

Análisis del Perfil de Egreso de los Estudiantes de la Unidad Académica de Ahuacatlán: Inserción al Campo Laboral

Analysis Of the Graduation Profile of Students of the Academic Unit of Ahuacatlán:
Insertion into The Labor Field.

Juan Carlos Michel Rendón

Juan.michel@uan.edu.mx.

<https://orcid.org/0000-0003-0657-1843>

Víctor Manuel Varela Rodríguez

victor.varela@uan.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-6976-316x>

Ruth Hernández Alvarado

ruth.hernandez@uan.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-5022-3382>

Alma Cecilia Quezada Sánchez

cecilia.quezada@uan.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-6144-7979>

Carlos Guzmán Frías

carlos.guzman@uan.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003-2115-7157>

Universidad Autónoma de Nayarit

Unidad Académica de Ahuacatlán

Programa de Contaduría

C.A. Empresa, Educación y Tecnología. UAN-CA-299

Ahuacatlán, Nayarit, México.

Resumen

Las instituciones de educación superior requieren ofrecer una educación de calidad, misma, que se debe medir por los empleos que logran postularse los egresados, por ello se debe dar seguimiento a sus egresados mediante investigaciones realizadas. Esta investigación es cuantitativa, descriptiva y de tipo transversal, cuya finalidad es identificar habilidades y competencias en los egresados que fortalezcan el perfil de egreso y garanticen una educación de calidad para lograr emplearse en empresas que demandan profesionales de calidad. La pregunta de investigación se responde a través de un cuestionario escala de Likert con 34 ítems, aplicado a una muestra de 92 egresados. Los datos demuestran que el 80% de los egresados titulados trabajan y en un 88% se encuentran satisfechos porque sus habilidades adquiridas son útiles en sus puestos de trabajo. Se deduce que los egresados titulados son las que menos trabajo les cuesta la inserción en el ámbito laboral.

Palabras clave: Educación, egresados, calidad, perfil, profesionales

Abstract

Higher education institutions require to offer quality education, which should be measured by the jobs that graduates apply for, thus their graduates should be followed through research carried out. this research is quantitative, descriptive and transversal, the purpose of which is to identify skills and competencies in graduates that strengthen the graduation profile and guarantee quality education to achieve employment in companies that demand quality professionals. the research question is answered through a likert scale questionnaire with 34 items, applied to a sample of 92 graduates. The data shows that 80% of graduates work and 88% are satisfied because their acquired skills are useful in their jobs. It can be deduced that qualified graduates are the ones who find it the least difficult to enter the workplace.

Keywords: Education, Graduates, Quality, Professionals.

Introducción

Solución problemática

Seguimiento de egresados. Surge en los estudiantes la incertidumbre que sigue después de haber concluido sus estudios, si va a seguir una vinculación posterior con su alma mater, lo cierto es, que un estudiante cuando termina sus estudios independientemente el nivel, automáticamente se le etiqueta con el estatus de “Egresado”, en lo que respecta a la licenciatura, técnicamente la relación termina cuando las y los estudiantes reciben su título profesional.

Se le llama egresado a quien ha aprobado como alumno regular todos los cursos y actividades que conforman su plan de estudios, quedando en condiciones de solicitar su examen final de título o grado o de iniciar los trámites para la obtención del grado académico y título correspondiente. Una definición interesante es: "Egresado o graduado es aquel sujeto que ha concluido sus estudios y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario (Hernández, *et al.*, 2022, p. 20).

Hoy en día la tendencia de las Universidades es implementar estrategias de calidad educativa en miras de mejorar sus procesos educativos, y esto lo hacen mediante el proceso de seguimiento de egresados, que consiste en la recopilación de información tanto profesional como personal de sus ex alumnos, con el objetivo de evaluar la eficiencia de sus programas educativos y aumentar los indicadores en la inserción laboral de sus egresados.

En la UAAH. Este proceso en Unidad Académica de Ahuacatlán está a cargo de docentes de la misma institución, que tiene como objetivo, crear una base de datos con información personal y en su caso, laboral de las y los alumnos que concluyen su licenciatura, con el propósito de darles seguimiento para ver si las competencias y habilidades adquiridas durante su preparación profesional cumplen con la calidad y requerimientos necesarios para su inserción en el sector productivo.

