

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSGRADO



RELACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS UNIVERSITARIAS Y LA INSERCIÓN
LABORAL DE LOS GRADUADOS DEL COLEGIO DE EDUCACIÓN DE LA UANL

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTORADO EN FILOSOFÍA
CON ACENTUACIÓN EN ESTUDIOS DE LA EDUCACIÓN

PRESENTA

KARLA ALEJANDRA JAIME BAUTISTA

DIRECTOR: **DR. JUAN CARLOS HUITRADO TREVIÑO**
CO-DIRECTORA: **DRA. MARÍA MAGDALENA MADRIGAL LOZANO**

NOVIEMBRE 2024



ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS DE DOCTORADO

(De acuerdo al RGSP aprobado el 12 de junio de 2012 Arts. 77, 79, 80, 104, 115, 116, 121, 122, 136, 131, 136, 139)

Tesis

RELACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS UNIVERSITARIAS Y LA INSERCIÓN
LABORAL DE LOS GRADUADOS DEL COLEGIO DE EDUCACIÓN DE LA UANL

Comité de evaluación

Dr. Juan Carlos Huitrado Treviño
Director

Dra. María Magdalena Madrigal Lozano
Co-directora

Dr. Francisco Javier Treviño Rodríguez
Lector

Dr. Rafael Andrés Treviño Leal
Lector

Dra. Petra Eufracia González Rivera
Lectora

San Nicolás de los Garza, N.L., noviembre 2024

Alere Flammam Veritatis

DR. FELIPE ABUNDIS DE LEÓN

SECRETARIO DEL ÁREA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

DEDICATORIA

A Dios por siempre guiar mis pasos y bendecirme en todo momento.

*A las mujeres más valientes que conozco:
Mi mamá Carmen y a mis hermanas: Caro y Lilia.*

*A mi gran compañero, mi quaterback, mi gran amigo y mi esposo:
Marcos.*

*Para quienes, a través de su risa, me enseñan que el mundo sigue siendo una montaña rusa:
Diego, Darío, Jacob, César y Jorge. Sueñen, sueñen mucho, sueñen alto y lejos, porque esos
sueños son los que los mantendrán siempre vivos.*

*Y sobre todo para la pequeña Ale,
para la niña de la casa.
Gracias por siempre estar ahí.*

*“Y finalmente, gracias a todos los que me ayudaron en este proyecto, y sobre todo, a aquellos
que sin querer me ayudaron”*

*"Cualquiera puede hacer las cosas superficialmente, pero una vez que has hecho un
compromiso, tu sangre tiene algo particular, y es muy difícil detenerte".
Bill Cosby*

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que han sido fundamentales en la realización de esta tesis. Sin su apoyo incondicional, este logro no habría sido posible.

Al Dr. Juan Carlos Huitrado, director de mi tesis, le extiendo mis más sinceros agradecimientos. Su dedicación y su apoyo constante fueron el impulso que necesité en las últimas semanas para culminar este proyecto. Estoy profundamente agradecida por todo lo que hizo para ayudarme a alcanzar esta meta.

A la Dra. María Madrigal Lozano, mi gratitud es inmensa. Usted me enseñó a tener fe, amor y pasión en todo lo que hago. Su apoyo inquebrantable y su guía constante me dieron la fuerza necesaria para seguir adelante. Me enseñó a amar mi trabajo y a enamorarme aún más de mi profesión, guiando mis pasos con sabiduría y abrazándome con su calidez. Gracias, Dra. Madrigal, por tanto.

A la Dra. Adriana Segovia Romo, mi admiración y respeto. Gracias por tomarme de la mano y guiarme en este camino, especialmente durante los tres meses más intensos de esta travesía. Este logro no habría sido posible sin su apoyo, y le estaré eternamente agradecida.

Al Dr. Francisco Treviño, director de la Facultad de Filosofía y Letras, gracias por creer en mí y en mi proyecto. Aprecio profundamente la confianza que depositó en mí y su convicción de que este trabajo tiene algo valioso que aportar a la sociedad y a nuestros alumnos. Que Dios lo bendiga y guíe siempre sus pasos.

Al Dr. Rafael Treviño, mi más sincero agradecimiento por hacer de este final un camino hermoso. Gracias por enseñarme que la paz y la serenidad son fundamentales en el trabajo académico y en la vida. Su apoyo ha sido invaluable.

Dra. Petra González, quiero expresar mi más sincero agradecimiento por su invaluable aportación como lectora de esta tesis. Su perspicacia, sus comentarios constructivos y su orientación experta han sido fundamentales para el desarrollo y perfeccionamiento de este trabajo. Aprecio profundamente el tiempo y el esfuerzo que dedicó a revisar mi investigación y a proporcionar valiosos aportes que han enriquecido mi proyecto.

A la Dra. Irma Flores, gracias por su apoyo constante y por cultivar una amistad que ha florecido con el tiempo. Conocerla ha sido una de las cosas más bonitas de mi vida. ¡Gracias por tanto!

A la Dra. Angélica Vences y a la Dra. Mireya Sandoval, mi más sincero agradecimiento por su apoyo incondicional y por no dejarme rendir ante las adversidades. Gracias por permitirme crecer y por ser parte de un cuerpo académico increíble.

Dr. José Luis Cisneros, agradezco su gran apoyo y por ser mi guía en momentos de incertidumbre, siempre dispuesto a compartir su sabiduría y hacer que el lado luminoso prevaleciera incluso en

los desafíos más oscuros. Gracias por las risas y por recordarme que, como en la galaxia lejana, la fuerza siempre está con nosotros, especialmente en las simplezas de la vida. May the Force be with you, siempre.

Al Dr. Víctor Cárdenas, gracias por su ayuda en el camino de la estadística. Su paciencia y enseñanza sobre la persistencia y la valentía fueron esenciales para la culminación de este trabajo.

A todas las personas bonitas y maravillosas que encontré en este camino, y que me siento muy dichosa de conocer, especialmente a Lilian: gracias por tus consejos, por tu amistad y por tu apoyo. Este logro no habría sido posible sin ti.

Rosi: el doctorado me ha dado el regalo más bonito al permitirnos coincidir. Conocerme es y será siempre algo maravilloso. Gracias por siempre ayudarme a sacar mi mejor versión como amiga, docente y coordinadora. Deseo que la vida te recompense en cada paso que des. Te quiero mucho.

A Yolanda, mi querida Yols: ¿qué sería de nosotras si no nos hubiéramos conocido? Nuestro camino fue un constante sube y baja, lleno de inspiración, apoyo mutuo y anécdotas inolvidables. Gracias por ser una gran amiga; te adoro con todo mi corazón.

A Daniela Ozorio: qué alegría de la vida es coincidir contigo. Tu chispa y tu enorme vibra llenan de energía cada momento, y tenerte como amiga ha sido un verdadero regalo. Agradezco profundamente tus palabras de aliento, que fueron un motor para seguir adelante. Te adoro infinito.

A mis queridas amigas Anel y Clementina, les agradezco profundamente por su constante presencia, aun cuando la distancia nos separaba. Su apoyo incondicional, incluso en las noches más largas y difíciles, fue un sostén invaluable que hizo este camino más ligero. Las llevo siempre en mi corazón y agradezco cada momento compartido. Su amistad y compañía son un regalo que valoro enormemente. Las quiero con todo mi ser.

A Laura, Eunice, Samantha y Marcelino, mi más sincero agradecimiento por hacer de este camino académico una experiencia verdaderamente inolvidable. Su constante aliento y apoyo han sido una fuente inagotable de motivación que me acompañó en cada paso. Aprecio profundamente su presencia en mi vida. ¡Les tengo un enorme cariño!

A mis alumnos y amigos, especialmente a Manuel, Marlen, Gael, Miguel, Gio y Alexis: gracias por siempre estar ahí. Su apoyo ha dejado una huella imborrable en este trabajo y en mi vida.

A Caro, no hay palabras suficientes para agradecerte. Sin tus consejos, tus momentos de paz y tu constante aliento, este sueño no se habría hecho realidad. Gracias, hermana, por estar siempre a mi lado, apoyándome y alentándome a seguir luchando por mis ideales.

A mi madre, la primera rebelde que conocí: ¡lo logramos! Gracias por tus oraciones, por tu amor incondicional, por no soltarme, por dejarme cuidarte y por siempre creer en mí y en mis locuras. Te amo tanto.

Marcos, gracias por nunca cortar mis alas, por luchar a mi lado y por ayudarme a descubrir la mejor versión de mí misma: una mujer libre, valiente y resiliente. Gracias por empujarme a mostrar mis habilidades, por amarme más cada día, por no dejarme caer y por remendar mi corazón. Tu amor ha sido mi fuerza y mi refugio.

Mi profunda gratitud y respeto van dirigidos a mis amigos, compañeros y estudiantes, y a todos aquellos que, en algún momento, han sentido que no podían más. A ustedes, les digo con todo mi corazón: ¡no se rindan! Luchen con valentía por sus sueños, por todo aquello que más anhelan. Cuando el mundo les diga que sus sueños son imposibles, desafíen esas voces. Salten la barda, rompan las barreras. Enfréntenlo todo con la fuerza de sus ideales. Yo creo en ustedes, tal como alguien una vez creyó en mí. ¡Avancen con determinación y verán cómo el mundo se abre a sus pies!

Resumen

En la actualidad, el entorno laboral presenta desafíos continuos, estrechamente ligados al avance de las innovaciones tecnológicas en un mundo moderno globalizado. Las organizaciones enfrentan el reto de crear entornos multiculturales, lograr soluciones integrales e innovadoras acordes con las exigencias del mercado, así como el diseño de estrategias de mejora, lo cual requiere de egresados universitarios que cuenten con las competencias necesarias para cubrir sus requerimientos. Por consiguiente, es crucial que la educación universitaria equipare a los egresados con un conjunto de competencias que se ajusten a las necesidades laborales, sociales y económicas, facilitando su exitosa integración en la realidad global presente y futura. Se espera que el egresado pueda evolucionar continuamente en diversos contextos necesarios para su desarrollo profesional. El propósito de este estudio es identificar la relación que tienen las competencias universitarias tales como autoaprendizaje, Tecnologías de la información, comunicación, conocimiento y aprendizaje digital (TICCAD), idiomas, comprensión analítica y resolución de problemas en la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL. Se obtuvieron resultados de nuestra fenomenología mediante un estudio sociodemográfico y resultados estadísticos a partir de un análisis de regresión lineal múltiple utilizando los técnicas e instrumentos estadísticos de los paquetes de SPSS y SMART PLS.

Palabras clave: Autoaprendizaje, TICCAD, códigos idiomáticos, comprensión analítica y resolución de problemas e inserción laboral

INTRODUCCIÓN

El entorno laboral se ve afectado por diversos factores entre los que se encuentran los sociales, políticos, económicos y tecnológicos, inmerso en un mundo globalizado. Las organizaciones enfrentan el reto de crear entornos multiculturales, lograr soluciones integrales e innovadoras acordes con las exigencias del mercado, así como el diseño de estrategias de mejora, lo cual requiere de egresados universitarios que cuenten con las competencias necesarias para cubrir sus requerimientos. Por su parte, las universidades enfrentan el reto de preparar egresados con un conjunto de competencias que se ajusten a las necesidades laborales, sociales y económicas, facilitando su exitosa integración en la realidad global presente y futura. Dado lo anterior, el propósito de este estudio es identificar la relación que tienen las competencias universitarias tales como autoaprendizaje, Tecnologías de la información, comunicación, conocimiento y aprendizaje digital (en adelante TICCAD), idiomas, comprensión analítica y resolución de problemas en la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la Facultad de Filosofía y Letras de la UANL.

El capítulo uno aborda de manera detallada el problema a investigar relacionado con las competencias de los egresados de educación, centrándonos especialmente en la variable independiente de inserción laboral. La reflexión se extiende hacia aspectos cruciales como el autoaprendizaje, la aplicación de tecnologías de la información y comunicación (TICCAD), el dominio de idiomas, así como las competencias analíticas y la resolución de problemas. Se presenta aquí también el planteamiento del problema el cual se convierte en el núcleo de este capítulo, se formula un objetivo general claro que guiará la investigación y se delinean objetivos específicos que permitirán desglosar el fenómeno en estudio. Además, se propone la hipótesis general que busca ofrecer una visión anticipada de las relaciones entre las variables.

En el capítulo dos, se profundiza en las variables independientes, sus definiciones y teorías subyacentes. La importancia de la educación, tanto formal como no formal, se destaca como un factor clave en la formación de competencias. Se explora, asimismo, el contexto específico de la investigación, poniendo el enfoque en la Facultad de Filosofía y Letras como el espacio donde se llevará a cabo este estudio. Este capítulo constituye un análisis teórico que sustenta las bases

conceptuales de la investigación, estableciendo relaciones entre las variables identificadas y proporcionando una comprensión más profunda de su relevancia en el ámbito educativo.

En el tercer capítulo, se presenta la estrategia metodológica que guiará la investigación. Se detallan el tipo de investigación elegido y el diseño metodológico que permitirá abordar de manera efectiva el problema planteado. La elaboración de un cuestionario, como herramienta principal de recopilación de datos, se expone minuciosamente, junto con la evaluación de contenido por juicio de expertos que añade rigor al proceso. Se abordan aspectos cruciales como la población y muestra, identificando quiénes serán los sujetos de estudio y cómo se llevará a cabo la selección de la muestra para obtener resultados representativos. Este capítulo cierra con la presentación de un plan detallado que guiará la ejecución de la investigación, estableciendo un marco sólido para alcanzar los objetivos planteados.

En el cuarto capítulo se proporciona una visión detallada de los ha inserción laboral es un fenómeno que, si fue y es a menudo estudiado, está aún lejos de ser el objeto de una teorización coherente, ampliamente aceptada ellazgos obtenidos a partir del análisis de los datos, con el objetivo de responder a las preguntas de investigación planteadas en el estudio. Aquí, se describen y discuten los patrones, tendencias y relaciones identificadas entre las variables, utilizando herramientas estadísticas y métodos cualitativos según corresponda. Además, se destacan las conclusiones derivadas de los resultados y se relacionan con la literatura existente, lo que permite validar o refutar las hipótesis planteadas. En resumen, se ofrece una perspectiva profunda y reflexiva sobre los datos obtenidos, contribuyendo así al avance del conocimiento en el campo de estudio abordado por la tesis.

Se presentan las conclusiones del estudio en el quinto capítulo. Se discuten los resultados de esta tesis doctoral y cómo se puede contribuir a mejorar la formación de los estudiantes universitarios y facilitar su inserción en el mercado laboral. También se presentan sugerencias para futuras investigaciones.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES	14
1.1 Antecedentes del Problema a Investigar.....	14
1.2 La Importancia de la Integración Profesional y la Inserción Laboral	17
1.3 Causas y consecuencias del problema.	19
1.3.1 Planteamiento Teórico del Problema de Investigación.	23
1.3.2 Antecedentes Teóricos del Fenómeno a Investigar.....	24
A) Variable Dependiente (Inserción laboral).....	25
B) Variable Autoaprendizaje	25
C) Variable TICCAD.....	27
Relación Teórica de la Variable Inserción Laboral con TICCAD.....	28
D) Variable Idiomas.....	28
Relación Teórica de la Variable Inserción Laboral con Idiomas.....	30
E) Variable Comprensión Analítica.....	30
Relación Teórica de la Variable Inserción Laboral con Comprensión Analítica.	31
F) Variable Resolución de Problemas.....	31
Relación Teórica de la Variable Inserción Laboral con Resolución de Problemas.....	32
1.3.3 Pregunta Central de Investigación.....	33
1.3.4 Objetivo General de Investigación.....	33
1.3.5 Objetivos Metodológicos de la Investigación	33
1.4 Hipótesis General de Investigación	33
1.5 Metodología.....	34
1.6 Justificación de la Investigación.....	35
1.7 Matriz de Congruencia	38
1.8 Modelo Gráfico.....	39
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	52
2.1 Competencias.....	52
2.2 Marco Teórico y Estudios de Investigaciones Aplicadas a las Variables Independientes ..	53
2.2.1 Variable Independiente Autoaprendizaje	53
Variable Independiente Autoaprendizaje.....	53
2.2.2 Variable Independiente TICCAD.....	56
Variable Independiente TICCAD.	56
2.2.3 Variable Independiente Idiomas.....	58

2.2.4 Variable Independiente Comprensión Analítica	60
2.2.5 Variable Independiente Resolución De Problemas	62
2.2.6 Variable Dependiente Inserción Laboral.....	64
2.2.7 Educación Formal y No Formal	67
2.2.8 Las Universidades	68
Facultad de Filosofía y Letras, UANL.....	72
2.2.9 Estudiantes Universitarios.....	72
2.2.10 Perfil Profesional.....	74
2.2.11 Competencias Específicas Del Colegio De Educación (2019)	74
Competencias Generales del Colegio de Educación.....	75
Competencias Personales y de Interacción Social.	76
Competencias Integradoras	77
2.2.12 Malla Curricular Licenciatura en Educación	77
CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	81
3.1 Tipos y Diseño de la Investigación.....	81
3.1.1 Elaboración del instrumento.....	82
3.1.2 Proceso de Evaluación de Expertos	83
3.1.3 Población, Marco Muestral y Muestra	85
CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	89
4.1 Datos Sociodemográficos	89
4.2 Estadísticos descriptivos.....	94
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES	107
REFERENCIAS	110
ANEXOS	131

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Definiciones de la variable inserción laboral</i>	25
Tabla 2 <i>Definiciones de la variable autoaprendizaje</i>	26
Tabla 3 <i>Definiciones de la variable TICCAD</i>	27
Tabla 4 <i>Definiciones de la variable Idiomas</i>	29
Tabla 5 <i>Definiciones de la variable comprensión analítica</i>	30
Tabla 6 <i>Definiciones de la variable resolución de problemas</i>	31
Tabla 7 <i>Operacionalización</i>	40
Tabla 8 <i>Egresados del 2017 al 2021 Colegio de educación Filosofía y letras</i>	87
Tabla 9 <i>Estoy satisfecho con mi situación Laboral Contractual</i>	89
Tabla 10 <i>Estado Civil</i>	91
Tabla 11 <i>Trabajo durante su estudio</i>	92
Tabla 12 <i>Trabajo posterior a su egreso</i>	93
Tabla 13 <i>Trabajo involucrado con respecto a su egreso</i>	93
Tabla 14 <i>Giro de la empresa actual</i>	93
Tabla 15 <i>Tiempo que tardo en conseguir empleo con título profesional</i>	94
Tabla 16 <i>Estadísticos Descriptivos</i>	95
Tabla 17 <i>Fiabilidad y validez de constructo</i>	95
Tabla 18 <i>Coeficientes Path</i>	98
Tabla 19 <i>Resumen del modelo b</i>	99
Tabla 20 <i>ANOVA^a</i>	100
Tabla 21 <i>Prueba de KMO y Barlett</i>	100
Tabla 22 <i>Tabla prueba de normalidd Kolmogorov – Smirnov</i>	101
Tabla 23 <i>Tabla de resultados mediante técnica bootstraping del software SMART PLS-SEM</i>	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Tiempo en que tarda un egresado universitario en conseguir empleo</i>	16
Figura 2 <i>Incremento porcentual de población entre 20 y 29 años laboralmente ocupada de 2019 a 2023</i>	19
Figura 3 <i>Principales dificultades para encontrar un primer empleo al egresar de la carrera de Educación y afines</i>	20
Figura 4 Variables	39
Gráfico 5 Género y Edad.....	90
Figura 6 <i>Generación 2018 a 2022</i>	91
Figura 7 <i>Gráfico de constructos del modelo</i>	96
Gráfico 8 <i>Modelación de ecuación estructural con algoritmo PLS, Coeficientes de Path , peso y cargas externas y alfa de Cronbach</i>	97
Gráfico 9 <i>R cuadrado</i>	99
Figura 10 <i>Gráfica de resultados, prueba de normalidad de distribución de los datos</i>	101
Figura 11 <i>Gráfico de linealidad de los datos con respecto a la variable dependiente Y inserción laboral</i>	102
Figura 12 <i>Gráficos de dispersión del modelo</i>	104

CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES

1.1 Antecedentes del Problema a Investigar

El contexto actual en el que vivimos se caracteriza por la vertiginosidad de sus cambios. Para Bauman (2003), hemos transitado de una sociedad sólida a una sociedad líquida. La fluidez ligada al desarrollo de la ciencia, la tecnología y la globalización en ocasiones nos excede, pero también nos impulsa a tratar de entender cuál es nuestro papel frente a este panorama.

Las universidades, como pilares fundamentales de la sociedad, se han visto en la necesidad de adaptar su misión a este mundo cambiante en relación con los requerimientos del mundo laboral. ¿Cómo preparar a sus estudiantes para encarar esta tarea? Dado que el mercado laboral está en constante crecimiento y se vuelve cada vez más exigente, quienes deseen integrarse a él deben contar con ciertas características y competencias específicas según los estándares establecidos. Portillo y Salas (2024) menciona que la experiencia profesional en este campo se convierte así en una ventaja competitiva. Por lo tanto, las universidades deben enfocarse en proporcionar una educación que desarrolle estas habilidades y competencias, preparando a sus estudiantes para tener éxito en un mercado laboral en evolución. Esto se debe a que se enfrentan las organizaciones a la internacionalización profesional, la globalización de los mercados y la inmediatez de la era digital a lo cual tienen que de adaptarse.

Es importante reconocer que los recién egresados de las universidades, o quienes están por terminar, deben de haber desarrollado diversas competencias durante su trayecto académico. La sociedad y el conocimiento son el resultado de la producción de nuevos aprendizajes y de su formación a través de la universidad (Martín del Peso et al. 2013, como se citó en Solé-Moro et. al., 2018). Por tal motivo, la principal función de la universidad será la de proporcionar un adiestramiento que permita a sus egresados obtener una empleabilidad más sólida y así alcanzar un desarrollo competitivo. Esto conduce a analizar qué ocurre en el transcurso de ser un estudiante en formación, que está en proceso de adquirir las competencias esperadas, a ser un egresado que responde a un perfil previsto.

La Real Academia Española (2022) define el sustantivo egresado como: Individuo que ha completado sus estudios en una institución educativa y se ha graduado. Este concepto puede adquirir un significado más amplio, cuando no se enfoca exclusivamente en el ámbito universitario. Por consiguiente, el significado de egresar está relacionado con la culminación de la formación, y se utiliza como sinónimo de obtener un título, generalmente se refiere al acto de completar un programa académico y obtener un título o certificación por lo que graduarse significa capacitarse o formado (García et al, 2018). Así mismo, se entiende como egresados a todos aquellos individuos que han concluido sus estudios de educación superior y han obtenido su título profesional, este último factor puede variar dependiendo del contexto.

Para Oyarce et al (2020) el profesional que se gradúa de las universidades debe ser competitivo, capaz y lograr insertarse en el mundo laboral con la libertad de encontrar un trabajo que lo complemente profesionalmente. Por esta razón, Hernández-Arteaga et al. (2015) señalan que las universidades del siglo XXI deben responder a las necesidades formativas de la sociedad. Para ello, deben tener una visión de futuro para su desarrollo y, por ende, para los métodos de aprendizaje de los jóvenes, porque surgen nuevas ideas y competencias que se espera sean utilizadas para el mundo laboral en donde se propicia la formación integral de las personas.

El desarrollo de las competencias profesionales en los egresados de instituciones de educación superior ha sido un punto importante bajo el estudio. García et al. (2019) señala la importancia de reconocer el seguimiento a egresados ya que es un proceso permanente, el cual establece contacto con quienes terminan sus estudios en la institución, a fin de obtener información que conduzca a la verificación de la pertinencia del currículo. Este proceso también permite identificar la oferta de programas de capacitación y actualizaciones relacionadas con la formación tecnológica, gestionar su integración al área laboral productiva, brindarles actividades académicas, sociales, deportivas, culturales, así como intereses profesionales que les permitan desenvolverse en la sociedad.

Aunado a la importancia que se otorga al desarrollo de las competencias profesionales y su relación con la oferta académica, uno de los fenómenos que se ha observado durante las últimas décadas es el aumento de la demanda en la educación superior. De acuerdo con el apartado del

Censo de Población y Vivienda por parte del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el porcentaje de población de 15 años y más con instrucción superior ha aumentado de un 16.5% en el año 2010 a 21.6% en el año 2020.

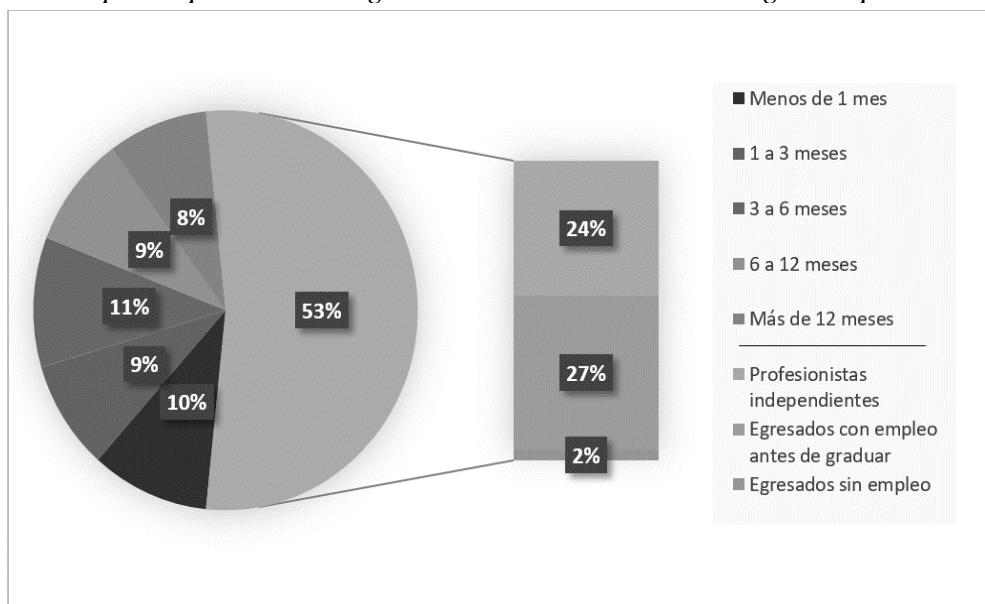
Si la demanda de la educación ha aumentado, cabe preguntarse ¿qué ocurre con la tasa de empleo? La Encuesta Nacional de Egresados de la Universidad del Valle de México, que se llevó a cabo en el año 2023, nos indica que el 29.1% de los egresados mantuvo el empleo que tenía durante sus estudios universitarios. Entre los que buscaron empleo tras graduarse, 59% lo consiguieron en un plazo de seis meses o menos, mientras que 19.5% tardaron entre seis meses y un año. El 21.3% restante tardó más de un año en encontrar trabajo. En cuanto a la facilidad para encontrar empleo, el 53.7% de los egresados lo consideró fácil, mientras que el 46.3% lo consideró difícil o muy difícil.

Por lo que la mayoría de los egresados encuentran empleo dentro del primer año después de graduarse, aunque una parte significativa encuentra dificultades para hacerlo.

Algunos de los elementos que dificultan ingresar al primer empleo son el 41.8% es la falta de experiencia, el 21.2% es salario bajo o nulas o bajas prestaciones y por último falta de vacantes del área de estudio.

Figura 1

Tiempo en que tarda un egresado universitario en conseguir empleo



Nota: Tiempo que tarda un egresado en conseguir empleo. Fuente: Centro de Opinión Pública, Universidad del Valle de México 2023.

1.2 La Importancia de la Integración Profesional y la Inserción Laboral

¿Qué ocurre en el lapso de ser estudiante en formación y después convertirse en un egresado? En el periodo de formación es importante que pueda desarrollar la base de conocimiento y las competencias necesarias que le permitan alcanzar una integración profesional. Al respecto, Cravero (2017) cita a Bisquerra, quien en 1992 definió a la integración profesional como un proceso global en el que intervienen diferentes factores en su implementación, por ejemplo, las características que exhiben las personas y las oportunidades que ofrece el entorno, como lo es el mercado laboral, creando un encuentro entre la posibilidad de tener un trabajo y la ocupabilidad.

Asimismo, Chávez (2022) indica que la inserción laboral es el proceso por el cual una persona encuentra un trabajo adecuado, que le permita integrarse al mercado laboral y ganarse la vida dignamente. De igual manera, Echeverría (1997, como se citó en Tomás, 2023) define como inserción socio laboral una integración en la sociedad, incluida la experiencia de un papel reconocido como miembro social, adaptándose a valores, normas, comportamientos y normas sociales-conductuales. Eso significa integración, donde se construye una estructura de personalidad individual con rasgos y habilidades complejos como cognitivo, lingüístico, motivacional, social y moral, así como la experiencia subjetiva de ser un individuo único.

Continuando con la misma definición Martínez (2010, como se citó en Martínez, 2016) indica que es una tarea fundamental, pertinente a un campo social, educativo y del empleo. Cabe destacar que es multidisciplinar, ya que demanda el discernimiento del mercado laboral, haciendo referencia al tejido productivo (las necesidades que se presenten), la pertinencia de los sistemas de aprendizaje, la conformación de las estructuras sociales que rodean a los posibles destinatarios, conocimiento pedagógico para el diseño de planes y medidas de intervención socioeducativa, etc.

