerca del departamento o área que coordina los estudios de Seguimiento de Egresados, habiendo encontrado una gran diversidad de respuestas, entre las que mencionamos:

¿Qué área de su facultad coordina los estudios de Seguimiento de Egresados?

- Subdirección de Vinculación y Servicio Social
- Departamento de Seguimiento de Egresados, Empleadores y Jubilados
- Coordinación Bolsa de Trabajo y Prácticas Profesionales
- Subdirección Académica
- Coordinación de Seguimiento de Egresados
- Subdirección de Relaciones Públicas
- Departamento de Planeación y Desarrollo
- Programa de Seguimiento a Egresados
- Subdirección de Planeación y Proyectos Estratégicos / Coordinación de Egresados y Bolsa de Trabajo
- Departamento de Vinculación
- Coordinación de Red de Egresados
- Secretaría de Planeación y Evaluación

- Coordinación de Programa de Seguimiento de Egresados y Empleadores
- Coordinación de Servicio Social y Empresarial

Asimismo, se indagó la manera en que recaban la información de sus egresados, habiendo contestado lo siguiente:

Sistema de información electrónico	1
Cuestionario	13
Entrevista	7
Foros con empleadores	3
Módulo en la página web de la facultad	8
Reuniones con egresados	10
Comunicación con egresados por medio de redes sociales	9
Comunicación con egresados por correo electrónico	6
Visitas a empresas o instituciones	6
Otros medios	4

ANEXO 1.2

Experiencias previas revisadas en relación a estudios de seguimiento de egresados

Se localizaron prácticas exitosas a nivel internacional y nacional relacionadas con el seguimiento de los egresados de programas de educación superior. Se revisaron algunas de ellas con la finalidad de tomar los elementos que han resultado exitosos en este ámbito e incorporarlos al modelo de Seguimiento de Egresados de la UANL. A continuación se enlistan algunas de ellas:

- El programa TRACKIT, *Tracking Learners' and Graduates' Progression Paths (2012)*¹. Este estudio presenta las iniciativas de seguimiento de graduados en Europa y proporciona una visión actual de estos estudios, las razones para efectuarlos y los métodos utilizados, así como el impacto de estas prácticas con relación a la mejora del aprendizaje y de los servicios estudiantiles. Como resultado se presenta una guía para las instituciones de educación superior con la finalidad de desarrollar o mejorar el seguimiento. El estudio fundamentalmente se compone de una encuesta en las conferencias nacionales de rectores y entrevistas individuales en 31 países, con expertos y grupos focales; además de visitas en 11 países europeos a 23 IES y otras organizaciones relevantes.

El estudio confirma el creciente interés en los estudios de seguimiento de egresados y un número cada vez mayor de iniciativas de seguimiento. También se señalan algunos retos y riesgos localizados en éstos; un manejo inadecuado, es decir, la falta de coordinación de los enfoques del seguimiento (demasiadas encuestas), inapropiado manejo de datos y de análisis y un inadecuado uso de los datos resultantes, además de limitantes en cuanto a recursos y costos.
- Se analizó también el documento *Résultats de l'enquête auprès des Diplômés -2014 de la Université franco-allemande Deutsch-Französische Hochschule*². Se trata de una institución internacional para la promoción de la excelencia y de la movilidad en enseñanza superior e investigación entre Francia y Alemania. Por tratarse de una institución innovadora con un formato nuevo en Europa, que ofrece exclusivamente doble y triple titulación en sus licenciaturas, les interesa saber cómo se insertan sus egresados en el mercado de trabajo. Llevaron a cabo su trabajo entre el 7 de febrero y el 6 de abril de 2014 y estiman que tuvieron una mejor respuesta de parte de los egresados para contestar el cuestionario, un 16% más que en la encuesta aplicada en el año 2011.

En la presentación de resultados dedican una sección del instrumento a evaluar los beneficios de contar con una doble o triple titulación en cuanto a la inserción al mercado de trabajo.

1. Siguiendo los caminos de progreso de los estudiantes y egresados.

2. Resultados de la investigación sobre los graduados -2014 de la Universidad franco-alemana Deutsch-Französische Hochschule.

- **Enquête nationales auprès des diplômés³(END).** El gobierno canadiense, a través de *Statistique Canada*, lleva a cabo esta encuesta nacional de seguimiento de egresados. El estudio busca determinar en qué medida los egresados de programas universitarios han logrado conseguir un empleo después de graduarse, la relación entre el programa de estudios cursado y el empleo conseguido, la satisfacción del egresado en cuanto a su empleo y sus perspectivas de carrera, las tasas de subempleo y de desempleo, y el tipo de empleo conseguido con relación al tipo de carrera y a las competencias requeridas. Se analizó en el año 2005 a los egresados del año 2000.
- **La Red GUADUA2/Asociación Columbus (2006).** Presentan un Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados, ya que lo consideran como “un asunto vital para las universidades” (p.5). es el fruto de dos años de trabajo que incorpora la experiencia de las universidades e instituciones que conforman esta red (10 universidades de América Latina y 11 de Europa). El propósito es apoyar a las IES que buscan realizar estudios de seguimiento de egresados con esta guía.
- El Ministerio de Educación en Quebec, Canadá, realiza un análisis del seguimiento de egresados en la provincia y publica el libro titulado **“L’insertion sociale et professionnelle, une responsabilité à partager⁴”** (1997) presentando datos interesantes sobre la inserción al mercado laboral de los egresados de las universidades y señalando la responsabilidad de las IES de formar con pertinencia a sus estudiantes a fin de facilitar esta inserción, de ahí el título, “una responsabilidad compartida”.
- Se encontró también que desde el año 1987 la provincia de Ontario, Canadá publica resultados de seguimiento de egresados. El documento se titula **Employment Survey of 1985 Graduates of Ontario Universities. Report of major findings⁵**. La encuesta fue aplicada a graduados de las 15 universidades de la provincia un año después de su egreso.
Se buscó contar con información acerca de los estudios de posgrado que los graduados continuaron realizando, así como sus experiencias en el mercado

3. Investigación nacional de seguimiento de egresados.

4. La inserción social y profesional, una responsabilidad compartida.

5. Encuesta de empleo de los egresados de 1985 de la universidad de Ontario. Reporte de los hallazgos más importantes.

laboral; además de datos demográficos y la manera en que consiguieron el empleo. También en la encuesta se abordó el tema de la relación entre el perfil del graduado y los requerimientos en el empleo.

- Universidad Sorbonne, París. Han creado el Observatorio de inserción y trayectoria profesional (*Observatoire de l'insertion professionnelle et des parcours⁶ OIPP*). Su objetivo es indagar qué hacen los egresados después de graduarse, cómo acceden al empleo, si trabajan en un sector y a un nivel de acuerdo a sus competencias y a sus expectativas. Este Observatorio fue creado para responder a todas estas preguntas. Realizan las llamadas encuestas de inserción que permiten evaluar a los recién egresados de las Universidad Sorbonne. Se trata de un cuestionario de corte cualitativo que debe responderse con un enfoque cualitativo puntual. Se realizan también encuestas por cohorte paralelamente a las encuestas de inserción.
- La Universidad de Chile cuenta con una plataforma que sistematiza la información de egresados de todas las unidades académicas de la Institución. Es una herramienta para realizar el seguimiento de los egresados que además se constituye en una estrategia formal de vinculación con ellos. Cada unidad o facultad se encarga de dar seguimiento a sus propios egresados. Difunden además sus programas de posgrado, seminarios y educación continua a fin de seguir en contacto y, tal como lo señalan en su portal, que el egresado no pierda el sentido de pertenencia e identidad con su alma máter.
- Se revisó el *Romanian Tracer Study: University Graduates and Labor Market⁷*. Es un esfuerzo en el que han participado el Ministerio de Educación en Rumania, las universidades, los estudiantes y los empleadores en el país. Su objetivo fundamental es desarrollar herramientas que permitan, a nivel nacional, realizar un seguimiento de los graduados universitarios con relación al mercado de trabajo. Fundamentalmente pretenden averiguar si las competencias y habilidades con las que las universidades egresan a los profesionistas permiten a éstos desempeñarse con pertinencia en el mercado laboral. Realizan el estudio con los recién egresados y con aquellos que egresaron hace 5 años. Pretenden además con la información recabada rediseñar, si fuera necesario, los programas

6. Observatorio de inserción profesional y de trayectorias.

7. Estudio rumano de seguimiento: Egresados universitarios y mercado laboral.

de estudio que las universidades ofrecen, identificar las competencias genéricas clave que aumentan la empleabilidad, orientar los programas educativos hacia el desarrollo de las competencias detectadas y el desarrollo de herramientas que permitan evaluar el desempeño del sistema de educación superior en el país.

- La Universidad Autónoma de México, **UNAM**, cuenta con una encuesta institucional en línea y además presenta datos y resultados de encuestas aplicadas a generaciones anteriores. Aplican las encuestas después de cinco años de haber egresado. En su portal invitan a los egresados a participar utilizando frases como “ayudará a la UNAM y en particular a la escuela o facultad de la que eres egresado a evaluar y mejorar sus programas”.
- En nuestro país se revisó también el ***Seguimiento de Egresados de la Universidad Autónoma del Estado de México***. Esta herramienta digital tiene como objetivo conocer a los egresados con respecto a sus características socioeconómicas, empleo actual, desempeño profesional, tiempo libre, estudios de bachillerato, elección de carrera profesional, formación recibida, recomendaciones para mejorar el perfil de egreso y satisfacción con la institución y con la carrera cursada en la UAEM.
- La ***Universidad de Guadalajara*** cuenta con un programa institucional de seguimiento de egresados, a través de su página web. El programa tiene como objetivos investigar acerca de la formación del egresado con relación a la demanda del empleador, mantener contacto con los egresados y fomentar en ellos el sentido de pertenencia a la institución. Cuentan con una revista que se llama Egresados en Contacto, con una credencial del egresado que le otorga diversos beneficios y una sección especial en su portal para mantener información sobre actividades de interés para los exalumnos.
- Se revisó de la **ANUIES, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior**, su Esquema básico para los estudios de egresados, de donde se obtuvo información valiosa para el diseño del esquema a utilizar en la UANL. ANUIES sugiere un esquema metodológico básico para diseñar este tipo de estudios en instituciones de educación superior. Este esquema sugiere incluir objetivos de investigación, marco conceptual y teórico, metodología que integra análisis estadísticos que corresponden a una investigación científica. Contempla dos tipos de instrumentos: una encuesta de egreso, aplicada a los recién

egresados y la encuesta de seguimiento de egresados después al menos de dos años de haber concluido sus estudios. Se revisó la propuesta de ANUIES para el diseño metodológico del estudio, para la definición de la muestra y prueba piloto, requerimientos tecnológicos y diseño del cuestionario.

ANEXO 1.3

Empresas, organizaciones e instituciones que asistieron al Foro de Empleadores de Egresados de la UANL en Junio 2014

Grupo 1:

Áreas disciplinares:

Ciencias Sociales y Administrativas

Artes, Educación y Humanidades

1. Artes Escénicas	1. Cultura y recreación del municipio de Escobedo 2. Compañía escénica Foco Teatro 3. Difusión cultural del Instituto San Roberto
2. Artes Visuales	4. Alazraki 2020 5. Ecton Global S.A. de C.V.
3. Ciencias de la Comunicación	6. Arte Digital 7. Multimedios TV 8. UANL Canal 53 9. Comisión Estatal Electoral de Nuevo León
4. Ciencias Políticas y Administración Pública	10. Instituto de la Familia, San Nicolás 11. Business Consultant, HR 12. Propietario de D&C Global 13. Empresa XCF
5. Contaduría Pública y Administración	14. Gruma
6. Derecho y Criminología	15. Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León 16. Secretaría de Seguridad Pública 17. Procuraduría General de la República
7. Filosofía y Letras	18. Secretaría de Educación Pública

8. Organización Deportiva	19. Deportes del municipio de Guadalupe 20. Instituto Necalli 21. Instituto Mater 22. Secretaría de Educación Pública
9. Trabajo Social y Desarrollo Humano	23. Centro de Integración Juvenil A.C. Unidad de Hospitalización 24. Programa de Atención Psicosocial 25. Asociación Ecológica Sierra Picachos, A.C.

Grupo 2:

Áreas disciplinares:

Ingeniería y Tecnología

Ciencias Naturales y Exactas

10. Arquitectura	1. Diseño Arquitectónico, Urbano y Servicios 2. Oficinas Yapp 3. RR Construcciones y Servicios S.A. de C.V.
11. Ciencias Biológicas	4. Parque Ecológico Chipinque 5. Moliendas y Alimentos S.A. de C.V. 6. Centro de Control Total de Calidades S.A. de C.V.
12. Ciencias Físico Matemáticas	7. Axxa 8. Organización Soriana 9. Ace Group
13. Ciencias Forestales	10. Gestión Estratégica y Manejo Ambiental S.C. 11. Comisión Nacional Forestal 12. Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
14. Ingeniería Civil	13. Consorcio CP
15. Ciencias Químicas	14. Cervecería Cuauhtémoc Moctezuma, S.A. de C.V. 15. Relación con Universidades de Ternium 16. Metalsa
16. Ingeniería Mecánica y Eléctrica	17. Yazaki Service S. de R.L. de C.V 18. Servicios Cuprum 19. Fábricas de Monterrey 20. Epicor Software Mexico S.C

Grupo 3:

Áreas disciplinares:

Ciencias Agropecuarias

Ciencias de la Salud

17. Agronomía	1. Corporación para el Desarrollo Agropecuario de Nuevo León 2. Productora de Bocados Cárnicos S.A. de C.V. 3. Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, Delegación Nuevo León
18. Medicina Veterinaria y Zootecnia	4. Veterinaria Knino 5. Veterinaria 2000 6. Veterinaria Doggie's
19. Enfermería	7. Hospital ISSSTE Constitución 8. Hospital CIMA Monterrey Alta Especialidad 9. Hospital Christus Muguerza Alta Especialidad 10. Centro Médico Zambrano Hellion
20. Odontología	11. IMSS 12. Secretaría de Salud 13. Colgate 14. Universidad de Montemorelos 15. Clínica Imagen Dental
21. Psicología	16. ARCA Continental
22. Medicina	17. Cruz Roja Mexicana 18. Farmacias Benavides
23. Salud Pública y Nutrición	19. Cáritas de Monterrey 20. IMSS

CAPÍTULO 2

LOS RECIÉN EGRESADOS: SU SATISFACCIÓN SOBRE SU FORMACIÓN Y LA UNIVERSIDAD

2.1 INTRODUCCIÓN

La UANL se ha propuesto realizar un estudio de egresados de carácter general e institucional, atendiendo las recomendaciones establecidas en los programas que orientan sus funciones. Es importante reconocer que algunas facultades poseen experiencias diversas en este campo y han hecho acopio de datos a través de varios años, enfocándose en los egresados de sus propios programas educativos.

En este capítulo se describen los resultados de la encuesta de salida aplicada en junio de 2014 a los estudiantes que cursaban el último semestre de las diferentes carreras de la UANL. Los estudiantes a punto de egresar que llenaron la encuesta fueron 5,485, de acuerdo con datos proporcionados por la Dirección General de Informática (DGI). El propósito del cuestionario es conocer el grado de satisfacción con la educación que se ha recibido, con los profesores y con la Universidad en general, considerando la infraestructura y los servicios académicos y administrativos.

En la actualidad existe un creciente interés por identificar las expectativas que tienen los estudiantes universitarios acerca de las condiciones de su proceso

educativo, es decir, sus percepciones y su opinión sobre el “estado de cosas”, entendido éste como el conjunto de los hechos, de los acontecimientos, de las cosas existentes, según la idea de Wittgenstein (Echegoyen, 1997). Las percepciones de los jóvenes, traducidas en un determinado grado de satisfacción, son un termómetro que coadyuva en la medición de la calidad de los estudios recibidos y constituyen una manera de evaluar a las instituciones educativas y a los servicios que prestan. Las investigaciones realizadas sobre este tema se agrupan en dos tipos: las que se hacen para saber qué espera el estudiante de su universidad en general y aquellas que estudian las expectativas de los estudiantes sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje (Pichardo, 2007). El estudio desarrollado en la Universidad Autónoma de Nuevo León conjunta aspectos de ambos y tiene como característica que se aborda a los estudiantes a punto de finalizar su formación.

La satisfacción del estudiante es referida como elemento clave en la valoración de la calidad de la educación, el cual hace referencia a algo o alguien, que tiene que ver a su vez, con lo que se quiere, se espera, o se desea y está en relación a un cierto resultado. Para lograr la satisfacción, como algo sentido en un sujeto, debe haber al menos una intención en otro sujeto de realizar una acción determinada que provoque un resultado, el cual será valorado como positivo o no (Zas, 2002).

Medir la satisfacción del otro no es tarea fácil debido a la complejidad del concepto, por estar relacionado a su vez con una gran variedad de factores como el estilo de vida, las expectativas de futuro y los valores del individuo. La satisfacción supone una valoración subjetiva del éxito alcanzado, ya que está enfocada más hacia las percepciones y actitudes que hacia criterios concretos y objetivos (Jiménez, Terríquez y Robles, 2011). No obstante, la importancia de la satisfacción de los jóvenes universitarios que están por terminar su carrera conserva un peso específico al momento de evaluar los programas educativos y los servicios que presta la Universidad, porque es un indicador de la calidad educativa.

Las percepciones, valoraciones y grado de satisfacción que los estudiantes expresan acerca de los diversos aspectos académicos e institucionales que definen el quehacer de la universidad, se recogen mediante un cuestionario, en el que también se pregunta por su trayectoria laboral, si han desempeñado algún trabajo durante su paso por la universidad y qué tanto el trabajo que desempeñan se vincula con los estudios realizados. El propósito final de su aplicación, es recabar información que,

luego de ser analizada y se reflexione al respecto, contribuya a retroalimentar tanto el proceso de la formación académica, como la calidad de los servicios escolares de la UANL.

2.1.1 ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

El cuestionario de la UANL fue diseñado por un equipo de expertos, los que revisaron un buen número de los instrumentos que han aplicado otras instituciones, incluyendo el de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), bien conocido entre las instituciones afiliadas a este organismo. El instrumento mediante el que se recabaron los datos está conformado por 37 preguntas, la mayoría comprenden diversos aspectos a evaluar, lo que se hace mediante escalas tipo Likert. En este tipo de escalas se ofrece una afirmación al sujeto y se pide que la califique (0 a 4, 0 a 5, etc.) según su grado de acuerdo con la misma. Estas afirmaciones pueden reflejar actitudes positivas o negativas hacia algo (Murillo, 2005).

Las preguntas están organizadas bajo estos temas:

- Formación académica. Comprende las preguntas 1 a la 22, relativas a la adquisición de las competencias académico profesionales, participación en actividades extracurriculares, asistencia a eventos académicos y la aportación de dichas actividades a su formación integral.
- Trayectoria laboral. Incluye las preguntas 23 a la 30, que buscan conocer si los estudiantes trabajan actualmente (o realizan prácticas profesionales), han trabajado o necesitan hacerlo, sus áreas laborales y también si han realizado trabajo remunerado y por cuánto tiempo.
- Gestión institucional y servicios escolares. Se expresa en las preguntas 30 a la 37, que abordan aspectos relativos al conocimiento de documentos y opinión sobre prácticas institucionales: desempeño y comportamiento de los docentes, infraestructura física y académico-administrativa (acceso a la red y a la plataformas de trabajo, etc.), material bibliográfico, calidad y cantidad.

El instrumento fue contestado por los estudiantes a través de la plataforma del Sistema Integral para la Administración de los Servicios Educativos (SIASE), una de las herramientas informático-administrativas fundamentales de la UANL. Contestar “en línea” tiene ventajas como la gran rapidez y mejora en la respuesta por parte de los sujetos, pero, la eventual inestabilidad de la red, así como el hecho de que la persona contesta sin la presencia de un entrevistador, y por lo tanto éste no puede cerciorarse de la total comprensión de las preguntas, son circunstancias que se observan como inconvenientes al momento de responder una encuesta en internet (Díaz de Rada, 2012). Esta circunstancia influye en la manera de evaluar los diversos aspectos de un cuestionario.

2.1.2 POBLACIÓN ESTUDIANTIL

En la UANL realizan sus estudios más de 172 mil estudiantes en los diversos niveles educativos, considerando las escuelas incorporadas. Quienes estudian licenciatura son 91 mil, según datos proporcionados por el Departamento Escolar y de Archivo (2014).

Para realizar este estudio, se recabaron 5,485 cuestionarios de estudiantes de las 26 facultades que existen en la UANL; de ese grupo, el 54.04% son mujeres (2,964) y el 45.96% son hombres (2,521). La distribución por sexo de esta muestra es semejante a la de la población total de la Universidad.

La encuesta se aplicó a los estudiantes que se encontraban en condición de finalizar su carrera. La Tabla 2.1 presenta los datos desagregados por sexo.

Tabla 2.1 Distribución de la población encuestada

	Mujeres	Hombres	Total
Encuestados	2,964	2,521	5,485
%	54.04%	45.96%	100%

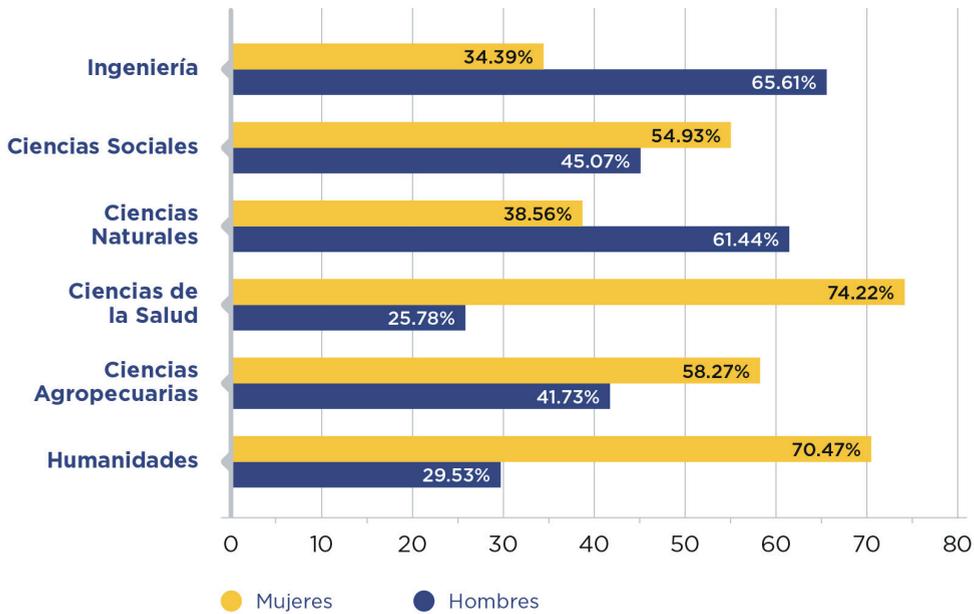
Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

La representación mayoritaria de mujeres es expresión de la conformación de la matrícula estudiantil en general, ya que la matrícula femenina en las universidades ha aumentado de manera importante en los últimos años (Poy Solano, 2012; De Garay, 2011; Loredo, 2011), lo cual también se observa en la UANL. Sin embargo, no se conocen estudios que informen respecto de cómo son sus trayectorias y si su paso por la universidad influye en aspectos específicos de la organización y estructura de la misma, o cambia las prácticas académicas.

Además de la descripción de datos generales correspondientes a la muestra total, se incluyen datos por áreas de conocimiento, es decir, los grupos que se conforman con las facultades o dependencias universitarias que poseen rasgos en común en su orientación disciplinaria y formativa. En este sentido, se utiliza la división que establece la UANL a través de la Dirección de Estudios de Licenciatura (DEL), aprobada por la ANUIES y aceptada por otros organismos, como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y la Secretaría de Educación Pública (SEP). Se decidió hacerlo de esta forma porque la visualización por áreas de conocimiento resulta útil para obtener una idea global de la situación universitaria desde esta perspectiva. Los grupos de facultades por área de conocimiento se describen en el punto 2.1.3.

La UANL está conformada por 26 facultades que se agrupan en seis áreas de conocimiento mediante las que ofrece 72 programas de licenciatura, es por ello que el abordaje en detalle será realizado por las propias dependencias, a las cuales se entregará un reporte ejecutivo de los resultados que les corresponden en lo particular, así como la base de datos correspondiente, dado que se trata de un estudio de carácter institucional.

En el Gráfico 2.1 se presentan los datos relativos al sexo de los estudiantes, por área de conocimiento.

Gráfico 2.1 Población por sexo y áreas de conocimiento

Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

Como puede apreciarse en el Gráfico 2.1, en las áreas de Ingeniería y en Ciencias Naturales participaron más hombres en la encuesta, mientras que en las áreas de Ciencias de la Salud y en la de Humanidades, participaron más mujeres.

Respecto de las carreras que integran cada área, se sigue la clasificación de la ANUIES, la que a su vez adoptó la establecida por la UNESCO (París, 1975) a través de la *International Standard Classification of Education* (ISCED), concebida “como un instrumento adecuado para acopiar, compilar y presentar estadísticas de educación dentro de cada país y a nivel internacional”. Dicha clasificación fue actualizada por la ANUIES en 1997, pero mantiene las seis áreas del conocimiento establecidas originalmente, ahora subdivididas en sub áreas (ramas), que a su vez se diferencian en concentraciones (o sub ramas), donde se agrupan todos los programas de educación superior, generando la Clasificación Mexicana de Carreras (ANUIES, INEGI, CONACYT, SEP), misma que fue tomada en cuenta por INEGI para el Censo poblacional de 2010.

2.1.3 ÁREAS DE CONOCIMIENTO Y FACULTADES

La UANL se organiza por facultades y dentro de ellas se ofrecen las carreras o programas educativos que pueden ser uno o varios. Dado que una parte de la descripción se hace por áreas de conocimiento, es necesario saber que las facultades quedan integradas en cada área según se enuncia a continuación.

- Artes, Educación y Humanidades: Artes Escénicas, Artes Visuales, Filosofía y Letras y Música.
- Ciencias Agropecuarias: Agronomía y Medicina Veterinaria y Zootecnia.
- Ciencias de la Salud: Enfermería, Medicina, Odontología, Psicología y Salud Pública y Nutrición.
- Ciencias Naturales y Exactas: Ciencias Biológicas, Ciencias de la Tierra, Ciencias Físico Matemáticas y Ciencias Forestales.
- Ciencias Sociales: Ciencias de la Comunicación, Ciencias Políticas y Administración Pública, Contaduría Pública y Administración, Derecho y Criminología, Economía, Organización Deportiva y Trabajo Social y Desarrollo Humano.
- Ingeniería y Tecnología: Arquitectura, Ciencias Químicas, Ingeniería Mecánica y Eléctrica e Ingeniería Civil.

2.2 RESULTADOS

Los resultados se presentan, como se dijo antes, ofreciendo datos generales del total de los participantes, así como también por áreas de conocimiento y por sexo, cuando los datos amplían la comprensión en este estudio. La descripción se realiza según los apartados que comprende el cuestionario, los que ya se explicaron en la sección 2.1.1 de este capítulo.

2.2.1 FORMACIÓN ACADÉMICA

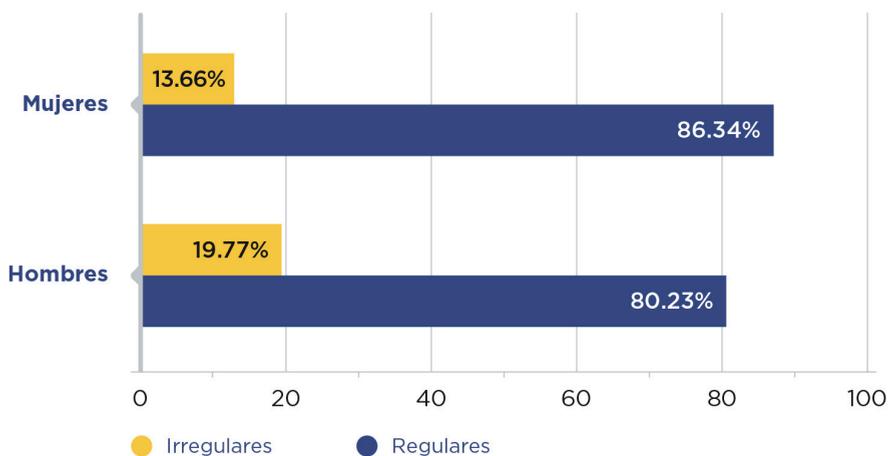
Esta parte recoge información y percepciones de los jóvenes sobre aspectos relativos a la formación académica: su estatus como estudiantes, su percepción sobre las competencias, las unidades de aprendizaje (UA) de la Formación General

Universitaria (FOGU), si realizaron intercambio académico, su participación en las diversas actividades que ofrece la Institución, si estudiaron un idioma y realizaron servicio social y prácticas profesionales (preguntas 1 a 22).

Del total de los encuestados, el 83.48% se declara estudiante regular, considerado así quien inscribe todas sus unidades de aprendizaje en primera oportunidad. El resto, un 16.48%, se identifica como estudiante irregular, considerado como tal, todo aquél que adeude una o más unidades de aprendizaje al terminar un semestre; también es estudiante irregular el que lleva o tiene materias en tercera o quinta oportunidad (2 no contestaron). Cada programa educativo establece las condiciones para que los estudiantes alcancen el éxito académico, pero no todos logran hacer una trayectoria continua o sin dificultades. En general, una alta proporción de estudiantes con trayectoria regular abona de forma positiva a la calidad de un programa educativo. En cuanto a los estudiantes, poseer el estatus de regular les posibilita obtener una beca, un premio o apoyo para intercambio académico, lo cual contribuye de forma importante a su perfil.

En el Gráfico 2.2 se presentan los resultados relativos al estatus académico por sexo, desglosados en función de su propio grupo (mujeres y hombres):

Gráfico 2.2 Estatus académico por sexo

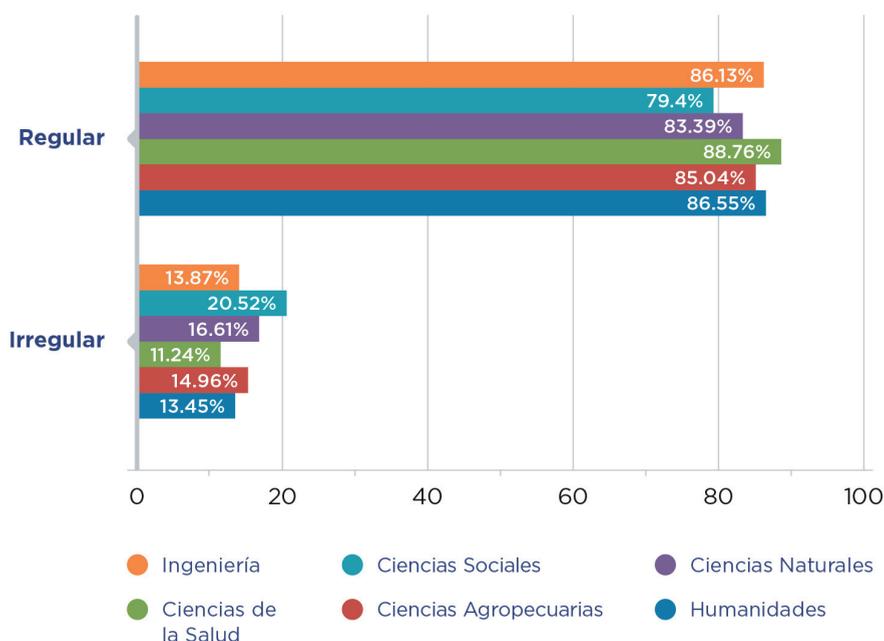


Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

El 86.34% del total de mujeres (2,964) declara estar en situación de estudiante regular. Mientras que el 80.23% del grupo de hombres (2,521), contestan en este mismo sentido.

La distribución de estudiantes con el estatus de regular e irregular por áreas de conocimiento, se presenta en el Gráfico 2.3.

Gráfico 2.3 Estatus académico por área de conocimiento



Fuente: Encuesta de salida. UANL, junio 2014.

El 88.76% de los estudiantes encuestados del área de Ciencias de la Salud declara ser estudiante regular, lo que representa el porcentaje más alto en este rubro, mientras que el porcentaje más bajo, que es 79.4%, aparece en Ciencias Sociales.

Con la finalidad de obtener información del grado de satisfacción sobre las competencias, es decir, la formación académica y profesional que proporciona el programa educativo, un tema fundamental para la institución, el cuestionario incluye una lista de 21 competencias con una escala de satisfacción de cuatro grados para realizar la valoración correspondiente. Las competencias que se incluyen en el

cuestionario en la pregunta 2 son equivalentes a las del Programa de Formación General Universitaria (FOGU, 2005), de tal manera que pueden considerarse como competencias generales o genéricas. Las competencias genéricas, según la definición que recuperan Villarroel y Bruna (2014) a partir de las de otros autores, comprenden un amplio rango de combinaciones del saber y del hacer, compuestas por conocimientos, habilidades y actitudes que posee un individuo. Ilustran la eficacia de la persona y su capacidad para desempeñarse en tareas profesionales.

En la Tabla 2.2 se consigna una definición de los tipos de competencias genéricas que la educación superior busca desarrollar en los futuros profesionistas.

Tabla 2.2 Tipos de competencias genéricas

Competencias instrumentales	Competencias personales y de interacción social	Competencias integradoras
<p>Estas competencias comprenden las capacidades, destrezas y habilidades que tienen una función instrumental en el ámbito profesional actual y pueden ser de naturaleza lingüística, metodológica, tecnológica o cognoscitiva, propias del perfil profesional.</p>	<p>Son las competencias que facilitan el proceso de desarrollo humano personal e interpersonal, es decir, la interacción social y cooperación a través de la expresión de sentimientos, la crítica y la autocrítica.</p>	<p>Aquellas relacionadas con el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que integran tanto a las competencias instrumentales como a las de interacción social, y permiten que el egresado alcance, junto al desarrollo de las competencias de su profesión, una formación integral que lo haga competitivo.</p>

Fuente: FOGU-UANL, 1999.

El Proyecto *Tuning Education Structures in Europe* de 2007 (un esquema similar posee el *Proyecto Tuning América Latina*), establece estos tres grandes grupos: competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas (Freire *et al.*, 2011). Las competencias generales establecidas por FOGU atienden a esta clasificación.

La pregunta en la encuesta de salida sobre este tema es la siguiente: ¿Cuál es su grado de satisfacción con el programa educativo y su formación académica y profesional?, para la cual se proporciona una escala de valoración de cuatro grados: nula, poca, moderada y alta. Así, de acuerdo con la percepción de los estudiantes,

los resultados que se producen se consignan en la Tabla 2.3 con los porcentajes que se presentan en cada opción¹.

Los datos se presentan primero de forma general, incluyendo todos los niveles de valoración. Posteriormente se incluyen tres gráficos (2.4, 2.5 y 2.6) en los que aparecen desglosadas las competencias con los porcentajes que aparecen en el nivel “satisfacción alta” y según los tipos que se reconocen en la UANL, mismos que se explicaron antes.

Tabla 2 . 3 Satisfacción con el programa educativo y la formación académica y profesional.

Competencias	Nula %	Poca %	Moderada %	Alta %
1. Conocimientos generales de naturaleza científica y/o humanística.	0.95	10.48	56.19	32.38
2. Conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos de la carrera profesional.	0	9.52	43.81	46.67
3. Preparación técnica y/o práctica de la disciplina.	4.76	16.19	51.43	27.62
4. Capacidades analíticas y lógicas.	0.95	9.52	47.62	41.90
5. Habilidades suficientes para comunicarse oralmente.	1.90	12.38	43.81	41.90
6. Habilidades para la comunicación escrita.	1.90	11.43	43.81	42.86
7. Destrezas para la comunicación gráfica.	2.86	14.29	42.86	40.00
8. Capacidades para la búsqueda de información.	0.95	11.43	40.00	47.62
9. Conocimiento para el desarrollo de actividades de investigación.	1.90	12.38	45.71	40.00
10. Habilidades para aplicar conocimientos en situaciones de la vida real.	2.86	9.52	43.81	43.81
11. Identificación y solución de problemas.	0.95	6.67	46.67	45.71
12. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad e innovación).	2.86	9.52	47.62	40.00
13. Capacidad para el liderazgo comprometido.	4.76	12.38	41.90	40.95
14. Capacidad para tomar decisiones.	1.90	10.48	37.14	50.48

1. La pregunta de satisfacción de las competencias adquiridas tuvo que ser repetida en una pequeña muestra de la población estudiada con un margen de error del 10%. Lo anterior debido a problemas en el proceso de levantamiento de la encuesta.

Competencias	Nula %	Poca %	Moderada %	Alta %
15. Desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo.	0.95	8.57	44.76	45.71
16. Disposición para conocer y reconocer otras culturas.	2.86	15.24	40.95	40.95
17. Disposición y capacidad para trabajar en un contexto internacional.	3.81	20.00	40.00	36.19
18. Actitud de compromiso ético y social.	1.90	9.52	41.90	46.67
19. Habilidades para emplear las tecnologías de la información.	2.86	7.62	43.81	45.71
20. Capacidad para aplicar los principios de la sustentabilidad.	0.95	17.14	52.38	29.52
21. Capacidad para adaptarse a los cambios de la sociedad actual.	1.90	12.38	42.86	42.86

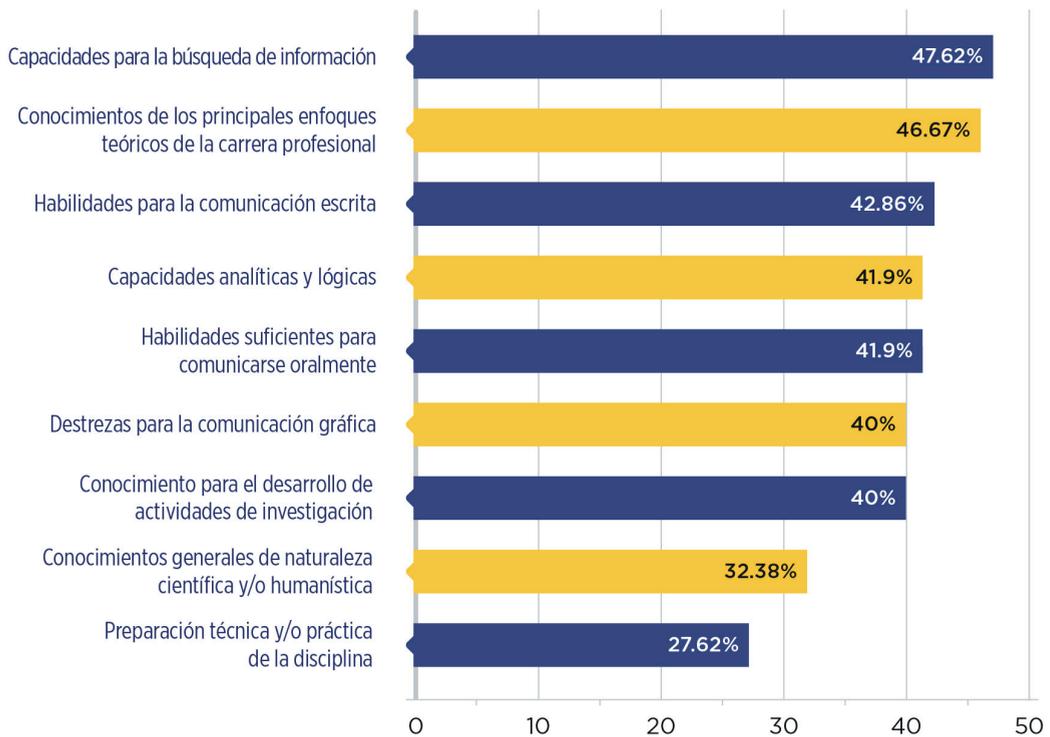
Como se sabe, la percepción de los jóvenes es producto de aspectos relativos a su propia personalidad e historia personal, al igual que de la trayectoria académica que realizaron (Zas, 202; Pereira, 2011; Medrano, 2010; Alves y Raposo, 2005), así que los datos pueden tener otros significados que no es posible inferir directamente de los resultados de la encuesta. Esto significa que si bien las competencias pertenecen a diversos ámbitos de desempeño, todas son importantes en la formación general, pero su adquisición y/o desarrollo está en función de diversos factores además del programa educativo, como son las actividades y tareas, las prácticas académicas y la participación de los sujetos en el proceso de la formación. No obstante, también es necesario decir que dichos datos son un indicador que evidencia la presencia o ausencia de algo para una buena parte de la muestra.

En este caso, considerando únicamente la opción “satisfacción alta” como se observa en la Tabla 2.3, la competencia “capacidad para tomar decisiones”, es la que reporta el porcentaje mayor (50.48%) del grupo de las 21 que se enlistan en el cuestionario. Esta competencia es integradora y se considera un rasgo importante de todo líder, especialmente para quienes se desenvuelven en el medio empresarial (Acevedo et al., 2010). Implica además, una capacidad para resolver problemas de forma estratégica.

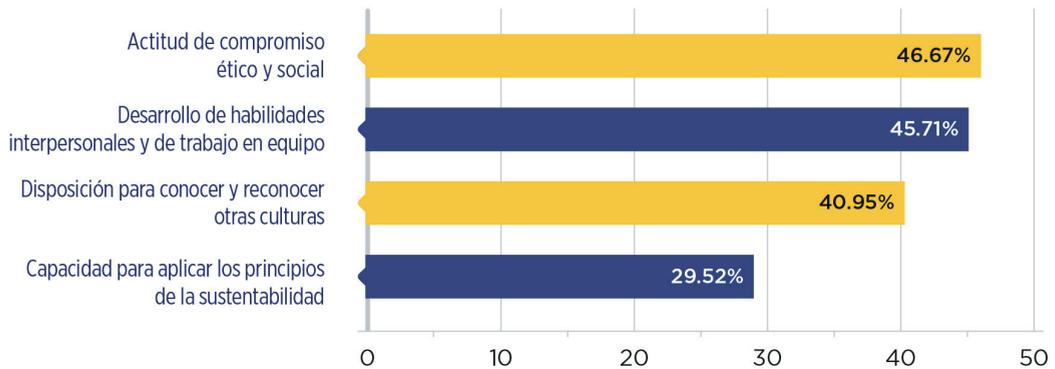
Consideradas según los tres tipos ya definidos, dentro del grupo de las competencias instrumentales, que se presentan en el Gráfico 2.4, las que reportan

los porcentaje más altos son: “capacidades para la búsqueda de información” y “conocimientos de los principales enfoques teóricos de la carrera”. En cambio, las competencias que se observan con menores porcentajes, y por ende, merecerán en algún momento atención especial por parte de la UANL, son: “preparación técnica y/o práctica de la disciplina” y “conocimientos generales de naturaleza científica y/o humanística”, dado que son dos de las competencias llamadas “duras” por la OCDE (2012), en tanto que forman parte de los saberes básicos de toda profesión.

Gráfico 2.4 Satisfacción con las competencias instrumentales

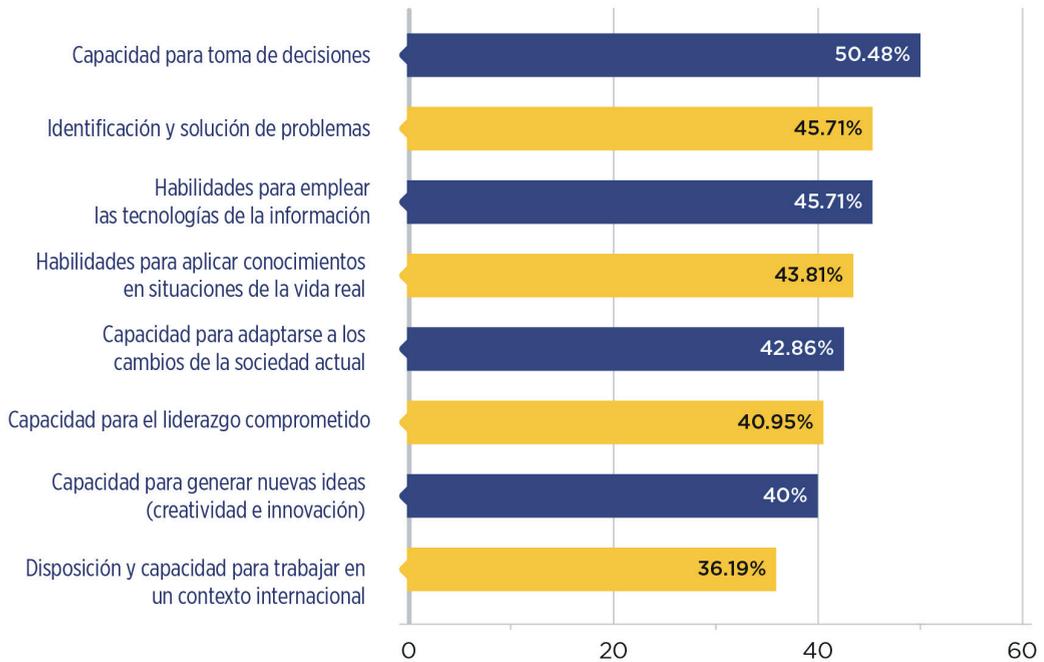


En el Gráfico 2.5 aparecen los porcentajes de las competencias identificadas como personales y de interacción social, las cuales, de acuerdo con lo establecido en la UANL, son las que “facilitan el proceso de desarrollo humano personal e interpersonal” (FOGU, 2005, p. 7).

Gráfico 2.5 Satisfacción con las competencias personales y de interacción social

Del grupo de competencias personales, las que reportan porcentajes mayores en satisfacción alta, son: “actitud de compromiso ético y social” y “desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo”. Ambos son aspectos importantes en el perfil de egreso y forman parte de los rasgos básicos de un profesionista. Por otro lado, la que en este segmento aparece con menor porcentaje, es “capacidad para aplicar los principios de la sustentabilidad”.

En cuanto a las competencias identificadas como integradoras, éstas pueden observarse en el Gráfico 2.6, cuyos porcentajes responden a los datos que se reportan en la opción satisfacción alta.

Gráfico 2.6 Satisfacción con las competencias integradoras

Las llamadas competencias integradoras, se tipifican así porque mediante ellas el estudiante puede concretar “una formación integral que lo haga competitivo” (FOGU, 2005, p. 8), además, porque son expresión de la integración (aunque la síntesis final la construye cada persona) de las competencias instrumentales y las personales y sociales.

La competencia mejor valorada, según se observa en el Gráfico 2.6, es “capacidad para tomar decisiones” y en cambio, la que aparece con un porcentaje menor es “disposición y capacidad para trabajar en un contexto internacional”.

En todos los casos, competencias instrumentales, competencias personales y competencias integradoras, la gran mayoría sobrepasa el 40% en la opción de satisfacción alta, pues solo 4 de las 21 competencias enlistadas tienen porcentajes menores a ese valor.

En cuestionarios que incorporan elementos tipo Likert, es posible sumar las respuestas cercanas en la escala (Murillo, 2005), y en función de esta idea se incluyen

a continuación las competencias cuyo porcentaje total, producto de la suma de satisfacción moderada y satisfacción alta, es notoriamente elevado:

- Identificación y solución de problemas, 92.38 %
- Conocimientos de los principales enfoques teóricos de la carrera profesional, 90.48 %
- Desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo, 90.47 %
- Habilidades para emplear las tecnologías de la información, 89.52 %
- Capacidades analíticas y lógicas, 89.52 %

De esta forma, los estudiantes aceptan que conocen enfoques teóricos de su disciplina, que saben identificar y solucionar problemas, que poseen habilidades para interactuar con otras personas, usar las TI y además, poseen capacidades analíticas y lógicas. Este grupo de competencias está integrado por conocimientos, habilidades y actitudes que forman parte de los tres tipos de competencias que la UANL promueve: instrumentales, personales y de interacción social e integradoras, lo que permite afirmar que en lo general, los egresados poseen el perfil adecuado para incorporarse a la actividad profesional.

Por otro lado, las competencias con menores porcentajes en esta variante que consiste en sumar satisfacción alta y moderada, son:

- Disposición y capacidad para trabajar en un contexto internacional, 76.19 %
- Preparación técnica y/o práctica de la disciplina, 79.05 %
- Capacidad para aplicar los principios de la sustentabilidad, 81.9 %
- Disposición para conocer y reconocer otras culturas, 81.9 %
- Destrezas para la comunicación gráfica, 82.86 %

Aunque los valores asignados a Disposición para trabajar en un contexto internacional, y a la Preparación técnica y/o práctica en la disciplina, son una llamada de atención para la UANL, todas las demás competencias tienen más del 80% de satisfacción, considerando la suma de “moderada” y “alta”.

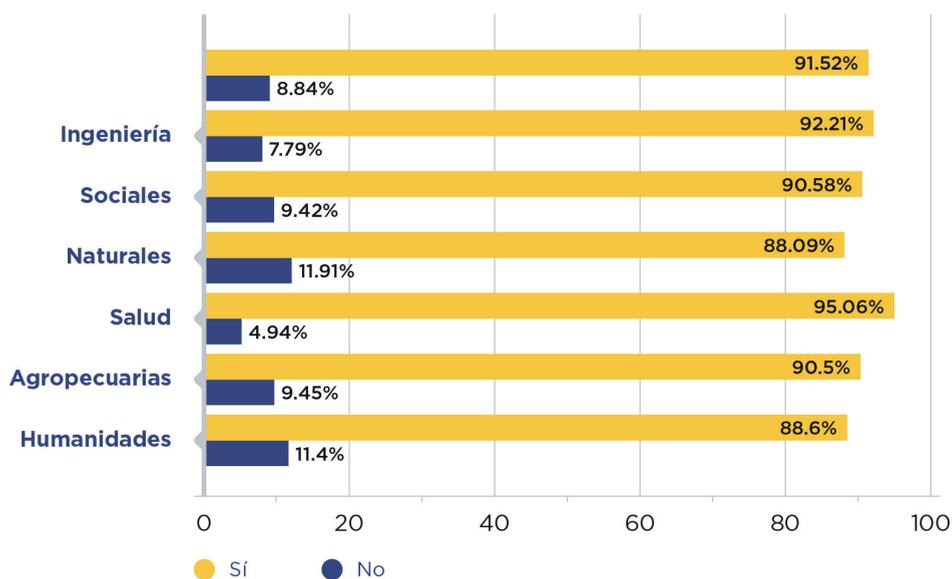
Otro tema importante para la Universidad es fomentar la participación estudiantil en las diversas actividades curriculares o extracurriculares que ofrece, porque dichas actividades se han diseñado con la finalidad de contribuir a su formación integral.

Así, en el aspecto de la participación estudiantil en las diversas actividades que la UANL promueve para complementar la formación integral, aparece que el 91.52%, del total de la muestra de estudiantes (5,485), reconoce que la Universidad sí ofrece opciones de participación. Es relevante explicar que en los últimos años la Universidad ha ampliado de forma considerable su oferta de actividades en las que pueden participar los jóvenes, pero su incorporación es voluntaria y depende de sus circunstancias académicas y personales.

Desglosados por sexo los datos correspondientes a este rubro, muestran que el 92.65% de las mujeres marcaron sí (2,964) y el 90.20% del total de hombres (2,521), se pronunciaron en el mismo sentido. El reconocimiento de que la UANL ofrece opciones de participación para los estudiantes es alto.

En el Gráfico 2.7, se muestra la forma en que se pronuncian los estudiantes por área de conocimiento.

Gráfico 2.7 Reconocimiento sobre la oferta de opciones para la participación estudiantil en programas para la formación integral.



Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

En el Gráfico 2.7 aparece que los estudiantes de Ciencias de la Salud son los que en mayor porcentaje, dicen que sí existen opciones de participación. Los menores porcentajes se presentan entre los estudiantes del área de Ciencias Naturales y de las Humanidades.

A efecto de completar la parte anterior se pregunta también sobre las actividades extracurriculares, es decir, las que se desarrollan fuera del horario lectivo, en las que participaron durante su carrera, así como la permanencia y la contribución que dichas actividades hicieron a su formación integral. Las actividades que presentan mayor número de frecuencias diciendo que sí participaron, de mayor a menor, son: en equipos deportivos, voluntariado, sociedad de alumnos y asistente o auxiliar de maestro. En otras actividades, tales como grupos artísticos, verano de investigación científica y federaciones universitarias, se observa menor participación; sin embargo, es interesante ver que al sumar los porcentajes que representan las participaciones (marcaron sí), el total es 157.06%, lo que implica que un número muy grande de estudiantes realizaron más de una actividad extracurricular, lo que se describe en la siguiente tabla.

Tabla 2 . 4 Actividades extracurriculares y su contribución a la formación integral

Actividades extracurriculares en que participó	Marcaron Sí %	Contribución a su formación			
		Alta	Moderada	Poco	Nula
Voluntariado	28.97%	65.74	9.19	12.47	12.51
Sociedad de alumnos y/o representante de grupo	25.51%	68.81	9.79	10.79	10.54
Equipos deportivos representativos de la UANL o de la Facultad	29.97%	63.61	10.25	10.83	5.26
Participación en grupos artísticos o culturales	16.79%	76.65	8.30	7.73	7.24
Verano de investigación científica	13.73%	79.53	5.78	7.09	7.51
Asistente o auxiliar de maestro, administrativo o de laboratorio	24.10%	69.74	7.09	9.97	13.11
Federaciones universitarias	11.54%	81.86	5.85	5.98	6.22
Otra:	6.45%	5.31	0.62	1.70	4.10

Datos del total de la muestra. Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio, 2014.

Las actividades que se ofrecen en la UANL se ubican en ámbitos diferentes: cultural (grupos artísticos), asistencial o humanitario (federaciones, voluntariado), de participación estudiantil (sociedad de alumnos), deportivo y académico (auxiliar de maestro, investigación). La oferta de las actividades en la universidad puede ser institucional o generarse en cada facultad, lo que de alguna manera condiciona la incorporación de los jóvenes; tal incorporación también se define según los intereses o gustos y las dotes particulares, pero también, por su propia disponibilidad. De este grupo de actividades extracurriculares, es mayor el número de mujeres que reporta participar en voluntariado; en cambio, los hombres reportan participar más en equipos deportivos.

Con respecto a la contribución a su formación integral como universitarios se manifiesta una tendencia que incide en señalar que esta aportación ha sido ‘alta’, apareciendo en todos los casos arriba del 60%, con la excepción de ‘Otra’.

Es importante destacar que la participación en grupos artísticos (16.79%), en verano de la investigación (13.73%) y en federaciones universitarias (11.54%), si bien es reportada por un número menor de estudiantes, en lo relativo a la contribución a su formación, aparecen porcentajes notoriamente más altos que en el resto de las actividades que en esa parte se enuncian. Esto permite afirmar que dichas actividades son altamente formativas.

En particular, las federaciones universitarias son agrupaciones de jóvenes que adquieren compromisos con la comunidad y realizan actividades de impacto social, las que se inscriben en el marco de responsabilidad social de la UANL. En 2012 se crearon 13 agrupaciones según puede leerse en la página de la Universidad y para el 2014, ya existían por lo menos 22; es posible que estas últimas no hayan sido suficientemente conocidas por los jóvenes que contestaron la encuesta.

En el tema de la *contribución a su formación*, la Tabla 2.5 presenta los porcentajes según el desglose por áreas de conocimiento, encontrando que en un buen número de las actividades, el porcentaje que aparece es importante en la opción 'alta' contribución.

Tabla 2.5 Actividades extracurriculares por área de conocimiento

Área de conocimiento	Actividad							
	Voluntariado %	Soc. alumnos %	Equipos deportivos %	Grupos artísticos %	Verano Invest. %	Auxiliar Docente %	Fed. Univ. %	Otras %
Humanidades	67.84	69.01	74.56	74.27	91.81	77.49	88.01	3.80
Agropecuarias	48.03	72.44	64.57	77.95	77.95	49.61	76.38	3.94
Ciencias de la Salud	67.05	70.45	68.31	76.36	77.23	70.06	81.49	5.62
Naturales	69.59	77.43	63.95	86.52	75.24	52.04	89.34	4.08
Sociales	61.76	69.28	60.28	73.93	79.40	73.97	79.24	6.29
Ingeniería	72.75	66.42	63.02	80.21	79.56	65.61	84.27	3.97

Los datos corresponden a la contribución 'alta'. Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

En este mismo aspecto de la contribución a su formación de las actividades especificadas, el área que reporta mayor porcentaje en *voluntariado*, es Ingeniería (72.75%); en *sociedad de alumnos* (77.43%), *grupos artísticos* (86.52%) y *federaciones*

(89.34%), es el área de Ciencias Naturales; en *equipos deportivos* (74.56%), *Verano de Investigación* (91.81%) y *auxiliar docente* (77.49%), es el área de Humanidades.

En la Tabla 2.6 se presentan las áreas de conocimiento con mayor y menor participación de estudiantes en las diversas actividades que se les mencionan, donde puede observarse que los estudiantes de Ciencias Agropecuarias participan más en voluntariado y en federaciones universitarias, los de Humanidades en sociedad de alumnos y en grupos artísticos. En cuanto a la participación en equipos deportivos, sobresalen los estudiantes de Ingeniería.

Tabla 2 . 6 Actividades extracurriculares: mayor y menor participación

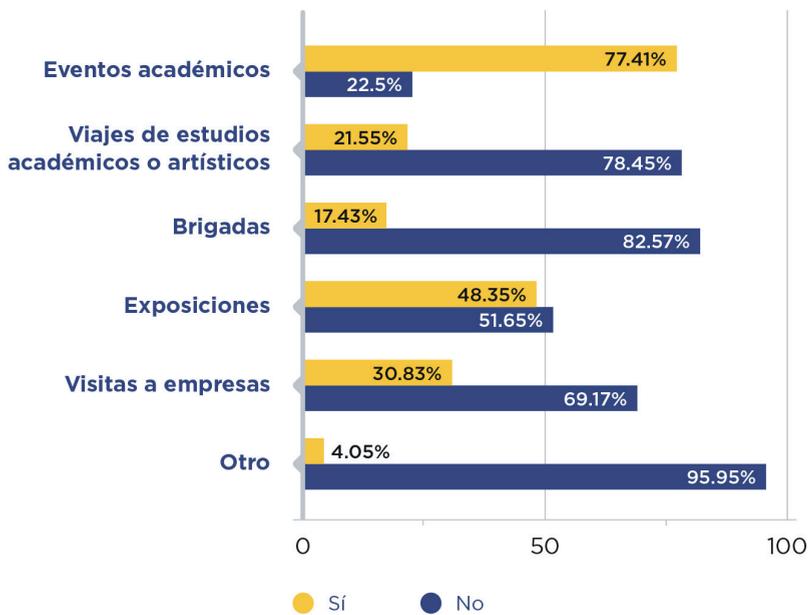
Actividad extracurricular	Áreas de conocimiento	
	Mayor participación %	Menor participación%
Voluntariado	Ciencias Agropecuarias 48.03%	Ciencias de la Salud 24.22%
Sociedad de alumnos	Humanidades 29.53%	Ciencias Naturales 19.75%
Equipos deportivos	Ingeniería 33.58%	Humanidades 22.51%
Grupos artísticos	Humanidades 23.98%	Ciencias Naturales 10.34%
Verano de la Investigación Científica	Ciencias Naturales 19.12%	Humanidades 7.60%
Auxiliar docente	Ciencias naturales 44.20%	Ciencias Sociales 17.93%
Federaciones universitarias	Ciencias Agropecuarias 18.11%	Ciencias naturales 5.33%

Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

La participación es una variable objetiva (se participa o no) en tanto que la contribución a la formación es subjetiva, depende de la percepción del sujeto.

En este mismo apartado, y también para conocer el nivel de participación de los estudiantes, se incluyen en el instrumento otra gama de actividades que se realizan en la UANL, éstas más relacionadas con la formación propiamente académica y para el trabajo, como es el caso de las visitas a empresas, viajes de estudios académicos o artísticos, brigadas o exposiciones. En el Gráfico 2.8, se presentan los resultados del total de la muestra respecto de este grupo de actividades.

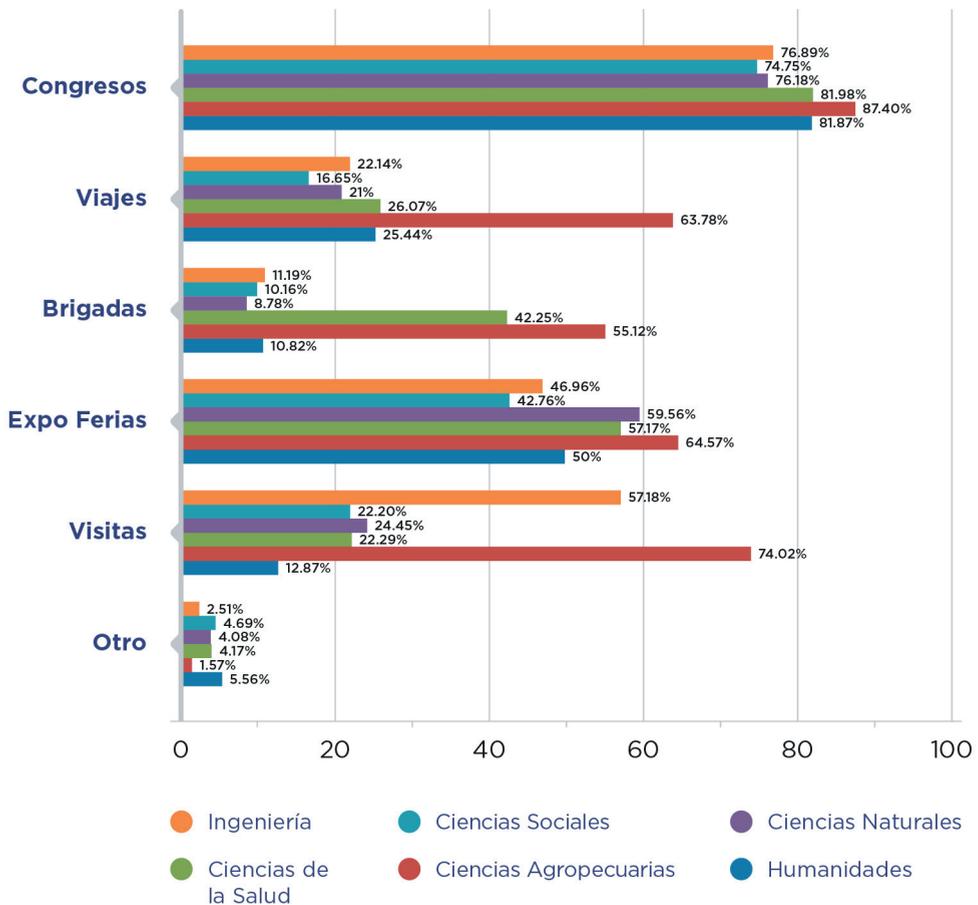
Gráfico 2.8 Participación en otras actividades para la formación académica y el trabajo



Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

En este grupo de actividades que se consignan en el Gráfico 2.8, de acuerdo con los porcentajes que aparecen –observados de mayor a menor–, encontramos que, el mayor porcentaje aparece en eventos académicos (congresos, concursos, foros, asesorías); seguido de exposiciones (ferias, emprendedurismo); visitas a empresas; viajes de estudios (académicos o artísticos) y brigadas. En el Gráfico 2.9 se presentan los datos producto del desglose de este grupo de actividades por áreas de conocimiento.

Gráfico 2 . 9 Participación en otras actividades para la formación académica y el trabajo, por área de conocimiento



Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

Los datos por área de conocimiento, obtenidos a partir de los que dijeron que sí, presentan un comportamiento similar a los globales. La participación en “eventos académicos” que aquí se menciona como ‘congresos’, es una de las actividades que en todas las áreas aparece con mayores porcentajes. Es importante destacar que los estudiantes del área de Ciencias Agropecuarias son quienes en mayor número participan en todas las actividades, en algunos casos más del doble o triple que la mayoría de las otras áreas.

Por otro lado, conviene aclarar que la participación en este grupo de actividades también está relacionada con el área de estudio; así por ejemplo, las brigadas casi siempre de salud o asistenciales son parte de una práctica de larga data en las carreras de Ciencias de la Salud, no así en las Humanidades (10.82%) o Ciencias Sociales (10.16%).

En relación a la participación de los estudiantes en programas de intercambio o de movilidad, los datos revelan que el 2.79% de los estudiantes encuestados, llevaron a cabo procesos de este tipo, mientras que el 97.21% no ha participado. Este es un aspecto sobre el que deberán buscarse alternativas para estimular o impulsarlo entre los jóvenes, porque es un indicador de la calidad educativa.

Para complementar la respuesta de quienes contestaron que sí, se incorporan las opciones de duración del intercambio y ámbito en el que se hizo. Aparece entonces que de los estudiantes que responden que sí han participado, lo han hecho de la siguiente manera:

- El 45.9%, menos de un semestre
- El 31.9 % por un semestre
- El 20.9% un año o más

Además,

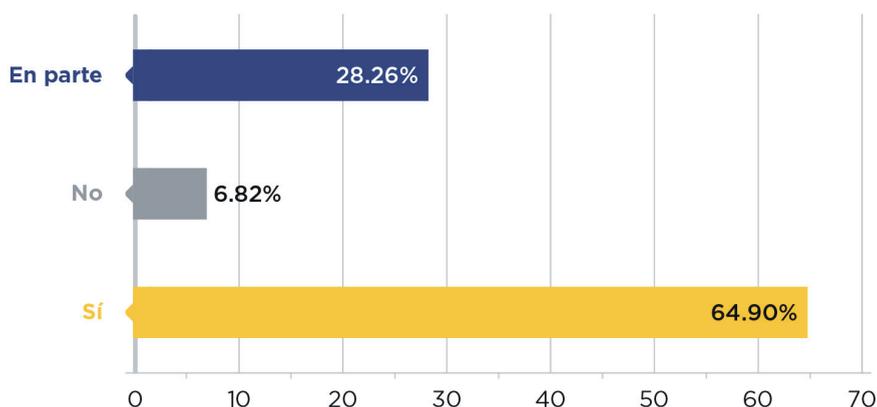
- El 25% hizo intercambio nacional
- El 75% hizo intercambio internacional

Un rubro importante del conocimiento que los estudiantes tienen de su programa de estudios es el relacionado al perfil de egreso. El 64.90% de los estudiantes declararon que sí conocen el perfil de egreso de la carrera que estudiaron, mientras que el 6.82%, marcaron que no; el 28.26% contestan que 'en parte' y una persona no contestó. Del total de mujeres (2,964), el 63.37% dijeron que sí, y del total de hombres (2,521), el 66.01% dijeron que sí.

El perfil de egreso describe los dominios de competencias en tanto ámbitos de realización que caracterizan a los egresados de una profesión (Hawes, 2010). En un contexto determinado dicho perfil debe tener la mayor coincidencia posible con el perfil de la profesión que a su vez declaren, por ejemplo, las empresas o

las asociaciones profesionales. Este aspecto representa un área de oportunidad que puede mejorarse, reforzando el conocimiento del perfil de egreso de diversas formas durante toda la carrera, lo que a su vez puede contribuir a que los estudiantes fortalezcan su identificación profesional y eventualmente, eleven su nivel de confianza sobre lo que estudian y su desempeño futuro. El Gráfico 2.10 muestra los porcentajes que aparecen sobre el conocimiento que manifiestan poseer sobre el perfil de egreso.

Gráfico 2 . 10 Conocimiento del perfil de egreso



Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

La Formación General Universitaria (llamada en su origen Estudios Generales) es un área académica que se diseñó e integró al currículo de las licenciaturas y de las carreras técnicas en el año de 1999, como se describe en el apartado de fundamentación de este documento (FOGU, 2005), de tal forma que actualmente todos los programas de carrera contemplan una serie de unidades de aprendizaje (UA) que apoyan en el desarrollo de las competencias generales y además, todas las unidades de aprendizaje de cada programa educativo abonan a alguna o algunas de las competencias generales que establece el área de FOGU.

Las unidades de aprendizaje del área de FOGU, como se les denomina, están orientadas a contribuir al desarrollo de competencias generales y a apoyar las competencias de la formación universitaria específica. La UANL “se plantea una

interpretación multidimensional del ser humano, promoviendo una formación que contemple no sólo los aspectos cognitivos, sino también los afectivos y los propios de la interacción social, respondiendo al compromiso de la construcción colectiva del futuro que queremos para el país” (FOGU, 2005, p. 3). La UANL respondió así a ciertas demandas del mercado laboral que destacaban que los egresados no tenían suficientemente desarrolladas algunas competencias generales para la vida o el trabajo (como la competencia comunicativa, la capacidad de trabajar en equipo, etc.).

Estas unidades de aprendizaje se estudian en semestres diferentes en el trayecto de la carrera, cada facultad las ubica en el currículo o programa de las licenciaturas que ofrece, según recomienda la Dirección de Estudios de Licenciatura. En esta área curricular existe un conjunto de seis unidades de aprendizaje obligatorias y otras cuatro optativas, las cuales todo estudiante debió haber cursado.

El 56.50%, responden que sí conocen las UA de FOGU, mientras que el 43.48% dijeron que no y una persona no contestó. Del grupo de las mujeres (2,964) el 60.36% declaran que las conocen y del total de los hombres (2,521), aparece un 51.96%. Más de la mitad de los estudiantes encuestados conoce dichas unidades y según aparece, son más las mujeres que declaran conocer estas UA.

Sobre la utilidad que les reportan estas UA, el 6.58%, contesta ‘nada útiles’; para el 25.52%, son ‘poco útiles’, el 52.71%, se pronuncia por contestar que las UA de FOGU son ‘suficientemente’ útiles y por último, el 15.17%, contestaron que son ‘muy útiles’. Los porcentajes en suficientemente útiles y muy útiles, proporcionan un dato general de 67.88%, lo que abona al fortalecimiento de este programa.

En el año 2002, como parte de las estrategias para avanzar en la internacionalización de los programas educativos, la UANL estableció el Examen de Competencia en Inglés (EXCI) como un instrumento para evaluar la competencia en este idioma y como una vía para concretar los propósitos de la Visión 2020. Vale la pena mencionar que el alumno, al egresar, debe comprobar la competencia en una lengua extranjera, siendo el inglés el idioma por el que más estudiantes se inclinan y el EXCI es uno de los instrumentos que existen para dar prueba de su competencia y también un requisito de titulación.

Los estudiantes que presentan el EXCI y obtienen puntuaciones en los rangos de 50 a 100, se hacen merecedores de un diploma o certificado, que valida su competencia en inglés. Cuando se les pregunta si han presentado este examen, el

85.49% responde que sí; el 14.49% contesta que no y 1 no contestó. Los que dijeron sí, obtuvieron calificación de 70 a 100, el 23.87%; calificación de 50 a 69, el 30.96%; calificación menor a 50 puntos, el 45.14%, dos personas no contestaron.

En la Tabla 2.7 se pueden observar los datos que se produjeron por área de conocimiento, considerando en general el amplio rango de calificación de 50 a 100, que posibilita algún tipo de acreditación oficial.

Tabla 2 . 7 Resultados del EXCI por área de conocimiento

Área de conocimiento	Calificación 70 a 100	Calificación 50 a 69	Calificación menos de 50
Humanidades	31.17%	36.69%	32.14%
Ciencias Agropecuarias	14.53%	29.91%	55.56%
Ciencias de la Salud	22.35%	32.84%	44.81%
Ciencias Naturales	25.98%	34.52%	39.50%
Ciencias Sociales	20.89%	31.85%	47.26%
Ingeniería	33.59%	35.06%	31.35%

Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014

Según es posible observar, es mayor el porcentaje de los estudiantes de Ingeniería que dijeron haber obtenido entre 70 y 100 de calificación, seguidos por los de Humanidades y posteriormente, los del área de Ciencias Naturales. Por otra parte, de acuerdo al criterio descrito anteriormente para otorgar un certificado o diploma que valide su competencia en inglés, se puede observar que los estudiantes de Humanidades e Ingeniería son quienes más lo obtienen, mientras que los de Ciencias Agropecuarias, son quienes lo obtienen en menor número.

La Tabla 2.8 permite ver resultados por área de conocimiento, conjuntando los aspectos valorados en las preguntas 7 a 10 (perfil de egreso, unidades de FOGU, utilidad de unidades, EXCI).

Tabla 2.8 Resultados por área de conocimiento en diversos rubros

Área de conocimiento	Conoce perfil de egreso %	Conoce UA de FOGU %	Utilidad de FOGU %	Presentó EXCI %
Humanidades	65.50	59.94	66.96	90.06
Ciencias Agropecuarias	57.48	51.97	66.15	92.13
Ciencias de la Salud	68.12	77.62	71.51	92.34
Ciencias Naturales	68.34	68.65	58.62	88.09
Ciencias Sociales	31.02	45.19	68.59	82.48
Ingeniería	69.59	57.50	66.26	83.05

Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

En las dos primeras columnas (conoce perfil y conoce FOGU) y en la cuarta (presentó EXCI), el dato que se reporta es el porcentaje que aparece en el sí; en la tercera, el dato se refiere a la utilidad de las UA de FOGU, cuyo porcentaje es la suma de ‘suficientemente’ y ‘muy útiles’. Los menores porcentajes de los que reportan conocer el perfil de egreso y las unidades de FOGU, aparece entre los estudiantes de Ciencias Sociales; por otro lado, los que reportan en menor porcentaje que las unidades de FOGU les fueron útiles, son los de Ciencias Naturales.

En la Tabla 2.9 se presenta el porcentaje global de los que marcaron que estudiaron un idioma y se desglosa por área de conocimiento.

Tabla 2.9 Descripción por áreas de conocimiento según el idioma

Idioma	Sí	Áreas de conocimiento (%)					
		Humanidades	Ciencias Agropecuarias	Ciencias de la Salud	Ciencias Naturales	Ciencias Sociales	Ingeniería
Francés	11.50	18.71	3.94	9.98	7.84	12.42	10.71
Italiano	4.59	7.89	0.00	4.36	2.51	5.35	3.41
Mandarín	1.75	1.75	0.00	2.91	0.63	2.14	0.49
Japonés	2.52	4.68	0.79	3.20	3.45	2.06	2.19
Portugués	2.90	2.92	3.94	3.59	2.19	3.08	2.03
Alemán	5.07	6.14	0.00	5.04	4.08	3.13	9.41
Ruso	1.60	1.75	0.00	2.71	0.94	1.69	0.81
Otro:	16.39	15.79	17.32	17.05	11.60	17.60	14.76

Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

No se preguntó si estudiaron inglés, sin embargo, es posible que quienes contestaron en 'otro' hayan pensado en este idioma. Aunque el francés es el idioma que más se estudia, destaca que los estudiantes del área de Humanidades son los que más se involucran en el aprendizaje de los idiomas (59.63% sí estudian algún idioma), mientras que los de Ciencias Naturales son los que menos los estudian (32.24%).

De los estudiantes encuestados, 1,211 reportaron haber obtenido algún premio o reconocimiento (22.08%). El porcentaje de los premiados por tipo de reconocimiento se presentan en la Tabla 2.10.

Tabla 2. 10 Premios recibidos por los estudiantes

Tipo de premio	Frecuencia	% de premiados por tipo de reconocimiento
Académico	687	56.73
Deportivo	315	26.01
Cultural	173	14.29
Científico	88	7.27
Otro	46	3.8
Total	1,309	108.1

Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

Puesto que la suma de premios obtenidos (columna de frecuencia en la tabla anterior) es mayor que 1,211, se concluye que algunos estudiantes obtuvieron más de un reconocimiento, lo que explica además que la suma de porcentajes sea mayor a 100%. Resalta de forma significativa que más de la mitad de los premios obtenidos fueron académicos.

En cuanto al ámbito en el que se obtuvo el reconocimiento, de 1,211 estudiantes, el 86.46% (988) obtuvieron algún premio en la UANL y el resto, 13.54% (164) fue externo. Sin embargo, de los 988 que fueron premiados por la UANL, 59 de ellos también recibieron un premio externo, es decir, en total 223 estudiantes recibieron premios ajenos a la Institución, lo que en porcentajes significa que de los reconocidos con premios externos, el 26.46% recibieron tanto premios por parte de la UANL como externos, y el resto, 73.54%, solo externos.

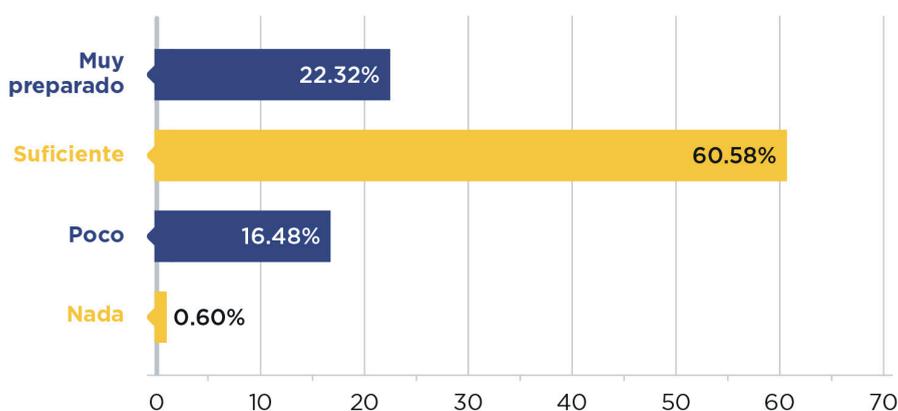
Los estudiantes que reportan algún premio local acumulan 374 reconocimientos, mientras que los nacionales son 150 y los internacionales 91. Puesto que la suma de estos reconocimientos sobrepasa los 233 externos, esto significa que algunos de los estudiantes reconocidos obtuvieron varios premios, ya sean locales, nacionales o internacionales.