En la mayor parte de los casos, los estudios de seguimiento son encomendados con el fin de hacer las adecuaciones al currículo para mejorar la calidad del servicio que se brinda. Por ello, es importante que tanto la institución como el responsable del seguimiento tengan muy claros los objetivos que se persiguen y la información que se desea recabar. Uno de los puntos clave en este tipo de estudios es conocer el destino laboral de los egresados, pero en específico, identificar las características que los han ayudado a conseguir empleo como aquellas que han entorpecido de alguna manera su contratación o crecimiento en la empresa (Guzmán *et al.*, 2008, pp. 25–26).

Este proceso es importante para la Unidad Académica ya que permite validar la incidencia de los diferentes programas académicos en el perfil profesional, conocer el índice de aceptación en el sector productivo de los egresados, el impacto en la sociedad como profesionista y las necesidades de los empleadores con fin de detectar oportunidades de mejora que ayuden a incrementar la calidad del perfil de egreso de los estudiantes.

En la actualidad, las instituciones de educación superior se enfrentan a cambios que ocurren más rápido que antes, deben entender y enfrentar los desafíos de la globalización, de la revolución tecnológica, de los avances de las ciencias y de las humanidades, de la transformación social y de la recomposición económica y política del mundo. Adicionalmente, están convocadas a participar en la solución de los grandes problemas regionales y nacionales. En este ambiente, las instituciones educativas deben formar recursos humanos altamente calificados capaces de insertarse en mercados laborales competidos para desempeñarse con solvencia y capacidad de autoaprendizaje en trabajos que aún no existen, usar tecnologías que aún no han sido inventadas, resolver problemas inéditos y aprender a trabajar colaborativamente en ambientes multiculturales y multidisciplinarios (ANUIES, 2016, p. 9).

Antecedentes.

En la Universidad Autónoma de Nayarit, se cuenta con un departamento de seguimiento de egresados mínimo 15 años atrás, que han desarrollado las actividades concernientes a este departamento, es decir, existe una base de datos de alumno egresados y titulados de esta institución, dentro de la UAAH, a partir del 2020 aproximadamente, se empezó a implementar como tal, un sistema de seguimiento de egresados como requisito para el proceso de acreditación de los programas académicos, con el paso del tiempo surge la necesidad de conocer más, el impacto que los egresados tienen en el ámbito social y laboral, de saber si los perfiles profesionales cumplen con las características requeridas por las empresas y si las habilidades y destrezas desarrolladas en los egresados les permiten tomar decisiones y resolver situaciones de la vida cotidiana.

Beneficios del Seguimiento de egresados.

Para las instituciones. Las instituciones con la implementación de un sistema de seguimiento de egresados, les da la oportunidad de mejorar su calidad educativa, fortaleciendo el perfil profesional del egresado, mejorando los métodos de enseñanza aprendizaje, ya que con este sistema podrán obtener información relacionada con el desempeño profesional, lo cual, evidenciará si las unidades de aprendizaje incluidas en el mapa curricular de cada programa, son las adecuadas para potenciar las habilidades, conocimientos y aptitudes necesarias para cumplir con las exigencias del mercado laboral.

Una vez que las instituciones ponen en marcha dicho sistema y logran mejorar su calidad educativa, otro beneficio es que, gracias a lo anterior, es la repercusión en mayor captación de estudiantes que elegirían la institución por la reputación adquirida.

Para los estudiantes. En la institución se tiene una vinculación estrecha con los estudiantes en general, y cuando egresan se les ofrecen servicio de asesoramiento profesional sin algún costo el hecho de ser egresados, invitación a talleres de su interés, así como, a congresos donde se desarrollan talleres de desarrollo profesional.

Otra de las ventajas de tener contacto con los egresados, es que, se les está informando de manera constante, de vacantes de trabajo de las empresas que están aquí en la zona, que hacen del conocimiento de sus necesidades de capital humano, para que ellos puedan postularse.

Para la sociedad. La sociedad está ávida de profesionistas con valores y más calificados para que cumplan con las expectativas del mercado laboral, y su inserción y desempeño sea exitoso en este ámbito, y esto se puede lograr a través del seguimiento de egresados.

Otro beneficio para la sociedad es que, con profesionistas más preparados, puede haber mayor desarrollo económico local, estatal y nacional.

Mercado de trabajo. La falta de oportunidades de empleo y de puestos de trabajo de calidad con una remuneración justa, es lo que orilla a los jóvenes universitarios al emprendedurismo, a iniciar y administrar proyectos donde vean materializada su idea de negocio, lo cual, no se considera malo, pero no todos los egresados cuentan con las posibilidades para realizarlo, entonces, su única opción para desempeñar su profesión es buscar fuentes de empleo.

