



PROGRAMA INSTITUCIONAL DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA SUR PRISE

Sistema administrativo y desarrollo integral de la propuesta

Lic. Jorge Ricardo Fuentes Maldonado

Ing. Karla Blake Espinosa

Sistema informático

Ing. Ignacio Rivas González

Revisión

Dr. Alberto Castillo Morales

Dra. Rosa Obdulia González Robles

Dra. Aurora Rebolledo Hernández

Lic. Elizabeth Rossell Vázquez

La Paz, Baja California Sur, Febrero 2012

PROPUESTA PARA EL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA SUR

INTRODUCCIÓN

En los inicios del siglo XXI, el sistema de educación superior mexicano se ha visto inmerso en la gran yuxtaposición de diversos problemas que lo aquejan; por un lado, la creciente demanda de servicios por parte de la sociedad y, por el otro, la crítica, muchas veces sin fundamento, respecto a la falta de congruencia entre el proceso educativo, las necesidades sociales y las exigencias de un mercado laboral que se encuentra en una constante transformación. Paralelo a esto, las Instituciones de Educación Superior (IES) se enfrentan a los dilemas del proceso de evaluación, con el fin de lograr una mayor certeza en cuanto al uso de los recursos públicos invertidos en la educación y la eficiencia terminal de sus egresados.

Simultáneamente, hace su aparición, el avance incontenible de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), que nos permiten entrever grandes oportunidades para ser aprovechadas en la transformación del proceso educativo, generando nuevas formas de aprender a aprender. Para ello, es necesario que las IES puedan diagnosticar sus fortalezas y debilidades, para poder reestructurar su currículum formal, sobre una cimentación adecuada. La situación actual descrita, modifica las estructuras productivas, sociales y políticas de los países; por ello es necesario que las IES generen estrategias y procesos de evaluación, que les permitan conocer el impacto de su acción, así como la identificación de nuevas demandas formativas en las diversas prácticas profesionales dentro del campo laboral. Todo lo anterior, con la finalidad de responder a las necesidades de su entorno sociocultural, lo cual viene aunado a la esencia misma de la misión y visión de las IES.

Una herramienta importante en este marco son los estudios de egresados, ya que, los resultados que derivan de ellos, nos permiten analizar la trayectoria laboral y profesional. La información resultante es de vital importancia para una correcta planeación académica. Por ello, los estudios de egresados no son simplemente una referencia del proceso de inserción al mercado laboral o un indicador de satisfacción del egresado respecto a su formación y su institución; son mecanismos de diagnóstico que nos permiten reflexionar y reestructurar tanto académica como institucionalmente, nuestros fines y valores.

ANTECEDENTES

Los estudios sobre egresados en México surgieron en la década de los setenta por diversas IES y con objetivos distintos, pero es a partir de los años noventa cuando forman parte de los procesos de evaluación. Estos primeros estudios, desarrollados por iniciativas independientes de instituciones determinadas, se centraron heterogéneamente en dos aspectos: 1) obtención de información acerca de la inserción de los egresados en el mercado de trabajo, y 2) la indagación de la opinión de los egresados en cuanto a la formación recibida. Es

decir, intentaron evaluar el impacto de la educación sólo a través de la ubicación en el empleo, aunque, algunos estudios recientes, han enfatizado la conexión entre la formación y algunos aspectos del desempeño profesional. Estas investigaciones representan, a través del paso del tiempo, ejercicios aislados, parciales y poco sistematizados. Algunas IES que iniciaron desde años previos son la Universidad Autónoma Metropolitana¹, la Universidad Autónoma de Nuevo León², Conalep³, la Universidad Iberoamericana⁴, el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), entre otras. Después de estos inicios, a partir de los noventa, los estudios de egresados se comenzaron a elaborar de forma más ordenada y metodológica.