En el desglose por áreas de conocimiento, el mayor porcentaje de los estudiantes que han recibido algún premio o reconocimiento procede de Ciencias Naturales y de Ciencias de la Salud, seguidos de Ciencias Agropecuarias. Esta tendencia se da tanto

en los de tipo académico como los científicos. La mayoría de los reconocimientos que se recibieron en dichas áreas son de índole nacional.

Sobre la percepción que los estudiantes tienen en relación con su preparación para incorporarse al mundo del trabajo, el Gráfico 2.11 muestra los porcentajes que aparecen cuando se les pregunta qué tan preparados se sienten para insertarse en el mercado laboral. Se observa que el 82.90% de los estudiantes marcan ‘suficientemente preparados’ y ‘muy preparados’; es decir, la satisfacción respecto de sí mismos y su preparación académica es alta, lo que resulta muy positivo para el programa educativo que realizaron y para la Universidad (no obstante que dicho valor es producto de la percepción de los jóvenes, es un indicador positivo que debe tomarse en cuenta).

Gráfico 2 . 11 Percepción de su preparación para ingresar en el mercado laboral

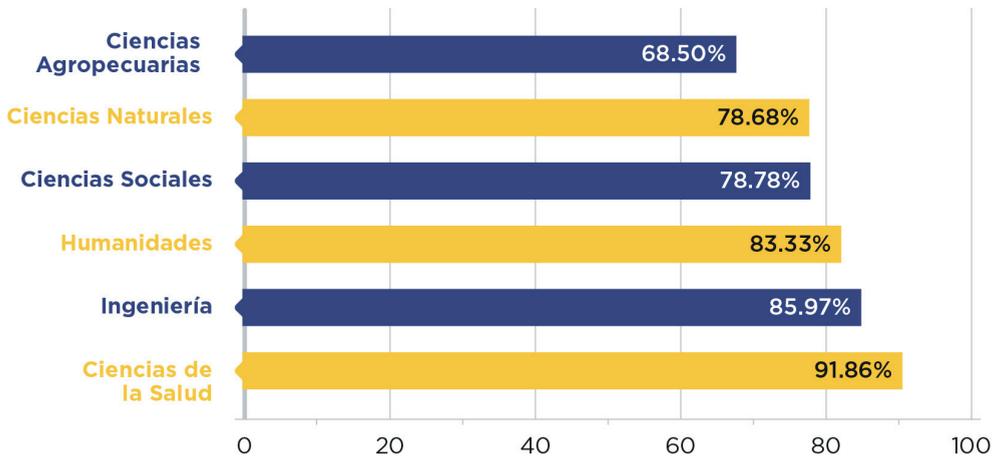


Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

El 81.78% de las mujeres se consideran preparadas, mientras que los hombres, alcanzan el 84.22%; en ambos casos, el dato es producto de las opciones ‘suficientemente’ y ‘muy preparado’ y se obtiene en relación a su propio grupo.

También por áreas de conocimiento se mantiene la tendencia: la mayoría (en relación a su propio universo) dice sentirse preparado para entrar al mundo laboral, lo cual se observa en todas las áreas en el Gráfico 2.12.

Gráfico 2. 12 Percepción de la preparación para ingresar en el mercado laboral, por áreas de conocimiento



Nota: El dato final es producto de la suma de las opciones: 'suficientemente' y 'muy preparado'.
Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

Como resultado de otro cuestionamiento, el 88.62% de los jóvenes encuestados se manifestaron interesados en estudiar un posgrado, lo que es congruente con la época actual donde se promueve que prosigan estudiando y preparándose. Desglosados por sexo los datos generales, los resultados presentan diferencias poco significativas: el 89.07% de las mujeres manifestaron interés en estudiar un posgrado; de entre los hombres, se manifestaron en el mismo sentido el 88.10%.

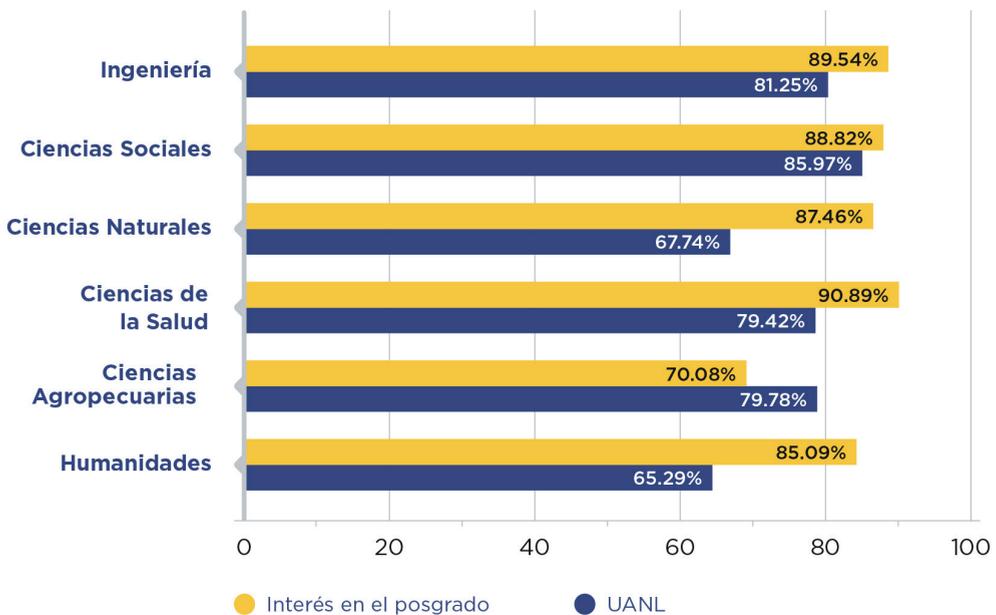
El sistema de posgrado de la UANL ofrece una amplia variedad de estudios en este nivel. De todos los programas existentes, se encuentran en el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad, PNPC, por lo menos 27 doctorados, 32 maestrías y 26 especializaciones (Posgrado-UANL, 2013).

En este mismo tema de estudiar un posgrado, encontramos que el 81.24%, de los encuestados, dicen que sí están interesados en estudiar el posgrado en la UANL, mientras que el 18.76 % dijeron no estar interesados en la propia Institución. Entre las razones por las que manifiestan no estar interesados está, en primer lugar, el costo (36.62%), seguido de los que dicen que no estudiarían en la UANL (33.55 %) porque 'no hay' el posgrado que desearían estudiar.

Por otro lado, conforme se observa en el Gráfico 2.13, en casi todas las áreas de conocimiento la mayoría contesta que también está interesado en hacer un posgrado (de 87.46% a 90.89%); en todo caso, es en Ciencias Agropecuarias donde son menos los jóvenes que contestan tener interés en cursar un posgrado.

En el Gráfico 2.13 se comparan los porcentajes que abordan el tema de los posgrados: interesado en el posgrado e interesado en la UANL.

Gráfico 2.13 Interesados en estudiar un posgrado e interés en hacerlo en la UANL, por área de conocimiento

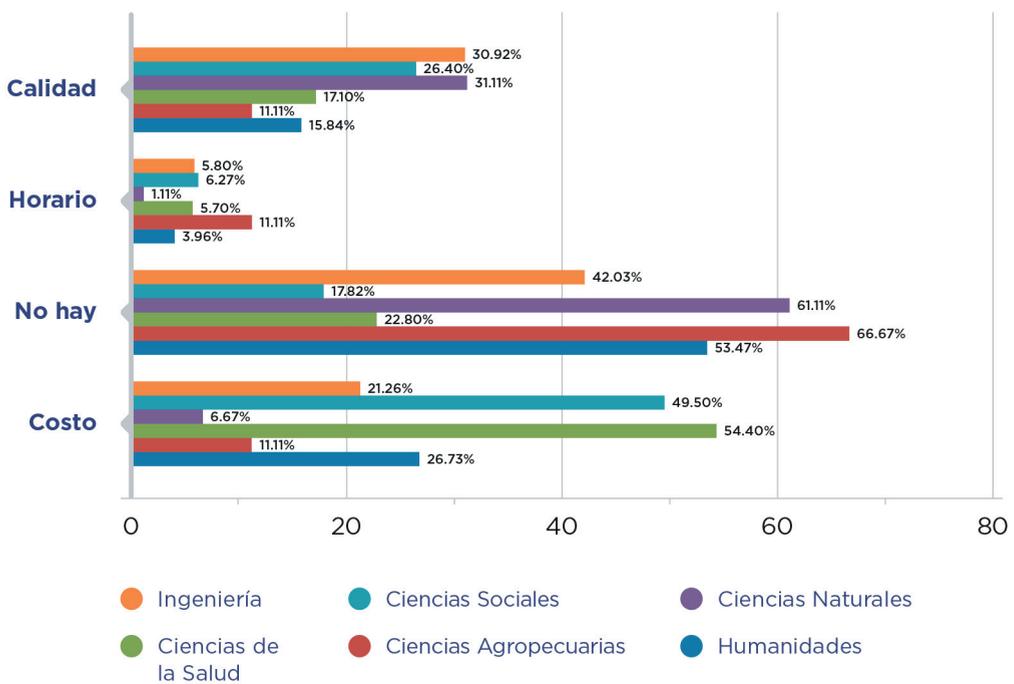


Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

Según los datos, en Ciencias de la Salud es donde un mayor número de estudiantes se manifestaron con interés por realizar un posgrado. De entre los que manifiestan dicho interés, presumiblemente en otra institución, destacan los estudiantes de Ciencias Naturales y de Humanidades: la diferencia entre los que desean hacer un posgrado en otra institución y los que prefieren la UANL es de 20% en ambos casos (Gráfico 2.13).

En el Gráfico 2.14 se plasman los porcentajes en los que aparecen los diversos motivos por los cuales los estudiantes, a pesar de que marcaron que sí estudiarían un posgrado, no lo hace en la UANL. El tema de la calidad puede orientar la matrícula, pero en este caso la influencia no es muy significativa, ya que los datos mayores que se presentan en este rubro, apenas superan el 30% de los estudiantes que no estudiarían en la UANL por el tema de calidad.

Gráfico 2 . 14 Motivos por los que no estudiaría un posgrado en la UANL



Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

El motivo por el que los estudiantes no estudiarían un posgrado en la UANL que alcanza porcentajes más altos es 'no hay'. El mayor número de estudiantes que marcaron este motivo, proceden de las áreas de Ciencias Agropecuarias, Ciencias Naturales y Humanidades. El argumento de 'calidad' es importante para los estudiantes de Ingeniería y de Ciencias Naturales ya que más del 30% en cada área, contesta que no estudiaría un posgrado en la UANL, por el tema de calidad

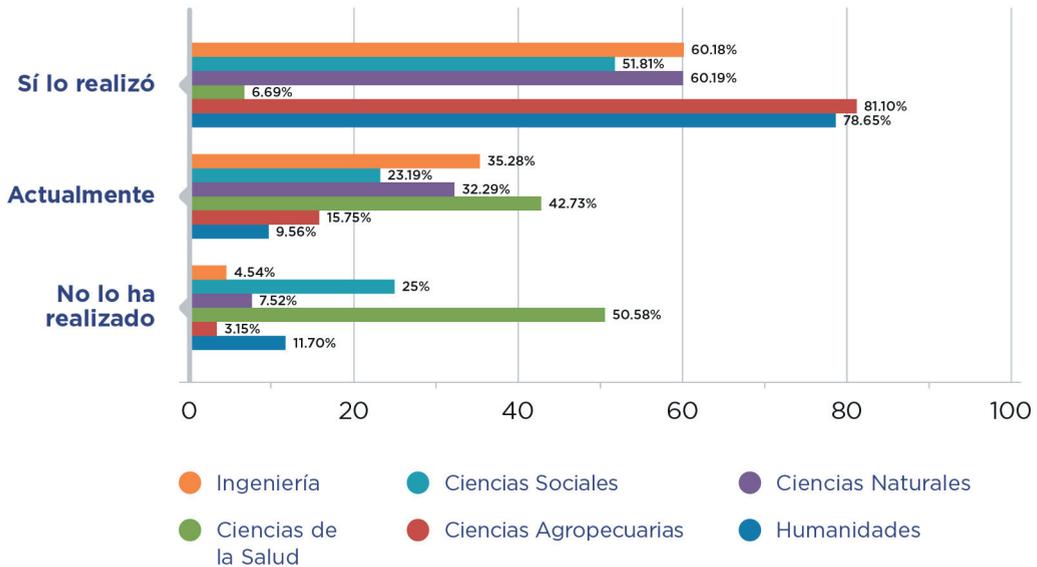
(o escasa calidad) de los posgrados. Por otro lado, casi la mitad de los estudiantes de Ciencias Sociales y más de la mitad de Ciencias de la Salud considera como inconveniente el 'costo'.

En cuanto a los trámites académicos o administrativos que deben cubrir los egresados de las universidades públicas para su titulación, todo estudiante que cursa un programa de educación superior tiene obligación de cumplir con el requisito, curricular o extracurricularmente, del servicio social (ss) para obtener su título. El ss en la UANL ofrece al alumno una oportunidad para poner en práctica los conocimientos que ha adquirido a lo largo de su formación profesional para solucionar problemas sociales y ayudar a instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil. Es además un requisito para la titulación.

Al preguntar a los estudiantes si realizaron servicio social, las respuestas de la muestra total arroja lo siguiente: sí, 48.04%; actualmente lo realiza, 29.10%; no, 22.86%. La suma de los porcentajes de los que marcaron que sí lo realizaron o lo están realizando es la mayoría (77.14%). Es decir, más de 4 mil jóvenes estaban en condiciones de concretar su requisito del ss en ese momento (junio 2014).

En el gráfico 2.15 se presenta el desglose de los datos por área de conocimiento en el rubro del cumplimiento del servicio social.

Gráfico 2 . 15 Cumplimiento del servicio social



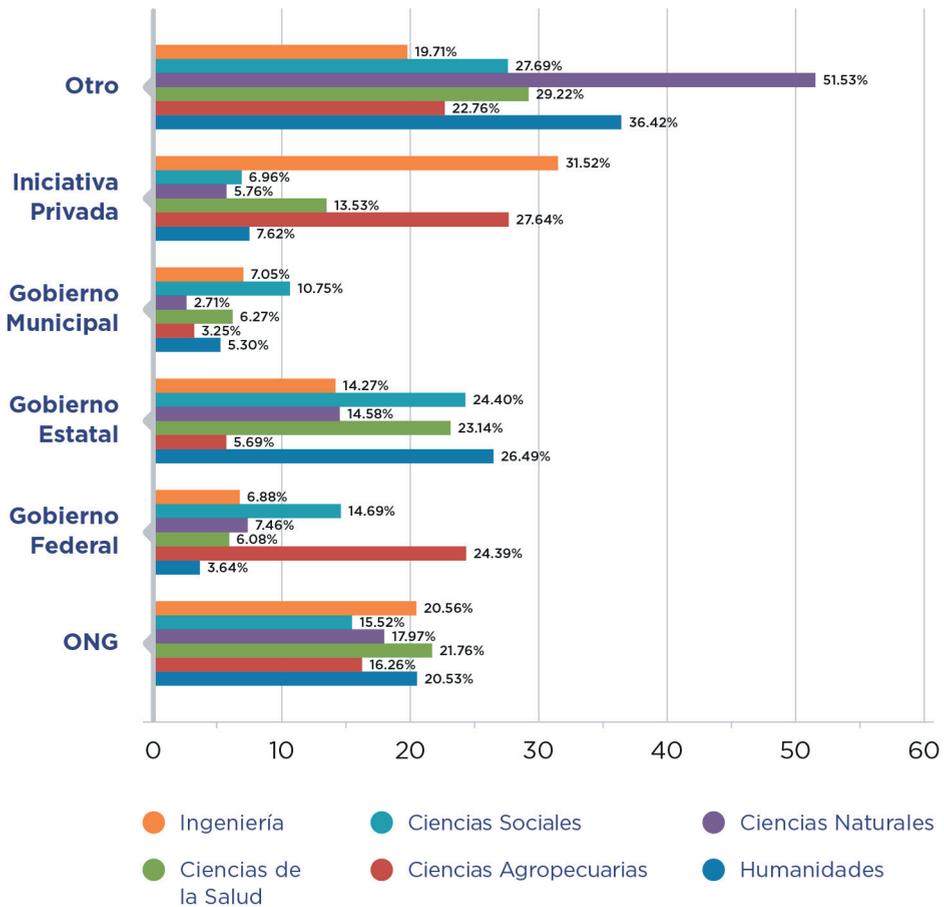
Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

El 50.58% de los estudiantes de Ciencias de la Salud, manifestaron no haber realizado su servicio social, lo que se debe posiblemente al hecho de que para las carreras de Medicina, Enfermería y Odontología, se establece que deben concluir todos los créditos antes de realizarlo.

De quienes sí habían realizado o estaban haciendo el ss, el 20.35% lo desarrollaron en el sector público estatal. El 27.79% marcaron como opción ‘otro’. Además, aparece que más del 57% de los estudiantes realizaron o estaban realizando su ss en los ámbitos de gobierno municipal, estatal o federal y en organizaciones no gubernamentales.

El Gráfico 2.16 desglosa los datos según el sector económico donde los estudiantes realizan el ss y considerando las áreas de conocimiento.

Gráfico 2 . 16 Sector económico en el que se realiza el servicio social, por área de conocimiento



Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

El servicio social es una actividad mediante la cual los estudiantes retribuyen a la sociedad el apoyo recibido como subsidio a la educación, se orienta en buena medida a instituciones u organismos que son de orden público, cuyos programas de desarrollo han sido previamente registrados en la UANL. Por otro lado, aunque no es posible saberlo con certeza, entre quienes marcaron 'otro', podrían estar los jóvenes que hacían o habían hecho su ss en la UANL.

Las prácticas profesionales, modalidad que al igual que el ss, también administra la Dirección de Servicio Social y Prácticas Profesionales, es una alternativa para complementar la formación integral y favorecer la empleabilidad de los recién egresados. Las prácticas profesionales, como puede leerse en la página web de la UANL, se formalizaron a partir de la aprobación del Modelo Educativo (Verano, 2008). Se les define como la actividad de carácter formativo que un estudiante de la UANL realiza dentro o fuera de la institución educativa con el fin de desarrollar, perfeccionar y de esta forma consolidar las competencias adquiridas en el aula. En cuanto a la empleabilidad, es considerada como la capacidad de los profesionistas para obtener y conservar un empleo acorde a su formación académica (Muñoz Izquierdo, 2006).

Pues bien, en este aspecto, los estudiantes que manifestaron que sí realizaron prácticas profesionales, representan el 44.08%, mientras que un 9.77% manifestaron estar realizándolas. De esta forma, se acumula un 53.85%, dato que representa más de la mitad de los estudiantes encuestados.

Un 52.95% de los casi 3 mil estudiantes que realizaron prácticas profesionales, estaba ubicado en la iniciativa privada (IP), mientras que un 16.22% hicieron prácticas en dependencias del gobierno estatal y un 12.32%, en organizaciones no gubernamentales. Es menor el número de estudiantes que hicieron prácticas profesionales en el gobierno federal y en el gobierno municipal.

Al revisar los datos por área de conocimiento se observa que es en las áreas de Ingeniería y de Ciencias de la Salud, donde la mayoría han realizado dichas prácticas; en contraste, en Ciencias Naturales, Humanidades y en Ciencias Agropecuarias, los porcentajes de quienes ya realizaron prácticas son menores. Es importante destacar que los estudiantes de estas áreas mencionadas se ubican en sectores económicos diferentes: los de Ingeniería, más en el sector privado, mientras que los estudiantes de Ciencias de la Salud, en su mayoría, hicieron prácticas profesionales en instituciones del gobierno estatal.

2.2.2 TRAYECTORIA LABORAL

Esta parte del cuestionario busca conocer aspectos relativos a la trayectoria de los estudiantes: si han trabajado, desde cuándo, si lo hacen con salario, en cuál sector de la economía, qué puesto desempeñan y si su trabajo coincide con su formación académico-profesional.

En este rubro se observa que el 47.68% del total de la muestra - casi la mitad- que contestaron el cuestionario, trabajaban como empleados y con salario. Un porcentaje menor, el 12.42%, se auto empleó. En el caso de estos últimos no es posible saber qué salario se asignaba ni el tiempo de dedicación a dicho trabajo.

Por otra parte, el 21.82% de la muestra respondió que trabajó haciendo prácticas profesionales y un porcentaje menor de 7.37%, laboró sin obtener pago. Es pertinente comentar que en algunas carreras las prácticas profesionales son obligatorias y, por ende, curriculares. En esta pregunta más del 10% responde que no trabajó durante su trayectoria escolar.

Al analizar los datos por área de conocimiento se observa que son los estudiantes de Ingeniería quienes contestaron en mayor número (43.71%), haber trabajado realizando prácticas profesionales. Mientras que entre los estudiantes de Ciencias de la Salud, se ubica el porcentaje menor de quienes hacían prácticas profesionales.

Los datos por área de conocimiento, de los que trabajaron durante su trayectoria escolar y bajo qué modalidad, se observan en la Tabla 2.11.

Tabla 2 . 11 Estudiantes que trabajaron durante su trayectoria escolar, por área de conocimiento

Por área de conocimiento	Con salario %	Auto empleado %	Sin percepción salarial %	Prácticas %
Humanidades	46.49	23.98	8.77	10.23
Ciencias Agropecuarias	46.46	17.32	14.96	14.17
Ciencias de la Salud	35.08	18.80	9.69	12.11
Ciencias Naturales	43.26	11.60	12.54	13.79
Ciencias Sociales	57.24	10.94	6.58	17.93
Ingeniería	40.96	6.49	4.46	43.71

Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

El 57.24% de los estudiantes del área de Ciencias Sociales trabajaban y recibían un salario. Entre las facultades que se ubican en esta área, están Ciencias de la Comunicación, Contaduría, Ciencias Políticas, Derecho y Criminología (Anexo 2.2). Por otro lado, solo el 35.08% de quienes estudiaban en las carreras de Ciencias de la Salud, trabajaban percibiendo un salario.

Respecto del momento en que comenzaron a trabajar, aparece que el 20.71% lo hizo desde preparatoria; el 22.42% desde el inicio de la carrera; el 29.26% desde el tercer año de la carrera y un 27.61% trabaja a partir del último año de carrera. Se desconoce el impacto que esta circunstancia puede tener en su trayectoria académica.

Sobre este tema del trabajo, se pregunta también si “actualmente tiene la necesidad de trabajar”, a lo que los estudiantes responden de la siguiente manera:

- Sí tengo necesidad de trabajar, el 76.50%
- No tengo necesidad de trabajar, 4.92%
- Solo tengo deseos de trabajar, 18.58%

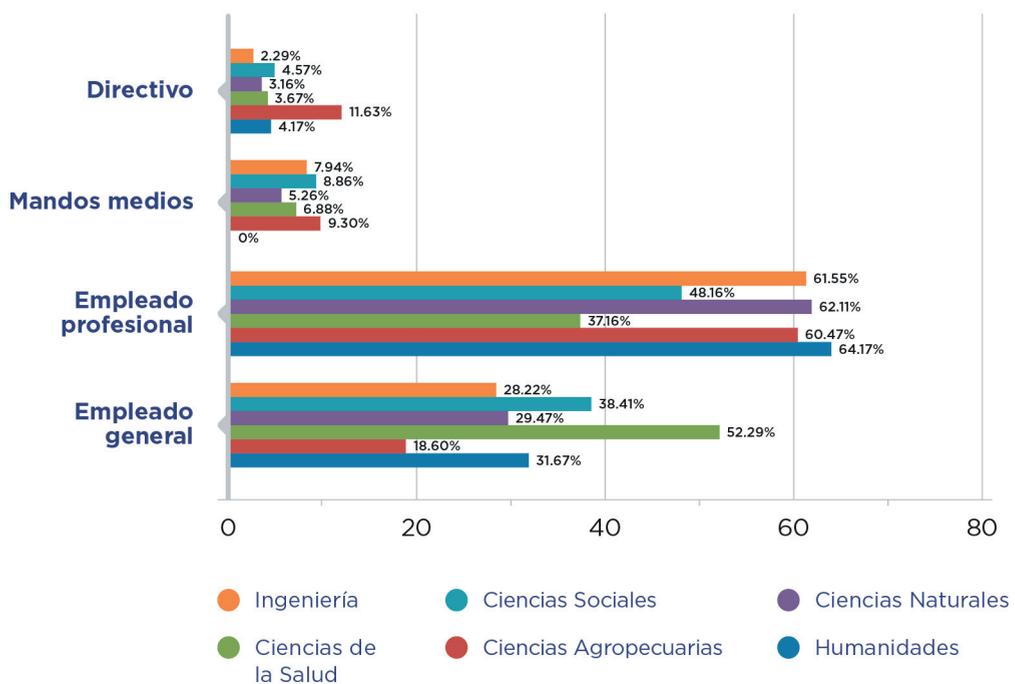
Respecto de si “actualmente cuenta con un trabajo remunerado” (pregunta 26), es decir, en el momento en que respondieron a la encuesta, el 39.38% contestó sí (el 60.62% contestó no). El dato contrasta con el que se presenta en la pregunta 23 que dice “ha trabajado durante su trayectoria escolar”, donde el 47.68% declararon haber trabajado, recibiendo un salario. Entre los que trabajaron en algún momento durante su trayectoria escolar recibiendo un salario y los que dijeron contar con un trabajo remunerado (actualmente), existe una diferencia de poco más de 8 puntos porcentuales (en números absolutos significa que 455 estudiantes quizá se encontraban trabajando, pero sin remuneración).

Respecto del sector económico, de los que declararon haber trabajado o estarlo haciendo, el 71.39% respondió que trabaja en la iniciativa privada (IP), en tanto que, en proporciones mucho menores, otros estudiantes trabajan en ONG's, gobierno federal, gobierno estatal y gobierno municipal.

Sobre su estatus laboral, el 52.31%, contestó que se desempeña como empleado profesional y el 35.97% señaló que es empleado general.

El Gráfico 2.17 desglosa los datos (expresados en porcentajes) por área de conocimiento, donde destaca que un 11.63% de los estudiantes de Ciencias Agropecuarias contestaron tener un puesto directivo; en las otras áreas es menor el número de estudiantes que declararon tener este tipo de puesto, concentrándose la mayoría de estudiantes de cada área, en las opciones, “empleado profesional” y “empleado general”.

Gráfico 2 . 17 Puesto de trabajo que desempeña, por área de conocimiento



Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

En este apartado se incluyen dos aspectos más que son importantes para ampliar el conocimiento sobre los estudiantes y su grado de satisfacción con la Universidad, como son la antigüedad en el trabajo y la coincidencia de ese trabajo con sus estudios.

Así, sobre su antigüedad en el trabajo, un 31.25% marcó la opción “seis meses”; en tanto que un 13.94% declaró que “más de tres años”.

En relación a la coincidencia del trabajo desempeñado con sus estudios de licenciatura y observando solamente la opción de coincidencia alta, aparece en el área de Ciencias Agropecuarias el mayor porcentaje (74.42%), mientras que en Ciencias Sociales se encuentra el porcentaje menor (47.81%) en este aspecto, lo que indica que no es posible saber si se les facilita obtener trabajos más acordes a sus estudios, a partir de estos datos; lo que se puede decir es que este hecho depende tanto de circunstancias individuales como del mercado laboral, pero también se explica por la orientación formativa de la carrera, especialmente por el momento en que se considera que alguien está habilitado para desarrollar alguna actividad acorde con ella.

Los porcentajes por áreas, se incrementan si se suma coincidencia alta y coincidencia mediana, apareciendo lo siguiente: en Humanidades, el 88.33%; en Ciencias Agropecuarias, el 95.35%; en Ciencias de la Salud, el 73.39%; en Ciencias Naturales, el 77.9%; en Ciencias Sociales, el 79.23%; y en Ingeniería, el 88.89%. A partir de estos datos, puede inferirse que de los que declaran que trabajan y reciben un salario, en un número importante de casos, dicho trabajo coincide con sus estudios.

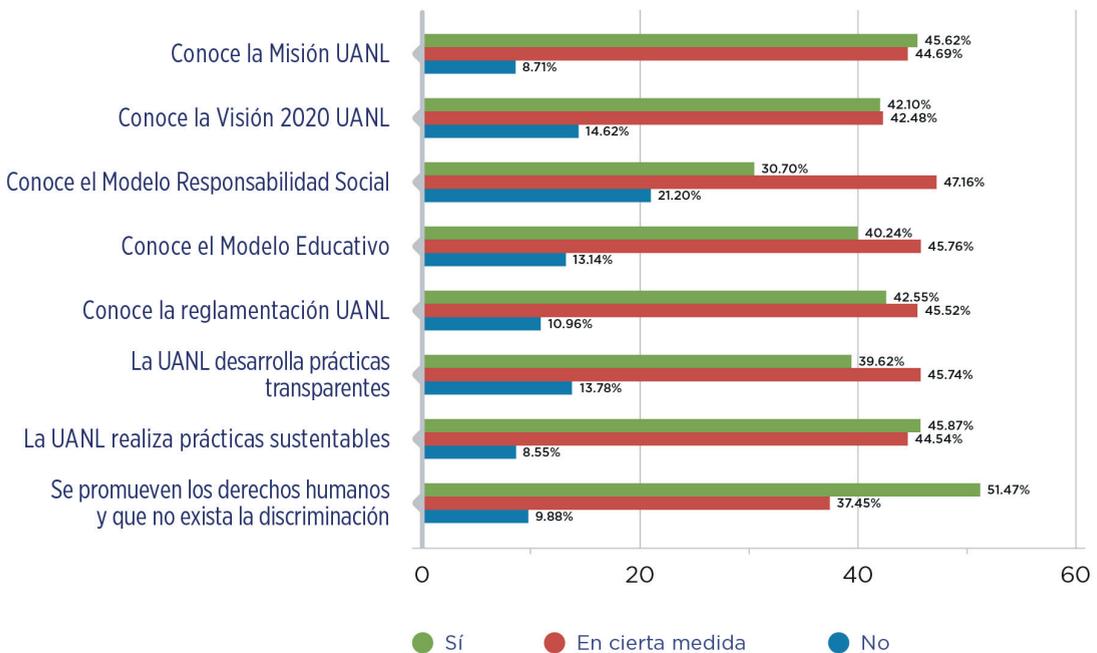
2.2.3 GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SERVICIOS ESCOLARES

La gestión tiene que ver con la conducción de la escuela y los fines del sistema escolar (Pernett, 2002). La gestión de las universidades es una tarea compleja, especialmente cuando son grandes, porque comprende diversas áreas, casi todas ellas con dinámicas propias; se trata de organizar y administrar un sistema de educación superior que además de atender a un número importante de estudiantes, debe resolver los múltiples requerimientos de las facultades y diferentes áreas de servicio, incluyendo atención a la comunidad.

Este apartado del cuestionario indaga acerca del conocimiento que poseen los jóvenes sobre documentos estratégicos y aspectos relativos a ciertas prácticas sociales en la Universidad, así como también sobre su satisfacción respecto de los servicios escolares, su utilidad, y la adecuación de otros servicios y equipos relacionados con la formación académica.

La práctica regular hoy en día, es que la mayoría de las IES poseen: Visión, Misión, Plan de Desarrollo Institucional, Modelo Educativo o Académico, Modelo de Responsabilidad Social, además de las Leyes y Reglamentos que orientan la vida institucional. Estos son, en general, los documentos llamados estratégicos y/o institucionales, los que pueden leerse o ser recuperados a texto completo de la página *web* de la UANL. Además, en 2002 se distribuyó una guía para los estudiantes de nuevo ingreso (Maggi, 2012) que contiene aspectos relativos a la ubicación, organización y prácticas universitarias frecuentes, la cual es entregada por las facultades o socializada en los llamados cursos de inducción. No obstante, no es posible saber en qué medida esta información es consultada por los estudiantes, o dada a conocer por sus profesores. Las respuestas dadas por los estudiantes encuestados se describen en el Gráfico 2.18, considerando las tres opciones de respuesta.

Gráfico 2.18 Conocimiento de documentos institucionales y prácticas universitarias



Fuente: Encuesta de salida, UANL, Junio, 2014.

Sobre el conocimiento por parte de los jóvenes de los documentos institucionales y prácticas universitarias de la UANL, los porcentajes de mayor a menor valoración producen este orden:

- Se promueven los derechos humanos
- La UANL realiza prácticas sustentables
- Conoce la Misión de la UANL
- Conoce reglamentación universitaria
- Conoce la Visión 2020
- Conoce el Modelo Educativo
- La UANL desarrolla prácticas transparentes y de sustentabilidad
- Conoce Modelo de Responsabilidad Social

Puede decirse que un número significativo de estudiantes saben que sí se promueven los derechos humanos (51.47%) y se realizan prácticas sustentables (45.87%); el dato es un reconocimiento al trabajo que la Institución hace en estos rubros; no obstante, sobre otros aspectos será necesario reforzar su difusión. Por otro lado, también se observa que la opción “en cierta medida”, concentra un número significativo de casos, lo que se le podría atribuir que el alumno lo ha escuchado y tiene una idea muy general de lo que representa.

En el análisis por sexo de las frecuencias que se concentran en el sí, según se puede ver en la Tabla 2.12, en todos los aspectos a considerar, las mujeres presentan porcentajes mayores, lo que haría pensar que conocen o valoran más estos aspectos.

Tabla 2.12 Conocimiento de los documentos institucionales y prácticas universitarias

Aspectos de la gestión institucional que conoce	General Sí %	Mujeres Sí %	Hombres Sí %
¿Conoce la misión de la UANL?	45.62	48.55	42.17
¿Conoce la Visión 2020 UANL?	42.10	44.70	39.03
¿Conoce el Modelo de Responsabilidad Social de la UANL?	30.70	31.98	29.19
¿Conoce el Modelo Educativo de la UANL?	40.24	41.70	38.52
¿Conoce la reglamentación universitaria?	42.55	46.12	38.36
¿Considera que la UANL desarrolla prácticas transparentes y de rendición de cuentas?	39.62	40.22	38.91
¿Considera que la UANL realiza prácticas sustentables?	45.87	46.63	44.98
¿Considera que se promueven los derechos humanos y que no existe la discriminación?	51.47	52.56	50.18

Nota: Los porcentajes de mujeres y hombres están en relación de su propio grupo.

Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

Al observar los datos por área de conocimiento, según la Tabla 2.13, quienes denotan un mayor conocimiento de casi todos los aspectos, según declaran, son los estudiantes del área de la salud. El documento menos conocido por todos los estudiantes es el Modelo de Responsabilidad Social, lo que se explica porque es el más reciente y se encuentra en el proceso de socialización; este documento fue presentado en octubre de 2013.

Tabla 2. 13 Conocimiento de documentos institucionales y prácticas universitarias, por área de conocimiento

Aspectos de la gestión institucional que conoce	Área de conocimiento					
	Humanidades %	Ciencias Agropecuarias %	Ciencias de la Salud %	Ciencias Naturales %	Ciencias Sociales %	Ingenierías %
¿Conoce la misión de la UANL?	40.35	40.82	52.03	32.29	47.49	41.12
¿Conoce la Visión 2020 UANL?	40.64	42.52	48.26	35.11	43.22	36.98
¿Conoce el Modelo de Responsabilidad Social de la UANL?	27.19	31.50	35.27	20.38	32.77	26.36
¿Conoce el Modelo Educativo de la UANL?	36.18	40.94	44.38	32.92	40.87	37.63
¿Conoce la reglamentación universitaria?	38.01	37.80	50.29	29.47	43.75	38.85
¿Considera que la UANL desarrolla prácticas transparentes y de rendición de cuentas?	35.09	40.16	43.70	31.97	40.25	38.12
¿Considera que la UANL realiza prácticas sustentables?	40.35	50.39	52.13	41.07	44.82	45.01
¿Considera que se promueven los derechos humanos y que no exista la discriminación?	43.27	51.18	55.33	48.90	51.36	51.42

Fuente: Encuesta de salida, UANL. Junio 2014.

De acuerdo a datos del último informe del rector, la UANL cuenta con 6,512 profesores que laboran en los diferentes niveles para desarrollar sus funciones institucionales y atender la operación de los 280 programas que ofrece donde se especifica que el 48% son profesores de tiempo completo, el 47% profesores de asignatura y un 5% profesores de medio tiempo (Ancer, 2014). Del total de profesores que laboran en la UANL, 4,252 son del nivel superior y atienden 72 programas de licenciatura. En la Tabla 2.14 se presenta la valoración que los encuestados hacen de los profesores.

Tabla 2 . 14 Satisfacción sobre el desempeño de los docentes

Criterios del desempeño docente	Excelente %	Bien %	Regular %	Deficiente %
Los profesores acuden regularmente y puntualmente a sus clases	20.27	38.65	32.01	8.28
Los profesores dominan los contenidos de sus asignaturas	25.98	39.51	25.69	8.00
Los profesores preparan sus clases y hacen entendibles los contenidos	22.19	39.76	28.77	8.44
Los profesores demuestran un comportamiento ético en sus clases	29.54	37.68	22.92	8.99
Los profesores demuestran identidad y pertenencia con la institución	32.25	36.46	21.46	8.75

Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014.

Tomando en consideración las opciones que valoran 'excelente' y 'bien' los diversos criterios del desempeño docente, los porcentajes de mayor a menor aparecen de esta forma: los profesores demuestran identidad y pertenencia, el 68.71%; demuestran un compromiso ético en sus clases, el 67.22%; dominan los contenidos de sus asignaturas, el 65.49%; preparan sus clases y hacen entendibles los contenidos, el 61.95% y, acuden regular y puntualmente a sus clases, el 58.92%. Los temas que parecen más sensibles y son valorados con porcentajes bajos son: preparar la clase y hacer entendibles los contenidos, así como el de la asistencia y puntualidad. En la Tabla 2.15 se observan los resultados por área de conocimiento.

Tabla 2 . 15 Desempeño de los docentes en la UANL por área de conocimiento

Criterios del desempeño docente	Humanidades %	Ciencias Agropecuarias %	Ciencias de la Salud %	Ciencias Naturales %	Ciencias Sociales %	Ingeniería %
Los profesores acuden regularmente y puntualmente a sus clases	58.48	72.44	68.99	70.85	52.13	59.53
Los profesores dominan los contenidos de sus asignaturas	67.34	68.5	76.55	72.1	59.66	54.53
Los profesores preparan sus clases y hacen entendibles los contenidos	66.96	71.66	73.54	69.6	54.53	62.53
Los profesores demuestran un comportamiento ético en sus clases	66.37	65.36	76.75	73.04	63.2	66.1
Los profesores demuestran identidad y pertenencia con la institución	65.5	74.8	78.39	71.48	64.89	67.73

Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio, 2104

Los porcentajes más altos para casi todos los criterios que delimitan el trabajo de los profesores, proceden de los estudiantes del área de Ciencias de la Salud. En esta misma área es en donde aparece el porcentaje más alto otorgado a uno de los criterios de desempeño: “Los profesores demuestran identidad y pertenencia con la institución”.

Por otro lado, en general, son los estudiantes que forman parte de las facultades del área de Ciencias Sociales los que valoran más bajo el desempeño de los docentes; es necesario revisar el tema en detalle en todas las áreas, pero especialmente en esta área a la que pertenecen la mitad de los estudiantes encuestados. Por otro lado, un aspecto que puede ampliar la comprensión sobre el desempeño de los docentes, es conocer la formación académica y estatus laboral de los profesores, así como su propia opinión sobre el trabajo que desempeñan y las condiciones en que lo hacen.

Otro rubro importante que incluye el cuestionario es el tema de las becas. La UANL hace realidad su compromiso y responsabilidad social al ofrecer diferentes

tipos de becas a quienes por alguna circunstancia la requieren, pudiendo contar con más de una, en algunos casos. Las becas o apoyos que se enlistan son, de escasos recursos, ya sea 100% o 50%, de empleado, beca académica, deportiva, sociedad de alumnos, Fundación UANL y ‘otra’.

Es importante destacar que la UANL otorgó en general más de 97 mil becas, de los diferentes tipos que se mencionan, en el período enero-junio de 2014. Por otro lado, las becas otorgadas a estudiantes del último semestre (quienes contestaron el cuestionario) en este mismo período, por área de conocimiento son: 275 becas al área de Humanidades; 80 para Ciencias Agropecuarias; 757 para Salud; 168 para Ciencias Naturales; 1,363 para Ciencias Sociales y 730 para Ingeniería, lo que representa un total de 3,373 becas asignadas entre los 5,485 estudiantes encuestados.

De los estudiantes de la muestra que Sí recibieron una beca, el porcentaje más alto aparece en el de escasos recursos de 100 y 50%, respectivamente. La Tabla 2.16 consigna los resultados globales.

Tabla 2 . 16 Becas que han recibido los estudiantes

Tipo de beca	Sí %	No %
Escasos recursos 100%	24.89	75.11
Escasos recursos 50%	31.94	68.06
Empleados de la UANL (e hijos)	5.87	94.13
Académicas (mérito académico, talento y promedio)	16.21	83.79
Deportiva	15.55	84.45
Sociedad de alumnos	8.08	91.92
De asociación, empresa o gobierno a través de acuerdos o convenios (Fundación UANL, PRONABES, SELIDER)	20.66	79.34

Fuente: Encuesta de salida, junio 2014. Datos globales.

El otorgamiento de algunos de los tipos de becas, se vincula con el promedio académico, de ahí que es importante conservarlo según se requiere; en parte esto define si una beca se mantiene durante toda la carrera o por un tiempo menor.

Los factores que influyen en la duración de la beca son muy variados y están vinculados al tipo de beca que se solicita. Así por ejemplo, la condición para recibir una beca deportiva es pertenecer a un equipo o ser un atleta de alto rendimiento que representa a la UANL; el beneficio se pierde si se modifica esta situación.

Sobre la duración de la beca, la Tabla 2.17 consigna los porcentajes que se reportan en cada lapso que se menciona en el cuestionario.

Tabla 2 . 17 Duración de la beca

1 a 3 semestres Fr. 1,876	4 a 7 semestres Fr. 1,463	8 o más semestres Fr. 1,257
40.69%	31.74%	27.27%

Fuente: Encuesta de salida, junio 2014. Datos globales.

Como puede observarse, el lapso de 1 a 3 semestres tiene el mayor porcentaje, en tanto que 8 semestres o más, fue referido por un número menor de estudiantes.

El desglose por sexo, arroja que el 26.28% de las mujeres y el 23.24% de los hombres recibieron algún tipo de beca (ambos datos están en función de su propio grupo).

Un 31.35% de los estudiantes de Ciencias Naturales y un 28.50% del área de Ciencias Sociales recibieron beca de escasos recursos del 100%. De esas mismas áreas recibieron beca de escasos recursos del 50%, un 35.11% y un 35.24%, respectivamente. Es decir, más de la mitad de las becas que se otorgan son de la modalidad 'escasos recursos'.

En cuanto a las becas académicas, el porcentaje mayor es en el área de Humanidades siguiéndole las áreas de Ciencias de la Salud y Ciencias Naturales, mientras que las otorgadas por el deporte, el área de Ingeniería tiene el mayor porcentaje. De las becas otorgadas por la Fundación UANL, el mayor porcentaje aparece en las áreas de Ciencias Naturales y Ciencias de la Salud.

De acuerdo con los datos, un número importante de los estudiantes que hicieron el cuestionario recibieron alguna beca, por algún período.

Toda universidad concreta, mediante servicios y programas de diferente tipo, una parte importante de sus objetivos. Todos se diseñan y funcionan para apoyar a

los estudiantes durante su trayectoria académica. De esta forma, como puede verse en la Tabla 2.18, los programas universitarios más útiles, según la percepción de los jóvenes, son, de mayor a menor: el SIASE, herramienta tecnológica para todo tipo de trámites, el Departamento Escolar, que se encarga de consignar y documentar el avance académico de los estudiantes y el Programa de Becas, que beneficia directamente a los estudiantes.

Tabla 2.18 Utilidad de los servicios escolares

Programas	Nula %	Poca %	Moderada %	Alta %
Programa de Tutorías	20.22	26.64	34.57	17.89
Programa de Universidad Saludable	19.25	28.00	36.13	15.79
Programa de Becas	8.86	13.44	29.26	47.69
Servicios del Departamento Escolar y Archivo	8.30	17.03	39.95	34.07
Programa de Universidad Segura	13.91	21.35	38.07	25.72
Plataforma NEXUS	16.74	23.50	34.99	24.01
Sistema Integral para la Administración de los Servicios Educativos (SIASE)	5.96	10.77	30.98	51.65
Centro de Idiomas	11.78	19.64	36.90	30.77

Fuente: Encuesta de salida, junio 2014. Datos globales.

Producto de las opciones ‘moderada’ y ‘alta’ (Tabla 2.18), la valoración de los jóvenes sobre los servicios que ofrece la UANL se traduce en los siguientes porcentajes:

- El SIASE, con un 82.63%
- El Programa Becas, con el 77%
- El Departamento Escolar y Archivo de la UANL, con un 74%
- El Centro de Idiomas (o CAADI), con un 67.67%
- El Programa Universidad Segura, con el 64%

- La Plataforma NEXUS, con el 59%
- El Programa de Tutorías, obtiene el 52.46%
- El Programa Universidad Saludable, con un 51.92%

Respecto del mismo tema de los servicios y su utilidad, la Tabla 2.19 presenta los porcentajes por áreas de conocimiento.

Tabla 2 . 19 Utilidad de los servicios escolares por área de conocimiento

Grado de utilidad	Áreas de conocimiento					
	Humanidades %	Ciencias Agropecuarias %	Ciencias de la Salud %	Ciencias Naturales %	Ciencias Sociales %	Ingeniería %
Programa de Tutorías	48.24	49.6	56.5	37.61	55.91	47.53
Programa de Universidad Saludable	45.91	48.82	60.66	42.22	52.51	47.69
Programa de Becas	76.02	68.5	81.4	79	74.67	78.35
Servicios del Departamento Escolar y Archivo	77.19	74.01	79.84	77.74	71.38	72.51
Programa de Universidad Segura	60.82	60	70.83	60.5	61.37	64.36
Plataforma NEXUS	51.75	49.61	61.53	52.04	61.84	56.04
Sistema Integral para la Administración de los Servicios Educativos (SIASE)	80.7	83.46	88.86	83.7	79.85	83.05
Centro de Idiomas	68.42	62.99	69.19	68.65	65.17	71.37

Los datos corresponden a la suma de las opciones moderada y alta.
Fuente: Encuesta de salida, junio 2014. Datos globales.

Por áreas de conocimiento, los datos coinciden con la valoración que los estudiantes reportan en los porcentajes globales, de tal forma que en todas las áreas, considerando entre ‘moderada’ y ‘alta’ la utilidad de los servicios escolares aparecen estos tres: el SIASE, Departamento Escolar y Programa de Becas.

En todo caso, un área de oportunidad lo representan los programas de Tutorías y el de Universidad Saludable, que obtienen los porcentajes menores en cuanto a su utilidad, aún considerando las opciones ‘moderada’ y ‘alta’.

La Tabla 2.20 concentra los porcentajes que expresan las diversas valoraciones de los jóvenes respecto de algunos de los materiales y equipos que son indispensables para desarrollar los programas educativos.

Tabla 2 . 20 Nivel de adecuación de materiales, equipo e instalaciones

Otros servicios de la institución	Nada adecuado %	Poco adecuado %	Adecuado %	Muy adecuado %
Material bibliográfico suficiente	5.38	18.71	50.92	24.41
Material bibliográfico actualizado	7.20	24.81	47.24	20.09
Acceso a servicios de cómputo	7.58	22.19	44.32	25.25
Equipo de cómputo actualizado	9.43	23.43	43.87	22.55
Equipamiento de laboratorio y talleres	10.65	23.41	44.10	21.20
Instalaciones adecuadas	6.31	19.62	48.59	24.94
Instalaciones suficientes	8.51	22.83	44.90	22.99
Accesibilidad para personas con discapacidad	15.62	26.07	37.76	19.64

Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014

La concentración de frecuencias se da en la opción ‘adecuado’, siendo la más alta para “material bibliográfico suficiente”, que alcanza un 50.92%. Un aspecto que se detecta es que en “accesibilidad para personas con discapacidad” la valoración es baja. Dado que esta es una necesidad real y también una necesidad sentida (porque así lo observa buena parte de la población) es importante que se revise.

La suma de las opciones de “adecuado” y “muy adecuado” produce estos resultados:

- Material bibliográfico suficiente: 75.33%
- Material bibliográfico actualizado: 67.33%
- Acceso a cómputo: 69.57%
- Equipo de cómputo actualizado: 66.42%
- Equipamiento de laboratorios: 65.3%

- Instalaciones adecuadas: 73.53%
- Instalaciones suficientes: 67.8%
- Accesibilidad para personas con discapacidad: 57.4%

En la Tabla 2.21 se presentan los datos por área de conocimiento, los cuales también son resultado de la suma de las dos opciones de mayor valor.

Tabla 2 . 21 Servicios de la Institución por área de conocimiento

Otros servicios de la institución	Humanidades %	Ciencias Agropecuarias %	Ciencias de la Salud %	Ciencias Naturales %	Ciencias Sociales %	Ingeniería %
Material bibliográfico suficiente	81.58	85.83	80.13	77.12	70.23	78.1
Material bibliográfico actualizado	75.73	82.68	74.03	67.71	61.48	69.26
Acceso a servicios de cómputo	69.89	85.82	69.48	70.84	65.37	75.83
Equipo de cómputo actualizado	68.42	83.46	68.31	66.46	61.27	72.67
Equipamiento de laboratorio y talleres	59.07	81.17	78.58	71.79	58.56	65.86
Instalaciones adecuadas	64.32	86.62	83.33	78.69	68.5	75.1
Instalaciones suficientes	51.75	77.95	72.97	66.71	66.45	70.24
Accesibilidad para personas con discapacidad	49.42	71.65	63.28	61.44	59.54	47.93

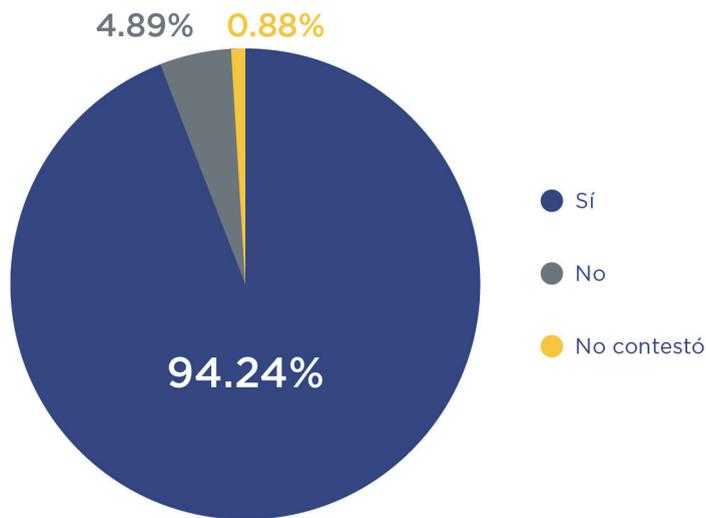
Fuente: Encuesta de salida, UANL, junio 2014

La tendencia entre las áreas de conocimiento refleja, en buena medida, las condiciones particulares de cada facultad, es decir, la realidad que ven y conocen los estudiantes. La excepción puede ser el tema del material bibliográfico, porque además de la biblioteca de su facultad, todo estudiante puede acceder vía internet, desde su propio lugar, al Sistema Integral de Bibliotecas de la UANL (SIBUANL). En este aspecto, la opinión de los jóvenes respecto de la adecuación de los materiales bibliográficos es bastante aceptable, aunque se reduce cuando les preguntan si ese material está actualizado. Otro tema sensible es el de los laboratorios y talleres.

Un dato que se puede resaltar es que con excepción de Humanidades e Ingeniería, para el rubro de accesibilidad para personas con discapacidad, el resto de las valoraciones están por encima del 50%.

Un aspecto importante que la Universidad fomenta es el sentido de pertenencia a su institución. Es por ello que, para contar con retroalimentación en este sentido, se busca saber si los estudiantes consideran seguir cerca o en contacto con la UANL. En este aspecto, la respuesta es contundente, ya que el 94.24% contestan de forma positiva. Los datos por sexo, arrojan porcentajes muy cercanos: 95.14% de las mujeres y 93.18% de los hombres manifiestan su deseo de seguir en contacto con la UANL. Como lo muestra el Gráfico 2.19, el número de quienes dicen que no están interesados en mantener algún contacto con la Institución, no es significativo.

Gráfico 2 . 19 Interés en seguir en contacto con la UANL



2.3 ANÁLISIS

La encuesta de salida es un instrumento importante para obtener datos que permitan realizar algunas generalizaciones respecto de cómo perciben los estudiantes a la universidad y los diversos aspectos que ésta desarrolla para concretar sus propósitos educativos. El análisis que se desarrolla en esta parte se hace en función de los apartados que incluye el cuestionario, lo que permite también

visualizar fortalezas y debilidades a la luz de la información que se ha revisado, sin dejar de considerar que dichos datos deben ponerse en relación con los que aporten otras formas de observar y evaluar la realidad que se vive.

2.3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA

En el tema de la formación académica, la mayoría de los estudiantes se declara como regular, lo que posibilita su egreso sin mayor contratiempo, aspecto que abona favorablemente a ciertos indicadores de la calidad, mediante los que se evalúa a las IES. Sobre las competencias, la mayoría aceptan que su programa las proporciona en una medida muy aceptable, aunque igualmente debe reforzarse constantemente este aspecto, dado que es una de las tareas fundamentales de la Institución. Entre las competencias que obtienen mejor valoración se encuentran las siguientes tres: identificación y solución de problemas, conocimientos de los principales enfoques teóricos de la carrera profesional y desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo. La primera y la tercera son habilidades importantes para adaptarse a los contextos de cambio. La segunda es básica en toda formación profesional.

La oferta de participación estudiantil en diversas actividades para complementar la formación integral es abundante y diversificada, tanto entre hombres como entre mujeres, y presenta la misma tendencia en casi todas las áreas de conocimiento. En un tema relacionado, el de actividades extracurriculares, permanencia y contribución de éstas a su formación integral, aparecen con mayores porcentajes, las siguientes: equipos deportivos, voluntariado, sociedad de alumnos y asistente o auxiliar de maestro. La contribución a su formación ha sido alta en lo general, especialmente en grupos artísticos, verano de investigación científica y federaciones universitarias. Las mujeres participan más en actividades como voluntariado, mientras los hombres lo hacen más en los equipos deportivos.

Más del 60%, en casi todos los casos, informan que conocen el perfil de egreso de la carrera, conocen las unidades de aprendizaje de FOGU y consideran que estas unidades son útiles para su formación integral. Además, un porcentaje alto de jóvenes ha presentado el examen de inglés, EXCI; por lo menos un 50% obtiene calificación suficiente para lograr el certificado. En el rubro de obtención de premios

y reconocimientos, existe también un porcentaje importante de jóvenes que han recibido alguno, ya sea de parte de la UANL u otro organismo.

Otro tema fundamental, es el relativo a la satisfacción respecto de sí mismos y su preparación, lo que aparece con un porcentaje muy elevado; es decir, los estudiantes se sienten preparados para ingresar al mundo laboral. Esta tendencia es semejante cuando se observa por sexo y por áreas de conocimiento. La mayoría de los estudiantes están interesados en estudiar un posgrado, existiendo una proporción importante que desea hacerlo en la UANL; quienes no piensan en nuestra Institución, es por el costo o porque no existe el programa de posgrado que les interesa.

En el ámbito de Servicio Social y Prácticas Profesionales, se presentan que un 70% y más del 50%, respectivamente, han cumplido con estos aspectos. El ss se realiza más frecuentemente en organismos públicos y las prácticas profesionales, en el sector privado; en los dos ámbitos pueden relacionarse con los futuros empleadores y eventualmente obtener un trabajo definitivo, luego que se observa su desempeño.

2.3.2 TRAYECTORIA LABORAL

En este apartado aparece que un porcentaje importante de estudiantes trabaja y/o tiene necesidad de trabajar, lo que en cierto modo caracteriza a buena parte de la población estudiantil, quienes provienen de sectores socio económicos medios o bajos y por ende, deben solventar por sí mismos todas, o una parte, de las necesidades de su carrera.

Los jóvenes realizan, en mayor número, sus prácticas profesionales en la iniciativa privada, lo que se debe quizá a que las empresas otorgan una compensación económica y con frecuencia les ofrecen empleo definitivo. Las prácticas profesionales son una oportunidad para poner a prueba sus competencias, para mostrar el nivel de desempeño profesional que pueden lograr.

Sobre la trayectoria laboral, aparece que casi la mitad trabajaban como empleados y con salario. Un porcentaje menor se auto empleó; en este caso, no es posible saber qué salario se asignaban ni el tiempo de dedicación a dicho trabajo. En proporciones menores trabajan haciendo prácticas profesionales o sin obtener pago y, otros más, no trabajan. El número de estudiantes que trabajan se incrementa a

partir del tercer año de la carrera, y el porcentaje de los que trabajan por necesidad, es mayor al 70%. Por otro lado, puede decirse que de los que declaran que trabajan y reciben salario, en la mayoría de los casos, dicho trabajo coincide con sus estudios.

2.3.3 GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SERVICIOS ESCOLARES

Este apartado aporta datos sobre el conocimiento que poseen los jóvenes sobre documentos estratégicos y aspectos relativos a ciertas prácticas sociales en la Universidad, así como también sobre su satisfacción con los servicios escolares, su utilidad y la adecuación de otros servicios y equipos relacionados con la formación académica. También valoran el desempeño docente.

La gestión de las universidades es una tarea compleja, comprende diversas áreas, casi todas ellas con dinámicas propias. Se trata de organizar y administrar un sistema de educación superior que atiende a un número grande de estudiantes, resolviendo a la vez los múltiples requerimientos de las facultades y todas las áreas de servicio, incluyendo atención a la comunidad. Sobre estos aspectos, el conocimiento y aceptación que los jóvenes manifiestan es bueno.

El conocimiento de los estudiantes sobre documentos y programas institucionales no es muy alto, lo que sin duda debe mejorarse, pero en general esto no constituye una obstrucción a su trayectoria. El desempeño docente se expresa en niveles de aceptación buenos, ya que los jóvenes aceptan que sus maestros demuestran identidad y pertenencia, compromiso ético en sus clases y dominio de contenidos. Los temas valorados con menores porcentajes, son el relativo a preparar la clase y exponer o trabajar de forma entendible, y el de la asistencia y puntualidad. Las valoraciones más altas sobre casi todos los aspectos, son emitidas por estudiantes del área de Ciencias de la Salud, seguidos por los de Ciencias Naturales y, con porcentajes similares, los de Humanidades y los de Ciencias Agropecuarias. En cambio, los estudiantes de Sociales, son quienes valoran más bajo el desempeño docente.

De los servicios de la UANL, el Departamento Escolar y Archivo, el SIASE y el Programa de Becas, son los más altamente valorados. El SIASE es la plataforma oficial para inscripciones, registro de horario, trámite de becas y otros, así que la relación de los jóvenes con esta herramienta es cercana y de ahí su alta valoración.

Valoran en menor medida el programa de tutorías, Universidad Saludable y la plataforma NEXUS.

También los estudiantes reconocen que en la UANL se promueven los derechos humanos y se realizan prácticas sustentables, dato que significa un reconocimiento al trabajo que la Institución hace en estos rubros. Además, conocen en cierta medida la existencia de documentos como la Misión, la Visión 2020, la reglamentación universitaria, el Modelo Educativo, las prácticas transparentes y de sustentabilidad, así como el Modelo de Responsabilidad Social. Reconocen también que tienen a su disposición material bibliográfico suficiente y actualizado, y que el acceso a equipos de cómputo es también adecuado. Por otro lado, valoran en menor grado el tema de la accesibilidad para personas con discapacidad.

La UANL hace realidad su compromiso y responsabilidad social al otorgar beca a quienes por alguna condición la requieren. El mayor número de becas que se otorgan son las de escasos recursos (100% o 50%); en cuanto a la duración de la beca, el mayor porcentaje aparece en un lapso de 1 a 3 semestres. Los factores que influyen en la duración de una beca se relacionan con el tipo de apoyo que se trate. De acuerdo con los datos, un número importante de los estudiantes que hicieron el cuestionario recibieron alguna beca, por algún período.

La UANL posee un reconocimiento social alto, de ahí que sus egresados son bien valorados; de igual forma, la visión general es que están bien preparados para el ámbito laboral.

2.4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Los resultados que aporta la encuesta aplicada a los estudiantes a punto de finalizar su carrera, proporcionan una visión general de sus percepciones sobre la UANL y del grado de satisfacción que le reportan sus servicios, por lo que es importante que se aplique con una cierta periodicidad. Es recomendable mejorar el diseño del cuestionario (por ejemplo en aquellos cuestionamientos en los que se hace una doble pregunta) y sistematizar el análisis estadístico, con la finalidad de generar datos que permitan producir reportes pertinentes.
- Los resultados que reporta el cuestionario muestran que existen áreas que deben monitorearse permanentemente, en particular el tema de la formación

académica y profesional y la forma en que se concreta en los estudiantes, así como también el trabajo de los profesores en lo relativo a la preparación de sus clases y su puntualidad. Es importante apoyar el trabajo de los profesores y mejorar la infraestructura y/o servicios que sostienen el trabajo académico (bibliotecas, acervo bibliográfico, espacios para trabajar), así como fortalecer y universalizar su capacitación.

- Debe supervisarse que las unidades de aprendizaje de FOGU se desarrollen en cada dependencia según su diseño y propósitos, dado que las competencias generales que estas unidades promueven son fundamentales para una formación integral. Asimismo, debe asegurarse que las demás unidades de aprendizaje apoyen de manera efectiva el desarrollo, fortalecimiento y/o construcción de las competencias generales del Área Curricular de Formación General Universitaria.
- Un número importante de estudiantes logra realizar trayectorias académicas regulares; no obstante, existe un cierto rezago y al parecer la tutoría no logra resolver estas insuficiencias, lo que representa un área a revisar con detenimiento, particularmente lo que implica el acompañamiento al estudiante durante su trayectoria académica. Conviene verificar si la baja valoración de la tutoría tiene su origen en el desconocimiento de los estudiantes sobre ese programa, o en otras fallas de su implementación.
- Aunque la UANL ofrece oportunidades para la participación estudiantil, lo que se reconoce mayoritariamente, en la práctica la realidad es que el número de estudiantes que participan es bajo, así que habrá que estimular la participación en estas actividades formativas, lo que implica revisar aspectos como la difusión y organización de dichas actividades, así como también los horarios.
- Se recomienda diseñar estrategias que permitan dar a conocer a los estudiantes los diversos documentos y programas que rigen la vida universitaria, para propiciar trayectorias académicas con menos sobresaltos. Tales estrategias deberían incluir la participación y compromiso de los profesores en sus aulas.
- Los estudiantes declaran que se sienten suficientemente preparados para el desempeño profesional. No obstante, es importante fortalecer este aspecto incrementando el contacto (vinculación) con el mundo laboral. Por otro lado, dado que los jóvenes manifiestan gran interés por seguir en contacto con su

Institución, es recomendable promover o apoyar la organización de actividades para egresados, pues con ello se refuerza la imagen universitaria en el exterior.

- Es recomendable estimular el intercambio académico (nacional e internacional) generando las condiciones apropiadas para su realización, ya que éste es realmente escaso y además, se debe promover el aprendizaje de lenguas, a efecto de concretar la internacionalización de la Universidad, considerando tanto a los estudiantes como a los profesores. En este aspecto, es importante aceptar que si menos del 30% de los recién egresados obtienen una valoración igual o mayor a 70 en el EXCI, y que si poco más del 50% obtienen el mínimo de 50 para obtener un certificado de competencia en inglés, los criterios para acreditar el dominio de ese idioma son, al menos, laxos, si no es que inadecuados. Es impostergable fortalecer y ampliar el uso del idioma inglés en la vida cotidiana de la UANL.
- Los resultados que se reportan, permiten en lo general, afirmar que los estudiantes poseen una buena imagen de la Universidad y de sí mismos como futuros profesionistas, aunque es necesario mejorar ciertos aspectos nodales. Por otro lado, es recomendable recabar datos mediante otro tipo de instrumentos, preguntar también a los profesores y realizar estudios que informen del bagaje cultural y lingüístico que poseen los jóvenes al ingresar a la UANL, del tipo de trayectorias que realizan las mujeres y las personas con discapacidad.

REFERENCIAS

- Acevedo, A., Linares, C., Cachay, O. (2010). Herramienta para superar el dilema gerencial: Toma de decisiones o resolución de problemas. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial* 13(1): 18- 27. UNMSM ISSN: 1560-9146 (Impreso) / ISSN: 1810-9993 (Electrónico).
- Alves H. y Raposo M. (2005). La Medición de la Satisfacción en la Enseñanza Universitaria: El ejemplo de la Universidade da Beira Interior. Universidade da Beira Interior, Dpto. de Gestão e Economia, Covilhã (Portugal) (abr. 2006). <http://econwpa.wustl.edu:8089/eps/hew/papers/0511/0511004.pdf>.
- Ancer, J. (2014). Informe de actividades del Rector 2014. Consultado 25 enero, 2015. En: http://www.uanl.mx/sites/default/files/uanl%20informe2014_0.pdf
- ANUIES (1998). *Esquema básico para los estudios de egresados*. Propuesta. México, D. F.: ANUIES. En: http://books.google.com.mx/books?id=wg2jJeKdVZcC&pg=PA5&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false.
- Becerra, A. M. y La Serna, K. (2010). “Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad”. En: http://srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD1005%20-%20Becerra_La%20Serna.pdf
- CIDAC (2014). *Encuesta de competencias profesionales 2014*. Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C. Disponible en <http://www.cidac.org>
- Clasificación Mexicana de Carreras (ANUIES, INEGI, CONACYT, SEP, SPTS). En <http://evirtual.uaslp.mx/Vinculacion/CEDISP/Documentos%20compartidos/2012%20-%20INEGI%20-%20Clasificacion%20Mexicana%20de%20Carreras%202010.pdf>.
- De Garay, A. y Del Valle, G. (2011). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior. XI Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- Díaz de Rada, V. (2012). “Ventajas e inconvenientes de las encuestas por internet”. *PAPERS Revista de Sociología*. Vol 97, Núm 1. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en: <http://papers.uab.cat/article/view/v97-n1-diaz>.
- Echegoyen, J. (1997). *Historia de la Filosofía*. Vol 3. Madrid: Edinumen. En: <http://www.e-torredebabel.com/>

- Freire, M.J., Teijeiro, M.M., Pais, C. (2013). "La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios". En *Revista de Educación* no. 362, septiembre-diciembre 2013. Disponible en http://www.revistaeducacion.mec.es/doi/362_151.pdf. DOI: 10-4438/1988-592X-RE-2011-362-151.
- FOGU (2005). *Programa de Formación General Universitaria de los estudiantes de licenciatura, profesional asociado y técnico superior universitario de la UANL*. Disponible en: <http://www.uanl.mx/sites/default/files3/formaciongeneral.pdf>.
- Gabaldón, E. (2011). Relación entre las buenas prácticas docentes y la satisfacción del estudiante en el seguimiento de la calidad de las Titulaciones. En: <http://web.ua.es/es/ice/jornadas-redes/documentos/ponencias/eva-gabaldon.pdf>
- Giddens, A. (1995). *Modernidad e identidad del yo*. Barcelona: Ediciones Península.
- Guzmán Silva, Susana, Febles Álvarez-Icaza, Mónica, Corredera Marmolejo, Alejandro, Flores Machado, Pilar, Tuyub España, Arumi, Rodríguez Reynaga, Pedro Alfonso (2008). Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo. *Innovación educativa* [en línea] No. 8 (enero-marzo): [Fecha de consulta: 21 de enero de 2015] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179421234003>> ISSN 1665-2673
- Hawes, G. (2010). Perfil de egreso. Universidad de Chile. En: <http://www.gustavohawes.com/Educacion%20Superior/2010Perfil%20de%20egreso.pdf>
- Jiménez G., A., Terriquez C., B., Robles Z., F. J. (2011). Evaluación de la satisfacción académica de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit. En *Revista Fuente* Año 3, No. 6, Enero - Marzo ISSN 2007 - 0713, pp. 46-56. Consultado 14 de diciembre de 2014. <http://fuente.uan.edu.mx/publicaciones/02-06/8.pdf>
- Maggi, R. (2002). *Guía del estudiante universitario*. México: Editorial Patria.
- Medrano. L. A., Pérez, E. (2010). Adaptación de la Escala de Satisfacción Académica a la población universitaria de Córdoba. *SUMMA Psicológica UST*. Vol. 7, No 2, 5 - 14. Córdoba, Argentina: Universidad Nacional de Córdoba. www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3423953.pdf

- Muñoz Izquierdo, C. (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. Disponible en *Papeles de Población*, vol. 12, núm. 49, julio-septiembre, pp. 75-89. Universidad Autónoma del Estado de México. Consulta, 14 de diciembre, 2014. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204903>.
- Murillo T., J. (2005). "Métodos de investigación en educación, curso 2004-2005. Técnicas de recogida de datos". Consulta 28, febrero, 2015. Disponible en: https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Materiales/Apuntes%20Instrumentos.pdf.
- Lent, R. W., Taveira, M. C., Sheu, HB, Singley, D. (2009). Social Cognitive Predictors of Academic Adjustment and Life Satisfaction in Portuguese College Students: A Longitudinal Analysis, *Journal of Vocational Behavior*. Volume 74, Issue 2, April 2009, Pages 190-198. En: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879108001310>.
- OCDE (2012). Mejores competencias, mejores empleos, mejores vidas. Enfoque estratégico de políticas de competencias. Sumario en: https://skills.oecd.org/documents/Skills_Strategy_Summary_Spanish.pdf
- Pereira, M. (2011). Nuevas tendencias en la evaluación de la calidad de las universidades: los índices de calidad percibida y satisfacción de los egresados (con modelos de ecuaciones estructurales). *Aula Abierta*, 39(3), 73-84. ICE Universidad de Oviedo.
- Pernett, J. A. (2002). Comencemos por definir qué es gestión institucional. Consultado en: https://www.academia.edu/1481348/Comencemos_por_definir_qu%C3%A9_es_Gesti%C3%B3n_Institucional
- Pineda, A. (2015). "Empresas valoran más las competencias "suaves". En: <http://elempleado.mx/actualidad/empresas-valoran-mas-competencias-suaves>.
- Poy Solano, L. (2012). Unesco: crece matrícula femenina en universidades. *La Jornada*. <http://www.jornada.unam.mx/2012/09/27/sociedad/045n3soc>.
- Proyecto Tuning América Latina. <http://www.tuningal.org/es/competencias>.
- UANL (2013). Sistema de Posgrado. Universidad Autónoma de Nuevo León. En: http://www.uanl.mx/sites/default/files2/suplemento_posgrado13.pdf

Villarroel, V. y Bruna, D. (2014). Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: Un desafío pendiente. Consultado 26 de enero 2015, en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242014000100004&script=sci_arttext

UANL. Universidad Autónoma de Nuevo León. Página web: www.uanl.mx

VISION 2020 (2011). Universidad Autónoma de Nuevo León. Documento institucional. Dr. Jesús Ancer R.

Zas, Bárbara (2002). La satisfacción como indicador de excelencia en la calidad de los servicios de salud. Publicado en la revista electrónica Psicología Científica en el 2002. <http://psicologiacientifica.com>. Consultado en febrero de 2010.

Zurita, R. (2000). “La crisis de confianza en el conocimiento profesional. Implicaciones para la docencia universitaria”, en *Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia*. Santiago de Chile: Centro Interuniversitario de Desarrollo-CINDA, Fondo de Desarrollo Institucional, Ministerio de Educación-Chile. Versión digital disponible en: <http://www.cinda.cl/download/libros/LASNUE~1.PDF>. Consulta dic. 6, 2014.

Documentos y notas de la UANL

Bibliotecas: SIBUANL: <http://www.dgb.uanl.mx/?mod=bibliotecas>

EXCI: <http://www.uanl.mx/alumnos/admisiones/examen-de-competencia-en-ingles-exci.html-8>

Federaciones: <http://www.uanl.mx/noticias/estudiantiles/consolidan-federaciones-universitarias.html>

Prácticas profesionales: <http://www.uanl.mx/alumnos/practicas-profesionales/practicas-profesionales.html>

Servicio social: <http://www.uanl.mx/alumnos/servicio-social/servicio-social.html>

Loredo R., E. (2011). Aumenta la matrícula femenina en licenciatura. En: <http://uanl.mx/noticias/academico/aumenta-matricula-femenina-en-licenciatura.html>.

ANEXO 2.1

CUESTIONARIO DIRIGIDO A ESTUDIANTES DEL ÚLTIMO SEMESTRE DE LICENCIATURA

ENERO-JUNIO 2014

Este cuestionario tiene como objetivo analizar la información obtenida por parte de los estudiantes para retroalimentar la formación académica y los servicios escolares de la UANL. Es importante hacer de su conocimiento que los datos se protegerán bajo la Ley de Privacidad. Agradecemos mucho su colaboración

Aporte por favor la siguiente información.

III. FORMACIÓN ACADÉMICA

1. Actualmente el status académico que tiene es:
 - a. Estudiante regular: aquel que inscribe todas sus unidades de aprendizaje en primera oportunidad.
 - b. Estudiante irregular: aquel que adeude una o más unidades de aprendizaje al terminar un semestre. Es irregular aquel que lleva o tiene materias en tercera o quinta oportunidad.

2. ¿En qué medida el programa educativo le proporcionó las siguientes competencias? Marque en el cuadro correspondiente de acuerdo con la escala que se presenta a continuación:

1. Alta 2. Moderada 3. Poca 4. Nula

Competencias	1	2	3	4
a. Conocimientos generales de naturaleza científica y/o humanística				
b. Conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos de la carrera profesional				
c. Conocimientos técnicos y básicos de la disciplina				
d. Analíticas y lógicas				
e. Comunicación oral				
f. Comunicación escrita				
g. Comunicación gráfica				
h. Para la búsqueda de información				
i. Para el desarrollo de actividades de investigación				
j. Aplicar conocimientos en situaciones de la vida real				
k. Identificación y solución de problemas				
l. Generar nuevas ideas (creatividad e innovación)				
m. Liderazgo				
n. Toma de decisiones				
o. Interpersonales y de trabajo en equipo				
p. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad				
q. Conocer y reconocer otras culturas y costumbres				
r. Trabajar en un contexto internacional				
s. Compromiso ético y social				
t. Emplear las tecnologías de la información				
u. Aplicar los principios de la sustentabilidad				
v. Adaptación a contextos de cambio constante que caracterizan a la sociedad actual				

2. ¿Cuál es su grado de satisfacción con el programa educativo y su formación académica y profesional?

1. Nula 2. Poca 3. Moderada 4. Alta

Competencias	1	2	3	4
Conocimientos generales de naturaleza científica y/o humanística.				
Conocimientos de los principales enfoques teóricos de la carrera profesional.				
Preparación técnica y/o práctica de la disciplina.				
Capacidades analíticas y lógicas.				
Habilidades suficientes para comunicarse oralmente.				
Habilidades para la comunicación escrita.				
Destrezas para la comunicación gráfica.				
Capacidades para la búsqueda de información.				
Conocimiento para el desarrollo de actividades de investigación.				
Habilidades para aplicar conocimientos en situaciones de la vida real.				
Identificación y solución de problemas.				
Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad e innovación).				
Capacidad para el liderazgo comprometido.				
Capacidad para tomar decisiones.				
Desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo.				
Disposición para conocer y reconocer otras culturas.				
Disposición y capacidad para trabajar en un contexto internacional.				
Actitud de compromiso ético y social.				
Habilidades para emplear las tecnologías de la información.				
Capacidad para aplicar los principios de la sustentabilidad.				
Capacidad para adaptarse a los cambios de la sociedad actual.				

Nota: Versión para la nueva aplicación

3. ¿Considera que la UANL ofrece opciones de participación estudiantil para su formación integral?
- Sí
 - No
4. Del siguiente listado, marque las actividades extracurriculares en las que participó durante los estudios de la carrera, indique la permanencia y la contribución a su formación integral. Es posible marcar más de una respuesta si es su caso. Si la participación no fue continua, por favor sume los meses en los que estuvo participando en total.