El tema de la inserción laboral de los recién egresados de educación superior sigue siendo tan latente como al inicio del presente siglo, y es que no se pueden dejar de lado los factores externos que afectan la economía y el mercado laboral de una nación como México. Por un lado, la incorporación de China a la Organización Mundial de Comercio en 2001, que trajo un debilitamiento de la producción industrial al norte del país y de la economía en general. Por otro lado, la crisis financiera de Estados Unidos en 2008, que al ser el país vecino afectó de igual manera

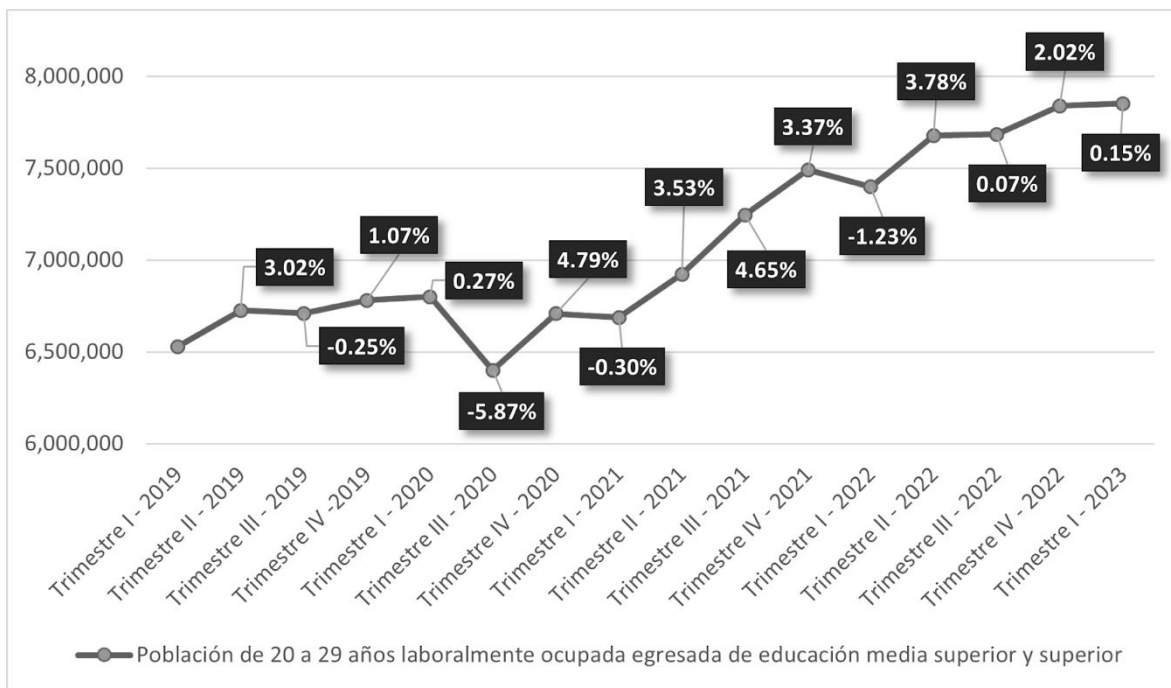
el estado financiero y laboral de México. También el más reciente factor externo de carácter global que se convirtió en un problema interno: la pandemia por COVID-19 entre 2020 y 2022, que trajo como consecuencia el confinamiento que impactó sobre la actividad económica, el consumo, el empleo y la pobreza.

Leyva (2016) menciona el término posicionamiento laboral que, a diferencia de inserción laboral, se refiere a la ocupación de puestos de cierta jerarquía en las distintas áreas laborales. El reconocer las capacidades y desempeño de un trabajador con respecto a sus compañeros y jefes, trae como consecuencia mayores percepciones. Lograr un mejor posicionamiento laboral implica que la persona sobresale, y para ello debe desarrollar un conjunto de estrategias y competencias que lo impulsen a superarse.

Respecto al posicionamiento laboral, los últimos datos encontrados en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2023) nos indican un incremento del 20.27% entre el primer trimestre de 2019 y el primer trimestre de 2023 de la población entre 20 y 29 años activamente laborando que egresaron de una carrera de educación media superior y superior (*Figura 2*). Cabe destacar que debido a la emergencia sanitaria por COVID -19 en 2020, no se cuenta con el registro de la población en el segundo trimestre del mismo año. Por la misma razón antes mencionada, es notable una baja en el porcentaje de la población activa llegando hasta un -5.87% en el tercer trimestre de 2020, posiblemente el período más crítico de la pandemia a nivel global.

Figura 2

Incremento porcentual de población entre 20 y 29 años laboralmente ocupada de 2019 a 2023



Nota: Posicionamiento laboral en edad de 20 y 29 años que se encuentran activamente laboral y son graduados. Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

1.3 Causas y consecuencias del problema.

La inserción laboral de recién egresados de licenciatura en educación en el ámbito organizacional y educativo se ve influida por una serie de causas clave. En primer lugar, la demanda de docentes y profesionales de la educación puede variar según las políticas educativas gubernamentales y las necesidades específicas de las escuelas y organizaciones educativas (Darling-Hammond, 2017). Además, la calidad de la formación pedagógica y las habilidades específicas adquiridas durante la licenciatura son factores críticos que pueden influir en la inserción laboral exitosa en el ámbito educativo (Cochran-Smith et al., 2018).

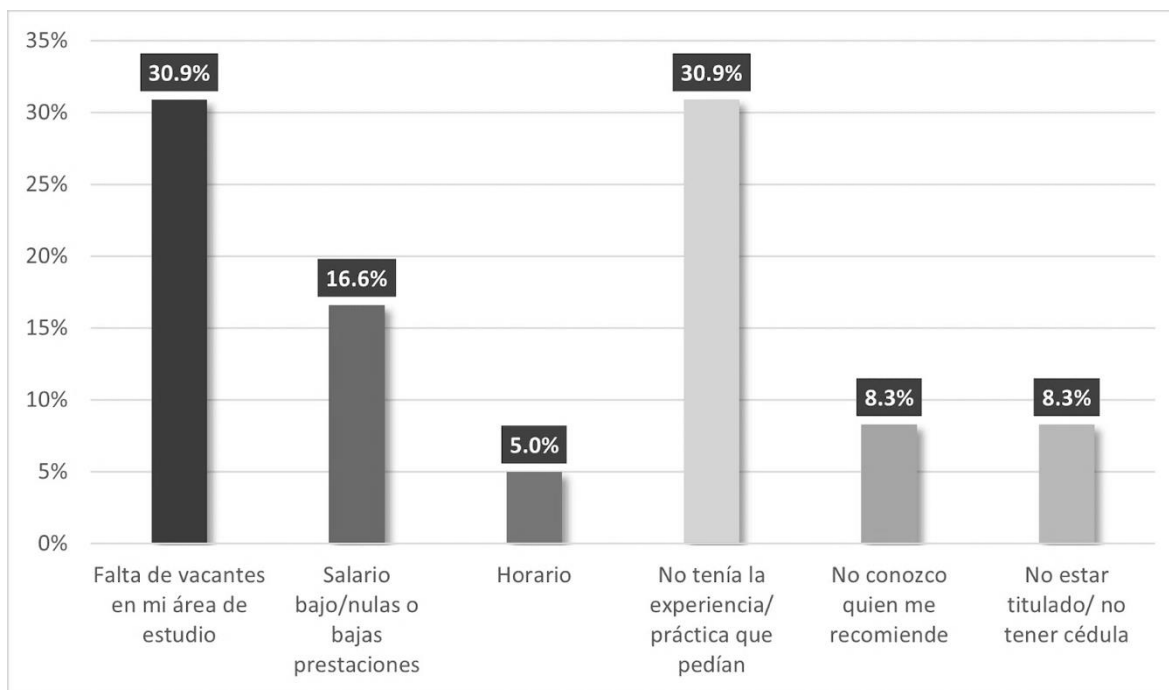
La formación en prácticas docentes y la experiencia en el aula son especialmente relevantes para acceder a puestos de trabajo en el campo de la educación (Ingersoll y Strong, 2011). En el

ámbito organizacional, la capacidad de los recién egresados para adaptarse a las políticas y cultura de la institución educativa, así como para establecer relaciones profesionales sólidas con colegas y superiores, también juega un papel crucial en su inserción laboral (Bolman y Deal, 2017). Estas causas interactúan de manera compleja y tienen un impacto significativo en la capacidad de los recién graduados en educación para encontrar empleo en el sector educativo y organizacional.

El Centro de Opinión Pública COP (2022) permite observar las principales dificultades que enfrenta un licenciado en educación y ocupaciones afines, cuando busca ingresar al mundo laboral. En cuanto a la dificultad y facilidad para conseguir el primer trabajo después de graduarse, de acuerdo con la figura 3, el 11.4% de los encuestados mencionó que se enfrentan con algunas dificultades y que estas son los mayores desafíos para los graduados en educación, es decir, la falta de empleos en el campo de estudio, la experiencia práctica en el campo laboral, mientras que el horario no plantea grandes dificultades para que los egresados consigan su primer empleo oficial.

Figura 3

Principales dificultades para encontrar un primer empleo al egresar de la carrera de Educación y afines



Nota: Porcentajes de egresados que tienen dificultad para obtener un primer empleo. Fuente: Adaptado de Principal Dificultad para Encontrar Primer Empleo por Campo de Estudio, de Centro de Opinión Pública, 2022

La inserción laboral de recién egresados de licenciatura en educación en el ámbito organizacional y educativo puede tener importantes consecuencias tanto para los individuos como para las instituciones. En el ámbito individual, una inserción laboral exitosa puede proporcionar un sentido de logro y satisfacción profesional, así como una mayor estabilidad financiera (Ingersoll y Strong, 2011). Además, puede contribuir al desarrollo de habilidades pedagógicas y de liderazgo, lo que puede tener un impacto positivo en la carrera a largo plazo de los profesionistas (Darling-Hammond, 2017). Sin embargo, las dificultades en la inserción laboral, como la falta de oportunidades o la inestabilidad laboral, pueden generar estrés y desánimo en los recién egresados (Bolman y Deal, 2017).

Desde la perspectiva de las instituciones educativas y organizaciones, una inserción laboral exitosa de los recién graduados puede contribuir al fortalecimiento de su reputación y al desarrollo de una fuerza laboral competente (Cochran-Smith et al., 2018). Por otro lado, la falta de inserción laboral de estos profesionales podría llevar a la escasez de docentes y profesionales de la educación calificados, lo que afectaría negativamente la calidad de la enseñanza y los servicios educativos (Darling-Hammond, 2017).

Además, las tasas de rotación laboral elevadas en el sector educativo pueden tener efectos perjudiciales en la continuidad y la estabilidad de las instituciones educativas (Ingersoll y Strong, 2011). En resumen, las consecuencias de la inserción laboral en el ámbito organizacional y educativo son múltiples y tienen un impacto significativo tanto a nivel individual como institucional.

Asimismo, el COP (2022) identifica un fenómeno contemporáneo, donde han ido en aumento los porcentajes de egresados decididos a desarrollarse como profesionistas independientes. Se observa un incremento en este rubro de 5 puntos porcentuales, pasando de 19% en 2021 a 24% en 2022. Lo anterior se puede ver reflejado en la disminución de un poco menos de cuatro puntos porcentuales de egresados desempleados, pasando de un 37.2% en 2021 a 33.4% en 2022, lo que muestra un ambiente favorecedor en estas características laborales del empleo actual.

Cabe destacar que, el mismo estudio de la COP (2022), deja entrever la problemática que existe alrededor del mercado laboral entre egresados de instituciones privadas y públicas, tales como falta de vacantes, flexibilidad de horario, el no contar con la práctica y experiencia que solicitaban o no estar titulado y falta de cédula. Parte de los resultados de la Encuesta Nacional de

Egresados revelan el contraste entre el 4.5% de los egresados de universidades públicas que tuvieron ingresos mayores a \$15,000 pesos en su primer empleo comparados con el 10% de egresados de universidades privadas. Enfocándose en los ingresos mensuales en un empleo que no es necesariamente el primero para los egresados, el 14.5% de egresados de universidades públicas obtienen un ingreso superior a \$15,000 pesos mensuales, mientras que en las universidades privadas 27.8%.

Covarrubias (2022) hace referencia a Weller, quien en 2007 afirmó que, si bien los jóvenes en América Latina valoran el trabajo, sus experiencias son en general desalentadoras. Incluso si desean una carrera estable con ingresos suficientes, la inseguridad en el mercado laboral obstaculiza su movilidad ascendente, afectando la integración social y el desarrollo de su identidad personal.

Una de las problemáticas que se viven en México y que se presenta como una dificultad es el desempleo. Cárdenas et al. (2015, como se citó en Pérez, 2020) comenta que éste se presenta cuando la formación académica que recibieron los egresados y los requerimientos laborales del sistema económico no coinciden, esto a su vez genera un problema económico de nivel macro. A partir de esta noción del desempleo, se abren dos variantes, el desempleo funcional y el desempleo estructural. El primero hace referencia a cuando un trabajador decide abandonar un puesto dentro de un determinado período de tiempo para buscar otro empleo con mejores condiciones económicas, laborales o culturales, posteriormente se encuentra el desempleo estructural, el cual Antunes y Pochmann (2012, como se citó en Pérez, 2020) explican que este se presenta cuando el número de egresados de las instituciones educativas y la capacidad de absorción del sistema económico están desconectadas, lo que conlleva a un desajuste estructural traducido en un déficit de empleabilidad y la ampliación de dificultades para la inserción laboral de los egresados.

La hipótesis más común en cuanto a la dificultad para la inserción laboral es aquella relacionada con la poca preparación que tienen las y los egresados durante su trayecto académico y que dicha preparación deficiente es la que trae como consecuencia el nulo interés de las empresas, ya que no se cubren las necesidades que se buscan atender. Sin embargo, en el Estudio de Seguimiento de Egresados de la Universidad Autónoma de Nuevo León (Aguayo et al, 2015) se menciona que el 60.58% se encuentran suficientemente preparados para ingresar al mercado laboral, mientras que el 22.32% se consideró muy preparados. Estos resultados indican que 82.9% efectivamente se encuentran listos para ingresar al mercado laboral, por lo que la hipótesis

anteriormente mencionada tendría que enfocarse en la percepción de los empleadores sobre la preparación de los egresados.

Por otro lado, la firma de capital humano Manpower realizó el estudio “Escasez de Oportunidades Laborales para los Jóvenes” en 2020 (citado en Espinoza, 2020) el cual concluyó que el 79% de los jóvenes en México han tenido problemas para incorporarse al mundo laboral. Entre las principales dificultades el 58% de los encuestados considera como principal obstáculo la falta de experiencia, a este le sigue la carencia de un segundo idioma con un 17%, la falta de conocimientos adicionales y competencias blandas, con un 15% y 4% respectivamente.

1.3.1 Planteamiento Teórico del Problema de Investigación.

De acuerdo con la Universidad Autónoma de Nuevo León oferta 359 programas educativos en los niveles medio superior, superior y posgrado, con estos programas son atendidos más de 216 mil estudiantes de acuerdo con la UANL (2024), esto bajo la asesoría de 6 mil 894 docentes.

Así mismo, la UANL egresó a 50,465 estudiantes según el informe anual de actividades de la UANL (2023), esto es de agosto 2022 a junio 2023. Es relevante mencionar que fueron 30,915 de preparatoria, 17,852 Técnica y licenciatura y 1,698 de posgrado. La matrícula UANL agosto – diciembre 2023 fue de 129,486 en alumnos de licenciatura. Por su parte, en la Facultad de Filosofía y Letras cuenta actualmente con 4,376 alumnos. En 2023 de la licenciatura en educación se graduaron 146 estudiantes del semestre Agosto- diciembre.

Las instituciones educativas son las responsables de diseñar, elaborar y adecuar los programas de estudio, de tal manera que los egresados puedan encontrarse dentro de las estadísticas de inserción laboral y puedan desenvolverse en actividades propias de su área de estudio. Esto determina la importancia de un adecuado currículo que impacte en la preparación de los estudiantes universitarios, ya que les dará la oportunidad de incorporarse con facilidad y éxito al mercado laboral. En este sentido, la inserción laboral refleja el cumplimiento en el programa de estudios con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo elegido por el egresado, así como el desarrollo de las capacidades, aprendizaje, conocimientos y habilidades de otro tipo esenciales en un mundo en constante cambio y evolución necesario para que los empleadores los integren dentro de su organización, por lo cual, representan elementos competentes que permiten el crecimiento de las instituciones y por consecuencia de la comunidad.

El presente estudio está basado en un interés profesional dirigido a identificar la relación de las competencias obtenidas por los estudiantes de la Facultad de Filosofía y Letras de la UANL en su inserción laboral, en particular las competencias: TICCAD, idiomas, resolución de problemas, autoaprendizaje y competencia analítica, con el propósito de que las universidades utilicen dicha información y la consideren en su práctica educativa.

García y Cárdenas (2018) mencionan que la educación superior está orientada a la profesionalización y que los estudiantes han obtenido un progreso al integrar en sus objetivos la formación para la inserción y permanencia laboral. Las universidades se encargan de certificar la cualificación profesional de sus egresados y es deseable que dicha cualificación desemboque en una adecuada empleabilidad. Por tal motivo, es importante que las universidades realicen un seguimiento de sus egresados, y puedan identificar cómo están enfrentando el proceso de inserción laboral.

Para lograr este objetivo, es necesario que las universidades conozcan los requerimientos del mundo laboral e identifiquen cuáles son las competencias que pueden ser fortalecidas en sus planes y programas de estudio. Esto permitirá que los recién egresados cuenten con mayores habilidades para enfrentar el ámbito laboral en el que se desarrollarán. En consecuencia, el tema de la presente investigación fue elegido para examinar analíticamente la relación entre el desarrollo de competencias: TICCAD, códigos idiomáticos, resolución de problemas y comprensión analítica con su inserción laboral.

1.3.2 Antecedentes Teóricos del Fenómeno a Investigar.

A continuación, se muestran los antecedentes de la inserción laboral, en el cual es un tema de relevancia crítica en el panorama académico y social contemporáneo, y su estudio es fundamental para comprender y abordar los desafíos que enfrentan los individuos en su búsqueda de empleo en un entorno laboral cada vez más dinámico y competitivo, por tanto, se revisarán las definiciones de cada una de estas variables y la justificación de por qué fueron incluidas en este estudio.

A) Variable Dependiente (Inserción laboral).

Como señala Vázquez et. al. (2009) la inserción laboral es aquel logro de trabajo, en la cual se requiere de un conjunto de acciones con las que es posible adicionarse exitosamente en un área laboral determinada. Así mismo, hacen alusión al salir de la situación de desempleo y con ello, refieren a la importancia de la estabilidad económica, la autonomía y la probabilidad de poder mantenerla.

A continuación, se muestran las definiciones para la inserción laboral:

Tabla 1

Definiciones de la variable inserción laboral

AUTOR	DEFINICIÓN
Bourdon y Cleaver (2000)	la inserción laboral es un fenómeno que, si fue y es a menudo estudiado, está aún lejos de ser el objeto de una teorización coherente, ampliamente aceptada.
Vernieres (1997)	Se refiere al proceso de integración de un individuo al mercado laboral, logrando una posición estable en el sistema de empleo, luego de no haber participado anteriormente en la fuerza laboral.
Trottier, C. (2000)	La transición del individuo desde un enfoque en actividades no remuneradas como el ocio, los estudios y el trabajo voluntario, hacia la búsqueda de un trabajo con fines de lucro o el desarrollo de un negocio propio.

Nota: Definiciones acerca de la inserción laboral según autores.

Fuente: elaboración propia.

B) Variable Autoaprendizaje. En un mundo en constante evolución, donde la adquisición continua de nuevos conocimientos es esencial, el autoaprendizaje se ha convertido en una habilidad fundamental. Este enfoque de aprendizaje empodera a los individuos para tomar el control de su desarrollo educativo y profesional, permitiéndoles adaptarse a los cambios, explorar sus intereses y expandir sus horizontes de manera autónoma. Como destacan Moore y Kearsley (2011), en un entorno caracterizado por el rápido avance de la información y la tecnología, la capacidad de aprender de manera autónoma se ha convertido en una habilidad fundamental.

A continuación, se muestran diversas definiciones de la variable autoaprendizaje:

Tabla 2

Definiciones de la variable autoaprendizaje

AUTOR	DEFINICIÓN
Ariño (2021)	El autoaprendizaje es una habilidad esencial que todos los ciudadanos contemporáneos deben poseer.
Knowles (1970)	Proceso mediante el cual una persona, con o sin la asistencia de terceros, establece sus propias necesidades de aprendizaje y localiza recursos de aprendizaje, ya sean proporcionados por personas o materiales.
Holec (1981)	La autonomía se refiere a la capacidad de asumir la responsabilidad de su propio proceso de aprendizaje, y esta habilidad se manifiesta de manera variada y adaptada a las circunstancias individuales de cada persona y su entorno específico.
Diccionario de las Ciencias de la Educación (1987)	El autoaprendizaje se refiere al proceso en el que una persona se instruye a sí misma sin la intervención de un instructor externo. A diferencia de la enseñanza, que implica que un docente presente información al alumno, el autoaprendizaje implica un esfuerzo deliberado por parte del aprendiz para adquirir conocimientos o habilidades por sí mismo. Esto implica una atención cuidadosa tanto al contenido que se está aprendiendo, al individuo que está adquiriendo el conocimiento, y a la manera en que se presenta la información. Cuando el estudiante asume la responsabilidad de este esfuerzo y trabaja de acuerdo con sus propias disposiciones individuales, se está llevando a cabo la auto instrucción.
Vukadinovic (1988)	El autoaprendizaje se enfoca en permitir que los aprendices sean plenamente activos y que estos asuman la responsabilidad de los conocimientos que adquieren. En gran medida, se apoya en la adquisición de técnicas de formación dentro de un contexto de investigación, experimentación y desarrollo personal. Se parte de la

premisa de que el aprendizaje genuino se materializa cuando el educando se involucra activamente, comunica abiertamente y establece un ambiente de confianza.

Nota: se muestran las diversas definiciones de autoaprendizaje según diversos autores.
Fuente: elaboración propia.

C) Variable TICCAD. Gisbert (1999, citado en Chicaiza et al., 2022) llegó a considerar hace más de 20 años que el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (hoy conocidas como TICCAD) requeriría el desarrollo de la habilidad del autoaprendizaje para los trabajos del nuevo milenio. La revisión de la lectura a través de Chicaiza et al. (2022) muestra que la apertura de trabajos a distancia, también conocidos como home office, se ha logrado en gran manera gracias a la capacidad de autoformación de los empleados.

Las instituciones educativas tradicionales se han encargado por muchos años de formalizar y acreditar el aprendizaje de sus alumnos, de manera que sus egresados tuvieran todas las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse con éxito en el campo laboral; sin embargo, estos mismos cambios en el mercado laboral, reflejados en el home office, han hecho que incluso la educación formal migre de una modalidad presencial a una a distancia, potenciada por el desarrollo de la habilidad del autoaprendizaje (Chicaiza et al., 2022).

Tabla 3

Definiciones de la variable TICCAD

AUTOR	DEFINICIÓN
Isabel Cristina et. al. (2019)	Conjunto de herramientas tecnológicas que posibilitan la obtención, generación, procesamiento, transmisión, registro y exhibición de datos.
Reyes (2013)	Las TIC (Tecnologías de la Información y la comunicación) pueden ser consideradas como el producto de la intersección tecnológica entre las telecomunicaciones, la microelectrónica, la informática y enfoques específicos para la gestión y manipulación de datos.

Benjamín, I & Blunt, J (1992)	Todas las tecnologías que tienen su fundamento en la informática y las comunicaciones por computadora, empleadas en capturar, almacenar, procesar y enviar información hacia personas y entidades empresariales, sean internas o externas dentro de una entidad organizativa.
Perrenoud (2010)	Revolucionan drásticamente la manera en que nos comunicamos, así como también influyen de manera significativa en nuestros métodos de trabajo, toma de decisiones y procesos de pensamiento.
Patio de Ideas (2009)	Las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) se refieren al conjunto de tecnologías que posibilitan la captura, generación, guarda, procesamiento, transmisión, registro.

Nota: se muestran las diversas definiciones de TICCAD según diversos autores.
Fuente: elaboración propia.

Relación Teórica de la Variable Inserción Laboral con TICCAD. En la Universidad Pablo de Olavide se llevó a cabo un estudio donde se destaca que las TICCAD son un elemento que favorece la inserción laboral de los jóvenes. Cabe aclarar que en dicho estudio participaron 36 alumnos con edades de 16 hasta 26 años. En este contexto, es notable que el 25% de los estudiantes encuestados se encuentran en situación de empleo activo, y el 63.9% considera que la formación que han recibido en TICCAD ha facilitado y/o facilitará la inserción laboral.

En otro estudio llevado a cabo en el Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Hénriquetz (TECMM), se analizaron las competencias para el uso de las TICCAD de estudiantes. Se elaboró un cuestionario enfocado a las competencias más significativas, y resultó el impacto al uso de las TICCAD en el TECMM y la comunidad estudiantil digital, los puntajes más bajos que se obtuvieron fue colaboración, comunicación, innovación y creatividad. Con dichos datos se espera diseñar mejores estrategias para innovar en el desarrollo de los alumnos en las áreas con menos impacto de las competencias. De igual manera, en lo que respecta a la escala utilizada para evaluar, se puede afirmar que se situó en el nivel 3 (que abarca del 7.5 hasta 10), indicando un alto nivel de competencia académica en el uso de las TICCAD, conforme al estándar establecido.

D) Variable Idiomas. El inglés se ha convertido en un idioma globalmente relevante y ampliamente utilizado en una variedad de lugares, y su importancia radica en diversos aspectos como la comunicación internacional, oportunidades profesionales, tecnología, ciencia, redes

sociales y negocios. Beltrán (2017) menciona que el principal propósito de aprender un nuevo idioma radica en la posibilidad de aplicarlo en situaciones reales de comunicación, lo que implica la habilidad de interactuar efectivamente en una variedad de contextos que permitan utilizar la lengua que se ha adquirido. A continuación, se muestran diversas definiciones de la variable Idiomas:

Tabla 4

Definiciones de la variable Idiomas

AUTOR	DEFINICIÓN
Saussure (1916)	El lenguaje es un conjunto estructurado de elementos que funcionan de forma interdependiente dentro de una comunidad lingüística para transmitir significado.
Espinoza et al. (2019)	El inglés desempeña un rol esencial en la capacidad de encontrar trabajo, ya que se ha consolidado como el principal medio de comunicación entre diferentes culturas en un mundo cada vez más internacionalizado y globalizado. Esto no solo mejora las perspectivas de empleo, sino que también se convierte en una herramienta clave para acceder al conocimiento y obtener información actualizada en la era de las comunicaciones globales.
Auer (1984)	Involucra una reevaluación de la lengua principal y representa una transición completa de idioma durante la conversación, que puede o no ser aceptada por la otra persona con la que se está hablando. Esto puede ocurrir porque el hablante no se siente seguro en el idioma principal, tal vez debido a su nivel de competencia insuficiente para expresarse efectivamente o mantener la fluidez en la conversación. También podría ocurrir debido a un cambio en el contexto del discurso, como un cambio en el entorno físico o una alteración en los interlocutores entre otros motivos.

Nota: se muestran las diversas definiciones de idiomas según autores.

Fuente: elaboración propia.

Relación Teórica de la Variable Inserción Laboral con Idiomas. De acuerdo con un estudio realizado por USA TODAY (Kauffman, 2023) los 5 idiomas más hablados en el mundo son el inglés, chino mandarín, hindú, español y francés. El gran uso de estos idiomas alrededor del mundo los hace importantes en el mundo laboral, por lo que aquellas personas que estén interesadas en encontrar un primer empleo seguramente les pedirán cierto grado de dominio de alguno de los idiomas ya mencionados.

Una de las consecuencias de la globalización es la necesidad de dominar al menos dos lenguas, la materna y una adicional como lo es el inglés o el chino mandarín. Varios estudios indican que el dominio de un segundo idioma tiene relación con una inserción laboral más exitosa, con mejores salarios y más oportunidades de crecimiento en una empresa. De acuerdo con Solé (2018, citado en El universal, 2022) en algunas empresas incluso se han convertido en un requisito indispensable, hasta tal grado de tener un grado de dominio de una segunda lengua en nivel avanzado, esto ha despertado el interés y la urgencia por varias universidades de incorporar un segundo idioma obligatorio en sus programas académicos e incluso rediseñar sus carreras para que sean bilingües.

E) Variable Comprensión Analítica. La capacidad analítica se describe como la habilidad de observar el entorno, razonar a través de los datos recopilados y pensar de manera creativa. A continuación, se muestran diversas definiciones de la variable competencia analítica:

Tabla 5

Definiciones de la variable comprensión analítica

AUTOR	DEFINICIÓN
Martínez (2009)	<p>El pensamiento analítico se refiere al proceso de descomposición. Evaluación y examen de la parte principal del todo (objeto de análisis) y de cada parte.</p> <p>y crea una nueva relación basada en la revisión del analizador.</p>

<i>Villa & Poblete, (2008)</i>	Se refiere a la capacidad mental que nos permite discernir y dividir las partes de un conjunto hasta llegar a comprender sus principios o componentes. Se caracteriza por su enfoque en los detalles, la precisión, enumeración y distinción.
------------------------------------	---

Nota: se muestran las diversas definiciones de comprensión analítica según autores.

Fuente: elaboración propia.

Relación Teórica de la Variable Inserción Laboral con Compresión Analítica. En un artículo Wagner (2010) menciona siete habilidades y competencias que hoy en día requieren las organizaciones, donde la competencia analítica es de las primeras en mencionar que es la habilidad para resolver situaciones y desafíos, donde es esencial tener la capacidad de estructurar, diseñar y establecer prioridades en tus actividades, cabe destacar que aplican en todos los niveles organizacionales.

Coulter y Robbins (2005, citados en Chávez et al., 2014) destacan de entre varias capacidades cognitivas la capacidad del pensamiento analítico. En su estudio encontraron que varios de los puestos gerenciales o de alto rango han sido exigentes en su competencia analítica reflejado en su desempeño laboral. Dentro de la misma se buscan habilidades muy específicas para comprender situaciones y resolver problemas a base de separar las bases que las constituyen y meditar sobre ellos de una forma lógica y sistemática. Recalcan que no solo basta con tener el conocimiento técnico del área a desempeñar, sino también saber manejar y categorizar la información a su disposición para identificar situaciones complicadas y así darles solución.

F) Variable Resolución de Problemas. La competencia de resolución de problemas es esencial en numerosos aspectos de la vida, tanto en el ámbito personal como en el profesional, ya que tiene el impacto de la toma de decisiones, la innovación, autonomía y las relaciones interpersonales. Se muestran diversas definiciones de la variable competencia analítica:

Tabla 6

Definiciones de la variable resolución de problemas

AUTOR	DEFINICIÓN
--------------	-------------------

Bransfor et. al. (1986)	Es un desafío que obstaculiza la transición desde la situación actual hacia la situación deseada.
Pupo (2011)	La resolución de problemas se define como un proceso mental en el que el aprendiz combina una diversidad de elementos, conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades, reglas y conceptos previamente adquiridos para encontrar una solución a una situación novedosa.
UPM (s.f.)	El propósito fundamental de desarrollar la competencia en la resolución de problemas es fortalecer la autoconfianza del estudiante en su capacidad de pensamiento, mejorar sus habilidades para abordar y resolver situaciones nuevas, fomentar su capacidad de aprender, comprender y aplicar conocimientos, y promover un alto grado de independencia intelectual que le permita seguir aprendiendo de manera autónoma. Además, esta competencia también contribuye al desarrollo de otras habilidades esenciales como el trabajo en equipo, la creatividad, el análisis y el liderazgo.