Las empresas buscan siempre el capital humano más calificado, el que llene las expectativas del perfil del puesto vacante, y en este sentido, los que están mejor preparados, con mayor nivel académico, experiencia, conocimientos y habilidades que se diferencian de los demás, son los que llevan ventaja para ocupar esos puestos que ofrecen mayor remuneración salarial, por ende, mayor satisfacción y calidad de vida.

Para la Teoría del Capital Humano, las diferencias existentes entre los distintos individuos y grupos a la hora de encontrar empleo, así como las diferencias salariales, están en función de su nivel educativo-formativo. Según esta perspectiva, el funcionamiento del mercado de trabajo viene determinado en gran medida por el proceso y los resultados de la formación recibida en el sistema educativo. Las diferencias observables en el índice de ocupación, así como en la estructura salarial a nivel sectorial e intersectorial dependen de las diferencias de capital humano y productividad de sus trabajadores (Ávila y Aguirre, 2005, p. 2).

Para la Unidad Académica de Ahuacatlán, se requiere que la evaluación continua, sea una filosofía de trabajo, por ello, es importante contar con estrategias que perfilen oportunidades de mejora, que evalúen la calidad en los procesos educativos y el impacto social y profesional de los egresados, de ahí, la necesidad que la institución cuente con información laboral y profesional de los egresados y necesidades de los empleadores, para seguir perfilando a los egresados a una inserción laboral más exitosa, aumentar la tasa de ocupación de puestos y adecuar los mapas curriculares si es necesario.

La evaluación continua y sistemática de la institución universitaria es una actividad esencial para innovar, descubrir nuevos métodos de enseñanza – aprendizaje y optimizar recursos, a lo cual contribuyen los estudios de seguimiento a egresados. Estos estudios permiten conocer información acerca del desempeño profesional, opiniones y sugerencias acerca de la calidad de la educación recibida y de las nuevas demandas del mercado laboral y del medio social (Aldana *et al.*, 2008, p. 62).

Objetivo(s)

General. El objetivo de la presente investigación es identificar mediante instrumento escala de Likert, habilidades y competencias que poseen algunos egresados, para conocer la pertinencia de los perfiles y su inserción en el ámbito laboral.

Específicos

- Analizar si las habilidades desarrolladas son adecuadas para su desarrollo profesional.
- Verificar la relación del programa académico con la inserción en el mercado laboral.
- Conocer tasa de inserción de alumnos en el ámbito laboral.

Materiales y método

Clasificación de la investigación.

La presente investigación es descriptiva y de tipo transversal, con la finalidad de aplicar el instrumento para analizar la calidad y posible rediseño curricular, para perfilar el perfil de egreso, a las necesidades laborales de hoy en día, y lograr que la inserción de los egresados en el mercado laboral se con mayor éxito.

Para cumplir con los objetivos establecidos se utiliza un cuestionario tipo encuesta que se aplicó en línea con algunos egresados a través de su correo institucional y se procede a tomar el diez por ciento de manera aleatoria con un noventa y cinco de nivel de confianza para el manejo de datos se utiliza el programa de SPSS y se identifican algunas variables nominales y ordinales con escala de Likert para evaluar el grado de satisfacción que poseen los egresados.

Participantes.

Fue aplicado a alumnos que egresaron en los últimos cinco años, dirigido a las carreras de contaduría, administración y mercadotecnia con un total de 92 egresados DE ENTRE 21 Y 23 años, en la modalidad de escolarizado y semiescolarizado de la Unidad Académica de Ahuacatlán.

Técnicas e instrumentos.

Operacionalización de variables. Las variables que se pretenden medir y por ende dar respuesta a los objetivos establecidos son: las habilidades de los egresados para su inserción en el mercado laboral y los alumnos egresados de los últimos 5 años, dirigidos a las carreras de contaduría, administración y mercadotecnia.

Validación del instrumento: Como estrategia para la recolección de la información se optó por la aplicación de un cuestionario considerando que un instrumento cerrado representa la

opción más viable para procesar y sistematizar la información para la amplitud de la muestra pretendida.

Para la obtención de la información se aplicó un instrumento online a un total de 92 egresados, a través de su correo institucional y se procede a tomar el diez por ciento de manera aleatoria con un noventa y cinco de nivel de confianza para el manejo de datos se utiliza el programa de SPSS y se identifican algunas variables nominales y ordinales con escala de Likert para evaluar el grado de satisfacción que poseen los egresados con tales datos, se solicitan ponderaciones, tablas cruzadas y las correlaciones correspondientes para identificar las variables que sí cumplen con lo establecido, de la misma forma con aquellas que resulten débiles en cuanto a su correlación.