Simultáneamente a estos hechos, se empezó a expresar un reconocimiento a la relevancia que los estudios de egresados tiene para la toma de decisiones en materia de política educativa, mayormente, en aquellas IES vinculadas con la evaluación. Derivado de lo anterior, la ANUIES, se vio en la necesidad de realizar una propuesta (mediante un grupo interinstitucional), cuyo objetivo general es constituirse como un modelo conceptual y

¹ Dentro de las experiencias previas en estudios de egresados, la Universidad Autónoma Metropolitana realizó en marzo de 1979 un estudio con los 539 egresados; a mediados de 1988 con aproximadamente 3,000 ex alumnos. Se hizo otro estudio en los meses de septiembre de 1994 a febrero de 1995, con una muestra de 2,862 egresados. Asimismo, algunos profesores de la Universidad llevaron a cabo varios estudios de egresados de licenciatura y posgrado entre 1989 y 1992. El estudio de egresados más reciente fue efectuado entre mayo y julio de 1997, donde se aplicó la encuesta a 1,120 individuos seleccionados aleatoriamente por carrera; vale la pena resaltar que en esta ocasión, se le dio mayor énfasis al seguimiento de egresados. (Ponencia presentada por Joaquín Flores Méndez, bajo el título de “Sistema Integral de información de egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana”, en el “Encuentro sobre las experiencias recientes de estudios de egresados de las IES”, celebrado los días 19 y 20 de junio de 2003 en la ciudad de Tlaxcala).

² Desde 1981, el Departamento de Planeación Universitaria de esta institución dio inicio al estudio “Seguimiento de egresados al titularse”. El proceso empleado para la recopilación de la información consiste en entrevistar a los egresados que terminaron la licenciatura y que acuden a tramitar su título. Su objetivo es conocer las características socioeconómicas de los egresados, la situación laboral, las actividades desempeñadas, el nivel de coincidencia entre el trabajo y la carrera estudiada, los salarios. Recientemente, esta universidad ha efectuado el “Seguimiento de egresados de las diferentes licenciaturas de la Universidad Autónoma de Nuevo León, generaciones 1994 y 1999”, en los años 1999 y 2002, respectivamente (Ponencia presentada por Blanca A. Huerta Treviño y Rosa María Cárdenas González, intitulada “Experiencias recientes de estudios de egresados en las IES”, en el “Encuentro sobre las experiencias recientes de estudios de egresados de las IES”, celebrado los días 19 y 20 de junio de 2003 en la ciudad de Tlaxcala”)

³ El esfuerzo por conocer el impacto del Conalep, a través de sus egresados, ha creado una tradición en la institución, que se inició en 1982. En 1994 y 1998 se realizaron dos estudios cuya finalidad principal era evaluar el impacto de los egresados en el mercado laboral y los planes y programas de estudio de 1990. Con el establecimiento del Sistema de Seguimiento en el año 2000 se busca consolidar esta tradición. Al mismo tiempo que se persigue que los análisis y la información que se obtengan sean una fuente de consulta permanente para la toma de decisiones en el Colegio.

⁴ En 1993, Carlos Muñoz Izquierdo realizó el estudio que concluyó con la publicación de “Formación universitaria, ejercicio profesional y compromiso social: resultados de un seguimiento de egresados de la Universidad Iberoamericana”. Así también, en 1996 realizó un estudio de seguimiento de egresados con una metodología común que comprendió a instituciones públicas y privadas entre, ellas la UIA. La importancia de esta investigación reside, entre otros aspectos, en que es la primera que abarca a varias instituciones con un mismo método de análisis que puede ser replicable. Para mayor información, léase: Carlos Muñoz Izquierdo, Diferenciación institucional de la educación superior y mercados de trabajo. Seguimiento de egresados de diferentes instituciones a partir de las universidades de origen y de las empresas en que trabajan, México, Ed. ANUIES, 1996.

metodológico para los estudios de egresados realizados en México. De este marco surgió el “Esquema Básico” de la ANUIES, el cual ha sido difundido a partir de la segunda mitad de los noventa, mediante talleres de estudios de egresados, en las IES que conforman a la ANUIES.

MARCO TEÓRICO

La mayor parte de los estudios sobre egresados buscan describir características sobre su inserción y desempeño laboral, evaluando y retroalimentando los programas educativos que han cursado. Aunque se ha reconocido la importancia de los estudios sobre egresados en materia de política educativa, éstos no apoyan significativamente al proceso de toma de decisiones gubernamentales, académicas y organizacionales que garanticen que la calidad de los servicios educativos ofrecidos sea la que el desarrollo a nivel nacional exige. Por ello, se han definido ciertas dimensiones que impactan un estudio de egresados: a) la ubicación en el empleo de los egresados, b) su desempeño profesional y, c) la evaluación de la formación recibida por éstos a la luz de tal desempeño. A raíz de lo anterior, se hace necesario considerar algunos elementos teóricos para efectos de sustentar e interpretar relaciones entre las categorías y variables que comúnmente se utilizan en este tipo de estudios. Éstos se inscriben en el campo de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, teniendo como soporte la Teoría del Capital Humano, “la cual sienta las bases para la Economía de la educación”⁵.