Nota: se muestran las diversas definiciones de resolución de problemas según autores.
Fuente: elaboración propia.

Relación Teórica de la Variable Inserción Laboral con Resolución de Problemas. Si bien son varias las habilidades blandas o duras que se buscan en un educador, son muy específicas las competencias que se espera encontrar en cada uno de ellos. Diversos medios de investigación (ELE Internacional, 2023) han hallado en sus investigaciones de mercado que la gestión de conflictos, habilidad de negociación y resolución de problemas son características fundamentales generalmente requeridas por las empresas y las demás organizaciones con enfoque educativo.

Por otro lado, Ramírez (2020) en un estudio comparativo destacó la importancia del poder resolver un problema en instancias laborales con el fin de tener un impacto en la sociedad, formando ciudadanos más justos, democráticos, conscientes, responsables y con valores. Relaciona esta competencia con la habilidad de afrontar deberes y dilemas éticos de la profesión con el fin de cultivar una competencia comunicativa, la cual se vería imposibilitada al no estar preparado para gestionar y resolver un conflicto. Puede traducirse de manera más simple como la capacidad de una persona para comportarse y comunicarse de manera eficaz y adecuada, destacando la importancia de una comunicación asertiva.

1.3.3 Pregunta Central de Investigación

Como pregunta de investigación se presenta la siguiente:

¿Cuál es la relación entre las competencias universitarias autoaprendizaje, TICCAD, idiomas, comprensión analítica y resolución de problemas con la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL?

1.3.4 Objetivo General de Investigación

Identificar la relación entre las competencias universitarias tales como autoaprendizaje, TICCAD, idiomas, competencia analítica y resolución de problemas con la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL.

1.3.5 Objetivos Metodológicos de la Investigación

Las acciones específicas que se llevarán a cabo para alcanzar el objetivo general de la investigación se presentan a continuación:

- Seleccionar y definir la muestra de estudio.
- Diseñar y validar el instrumento de recolección de datos: generar y validar un cuestionario que mida las competencias universitarias y la inserción laboral. Validar el instrumento mediante una prueba piloto y realizar ajustes según los resultados obtenidos.
- Recolectar los datos: administrar el cuestionario a la muestra seleccionada.
- Analizar los datos: utilizar métodos estadísticos adecuados (como el análisis de correlación) para determinar la relación entre las competencias universitarias y la inserción laboral.
- Interpretar los resultados estadísticos para identificar patrones y tendencias. Analizar los resultados en el contexto del marco teórico y los estudios previos.

1.4 Hipótesis General de Investigación

Existe una relación significativa entre las competencias universitarias (autoaprendizaje, TICCAD, idiomas, comprensión analítica y resolución de problemas) y la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL.

Las hipótesis específicas para cada competencia se presentan a continuación:

- Existe una relación significativa entre el autoaprendizaje y la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL
- Existe una relación significativa entre las competencias en TICCAD y la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL
- Existe una relación significativa entre el dominio de idiomas y la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL
- Existe una relación significativa entre la comprensión analítica y la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL
- Existe una relación significativa entre la competencia en resolución de problemas y la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL

1.5 Metodología

Para llevar a cabo la presente investigación que se plantea como un estudio cuantitativo se realizaran las siguientes actividades:

- a. Analizar los antecedentes del problema a estudiar y establecer el planteamiento del problema.
- b. Revisar la literatura y fundamentar teóricamente las variables de investigación.
- c. Elaborar un instrumento para medir las variables y validarlo con expertos.
- d. Determinar el tamaño de muestra y realizar una prueba piloto.
- e. Aplicar el instrumento de medición a la muestra determinada.
- f. Analizar los resultados.

- g. Formular conclusiones, implicaciones y recomendaciones a partir de los resultados de la investigación.

1.6 Justificación de la Investigación

Es importante reconocer que dentro de la Universidad Autónoma de Nuevo León se desea que continuamente los perfiles de egresados y de estudiantes de todas las carreras se continúen desarrollando, es por ello que, dentro del margen del plan de estudios de la carrera de educación, se busca que el licenciado en educación logre desarrollar competencias que le permitan incrementar su talento, permitiéndole llevar a cabo el diseño de estrategias educativas en diversas áreas organizacionales y niveles de la educación, donde se desempeñe de manera sobresaliente.

Una consideración esencial es identificar las competencias que requieren actualmente las organizaciones pertenecientes al área de la educación, para determinar qué tan cerca o lejos se encuentran de desarrollar estas habilidades.

Por lo tanto, esto da preámbulo para conocer cómo trabajan las organizaciones y centros educativos en el desarrollo de habilidades, las experiencias y conocimientos que se promueven, así como las características del personal adecuado y que este mismo, pueda ayudar a reclutar los perfiles idóneos, ya que también es una confrontación frente a las nuevas oportunidades del mundo de la educación y la globalización.

Es importante mencionar que los estudiantes no solamente necesitan adquirir conocimientos y saber hacer, es primordial que conozcan hacia dónde dirigir su trabajo, cómo dirigirse cuando culminan la universidad, y que adquieran un perfil social que continuamente logre favorecer el desarrollo de la comunidad, a través del trabajo remunerado.

Los egresados de la universidad en específico del colegio de Educación de la Facultad de Filosofía y letras de la UANL deben ser competitivos, y aún más en este momento donde la globalización y el desarrollo tecnológico obliga a permanecer en continua actualización; hay que considerar que deben ser ciudadanos críticos y activos en la sociedad; de manera que, se requiere que tengan la formación suficiente para entender las críticas de otros profesionistas, deben de ser

capaces de escribir, reflexionar, analizar, evaluar situaciones, así como proponer y resolver problemas en su contexto cotidiano y profesional.

Además, García (2004, citado en García, 2018) habla sobre la importancia del seguimiento de egresados al conocer su experiencia en la inserción laboral al mencionar que los estudios en cuestión se presentan como una herramienta fundamental para evaluar el rendimiento y el progreso en la carrera profesional de los graduados. Estos análisis desempeñan un papel esencial al facilitar la mejora continua de los planes y currículos académicos en las instituciones educativas, y al mismo tiempo, contribuyen a la formulación de políticas de desarrollo institucional a nivel estatal, regional y, en algunos casos, nacional.

Este mismo seguimiento permite a las instituciones educativas detectar sus áreas de oportunidad, así como sus amenazas, el conocer más sobre la inserción laboral de sus egresados abre nuevas oportunidades para actualizar el currículum y hacer los cambios necesarios para facilitar ese proceso y alinear los objetivos de la universidad con las necesidades de las empresas.

Contextualizando en el seguimiento de egresados en la UANL, han sido poco notables los esfuerzos en este rubro, teniendo un inicio notable en 2009 publicado en un portal de egresados universitarios, el cual solo estuvo activo ese año para reactivarse un par de años después. En el año 2012 se crea un programa de promoción de egresados en el cual la universidad postula a los egresados que deseen estudiar un posgrado en el extranjero, mismo programa que tiene vigencia al día de hoy. Es a partir del año 2013 cuando se comienzan a realizar los intentos de estandarizar esta labor en todas las divisiones con la meta de definir directrices institucionales, dan como consecuencia una mayor aproximación con los graduados.

Enfocándose al panorama actual, cabe destacar que la UANL cuenta con una Coordinación general del estudio de seguimiento de egresados, la cual lanza un estudio de seguimiento de egresados, misma que ha sido presentada por última vez en el año 2015. Esta contextualización muestra que hay una gran área de oportunidad en el seguimiento de egresados, hay un sesgo de información en la relación egresados-inserción laboral lo que dificulta el conocer qué tan exitosos han sido los programas académicos en los últimos años.

En consecuencia, con el nulo seguimiento de egresados, se retoman los últimos datos del Estudio de Seguimiento de Egresados de la UANL (Aguayo et al, 2015), los cuales nos indican que solo el 47.81% de egresados de Ciencias Sociales, área a la que pertenece la carrera de Educación, ha encontrado una coincidencia entre el trabajo que desempeña y sus estudios de licenciatura. Es decir, más de la mitad de los egresados encuestados no se encontraban laborando en un área acorde a su preparación académica. Cabe destacar que este porcentaje es el menor en relación con las otras áreas de formación universitarias.

Otro dato que es importante rescatar es el del nivel de preparación que los mismos egresados de Ciencias Sociales consideran tener al finalizar sus estudios superiores. Posicionándose en el cuarto lugar en relación con las otras áreas de formación, el 78.78% de los egresados de Ciencias Sociales se consideraban preparados para ingresar al mercado laboral, este porcentaje siendo la suma de las opciones “suficientemente” y “muy preparado”.

1.7 Matriz de Congruencia

Pregunta de Investigación	Objetivo de Investigación	Marco Teórico	Hipótesis	Variables	
<p>¿Cuál es la relación entre las competencias universitarias autoaprendizaje, TICCAD, idiomas, competencia analítica y resolución de problemas con la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL?</p>	<p>Identificar la relación entre las competencias universitarias tales como autoaprendizaje, TICCAD, idiomas, competencia analítica y resolución de problemas con la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL.</p>	<p>Se estudian las competencias para conocer el impacto que tienen en la inserción laboral de los estudiantes del colegio de educación</p>	<p>Existe una relación significativa entre las competencias universitarias (autoaprendizaje, TICCAD, idiomas, comprensión analítica y resolución de problemas) y la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL.</p>	<p>Inserción Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autoaprendizaje • Tecnología (TICCAD) • Idiomas • Comprensión Analítica • Resolución de problemas

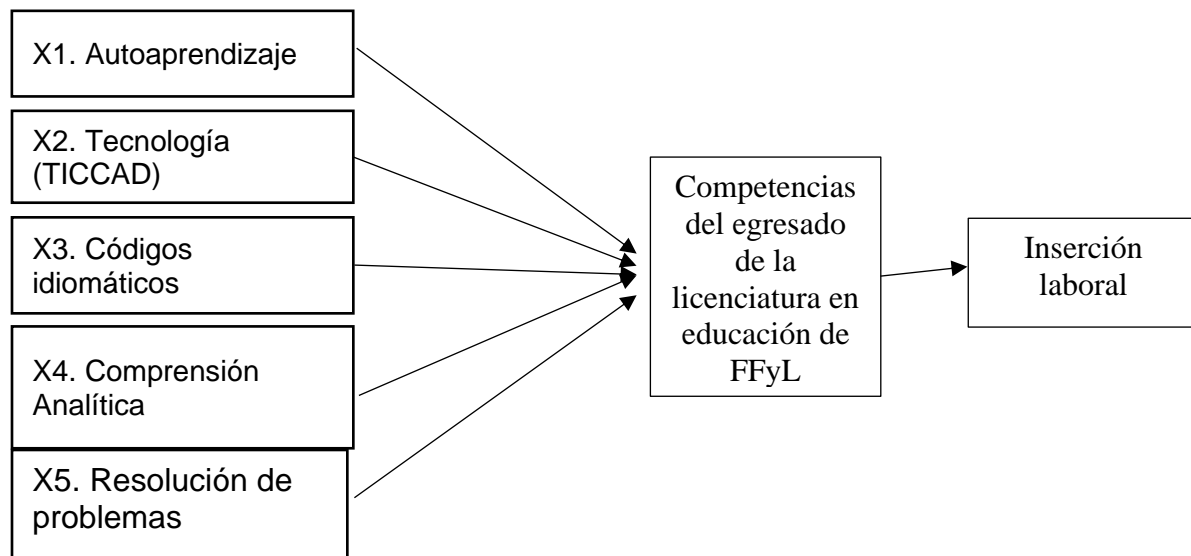
1.8 Modelo Gráfico

De acuerdo a lo anterior, en este apartado se muestra el modelo gráfico

Figura 4

Variables Independientes

Variable Dependiente



Nota: Representación del modelo del presente estudio.

Fuente: elaboración propia.

En la Figura 4 se representan de manera gráfica las hipótesis de este estudio, en donde la variable dependiente inserción laboral se encuentra del lado derecho y las variables independientes autoaprendizaje, tecnología (TICCAD), idiomas, comprensión analítica y resolución de problemas del lado izquierdo.

Tabla 7*Operacionalización*

Variable	Definición del constructo	Indicador y autores	Pregunta
X1 - Autoaprendizaje	El autoaprendizaje es la facultad que poseen los seres humanos para promover su autonomía, motivación y flexibilidad cognitiva en el proceso de adquirir y asimilar de manera voluntaria y consciente información teórico-práctica. Este enfoque incluye la aplicación de la metacognición y el empleo de conocimientos técnicos para maximizar la efectividad del aprendizaje.	Motivación Corpus Mechato, M. R. (2022). Keller, 2010 Pereyra Girardi, et al., (2018). Rubia Avi, M., & Elena, C. (2015).	1. Requiero motivación externa para lograr objetivos de aprendizaje.
		Autonomía Moos & Bonde, 2016 Herrera, J. T. G., & Terán, M. A. C. (2020). Stover, J. B., et al., (2017).	2. Aprendo por mí mismo.

		Herrán Galeano, B. A., et al., (2023).	
		<p>Metacognición</p> <p>Zambrano, C., Albarran, F., & Salcedo, P. A. (2018).</p> <p>Daura, F. (2010).</p> <p>González, R., et al., (2020).</p> <p>Winne y Azevedo, (2015)</p> <p>Mevarech y Kramarski (2014)</p> <p>Irwin (2017)</p> <p>Valenzuela (2019)</p>	3. Monitoreo y regulo mi propio proceso de aprendizaje.

		<p>Flexibilidad cognitiva</p> <p>D'Esposito & Postle (2015)</p> <p>Gardner (1985)</p> <p>Mrazek et. al., (2013)</p> <p>Beck (2009)</p> <p>Spiro et al., 1988</p>	<p>4. Cambio con facilidad mi forma de pensar para adaptarme a nuevas situaciones.</p> <p>5. Explico conceptos complejos con mis propias palabras de manera clara y sencilla.</p>
<p>X2 Tecnologías (TICCAD)</p>	<p>Herramientas virtuales e intangibles son recursos que se valen de dispositivos electrónicos e internet para respaldar la adquisición de información. Estas herramientas no solo posibilitan la obtención de datos en la web, sino que también fomentan la colaboración en</p>	<p>Conocimientos técnicos</p> <p>Castells, 2002</p> <p>Cózar-Gutiérrez, et al., (2016).</p> <p>Grosso, C. P. (2014).</p> <p>Gay, A., & Ferreras, M. A. (2016).</p>	<p>6. Cuento con los conocimientos necesarios para utilizar de manera eficaz las tecnologías.</p> <p>7. Me considero un alfabeto digital (la alfabetización digital va más allá de la competencia tecnológica o digital, considerando también las</p>

	<p>línea, demandan conocimientos técnicos, promueven la capacidad de adaptación y perpetúan un enfoque de aprendizaje continuo.</p>		<p>habilidades cognitivas, referidas a la capacidad crítica de búsqueda, evaluación y selección de información, así como las habilidades socioemocionales, referidas al uso responsable de Internet).</p>
		<p>Colaboración en línea</p> <p>O'Reilly, 2005</p> <p>López Zapata J. F. (2022).</p> <p>Oropeza Mendoza, D. K. (2014).</p> <p>Cannon 2016</p> <p>Silva, D., & Reygadas, L. (2013).</p>	<p>8. Puedo trabajar eficientemente en equipo de manera virtual usando las tecnologías.</p>

		Soto Ortiz, J. L., et al., (2018).	
		<p>Capacidad de adaptación</p> <p>Unesco (2004) Norman (1998)</p> <p>Arias González, J. L. (2021).</p> <p>Garzón, M. (2018).</p> <p>Arias González, J. L. (2021).</p>	9. Tengo una actitud positiva hacia el uso de las tecnologías.
		<p>Aprendizaje continuo</p> <p>Siemens (2004) Jimenez-Zarco (2015) Martin (2017) Schmidt (2010)</p>	10. Me adapto fácilmente a los cambios tecnológicos.

X3 - Idioma	<p>Competencia lingüística cuando se trata de la habilidad de una persona en uno o más idiomas, como componente esencial en su crecimiento intelectual. Esto implica alcanzar un alto nivel de fluidez, precisión gramatical y la posesión de un amplio vocabulario, lo que a su vez contribuye al fortalecimiento de sus capacidades tanto en el ámbito laboral como en el académico.</p>	<p>Nivel de fluidez</p> <p>Berkategori, 2015</p> <p>Canale & Swain, 1980</p> <p>Norris & Ortega, 2009</p> <p>Saville, 2003</p>	<p>11. Hablo de manera fluida el idioma inglés.</p>
		<p>Precisión gramatical</p> <p>Purpura, 2004</p>	<p>12. Manejo el uso correcto de la ortografía en idioma inglés.</p>
		<p>de Erice, et al., 2015</p> <p>Berkategori, 2015,</p> <p>Chomsky, 1957</p>	<p>13. Estructuro gramaticalmente de manera correcta las oraciones en el idioma inglés.</p>
		<p>Amplio vocabulario</p>	<p>14. El dominio del idioma inglés me ha permitido desarrollarme</p>

		Berkategori, 2015, Vélez & Macías, 2016 Gathercole, 2006 Bates & Goodman, 2001	mejor en mi área laboral y académica. 15. Tengo un amplio acervo en el manejo del idioma inglés.
X4 Comprensión analítica	La competencia analítica es cuando nos referimos al desarrollo intencional de habilidades orientadas a un objetivo particular, lo que implica examinar de manera crítica y objetiva situaciones o problemas. Esto incluye la capacidad para resolver problemas, comunicar los resultados de manera efectiva, así como recopilar y procesar	Habilidad para resolver problemas Polya, 1945 Willingham, 2007 Guilford, 1950 Davenport et al., 2010	16. Puedo dividir problemas complejos en varias partes.
		Habilidad para comunicar resultados	17. Puedo establecer vínculos causa- efecto examinando los resultados que

	datos con miras a un propósito específico.	Trenholm, & Jensen, 2015 Few, 2006 Redding & Tompkins, 1993 Power, 2014	se obtendrían de una decisión. 18. Examino los problemas desde un punto de vista crítico y objetivo.
		Recopilar y procesar datos Power, 2014 Sharda et al., 2014 Turban et al., 2018 Davenport et al., 2010	19. Puedo ordenar los elementos de una situación con facilidad. 20. Puedo interpretar series complejas de datos.
X5 - Resolución de problemas	La resolución de problemas se refiere a la destreza mental que permite abordar situaciones adversas	Soluciones alternativas De Bono, E. (1972)	21. Identifico las diversas soluciones a un problema teniendo en cuenta

<p>de manera efectiva, con el propósito de encontrar soluciones alternativas y tomar decisiones adecuadas. Implica no solo finalizar un problema, sino también mejorar la situación en cuestión. Esta habilidad demuestra la capacidad de adaptación y la efectividad en el afrontamiento de desafíos.</p>	<p>Polya, 1945</p> <p>Kepner & Tregoe, 1969</p> <p>Osborn, 1953</p>	<p>el valor de cada una de ellas.</p>
	<p>Toma de decisiones</p> <p>De Bono, E. (1972)</p> <p>Power, 2014</p> <p>Redding & Tompkins, 1993</p> <p>Chen et al., 2012</p>	<p>22. Comprendo el efecto de las acciones a tomar al momento de resolver un problema.</p>
	<p>Efectividad</p> <p>Jonassen, 2000</p> <p>Janis, 1982</p> <p>Kumar & Prasad, 2018</p> <p>Hmelo-Silver & Barrows, 2006</p>	<p>23. Resuelvo de manera detallada y metódica un problema.</p>
		<p>24. Sigo las reglas de la lógica a la hora de resolver un problema.</p>

		<p>Capacidad de adaptación</p> <p>Tushman & Romanelli, 1985</p> <p>Lub et al., 2017</p> <p>Efklides, 2011</p> <p>Marks, et al., 2000</p>	<p>25. Tomo decisiones efectivas que brinden una solución creativa y eficiente al problema que se desea resolver.</p>
Y - Inserción laboral	<p>El periodo de inserción laboral se refiere al tiempo durante el cual un individuo logra establecerse en un ámbito de trabajo específico con el objetivo de integrarse a una empresa o institución laboral. Este proceso le permite desplegar sus conocimientos,</p>	<p>Satisfacción de egresados</p> <p>Caplan, 2001</p> <p>Gerhart & Fang, 2015</p> <p>Psychogios & Priporas 2010.</p> <p>Lizzio, Wilson, & Simons, 2002</p>	<p>26. Considero que la calidad de la formación recibida en mi carrera me impactó positivamente a la hora de conseguir empleo.</p>

<p>habilidades y aptitudes, a la vez que le brinda una fuente de remuneración económica. Además, este periodo es crucial para evaluar la satisfacción de los egresados, la satisfacción laboral y el tiempo de empleo en la organización.</p>	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Kristof-Brown et al., 2005</p> <p>Judge et al., 2001</p> <p>Tett, Jackson, & Rothstein, 1991</p> <p>Cattell, 1966</p>	<p>27. Estoy satisfecho con mi empleo actual.</p>
	<p>Tiempo de empleo</p> <p>Kammeyer-Mueller et al., 2005</p> <p>Arthur & Rousseau, 1996</p> <p>Gerhart & Rynes, 2003</p>	<p>28. Considero que es fácil conseguir empleo de mi área de especialidad.</p>
	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>29. En mi trabajo actual desarrollo actividades</p>

		Kristof-Brown et al., 2005	relacionadas con mi carrera.
		Judge et al., 2001	30. Estoy satisfecho con mi situación laboral (contractual) dentro de la empresa u organización.
		Tett, Jackson, & Rothstein, 1991	
		Cattell, 1966	31. Estoy satisfecho con mi sueldo actual.

Nota: Elaboración propia

Ya presentados los antecedentes, definido el problema, la pregunta, el objetivo y la justificación del estudio, se continuará con la revisión de la literatura en el siguiente apartado. En este capítulo se presentan las variables independientes donde se mencionan las diferentes competencias que engloban el desarrollo que debe poseer el estudiante a egresar de la Facultad de Filosofía y Letras dentro del colegio de educación tales como autoaprendizaje, TICCAD, idiomas, competencia analítica y resolución de problemas. Por otro lado, se menciona la variable dependiente que muestra a detalle teorías y definiciones del concepto inserción laboral para fundamentar este concepto fueron de apoyo de diversas teorías.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

En un mundo en constante evolución, donde la innovación y la adaptabilidad son esenciales, las competencias que los estudiantes adquieren durante su formación universitaria tienen un impacto significativo en su éxito tanto en el ámbito académico como en el profesional. La investigación es crucial en la evolución y mejora de las competencias universitarias, al proporcionar una base sólida para la toma de decisiones pedagógicas. En este capítulo, explorara la interacción entre las competencias universitarias, analizando cómo se enriquece el desarrollo de estas en el contexto académico y laboral. Este análisis permitirá comprender mejor cómo las competencias universitarias evolucionan a través de la investigación y cómo estas, a su vez, contribuyen al avance de la academia y la sociedad en su conjunto.

2.1 Competencias

Tobón (2007 citado en Galleguillos 2020) menciona acerca de que la demanda de las empresas ha aumentado hacia las instituciones educativas para que continúen preparando y forjando a los próximos profesionales, de forma que les permita competir con diversas empresas para lograr mantenerse y continuar creciendo. También la importancia de las competencias dentro de la educación hace énfasis en desarrollar una mejoría en la sociedad en la educación, la globalización, cultura de la calidad y la competitividad empresarial.

Las competencias son conceptualizadas por Boyatzis (1982) como un conjunto integral de habilidades, conocimientos y comportamientos esenciales para desempeñarse de manera efectiva en un rol específico. Destaca la relevancia de la dimensión emocional, resaltando su importancia tanto en el liderazgo como en el trabajo en equipo. Esta perspectiva amplía la comprensión de las competencias más allá de lo puramente técnico, reconociendo la influencia crucial de las habilidades emocionales en el éxito laboral.

La importancia de las competencias en la universidad se manifiesta en su capacidad para dotar a los estudiantes de las herramientas necesarias para enfrentar los retos del ámbito laboral y para contribuir de manera efectiva al progreso social. Estas competencias abarcan más allá del mero conocimiento académico, incluyendo habilidades prácticas, sociales y emocionales, que son esenciales para alcanzar el éxito tanto en lo profesional como en lo personal.

Asimismo, la relevancia de las competencias en el ámbito educativo destaca la necesidad de impulsar mejoras significativas en la sociedad, en términos de educación, globalización, cultura de calidad y competitividad empresarial. Estos elementos se interconectan de manera fundamental en el desarrollo y fomento de competencias que preparan a los individuos para el mercado laboral, al mismo tiempo que contribuyen al avance y desarrollo continuo de la sociedad en su totalidad.

2.2 Marco Teórico y Estudios de Investigaciones Aplicadas a las Variables Independientes

2.2.1 Variable Independiente Autoaprendizaje

En este apartado se analiza la primera variable independiente de este estudio, donde se presentan las principales teorías, fundamentos teóricos y los estudios relevantes de investigaciones aplicadas.

Variable Independiente Autoaprendizaje. La competencia de autoaprendizaje se define de la siguiente manera: Ariño (2021) explica que el autoaprendizaje es un arte que todo ciudadano actual debe tener y que el sistema educativo debe hacer hincapié en las políticas educativas para que lo promuevan. Knowles (1970) define el autoaprendizaje como el proceso por el cual uno prioriza, con o sin la ayuda de otros, para determinar sus necesidades de aprendizaje, identificando materiales de aprendizaje tanto humanos como materiales, selecciona e implementa estrategias de aprendizaje apropiadas y evalúa el aprendizaje obtenido (resultados).

García y Treviño (2020) argumentan que, si bien existen competencias generales que se aplican a todas las áreas de la educación a nivel profesional, también existen competencias específicas que dependen de la profesión y la especialización principal. Cabe señalar que no se trata de elecciones aleatorias, sino que responden a un diseño profesional ajustado a las necesidades de la plantilla actual, tras una exhaustiva y rigurosa investigación.

Los conocimientos y habilidades específicos de cada materia deben ser cuidadosamente analizados para asegurar que los programas ofrecidos cumplan con los estándares de calidad e idoneidad necesarios.

Gallart y Jacinto (1997) citado en Barrios et al. (2020) establecen que los trabajadores que deseen y puedan desempeñar trabajos calificados, entendidos como ocupaciones que permitan aprendizajes básicos y no estén sujetos a incertidumbre ocupacional, deben poseer un nivel de competencia ocupacional aceptable. Esto significa una educación general que asegure un buen desempeño en las habilidades básicas de lectura, escritura, matemáticas aplicadas y, en general, las habilidades de empleabilidad necesarias para poder ser competitivo al momento de ingresar al campo profesional.

Así mismo Deci y Ryan (2000) mencionan acerca de la motivación intrínseca la cual hace referencia a la satisfacción y al placer que una persona obtiene al aprender por sí misma. Por lo tanto, se puede entender que un alto nivel de motivación intrínseca es un indicador de que una persona está comprometida con el autoaprendizaje.

Es importante tener la capacidad de aprender y cualificarse a través de la formación continua, responder a los cambios del mercado laboral, crear y destruir campos profesionales e implementar y utilizar las innovaciones tecnológicas. Todo esto hace que no pueda hablar de una secuencia única de formación para el trabajo, seguida de una integración constante y continua en una profesión que sólo se completa con el aprendizaje en las actividades profesionales, en el que se ha propuesto el antiguo concepto de aprendizaje. Es cada vez más necesario partir de un currículo amplio e innovar con diversos métodos de aprendizaje, con un equilibrio constante de habilidades que permitan construir sobre lo aprendido.

El autoaprendizaje o aprendizaje autónomo ha sido abordado y estudiado por diversos autores y teóricos de la educación y la psicología:

Albert Bandura: Destacado psicólogo social que ha desarrollado la teoría del aprendizaje social o aprendizaje vicario. Según Bandura (1982), el autoaprendizaje ocurre a través de la observación y limitación de modelos, permitiendo que las personas adquieran conocimientos y habilidades sin la necesidad de una instrucción directa.

Charles Wedemeyer: La teoría acerca del aprendizaje autónomo o independiente. Según Wedemeyer (1973) su metodología se centra en el potencial de independencia del aprendizaje por correspondencia en términos de control y dirección del aprendizaje, además de su independencia

en términos de espacio y tiempo. Dando a los estudiantes cierta libertad para decidir cómo aprenden. Sugiere a los estudiantes tener esa libertad para decidir cómo aprender.

Las competencias de autoaprendizaje abarcan un conjunto de habilidades que permiten adquirir la capacidad de aprender por sí mismo. Esto incluye monitorear el progreso en relación a metas y prioridades, llevar a cabo estudios de manera independiente, crear proyectos a corto y largo plazo, buscar y aprovechar recursos disponibles, desarrollar y utilizar un vocabulario especializado, así como poseer habilidades para comprender, resumir, analizar y crear informes de manera concisa.

En un estudio realizado en el año 2021 en una universidad pública en Perú con una muestra conformada por 37 graduados, del año 2016 (16 alumnos) y 2017 (21 alumnos), los cuales constituyen al 30% del total de egresados. Concluye que el proceso de aprendizaje y de enseñanza en la educación universitaria, impacta en las oportunidades que los graduados pueden llegar a tener al momento de su incorporación al campo profesional, el coeficiente de correlación de Spearman refleja que está presente una relación del tipo positivo entre las variables analizadas ($r=0,878^{**}$, $p=0.000<0.05$).

Los datos obtenidos de la variable “proceso sistémico de enseñanza aprendizaje”, por dimensión, arrojan que el 67,5% de los graduados que participaron en la encuesta consideran que se logró un nivel suficiente y completo. De esta manera se responde a la dimensión proceso de enseñanza-aprendizaje; donde el 59% percibió un nivel suficiente, se concluye que es importante considerar la utilización de estrategias didácticas, así como los planes de enseñanza-aprendizaje con una adecuada estructura. Los encuestados manifestaron nivel suficiente en la dimensión “efectividad en la asimilación de conocimientos” el 54% de los encuestados respondió a la categoría “disposición del estudiante para el trabajo y la vida profesional” con un 67% de aprobación.