1. Alta 2. Moderada 3. Poca 4. Nula

Actividad	Tiempo de participación (en semestres)	Contribución a su formación			
		1	2	3	4
a. Voluntariado					
b. Sociedad de alumnos y/o representante de grupo					
c. Equipos deportivos representativos de la UANL o de la Facultad					
d. Participación en grupos artísticos o culturales					
e. Verano de Investigación Científica					
f. Asistente o auxiliar de maestro, administrativo o de laboratorio					
g. Federaciones universitarias (mostrar opciones)					
h. Otra: (mencionar)					

5. Marque en cuáles actividades tuvo oportunidad de participar durante la carrera. Es posible marcar más de una respuesta, si es su caso.
- Participación en eventos académicos (congresos, concursos, foros, asesorías, etc.)
 - Viajes de estudios, académicos o artísticos
 - Brigadas
 - Exposiciones (ferias, emprendedurismo)
 - Visitas a empresas
 - Otro: _____

6. ¿Ha participado en el programa de movilidad o intercambio académico?

a. Sí	Duración: Menos de un semestre Un semestre Más de un año	Ámbito: Nacional Internacional	Nombre de la institución:
b. No			

7. ¿Conoce el perfil de egreso de la licenciatura que está por concluir?
- Sí
 - No
 - En parte
8. ¿Conoce las unidades de aprendizaje que conforman el área de Formación General Universitaria (FOGU)?
- Sí
 - No
9. ¿En qué medida considera que las unidades de aprendizaje del Área de Formación General Universitaria (FOGU) son útiles para su formación profesional?
- Nada útiles
 - Poco útiles
 - Suficientemente útiles
 - Muy útiles

10. ¿Ha presentado el Examen de Competencia en Inglés (EXCI)?

- a. Sí
- b. No

11. Si la respuesta a la pregunta anterior fue sí, marque si obtuvo:

- a. Certificado (70 a 100 puntos)
- b. Diploma (50 a 69 puntos)
- c. Obtuve menos de 50 puntos

12. ¿Estudia o estudió algún otro idioma? Puede marcar más de uno si es su caso.

Idioma	Porcentaje de competencia al escucharlo 0% - 100%	Porcentaje de competencia al hablarlo 0% - 100%	Porcentaje de competencia al leerlo 0% - 100%	Porcentaje de competencia al escribirlo 0% - 100%
a. Francés				
b. Italiano				
c. Chino mandarín				
d. Japonés				
e. Portugués				
f. Alemán				
g. Ruso				
h. Otro:				

13. ¿Durante su formación profesional recibió algún premio o distinción? Si recibió más de un premio marque el número de ellos. Puede marcar más de un área de ser necesario.

<p>a. Sí</p>	<p>Ámbito: UANL_____ (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10)</p> <p>Área: 1. Académico 2. Científico 3. Cultural 4. Deportivo 5. Otro. Especifique: ____</p> <p>Externo_____ (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10)</p> <p>Área: 1. Académico 2. Científico 3. Cultural 4. Deportivo 5. Otro. Especifique: ____</p>	<p>Nivel: 1. Local (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10)</p> <p>Área: 1. Académico 2. Científico 3. Cultural 4. Deportivo 5. Otro. Especifique: ____</p> <p>2. Nacional (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10)</p> <p>Área: 1. Académico 2. Científico 3. Cultural 4. Deportivo 5. Otro. Especifique: ____</p> <p>3. Internacional (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10)</p> <p>Área: 1. Académico 2. Científico 3. Cultural 4. Deportivo 5. Otro. Especifique: ____</p>
<p>b. No</p>		

14. ¿Qué tan preparado se siente para insertarse en el mercado laboral?

- a. Nada preparado
- b. Poco preparado
- c. Suficientemente preparado
- d. Muy preparado

15. ¿Está interesado en estudiar un posgrado?

- a. Sí
- b. No

16. ¿Está interesado en estudiar un posgrado en la UANL?

a) Sí	
b) No	Motivo: 1. Costo 2. No existe el programa 3. Horario 4. Calidad 5. Otro: _____

17. ¿Realizó su servicio social?

- a. Sí
- b. Actualmente lo realizo
- c. No

Si ya realizó su servicio social o se encuentra realizándolo, conteste las preguntas 18 y 19. Si no lo ha realizado pase a la pregunta 20.

18. Indique el año y mes en que terminó o terminará su servicio social.

Año: _____

Mes: _____

19. ¿En qué sector realizó su servicio social?

- a. Organizaciones no-gubernamentales/Organizaciones Civiles
- b. Público Federal
- c. Público Estatal
- d. Público Municipal
- e. Privado
- f. Otro: _____

20. ¿Ha realizado sus prácticas profesionales?

- a. Sí
- b. Actualmente las realizo
- c. No

Si ya realizó sus prácticas profesionales o se encuentra realizándolas, conteste las preguntas 21 y 22. Si no las ha realizado pase a la pregunta 23.

21. Indique el año y mes en que terminó o terminará sus prácticas profesionales.

Año: _____

Mes: _____

22. ¿En qué sector realizó sus prácticas profesionales?

- a. Organizaciones no-gubernamentales/Organizaciones Civiles
- b. Público Federal
- c. Público Estatal
- d. Público Municipal
- e. Privado
- f. Otros

IV. TRAYECTORIA LABORAL

23. ¿Ha trabajado durante su trayectoria escolar?

- a. Sí, por un pago o salario
- b. Sí, por mi cuenta
- c. Sí, ayudando en el negocio o actividad económica de alguna persona
- d. Sí, en prácticas profesionales
- e. Nunca ha trabajado

24. ¿En qué momento de la licenciatura comenzó a trabajar aun y cuando no sea su trabajo actual?

- a. Trabajo desde la preparatoria
- b. Comencé al entrar a la carrera (dentro de los primeros dos años)

- c. Comencé a la mitad de la carrera (durante el tercer año)
 - d. Comencé en los últimos semestres (después del cuarto año)
25. Actualmente, ¿tiene necesidad de trabajar?
- a. Sí tengo necesidad de trabajar
 - b. No tengo necesidad de trabajar
 - c. Solo tengo deseos de trabajar
 - d. No tengo necesidad ni deseos de trabajar
26. ¿Actualmente cuenta con un trabajo remunerado? Si su respuesta es no, pase a la pregunta 32.
- a. Sí
 - b. No
27. Si tiene más de un trabajo, háblenos del principal. ¿En qué tipo de sector está trabajando?
- a. Organizaciones no-gubernamentales/Organizaciones Civiles
 - b. Público Federal
 - c. Público Estatal
 - d. Público Municipal
 - e. Privado
28. ¿Qué puesto desempeña?
- a. Directivo o gerencial
 - b. Mandos medios
 - c. Empleado profesional
 - d. Empleado general

29. ¿Cuál es su antigüedad?

- a. Menos de seis meses
- b. Más de seis meses y menos de un año
- c. Entre uno y dos años
- d. Entre dos y tres años
- e. Más de tres años

30. ¿En qué medida coincide su actividad laboral con sus estudios de licenciatura?

- a. Nula
- b. Baja
- c. Mediana
- e. Alta

V. GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SERVICIOS ESCOLARES

31. De las siguientes preguntas marque en qué medida conoce o considera algunos aspectos de la gestión institucional.

Aspectos de la gestión institucional	Sí	En cierta medida	No
a. ¿Conoce la misión de la UANL?			
b. ¿Conoce la Visión 2020 UANL?			
c. ¿Conoce el Modelo de Responsabilidad Social de la UANL?			
d. ¿Conoce el Modelo Educativo de la UANL?			
e. ¿Conoce la reglamentación universitaria?			
f. ¿Considera que la UANL desarrolla prácticas transparentes y de rendición de cuentas?			
g. ¿Considera que la UANL realiza prácticas sustentables?			
h. ¿Considera que se promueven los derechos humanos y que no existe la discriminación?			

32. De las siguientes afirmaciones marque el nivel de satisfacción en cuanto al desempeño de los docentes.

1. Excelente 2. Bien 3. Regular 4. Deficiente

Criterios del desempeño docente	1	2	3	4
a) Los profesores acuden regularmente y puntualmente a sus clases				
b) Los profesores dominan los contenidos de sus asignaturas				
c) Los profesores preparan sus clases y hacen entendibles los contenidos				
d) Los profesores demuestran un comportamiento ético en sus clases				
e) Los profesores demuestran identidad y pertenencia con la institución				

33. ¿Durante sus estudios de licenciatura en la UANL recibió alguna de las siguientes becas? Es posible marcar más de una respuesta si es su caso.

- a. Escasos recursos 100%
- b. Escasos recursos 50%
- c. Empleados de la UANL (e hijos)
- d. Académicas (mérito académico, talento y promedio)
- e. Deportiva
- f. Sociedad de alumnos
- g. Beca por parte de alguna asociación, empresa o gobierno a través de acuerdos o convenios (FUNDACIÓN UANL, PRONABES, SELIDER, etc.)

34. En el caso de que sí haya recibido beca, ¿por cuántos semestres la recibió?

- a. De 1 a 3 semestres
- b. De 4 a 7 semestres
- c. De 8 o más semestres

35. De los siguientes servicios escolares que ofrece la UANL, marque por favor el grado de utilidad según su opinión

1. Nula 2. Poca 3. Moderada 4. Alta

Servicios Escolares	1	2	3	4
a) Programa de Tutorías				
b) Programa de Universidad Saludable				
c) Programa de Becas				
d) Servicios del Departamento Escolar y Archivo				
e) Programa de Universidad Segura				
f) Plataforma NEXUS				
g) Sistema Integral para la Administración de los Servicios Educativos (SIASE)				
h) Centro de Idiomas				

36. De los siguientes aspectos de la institución, marque por favor el nivel de adecuación según su opinión, para la realización de los estudios.

1. Nada adecuado 2. Poco adecuado 3. Adecuado 4. Muy adecuado

Aspectos de la institución	1	2	3	4
a) Material bibliográfico suficiente				
b) Material bibliográfico actualizado				
c) Acceso a servicios de cómputo				
d) Equipo de cómputo actualizado				
e) Equipamiento de laboratorio y talleres				
f) Instalaciones adecuadas				
g) Instalaciones suficientes				
h) Accesibilidad para personas con discapacidad				

37. ¿Está interesado en seguir en contacto con la UANL una vez que usted egrese de la carrera?
- a. Sí
 - b. No

Muchas gracias por su tiempo.

ANEXO 2.2

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DISTRIBUCIÓN DE LAS FACULTADES POR ÁREA DEL CONOCIMIENTO

No.	Facultad	Área del conocimiento
1.	Artes Escénicas	Artes, Educación y Humanidades
2.	Artes Visuales	Artes, Educación y Humanidades
3.	Filosofía y Letras	Artes, Educación y Humanidades
4.	Música	Artes, Educación y Humanidades
5.	Agronomía	Ciencias Agropecuarias
6.	Medicina Veterinaria y Zootecnia	Ciencias Agropecuarias
7.	Enfermería	Ciencias de la Salud
8.	Medicina	Ciencias de la Salud
9.	Odontología	Ciencias de la Salud
10.	Psicología	Ciencias de la Salud
11.	Salud Pública y Nutrición	Ciencias de la Salud
12.	Ciencias Biológicas	Ciencias Naturales y Exactas
13.	Ciencias de la Tierra	Ciencias Naturales y Exactas
14.	Ciencias Físico Matemáticas	Ciencias Naturales y Exactas
15.	Ciencias Forestales	Ciencias Naturales y Exactas
16.	Ciencias de la Comunicación	Ciencias Sociales y Administrativas
17.	Contaduría Pública y Administración	Ciencias Sociales y Administrativas
18.	Ciencias Políticas y Administración Pública	Ciencias Sociales y Administrativas
19.	Derecho y Criminología	Ciencias Sociales y Administrativas
20.	Economía	Ciencias Sociales y Administrativas
21.	Organización Deportiva	Ciencias Sociales y Administrativas
22.	Trabajo Social y Desarrollo Humano	Ciencias Sociales y Administrativas
23.	Arquitectura	Ingeniería y Tecnología
24.	Ciencias Químicas	Ingeniería y Tecnología
25.	Ingeniería Mecánica y Eléctrica	Ingeniería y Tecnología
26.	Ingeniería Civil	Ingeniería y Tecnología

ANEXO 2.3

Área de conocimiento	No. facultades
Artes, Educación y Humanidades	4
Ciencias Agropecuarias	2
Ciencias de la Salud	6
Ciencias Naturales y Exactas	4
Ciencias Sociales y Administrativas	6
Ingeniería y Tecnología	4
TOTAL	26

CAPÍTULO 3

SEGUIMIENTO DE EGRESADOS CON TRES A CINCO AÑOS DE HABER CONCLUIDO SUS ESTUDIOS PROFESIONALES

3.1 INTRODUCCIÓN

En este capítulo se describen los resultados de la aplicación de un cuestionario, durante los meses de septiembre y octubre de 2014, a una muestra representativa de egresados de la UANL que concluyeron sus estudios en los años 2009, 2010 y 2011. El criterio para seleccionar estos años está fundamentado en los lineamientos de la ANUIES (1998) que señala la conveniencia de analizar las características y situaciones de los egresados de entre tres y cinco años de haber concluido sus carreras.

Con dicho instrumento se obtuvo información acerca de la trayectoria y desempeño laboral de los egresados de la UANL. Asimismo, con su aplicación se evaluó la calidad de los servicios educativos que ofrece la Institución, lo que permitirá buscar en todo momento su mejora continua.

Los datos numéricos que se presentan en las tablas o gráficos se derivan del cuestionario aplicado al grupo de egresados antes mencionado. Cabe destacar que la muestra representativa institucional, calculada con un 95% de confianza, fue de

417 encuestas; sin embargo, casi todas las facultades lograron superar el número de encuestas que les correspondían para la muestra institucional al buscar alcanzar la muestra representativa para su facultad, de tal forma que se decidió analizar la totalidad de las encuestas recabadas: 2,520, de una población total de 27,690.

3.1.1 DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

La estructura general del cuestionario es la siguiente:

- I. Datos generales: preguntas de la 1 a la 4
- II. Situación laboral: preguntas de la 5 a la 22
- III. Educación continua y actualización: preguntas de la 23 a la 25
- IV. Opinión sobre la organización académica y el desempeño organizacional: preguntas 26 y 27
- V. Evaluación de la formación profesional: preguntas de la 28 a la 31
- VI. Recomendaciones para mejorar el proceso de formación: preguntas de la 32 a la 35

El cuestionario completo en su versión original puede verse en el Anexo 3.1.

3.2 RESULTADOS

En algunos casos los datos se describen con detalle: las tablas o gráficos incluyen el año de egreso, sexo de los egresados y área del conocimiento¹. En otros, solo se indican los datos globales de los egresados, de los tres años en general, o año por año; lo anterior debido a que al analizar esta información, no se detectó una diferencia significativa entre los resultados por sexo o por año de egreso.

Por otra parte, para una mejor visualización o comprensión al describir los resultados, en algunas tablas o gráficos los datos se reportan de mayor a menor, por lo que el orden de los rubros o temas planteados no corresponde con el que aparece en el cuestionario original del Anexo 3.1.

1. Los nombres de las áreas de conocimiento descritos en este capítulo corresponden a lo establecido en la UANL.

I. Datos generales

Del total de encuestados, el 55.84% son mujeres y el 44.16% son hombres. La distribución por generación es la siguiente:

Tabla 3 . 1 Egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: número y porcentajes de encuestados

Año de egreso	Mujeres		Hombres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
2009	397	57.28	363	42.72	760	100
2010	387	54.70	350	45.30	737	100
2011	520	55.18	503	44.82	1,023	100
Total	1,304	55.84	1,216	44.16	2,520	100

Fuente: Encuestas a egresados UANL, 2014

Se observa que en los tres años considerados predomina el sexo femenino, superando en total por un 11.68% al sexo masculino. Entre el mismo sexo no hay gran diferencia en los tres años, manteniéndose entre el 54 y el 57% las mujeres y entre el 42 y el 45% los hombres.

La edad actual de los encuestados va de los 25 a los 28 años y la mayor parte de ellos (93.23%) residía en el área metropolitana de Monterrey al contestar la encuesta.

El 74.58% de los encuestados afirmaron - en lo global - haber concluido su formación de licenciatura en el tiempo establecido en el programa educativo, sin embargo, de acuerdo al SIASE-UANL, el porcentaje promedio de egresados por cohorte fue de 85.44%. En la siguiente tabla se presenta desglosado por año de egreso:

Tabla 3.2 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011 que concluyeron la carrera con su cohorte

Año de egreso	Concluyeron con su cohorte		
	% de mujeres	% de hombres	% de total de la cohorte
2009	44.18	45.89	90.07
2010	36.48	52.63	89.11
2011	32.44	44.69	77.13

Fuente: SIASE-UANL

El 74.58% señalado anteriormente es el promedio de todos los encuestados, sin considerar el año de ingreso. Por otra parte, la Tabla 3.2 se generó con datos oficiales de la UANL, que corresponden exclusivamente a los egresados que concluyeron con sus cohortes de 2009, 2010 y 2011, lo que explica las diferencias entre lo expresado por los egresados encuestados y la información oficial de la Institución.

En la tabla siguiente se describe la situación de los egresados en relación a su titulación:

Tabla 3.3 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: condición de egreso

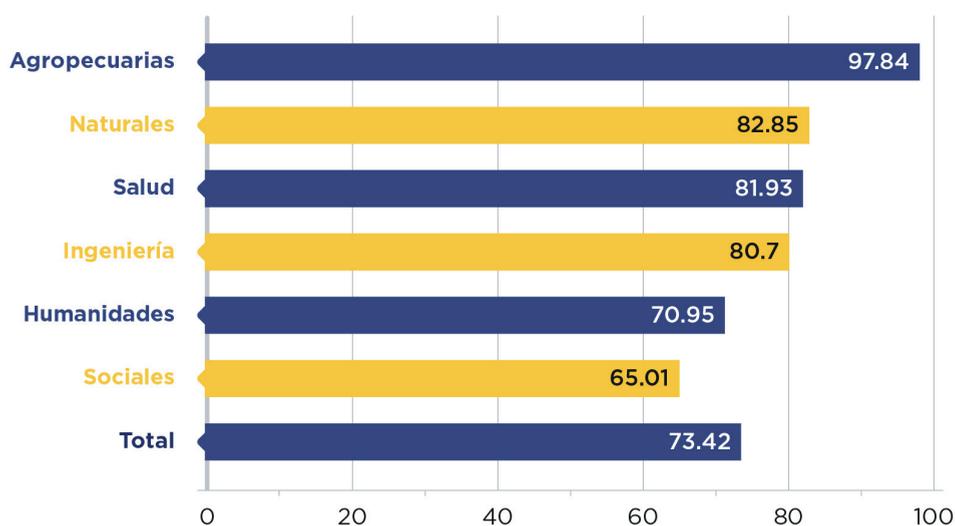
Año de egreso	Hombre		Mujer		Promedio	
	Titulado	No titulado	Titulado	No titulado	Titulado	No titulado
2009	71.58	28.42	73.70	26.30	72.64	27.36
2010	69.48	30.52	76.82	23.18	73.15	36.85
2011	71.66	28.34	75.96	24.04	73.81	36.19
Promedios	71.03	29.10	75.31	24.51	73.42	33.50

Fuente: Encuestas a Egresados UANL, 2014

El porcentaje global promedio de titulación de los encuestados en este periodo fue de 73.42%, siendo más alto el porcentaje de titulación en las mujeres con un 75.31%. Si se habla de la titulación por año, no se observa diferencia en el porcentaje de titulados.

El porcentaje de titulación por área del conocimiento se describe a continuación:

Gráfico 3.1 Egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: porcentaje de titulados por área de conocimiento



Fuente: Encuestas a Egresados UANL, 2014

Los datos señalan el estatus de los egresados encuestados, reflejándose una diferencia importante entre el área con más titulados, agropecuarias, con la de menos titulados, sociales.

En cuanto a las razones por las que los egresados no se han titulado, su descripción se puede revisar en el siguiente gráfico:

Gráfico 3.2 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: razones por las que no se han titulado



Fuente: Encuesta a egresados UANL, 2014

Destaca que de los no titulados el 73.65% no lo ha hecho por falta de recursos económicos, aunque un dato positivo es que solo el 3.37% no lleva a cabo este trámite por no requerirlo para su desempeño profesional, es decir, que la titulación sí es considerada importante en el área laboral. Un aspecto de retroalimentación institucional es el hecho de que los egresados señalan, en un 5.86%, que son las dificultades administrativas lo que ha impedido su titulación.

La Tabla 3.4, descrita en seguida, muestra el nivel de estudios alcanzado por los padres de los egresados. Para clarificar la revisión de los datos, se consideró separar la información por grupos, verificando quiénes de los padres habían llegado hasta licenciatura (incluidos estudios incompletos), y quiénes hasta preparatoria (aun cuando fuera incompleta).

Tabla 3.4 Egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: estudios de los padres, expresados en porcentajes globales

Sexo de egresada (o):	Mujer		Hombre	
	Padre	Madre	Padre	Madre
Último nivel de estudios				
Doctorado completo	0.00	0.03	0.16	0.16
Doctorado incompleto	4.96	3.65	2.43	1.94
Maestría completa	1.42	1.14	3.71	2.63
Maestría incompleta	2.40	1.90	3.67	1.33
Especialidad completa	1.53	1.06	2.38	1.58
Especialidad incompleta	1.39	2.85	2.51	2.56
Normal superior completa	0.61	0.63	0.66	1.63
Normal superior incompleta	1.22	1.65	1.75	3.65
Normal básica completa	1.20	2.78	1.34	1.17
Normal básica incompleta	1.69	2.02	4.55	3.59
Licenciatura completa	24.50	15.28	20.29	11.81
Licenciatura incompleta	14.43 (55.35)**	12.05 (44.99)**	11.46 (54.91)**	8.99 (40.97)**
Técnico completo	8.37	11.45	9.96	13.85
Técnico incompleto	5.16	7.14	5.40	9.23
Preparatoria completa	9.89	14.71	11.61	12.26
Preparatoria incompleta	5.33 (78.77*)	3.06 (81.4*)	3.69 (81.88*)	2.94 (79.32*)
Secundaria completa	6.39	7.12	4.58	7.66
Secundaria incompleta	1.95	2.82	0.82	1.54
Primaria completa	4.00	4.61	2.75	4.98
Primaria incompleta	2.63	3.68	3.27	4.81
No realizó estudios	0.66	0.25	1.79	0.85

* Suma de porcentajes desde Doctorado hasta Preparatoria

** Suma de porcentajes desde Doctorado hasta Licenciatura

Fuente: Encuesta de Egresados UANL, 2014

De los padres de los egresados encuestados solo el 0.89% (valor promedio global) no cuenta con estudios y 3.59% (valor promedio global) reportó primaria incompleta; el nivel de estudios que prevalece es la licenciatura completa con 17.97% (valor promedio), sin embargo, resalta que hay diferencia entre el padre (22.39%) y la madre (13.54%) en este grado de escolaridad. Solo el 1.32% (valor promedio global) de los padres cuentan con estudios de posgrado completos.

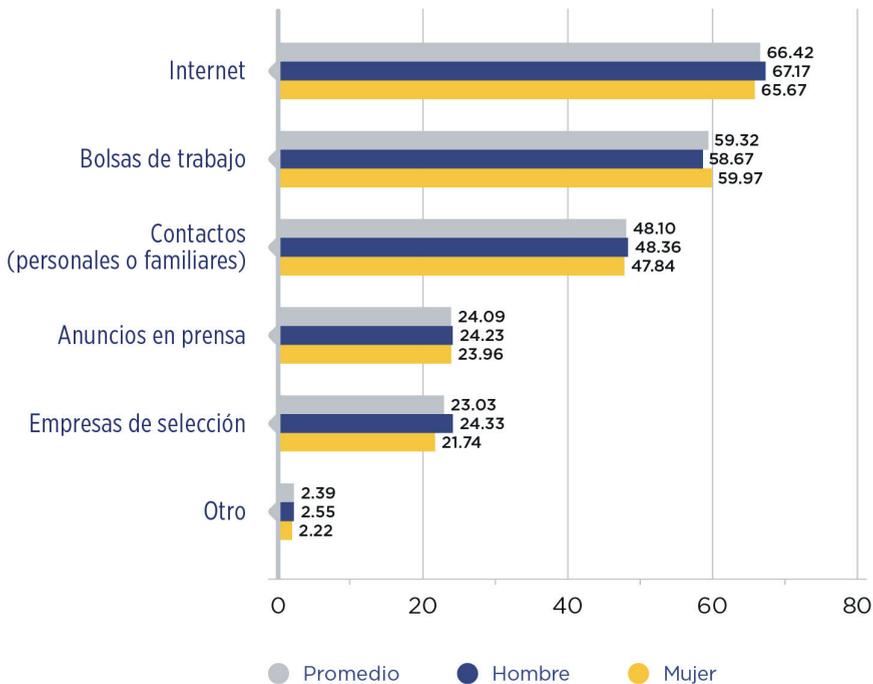
Un dato relevante es que aproximadamente el 80% de todos los egresados encuestados tiene padres con un mínimo de estudios de preparatoria. Si se consideran los estudios hasta licenciatura, se observa que aproximadamente el 50% de los padres de los egresados han llegado a este nivel de estudios. No obstante, al comparar la formación de padres y madres, destaca que los padres -de hombres y mujeres- superan en su formación a las madres (incluyendo estudios profesionales incompletos), en un 10% en el caso de las egresadas y en un 14% en el caso de los egresados. También se puede observar que los padres del grupo de mujeres superan en su nivel de estudios, al menos de la licenciatura, a los del grupo de hombres.

En conclusión, aproximadamente el 50% de los egresados de la Universidad en los años 2009, 2010 y 2011, tienen padres con formación universitaria; mientras que el otro 50%, cuyos padres no pudieron alcanzar estudios de licenciatura, representarían la primera generación en su familia en acceder a la educación superior y concluir este nivel de estudios.

II. Situación laboral

El Gráfico 3.3 describe los medios utilizados por los egresados para colocarse en el campo laboral.

Gráfico 3.3 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: medios para buscar empleo

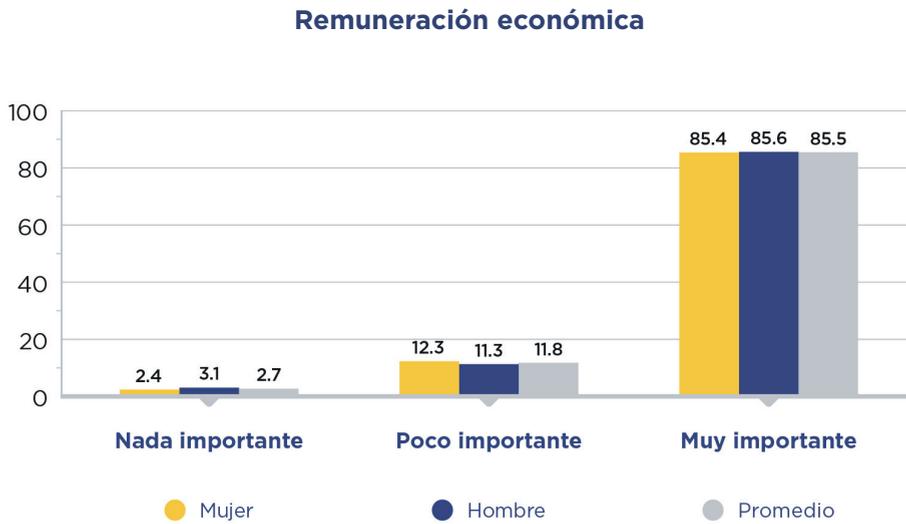


Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

En esta pregunta los encuestados podían marcar más de una opción, siendo los más utilizados: con 66.42%, el internet, seguido por las bolsas de trabajo con un 59.32% y en tercer lugar los contactos con el 48.10%.

Las tablas descritas más adelante muestran la respuesta de los egresados acerca de lo que consideran importante cuando aceptan un empleo. Para visualizar mejor los resultados, los datos se ordenaron de mayor a menor tomando como base el valor promedio con evaluación 'muy importante'.

Gráfico 3 . 4a Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: aspectos importantes al aceptar un empleo



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

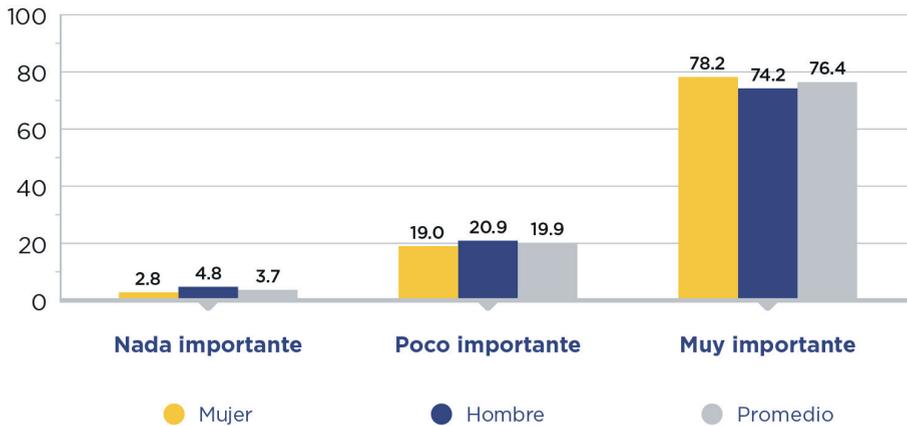
Gráfico 3 . 4b Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: aspectos importantes al aceptar un empleo



Fuente: Encuesta a Egresados UANL

Gráfico 3 . 4c Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: aspectos importantes al aceptar un empleo

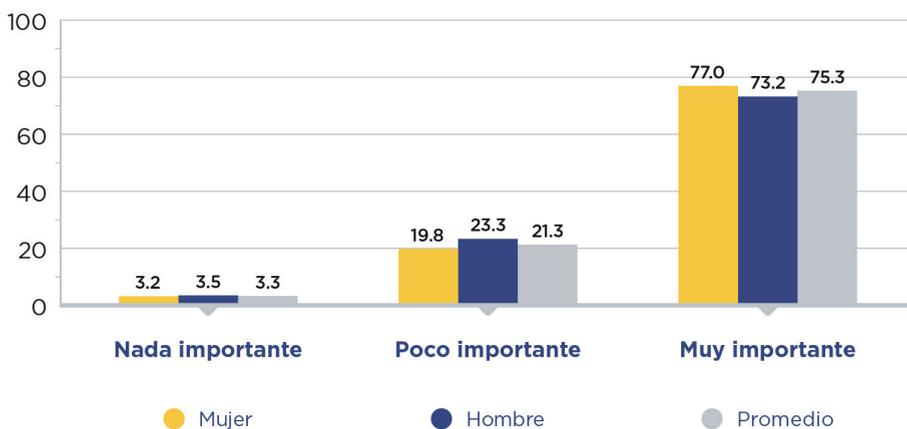
Relación del trabajo con los estudios



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 4d Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: aspectos importantes al aceptar un empleo

Prestaciones sociales



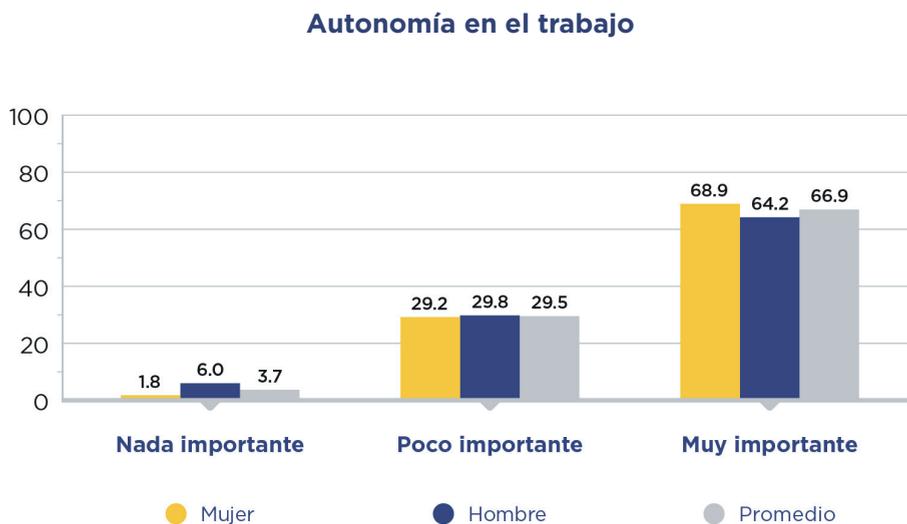
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 4e Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: aspectos importantes al aceptar un empleo



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 4f Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: aspectos importantes al aceptar un empleo



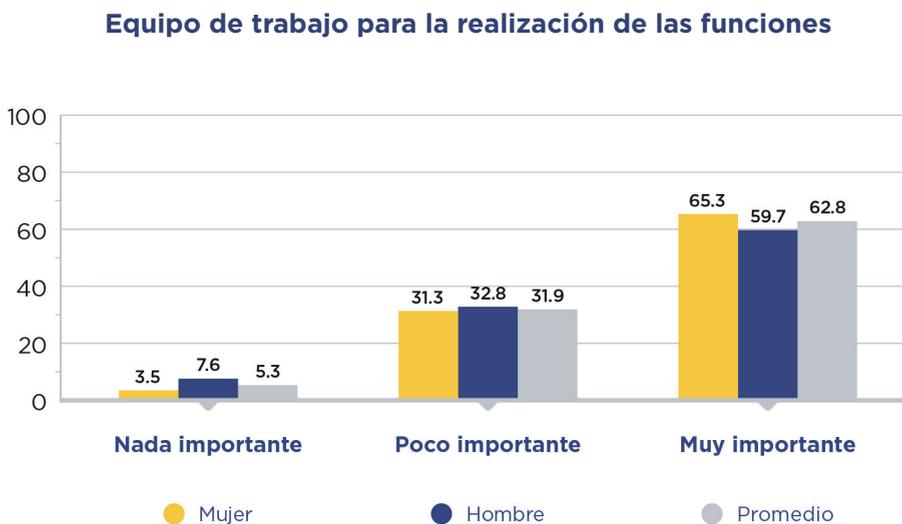
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 4g Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: aspectos importantes al aceptar un empleo



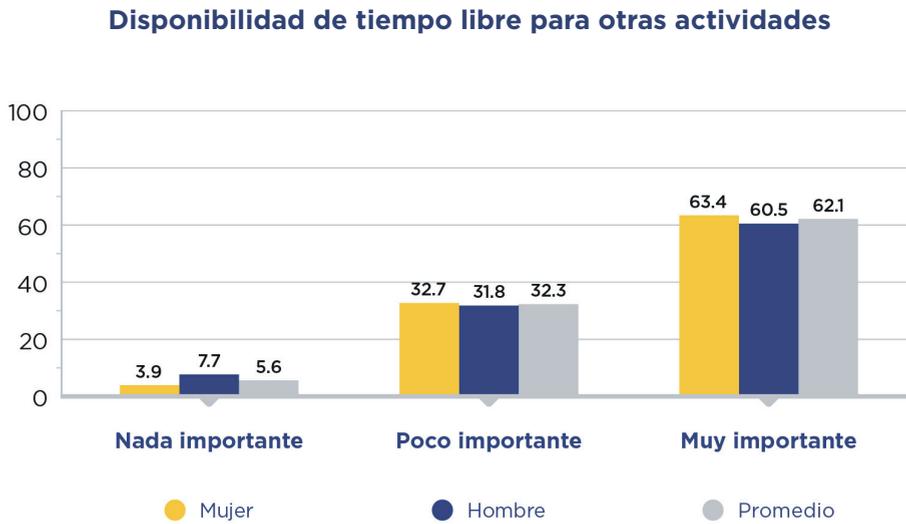
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 4h Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: aspectos importantes al aceptar un empleo



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 4i Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: aspectos importantes al aceptar un empleo



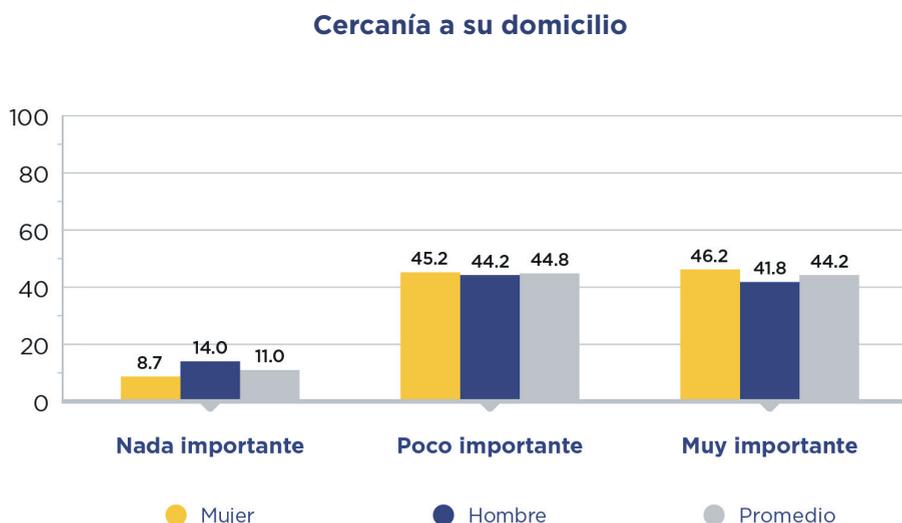
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 4j Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: aspectos importantes al aceptar un empleo



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 4k Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: aspectos importantes al aceptar un empleo



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Para ambos sexos, entre los aspectos más importantes para aceptar un empleo están la remuneración económica, las expectativas de promoción profesional y las prestaciones sociales, con un 85.5%, 82.4% y 75.3% respectivamente –los últimos relacionados directamente con la remuneración económica–; otro aspecto importante es la relación del trabajo con los estudios, con un 76.4%. Los de menor relevancia para los encuestados son la cobertura nacional e internacional de la organización y la cercanía a su domicilio, con 50.5% y 44.2% respectivamente.

Excepto en los dos primeros aspectos (remuneración y expectativas), en los demás, las mujeres les otorgan mayor valoración que los hombres.

En la Tabla 3.5 se describe la situación de empleo o desempleo, por año de egreso.

Tabla 3.5 Egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: porcentaje de empleo por sexo

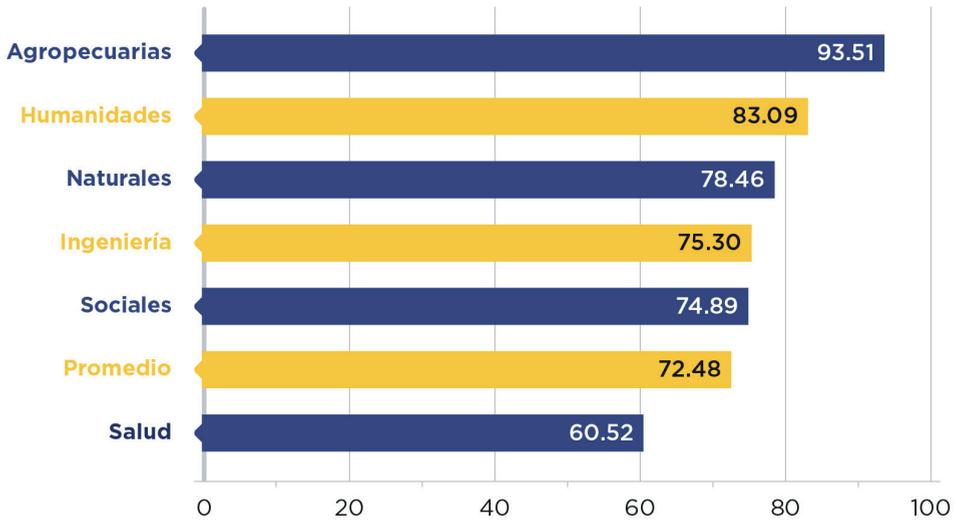
Trabaja actualmente	Año de egreso						Promedio
	2009		2010		2011		
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
Sí	73.68	76.20	74.33	74.68	67.60	70.26	72.58
No	26.30	23.80	25.67	25.32	32.40	29.74	27.42
Total	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

El 72.58% de la población encuestada se encuentra trabajando actualmente, siendo en los egresados del año 2009 en los que hay un mayor porcentaje de ocupación; el más alto es de hombres entre el grupo de egresados en el 2009, con un 76.20%, observándose un decremento de ocupación en las otras generaciones en este mismo sexo. En el caso de las mujeres, en las generaciones que egresaron en 2010 y 2011 es muy marcada la diferencia con 6.73% menos de ocupación en el 2011.

Si se revisa la información por área de conocimiento, se observa que entre los egresados en el área de la salud hay un mayor desempleo al momento de aplicar el cuestionario, según se observa en el gráfico siguiente:

Gráfico 3 . 5 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: empleados, por área de conocimiento

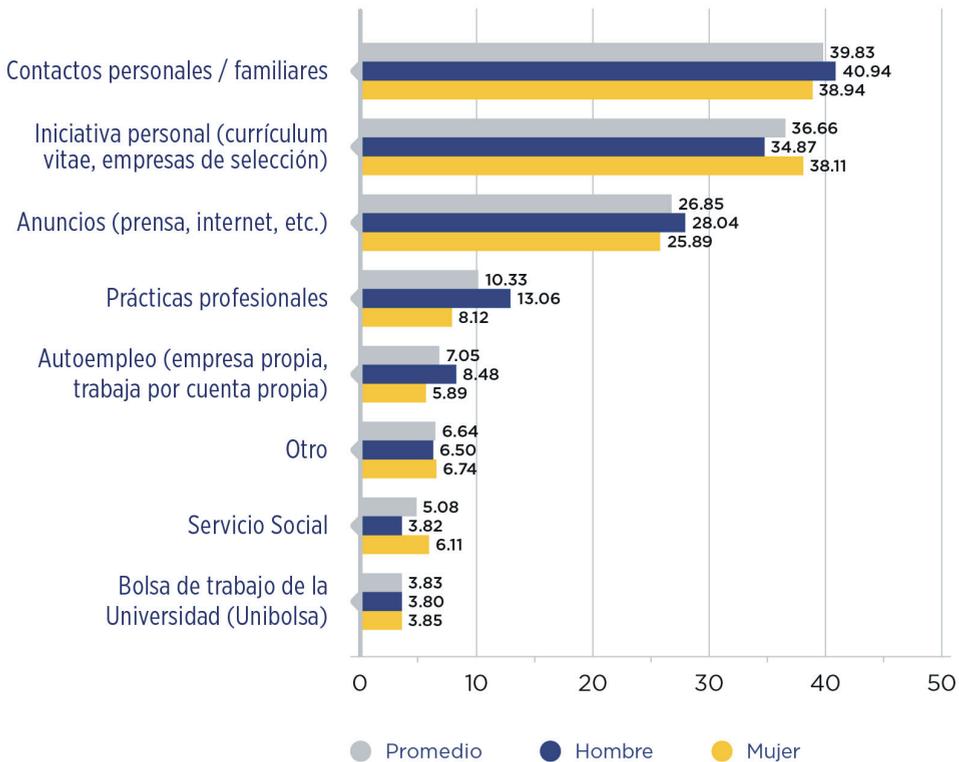


Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Los egresados utilizan diferentes modalidades para obtener un empleo². El gráfico siguiente muestra las más relevantes:

2. Es importante hacer notar que a diferencia de la Tabla 3.3 (medios para buscar empleos), en esta tabla se pregunta la forma en la que se obtuvo el empleo.

Gráfico 3.6 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: acceso al empleo actual



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Las principales opciones³ para acceder a un empleo fueron los contactos personales con un 39.83%, seguido de la iniciativa personal de entregar un currículum vitae directamente, con un 36.66%. Es importante destacar que solo el 7.05% de los egresados de este periodo se auto emplean, lo que es mayor entre los hombres. También se identifica, como un área de oportunidad institucional, que solo el 10.33% obtiene el empleo a través de prácticas profesionales y el 5.08% por el servicio social, porcentajes que se consideran muy bajos; cabe señalar, sin embargo, que al colocarse como consecuencia de las prácticas profesionales, los hombres superan a las mujeres en casi 5%, pero en el caso del servicio social, las mujeres superan a

3. La suma de porcentajes es mayor que 100, lo que sugiere que el empleo actual lo obtuvo con la combinación de dos opciones o más.

los hombres en un 2.3%. Resalta la baja aportación de la Unibolsa para encontrar un empleo con solamente el 3.83%; se requeriría, por lo tanto, difundir más entre los egresados este servicio.

Al cuestionar a los egresados si su trabajo actual es el primero después de concluir su licenciatura, se observa que el porcentaje es mayor en la medida en que el egreso es más reciente, según se observa en la siguiente tabla:

Tabla 3 . 6 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: único trabajo desde que se concluyó la licenciatura

Año de egreso	Mujer	Hombre	Promedio
2009	29.83	28.34	29.08
2010	38.34	35.77	37.06
2011	40.51	43.43	41.97
Promedio	36.22	35.84	36.03

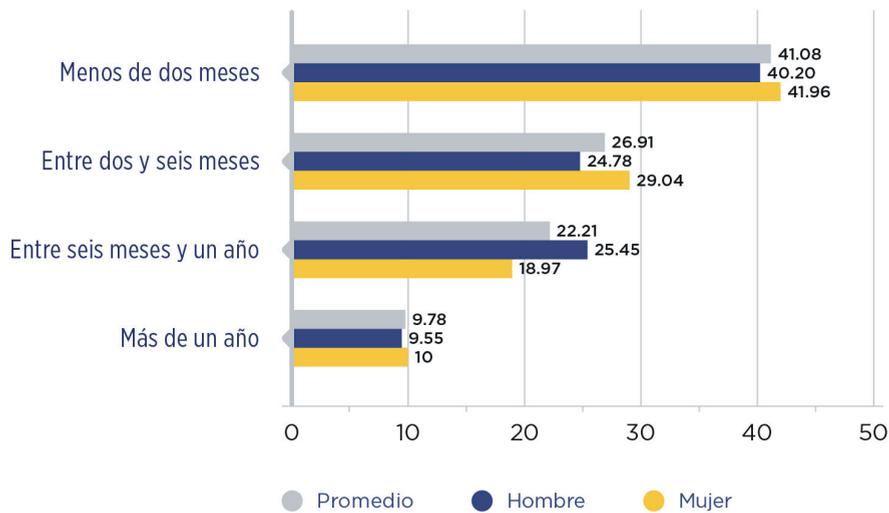
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

El porcentaje menor de permanencia en el primer empleo al egreso de la licenciatura corresponde a la generación con mayor tiempo de egreso (2009) con un 29.08%. No se observa diferencia marcada entre los sexos; los egresados más recientes (2011) conservan su primer empleo en un 41.97%.

De lo anterior puede inferirse que los egresados de la muestra encuestada aceptan o buscan la movilidad en el empleo; sería interesante, en un siguiente estudio, ahondar en las razones de esto.

El gráfico siguiente describe el tiempo que los egresados estuvieron desempleados antes de colocarse en el campo laboral:

Gráfico 3.7 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: tiempo que tardó para encontrar el primer empleo después de egresar

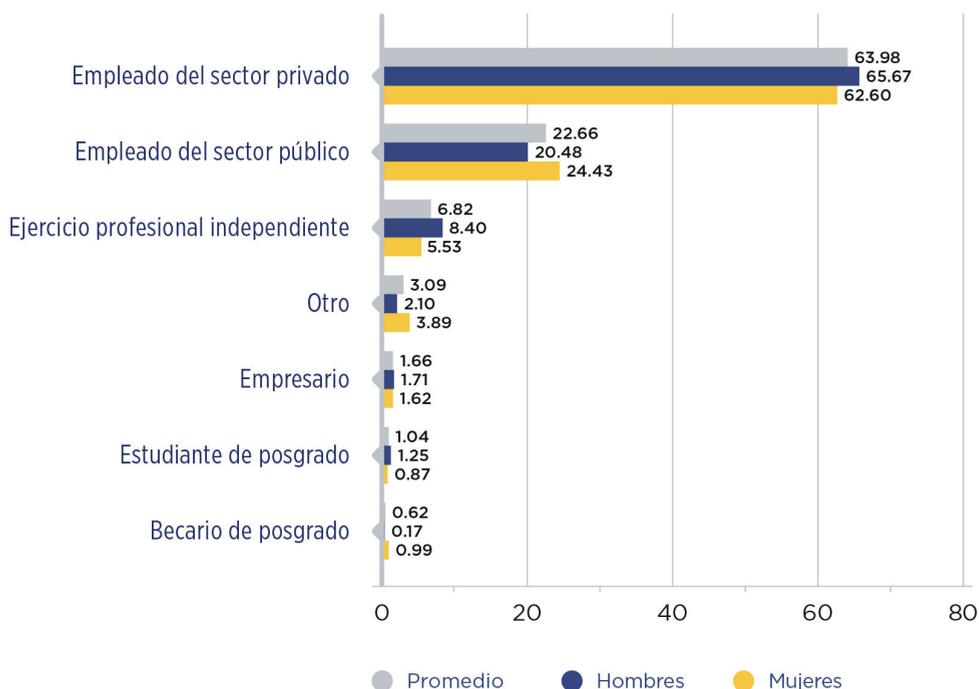


Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Del total de egresados que se encuentran trabajando actualmente solo el 36% respondió a la pregunta del tiempo que se tardaron en encontrar su primer empleo después de egresar. De este grupo el 41.08% tardó menos de dos meses, el 26.91% tardó entre dos y seis meses, lo que implica que el 68% de los egresados encontró trabajo en un periodo no mayor a seis meses; un dato favorable es que solo el 9.78% tardó más de un año, sin diferencia significativa entre hombres y mujeres.

El gráfico siguiente muestra diferencias importantes en el tipo de trabajo u ocupación que los egresados tienen actualmente, destacando que el sector privado es, con mucho, el que absorbe la mayor cantidad de profesionistas egresados de la UANL.

Gráfico 3 . 8 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: tipo de ocupación

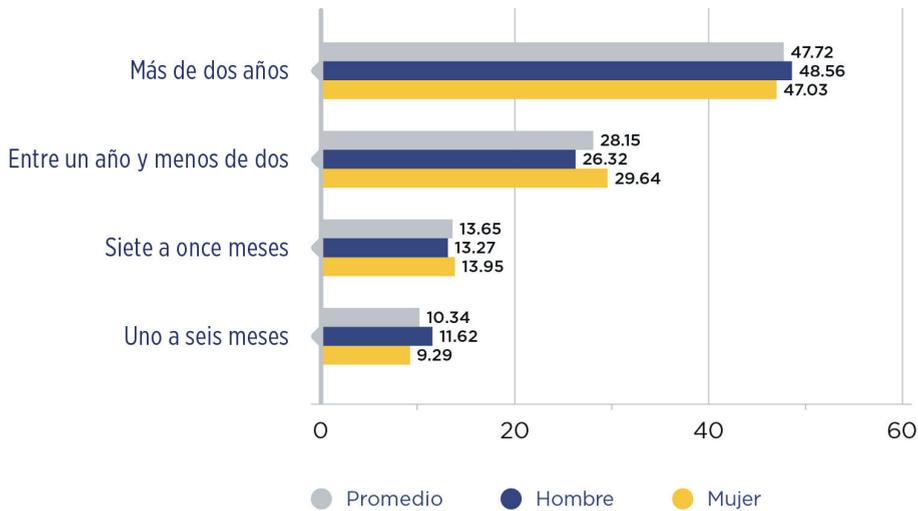


Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Destaca que el 63.98% de los encuestados labora en el sector privado, siendo este valor casi el triple de aquellos que están en el sector público, es decir, 22.66%; también resalta el hecho de que solo el 8.48% se auto emplea, ya sea como ejercicio independiente o como empresario. Por género se identifica un porcentaje más alto de las mujeres en el sector público (24.43%) mientras que en el ejercicio independiente los hombres tienen en mayor porcentaje (8.40%).

Cuando se pregunta a los egresados sobre el tiempo que han estado en su empleo actual, casi la mitad señalan que más de dos años, mientras que poco más de la cuarta parte de ellos tiene entre uno y dos años en ese empleo, tal como se observa en el gráfico siguiente:

Gráfico 3.9 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: tiempo en empleo actual

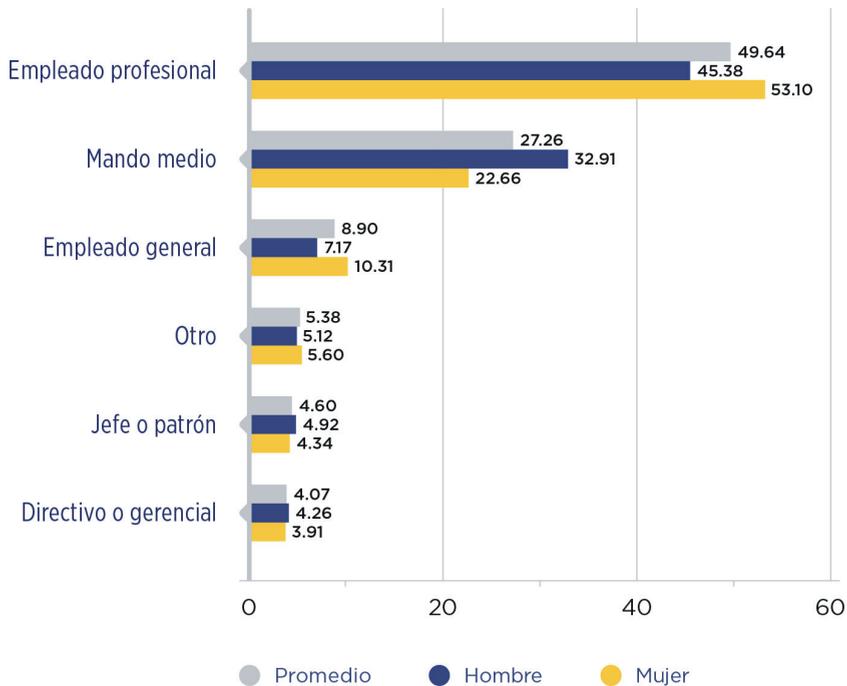


Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

El 47.72% de los egresados que están actualmente laborando tienen más de dos años de antigüedad, este porcentaje es similar en ambos géneros. Puede inferirse que el resto, más del 50%, han tenido más de un trabajo en su trayectoria laboral, lo que valida la presunción en el análisis de la pregunta 9, sobre la movilidad en el empleo.

Poco más del 35% de los egresados en el periodo de estudio, a pesar de haber concluido su carrera recientemente, ocupan un puesto de mando (mando medio, jefe o patrón y directivo o gerencial), según se observa en el gráfico siguiente:

Gráfico 3.10 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: puesto desempeñado actualmente



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

En relación a los puestos desempeñados destaca que el 49.64% es empleado profesional, siendo más alto este porcentaje en las mujeres con una diferencia de 7.72% a favor de ellas, aunque en lo que se refiere a mandos medios esta diferencia se marca a favor de los hombres con un 10.25%. El 4.60% es jefe o patrón y no se observa diferencia de género para este puesto.

Por otra parte, llama la atención que al relacionar los puestos ocupados por los egresados con su estatus de titulación, en cada tipo de puesto hay una proporción importante de egresados no titulados, lo que puede apreciarse en el siguiente gráfico:

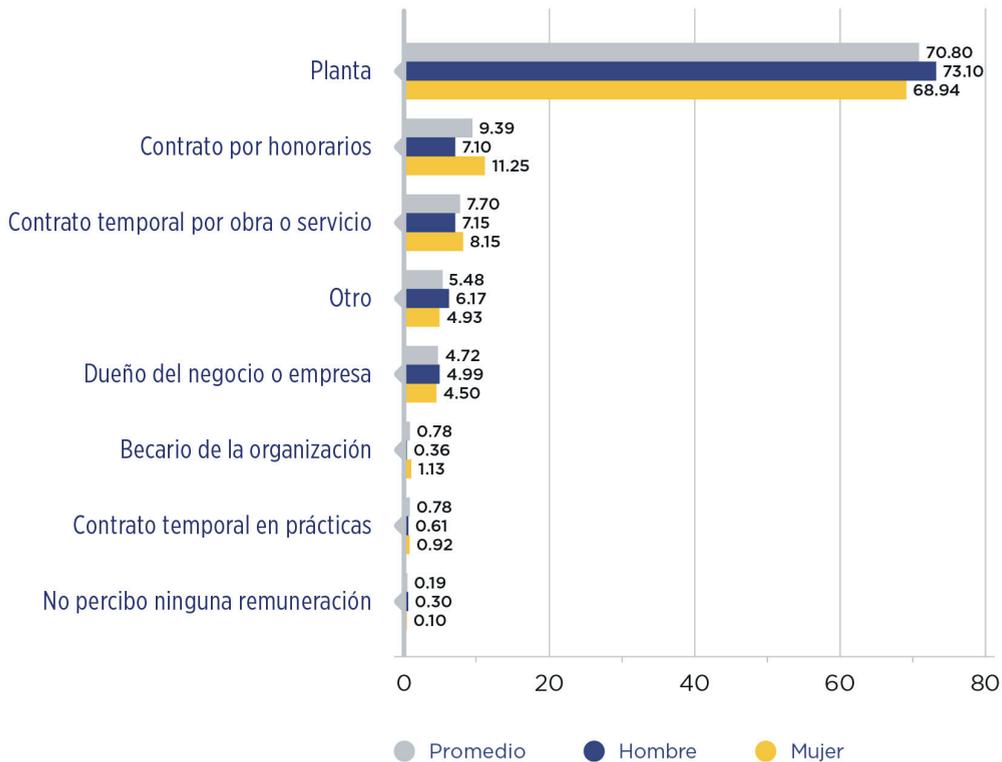
Gráfico 3.11 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: relación entre el puesto desempeñado y el estatus de titulación



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

La relación laboral de los egresados con las organizaciones en las que trabajan puede ser de planta o temporal. No hay grandes diferencias entre hombres y mujeres en el tipo de relación laboral, según se observa en el siguiente gráfico:

Gráfico 3 . 12 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: tipo de relación laboral



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

El 70.80% reporta tener planta en su trabajo. Porcentualmente, más hombres tienen planta que las mujeres y consecuentemente más mujeres trabajan por honorarios y con contrato temporal que los hombres. El porcentaje de relación laboral temporal es bajo (8.48%), siendo significativo que solo el 0.78% aún esté en prácticas después de haber egresado.

Al relacionar el tipo de estatus laboral con las áreas de conocimiento de los egresados, se observa que los de las áreas de ingeniería y ciencias sociales son quienes mayoritariamente ocupan puestos de planta, lo que es evidente en la siguiente tabla:

Tabla 3.7 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: relación laboral de los egresados por área de conocimiento

Tipo de relación laboral	Área del conocimiento						Promedio
	Humanidades	Agropecuaria	Salud	Naturales	Sociales	Ingeniería	
No contestó	0.0	0.0	0.08	0.0	0.22	0.10	0.14
No percibo ninguna remuneración	0.35	0.0	0.26	1.27	0.11	0.0	0.19
Contrato temporal en prácticas	2.35	0.0	2.70	2.35	0.0	0.10	0.78
Bechario de la organización	0.35	0.0	2.25	4.22	0.13	0.31	0.78
Dueño del negocio o empresa	8.87	37.28	8.22	2.45	2.43	3.20	4.72
Otro	9.57	0.0	8.12	4.80	5.05	3.54	5.48
Contrato temporal por obra o servicio	14.43	28.02	6.13	19.31	5.59	7.48	7.70
Contrato por honorarios	17.48	6.94	14.60	12.75	8.30	4.07	9.39
Planta	46.61	27.76	57.64	52.84	78.16	81.19	70.80
Total	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuestas de Egresados UANL, 2014

Que el 70.80% del total de los egresados tienen un puesto de planta es un dato positivo, pues significa que la mayoría tienen un puesto estable. Sin embargo, se observan diferencias notables cuando se revisa este dato por área de conocimiento:

El 81.19% de los egresados del área de ingeniería y el 78.16% de ciencias sociales tienen un puesto de planta, pero solo el 27.76% del área agropecuaria y el 46.61% de humanidades lo tienen. Sin embargo, el 37.28% de los egresados de ciencias agropecuarias reportan ser dueños de negocio o empresa, que es un valor casi 30 puntos mayor que el que le sigue, es decir, el 8.87% de los egresados de humanidades que señalan ser dueños de una empresa. Nuevamente los egresados de ciencias agropecuarias destacan en otro tipo de relación laboral, ahora el de contrato temporal por obra o servicio, con un 28.02%, seguido de los egresados de ciencias naturales, con el 19.31%.

En los ingresos más altos los hombres superan a las mujeres, de acuerdo al siguiente gráfico:

Gráfico 3 . 13 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: ingreso promedio mensual



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

El 63.09% de los egresados perciben un salario mensual entre 5 y 15 mil pesos (lo que se observa al sumar los promedios correspondientes), un 17.53% percibe entre 15 a 20 mil pesos, considerando el valor promedio en ambos casos. Los que perciben más de \$20,000.00 representan el 12.81%. Como se dijo anteriormente, hay diferencia entre la percepción salarial por sexo, ya que en los rangos mayores a 10 mil, en todos los casos es más alto el porcentaje en los hombres.

Comparando con el sueldo promedio de los profesionistas reportado por el Portal del Empleo al tercer trimestre de 2014, un profesionista mexicano percibía un sueldo promedio de \$10,316.00⁴.

4. Portal del empleo es una página de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, del gobierno federal, a través del Servicio Nacional de Empleo http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/tendencias__de_empleo_de_las_carreras_profesi

En cuanto a los sueldos de los titulados vs. los no titulados, se observa que no hay una gran diferencia entre ellos, excepto en el rango de \$5,000.00 a \$10,000.00, como se observa en el siguiente gráfico:

Gráfico 3 . 14 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: ingreso mensual de titulados y no titulados



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Si el ingreso se revisa en función de la antigüedad en el puesto, resalta que poco más del 52% de los que tienen de uno a seis meses en su posición actual ganan más de \$10,000.00 pesos mensuales, y que casi un tercio de ellos percibe más de \$15,000.00 pesos mensuales.

De los que tienen entre siete y once meses, casi el 66% obtienen más de \$10,000.00 pesos mensuales, aunque los que ganan más de \$15,000.00 pesos mensuales es ahora el 24.6%. En la misma tónica, los que tienen entre uno y dos

años en su puesto, reciben más de \$10,000.00 pesos mensuales de sueldo (56.7%) y con esta antigüedad los que reciben más de \$15,000 pesos mensuales son el 25.25%.

Los que tienen más de dos años de antigüedad en el puesto y ganan más de \$10,000.00 pesos mensuales representan el 64.65% del total y ganan más de \$15,000.00 pesos mensuales el 45% de los egresados con esa antigüedad. Más información en relación del sueldo vs. antigüedad, se presenta en la tabla siguiente:

Tabla 3 . 8 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: sueldo en función de su antigüedad en el puesto

Ingreso promedio mensual	Tiempo en la situación actual					Promedio
	1 a 6 meses	7 a 11 meses	Entre un año y menos de dos	Más de dos años	No sabe / No contestó	
Menos de \$3,000	6.76	1.90	0.25	0.79	0.00	1.41
\$3,001 a \$5,000	7.09	3.29	2.37	6.65	0.00	5.02
\$5,001 a \$10,000	33.16	28.81	40.65	27.94	0.00	32.14
\$10,001 a \$15,000	20.80	41.24	31.47	30	0.00	30.95
\$15,001 a \$20,000	15.93	19.23	13.93	19.56	0.00	17.53
\$20,001 a \$30,000	11.63	1.50	8.54	12.90	0.00	9.97
Más de \$30,000	4.63	4.02	2.78	2.15	0.00	2.84
No contestó / no sabe	0	0	0	0	100	0.14
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente. Encuesta a Egresados UANL, 2014

El ingreso por área de conocimiento se describe en la tabla siguiente:

Tabla 3.9 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: sueldo por área de conocimiento

Ingreso promedio mensual	Área del conocimiento						Promedio
	Humanidades	Agropecuaria	Salud	Naturales	Sociales	Ingeniería	
No contestó / no sabe	0.0	0.0	0.08	0.0	0.22	0.10	0.14
Menos de \$3,000	4.78	0.0	1.19	1.47	1.70	0.0	1.41
\$3,001 a \$5,000	9.04	2.31	8.14	3.43	4.66	2.41	5.02
\$5,001 a \$10,000	41.04	72.24	33.26	29.31	35.17	17.53	32.14
\$10,001 a \$15,000	29.91	13.88	28.13	24.90	35.27	26.45	30.95
\$15,001 a \$20,000	9.74	9.25	18.64	14.12	14.67	27.63	17.53
\$20,001 a \$30,000	5.13	0.0	7.69	17.35	6.50	21.37	9.97
Más de \$30,000	0.35	2.31	2.86	9.41	1.80	4.51	2.84
Total	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

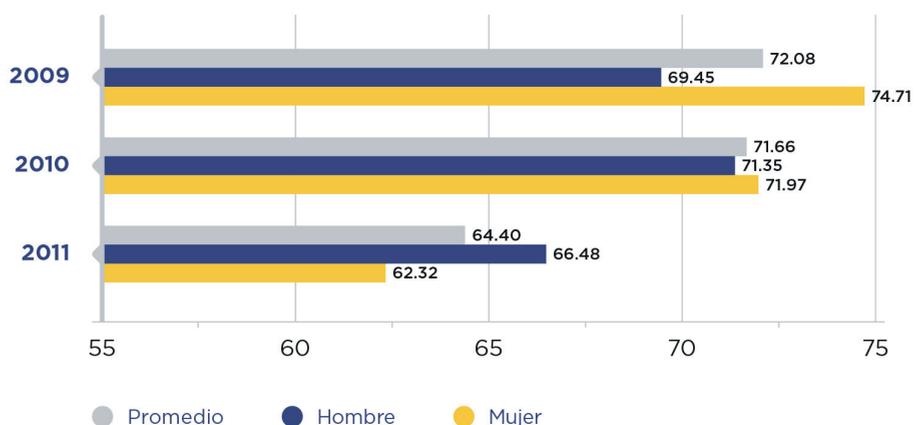
En la tabla se destaca que la mayor parte de los egresados está en la franja de \$5,000.00 a \$15,000.00 pesos mensuales, pero también hay porcentajes importantes en las franjas siguientes, particularmente en el área de ingeniería. Los de esta área, que ganan más de \$10,000.00 pesos mensuales, representan casi el 80% de los egresados encuestados, siguiendo los egresados de ciencias naturales con casi el 66%. Contrasta esto con los egresados del área de ciencias agropecuarias, pues los que ganan menos de \$10,000.00 pesos mensuales representan el 74.5% del total, mientras que los egresados de humanidades representan casi el 55% en este rango de sueldos.

Lo descrito es relevante -aunque no para todas las áreas- si se recuerda el dato señalado por el Portal del Empleo en la página anterior, de que el sueldo promedio de todos los profesionistas en México es de \$10,316.00 pesos mensuales.

El 69.43% de los egresados del periodo revisado cubren sus necesidades solamente con la remuneración que perciben por su ejercicio profesional. Por otra parte, aunque en el promedio, los egresados con mayor antigüedad tienen sus

necesidades económicas mayormente cubiertas, se observa que en el caso de los hombres es más fácil que lo logren que las mujeres, independientemente de su año de egreso, lo que se percibe claramente en el siguiente gráfico:

Gráfico 3 . 15 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: necesidades cubiertas con sus ingresos por el ejercicio profesional



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

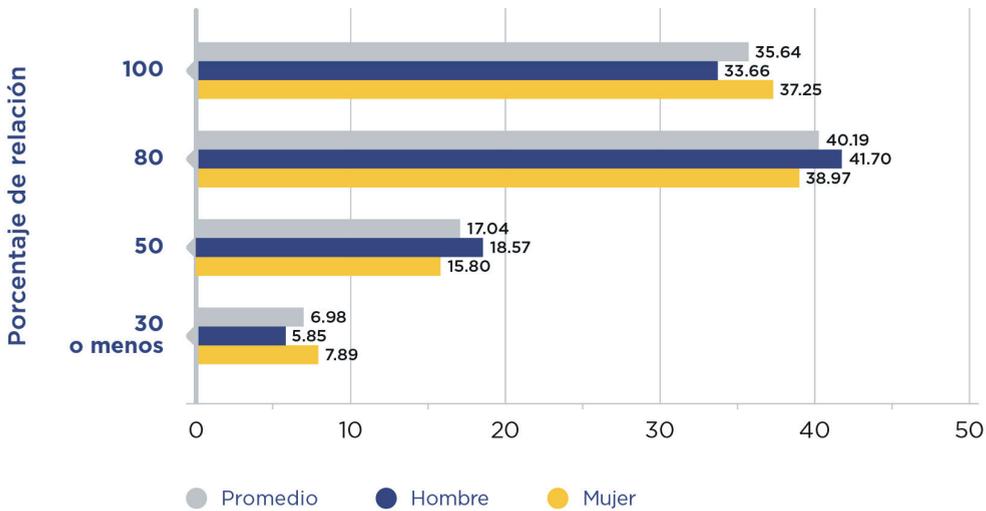
Por otra parte, tres cuartas partes de los egresados manifiestan que su trabajo actual tiene una relación del 80 al 100% con su formación académica. En relación a esto, no hay una gran diferencia entre la opinión de los hombres y las mujeres.

El dato anterior no es muy diferente del que se declara en la página del Portal del Empleo al tercer trimestre de 2014, de 80.3% de afinidad de la ocupación de los profesionistas respecto a sus estudios realizados⁵.

En el siguiente gráfico se aprecia la relación entre el empleo y la formación académica de los egresados de la UANL:

5. http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/tendencias__de_empleo_de_las_carreras_profesi

Gráfico 3 . 16 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: relación del trabajo actual con la formación académica recibida

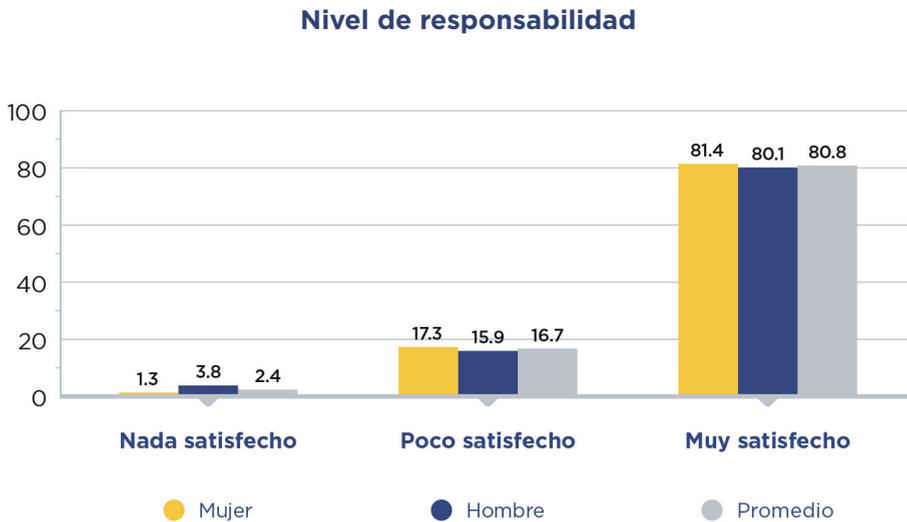


Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Es importante destacar que el 75.83% menciona que su trabajo actual tiene relación con la formación recibida. El 17.04% de los egresados manifiesta que su trabajo tiene un 50% de relación con la formación recibida, y solo el 6.98% señala que es 30% o menos.

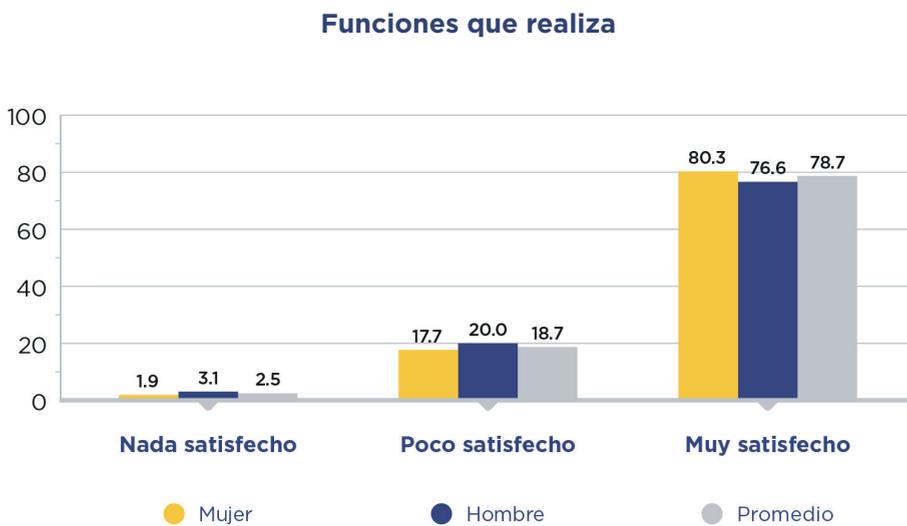
Las siguientes tablas describen el grado de satisfacción de los egresados con su empleo actual. Lo primero que se observa es que alrededor del 80% de los egresados se sienten satisfechos con el nivel de responsabilidad que ejercen, así como por las funciones que realizan.