Los orígenes de la Teoría del Capital Humano se remontan a los inicios de la teoría política clásica con Adam Smith, quien planteaba que un hombre educado era como una máquina, “en tanto que el trabajo que él aprendía a desempeñar le retornaría los gastos de su aprendizaje, y que la diferencia entre los salarios de un trabajador adiestrado y de un trabajador común estaba cimentada bajo ese principio”.⁶

Sin embargo, no es sino hasta el siglo XX cuando la idea es retomada por el economista Theodore Schultz con un artículo publicado en 1959 (“Invertir en el hombre: la visión de un economista”), que básicamente, y de acuerdo a la época, trataba de vencer las ofensas morales que generaba la idea de considerar al hombre como una máquina. Posteriormente en otro artículo titulado “invertir en el capital humano”, el mismo Schultz planteaba que la diferencia de retribuciones entre los trabajadores se correspondía con sus diferencias en grado de educación, y que las diferencias en renta obtenidas por Estados Unidos en un determinado periodo de tiempo se corresponden por un periodo de baja escolarización en su población. Bajo esta perspectiva, llega a considerarse al trabajador como responsable de la renta nacional de Estados Unidos cuando los periodos de escolarización nacional son bajos; también se le piensa como capitalistas que al invertir en educación obtienen la ganancia que su trabajo produce. Los bajos salarios entonces eran producto de malas inversiones en educación y salud.

⁵ Navarro Leal Marco Aurelio, “Consideraciones teóricas para el estudio de egresados”, en: “Esquema Básico para Estudios de Egresados”, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación superior, México, 2003, p. 11.

⁶ *Ibid*, p. 12.

Este último planteamiento justificó en muchos países la expansión que se dio a la educación. Si los gastos en educación contribuían al crecimiento económico, los gobiernos podrían simultáneamente atender la necesidad educativa de la población y contribuir al crecimiento material de la economía. A esta idea se unieron Frederick Harbison y Charles Mayer, quienes afirmaron que la educación media y superior per capita estaba correlacionada con el ingreso per capita de un país. En general, la educación comenzó a verse como un vehículo para lograr una mejor distribución de las oportunidades ocupacionales.

Otros factores que también inciden en las relaciones entre educación y trabajo son la edad y la condición social de los trabajadores. Los economistas se hicieron conscientes de que las relaciones entre la educación y el empleo eran más completas, y que cuando se trataba de encontrar un trabajo acorde con la preparación académica, no sólo influía en ello una mejor educación sino otros factores como condición social y las relaciones familiares.

Otro factor que posteriormente se ha considerado desde esta perspectiva del capital humano, es la entrenabilidad del trabajador, es decir, la disposición, actitud y aptitud que el potencial empleado tenga para ser capacitado de forma efectiva. Los empleadores prefieren alumnos que tengan experiencia previa en capacitación. Ahora bien, en esta última perspectiva, la productividad no es un atributo del trabajador sino del puesto cuyo equipamiento tecnológico hace al trabajador ser más productivo y mejor remunerado. Visto así, la educación aumenta los niveles de entrenabilidad, pero no tiene impacto en la creación de nuevas plazas ni en la productividad de los trabajadores; esto depende de las inversiones en capital y tecnología. La educación tendrá efectos discriminatorios o selectivos con respecto al reclutamiento de los trabajadores, por lo que de alguna forma el medio laboral es también un factor importante que debe tomarse en cuenta por lo decisivo que resulta cuando un potencial trabajador o egresado busca empleo.

Algunas otras teorías que sirven como antecedente a la elaboración de estudios de egresados son: La teoría de la Fila, la Teoría de la Devaluación de los Certificados, la Teoría de la Educación como Bien Posicional y la Teoría de la Segmentación.