Dentro del instituto Superior Tecnológico de Guayaquil se llevó a cabo una investigación en el 2022, la cual determinó la influencia del autoaprendizaje en la habilidad de redacción académica de los estudiantes en una institución educativa. Para llevar a cabo este propósito, se empleó una metodología cuantitativa básica con un enfoque no experimental y un diseño

descriptivo correlacional. La muestra constó de 140 estudiantes, a quienes se les administraron dos cuestionarios: uno relacionado con el autoaprendizaje y otro sobre su habilidad en redacción académica. Ambos cuestionarios fueron validados por cuatro expertos y demostraron una confiabilidad de 0.760 y 0.829, respectivamente, según el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados del estudio revelaron una influencia positiva y moderada entre ambas variables, ya que el análisis de varianza arrojó un coeficiente de determinación R² del 69.4% con un nivel de significancia de (P<0.05). Esto condujo a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. En resumen, se concluye que el autoaprendizaje tiene un impacto significativo en la calidad de la redacción académica de los estudiantes en el Instituto Tecnológico Superior de Guayaquil en el año 2021.

2.2.2 Variable Independiente TICCAD

En este apartado se presentan de las principales teorías y fundamentos teóricos de la misma, así como los estudios más relevantes de investigaciones aplicadas.

Variable Independiente TICCAD. Para la competencia de la TICCAD se menciona la siguiente definición; Rodríguez et. al. (2009) menciona que: es un conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de la información. Según la Conferencia de Autoridades Iberoamericanas de Informática (2003), las Tecnologías de la Información y la Comunicación se originan a raíz de una fusión tecnológica que se ha venido desarrollando durante casi cincuenta años. Esta convergencia involucra las áreas de las telecomunicaciones, la informática, la microelectrónica y conceptos relacionados con la gestión de información. Los elementos que conforman las TICCAD incluyen tanto el hardware como el software, los servicios y las telecomunicaciones.

Según Hoadley & Kali, (2019 citado en Vázquez-Cano et al., 2021) el nivel de habilidad en el uso de herramientas tecnológicas hace referencia al nivel de competencia que una persona tiene en el manejo de diversas aplicaciones móviles, redes sociales, office, etc. Así mismo la capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías de acuerdo con Kim & Lee (2019), es un

indicador que muestra el potencial de una persona para adaptarse e integrarse a las nuevas tecnologías y así mismo aprender a utilizarlas de forma eficaz.

Las Tecnologías de la Información buscan que los estudiantes las utilicen de manera que fomenten la capacidad de pensar de forma analítica y crítica en relación a los contenidos y su reflexión sobre lo que saben. De acuerdo con Montes y Ochoa (2006), tal como se menciona en el trabajo de Espinoza (2019), el docente debe emplear de manera innovadora y adaptable las herramientas virtuales para diseñar entornos que posibiliten una interacción significativa entre el estudiante y el objeto de estudio.

El uso óptimo de las TICCAD dentro de las organizaciones se ha vuelto esencial, ya que son cada vez más accesibles y, sin embargo, fundamentales para la producción de bienes y servicios de alta calidad. Davis (1989) desarrolló *El modelo de aceptación de tecnología* (TAM), es el más popular entre los estudiosos de las TICCAD porque ha demostrado ser efectivo al predecir su uso.

De esta manera se utiliza el modelo para predecir el uso de las TICCAD basándose en dos el rasgo principal:

1. Utilidad percibida (*Perceived Usefulness*).
2. Facilidad de uso percibida (*Perceived Ease of Use*).

Yong et al., (2010) mencionan que el TAM busca explicar por qué los usuarios aceptan la tecnología. Según ese modelo, las percepciones de una persona sobre la utilidad y la facilidad de uso que perciben de un sistema de información son lo que determina su intención de usar ese sistema de manera que para diseñar estrategias que se adapten a la sociedad a la que pertenecen, como menciona Yong et al., (2010) citado en Tapasco et al., (2017) es importante comprender las características únicas de los usuarios de las TICCAD.

A continuación, se mencionan algunas definiciones de TICCAD la cual se menciona de modo expresivo y se encuentra en el campo de las lenguas extranjeras.

En un estudio que se realizó a 4 generaciones de egresados universitarios de la Universidad de Colima pertenecientes a la carrera de Medicina en el paso del 2015 al 2017 se estimó la

importancia estadística de un conjunto de variables que tienen influencia en la inserción laboral de los graduados, como es el caso de las TIC, la informática y las nuevas tecnologías; las cuales poseen un vínculo muy importante y con tendencia positiva. Mostrando que, mientras más alto sea el dominio de estas habilidades habrá más posibilidades de manera exitosa al mercado laboral.

Amador et. al, (2019) realizó un estudio en el Instituto Tecnológico “José Mario Molina Pasquel y Henríquez” (TECMM), en donde se analizaron las habilidades de los estudiantes en la utilización de las tecnologías de la información. Se elaboró un instrumento a modo de cuestionario teniendo en consideración los estándares de la Asociación Internacional de Tecnología Educativa (International Society for Technology in Education ISTE, 2007). La investigación se realizó con 310 estudiantes (de una población de 1605) mostrando como dato más relevante el uso de la tecnología y la participación en la ciudadanía digital.

Finalmente, con base a los datos recabados de los estudiantes en todas las categorías, se obtuvo un promedio de 7.8 con una máxima de 10 puntos. La información obtenida es parecida a la mostrada por otras investigaciones. De igual forma, en la escala de análisis propuesta, se puede decir que es de nivel 3 con el mismo rango mencionado, lo que muestra un alto nivel de desempeño para el manejo de las tecnologías de la información de acuerdo con los estándares establecidos.

2.2.3 Variable Independiente Idiomas

En este apartado se realiza el análisis de la tercera variable independiente de este estudio, en donde se realiza la descripción y análisis de las principales teorías y fundamentos teóricos de la misma, así como los estudios más relevantes de investigaciones aplicadas.

Al cambiar, es decir modificar el idioma implica renegociar el código, entender los códigos idiomáticos que provocan la diferencia en la habilidad comunicativa de las personas, en donde el hablante tiene que utilizar parte del idioma que tenía cuando no encuentra o no conoce en el idioma principal de la conversación; de esta manera sucede una especie de cambio de código limitado a la situación de los hablantes extranjeros.

Sapir, en su libro *Lenguaje Introducción a la Lingüística* (1921), enfatiza que el idioma es una parte fundamental de la cultura y la forma en que las personas perciben y comprenden el mundo. Según él, el idioma no solo es un sistema de comunicación, sino también una herramienta que moldea nuestra experiencia.

Según Pellicer-Sánchez et. al. (2021), mencionan la importancia sobre la precisión gramatical, la cual es un componente fundamental para la competencia lingüística, mide la capacidad de una persona para utilizar la gramática de forma adecuada en algún idioma.

El desarrollo de la fluidez es importante dentro de la lengua materna, así como en un segundo idioma ya que debe al menos considerar la espontaneidad y facilidad al expresarse. En su obra *"On Communicative Competence"* (1972), Hymes introduce la competencia comunicativa como un marco más amplio que abarca no solo el conocimiento gramatical y léxico de un idioma, sino también la capacidad para utilizar ese conocimiento de manera efectiva en situaciones sociales y contextos culturales específicos. La fluidez, entendida como la capacidad de comunicarse de manera suave y sin esfuerzo, se convierte en uno de los componentes clave de esta competencia comunicativa. Diversos estudios se refieren a la inclusión de diversos indicadores, según lo mencionado por Skehan (2009) y citado por Cuitiño et al. (2019). Estos indicadores abarcan aspectos como la velocidad (medida en sílabas por minuto), la descomposición de la fluidez (break down fluency), que se refiere a la cantidad y longitud de las pausas, y la reparación de la fluidez, que engloba la reformulación, repetición, interrupciones y sustitución de palabras.

Una investigación realizada a 116 estudiantes, 50 con especialidad en administración y 56 en contabilidad muestra que se obtuvo el nivel más elevado de respuestas correctas en el área de habilidad lectora con un 22% de aciertos, en comparación con las respuestas registradas en el apartado de habilidad de escritura que no superó el 3%.

En cuanto al dominio del idioma inglés, los estudiantes no superaron el 8% en cuanto al dominio del inglés por otra parte el dominio del inglés para algún propósito específico arroja resultados cercanos al 21%. Es decir, con un rango de calificaciones del 1 a 7, con un requisito del 60% para un promedio de calificaciones mínimo de 4.0, el alumnado de la Especialidad de Administración recibió un puntaje de 3.8.

Por otro lado, los resultados de 56 estudiantes de la especialidad de Contabilidad mostraron una mejora significativa respecto al grupo de administración, con un 62% de éxito en la aplicación. Sin embargo, el dominio del idioma es limitado en ambos niveles. Las respuestas con mayor precisión se ubican en la capacidad de lectura con el 25%, a diferencia de la capacidad de escritura que no supera el 5%.

En cuanto al dominio de la competencia lingüística, los estudiantes no superan el 12% en cuanto al dominio del inglés y para el uso del inglés con un propósito específico arroja resultados cercanos al 20%. En otras palabras, con un rango del 1 al 7, con un requisito del 62% para un puntaje mínimo de 4.0, el estudiantado de la especialidad en administración recibió un puntaje de 4.2.

Los estudiantes consideran este campo como una condición importante para obtener un mejor trabajo y, en su ausencia, sienten que es discriminatorio a la hora de elegir y postularse a un empleo mejor pagado.

En la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, se llevó a cabo un estudio que abarcó a una muestra representativa de estudiantes inscritos en programas de posgrado pertenecientes a diversas áreas del conocimiento. La encuesta se administró a un total de 292 alumnos, y se empleó la escala Likert para evaluar los resultados. Dos de los elementos evaluados de manera más positiva fueron: la importancia de poseer habilidades en un idioma para el futuro desempeño profesional, con una puntuación promedio de 4.35, y la percepción de si el dominio del idioma contribuirá a mejorar la formación académica, con una puntuación promedio de 4.52. En cuanto a la valoración cualitativa requerida en este último ítem, la mayoría de los estudiantes señalaron los beneficios significativos asociados con la adquisición de competencias en una segunda lengua, aunque reconocieron su limitada fluidez en el idioma de forma espontánea.

2.2.4 Variable Independiente Comprensión Analítica

En este apartado se realiza el análisis de la cuarta variable independiente de este estudio, la cual es Competencia analítica en donde se realiza la descripción y análisis de las principales teorías y fundamentos teóricos de la misma, así como los estudios más relevantes de investigaciones aplicadas.

La definición de competencia analítica según García (2015) menciona que el análisis de texto forma el centro de la integración de las relaciones lector-texto-contexto-autor y las relaciones entre la comprensión de lectura, la comprensión y la sintaxis, que sirven como un centro que respalda las operaciones de este programa. Este eje orienta el análisis del emisor y receptor a lo largo de las dimensiones semántica, gramatical y pragmática del texto, con sus diferentes niveles de formación, y así se ocupa del análisis del texto como ejes de orientación semántica, gramatical y pragmática.

De acuerdo con Davenport (2013), quien menciona acerca de la habilidad de competencia analítica se puede medir, evaluando la capacidad de una persona para presentar y visualizar datos, además de explicar los resultados de análisis de datos a diversas audiencias. Generalmente se busca la capacidad para comunicar resultados de análisis de manera clara y efectiva.

Wixom y Watson (2010), mencionan que es la capacidad de una persona para poder utilizar y comprender técnicas de análisis de datos, de manera que también se evalúa la habilidad para recopilar, procesar y desarrollar la información.

Sternberg et. al. (2000) presenta la teoría triárquica, que examina la interconexión entre la inteligencia analítica, creativa y práctica, cada una con enfoques distintos y sin estandarización. En esta teoría, el individuo aprende a adaptar y modificar su entorno para lograr metas personales dentro de un contexto colectivo. Simultáneamente, el ambiente o contexto ofrece una variedad de oportunidades y experiencias en constante evolución. A medida que estas relaciones y convergencias interactúan en un contexto socio-cultural, se fomenta un intercambio continuo desde una perspectiva compleja. Todo esto permite superar la visión estática de la inteligencia que, según el autor, se ha centrado únicamente en medir para obtener resultados, sin establecer la necesaria conexión con la vida, un elemento central en su teoría.

Un estudio realizado y aplicado a 120 estudiantes universitarios por Serra-Raventós, (2020) tuvo como objetivo evaluar la efectividad de un programa de desarrollo del pensamiento analítico en estudiantes universitarios. Se utilizó un diseño cuasiexperimental en el que se compararon dos

grupos de estudiantes: uno que recibió el programa de desarrollo del pensamiento analítico y otro que no lo recibió.

Para medir el pensamiento analítico, se utilizó un cuestionario, el cual demostró tener una buena consistencia interna, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.85. Esto indica que la escala es confiable para medir el pensamiento analítico en el contexto de este estudio.

Los resultados mostraron que el grupo de estudiantes que participó en el programa de desarrollo del pensamiento analítico experimentó mejoras significativas en comparación con el grupo de control que no recibió el programa. Estas mejoras se observaron tanto en las habilidades de pensamiento analítico como en la capacidad para resolver problemas de manera analítica. Estos hallazgos respaldan la eficacia de intervenir y desarrollar el pensamiento analítico en estudiantes universitarios. El estudio sugiere que la implementación de programas específicos puede ayudar a mejorar las habilidades analíticas de los estudiantes, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en su capacidad para abordar problemas complejos y tomar decisiones fundamentadas.

2.2.5 Variable Independiente Resolución De Problemas

En este apartado se realiza el análisis de la quinta variable independiente de este estudio, la cual es Resolución de problemas en donde se realiza la descripción y análisis de las principales teorías y fundamentos teóricos de la misma, así como los estudios más relevantes de investigaciones aplicadas.

La resolución de problemas se encuentra en la definición de Bransfor y Stein (1984) quienes la representan como un reto que impide trasladarse de la situación presente a la deseable.

De tal manera, las competencias que se presentan en el ámbito laboral son una forma de trato diferenciado, que implica el conocimiento de los estudiantes, dependiendo de sus fortalezas y habilidades para poder así incluir en su desarrollo educativo los nuevos ámbitos de transformación que demanda la sociedad ante los aspectos cotidianos de la globalización dentro del ámbito laboral, así como en la formación superior. Dichos aspectos, tienen un impacto en la formación educativa, siempre y cuando en el conjunto de modificaciones que se realizan en las

habilidades, actitudes, aptitudes y fortalezas necesarias que se puedan atender frente a las nuevas necesidades del momento.

Asimismo, Cepal (2020) permite analizar las causas y consecuencias de un problema y tomar decisiones que permitan su solución son habilidades clave para enfrentar cualquier desafío presente y futuro.

En dos universidades de Chile se desarrolló una experiencia formativa universitaria basada en el modelo educativo denominado Aprendizaje Basado en Diseño, donde participaron 40 estudiantes de Diseño Industrial y 59 de Pedagogía General Básica, se desarrolló una experiencia acorde a las cuatro etapas del modelo Compass que son: ‘preparar’, ‘percibir’, ‘prototipar’ y ‘producir’ donde a través de un estudio de caso, esto con el objetivo de analizar la percepción de los estudiantes universitarios.

Dentro del desarrollo del modelo se hicieron 5 relaciones, donde se evaluó el nivel de acuerdo o desacuerdo de los participantes. En los ítems que se analizaron en conjunto con el Modelo ABED: mejora mi organización del aprendizaje, cumple los objetivos para la enseñanza, me permite desarrollar habilidades creativas y de resolución de problemas, me permite desarrollar habilidades profesionales y por último el dejar de trabajar con ABED.

Respecto al tercer ítem, relativo al desarrollo de habilidades creativas y de resolución de problemas, la mayoría de los estudiantes (87,3%), afirmaron el desarrollar habilidades debido a su participación en la experiencia realizada. Los resultados mostraron una percepción positiva entre los estudiantes sobre la medida en que adquirieron habilidades como la resolución de problemas y la creatividad.

Por otro lado, en un estudio realizado por la Universidad de Salamanca en el que se buscaba medir la eficacia de dos programas online dirigidos a la formación de docentes de Educación Secundaria, se encontraron resultados positivos en dos de tres componentes de la variable “resolución de conflictos” -saber y saber hacer-. La muestra de la investigación está constituida por 60 estudiantes del Máster de Formación de Profesorado de Educación Secundaria en España, de una población total de 244 sujetos. La necesidad del desarrollo de la competencia de resolución de

conflictos tiene su origen en los numerosos cambios sociales que ocurren en el país europeo -crisis económicas, familias desestructuradas, nuevos roles familiares, etc.- y sobre todo aquellos relacionados con la educación, como son las reformas políticas y la escolarización obligatoria, todos estos factores se traducen en un mayor número de conflictos en las aulas a los que deben de hacer frente los docentes (Torrecilla et. al., 2014).

La primera parte de la evaluación (pretest) demostró que hay áreas con deficiencias y una clara necesidad de formación en resolución de conflictos, mientras que la segunda parte de la evaluación (postest) estableció un alto nivel de satisfacción durante el programa de formación, demostrando a su vez la necesidad y demanda de formación en esta competencia.

2.2.6 Variable Dependiente Inserción Laboral

Hoy en día la importancia de desarrollar habilidades, conocimientos y nuevas estrategias de aprendizaje dentro de los entornos laborales surge a través de la imperatividad de entender la gestión de los mercados laborales y las necesidades que en su momento se presenten. En la actualidad, la importancia de la interacción humana está basada en prácticas innovadoras que han llegado para quedarse y con el propósito de lograr una compatibilidad con los nuevos egresados de las universidades donde destaca el talento humano.

Es por ello que la estrategia de las organizaciones es invitar a los nuevos talentos a desarrollarse dentro de áreas que se adapten a su perfil de egreso para lograr una mejor interacción humana en el cumplimiento de los objetivos que individualmente sería complejo consolidar. Así mismo el ser humano busca satisfacer necesidades y trascender, de manera que las organizaciones deben ser ese espacio para el crecimiento y la realización de los colaboradores, propiciando la generación de conocimiento que les permita atender a sus diferentes públicos. Por su parte, la UANL (2022) se involucra en la innovación para generar respuestas y crear nuevos escenarios que ayuden al desarrollo académico y profesional.

No obstante, y tomando en cuenta el portal de empleos Bumeran (2020) realizó una encuesta para conocer los antecedentes de los jóvenes que van a la universidad y trabajan. El informe revela que el 63.3% de quienes trabajan mientras estudian no tienen un trabajo relacionado

con su vida universitaria: sólo el 36.7% están empleados. Asimismo, el 58.4% admitió retrasarse en la formación profesional tras su incorporación al mercado laboral.

Según Bisquerra (1992) el ingreso a la profesión es un procedimiento en el cual, están involucrados diversos elementos para lograrlo, comenzando por las particularidades que poseen los individuos y por otro lado el mercado laboral y las vacantes que ofrezca, que se deriva de la confluencia efectiva de empleo y puesto de trabajo. Así mismo Fournet (1993), considera que dialogar sobre la inserción no se trata solo de explicar el periodo que separa la decisión de conseguir el primer empleo, sino también de llevar a cabo un proyecto. La inserción no es un evento inmediato, sino un proceso que ocurre gradualmente. Echeverría, (2000 citado en Hermina 2019) menciona acerca de que las civilizaciones se han organizado históricamente según la naturaleza del trabajo, resultado de la Revolución Industrial la cual provocó que el empleo se convirtiera en un concepto separado de la existencia humana.

Asimismo, lleva a vincular el ciclo de vida con la capacidad para desempeñarse en el trabajo. En este sentido, en su sociedad actual, la entrada en la edad adulta suele asociarse con el comienzo de la trayectoria ocupacional, por otra parte, se considera que la persona entra en la vejez tras la jubilación (Pérez Ortiz, 2006 citado en Hermina et al 2019).

Al mismo tiempo Vargas y Lara (2023) explican la importancia de la formación basada en competencias y su relación con el lugar de trabajo, y que la formación debe buscar crear competencias en los trabajadores, y no solo una mezcla de habilidades y conocimientos. La formación por competencias implica "avanzar", más allá de la simple definición de funciones, hacia puestos y roles. Es fácil para el individuo conocer sus metas y lo que se espera de él.

Según García & Treviño (2020) afirma que existe un derecho universal que afecta a todos los aspectos de la educación superior, también a la par existen habilidades específicas que dependen de la profesión y la especialización principal. Cabe señalar que estos no se formaron por casualidad, sino que fueron diseñados para cumplir con el diseño de la profesión de acuerdo con las necesidades humanas actuales, luego de una cuidadosa y minuciosa investigación. Los conocimientos y habilidades que debe cubrir cada materia son minuciosamente analizados para

asegurar que los programas educativos cumplan con los estándares y criterios requeridos, y respondan a las necesidades sociales por la cual fueron diseñados.

Según la perspectiva de Maslow (1991), tras una serie de investigaciones, propuso que la motivación en las personas se basa principalmente en la búsqueda de la satisfacción de sus necesidades, y no en otros factores. Esta motivación se considera una fuerza interna inherente a todos los seres humanos y se representa en una estructura jerárquica, que incluye necesidades como las fisiológicas, la seguridad, las sociales, la estima y la autorrealización. Para que una de estas necesidades se convierta en un motor de motivación, primero es necesario que las necesidades de nivel inferior estén satisfechas.

Goleman (1999) subraya la relevancia de la inteligencia emocional al resaltar que el logro del éxito no se limita únicamente a factores relacionados con el rendimiento académico o el coeficiente intelectual. Más bien, hace hincapié en que el éxito se basa en gran medida en la capacidad para gestionar las emociones, mostrar empatía, lidiar con situaciones desafiantes y poseer habilidades de interacción social para abordar los desafíos que se presentan en la vida.

Se han encontrado estudios que han analizado la inserción laboral, tal es el caso de Lim y Kim (2014), quienes concluyeron que las vivencias laborales de los padres tienen un impacto en la relación que los hijos forman con el empleo. Resaltan que la forma en que los progenitores controlan las dificultades laborales influye en sus hijos. El proceso de vinculación de los egresados con la formación profesional moderna en el mercado laboral se ha convertido en un proceso complejo, evidenciándose la necesidad de incrementar el empleo, aumentar la competencia y otros requisitos.

Los estudiantes de posgrado deben mejorar su instrucción en idiomas, tecnología de la información y habilidades, conocimientos y habilidades que conducen al proceso de evaluación. En Hong Kong, un estudio realizado mostró que 267 jóvenes los cuales pensaban en sus padres como proveedores y distantes con la familia, tenían poca centralidad en el empleo, el conflicto paterno entre el trabajo y la familia se correlacionó positiva y significativamente con la

frustración paterna ($r=.40$, $p<r=0,40$, $p<0,01$) y el conflicto laboral-familiar materno se correlacionó significativa y positivamente con la frustración materna ($r=0,38$, $p<0,01$).

La frustración paterna se relaciona positivamente con el comportamiento paterno de no apoyo percibido por los niños ($r=.18$, $p<.01$) y la frustración materna se asoció positivamente con el comportamiento materno de apoyo percibido por los niños ($r= .15$ $p <.05$). El análisis del significado que los jóvenes le brindan al empleo en el proceso de su integración al campo laboral, muestra que las características presentes en el contexto profesional donde la mayoría de las personas se desenvuelven, se encuentra alejado de la expectativa que se tenía al momento de integrarse a la educación superior (Aisenson et.al., 2009 citado en Hermida et al 2019)

En un estudio que se realizó en 2020 a 576 graduados del Centro Margarita Gonzales de Danker's el cual se encuentra en San Juan de Miraflores de la Unidad de Gestión de Educación Local (UGEL) en Perú, sus resultados confirman a través de la prueba Kruskal- Wallis ($p = 0,459 > 0,05$) no se encuentran variaciones en la integración al empleo según la elección laboral de los graduados; por otra parte, otra de las conclusiones es ($p = 0,040 < 0,05$) existen divergencias en el nivel de ocupación; Los resultados estadísticos muestran que aquellos egresados que superan la edad de 35 años logran alcanzar una tasa de éxito superior al 39% en la inserción laboral, además, en términos de diferencias de género, las mujeres sobresalen en la inscripción profesional con un 52,5%.

2.2.7 Educación Formal y No Formal

En la actualidad, el entorno educativo ha experimentado una profunda transformación impulsada por factores como la globalización, la digitalización y la rápida evolución de la sociedad. En este contexto, el autoaprendizaje, la resolución de problemas, la competencia analítica, el dominio de idiomas y el uso de tecnologías se han convertido en elementos cruciales que trascienden los límites de la educación formal y no formal. Estas habilidades y recursos desempeñan un papel fundamental en la formación de individuos capaces de adaptarse a un mundo en constante cambio, fomentando el pensamiento crítico, la creatividad y la adquisición de conocimientos de manera independiente y efectiva. Estos factores transformacionales tienen un

impacto significativo en la educación, tanto en el ámbito académico tradicional como en las oportunidades de aprendizaje que se presentan fuera de las aulas formales.

Las características de la educación formal y no formal tienen como función principal promover y desarrollar ciertos tipos de aprendizaje, por el cual se puede reconocer que ambos pueden ser parecidos, sin embargo, son diversos. Se debe considerar que los programas educativos por lo regular están dirigidos a procurar una educación integral, fijando objetivos que buscan desarrollar no solo el aspecto intelectual sino también formar en lo físico, en lo social y en lo emocional.

Con la educación formal, según Coombs y Ahmed (1975), citado por Colado (2021) mencionan que es estructura educativa que está altamente institucionalizada, organizada cronológicamente por etapas graduales y estructurada jerárquicamente, abarcando desde los primeros años de la escuela primaria hasta los últimos años de la universidad. Por ello podemos comprender por educación formal aquella que está dentro de los lineamientos escolares oficiales y autorizados, donde al finalizar las etapas de educación primaria, secundaria y universitaria se otorga un diploma, constancia o título donde anuncia que ha culminado sus estudios. La UNESCO (2006) citado por Colado (2021), define a la educación no formal como actividades del tipo educativo que se encuentran organizadas y semi-organizadas, sin relación con la educación formal, y que tienen como finalidad satisfacer los requerimientos educativos de estudiantes tradicionales y no tradicionales. Luego la intención que tiene la educación no formal es involucrar la enseñanza-aprendizaje, fundamentalmente, toda actividad social, y no únicamente estudiantil.

2.2.8 Las Universidades

La universidad es reconocida como un lugar en el que se brinda formación integral con el objetivo de producir destacados profesionales académicos, humanistas, científicos, técnicos e investigadores dedicados a crear e investigar nuevos conocimientos, traducándose en respuestas significativas para competir y alinearse con las necesidades que establece el vigente fenómeno de la globalización, además, de la evolución en el campo científico y tecnológico presente en la era

del conocimiento.(García, 2003 citado por Julca 2016). Sin embargo, la gran mayoría, no reconoce que las características iniciales de la universidad han cambiado a lo largo del tiempo.

La universidad como institución provoca en la sociedad un interés natural en su funcionamiento, ya que es la encargada de representar y fomentar la cultura, así como a las ciencias además de generar innovaciones tecnológicas. También, para los docentes y alumnos, representa un lugar donde pueden desarrollar, preservar, transmitir y recrear conocimientos, por estos motivos es parte importante de la sociedad.

Para integrar el contenido internacional en las disciplinas, es necesario realizar estudios comparativos y estudios de casos sobre cuestiones interculturales e internacionales o sobre cuestiones globales o internacionales. Estrategias como el aprendizaje colaborativo con profesores o estudiantes extranjeros y el aprendizaje basado en problemas o desafíos pudieran ser utilizados para dicha integración, así como el desarrollo simultáneo de estrategias online: videoconferencias, foros síncronos, asíncronos y seminarios internacionales. Incluso se pueden incluir actividades extracurriculares tales como la participación en congresos y reuniones internacionales, proyectos culturales o de investigación con universidades internacionales, experiencias de viaje, pasantías o co-tutela.

De acuerdo con González et.al (2015) las universidades siempre acogen a estudiantes de diferentes países, realizan actividades académicas e incluyen en sus planes de estudio contenidos multiculturales o internacionales, en definitiva, han logrado internacionalizarse de afuera hacia adentro; Su impulso, crecimiento y alcance la han trasladado de la periferia al núcleo de la institución, particularmente en el sector académico. El objetivo es desarrollar programas multiculturales y extracurriculares al espacio de enseñanza y aprendizaje, e influir en los planes de aprendizaje para el desarrollo de las destrezas que requieren los estudiantes para desempeñarse en diferentes campos de estudio, internacionales e interculturales.

Julca (2016) indica que; los institutos sociales van desarrollándose debido a que deben de satisfacer las exigencias de la comunidad, además, la educación debe de responder al requerimiento por parte de la sociedad de transmitir conocimientos. De modo que esta actividad

fundamental se desarrolla en tres diferentes formas: una de ellas mediante la conservación, la cual se complementa con el propio proceso de enseñanza ya que se comparte el conocimiento a lo largo del tiempo, otra es la difusión y finalmente la innovación del conocimiento que es la parte encargada de descubrir o crear nuevos conocimientos mediante el análisis e investigación.

A lo largo de la historia, la educación profesional ha tenido la función de formar y transmitir conocimientos por medio del desarrollo y creación de profesionistas, para su adaptación en la práctica profesional; además, dispone de un enlace imprescindible con la política del tipo económica, la cual define la estructura de la sociedad en general (Garbanzo-Vargas, 2016). De esta manera, proporciona los saberes indispensables para los cambios sociales que el contexto necesita obtener de las instituciones educativas. Los conocimientos deben ser consistentes en calidad y pertinentes, acordes con los requerimientos de internacionalización que requieren, gracias a la globalización que desarrollan estas instituciones.

Por consiguiente, les corresponde a los distintos niveles educativos y en especial a la educación universitaria, asumir en forma eficaz sus procesos de gestión; propiciando una formación de mayor integración social y, por ende, la aspiración a una sociedad con mayor inclusión, más ética, con un mayor nivel de desarrollo y valores (Garbanzo-Vargas, 2016). Existe un vínculo esencial entre las organizaciones y la educación:

La educación aboga por el desarrollo armónico de las capacidades individuales para la resolución de las necesidades sociales, como es el caso de algunas empresas que ofrecen diplomados y becas en universidades para continuar con el crecimiento profesional y humano para ayudar a superar las adversidades que se enfrentan laboralmente. (Costadoat y Garrido, 2017, p. 73)

De acuerdo con Álvarez, (2019) menciona que las instituciones de enseñanza superior enfrentan una etapa histórica interesante, aunque complicada, con variaciones en diversos rubros: tales como, su función en instituciones, su público destinatario, su ubicación geográfica, su programa de estudios, y el uso más intensivo de la tecnología, etc. Así mismo Hernández & Sánchez (2017) contemplan que uno de los derechos fundamentales de todo ser humano es el acceso a la educación, ya que es donde reposa la capacidad de modificar el estilo de vida de las personas, mejorar su calidad de vida y permitirles integrarse al campo laboral. Los estudiantes de

educación superior son una parte fundamental, es importante impulsar propuestas que tengan como objetivo motivarlos y les proporcione un sentido de pertenencia organizacional que los oriente al desarrollo laboral.