Gráfico 3 . 17a Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: satisfacción con el empleo actual



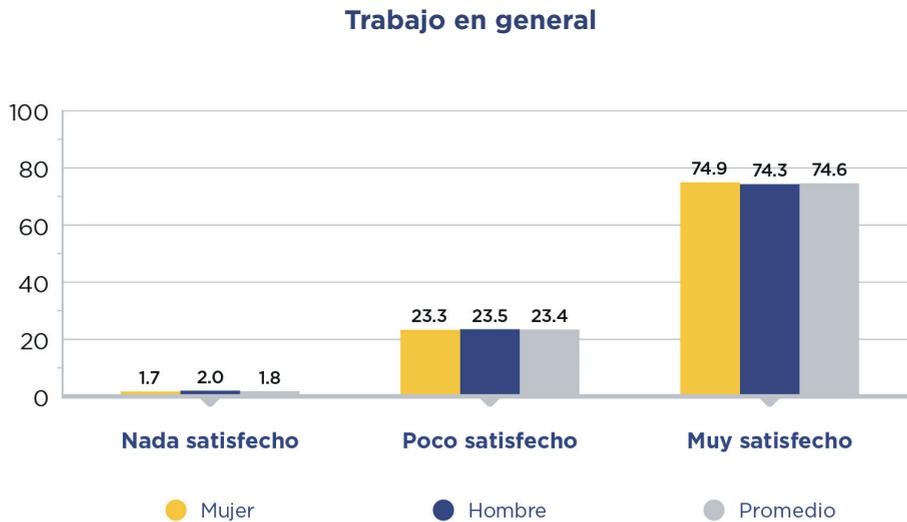
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 17b Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: satisfacción con el empleo actual



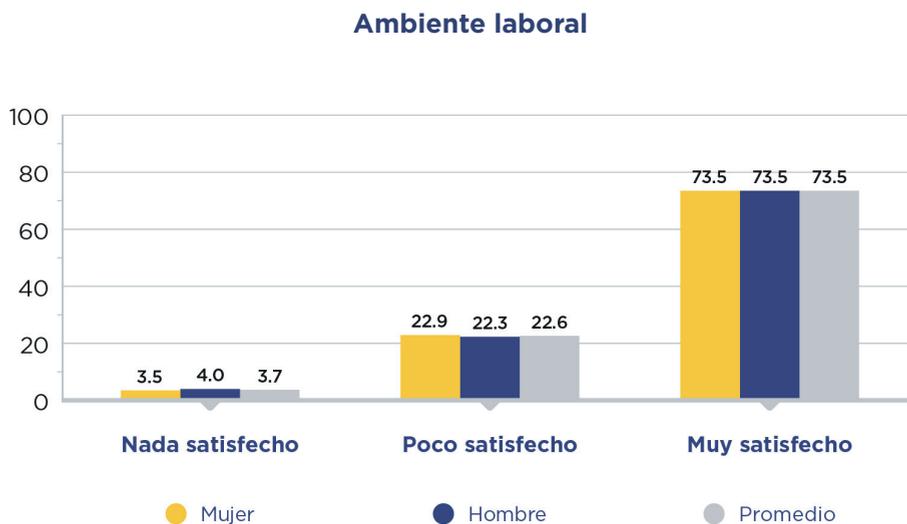
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 17c Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: satisfacción con el empleo actual



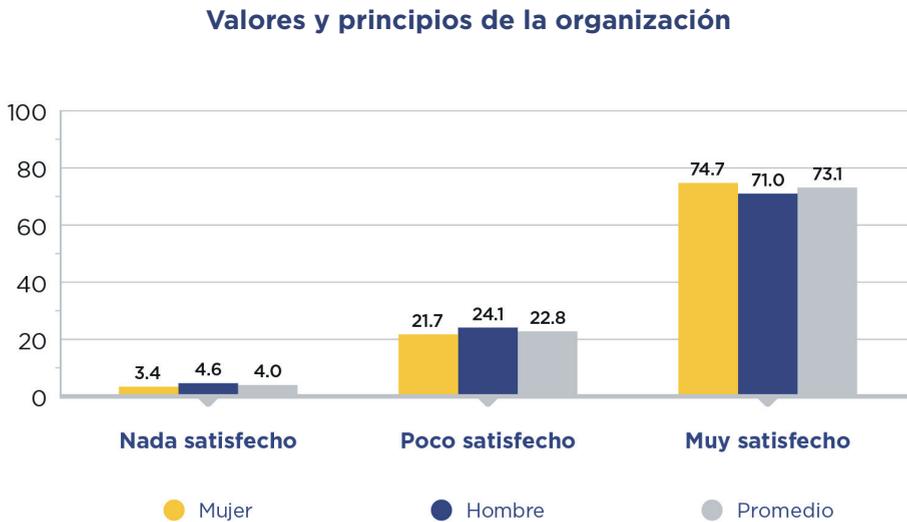
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 17d Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: satisfacción con el empleo actual



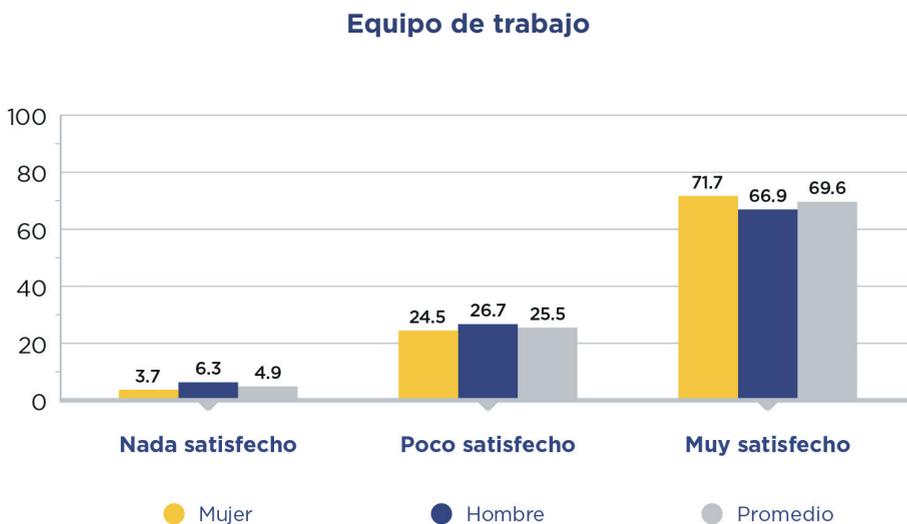
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 17e Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: satisfacción con el empleo actual



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

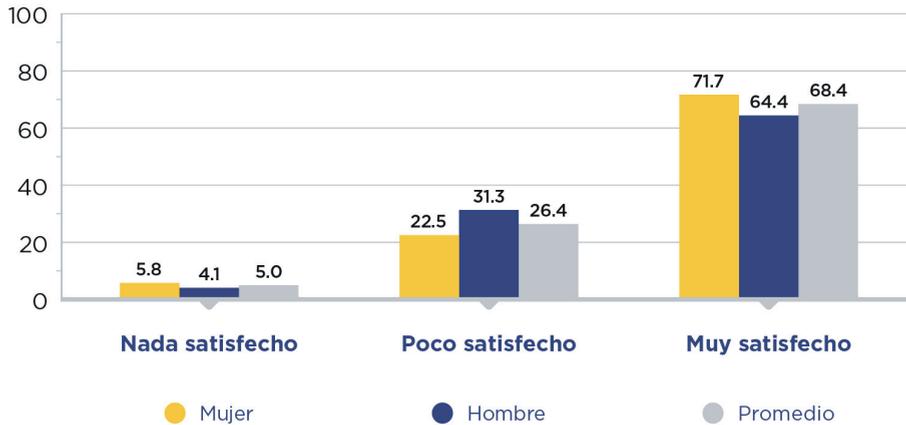
Gráfico 3 . 17f Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: satisfacción con el empleo actual



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 17g Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: satisfacción con el empleo actual

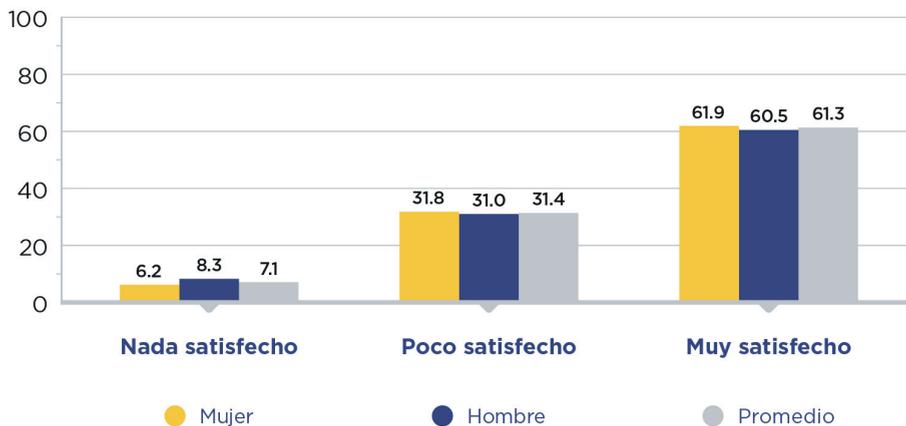
Utilidad de los conocimientos de la formación universitaria para el trabajo



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

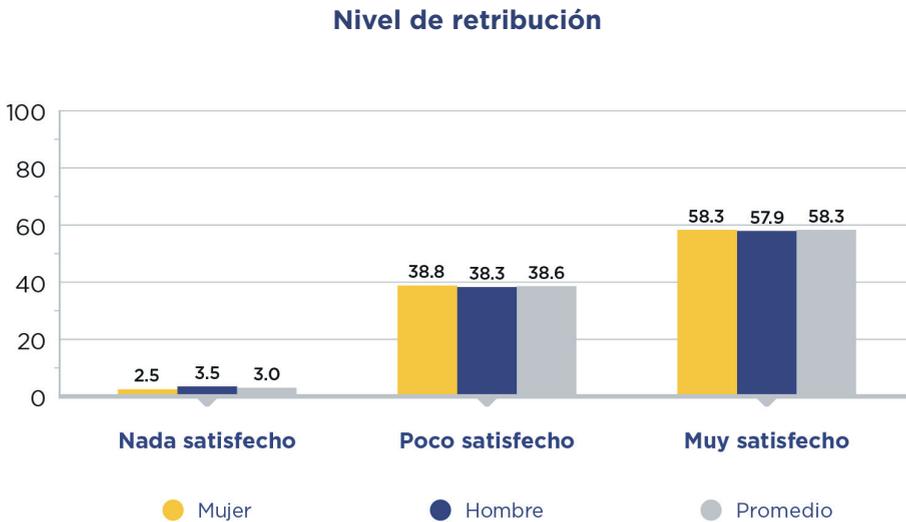
Gráfico 3 . 17h Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: satisfacción con el empleo actual

**Disponibilidad de tiempo libre para otras actividades
(culturales, deportivas, recreativas, etc.)**



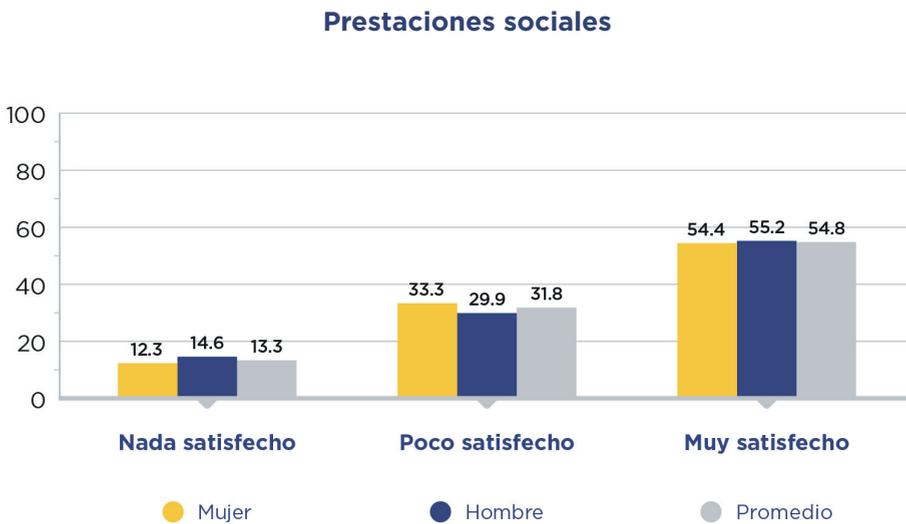
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 17i Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: satisfacción con el empleo actual



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

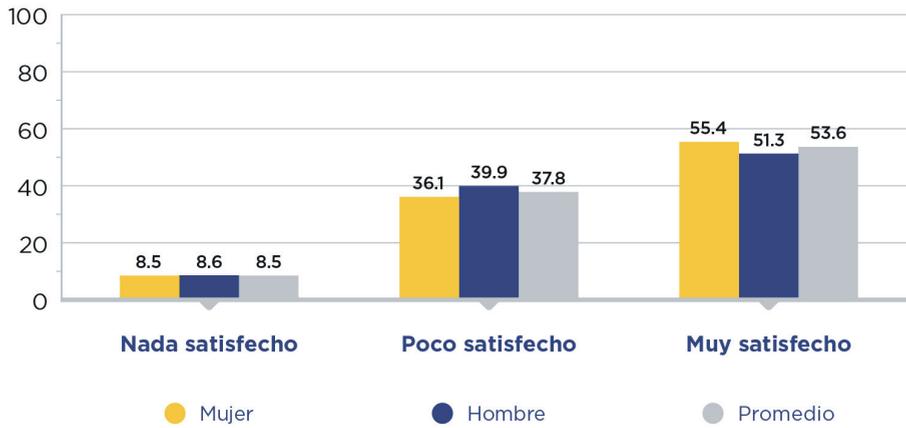
Gráfico 3 . 17j Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: satisfacción con el empleo actual



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 17k Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: satisfacción con el empleo actual

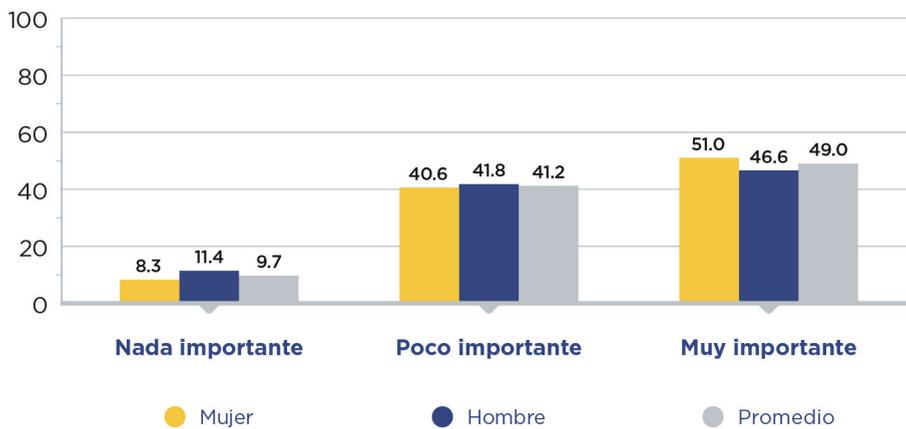
Perspectivas de promoción y mejora



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 17l Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: satisfacción con el empleo actual

Cercanía a su domicilio



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

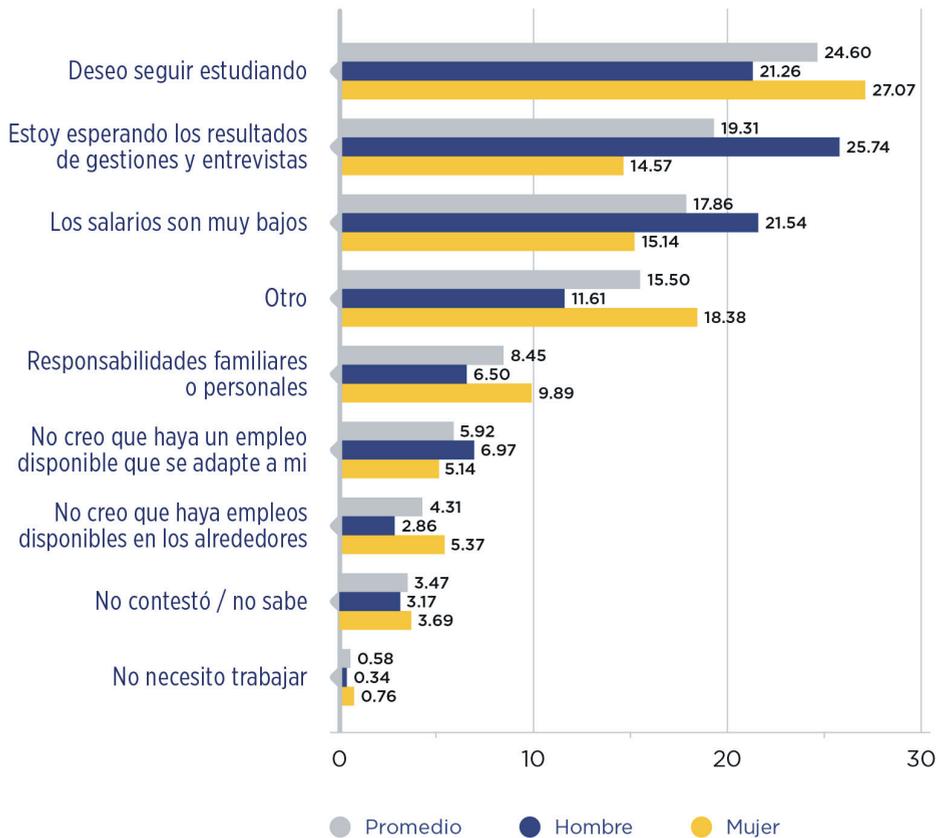
En relación con los conocimientos adquiridos, el 68.40% de los egresados encuestados se siente satisfecho con la utilidad de ellos en el trabajo (Tabla 3.17g), mientras que el 74.4% señala que hay una relación entre los conocimientos adquiridos y su trabajo (Tabla 3.4c).

Los conceptos menos valorados son los de prestaciones sociales, perspectivas de promoción y mejora, así como cercanía a su domicilio. El nivel de retribución alcanza un 58.30% de satisfacción, siendo casi el mismo valor entre hombres y mujeres.

Al revisar la información por sexo, es notorio que las mujeres consideran más que los hombres los conceptos de valores y principios, equipo de trabajo y utilidad de los conocimientos.

El Gráfico 3.18 describe las razones por las que el egresado no estaba trabajando al momento de contestar el cuestionario.

Gráfico 3 . 18 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: razones por las que no se encuentra trabajando

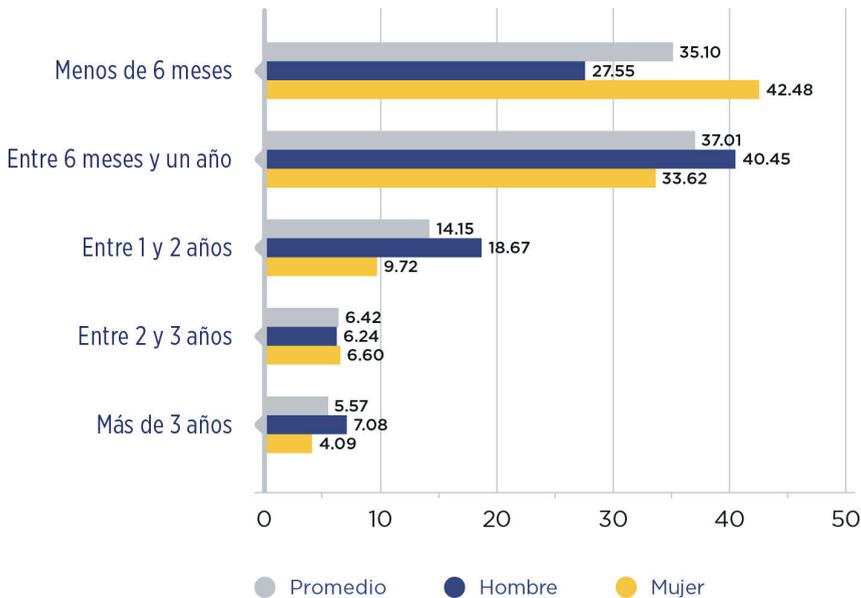


Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Las principales razones que reportaron los egresados para no estar trabajando actualmente son: que desean seguir estudiando –en un 24.60%–, que están esperando los resultados de gestiones y entrevistas anteriores –con un 19.31%– y que los salarios son muy bajos –en un 17.86%–. En cuanto al sexo, la principal razón de las mujeres, con un 27.07%, es que desean seguir estudiando y para los hombres, con un 25.74%, que están esperando resultados de gestiones y entrevistas anteriores. Una cantidad muy pequeña, menor al uno por ciento, manifiesta que no necesita trabajar.

El gráfico siguiente describe el tiempo que los egresados han utilizado buscando trabajo:

Gráfico 3 . 19 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: tiempo que han utilizado buscando trabajo



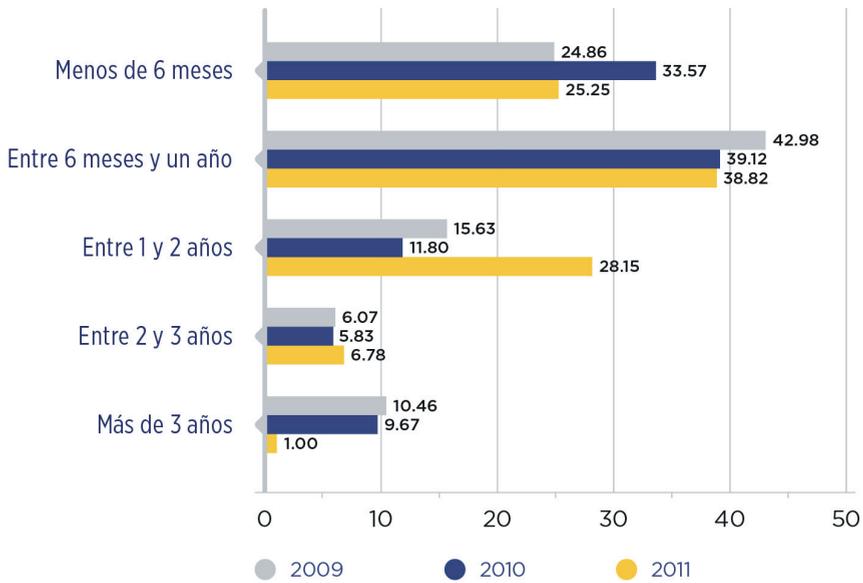
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

El 35.10% de los egresados señalan que tienen menos de seis meses buscando empleo, de acuerdo al dato global⁶. Sin embargo, al diferenciar este periodo por sexo, se tiene que el 27.55% son hombres y el 42.48% son mujeres. El 37.01% de los egresados manifiestan que llevan entre seis meses y un año buscando un empleo y solo el 5.57% llevan más de tres años.

Cuando se revisa la información por año de egreso, se observa que aquellos –hombres o mujeres– con mayor tiempo de haber egresado, y que tienen más de tres años buscando empleo, representan un porcentaje significativo, siendo del 10.46% para los hombres egresados en 2009 y del 7.45% para las mujeres egresadas en 2009. Sin embargo, los más recientemente egresados, en el 2011, son apenas el 1% de los hombres y el 1.46% de las mujeres. Lo anterior se observa en los Gráficos 3.20 y 3.21.

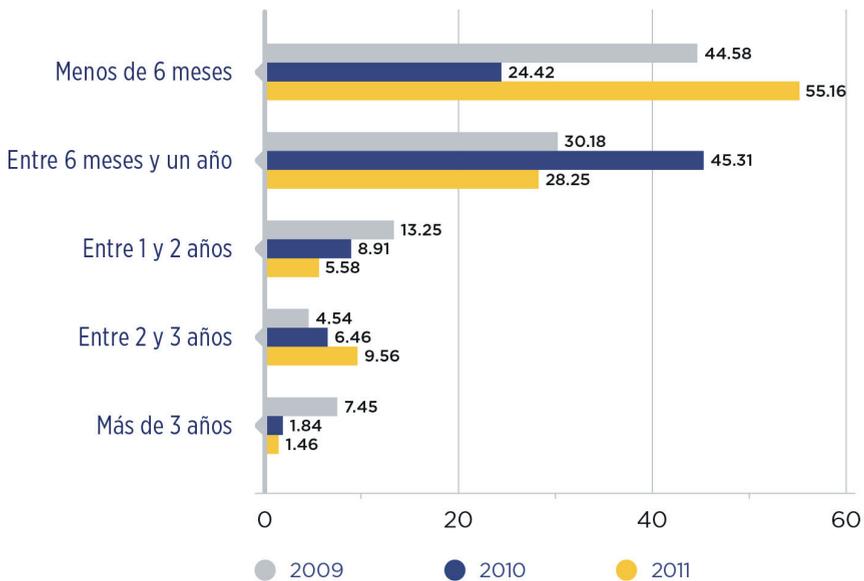
6. Conviene complementar este gráfico con el 3.7 para no provocar aparentes contradicciones. Ni en el Gráfico 3.7 ni en el 3.19 se compara el tiempo que tardó en encontrar empleo, o el tiempo buscando empleo con la generación del egresado, lo que puede ofrecer más detalles sobre estas circunstancias.

Gráfico 3 . 20 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: tiempo que los hombres han utilizado buscando trabajo, por año de egreso



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 21 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: tiempo que las mujeres han utilizado buscando trabajo, por año de egreso

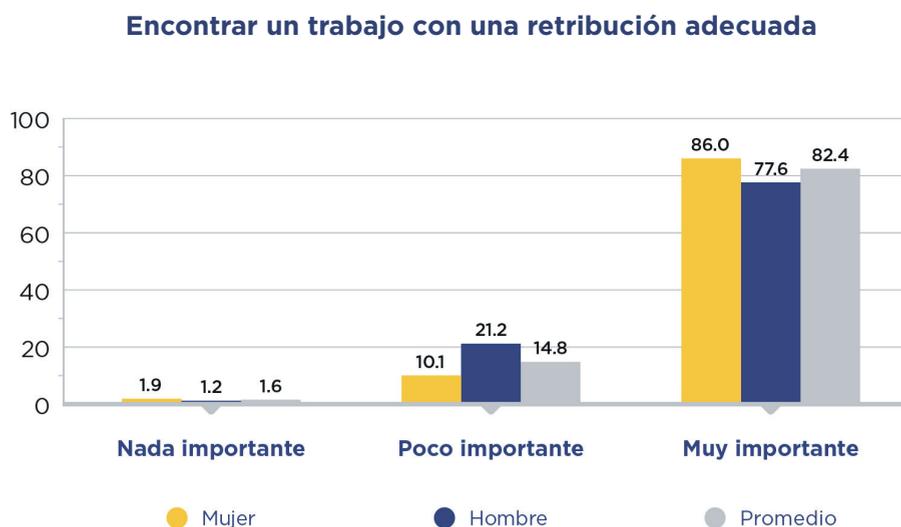


Fuente: Encuesta a Egresados UANL

En general, son más las mujeres que han buscado empleo menos de seis meses, pero más los hombres que lo han hecho entre seis meses y un año.

Los gráficos siguientes resaltan la importancia concedida por los egresados a diversos aspectos para encontrar empleo⁷.

Gráfico 3 . 22a Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: importancia que otorgan a diversos aspectos para encontrar empleo

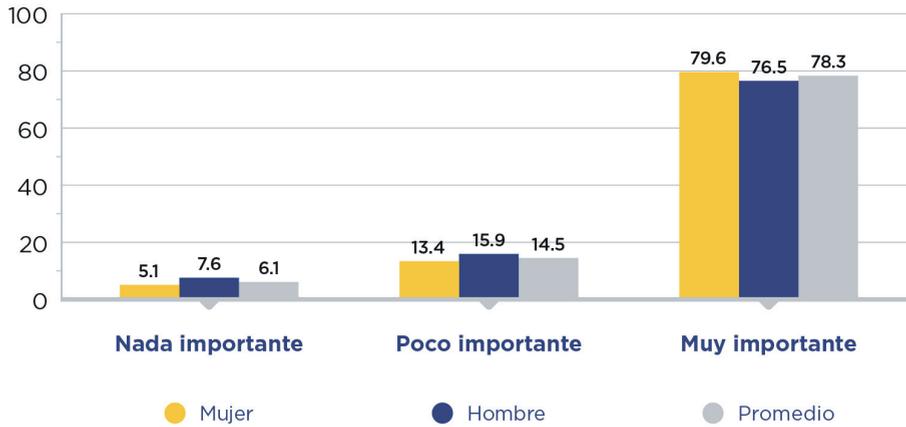


Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

7. Los Gráficos 3.22 deben compararse con algunos de los aspectos de los 3.4 pues aunque los resultados son relativamente cercanos, hay algunas diferencias en los porcentajes que pueden indicar imprecisiones provocadas por los encuestadores. Por otra parte, la redacción de algunas de las preguntas de los Gráficos 3.22 parecen dirigirse a empleadores, no a egresados, por lo que conviene revisarla en las siguientes versiones del cuestionario.

Gráfico 3 . 22b Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: importancia que otorgan a diversos aspectos para encontrar empleo

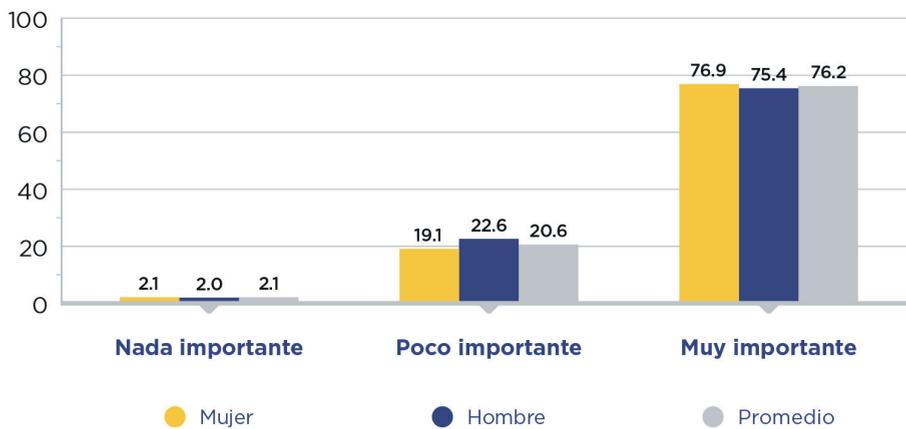
Formación universitaria recibida



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 22c Egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: importancia que otorgan a diversos aspectos para encontrar empleo

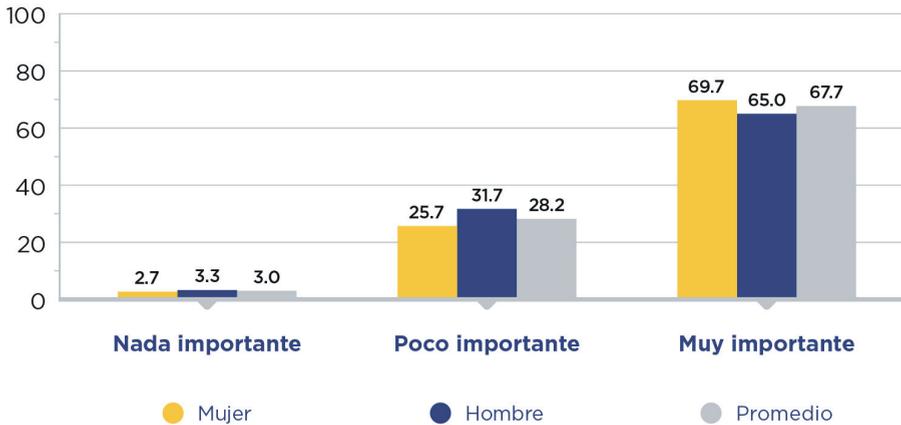
Encontrar un trabajo que me guste



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 22d Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: importancia que otorgan a diversos aspectos para encontrar empleo

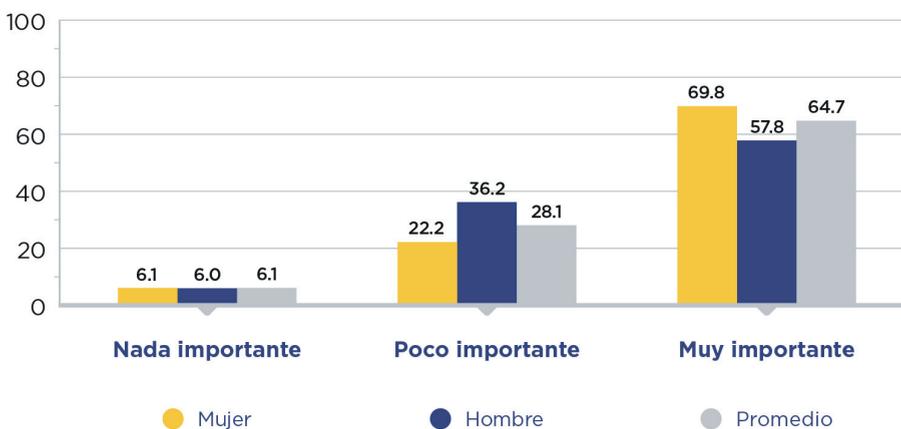
Conocimiento sobre el mercado laboral



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 22e Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: importancia que otorgan a diversos aspectos para encontrar empleo

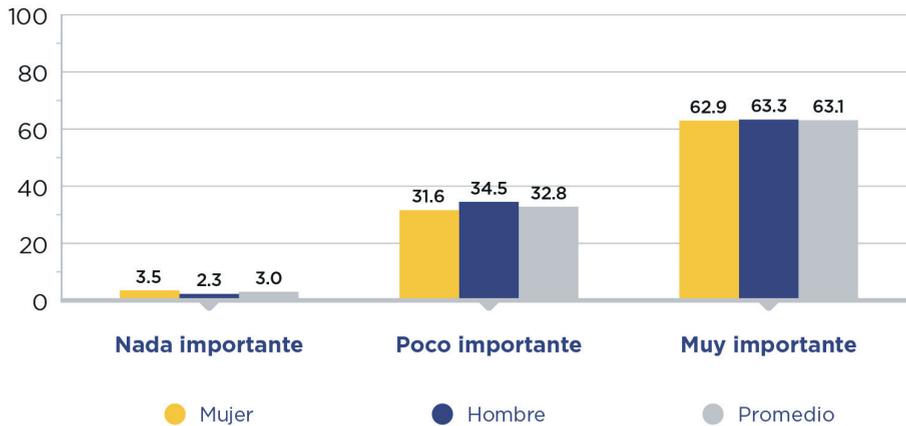
Experiencia laboral



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 22f Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: importancia que otorgan a diversos aspectos para encontrar empleo

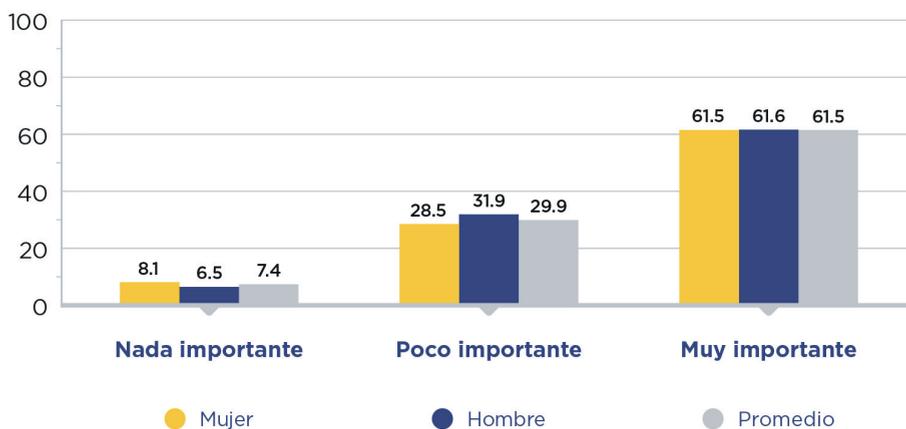
Conocimientos sobre tecnologías de la información y comunicación



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 22g Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: importancia que otorgan a diversos aspectos para encontrar empleo

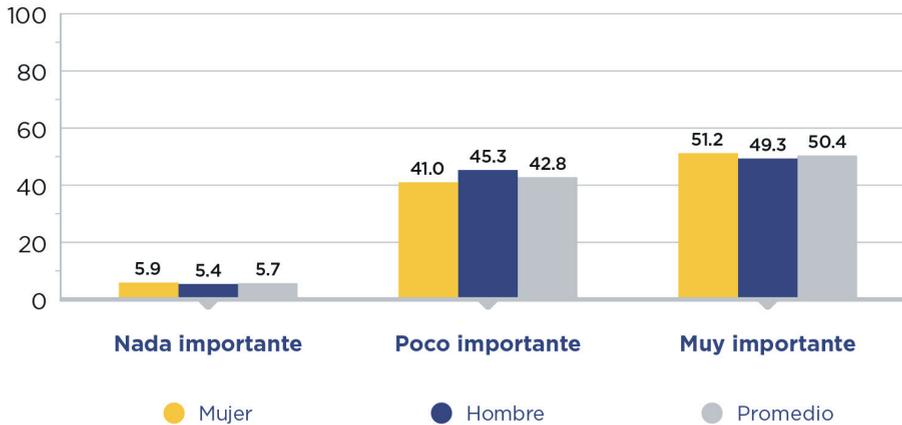
Conocimiento de idiomas extranjeros



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 22h Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: importancia que otorgan a diversos aspectos para encontrar empleo

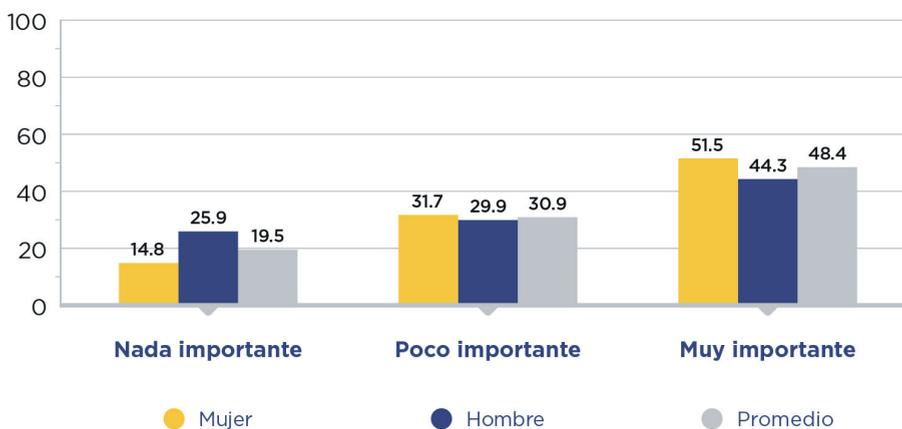
Falta de oferta de empleo en mi sector profesional



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

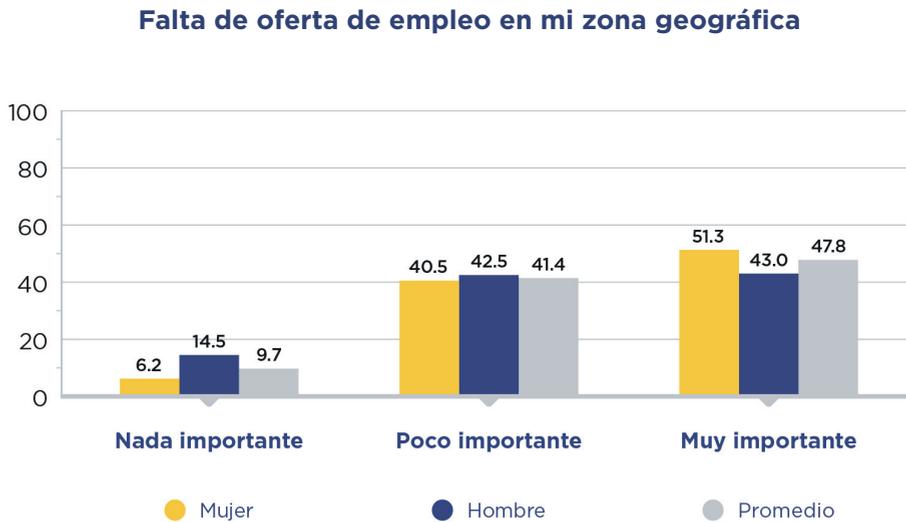
Gráfico 3 . 22i Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: importancia que otorgan a diversos aspectos para encontrar empleo

Actividades personales que me impiden trabajar (familia, seguir estudiando, etc.)



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 22j Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: importancia que otorgan a diversos aspectos para encontrar empleo



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Los factores que los egresados consideran como principales para acceder a un empleo son, con un 82.4%, el encontrar un trabajo con una retribución adecuada; con un 78.3%, la formación universitaria recibida y con un 76.2%, un trabajo que les guste. Las menos relevantes son las actividades personales que le impiden trabajar con un 48.4% en el promedio y la falta de empleo en su zona geográfica con un 47.8% en el global. Existe coincidencia en ambos géneros en cuanto a priorizar los mismos factores como importantes en la búsqueda de empleo, la retribución y la formación.

III. Educación continua y actualización

Los estudios que los egresados han realizado una vez que concluyeron su carrera, se describen enseguida:

Tabla 3 . 10 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: estudios que han realizado después de concluir su carrera

Estudios que ha realizado	Sexo		Promedio
	Mujer	Hombre	
Ninguno	53.70	58.81	55.96
Me encuentro estudiando la maestría	10.72	8.64	9.80
Maestría con el plan de estudios concluido pero sin título	4.29	5.63	4.88
Maestría terminada y con título	4.06	6.08	4.95
Me encuentro estudiando el doctorado	1.92	1.18	1.59
Doctorado con el plan de estudios terminado pero sin grado	0.12	0.02	0.08
Doctorado terminado y con título	0.03	0.53	0.25
Cursos de especialización profesional / universitaria con diploma / certificación	10.60	8.74	9.78
Cursos de especialización profesional / universitaria sin diploma / certificación	2.77	2.71	2.74
Me encuentro estudiando uno o más cursos de especialización profesional / universitaria	4.80	3.37	4.17
Otros estudios universitarios	7.00	4.29	5.80
			100

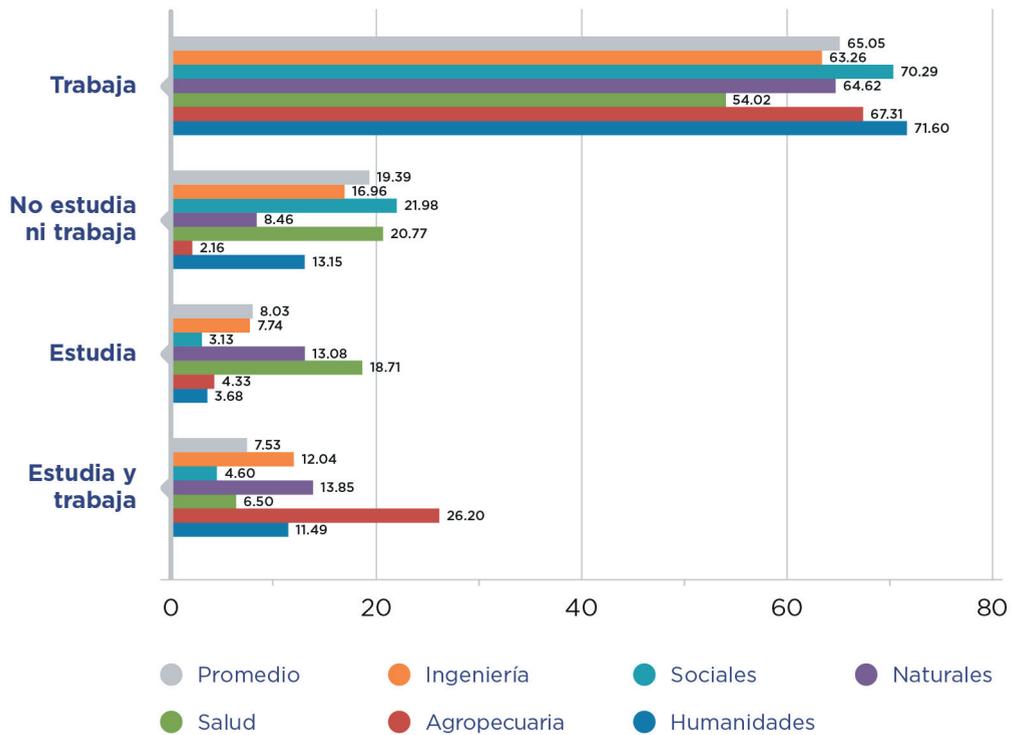
Fuente: Encuesta a Egresados UANL

Es relevante destacar como un área de oportunidad que el 55.96% de los egresados no han realizado ningún estudio después de egresar, solo el 9.80% se encuentra estudiando maestría y el 1.59% estudia doctorado. El 5.20% cuenta con estudios terminados y con posgrado, ya sea maestría (4.95%) o doctorado (0.25%).

Independientemente de los estudios que realicen, ya sea que solo estudien, o estudien y trabajen, están en un proceso de formación: el 30.5% de los egresados de ciencias agropecuarias, el 26.9% de ciencias naturales, el 25.2% de ciencias de la

salud, el 19.8% de ingeniería, el 11.2% de humanidades, y el 7.7% de ciencias sociales, según se aprecia en el siguiente gráfico:

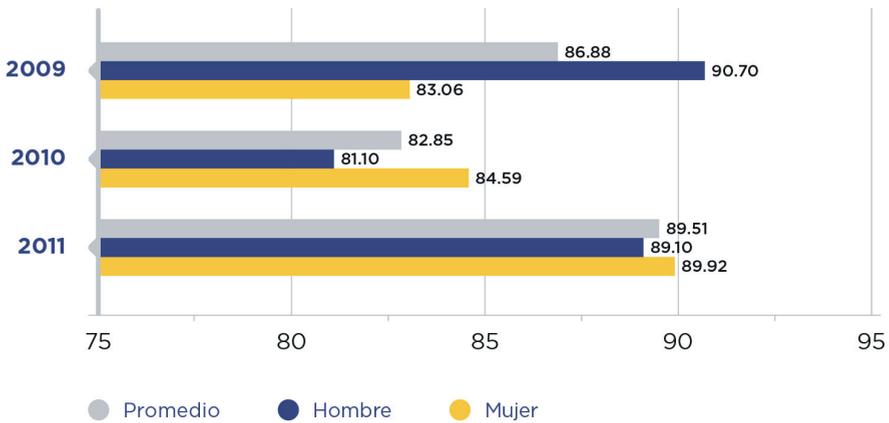
Gráfico 3 . 23 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: estudian y/o trabajan



Fuente: Encuesta a Egresados UANL

En cuanto al interés de los egresados por los programas de educación continua de la UANL, los porcentajes de aceptación se describen en el siguiente gráfico:

Gráfico 3 . 24 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: interés por la educación continua en la UANL

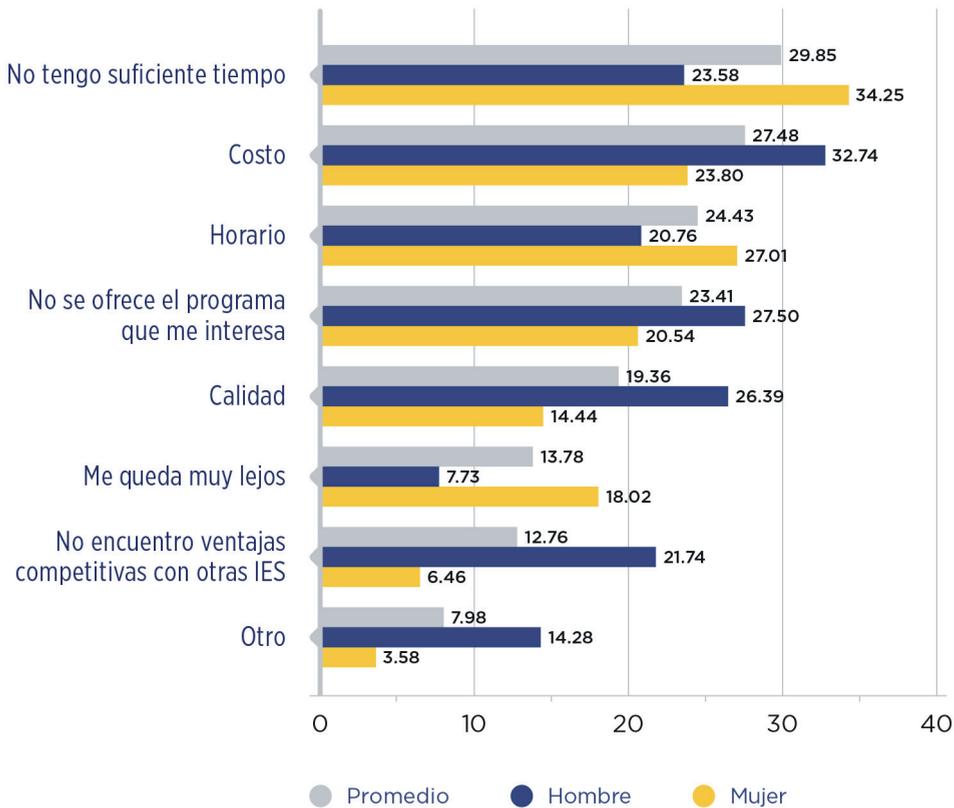


Fuente: Encuesta a Egresados UANL

En lo global, el 86.41% de los egresados están interesados en los programas de educación continua de la UANL. Excepto en los egresados del 2009 (7.6%), en los otros años no se identifica una marcada diferencia entre las mujeres y los hombres que les interesa seguir estudiando, siendo de 3.5% en el 2010 y de apenas 0.8% en el 2011. Llama la atención que los egresados del 2010 manifiestan un menor interés por la educación continua que los de los demás años de egreso.

En general, los egresados que manifestaron no estar interesados en acceder a los programas de educación continua de la UANL, enumeran como principales razones: que no tienen suficiente tiempo, un 29.85%; por el costo, el 27.48%; por el horario, el 24.43% y, con 23.41%, porque no se ofrecen programas de su interés. Esto se observa en el siguiente gráfico:

Gráfico 3 . 25 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: razones para no interesarse por la educación continua

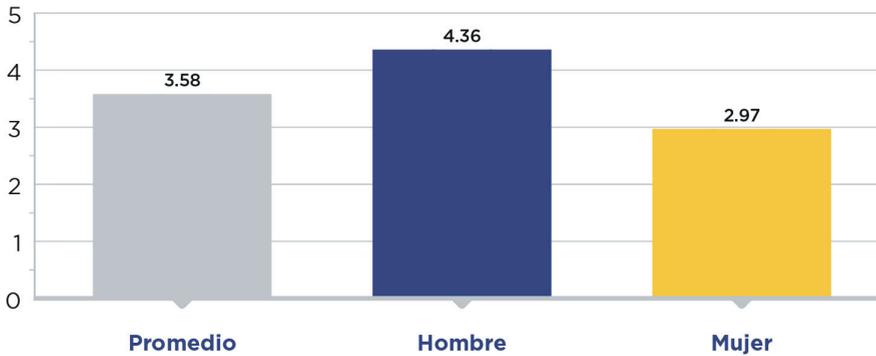


Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

También se observa que las proporciones de egresados y egresadas que aducen alguna razón por la que no tienen interés en la educación continua de la UANL, varían según el rubro: 34.25% de las mujeres señalan que no tienen suficiente tiempo, versus el 23.58% de los hombres. En cuanto al costo, los hombres superan a las mujeres, con un 32.74% y un 23.80% respectivamente. En los aspectos que se relacionan con la calidad y la ausencia de ventajas competitivas con los programas que se ofrecen en otras instituciones, los hombres superan a las mujeres, con el 26.39% y 21.74% de los hombres en ambos rubros; y con el 14.44% y 6.46% de las mujeres en los mismos.

En el gráfico 3.26 sobresale el dato de que solo el 3.58% del total de egresados sí pertenece a alguna asociación profesional, es decir que el 96.42% no está afiliado a ninguna asociación.

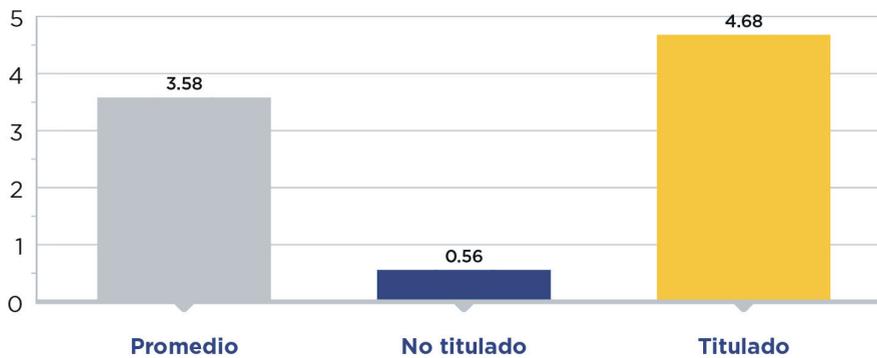
Gráfico 3 . 26 Egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: porcentaje de los que pertenecen a alguna asociación profesional



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Si se revisa la pertenencia a alguna asociación profesional, según el estatus de titulación, sobresale que los titulados sobrepasan con mucho a los no titulados, lo que se aprecia en el siguiente gráfico:

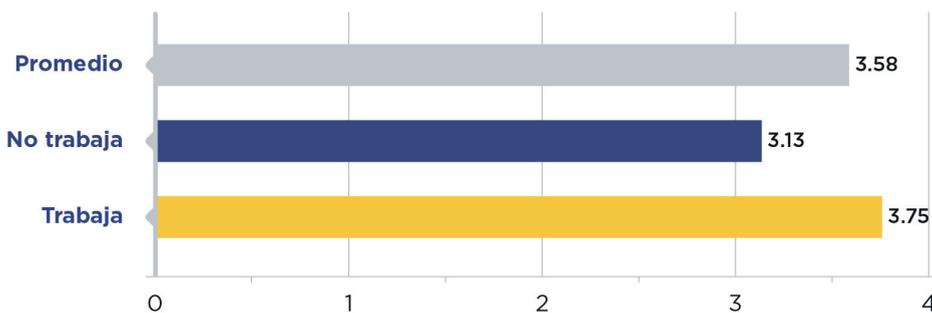
Gráfico 3 . 27 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: titulados que pertenecen a alguna asociación profesional



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Sin embargo, no hay una diferencia apreciable si el egresado trabaja o no, lo que se indica en el Gráfico 3.28.

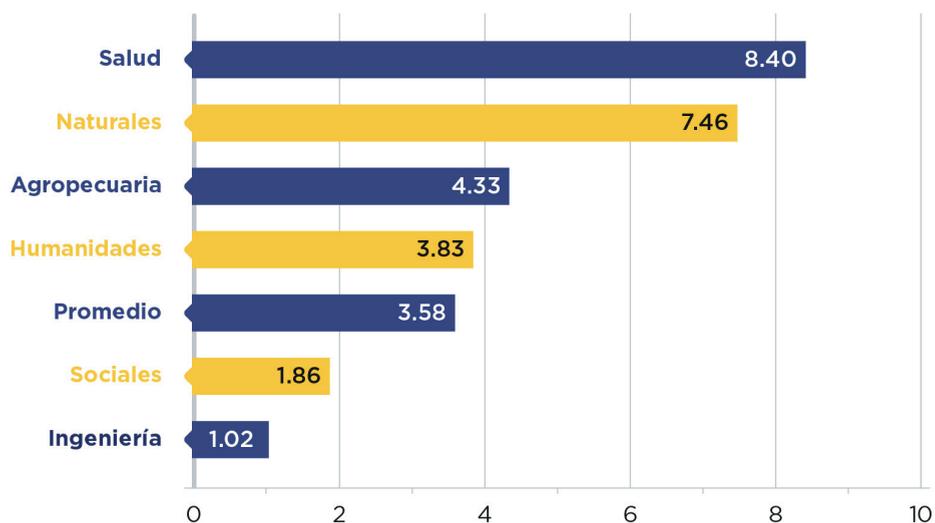
Gráfico 3 . 28 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: laboran y pertenecen a alguna asociación profesional



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Pero al revisar el porcentaje de egresados por área de conocimiento que pertenecen a asociaciones profesionales, sí se encuentran diferencias notables, de acuerdo al siguiente gráfico:

Gráfico 3 . 29 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: en asociaciones profesionales por área del conocimiento



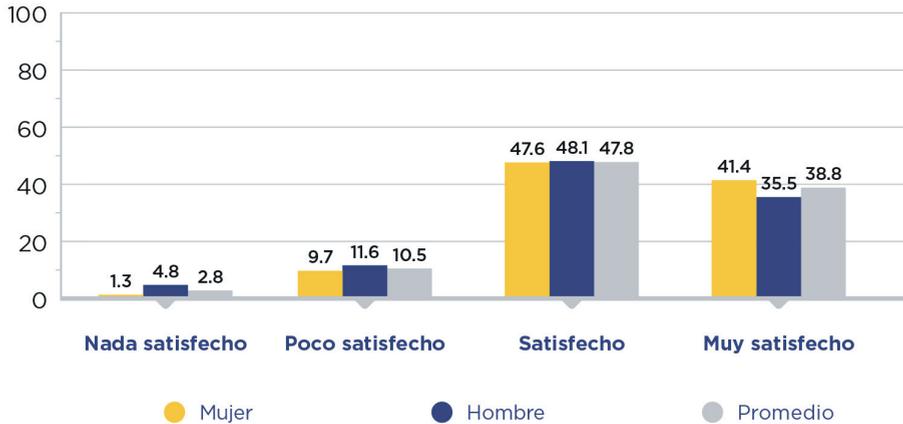
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

IV. Opinión sobre la organización académica y el desempeño organizacional

Los gráficos siguientes describen el nivel de satisfacción de los egresados con la organización académica y el desempeño organizacional de la facultad de egreso.

Gráfico 3 . 30a Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con su facultad de egreso

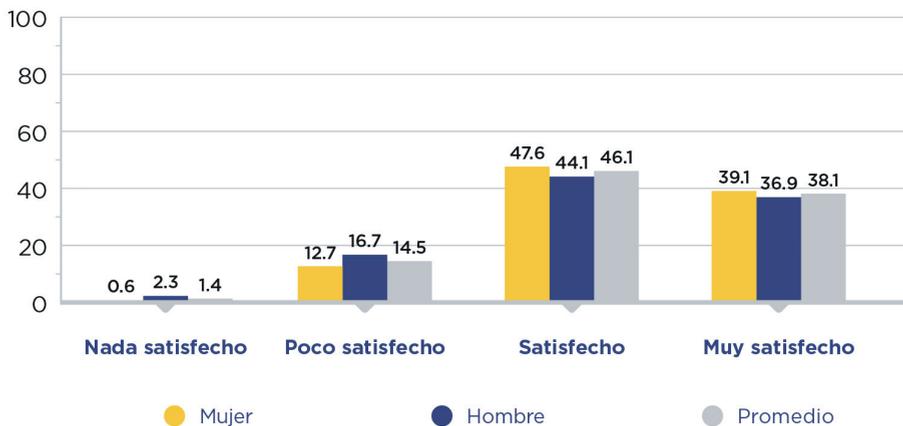
En términos generales, se puede señalar que la formación académica que recibí fue de alta calidad



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 30b Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con su facultad de egreso

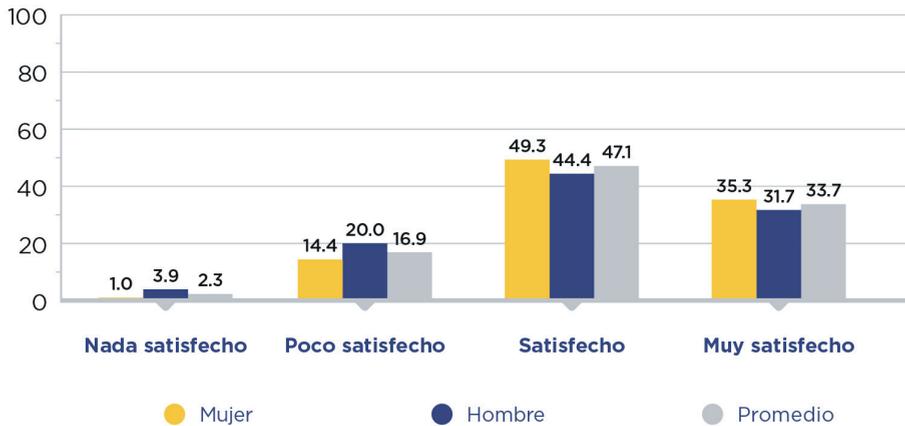
La formación que recibí cumplió con el perfil de la carrera



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3. 30c Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con su facultad de egreso

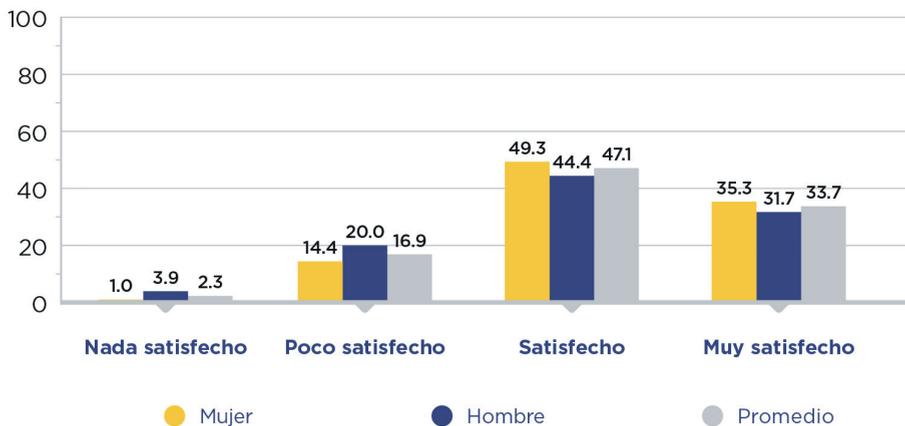
Los contenidos de las asignaturas de la carrera fueron útiles para mi formación o desempeño como profesional



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3. 30d Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con su facultad de egreso

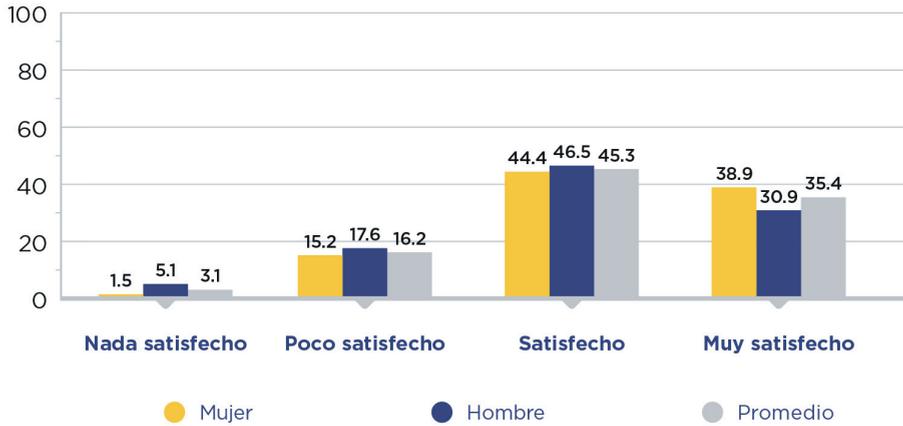
Cuando era estudiante, los objetivos de la formación académica (de la carrera) eran claros



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 30e Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con su facultad de egreso

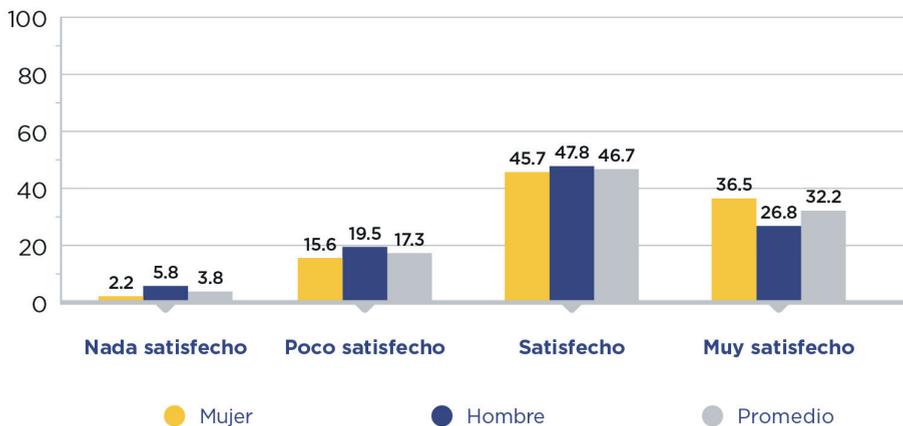
La formación de conocimientos generales fue suficiente para ser un profesional competente



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 30f Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con su facultad de egreso

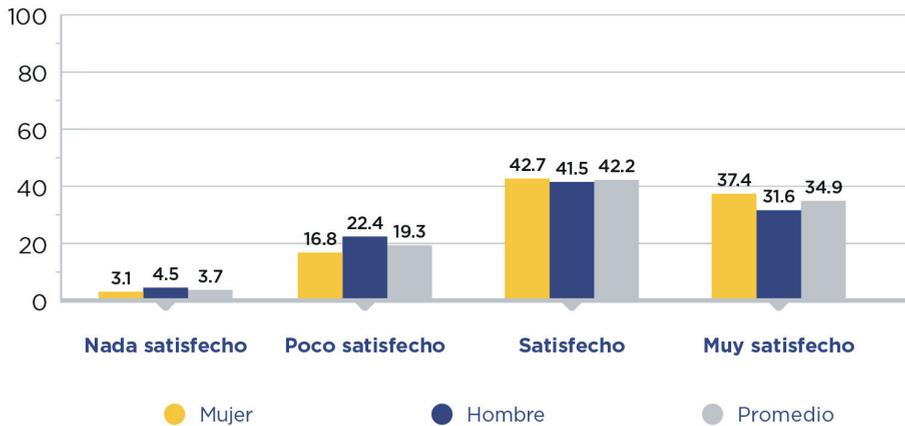
Los servicios que ofrece la Universidad a los estudiantes durante la realización de sus estudios son de calidad y funcionan de manera eficiente (biblioteca, escolares, otros)



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3. 30g Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con su facultad de egreso

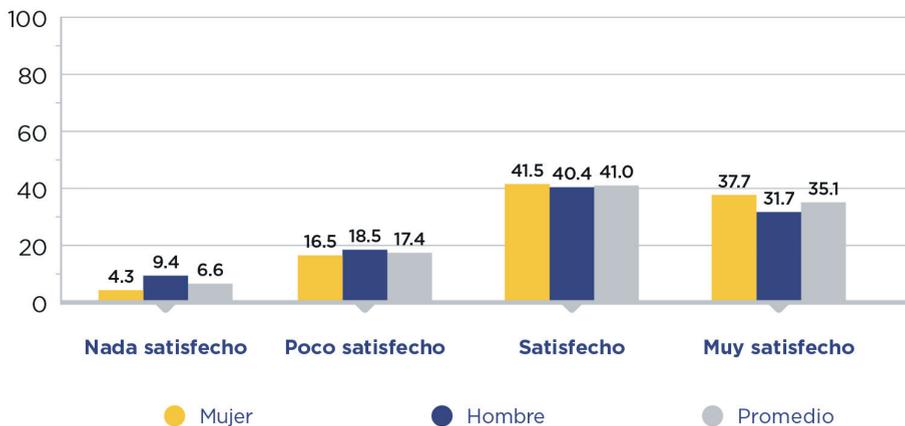
Los egresados de la carrera tenemos un perfil adecuado a las demandas laborales



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3. 30h Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con su facultad de egreso

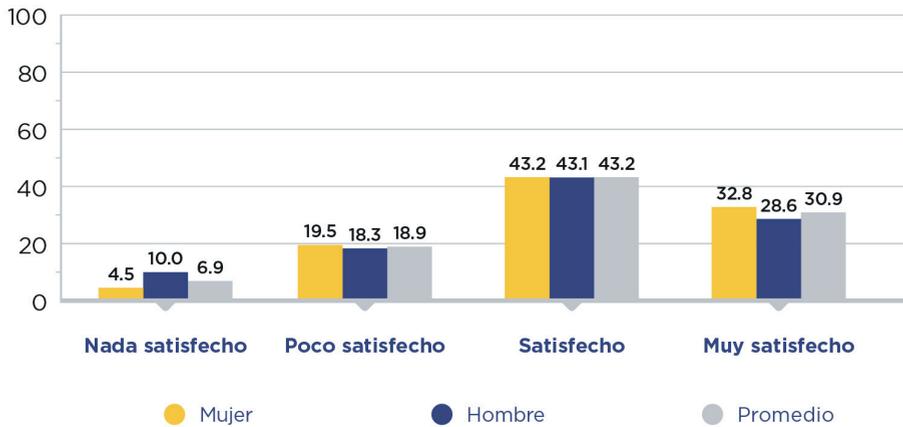
Cuando era estudiante se promovía el sentido de identidad y pertenencia institucional en los estudiantes



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 30i Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con su facultad de egreso

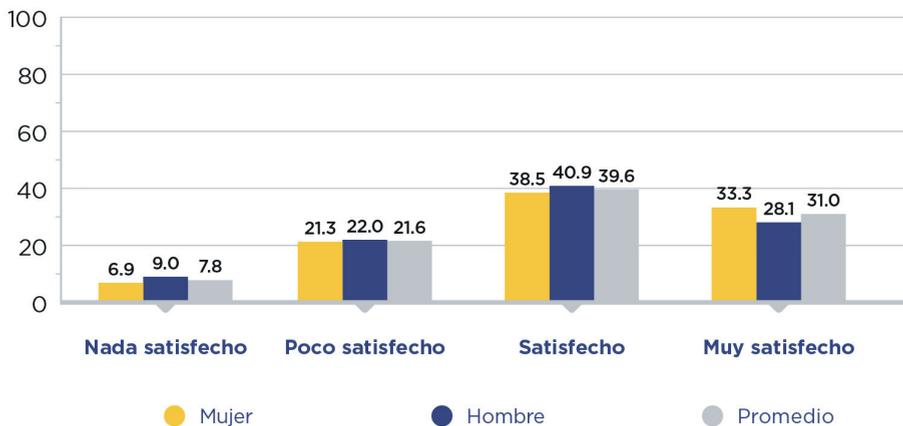
El personal encargado de operar los servicios que ofrece la Universidad a los estudiantes durante la realización de sus estudios mostraron regularmente alta competencia, cortesía y disponibilidad



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 30j Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con su facultad de egreso

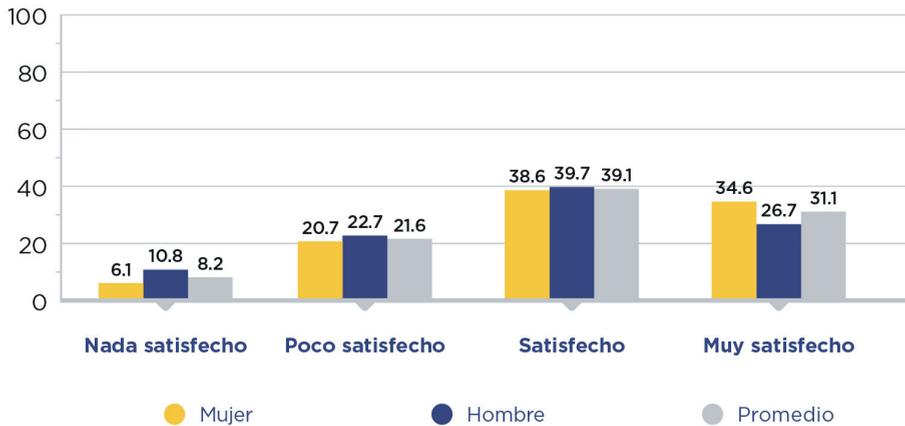
El plan de estudios consideraba actividades de responsabilidad social



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3. 30k Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con su facultad de egreso

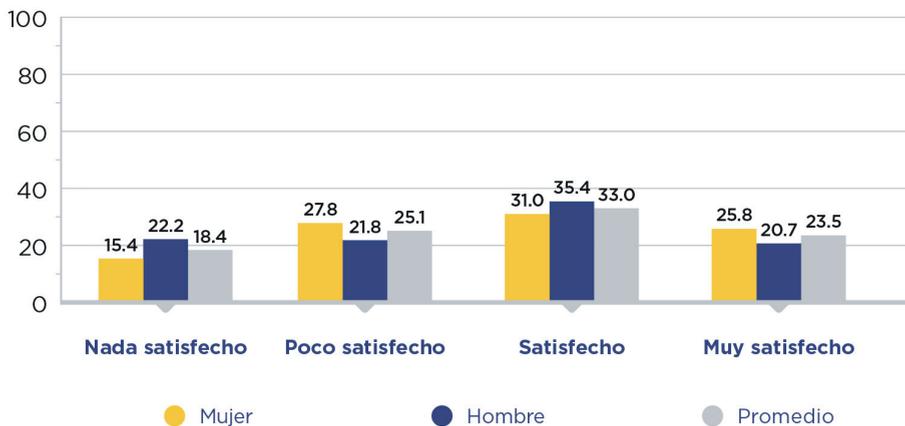
El plan de estudios consideraba actividades de vinculación de los estudiantes con el medio profesional



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

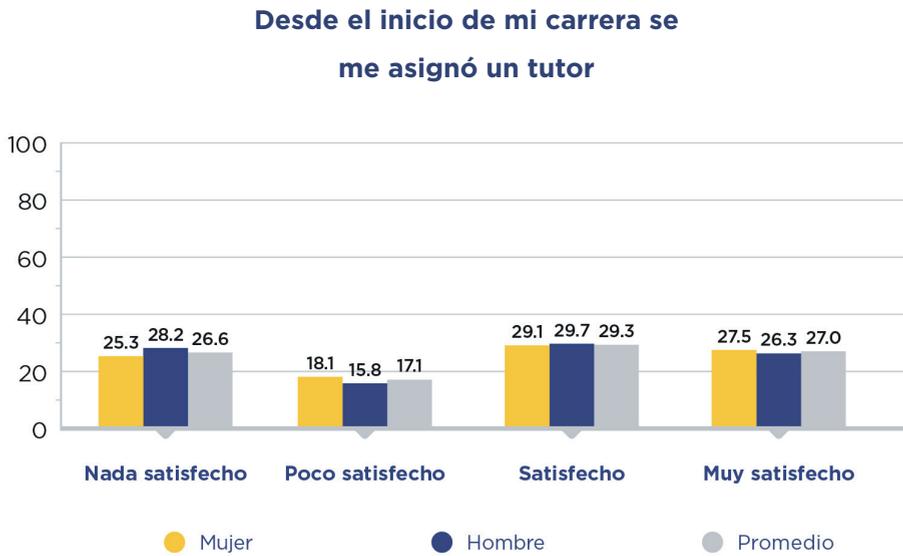
Gráfico 3. 30l Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con su facultad de egreso

El programa de tutorías me resultaba importante para propiciar la permanencia y un mejor desempeño escolar



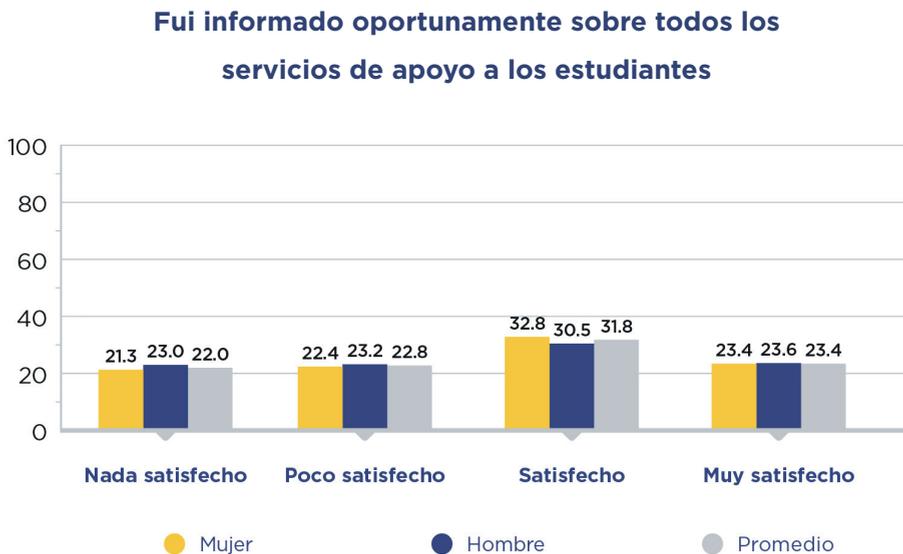
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 30m Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con su facultad de egreso



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 30n Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con su facultad de egreso



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

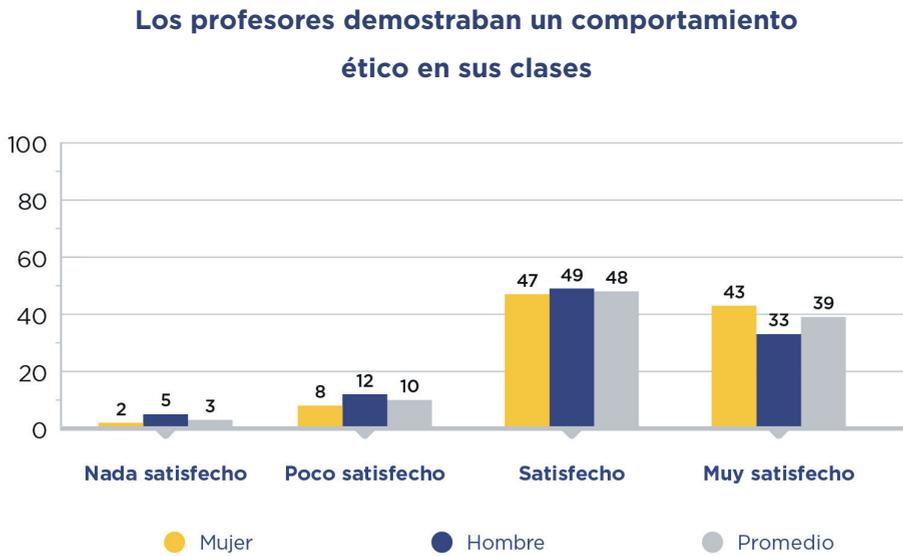
El 73.6% de los egresados manifiestan en promedio de los catorce aspectos evaluados, que están satisfechos o muy satisfechos con la organización académica y el desempeño organizacional de la facultad de egreso. Los aspectos que tienen mayor porcentaje son: que la formación académica recibida fue de alta calidad, con un 86.7%; la segunda fue la congruencia de la formación académica con el perfil de egreso, con un 84.2%, y la tercera refiere que los contenidos de las asignaturas fueron útiles para su desempeño profesional, con un 82.5% (considerando las categorías de satisfecho y muy satisfecho).

Cabe resaltar que las áreas de oportunidad que se detectan por tener un bajo porcentaje en la categoría de 'muy satisfecho' son: la información oportuna sobre los servicios de apoyo al estudiante, con 55.2%, siguiéndole la asignación de un tutor, con un 56.3%, y en tercer lugar se hace alusión a la importancia del programa de tutorías con un 56.5%.

Cuando las opiniones se observan por género, destaca que la categoría de 'nada satisfecho' en los catorce aspectos es más alta en los hombres, en promedio asignan las mujeres un 6.80% y los hombres un 10.18%, mientras que sucede lo contrario en la categoría de satisfecho donde las mujeres asignan en promedio 34.25% y los hombres 29.48%, es decir las mujeres muestran una tendencia de evaluar mejor a la institución.