Teoría de la Fila. Plantea que la educación de los egresados les proporciona a los patrones los elementos para seleccionar a los trabajadores que puedan entrenarse con mayor facilidad, basados en los valores y normas no cognoscitivas que los estudiantes adquieren a medida que avanzan en la escuela.

Teoría de la Devaluación de los Certificados. Considera que el argumento de la selección se basa en los certificados que se les otorgan a los estudiantes a medida que avanzan en la escuela: al existir muchos profesionistas demandantes de empleo, el título se devalúa; de tal forma que cada vez se requieren más títulos para ocupar un mismo trabajo.

Teoría de la Educación como Bien Posicional. Propone explicar la heterogeneidad escolar de las personas que se desempeñan en los mercados laborales, especialmente el fenómeno de la proporción creciente de sujetos con una escolaridad mayor que, para un puesto similar, habían obtenido quienes se van retirando de los mercados de trabajo. Debiéndose esto a que los individuos se disponen a adquirir mayor escolaridad para competir entre sí por un determinado status, lo cual eleva continuamente la demanda educativa, aunque la demanda laboral tienda a permanecer en niveles relativamente estables.

Teoría de la Segmentación. Afirmaba en sus inicios que los salarios se definen en función del tipo de tecnología utilizada en las industrias, y que hay barreras para entrar a la categoría de empleos de salarios altos y de alta tecnología. Argumentaba que los salarios se estructuran según la naturaleza de los empleos, no sobre la base de las características del capital humano del trabajador.

Derivado de este breve recorrido, debe quedar claro que las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo no pueden ser interpretadas solamente a través de la Teoría del Capital Humano, ya que estas relaciones no son directas y unívocas, sino de carácter complejo, en el que intervienen factores tanto escolares como extraescolares. Por lo que no hay aún la formulación de una teoría de la educación y los mercados laborales que comprenda adecuadamente los elementos que en ellos inciden, asimismo, los estudios sobre egresados consideran argumentos, categorías y variables provenientes de distintas perspectivas.

Por lo tanto, podemos resaltar que la investigación sobre egresados debe cubrir (tratando de homogeneizar las teorías descritas) aspectos vinculados tanto de formación académica como de trayectoria profesional, ya que la información que pueden aportar acerca del impacto de la formación recibida al interior de la IES, para el enfrentamiento de los problemas específicos en el mercado de trabajo y los del desempeño profesional, son clave para sentar la base de un enfoque de política pública educativa, tipificar los modelos de formación prevalecientes, así como evaluar su calidad y resaltar los puntos de intervención en los que hay que enfocar el esfuerzo institucional para mejorar la calidad de la educación superior.

JUSTIFICACIÓN

La Universidad Autónoma de Baja California Sur se encuentra inmersa en diferentes procesos de evaluación, pero, generalmente, dichos procesos apuntan a los perfiles de la planta docente, los planes de estudio, la infraestructura y sus recursos humanos. Aunado a lo anterior, diversas carreras se encuentran en procesos de certificación, lo que exige una evaluación minuciosa de diversos factores que las integran.

Con base al escenario actual de nuestra institución, se hace necesario el uso de una herramienta muy importante en esta evaluación: el estudio de egresados. Por ello, en la UABCS

se planteó la necesidad de contar con un estudio institucional de egresados con características multidepartamentales, es decir, una encuesta general que cubra las dimensiones de información que necesitan conocer sobre sus egresados cada uno de los 9 departamentos académicos que integran esta máxima casa de estudios: Departamento Académico de Ciencias Políticas y Administración Pública, Departamento Académico de Economía, Departamento Académico de Humanidades, Departamento Académico de Agronomía, Departamento Académico de Zootecnia, Departamento Académico de Biología Marina, Departamento Académico de Geología, Departamento Académico de Ingeniería en Pesquerías, Departamento Académico de Sistemas Computacionales.

Los estudios de seguimiento de egresados permiten retroalimentar permanentemente los planes de estudio de acuerdo a las nuevas exigencias del contexto sociolaboral. A su vez, reconocen la trascendencia de consolidar la vinculación con los egresados a través de su organización y programas académicos que permitan apoyar su actualización, desempeño profesional e inserción en el contexto socioeconómico tanto en el ámbito nacional como internacional. Asimismo, proveen de información amplia y objetiva a los académicos y directivos, fortaleciendo con ello el diseño y revisión de los planes y programas de estudio, así como la planeación académica con visión estratégica a largo plazo.