Sin embargo, no se cerró la posibilidad a que los empleadores expresaran de manera abierta algún comentario y/o opinión de manera que el cuestionario incluye tres preguntas de esta forma.

De acuerdo a la UAM (2010) El instrumento incluye tres dimensiones: 1. Aspectos valorados en el proceso de reclutamiento y selección de profesionistas. 2. Opiniones sobre el desempeño profesional de los egresados. 3. Prospectiva del mercado laboral (p. 8).

Con base en estas dimensiones, se definieron categorías e indicadores de estudio. La dimensión de aspectos valorados en el proceso de reclutamiento y selección de profesionistas, contiene los siguientes indicadores: Características individuales, Formación y antecedentes profesionales e Instrumentos de selección, otra de las dimensiones es Opiniones sobre el desempeño profesional de los egresados con alguno de sus indicadores, habilidad para trabajo en equipo, habilidad para analizar y tomar decisiones, habilidades administrativas, conocimientos y uso de tecnología, entre otras.

Recolección y análisis de datos

Los datos se analizaron a través de estadística descriptiva.

Resultados y Discusiones

Resultados

Tabla 1. *Edad Hombres y Mujeres*

Edad			
Hombre	N	Válido	36
		Perdidos	0
	Media		34.06
	Mediana		35.00
	Moda		35
Desviación		6.740	
Mujer	N	Válido	56
		Perdidos	0
	Media		33.41
	Mediana		31.00
	Moda		26
Desviación		7.296	

Fuente: Elaboración Propia.

La tabla 1, demuestra que el total de análisis de egresados es de 36 hombres y 56 mujeres total de 92 con una edad promedio las mujeres con un intervalo entre 34 y 35 años y los hombres de 31 a 33 años de edad.

Tabla 2. Programas Académicos

Programas Académicos	Tiempo en que se tituló, después de egresar			Programas Académicos	Tiempo en que se tituló, después de egresar
		N			
Licenciatura en Contaduría	no está titulado	N	Válido	5	5
			Perdidos	0	0
	1 año o menos	N	Válido	53	53
			Perdidos	0	0
	2 años	N	Válido	6	6
			Perdidos	0	0
	4 años	N	Válido	1	1
			Perdidos	0	0
5 años o más	N	Válido	2	2	
		Perdidos	0	0	
Licenciatura en Administración de Empresas	no está titulado	N	Válido	7	7
			Perdidos	0	0
	1 año o menos	N	Válido	14	14
			Perdidos	0	0
Mercadotecnia	1 año o menos	N	Válido	4	4
			Perdidos	0	0

Fuente: Elaboración Propia.

Como se puede analizar en la tabla 2, en contaduría sólo 5 no están titulados, 53 se titularon en un año o menos, en 2 años 6, en 4 años 1 y en más de 5 años sólo 2 personas. En administración 7 no están titulados, 14 se titularon en 1 año o menos y en mercadotecnia 4 que se titularon en 1 año o menos, haciendo un total de 92 egresados.

Tabla 3. Opción y Tiempo de Titulación

		Tiempo en que se tituló, después de egresar					Total
		No está titulado	1 año o menos	2 años	4 años	5 años o más	
¿Por qué opción se tituló?	No está titulado	10	1	1	0	0	12
	Curso de Titulación	1	20	2	1	0	24
	Tesis/Generación o Aplicación del Conocimiento	0	31	2	0	1	34
	Examen de Conocimientos	0	9	0	0	0	9
	Promedio General	0	8	1	0	1	10
	Curso de Posgrado	1	2	0	0	0	3
Total		12	71	6	1	2	92

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 3, son visibles las frecuencias relativas al tipo de titulación que se presentan: no están titulados el 13%, los que se titularon por curso de titulación representa el 26%, el 37%

mediante elaboración de tesis, solo el 10% se tituló por examen de conocimientos CENEVAL que es muy equivalente a titulación por promedio, y sólo el 3% se titula por cursar un posgrado.