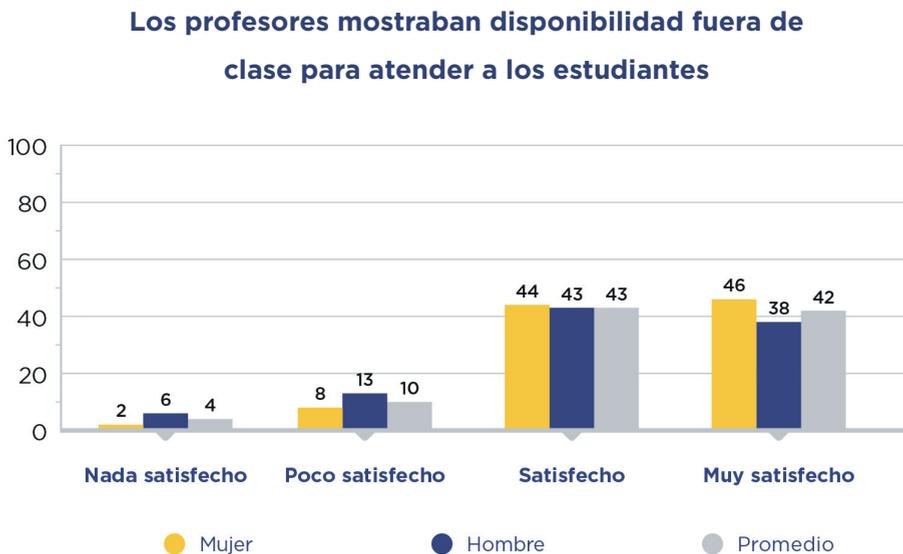
Lo relacionado con el nivel de satisfacción con el desempeño de los profesores, se describe a continuación:

Gráfico 3 . 31a Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con sus profesores



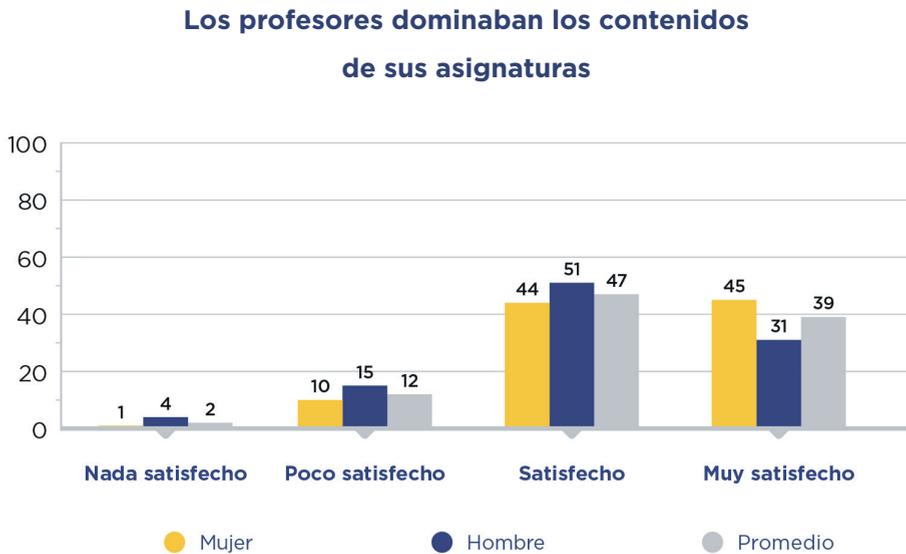
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 31b Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con sus profesores



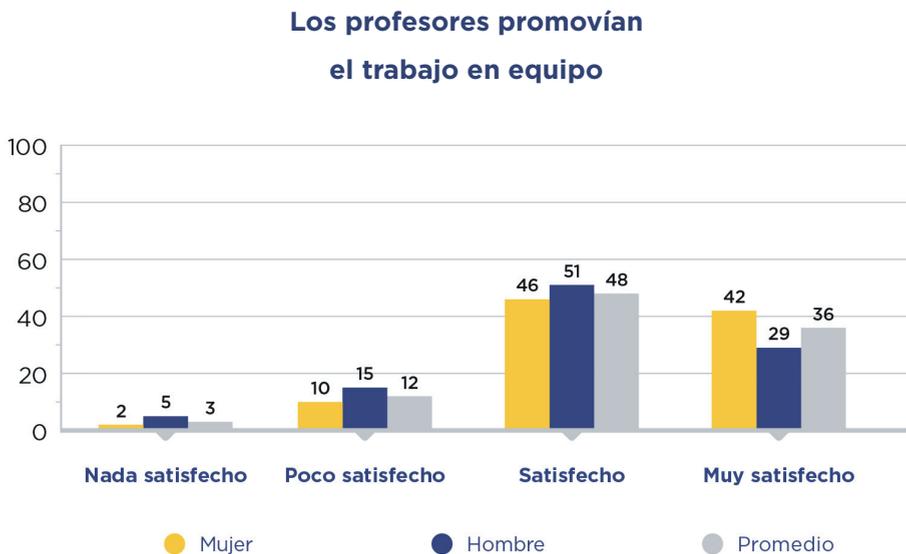
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3. 31c Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: nivel de satisfacción con sus profesores



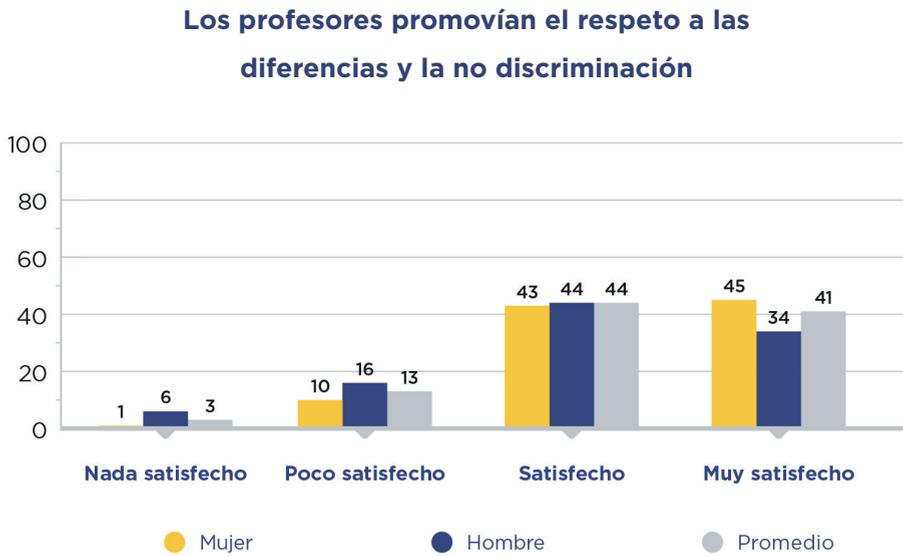
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3. 31d Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: nivel de satisfacción con sus profesores



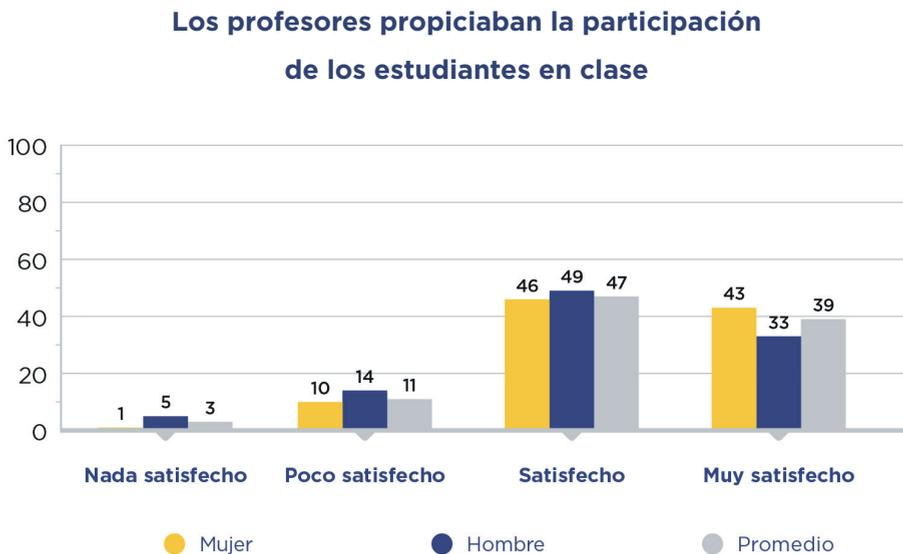
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 31e Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: nivel de satisfacción con sus profesores



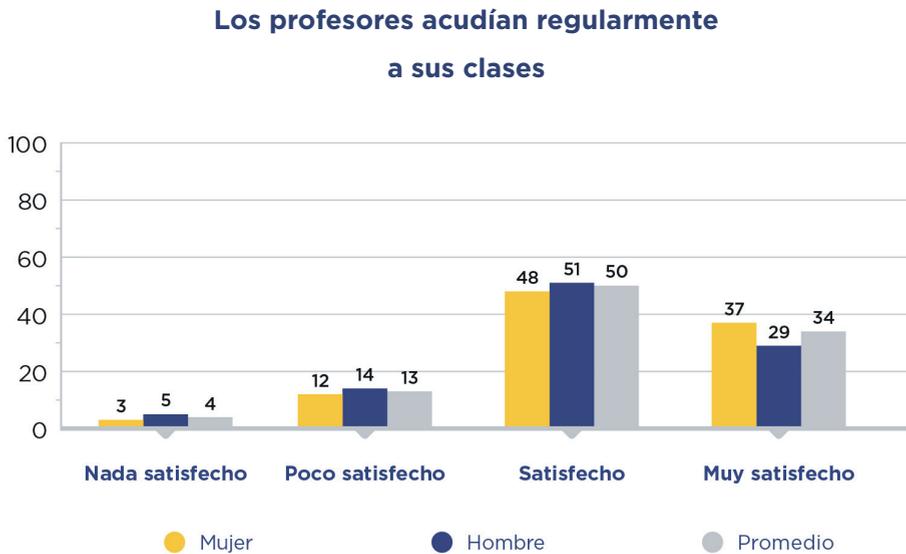
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 31f Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: nivel de satisfacción con sus profesores



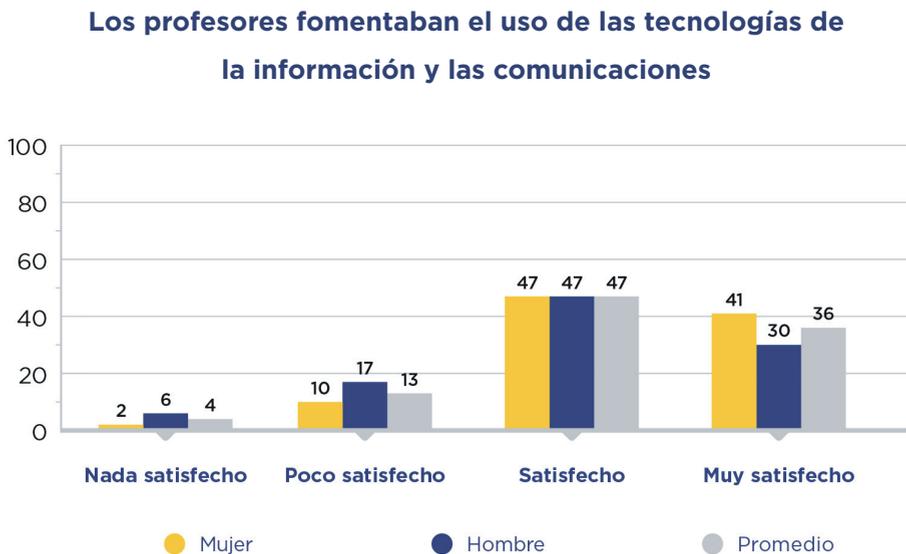
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3. 31g Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: nivel de satisfacción con sus profesores



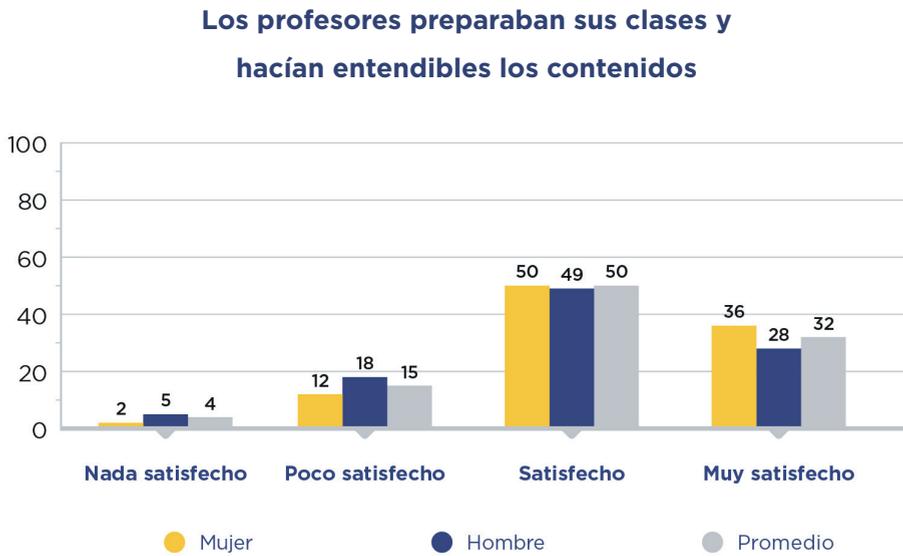
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3. 31h Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: nivel de satisfacción con sus profesores



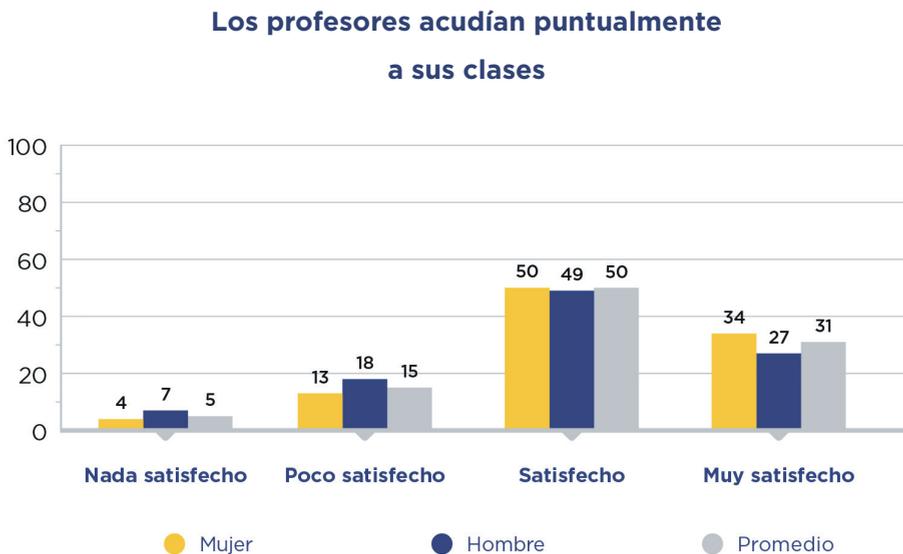
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 31i Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con sus profesores



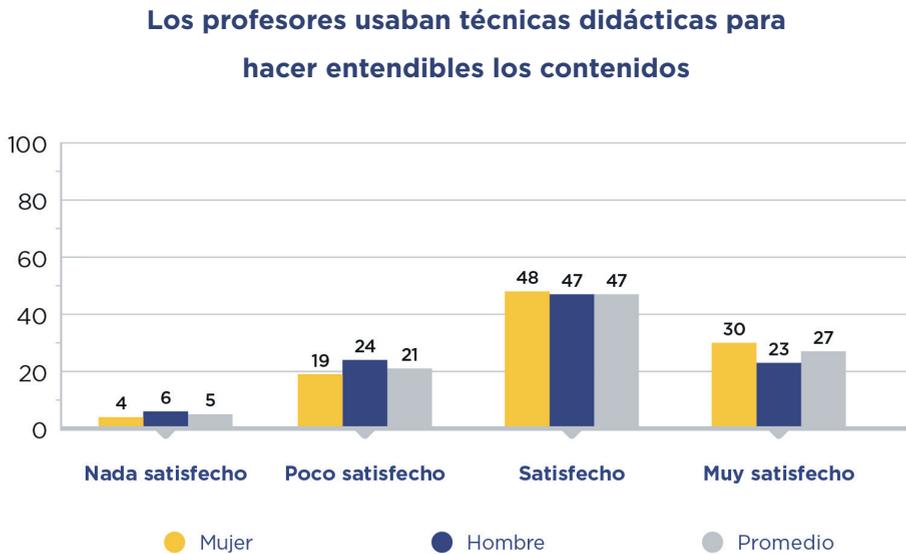
Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 31j Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: nivel de satisfacción con sus profesores



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 31k Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: nivel de satisfacción con sus profesores



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

En la evaluación que los egresados hacen del desempeño de los docentes destaca, con un alto porcentaje, que ellos demostraban un comportamiento ético en sus clases, con un 86.6%; en segundo término, los profesores propiciaban la participación de los estudiantes en clase con un 85.9%, y en tercero, la disponibilidad que mostraban fuera de clase para atender a los estudiantes con un 85.9%. Es importante señalar que de los once aspectos explorados, diez tienen una calificación mayor al 80% (satisfecho y muy satisfecho); el que mostró un valor menor fue el que los profesores utilizaban técnicas didácticas para hacer entendibles los contenidos, ya que obtuvo un puntaje del 73.9%.

De igual manera que en la pregunta anterior las mujeres emiten una evaluación con mayor tendencia a estar satisfechas o muy satisfechas, a diferencia de los hombres que dan valores más altos que las mujeres en la categoría de nada satisfecho.

V. Evaluación de la formación profesional

Las razones más importantes que los egresados señalan para elegir estudiar en la UANL se describen en la tabla siguiente:

Tabla 3 . 11 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: razones para estudiar en la UANL

Criterios	Género		Promedio
	Mujer	Hombre	
Mejor plan de estudios de la carrera en comparación con otras instituciones	46.21	38.64	42.87
El costo de la inscripción y de las cuotas	30.74	34.69	32.48
Consejo o recomendación de familiares	28.21	26.96	27.65
Posibilidades de obtener empleo al egresar por el prestigio de la universidad	27.55	26.16	26.94
Las instalaciones y servicios que ofrece	23.24	24.90	24.03
La calidad de sus profesores	23.07	24.59	23.74
La carrera solamente se ofrecía en esta institución	17.51	19.25	18.28
Consejo o recomendación de amigos	12.74	18.53	15.30
La cercanía a su domicilio	13.21	15.65	14.29
Facilidad de ingreso	11.24	14.24	12.57
Consejo o recomendación de orientadores vocacionales	9.67	12.78	11.04
Recomendación de un profesor	5.30	8.95	6.91

Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

En esta pregunta, el 33% de los egresados eligió una opción, el 19% dos opciones, y el 23% tres opciones; en promedio los egresados eligieron tres opciones.

Se identifica que predomina la selección de la UANL con un 42.87% por considerar que tiene los mejores planes de estudio en comparación con otras instituciones, seguido del costo de inscripción y las cuotas con un 32.48%, respuesta esperada dado el régimen público de la Universidad.

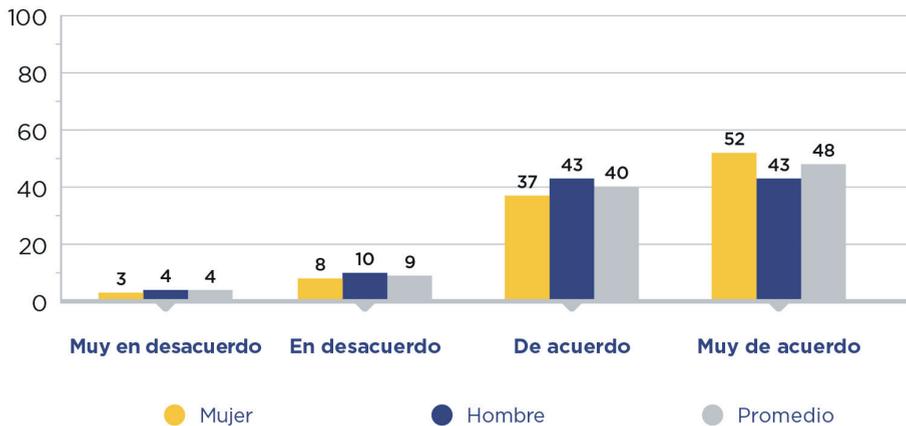
Otros dos datos que resaltan son el que eligen estudiar en la UANL por las instalaciones y servicios que ofrece con un 24.03%, así como por el consejo o

recomendación de familiares con un 27.65%. Llama la atención también que solo el 6.91% la selecciona por recomendación de un profesor.

La medida en la que el egresado está de acuerdo con la formación profesional que ofrece la institución se describe enseguida:

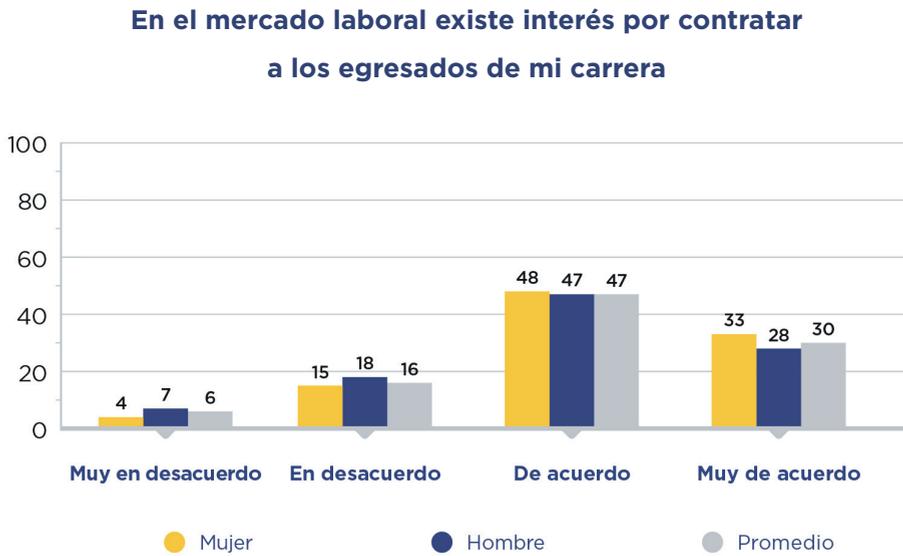
Gráfico 3 . 32a Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: medida en que están de acuerdo con su formación profesional

Si tuviera la oportunidad de elegir otra vez dónde estudiar esta carrera, optaría nuevamente por la UANL



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

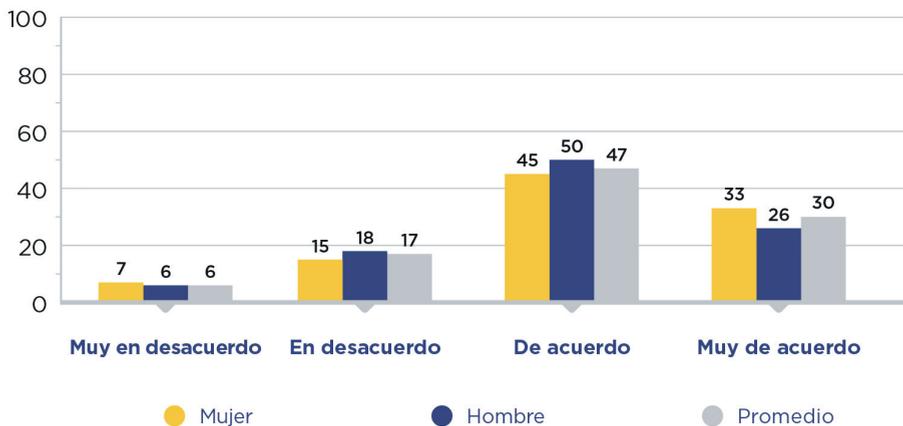
Gráfico 3 . 32b Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: medida en que están de acuerdo con su formación profesional



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 32c Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: medida en que están de acuerdo con su formación profesional

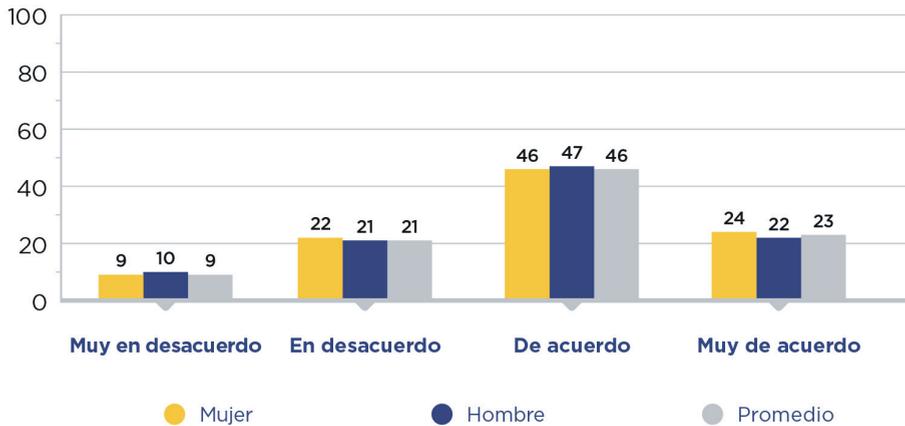
A los egresados de mi carrera nos resulta favorable la comparación, en términos profesionales, con egresados de otras instituciones académicas



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 32d Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: medida en que están de acuerdo con su formación profesional

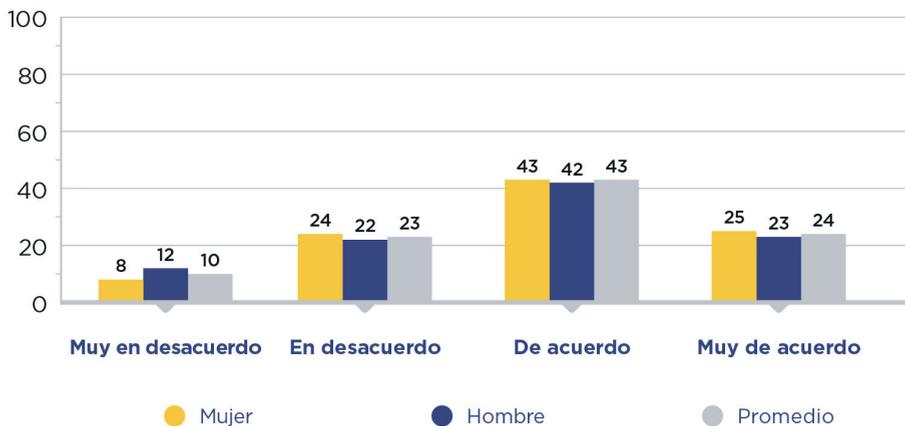
Al egresar de la carrera, fui contratado de acuerdo a mis expectativas profesionales y económicas



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Gráfico 3 . 32e Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: medida en que están de acuerdo con su formación profesional

Recibí preparación para desarrollarme al egresar como emprendedor



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

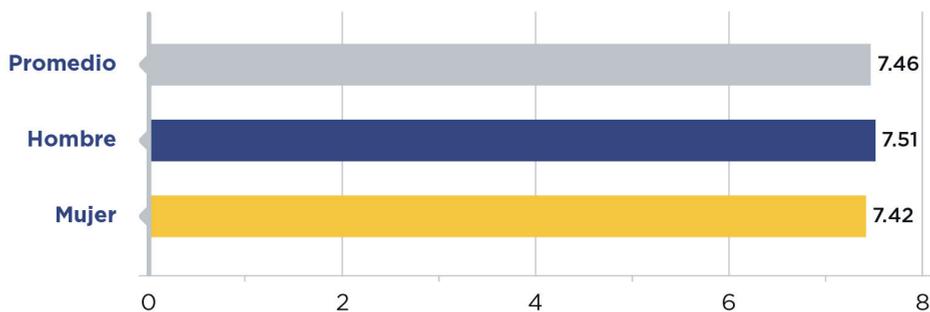
Considerando las columnas ‘de acuerdo’ y ‘muy de acuerdo’, el 87.49% de los egresados afirman que si tuvieran la oportunidad de elegir otra vez donde estudiar optarían nuevamente por la UANL, en seguida mencionan la opción de que en el mercado laboral existe interés por contratar a los egresados de la carrera de la cual egresaron con un 77.83%.

Los aspectos que se refieren a la preparación para el desarrollo como emprendedor (66.56%) y al hecho de ser contratado de acuerdo a sus expectativas profesionales y económicas (69.13%) son los que muestran los valores más bajos de la tabla. Sin embargo, aunque se puede considerar que no denotan una deficiencia importante, es un área de oportunidad relevante en la formación de los estudiantes de la UANL.

Cuando se revisa la información por sexos, se aprecia que las mujeres otorgan valores más altos en todos los aspectos de la formación, considerando las columnas ‘de acuerdo’ y ‘muy de acuerdo’.

Los premios o reconocimientos otorgados a egresados encuestados son escasos.

Gráfico 3 . 33 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: recibieron algún premio o reconocimiento

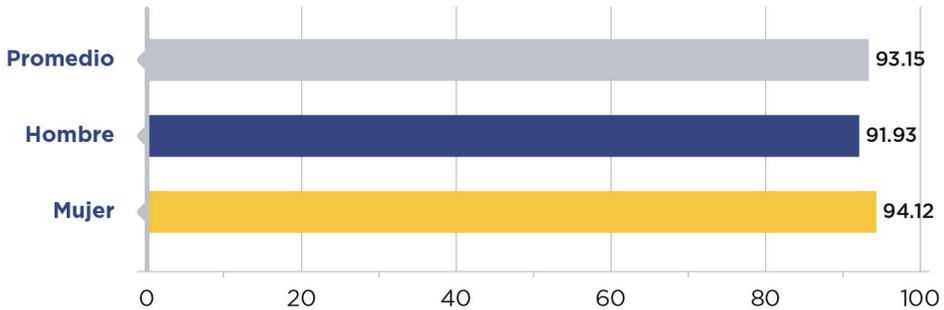


Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

En este gráfico resalta que el 92.54% de los egresados refieren no haber recibido ningún premio o reconocimiento durante el tiempo que tienen de haber egresado, es decir, solo el 7.46% de los encuestados lo obtuvieron, siendo ligeramente mayor el dato para los hombres que para las mujeres.

Los siguientes gráficos describen la respuesta de los egresados cuando se les cuestionó si recomendarían a los egresados de preparatoria estudiar en la UANL.

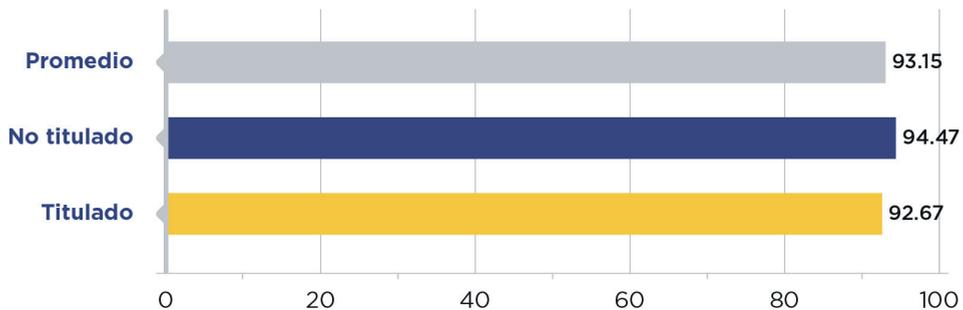
Gráfico 3 . 34 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: recomienda a preparatorianos estudiar en la UANL



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

El porcentaje obtenido en esta pregunta es favorable al responder el 93.15% de los egresados que sí recomendarían a un estudiante de preparatoria realizar sus estudios en la UANL.

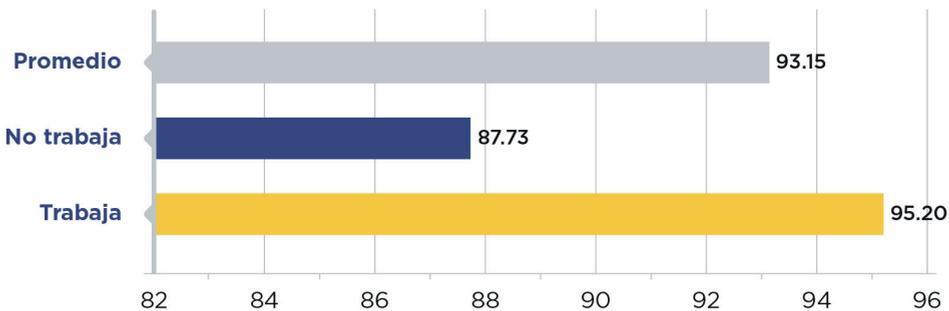
Gráfico 3 . 35 Porcentaje de egresados titulados o no titulados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: recomiendan a preparatorianos estudiar en la UANL



Fuente: Encuesta a Egresados UANL

Si el egresado es titulado o no titulado, igualmente lo recomendarían.

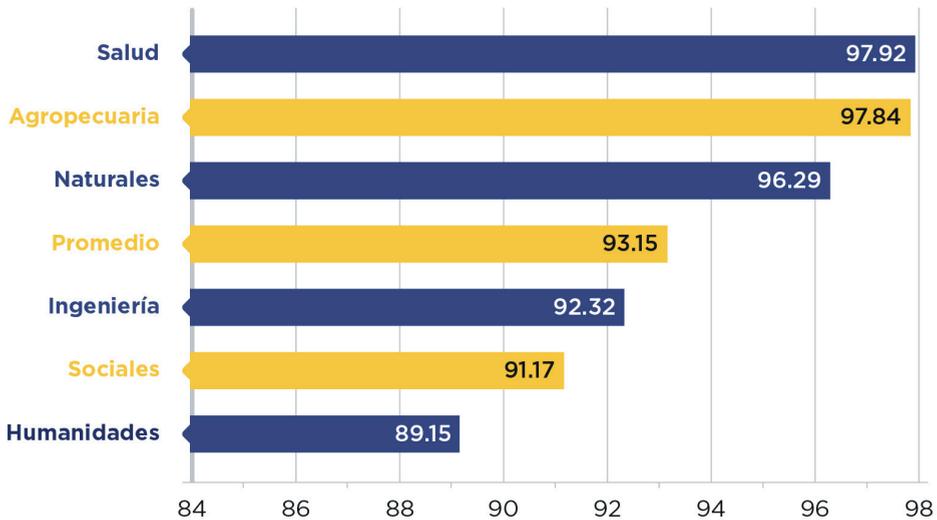
Gráfico 3 . 36 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: el que trabaja recomienda a preparatorianos estudiar en la UANL



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

La perspectiva cambia si el egresado tiene trabajo o no, según se aprecia en el gráfico anterior, pues los no empleados recomiendan a la UANL menos que los que tienen empleo. De manera similar, cambia el porcentaje de recomendación cuando se revisa la información por área del conocimiento, siendo significativa la diferencia de 8.77 puntos porcentuales entre aquéllos que más la recomiendan -los del área de la salud- y los que menos la recomiendan -los del área de humanidades, sin embargo, aún en este caso el porcentaje es alto-, lo que se aprecia claramente en el siguiente gráfico:

Gráfico 3 . 37 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: por área de conocimiento, recomienda a preparatorianos estudiar en la UANL



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

VI. Recomendaciones para mejorar el proceso de formación

En relación con la opinión sobre cuál puede ser la principal mejora que debe realizarse al plan de estudios de la carrera que estudió, los egresados contestaron refiriéndose a su facultad en concreto, pero hay muchos aspectos que se repiten significativamente. Entre los más mencionados están los siguientes:

- Incorporación de más materias prácticas
- Más materias enfocadas a la realidad laboral
- Más materias y procesos de vinculación con el sector laboral
- Mayor uso de la tecnología de software
- Más inglés
- Énfasis en materias básicas
- Laboratorios de investigación y trabajo de campo
- Más énfasis en el programa emprendedor
- Revisar la pertinencia de las materias generales

En mínima proporción se mencionan aspectos relacionados con los profesores:

- Mayor puntualidad y cumplimiento de horarios
- Más enfocados a la realidad profesional

Sobre las fortalezas de las carreras de los egresados encuestados destacan:

- Amplio campo laboral y versatilidad de las carreras
- La vocación, atención y calidad de los profesores
- El prestigio de la facultad
- La infraestructura con la que se cuenta
- Tópicos actuales y acordes con la realidad profesional
- Que se desarrolla el pensamiento lógico y crítico, así como la formación integral
- En las carreras relacionadas con las artes, la calidad profesional y especialización de los profesores
- En las carreras relacionadas con la salud, la posibilidad de prácticas en su campo

Se exploró también el interés de los encuestados de participar en agrupaciones de egresados de la UANL, lo que se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 3 . 12 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: interés en participar en asociaciones profesionales

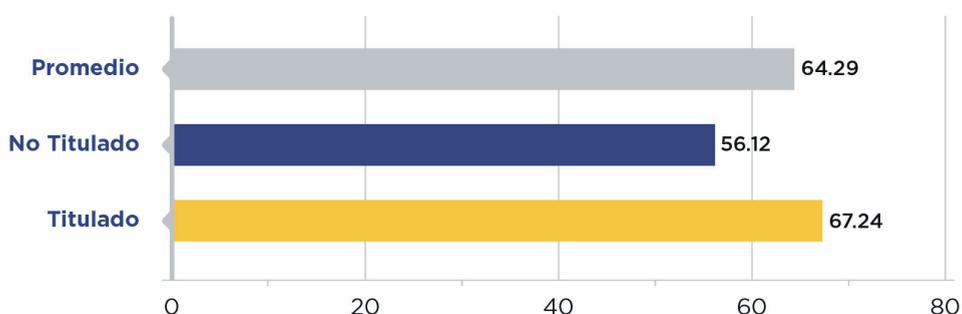
Opción	Género		Promedio
	Mujer	Hombre	
Sí	66.10	61.99	64.29
No	33.90	38.01	35.71
Total	100	100	100

Fuente: Encuestas a Egresados UANL

En el global, los egresados que mostraron interés de participar en alguna agrupación de egresados son el 64.29%, mientras que al 35.71% no les interesa.

Hay diferencias, sin embargo, si se revisa la misma respuesta en función de diferentes situaciones de los egresados, lo que se aprecia en algunos de los siguientes gráficos:

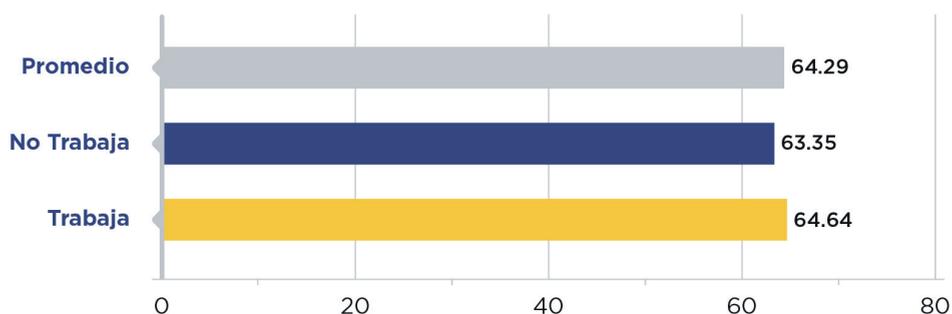
Gráfico 3 . 38 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: Interés de los titulados en participar en asociaciones de egresados



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Hay una diferencia importante si el egresado es titulado o no lo es.

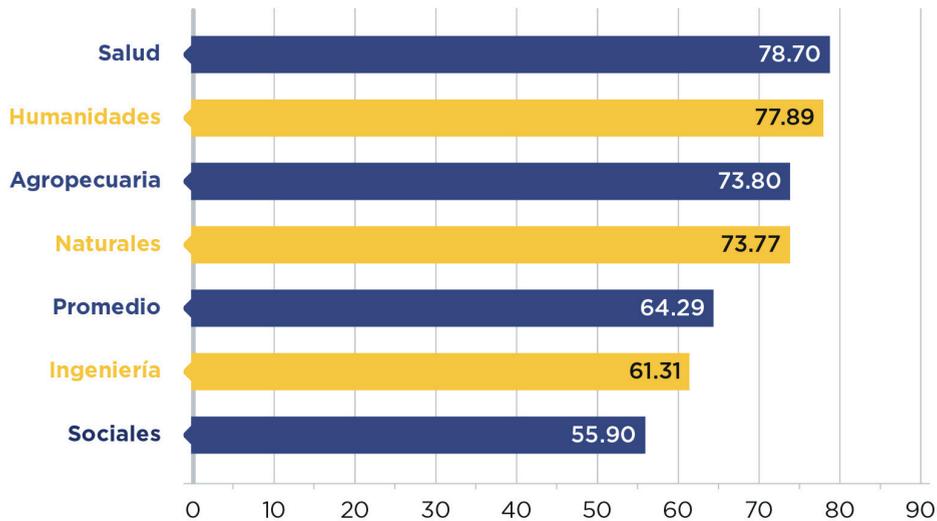
Gráfico 3 . 39 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 – 2011: interés de los que trabajan en participar en asociaciones de egresados



Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

En este caso, en función de la condición laboral no hay diferencia apreciable.

Gráfico 3 . 40 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: interés por área de conocimiento en participar en asociaciones de egresados

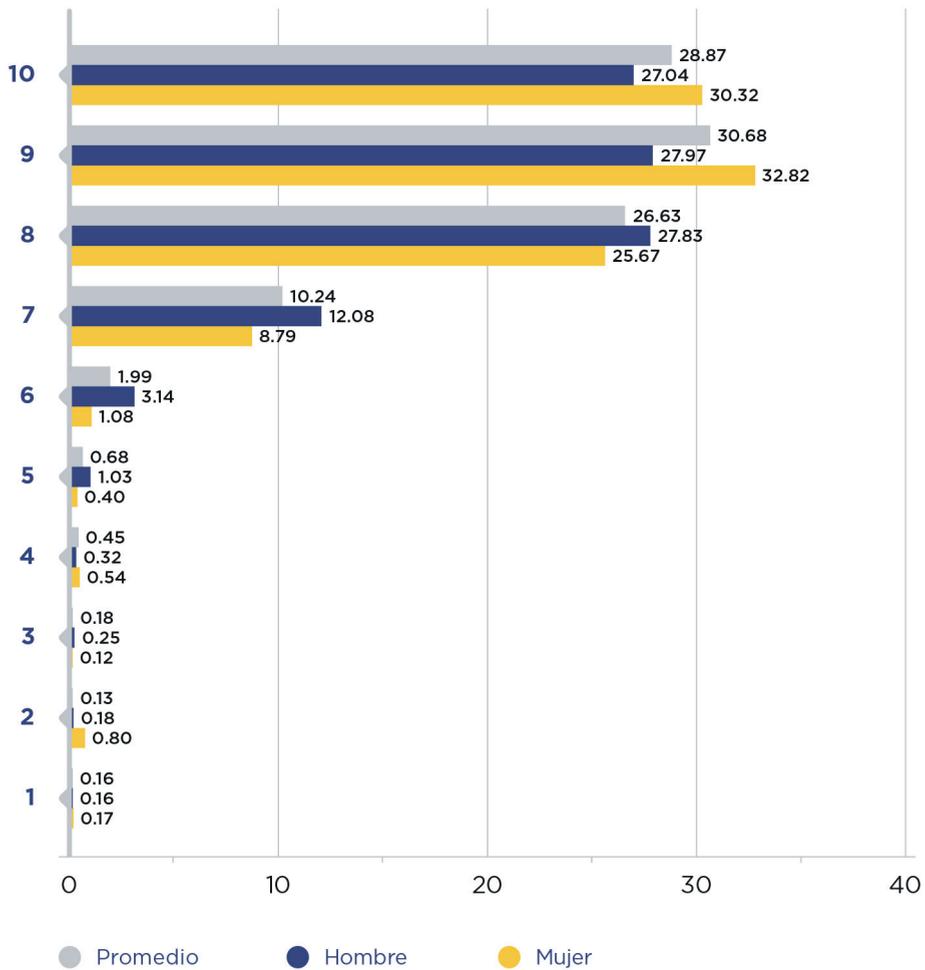


Fuente: Encuesta a Egresados UANL, 2014

Al revisar el interés por participar en asociaciones de egresados, sí hay una diferencia notable entre los que muestran el mayor interés, y los que menos se interesan: 78.70% de los egresados del área de la salud se interesan en una afiliación de egresados, lo que implica 14.41 puntos porcentuales más que el promedio y 22.8 puntos sobre el área de sociales.

Una pregunta globalizadora que se incluyó en la encuesta fue la calificación general que le otorgarían a la UANL, lo cual se muestra en el siguiente gráfico donde se considera el 10 como la más alta calificación:

Gráfico 3 . 41 Porcentaje de egresados de la UANL en el periodo 2009 - 2011: calificación global otorgada a la UANL



Fuente: Elaboración propia con información de Encuesta a Egresados UANL

El 86.18% de los egresados asignaron una calificación igual o mayor a 8 a la UANL. En relación al género, el 88.81% de las mujeres la evalúa con esta calificación, mientras que entre los hombres es el 82.84%. La calificación promedio de la UANL fue de 8.7.

3.3 DISCUSIÓN Y ANÁLISIS

a. Datos generales

Los resultados que a continuación se analizan reflejan la opinión de los egresados con respecto a aspectos fundamentales del quehacer institucional y de su desempeño como profesionistas egresados de esta Máxima Casa de Estudios, es importante considerar cada uno de éstos para la planeación y la toma de decisiones académicas y administrativas.

Es de gran relevancia destacar que los egresados encuestados no pertenecen a una sola cohorte (aunque concluyeron su carrera en el mismo año –2009, 2010 o 2011–, no la iniciaron al mismo tiempo). Esto explica que en el porcentaje global, el 74.58% de ellos reportaron haber concluido su carrera en el tiempo establecido, a diferencia del 85% reportado por el SIASE para las cohortes de los años de estudio.

En cuanto al estatus de titulación de los egresados, de alrededor de 73%, éste ha sido constante en los tres años de estudio, conviene contrastarlo con el argumento más común de los no titulados para no haberlo hecho, que es la falta de recursos, pues ambos datos parecen tener una relación directa, aunque también es importante revisar más detalladamente el 5.86% que señalan dificultades administrativas por parte de la Institución.

Llama la atención la notable diferencia entre el porcentaje de titulados por área del conocimiento, de 32 puntos porcentuales entre el más alto valor: 97.84% del área de ciencias agropecuarias y 65.01% de la de humanidades.

En cuanto al nivel de estudios de los padres de los egresados, aproximadamente el 50% de ellos ha realizado al menos hasta estudios de licenciatura incompletos. Conviene comparar el dato con otras instituciones: de acuerdo a Adrián de Garay, el “capital cultural” está representado por el pasado académico de los padres, lo que marca el destino de los hijos. “En tanto 70% de los padres de alumnos que atienden a la educación superior particular cuenta con estudios profesionales, solo 28.6% de los padres del subsistema público alcanzó la universidad”⁸. En otro estudio⁹, de Garay señala que en los institutos tecnológicos públicos solo el 26% de los padres

8. <http://www.eldiariodecoahuila.com.mx/includes/modulos/imprimir.asp?id=279943&tipo=noticia>

9. De Garay, Adrián. Mis estudios y propuestas sobre los jóvenes universitarios mexicanos. Sin fecha

de estudiantes tienen estudios universitarios. Es importante destacar que el dato inferido de los cuestionarios corresponde a egresados y el estudio de de Garay se refiere a estudiantes.

b. Situación laboral

El medio más utilizado por los egresados de la UANL para buscar empleo es el internet, seguido de las bolsas de trabajo. Lo anterior coincide con lo que señala la página Portal del Empleo, de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del gobierno federal: “Cuando los empleos a difundir son para personas con un mayor nivel de preparación o con alguna especialidad, los empleadores y organizaciones prefieren publicar sus vacantes en Internet o recurrir a agencias de colocación y cámaras empresariales.”¹⁰

Por otra parte, las razones más importantes de los egresados para aceptar un empleo se relacionan con aspectos económicos, y los menos importantes con la cobertura nacional e internacional de la organización, aunada a la cercanía a su domicilio. Esto último puede considerarse contradictorio, pues la inferencia parece ser que los egresados prefieren organizaciones locales y que su trabajo esté en la entidad. Adicionalmente, en los tres años del estudio se aprecia que las mujeres otorgan un porcentaje menor que los hombres al valorar los aspectos que consideran importantes para aceptar un empleo. Sin embargo, de acuerdo a CNNExpansión¹¹, esto es precisamente lo que sucede en México: “El sueldo es el mayor estímulo que se toma en cuenta para elegir un empleo y lo que menos importa es la distancia que existe entre el área de trabajo y la casa del aspirante”. A pesar de lo anterior, cuando se pregunta a los egresados por los aspectos que les son más satisfactorios en su empleo actual, los valores menos apreciados son precisamente para los aspectos económicos, siendo mucho más relevante para ellos el nivel de responsabilidad así como las funciones que realiza.

Los egresados que están laborando han tenido acceso a ese empleo principalmente por contactos personales o familiares y por iniciativa personal, entregando su curriculum vitae y/o acudiendo a empresas de selección. Poco más

10. http://www.empleo.gob.mx/en_mx/empleo/donde_busca_empleo

11. <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2010/02/02/hallar-empleo-en-mexico-lleva-6-meses>

de una cuarta parte de ellos acudieron a anuncios en prensa o internet. Al contrastar esto con lo que se señaló párrafos arriba (el internet es el medio más usado para buscar empleo, seguido de las bolsas de trabajo) se puede inferir que el internet no es el medio más efectivo para tener acceso a un empleo. Llama la atención la utilización de la bolsa de trabajo universitaria, Unibolsa, como un medio de acceso a un empleo, pues el 3.8% del total de los egresados encuestados que tienen trabajo refieren haber sido contratados a través de ella; sin embargo, si consideramos que la dirección central que es responsable de la Bolsa de Trabajo coordina también las prácticas profesionales y el servicio social, podemos concluir que el 18.08% de los egresados (8.12% por prácticas profesionales, 6.11% por servicio social y 3.85% por bolsa de trabajo) obtienen trabajo por medio de estas tres actividades de la Dirección de Servicio Social y Prácticas Profesionales.

Sobre la permanencia en el primer empleo se observa que alrededor del 42% de los más recientemente egresados han tenido solo un trabajo, contrastando con los de más antigüedad en el egreso, con 29% en su primer empleo. Esa diferencia implica que los egresados más antiguos en este estudio han tenido más de un empleo, es decir, han tenido movilidad laboral, lo que coincide con lo que reporta la empresa Randstad Holding¹² acerca de este fenómeno: en el 2013, México era el octavo país en el mundo con mayor movilidad laboral¹³.

De acuerdo a la información proporcionada por los egresados, alrededor del 68% estuvieron desempleados no más de seis meses. Esto concuerda con lo que la revista electrónica CNNExpansión¹⁴ señala: “El 76% de quienes buscan un trabajo tarda medio año para colocarse, sin importar si el individuo terminó una maestría o solo la secundaria”.

En cuanto al sector o tipo de ocupación de los egresados que se encuentran laborando, casi el 64% están en el sector privado, seguidos por un lejano 23% en el sector público. IDOnline expresa que en Latinoamérica el 55% de los profesionistas prefieren trabajar en el sector privado, mientras que el 39% prefiere el público¹⁵.

12. <http://www.randstad.com.mx/randstad-mexico/noticias/mexico-el-octavo-pais-con-el-mayor-indice-de-movilidad-laboral/>

13. La empresa Randstad Holding define movilidad laboral como “la expectativa de los mexicanos sobre sus posibilidades de ser empleados en otros lugares u otros puestos en los próximos 6 meses”.

14. <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2010/02/02/hallar-empleo-en-mexico-lleva-6-meses>

15. <http://www.idconline.com.mx/laboral/2012/08/30/profesionistas-prefieren-al-sector-privado>

Casi el 60% de los egresados encuestados ocupan puestos como empleados profesionales o generales, pero un importante 36% tiene puesto de mando, desde medios a directivos. Los puestos de directivo, jefe y mando medio implican, por se, tener subordinados; estos puestos representan al 35.93% de los encuestados. Al sumar los porcentajes de estos puestos, en las mujeres se obtiene un valor de 30.91%, mientras que en los hombres da 42.09%, lo que significa que los hombres superan a las mujeres en un 11% en los puestos de mando.

En algunas posiciones de los egresados que laboran, hay un porcentaje importante de no titulados, particularmente entre los que ocupan mandos medios o son empleados generales. A pesar de eso, poco más del 70% tiene puestos de planta, especialmente los de las áreas de ingeniería y ciencias sociales.

Casi el 68% de los egresados encuestados manifestaron que obtienen ingresos de más de \$10,000.00 mensuales, a pesar de que su antigüedad en el puesto no sea mayor a dos años, en general los hombres son mejor pagados que las mujeres. Este dato es significativo pues de acuerdo al Portal del Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, del gobierno federal, el sueldo promedio de todos los profesionistas en México es de \$10,316.00 mensuales. En la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para el tercer trimestre del 2014 se reporta que los egresados de entre 3 y 5 años tienen un sueldo promedio de \$7,047.25 mensuales a nivel nacional, y de \$7,974.77 en el Estado de Nuevo León, los hombres ligeramente arriba que las mujeres; en esa encuesta no se pregunta de cuál universidad egresaron.

Sin embargo, hay grandes diferencias entre las percepciones por área del conocimiento, pues casi el 80% de los egresados de ingeniería ganan más de \$10,000.00 mensuales mientras que poco más del 74% de los de ciencias agropecuarias recibe por su trabajo menos de \$10,000.00 mensuales. A pesar de lo anterior, el 69.4% de los egresados encuestados cubren sus necesidades económicas con el sueldo que perciben.

En cuanto a la relación de su trabajo con su formación académica, casi el 75% de los egresados encuestados manifiesta que desempeña una actividad que tiene 80% o más de relación, y de ellos el 35.6% dice que el 100%. En el Portal del Empleo del gobierno federal se reporta que el 80.3% de los profesionistas del País desempeñan una ocupación que tiene relación con su formación académica.

Los que no están trabajando argumentan que desean seguir estudiando, o que esperan los resultados de gestiones a entrevistas anteriores.

El 35% de los egresados manifiesta que tienen menos de seis meses buscando trabajo, aunque, si se diferencia por sexo, se encuentra que de los egresados que buscan empleo, el 27% son hombres y el 42% son mujeres; adicionalmente, el 37% expresan que tienen entre seis meses y un año. Si se compara el tiempo que los hombres y las mujeres han estado buscando empleo, destaca que de los egresados en 2011 el 55% de las mujeres lo señalan así, mientras que solo el 25% de los hombres. Independientemente del año de egreso, se está buscando empleo, por lo que se infiere que aunque tengan trabajo, siguen solicitando otro, lo que sugiere nuevamente que entre los egresados de estas generaciones se da una gran movilidad laboral, pensando, tal vez, en una mayor retribución, o que el empleo se relacione con la formación recibida, o un trabajo que se acerque más a su interés personal.

c. Educación continua y actualización

Un porcentaje alto de los egresados –casi el 56%– no han hecho ningún estudio al concluir su carrera. De los que están estudiando, poco más del 10% están estudiando un posgrado, casi todos maestría, aunque un 5% adicional ya han concluido esos estudios; casi el 16% están en algún curso de especialización. Si se analiza por áreas de conocimiento, resulta que el 35% del área de ciencias agropecuarias realizan algún tipo de estudio, siguiéndoles con valores cercanos, aunque más bajos, los de ciencias naturales y ciencias de la salud y con solo 11% los de humanidades y un 8% los de ciencias sociales.

A pesar de lo anterior, casi el 87% de los egresados encuestados manifiestan interés por la educación continua en la UANL y los que no se interesan expresan como principales razones que no tienen tiempo, el costo, los horarios y la inexistencia de programas de su interés.

Un porcentaje muy bajo (3.58%) de los egresados pertenece a alguna asociación profesional. De los que sí están afiliados, casi todos son titulados. Donde se hace evidente una gran diferencia es entre las áreas del conocimiento, ya que el 8.45% de los egresados del área de ciencias de la salud tienen alguna afiliación profesional

y también el 7.5% de los de ciencias naturales, mientras que solo el 1% de los de ingeniería pertenecen a alguna asociación.

d. Opinión sobre la organización académica y el desempeño organizacional

Promediando los valores que los egresados encuestados otorgan a la organización académica y al desempeño organizacional de las facultades de la UANL, se obtiene que el 74% de ellos se encuentra satisfecho o muy satisfecho con su facultad, siendo los aspectos que se relacionan con la calidad académica, el perfil de egreso, los contenidos y la claridad de los objetivos de sus carreras y su formación en conocimientos generales los aspectos mejor evaluados, con 87% el más alto y 81% como valor más bajo, es decir, los aspectos académicos o de organización académica ofrecen un alto nivel de satisfacción. Otros aspectos de la organización académica, como la relación de los estudios con las demandas laborales, la promoción del sentido de identidad o actividades de responsabilidad social, o la vinculación de los estudiantes con el medio profesional, fueron menos valorados, con valores entre 77% a 70%.

Excepto los servicios que ofrecen las facultades -biblioteca, escolares- con un nivel de satisfacción del 79%, otros aspectos que se relacionan con el desempeño organizacional son menos valorados, como la capacidad y comportamiento del personal, pues van de valores del 74% al 71%. Es muy significativo que el programa de tutorías y su funcionamiento fue evaluado con bajo puntaje, pues los porcentajes de satisfacción rondan el 55%.

Los profesores son bien evaluados en prácticamente todos los aspectos que se preguntaron, pues en todos los rubros, excepto en uno, el nivel de satisfacción -satisfecho y muy satisfecho- es superior al 80%. El aspecto más valorado, con casi el 87% fue el comportamiento ético de los profesores, siendo cercanos los de la disponibilidad para atender fuera de clase y el dominio de sus asignaturas. Los egresados manifiestan que sus profesores promovían el respeto a las diferencias, que propiciaban la participación de los estudiantes, que asistían regularmente a clases, fomentaban el uso de las tecnologías de la información, que preparaban bien sus clases y que acudían puntualmente a ellas. Sin embargo, su nivel de satisfacción con el uso de técnicas didácticas fue de 74%.

e. Evaluación de la formación profesional

En general, los egresados encuestados diversifican su respuesta respecto de las razones que tuvieron para elegir estudiar en la UANL, siendo las principales, en orden de prioridad, las siguientes: mejor plan de estudios para su carrera, el costo de inscripción y de las cuotas, recomendación de familiares, posibilidad de obtener empleo por el prestigio de la UANL, las instalaciones y los servicios, la calidad de los profesores, entre otras. Sin embargo, pocos aceptan que eligieron a la Universidad por recomendación de algún profesor.

Lo anterior se complementa al manifestar su satisfacción con la formación profesional recibida en la UANL, al señalar -casi el 90% de los egresados- que volverían a elegir a la UANL para estudiar su carrera, así como que existe interés en el mercado laboral para contratarlos pues además son favorecidos al compararse con egresados de la misma carrera de otras instituciones. Los aspectos con los que menos satisfechos se encuentran son su contratación vinculada con sus expectativas profesionales y económicas, así como su preparación como emprendedores.

Resalta que relativamente pocos egresados mencionan que fueron reconocidos o premiados por su trayectoria profesional, pues en promedio solo el 7.5% de ellos han recibido algún tipo de reconocimiento. La mayoría -poco más del 93%- recomendaría a egresados del bachillerato estudiar en la UANL, y aunque esto varía según el área del conocimiento del egresado, -de casi 98% los de ingeniería a 89% los de humanidades-, es muy alto el porcentaje de aquellos que recomendarían los estudios en la Institución.

f. Recomendaciones para mejorar el proceso de formación

Los egresados encuestados opinaron sobre las mejoras que podrían hacerse al plan de estudios de su carrera. Se mencionan repetidamente, independientemente de la facultad de egreso, la incorporación de más materias prácticas, el que haya más unidades de aprendizaje (asignaturas) enfocadas a la realidad laboral, la necesidad de más materias con vinculación empresarial y mayor vinculación de la facultad con el sector laboral, la necesidad de usar más la tecnología de software, más inglés y mayor énfasis en las básicas.

Por otra parte, los egresados encuestados reconocen las fortalezas de su carrera destacando el amplio campo laboral y la versatilidad de las mismas, la vocación y calidad de los profesores, el prestigio de la facultad y la infraestructura. En general en el campo de las artes señalan como fortaleza la calidad y especialización de sus profesores, y en el de la salud, la posibilidad de realizar prácticas en su campo de desarrollo profesional.

Sería importante capitalizar que el 64% de los encuestados están interesados en participar en agrupaciones de egresados de la UANL, a fin de mejorar este indicador para la Institución.

En cuanto a la calificación que le otorgan a la UANL, en una escala de 1 a 10, el 59.5% de los egresados le otorgan nueve o más, y el 86%, ocho o más.

3.4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En principio puede aceptarse que el cuestionario aplicado a los egresados de las generaciones 2009, 2010 y 2011 de la UANL, es un instrumento útil y adecuado para conocer el perfil de los mismos, identificar su trayectoria laboral y medir su percepción acerca de la formación recibida en la Institución y de la calidad de sus servicios. En los párrafos siguientes se describen algunas conclusiones y recomendaciones, por apartado.

a. Datos generales

Del análisis de los datos generales puede desprenderse que la diferencia entre la efectividad de egreso por cohorte y la efectividad ampliada –en el sentido de considerar a todos los egresados en un año determinado– es significativa, de poco más de 10%, lo que implica revisar diversos aspectos académico-administrativos de la UANL y decidir lo que sea más adecuado, a fin de equilibrar las circunstancias del entorno con las necesidades y requerimientos a los que está sujeta la Institución.

También se observa una eficiencia en la titulación que puede ser mejorada y, aunque los aspectos que se destacaron en el análisis son excluyentes –o parecen serlo–, es decir, los costos de la titulación y las dificultades administrativas que enfrentaron quienes no se han titulado, en ambos aspectos pueden perfeccionarse

los procesos institucionales para buscar la mejor solución posible. Es importante señalar que desde el año 2008 la UANL estableció la titulación automática, una vez cumplidos los requerimientos académicos y administrativos, lo que abrió la expectativa de incremento en el porcentaje de titulados, circunstancia que no se presenta en las generaciones estudiadas, pues el porcentaje de 73% se mantuvo constante en los tres años.

Por otra parte, puesto que hay notables diferencias en la eficiencia de la titulación entre las áreas de conocimiento, de hasta 32 puntos porcentuales, conviene revisar con detalle cómo se desarrolla este procedimiento en las diferentes facultades de la UANL.

Respecto al capital cultural de nuestros egresados, es importante destacar que el dato inferido de los cuestionarios corresponde a egresados, y el estudio de Adrián de Garay, al que se hace referencia en apartados previos, se refiere a estudiantes. Probablemente conviene desarrollar un estudio específico en relación al capital cultural de nuestros estudiantes, y si el resultado es positivo, buscar aprovechar esa circunstancia para su beneficio.

b. Situación laboral

La manera como los egresados buscan empleo es variada, pero predominan el uso de internet y las bolsas de trabajo. Sin embargo, el acceso al trabajo lo obtuvieron por contactos personales o familiares y por su iniciativa personal, entregando su curriculum y/o acudiendo a empresas de selección.

Al cuestionar a los egresados sobre su primer empleo, solo el 36% contestó ese aspecto, lo que podría sugerir que no recuerdan cómo lo obtuvieron, o que evitan la respuesta. Es importante conocer el dato lo más ampliamente posible, por lo que valdría la pena reformular la pregunta, o regresar directamente a la fuente –el egresado– para verificar lo mejor posible esta información.

De acuerdo a los egresados, la Unibolsa es poco solicitada para la búsqueda de empleo. Esto último es importante para la UANL, pues revisando la información de las facultades, solo ocho tienen formalizado este servicio para sus propios ex-alumnos, aunque en casi todas está muy poco accesible la información, pues aparece en algún departamento, no directamente, y únicamente dos ofrecen un vínculo con

la Unibolsa. Conviene fortalecer la estructura institucional existente para apoyar más efectivamente a los egresados.

Las principales razones por las que los egresados aceptan un empleo se relacionan con aspectos económicos y las menos valoradas son la cobertura nacional o internacional de las organizaciones, así como la cercanía a su domicilio. Convendría analizar lo último desde una perspectiva cultural, para verificar la tendencia a la movilidad hacia otros estados o países. Aunque puede inferirse que los egresados de la UANL prefieren permanecer en el Estado, no parece ser el mismo comportamiento en cuanto a la movilidad laboral, pues aunque estén laborando tienden a seguir buscando otro trabajo.

Otros aspectos que coinciden con estudios de otras organizaciones son los relacionados con el tiempo que tardan en colocarse los egresados, así como los sectores laborales que prefieren los encuestados. Por otra parte, el porcentaje de quienes tienen más de dos años en su trabajo actual es de más de la mitad; conviene diferenciar aún más el tiempo de permanencia de los egresados: 2 a 3 años, 3 a 4 años, 4 a 5 años, 5 a 6 años, más de 6 años. En cuanto a los que no están trabajando, convendría preguntar si están estudiando.

Aunque más de la mitad de los egresados ocupan puestos como empleados profesionales o generales, una fracción importante de ellos tiene puestos de mando, desde medios hasta directivos; sigue siendo, sin embargo, mayor la participación de los hombres en éstos.

Respecto al nivel de sueldo, la mayor parte de los egresados de estas generaciones tienen un sueldo mayor a \$10,000.00 pesos mensuales, lo que los pone en ventaja respecto al promedio de todos los profesionistas del País, con un sueldo de \$10,316.00 pesos mensuales. En relación a esto, convendría analizar en futuros estudios el aspecto de los rangos de sueldos, que pudieran ser menores a los que se consideran en este estudio, a fin de ofrecer un resultado más cercano al ingreso real de los egresados, así como diferenciar los sueldos por campo del conocimiento.

Un aspecto que conviene que la UANL revise es la relación de la formación recibida con el trabajo desempeñado, pues de acuerdo con el Portal del Empleo, el 80.3% de los profesionistas del País tienen una formación relacionada con su labor, mientras que en el caso los egresados de esta Institución el porcentaje es del 75%.

c. Educación continua y actualización

Más de la mitad de los egresados en las generaciones encuestadas no han hecho otros estudios. Del 10% que estudian algún posgrado, casi todos están en maestría y además el 16% están en cursos de especialización. El análisis por área del conocimiento muestra grandes diferencias, desde un 8% en sociales hasta un 35% en agropecuarias. Sin embargo, todas las facultades tienen programas de posgrado y de educación continua; en todos los casos hay claridad en los programas de posgrado, pues aparecen detallados en sus páginas web, pero no es el caso con los programas de educación continua, los cuales no siempre se muestran directamente. Por otra parte, la página institucional de educación continua¹⁶ no es exhaustiva, pues solo muestra unos pocos eventos en relación con todos los que se ofrecen en las facultades. Podría desarrollarse algún proyecto institucional que ofrezca información detallada desde una página central, a través de ligas en las páginas de las facultades. En futuros estudios también podría preguntarse por los campos o temas de mayor interés de los egresados, pues el 87% de ellos manifiestan su intención por una preparación adicional.

Es notorio el bajo porcentaje de egresados que pertenece a alguna asociación profesional, aunque un porcentaje bastante alto 64% manifiestan su interés por afiliarse a ese tipo de sociedades. Por supuesto, hay diferencias en la proporción de afiliados por área de conocimiento, lo que puede explicarse por la necesidad profesional de algunas de ellas para este tipo de participación. Sin embargo, convendría que la UANL promoviera más la afiliación, tal vez mediante convenios con las asociaciones profesionales.

d. Opinión sobre la organización académica y el desempeño organizacional

En general las facultades son bien evaluadas en cuanto a su organización académica, aunque es importante revisar algunos aspectos, como la relación de los estudios con las demandas laborales, las actividades de responsabilidad social y la vinculación de los estudiantes con el medio profesional.

16. http://uanl.mx/educacion_continua.html

En cuanto al desempeño organizacional conviene revisar los aspectos de servicios de biblioteca y escolares, pues aunque la valoración no es baja (79%), representan un área de oportunidad importante, lo mismo que la capacidad y comportamiento del personal, así como los procesos de vinculación con el medio profesional.

Llama la atención la opinión sobre el funcionamiento del programa institucional de tutorías, pues solo un poco más de la mitad se sienten satisfechos con su operación. Habría que recordar que el programa de tutorías tiene casi 15 años funcionando, por lo que los egresados de las generaciones del estudio estuvieron en contacto con él.

Los profesores son bien evaluados, siendo muy satisfactorio que destaque la alta apreciación hacia su comportamiento ético, así como su disponibilidad para atender a los estudiantes y el dominio de sus materias. Sin embargo, la percepción de una cuarta parte de los egresados es que no son adecuadas las técnicas didácticas usadas por ellos, por lo que quizás convenga que todos los nuevos profesores tomen un curso de inducción a la docencia.

e. Evaluación de la formación profesional

Las respuestas de los egresados sobre sus razones para elegir desarrollar sus estudios en la UANL muestra que ésta es bastante competitiva en al menos dos aspectos relevantes: los mejores planes de estudio y el costo de inscripción y cuotas; otros aspectos relevantes que se relacionan con el buen funcionamiento de la Institución, que también fueron tomados en cuenta, son la posibilidad de obtener un empleo al egresar, las instalaciones y servicios y la calidad de los profesores.

Casi el 90% de los egresados volverían a elegir la UANL como su institución formadora, pues se consideran favorecidos al compararse con egresados de otras universidades.

Aunque solo el 7.5% de los egresados encuestados manifiestan haber recibido algún reconocimiento, habría que revisar esto con más detalle, en cuanto al tipo de premio o reconocimiento y las actividades por las que se les otorgó.

f. Recomendaciones para mejorar el proceso de formación.

Resalta que los egresados consideren la necesidad de una mayor proporción de materias prácticas, así como que haya más asignaturas relacionadas con la realidad laboral. Esto implica hacer una revisión cuidadosa de los procesos de rediseño curricular, y/o de los procedimientos de vinculación con el sector laboral, lo que se valida por los mismos egresados al solicitar más unidades de aprendizaje relacionadas con esto, particularmente la generalización de la especialización de los profesores, así como la importancia de realizar prácticas en el campo específico de formación.

Por otra parte, es muy satisfactorio que los mismos egresados consideren que sus carreras tienen una gran versatilidad, así como que reconozcan la calidad de sus profesores, el prestigio de su facultad y sus instalaciones. Sin embargo, aún en estos apartados hay importantes áreas de oportunidad que la UANL debe revisar cuidadosamente.

Por último debe resaltarse que aunque hay muy buena opinión general de los egresados hacia la UANL, con el 86% de ellos otorgándole una calificación de ocho o más, la Institución tiene un margen amplio de mejora.

3.5 COMENTARIOS FINALES SOBRE EL CUESTIONARIO APLICADO A LOS EGRESADOS

El ejercicio realizado es una buena muestra de que es posible llevar a cabo una evaluación institucional mediante un único instrumento aplicado a sus egresados. Por supuesto, es necesario y conveniente revisar y mejorar el cuestionario aplicado así como el proceso de búsqueda de los egresados, pues como se comentó en la introducción a este apartado, no todas las facultades lograron localizar a los profesionistas objetivo. Es importante conocer la percepción de los egresados por facultad, y eventualmente, por carrera, no solamente tener la opinión general sobre la Universidad.

También es posible diseñar un esquema institucional para que las facultades tengan un mismo procedimiento para su programa de seguimiento de egresados, pues hay grandes diferencias en el estatus del departamento o sección que se

responsabiliza de ello en las dependencias, por lo que parecería que no se le da la misma importancia entre ellas.

En algunas preguntas conviene pedir más detalles de lo cuestionado para conocer las particularidades que se presentan, así como poder hacer comparativos con los estudios realizados por otras organizaciones, como los publicados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Portal del Empleo, o los datos que se generan mediante la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, o las que preparan algunas organizaciones privadas.

ANEXO 3.1

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS EGRESADOS DE LA UANL DE NIVEL LICENCIATURA EN LOS AÑOS 2009, 2010 Y 2011

El objetivo de este cuestionario es analizar la trayectoria y desempeño laboral de los egresados de la UANL. Asimismo, los datos obtenidos permitirán evaluar la calidad de los servicios educativos que ofrece la institución y buscar en todo momento su mejora continua. Es importante hacer de su conocimiento que los datos se protegerán bajo la Ley de Privacidad. Agradecemos mucho su colaboración.

I. Datos generales

1. Año de inicio y termino de sus estudios de licenciatura:

Año de inicio: _____

Año final: a) 2009 b) 2010 c) 2011

2. Condición de egreso:
 - a. Egresado no titulado
 - b. Egresado titulado

3. Motivo por el que no se ha titulado: (ESTA PREGUNTA SE HABILITA SOLO SI EN LA PREGUNTA 1 SE RESPONDIÓ QUE NO ESTA TITULADO)
- Falta de recursos económicos
 - Falta de interés para realizar los trámites
 - No lo requiero para mi desempeño profesional
 - Dificultades administrativas por parte de la institución
 - Otro: _____
4. ¿Cuál fue el último nivel de estudios de su padre y madre?

Último nivel de estudios	Padre	Madre
a) No realizó estudios		
b) Primaria incompleta		
c) Primaria completa		
d) Secundaria incompleta		
e) Secundaria completa		
f) Preparatoria incompleta		
g) Preparatoria completa		
h) Técnico incompleto		
i) Técnico completo		
j) Licenciatura incompleta		
k) Licenciatura completa		
l) Normal básica incompleta		
m) Normal básica completa		
n) Normal superior incompleta		
o) Normal superior completa		
p) Especialidad incompleta		
q) Especialidad completa		
r) Maestría incompleta		
s) Maestría completa		
t) Doctorado incompleto		
u) Doctorado completo		

II. Situación laboral

5. Cuando está en busca de empleo, ¿qué medios utiliza? (puede marcar más de una opción)
- Contactos (personales, familiares)
 - Anuncios en prensa
 - Bolsas de trabajo
 - Empresas de selección
 - Internet
 - Otro. Especifique: _____
6. Valore aquellos aspectos que considera más importantes a la hora de aceptar un empleo. Marque según sea el caso.

1. Nada importante 2. Poco importante 3. Muy importante

Aspectos considerados a la hora de aceptar un empleo	1	2	3
a) Prestigio de la organización			
b) Cobertura nacional y o internacional de la organización			
c) Remuneración económica			
d) Prestaciones sociales			
e) Expectativas de promoción profesional			
f) Autonomía en el trabajo			
g) Equipo de trabajo para la realización de las funciones			
h) Misión y valores de la organización			
i) Disponer de tiempo libre para otras actividades			
j) Cercanía a su domicilio			
k) Relación del trabajo con los estudios			

7. ¿Se encuentra trabajando actualmente?
- Si (CONTINUAR EN LA PREGUNTA 8)
 - No (PASAR A LA PREGUNTA 20)
8. ¿Cómo obtuvo acceso al trabajo actual?
- Contactos personales/familiares
 - Autoempleo (empresa propia, trabaja por cuenta propia)
 - Prácticas profesionales
 - Servicio social
 - Anuncios (prensa, internet, etc.)
 - Iniciativa personal (currículum, empresas de selección)
 - Bolsa de trabajo de la Universidad (Unibolsa)
 - Otro. Especifique: _____
9. ¿Su trabajo actual, es el primero después de que egresó de la licenciatura?
- Sí (PASAR A LA PREGUNTA 11)
 - No
10. ¿Cuántos empleos diferentes ha tenido desde su egreso de la licenciatura?
(ESTA PREGUNTA SE HABILITA SOLO SI EN LA PREGUNTA 9 SE RESPONDIÓ QUE NO)
- De 1 a 2
 - De 3 a 4
 - Más de 5
11. ¿Cuánto tiempo tardó en encontrar su primer empleo después de egresar de la licenciatura?
- Menos de 2 meses
 - Entre 2 y 6 meses
 - Entre 6 meses y un año
 - Más de un año

12. ¿Cuál es su situación laboral actual?
- a. Empleado del sector privado
 - b. Empleado del sector público
 - c. Ejercicio profesional independiente
 - d. Empresario
 - e. Estudiante de posgrado
 - f. Becario de posgrado
 - g. Otro. Especifique: _____
13. Tiempo que lleva en su situación laboral actual:
- a. 1-6 meses
 - b. 7-11 meses
 - c. Entre 1 año y menos de dos
 - d. Más de dos años
14. ¿Qué tipo de puesto desempeña en la organización en la que trabaja?
- a. Jefe o patrón
 - b. Directivo o gerencial
 - c. Mando medio
 - d. Empleado profesional
 - e. Empleado general
 - f. Otro. Especifique: _____
15. ¿Qué tipo de relación laboral tiene?
- a. Dueño del negocio o empresa
 - b. Contrato temporal en prácticas- Duración en meses: _____
 - c. Contrato temporal por obra o servicio-Duración en meses: _____
 - d. Contrato por honorarios-Duración en meses: _____
 - e. Planta
 - f. Becario de la organización
 - g. No percibo ninguna remuneración
 - h. Otro. Especifique: _____

16. ¿Cuál es actualmente su ingreso promedio mensual?
- a. Menos de \$3,000
 - b. \$3,001 a \$5,000
 - c. \$5,001 a \$10,000
 - d. \$10,001 a \$15,000
 - e. \$15,001 a \$20,000
 - f. \$20,001 a \$30,000
 - g. Más de \$30,000
17. ¿Actualmente sus necesidades económicas están cubiertas únicamente a través de la remuneración producto de su ejercicio profesional?
- a. Si
 - b. No
18. ¿En qué porcentaje tiene relación su trabajo actual con la formación académica recibida?
- a. 100
 - b. 80
 - c. 50
 - d. 30 o menos

19. En relación con su trabajo actual, valore su satisfacción. Marque según sea el caso.

1. Nula 2. Poca 3. Mucha

Aspectos en el trabajo actual	1	2	3
a) Funciones que realiza			
b) Nivel de responsabilidad			
c) Nivel de retribución			
d) Prestaciones sociales			
e) Perspectivas de promoción y mejora			
f) Utilidad de los conocimientos de la formación universitaria para el trabajo			
g) Equipo de trabajo			
h) Valores y principios de la organización			
i) Ambiente laboral			
j) Cercanía a su domicilio			
k) Disponibilidad de tiempo libre para otras actividades (culturales, deportivas, recreativas, etc.)			
l) Trabajo en general			

20. Elija una respuesta, en caso de NO estar trabajando actualmente:

- a. No creo que haya empleos disponibles en los alrededores
- b. No creo que haya un empleo disponible que se adapte a mi cualificación
- c. Estoy esperando los resultados de gestiones y entrevistas anteriores
- d. Los salarios son muy bajos
- e. Deseo seguir estudiando
- f. Responsabilidades familiares o personales
- g. No necesito trabajar
- h. Otro. Especifique: _____

21. ¿En caso de estar buscando trabajo, hace cuánto tiempo que lo busca?

- a. Menos de 6 meses
- b. Entre 6 meses y un año
- c. Entre 1 y 2 años
- d. Entre 2 y 3 años
- e. Más de 3 años
- f. No aplica para mí

22. Valore la importancia que usted concede a los siguientes aspectos para encontrar empleo. Marque según considere:

1. Nada importante 2. Poco importante 3. Muy importante

Aspectos para encontrar empleo	1	2	3
a) Formación universitaria recibida			
b) Conocimiento sobre el mercado laboral			
c) Experiencia laboral			
d) Conocimiento de idiomas extranjeros			
e) Conocimientos sobre tecnologías de la información y comunicación			
f) Encontrar un trabajo que me guste			
g) Encontrar un trabajo con una retribución adecuada			
h) Falta de oferta de empleo en mi sector profesional			
i) Falta de oferta de empleo en mi zona geográfica			
j) Actividades personales que me impiden trabajar (familia, seguir estudiando, etc.)			

III. Educación continua y actualización

23. ¿Qué estudios ha realizado una vez que concluyó su carrera?