Para poder cumplir con lo anterior, es requisito que la Universidad impulse una cultura propia de estudios de egresados, sobre la base de la adopción de una metodología común para todos los departamentos que la integran, que permita conocer el desempeño educativo en el conjunto del sistema de educación superior, logrando con ello establecer una política pública educativa cuyo fin sea el de asegurar la calidad en la educación tanto al interior de nuestra universidad, como a nivel nacional e internacional.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar e institucionalizar un sistema de información integral que permita, de manera permanente y continua, conocer las características y el desempeño de los egresados de las diferentes carreras que componen la oferta educativa de la UABCS en su entorno laboral, así como la percepción de los mismos sobre su formación académica y su valoración de la organización académica e institucional, esto con la finalidad de poder reforzar y retroalimentar los procesos de mejora y aseguramiento de la calidad de los planes y programas de estudio que ofrece la UABCS.

OBJETIVOS PARTICULARES

Mediante el desarrollo del Sistema Institucional de información de egresados:

- Obtener información actualizada sobre la trayectoria laboral de los egresados de nivel licenciatura, y el impacto de la formación recibida en la UABCS; de lo anterior, orientar la mejora y actualización permanente de los planes y programas de estudio de las carreras que integran la universidad.
- Obtener información que permita retroalimentar y conjuntar los esfuerzos individuales de los nueve departamentos que integran la UABCS, a través de un proceso transversal de participación y toma de decisiones, en tanto que el análisis respeta e incorpora variables requeridas por los mismos jefes de departamento.
- Determinar el conjunto de conocimientos y habilidades utilizados por los egresados dentro del campo laboral.
- Evaluar la pertinencia de los perfiles terminales, los objetivos de los planes y programas de estudio de las 19 carreras que integran la oferta educativa de la Universidad, y los requerimientos formativos actuales de la práctica profesional.
- Obtener información confiable sobre el desempeño profesional de los egresados y de su relación con los aciertos y posibles fallas en su formación para sustentar las decisiones académicas que permitan superar, en forma continua, el nivel académico del proceso formativo.
- Conocer las exigencias que plantea el ejercicio profesional a los egresados como consecuencia de las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas para su incorporación oportuna en los planes y programas de estudios, y el diseño de programas de educación continua pertinentes para la actualización de profesionales en ejercicio.
- Conocer la capacidad de los egresados para incorporarse a ambientes diversos, en la hipótesis de un mercado laboral cambiante, y proponer, en su caso, modificaciones a las estrategias formativas que mejoren sus perspectivas profesionales.
- Conocer la opinión y sugerencias, por parte de los egresados, respecto al plan de estudios de la carrera.

METODOLOGÍA

- 1) Establecer un cuerpo colegiado de trabajo para el Estudio de Egresados.
- 2) Definir ámbitos de información institucionales, extrainstitucionales y académicos.
- 3) Revisar el estudio de egresados propuesto por ANUIES en el libro: *Esquema Básico para estudios de egresados*.
- 4) Revisar el estudio de egresados propuesto por la SEP/Subsecretaría de Educación Superior/Coordinación General de Universidades Tecnológicas, en el libro: *Los egresados de las Universidades Tecnológicas /Formación Profesional y Situación Laboral*.
- 5) Consultar documentos sobre estudios de egresados de otras Instituciones de Educación Superior como: Universidad Autónoma de Guadalajara, Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Autónoma Metropolitana, Universidad Autónoma de Baja California, Universidad Autónoma de Guanajuato, Universidad Autónoma de Puebla, Universidad Autónoma de Nuevo León, Universidad Autónoma de Colima, Universidad Autónoma de Aguascalientes, entre otros.
- 6) Realización del instrumento de trabajo, tomando en consideración la encuesta para el estudio de egresados propuesto por la ANUIES, previa revisión, corrección y adecuación del mismo, de acuerdo con las necesidades de información sobre los egresados que cada jefe de departamento externe.
- 7) Diseñar una propuesta de encuesta.
- 8) Validar el instrumento mediante la consulta con expertos. Se sugiere establecer comunicación, para la revisión de la encuesta diseñada, con el Dr. Alberto Castillo Morales y la Dra. Rosa Obdulia González Robles, los cuales, trabajan en la Universidad Autónoma Metropolitana, en el Departamento de Matemáticas, y participaron como coautores en un capítulo (*Metodología estadística para la realización de estudios de egresados en una institución de educación superior*) del libro de ANUIES, *Esquema Básico para estudios de egresados*; también son autores del libro: *Los egresados de las Universidades Tecnológicas /Formación Profesional y Situación Laboral*, SEP/Subsecretaría de Educación Superior/Coordinación General de Universidades Tecnológicas.
- 9) Enviar la propuesta a revisión con cada uno de los jefes de departamento académico.
- 10) Realizar un consenso y corrección de la encuesta.