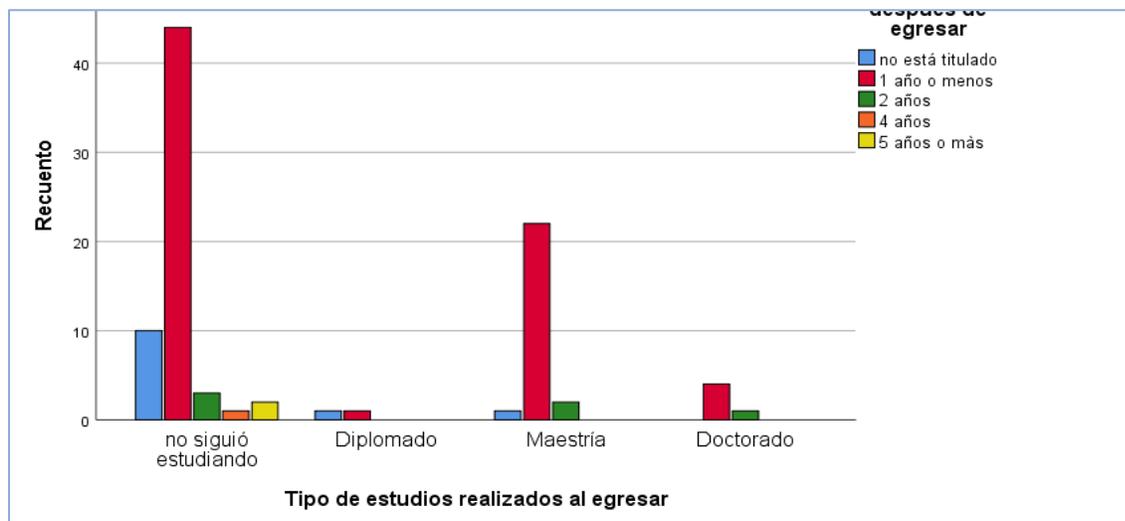
Tabla 4.

Tipos de estudio realizados al egresar y Tiempo de titulación

Recuento		Tiempo en que se tituló, después de egresar					Total
		no está titulado	1 año o menos	2 años	4 años	5 años o más	
Tipo de estudios realizados al egresar	No siguió estudiando	10	44	3	1	2	60
	Diplomado	1	1	0	0	0	2
	Maestría	1	22	2	0	0	25
	Doctorado	0	4	1	0	0	5
Total		12	71	6	1	2	92

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 1. *Tipo de estudios realizados al egresar.*



Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 4, se demuestra que un alto porcentaje de egresados no siguió estudiando, esto es el 65% pese a que el 48% se titularon en un año o menos, podemos analizar que el 27%

de ellos si continuó con maestría y el 5% de ellos con doctorado, de los que se titularon con más de 5 años de antigüedad no continuaron con ningún estudio posterior

Tabla 5. Trabajo durante sus estudios de licenciatura.

Recuento		Tiempo en que se tituló, después de egresar					Total
		no está titulado	1 año o menos	2 años	4 años	5 años o más	
¿Trabajó durante sus estudios de licenciatura?	Sí	9	56	6	1	2	74
	No	3	15	0	0	0	18
Total		12	71	6	1	2	92

Fuente: Elaboración Propia.

La tabla 5, demuestra que es evidente, que los egresados que se incorporan en el mercado laboral se interesan por su titulación y su inserción en el mismo es más fácil, en este caso nos representa el 80% que cuando son estudiantes que trabajan.

Tabla 6. Tiempo transcurrido para conseguir empleo después de egresar.

		Tipo de estudios realizados al egresar				Total
		No siguió estudiando	Diplomado	Maestría	Doctorado	
Tiempo para conseguir empleo, al concluir sus estudios de licenciatura:	Sigo sin empleo	18	1	2	0	21
	Menos de 6 meses	20	1	16	2	39
	De 6 meses a 1 año	5	0	1	1	7
	Más de 2 años	0	0	0	1	1
	Ya tenía empleo	17	0	6	1	24
Total		60	2	25	5	92

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 6, se presenta información relacionada al tiempo que tardan en emplearse los egresados, lo cual, es preocupante el grado de desempleo que se presenta un 22%, conseguir empleo en menos de 6 meses 42%, de 6 meses a un año el 7%, más de 2 años el 1% y el 26% ya tenía empleo.

Tabla 7. En el trabajo que realiza pone en práctica sus conocimientos.

Recuento		El trabajo/actividad que realiza				Total
		Nada Satisfecho	Poco Satisfecho	Satisfecho	Totalmente Satisfecho	
La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura	Nada Satisfecho	0	0	2	0	2
	Poco Satisfecho	0	3	5	1	9
	Satisfecho	1	4	29	12	46
	Totalmente Satisfecho	0	2	6	27	35
Total		1	9	42	40	92

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 7 se aprecia que el grado de satisfacción de los egresados en cuanto a los conocimientos es alto, representa un 88%, poco satisfechos un 10% y un 2% representan un grado de insatisfacción.

Tabla 8. En las horas que trabaja, tiene la posibilidad de realizar ideas propias.