- a. Ninguno
- b. Me encuentro estudiando la maestría
- c. Maestría con el plan de estudios concluido pero sin título
- d. Maestría terminada y con título
- e. Me encuentro estudiando el doctorado
- f. Doctorado con el plan de estudios terminado pero sin título
- g. Doctorado terminado y con título
- h. Cursos de especialización profesional/universitaria con diploma/certificación
- i. Cursos de especialización profesional/universitaria sin diploma/certificación
- j. Me encuentro estudiando uno o más cursos de especialización profesional/universitaria
- k. Otros estudios universitarios. Especifique: _____

24. ¿Está interesado en los programas de educación continua de la UANL?

- a. Sí
- b. No. Especifique la razón (Puede marcar más de una opción):
 1. No tengo suficiente tiempo
 2. No se ofrece el programa que me interesa
 3. No encuentro ventajas competitivas con los programas que ofrecen otras instituciones
 4. Me queda muy lejos
 5. Costo
 6. Horario
 7. Calidad
 8. Otro. Especifique: _____

25. ¿Pertenece a alguna asociación profesional?

- a. Sí, especifique _____
- b. No

IV. Opinión sobre la organización académica y el desempeño organizacional

26. ¿En qué medida está satisfecho con la organización académica y el desempeño organizacional de la Facultad de la UANL de la que egresó? Marque según sea el caso.

1. Nada satisfecho 2. Poco satisfecho 3. Satisfecho 4. Muy satisfecho

Aspectos de la organización académica y el desempeño organizacional	1	2	3	4
a) En términos generales, se puede señalar que la formación académica que recibí fue de alta calidad				
b) Cuando era estudiante, los objetivos de la formación académica (de la carrera) eran claros				
c) Los egresados de la carrera tenemos un perfil adecuado a las demandas laborales				
d) La formación que recibí cumplió con el perfil de la carrera				
e) Los contenidos de las asignaturas de la carrera fueron útiles para mi formación o desempeño como profesional				
f) La formación de conocimientos generales fue suficiente para ser un profesionista competente				
g) El plan de estudios consideraba actividades de vinculación de los estudiantes con el medio profesional				
h) El plan de estudios consideraba actividades de responsabilidad social				
i) El programa de tutorías me resultaba importante para propiciar la permanencia y un mejor desempeño escolar				
j) Desde el inicio de mi carrera se me asignó un tutor				
k) Fui informado oportunamente sobre todos los servicios de apoyo a los estudiantes				
l) Los servicios que ofrece la Universidad a los estudiantes durante la realización de sus estudios son de calidad y funcionan de manera eficiente (biblioteca, escolares, otros)				
m) El personal encargado de operar los servicios que ofrece la Universidad a los estudiantes durante la realización de sus estudios mostraron regularmente alta competencia, cortesía y disponibilidad				
n) Cuando era estudiante se promovía el sentido de identidad y pertenencia institucional en los estudiantes				

27. De las siguientes afirmaciones marque el nivel de satisfacción en cuanto al desempeño de los profesores:

1. Nada satisfecho 2. Poco satisfecho 3. Satisfecho 4. Muy satisfecho

Criterios del desempeño docente	1	2	3	4
a) Los profesores acudían regularmente a sus clases				
b) Los profesores acudían puntualmente a sus clases				
c) Los profesores dominaban los contenidos de sus asignaturas				
d) Los profesores preparaban sus clases y hacían entendibles los contenidos				
e) Los profesores usaban técnicas didácticas para hacer entendibles los contenidos				
f) Los profesores demostraban un comportamiento ético en sus clases				
g) Los profesores propiciaban la participación de los estudiantes en clase				
h) Los profesores promovían el trabajo en equipo				
i) Los profesores fomentaban el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones				
j) Los profesores promovían el respeto a las diferencias y la no discriminación				
k) Los profesores mostraban disponibilidad fuera de clase para atender a los estudiantes				
l) Los profesores demostraban identidad y pertenencia con la institución				

V. Evaluación de la formación profesional

28. ¿Cuál fue la razón más importante para elegir estudiar en la UANL? (puede marcar más de una opción)

- La carrera solamente se ofrecía en esta institución
- La calidad de sus profesores
- Las instalaciones y servicios que ofrece
- La cercanía a su domicilio

- e. El costo de la inscripción y de las cuotas
- f. Mejor plan de estudios de la carrera en comparación con otras instituciones
- g. Facilidad de ingreso
- h. Recomendación de un profesor
- i. Consejo o recomendación de familiares
- j. Consejo o recomendación de amigos
- k. Consejo o recomendación de orientadores vocacionales
- l. Posibilidades de obtener empleo al egresar por el prestigio de la universidad
- m. Otra. Especifique: _____

29. ¿En qué medida está de acuerdo con la formación profesional que ofrece la institución?

1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Muy de acuerdo

Aspectos de la formación profesional de la UANL	1	2	3	4
a) En el mercado laboral existe interés por contratar a los egresados de mi carrera				
b) Al egresar de la carrera, fui contratado de acuerdo a mis expectativas profesionales y económicas				
c) A los egresados de mi carrera nos resulta favorable la comparación, en términos profesionales, con egresados de otras instituciones académicas				
d) Recibí preparación para desarrollarme al egresar como emprendedor				
e) Si tuviera la oportunidad de elegir otra vez dónde estudiar esta carrera, optaría nuevamente por la UANL				

30. ¿Ya como egresado ha recibido algún premio o reconocimiento?

- a. Si, especifique el que considere más importante _____
- b. No

31. ¿Recomendaría a un egresado de preparatoria realizar sus estudios de licenciatura en la UANL?
- a. Sí
 - b. No

VI. Recomendaciones para mejorar el proceso de formación

32. En su opinión ¿Cuál cree que sea la principal mejora que debe realizarse al plan de estudios de la carrera que estudió?

33. ¿Cuál considera la mayor fortaleza de la carrera? _____

34. ¿Tiene interés en participar en alguna agrupación de egresados?

- a. Sí
- b. No

35. De manera global ¿qué calificación del 0 al 10 le asignaría a la UANL? Considere el **10** como la más **alta** calificación.

- a. 0
- b. 1
- c. 2
- d. 3
- e. 4
- f. 5
- g. 6
- h. 7
- i. 8
- j. 9
- k. 10

Gracias por su tiempo.

CAPÍTULO 4

OPINIÓN DE EMPLEADORES Y EXPERTOS. UNA MIRADA AL MERCADO LABORAL

4.1 FUNDAMENTACIÓN

El interés de las Instituciones de Educación Superior (IES) por lograr una mejora en la calidad de su oferta educativa les lleva a buscar, en diferentes sectores de la sociedad, aquellas opiniones y puntos de vista que enriquezcan sus estrategias de formación universitaria. Uno de los mecanismos más utilizados es el estudio de egresados, que se aborda en el presente capítulo. El valor de estos estudios, de acuerdo con De la Cruz, Macedo y Torres, estriba en que podemos obtener información sobre “... las experiencias y necesidades... sobre las debilidades y fortalezas con las que cuenta la institución... y dar respuesta a las críticas... como lo es la falta de congruencia entre los procesos educativos, las necesidades sociales y las exigencias del mercado laboral” (2010, p. 1).

Estos estudios de seguimiento de egresados forman parte fundamental de los procesos y modelos de evaluación institucionales que permiten a las universidades ver el impacto de sus planes de estudio, así como la interconexión entre diferentes factores de la formación ofrecida relacionados con estándares de calidad. El modelo de evaluación al que este estudio pertenece ha sido utilizado en otras instituciones

y países y considera la realización de varios estudios simultáneos: estudio de seguimiento de egresados y estudio de opinión de empleadores y expertos (Nieblas y Valenzuela, 2002).

En México, existen esfuerzos aislados y fragmentados para sistematizar las opiniones de los empleadores en torno a las necesidades del mercado laboral en cuanto a los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias en el desempeño de los egresados. Es por tanto necesario incorporar esta perspectiva en los estudios de seguimiento de egresados, como ya se está perfilando cada vez más en las IES (Cruz, 2009).

Actualmente, estos estudios de opinión de empleadores y expertos resultan relevantes en la búsqueda de orientaciones y directrices hacia una oferta de mejor calidad en los planes de estudio y pertinencia de la formación universitaria. Simón, Montes y Arellano (2010) establecen que “ante estas demandas y exigencias, la educación universitaria adquiere gran importancia por el impacto que tiene al desarrollar la capacidad de la fuerza laboral, el nivel de productividad nacional y la competitividad internacional” (p. 181).

Por una parte, las percepciones de los empleadores son importantes en estudios de egresados de este corte, ya que son ellos quienes “han aportado una visión de primera mano sobre cuáles son las cualidades y cualificaciones tanto profesionales como personales que buscan entre los titulados y tituladas universitarias que contratan” (Mateo y Albert, 2010, p. 8) de igual manera, a través de sus opiniones se pueden recabar juicios de valor sobre la institución y las expectativas sobre futuros empleados. En segunda instancia, los puntos de vista de expertos en diferentes temáticas, tanto sociales como académicas, brindan un apoyo importante en la visión que se puede construir de los egresados a futuro en cuanto a las carreras que tomarán relevancia, así como a las exigencias de formación universitaria que necesitan ponerse en marcha.

Los estudios de opinión de empleadores y expertos “sirven como una estrategia para diagnosticar la congruencia entre el currículo y las exigencias del mercado laboral, identificar las exigencias formativas en los graduados, anticipar transformaciones en el área flexible de la currícula e instrumentar mejoras en el programa educativo” (Simón, Montes y Arellano, 2010, p. 181). Es de este modo que el estudio de opinión de empleadores y de expertos complementa de manera

importante los resultados de un estudio de egresados. Asimismo, a través de estos estudios donde la opinión de los empleadores es el centro de análisis, se busca hacer un acercamiento al complejo binomio educación y trabajo revisado desde diversas posturas y que cobra relevancia al discutir los objetivos de una educación universitaria, como bien se señala desde la sociología de las profesiones (Universidad Autónoma de Benito Juárez Oaxaca, 2013). En el estudio que se presenta se ha tomado en cuenta esta perspectiva de inclusión de las opiniones de empleadores y expertos, buscando llegar a una visión más completa del mundo actual de los egresados y avizorando algunas de las posibilidades de su futuro.

Hoy en día la educación superior en México y en el mundo enfrenta la necesidad de diseñar o bien realizar una reingeniería de programas educativos que desarrollen una educación de calidad y que responda a los requerimientos del sector laboral, dado que la competencia en la que se vive se ve incrementada a grandes pasos. Es por eso que las universidades buscan egresar profesionistas cuyo perfil sea multidisciplinario, esto es, que además de haber desarrollado y adquirido las competencias específicas de su área de conocimiento, cuente también con las competencias genéricas que le abrirán más puertas y mejores oportunidades de trabajo.

La Universidad Autónoma de Nuevo León tiene como función sustantiva la formación integral de profesionales, es por eso que en junio del año 2008 se aprobó, a través del H. Consejo Universitario, el Modelo Educativo de la UANL con el fin de incorporarlo en todos sus programas a través de estrategias institucionales. Este documento se diseñó pensando en un esquema con carácter multidimensional y complejo de la educación, en donde se priorizara la formación integral de los estudiantes y buscara responder a las necesidades de formación de la sociedad. De la Calle, García y Giménez (2007) definen la formación integral como aquella en la que el alumno, además de formarse en el conocimiento de su carrera técnica o humanística, se involucra en diferentes campos y se forma día a día.

El Modelo Educativo de la UANL toma en consideración las tendencias educativas formuladas por organismos tanto nacionales como internacionales, para que las universidades puedan entrar a un nivel de competencia que hoy en día se exige en el mundo. Una de las características de este modelo es que “permite formar estudiantes que alcancen su más alto potencial intelectual y crecimiento personal, que contribuyan al avance de la sociedad en los ámbitos nacional e internacional,

con competencias de índole tecnológica, conciencia social, sensibilidad humana y un auténtico sentido de la vida” (Modelo Educativo de la UANL, 2008, p.26).

La percepción y opinión de los empleadores sobre la preparación de los egresados de la UANL es una forma de evaluar el quehacer de la Institución. Es a través de este tipo de estudios, de seguimiento de egresados, que las IES se concientizan del grado de coherencia entre el sector educativo y el sector laboral.

En este capítulo se presentan los resultados de la parte cualitativa del estudio institucional de seguimiento de egresados. Los instrumentos aplicados fueron los grupos focales, el cuestionario en las sesiones de la sala de toma de decisiones y las entrevistas. Los primeros dos estuvieron dirigidos a los empleadores, a quienes se les cuestionó sobre los egresados de la UANL sin particularizar en determinadas generaciones. Las entrevistas se realizaron a expertos con una reconocida trayectoria laboral en diferentes áreas del conocimiento.

4.2 RESULTADOS DE LOS GRUPOS FOCALES

En lo que refiere a los grupos focales, se realizaron con 72 empleadores que representaron a 65 empresas, instituciones y organizaciones (40 del sector privado, 21 del sector público y 4 organizaciones no gubernamentales). La Tabla 4.1 presenta la clasificación de los empleadores en el foro.

Tabla 4.1 Clasificación de grupos focales

Grupo	Área disciplinar
1	Ciencias Sociales y Administrativas, Artes, Educación y Humanidades
2	Ingeniería y Tecnología, Ciencias Naturales y Exactas
3	Ciencias Agropecuarias y Ciencias de la Salud

Fuente: Distribución de Grupos Focales, junio 2014

La intención de los grupos focales fue indagar, en las opiniones de los empleadores, con respecto a su percepción sobre la UANL, los atributos de los egresados, lo que toman en cuenta para la contratación, si requieren el título, si toman en cuenta el promedio, el nivel de satisfacción en el desempeño del egresado, lo que distingue a un egresado de la UANL de los egresados de otras instituciones, el grado de participación del egresado en proyectos sociales, los medios para difundir su oferta de trabajo y lo que determina que el egresado ascienda en el organigrama de la empresa, organización o institución.

La herramienta utilizada para analizar los datos fue el software *Atlas.ti 6.2*, a través del cual se logró establecer categorías (familias) que se conformaron por códigos. Una vez que se realizó una lectura profunda y exhaustiva de la información, se procedió a alimentar el *Atlas.ti 6.2*, generando una unidad hermenéutica (UH). Ya concentrada la información en la UH, se inició el trabajo de nivel textual, que consistió en la reducción de datos a través de la creación de citas, las cuales son fragmentos significativos del texto.

Posterior al trabajo de nivel textual, siguió el de nivel conceptual, el cual implicó establecer la relación entre las citas ya generadas con los códigos, los cuales representan ideas o conceptos establecidos por el investigador, que son relevantes para el análisis de la información y que pueden ser agrupados en familias, permitiendo agrupar conceptos (códigos) referentes a una misma idea central.

En la Tabla 4.2 se presentan las preguntas realizadas, las familias creadas y los códigos identificados.

Tabla 4 . 2 Preguntas, familias y códigos creados para el análisis de los grupos focales

Pregunta	Familia	Códigos
1. ¿Qué percepción tienen de la UANL como institución formadora de profesionistas?	Percepción	Adjetivos descriptivos Atributos de la UANL Equidad de Género Garantía Hospital Investigación Programas pertinentes Ranking Valores

Pregunta	Familia	Códigos
2. ¿Por qué selecciona a un egresado de la UANL para formar parte de su equipo de trabajo?	Selección	Compromiso Dan el ancho Experiencia en el área Humildad Motivación Muestran liderazgo Perseverancia Valores Versatilidad Tienen proactividad
3. ¿Cuáles son los requisitos más importantes que determinan la contratación de nuestros egresados?	Demandas de empleadores	Requieren: • Actitud • Actitud de aprender • Análisis • Auto-aprendizaje • Conocimiento • Disposición • Espíritu de superación • Ética • Experiencia internacional • Facilidad para aprender • Gente servicial • Habilidad de expresión • Hambre de conocimiento
4. ¿Cuál es el grado de satisfacción de su empresa con respecto al desempeño de los egresados de la UANL? a. Satisfactorio b. No satisfactorio c. Supera las expectativas	Grado de satisfacción	Satisfactorio Supera las expectativas
5. ¿Qué factores determinan las posibilidades de ascenso de un empleado egresado de la UANL?	Factores de ascenso	Arriesgado Autoaprendizaje Cultura de identidad con la empresa Desempeño Desenvolvimiento notable Educación continua Especialidad Estudios de posgrado Herramientas estadísticas Iniciativa
		Preparación Saben investigar Servicial Son innovadores Tienen disposición Tienen ganas de crecer Tienen identidad con la empresa Tienen iniciativa
		• Inglés • Iniciativa • liderazgo • Madurez • Perfil de investigador • Responsabilidad • Que sepan tomar riesgos • Sinceridad • Teoría y práctica • Trabajo en equipo • Valores • Manejo del estrés
		Liderazgo Motivación Propositivo Resultados Segundo idioma Tercer idioma Que trabaje sobre objetivos Valores Capacidad para desarrollar nuevas habilidades

Pregunta	Familia	Códigos	
6. ¿Cómo se comparan los egresados de la UANL con los de otras instituciones de educación superior del Estado?	Comparación entre IES	Comparación constructiva Comparación positiva	
7. ¿Es requisito indispensable contar con el título para la contratación de los egresados?	Título/promedio relevante para contratación	Actitud sobre promedio Desempeño sobre promedio Experiencia sobre promedio Flexibilidad	Promedio importante Promedio no importante Título necesario Título no necesario
8. ¿Considera esencial el promedio obtenido durante la carrera para la contratación de los egresados de la UANL?	Título/promedio relevante para contratación	Actitud sobre promedio Desempeño sobre promedio Experiencia sobre promedio	Flexibilidad Promedio importante Promedio no importante
9. ¿El egresado de la UANL demuestra interés por proponer o participar en proyectos que contribuyan a la mejora de su entorno social?	Participación social	No participa Sí participa	
10. ¿A través de qué medio hace pública su oferta de trabajo?	Medios de difusión	Bolsas de trabajo Convenios Convocatorias Ferias	Medios electrónicos Medios impresos Relación directa Unibolsa

Fuente: Datos generados en el *Atlas.ti* 6.2 a partir de los grupos focales de junio 2014

Cabe mencionar que, si bien no se consideró una pregunta específica dirigida a identificar las áreas de oportunidad de los egresados o bien de la Universidad, los empleadores hicieron aportaciones sobre este aspecto, como se observa en la Tabla 4.3. Esta información resulta importante y de gran relevancia para seguir trabajando en pro de la mejora continua universitaria.

Tabla 4.3 Códigos dentro de la familia de áreas de oportunidad

Familia	Códigos	
Áreas de oportunidad	Acelerar titulación Habilidad para comunicarse Diseño e innovación Dominio del inglés Facilitación de programas Interdisciplinariedad Manejo de estrés Prácticas profesionales Rediseño de programas Sistema de posgrado Especialidades Unibolsa	Falta de: <ul style="list-style-type: none"> • Emprendedurismo • Iniciativa • Liderazgo • Madurez • Trabajo en equipo • Espíritu de servicio • Sello institucional • Valores

Fuente: Datos generados en el *Atlas.ti* 6.2 a partir de los grupos focales de junio 2014

Enseguida, se llevó a cabo la priorización de familias por grupo, esto dependiendo de la cantidad de códigos asignados a cada una de ellas. La priorización de familias por grupo permitió al equipo de investigación, no solo dimensionar el valor que cada grupo de empleadores asignaba a las diferentes categorías, sino a su vez, establecer relaciones de coincidencias y diferencias entre los tres grupos. La Tabla 4.4 presenta el número de códigos por cada grupo en las diferentes familias.

Tabla 4.4 Relación entre las familias generadas y el número de códigos según cada grupo

Familia	Códigos		
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Percepción	5	6	6
Selección	8	7	9
Demandas de empleadores	8	15	12
Titulación/Promedio relevante	4	5	6
Grado de satisfacción	2	1	2
Comparación entre IES	2	2	2
Participación social	2	2	1
Medios de difusión	6	5	5
Factores de ascenso	9	10	10
Áreas de oportunidad	5	11	12

Fuente: Datos generados en el *Atlas.ti* 6.2 a partir de los grupos focales de junio 2014

Como se aprecia, en cada uno de los grupos, a excepción de las demandas de empleadores y las áreas de oportunidad, existe una gran similitud en el número de códigos generados para cada familia. La poca diferencia en el número de códigos entre los grupos refleja el balance en las aportaciones de los empleadores a pesar de que pertenecían a diferentes áreas de conocimiento.

La descripción de códigos por familias y grupos se describe a continuación en el orden en que las preguntas se realizaron a los empleadores. La redacción se presenta primeramente describiendo las coincidencias encontradas entre los tres grupos y después se mencionan las particularidades encontradas en cada uno de ellos.

4.2.1 PERCEPCIÓN HACIA LA UANL POR PARTE DE LOS EMPLEADORES

Una de las ideas fuerza de la Visión 2020 UANL es ser reconocida como una institución socialmente responsable y de clase mundial por su calidad, relevancia y contribuciones al desarrollo científico y tecnológico, a la innovación, la construcción

de escuelas de pensamiento y al desarrollo humano de la sociedad nuevoleonense y del País (Universidad Autónoma de Nuevo León, 2015). Partiendo de esta afirmación, se cuestionó a los empleadores sobre la percepción que tenían de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Los tres grupos coincidieron en que la UANL es reconocida a nivel nacional e internacional; en que es una garantía en la formación académica; que tiene prestigio y respeto.

Para mí es una institución que tiene todo el respeto y que marca línea en cuanto a la formación en el área en que yo me desempeño.

La Máxima Casa de Estudios ha tenido un prestigio, ha ido transformando lo que es la cuestión educativa, todos sus programas, que han ido renovándose conforme a la demanda que se está dando año tras año por parte de la sociedad y por supuesto que nos genera a nosotros una gran motivación el obtener perfiles de egresados de esta institución.

El hecho de considerar a una persona que es egresado de la UANL es, pues cierta garantía que es una institución en la que se cuenta con todas las herramientas, con toda la experiencia.

Es una garantía la formación de profesionales de la salud y en materia de salud al generar la oportunidad de tener hospitales-escuelas. Por otra parte, a través del tiempo ha evolucionado y se ha adaptado a los cambios sociales que uno quiere, hablo particularmente de la salud, innovando, creando y estando a la vanguardia.

El grupo 1 comentó que la UANL es exportadora de talentos en todos sus niveles, que la Facultad de Medicina es de las más reconocidas a nivel Latinoamérica, así como la Facultad de Derecho, considerada con un alto prestigio a nivel nacional, especialmente la carrera de Criminología, ocupando el primer lugar en el País. Se ha visto una amplia apertura en la cuestión de las competencias profesionales, lo que

impacta en las habilidades y el perfil de los egresados, reflejando un gran nivel de competitividad.

La Facultad de Derecho es una de las tres facultades pilares de la Universidad y tiene mucho prestigio a nivel nacional, por ejemplo, Criminología es la primera del País.

El grupo 2 destacó que perciben a la UANL como una institución confiable, que despierta las ganas de seguir aprendiendo y que posee todas las herramientas para que los estudiantes puedan desarrollarse. Además, señalaron que es una Universidad de valores, empuje y esfuerzo, características que son propias de la gente del estado de Nuevo León, o como bien se les conoce en el resto del País, gente regia.

La Universidad tiene la personalidad, el toque regio, el esfuerzo, el empuje, el liderazgo, realmente todos estos valores que tiene la comunidad regiomontana, los tiene la Universidad.

El grupo 3 mencionó que la UANL es el principal semillero de grandes profesionistas y de egresados líderes; que es un referente de calidad en cuanto a investigación, desarrollo y formación académica. Además, afirmaron que es una institución que renueva sus programas educativos conforme a las necesidades sociales. Asimismo, dijeron que la UANL ofrece grandes oportunidades a través de su hospital-escuela. Es importante, a manera de contexto, mencionar que la UANL cuenta con el Hospital Universitario “José Eleuterio González”, en donde los estudiantes del área de Ciencias de la Salud se enfrentan al aprendizaje real y al desarrollo de competencias, considerando en sus acciones los valores éticos para generar y asegurar la calidad que hoy en día la sociedad demanda. Cabe mencionar, que se dijo que tanto en el área agropecuaria como en veterinaria, el número de egresadas ha aumentado significativamente, lo que permite reflejar equidad de género en tales profesiones.

Creo yo que la UANL es un semillero, por decirlo así, de egresados y de gente productiva en cuestión obviamente laboral, institucionalmente también tiene un conocimiento muy vasto, muy grande en cuestión de investigaciones, de desarrollo, de muchas actividades y creo que en sí, no me dejarán mentir, es el alma mater, y de hecho es una institución muy pesada.

Las respuestas que los empleadores dieron ante esta pregunta sobre la percepción de la institución se respaldan con la posición que ocupa la UANL en el ranking de las *Mejores Universidades de México 2014* del periódico *El Universal*, en donde aparece en el tercer lugar. En resumen, los tres grupos hicieron comentarios positivos sobre el reconocimiento de la UANL como una institución que ofrece calidad en la educación.

La Universidad Autónoma de Nuevo León es la tercera universidad pública más grande de México y según el Ranking Web de Universidades (2015), tiene el séptimo lugar en México y es la mejor posicionada en Nuevo León. Aunado a esto, la Institución cuenta con el reconocimiento de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), quienes han ratificado la calidad educativa de los programas de licenciatura. Por consiguiente, la Universidad Autónoma de Nuevo León se ha ganado el prestigio de ser una institución pública que ofrece calidad educativa y que forma profesionistas competentes.

4.2.2 RAZONES POR LAS QUE SELECCIONAN A UN EGRESADO DE LA UANL

Al cuestionar a los empleadores sobre las razones por las que seleccionaba a un egresado de la UANL, fue sorprendente la gran variedad de respuestas que se obtuvieron. Esto hizo imposible generalizar o estandarizar las razones por las cuales los egresados de la Universidad son seleccionados. Cada grupo destacó rasgos y particularidades muy específicas puesto que, como se mencionó previamente, éstos estaban conformados por áreas de conocimiento.

En el grupo 1 destacaron, entre los factores clave de selección y contratación, la perseverancia y valores que están presentes en los egresados de esta Universidad.

Si bien es difícil identificar todos estos atributos al momento de una entrevista, los empleadores mencionaron que con base en su experiencia, éstas son características que siempre encuentran en los egresados de la Máxima Casa de Estudios. A continuación se presentan algunas citas extraídas de los comentarios hechos en el grupo 1 para ilustrar lo antes mencionado.

... yo he encontrado gente que tiene esas características por ejemplo valor humano, calidad humana con la cual puedes trabajar...

He tenido la oportunidad de trabajar con estudiantes egresados y que de manera profesional demuestran perseverancia.

En el grupo 2, la humildad y la preparación fueron los dos rasgos distintivos que predominaron en la mayoría de las respuestas dadas por los empleadores. Ellos destacan que en particular, en esta área que es la de las Ingenierías, Ciencia y Tecnología, los egresados muestran una gran disposición para trabajar en cualquier área que se les indique y que cuentan con una base bastante fuerte de preparación tanto teórica como técnica. En las siguientes citas extraídas de comentarios hechos en el grupo 2, se puede observar de manera clara que la experiencia de trabajar con un egresado de esta Universidad les da la confianza para seguir apostando por ellos en nuevas contrataciones.

... esa humildad, esa sensibilidad de parte de un chavo de la UANL que no le da miedo ensuciarse, que no le da miedo un taller, no le da miedo a decir las cosas como son...

Están muy bien preparados en la carrera para desarrollar el puesto.

En el grupo 3, el rasgo que mencionaron con mayor frecuencia fue el de las ganas que tienen de crecer. Este grupo de participantes hace énfasis en la actitud que los egresados presentan y que les demuestra que quieren llegar más allá con base en su esfuerzo y gran empeño. En las siguientes citas extraídas de comentarios hechos

por los empleadores del tercer grupo, se puede apreciar el valor e importancia que ellos le dan a este atributo.

Hay muchas ganas de querer crecer de querer saber, de ir escalando en la compañía.

... son jóvenes que egresan con mucha actitud, con muchas ganas de aprender y de sobresalir y de seguir estudiando...

Además de estas características mencionadas que se presentaron por mayor número de frecuencia en las respuestas de los empleadores, también se destacan ciertas singularidades que aparecieron en una sola ocasión y que a pesar de no ser significativas por número de frecuencia, son relevantes, pues forman parte del concepto que algunos empleadores tienen acerca de los egresados de la UANL, lo cual los hace ser seleccionados entre los demás. Particularidades de índole actitudinal, tales como su compromiso, motivación, iniciativa, proactividad y una actitud de servicio fueron mencionadas, así como las habilidades que tienen para investigar, para ser versátiles e innovadores.

Finalmente se destacó que los egresados de esta Universidad dan el ancho en relación a la tarea que se les delega, destacan la preparación que poseen y afirman que *se ponen la camiseta de la empresa*, es decir, que crean un sello de identidad con su nuevo puesto y la organización que los contrata. Todas estas cualidades, a pesar de tener un número menor de frecuencia, son apreciadas y valoradas por los empleadores al momento de seleccionar personal y son tomadas en cuenta como fortalezas en la formación que provee la UANL.

Como se observa, las grandes diferencias entre áreas de conocimiento no solo determinan las características que se requieren para cubrir las vacantes, sino además definen de cierta manera el perfil de quienes aspiran a ellas, es por esto que la mayor parte de los empleadores, basados en experiencias pasadas con gente de la UANL, se inclinan a seguir apostando por tener como parte de su personal a egresados de esta Universidad, quienes les han demostrado ser profesionistas, dicho en sus propias palabras, *perseverantes, humildes y con ganas de crecer*.

4.2.3 DEMANDAS DE LOS EMPLEADORES

Cada empresa, organización o institución busca un perfil determinado en sus empleados y cuenta con diferentes métodos para contratar. Sin embargo, todas buscan en los candidatos atributos o características generales, es decir, que no son propias de cierta disciplina. De acuerdo al Reporte Laboral México 2014, los empleadores buscan en los egresados los siguientes factores:

De mayor a menor importancia:

1. Ética y valores
2. Proactividad y dinamismo
3. Capacidad de adaptación y polivalencia
4. Potencial de crecimiento
5. Perfil de liderazgo

Los tres grupos de empleadores de esta investigación coincidieron en que requieren que los egresados tengan liderazgo, dominio del inglés, disposición, iniciativa, experiencia internacional, madurez, manejo del estrés, habilidad de expresión y ética. Comparado esto con el Reporte Laboral México 2014, se encuentra que la ética y el liderazgo son dos de las grandes demandas del mercado laboral.

Falta que tengan dominio del inglés, nosotros es inglés 100% en el trabajo.

Necesito una persona que demuestre eso en su entrevista de trabajo, que tenga esa agilidad mental, esa actitud propositiva, esa inteligencia, esa madurez, que no me tome a mí 6 meses o un año enseñarle qué es trabajar...

Necesito una persona... que ya sepa qué es trabajar y que esté consciente que ya no está en la escuela.

Es el perfil que nosotros queremos en nuestra empresa, más que nada eso, facilidad de palabra, conocimiento y ética principalmente.

Tienen que presentar también atributos de liderazgo.

De la misma manera, cada grupo presentó diferentes peticiones. El grupo 1 demandó más trabajo en equipo, mientras que el grupo 2 dijo que requerían en los egresados capacidad de análisis, autoaprendizaje, espíritu de superación, facilidad para aprender, que sepan tomar riesgos y que demuestren sinceridad.

Nos interesa tener personas que no se queden estancadas en un solo lugar sino que se puedan ir desempeñando en diferentes funciones y que tengan hambre de crecimiento ya dentro de la empresa.

Otro aspecto que es bien importante es el de saber tomar riesgos... tomar un riesgo sobre un desarrollo de un trabajo que puede triunfar o puede fracasar.

Por otro lado, el grupo 3 afirmó que requerían principalmente que el egresado contara con conocimientos teóricos y prácticos, que buscaban candidatos con espíritu servicial, con actitud positiva, con actitud de aprender, con hambre de conocimiento, con perfil de investigador, con responsabilidad y valores.

Agregaría en el perfil o requisito la actitud de servicio a parte de las competencias y el conocimiento.

En el caso de la empresa lo que necesitamos es obvio, conocimiento, y también facilidad de palabra, también tenemos mucha interacción con el odontólogo en este caso y también tener hambre de conocimiento.

Sin duda, los cambios constantes en los que se ve envuelta la sociedad y todos sus sectores, entre ellos el campo laboral, lleva a los empleadores a solicitar

características particulares en los egresados, como perfiles multidisciplinarios que puedan desempeñarse en varios puestos de manera excepcional y trabajar propositivamente, en un contexto global, al tener experiencia internacional y el dominio de un segundo idioma.

En este ejercicio se pudo observar que son altas las expectativas de los empleadores de este foro y que no se limitan a reconocer y apreciar las características con las que actualmente se egresa de las universidades, sino que saben de antemano que es necesario ir más allá de ellas para responder pertinentemente a las necesidades de los empleos ya existentes y de aquellos que surgen día con día.

Para este estudio, primero en realizarse institucionalmente con una metodología homologada, obtener esta información es no solo enriquecedor sino fundamental, ya que permite establecer un vínculo de comunicación directo entre la universidad y aquéllos que resultan ser el primer filtro de los universitarios al salir de las aulas y enfrentar la realidad laboral.

4.2.4 IMPORTANCIA DEL TÍTULO Y DEL PROMEDIO EN LA CONTRATACIÓN

Para la UANL, la titulación representa algo más que un proceso o trámite después de que un estudiante concluye el plan de estudios. Respaldar un título implica para la Universidad que el aspirante ha demostrado poseer ciertos requisitos previamente establecidos y que ha desarrollado las competencias que se declaran en el perfil de egreso, ya que este documento no es solo un papel probatorio más para adjuntar a un expediente, según lo expresado en el *Informe de Actividades del Rector Dr. Jesús Ancer Rodríguez*, correspondientes al año 2014, una vez que el profesionista lo obtiene, este documento oficial, “lo acredita como una persona competente para las funciones profesionales y cívicas que la sociedad requiere... (p.10).”

El título no es únicamente importante para la institución educativa, sino además resulta para las empresas un sello de garantía de la calidad del profesionista que se está contratando. Según Leñero, presidente de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), al hablar de los estudios universitarios y la titulación se demuestra “la capacidad y el empeño de la persona por concluir un círculo profesional y comprometerse en ciertos proyectos (Vargas, 2013, párr. 3)”.

Dado este contexto es que se les cuestionó a los empleadores por la relevancia que cobra el título al momento de contratar a un egresado de la UANL. Las respuestas obtenidas por los empleadores de los grupos 2 y 3 coincidieron en gran medida al expresar en su mayoría que el título no solo es importante, sino indispensable para poder contratarlos. Comentan que dadas las demandas del mercado laboral actual, necesitan contar con profesionistas certificados que puedan estar al nivel de otros en cualquier parte del mundo, incluso mencionaron que la cédula profesional es también otro de los documentos que se exige con frecuencia, esto en el grupo 3, particularmente en el área de Ciencias de la Salud. Los siguientes comentarios reflejan las razones por las cuales la mayor parte de los empleadores consideran que es indispensable que el aspirante esté titulado para poder ser contratado.

El título sí es importante, de hecho para estar en una compañía trasnacional donde se trabaja globalmente con diferentes países y especialmente cuando trabajas con clientes automotrices grandes, ellos quieren respaldar que los ingenieros... estén avalados con su título.

En el Instituto Mexicano del Seguro Social... no es requisito que tenga experiencia,... que hayan trabajado en otras áreas,... aquí lo que se pide es que tenga el título liberado, la cédula profesional.

En el caso de mi institución, también es privada, Cruz Roja, nosotros en el caso de enfermeros y médicos pedimos que tengan titulación.

Por el contrario, los empleadores participantes en el grupo 1 coincidieron, en su mayoría, en que el título a pesar de ser importante, no es requisito indispensable para contratar. Mencionaron que hay flexibilidad en relación a este documento y que la falta de éste no les impide hacer una contratación si alguien demuestra estar capacitado para el puesto.

No es necesario porque hay gente con el conocimiento empírico que no necesariamente tuvo los estudios para saber en lo que va a trabajar.

No, pero no dejen de incentivarlos a que se sigan superando.

El título es más para un proceso académico.

A pesar de esta contradicción entre los grupos, todos los empleadores participantes mencionaron que cuando se trata de un recién egresado, son flexibles, es decir, les otorgan un tiempo determinado para que el aspirante tramite y obtenga su documento. De esta misma manera, al preguntar a los empleadores si consideraban el promedio del egresado como un aspecto relevante a la hora de contratar, sus respuestas fueron, en los tres grupos, muy coincidentes y expresaron de manera general que si bien el promedio es importante y en cierta medida es reflejo del esfuerzo y empeño invertido durante los estudios, no es siempre determinante, ya que existen algunas otras características más relevantes que un número, como por ejemplo la actitud, la experiencia y el desempeño. Los siguientes comentarios expresados por los empleadores reflejan su sentir respecto a este cuestionamiento.

... el kardex obviamente refleja la personalidad... no solamente académicamente sino, también el esfuerzo que empeña en sus clases, es más o menos se puede correlacionar con lo que va a hacer profesionalmente.

... en cuanto al promedio realmente yo he entrevistado a mucha gente y realmente nunca les pregunto su promedio porque lo que busco es la actitud.

Las calificaciones son importantes mas no indispensables.

A pesar de que el discurso en general refleja que el promedio no es lo más importante, pocos empleadores, específicamente de los grupos 2 y 3 dijeron que

para ellos el promedio sí resultaba primordial para su contratación. A continuación, las citas que sustentan lo mencionado.

Yo sí, porque es su primer carta de presentación verdad, sus calificaciones, saber que es buen estudiante.

Bueno por nuestra parte, por Ternium, desde el periodo de práctica profesional sí es importante lo que es el promedio, tenemos un promedio mínimo de 8.5 y no materias reprobadas en su carrera, entonces sí es muy importante vaya el promedio.

En esta pregunta se pudo observar que si bien el título y el promedio son factores que juegan un papel importante al momento de aspirar a algún puesto laboral, los empleadores tienen sus reservas sobre estos dos factores y con frecuencia fijan su atención en otros rasgos que resultan ser de mayor valor como la experiencia y la actitud.

4.2.5 GRADO DE SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR CON EL EGRESADO

La UANL está siempre en búsqueda de lograr lo estipulado en la Visión 2020 en pro de refrendar su compromiso con la sociedad que la acoge y así lo deja en claro a través de lo establecido en los diez rasgos distintivos que contempla este documento. En ellos se detalla lo que implica realizar para que la Institución logre su cometido durante los próximos cinco años.

El rasgo distintivo número tres, establece las características y atributos que deberán estar presentes en un egresado de esta Universidad, entre ellos se destacan las “sólidas competencias para promover la paz, la justicia social, los derechos humanos y la democracia” así como las habilidades para “impulsar la construcción de sistemas sociales inclusivos, justos y con criterios éticos” y la habilidad para “interaccionar con la sociedad con espíritu crítico, la capacidad de entender holísticamente la realidad y participar activamente en el desarrollo de su comunidad”, todo esto en un marco de reconocimiento y respeto a la diversidad cultural (Visión 2020, 2011, p. 12).

Asimismo, en este rasgo se establece el nivel de competitividad que poseerán los egresados lo cual busca sea no solamente reconocido, sino valorado por los empleadores “... todo ello los hace ser altamente competentes en el mundo laboral de la sociedad del conocimiento y ampliamente apreciados por los empleadores” (Visión 2020, 2011, p. 12).

Partiendo de esta premisa surge la necesidad de identificar cuál es actualmente el grado de satisfacción de los empleadores, esto en relación con el desempeño de los egresados de esta Universidad, ya que es sumamente importante reconocer lo que se ha logrado hasta el momento y redireccionar o reforzar acciones para lograr concretar lo declarado.

De acuerdo a la definición de la Real Academia Española (RAE, 2015) la satisfacción se deriva del verbo transitivo satisfacer, el cual lo define como ‘cumplir, llenar ciertos requisitos o exigencias’, es decir, en este caso el empleador tiene ciertas expectativas en cuanto al desempeño que espera recibir por parte de sus empleados siempre dependiendo de la vacante a cubrir y el perfil del solicitante, ellos crean una lista de atributos, rasgos, y/o características que esperan sean cubiertos para así poder definir un grado de satisfacción determinado en cuanto al desempeño observado.

Tomando esta definición como punto de partida, se cuestionó a los empleadores cuál era su grado de satisfacción en relación al desempeño de los egresados de la UANL. Dado que las respuestas a esta pregunta tienden a ser variadas y diferentes dependiendo del tipo de trabajo a desempeñar y el área donde se lleva a cabo, se pidió a los empleadores que respondieran a este cuestionamiento eligiendo una de las siguientes opciones: no satisfactorio, satisfactorio y supera las expectativas.

Los resultados en los tres grupos fueron similares, a pesar de la diversidad de áreas laborales que hubo en cada uno. En general, la mayoría de los empleadores destacó su sentir en cuanto al desempeño de sus empleados egresados de la UANL como satisfactorio. En particular en el grupo 1 y el 3 se mencionó que en ocasiones hay casos donde el egresado lleva a cabo un muy buen desempeño que supera las expectativas.

... en mi empresa, más del 35 a 40% son egresados de la UANL, la empresa que yo trabajo es en importación y ocupa desde coordinadores de embarque, gerentes nacionales, compras... y la mayoría son egresados de la UANL.

A mí me ha tocado en el área de nosotros tener de ambas universidades y definitivamente no hay competencia con los profesionales que están sacando en el área de nosotros, de la Uni, no hay competencia...

... en cuanto actitud y en cuanto a conocimiento y todo, llevan una buena delantera los muchachos, hay áreas de oportunidad, pero llevan una buena delantera y están formando buenos universitarios, buenos profesionistas más bien.

En el grupo 2, a pesar de que todos los empleadores participantes calificaron el desempeño de los egresados con la opción de satisfactorio, hubo quienes se permitieron dar algún comentario adicional y así mencionaron que eligieron dicha opción puesto que siempre hay algo que mejorar y que siempre estarán a la expectativa de más, tal como se puede observar en las siguientes citas extraídas.

Satisfactorio, siempre hay algo mejor que hacer.

Satisfactorio y voy a comentar esto, nunca vamos a estar satisfechos con lo que tenemos, siempre buscamos algo más, entonces me quedo con satisfactorio.

Satisfactorio y me gustaría que fuera un poquito, vaya, que superaran en ese sentido.

Con estos resultados se puede inferir que la UANL es considerada, por parte de los empleadores, como una Institución que forma profesionistas acorde a las demandas del mercado laboral actual. Sin embargo, como ellos mismos hacen mención, las

expectativas son cada vez mayores dentro de un marco de competitividad no solo nacional sino internacional y es de gran valor el contar con información que le permita a la institución continuar uniendo esfuerzos, para así, lograr hacer del rasgo distintivo número tres de la Visión 2020 una realidad y que el buen desempeño de los egresados de esta Máxima Casa de Estudios sea una característica distinguida por parte de los empleadores.

4.2.6 COMPARACIÓN DEL EGRESADO DE LA UANL CON EGRESADOS DE OTRAS IES

Cada institución de educación superior en el País, ya sea pública o privada, posee características que la distinguen y que le otorgan un sello propio, el cual es conocido y reconocido en su contexto local y muchas veces también a nivel nacional e internacional. Al cuestionar a los empleadores sobre atributos o características propias de los egresados de la UANL en comparación con egresados de otras IES, aparecen comentarios muy importantes relacionados con los valores, el prestigio y la garantía en la formación. La gran trayectoria de la UANL, a lo largo de sus casi 82 años, respalda la calidad en la educación a nivel nacional. Es así como las respuestas de los empleadores reflejan en su gran mayoría comparaciones positivas. En esta pregunta no existieron respuestas coincidentes en los tres grupos.

En cuanto a las comparaciones positivas encontradas en el grupo 1, ellos consideran que en sus áreas los egresados de la UANL se distinguen de egresados de otras IES ya que son profesionistas muy trabajadores, dispuestos siempre a aprender y a proponer mejoras para la institución.

Más prácticos, más orientados hacia la actividad, hacia el trabajo.

Las ganas de trabajar, el deseo de aprender y de empezar donde tenga que empezarse, abiertos a la talacha, a la práctica.

Les gusta siempre proponer, son visioneros también para lograr metas nuevas, hay bastante interés en el desarrollo que ellos realizan en la institución.

El grupo 2 percibe en los egresados de la UANL un mayor número de habilidades y competencias en cuanto a la formación académica, ellos comentan que esto se debe propiamente a la trayectoria misma de la universidad. Además, destacan el interés por investigar y desarrollar en las áreas de ingeniería, cuestión muy notable en comparación con egresados de otras IES.

Nuestra experiencia es de que los alumnos que salen de la Uni, tienen muchas más habilidades respecto a otras instituciones.

También comparados con los de otras universidades las competencias con las que salen, dependiendo del puesto, en muchas áreas los alumnos de la universidad están muy por encima de otras universidades y eso lo consideramos porque hay una trayectoria propia de la universidad.

Cada vez más veo ingenieros con maestrías y más masters con doctorados lo cual nos dice que hay más inquietud por investigar y desarrollar y eso es a lo que se ve muy diferente a otras universidades.

En el grupo 3, los empleadores del área de medicina veterinaria dijeron que el egresado de la UANL es una garantía teórica comparado con las otras dos universidades. En esta misma área se mencionó que la universidad particular no tiene la capacidad de la UANL y que algo que ellos veían muy positivo es que hoy en día egresan más profesionistas del sexo femenino. En general, los empleadores del grupo 3 comentaron que lo que los distingue de otras universidades es que cuentan con conocimientos teóricos más sólidos que cualquier egresado de otra universidad del norte del país. Aparecieron características como responsabilidad social, actitud de servicio, mejores clínicos, mejores teóricos y con mejores conocimientos, con hambre de aprendizaje y deseos de superación. Entre sus respuestas, se encontró que los egresados con título son gente muy joven, innovadora, creativa y con buen currículum.

La buena preparación que tienen académicamente.

Yo veo la diferencia porque las personas que vienen de otra facultad, son muy pobres en la cuestión académica, por eso contratamos mucho más personal de la Autónoma. Con los de la Universidad Autónoma no se batalla, traen mucha más práctica que cualquiera.

Vemos que el personal egresado de la Universidad cuenta con la preparación adecuada, en la cuestión administrativa... la planeación de los cuidados de enfermería, el desempeño basado en la evidencia... todos los egresados de la universidad manejan en excelencia... el método científico.

Por otra parte, los empleadores también externaron comentarios constructivos en esta pregunta, ya que señalan áreas de oportunidad para los egresados de la UANL en comparación con los egresados de otras universidades. En los grupos 1 y 2 las comparaciones más mencionadas apuntaron a que el egresado necesita reforzar el dominio del idioma inglés, así como preparación para insertarse en el mundo laboral y mostrar un perfil más emprendedor, es decir, que les permita no solo verse a sí mismos como empleados sino como empleadores, orientados a la creación y generación de empleos. Asimismo, en el grupo 3 los empleadores del área de agronomía hicieron hincapié en la importancia de que los egresados realicen prácticas profesionales durante su formación académica que estén directamente relacionadas con lo que llevarán a cabo una vez que egresen.

Lo veo en estadísticas a nivel México, estamos muy orientados a formar gente que trabaje en empresas.

Una desventaja que tienen en relación con otras instituciones es el porcentaje del idioma.

Al momento de entrevistar egresados de diferentes universidades en ocasiones puedes ver que se desempeñan mejor los chavos de universidades privadas no porque tengan mejor conocimiento,... mayores habilidades, sino simplemente porque recibieron una asesoría de cómo elaborar su currículum...

A mí me gustaría comentar, y yo creo que es muy importante y la universidad no lo tiene, al menos la Facultad de Agronomía no lo tiene, que se impulsen mucho más las prácticas profesionales.

Como se puede observar, todas las aportaciones hechas por los empleadores permiten a la Institución hacer un análisis introspectivo para determinar las acciones a tomar a fin de seguir enfatizando aquello que se ha venido haciendo bien a lo largo de su trayectoria y a su vez enfocar esfuerzos para dar respuesta a las comparaciones que resultan como un área de oportunidad y una desventaja para el egresado de la UANL.

4.2.7 PARTICIPACIÓN SOCIAL

Si bien la responsabilidad social es la naturaleza de las universidades, ya sean públicas o privadas, este tema ha cobrado auge en los últimos años, tanto en el ámbito empresarial como el educativo. En octubre de 2013, la UANL presentó el Modelo de Responsabilidad Social ante la comunidad universitaria. A través de él se busca responder a las necesidades de la sociedad de manera responsable, oportuna, efectiva y con un fuerte sentido ético. Durante la presentación del Modelo de Responsabilidad Social de la UANL, uno de los invitados comentaristas dijo que el modelo apuntaba a crear alumnos que no solamente fueran técnicamente aptos, sino también humanamente aptos. Se enfatizó en el ser firmes al educar con ideales, en reforzar no solamente el éxito del alumno, sino también su formación personal. Ciertamente, la UANL busca permear el modelo en toda su comunidad y lo ha socializado y difundido, por medio de diversas estrategias, para que todos y especialmente los estudiantes, que son la gran mayoría, puedan sensibilizarse ante las problemáticas sociales y busquen colaborar con proyectos que solucionen estas dificultades.

Cuando se preguntó a los empleadores si el egresado de la UANL demostraba interés por proponer o participar en proyectos que contribuyeran a la mejora de su entorno social, los grupos 2 y 3 presentaron respuestas positivas, diciendo que sí participaban. No obstante, afirman que dicha participación es en proyectos ya establecidos en la empresa o en la facultad, es decir, no son iniciativas propias de los egresados.

En Ternium... los chavos de la Universidad sí participan pero no proponen, no tengo yo ningún líder de un proyecto enfocado a lo que es el desarrollo social de alguien de la Universidad... son muy participativos, pero no lideran.

Totalmente, inquietos por aplicar sus conocimiento y sobre todo por resolver estas situaciones que pueden llegar a darse.

En el caso de enfermería, no solamente colaboran en proyectos, lideran grandes proyectos, el 95% de mis líderes de enfermería de los cinco hospitales los lideran egresados de la Universidad.

... definitivamente se involucran en proyectos de responsabilidad social, cuidado del medio ambiente, sustentabilidad y el entorno con las comunidades.

... con los pasantes que nos llegan, tienen que cumplir ciertos programas de ir a primarias, secundarias, empresas que soliciten y que estén dentro del sector de cada una de nuestras unidades y bastante bien, se desarrollan muy bien.

Contrariamente, el grupo 1 presentó, con diferencia de un empleador, mayor número de respuestas que dijeron que los egresados de la UANL no participaban ni proponían proyectos que contribuyeran a la mejora de su entorno social. A continuación se incluyen las citas que hacen referencia a la falta de participación.

En el caso de la Procuraduría no importa porque es un ambiente muy cerrado, entonces los egresados... no ven oportunidad para poderse integrar a un proyecto que pueda ser un beneficio para la sociedad.

No, no muestra interés pero... más que nada buscaría el por qué, yo siento que deberíamos trabajar un poquito en generar proyectos donde se puedan integrar ese tipo de actividades...

Es importante reflexionar en que si bien se puede visualizar lo anterior como un área de oportunidad en la formación de los egresados, el hecho de que los empleadores declaren que estos no propongan proyectos de mejora en su entorno social, vinculados con la empresa en la que trabajan, no implica que fuera de ella no lo hagan. De igual manera se puede cuestionar hasta qué punto las organizaciones participantes generan proyectos de este tipo; si es común que las organizaciones tengan esto como una actividad rutinaria. Otra forma de reflexionar en torno a esto es en qué medida los puestos a los que acceden los egresados les dan la posibilidad de crear y manejar proyectos.

El modelo de responsabilidad social de la UANL está conformado por cuatro dimensiones: 1) Gestión ética y de calidad, 2) Investigación socialmente pertinente, 3) Formación universitaria integral y de calidad y 4) Extensión y vinculación con el entorno. Esta última dimensión es la que se debe enfatizar más en los estudiantes universitarios, para que egresen con la cultura de la participación social.

Extensión y vinculación con el entorno:

Participación comprometida de la Universidad generando y apoyando proyectos y acciones, ya sea de manera independiente o a través de alianzas estratégicas con las diferentes entidades gubernamentales y/o con las organizaciones de la sociedad civil en beneficio de la sociedad, particularmente de los grupos vulnerables, para el cuidado del medio ambiente, el ejercicio pleno de la democracia y la justicia social (Modelo de Responsabilidad Social de la UANL, 2014, p. 19).

En este sentido, es importante reconocer que la Universidad tiene en claro su compromiso con la sociedad y la gran responsabilidad que implica formar profesionistas que, además de preocuparse por el entorno en el que se desenvuelven, sean capaces de tomar la iniciativa y proponer de manera directa proyectos donde se vean beneficiados los diferentes sectores de la sociedad. Es aquí donde el tema de la responsabilidad social toma relevancia tanto para las universidades como para las empresas.

4.2.8 MEDIOS DE DIFUSIÓN DE OFERTAS LABORALES Y VACANTES

Un aspecto relevante fue el de los medios utilizados por los empleadores para hacer públicas sus vacantes u ofertas laborales. Dicha información cobra gran importancia para la Universidad puesto que “los colegios y universidades también representan una fuente importante de reclutamiento para muchas organizaciones” (Mondy y Noe, 2005, p.131). En el mismo tenor, la identificación de los medios por los cuales los empleadores hacen su proceso de reclutamiento se vuelve vital para que la Universidad pueda unir esfuerzos en pro de ofrecerles a los futuros egresados información general y herramientas que les sean de utilidad al momento de hacer su inserción en el mundo laboral y a su vez, lograr acuerdos y/o convenios que beneficien a ambas partes: empleadores y egresados.

De acuerdo a Mondy y Noe (2005, p.128) “los métodos de reclutamiento son medios específicos para atraer empleados potenciales a una organización”, es decir, son los medios a través de los cuales los empleadores hacen llegar sus vacantes a una población en específico dependiendo de los criterios de la oferta laboral. Estos diferentes medios han ido cambiando y evolucionando a través de los años.

En este contexto, los medios que se pueden considerar de tipo tradicional, como los impresos, han sido desplazados por formas más rápidas y sistematizadas como las que se encuentran al alcance de cualquier empleador a través del uso de internet. De acuerdo con la encuesta sobre tácticas de búsqueda que condujo la *Society For Human Resources Management Career Journal*, (citado en Mondy y Noe, 2005, p.119) “ochenta por ciento de los profesionales de RH [Recursos Humanos] colocan anuncios de empleo en internet para encontrar candidatos y noventa y seis

por ciento de los solicitantes lo usan para encontrar empleos.” Esto confirma las tendencias más vanguardistas en cuanto a reclutamiento.

Esta información sustenta de manera clara las respuestas obtenidas por parte de los empleadores cuando se observa que en los tres grupos, por orden de mayor incidencia, los medios electrónicos son los que aparecen como el método de reclutamiento más utilizado por los empleadores, siguiéndole a éste las ofertas por medio de relación directa y las bolsas de trabajo. La Unibolsa y los medios impresos fueron los medios que aparecieron en menor medida. Las respuestas de los tres grupos fueron muy parecidas, tanto en conceptos como en frecuencia de mención.

En relación a los medios electrónicos, los empleadores mencionaron de manera general que ésta es la vía principal por la cual hacen públicas sus ofertas laborales; sin embargo, no dijeron de manera explícita cuáles son los diferentes medios que ellos consideran dentro de este concepto, tal como se puede observar en las siguientes citas. Ellos utilizan el concepto ‘redes electrónicas’ y ‘redes sociales’ principalmente.

Nosotros manejamos toda la parte de internet, hacemos uso de las redes electrónicas..

Bueno ahorita en las redes sociales, medios electrónicos, es como se está haciendo.

Tiene que ser pública, electrónica prácticamente..

Dentro del concepto de relación directa se consideraron diferentes aspectos como: conexión directa con las facultades y universidades a través de sus departamentos de vinculación y extensión; así como a través de recomendaciones y referencias personales. Según comentarios hechos por los empleadores, este método de relación directa les ha resultado conveniente a la hora de buscar gente con cierto perfil, como a continuación se puede observar en las citas extraídas de comentarios hechos por participantes de los grupos 2 y 3.

Nosotros principalmente lo hacemos por recomendación de las mismas personas empleadas en la empresa..

Yo trabajo mucho con los departamentos de vinculación de las universidades, ese es mi principal medio.

Nosotros básicamente nos basamos en referencias, es difícil muchas veces conocer a fondo a una persona a través en una entrevista. Tenemos relación con las facultades directamente, les hablamos, les decimos las vacantes que tenemos y nos mandan estudiantes.

En cuanto a las bolsas de trabajo, los empleadores refieren que publican sus ofertas en diferentes bolsas tales como Adecco, Manpower y OCC, siendo esta última la más mencionada. Como se observa en los siguientes comentarios hechos por participantes del grupo 3, este método de reclutamiento sigue siendo utilizado pero no de manera exclusiva, sino que funciona como complemento. Además, cabe destacar que los empleadores hicieron mención de bolsas de trabajo en línea de manera individual y no fueron consideradas dentro del concepto de 'medios electrónicos' previamente presentado.

Tenemos los medios de OCC donde se publican las vacantes...

No hay la información por internet, lo que pasa es que ahí hay una contratación por bolsa de trabajo, según las necesidades que hay.

A través de la bolsa de trabajo que existe en las diferentes facultades.

Algunas particularidades surgidas dentro de este cuestionamiento por parte de los empleadores, dependiendo del grupo y dada la naturaleza de las áreas participantes, fueron las siguientes: en el grupo 1 otros métodos de reclutamiento muy utilizados son las convocatorias y los convenios, esto por las vacantes de índole artística. Cabe mencionar que en el grupo 2 destacaron las ferias laborales, debido a las vacantes de carácter técnico. El grupo 3 no presentó métodos de reclutamiento diferentes a los antes mencionados.

Para la Universidad es de gran importancia el conocer y reconocer que hoy en día, en lo que llamamos sociedad de la información, los avances tecnológicos y el rápido y fácil acceso a las redes sociales, a través de los diferentes dispositivos móviles, han hecho del internet uno de los métodos de reclutamiento preferidos y efectivos por los empleadores para la difusión de sus vacantes.

4.2.9 FACTORES DE ASCENSO

Como se observó anteriormente, de acuerdo a la opinión de los empleadores participantes en este foro, son ciertos rasgos distintivos que poseen los egresados de la UANL lo que los distingue para ser contratados. Sin embargo, es importante determinar si son precisamente estas cualidades las que llevan al egresado universitario solo a la obtención del puesto o si a su vez, éstas le permiten sobresalir durante la trayectoria laboral, es decir, identificar si son estas mismas cualidades las que lo llevan a la obtención de un ascenso o promoción dentro de la empresa.

Para las empresas, el recurso humano representa hoy en día, más que la mano de obra, un elemento clave para su éxito. Plaza y Domínguez (2011) afirman que de acuerdo a expertos en *management* e investigadores “los recursos humanos incluyen recursos intangibles que pueden determinar diferencias mayores en las organizaciones, ya que de estos provienen los conocimientos, las habilidades y las destrezas que, combinadas con los demás recursos tangibles e intangibles, producen ventajas competitivas sostenibles (p.46).”

En este sentido es que los directivos de las empresas, desde pequeñas y medianas, hasta grandes y multinacionales, le otorgan un valor agregado al recurso humano que poseen, es decir, le apuestan a “la capacidad de gestión e innovación, trabajo en equipo, poder de motivación y liderazgo del profesional” (Cerdeña, Lara y Sandoval, 2003, párr. 9) que sus empleados puedan demostrar.

Como se mencionó en la cita anterior, uno de los factores que los directivos de recursos humanos consideran más importantes en un empleado es el liderazgo. Esta idea se confirmó al preguntarles a los empleadores sobre cuáles eran aquellos factores que determinaban las posibilidades de ascenso de un egresado de la UANL, ya que a pesar de que se encontró una gran variedad de respuestas en cada uno de los grupos, tal como ocurrió en la pregunta sobre las razones por las que seleccionaban

a un egresado de la UANL, el liderazgo fue la única característica coincidente que se hizo presente en los tres grupos.

La capacidad para ejercer un liderazgo muy positivo y de combinar las cuestiones prácticas y técnicas en cuestiones administrativas y de toma de decisiones, esas son las principales características.

Que sea líder, primeramente que sea un líder, que al momento que se le presente algún problema, él mismo tome la iniciativa, que no tenga ese miedo...

Tienen que presentar también atributos de liderazgo y que sepan trabajar en equipo.

Sin embargo, aun cuando el liderazgo es el concepto que se repitió en diferentes ocasiones en los tres grupos, cada uno presentó particularidades en cuanto al factor que se considera de mayor importancia para lograr un ascenso dentro de sus respectivas áreas.

En el grupo 1, la iniciativa fue el rasgo de mayor mención. Para los empleadores de este grupo, el que un empleado pueda tomar la delantera es una cualidad altamente valorada, como se lee en las siguientes citas.

... aquí influye también mucho la iniciativa personal... que la persona quiera seguir aprendiendo de la organización, que se involucre en la toma de decisiones, en el diseño de los planes... para lograr también estar dentro de esa responsabilidad que se comparte...

El desenvolvimiento del empleado, seguidos por los estudios de posgrado, fueron los rasgos de mayor mención por parte de los empleadores del grupo 2. Ellos consideran que el desenvolvimiento del egresado que culmine con resultados positivos es uno de los aspectos más importantes al momento de considerar a alguien para ser promovido, además no dejan de lado la importancia de la preparación continua y mencionan que el que los egresados sigan preparándose y cuenten con

estudios de posgrado, o bien alguna especialidad, los vuelve fuertes candidatos cuando se abre la posibilidad de un puesto de mayor jerarquía. A continuación se ilustra esta información con citas extraídas de los comentarios.

El desenvolvimiento de la persona, una persona que nada más se siente a trabajar normalmente creo que en ninguna de las industrias es candidato para un ascenso.

En mi caso sería el nivel de estudios o sea en este caso de una maestría, en algunos puestos claves, el doctorado, este, también si tiene un buen desempeño...

El desempeño y los resultados fueron en el grupo 3 los rasgos distintivos de mayor mención por parte de los empleadores, ellos consideran que la manera en que lleva a cabo su labor, el compromiso y los resultados que muestran los hacen candidatos perfectos a considerar para un ascenso. En las siguientes citas los empleadores detallan dichas ideas.

El nuestro es el desempeño que presenta el muchacho, la entrega, el cumplimiento de su trabajo de las labores encomendadas.

Que dé resultados, a nosotros por lo regular no nos dan una gerencia o así, sino que conforme van viendo tus habilidades te van subiendo de escalafón y eso se remunera.

Evidentemente, el área en donde cada egresado se desempeña laboralmente influye en gran medida en los requisitos que le son demandados, tanto como para ser seleccionado como para ascender de puesto. En esta última cuestión en particular, se observa de manera general que todo directivo está interesado en que el empleado candidato a un ascenso pueda proveer de mayor beneficio a la empresa por medio de su actitud propositiva y liderazgo, y que por ende lo lleve a tener un desenvolvimiento notable y resultados favorecedores dentro de las expectativas a las que está sujeto.

Es importante señalar que las características que llevan a los egresados de la UANL a ser seleccionados para ciertos puestos son muy distintas de las que los llevan a ascender en su trayectoria laboral. En la Tabla 4.5 se muestran, por orden de mayor incidencia en los tres grupos, las diferencias existentes entre los factores de selección y los factores de ascenso.

Tabla 4 . 5 Comparación entre los factores de selección y de ascenso según los empleadores

Mayor incidencia	Factores de selección	Factores de ascenso
	Humildad	Liderazgo
	Preparación	Desempeño
	Perseverancia	Resultados
	Valores	Iniciativa
	Ganas de crecer	Estudios de posgrado
Menor incidencia	Factores de selección	Factores de ascenso

Fuente: Grupos focales de junio 2014

Como se observa, son diferentes aquellos rasgos relevantes que hacen del egresado de la UANL, el candidato ideal para ser contratado y para ser promovido. Aunado a estas características, dentro de los tres grupos aparecieron también otras en menor medida, pero importantes para la Universidad. Entre estas cualidades se encuentra que el empleado sea arriesgado, propositivo, autodidacta, que tenga la capacidad para desarrollar nuevas habilidades, que trabaje por objetivos, que tenga conocimiento de las herramientas estadísticas, dominio de un segundo o tercer idioma, que muestre una cultura de identidad con la empresa, motivación y valores. Enseguida, se presentan las citas que fundamentan lo afirmado.

Ser un camaleón para desarrollar nuevas habilidades, yo creo que eso determina el ascenso de una persona cuando llega a un puesto y va creciendo.

En el caso específico de la investigación... necesitamos las herramientas estadísticas porque básicamente esa es una manera de interpretar los resultados.

... obviamente la persecución de objetivos, que se den en tiempo y forma eso es lo que creo que te llevan a un ascenso.

Dada esta circunstancia, es importante para la Universidad incluir dentro de su preparación no solo aquellas competencias que le permitan al alumno ser altamente competente al momento de egresar, sino aquellas que además los hagan autónomos, es decir, que busquen adaptarse al cambio y a las demandas del contexto donde se desenvuelva de manera sobresaliente.

4.2.10 ÁREAS DE OPORTUNIDAD

El Modelo Educativo de la Universidad Autónoma de Nuevo León, puesto en marcha en el 2008, propone la educación basada en el desarrollo de competencias como uno de sus ejes rectores. Este enfoque de las competencias ha adquirido gran relevancia en la sociedad del conocimiento, principalmente en el ámbito laboral y educativo, debido a los retos y desafíos del mundo actual. La Universidad, por esencia, debe formar profesionistas capaces de resolver los problemas de la sociedad, que sepan desenvolverse en escenarios complejos, producto de la acelerada evolución de la ciencia, la tecnología y la globalización. Por tal motivo, las sugerencias y recomendaciones dadas por los empleadores resultan muy significativas para que la UANL implemente acciones de mejora en los aspectos débiles mencionados por los empleadores que hacen referencia tanto al área académica como administrativa.

Uno de los objetivos específicos del presente estudio es construir una base de datos que permita mantener actualizada la información de los egresados a fin de retroalimentar los programas educativos y mantener la calidad de los mismos. En los datos recopilados a través de los grupos focales surgieron comentarios que permiten ver que la UANL necesita fortalecer algunos aspectos que los empleadores identifican como deficiencias en los egresados que contratan. A pesar de que

los resultados reflejan mayores recomendaciones para la formación, también se presentaron sugerencias para el área administrativa de la Universidad.

Las áreas de oportunidad detectadas generalmente varían en los tres grupos. Sin embargo, los aspectos que resultaron con mayor incidencia entre dos o tres grupos fueron: la falta de dominio del inglés, la falta de trabajo en equipo, la necesidad de impulsar más las prácticas profesionales, la falta de liderazgo y la falta de iniciativa, estas carencias corresponden a la formación integral.

No están acostumbrados a trabajar en equipo, cada quien anda por su lado y hemos intentado integrarlos y trabajar en equipo y se dificulta bastante.

Sería una mejora, que los fueran involucrando a sus áreas y que tuvieran ya experiencia para cuando llegan con nosotros.

Como área de oportunidad, pues simplemente en los planes de estudio la palabra liderazgo.

Un área de oportunidad, como universidad, fomentar más que el individuo desarrolle prácticas en función de lo que quiere desempeñarse ya posteriormente.

Por otro lado, en lo que refiere al área administrativa, mencionaron, por ejemplo, la falta de actualización de la Unibolsa.

Yo creo que en la Unibolsa si hay un área de oportunidad... en el tiempo que hemos estado dados de alta y la hemos utilizado, no hemos tenido la respuesta...

... no hemos podido encontrar la manera de utilizar esa herramienta adecuadamente como a lo mejor las bolsas de otras universidades, entonces, sí el contacto es directamente con el área de vinculación.

Yo tengo alguna inquietud respecto a eso porque las formas de acercarnos hacia la Universidad han sido un poquito, pues así, por no decir frustrante, pero medio pesada.

... a veces vamos a las universidades a pedir información y luego la universidad (facultad) nos dice: Es que hay que publicarlo en la Unibolsa entonces siento como que no hay mucha comunicación entre universidades y la Unibolsa.

... entonces ¿cuál es nuestro medio como empresa?: ¿buscar a los egresados por las universidades? o ¿por la Unibolsa? Lo postulamos en la Unibolsa y no vemos mucha respuesta.

Según los análisis de los estudios realizados en el marco del proyecto *Tuning América Latina*, entre las competencias consideradas más importantes que presentan deficiencias en la formación se encuentran la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, la capacidad para tomar decisiones y el trabajo en equipo (Contreras, 2011). Estas tres competencias coinciden con lo encontrado en el grupo 3: la necesidad de fortalecer las prácticas profesionales a través de la vinculación con las empresas, organizaciones e instituciones, la necesidad de dar más énfasis al liderazgo en los planes de estudio y la habilidad para trabajar en equipo. Respecto a las áreas de oportunidad que se presentaron con menor incidencia en dos de los grupos, más no menos importante, se encontró la habilidad de comunicación. La competencia comunicativa es transversal e instrumental. Se requiere en todas las disciplinas y forma parte de las competencias generales.

Surgieron además otros comentarios muy particulares de cada grupo. El grupo 1 mencionó que falta el sello institucional en los egresados y el sentido de responsabilidad social. El grupo 2 identificó la necesidad de rediseñar los programas educativos, la falta de interdisciplinariedad, de diseño e innovación y de madurez. Finalmente el grupo 3 afirmó que falta mostrar el espíritu de servicio, fomentar los valores, desarrollar actividades para manejar el estrés y promover el emprendedurismo. En cuanto a las áreas de oportunidad en el área administrativa, el grupo 3 recomendó acelerar el proceso de titulación, la facilitación de programas

educativos para formar enfermeras generales que no cuentan con licenciatura y la creación de especialidades y un sistema de posgrado para el área de veterinaria. Cabe mencionar que el título resulta imprescindible para la contratación de los profesionistas en el área de salud, lo que ocasiona que, si el egresado tarda en titularse por cuestiones administrativas, consecuentemente y muy probablemente tardará en colocarse en un puesto.

Creo que a la Universidad sí le falla en el tener un sello de la casa, un sello particular de todos sus egresados, no de facultades.

Necesitamos que los egresados sean más enfocados a técnicas más avanzadas de diseño a innovación a conocer de electrónica a conocer más acerca de materiales.

... al menos eso es el interés mío de hacerlos pensar, de verlos actuar, que aporten sus propias ideas y como que les falta eso, porque no lo recibieron, o sea les falta el pensamiento de crecimiento de interacción.

Pero también yo veo áreas de oportunidad en la actitud de servicio, los valores, esa parte...

Lo que si vemos en el caso de agronomía, las debilidades que vemos, muy pocos tienden a poner su negocio propio, deberían de estimularlos a que no trabajen nada más para alguien más, sino que también puedan desempeñarse ellos mismos.

... en las áreas médicas, la ley general de salud menciona que tiene que tener título y cédula para poder ejercer su profesión... entonces cómo ustedes podrían hacer todo más rápido este trámite...

Nosotros no estamos contratando a los recién egresados, tenemos que esperar hasta dos años para que tengan su título y su cédula... percibimos que hay una gran oportunidad... mucho talento se está auto-descartando por no tener las credenciales en mano.

Considerando las áreas de oportunidad de la UANL que resultaron con mayor y menor incidencia en los tres grupos, se puede decir que sí existen acciones en estas áreas, pero como se evidencia en los comentarios, no han sido lo suficientemente efectivas para aminorar o desaparecer estas debilidades. En cuanto al dominio del inglés, existe el Examen de Competencia en Inglés que certifica 400 horas de estudio. Si el egresado no acredita este examen institucional, no puede titularse. En cuanto al trabajo en equipo, esa es una de las competencias generales establecida en el Modelo Educativo de la UANL y es menester de los docentes fomentarlo aún más a través de las unidades de aprendizaje.

En relación con la necesidad de impulsar las prácticas profesionales, existe el Departamento de Servicio Social y Prácticas Profesionales, en donde se encuentra la Coordinación de la Unibolsa. En el último semestre de 2014 se publicaron por medio de la Unibolsa 332 vacantes de prácticas profesionales, distribuidas en los sectores educativo, público, privado y social. Por otro lado, en cuanto a liderazgo, es importante mencionar que éste forma parte de las competencias generales que deben caracterizar al egresado, dado que no solamente se promueve en la Formación General Universitaria (FOGU), sino en otras áreas curriculares, según el programa académico concreto. Asimismo, la FOGU incluye la unidad de aprendizaje de Competencia Comunicativa con el propósito de desarrollar la capacidad de comunicarse en la lengua materna a través de la práctica de las habilidades lingüísticas.

Toda la información obtenida de los grupos focales resulta de gran valía para que la UANL busque más estrategias que den respuesta a las demandas de los empleadores. Si bien la Institución cuenta con acciones y programas que involucran estas áreas de oportunidad, los resultados reflejan que aún faltan dificultades por superar. Estas observaciones constituyen un desafío para las IES, proveedoras de herramientas para generar conocimiento, dado que la humanidad requiere de profesionistas competentes que den solución a las problemáticas de la sociedad. La

selección e implementación de estrategias efectivas serán la solución a las áreas de oportunidad detectadas en la UANL para obtener mejores resultados.

4.3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA ELECTRÓNICA EN SESIÓN DE TOMA DE DECISIONES

En este apartado se presentan los resultados del estudio de opinión de empleadores llevado a cabo en la sala de toma de decisiones de la Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos de la UANL, ubicada en el Campus Mederos. Este espacio está equipado con 20 computadoras en donde se reúne a un grupo de personas y se toman decisiones rápidas utilizando el software *thinktank by group system 4*. En esta ocasión se les presentó a todos los participantes un cuestionario para que lo contestaran individualmente al mismo tiempo. Posteriormente se hizo una recopilación de las respuestas en una base de datos (texto) que genera el mismo software. Un segundo ejercicio que se llevó a cabo con este software fue la jerarquización de algunos conceptos relacionados con el tema de egresados. Los participantes jerarquizaron los conceptos por orden de importancia y esto generó una serie de datos que también fueron computarizados por el software.

El estudio de opinión de empleadores consistió en una dinámica de grupos focales y de sesiones en la sala de toma de decisiones. De esta fuente de datos, la investigación busca tener acceso a las opiniones de los empleadores sobre el desempeño y formación de los egresados en un ambiente de privacidad. En esta sección se describen los resultados obtenidos del análisis de las opiniones generadas a partir de este ejercicio en la sala de toma de decisiones.

Las preguntas que se les presentaron a los empleadores fueron abiertas y estuvieron dirigidas a evaluar diferentes aspectos del perfil de los egresados, grosso modo: su perfil profesional actual, su desempeño en el área laboral, su formación y los retos y áreas de oportunidad que los empleadores identificaron a nivel institucional y para los cuales señalaron recomendaciones indicando que éstos pudieran estar relacionados con la evaluación que hicieron del desempeño de los egresados.

Siguiendo los planteamientos de la teoría fundamentada (San Martín, 2014; Charmaz, 2007; Miles y Huberman, 2004), las temáticas predominantes encontradas en el discurso de los empleadores emergieron de sus opiniones sobre diferentes

cuestionamientos planteados sobre su experiencia trabajando con egresados de la UANL. Estas opiniones fueron guiadas a través de las preguntas que se les plantearon durante el ejercicio y a las que todos contestaban al mismo tiempo generando así un texto cuyo contenido representó un universo de datos rico en explicaciones del fenómeno en cuestión, característica frecuente en los estudios cualitativos. En el análisis de estos textos, el uso de *Atlas.ti 6.2* fue de gran beneficio por la gran cantidad de segmentos y las posibilidades de organización y visualización de interrelaciones entre estos discursos, los cuales fueron generando categorías más inclusivas e identificables a medida que avanzaba el análisis. Esta generación de categorías llevó al equipo de investigación a visualizar la conformación de temáticas centrales que apuntan hacia los hallazgos aquí señalados.

La Tabla 4.6 muestra el análisis de los datos generados desde el ejercicio con el software *thinktank by group system 4* utilizando el *Atlas.ti 6.2*. La primera columna incluye las preguntas abiertas de la encuesta aplicada en la sala de toma de decisiones; la segunda, contiene las ideas centrales o conceptos derivados de las respuestas de los empleadores y la tercera columna, incluye las categorías mayores o más inclusivas (llamadas familias en *Atlas.ti 6.2*) derivadas del análisis en conjunto de los códigos, las cuales eventualmente se convirtieron en las ideas centrales en la discusión con respecto a los objetivos buscados en esta investigación.