- 11) Definir responsabilidades para el desarrollo, seguimiento y administración del estudio en cuestión, con cada uno de los jefes de departamento de la UABCS.
- 12) Diseñar un sistema informático que permita realizar la encuesta a distancia vía internet, que genere gráficas para facilitar el análisis de resultados.
- 13) Asignar por lo menos un responsable por cada una de las 19 carreras que integran la oferta académica de la UABCS, que se integrará a este proyecto institucional y permanente, el cual se encargará de la aplicación de la encuesta en su carrera, así como del análisis de los resultados y la presentación del documento obtenido del periodo en cuestión.
- 14) Puntualizar el sistema administrativo del estudio.
- 15) Especificar cuáles serán las políticas de difusión de la información de los resultados de la encuesta.
- 16) Contratación y análisis de resultados.
- 17) El Proyecto institucional de Seguimiento de Egresados de la UABCS iniciará de manera permanente a partir del periodo 2012-I.

CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DEL ESTUDIO

- 1) La selección de los sujetos se llevará bajo el criterio de ser egresado de la UABCS, con dos años mínimo de egreso.
- 2) Para la primera aplicación de la encuesta de Seguimiento de Egresados, se tomara en cuenta la población de egresados de los periodos, 2008-I, 2008-II, 2009-I, 2009-II, 2010-I, y 2010-II. Las aplicaciones subsecuentes, se harán de manera anual en las carreras que cumplan con el criterio número uno (1).
- 3) La aplicación de la encuesta se realizará en el periodo previamente acordado entre los aplicadores de las carreras y la Dirección de Docencia e Investigación Educativa.
- 4) Se deberá tomar una muestra aleatoria estratificada de cada una de las 19 carreras que integran la oferta educativa de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, excepto en aquellas carreras cuyos numero de egresados sea menor o igual 20, en cuyo caso se hará un censo.

- 5) El tamaño de la muestra aleatoria estratificada por carrera y sexo se hará con la siguiente fórmula: $n = \frac{Npq}{\left[\frac{ME^2}{Nc^2} (N-1)\right] + PQ}$, la cual viene explicada y desglosada en el anexo 1.
- 6) La Dirección de Docencia e Investigación Educativa será la encargada de administrar el Programa Institucional de Seguimiento de Egresados.
- 7) Se deberá definir por lo menos un responsable por carrera para la aplicación de la encuesta.
- 8) La encuesta se contestará vía internet, a través de la página electrónica diseñada para tal propósito.
- 9) Cada carrera se encargara de generar un reporte anual con los resultados obtenidos correspondientes; la Dirección de Docencia e Investigación Educativa elaborará un reporte General Anual con los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta en las 19 carreras.

INSTRUMENTO

Se utilizó y adaptó el cuestionario propuesto por ANUIES dentro del libro: *Esquema Básico para estudios de egresados*. Dicho cuestionario estará compuesto por las siguientes variables y dimensiones:

1. **Rasgos generales de los egresados.** Esta dimensión capta los datos principales del egresado: sexo, edad, estado civil, y si está titulado al momento de contestar la encuesta.
2. **Continuación de la Formación.** Dentro de esta dimensión se busca obtener una perspectiva acerca del trayecto educativo del egresado en el periodo inmediato posterior a su egreso de la Universidad. En particular, interesa analizar lo relativo a la continuidad de los estudios paralelamente al desempeño laboral, distinguiendo entre dos vertientes: ya sea la continuación de los estudios formales (posgrado) o la opción de educación continua.
3. **Incorporación al mercado laboral.** Con esta variable se busca conocer cuáles son los momentos decisivos de incorporación al trabajo y los tiempos consumidos en su búsqueda, así como los medios y factores de mayor efectividad en la consecución del empleo.
4. **Tasa de ocupación y de desempleo abierto.** Estas dos dimensiones se relacionan directamente con el mercado de trabajo. La primera abarca a todos aquellos egresados que tenían un empleo al momento de levantar la encuesta. A su vez, la tasa de desempleo abierto

incluye a aquellos egresados que no trabajaban, ya sea por no haber encontrado empleo o porque estaban por incorporarse a uno.