Recuento		La posibilidad de realizar ideas propias				Total
		Nada Satisfecho	Poco Satisfecho	Satisfecho	Totalmente Satisfecho	
Número de horas por semana por las que está contratado	0	0	0	7	15	22
	0-15	0	0	0	1	1
	16-30	1	0	4	6	11
	31-45	0	2	11	29	42
	46-60	1	1	5	9	16
Total		2	3	27	60	92

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 8 se observa observar que el grado de habilidad para realizar ideas propias está muy relacionado con las horas semana que está contratado que representa el 63% y se clasifica en un grado de satisfacción alto con un 94%.

Tabla 9. Tiene la posibilidad de Coordinar un equipo de trabajo, alcanzando reconocimiento profesional.

Recuento		El reconocimiento profesional alcanzado				Total
		Nada Satisfecho	Poco Satisfecho	Satisfecho	Totalmente Satisfecho	
La posibilidad de coordinar un equipo de trabajo	Nada Satisfecho	1	1	0	0	2
	Poco Satisfecho	0	1	2	2	5
	Satisfecho	2	3	29	6	40
	Totalmente Satisfecho	1	0	9	35	45
Total		4	5	40	43	92

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 9 los datos arrojan que, el 85% de los egresados alcanza un grado de reconocimiento profesional satisfactorio, significa que la calidad de los programas si está potencializando habilidades en las y los egresados, que generen un impacto en el desarrollo laboral de los mismos, habilidades como coordinar un equipo de trabajo es esencial para el éxito de las empresas.

Tabla 10. En la institución que se labora, hay adaptación al cambio organizacional y nuevas tecnologías.

Recuento		Adaptación a cambios (organizacionales y nuevas tecnologías)				Total
		Nada Satisfecho	Poco Satisfecho	Satisfecho	Totalmente Satisfecho	
Tipo de institución en que laboras	Público	1	0	8	22	31
	Privado	2	3	14	34	53
	Público y Privado	0	1	0	3	4
	Social (Sindicato, Cooperativa, ONG)	0	0	0	3	3
	De confianza	0	0	0	1	1
Total		3	4	22	63	92

Fuente: Elaboración Propia.

La tabla 10 demuestra que, el 33% trabaja en el sector público y el 57% en el sector privado y son pocos los egresados que laboran en sindicatos o en ambos sector público y privado y su adaptación a cambios organizacionales y nuevas tecnologías tiene un alto grado de satisfacción.

Tabla 11. Correlación y rangos entre variables.

Rangos				
	El salario (ingresos y prestaciones)	N	Rango promedio	Suma de rangos
Adaptación a cambios (organizacionales y nuevas tecnologías)	Nada Satisfecho	7	18.71	131.00
	Totalmente Satisfecho	36	22.64	815.00
	Total	43		
Tipo de estudios realizados al egresar	Nada Satisfecho	7	19.21	134.50
	Totalmente Satisfecho	36	22.54	811.50
	Total	43		
La posibilidad de responder a problemas de trabajo	Nada Satisfecho	7	9.79	68.50
	Totalmente Satisfecho	36	24.38	877.50
	Total	43		
El reconocimiento profesional alcanzado	Nada Satisfecho	7	11.43	80.00
	Totalmente Satisfecho	36	24.06	866.00
	Total	43		
Estadísticos de prueba				
	Adaptación a cambios (organizacionales y nuevas tecnologías)	Tipo de estudios realizados al egresar	La posibilidad de responder a problemas de trabajo	El reconocimiento profesional alcanzado
U de Mann-Whitney	103.000	106.500	40.500	52.000
W de Wilcoxon	131.000	134.500	68.500	80.000
Z	-.994	-.753	-3.485	-3.025
Sig. asintótica(bilateral)	.320	.451	.000	.002
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	.468 ^b	.529 ^b	.003 ^b	.013 ^b
a. Variable de agrupación: El salario (ingresos y prestaciones)				
b. No corregido para empates.				

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 11, se aprecia que sí resulta significativa $0.003 < 0.05$ lo que indica que: Existe una evidencia significativa entre el salario (ingresos y prestaciones) y la habilidad para responder

a los problemas de trabajo, de igual manera se confirma con un coeficiente de correlación que expresa lo siguiente:

Discusión.

Ha quedado demostrado que el seguimiento de egresados, es continuar en comunicación con los egresados y estar pendiente de su desempeño profesional y su comportamiento en el campo ocupacional, con el fin de analizar el impacto que el proceso de enseñanza ha influido en el campo laboral a través de una formación de un perfil adecuado en sus egresados.