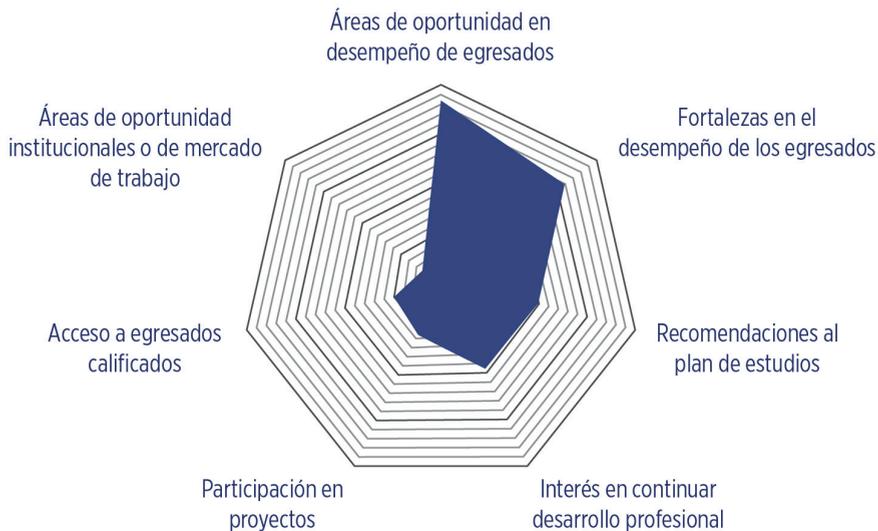
Tabla 4 . 6 Generación de categorías de análisis mayores (familias) y códigos basados en las preguntas abiertas de la encuesta aplicada en la sala de toma de decisiones

Pregunta de la encuesta	Código (Elementos de la familia)	Familias (Categorías de análisis)
¿Qué aspectos identifica como positivos de nuestros egresados?	Fortalezas en el desempeño ACTITUDES Fortalezas en el desempeño CONOCIMIENTOS Fortalezas en el desempeño HABILIDADES	Fortalezas en el desempeño de los egresados
¿Qué áreas de oportunidad detecta en el desempeño de nuestros egresados?	Áreas de oportunidad ACTITUDES Áreas de oportunidad CONOCIMIENTOS Áreas de oportunidad HABILIDADES	Áreas de oportunidad en el desempeño de los egresados
¿Ha tenido dificultades para encontrar egresados que satisfagan los requerimientos de su organización? Si es afirmativo, comente cuáles	Dificultad para encontrar egresados calificados para el puesto Facilidad para encontrar egresados calificados para el puesto	Acceso a egresados calificados
¿Identifica en nuestros egresados el interés de continuar con su preparación profesional?	Interés en continuar preparación profesional Falta de interés en continuar preparación profesional	Interés por continuar con su desarrollo profesional
¿Los egresados de la UANL, colaboran o participan en algún proyecto dentro de su organización (de investigación, social o empresarial)?	Participación en proyectos de desarrollo social Falta de participación en proyectos de desarrollo social	Participación en proyectos: de la empresa, de investigación o de desarrollo social
¿Tiene alguna sugerencia sobre temáticas importantes que considere necesario integrar al plan de estudios de los egresados que usted contrata?	Competencias específicas o disciplinares Competencias genéricas	Recomendaciones al plan de estudios

Datos generados en el *Atlas.ti* 6.2 a partir de las sesiones de la sala de toma de decisiones de junio 2014

Para fines de discusión de estos resultados se definieron como temáticas principales las categorías de análisis clasificadas como familias en la nomenclatura de *Atlas.ti* 6.2 por ser los conceptos más abarcativos en el análisis, como se muestra en el Gráfico 4.1. La amplitud que señalan las áreas sombreadas obedece a la distribución o carga semántica de cada una de las familias, es decir, qué tan recurrentes fueron las temáticas en el discurso de los empleadores. A medida que se realizó el análisis se fueron descubriendo estas áreas de mayor incidencia en las opiniones que los empleadores expresaban sobre las preguntas expuestas como tema de discusión en la sala de decisiones.

Gráfico 4.1 Temáticas en el discurso de los empleadores



Fuente: Datos generados en el *Atlas.ti* 6.2 a partir de las sesiones de la sala de toma de decisiones de junio 2014

El análisis e interpretación de las opiniones emitidas por los empleadores fue guiado por las preguntas de investigación planteadas al inicio de este trabajo y de manera más específica, a través de las preguntas de la encuesta con el fin de generar la siguiente discusión sobre los principales temas identificados en el discurso de los empleadores. En el siguiente apartado se discuten los hallazgos de este proceso analítico. Cabe destacar que los resultados obtenidos aquí son muy similares a los encontrados en los grupos focales dado que los participantes fueron los mismos.

4.3.1 FORTALEZAS EN EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DE LA UANL

De la Cruz, Macedo y Torres (2010) establecen que en los estudios de opinión de egresados, como el presente, al contestar a la pregunta abierta *¿qué aspectos identifica como positivos de nuestros egresados?* Los empleadores hablan sobre las fortalezas en el trabajo de los egresados en términos de las actitudes, conocimientos y habilidades que identifican como un atributo relevante en el desempeño de los egresados. Con respecto a las actitudes, un rubro de alta incidencia en sus opiniones, los empleadores señalan que son personas con actitud de servicio y deseos de superación altamente marcados en su desarrollo en las empresas. Las siguientes palabras de los empleadores dan cuenta de esto:

Son gente que viene motivada, entusiasta y con buenas bases.

Actitud de servicio...

Las ganas de salir adelante y el dinamismo.

Otra de las características mencionadas es el interés por superarse y los deseos por salir adelante y seguir aprendiendo. En palabras de los empleadores: *Los egresados tienen interés por trabajar y salir adelante, están dispuestos a aprender más, son flexibles para desarrollar diferentes funciones y muestran disponibilidad para el trabajo.* Esta característica de la disponibilidad y disposición es ampliamente documentada en sus opiniones. Hacen alusión a esta característica como una virtud que permite a los egresados comprometerse con la empresa y sus planes, esperando crecer dentro de la misma. Esta relación entre el crecimiento de la empresa y el propio es también algo señalado como una característica de los profesionistas actuales, de manera que existe la expectativa de compromiso recíproco entre ellos y la empresa. Según las tendencias actuales en la sociología de las profesiones, estas expectativas entre empleados y empresas es algo que alude a un esquema tradicional de trabajo donde se establece una relación duradera entre estos dos entes, la empresa y el empleado. De acuerdo con expertos en esta área y tendencias

en el desarrollo de la economía laboral, las relaciones de empleados y empleadores son cada vez menos duraderas debido a la movilidad laboral que se avizora (Mateo y Albert, 2010; Handel, 2012).

En este estudio, sin embargo, se puede observar que los empleadores aún conservan esta lealtad y compromiso del empleado como algo deseable y positivo en su perfil y por lo tanto, tal vez aún no están del todo preparados para los cambios a los que una sociedad cada vez más móvil y globalizada se está encaminando. Es también válido decir que tal vez esta visión de movilidad laboral está más desarrollada en otros países que en México y por lo tanto falta por ver cómo se mueve en esa dirección. Llama la atención, de igual manera, cómo en opinión de algunos empleadores, el tema del desarrollo profesional limitado lo aducen a que los empleados aceptan entrar en un esquema de desarrollo siempre y cuando no implique movilidad.

Un aspecto dentro del mismo tema de fortalezas, en cuanto a las actitudes, es el empeño y la pasión que los egresados muestran por su profesión, combinando lo aprendido con unas bases sólidas con su entrega a la profesión. Los siguientes puntos de vista dan cuenta de esto cuando los empleadores contestan a la pregunta ¿Qué aspectos identifica como positivos de nuestros egresados?

Los valores que les inculcan, la responsabilidad que adquieren al tener un título y el hambre de demostrar el conocimiento adquirido.

La disposición por ejercer su profesión, brindando una atención cálida y aplicando de manera eficiente los conocimientos adquiridos durante sus estudios profesionales.

Aunando a esta idea de pasión por su carrera, los empleadores subrayan el carácter empático de los egresados en su ambiente de trabajo, así como su actitud de trabajo en equipo y formación humana. Por ejemplo, se citan frases que denotan el compañerismo en los lugares de trabajo *integración, trabajo en equipo, compromiso y lealtad.*

Continuando con el área de fortalezas en el egresado es muy importante remarcar el valor que los empleadores dan a la formación académica de sus empleados.

Según se muestra en este estudio, una de las características más sobresalientes, luego de señalar las actitudes como primordiales, es la de conocimientos que los egresados tienen de su campo. Al referirse a este rubro de conocimientos se señala la buena formación, y en repetidas ocasiones, se le llama *bases, formación o preparación académica*. En este apartado existe un amplio reconocimiento al papel de la Universidad como formadora de profesionales en áreas disciplinarias muy claramente establecido entre los empleadores. Ya en otro apartado se le reconoció a esta Institución como *semillero* de profesionales. Se reconoce, por ejemplo, que los estudiantes cuentan con *amplio conocimiento en la materia estudiada*; que *desarrollan su potencial desde el inicio, manejan muy bien el campo operativo*, y finalmente, que cuentan con *versatilidad y capacidad de adaptación a las exigencias del empleo*. En cuanto a cómo se combina esta formación académica con los retos del empleo, los encuestados concuerdan en que en la formación de los estudiantes intervienen tanto la formación académica como el desarrollo de habilidades, lo actualizado de sus conocimientos y el componente de responsabilidad social.

Lo anterior se ve reflejado en puntos de vista donde enfatizan que los egresados de la UANL:

... cuentan con información y están capacitados en las áreas de vanguardia...

... su formación integral es excelente, ya que cuentan con valores morales que respaldan su trabajo profesional, responsable y ético...

... llegan con conocimientos más frescos, en cuanto a computación son más ágiles y más audaces, tienen conocimientos actuales.

Los que se mencionan como atributos positivos y valiosos en el desempeño de los estudiantes, están relacionados tanto con las actitudes como con la acertada formación académica que poseen. Por ejemplo, los empleadores hablan de profesionistas que son hábiles para resolver problemas porque por una parte, cuentan con el conocimiento requerido y, por otra, cuentan con actitudes como

compromiso con su trabajo, pasión por su profesión, deseos de aprender y facilidad para adaptarse a cambios en el contexto.

Según lo expresado, esto indica que el desarrollo de sus habilidades es una de las características menos mencionadas por los empleadores como una particularidad en sí misma, dado que la están percibiendo como una consecuencia de uso del conocimiento en un contexto que exige desarrollar habilidades para adaptarse. Al respecto, las opiniones son, por ejemplo, que los empleados cuentan con *la preparación y fundamentación científica, la investigación, dominio de herramientas tecnológicas; las competencias laborales, dedicación y esfuerzo*; que en la mayoría de los casos aplican en su desempeño *la experiencia práctica que enriquece lo académico y por ende, son flexibles para desarrollar diferentes funciones*.

Estas observaciones de las habilidades que hacen los empleadores, concuerdan con descripciones sobre los perfiles actuales que marcan las encuestas nacionales (CIDAC, 2014), así como los organismos de índole internacional (Horvath, Ghez, Khodyakov y Yaqub, 2015) en cuanto a la preparación que se debe ofrecer en las instituciones de educación terciaria: las competencias desarrolladas por los estudiantes en su formación deben estar dirigidas desde un modelo integrador de actitudes, conocimientos y habilidades (Gimeno, 2008; Moreno, 2010).

En el caso de la UANL, el más reciente modelo educativo le apuesta a este tipo de formación, poniendo al frente el desarrollo de competencias genéricas, de formación integral, así como las de índole específico para generar los aprendizajes requeridos en la disciplina. A este respecto, Estrella y Ponce León (2006) señalan que los mercados laborales actuales requieren capital humano con actitudes de adaptación a los cambios: cambios de puesto, de funciones, de residencia y de profesión.

4.3.2 ÁREAS DE OPORTUNIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

Como resultado de un estudio de opinión de este tipo, los empleadores señalan aquellos aspectos de la formación del estudiante donde es necesario evaluar, replantear y reflexionar, para decidir si es necesario llevar a cabo cambios. En este estudio las opiniones que hacen alusión a estas características del perfil

del egresado se han agrupado en actitudes, conocimientos y por último a las habilidades. De manera coincidente con la percepción de las fortalezas, las actitudes son mayormente señaladas como áreas que habría que explorar. Los conocimientos siguen siendo ampliamente valorados y su mención como área de oportunidad va más ligada a conocimientos de orden específico de las profesiones y requerimientos de actualización. En el caso de las habilidades, ligadas al tema del dominio de algunos aspectos prácticos del conocimiento, se señalan como destrezas que tal vez no se desarrollan lo suficiente en su paso por la universidad, por ejemplo, el manejo de proyectos o el conocimiento de una técnica específica.

Con respecto al tema de las actitudes, de manera general, los empleadores comentan que el liderazgo, la proactividad, el empuje personal y la iniciativa son áreas que sería importante atender en la formación de los egresados. Mencionan, por ejemplo, la carencia de liderazgo y lo relacionan con la formación universitaria cuando dicen frases como las siguientes: *falta de liderazgo, en la carrera no se enfoca en el aprendizaje del recurso humano*; igual comentan en repetidas ocasiones que *falta liderazgo y toma de decisiones, falta empowerment*. En algunas áreas del conocimiento, como las ciencias sociales y administrativas, así como en el área de salud, esta falta de liderazgo fue ligada a conceptos como proactividad y emprendedurismo, toma de iniciativa y planeación de su futuro. A este respecto vale la pena reflexionar sobre las diferentes concepciones que se tienen sobre el término emprendedurismo sobre todo si emprender se vincula solamente con generar empresas, cuando desde otros puntos de vista, emprender también puede significar, moverse en un sentido positivo hacia algo nuevo, es decir, emprender también es “deseo de aprender y facilidad de adaptarse al contexto”, o ser proactivo.

De hecho, al preguntarles en otra ocasión sobre la búsqueda de desarrollo profesional en los egresados, la mayoría comentó que no observaban esta inquietud de manera sobresaliente en los empleados y esta negativa establecía de manera interesante una conexión con cuestiones actitudinales. Lo mismo se dijo sobre la participación en proyectos de la empresa o de índole personal donde se prefiere el rol de seguidor al de líder. Este rasgo ya se señaló en las entrevistas en grupos focales y coincidentemente se retomará al hablar sobre el interés de los egresados en desarrollo profesional y en la participación en proyectos de diversa naturaleza. Lo

anterior muestra lo importante del tema como área de oportunidad en la formación integral de los estudiantes universitarios.

Otro tema de interés en el área de las actitudes fue el de la adaptación al cambio y a nuevas realidades en el empleo. Desde el punto de vista de los empleadores, hace falta que los universitarios aprendan a manejar las situaciones de cambio donde se requiere ser más multifacéticos y responder a las responsabilidades que llegan a su área de trabajo por cambios en la economía, la organización de las empresas y la vida misma de los egresados. Se menciona la baja autoestima diciendo que *los estudiantes llegan con bajo perfil*. Al respecto de estas actitudes, hay quienes toman en cuenta el factor socioeconómico y declaran que esta falta de iniciativa, de emprendedurismo y visión a futuro puede estar relacionada con el hecho que *regularmente tienen limitaciones de contexto geográfico y socioeconómico que no les permiten entender sus posibilidades de crecimiento*.

En la sociología de la educación, diferentes autores (Bourdieu, 1979; Giddens, 1988; Dijkstra y Peschar, 2003; Hermans y Lederer, 2009) han establecido esta relación al vincular la falta de nexos en el contexto social (capital social), con la falta o promoción de un desarrollo en el bagaje de conocimientos de los estudiantes (capital cultural). La falta de este capital social y cultural en los egresados puede discutirse como una responsabilidad de la universidad hasta cierta medida, ya que habrá aspectos de esta formación de los que se puede hacer cargo durante los cuatro o cinco años de formación que ofrece. Sin embargo, la discusión también pudiera estar ligada a las condiciones socioeconómicas del alumnado que asiste a una institución pública como la universidad (Mungaray, 2001). Es decir, las demandas mismas que relatan los empleadores no son solamente responsabilidad de la formación universitaria, sino que habrá que revisar condiciones de mejora en el resto del contexto social y económico de las comunidades de origen de los alumnos.

Se mencionan de manera importante demandas en algunas habilidades que apoyarían el mejor desempeño y desarrollo profesional de los egresados. Esta demanda de habilidades se centra de manera significativa en el dominio del inglés como lengua extranjera, en el manejo de un tercer idioma y también de manera recurrente, en un mayor nivel en la expresión oral y escrita en su idioma materno, como una necesidad de los contextos laborales. El problema de la deficiencia en la literacidad de los universitarios es ampliamente discutido en México (Carrasco

y González, 2011) así como a nivel local en un reciente estudio conducido en esta universidad por Chávez y Cantú (2015) y los hallazgos en estos estudios siguen apuntando hacia la necesidad de brindar mayor preparación en estos temas ya que es alarmante el nivel que alcanzan los universitarios al graduarse. Esto ha sido tomado en cuenta en los diseños de nuevos modelos educativos a todos los niveles y la UANL no ha sido la excepción al contar con un curso en competencia comunicativa enfocado a desarrollar esta habilidad. A decir de los empleadores en este estudio, es necesario seguir con mayor esfuerzo esta tarea.

La demanda más señalada en este estudio, en el rubro de manejo del idioma, ha sido la de tener dominio del inglés como lengua extranjera, y más recientemente, la exigencia de idiomas adicionales. A este respecto, hay mucho que decir en cuanto a la necesidad de dominar en primera instancia el inglés ya que constituye, sin excepción de campos disciplinarios, el medio para acceder y diseminar el conocimiento en los contextos académicos más dominantes (De los Ríos, Herrera, Letelier, Poblete y Zúñiga, 2000; Uribe, 2012; Chavarría, 2010) y aunque debatido ampliamente y visto por algunos como imperialista por su dominio en estas áreas (Canagarajah, 1999), sigue conservando supremacía como medio de publicación y diseminación del conocimiento. Como respuesta a estas demandas, la UANL ha implementado diferentes acciones, poniendo en marcha programas de educación bilingüe en las escuelas preparatorias, como son el programa de bachillerato bilingüe regular, el programa bilingüe progresivo para estudiantes de alto rendimiento académico provenientes de secundarias públicas y el programa de bachillerato internacional para estudiantes, que además de presentar un perfil sobresaliente en conocimientos, también tienen un destacado manejo del inglés. Todo lo anterior con el fin de lograr que los egresados de nivel medio superior cuenten con un mejor dominio del idioma inglés e incluso de un tercer idioma como francés o alemán. A nivel licenciatura, cuenta con varios programas de doble titulación donde se enfatiza el manejo de un segundo y hasta tercer idioma y van en aumento las dobles titulaciones incluso a nivel posgrado. Aun con estos aciertos, se ve necesario evaluar esta demanda de dominio de una lengua extranjera y diversificar los enfoques para solucionarla, ya que además de reconocerse como una parte importante de la formación académica, los empleadores lo siguen señalando como una necesidad de importante magnitud, que impacta no solamente en el desempeño de los empleados dentro de sus centros

de trabajo, sino en oportunidades de desarrollo profesional y participación en proyectos de las empresas y personales.

Otra de las áreas de oportunidad que mencionaron los empleadores fueron en ciertos campos específicos disciplinares, por ejemplo, algunas profesiones en el área de la salud señalaron como necesario una mejor preparación en áreas de especialización de algunos padecimientos; trato con pacientes, entre otras de la misma naturaleza. En el área de las ciencias exactas se mencionaron habilidades relacionadas con seguimiento de procesos y protocolos, así como manejo de proyectos. En este apartado, de igual manera se insistió en la inserción del egresado en el campo de trabajo antes de graduarse, como parte de su formación académica. El comentario de este empleador refleja tal demanda al expresar que *la curva de aprendizaje es lenta ya que hay estudiantes que al momento de egresar no han tenido experiencia laboral, ni como práctica*. En este sentido, el modelo educativo de la UANL da respuesta a esta demanda a través de sus programas de prácticas profesionales y servicio social, ahora incluidos en el currículo universitario.

4.3.3 ACCESO A EGRESADOS CALIFICADOS

Una de las inquietudes de las instituciones de educación superior es la pertinencia de sus programas educativos. La forma en que evalúan esta pertinencia es observando la medida en que una vez en el campo laboral, sus egresados son considerados aptos para las profesiones que fueron formados. Dentro de este estudio, los empleadores fueron cuestionados sobre la facilidad o dificultad para encontrar egresados calificados para la oferta laboral. Sus respuestas dieron cuenta de la buena formación que los empleadores perciben en los egresados y de la buena reputación de la UANL como formadora de profesionales. Cabe señalar que esto reitera los hallazgos reportados en el apartado de fortalezas en el desempeño de los egresados donde los empleadores expresaron, de igual manera, un grado de satisfacción muy importante con la formación académica que ofrece esta Institución.

En este mismo cuestionamiento, los empleadores expresaron algunas razones por las cuales no era fácil encontrar empleados idóneos para el puesto, aludiendo no solamente a aspectos en la formación universitaria sino a otros factores del contexto laboral.

Con respecto a si era difícil encontrar candidatos aptos para el puesto entre los egresados de la UANL, los empleadores comentaron:

No, básicamente cumplen con el perfil en general de lo que buscamos.

No, los egresados de la UANL cumplen con los requisitos.

No, los egresados cumplen con los requerimientos, las dificultades en tal caso se presentan en el transcurso del desempeño de las actividades laborales.

Inicialmente es fácil convocarlos ya que conocemos sus cualidades.

En otros casos, los empleadores hicieron alusión a la capacidad de los egresados para adaptarse a nuevos entornos: *Algunos de ellos, tienen la capacidad para poder adaptarse a los entornos que se les solicitan.*

También el deseo de superación e iniciativa para resolver problemas es subrayado como cualidad de los egresados para ubicarse en los puestos al decir lo siguiente:

Muchas de las ocasiones las dificultades son resueltas por los mismos egresados.

Todos muestran responsabilidad así como las ganas de crecer.

Al hablar de aquellas situaciones donde no es fácil encontrar a un candidato apto para el puesto, los empleadores volvieron a señalar las áreas de oportunidad que veían en el desempeño de los egresados de la UANL. Esta coincidencia en sus respuestas reitera los hallazgos señalados previamente y sirve para lograr, en algunas respuestas, el punto de saturación alcanzado en una investigación cualitativa al no encontrar mayores diferencias en el discurso emitido al contestar dos o más preguntas que de manera indirecta se refieren a un tema similar (San Martín, 2014; Charmaz, 2007). Así, se encuentra que las razones que dieron están estrechamente

relacionadas con aquellas habilidades, conocimientos y actitudes reportadas para las primeras dos preguntas en esta sección. De esas coincidencias se retoman por ejemplo, la necesidad de impulsar actitudes de liderazgo en los alumnos, de emprendedurismo y promover una alta autoestima.

Un empleador lo expresa de la siguiente manera: *Siento que la dificultad se presenta en los valores hacia la comunidad, pues bien preparados pero con baja autoestima en general.* Con respecto a lo mismo, otro menciona: *no es cuestión de talento, básicamente son social 'skills' [habilidades]* .

En un estudio realizado en la Universidad Autónoma de Baja California, Estrella y Ponce León (2006) reportaron hallazgos similares donde a partir de su estudio, se recomienda que el modelo de formación existente en estas fechas requiera reforzar la preparación de práctica, el liderazgo y la actitud emprendedora.

En cuanto a las habilidades de uso del idioma, inciden como obstáculos para ubicarse en un buen puesto la limitada capacidad para expresarse en español como su lengua materna. De igual manera, reiteran con alta incidencia, el dominio del inglés como herramienta básica, no solamente para hacer su trabajo sino para tener una promoción y capacidad de viajar al extranjero, lo que los haría más competitivos no solamente en su empresa, sino frente a egresados de otras instituciones. Los siguientes fragmentos del discurso de los empleadores aluden a la necesidad de esta habilidad en el manejo del inglés, por lo menos, como lengua extranjera, para diferentes fines:

... en la mayoría de las posiciones de mi organización necesitamos gente con inglés avanzado, liderazgo y empuje por resultados. No cuentan con experiencia... falta de experiencia internacional.

El único inconveniente es la falta de dominio del inglés.

Y en cuanto a su capacidad para comunicarse, expresan: *Sí, por falta de inglés avanzado oral y escrito; efectivamente, se llega con carencias de redacción, de entendimiento al dominio de un segundo y tercer idioma.*

Entre otras habilidades generales, mencionan la falta de experiencia en el manejo de proyectos y el compromiso hacia las metas, propias y de la empresa, por lo que

les es difícil comprometerse con facilidad con un plan de desarrollo profesional. En estas temáticas nuevamente hay coincidencia en cuanto a las áreas de oportunidad indicadas anteriormente.

Entre otros señalamientos que hacen, en cuanto a las dificultades para que un egresado cumpla con los requisitos del puesto, se mencionan primordialmente capacidades o competencias específicas dadas por el área laboral, las condiciones de trabajo o los avances tecnológicos en algunas profesiones. Así, por ejemplo, se reconoce la formación de competencias generales y se señalan como área de oportunidad algunas competencias específicas, como lo indica la cita siguiente relativa al área laboral de la seguridad pública, salud y administración:

... los conocimientos y las competencias son muy específicos, de modo tal que no están incluidas en los planes de estudio, aunque sí existen los conocimientos generales que servirán de plataforma para generar las competencias profesionales específicas.

Hay dificultad para integrar egresados en las áreas de calidad clínica y seguridad integral.

Al entrar a procesos normativos regularmente tienen deficiencias para llevar este tipo de protocolos, esto por consecuencia refleja un bajo nivel de ingreso a instituciones y organizaciones con este tipo de procesos.

En el área de la salud, las competencias están generalmente ligadas a exigencias de la práctica profesional; en las ciencias exactas, los requerimientos vienen del uso de desarrollos tecnológicos especializados en algunas profesiones, por ejemplo en el área de la ingeniería, la arquitectura, diseño industrial y desarrollo de programas computacionales e implementación de procesos. Por parte de las ciencias administrativas, la educación y las humanidades, se hace hincapié en el conocimiento o manejo de protocolos, actualización en procesos y capacidad para estar actualizado con técnicas de vanguardia.

Un elemento más que se menciona, es la falta de título en general y de manera específica, de cédula profesional, en las áreas de la salud, hecho que también lo señalan en las entrevistas de grupo focal. Esto, como una responsabilidad compartida, es un dato que retroalimenta los procesos administrativos de la UANL exigiendo una mejor sistematización de datos y una emisión de documentos más eficiente.

4.3.4 INTERÉS POR CONTINUAR CON SU DESARROLLO PROFESIONAL

Con el fin de ver el interés por el desarrollo profesional de los egresados una vez que han dejado la Universidad, el cuestionario para los empleadores incluyó la siguiente pregunta: ¿Identifica en nuestros egresados el interés por continuar con su preparación profesional? La respuesta mayoritaria fue afirmativa y en aquellos casos donde se dio una negativa, generalmente los empleadores citaban las posibles causas.

En el área de salud, por ejemplo, se identifica el interés por continuar con grados de especialización, dada la naturaleza de la profesión. Como bien lo expresa el siguiente empleador: *Todo depende del área en las que se está laborando, porque en algunos rubros el actualizarse es mandatorio, en otros no se requiere tanto la especialización.* En el área médica por ejemplo, según un entrevistado, *mantienen en constante desarrollo su aprendizaje profesional y estudian postgrado o especialidades médicas, según sea el interés personal.* En otro comentario se establece que parece ser una cuestión de generaciones: *las últimas generaciones ya vienen con ese ímpetu de progreso, tanto académico como profesional, en mucho debido a que sus maestros les hablan de los posgrados y las becas para continuar estudiando.* Otro comentario reitera esta idea: *En las generaciones con mayor tiempo de haber egresado no es notorio, confían más en la experiencia. Las nuevas generaciones de egresados son llevados por la misma inercia de la universidad, en la que es prácticamente un proceso natural continuar la especialización y la formación constante.* Algunos más lo aducen al nivel de competitividad que se encuentra en el mercado laboral donde las credenciales académicas cobran sentido como medios de movilidad social.

Este mismo interés de prepararse encuentra actitudes críticas cuando en algunas profesiones solo se busca obtener más beneficio económico y se deja de lado el bien común. El siguiente comentario refleja esta preocupación: *No, pienso que el egresado sale de la facultad y no busca una especialización o un postgrado, solo busca poner su negocio, que regularmente sin la preparación necesaria brindará servicios limitados a su capacidad.* De igual manera se encuentra expresado así: *Se ve mucho interés en que se siga con especialidades pero repito falta interés en el trabajo hacia el bien común.*

¿De qué da cuenta la anterior diferencia en apreciación del interés por desarrollarse profesionalmente? Por una parte, como bien se establece en las dinámicas de las profesiones actuales, los cambios económicos que influyen en las condiciones del mercado laboral exigen que haya cada vez más competitividad entre los profesionistas y por lo tanto, a más credenciales, mayor beneficio económico (concepto de *sociedad meritocrática* de Pierre Bourdieu). Esta misma competitividad empuja a que la calidad en el desarrollo profesional se vea dirigido por el mercado laboral primordialmente y no por motivos personales, por lo que la idea del bien común pasa a un segundo plano, ya que no se desarrolla por interés personal (motivación intrínseca) sino por motivos mayormente externos (motivación extrínseca). De ahí que no todas las profesiones parecen tener el mismo nivel de exigencia en desarrollo personal y la respuesta de los egresados hacia esta propuesta de desarrollo, varía también en esta medida. Un empleador del área de la salud lo expresa de la siguiente manera: *No lo hemos identificado, creo que el interés está más dirigido a tener un crecimiento en la empresa, pero profesionalmente no.* Otro más comenta sobre la naturaleza de esta exigencia: *Hay poco interés en continuar con su preparación profesional, la mayoría de las veces por no ser un requisito para superación profesional institucional, ni remunerativa.*

Por otro lado, quienes no ven este atributo presente en los egresados comentan que se da por diferentes razones, siendo la capacidad económica una de las principales ya que la necesidad de conseguir un empleo es prioritaria. Esto lo confirma la siguiente respuesta: *Todo depende del puesto que desempeñen y los recursos para seguir con su proceso de aprendizaje, la mayoría desea tener un empleo.* Muchos egresados solo quieren afianzar su lugar en un empleo en cuanto se gradúan y solamente iniciarán un proceso de desarrollo profesional cuando sea requisito de

permanencia o promoción en su lugar de trabajo. Según los empleadores, *existe interés en continuar la preparación en especialidades o técnicos como un incentivo de remuneración, más que desarrollarse profesionalmente*. Nuevamente, no parte de un deseo intrínseco sino de una prioridad para conservar su empleo.

A partir de estas consideraciones, se infiere que este tema de desarrollo profesional va más allá de ser meramente un interés. Es decir, intervienen diferentes factores, primordialmente el económico, a decir de la mayoría en este estudio, que determinan en gran medida la consecución de un plan de desarrollo profesional luego de graduarse de la universidad y establecerse en un empleo. Ante el siguiente comentario: *La mayoría no tiene el interés, en ocasiones hay que presionar*; habría que reflexionar sobre las condiciones y opciones de desarrollo verdaderamente disponibles para los egresados y sugerir que se ofrezcan más oportunidades, no solamente por parte de las universidades, sino dentro de las mismas empresas.

4.3.5 PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS

¿Los egresados de la UANL, colaboran o participan en algún proyecto de investigación, social o empresarial dentro de su organización? La inquietud detrás de esta pregunta era, por un lado saber si los egresados se interesan por participar en proyectos relacionados con su empresa, y por otra parte si estos proyectos eran del área de la responsabilidad social. La opinión de los empleadores en general es positiva en cuanto a la participación en proyectos. En cuanto al tipo de proyecto expresan: *Sí participan, principalmente en los empresariales, también existe un hambre por investigar por su cuenta, pero batallan un poco más en los sociales*.

De acuerdo a las opiniones recogidas en este estudio, el grado de participación de los egresados está dado por el área o campo laboral. Así, es muy común encontrar ejemplos de proyectos donde participan los egresados en las áreas de salud y las ciencias exactas, ya que en ambos la práctica de la profesión exige este tipo de desempeño. En estas disciplinas las empresas realizan su planeación estratégica de desarrollo y crecimiento basadas en proyectos y es con base en esto que se realiza la contratación de egresados. Un empleador relata esto citando las funciones de los egresados en los proyectos: *Son gestores de proyectos de inversión y crecimiento en las organizaciones de atención a la salud*. De esta participación, los empleadores

destacan la capacidad para trabajar en equipo que tienen los egresados de la UANL y es por eso que, como uno de ellos expresa: *Sí contamos con proyectos de diferente alcance y en la mayoría contamos con egresados de la UANL.*

La participación de los egresados en proyectos de índole social es uno de los intereses relevantes de la UANL. Con este objetivo en mente, ha desarrollado un programa muy activo y enfocado a desarrollar esa conciencia de ser una institución formadora de profesionistas con responsabilidad social. Como lo expresaba una de las citas arriba, los egresados se involucran de manera directa en proyectos como consecuencia de su trabajo y en aquellas áreas donde esto aplica de manera natural como estrategia de las empresas. Asimismo, se identifica aún una limitada participación en aquellos proyectos de índole social. Sin embargo, aunque esta visión prevalece de manera general en el discurso de los empleadores, se puede percibir en sus respuestas que, aunque no se catalogue una actividad con visión de participación social, los proyectos en que los egresados se involucran como parte de su desempeño laboral tienen un impacto social en diversas actividades. Esto está claramente definido en áreas de la salud; sin embargo, en el área de las ciencias sociales y la educación también está presente como lo indican los siguientes testimonios:

Sí... forman o han formado parte del desarrollo de los programas de inglés en primaria y de francés en secundaria en escuelas públicas del estado... se han integrado como asesores técnico pedagógicos y como responsables de programa.

En efecto, hay mucha participación en el diseño, planeación, desarrollo, implementación y evaluación de proyectos de carácter de desarrollo institucional como de investigación. Tenemos un egresado que dirige y coordina el servicio comunitario de la institución.

En nuestro negocio cada semana se presenta una actividad de investigación y cada empleado presenta buenos tópicos de la misma materia y eso nos da un mayor interés en seguir con sus estudios.

Sí, en servicio a la comunidad e investigación.

Sí, nuestro trabajo es la creación de proyectos de educación que tienen como fin el mejoramiento de la comunidad y la gran mayoría muestra indicios de un compromiso real con el buen diseño de ellos para que la comunidad sea beneficiada.

Una acotación importante que se hace al respecto de la participación en proyectos es que generalmente no son por iniciativa de los egresados, sino que son parte de sus responsabilidades. Esto implica, a decir de los empleadores, que la UANL necesita tener mayor influencia en este aspecto impulsando más actividades de este corte en su currículo: *Creo que falta mucho desde la escuela estimular estas actividades.* Otra sugerencia es que se motive cada vez más este sentido de participación social a través de mecanismos de vinculación: *Debería existir alguna relación entre la UANL y las empresas para fomentar este tipo de actividades.* A este respecto, cabe mencionar que desde el inicio de la administración del presente rector, Dr. Jesús Ancer, se realizan sesiones de vinculación con empresas, de manera constante y periódica buscando fortalecer estos vínculos. De igual manera se realizan ferias del empleo en el campus principal de la UANL. Los empleadores que valoran esta posibilidad de vinculación, así lo expresaron: *No he tenido la invitación, y me encantaría.* Actualmente, la UANL responde a esta demanda a través de las instancias de vinculación, prácticas profesionales y servicio social con las que cuenta.

Otro elemento importante por señalar en este rubro es que se detectan necesidades de formación y experiencia en el diseño e implementación de proyectos, reiterando el liderazgo como una habilidad por fortalecer.

Estas opiniones destacan la necesidad de insistir desde el diseño curricular un enfoque de enseñanza que promueva el aprendizaje basado en proyectos (Maldonado, 2008) y enfatice prácticas profesionales y actividades extracurriculares orientadas al desarrollo de una conciencia de responsabilidad social. Dentro del análisis realizado, se observa que esta categoría impacta en otras más de la formación de los estudiantes y por lo tanto se convierte en un área de oportunidad que puede ser mejorada desde diferentes perspectivas.

La participación en proyectos está relacionada con otras áreas de oportunidad en la formación del egresado, por ejemplo, con el desarrollo de actitudes, habilidades, conocimientos y competencias genéricas y disciplinares; con el interés en el desarrollo profesional y en general con oportunidades dentro del campo laboral. De aquí se desprende la necesidad de continuar con el aprendizaje basado en proyectos como estrategia de enseñanza y de aprendizaje ya que esto les permitirá el desarrollo de competencias altamente valoradas en el campo laboral. Además, sería un plus en su *currículum vitae* ya que muchas empresas e instituciones operan a través de proyectos. Los empleadores lo señalaron incluso como una oportunidad de crecimiento, de desarrollo personal, lo recomiendan como parte del plan de estudios, como desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes. Estos resultados parecen indicar la necesidad de revisar la implementación y pertinencia del modelo educativo actual con el fin de que en las siguientes generaciones esta mejora se vea ya reflejada y valorada por los empleadores como un atributo positivo en el desempeño de los egresados. Esta recomendación se vincula con la siguiente sección donde se recopilan las sugerencias que los empleadores hacen hacia el plan de estudios: qué incluir, qué dejar de lado, qué innovar y hacia dónde dirigir los futuros esfuerzos.

4.3.6 RECOMENDACIONES AL PLAN DE ESTUDIOS EN CUANTO A FORMACIÓN CURRICULAR Y GESTIÓN INSTITUCIONAL

Este código fue generado a partir de las preguntas abiertas dentro del ejercicio en la sala de toma de decisiones y se relaciona con las recomendaciones que los empleadores creen que se deben integrar al plan de estudios. La pregunta origen para este código fue: ¿Tiene alguna sugerencia sobre temáticas importantes que considere necesario integrar al plan de estudios de los egresados que usted contrata?

La validez de las recomendaciones emitidas por los empleadores se justifica desde la perspectiva de que un currículo universitario establece su pertinencia en diferentes niveles. A este respecto, Torres (2008) y Silva (2006; citados en Simón, Montes y Arellano, 2010, p. 181), argumentan que “dentro de un programa de evaluación y seguimiento institucional, los EOE (Estudios de Opinión de Empleadores) pueden

iniciar la retroalimentación para la pertinencia curricular y sus posibles adecuaciones, dentro de una congruencia regional y local”.

Las respuestas de los empleadores fueron categorizadas de la siguiente manera con el fin de incorporar al currículo aquellas áreas donde se puede retroalimentar para desarrollar competencias, genéricas o específicas, según el enfoque vigente en el modelo educativo de la universidad.

En las recomendaciones sobre las competencias específicas, se cita principalmente la necesidad de actualizar las temáticas en diversas unidades de aprendizaje. Así, en el área de ciencias exactas se enfocan en solicitar que se agreguen temas de lenguajes de programación más avanzados, paquetes de diseño, de computación, que resuelvan problemas planteados desde el área de producción en la industria. En el área de la salud se enfocan en mayor especialización en el campo, ya que esto se requiere en las instituciones donde laboran.

Otras áreas puntualizan la necesidad de mantener la actualización en la temática de las unidades de aprendizaje, de este modo: *existen proyectos de urbanismo, paisajismo, diseño de edificios, proyectos industriales, etcétera, que están siendo importados de otras partes del mundo. Esto es sin duda una llamada de atención, y a la vez una gran área de oportunidad para enfocar esfuerzos.* Tanto en el área de las ciencias exactas, ciencias de la salud y ciencias sociales, humanidades y administrativas se menciona la escritura académica como una importante recomendación en la formación universitaria. Por ejemplo, un empleador comenta: *En la carrera de criminología de FACDYC es importante desarrollar aprendizajes del saber hacer, tales como redacción científica APA.*

Otras temáticas de índole general, pero que se les cita como necesidades específicas según el área de desempeño laboral, son la inserción de temas de ética y liderazgo aplicados a los diferentes contextos laborales. Lo mismo sucede con temas de sustentabilidad y administración financiera básica para motivar el emprendedurismo.

Las recomendaciones al respecto de las competencias generales se pueden englobar en lo que muestra la Figura 4.1. El grosor de las palabras representa la importancia que tuvieron dentro del discurso de los empleadores.

internacionales como parte de la formación del estudiante. En el caso de hacerse en un país de habla extranjera, los estudiantes ganan en experiencia con un sistema educativo diferente, aprenden de la cultura y el idioma de manera directa y pueden desarrollar otras competencias relacionadas con la convivencia en ambientes de estudio y trabajo internacional e intercultural. Otra sugerencia relacionada con este tema de experiencias internacionales es la de realizar prácticas profesionales en el extranjero exponiéndose, desde antes de graduarse, a escenarios laborales muy similares a los que actualmente enfrentan los egresados. La siguiente cita da cuenta de las recomendaciones anteriores:

Más prácticas profesionales para que se puedan desarrollar con mayor facilidad en su área de trabajo.

Elaborar un programa para la aclimatación (adaptación) de los estudiantes hacia un ambiente laboral, simulación de situaciones laborales cotidianas.

Estos resultados señalados demandan atención de las universidades, toda vez que, como establecen Simón, Montes y Arellano (2010, p. 181) “ante estas demandas y exigencias, la educación universitaria adquiere gran importancia por el impacto que tiene al desarrollar la capacidad de la fuerza laboral, el nivel de productividad nacional y la competitividad internacional.” El tema de los intercambios internacionales, la experiencia laboral en empresas del extranjero para hacer pasantías o prácticas profesionales es otra de las recomendaciones identificadas.

La siguiente palabra de mayor intensidad en la Figura 4.1 fue liderazgo y al igual que en el inglés, se recomienda que se implemente de manera transversal en el currículo a fin de que todas las áreas del conocimiento cuenten con esto dentro de sus unidades de aprendizaje. Este tema ha sido recurrente desde el inicio del análisis como una sugerencia de los empleadores para mejorar el perfil y oportunidades de desarrollo personal y profesional de los egresados.

Un tema ligado al anterior en la lista de recomendaciones es el del emprendedurismo. Como sugerencia al currículo, se recomienda que se incluyan unidades de aprendizaje con el objetivo de enseñar a los estudiantes sobre la

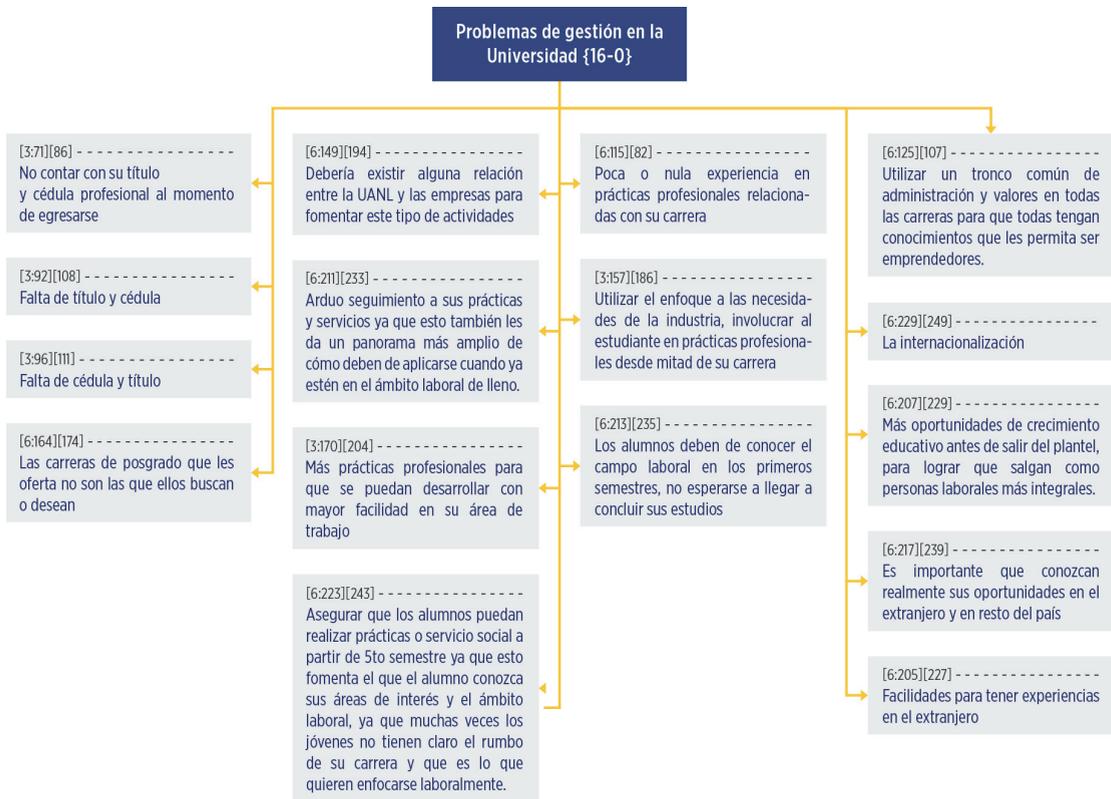
planeación y la administración de un negocio propio, ya que se denotó como deficiencia la falta de iniciativa y liderazgo en el desempeño de los egresados.

El resto de las recomendaciones incluyeron la enseñanza de trabajo por proyectos ya que según los empleadores hay una falta de conocimiento y experiencia en este rubro. Otro señalamiento fue el tema de cultura general ya que parecen enfocados en su área y descuidan este aspecto, según se refleja en su desempeño. Lo mismo sucede con el tema de la ética, la sustentabilidad y el cuidado del medio ambiente, que parecen requerir más atención en el plan de estudios.

Resulta interesante que en esta última categoría de recomendaciones al plan de estudios vuelven a repetirse algunas temáticas corroborando en la opinión de los empleadores demandas como el dominio del inglés como lengua extranjera, el trabajo en proyectos, el énfasis en liderazgo y toma de decisiones.

4.3.7 RECOMENDACIONES A LA INSTITUCIÓN EN CUANTO A GESTIÓN

Algunas de las áreas de oportunidad mencionadas por los empleadores fueron dirigidas a la mejora de algunos procesos dentro de la Institución, como se muestra en el siguiente mapa generado a partir de sus comentarios: las temáticas manejadas en general tienen que ver con gestión, vinculación y prácticas profesionales y servicio social, estas últimas con mayor incidencia.

Figura 4.2 Problemas de Gestión en la Universidad

Fuente: *Atlas.ti* 6.2, Sala Toma de decisiones, junio 2014

Las prácticas profesionales son recomendadas como una parte importante de la formación del alumno y lo señalan como un problema en el desempeño ya que según ellos, *los egresados cuentan con poca o nula experiencia en prácticas profesionales relacionadas con su carrera*. También comentan de la pertinencia de *utilizar el enfoque a las necesidades de la industria... involucrar al estudiante en prácticas profesionales desde mitad de su carrera* y que *los alumnos deben de conocer el campo laboral en los primeros semestres, no esperarse a llegar a concluir sus estudios*, de manera que esta inserción temprana en el mercado laboral les dé mejores herramientas a los alumnos para decidir en qué áreas de su carrera enfocarse y así tener un mejor desempeño al ser contratados.

Otro punto de interés en esta temática es la sugerencia de llevar un seguimiento oportuno en las asignaciones de servicio social y prácticas profesionales ya que de

esto dependerán los beneficios que estas dos actividades puedan brindarle al alumno. Es decir, vigilar que esos espacios de práctica y servicio social sean oportunidades de crecimiento de los alumnos, de conocimiento de posibles áreas laborales en un futuro y finalmente, que contribuyan a su formación dándole la experiencia que complemente lo aprendido en las aulas.

De manera general, estas sugerencias están incluidas en la necesidad de desarrollar aún más los mecanismos de vinculación que tiene la UANL con la sociedad, ya señalado en párrafos anteriores. Además, se deben agregar las instituciones del sector público, ONGs, grupos de acción social, etc., que les puedan servir a los estudiantes como espacios de aprendizaje, de práctica, y de desarrollo de una conciencia y responsabilidad social.

Ligado a esta idea de la vinculación está el tema de la internacionalización donde los empleadores sugieren que se gestionen más programas de intercambio internacional para prácticas profesionales dado que el mercado laboral es cada vez más diverso y globalizado y es necesario incentivar una competencia a este nivel en los estudiantes antes de egresar. Las siguientes opiniones reflejan esta sugerencia:

Es importante que conozcan realmente sus oportunidades en el extranjero y en resto del país.

Facilidades para tener experiencias en el extranjero.

Uno de los temas también detectado como una sugerencia importante es el de contar con título y cédula profesional. La recomendación se centra en que la gestión de estos trámites sea más eficiente. Si bien es cierto que no se hace mucho énfasis en esto al hablar de las contrataciones, sigue siendo un punto a discusión cuando hablan de mejoras que la Institución podría llevar a cabo. Por ejemplo, cuando mencionan como problema en la contratación de los egresados: *No contar con su título y cédula profesional al momento de egresar.*

El último tema que destaca en esta discusión de sugerencias de mejora para la Universidad, es la oferta de posgrados que les permitan a los egresados continuar su crecimiento ya que la Institución no ofrece lo que a los egresados les interesa. Esto se relaciona con lo encontrado sobre el involucramiento de los egresados en proyectos

de desarrollo profesional. Un empleador opina que *las carreras de posgrado que se les oferta no son las que ellos buscan o desean*, y por lo tanto se detiene el desarrollo profesional al no tener la opción de un posgrado de su interés.

4.3.8 ANÁLISIS DE JERARQUIZACIÓN DE ATRIBUTOS DE LOS EGRESADOS

En este ejercicio de reflexión con los empleadores, se les solicitó que ordenaran los atributos de la Tabla 4.8, de tal manera que identificaran el grado de apropiación de cada uno de ellos en los egresados de la UANL. La escala consideró del número 1 al 12, siendo el 1 el de mayor preponderancia en su elección. A continuación se presenta la lista de atributos como se mostró en el apartado 7 de la encuesta de preguntas abiertas realizada en la sala de toma de decisiones con el programa *thinktank by group system 4*.

Tabla 4 . 8 Jerarquización de atributos de los egresados

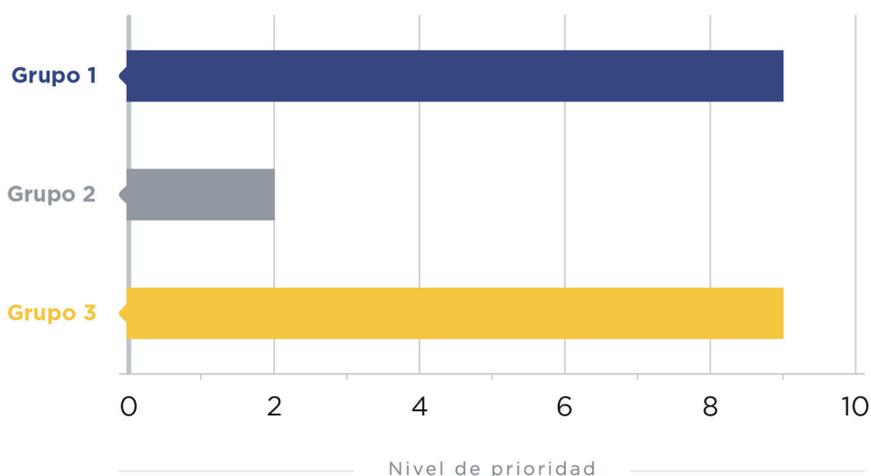
Jerarquía	Atributo
	1. Facilidad de expresión oral y escrita
	2. Liderazgo
	3. Trabajo en equipo
	4. Identificación y resolución de problemas
	5. Asertividad y toma de decisiones
	6. Iniciativa y motivación
	7. Conducta ética
	8. Relaciones públicas
	9. Otro idioma
	10. Desempeño en un contexto internacional
	11. Uso de las tecnologías de la información
	12. Sensibilidad hacia las necesidades del entorno y actitud de servicio

Fuente: Sala de toma de decisiones, junio 2014

A continuación se presentan los resultados obtenidos para cada atributo representados en los gráficos por grupo. La designación de los grupos 1, 2 y 3 corresponde a las áreas del conocimiento agrupadas de la siguiente manera:

- Grupo 1: Ciencias Sociales y Administrativas - Artes, Educación y Humanidades (azul)
- Grupo 2: Ingeniería y Tecnología - Ciencias Naturales y Exactas (gris)
- Grupo 3: Ciencias Agropecuarias y Ciencias de la Salud (amarillo)

Gráfico 4.2 Facilidad de expresión oral y escrita



Fuente: Sala de toma de decisiones, junio 2014

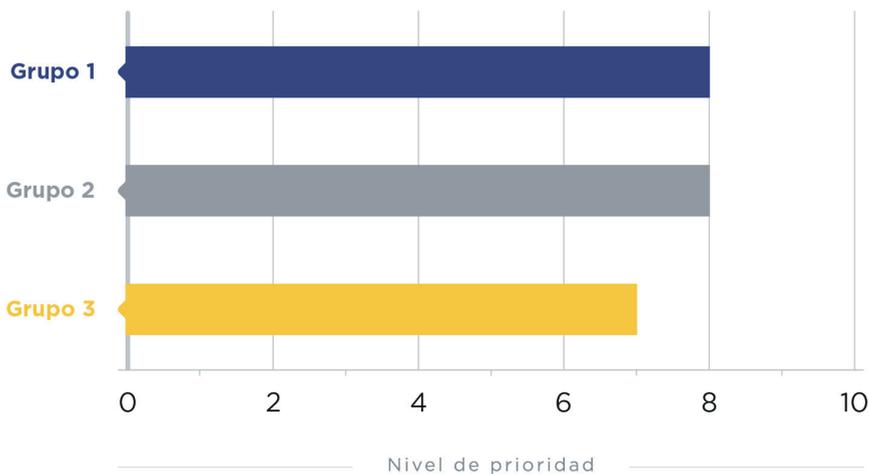
Los resultados anteriores muestran que la facilidad de expresión oral y escrita es uno de los atributos que más ampliamente identificaron los empleadores del grupo 2 en los egresados de las áreas de Ingeniería y Tecnología - Ciencias Naturales y Exactas. Se percibe, por el contrario, una menor validación en los grupos 1 y 3, con resultados muy similares. En estos últimos casos, no se identifica la facilidad de expresión oral y escrita, como un rasgo que destaque en los egresados de las Ciencias Sociales y Administrativas - Artes, Educación y Humanidades, ni en las Ciencias Agropecuarias y Ciencias de la Salud.

Estos hallazgos son interesantes ya que por un lado pudiera inferirse que dado que las áreas de las humanidades son más exigentes en las habilidades evaluadas,

las expectativas sean más altas y por ende le den una menor valoración a este aspecto sugiriendo que necesita mejorar. Sin embargo, para los egresados del grupo de las Ciencias Agropecuarias y Ciencias de la Salud, sí se pudiera tomar como área de oportunidad ya que en su desarrollo profesional necesitan presentar proyectos y redactar informes, por ejemplo, en estudios de posgrado donde la producción escrita es un importante requisito.

La concepción del profesionista que se dibuja en estas opiniones es la de aquél que necesita estar preparado no solo en su disciplina, sino también en otras áreas complementarias de su profesión, debido a lo multifacético del mercado laboral en nuestros días. Atendiendo a esta exigencia actual, dentro del modelo educativo de la UANL el desarrollo de la competencia comunicativa es una prioridad y para ello ha incluido en Programa de Formación General Universitaria (FOGU, 2005) un curso que se enfoca en el desarrollo de esta competencia en todos los estudiantes universitarios.

Gráfico 4 . 3 Liderazgo

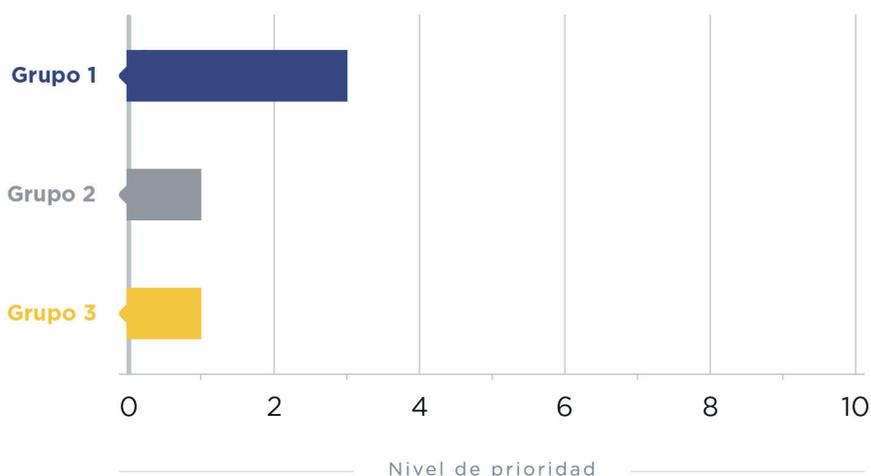


Fuente: Sala de toma de decisiones, junio 2014

En este atributo, las tres áreas del conocimiento concordaron en mayor medida en que el liderazgo es una de las características que menos identifican a los egresados. Esta visión se refleja en el interés de los empleadores en subrayar que, además de la

formación académica de los egresados, un factor importante es el liderazgo, tanto en la dirección de proyectos personales como el desarrollo profesional. Por lo anterior, se hace evidente la necesidad de enfatizar aún más este elemento en la formación universitaria.

Gráfico 4 . 4 Trabajo en equipo

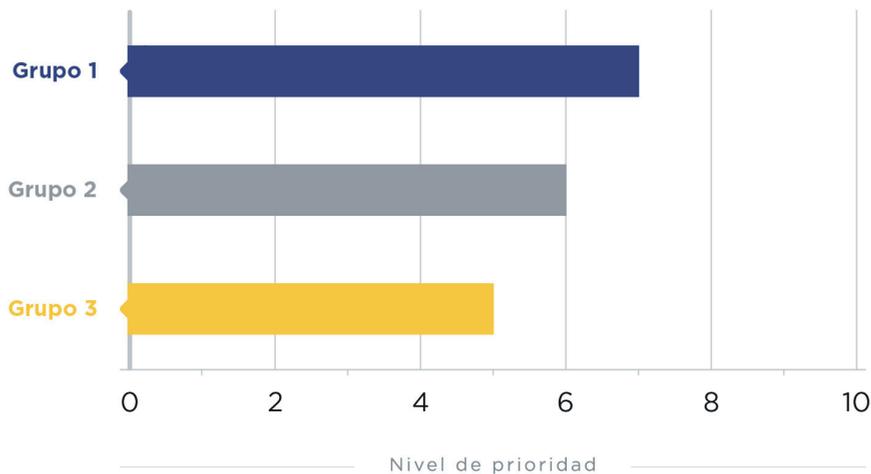


Fuente: Sala de toma de decisiones, junio 2014

El gráfico anterior muestra de manera importante que el trabajo en equipo es un atributo reconocido en mayor medida en los egresados de los grupos 2 y 3 y en menor escala en los del área de las Ciencias Sociales y Administrativas - Artes, Educación y Humanidades. Esto parece interesante ya que confirma hasta cierto punto el carácter solidario que caracteriza a las actividades relacionadas con las profesiones del área de la salud. Un dato interesante es encontrarlo en el área de la Ingeniería y Tecnología - Ciencias Naturales y Exactas; sin embargo, los empleadores a través de sus respuestas en los grupos focales reiteraron que cuando en las empresas se trabaja en proyectos, los egresados de la UANL son solidarios en el trabajo en equipo. Esta característica, según el gráfico, no está tan presente en los egresados del área de las Ciencias Sociales y Administrativas - Artes, Educación y Humanidades, dato que resulta importante ya que, por lo menos en algunas ciencias sociales, este atributo sería recomendable.

En la formación de los estudiantes, los enfoques de trabajo en las aulas siguen buscando desarrollar esta habilidad y actitud al privilegiar las actividades de trabajo en grupo por sobre las de trabajo aislado. A decir de los empleadores, en las áreas laborales esto no se refleja en todos los campos del saber y pudiera estar asociado a los niveles de competitividad que se manejan en las empresas y donde el trabajo en equipo pasa a segundo plano al buscar ascensos en los empleos.

Gráfico 4 . 5 Identificación y resolución de problemas

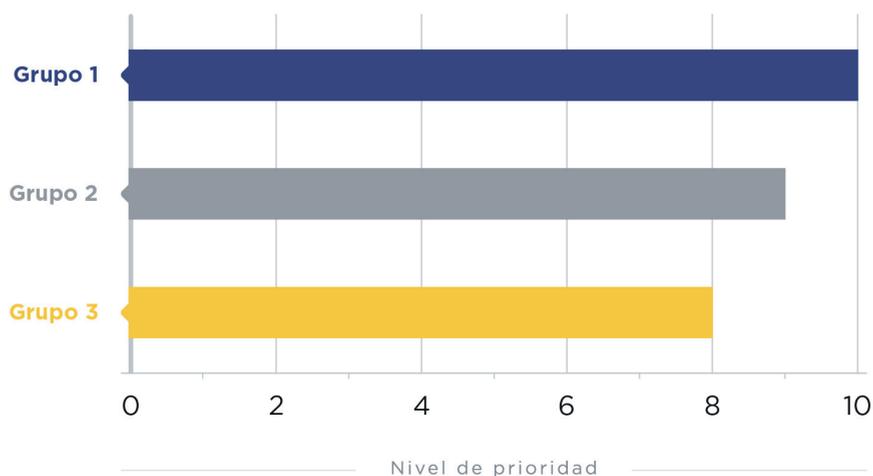


Fuente: Sala de toma de decisiones, junio 2014

A decir del gráfico, las áreas de Ciencias Agropecuarias y Ciencias de la Salud son las que reconocen en mayor medida el atributo de identificación y resolución de problemas, seguidas por la Ingeniería y Tecnología - Ciencias Naturales y Exactas. Las áreas donde este rasgo se identifica menos son en las Ciencias Sociales y Administrativas - Artes, Educación y Humanidades. Este hallazgo resulta interesante ya que concuerda con el de trabajo en equipo donde las de Ciencias de la Salud y las Exactas muestran más este atributo. Resulta algo sorprendente, por ejemplo, que los egresados de las Ciencias Sociales no muestren esta orientación ya que también sus profesiones se desarrollan o debieran, en todo caso, desarrollarse con esa orientación.

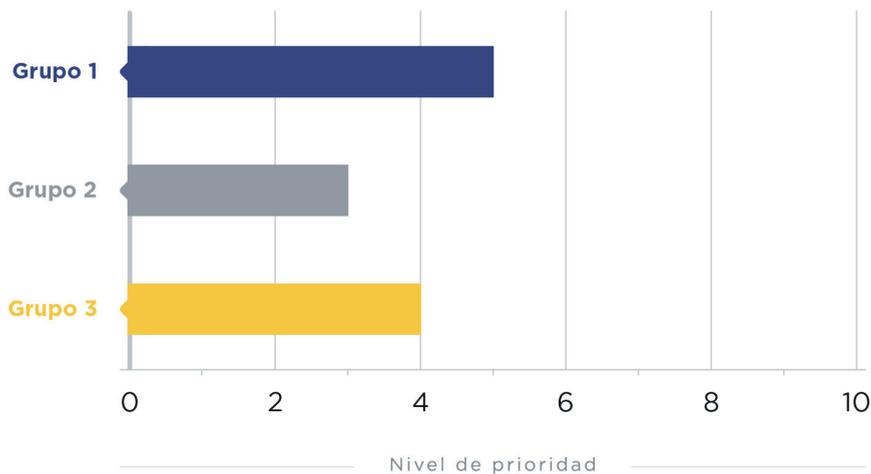
Es menester como Institución reflexionar si esto es dado por influencia del medio laboral per se y de qué manera se puede enfatizar en la formación de los estudiantes.

Gráfico 4 . 6 Asertividad y toma de decisiones



Fuente: Sala de toma de decisiones, junio 2014

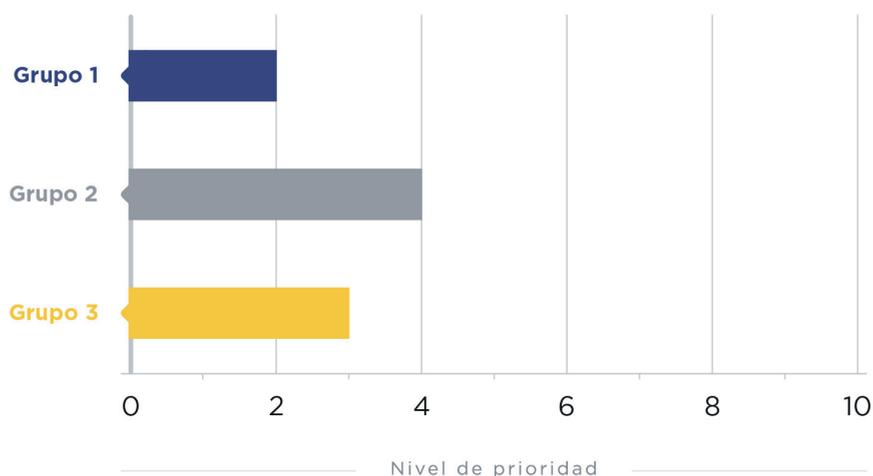
Asertividad y toma de decisiones es uno de los atributos que no está plenamente identificado en la mayoría de los egresados como lo muestra el gráfico anterior. Estos resultados concuerdan con el atributo anterior, ya que si los egresados se involucraran más en la identificación y resolución de problemas, probablemente desarrollarían más las habilidades de asertividad y toma de decisiones. Esto se puede ver, por ejemplo, en los grupos 1 y 2 donde se señala menos incidencia en identificar y resolver problemas así como en asertividad y toma de decisiones. Vale la pena reflexionar en qué medida se está entendiendo el desempeño de los egresados, tal vez de una manera más individual o más corporativista. Otra posibilidad es que debido a los puestos que desempeñan y los puestos que ocupen, los egresados tengan menor o mayor posibilidad de ejercer estas habilidades. Lo que queda a la institución es continuar impulsando en todas las áreas del conocimiento el desarrollo de estas competencias.

Gráfico: 4.7 Iniciativa y motivación

Fuente: Sala de toma de decisiones, junio 2014

Los empleadores identifican más este rasgo en los egresados de Ingeniería y Tecnología- Ciencias Naturales y Exactas; mientras que en las otras dos áreas, este atributo varía. En las respuestas a preguntas abiertas, la ponderación de estos dos atributos es opuesta. Por un lado, la motivación es señalada como fortaleza en el perfil de los egresados, mientras que la iniciativa es identificada como un área de oportunidad.

Los resultados que han coincidido a lo largo de este estudio señalan una baja en el liderazgo de proyectos, en la toma de decisiones y asertividad, y siguen poniendo de manifiesto la necesidad de promover estas habilidades en la formación de los universitarios. Esto habrá que visualizarse como un reto presente y encaminar mayores esfuerzos de formación curricular y extracurricular en estas áreas.

Gráfico 4.8 Conducta ética

Fuente: Sala de toma de decisiones, junio 2014

Un área de especial interés por su alta valoración en el perfil de los egresados es la ética. Mientras que en las preguntas abiertas del cuestionario éste no fue un tema central, a la hora de valorar qué atributos veían presentes en el desempeño de los egresados, la ética tuvo una valoración importante en la mayoría de las áreas y muy sobresaliente comparada con otros atributos.

En este caso, la mayor valoración fue en las Ciencias Sociales y Administrativas - Artes, Educación y Humanidades donde la ética es una parte sólida en la formación de sus estudiantes. La siguiente área con alta valoración fue la de las Ciencias Agropecuarias y Ciencias de la Salud donde, de hecho, hay códigos explícitos sobre este tema de la ética para el ejercicio profesional de estas áreas.

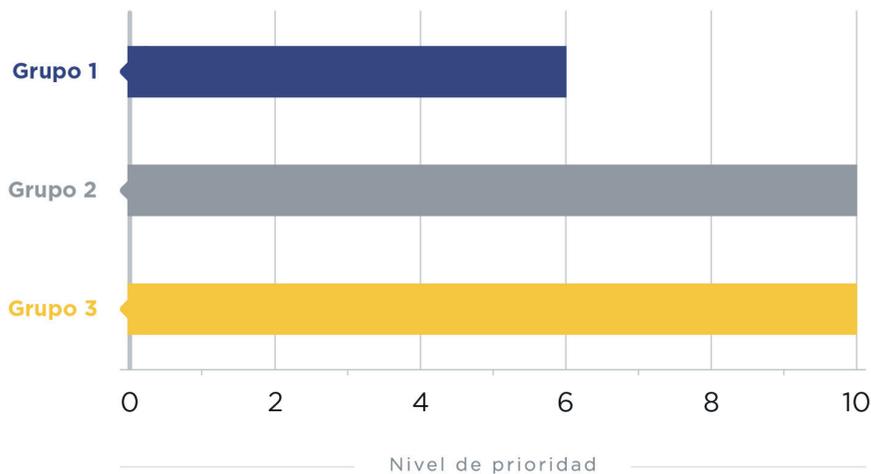
Un punto importante que debe resaltarse es que el tema de la ética forma parte del currículo universitario a través de las unidades de aprendizaje del Programa de Formación General Universitaria (FOGU). Con esto, la Universidad busca desarrollar esta conciencia de ética en las profesiones, en todas las áreas del conocimiento al incluir unidades de aprendizaje específicamente sobre este tema, en todos los planes de estudio de licenciatura, sin excepción.

Una reflexión importante en la formación universitaria sería ver de qué manera se practican las profesiones, desde la perspectiva de la ética. Aquí valdría la pena

preguntarse, ¿qué valor se le da a una conducta ética en el mercado laboral como para que los empleadores lo tengan como prioridad en su desempeño? Por ejemplo, los esquemas de contratación, permanencia y ascenso en los trabajos actuales tendrían que estar plenamente identificados y respetarse para promover una conducta ética en las empresas o instituciones. Sin embargo, aunque existen mecanismos que parecen asegurar la transparencia en el manejo de estos asuntos, la realidad es que en algunos casos, distan de ser claros.

Se reconoce entonces que la formación universitaria promueve la ética de manera transversal, en todas las áreas del conocimiento, como un elemento importante en el ejercicio de las profesiones. Queda como materia pendiente que, a partir de la inserción en el campo laboral, a través de las prácticas profesionales y el servicio social, se siga enfatizando la ética como parte importante del perfil de un universitario.

Gráfico 4 . 9 Relaciones públicas



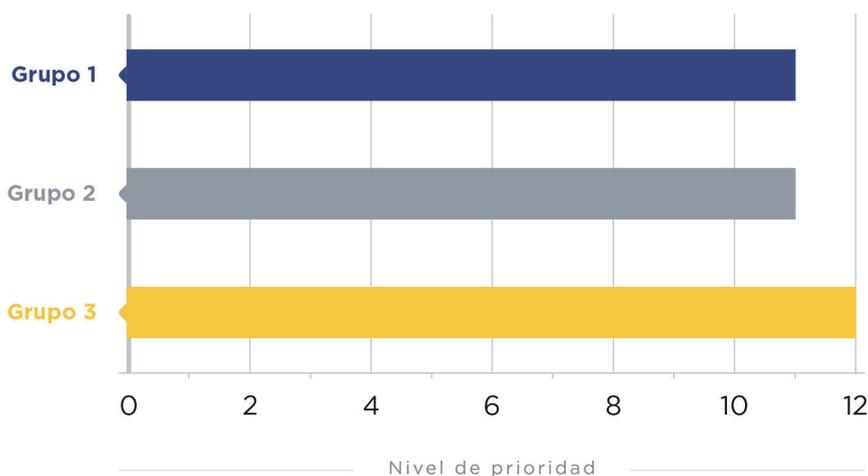
Fuente: Sala de toma de decisiones, junio 2014

Según este gráfico, en las Ciencias Sociales y Administrativas - Artes, Educación y Humanidades, se identifica más este atributo que en la Ingeniería y Tecnología-Ciencias Naturales y Exactas, así como en las Ciencias Agropecuarias y Ciencias de la Salud. Esta valoración puede obedecer a una visión más tradicional de los ámbitos de acción en los que se desenvuelven los profesionales de estas áreas del conocimiento.

Si bien es cierto que en las áreas de las Humanidades y Ciencias Sociales este atributo de las relaciones públicas está más acentuado, como lo muestran las opiniones de los empleadores, las dinámicas de trabajo actuales demandan que en las otras áreas también se desarrollen estos perfiles.

En términos de área de oportunidad para la Universidad, esto implicaría incluir en áreas una formación encaminada a desarrollar estas habilidades donde se enfocara su importancia en las exigencias y dinámicas de los contextos laborales actuales y a futuro.

Gráfico 4 . 10 Dominio de otro idioma



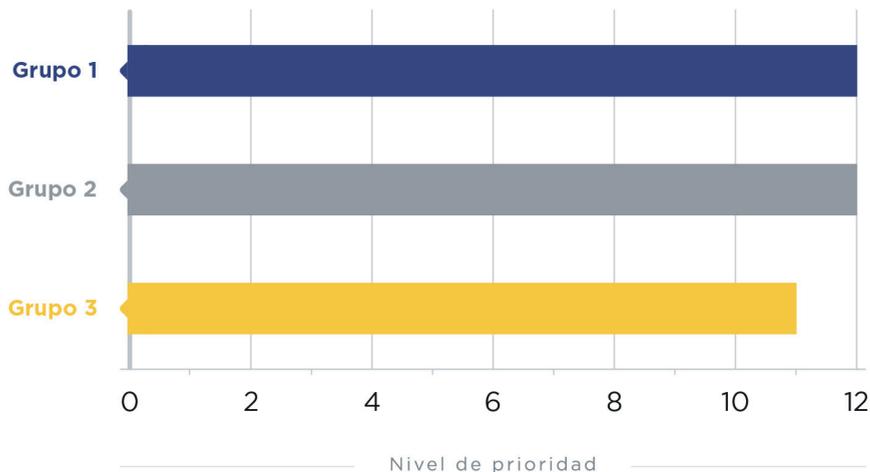
Fuente: Sala de toma de decisiones, junio 2014

El dominio de otro idioma es uno de los atributos con mayor consenso como área de oportunidad en el desempeño de los egresados universitarios. Como en su momento se discutió en el apartado de preguntas abiertas, el dominio de un segundo y tercer idioma es una prioridad en el mundo laboral. Los empleadores siguen apostándole a un perfil del egresado que sea bilingüe, por lo menos, y que este segundo idioma sea el inglés. En este atributo, de manera sobresaliente, los empleadores de todas las áreas concuerdan en que no se encuentra en el perfil actual de los egresados de la manera en que lo exigen los empleos actuales.

A este respecto, los esfuerzos hechos en la UANL también ya han sido resaltados, al mismo tiempo que la insistencia en hacer de ésta una prioridad de carácter institucional y dedicar mayores recursos a la implementación de un programa de educación internacional donde las unidades de aprendizaje en un segundo idioma y el desarrollo de la competencia comunicativa en inglés sea un denominador común en las licenciaturas. Es importante destacar que en esta área hay avances importantes a nivel preparatoria y es necesario implementar mayores opciones para el nivel superior.

El siguiente atributo estrechamente vinculado al del dominio de una lengua extranjera es el del desempeño de los egresados en contextos internacionales donde se evidencia la falta de desarrollo en esta área, sin importar el área de conocimiento.

Gráfico 4 . 11 Desempeño en un contexto internacional

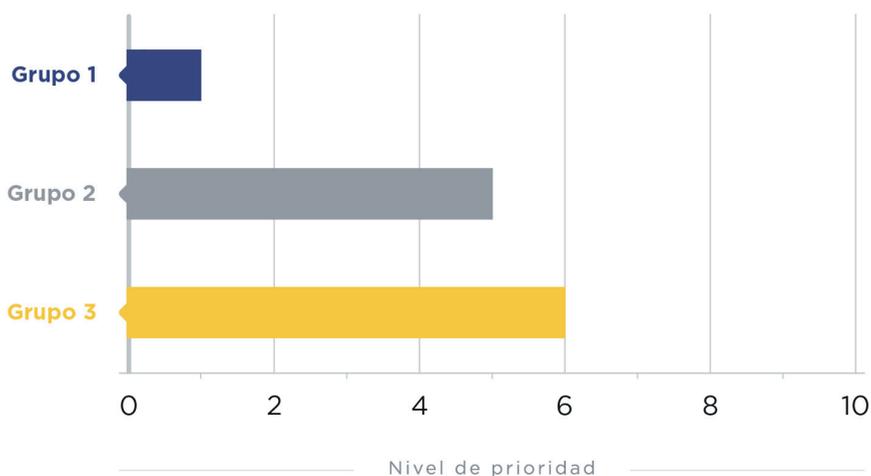


Fuente: Sala de toma de decisiones, junio 2014

El ambiente de globalización que permea de los entornos económicos hacia la oferta laboral tiene un impacto importante en el desempeño de los egresados en contextos internacionales. Cada vez más es un requisito estar preparado para trabajar en equipos multinacionales, en contextos multiculturales y esta exigencia es algo que no debe quedarse atrás en la formación universitaria, ya que impacta en

la empleabilidad de los egresados, en sus posibilidades de ascenso y sus niveles de competitividad ante egresados de otras instituciones.

Grafico 4 . 12 Uso de tecnologías de la información



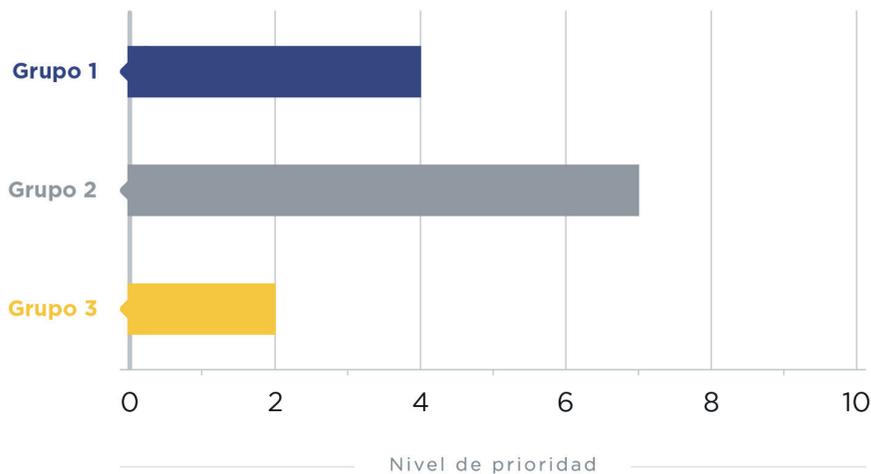
Fuente: Sala de toma de decisiones, junio 2014

Las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) se identifican con mayor presencia en los egresados de profesiones relacionadas con las Ciencias Sociales y Administrativas - Artes, Educación y Humanidades, seguidos de la Ingeniería y Tecnología- Ciencias Naturales y Exactas y en menor medida en las áreas de las Ciencias Agropecuarias y Ciencias de la Salud. Este resultado parece en cierto modo sorprendente pues donde se esperaría una mayor presencia es en el área de ingeniería y tecnología, ciencias naturales y exactas y agropecuarias y salud.