Como definición del término universidad se retoma el concepto según la RAE (2020) Una institución de educación superior que incluye una variedad de facultades, colegios, institutos, departamentos, centros de investigación, escuelas profesionales, entre otros, y que concede los títulos académicos correspondientes.

Pérez y Pinto (2021) sostienen que las universidades, son instituciones con la responsabilidad de la formación del talento humano; se mantienen bajo una presión constante a renovar sus planes educativos para adaptarlos a la realidad de los alumnos: se adecúan dependiendo de las necesidades actuales de los empleadores, además de considerar también las demandas futuras. De esta forma, la renovación de los planes de estudio exhorta a que se utilice datos imparciales acerca del desarrollo escolar de los educandos, se debe examinar el recorrido que tienen los egresados el cual es de gran alcance y examinar el impacto que las personas le dan al empleo en su integración profesional. Se ha encontrado que las características del empleo, en el que la mayoría de los jóvenes logran la inserción profesional, difieren significativamente de la expectativa que se tenía al momento de ingresar a la universidad.

Tomando en consideración lo anterior, y a partir de lo mencionado por parte de la Secretaría de Educación Pública en el año 2016 con respecto a la educación superior y su incursión en el desarrollo dentro del crecimiento profesional; la educación enfrenta los nuevos desafíos respecto a las transformaciones sociales, políticas y económicas en el marco del cambio tecnológico acelerado y la globalización. La rapidez del desarrollo del conocimiento hace necesario un mayor número de capacidades para el análisis de los nuevos sucesos sociales, del mismo modo es importante y necesario la capacidad de creación de estrategias innovadoras que se apliquen en los contextos actuales y futuros, es decir, además de recibir la información es importante procesarla y administrarla para poder hacer uso de la misma en la vida cotidiana y en diferentes circunstancias.

Facultad de Filosofía y Letras, UANL. La creación de la Facultad de Filosofía, Ciencias y Letras en la Universidad de Nuevo León se remonta al 21 de abril de 1950, según el acuerdo del Consejo Universitario, que constituye la máxima autoridad de decisión en la U.A.N.L. Inicialmente, mantuvo la denominación de Facultad de Filosofía, Ciencias y Letras hasta mediados de la década de los sesenta. Durante este período, experimentó una transformación al incorporar la carrera de Psicología, aunque excluyó los estudios correspondientes al área de ciencias exactas de acuerdo con de la Torre (1991).

La denominación original de la facultad y, por ende, los cursos vinculados a las ciencias exactas con enfoque en la formación de docentes universitarios, se mantuvieron en la institución durante un lapso determinado.

Este proceso de modificación en la denominación y la incorporación de nuevas disciplinas destaca similitudes en el estilo de gestión y la ejecución de proyectos académicos. Desde la perspectiva del análisis institucional, según Fernández (1998 citado en Romo-Beltrán 2013), enfocándose en el conjunto de significados que moldearon la institución por parte del grupo de académicos identificados como "Refundadores adherentes" esta denominación hace referencia a su participación en el proceso de "refundación" de la Facultad de Filosofía y Letras, especialmente del Colegio de Pedagogía (1976-1988).

2.2.9 Estudiantes Universitarios

Es conveniente mencionar que Camilloni (1995) argumenta que el estudiante es un individuo en proceso de ser adulto, que posee amplias capacidades para aprender y a la vez es un ser maduro, que se espera evidencie sus conocimientos como persona adulta. De esta idea se desprende el fundamento de un tipo ideal de alumno: Una persona que tiene la capacidad de entender todo, alguien que cuando el docente lo exige se deja guiar, pero cuando debe mostrar independencia puede actuar de forma autónoma.

Por otro lado, Vallaes (2008) citado por Salcedo et al. (2017) enfatiza que una universidad es una institución, aunque no una empresa, que opera en su comunidad e influye en quienes cooperan en ella (administradores, docentes, estudiantes, etc.) y sus miembros, así como

su contexto social y natural. La responsabilidad social radica en el deber de responder ética e inteligentemente a estas interacciones para que sean lo más positivas y no negativas posibles.

Para Weiss (2012) menciona acerca del enfoque sugerido para jóvenes estudiantes, que consiste en que la escuela sea un espacio de vida juvenil. La diversidad de la juventud ha sido ampliamente documentada, incluyendo las diferentes vivencias y estilos de vida según las condiciones sociales existentes, sumado al contexto cultural y cronológico de Guzmán, (2013). La condición de estudiante es una experiencia juvenil, donde los estudiantes son considerados parte de la juventud, determinada por las condiciones de vida fuera de la universidad.

De acuerdo con Maldonado-Rojas (2015), la universidad es un reto que incluye desafíos significativos y genera expectativas, donde los egresados deben tener las competencias esenciales para su profesión, como pensamiento crítico y habilidad para la resolución de problemas, entendiendo cómo y por qué se enseñan los contenidos; Además, deben ser flexibles al cambio, y ser proactivos frente a la complejidad y diversidad cultural; Por lo tanto, de estos futuros profesionales la sociedad espera que sean confiables ya que son ellos los verdaderos agentes transformadores en el mundo real.

Es por ello por lo que las universidades actualmente ofertan una gran variedad de cursos y carreras, para que dentro del futuro del educando se favorezcan las habilidades y manejo de competencias para su emprendimiento en el mundo laboral, dando paso a la educación, tal como la define Lonergan como el “componente activo en el nivel último de reflexión y acción en la vida humana” (1998, p.29).

Burgos y López (2011, citado en Murillo y Montaña 2018) enfatizan que además del desempleo, han aparecido una amplia gama de distorsiones en el mercado laboral profesional, tales como empleos en puestos que no requieren educación universitaria (altamente educados); Baja sincronización entre el conocimiento y las habilidades desarrolladas en la formación profesional y los puestos de trabajo desempeñados, así como baja remuneración, entre otros.

Según Chung (2019) durante el proceso de inserción laboral, las personas hacen frente a desafíos que requieren la implementación de un conjunto específico de destrezas y conocimientos para lograr utilizar de forma efectiva lo que han aprendido en los cuatro años de estudio o cinco años de preparación. Si bien no existe una fórmula única que garantice el empleo, existen varios

indicadores importantes que sirven como guía, para de esta manera asegurar y aumentar las probabilidades en la medida de lo posible de conseguir un puesto.

Pérez y Pinto (2021) mencionan que los estudiantes que se gradúan y tratan de ingresar a la fuerza laboral por primera vez no discuten las barreras para su ingreso y las implicaciones de ingresar a una sociedad económicamente activa.

2.2.10 Perfil Profesional

El propósito de la carrera en educación, de acuerdo con la UANL (2024) es formar licenciados con liderazgo, con una visión integral de los procesos educativos, en los contextos locales y globales, comprometidos con el desarrollo social y sustentable del país; creativos e innovadores, capaces de desarrollar una reflexión crítica sobre los problemas educativos, planteando alternativas en su área de competencia, sustentadas en los avances de la ciencia y la tecnología. De esta manera, proporciona a los egresados las condiciones para investigar, evaluar, diseñar, gestionar e intervenir en proyectos educativos de calidad, tanto en lo individual como en lo social.

Dentro del ámbito social y laboral el departamento de capital humano de las organizaciones, es donde particularmente se centra la docencia, así como en diversos campos culturales; áreas de competencia del egresado de la Licenciatura en Educación, algunas de sus tareas específicas son el seguimiento de programas educativos, planeación y diseño de programas escolares, investigación educativa, capacitación, selección de personal, integración e inserción laboral, formación ocupacional y formación continua, desarrollo personal y profesional (FFyL, 2020).

2.2.11 Competencias Específicas Del Colegio De Educación (2019)

Dentro de la Facultad de Filosofía y Letras, se muestran las competencias generales del perfil del egresado específicamente en el colegio de educación, dichas competencias son:

- **CE1:** Identificar los fundamentos teóricos y epistemológicos del fenómeno educativo a partir de las condiciones sociales, culturales, políticas, históricas, éticas, científicas y tecnológicas, para el desarrollo de procesos y acciones formativas en contexto.

- **CE2:** Analizar las organizaciones y sistemas de educación y formación como productos culturales e históricos, reconociendo su interrelación con la política y legislación educativa nacional e internacional, para contribuir con su desarrollo.
- **CE3:** Gestionar planes, proyectos, programas y recursos para la acción educativa y formativa, cumpliendo con los diferentes estándares de calidad en diversos contextos.
- **CE4:** Proponer alternativas educativas ajustándose a los diversos contextos y sus especificidades, incluyendo innovaciones creativas, tecnológicas y operativas que sean viables y pertinentes, para enfrentar las dinámicas del cambio social.
- **CE5:** Diseñar estrategias educativas de enseñanza y de aprendizaje, fundamentadas teórica y metodológicamente, que contribuyan al desarrollo integral de los individuos y a la construcción de una sociedad más justa, equitativa e incluyente.
- **CE6:** Conducir procesos educativos en ámbitos diversos de interacción social, con pericia, eficiencia y creatividad, conforme a sus propósitos y estructuras, que permita el logro de las intenciones formativas.

Competencias Generales del Colegio de Educación. A continuación, se muestran las competencias generales del colegio de educación:

1. **Aplicar estrategias de aprendizaje autónomo** deben ser capaces de utilizar estrategias de aprendizaje autónomo en diferentes niveles y áreas del conocimiento para tomar decisiones informadas y adecuadas en contextos personales, académicos y profesionales.
2. **Utilizar los lenguajes lógico, formal, matemático, icónico, verbal y no verbal** manejar lenguajes lógico, formal, matemático, icónico, verbal y no verbal, según su etapa de vida, para interpretar y expresar ideas, sentimientos, teorías y corrientes de pensamiento con un enfoque inclusivo.
3. **Manejar las tecnologías de la información y la comunicación** emplear las TIC como herramientas para acceder a la información, transformarla en conocimiento y facilitar el aprendizaje y el trabajo colaborativo utilizando técnicas modernas que permitan su participación constructiva en la sociedad

4. **Dominar su lengua materna en forma oral y escrita** dominar su lengua materna tanto oral como escrita, con corrección, relevancia, oportunidad y ética, adaptando su mensaje al contexto para transmitir ideas y hallazgos científicos.
5. **Emplear pensamiento lógico, crítico, creativo y propositivo para analizar y emplear un pensamiento lógico, crítico, creativo y propositivo para analizar** fenómenos naturales y sociales, permitiéndoles tomar decisiones informadas y responsables en su ámbito de influencia
6. **Utilizar un segundo idioma**, preferentemente el inglés, con claridad y corrección para comunicarse en contextos cotidianos, académicos, profesionales y científicos.
7. **Elaborar propuestas académicas y profesionales** crear propuestas académicas y profesionales inter, multi y transdisciplinarias, basadas en las mejores prácticas globales, para fomentar y consolidar el trabajo colaborativo.
8. **Utilizar los métodos y técnicas de investigación** emplear métodos y técnicas de investigación tanto tradicionales como de vanguardia para el desarrollo de su trabajo académico, el ejercicio profesional y la generación de nuevos conocimientos

Competencias Personales y de Interacción Social.

9. **Mantener una actitud de compromiso y respeto** mantener una actitud de compromiso y respeto hacia la diversidad de prácticas sociales y culturales, promoviendo ambientes de convivencia pacífica a nivel local, nacional e internacional.
10. **Intervenir frente a los retos de la sociedad** intervenir con actitud crítica y compromiso humano, académico y profesional ante los desafíos de la sociedad contemporánea, contribuyendo al bienestar general y al desarrollo sustentable.
11. **Practicar los valores promovidos por la UANL:** verdad, equidad, honestidad, libertad, solidaridad, respeto a la vida y a los demás, paz, respeto a la naturaleza, integridad, comportamiento ético y justicia, en su ámbito personal y profesional para contribuir a construir una sociedad sustentable.

Competencias Integradoras

12. Construir propuestas **innovadoras** basadas en la comprensión holística de la realidad para contribuir a superar los retos del ambiente global interdependiente.
13. Asumir el **liderazgo** comprometido con las necesidades sociales y profesionales para promover el cambio social pertinente.
14. **Resolver conflictos personales y sociales** de conformidad a técnicas específicas en el ámbito académico y de su profesión para la adecuada toma de decisiones.
15. Lograr la **adaptabilidad** que requieren los ambientes sociales y profesionales de incertidumbre de nuestra época para crear mejores condiciones de vida.

2.2.12 Malla Curricular Licenciatura en Educación

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN / FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS MALLA CURRICULAR DEL PROGRAMA EDUCATIVO DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN									
1° Semestre	2° Semestre	3° Semestre	4° Semestre	5° Semestre	6° Semestre	7° Semestre	8° Semestre	9° Semestre	10° Semestre
2 C Competencia comunicativa Ob. ACFGU	2 C Aplicación de las tecnologías de información Ob. AC...	2 C Apreciación a las artes Ob. ACFGU	2 C Ambiente y sustentabilidad Ob. ACFGU	2 C Contexto social de la profesión Ob. ACFGU	2 C Tópicos selectos de ciencias sociales, artes y humanidades Op. ACFGU	2 C Tópicos selectos para el desarrollo académico y profesional Op. ACFGU	2 C Tópicos selectos de lenguas y culturas extranjeras Op. ACFGU	22 C Libre elección ACLE	2C Ética, sociedad y profesión Ob. ACFGU
4C Historia de la humanidad Ob. ACFBP	4C Historia contemporánea Ob. ACFBP	4C Historia de la educación en México Ob. ACFP	4 C Estudio de la educación como antropogénesis Ob. ACFP	4 C Fundamentos psicopedagógicos de la educación Ob. ACFP	5 C Iniciación al diseño curricular Ob. ACFP	10 C Práctica docente Ob. ACFP	2 C Tópicos selectos de desarrollo humano, salud y deportes Op. ACFGU	22 C Libre elección ACLE	10 C Práctica de capacitación en el ámbito laboral Ob. ACFP
4C La construcción del conocimiento científico Ob. ACFBP	4 C El enfoque metodológico en las ciencias humanas y de la cultura Ob. ACFBP	4C Psicología infantil Ob. ACFP	4 C Política y las finalidades de la educación Ob. ACFP	4 C Optativa ACFP IV Op. ACFP	5 C Programación didáctica Ob. ACFP	2 C Optativa ACFP VIII Op. ACFP	5 C Estrategias de enseñanza - aprendizaje Ob. ACFP		5 C Optativa ACFP IX Op. ACFP
4C Las sociedades humanas Ob. ACFBP	4 C La dinámica del cambio social Ob. AC FBP	4 C Paradigmas y metodología de la investigación educativa Ob. ACFP	4 C Psicología del adolescente y adulto Ob. ACFP	4 C Optativa ACFP V Op. ACFP	5 C Evaluación de los aprendizajes Ob. ACFP	16 C Servicio social Ob.	5 C Optativa ACFP X Op. ACFP		
4C Perspectivas antropológico - filosóficas en la interpretación de la cultura Ob. ACFBP	4 C Debates y problemas contemporáneos en las ciencias humanas y de la cultura Ob. ACFBP	4 C Pensamiento sociológico educativo Ob. ACFP	4 C Optativa ACFP II Op. ACFP	4 C Optativa ACFP VI Op. ACFP	5 C Gestión educativa Ob. ACFP				
4C Problemática de la realidad sociocultural mundial Ob. ACFBP	4 C Problemática de la realidad sociocultural mexicana Ob. ACFBP	4 C Optativa ACFP I Op. ACFP	4 C Optativa ACFP III Op. ACFP	4 C Optativa ACFP VII Op. ACFP					
22 c	22 c	22 c	22 c	22 c	22 c	22 c	22 c		22 c

Simbología			
ACFGU= Área Curricular Formación General Universitaria	ACFP= Área Curricular de Formación Profesional	Optativa=	Op
ACFBP= Área Curricular de Formación Básico Profesional	ACLE= Área Curricular de Libre Elección	Obligatoria=	Ob
SS= Servicio Social		Crédito UANL 30 hrs=	C

Nota: Malla curricular del programa educativo de licenciado en educación

Estudiar la licenciatura en Educación implica sumergirse en el campo de la pedagogía y la enseñanza, donde su preparación consiste en desempeñar un papel fundamental en el desarrollo de los estudiantes. Dentro de las generalidades que se encuentran son:

1. Formación en Pedagogía: Adquirir conocimiento en teorías y prácticas pedagógicas que respalden la enseñanza efectiva. Así mismo el aprender sobre el desarrollo cognitivo, emocional y social de los estudiantes.

2. Especialización: Puedes elegir una especialización según tu interés, como educación primaria, secundaria, especial, preescolar, entre otras. Cada especialización aborda las necesidades y desafíos específicos de la etapa educativa correspondiente.

3. Metodologías de Enseñanza: Desarrollarás habilidades para diseñar planes de estudio, lecciones y actividades educativas. Aprenderás a adaptar tu enfoque de enseñanza según las necesidades individuales y grupales.

4. Prácticas Docentes: La licenciatura incluirá períodos de prácticas en escuelas, donde podrás aplicar tus conocimientos en un entorno real. Obtendrás experiencia práctica trabajando con estudiantes y colaborando con educadores.

5. Desarrollo de Habilidades Sociales: Mejorarás tus habilidades de comunicación para interactuar efectivamente con estudiantes, padres y colegas. Y aprenderás a manejar situaciones y conflictos en el entorno educativo.

De acuerdo con el video informativo de la licenciatura en educación menciona que:

El propósito de este programa educativo es formar licenciados en educación con una visión integral de los procesos educativos en los contextos global y local comprometidos con el desarrollo social y sustentable del país creativos e innovadores capaces de desarrollar una reflexión crítica sobre los problemas educativos planteando alternativas en su área de competencia sustentadas en los avances de la ciencia y la tecnología de esta manera los egresados estarán en condiciones para investigar evaluar diseñar gestionar e intervenir en proyectos educativos de calidad en lo individual y social el campo laboral y las tareas con las que ingresan son muy amplias, tienen un campo laboral que es dentro de instituciones educativas por medio de la asesoría pedagógica diseño curricular formación docente

capacitación para profesores investigación educativa administración de centros escolares la docencia la evaluación institucional entre otros en el campo empresarial con la preparación de material educativo diseño y asesoría para la formación de recursos humanos para el diseño y formación en capacitación formación de instructores diagnóstico necesidades educativas y la gestión y administración de recursos así como también monitorear procesos de calidad en el campo dentro de centros comunitarios con tareas de trabajo preventivo en diferentes temas como salud medio ambiente higiene delincuencia adicciones entre otros también con el apoyo educativo a centros de asesoría comunitaria y la educación continua para adultos también los egresados cuentan con la libertad de ejercicio de su profesión por medio de la investigación educativa asesoría pedagógica investigación de necesidades educativas diagnóstico de necesidades educativas control total de la calidad elaboración y diseño de manuales de calidad entre otros nuestro programa educativo cuenta con acreditaciones nacionales e internacionales las cuales avalan la calidad del mismo el programa educativo en la licenciatura en educación tiene una duración de cinco años equivalente a diez semestres en total y para una información más amplia a detalle les invitamos atentamente que se acerquen con toda confianza a las instalaciones de nuestra facultad. (Facultad de Filosofía y Letras UANL, 2022, 00:28)

La elección de estudiar la licenciatura en Educación representa un compromiso significativo con la formación integral y el desarrollo de habilidades esenciales para desempeñarse de manera efectiva en el campo de la pedagogía y la enseñanza. De manera que en este recorrido académico, los estudiantes adquieren conocimientos fundamentales en teorías y prácticas pedagógicas, respaldando así la capacidad para facilitar una enseñanza efectiva.

Asimismo la posibilidad de especialización brinda a los futuros licenciados en educación la oportunidad de alinearse con sus intereses particulares, permitiéndoles abordar las necesidades y desafíos específicos de diversas etapas educativas y organizacionales, ya sea en educación primaria, secundaria, especial o preescolar, y dentro del departamento de capital humano. Por tanto este enfoque es más específico ya que asegura una preparación más precisa y adaptada a las demandas de cada contexto social y educativo.

Además, la licenciatura en Educación no solo se centra en el aspecto técnico y pedagógico, sino también en el desarrollo de habilidades sociales. El fortalecimiento de las habilidades de comunicación, la capacidad para interactuar de manera efectiva con estudiantes, padres y colegas, así como la gestión de situaciones y conflictos en el entorno educativo y organizacional, contribuyen a una preparación completa que va más allá de la mera transmisión de conocimientos.

De manera que la licenciatura en educación ofrece una formación integral que prepara a los futuros educadores para afrontar los desafíos del campo educativo con una sólida base teórica, habilidades prácticas y competencias sociales, consolidando así su papel fundamental en el desarrollo de los estudiantes y en la construcción de un entorno educativo enriquecedor.

Las competencias de la UANL que fueron seleccionadas para el estudio son fundamentalmente valoradas para la inserción laboral:

- Relevancia en el mercado laboral: Las competencias seleccionadas son altamente demandadas por los empleadores lo que aumenta las posibilidades de empleabilidad de los egresados
- adaptabilidad y actualización continua: la capacidad de aprender de manera autónoma y resolver problemas permite a los egresados adaptarse a los cambios en el mercado laboral y mantener su relevancia
- eficiencia y productividad el uso eficaz de las TIC y las habilidades analíticas mejoran la eficiencia y la capacidad para contribuir significativamente en sus roles
- comunicación y colaboración global: el dominio de idiomas facilita la comunicación y colaboración con una audiencia internacional ampliando las oportunidades laborales.

Estas competencias por lo tanto no sólo preparan a los estudiantes para su primer empleo, sino que también los equipan para desarrollarse profesionalmente a lo largo de su carrera adaptándose a las demandas cambiantes del mercado laboral.

CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Este capítulo tiene como propósito desarrollar la estrategia metodológica a utilizar para probar las hipótesis planteadas en la presente investigación. De este modo, será posible adquirir información acerca del enfoque, la estructura y la amplitud de la investigación, así como obtener detalles sobre el instrumento utilizado, la población a la que se dirige y las técnicas de análisis de datos aplicadas en este estudio.

3.1 Tipos y Diseño de la Investigación

La presente investigación se plantea de tipo cuantitativa y correlacional. Cuantitativa porque el enfoque es la recolección y análisis de datos numéricos por medio de un instrumento (cuestionario) para probar la hipótesis planteada y medir variables específicas. Correlacional porque el objetivo principal es identificar y medir la relación entre diferentes variables.

El diseño es no experimental ya que no se manipulan variables independientes de manera deliberada ni se asignan participantes a diferentes condiciones o grupos. Transversal porque la recolección de datos se realiza en un solo punto del tiempo. También se plantea como descriptiva ya que se describen las relaciones entre las variables.

Dado lo anterior, se realizaron una serie de actividades que conlleva este diseño metodológico tales como la elaboración de un instrumento para medir las variables; la validación de este con expertos; se describió la población y se determinó el tamaño de muestra; se realizó una prueba piloto y se hicieron los ajustes; se aplicó el instrumento a la muestra determinada. Para cubrir la última parte de la investigación se procedió a analizar los resultados obtenidos, formular conclusiones, implicaciones y recomendaciones. Más adelante en este capítulo y en capítulos posteriores se detallan estas acciones realizadas.

En esta investigación, el método a utilizar es el enfoque cuantitativo, que, según Hernández Sampieri (2018), implica la recopilación de datos con el propósito de poner a prueba una hipótesis

fundamentada en mediciones numéricas, respaldada por un análisis estadístico, con el fin de establecer patrones de comportamiento y verificar una teoría. De modo que se tendrá un enfoque cuantitativo debido a que se está reuniendo evidencia sobre algunos hechos.

También para este estudio se utilizó un método descriptivo, del tipo correlacional causal y explicativo que en trabajos de McMillan y Schumacher (2010), se afirma que este tipo de investigación se centra en la descripción de fenómenos o características, sin manipulación de variables. Busca proporcionar una imagen detallada y precisa de lo que está siendo estudiado. Se centra en la observación y registro de fenómenos tal como se dan en su contexto natural, sin que el investigador manipule las variables.

El método correlacional, según Hernández-Sampieri (2018), se utiliza para explorar la relación entre dos o más variables sin establecer una relación de causa y efecto. Este enfoque implica medir las variables y determinar si existe una asociación estadística entre ellas.

3.1.1 Elaboración del instrumento

El proceso de creación del instrumento de evaluación se llevó a cabo en varias etapas, guiadas teóricamente por la investigación documental desarrollada para formar el marco teórico. Primero se realizó una exhaustiva revisión de la literatura existente, identificando y analizando estudios previos y teorías relevantes relacionadas con las competencias universitarias y la inserción laboral. Esto permitió identificar los constructos clave y los objetos de medición de interés, basados en las contribuciones de diversos autores. A partir de los constructos identificados, se desarrollaron indicadores específicos que representaban cada competencia: autoaprendizaje, TICCAD, idiomas, competencia analítica y resolución de problemas, los cuales se tradujeron en ítems concretos, formulados como preguntas para el instrumento de evaluación.

Se diseñó un cuestionario estructurado que incluía todos los ítems desarrollados en la etapa anterior (se puede consultar el formulario correspondiente en la siguiente liga: <https://bit.ly/441hamp> además se anexa en este trabajo). El cuestionario se organizó lógicamente y de manera clara para facilitar su comprensión y respuesta por parte de los participantes. Una vez

conformado, se contactó a un grupo de expertos en el área de educación y recurso humanos para llevar a cabo una validación de contenido y constructo del instrumento. Dichos expertos revisaron el cuestionario y proporcionaron retroalimentación sobre la relevancia, claridad y pertinencia de los ítems incluidos. Se realizaron los ajustes necesarios en el instrumento según las recomendaciones y sugerencias de los expertos, asegurando que los ítems fueran claros y medibles adecuadamente.

Una vez ajustado el instrumento, se llevó a cabo una prueba piloto con una muestra representativa de la población. El objetivo de la prueba fue medir la confiabilidad del instrumento, evaluando la consistencia interna de los ítems mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach. Los datos recolectados en la prueba piloto fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS. Se calculó el coeficiente alfa de Cronbach para cada constructo (que estuvo entre .779 y .934, lo que se considera aceptable para cada uno de ellos), asegurando que el instrumento tuviera una alta consistencia interna y fuera confiable para su uso en la recolección de datos definitiva. Este procedimiento sistemático y riguroso garantizó que el instrumento de evaluación fuera teóricamente fundamentado, validado por expertos y confiable, permitiendo obtener datos precisos y relevantes para la investigación.

Para la aplicación del instrumento se utilizó la plataforma de formularios de Microsoft Office. Al principio del instrumento se proporcionó información sobre el propósito del cuestionario, que constaba de un total de 41 preguntas. Se dividió en dos secciones, la primera ~~sección~~ incluye 31 preguntas de tipo escala de Likert que abordan los constructos que representan las variables independientes. La segunda sección, compuesta por 10 preguntas, se enfoca en datos sociodemográficos, como la edad, género, estado civil, generación a la que pertenecen, el tiempo trabajado antes de graduarse, si aún estaban empleados y si su trabajo estaba relacionado con su área de estudio, el giro de la empresa y la fecha de su primer empleo.

3.1.2 Proceso de Evaluación de Expertos

La evaluación de expertos representa una herramienta esencial en la investigación, permitiendo una validación rigurosa de la calidad y pertinencia de los datos recopilados. De manera que, se solicitó a cuatro doctores con un nivel significativo de conocimiento y experiencia

en el campo específico de estudio. Estos expertos, cuidadosamente seleccionados, ofrecen evaluaciones críticas y especializadas sobre aspectos relevantes del diseño de investigación, instrumentos de recolección de datos y la interpretación de los resultados. Su participación contribuye a asegurar la validez y confiabilidad del estudio al integrar perspectivas expertas y garantizar que la investigación aborde de manera adecuada los aspectos clave de la disciplina en cuestión.

A continuación, se describen brevemente las áreas de los expertos en la validación de los instrumentos de investigación, destacando su experiencia y aportes esenciales para garantizar la robustez y la fiabilidad de los datos recopilados.

Experto no.1

Con una sólida trayectoria laboral que abarca más de 20 años, del cual no solo ha acumulado experiencia significativa en el ámbito laboral, sino que también se ha destacado como instructor en áreas clave como Capital Humano, desarrollo de competencias, dirección estratégica, capacitación y desarrollo. Su formación académica respalda su experiencia, ya que posee una maestría en Administración de Empresas y un doctorado en Filosofía con especialización en Administración. Este conjunto de habilidades y conocimientos demuestra su compromiso tanto en la práctica profesional como en la contribución al campo académico.

Experto no.2

Cuenta con una maestría en Administración y un doctorado en Políticas Públicas. Posee una amplia experiencia de más de 15 años en el ámbito educativo. Su línea de investigación se centra en el campo de la Educación. pertenece al sistema nacional de investigador e investigadores.

Experto no. 3

Con una experiencia de más de 30 años en docencia e investigación, dentro de su perfil profesional cuenta con una maestría enfocada en la administración de empresas y un doctorado en administración en filosofía con especialización en ciencias sociales. Su área de especialidad aborda temas relevantes como la administración, conducta humana y competencias, y pertenece al sistema nacional de investigador e investigadores.

Experto no.4

Cuenta con maestría en educación superior con especialidad en enseñanza de las ciencias sociales, cuenta con un doctorado en filosofía con estudios de la educación. Cuenta con más de 15 años de experiencia, su especialidad se orienta al comportamiento humano, educación, psicología y capital humano.

Experto no. 5

Docente con más de 34 años de experiencia laboral, se desarrolló en área de desarrollo profesional, formación de profesores, gestión y evaluación de proyectos educativos, planeación estratégica y desarrollo institucional y procesos formativos en educación superior, pertenece al sistema nacional de investigador e investigadores en nivel uno.

Se eligieron minuciosamente a los expertos considerando sus exposiciones y las disciplinas que enseñan, garantizando que cuenten con un conocimiento profundo acerca de la relevancia de las competencias y el proceso de integración laboral para los recién graduados. La revisión se ejecutó enviando vía correo electrónico el documento adjunto en un archivo de Word que incluía las preguntas ya elaboradas. Esta elección permitió que los expertos comprendieran la importancia de cada pregunta, permitiendo una evaluación exhaustiva basada en su vasta experiencia.