Los resultados arrojan que el grado de satisfacción de los egresados en relación a los conocimientos, habilidades (adaptación a nuevas tecnologías y trabajo en equipo), entre otras, potencializadas durante el proceso de enseñanza aprendizaje, representa un 88%, tomando esto como base se puede deducir, que el trabajo académico para fortalecer los programas de la UAAH cuyo fin es formar perfiles de egreso que cumplan con las expectativas empresariales, se está realizando de manera acertada, con lo anterior podemos demostrar que el primer objetivo de esta investigación es alcanzado.

En relación a las competencias que deben formar un perfil de egreso Ramos (2018), coincide con algunas, describiendo lo siguiente:

Resulta primordial que los egresados puedan adaptarse a las demandas del empleo, y esto se logra con el cumplimiento y desarrollo de competencias que le permitan situarse en un contexto de gran competitividad donde se exige calidad y capacidad de cambio, en un contexto de reducción de recursos públicos (Ramos, 2018, p. 72).

“Algunas otras competencias que son necesarias para formar un perfil de egreso adecuado son el emprendimiento, manejo de estadísticas financieras, capacidad de negociación y

diplomacia, solución de conflictos, responsabilidad social, reglas de operación de programas, innovación y liderazgo” (Ramos, 2018, p. 73).

Es importante aumentar la calidad de los programas, que esto puede impactar de manera significativa en las y los egresados en aspectos como, competencias y habilidades adquiridas, preparación para la inserción en el mundo laboral, crecimiento profesional y personal, entre otras.

Se demuestra con los resultados que existe un reconocimiento profesional satisfactorio en el campo laboral por parte del empleado y del empleador, hay evidencia significativa entre el salario (ingresos y prestaciones) y la habilidad para responder a los problemas de trabajo, significa que los programas están alineados a las necesidades y demandas del mercado laboral, ya que si generan un impacto en el desarrollo laboral de los mismos, habilidades como resolución de problemas a través de la toma de decisiones, es esencial para el éxito de las empresas. Lo anterior da respuesta a el objetivo número dos de la presente investigación.

En lo que respecta a la calidad de los programas y la vinculación de estos en la inserción laboral, los resultados coinciden con Formichella y London (2013), en que, si hay una vinculación de entre el nivel educativo como un plus y los salarios, que a la línea mencionan:

La educación es parte integral de la persona; por lo tanto, no puede ser tratada como un bien cualquiera acorde a las instituciones del mercado: la persona no puede desprenderse de su capital por medio de una venta. Sin embargo, al prestar un servicio productivo y agregar valor al producto, se convierte en una forma de capital y afecta los salarios de los individuos (p. 82).

Sobre las y los egresados que logran colocarse en los puestos vacantes de las organizaciones, podemos observar el 33% trabaja en el sector público y el 57% en el sector privado y son pocos los egresados que laboran en sindicatos o en ambos sector público y privado y su adaptación a cambios organizacionales y nuevas tecnologías tiene un alto grado de

satisfacción, lo que da cumplimiento al objetivo tres, sobre la tasa de inserción en el mercado laboral.

Conclusiones

En la presente investigación se encuestó y analizó una muestra 92 egresados, de los cuales 36 hombres y 56 mujeres total de con una edad promedio las mujeres con un intervalo entre 34 y 35 años y los hombres de 31 a 33 años de edad, con el objetivo de identificar si las habilidades y competencias que se potencian en los programas académicos son las ideales para fortalecer el perfil de los egresados y cumplan con las necesidades de las organizaciones en el momento de su inserción al campo laboral.

Es evidente que los egresados que se incorporan en el mercado laboral se interesan por su titulación y su inserción en el mismo es más fácil, en este caso representa el 80% que cuando son estudiantes trabajan, es preocupante el grado de desempleo que se presenta un 22%, conseguir empleo en menos de 6 meses 42%, de 6 meses a un año el 7%, más de 2 años el 1% y el 26% ya tenía empleo.

En licenciatura en contaduría muestra que sólo 5 no están titulados, 53 se titularon en un año o menos, en 2 años 6, en 4 años 1 y en más de 5 años sólo 2 personas. En licenciados en administración 7 no están titulados, 14 se titularon en 1 año o menos y licenciados en mercadotecnia 4 que se titularon en 1 año o menos, del total de 92 egresados.