Las diferencias encontradas por área pueden obedecer a la naturaleza de las profesiones, sin embargo, como se señaló en otro lugar de este estudio, éstas parecen ser una percepción tradicional de las exigencias actuales ya que los profesionistas de todas las áreas necesitan mantenerse al día en el uso de las TIC con el fin de tener un mejor desempeño y elevar su competitividad. Quizás el grado de uso varíe en cada empleo, sin embargo, es imprescindible seguirlo promoviendo. Esta habilidad en el uso de las tecnologías es una competencia general instrumental y se incluye en el currículo de las carreras donde es prioridad para la formación del estudiante.

Lo que los resultados de este estudio indican es que es necesario evidenciar la necesidad de estas competencias en las diferentes áreas del conocimiento, de manera que los estudiantes tomen en cuenta estas opiniones de los empleadores y le den importancia dentro de su formación. Algunas opiniones de los empleadores se dirigen al uso de paquetes computacionales, por ejemplo, que sirven como actualización en algunos empleos. Una sugerencia importante en cuanto a la actualización de los empleados, es que la Universidad continúe ofreciendo programas de capacitación que apoyen el desarrollo profesional de sus egresados. Cabe señalar que la Universidad ha avanzado en esto y de hecho la oferta de educación continua es cada vez más amplia por parte del departamento de informática, además de otros departamentos en algunas facultades, que ofrecen esquemas de formación en el uso de las TIC.

Gráfico 4 . 13 Sensibilidad hacia las necesidades del entorno y actitud de servicio



Fuente: Sala de toma de decisiones, junio 2014

Un área de primordial importancia dentro del modelo educativo de la UANL es la de crear egresados socialmente responsables, como lo establece la misión de esta Universidad. En este estudio se les preguntó a los empleadores en qué medida identificaban en los egresados esta sensibilidad hacia las necesidades del entorno y actitud de servicio y todos subrayaron que sí lo identifican, aunque con variaciones

en el grado de percepción. Las áreas donde se identificó más este rasgo fueron las áreas de las Ciencias Agropecuarias y Ciencias de la Salud, seguido de las áreas de las Ciencias Sociales y Administrativas - Artes, Educación y Humanidades. El grupo con menor valoración fue el de Ingeniería y Tecnología- Ciencias Naturales y Exactas. El hallazgo anterior es interesante y amplía las opiniones de los empleadores del área de salud a este respecto. Aunque aquí valoran la sensibilidad hacia las necesidades del entorno y actitud de servicio muy alta en sus empleados, en las preguntas abiertas opinan que los egresados deben mostrar más interés en los pacientes; en desarrollar un sentido de empatía con ellos y finalmente, en poner sus servicios con más sentido de solidaridad y no solamente dejándose guiar por el estatus social y perfil económico de sus profesiones. Recomendaciones como ésta encontraron eco también en las áreas de las Ciencias Sociales y Administrativas - Artes, Educación y Humanidades, relacionándolas ampliamente con el sentido de la ética. A este respecto, se vislumbra no solamente la intervención de la educación universitaria, sino de una acción conjunta con otros sectores de la sociedad como la familia y los grupos sociales a los que los estudiantes se asocian. En la UANL, por ejemplo, se promueve de manera activa la participación de los estudiantes en federaciones y en proyectos de apoyo comunitarios. Falta, sin lugar a duda, una mayor coparticipación de otras instancias, como se mencionaron anteriormente.

En este estudio, las opiniones de los empleadores en cuanto al desempeño de los egresados de la UANL han sido importantes, ya que reflejan una visión interesante sobre las dinámicas del mundo laboral y las exigencias en cuanto a habilidades, conocimientos y actitudes que los egresados deben desarrollar para un mejor desempeño profesional y una inserción exitosa en el mercado de trabajo. Para la UANL, como institución de educación superior interesada en evaluar la pertinencia de su oferta educativa, esta visión representa una valiosa herramienta para fortalecer los programas existentes que están dando fruto, e innovar en las áreas que requieren responder a nuevas necesidades de formación.

4.4 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS A EXPERTOS

El estudio de opinión de expertos se hizo a través de entrevistas donde se preguntó a los expertos en diferentes áreas de conocimiento sobre los profesionistas en general, no solamente de la UANL. Los temas principales de este análisis en particular, fueron las visiones sobre las carreras y los profesionistas actuales y del futuro; sus características y exigencias de formación.

“Los jóvenes tienen que hacerse a la idea de que a lo largo de su carrera es muy probable que tengan que reinventarse varias veces.”

- Encuesta de competencias profesionales 2014

La cita anterior, tomada de la *Encuesta Nacional sobre Competencias 2014*, refleja tanto las características como las exigencias de formación para los egresados del futuro y coincide con los resultados obtenidos en este estudio. Esto tiene implicaciones para todos los actores de la Institución y de la sociedad misma: administrativos y planificadores del currículo, planta docente y estudiantes.

En primera instancia, tanto a los egresados como a la institución, la encuesta les habla de la vigencia de los estudios universitarios en un futuro y de la necesidad de diversificar y actualizar sus planes de estudio para formar profesionales con mejores posibilidades de inserción laboral. Esto deja a la Universidad la tarea de formar estudiantes con un enfoque interdisciplinario y con miras a una vida profesional cambiante y de exigencias diversas. A su vez, estas exigencias se transforman en retos para la formación y actualización de su planta docente. En segundo lugar, el mensaje para los egresados es que se requiere tener una actitud favorable al cambio, ya que la formación en un área específica no será suficiente debido a lo diverso del campo laboral y las exigencias de cada puesto, que cada día se incrementan. Por último, para los empleadores, estos nuevos escenarios plantean la necesidad de ofrecer mejores esquemas de capacitación en el trabajo, que en muchos lugares, actualmente es algo ausente.

4.4.1 ¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DEL PROFESIONISTA ACTUAL EN EL MUNDO LABORAL?

De acuerdo a la opinión de los expertos en relación a la primera pregunta sobre las características del profesionista actual en el mundo laboral, se encontraron dos tipos de respuestas: la descripción del egresado en la actualidad y la del egresado que se requiere. Con respecto a las características del profesionista actual, algunos expertos mencionaron aspectos positivos, mientras que otros se enfocaron en características que pudieran resultar en áreas de oportunidad para la formación universitaria. Los expertos entrevistados se refirieron en sus opiniones a egresados procedentes de las diferentes IES.

Según las opiniones positivas de los expertos, el egresado de hoy en día llega a la empresa con un conocimiento mucho más profundo de las necesidades a nivel mundial; llega con mucha información y con la capacidad de buscar y encontrar enlaces o soluciones que se requieren en la compañía. Dominan ampliamente la tecnología y son competentes en idiomas extranjeros y en conocimientos culturales. Cabe mencionar que el manejo de la tecnología y el dominio de un segundo idioma aparecen entre las competencias generales instrumentales del Modelo Educativo de la UANL (2008).

Los egresados del presente salen con un pensamiento más abierto, con ambiciones más altas, no solamente de cuestiones de riqueza económica, sino tratan de ser más integrales. Ven la carrera como un medio para lograr metas profesionales, personales y familiares. Muestran un perfil más emprendedor, orientado a tener una vida de calidad. Aunado a todo esto, tienen objetivos personales muy claros que desean lograr a través de una vida profesional. Son personas con una conciencia y una comprensión de su persona y del mundo muy diferente a la generalidad de aquellos que no tuvieron oportunidad de estudiar. Esa visión del mundo les permite tener una capacidad de análisis e interpretación para mejorar las situaciones en las que viven y del medio ambiente. Esta opinión refleja una parte importante del perfil del egresado plasmado en el Modelo Educativo de la UANL (2008, p.28) donde una de las características es promover “la formación de universitarios autónomos y críticos con sensibilidad y compromiso ético-social frente a los problemas del entorno”.

Con respecto a las áreas de oportunidad, los expertos afirmaron que los egresados abusan de la tecnología, lo que impacta negativamente en las habilidades de comunicación, redacción y lectura, siendo éstas fundamentales para desempeñarse exitosamente en un trabajo. También mencionaron que los egresados, a pesar de mostrar dotes de liderazgo, tienen pocas ganas de desarrollarse en lo operativo, dado que prefieren permanecer en la parte de pensamiento y estrategia. Son egresados con deseos de crecimiento pero con poca paciencia y poca perspectiva de aprender y madurar el aprendizaje. Hay como cierta ansiedad o desesperación por lo nuevo, lo que sigue y no maduran el proceso natural que llevan de experiencia o de crecimiento.

Asimismo, un experto mencionó que los egresados están cada vez menos especializados ya que adquieren conocimientos cada vez más generalistas. Otro de los expertos coincide con esta idea ya que comentó que los egresados saben mucho de muy poco, que se manejan como islas de manera que no se interrelacionan. Este último también destaca que egresan pensando en ser empleados.

El segundo tipo de respuesta se enfocó en el perfil deseable del profesionista actual, es decir, en lo que los empleadores requieren de ellos en el presente. Los expertos aseguraron que necesitaban egresados con capacidades y competencias, pero que también tengan desarrollada el área humana, de liderazgo, ética y valores. Afirmaron que el profesionista requiere la capacidad de seguir aprendiendo, porque la obsolescencia del conocimiento es notoria en el avance de la ciencia y la tecnología. Mencionaron que la primera misión que debe tener un profesionista, cualquiera que sea su disciplina, es ser capaz de atender las necesidades de la sociedad en la que le toca vivir. También opinaron que el profesionista debe contar con un núcleo básico de conocimientos, la capacidad para adquirir conocimientos por cuenta propia y poseer un núcleo de valores en el cual no solo sustentan su trabajo profesional sino también su inserción en la sociedad como ciudadano y como cabeza de familia.

Se requieren egresados que tengan un perfil global, que sean capaces de dominar varias lenguas, que tengan conocimiento general de varios países y continentes, especialmente de los más representativos como: Estados Unidos, Asia y Europa. Que sean emprendedores, creativos, innovadores, que puedan hacer algo de beneficio ya sea para la compañía, alguien en particular o para cualquier tipo de

proyecto que tengan. Que sepan tomar oportunidades, riesgos y buscar los recursos para desarrollar proyectos y lograr el objetivo final. De igual manera, mencionaron que un buen profesionista debe poder trabajar en equipos interdisciplinarios e interculturales.

El egresado que los empleadores buscan debe ser alguien capaz de filtrar, organizar, ordenar y canalizar la vasta información que recibe. Requiere tener la capacidad de integrar equipos de confianza con suficientes habilidades para poder analizar y transformar esa información en algo que resulte útil para la organización en la que labore.

El profesionista deseable necesita poseer las competencias de carácter genérico: trabajar en equipo, resolver problemas, tomar decisiones, administrar adecuadamente su tiempo, tener amplias capacidades de adaptabilidad en diferentes contextos, una alta capacidad de comunicación oral y escrita, un nivel de fluidez en el inglés, un buen nivel de compromiso con la organización en relación a un alineamiento con sus valores y principios. Se necesitan personas que sean, no solamente capaces de hacer bien su trabajo, sino que sean capaces de discernir lo que es una vida buena, la ética, y lo que tiene sentido.

Las características mencionadas por los expertos están relacionadas estrechamente con las competencias generales que perfilan al egresado como alguien autónomo, que toma decisiones oportunas, que maneja las tecnologías de la información, que domina su lengua materna en forma oral y escrita, que practica los valores, que asume el liderazgo, que logra la adaptabilidad que requieren los diferentes ambientes y que construye propuestas innovadoras (FOGU, 2005). De la misma manera, los hallazgos respaldan que la UANL ha dirigido sus esfuerzos al cumplimiento de la Visión 2020, que establece la construcción de escuelas de pensamiento y desarrollo humano en la sociedad de Nuevo León y del País (Visión 2020 UANL, 2011).

El Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C. (CIDAC) realizó en 2014 una investigación sobre la relación entre las competencias que demandan las empresas y las competencias que adquieren o fortalecen los egresados de las instituciones de educación superior. Según lo que contestaron los entrevistados del área de recursos humanos a nivel nacional, la competencia más importante es el saber trabajar en equipo. En orden de mayor a menor en importancia le sigue la competencia

denominada comunicación con otros y luego herramientas de comunicación. Posteriormente, están la innovación y eficiencia personal (mismo nivel). Después está cultura general, liderazgo, imagen personal e inteligencia emocional. Éstas son las competencias genéricas que los empleadores consideran indispensables al momento de reclutar. Todas ellas de alguna manera se mencionaron en las opiniones de los expertos, lo que refleja congruencia entre lo que se requiere en México según el CIDAC y en el mundo según los expertos.

Por otra parte, las competencias que se encontraron más escasas a nivel nacional fueron cultura general, en el mayor de los casos; liderazgo, innovación, trabajo en equipo, herramientas de comunicación, imagen personal, inteligencia emocional, comunicación con otros y eficiencia personal (CIDAC, 2014). De estas últimas solo la comunicación coincide con las áreas de oportunidad que mencionaron los expertos en las entrevistas realizadas.

4.4.2 ¿CUÁL ES SU OPINIÓN SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DEL ESTUDIANTE DESDE SU FORMACIÓN UNIVERSITARIA?

La cuestión de la inserción laboral de los jóvenes universitarios es muy compleja, pues la transición desde la universidad al mercado de trabajo presenta trayectorias diferentes para cada uno de ellos. La transición se caracteriza por la diversidad, la inestabilidad y la precariedad de las experiencias laborales y está influida no solo por la inestabilidad estructural del mercado de empleo, sino también por la naturaleza exploratoria de las formas de “ser joven” (Jacinto, Wolf, Bessega y Longo, 2005). En la actualidad, ante una sobreoferta educativa de las universidades mexicanas, se han detonado problemas de vinculación y pertinencia social de las instituciones de nivel superior a nivel nacional, que deben de ser atendidos, por lo que este estudio permite a los especialistas expresar sus opiniones sobre la inserción laboral de los estudiantes desde su propia formación.

Las opiniones más importantes en el discurso de los expertos acerca de su inserción desde su formación universitaria son:

- a. Que han encontrado valor agregado al insertar jóvenes con prácticas profesionales previas.
- b. Que el estudiante se encuentra inmerso en el futuro ambiente laboral para tener experiencia.
- c. Que tienen la capacidad de hablar varios idiomas.

El ingreso al mundo laboral ha sido considerado como un momento decisivo para la construcción de la identidad social de los individuos y una de las instancias biográficas que muestran privilegiadamente los mecanismos de reproducción y/o cambio social presentes en una determinada sociedad (Jacinto y Millenaar, 2009); por lo que entre los aspectos claves del éxito en una empresa se encuentra el recurso humano. La universidad, como principal generador de recursos humanos, debe considerar para la formación de tales recursos las necesidades de la industria, así como también los medios que propicien su rápida inserción laboral.

En opinión de los expertos, entre ellos empleadores a nivel nacional e internacional, la inserción laboral desde su formación es que los jóvenes aporten la riqueza de la frescura de su pensamiento y que ellos puedan contribuir a entender al mundo laboral fuera de la escuela. Uno de los expertos resaltó la importancia de *cómo es a lo que se va enfrentar, cuál es el tipo de competencia que tiene él que desarrollar para poder ser elegido, el contar con las mejores personas que pudieran tener el mejor conocimiento para que fuera una piedra fundamental sobre la cual construir otro tipo de habilidades, otro tipo de capacidad*. También expresaron lo siguiente: *El estudiante debe estar inmerso en el futuro ambiente laboral para tener experiencia antes de salir ya como graduado, ya que le dará una ventaja como profesional ante las otras personas*.

Aunado a esto los expertos externaron: *Hemos encontrado un gran valor agregado al insertar a los jóvenes en prácticas profesionales, en ciertas posiciones o con miras a que vayan adquiriendo cierta experiencia que posteriormente haga que rápidamente puedas insertarlos en la organización*. La mayoría de los expertos comentan: *Es una manera, que para nosotros ha sido fundamental, de probar la capacidad de los muchachos y al mismo tiempo ver la capacidad de adaptación y de si el estilo y los valores y la cultura del muchacho/muchacha comulgan con lo que tú requieres en la organización y también vas midiendo el*

potencial del muchacho/muchacha para decir: éste sí. Son gente con un perfil más de emprendedor, con un perfil más de tener una vida de calidad. Tienen objetivos personales muy claros que van a lograr a través de una vida profesional.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) busca crear en los individuos “la capacidad de identificar, producir, tratar, transformar, difundir y utilizar los conocimientos necesarios para el desarrollo humano”, basado en sus derechos. Este organismo considera que la sociedad “abre el camino a la humanización del proceso de mundialización” (UNESCO, 2005, p. 29).

Los expertos comentaron lo siguiente: *Creo que es importante el aterrizaje del conocimiento que el estudiante ha ido adquiriendo a lo largo de su formación y que debe ser capaz de concretarlo y de volcarlo en la práctica. Yo englobaría que el tema del servicio a la sociedad debiera estar en la cabeza de ese profesional durante toda la carrera. A través de las prácticas profesionales, el estudiante puede tomar ventaja en términos de incursionar en ese mundo y después poder ser contratado. El servicio social viene aparejado con otro propósito, pero finalmente ambos buscan exponer al estudiante a condiciones reales. Cuando empiezas a trabajar y poner en práctica lo que estás aprendiendo día con día en una fábrica o en alguna empresa, el aprendizaje se convierte en una cosa muy real y tiene sentido, entonces tiene valor doble porque tu aprendizaje académico se vuelve real y después ganas valor agregado como profesionista, encuentras trabajo y sabes que eres distintivo, es decir, tienes más valor en el mercado laboral.*

La transición escuela-trabajo no puede ser analizada exclusivamente en la relación de trabajo-oferta educativa, sino que está mediada por procesos intersubjetivos de dotación de sentido a partir de la experiencia laboral (Garabito, 2012). Un experto dijo: *No solamente importa la formación en la universidad sino también la práctica o la experiencia para conocer la relación de la educación a la sociedad, en ese sentido, la educación de la universidad debe extenderse a las áreas de práctica de las diferentes instituciones de la sociedad. Así, se contribuye a la formación como estudiante y se genera para la institución una oportunidad de vincularse con la empresa.*

4.4.3 ¿CÓMO DESCRIBE AL PROFESIONISTA DEL FUTURO? ¿CUÁLES CONSIDERA QUE SERÁN LAS CARRERAS DE MAYOR RELEVANCIA EN UN FUTURO CERCANO?

Las ideas más prominentes en el discurso de los expertos acerca de la visión del profesionista y las carreras del futuro fueron las siguientes:

- Los profesionistas exitosos en el futuro serán aquéllos que se adapten rápido al cambio, que tengan liderazgo en su área y que aprendan fuera del aula.
- Se buscará en egresados una formación interdisciplinaria más que una carrera.

La siguiente figura muestra estas opiniones.

Figura 4.3 Jerarquías de las características del profesionista



Fuente: Entrevistas a expertos, septiembre 2014

En opinión de los expertos, entre ellos reclutadores a nivel nacional e internacional, es que el egresado *va estar metido en un mundo que va estar estructurado de una manera distinta... el profesional que egrese dentro de 10 años va a tener que ser sensible a situaciones nuevas.*

Esto mismo requerirá que los profesionistas tengan que adoptar una actitud de apertura al cambio y hacia la misma formación recibida en la universidad, a decir de los expertos, *hoy ese mundo está cambiando dramáticamente y de manera muy rápida, de manera que hoy tienes que recibir los conocimientos adquiridos en la universidad y usarlos como base para reorientarte hacia ese mundo cambiante.* Esto no solamente implica a los estudiantes, sino a los administrativos y docentes ya que se requiere de una apertura para formar egresados que perciban una realidad compleja y dinámica, que requiere de saberes interdisciplinarios y exige por su parte un currículo flexible y una docencia orientada a formar competencias de carácter genérico y multidisciplinar.

Otra característica importante en el profesionista del futuro que se sigue enfatizando es el liderazgo, *que se requiere para poder lograr resultados a través de terceras personas; que le exige ser proactivo, responsable; alguien que delegue... dirigiendo, coordinando grupos de personas asignándoles labores de una manera muy específica, muy clara.*

Algo interesante es que en esta nueva visión no solamente se ve este atributo en el ámbito laboral, como actualmente se enfatiza, sino como una característica de su vida misma al percibirlo como *una persona capaz de ejercer el liderazgo que se requiere para trabajarse a sí mismo y sacar los resultados de uno mismo ante la vida;* además de ubicar esta característica como un posible factor de cambio social para *poder transformarse y transformar el mundo en el que vive.* En ambas percepciones de liderazgo, tanto personal como laboral, se pone de relieve la necesidad de la institución en incluir de manera explícita este tema en el currículo universitario y en las actividades extracurriculares, a través del servicio social y las prácticas profesionales de manera que se convierta en un elemento crucial en la formación de todo egresado.

Lo que les podemos ofrecer en educación... va a tener que transformarse... el conocimiento está avanzando tan rápidamente que para cuando los maestros lo aprenden, ya lo aprendieron ellos. Esta cita de uno de los expertos tiene importantes

implicaciones para la oferta universitaria actual y la que se planea a futuro en términos de contenidos y de formas de enseñanza. Los profesionistas del futuro deben ser personas que aprendan fuera del aula. ¿Qué se debe enseñar en las aulas y cómo integrarlo a lo que los alumnos tienen acceso, a un amplio mundo de información a través de las tecnologías de la información? Si los futuros mercados laborales requerirán profesionistas con mayor liderazgo, con apertura al cambio y con un manejo de la información más eficaz, los esquemas y escenarios de aprendizaje deben contemplar estas necesidades y apuntar hacia un aprendizaje más autónomo y auto regulado. Uno de los expertos señala que como enseñanzas necesarias para el futuro *lo importante es fomentar en ellos la parte de la autonomía, la independencia, la proactividad... son elementos que deben estar ahí*. Hernández, Serafín y Rault (2011), también señalan este elemento de proactividad como una ventaja señalada por empleadores e incluso por docentes como un atributo necesario.

Cada vez más, el desarrollo de las competencias digitales como parte de la formación universitaria cobra valor y se destaca como una disparidad entre lo que ofrece la universidad y lo que requiere el mercado laboral y, por tanto, requiere de atención por parte de las IES (Torres y Vidal, 2015). Los esquemas actuales de clases, predominantemente presenciales, deberán pasar a otro esquema donde se combinen los ambientes de aprendizaje (*blended learning*) incluyendo en mayor porcentaje los ambientes de aprendizaje digitales. Sobre esta percepción, un experto expresa: *Entonces yo me imagino que en 10 años todo va a ser muy diferente y que universidades, empleadores, estudiantes y egresados vamos a tener que adaptarnos a cruzar fronteras de conocimiento y fronteras geográficas*.

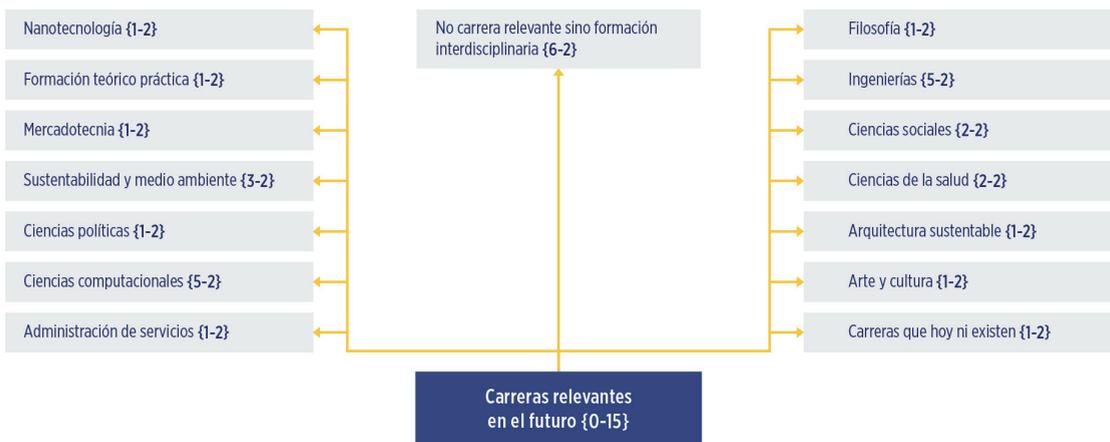
Esta idea de aprendizaje sin fronteras es ya un concepto en varios programas de la UANL que se insertan en su programa de educación a distancia, sin embargo, sigue siendo un área prioritaria de atención ya que requiere una infraestructura de mayor alcance y una orientación en los programas académicos que incluya esta visión de aprendizaje, tanto en los planteamientos del modelo educativo como en la práctica.

Otras respuestas de los expertos a la pregunta ¿Cómo describirían al profesionista del futuro? describieron al futuro egresado como alguien con una visión global, actualizados en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y por ende, con dominio de más de dos idiomas (extranjeros), además del español. Se les

visualiza como personas con una competencia intercultural alta y mayores niveles de movilidad y competitividad a nivel internacional. De igual manera, se menciona el desarrollo de la autonomía y el trabajo en colaboración como rasgos importantes. Otro punto señalado es la responsabilidad social y la ética profesional y estos últimos hallazgos son compatibles con estudios llevados a cabo en otros contextos internacionales con empleadores y egresados donde se reitera lo importante de estos dos componentes en el perfil profesional (Aranda, Puentes y Antequera, 2008).

A la pregunta sobre qué carreras se pudieran considerar relevantes en el futuro, ésta fue la visión:

Figura 4 . 4 Carreras que los expertos consideran relevantes en el futuro



Fuente: Entrevistas a expertos, noviembre 2014

Un primer dato que llama la atención es que no se piensa en “carreras” de manera específica, sin adherirse a un título o área específica, sino en formación multidisciplinaria. Lo interesante es que en la actualidad, la mayoría de las universidades, como la UANL, ya aplican este modelo de formación, sin embargo, de alguna manera los expertos visualizan una formación tal vez con menos especificidad en un área del conocimiento.

Esta visión de un egresado multidisciplinar coincide con el perfil del egresado del futuro, que necesita contar con conocimientos interdisciplinarios para entender

y trabajar en un contexto social cada vez más complejo. Un reclutador internacional señala:

No hay ninguna carrera específica, todas las ramas son importantes... nosotros lo llamamos convergencia... siempre hay relación, uno debe formarse no solamente a un área específica, debe entender otras áreas, en ese sentido necesitamos una estrategia o formación de convergencia.

A este respecto, se señala que las instituciones de educación superior necesitan avanzar hacia este modelo de enseñanza de desarrollo de competencias transversales, inter y multidisciplinares para ofrecer una preparación *ad hoc* a las necesidades de la sociedad futura que ya empieza a dibujarse en los países con mayor desarrollo económico y se convierte en un reto para los demás países. Para el caso de México, el estudio llevado a cabo por CIDAC (2014, p. 22) sobre competencias señala que la brecha que se da entre la oferta y la demanda laboral actualmente se debe a que “la tecnología y los procesos de producción se ajustan a una velocidad mayor que a la que se revisan, rediseñan y ejecutan los planes de estudio de los programas ofrecidos por las instituciones de educación superior (IES)”.

En cuestión de áreas del conocimiento con mayor relevancia, se enfatizan las ingenierías, las ciencias computacionales y los saberes relacionados con temas de sustentabilidad y el medio ambiente. Incluso actualmente, estas áreas del conocimiento ya están posicionadas como aquéllas donde los jóvenes egresados consiguen emplearse, como establecen Condon y Wiseman (citados en CIDAC, 2014) en relación a los avances tecnológicos y las oportunidades laborales para ingenieros de software, administradores de redes y desarrolladores de apps o aplicaciones para dispositivos móviles, pues “se necesita de profesionistas que mantengan, desarrollen y perfeccionen estas nuevas herramientas y sistemas” (p. 10). Mencionaron también a las ciencias sociales y ciencias de la salud, así como a la filosofía, el arte, la cultura, la administración de servicios, la mercadotecnia y la nanotecnología. Un punto igual de importante que llama la atención es la opinión de un experto quien dice: *A veces pienso que lo que pasará en 10 años no tenemos ni idea, va a haber carreras que hoy no existen.* Por lo tanto, se abren posibilidades a nuevos desarrollos en el

conocimiento, en la demanda de ciertos servicios y por ende en las necesidades de formación de los futuros profesionistas, así como en el rumbo que tomarán los modelos educativos en las universidades.

4.4.4 ¿CUÁL ES EL PAPEL QUE LA UNIVERSIDAD DEBE JUGAR PARA TENER UN MAYOR IMPACTO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE SUS EGRESADOS COMO AGENTES DE CAMBIO?

Actualmente la responsabilidad que se les delega a las IES va más allá de la formación de profesionistas que cumplan con una función que solo se limite a resolver las tareas diarias que se les asignen en determinado puesto. El hecho de que en el mundo se vivan tiempos exponenciales, donde la tecnología, la información y el conocimiento se transforman rápidamente, ha provocado que incluso la forma en la que se vive se vea alterada. Hoy en día se cuenta con gran variedad de productos y herramientas que pueden hacer de las arduas labores diarias, una tarea fácil y sencilla de llevar a cabo, sin embargo, se carece a su vez, de esa sensibilidad que funge como vínculo entre los individuos de una sociedad.

Es dentro de este contexto que la función de las IES se vuelve más relevante, ya que de acuerdo a Velasco (2011, p. 71) “la educación superior se constituye en la mejor vía para la transformación y desarrollo de nuestros países, y es responsabilidad de las universidades el adaptarse a los cambios que la sociedad le exige.”

Estos cambios obligan a las instituciones a responder ante la sociedad de manera inmediata y pertinente, fomentando entre los futuros profesionistas todas aquellas competencias que les serán de utilidad al momento de incorporarse en el mundo laboral para, de esta manera, contribuir al desarrollo de una mejor sociedad.

Asimismo, como menciona Arocena, citado en Noboa y Robaina (2013), “las universidades pueden colaborar grandemente a mejorar la calidad de vida de la gente.” Pueden y deben ser partícipes en la preparación de ciudadanos comprometidos con la mejora del entorno, profesionales como agentes de cambio social (párr. 2).

De acuerdo a Añez, Fleires y Velazco (2013), “un profesional formado para cumplir un rol de agente de cambio social debe estar orientado en todo el proceso para intervenir en las necesidades de la sociedad y aportar soluciones que generen

un cambio perdurable en el tiempo” (p. 161). Por ende, es tarea y responsabilidad de la universidad proveer a los estudiantes de esta orientación y preparación que los lleve a visualizar el ejercicio de su disciplina en pro de la mejora del contexto, tanto local como global, esto siempre orientado a las necesidades que se les demanda.

En este sentido, si bien la UANL siempre ha estado enfocada a ofrecer a sus estudiantes planes de desarrollo integral, que les permitan desenvolverse profesionalmente acorde con las demandas de la sociedad, las grandes transformaciones que se han dado en la última década obligan a la Universidad a cuestionar aquellas estrategias que se han de llevar a cabo en pro de dejar huella en sus estudiantes de manera que al egresar éstos se desenvuelvan proactiva y propositivamente en la sociedad.

Con el objetivo de fundamentar este proceso de autoconocimiento se les cuestionó a los expertos entrevistados cuál es el papel, que desde su perspectiva, consideran que la universidad debe jugar para tener un mayor impacto en el desarrollo profesional de sus egresados como agentes de cambio social.

Las respuestas dadas a esta pregunta fueron muy variadas y a pesar de que se les preguntó acerca del papel que se debe jugar, los expertos destacaron y reconocieron a su vez lo que ya se ha venido haciendo en la UANL desde años atrás. Dada la información obtenida se describirán, primero, aquellas ideas que aparecieron en relación con todo aquello que la universidad está haciendo y ha llevado a cabo y posteriormente, todos los aportes referentes a las tareas que se deben planear e implementar para asegurar el dejar una huella en la preparación no solo de expertos de una disciplina determinada sino además que funjan como agentes de cambio social.

Dentro de las actividades que los expertos reconocen que la Universidad lleva a cabo, mencionan que se caracteriza por ser una institución de puertas abiertas con mecanismos efectivos de comunicación que está haciendo esfuerzos por acercarse hoy en día al sector empresarial para así entender las necesidades del mismo. La describen como una Universidad que se preocupa por la formación de profesionistas integrales al establecer reglas que marcan pautas en cuanto al uso del cigarro y/o bebidas alcohólicas dentro de sus instalaciones. Además, señalan que la labor de las IES, en general, no es la de educar sino que existen para dar y crear conocimiento

en un marco de una educación que les permite a los estudiantes tener identidad y una disciplina.

Como se observa, entre los comentarios expresados por los expertos se destacaron algunas ideas relacionadas con las funciones que ellos reconocen que la Universidad lleva a cabo en el rol de su función como Institución formadora de profesionistas. A continuación se describen las ideas que aportaron en cuanto al rol que se debe de tomar para influir de manera trascendental en el desarrollo profesional de los estudiantes como agentes de cambio social.

Cabe destacar que cada entrevistado es experto de un área particular, muy diferente una de la otra, y en este aspecto se pudo apreciar que son muy similares las ideas que ellos tienen respecto al tema. Particularmente se distinguen dos líneas temáticas dentro de las cuales giraron la mayoría de los comentarios. Por un lado los expertos destacan la importancia de la Universidad como Institución formadora de valores y por otra parte la necesidad de establecer un vínculo con los diferentes sectores de la sociedad.

En cuanto al primer papel, los expertos mencionaron que para que la Universidad tenga un mayor impacto en el desarrollo de profesionistas como agentes de cambio social, es necesario fomentar los valores que no solo como profesionistas, sino como ciudadanos, les atañen, valores tales como la responsabilidad, la honestidad, la integridad y la ética fueron mencionados por los entrevistados.

Ellos destacan que ante los cambios en la sociedad, donde la falta de sensibilidad y valores se presenta en todos los ámbitos y sectores, es necesario que la Universidad una esfuerzos por crear una cultura de responsabilidad social donde el profesionista se vea parte de un todo, donde a través de su actuación desde sus diferentes roles en sociedad marque la diferencia. Señalan, además, que la Universidad debe ser promotora de la responsabilidad social para que el profesionista reconozca que desde su posición puede hacer aportaciones que contribuyan al desarrollo de una mejor sociedad. Esta labor de crear ese sentido de responsabilidad social es una tarea inherente a la naturaleza de la universidad en sí ya que como menciona Velasco:

La Universidad no es únicamente un espacio de mera “instrucción” en el que se forman personas competentes para el desarrollo social y económico, como promueve la OCDE, sino el ámbito en el que se

forman ciudadanos: la educación en gran medida forma el carácter moral de seres humanos (2011, p. 72).

En este sentido, la UANL tiene claro su compromiso y lo ha hecho explícito a través de la creación de su Modelo de Responsabilidad Social. Actualmente, los esfuerzos están enfocados a su socialización de tal manera que esto le permita a todo integrante de la comunidad universitaria sentirse identificado con los valores de la Universidad y a su vez desarrollar sus roles en función de lo establecido por dicho modelo.

Por otro lado, el segundo papel que fue de gran mención por parte de los expertos fue el que la Universidad debe establecer un vínculo con los diferentes sectores de la sociedad que le permita estar atenta a las demandas que surgen en el día a día y, de esta manera, ofrecer programas y alternativas que respondan a las necesidades del mercado actual, no solamente a nivel local o nacional, sino a nivel global.

Los expertos señalan que si bien se han venido haciendo esfuerzos en este sentido desde tiempo atrás, es necesario que hoy en día las IES establezcan fuertes nexos de trabajo y comunicación entre los diferentes sectores. La Universidad debe ser una plataforma de conocimientos globales que les permita a los egresados desarrollarse tanto en su contexto inmediato como en el global, y al establecer vínculos con los diversos ámbitos de la sociedad, puedan responder a las demandas y necesidades del mercado laboral. Añaden también, que es necesario que los profesionistas puedan ajustarse a diferentes entornos, que cuenten con la habilidad de aprender a aprender y adaptar los conocimientos que poseen a las diferentes circunstancias temporales y atemporales que se les presenten. Además, se destacó la necesidad de crear redes de trabajo donde se desenvuelvan en ambientes multidisciplinarios y puedan así extenderse y converger a otras áreas del conocimiento que les permita desarrollar una capacidad intelectual para retar, enfrentar y resolver los problemas que se le presenten.

Respecto a este segundo rol, que de acuerdo a los expertos la Universidad debe jugar, se ve enfatizado en unos de los estatutos del Decálogo UANL como universidad socialmente responsable, la *formación de ciudadanos planetarios socialmente responsables*. Lo anterior implica que se está consciente de la necesidad de formar

profesionistas que atiendan las demandas del mundo actual en un contexto global, es decir, que sea cual sea el país o ciudad del mundo donde se esté desempeñando, el profesionista sea capaz de llevar a cabo su labor con excelencia.

De acuerdo con Moreno y García (2013), es necesario impulsar una educación donde se fomenten competencias relacionadas con la ciudadanía activa, donde se tenga un alto sentido de pertenencia a la sociedad, ya que “su finalidad es, pues, en último término, favorecer la participación activa y responsable en las decisiones que afectan a nuestro planeta.” (párr. 23) Es decir, para que los profesionistas tengan un mayor impacto como agentes de cambio social en las acciones que realizan, éstos deben partir desde la concepción de que son ciudadanos planetarios, reconociéndose como parte de un mismo grupo, sin importar el lugar del mundo donde se encuentren.

De esta manera se puede concluir que los expertos destacan dos papeles principales que la Universidad debe tomar en cuenta a fin de provocar un mayor impacto en el desarrollo profesional de sus egresados y estos son: su papel como formadora de profesionistas íntegros, de valores y socialmente responsables, así como su rol al establecer un nexo más directo que permita la comunicación y retroalimentación constante con los diferentes sectores de la sociedad que le permitan ofrecer a los estudiantes opciones óptimas acordes con las necesidades del mundo cambiante. Cabe destacar que la Universidad ya ha realizado esfuerzos por llevar a cabo estos dos roles que los expertos señalan, esto a través de la creación, implementación y socialización del Modelo de Responsabilidad Social de la UANL.

4.4.5 ¿CUÁL CONSIDERA QUE PODRÍA SER UNA BUENA INICIATIVA O INICIATIVAS PARA FORTALECER LA VINCULACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CON LOS DIFERENTES SECTORES DE LA SOCIEDAD?

La vinculación entre empresas e instituciones de educación superior (IES) podría considerarse como una relación natural, dada la complementariedad que se puede esperar entre estos dos sectores de la economía (Porter 1979; 1980). Para las empresas, la vinculación con las IES podría ser concebida como una de las múltiples opciones o medios para lograr una mayor efectividad en la búsqueda de otros fines,

como sería el incremento de la productividad, el posicionamiento en el mercado, el crecimiento, el incremento de las utilidades, etc. En otras palabras, las alianzas con IES no son más que una estrategia a elegir por las empresas, dirigida a alcanzar sus propias metas (Ramírez y Cárdenas, 2013).

Por lo tanto, fortalecer la vinculación educación-empresa ayudaría a aumentar la capacidad nacional para desarrollar el potencial de las personas y competir en la economía global. En palabras de uno de los expertos, *actualmente la empresa privada realiza esfuerzos por apoyar el desarrollo de la educación en el país, los cuales se enfocan en apoyo a la infraestructura, equipamiento, programas de becas, espacios para pasantías, entre otros. Todas estas acciones son importantes y apoyan al fortalecimiento de la educación.* En su mismo discurso, un empleador reflexiona sobre el propósito de tener vinculación diciendo: *¿Por qué queremos vincularnos? Queremos vincularnos para ser mejores, para crecer, para ayudar, para cambiar las cosas.*

Uno de los rasgos distintivos de la Visión 2020 de la UANL es que “su trabajo de vinculación con el sector productivo de la entidad frecuentemente contribuye a crear y consolidar nuevas fuentes de trabajo que generan oportunidades de desarrollo para las nuevas generaciones” (Plan de Desarrollo Institucional 2012-2020, 2012). Algunas consideraciones de los expertos mencionan que la Universidad tiene un objetivo primario que es la formación de egresados de alto nivel pero comprometidos socialmente, entonces ese segundo aspecto tiene que ver mucho con la medida en la que la universidad se vincule con el entorno social, no solo en el que se desempeña, sino a nivel mundial, de manera que tenemos que formar estudiantes con una mentalidad global y comprometidos socialmente y una de las formas de lograr ese compromiso social, es mediante una vinculación real, efectiva, entre universidad - industria.

Se destaca la opinión: *la Universidad intenta poner puentes entre la escuela y las empresas para colaborar entre gobierno, negocio y universidad.* Otra opinión sugiere que *una de las prácticas que la UANL sigue es un ejercicio muy interesante donde no solo vincula la oferta que ofrece la universidad a través de todos sus procesos formativos educativos universitarios y la demanda que desarrollan las empresas, por lo que este experto recomienda buscar esos espacios para que haya encuentros entre la oferta educativa y la demanda profesional laboral.* Otro de los expertos

señala que *hay que exponer a los diferentes sectores de la sociedad, que vean qué es lo que se realiza y plantearles que ésta es su Universidad*. Otro de los comentarios relacionados con esta idea apuntó a que *en cada entidad académica hubiera un consejo de participación social que estuviera mucho más alineado a las necesidades de la industria*.

A través de las opiniones de los empleadores se puede percibir el papel relevante que le dan a la vinculación entre la Universidad y las empresas o instituciones para el desarrollo de la sociedad. Una idea coincidente es que esta vinculación aportaría en buena medida a la formación de los egresados al darle experiencia de primera mano en el área laboral. Por otra, a las mismas empresas e instituciones, les conviene que los futuros empleados los conozcan y vean las exigencias de sus puestos para prepararse mejor y que la Universidad apoye en la formación de estos futuros empleados. El objetivo en esta vinculación, es entonces, benéfico para ambas partes.

4.4.6 COMENTARIOS ADICIONALES

Esta sección recopila algunas ideas que fueron expresadas por los expertos y que se consideran comentarios relevantes para el propósito de este estudio. Aunque no están ligadas a una pregunta en especial, sí abonan a la discusión de temáticas relacionadas con las preguntas en las entrevistas.

La Universidad está cada vez más sensible a las necesidades tanto del sector productivo, como de la comunidad y de sus profesionistas y quiere dejar esa huella en los profesionales que están en el campo.

... la universidad necesita hacer un cambio, ser menos estática y ser más proactiva. En mi opinión tienen todo para lograrlo tienen todos los recursos de las universidades que veo. A nivel México es una de las mejores.

Fui sorprendido por esa visión de la universidad y sinceramente espero que esa estrategia de la universidad tenga éxito para mostrar ese ejemplo a otras universidades mexicanas. Hace más

de 20 años colaboré con una universidad en la ciudad de México, en aquel entonces “internacionalización” fue un tema muy ajeno y hay un refrán que dice: Mejor tarde que nunca, y esa iniciativa de la UANL debe ser ejemplo para todas aquellas universidades mexicanas.

Me he quedado muy gratamente sorprendido de la calidad humana de los alumnos yo creo que ya pasó hace muchos años aquella imagen que los alumnos de la UANL pues, prácticamente, enfilaban hasta cierto punto esfuerzos antisociales y revolucionarios de una manera peyorativa y creo que ahora la revolución del intelecto y sobre todo el entusiasmo de encontrar una forma de superación personal caracteriza al alumno de la universidad y la verdad me he quedado muy impactado por la calidad no solamente humana sino profesional de los alumnos. Creo que la universidad está haciendo esfuerzos muy significativos para poder despertar las conciencias a ese encuentro de lo que es el verdadero sentido del ser humano, como diría Victor Frankl “encontrar el verdadero sentido del vivir y del existir”, o sea es un proceso para mí muy valioso, por el cual el ser humano está en busca del sentido de su existencia. Así que los felicito.

4.5 CONCLUSIONES

La UANL lleva implícita en su naturaleza el sello distintivo de ser una institución educativa que se debe a la sociedad. Por ello, el fortalecer este compromiso se vuelve no solo importante, sino indispensable para la Universidad que, es a través de un vínculo directo con la sociedad que la acoge, que puede responder de manera pertinente a lo que demanda el mundo, no solo en la formación de profesionistas, sino en la relación con el papel que juega en cada uno de los sectores de la comunidad que le rodea. En su reciente Modelo de Responsabilidad Social (2013), la UANL declara el compromiso que tiene con la sociedad:

... le exige ser una comunidad de aprendizaje, una organización que se estudia permanentemente y que cuenta con ciclos de mejora continua para servir con calidad a la sociedad y para contribuir eficazmente a incrementar su nivel de desarrollo humano, así como para minimizar los impactos negativos de sus actividades. (p.18)

Es debido a esto que los retos que debe enfrentar la UANL deben estar no solo fundamentados, sino justificados con un análisis de necesidades de la comunidad a la que se debe, a través de estudios de opinión de empleadores. Simón, Montes y Arellano (2010) definen este vínculo como una relación que se ha modificado con el fin de servir como

... 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 y los objetivos y; a nivel externo, recogiendo información de los graduados de un programa educativo y del conjunto de empleadores. (p. 182)

Bajo este contexto es que lo aquí presentado representa no solo un deber, sino una necesidad para cualquier IES que se preocupe por mantenerse en el proceso de mejora continua. En el ejercicio de establecer comunicación directa con los

principales empleadores de los egresados de la UANL, en diversos sectores, se obtuvo información de gran valía para la Institución que le permitirá, además de tomar decisiones relevantes en aspectos académicos y de gestión, para seguir trabajando en lo establecido en los documentos institucionales, respetar y mantener su deber ser para con la comunidad.

En resumen, los grupos focales sirvieron de plataforma para que la UANL analice lo que se está demandando afuera y cómo se está desempeñando el capital humano que forma día a día. Así, se encontró que, en cuanto a la percepción general que se tiene de la Universidad, los empleadores la señalan como una institución de gran trayectoria, misma que la define como una garantía en la formación de profesionistas. Referente a por qué seleccionan a candidatos egresados de la UANL, mencionaron que principalmente por su formación académica, valores y actitudes.

Por otro lado, se encontró que la experiencia internacional y el dominio de un segundo idioma, así como la disposición e iniciativa para proponer mejoras en la empresa, son las características principales que los empleadores demandan de un profesionista hoy en día y que para desventaja de la UANL, se dificulta encontrar egresados con estas características y habilidades. Además, mencionan que el promedio obtenido durante la carrera muchas veces no refleja la capacidad del egresado, por lo que existen otros criterios que tienen mayor peso al momento de la contratación como lo son la actitud, el perfil, la experiencia y el desempeño. La mayoría de los empleadores enfatizó la importancia de tener el título universitario y, en algunos casos, la cédula profesional, puesto que estos documentos no solo le dan credibilidad en la formación, sino un mayor respaldo al profesionista frente al empleador. Por el contrario, otros pocos empleadores dicen ser flexibles en este aspecto pues no exigen el título si el candidato demuestra estar capacitado para el puesto.

En general, los empleadores mencionaron que se encuentran satisfechos con el desempeño de los egresados de la UANL, incluso hay ocasiones en que se superan las expectativas y llevan a cabo su labor de manera excepcional aunque están de acuerdo con que siempre hay aspectos por trabajar y mejorar. En relación con el desempeño de los egresados de la UANL en comparación con otras IES, destacaron que en cuanto a comparaciones positivas son la actitud, habilidades y preparación académica lo que los hace distinguir sobre los demás; sin embargo, señalan que hay también cualidades o competencias que poseen los egresados de otras instituciones

y que representan áreas de oportunidad en los egresados de la UANL, como es el desarrollo de un perfil más gerencial o emprendedor, el dominio del idioma inglés y las técnicas y habilidades para iniciar en el campo laboral.

Relacionado a esto último, los empleadores también señalaron que si bien los egresados son muy participativos en actividades asociadas con la responsabilidad social, esto solo sucede cuando los programas están ya en existencia en las empresas; expresan como un área de oportunidad el desarrollar esa habilidad para proponer proyectos sociales. Cabe mencionar que en ninguno de los grupos se especificó la razón de esta falta de iniciativa en el desarrollo o liderazgo de proyectos sociales.

En otras cuestiones, los medios electrónicos, el vínculo directo y las bolsas de trabajo resultaron ser los métodos de reclutamiento mayormente utilizados por los empleadores participantes. Por otro lado, los medios impresos, así como la Unibolsa, fueron los menos mencionados. Finalmente, el liderazgo, el desempeño, los buenos resultados y los estudios de posgrado fueron los factores que se mencionaron como determinantes para promover al egresado de la UANL a mejores puestos.

Como parte de la riqueza que los estudios de opinión de empleadores traen para la autoevaluación de las funciones y acciones de la Universidad están los comentarios adicionales que éstos expresan a través de las diferentes respuestas a los tópicos que se les cuestiona y que sirven para externar su sentir en relación a los mismos. En este caso, el equipo de investigación categorizó estos comentarios dentro del concepto de áreas de oportunidad. Entre los comentarios más destacados se mencionó que la Universidad necesita fomentar el que los egresados desarrollen un sentido de pertenencia para con la Institución, así como el espíritu de servicio, valores y la responsabilidad social, que si bien todos ellos ya están presentes en algunos de los egresados, aún no son características que puedan tomarse como rasgos representativos. A su vez, indicaron que es necesario impulsar en ellos el sentido de liderazgo y apoyarlos en desarrollar actividades para manejo del estrés. En particularidades de acuerdo a las áreas de los empleadores, en las ingenierías destacaron la necesidad de rediseñar algunos programas educativos a fin de que los egresados se enfoquen no solo en técnicas de operación o manufactura sino también en propuestas de diseño e innovación.

Los empleadores de las ciencias de la salud, por su parte, externaron la preocupación de que el trámite de titulación sea a través de un proceso más ágil

y rápido, así como el que se apoye la creación de especialidades y estudios de posgrados para el área de veterinaria.

Todo este cúmulo de tan variada y vasta información sería difícil de obtener únicamente a través de métodos cuantitativos o de respuestas cerradas ya que estos llevan al participante a dar una respuesta en base a opciones ya preestablecidas; sin embargo, el grupo focal, como método cualitativo, permitió a los empleadores proveer de una respuesta más amplia y con mayores detalles en relación con cada aspecto que les fue cuestionado.

Estos hallazgos podrían ser altamente relevantes no solo para la Universidad como se mencionó previamente, sino también para que el egresado y futuro egresado universitario puedan consultar y tomar de referencia para identificar lo que el mercado laboral espera de ellos. Cabe destacar que este no ha sido un estudio de mercado laboral, sino una investigación que permite tener una visión más enfocada de lo que opinan los empleadores sobre los egresados de la UANL: sus fortalezas y sus debilidades, así como aspectos que servirán para retroalimentar tanto los programas educativos como los servicios escolares.

REFERENCIAS

- Añez, O., Fleires, A. y Velazco, W. (2013). Capacidades Ciudadanas de los Estudiantes de Bioanálisis Como Agentes de Cambio Social Multiciencias., 13 (2), 159-166. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90428841007>
- Aranda, M., Puentes, R. y Antequera, J.M. (2008). Competencias profesionales desde el punto de vista de los empleadores, exalumnos y alumnos de la Universidad de Jaén. En De Castro Silva y Díaz de Castro. (Coords.) Universidad, Sociedad y Mercados Globales. Proceedings de la Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa. International Conference. España: Salvador de Bahía. Págs. 437-45.
- Beelen, J. (2011). "La internacionalización en casa en una perspectiva global: un estudio crítico del Informe del 3.er Estudio Global de la AIU". En: Globalización e internacionalización de la educación superior [monográfico en línea]. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*. Vol. 8, n.º 2, págs. 85-100. UOC. Recuperado de <http://rusc.uoc.edu/ojs/index.php/rusc/article/view/v8n2-beelen/v8n2-beelen>
- Condon, B. and Wiseman, P. "APP Impact: Recession, Tech Kill Middle-Class Jobs", Associated Press, 23 de enero de 2013. En Encuesta de competencias profesionales 2014. México, D.F. : México
- Bourdieu, P. (1979). *Los Tres Estados del Capital Cultural*. Tomado de Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 30 de noviembre de 1979. Traducción de Mónica Landesmann. Texto extraído de: Bourdieu, P. *Los Tres Estados del Capital Cultural*, en Sociológica, UAM- Azcapotzalco, México, 5, 11-17. Recuperado de <http://sociologiac.net/biblio/Bourdieu-LosTresEstadosdelCapitalCultural.pdf>
- Canagarajah, S. (1999). *Resisting Linguistic Imperialism in English Teaching*. Oxford: Oxford University Press.
- Carrasco, A y González, K. (2011). "Dificultades de escritura entre estudiantes universitarios". XI Congreso Nacional de Investigación Educativa / 5. Educación y Conocimientos Disciplinarios / Ponencia. Recuperado de http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_05/1477.pdf

- Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C. (CIDAC). Encuesta de competencias profesionales 2014. México, D.F.: México. Recuperado el 14 dic. 2014 de http://cidac.org/esp/uploads/1/encuesta_competencias_profesionales_270214.pdf
- Cerda, A., Lara, C. y Sandoval, A. (2003). *Determinantes en la promoción laboral de los ejecutivos de cuentas de bancos de la ciudad de Talca*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39902703>
- Charmaz, K. (2007). *Constructing grounded theory. A practical guide through qualitative analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Chavarría, C. (2010). "El idioma inglés en el currículo universitario: importancia, retos y alcances." *Revista Electrónica Educare*, (XIV) 2, 63-69. ISSN: 1409-42-58. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1941/194115606005.pdf>
- Chávez, G. y Cantú, L. (2015). "La literacidad académica de los estudiantes universitarios" *Revista Ciencia UANL*, (18) 17. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/3862/1/Ciencia%20UANL%2018%2C71.pdf>
- Contreras, J. (2011). Formación de competencias: tendencias y desafíos en el siglo XXI. *Universitas 15*, 109-138. Recuperado de <http://universitas.ups.edu.ec/documents/1781427/1884570/4Art15.pdf>
- Cruz, R. (2009). Programa de seguimiento de egresados y opinión de empleadores. Universidad Veracruzana. Recuperado el 25 de febrero 2015 de <http://www.uv.mx/orizaba/enfermeria/files/2012/11/PROGRAMADESEGUIMIENOTODEEGRESADOSUV.pdf>
- De la Calle, C., García J. y Giménez P. (2007). La formación de la responsabilidad social en la universidad. *Revista Complutense de Educación*. 18 (2), 44-66. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2356157>
- De la Cruz, A.L., Macedo, A.E. y Torres M. C. (s.f.). Estudios de Egresados en la Universidad de Colima. Revisado de http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%201/Mesa%20C/mesa-c_3.pdf
- De los Ríos, D., Herrera, J.A., Letelier, M., Poblete, A. y Zúñiga, M. (2000). Paradigmas y competencias profesionales. En *Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicaciones para la docencia universitaria*. Chile: Centro Interuniversitario de Desarrollo, CINDA. Recuperado de <http://www.cinda.cl/download/libros/LASNUE-1.PDF>

- Díaz, C. y Cervantes, J. (2012). *El Reclutamiento de Talentos en las Empresas por medio de las Redes Sociales en Empresas Mexicanas: ¿Realidad o Ficción?* Recuperado de https://www.academia.edu/1927979/_El_Reclutamiento_de_Talentos_por_Medio_de_las_Red_Sociales_en_Empresas_Mexicanas_Realidad_o_Ficcio_n_
- Dijkstra, A. y Peschar, J. (2003). "Social Capital in Education: Theoretical Issues and Empirical Knowledge in Attainment Research". In Torres, R. y Antikainen, A. (Eds). *The International Handbook on the Sociology of Education. An International Assessment of New Research and Theory*. Oxford: Rowman & Littlefield.
- El Universal. (2015). *Las mejores universidades de México*. Recuperado de <http://mejoresuniversidadesdemexico.mx/?q=ranking>
- Empleadores universidad de Tlaxcala <http://www.uatxftssy.org.mx/EstudioEmpleUATX.pdf>
- Estrella, G. y Ponce León, M.T. (2006) Impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores. México: Universidad Autónoma de Baja California; Miguel Ángel Porrúa, Librero Editor.
- Feinberg, J. (2013). Worlde TM. Recuperado de <http://www.wordle.net/>
- FOGU (2005). *Programa de Formación General Universitaria de los Estudiantes de Licenciatura, Profesional Asociado y Técnico Superior Universitario de la UANL*. Recuperado de <http://www.uanl.mx/sites/default/files3/formaciongeneral.pdf>.
- Gacel, J. y Ávila, R. (2008). Las universidades latinoamericanas frente al reto de la internacionalización. *Casa del tiempo* (9) IV, Universidad Autónoma Metropolitana. Recuperado de http://www.difusioncultural.uam.mx/casadeltiempo/09_iv_jul_2008/casa_del_tiempo_eIV_num09_02_08.pdf
- Garabito, G. (2012). Experiencias de Inserción Laboral en Jóvenes Obreros en Azcapotzalco, Ciudad de México. *Psykhe*, 21(2) 21-33. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96725078003>
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. California, Berkeley: University of California Press.
- Gimeno, J. (Comp.) (2008). *Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?* Madrid: Morata.

- Handel, M. (2012). "Trends in Job Skills Demand in OECD Countries." OECD Social, Employment and Migration Working Papers. No. 143, OECD Publishing. DOI:10.1787/5k8zk8pcq6td-en
- Hermans, J. y Lederer, T. (2009). "The paradox of social capital: a look through the individual rationality." CRESIS Working Papers. Bélgica: Louvain-la-Neuve. Recuperado de https://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/iag/documents/WP_23_Hermans_Lederer.pdf
- Hernández, A., Serafín, M.T. y Rault, B. (2011). Percepción de las competencias profesionales de estudiantes y egresados de una universidad pública por su comunidad universitaria: reporte final de una investigación cualitativa en educación. Memorias del Consejo Mexicano de Investigación Educativa, COMIE. México: Nuevo León. Recuperado el 15 de marzo del 2015 de http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_10/1286.pdf
- Horvath, V., Ghez, J., Khodyakov, D. y Yaqub, O. (2015). *Education, Technology and Connectedness. Global Societal Trends to 2030: Thematic report 2*. Cambridge: RAND Corporation.
- Jacinto, C. y Millenaar, V. (2009). Enfoques De Programas Para La Inclusión Laboral De Los Jóvenes Pobres: "Lo Institucional Como Soporte Subjetivo. Última Década", 67-92.
- Jacinto, C., Wolf, M., Bessega, C. y Longo, M. (2005). 7mo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. "Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo". ISBN 987-98870-2-6.
- López, G. (2013). *Programa para el estudio de empleadores*. Recuperado el 25 de febrero 2015 de http://www.derecho.uabjo.mx/docs/fderecho/pdfs/programa_empleadores.pdf
- Maldonado, M. (2008). "Aprendizaje basado en proyectos colaborativos. Una experiencia en educación superior." *Laurus*, (14)28, pp. 158-180. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111716009>
- Mateo, C. y Albert, M.C. (2010). *Competencias y habilidades del alumnado egresado de la UA. La visión de los empleadores*. Alicante, España: Unidad Técnica de Calidad. Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad de la Universidad de Alicante

- Miles, M. B., and Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Modelo de Responsabilidad Social de la UANL. (2013). Universidad Autónoma de Nuevo León. San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México.
- Modelo Educativo de la UANL. (2008). Universidad Autónoma de Nuevo León. San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México.
- Mondy, R. W. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. (9ªEd.) Recuperado de <https://books.google.com.mx>
- Moreno, O. y García, F. (Abril de 2013) Medioambiente y ciudadanía: Educación para la participación como base de una educación ciudadana planetaria. *Global Education Magazine*. Recuperado de: <http://www.globaleducationmagazine.com/medioambiente-ciudadania-educacion-para-la-participacion-como-base-de-una-educacion-ciudadana-planetaria/>
- Moreno, T. (2009). *Empresas apuestan por inexperiencia*. Recuperado de <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2009/08/04/empresas-apuestan-por-inexperiencia>
- Moreno, T. (2010). Competencias en educación. Una mirada crítica. *Revista mexicana de investigación educativa*, 15(44), 289-297. Recuperado en 31 de marzo de 2015 de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662010000100017&lng=es&tlng=es
- Mungaray, A. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *Revista electrónica de investigación educativa*, 3 (1). Recuperado en 31 de marzo de 2015, de <http://redie.uabc.mx/vol3no1/contenido-mungaray.html>
- Nieblas, E.C. y Valenzuela, G. E. (2002). *Formación Universitaria y Ejercicio Profesional de los Egresados de la UABC*. México: PLAZA Y VALDES.
- Noboa, A. y Robaina, N. (2013) *La universidad como agente de cambio: efectos de la regionalización de la universidad pública en el Uruguay*. Recuperado de <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/103.pdf>
- Plan de Desarrollo Institucional 2012-2020. (2012). Universidad Autónoma de Nuevo León. www.uanl.mx/sites/default/files/documentos/.../pdi-2020-26abril.pdf

- Plaza, M. y Domínguez, M. (2011). *La estrategia de recursos humanos como clave del éxito de la gestión del conocimiento en empresas que implementan nuevas tecnologías de manera sistemática en la ciudad de Montería*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187222418003>
- Porter, M. (1979), "How Competitive Forces Shape Strategy", *Harvard Business Review*, vol. 57, núm. 2, pp. 137-145
- Ramírez, E. y Cárdenas, S. (2013). Un análisis de la vinculación entre empresas mexicanas e instituciones de educación superior a partir de los resultados de la Encuesta Nacional de Vinculación. *Perfiles Educativos*, XXXV(140) 119-131. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13226156008>
- RankingWebdeUniversidades.(2015).Recuperadode<http://www.webometrics.info/es>
- Real Academia Española. (2015) Satisfacer. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=agUlcQPqyqDXX2QnaREK>
- Reporte Laboral México 2014. *El dinamismo del talento para una economía en movimiento*. Recuperado de www.hays.com.mx
- San Martín, D. (2014). Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. *Revista electrónica de investigación educativa*, 16(1), 104-122. Recuperado en 18 de febrero de 2015 de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-404120140001000008&lng=es&tlng=es
- Simón, J., Montes, E. y Arellano, L. (2010). Los estudios de opinión de empleadores. Estrategia para elevar la calidad de la educación superior no universitaria. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 8 (3). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/551/55115052012.pdf>
- Torres, T. y Vidal, M. (2015). "Percepción de estudiantes y empleadores sobre el desarrollo de competencias digitales en la Educación Superior." *Revista de educación*, N° 367, págs. 63-90 DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2015-367-283
- UNESCO (2005). Informe mundial de la UNESCO, 2005. P 29.
- Universidad Autónoma de Benito Juárez Oaxaca (UABJO). (2013). Programa para el estudio de empleadores México: Universidad Autónoma de Benito Juárez Oaxaca. Recuperado el 25 de febrero, 2015 de http://www.derecho.uabjo.mx/docs/fderecho/pdfs/programa_empleadores.pdf

- Universidad Autónoma de Nuevo León. (2011). *Visión 2020*. México. Recuperado de <http://www.uanl.mx/sites/default/files/documentos/universidad/folleto-vision2020uanl.pdf>
- Universidad Autónoma de Nuevo León. (2014). *Informe de Actividades del Rector Dr. Jesús Ancer Rodríguez correspondientes al año 2014*. Recuperado de <http://www.uanl.mx/sites/default/files/anexo%20uanl%20informe2014.pdf>
- Universidad Autónoma de Nuevo León. (2015). *La Universidad*. México. Recuperado de www.uanl.mx/universidad
- Universidad de Alicante. (2010). *Competencias y habilidades del alumnado de la UA. La Visión de los empleadores. Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad*. España: UNIDAD TÉCNICA DE CALIDAD.
- Uribe, J. (2012). Importancia del idioma inglés en las instituciones de educación superior: el caso de la Corporación Universitaria de Sabaneta. *Uni-pluri/versidad*, (12)2, pp. 97-103. Colombia: Facultad de Educación, Universidad de Antioquia
- Valenzuela E. y Ponce, L. M. (2006). Impacto Laboral de los Egresados Universitarios y Opinión de Empleadores. Recuperado el 25 de febrero 2015 de https://books.google.com.mx/books?id=ouu5OjupgHgC&pg=PA21&lp-g=PA21&dq=estudio+de+opinión+de+empleadores&source=bl&ots=rWinJC2OAY&sig=wUSYpHPgSjFod5zfNb1O_mtZCVk&hl=es-419&sa=X&ei=2mHyVN-HQG4bvoAStj4CwBQ&ved=OCFIQ6AEwCQ#v=onepage&q=estudio%20de%20opini%C3%B3n%20de%20empleadores&f=false
- Vargas, I. (Septiembre de 2013). *Estar titulado, ¿vía al empleo seguro?* En *CNNExpansion.com* Recuperado de <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2013/09/05/es-util-tener-un-titulo>
- Velasco, M. (2011) *Moviendo voluntades: los agentes del cambio y la organización universitaria interamericana*. *Revista GUAL*, 4 (1), 70-81. Recuperado de: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/viewFile/1983-4535.2011v4n1p70/22027>

RECOMENDACIONES GENERALES

Tomando en consideración la amplia y diversa información que se presenta en el estudio homologado de seguimiento de egresados de la UANL, a través del cual se buscó: 1) obtener información de los recién egresados sobre el grado de satisfacción con la formación recibida, su trayectoria laboral y su opinión con respecto a la gestión institucional y los servicios escolares; 2) analizar la trayectoria y desempeño profesional de los egresados, y 3) conocer la opinión sobre el desempeño laboral de los egresados de la UANL, así como el posicionamiento institucional, es posible formular un conjunto de recomendaciones generales que se presentan a continuación:

- Diseñar e implementar una campaña institucional para socializar los resultados del estudio en las facultades de la Universidad, propiciar su análisis y la formulación de acciones particulares en el ámbito de cada una de ellas para atender los asuntos identificados como áreas de oportunidad, lo que permitirá mejorar la calidad y pertinencia de los programas, así como los procesos educativos que realizan.
- Continuar aplicando este tipo de estudio e institucionalizarlo como un medio imprescindible y complementario a otros que una universidad socialmente responsable debe realizar como insumo para la mejora continua y el

aseguramiento de la calidad de los programas educativos y servicios que se prestan a los estudiantes.

- Propiciar que los estudiantes, al ingresar a la Universidad, conozcan a detalle el perfil de egreso de la licenciatura en la que realizarán sus estudios, así como los objetivos y contenidos de las unidades de aprendizaje del área de Formación General Universitaria (FOGU), enfatizando su importancia para la formación integral.
- Promover el conocimiento y pleno entendimiento del Modelo Educativo de la Universidad y sus ejes rectores entre profesores y estudiantes, pues éste constituye el sustento de la práctica educativa de la Institución, además de precisar los roles que deben jugar cada uno de los actores en la implementación del mismo.
- Evaluar el funcionamiento del programa de tutoría en cada una de las facultades de la Universidad. Esta evaluación debe considerar el modelo institucional vigente, la capacitación de los tutores y los espacios y tiempos para llevarla a cabo.
- Incrementar en todos los programas de licenciatura los contenidos y actividades de carácter práctico, así como fortalecer las competencias de comunicación oral, escrita y gráfica, además de las de emprendimiento y liderazgo de los estudiantes.
- Ampliar la cobertura y pertinencia del programa de prácticas profesionales con el propósito de que un mayor número de estudiantes pueda realizar esta actividad de aprendizaje que le proporcione, entre otros aspectos, una experiencia efectiva que contribuya a lograr su incorporación al mundo laboral. En particular, para los estudiantes de las áreas de Ciencias Naturales, Humanidades y Ciencias Agropecuarias.
- Evaluar la viabilidad de incorporar la práctica profesional como una actividad de aprendizaje obligatoria, en los programas que aún no la consideran de esta manera. Es bien sabido que la práctica profesional, además de fortalecer la formación de los estudiantes, es un medio eficaz para propiciar su contratación una vez concluida la misma; también, es el medio ideal para el desarrollo de competencias, a la vez que proporciona a los estudiantes antecedentes de experiencia laboral que es requerida por los empleadores para la contratación.

- Fortalecer las estrategias y condiciones, en particular de los centros de idiomas, para que los estudiantes adquieran un grado suficiente de dominio del idioma inglés y de otras lenguas adicionales, tomando en consideración la importancia que los empleadores prestan a esta competencia para realizar la contratación de personal.
- Evaluar la viabilidad de que en todos los programas de licenciatura se impartan unidades de aprendizaje en inglés. Incorporar asimismo, más materiales bibliográficos de apoyo a la impartición de los programas en este idioma.
- Fortalecer la formación de profesores a fin de que se incorporen de manera fundamentada a los programas bilingües de sus facultades.
- Homologar los cursos de inducción a la Universidad y propiciar que los estudiantes cuenten con el mayor conocimiento posible sobre:
 - a. La misión y visión de la Universidad.
 - b. La legislación universitaria aplicable.
 - c. El modelo de responsabilidad social, su contenido y alcances en la formación universitaria.
 - d. El modelo educativo de la institución y sus ejes rectores, así como lo que se espera de ellos durante su implementación.
 - e. Los servicios que ofrece la UANL (becas, tutoría, asesoría, prácticas profesionales, movilidad, servicio social, atención a la salud, deporte, incorporación al mundo laboral, entre otros).
 - f. El perfil de egreso del programa educativo en el que habrán de realizar sus estudios.
 - g. Los posibles espacios laborales en los que podrían incorporarse al terminar sus estudios.
- Fortalecer los programas Universidad Saludable y Universidad Segura, realizando para ello, una evaluación integral de su operación y alcances para identificar las áreas de oportunidad y las acciones requeridas para atenderlas.

En relación a la metodología y los instrumentos empleados para la recolección de información en las diferentes etapas del estudio, se recomienda que con base en la experiencia de su aplicación se identifique en qué pueden ser mejorados para dar mayor precisión en las respuestas, sin embargo, se recomienda también no

modificarlos sustancialmente, a fin de que se pueda obtener la misma información y tener la posibilidad de hacer comparaciones y un seguimiento longitudinal de los resultados.

COMENTARIOS FINALES

A partir de este primer estudio realizado de manera homologada se elaboró una propuesta de sistematización para el seguimiento permanente de los egresados de la UANL. En esta propuesta se sugiere que los resultados de los estudios de egresados desarrollados en la Institución sean una referencia obligatoria para la reforma de los programas educativos; asimismo, deben ser una materia prima que se utilice, lo más ampliamente posible, al interior de las facultades para la revisión y adecuación de sus planes de estudio, por lo que debería ser lectura obligatoria de los equipos de diseño y rediseño de las carreras en cada dependencia, mientras que al exterior se utilice en forma de publicaciones periódicas que describan de manera general el estatus de los egresados de la institución.

El estudio de seguimiento de egresados realizado ha aportado una amplia, diversa y muy rica gama de información a través de la cual es posible identificar fortalezas y áreas de oportunidad de la Institución en relación, entre otros aspectos, a los programas educativos y al modelo educativo que los sustentan, a profesores, procesos y servicios, así como áreas de oportunidad que deberán ser atendidas a la brevedad mediante la implementación de un conjunto de acciones a corto plazo.

CRÉDITOS Y AGRADECIMIENTOS

Dirección General de Desarrollo y Egresados

Dra. Sandra Nora González Díaz

Dirección General de Informática

Ing. Alberto Zambrano Elizondo

Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos

Ing. Ana María Gabriela Pagaza González

Dirección de Estudios de Licenciatura

Mtra. Emilia Edith Vásquez Farías

Dirección de Servicio Social y Prácticas Profesionales

Mtra. María Zoraida Jiménez Aguilar

Directores y colaboradores de las facultades de la UANL

Agronomía

Francisco Zavala García, Director; Leonel Romero Herrera.

Artes Escénicas

Olivia Janneth Villarreal Arizpe, Directora; Mayra Daniela Leal Meléndez.

Ciencias Biológicas

Antonio Guzmán Velasco, Director; Luis Alberto Covarrubias Muñiz, Jorge Arturo Cárdenas Montoya, Ma. De las Mercedes González Maltos.

Arquitectura

Francisco Fabela Bernal, Director; Jorge David Ancer Cuellar, Miguel Ángel Rodríguez Enríquez.

Artes Visuales

Mario Alberto Méndez Ramírez, Director; Adriana Ramírez Castro, Diana Raquel Vallines Solís.

Ciencias de la Comunicación

Mario Humberto Rojo Flores, Director; Ema Ojeda Díaz, Alejandro Hernández Ochoa, Jessica Ponce Sierra, Mariana Ruíz Elizondo.

Ciencias de la Tierra

Francisco Medina Barrera, Director; José Rosbel Chapa Guerrero, Ángel García Peña.

Ciencias Forestales

Humberto González Rodríguez, Director; José Isidro Uvalle Saucedo, Mauricio Cotera Correa, Elsa Alcira Garza Escamilla.

Ciencias Químicas

Eduardo Soto Regalado, Director; María del Carmen Obregón González, Sofía Cervantes Soto, Arlethe Aguilar Villarreal.

Derecho y Criminología

Óscar Paulino Lugo Serrato, Director; Adriana Elizabeth Castro García.

Enfermería

María Diana Ruvalcaba Rodríguez, Directora; Santiaga Enriqueta Esparza Almanza, Irma Guadalupe Rojas Garza.

Ingeniería Civil

Pedro Leobardo Valdez Tamez, Director; Anastacio Vázquez Vázquez, Dora Lidia Cruz Rodríguez.

Ciencias Físico-Matemáticas

Rogelio Juvenal Sepúlveda Guerrero, Director; José Apolinar Loyola Rodríguez, Magdalena Minerva Sánchez Rodríguez, Humberto Chapa Vera.

Ciencias Políticas**y Administración Pública**

Gerardo Tamez González, Director; Oswaldo Leyva Cordero, Teresita de Jesús Martínez Chapa, Mónica Almaguer Valdez.

Contaduría Pública y Administración

María Eugenia García de la Peña, Directora; Gabriel Esquinca Moreno

Economía

Julio César Arteaga García, Director; Laura A. Zúñiga Valero, Ma. Del Consuelo Flores Goytia, Sarahí Enriquez Cuautle.

Filosofía y Letras

Ludivina Cantú Ortiz, Directora; Juan Antonio Delgadillo Esquivel, Enedelia Méndez Morales, Félix Enrique López Ruiz, Mayra Alejandra Natividad Peña.

Ingeniería Mecánica y Eléctrica

Jaime Arturo Castillo Elizondo, Director; Claudia García Ancira, Myriam Solano González, Missael Antonio Guevara Correa, Idalia María Salinas Reyna, Claudia Elisa Luna Mata.

Medicina

Santos Guzmán López, Director; Oralia Barboza Quintana, Ángel Raymundo Martínez Ponce de León, Martha Susana Hernández Garza, Laura Soto Ruiz.

Música

Luis Gerardo Lozano Lozano, Director; Patricia Villegas Gutierrez.

Organización Deportiva

Oswaldo Ceballos Gurrola, Director; Javier Alejandro Padilla Gómez.

Salud Pública y Nutrición

Hilda Irene Novelo Huerta, Directora; Ana Alicia Alvidrez Morales, Guillermina Juárez Villalobos.

Medicina Veterinaria y Zootecnia

Juan José Zarate Ramos, Director; Martha Virginia Garza Zermeño, José Luis Lazcano Villarreal, Diana Elisa Zamora Ávila.

Odontología

Rosa Isela Sánchez Nájera, Directora; Argelia Akemi Nakagoshi Cepeda, Idalia Rodríguez Delgado, Guillermo Cruz Palma.

Psicología

José Armando Peña Moreno, Director; Jesús Humberto González González.

Trabajo Social y Desarrollo Humano

María Teresa Obregón Morales, Directora; Hortencia Margarita Sánchez Guerrero, Reyna Hernández Hernández.

Apoyo logístico

Karina Janett Hernández Ruiz

Servicios de Tecnologías de Información

Francisco Gerardo Treviño Barrera
Clemente Pereda Rodríguez
Eyder Hernán Medina Valladares

Capacitación de software *Atlas.ti* 6.2

Manuel Guadalupe Muñiz García

Asesor estadístico del Centro de Investigaciones
Económicas de la Facultad de Economía de la UANL
Ernesto Aguayo Téllez

Asesora del proceso cualitativo
Ma. Guadalupe Rodríguez Bulnes

Apoyo a entrevistas con expertos
Juan Manuel Adame Rodríguez

Diseñador gráfico
Jaziel Gibar Aguiña Nieves

Revisores de contenido
Julio Rubio Oca
Gabriela Adriana Elizondo Regalado
Angélica Vences Esparza

Revisora de estilo
Olga del Socorro Almaraz Cortés

Estudio de Seguimiento de Egresados de la UANL,
terminó de imprimirse el mes de Agosto de 2015 en
los talleres de Litográfica Matamoros, con un tiraje
de 1,000 libros. En su composición se utilizaron
los tipos de letra Otama y Familia de Gotham.