3.1.3 Población, Marco Muestral y Muestra

De acuerdo con el diseño de estudio y el instrumento que se detalló anteriormente, se procede a definir la población y la muestra. Diversos autores proporcionan definiciones para el campo de investigación. McMillan (2010), menciona que la población es un conjunto de elementos o situaciones, que pueden ser individuos, objetos o eventos, que cumplen con criterios específicos y para los cuales buscamos extrapolar los resultados de la investigación.

La población objeto de estudio son todos los estudiantes del colegio de educación de la facultad de filosofía y letras de la UANL sin distinción de edad y género que han egresado en el periodo 2017-2021. Como se puede observar en la tabla 8, el total de egresados es de 786, valor

que representa a la población. Es importante destacar que los datos para generar la tabla 8 fueron proporcionados por la UANL, obtenidos del Sistema de Información Ejecutiva (SIE).

La muestra, esencial para la obtención de hallazgos relevantes en esta investigación, debe representar de manera significativa a esta población. Para obtener dicha muestra, se utilizó la calculadora del portal SocSciStatistics (2024). En dicha página se utiliza la fórmula de Cochran la cual se explica a continuación:

$$n_0 = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2}$$

Donde:

- n_0 es el tamaño de la muestra inicial.
- Z es el valor z correspondiente al nivel de confianza (para un 95% de confianza, $Z=1.96$).
- p es la proporción estimada de la población.
- $q=1-p$.
- e es el margen de error (en este caso, 0.05).

Para una población de 786 sujetos, se ajusta el tamaño de la muestra calculada para poblaciones finitas usando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{n_0}{1 + \left(\frac{n_0 - 1}{N}\right)}$$

Donde N es el tamaño de la población (786 en este caso). Al aplicar las fórmulas para este tamaño de población, la muestra necesaria es aproximadamente 259 sujetos.

La población objeto de estudio está conformada por todos los estudiantes del colegio educación de la facultad de filosofía y letras de la universidad autónoma de Nuevo León, sin distinción de edad y género coma que han egresado en el período 2017 - 2021. En específico, la población de interés comprende un total de 786 egresados de la licenciatura en educación

correspondiente a dicho periodo (ver tabla 8). Cabe mencionar que esta es una muestra no probabilística, ya que la población es relativamente pequeña.

Tabla 8

Egresados del 2017 al 2021 Colegio de educación Filosofía y letras

Egresados por año	Agosto-Diciembre	Enero-Junio	Total
2017	105	77	182
2018	60	49	106
2019	40	69	109
2020	65	123	188
2021	90	111	201
			786

Nota: Total, de egresados del colegio de educación

Fuente: elaboración propia

Se consideró como población de estudio únicamente a los egresados de la carrera, por lo que cabe destacar que los sujetos seleccionados para la muestra están en debida correspondencia con la investigación. Y es importante recordar que nuestra muestra es sencilla y representativa para la muestra no probabilística.

Hernández-Sampieri (2018) indica que mediante una muestra no probabilística o un subconjunto dirigido de la población donde la selección de elementos no se basa en la probabilidad sino en las características de la investigación, continuando con la definición de la muestra menciona que es un subconjunto de la población de interés para la cual se recopilarán los datos, además que los datos deben estar predeterminados e identificados con precisión, y deben representar a la población investigada.

En consecuencia, la determinación del tamaño de la muestra dependerá de la cantidad de participantes, representada por la letra "n". En este contexto, el investigador deberá definir el alcance de la muestra que le proporcionará la información requerida para responder a la pregunta

de análisis. El criterio para establecer dicho alcance es obtener la cantidad adecuada de información que garantice un resultado confiable.

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo, se presentan los resultados obtenidos del estudio sobre la inserción laboral de los egresados y su relación con diversas competencias desarrolladas durante su formación universitaria. El análisis se basa en una muestra de 236 participantes y evalúa seis variables principales: autoaprendizaje, tecnología de la información, comunicación, conocimiento y aprendizaje digital (TICCAD), códigos idiomáticos, comprensión analítica, resolución de problemas e inserción laboral. A través de estadísticas descriptivas, pruebas de fiabilidad y validez de constructo, análisis de regresión y ANOVA, se exploran las interrelaciones entre estas competencias y su impacto en la inserción laboral. Los hallazgos proporcionan una visión detallada de cómo ciertas habilidades pueden influir significativamente en la transición de los graduados al mercado laboral, destacando áreas clave para el desarrollo académico y profesional. A continuación, se presenta un análisis detallado de los principales hallazgos iniciando con los datos sociodemográficos.

4.1 Datos Sociodemográficos

Con respecto a la pregunta estoy satisfecho con mi situación laboral contractual, el 37.9% manifesto estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, mientras que el 35.8% contesto de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

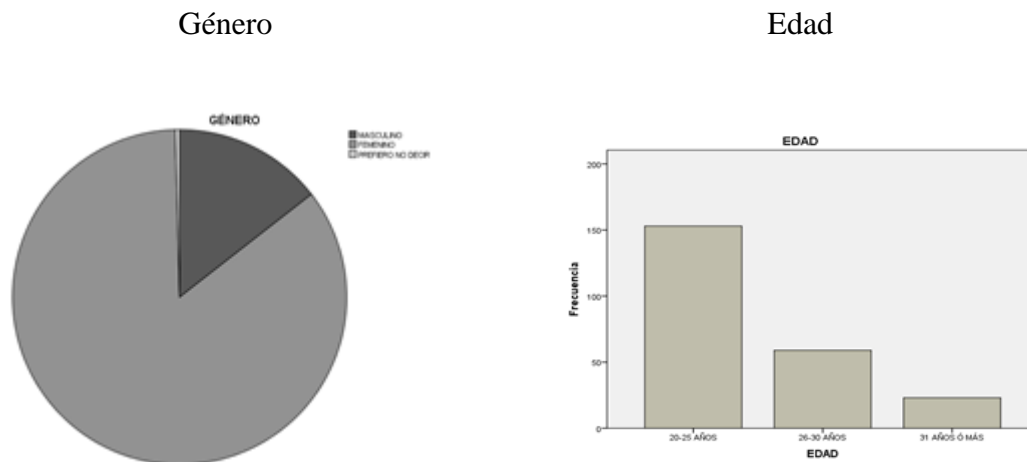
Tabla 9

Estoy satisfecho con mi situación Laboral Contractual

Estoy satisfecho con mi situación Laboral Contractual		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	42	17.9	17.9	17.9
	EN DESACUERDO	47	20.0	20.0	37.9
	INDECISO	62	26.4	26.4	64.3
	DE ACUERDO	53	22.6	22.6	86.8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	31	13.2	13.2	100.0
	Total	235	100.0	100.0	

En cuanto al género, un 85.1% de los encuestados se identifica como femenino, mientras que un 14.5% se identifica como masculino. Solo un 0.4% prefirió no decir. La mayoría de ellos, representados por el 65.1%, tienen entre 20 y 25 años, seguidos por un 25.1% que tiene entre 26 y 30 años, y solo un 9.8% tiene 31 años o más. El 80.4% son solteros, un 10.2% está casado y un 9.4% está en unión libre.

Gráfico 5
Género y Edad

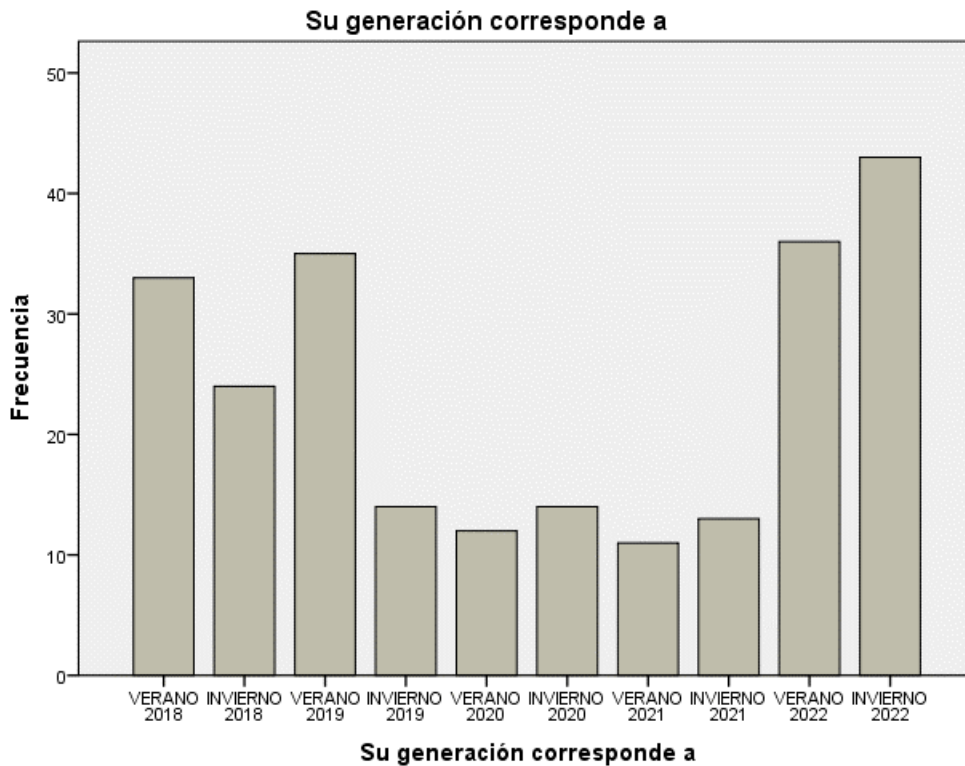


Los datos indican una distribución equitativa entre las generaciones de graduados, con un ligero aumento en los encuestados que se graduaron en el invierno de 2022 (18.3%) y el verano de 2022 (15.3%). Esto refleja una participación activa de graduados recientes (ver figura Z1). El 15.7% nunca ha trabajado, un 43.4% trabajó en su área laboral antes de graduarse y un 40.9% trabajó, pero no en su área sugiriendo que una mayoría significativa tuvo alguna forma de experiencia laboral antes de obtener su título. Actualmente el 84.7% está trabajando, mientras que un 15.3% no lo está indicando esto una alta tasa de empleo entre los participantes. Un 64.3% trabaja en un área relacionada con su carrera, mientras que un 35.7% no lo hace. Esto muestra que la mayoría ha logrado encontrar empleo en su campo de estudio, sin embargo, cerca de una tercera parte trabaja en áreas no relacionadas.

Tabla 10*Estado Civil*

		Estado civil			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	SOLTERO	189	80.4	80.4	80.4
	CASADO	24	10.2	10.2	90.6
	UNIÓN LIBRE	22	9.4	9.4	100.0
	Total	235	100.0	100.0	

Con respecto al estado civil el 80.4% dice estar soltero con un total de 189%, el 10.2% resulta estar casado en 24 casos y el 9.4% lo representa la unión libre con 22 personas.

Figura 6*Generación 2018 a 2022*

Con respecto a su inserción laboral una vez obtenido su título, la mayoría de los encuestados (53.6%) lo obtuvo dentro de los primeros seis meses después de graduarse, mientras que un 13.6% tardó entre 7 y 12 meses. Solo un pequeño porcentaje (6%) tardó más de dos años, indicando una relativa rapidez en la inserción laboral post-graduación. Un 17.9% está totalmente en desacuerdo con su situación laboral contractual, y un 20% está en desacuerdo, lo que suma un 37.9% de insatisfacción. Un 26.4% se muestra indeciso, mientras que el 22.6% está de acuerdo y un 13.2% está totalmente de acuerdo con su situación laboral, totalizando un 35.8% de satisfacción. Esto indica una división notable en la percepción de satisfacción laboral, con una ligera tendencia hacia la insatisfacción.

Tabla 11

Trabajo durante su estudio

		¿Trabajó antes de graduarse?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA HE TRABAJADO	37	15.7	15.7	15.7
	SÍ, EN MÍ ÁREA LABORAL	102	43.4	43.4	59.1
	SÍ, PERO NO EN MÍ ÁREA LABORAL	96	40.9	40.9	100.0
	Total	235	100.0	100.0	

El 43.4% menciona si haber trabajado antes de graduarse en el área laboral que coincide con el grado de estudios, el 40.9% también manifiesta haber trabajado antes de graduarse pero no en su área laboral y el 15.7% respondió nunca haber trabajado.

Tabla 12*Trabajo posterior a su egreso*

Trabajo posterior a su egreso					
¿Actualmente se encuentra laborando?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	36	15.3	15.3	15.3
	SÍ	199	84.7	84.7	100.0
	Total	235	100.0	100.0	

Tabla 13*Trabajo involucrado con respecto a su egreso*

¿Su trabajo actual está relacionado con la carrera que estudio?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	84	35.7	35.7	35.7
	SÍ	151	64.3	64.3	100.0
	Total	235	100.0	100.0	

Tabla 14*Giro de la empresa actual*

Giro de la empresa en la que usted labora actualmente:					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EDUCACIÓN	111	47.2	47.2	47.2
	BIENES y SERVICIOS	64	27.2	27.2	74.5
	NO CONTESTÓ	60	25.5	25.5	100.0
	Total	235	100.0	100.0	

Tabla 15*Tiempo que tardo en conseguir empleo con título profesional*

¿Cuánto tiempo tardó en conseguir un empleo ya con título profesional?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 A 6 MESES	126	53.6	53.6	53.6
	7 A 12 MESES	32	13.6	13.6	67.2
	13 A 18 MESES	26	11.1	11.1	78.3
	19 A 24 MESES	14	6.0	6.0	84.3
	2 ANOS O MÁS	14	6.0	6.0	90.2
	N/A	23	9.8	9.8	100.0
	Total	235	100.0	100.0	

4.2 Estadísticos descriptivos

Los resultados de la estadística descriptiva se encuentran en la tabla 9. Se evaluaron seis variables principales con una muestra de 236 participantes. La inserción laboral (Y1) tiene una media de 3.6621 con una desviación estándar de 0.72527, indicando una percepción generalmente positiva de la inserción laboral entre los encuestados. La competencia con la media más alta fue la resolución de problemas (X5) con 4.0349, sugiriendo que los participantes se sienten más confiados en esta habilidad. Por otro lado, los códigos idiomáticos (X3) tuvieron la media más baja (2.4660), indicando que esta competencia es menos desarrollada en comparación con las demás.

Tabla 16*Estadísticos Descriptivos*

	Media	Desv. Desviación	N
Y1_INSERTIÓN LABORAL	3.6621	.72527	236
X5_RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	4.0349	.65048	236
X4_COMPRENSIÓN ANALÍTICA	3.9855	.65620	236
X3_CÓDIGOS IDIOMÁTICOS	2.4660	1.07258	236
X2_TICCAD	3.9328	.61033	236
X1_AUTOAPRENDIZAJE	3.9345	.49949	236

Las competencias de comprensión analítica (X4), TICCAD (X2) y autoaprendizaje (X1) obtuvieron medias superiores a 3 en una escala tipo Likert de 4 puntos, lo que significa que los participantes se sienten mayormente de acuerdo con sus habilidades en estas áreas.

Respecto a la fiabilidad y validez del constructo, se utilizó el estadístico alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de la consistencia interna del instrumento (ver tabla 10). Los resultados muestran una confiabilidad aceptable de todas las variables, ya que diferentes autores señalan que a partir de 70 es válido el resultado estadístico. La validez de constructo también se evaluó a través del AVE, con todas las variables superando el umbral recomendado de 0.5, lo que indica una buena validez convergente.

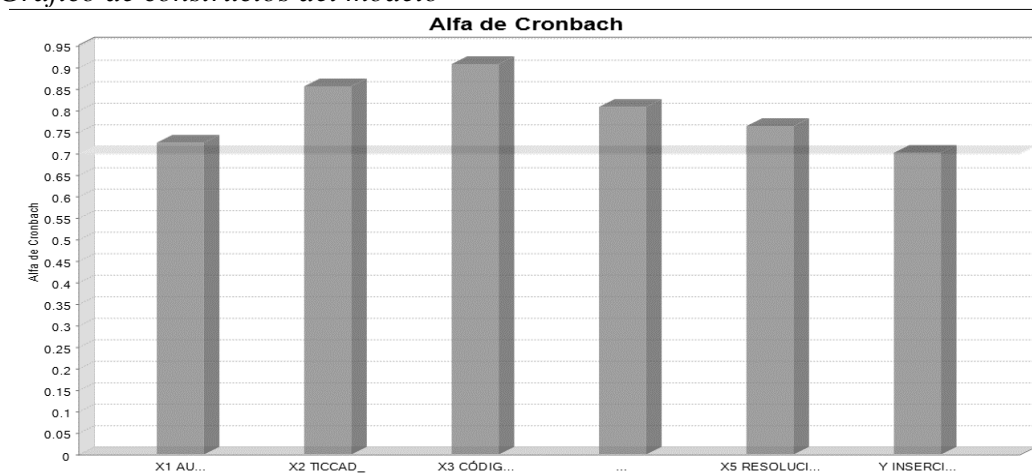
Tabla 17*Fiabilidad y validez de constructo*

	Alfa de Cronbach	rho_A	Fiabilidad compuesta	Varianza extraída media (AVE)
X1 AUTO-APRENDIZAJE	0.725	0.763	0.777	0.514
X2 TICCAD	0.856	1.155	0.898	0.746
X3 CÓDIGOS IDIOMÁTICOS	0.908	0.909	0.956	0.916
X4 COMPRENSIÓN ANALÍTICA	0.808	0.846	0.868	0.622

X5 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	0.764	0.797	0.844	0.579
Y INSERCIÓN LABORAL	0.701	0.814	0.813	0.536

Figura 7

Gráfico de constructos del modelo



En esta figura se muestra la validación del estadístico alfa de Cronbach, donde todos los valores superan el umbral de 0.70, lo cual los considera válidos. Esto indica una alta consistencia interna entre las variables evaluadas. Estos resultados indican que las competencias evaluadas tienen una buena fiabilidad y validez de constructo, lo que apoya la robustez del instrumento utilizado para medir la relación entre las competencias universitarias y la inserción laboral de los egresados.

Gráfico 8

Modelación de ecuación estructural con algoritmo PLS, Coeficientes de Path, peso y cargas externas y alfa de Cronbach

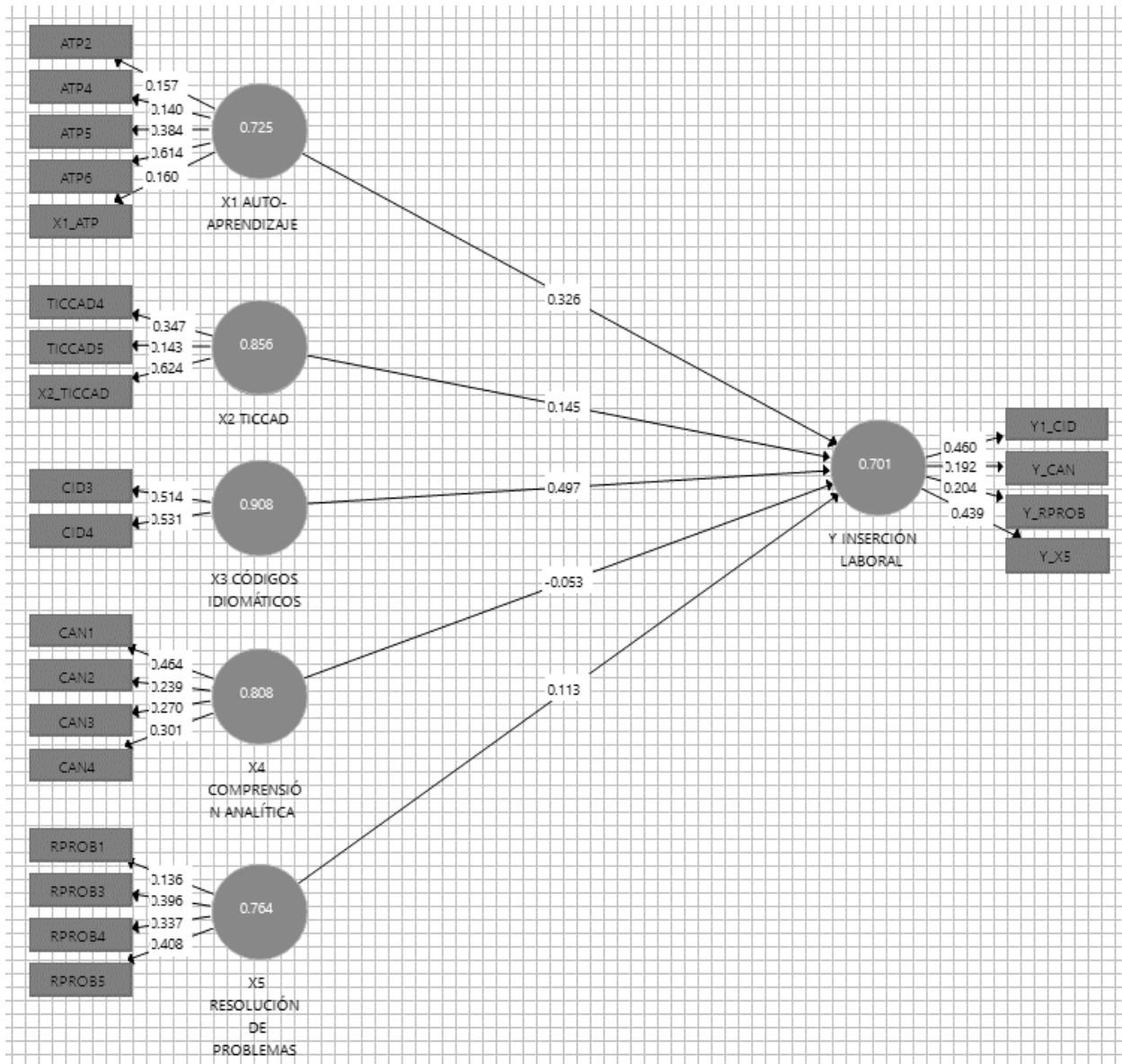


Tabla 18*Coefficientes Path*

	Y INSERCIÓN LABORAL
X1 AUTO-APRENDIZAJE	0.326
X2 TICCAD	0.145
X3 CÓDIGOS IDIOMÁTICOS	0.497
X4 COMPRENSIÓN ANALÍTICA	-0.053
X5 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	0.113

En el gráfico 7 así como en la tabla 11 se observan los resultados de coeficientes path, también llamados coeficientes de ruta o sendero debido a que indican la fuerza y dirección de la relación establecida entre las competencias y la inserción laboral. Se encontró que el autoaprendizaje (X1) y los códigos idiomáticos (X3) tienen una relación positiva y significativa con la inserción laboral, con coeficientes de 0.326 y 0.497 respectivamente. En contraste, la comprensión analítica (X4) tuvo una relación negativa, aunque poco significativa (-0.053). Con respecto a TICCAD (x2) y Resolución de problemas (X5) resultaron tener relaciones bajas con la inserción laboral.

El modelo de regresión lineal múltiple mostró un (coeficiente de determinación de Pearson) R^2 de 0.745, indicando que el 74.5% de la variabilidad de la variable dependiente de inserción laboral (Y) puede ser explicada por las cinco competencias (variables independientes) evaluadas. El estadístico Durbin-Watson fue 1.782, sugiriendo que no hay problemas de autocorrelación en los residuos del modelo (ver tabla X4). Los valores validos para este estadístico se encuentran entre 1.5 y 2.5.

Tabla 19

Resumen del modelo b

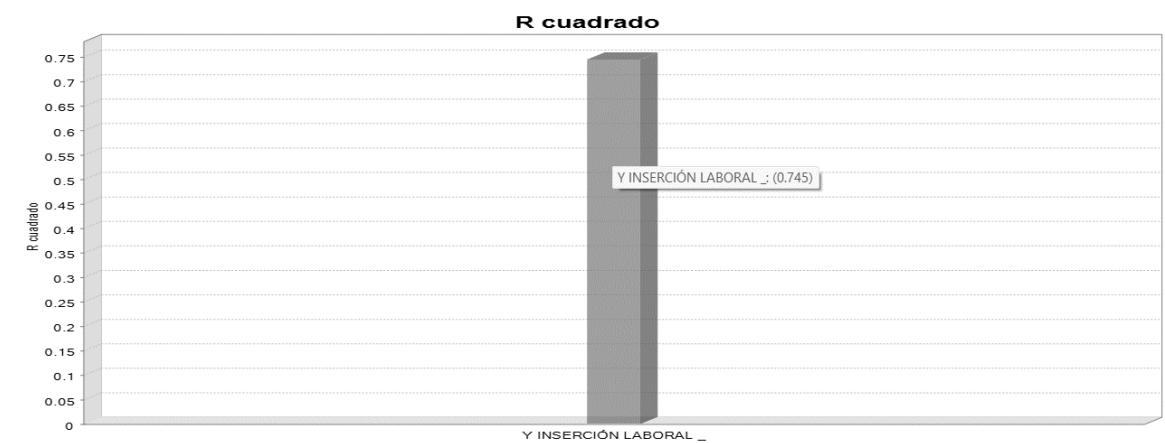
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	GL1	GL2	Sig. Cambio en F	Durbin-Watson
1	.863 ^a	.745	.731	.7508	.7447	46.825	5	230	.00	1.782

a. Predictores: (Constante), X5_RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS, X3_CÓDIGOS IDIOMÁTICOS, X1_AUTOAPRENDIZAJE, X2_TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN, CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE DIGITAL, X4_COMPETENCIA ANALÍTICA

b. Variable dependiente: Y1_INSERTIÓN LABORAL

Gráfico 9

R cuadrado



El análisis de la varianza (ANOVA) realizado con SPSS reveló que el modelo de regresión es significativo ($F = 46.825$, $p < 0.000$), lo que indica que al menos una de las competencias tiene un efecto significativo en la inserción laboral (ver tabla 13).

Tabla 20*ANOVA^a*

Modelo		Suma de cuadrados	GL	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	62.356	5	12.471	46.825	<.001 ^b
	Residuo	61.257	230	.266		
	Total	123.613	235			

a. Variable dependiente: Y1_INSERTIÓN LABORAL

b. Predictores: (Constante), X5_RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS, X3_CÓDIGOS IDIOMÁTICOS, X1_AUTOAPRENDIZAJE, X2_TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN, CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE DIGITAL, X4_COMPETENCIA ANALÍTICA

En esta tabla, la suma de cuadrados de la regresión (62.356) y la suma de cuadrados del residuo (61.257) suman un total de 123.613. La media cuadrática de la regresión es 12.471, mientras que la del residuo es 0.266. Con un valor F de 46.825 y una significancia $p < 0.001$, el modelo de regresión demuestra ser significativo, lo que sugiere que las competencias evaluadas tienen un impacto estadísticamente significativo en la inserción laboral.

Prueba de KMO y Bartlett:

La medida KMO de 0.779 indica una adecuación de muestreo "meritoria", que significa apropiada por presentar valor superior de .70. La prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa ($p < 0.001$), lo que sugiere que las variables están correlacionadas y son adecuadas para el análisis factorial (ver tabla 14).

Tabla 21*Prueba de KMO y Bartlett*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.779
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	525.11
		8
	gl	10
	Sig.	.000

Tabla 22

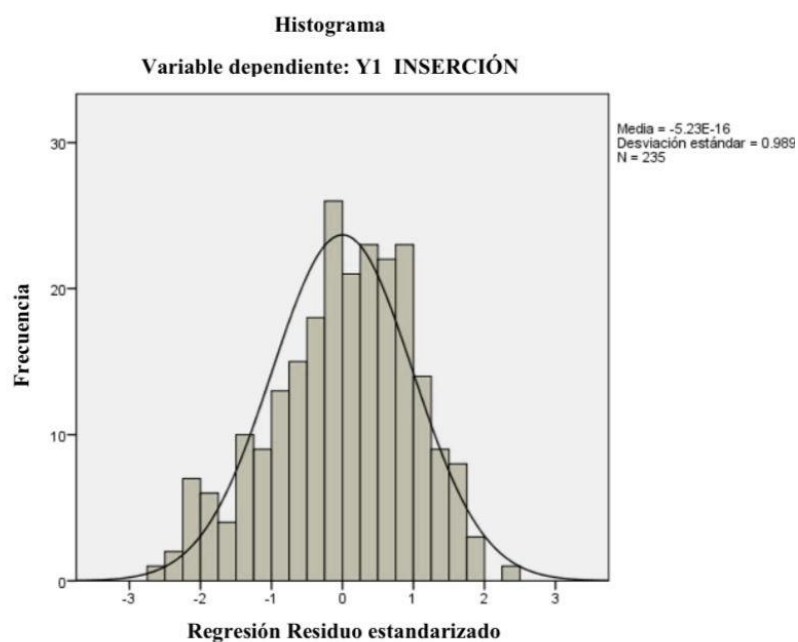
Tabla prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov

	X1_AUTO APRENDI ZAJE	X2_TICCAD	X3_CÓDIGOS IDIOMÁTICOS	X4_COMPETENCIA ANALÍTICA	X5_RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Y1_INSE RCIÓN LABOR AL	
N	236	236	236	236	236	236	
Parámetros normales a,b	Media	3.9345	3.9328	2.4660	3.9855	4.0349	3.6621
	Desv. Desviación	.49949	.61033	1.07258	.65620	.65048	.72527
Máximas diferencias	Absoluta	.123	.122	.117	.151	.164	.130
	Positivo	.074	.069	.117	.144	.132	.068
extremas	Negativo	-.123	-.122	-.098	-.151	-.164	-.130
Estadístico de prueba	.123	.122	.117	.151	.164	.130	
Sig. asin. (bilateral) c	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	

- a. La distribución de prueba es normal
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 10

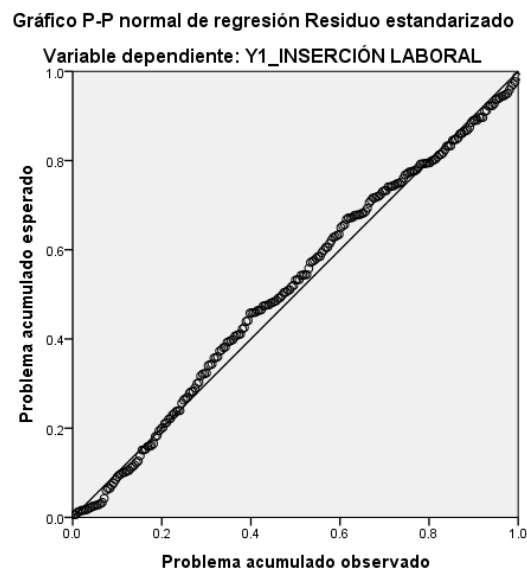
Gráfica de resultados, prueba de normalidad de distribución de los datos



En este grafico se describe el comportamiento de la población con respecto al instrumento utilizado para la variable Y inserción laboral. Se puede apreciar que la distribución de los datos en la campana de Gauss es mesocúrtica, lo que indica que la distribución de las variables presenta una ley de comportamiento normal. Aunado a lo anterior, la significancia asintótica es menor a $<.05$ confirmando que los datos presentan una distribución normal respaldando la validez del modelo.