Son visibles las frecuencias relativas al tipo de titulación que se presentan: no están titulados el 13%, los que se titularon por curso de titulación representa el 26%, el 37% mediante elaboración de tesis, solo el 10% se tituló por examen de conocimientos CENEVAL que es muy equivalente a titulación por promedio, y sólo el 3% se titula por cursar un posgrado, situación preocupante que los egresados son muy pocos los que continúan con sus estudios de posgrado, lo representa un 65%, es de considerar que el 48% se titularon en un año o menos, podemos

analizar que el 27% de ellos si continuó con maestría y el 5% de ellos con doctorado, de los que se titularon con más de 5 años de antigüedad no continuaron con ningún estudio posterior.

El grado de satisfacción de los egresados en cuanto a los conocimientos es alto, representa un 88%, poco satisfechos un 10% y un 2% representan un grado de insatisfacción.

Se puede observar que el grado de habilidad para realizar ideas propias está muy relacionado con las horas semana que está contratado que representa el 63% y se clasifica en un grado de satisfacción alto con un 94%, el grado profesional alcanzado es la mayoría de satisfacción, posibilidad que conlleva a una buena coordinación con su equipo de trabajo.

Se observa el 33% trabaja en el sector público y el 57% en el sector privado y son pocos los egresados que laboran en sindicatos o en ambos sectores público y privado y su adaptación a cambios organizacionales y nuevas tecnologías tiene un alto grado de satisfacción.

Existe una evidencia significativa entre el salario (ingresos y prestaciones) y la habilidad para responder a los problemas de trabajo, de igual manera se corrobora con un coeficiente de correlación que expresa relativamente la significancia y la correlación es media con un .0435, pero sí existe.

Es importante forjar generaciones con habilidades y competencias necesarias para cursar una carrera universitaria con más calidad en educación y eficiencia en el mercado laboral, generar el proceso de cambio con actitud positiva, dar seguimiento a investigaciones que analicen a fondo a los egresados para identificar los factores y variables que influyen y cuales es el rediseño curricular a seguir, cuidar que no sea mayor la diferencia entre las generaciones que ingresan a la universidad y las que egresan a las necesidades que exige el campo profesional, incentivar a los egresados a seguir preparándose y fortalecer aún más aquellas variables positivas que generan la satisfacción de nuestros profesionistas.

Recomendaciones

Después de haber analizado la información que evidencia que los programas si están perfilados acorde a las necesidades de perfiles de puestos que requieren las organizaciones para ocupar las vacantes y de la importancia que reviste un adecuado plan de trabajo sobre el programa de seguimiento de egresados, que le permite a la institución recibir retroalimentación sobre la calidad de la educación y de los contenidos para una mejora de los programas académicos, se hacen las siguientes recomendaciones.

- Analizar la pertinencia de los programas académicos de manera periódica.
- Revisar y actualizar los contenidos temáticos de manera colegiada.
- Coordinar e Implementar un adecuado programa de seguimiento de egresados en la UAAH.

Referencias

- Aldana, G., Morales, F., Aldana, J., SAbogal, F., & Ospina, Á. (2008). Seguimiento de Egresados. Su Importancia para las Instituciones de Educación Superior. *Teoría y Práxis Investigativa*, 3(2), 61–65.
- ANUIES. (AGOSTO de 2016). *Plan de Desarrollo Institucional Visión 2030 [versión PDF]*. Obtenido de Asociación Nacional de universidades e Instituciones de Educación Superior:
http://www.anui.es.mx/media/docs/avisos/pdf/PlanDesarrolloVision2030_v2.pdf
- Ávila, M., & Aguirre, C. (2005). El Seguimiento de Egresados Como Indicador de la Calidad Docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 8(3), 1–5.
- Formichella, M., & London, S. (2103). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 1(47), 79–91. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/revista.oa?id=815>
- Guzmán, S., Febles, M., Corredera, A., & Flores, P. (2008). Estudio de Seguimiento de Egresados: recomendaciones par su desarrollo. *Innovación Educativa*, 8(42), 19–31. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179421234003>
- Hernández, L., Acosta, M., Zavaleta, E., & Domínguez, D. (2022). Sistema de Seguimiento de Egresados como Herramienta del Desarrollo institucional. *Programación Matemática y Software*, 14(2), 19–28. Obtenido de <http://www.progmat.uaem.mx:8080>
- Ramos, L. (2018). Las Competencias de egreso y su relación con el mercado laboral en el área de las Ciencias Políticas. *Política, Globalidad y Ciudadanía*, 4(8), 56–74.
doi:<http://dx.doi.org/10.29105/pgc4.8-5>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (MARZO de 2010). *Estudio de Opinión de Empleadores y Tendencias del Mercado Laboral [Versión PDF]*. Obtenido de UAM EFRESADOS:
https://www.uam.mx/egresados/estudios/emp9803/Global_UAM.pdf