Figura 11

Gráfico de linealidad de los datos con respecto a la variable dependiente Y inserción laboral

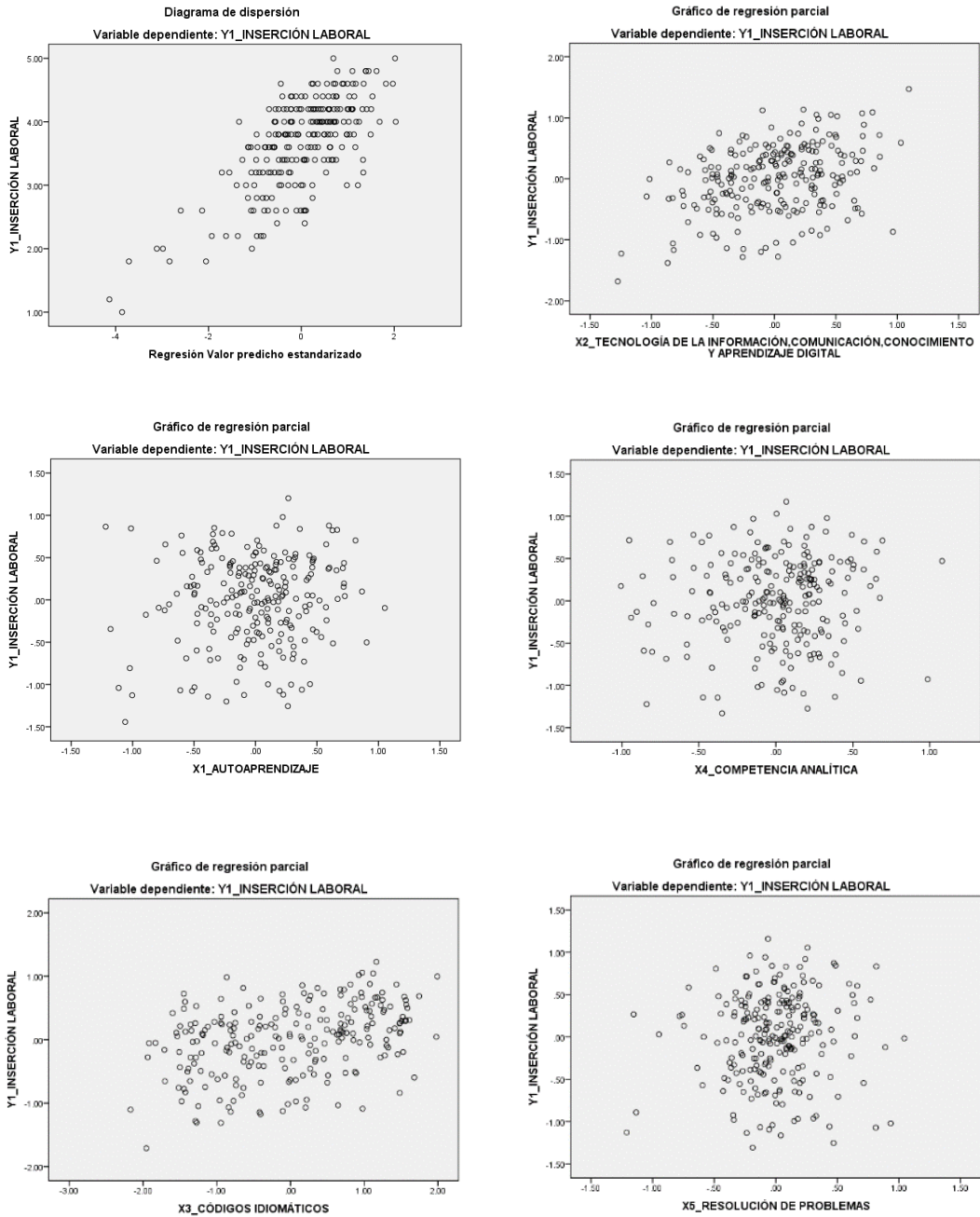


La figura 11, valorando la normalidad, indica que la relación entre las variables presenta linealidad respecto al ajuste de la dispersión de los datos; el promedio de resultados de las observaciones cumple con la media de las respuestas del instrumento.

Se muestra a continuación el grafico de dispersión de la variable dependiente Y inserción laboral y las cinco variables independientes presentando datos válidos y fiables pues se encuentran

mayormente dispersos y concentrados en valores de (0,0) en los cuadrante o ejes de las abscisas X y ordenadas ejes de las Y:

Figura 12
Gráficos de dispersión del modelo.



Se consideraron las cinco variables independientes con la validación de la fiabilidad y confiabilidad en base a la dispersión de los datos como constructo independiente. Resultando todas en los cuadrantes 0,0 ABSCISAS (X) y ORDENADAS (Y)

El software SmartPLS es ampliamente reconocido como una herramienta fundamental para el análisis con modelación de ecuaciones estructurales utilizando el método de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM), una técnica muy valorada en las ciencias sociales para el análisis de datos. En el contexto de esta investigación, el análisis realizado con SmartPLS reveló que las dimensiones X3 Códigos Idiomáticos, X4 Competencia Analítica y X5 Resolución de Problemas surgieron como factores de gran influencia en los resultados obtenidos. Este descubrimiento sugiere que estas variables desempeñarán un papel fundamental en la formación de los resultados observados.

Tabla 23

Tabla de resultados mediante técnica bootstrapping del software SMART PLS-SEM

	Muestra original	Media de la muestra	Desviación estándar	Estadísticos t (O/STDEV)	P Valores
X1 Auto-Aprendizaje -> Y inserción Laboral	0.326	0.355	0.133	2.449	0.015
X2 TICCAD -> Y inserción Laboral	0.145	0.133	0.076	1.936	0.046
X3 Códigos idiomáticos -> Y inserción Laboral	0.497	0.479	0.097	5.140	0.000
X4 Comprensión Analítica -> Y inserción Laboral	-0.053	-0.027	0.101	0.529	0.597
X5 Resolución de problemas -> Y inserción Laboral	0.113	0.122	0.098	1.146	0.252

Los resultados de la regresión lineal múltiple revelan que las variables X1 Autoaprendizaje, X2 TICCAD y X3 Códigos idiomáticos tienen un impacto significativo en la variable dependiente Y de inserción laboral, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula H0 y aceptar las hipótesis de investigación de dichas variables. En la tabla X6 se observa que para la variable X1 el coeficiente path de 0.326 y el valor de p es menor a 0.05 y en el caso de la variable X2 en el T-STUDENT es mayor a 1.93 y el valor de p es menor a 0.05, X3 se tiene un coeficiente path de 0.497 y el valor de p es altamente significativa al presentar un p valor igual a 0.000. En contraste a las variables de comprensión analítica (X4) y resolución de problemas (X5) no presentan impacto positivo ya que la p es mayor a 0.05 y no cumplen con el estadístico T ya que son menores a 1.93 adicionalmente

tienen muy bajo y negativo efecto en el coeficiente path por tanto en estas dos variables se acepta la hipótesis nula para nuestro estudio. todo lo anterior destacan el rol de ciertas competencias en la inserción laboral (X1, X2 y X3) mientras que otras no muestran un efecto significativo (X4 y X5).

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES

Durante el desarrollo de esta tesis, se buscaba profundizar en la comprensión del efecto que las competencias como el autoaprendizaje, las TICCAD, códigos idiomáticos, la comprensión analítica y la resolución de problemas que tienen en la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL específicamente de la Facultad de Filosofía y Letras. Como se puede ver en los objetivos es identificar y analizar cómo estas habilidades influyen en la capacidad de los egresados para ingresar exitosamente al mercado laboral y enfrentar los desafíos profesionales que se les presentan.

Contestando la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre las competencias universitarias autoaprendizaje, TICCAD, idiomas, comprensión analítica y resolución de problemas con la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL? Con este propósito en mente, se llevó a cabo el proceso de investigación necesario para examinar a detalle la relación entre estas competencias y el éxito laboral de los graduados universitarios, se reflejan las cinco variables seleccionadas, autoaprendizaje, TICCAD, idiomas, comprensión analítica y resolución de problemas, que son la base en función de las competencias clave del perfil de egreso que la UANL busca fomentar entre sus estudiantes.

El autoaprendizaje se considera fundamental en un entorno académico y laboral en constante cambio, donde la capacidad de aprender de manera autónoma es esencial para la adaptabilidad y el crecimiento profesional, las TICCAD (Tecnologías de la Información, Comunicación y Acceso a la Información) son habilidades esenciales en la era digital actual, donde el dominio de la tecnología y la capacidad para acceder, procesar y comunicar información de manera efectiva son altamente valoradas, el dominio del idioma extranjeros es una competencia cada vez más importante en un mundo globalizado, donde la comunicación intercultural y la capacidad para trabajar en entornos multilingües son ventajas competitivas en el entorno laboral, La comprensión analítica se refiere a la capacidad de analizar y sintetizar información de manera crítica, habilidad fundamental para la toma de decisiones informadas y la resolución de problemas complejos en el ámbito profesional. Por último, la resolución de problemas se destaca como una competencia esencial para enfrentar desafíos y encontrar soluciones efectivas en diversos

contextos laborales, lo que la convierte en un aspecto central de la formación universitaria ofrecida por la UANL. En conjunto, estas cinco variables representan un conjunto integral de competencias que son fundamentales para la preparación y éxito de los graduados del colegio de educación de la UANL para la inserción en el entorno laboral actual y futuro.

Por tanto, el hallazgo científico se define como el resultado obtenido a partir del análisis detallado de las variables identificadas como fundamentales para comprender el fenómeno investigado. En este estudio, las variables que resultaron significativas para nuestro estudio fueron X1 Autoaprendizaje, X2 TICCAD, X3 Códigos Idiomáticos, las que rechazaron al aceptar la hipótesis nula son X4 Comprensión Analítica y X5 Resolución de Problemas,

Este impacto, respaldado por análisis estadísticos con softwares estadísticos SMART PLS-SEM versión 3 y SPSS versión 27 que sugieren con diferentes tratamientos que estas variables juegan un papel crucial en la configuración de los resultados observados.

Por lo tanto, aunque las variables independientes X4 y X5 que corresponden a comprensión analítica y resolución de problemas puedan ser una habilidad valiosa, su impacto directo en la inserción laboral podría no ser tan evidente o significativo en comparación con otras competencias más específicas y fácilmente medibles. De acuerdo con el informe “The future of jobs report 2023” del World Economic Forum (2024), se discute cómo las habilidades y los trabajos evolucionarán en los próximos cinco años. Este informe destaca que, a pesar del crecimiento de habilidades técnicas y de autoaprendizaje, no necesariamente se traduce en una mejora significativa en la empleabilidad de los graduados. Los empleadores están buscando una combinación de habilidades técnicas y blandas, y enfatiza la importancia de la experiencia práctica y la capacidad de adaptación.

Dado el impacto significativo observado en los resultados, se sugieren diversas recomendaciones para potenciar las competencias identificadas. Para fortalecer los Códigos Idiomáticos, se recomienda implementar programas de inmersión lingüística tanto dentro como fuera del aula, así como fomentar la participación en intercambios internacionales y oportunidades

de prácticas en el extranjero. Además, es fundamental ofrecer cursos de idiomas extranjeros que se adapten a las necesidades específicas del mercado laboral global. En cuanto a la Competencia Analítica, se sugiere proporcionar entrenamiento adicional en el uso de herramientas y técnicas de análisis de datos, así como promover la resolución de problemas complejos en entornos simulados o mediante casos prácticos. También es importante fomentar la colaboración interdisciplinaria y el pensamiento crítico en todos los programas académicos. Por último, para fortalecer la Resolución de Problemas, se recomienda incorporar actividades prácticas y proyectos basados en problemas reales en el plan de estudios, así como fomentar el desarrollo de habilidades de comunicación, trabajo en equipo y toma de decisiones bajo presión. Además, es esencial proporcionar retroalimentación constructiva y oportunidades para el desarrollo profesional continuo en este ámbito. En resumen, estas recomendaciones pueden ayudar a los estudiantes a mejorar sus competencias en Códigos Idiomáticos, Competencia Analítica y Resolución de Problemas, preparándolos mejor para enfrentar los desafíos del mercado laboral actual y futuro.

REFERENCIAS

- Abásolo Guerrero, M. J., & Castro, C. D. (2014). Anales de JAUTI 2013: II Jornadas Iberoamericanas de Difusión y Capacitación sobre Aplicaciones y Usabilidad de la Televisión Digital Interactiva.
- Adaptado de Principal Dificultad para Encontrar Primer Empleo por Campo de Estudio*, de Centro de Centro de Opinión Pública, 2022, (<https://opinionpublica.uvm.mx/estudios/encuesta-nacional-de-egresados-2022/>), UVM.
- Aguayo, E., Berrún, L., Cerda, A., Chávez, G., Delgado, P., Elizondo, G., Hernández, M., Pérez, K., Rodríguez, M., Rodríguez, J., Sánchez, L. y Uvalle, J. (2015). Estudio de Seguimiento de Egresados de la UANL. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Aisenson, G., Legaspi, L., Valenzuela, V., Duro, L., Celeiro, R., Inaebnit, V, et.al. (2009). Aportes al estudio de las representaciones sociales del trabajo y del estudio en jóvenes de distintos niveles de escolaridad media. *Anuario de investigaciones*, 16, 147-155.
- Alonso, F. T., Cano, J. M. N., Domínguez, B. M., & Muñoz, J. M. E. (2017). El desarrollo profesional y la colaboración docente: un análisis situado en el contexto español de las tensiones y fracturas entre la teoría y la práctica. *Education Policy Analysis Archives*, 25, 117-117.
- Álvarez Arregui, E. (2019). Evolución de la Universidad en la Sociedad del Aprendizaje y la Enseñanza. El valor de las competencias en el desarrollo profesional y personal. *Aula Abierta*, 48.
- Amador Ortiz, C. M., & Velarde Peña, L. (2019). Competencias para el uso de las TIC en estudiantes de educación superior: un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19).
- Amudsen, C. (1993). Evolución de la teoría sobre la educación a distancia. *Universidad Nacional Autónoma de México. Material en versión digital traducido por Jorge Méndez. México.*
- Ángel Valenzuela, M. (2019). ¿ Qué hay de nuevo en la metacognición? Revisión del concepto, sus componentes y términos afines. *Educação e Pesquisa*, 45.
- Antunes, R. y Pochmann, M. (2008). La desconstrucción del trabajo y la explosión del desempleo estructural y de la pobreza en Brasil. En Cimadamore, A. D. y Cattani, A. D. (coords.), *Producción de pobreza y desigualdad en América Latina* (pp. 191-204).

- Bogotá, Colombia: Siglo del Hombre Editores. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/clacso/crop/cattani/cattani.pdf>.
- Arias Gonzáles, J. L. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica Uisrael*, 8(1), 77-89.
- Ariño, M. L. (2021). EL AUTOAPRENDIZAJE. *Obtenido de* https://marinolatorre.umch.edu.pe/wp-content/uploads/2021/03/124_ELAUTOAPRENDIZAJE.pdf.
- Arnau Sabatés, L. (2011). Cuestionario para evaluar la adaptabilidad de los adultos desempleados hacia los cambios profesionales: aplicación preliminar y características psicométricas. *Revista electrónica de investigación educativa*, 13(2), 99-111.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford: Oxford University Press.
- Asale, R.-. (s. f.). *Egresado, egresada* / *Diccionario de la Lengua Española*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/egresado>
- Auer, P. (1984): *Bilingual conversation*. Amsterdam: Benjamins
- Azevedo, R. (2009). Theoretical, conceptual, methodological, and instructional issues in research on metacognition and self-regulated learning: A discussion. *Metacognition and Learning*, 4, 87-95.
- Bandura, A., & Rivièrè, Á. (1982). *Teoría del aprendizaje social*.
- Barrios Tao, H., & Gutiérrez de Piñeres Botero, C. (2020). Neurociencias, emociones y educación superior: una revisión descriptiva. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 46(1), 363-382.
- Bates, E., & Goodman, J. C. (2001). "On the emergence of grammar from the lexicon."
- Bauman, Zygmunt, (2005b), *Modernidad líquida*, Fondo de Cultura Económica: Argentina.
- Beck, A. T. (2008). The evolution of the cognitive model of depression and its neurobiological correlates. *American Journal of Psychiatry*, 165(8), 969-977.

- Beltrán, M. (2017). El aprendizaje del idioma inglés como lengua extranjera. *Revista Boletín Redipe*, 6(4), 91-98.
- Benjamín, R.I. y Blunt, J. (1992). Critical IT (Information Technology). Issues: the next ten years. *Sloan Management Review*. 33 (4), 7-19
- Berkategori, T. (15 de febrero de 2015). MANTENHA A LUTA. obtenido de <https://adeprimarora.wordpress.com/2015/02/11/the-components-of-speaking-skill/>
- Bisquerra, R. (1992). Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans. Barcelona: La Llar del Llibre.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2017). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership*. John Wiley & Sons.
- Bourdon, S. et Cleaver, A. (2000). Le genre et le stéréotype du diplôme lors de l'insertion professionnelle. *Revue des sciences de l'éducation*, XVII (3), 677-700
- Bransford, J. D. y Stein, B.S. (1984). The ideal problem solver. New York: Freeman. (Traducción al castellano: Solución ideal de problemas. Barcelona: Labor, 1993).
- Bransford, J., Sherwood, R., Vye, N., & Rieser, J. (1986). Teaching thinking and problem solving: Research foundations. *American Psychologist*, 41(10), 1078–1089. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.10.1078>
- Burgos, B. y López, K. (2011). Efectos de la sobreeducación y el desfase de conocimientos sobre los salarios y la búsqueda de trabajo de profesionistas: Resultados de un estudio basado en opiniones y percepciones de egresados universitarios y empleadores. *Perfiles Educativos*, 33(134), 34-51. Recuperado de <http://www.iiisue.unam.mx/perfiles/numeros/2011/134>
- C. (2000). Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Lien social et Politiques*, 43, 93-101.
- Camilloni, A. (1995). Reflexiones para la construcción de una Didáctica para la Educación Superior. *Primeras jornadas trasandinas sobre planeamiento gestión y evaluación "didáctica de nivel superior" universitaria*. Universidad Católica de Valparaíso.
- Campbell, D. T., & Cook, T. D. (1979). Quasi-experimentation. *Chicago, IL: Rand Mc-Nally*.

- Campos, M. (2010). Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de Magisterio de Educación Física de la Universidad de Sevilla[Tesis Doctoral].
- Canale, M., & Swain, M. (1980). "Theoretical Bases of Communicative Approaches to Second Language Teaching and Testing." *Applied Linguistics*, 1(1), 1-47.
- Cannon, J. C., & Bostrom, R. P. (2016). Examining collaboration in technology-mediated learning spaces: 10 years of exploration. *Information and Software Technology*, 75, 61-70.
- Caplan, B. (2001). "The Web of Work and School: Influences on the Choices of High School Students." *The Journal of Economic Education*, 32(4), 327-351.
- Cárdenas, J., Guataquí, J. y Montaña, J. (2015). Metodología para el análisis de demanda laboral mediante datos de internet: el caso colombiano. *Revista de Economía del Rosario*, 18(1), 93-126.
- Carrera, X. (2002). Uso de diagramas de flujo y sus efectos en la enseñanza-aprendizaje de contenidos procedimentales: área de tecnología (ESO). Universitat de Lleida.
- Castells, M. (2002). La dimensión cultural de Internet.
- Cattell, R. B. (1966). "The scree test for the number of factors." *Multivariate Behavioral Research*, 1(2), 245-276.
- Centro de Opinión Pública. (2022). *Encuesta Nacional de Egresados 2022*. México: Universidad del Valle de México.
- CEPAL, N. (2020). Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante.
- Chavez, J. (2023, 10 mayo). Ceupe. *Ceupe*. <https://www.ceupe.com/blog/insercion-laboral.html>
- Chávez, J. (s.f.). *¿Qué es la inserción laboral? Importancia, características y factores que influyen*. España: Centro Europeo de Postgrado.
- Chávez, S., De las Salas, M. y Bozo, R. (2014). Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 12(2), 178-196.

- Chen, H., Chiang, R. H., & Storey, V. C. (2012). "Business Intelligence and Analytics: From Big Data to Big Impact."
- Chicaiza, V., Padilla, R., Chicaiza, S. y Guanoluisa, L. (2022). Tecnología de Realidad Aumentada en el Inter - Aprendizaje. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 6(1), 145-155.
- Chomsky, Noam (1957) Syntactic structures. La Haya: Mouton.
- Chung, S. (2019). El efecto de la polarización del mercado de trabajo sobre la inserción laboral de los estudiantes universitarios en la República de Corea. Repercusiones en el desempleo juvenil. *Revista Internacional del Trabajo*, 138(3), 545-571.
- Colado, A. L. (2021). Educación formal y educación no formal: acortando las distancias. *Quaderns d'animació i educació social*, 33(9).
- Coombs, P. H., y Ahmed, M. (1975). La lucha contra la pobreza rural. El aporte de la educación no formal. Madrid: Tecnos.
- Corcino, F., Chamoli, A., Otalora, C. y Melgarejo, M. (2021). El modelo sistémico de aprendizaje y enseñanza, como apoyo en la inserción laboral. *Investigación Valdizana*, 15(1), 31-40.
- Corpus Mechat, M. R. (2022). Uso de material concreto para la enseñanza-aprendizaje de la matemática en el nivel de educación secundaria.
- Costadoat, J., & Garrido, J. M. (2017). *Ideas para la Universidad*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Coulter, M. y Stephen, R. (2005). Management. México. Editorial McGraw-Hill.
- Covarrubias Feregrino, A. (2022). Precariedad laboral en México: una comparación entre jóvenes y adultos. *Papeles de población*, 28(111), 49-75.
- Cózar-Gutiérrez, R., Moya-Martínez, D., María, V., Hernández-Bravo, J. A., & Hernández-Bravo, J. R. (2016). Conocimiento y Uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) según el Estilo de Aprendizaje de los Futuros Maestros. *Formación universitaria*, 9(6), 105-118.

- Cravero, E. (2017). *Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado*. España: Universidad de Barcelona.
- Cuitiño Ojeda, J., Díaz Larenas, C., & Otárola, J. L. (2019). Promoción de la fluidez y precisión oral en inglés a través del role play. *Cuadernos de investigación Educativa*, 10(1), 43-62.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Daura, F. (2010). El aprendizaje autorregulado y su orientación por parte del docente universitario. In Congreso Iberoamericano de Educación (pp. 1-17).
- Davenport, T. H. (2013). *Analytics at Work: Smarter Decisions, Better Results*. Harvard Business Press.
- Davenport, T. H., Harris, J., & Shapiro, J. (2010). "Competing on Analytics: The New Science of Winning."
- Davis, F.D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-339.
- De Bono, E. (1972). "Lateral Thinking: Creativity Step by Step."
- De Erice, M. V. G., Zalba, E., Arenas, N., Farina, M., Párraga, C., & Gantus, V. (2005). *Gramática para todos*. Argentina-Mendoza: editorial: EDIUNC. Pág. 14.
- De la Torre Gamboa, Miguel (1991). La Licenciatura en Filosofía en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León. *Encuentro Nacional de Escuelas de Filosofía*, Facultad de Filosofía y Letras, Monterrey, UANL. Noviembre 28 y 29.
- De Opinión Pública, C. (2023, 7 noviembre). ENCUESTA NACIONAL DE EGRESADOS 2023 - Centro de Opinión Pública UVM. Centro de Opinión Pública UVM. <https://opinionpublica.uvm.mx/estudios/encuesta-nacional-de-egresados-2023/>
- De Planeación, D. D. U. M. (2021). *Escuela Nacional De Estudios Superiores Unidad León* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma De México).
- D'Esposito, M., & Postle, B. R. (2015). The cognitive neuroscience of working memory. *Annual Review of Psychology*, 66, 115-142.

- Donoso, T., & Figuera, M. P. (2007). Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 5(11), 103-124.
- Echeverría Samanes, B. (1997) Inserción Sociolaboral. *Revista De Investigación Educativa*, 15(2), pp. 85-115. <https://revistas.um.es/rie/article/view/122601>, acceso 14 de septiembre de 2021.
- Echeverría, R. (2000). *La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación*, Buenos Aires: Granica.
- Efklides, A. (2011). "Interactions of metacognition with motivation and affect in self-regulated learning: The MASRL model." *Educational Psychologist*, 46(1), 6-25
- El Universal. (18 de febrero de 2022). La importancia de un segundo idioma en el mercado laboral. *El Universal*. <https://www.eluniversal.com.co/viernes/la-importancia-de-un-segundo-idioma-en-el-mercado-laboral-CE6134576>
- ELE Internacional (2023). ¿Qué son las habilidades blandas o soft skills y cuáles son las más demandadas? Recuperado de: <https://eleinternacional.com/blog/soft-skills-mas-demandadas-2/>
- Encalada, S. C. O., Álvarez, J. C. E., & Herrera, D. G. G. (2020). Trabajo colaborativo y herramientas digitales para la enseñanza-aprendizaje en la educación en línea del bachillerato. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(5), 68-90.
- Espinoza Márquez, N. M. (2019). Las tecnologías de la información y comunicación y su incidencia en el desarrollo académico de las universidades públicas de Lima Metropolitana y Callao en el año 2017.
- Espinoza Zúñiga, A. A., Veas Villagra, C. P., Gómez Mella, P. I., & Romero Jeldres, M. (2019). Inglés para fines específicos para el fortalecimiento de la empleabilidad en estudiantes de educación media técnico profesional en Chile. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 18(36), 15-34.
- Espinoza, A. (10 de noviembre de 2020). El 79% de jóvenes en México tiene problemas para encontrar trabajo. *Expansión*. <https://expansion.mx/carrera/2020/11/10/el-79-de-jovenes-en-mexico-tiene-problemas-para-encontrar-trabajo>
- Euroinnova. (2022). *¿Qué es la inserción laboral?*. Euroinnova International Online Education.

Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Sevilla. recuperado de <http://bit.ly/2knidcW>

Facultad de Filosofía y Letras UANL. (2022, 15 julio). *LICENCIATURA EN EDUCACIÓN* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=w9HNISXtL0>

Fernández-Cruz, F., & Fernández-Díaz, M. (2016). Generation Z's teachers and their digital skills. *Comunicar Digital/Comunicar*, 24(46), 97-105. <https://doi.org/10.3916/c46-2016-10>

Fernández, L. M. (1998). *El análisis de lo institucional en la escuela: un aporte a la formación autogestionaria para el uso de los enfoques institucionales: notas teóricas*. Paidós.

Fernández, Lidia (1998). *El análisis de lo institucional en la escuela: un aporte a la formación autogestionaria para el uso de los enfoques institucionales: notas teóricas*. Buenos Aires: Paidós.

Few, S. (2006). "Information dashboard design: The effective visual communication of data." O'Reilly Media.

Fournet, M. (1993). S'insérer par le diplôme ou l'expérience? Etude exploratoire des représentations des jeunes 16-25 ans entrés en C.F.I. L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 4, 27, 351-361.

Gallart, M. A., & Jacinto, C. (1997). Los cambios en la relación escuela. *Boletín de la red Latinoamericana de Educación y Trabajo*, 12(9), 24-31.

Galleguillos, L. M. Y. (2020). Competencias genéricas en la educación universitaria: una propuesta didáctica. *Revista Educación Las Américas*, 10(2), 168-184.

Garbanzo-Vargas, G. M. (2016). Organizational development and change processes in educational institutions, a challenge for the management of education. *Revista Educación*, 40(1), 67-87.

García Ancira, C., & Treviño Cubero, A. (2020). Las competencias universitarias y el perfil de egreso.

García Barco, K. R., & Minaya Torres, L. M. (2016). Valoración de las competencias que demanda el sector financiero para la inserción laboral de colaboradores según el modelo Proflex, Chiclayo 2014.

- García Blanco, M., & Cárdenas Sempertegui, E. (2018). *La inserción laboral en la educación superior: la perspectiva latinoamericana*. Educación XXI: Revista de la Facultad de Educación.
- García González, C. (2004). Seguimiento de Egresados. Área académica de comercio exterior. https://www.uaeh.edu.mx/campus/icea/revista/articulos_num7/articulo4.htm 30 mayo 2017.
- García, A. (2003). *Hacia una nueva universidad en el Perú*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- García, A., & Fierro, B. (2015). La enseñanza del análisis de textos en el desarrollo de la competencia analítico-textual. *Revista Avanzada Científica Mayo–Agosto*, 18(2).
- García, A.M. (2015). El análisis de textos como contenido mediador del eje lecturaanálisis-comprensión-construcción. En *Memorias del II Coloquio CubaMéxico, "Las ciencias de la educación al servicio de las nuevas generaciones"*. ISBN: 978-959-16-2459-8.
- García, C., Treviño, A. y Banda, F. (2018). Caracterización del seguimiento de egresados universitarios. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), pp. 23-38.
- Gardner, H. (1985). *La nueva ciencia de la mente: Historia de la revolución*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Garzón, M. (2018). Capacidad dinámica de adaptación. *Revista científica "Visión del futuro "*, 22(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357959311007> [Links]
- Gathercole, S. E. (2006). "Nonword repetition and word learning: The nature of the relationship."
- Gay, A., & Ferreras, M. A. (2016). *La educación tecnológica*. Editorial Brujas.
- Gerhart, B., & Fang, M. (2015). "Pay, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace: Revisiting Long-Held Beliefs." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 489-521.

Gerhart, B., & Rynes, S. (2003). "Compensation: Theory, evidence, and strategic implications." Sage Publications.

Gisbert, M: "Las Tecnologías De La Información Y La Comunicación Como Favorecedoras De Los Procesos De Autoaprendizaje Y De Formación Permanente", En Revista Educar, No. 25, España, 1999, Pp. 53-60.

Goleman, D. (1999). La práctica de la inteligencia emocional. Barcelona, España: Editorial Kairós. S.A.

González, R. M. G., Galindo, P. A. G., Aguirre, E. I. R., & de la Cruz, N. L. M. (2020). Utilización de la mediación metacognitiva por los profesores de educación media y superior. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 68-86.

Grosso, C. P. (2014). El conocimiento técnico (y la cultura tecnocrática moderna): aportes del realismo.

Guilford, J. P. (1950). "Creativity."

Guim, P. y Marrero, Y. (2022). Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(6), 212-225.

Guzmán Gómez, C. (2017). Las nuevas figuras estudiantiles y los múltiples sentidos de los estudios universitarios. *Revista de la educación superior*, 46(182), 71-87.

Guzmán Gómez, C., & Saucedo Ramos, C. L. (2015). Experiencias, vivencias y sentidos en torno a la escuela ya los estudios: Abordajes desde las perspectivas de alumnos y estudiantes. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20(67), 1019-1054.

Hermida, P. D., Ofman, S. D., Feldberg, C., Tartaglino, M. F., & Stefani, D. (2019). Significado del trabajo: una actualización bibliográfica de la última década. *Anuario de Investigaciones*, 26, 55-61.

Hernández Herrera, C. A., & Sánchez Rodríguez, S. (2017). La educación empresarial: un acercamiento desde los estudiantes universitarios en dos instituciones de educación superior. *Innovación educativa (México, DF)*, 17(75), 81-102.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana
- Hernández-Arteaga, R. I., Alvarado-Pérez, J. C., & Luna, J. A. (2015). Responsabilidad social en la relación universidad-empresa-Estado. *Educación y Educadores*, 18(1), 95-110.
- Herrán Galeano, B. A., Alfonso Varòn, C. D., Giraldo Cardona, J. D., & Sepúlveda Zambrano, Y. Y. (2023). La experiencia corporal, la ruta para formar seres humanos empáticamente emancipados.
- Herrera, J. T. G., & Terán, M. A. C. (2020). Zona de desarrollo próximo: Características del guía, del aprendiz y de los procesos psicológicos superiores potencializados. *EDUCAmazônia*, 25(2), 462-490.
- Hmelo-Silver, C. E., & Barrows, H. S. (2006).
- Hoadley, C. & Kali, Y. (2019). Five waves of conceptualizing knowledge and learning for our future in a networked society. En Y.Kali, A. Baram-Tsabary, A., Schejter (Eds.). *Learning in a networked society: Spontaneous and designed technology enhanced learning communities*. Springer.
- Holec, H. (1981), *Autonomy and Foreign Language Learning*. Oxford: Pergamon.
- Hymes, D. (1972). "On Communicative Competence." In J.B. Pride & J. Holmes (Eds.), *Sociolinguistics: Selected Readings*. Harmondsworth: Penguin.
- Ideas, P. (22 de junio de 2009), Patio de Ideas. Consultado en junio de 2009 en <http://www.transformando.com/minisites/tecnologia/escritorio/Paginas/Cont1D.htm>
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of educational research*, 81(2), 201-233.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2022*. México: INEGI.

- Irwin, L. (2017). Metacognition: a concept analysis. *Archives of psychiatric nursing*, 31(5), 454-456..
- Isabel Cristina, M. C., Rodolfo Antonio, C. R., & María Clara, R. R. (2021, March). El software educativo como una alternativa para la enseñanza de la histología en Odontología. In *Jornada Científica de la Red de Información de Ciencias Médicas de Cienfuegos (REDINFOCIEN 2021)*..
- Janis, I. L. (1982). "Groupthink: Psychological Studies of Policy Decisions and Fiascoes." Houghton Mifflin.
- Jiménez-Zarco, A. I., González-González, I., Saigí-Rubió, F., & Torrent-Sellens, J. (2015). The co-learning process in healthcare professionals: Assessing user satisfaction in virtual communities of practice. *Computers in human behavior*, 51, 1303-1313.
- Jonassen, D. H. (2000). "Toward a design theory of problem solving." *Educational technology research and development*, 48(4), 63-85.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). "The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review." *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Julca Meza, E. C. (2016). Conceptos básicos de la educación universitaria. *Cultura: Revista de la Asociación de Docentes de la USMP*, 30.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Glomb, T. M., & Ahlburg, D. (2005). "The role of temporal shifts in turnover processes: It's about time." *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 644-658
- Kauffman, A. (2023). What is the most spoken language in the world 2023? Top 10 spoken languages, globally. *USA TODAY*.
<https://www.usatoday.com/story/news/2022/08/23/most-spoken-language-world-top-ten/7865918001/>
- Keller, J. M. (2010). "Motivational Design for Learning and Performance: The ARCS Model Approach." Springer Science & Business Media.
- Kepner, Ch. y Tregoe, B (1969). *El directivo racional*. México: McGraw-Hill.

- Knowles, M. (1970). *The modern practice of adult education: from pedagogy to andragogy*. Cambridge: Book Company.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). "Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit." *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342
- Kumar, N., & Prasad, S. (2018). "Problem-solving and decision-making effectiveness in multidisciplinary teams: A mediation model." *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1351-1373.
- Las Tecnologías de la información y la comunicación en la formación docente: guía de planificación. Unesco, 2004.
- Lee, J., Kim, J., & Choi, J. Y. (2019). The adoption of virtual reality devices: The technology acceptance model integrating enjoyment, social interaction, and strength of the social ties. *Telematics and Informatics*, 39, 37-48.
- Levano, L., Sánchez, S., Guillen, P., Tello, S., Herrera, N. y Collantes, Z. (2019). Competencias digitales y educación. *Propósitos y representaciones*, 7(2), 569-588.
- Leyva del Toro, C. (2016). Tecnología para la evaluación del desempeño individual alineada al desempeño organizacional.
- Lim, V.K. & Kim, T. (2014). The Long Arm of the Job: Parents' work-family conflict and youths' work centrality. *Applied Psychology*, 63(1), 151-167.
- Lizzio, A., Wilson, K., & Simons, R. (2002). "University students' perceptions of the learning environment and academic outcomes: Implications for theory and practice." *Studies in Higher Education*, 27(1), 27-52.
- Lonergan, B. (1999). *Insight. Estudio sobre la comprensión humana* (2ª. ed.). Sígueme/Universidad Iberoamericana.
- López Zapata, J. F. (2022). Prácticas educativas mediadas por redes sociales: Percepciones y experiencias de docentes universitarios.
- Lub, X. D., Bal, P. M., Blomme, R. J., Schalk, R., & Schaufeli, W. B. (2017). "Resource loss spirals and the development of leader-member exchange: Integrating the conservation of

- resources theory with relationship motivation theory." *Journal of Organizational Behavior*, 38(9), 1281-1299.
- Maldonado-Rojas, M., Vidal-Flores, S., Royo-Urrizola, P., & Gómez-Urrutia, V. (2015). Evaluación de competencias genéricas en egresados de tecnología médica de la Universidad de Talca, Chile. *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, 18(5), 353-359.
- Manpower Group. (2016). Soft Skills 4 talent [Habilidades blandas 4 talento]. https://4272053.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/4272053/Estudios_migracion_web_2023/Soft_Skills_4_Talent_-_Estudio_Human_Age_Institute_636171371353225000.pdf
- Marilyn Cochran-Smith, Elizabeth Stringer Keefe & Molly Cummings Carney (2018) Teacher educators as reformers: competing agendas, *European Journal of Teacher Education*, 41:5, 572-590, DOI: 10.1080/02619768.2018.1523391
- Marks, M. A., Zaccaro, S. J., & Mathieu, J. E. (2000). "Performance implications of leader briefings and team-interaction training for team adaptation to novel environments." *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 971-986.
- Martín, T. (2017). El aprendizaje continuo, factor crítico de supervivencia.
- Martín-Del Peso, M., Rabadán-Gómez, A. B. & Hernández-March, J. (2013). Desajustes entre formación y empleo en el ámbito de las enseñanzas técnicas universitarias: La visión de los empleadores de la Comunidad de Madrid. *Revista de Educación*, 360, 244-267
- Martínez, J. (2009). Estrategias para la promoción del pensamiento crítico en alumnos del nivel superior. Universidad Iberoamericana Puebla. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/46658/ValenciaTorresMariaAzucena.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Martínez-Martínez, A., Zurita-Ortega, F., Castro-Sánchez, M., Chacón-Cuberos, R., Hinojo-Lucena, M. A., & Espejo-Garcés, T. (2016). La elección de estudio superiores universitarios en estudiantes de último curso de bachillerato y ciclos formativos. *Revista Electrónica Educare*, 20(1), 304-321.
- Martínez-Rodríguez, F. M., & Orantes, G. C. (2010). Test de factores sociopersonales para la inserción laboral de los jóvenes: un instrumento para la evaluación y la formación. *Estudios sobre educación*, 18, 115-138.

Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos S. A.

McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2010). *Research in education: Evidence-based inquiry*. pearson.

Mevarech, Z., & Kramarski, B. (2014). Critical maths for innovative societies: The role of metacognitive pedagogies. (*No Title*).

Modelo Académico de Técnico Superior Universitario, Profesional Asociado y Licenciatura de la Universidad Autónoma de Nuevo León. (4.^a ed.). (2022). Recuperado de <https://www.uanl.mx/wp-content/uploads/2023/01/modelo-academico-uanl-media-superior-profesional-asociado-licenciatura-2022.pdf>

Montes, A., & Ochoa, S. (2006). Apropriación de las Tecnologías de la información y comunicación en cursos universitarios. *Acta Colombiana de Psicología*

Moore, M. & Kearsley, G. (2011). *Distance Education: a systems view of on line learning*. Wadsworth, Cengage Learning.

Moos, D. C., & Bonde, C. (2016). Flipping the classroom: Embedding self-regulated learning prompts in videos. *Technology, Knowledge and Learning*, 21, 225-242.

Mrazek, M. D., Franklin, M. S., Phillips, D. T., Baird, B., & Schooler, J. W. (2013). Mindfulness training improves working memory capacity and GRE performance while reducing mind wandering. *Psychological Science*, 24(5), 776-781.

Murillo García, F., & Montaña Ulloa, P. Y. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(3), 56-68.

Norman, D. A. (1998). *The Invisible Computer: Why Good Products Can Fail, the Personal Computer Is So Complex, and Information Appliances Are the Solution*. MIT Press

Norris, J. M., & Ortega, L. (2009). "Towards an Organic Approach to Investigating CAF in Applied Linguistics: The Case of Complexity." *Applied Linguistics*, 30(4), 555-578.

O'Reilly, T. (2005). *What Is Web 2.0 Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software*.

<http://www.oreilly.com/pub/a/web2/archive/what-is-web-20.html>

- Oropeza Mendoza, D. K. (2014). La defensa de la competencia económica en los mercados de comercio electrónico en México.
- Orozco Rubio, M. D. P. (2013). Confiabilidad y validez predictiva de la prueba de evaluación de inteligencias múltiples de las estudiantes de los grados séptimo y noveno del Colegio Eugenia Ravasco de Manizales.
- Osborn, Alex (1953). *Applied Imagination: Principles and Procedures of Creative Problem Solving*. New York, New York: Charles Scribner's Sons.
- Oyarce, R. R., Muñoz, C. R. H., Valderrama, N. L. M., & Valqui, P. C. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 250-258.
- Pellicer-Sánchez, A., Conklin, K., & Vilkaitė-Lozdienė, L. (2021). The effect of pre-reading instruction on vocabulary learning: An investigation of L1 and L2 readers' eye movements. *Language Learning*, 71(1), 162-203.
- Pereyra Girardi, C. I., Ronchieri Pardo, C. D. V., Rivas, A., Trueba, D. A., Mur, J. A., & Páez Vargas, N. (2018). Auto-Eficácia: uma Revisão Aplicada em Diversas Áreas da Psicologia. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 16(2), 299-325.
- Pérez Ortiz, L. (2006). Jubilación, género y envejecimiento. En J. Giró Miranda (Coord.) *Envejecimiento activo, envejecimiento en positivo* (pp.89-112). España: Breogán.
- Pérez, O. A. y Pinto, R. (2021). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21).
- Perrenoud, P. *Diez nuevas competencias para enseñar. Invitación al viaje*. Editorial Graó, 2010.
- Polya, G. (1945). "How to Solve It: A New Aspect of Mathematical Method."
- Portillo Alvarez, E., & Salas González, M. (2024). La experiencia profesional, un desafío para el recién graduado de la profesión contable.

Power, D. J. (2014). "Using business analytics for customer segmentation." *Business Intelligence Journal*, 19(2), 12-18.

Psychogios, A. G., & Priporas, C. V. (2010). Service quality in higher education: The role of student expectations. *Quality Assurance in Education*, 18(1), 4-20.

Pupo, A. J. I. (2011). Desarrollo de la competencia resolución de problemas desde una didáctica con enfoque metacognitivo. *Zona próxima: revista del Instituto de Estudios Superiores en Educación*, (15), 2-21.

Purpura, J. (2004). *Assessing grammar*. Cambridge, England: Cambridge University Press.

RAE. (2020). *universidad / Diccionario de la lengua española*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. Recuperado 26 de enero de 2024, de <https://dle.rae.es/universidad>

Ramírez, L. (2020). *Profesionalización docente: Competencias en el siglo XXI*. Institute for the Future of Education, Tecnológico de Monterrey.

Raventós, M. S. (2020). La adquisición de las habilidades pragmáticas. In *Pragmática* (pp. 674-698). Akal.

Redding, W. C., & Tompkins, P. K. (1993). "Organizational Communication: Past, Present, and Future.

Resolución de problemas / Innovación Educativa UPM. (s. f.).

<https://innovacioneducativa.upm.es/competencias-genericas/formacion-evaluacion/resolucion-problemas#:~:text=La%20finalidad%20general%20de%20la,intelectual%20que%20le%20permita%20continuar>

Rodríguez, A. (2013). El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España. [Tesis doctoral] Universidad de León. Recuperado de: https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3018/tesis_d5e05f.PDF?sequence=1

Rodríguez, J. L., Martínez, N., & Lozada, J. M. (2009). Las TIC como recursos para un aprendizaje constructivista. *Revista de Artes y humanidades UNICA*, 10(2), 118-132.

- Romo-Beltrán, R. M. (2013). Los académicos y los mandatos institucionales en la Universidad Autónoma de Nuevo León. *Integración y Conocimiento*, 2.
- Rubia Avi, M., & Elena, C. (2015). La andragogía de Malcom Knowles: teoría y tecnología de la educación de adultos/tesis doctoral presentada por Iluminada Sánchez Domenech; dirigida por [el] Dr. César Casimiro Elena [y el] Dr. Mariano Rubia Avi.
- Ryan, R., & Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American psychologist*, 55(1), 68-78.
- Salcedo-Muñoz, V., Núñez, L., Campuzano, J., Lucas, J. Núñez, W. (2017). Enfoque exploratorio sobre acciones de Responsabilidad Social en universidades del Ecuador: Caso UPSE y UTMACH. *Revista Espacios*, 38, 40. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n35/a17v38n35p40.pdf>
- Sapir, E. (1921). An introduction to the study of speech. *Language*, 1, 15.
- Saussure, Ferdinand de (1916/1990). *Curso de Lingüística General*, trad. Amado Alonso. La Habana: Edición Revolucionaria.
- Saville, N. (2003). "A Constructed Response Task in the Testing of Speaking." *Language Testing*, 20(3), 337-356.
- Schmidt, J.P. (2010). Peer 2 Peer University 2010
- Secretaría de Educación Pública. (2022). *TICCAD*. México, Secretaría de Gobierno. Recuperado de: <https://nuevaescuelamexicana.sep.gob.mx/detalle-recurso/20711/>
- Sharda, R., Delen, D., & Turban, E. (2014). "Business Intelligence: A Managerial Approach.
- Siemens, G. (2004). *Conectivismo: Una teoría de aprendizaje para la era digital*.
- Silva, D., & Reygadas, L. (2013). Tecnología y trabajo colaborativo en la sociedad del conocimiento. *Alteridades*, 23(45), 107-122.
- Skehan, P. (2009). Modelling second language performance: Integrating complexity, accuracy, fluency, and lexis. *Applied Linguistics* 30(4), pp. 510–532.
- SocSciStatistics. (2024). Sample Size Calculator. Retrieved from <https://www.socscistatistics.com/tests/samplesize/default.aspx>

- Solé, M., Sánchez, J., Arroyo, F. y Argila, A. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español. *Revista CEA*, 4(8), 67-75.
- Solé-Moro, M. L., Sánchez-Torres, J., Arroyo-Cañada, F. J., & Argila-Irurita, A. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español. *Revista CEA*, 4(8), 67-74.
<https://doi.org/10.22430/24223182.1048>
- Soto Ortiz, J. L., Torres Gastelú, C. A., & Zamudio Hermida, J. C. (2018). Valoraciones acerca de la colaboración en línea en estudiantes de posgrado en servicios de salud. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 10(2), 64-79.
- Spiro, R.J., Coulson, R.L., Feltovich, P.J., y Anderson, D. (1988): Cognitive flexibility theory: Advances knowledge acquisition in ill-structured domains, en V. Patel (ed.), *Proceedings of the 10th Annual Conference of the Cognitive Science Society*. Hills-dale, NJ: Erlbaum. [Reimpreso en Ruddell, R.B. y Ruddell, M. R. (1994): *Theoretical Models and Processes of Reading* (4º edición). Newark, DE: International Reading Association.
- Sternberg, R. J., Prieto Sánchez, M. D., & Castejón, J. L. (2000). Análisis factorial confirmatorio del Sternberg Triarchic Abilities Test (nivel-H) en una muestra española: resultados preliminares.
- Stover, J. B., Bruno, F. P., Uriel, F. E., & Fernandez Liporace, M. M. (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica.
- Tett, R. P., Jackson, D. N. & Rothstein, M. G. (1991). Personality measures as predictors of job performance: a meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742
- Tobón, S. (2007). Aspectos básicos en la formación basada en competencias. *I+ T+ C- Investigación, Tecnología y Ciencia*, 1(1).
- Tomás, M. F. S. (2023). El modelo de acompañamiento en las empresas de inserción y su incidencia en la empleabilidad de personas en situación y/o riesgo de exclusión social. *REVESCO: revista de estudios cooperativos*, (143), 71-80.
- Torrecilla Sánchez, E. M., Martínez Abad, F., Olmos Migueláñez, S., & Rodríguez Conde, M. J. (2014). Formación en competencias básicas para el futuro profesorado de Educación

Secundaria: Competencias informacionales y de resolución de conflictos. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*.

Trenholm, S., & Jensen, A. (2015). "Interpersonal Communication."

Turban, E., Sharda, R., & Delen, D. (2018). "Business Intelligence and Analytics: Systems for Decision Support."

Tushman, M. L., & Romanelli, E. (1985). "Organizational Evolution: A Metamorphosis Model of Convergence and Reorientation." *Research in Organizational Behavior*, 7, 171-222.

The Future of Jobs Report 2023. (2024, 28 marzo). World Economic Forum.
<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

UANL. (2024, 2 febrero). *La UANL - Universidad Autónoma de Nuevo León*. Universidad Autónoma de Nuevo León. <https://www.uanl.mx/universidad-autonoma-de-nuevo-leon/#:~:text=Actualmente%20oferta%20359%20programas%20educativos,de%206%20mil%20894%20docentes.>

UANL. (2023, 3 noviembre). *Rinde Santos Guzmán Informe de Actividades UANL 2023 - Universidad Autónoma de Nuevo León*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
<https://www.uanl.mx/noticias/rinde-santos-guzman-informe-de-actividades-uanl-2023/>

UNESCO (2006). *Synergies between formal and non-formal education: an overview of good practices*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

Vallaes, F. (2008). "Responsabilidad social universitaria": una nueva filosofía de gestión ética e inteligente para las universidades. *Educación Superior Y Sociedad*, 13(2), 177-204.

Vargas Sánchez, M. G., & Lara Lojano, D. G. (2023). La importancia de la formación por competencias para el ámbito laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9608-9630. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6056

Vazquez, T. D., Gazo, P. F., & Moreno, M. L. R. (2009). Modelos sociales y mercado laboral: un estudio con alumnado universitario. *Prisma Social: revista de investigación social*, (2), 9.

Vázquez-Cano, E., López-Meneses, E., Gómez-Galán, J., & Parra-González, M. E. (2021). Prácticas universitarias innovadoras sobre las ventajas educativas y desventajas de los entornos MOOC. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 21(66).

- Vélez, Á. R. F., & Macías, L. M. C. (2016). Los métodos de enseñanza en el aprendizaje del idioma Inglés. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 1(3), 7-12.
- Vernières, M. (1997). *L'insertion professionnelle. Analyses et Débats*. Paris : Economica
- Villa, A. & Poblete, M. (Editores) (2008) *Aprendizaje basado en competencias. Una Propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. Bilbao: Universidad De Deusto.
- Vukadinovic, G. Z. (1988). *Formación para el autoaprendizaje: una experiencia en curso*.
- Wagner, T. 2010 *Overcoming The Global Achievement Gap*. Cambridge, Massachussets, Universidad de Harvard.
- Wedemeyer, C. A. (1973). *Characteristics of Open Learning Systems*.
- Weiss, E. (2012). Jóvenes y bachillerato. *Jóvenes y bachillerato*, 7.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*.
- Willingham, D. T. (2007). "Critical Thinking: Why Is It So Hard to Teach?"
- Winne, Philip; Azevedo, Roger. Metacognition. In: Sawyer, R. Keith (Ed.). *The Cambridge handbook of the learning sciences*. Chapel Hill: Cambridge University Press, 2015. p. 63-87.
- Wixom, B., y Watson, H. (2010), «The BI-based organization», *International Journal of Business Intelligence Research*, 1: 13-21.
- Yong Varela, L. A., Rivas Tovar, L. A., & Chaparro, J. (2010). Modelo de aceptación tecnológica (TAM): un estudio de la influencia de la cultura nacional y del perfil del usuario en el uso de las TIC. *Innovar*, 20(36), 187-203.
- Zambrano, C., Albarran, F., & Salcedo, P. A. (2018). Percepción de Estudiantes de Pedagogía respecto de la Autorregulación del Aprendizaje. *Formación universitaria*, 11(3), 73-86.

ANEXOS



Encuesta egresados, estudio de investigación

Buen día mi nombre es Karla Alejandra Jaime Bautista, y actualmente me encuentro realizando un estudio titulado "Competencias (factores) que inciden en la inserción laboral de los egresados de la carrera de educación en el ámbito empresarial del área metropolitana de Monterrey", en el posgrado de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

El objetivo de la investigación es conocer la percepción del desarrollo de competencias en los egresados de la carrera de educación hacia la inserción del campo laboral. El presente cuestionario tiene la intención de recabar tu opinión referente al tema mencionado, por tal motivo te pedimos de la manera más atenta que sientas plena libertad de poder expresarte, toma en cuenta que se pide que contestes de la manera más honesta posible, así mismo no hay respuesta correctas e incorrectas.

La información recabada será utilizada exclusivamente con fines de estudio.

Agradezco tu disposición y la atención brindada.

Tiempo aproximado 10 a 15 minutos.

* Obligatorio

1. Requero motivación externa para lograr objetivos de aprendizaje. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

2. Aprendo por mí mismo. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3. Monitoreo y regulo mi propio proceso de aprendizaje. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4. Cambio con facilidad mi forma de pensar para adaptarme a nuevas situaciones. *


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5. Explico conceptos complejos con mis propias palabras de manera clara y sencilla. * 


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6. Cuento con los conocimientos necesarios para utilizar de manera eficaz las tecnologías. * 


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. Puedo trabajar eficientemente en equipo de manera virtual usando las tecnologías. * 


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. Me considero un alfabeto digital (la alfabetización digital va más allá de la competencia tecnológica o digital, considerando también las habilidades cognitivas, referidas a la capacidad crítica de búsqueda, evaluación y selección de información, así como las habilidades socioemocionales, referidas al uso responsable de Internet). * 


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. Tengo una actitud positiva hacia el uso de las tecnologías. * 


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. Me adapto fácilmente a los cambios tecnológicos. * 

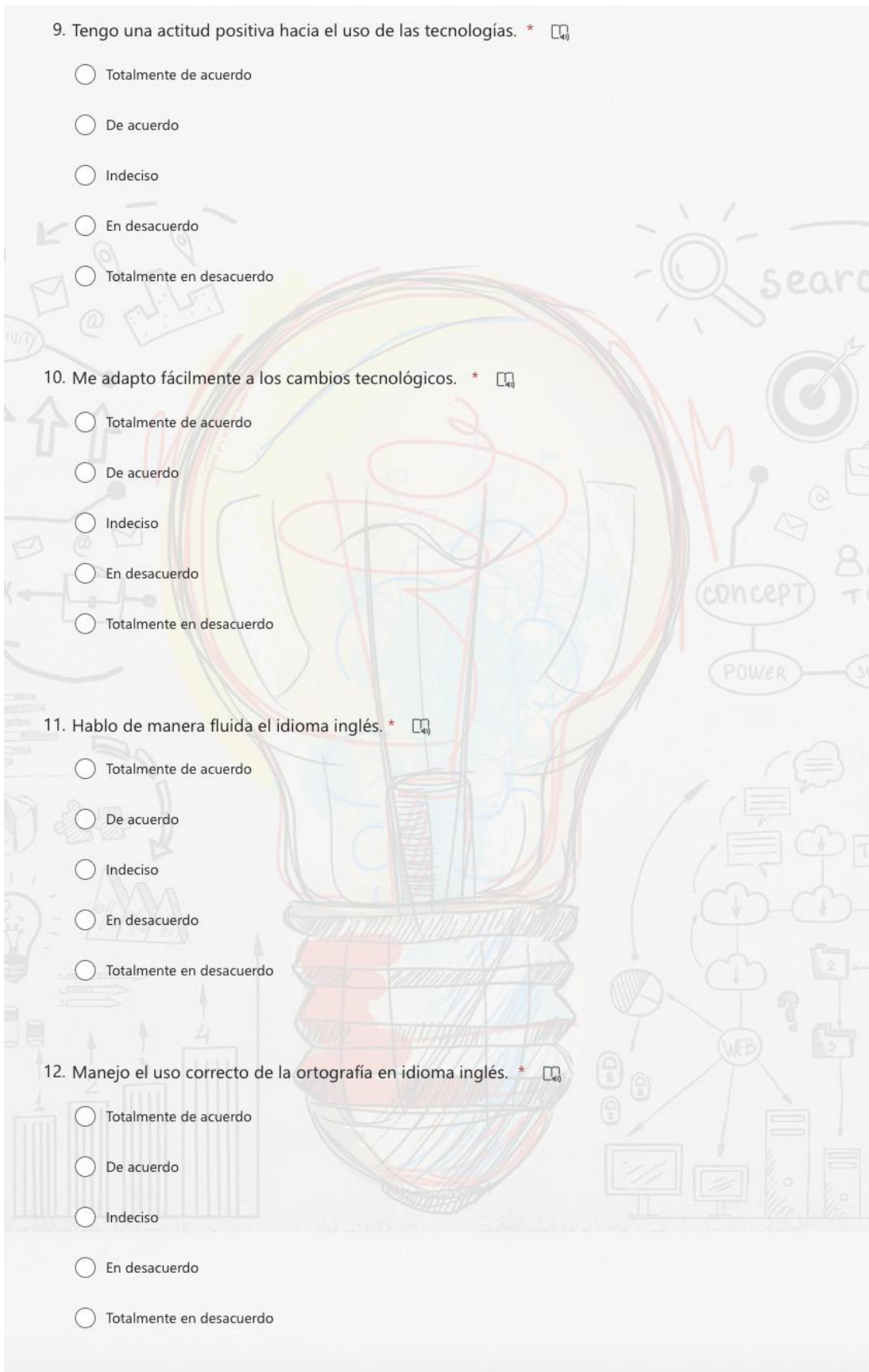
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

11. Hablo de manera fluida el idioma inglés. * 

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo


12. Manejo el uso correcto de la ortografía en idioma inglés. * 

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo




13. Estructuro gramaticalmente de manera correcta las oraciones en el idioma inglés. * 


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

14. El dominio del idioma inglés me ha permitido desarrollarme mejor en mi área laboral y académica. * 

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

15. Tengo un amplio acervo en el manejo del idioma inglés. * 

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

16. Puedo dividir problemas complejos en varias partes. * 

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

17. Puedo establecer vínculos causa-efecto examinando los resultados que se obtendrían de una decisión. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

18. Examino los problemas desde un punto de vista crítico y objetivo. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

19. Puedo ordenar los elementos de una situación con facilidad. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

20. Puedo interpretar series complejas de datos. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

21. Identifico las diversas soluciones a un problema teniendo en cuenta el valor de cada una de ellas. *



- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

22. Comprendo el efecto de las acciones a tomar al momento de resolver un problema. *



- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

23. Resuelvo de manera detallada y metódica un problema. *



- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

24. Sigo las reglas de la lógica a la hora de resolver un problema. *



- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

25. Tomo decisiones efectivas que brinden una solución creativa y eficiente al problema que se desea resolver. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

26. Considero que la calidad de la formación recibida en mi carrera me impactó positivamente a la hora de conseguir empleo. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

27. Estoy satisfecho con mi empleo actual. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

28. Considero que es fácil conseguir empleo de mi área de especialidad. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

29. En mi trabajo actual desarrollo actividades relacionadas con mi carrera. * 

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

30. Estoy satisfecho con mi situación laboral (contractual) dentro de la empresa u organización. *



- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

31. Estoy satisfecho con mi sueldo actual. * 

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Datos sociodemográficos

A continuación se solicita llenar la siguiente información la cual es fundamental para la presente investigación.


32. Edad *

- 20 a 25 años
- 26 a 30 años
- 31 o más


33. Genero *

- Femenino
- Masculino
- Prefiero no decir
- Otras

34. Estado civil *

Selecciona la respuesta 

35. Su generación corresponde a *

Selecciona la respuesta 

36. ¿Trabajó antes de graduarse? *

- Sí, en mi área de especialidad
- Sí, pero no en mi área de especialidad
- No

37. ¿Actualmente se encuentra laborando? *

- Sí
- No

38. ¿Su trabajo actual está relacionado con la carrera que estudio? *

Si

No

39. Giro de la empresa en la que usted labora actualmente: *

Escriba su respuesta

40. Fecha de su primer empleo: *

Escriba su respuesta

41. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir un empleo ya con título profesional? *

1 a 5 meses

6 a 12 meses

13 a 18 meses

18 a 24 meses

Otras