5. Ubicación en el mercado de trabajo. Esta dimensión permite conocer variables como el tipo de institución o empresa donde laboran los egresados, los tiempos, medios y factores que acompañan la búsqueda de empleo y la vinculación con el mercado de trabajo; también otras características ocupacionales tales como: el sector y la razón social de la institución o empresa. Esta dimensión es de vital importancia puesto que contribuye al análisis de las condiciones generales de trabajo, en particular, el tipo de contratación, los ingresos mensuales percibidos y el nivel jerárquico ocupado, así como los factores que influyeron para poder posicionarse en dicho mercado.

6. Desempeño profesional. Además del conocimiento sobre la posición y las condiciones generales de trabajo, una dimensión clave resulta ser aquella que nos permite analizar el perfil de desempeño del egresado para contrastarlo con el perfil de egreso planteado en la currícula de su carrera. Lo anterior nos lleva a la observación del puesto y las actividades que realizan regularmente los egresados en sus empleos, el grado de coincidencia que existe entre sus actividades y los estudios profesionales y aspectos que requieren para el desempeño en su quehacer profesional cotidiano (conocimientos, habilidades y actitudes). Esta dimensión apunta a la relación dinámica entre trayectoria educativa y trayectoria laboral, con el objetivo de conocer sobre la retroalimentación de conocimientos teóricos y prácticos entre ámbitos sociales no educativos y educación superior.

7. Opiniones acerca de la formación profesional recibida. Las variables contenidas en esta dimensión son importantes porque identifican la valoración que los egresados hacen de la formación que recibieron, de acuerdo con la estructuración de conocimientos y habilidades que les brindó su respectiva licenciatura.

8. Recomendaciones para mejorar el perfil de formación profesional. Aquí se indaga en torno a la opinión de los egresados acerca de los contenidos que deberían de incorporarse al Plan de Estudios de su Licenciatura. Este aspecto es muy significativo, ya que aunque está muy relacionado con elementos como la formación y la valoración de la carrera, tiene una presencia aparte, e incluso, un peso afectivo en la experiencia y la memoria de los egresados que es necesario investigar.

I.- DATOS GENERALES

1. Género	1	MASCULINO	2	FEMENINO				
2. Edad		Años						
3. Estado Civil	1	Soltero	2	Casado	3	Divorciado	4	Otro
4. ¿Está titulado?	1	SÍ (pase a la 5)	2	NO (Pase a la 6)				
5. ¿Cuánto tiempo tardo en obtener el título?								
1	Menos de un año	2	Entre 1 y 2 años	3	Más de dos años			

II. CONTINUACIÓN DE LA FORMACIÓN

6. ¿Una vez que concluyó su licenciatura optó por otro tipo de estudios?

1	Sí	2	No
(pase a p. 7)		(pase a p. 9)	

A continuación le pedimos que nos brinde información sobre **el estudio posterior a su licenciatura de más alto nivel escolar.**

7. Tipo de Estudios:

1	Capacitación complementaria	2	Diplomado	3	Especialización	4	Maestría	5	Doctorado en curso
---	-----------------------------	---	-----------	---	-----------------	---	----------	---	--------------------

8. ¿Concluyó Ud. estos estudios?

1	Sí	2	No
---	----	---	----

III.- INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL y TASA DE OCUPACIÓN Y DE DESEMPLEO ABIERTO

9. ¿Tenía usted empleo al concluir sus estudios de licenciatura? (Recuerde que por estudios concluidos entendemos haber cubierto el total de créditos de cursos).

1	Sí	2	No
---	----	---	----

10. ¿Al concluir sus estudios buscó Ud. activamente trabajo? (Nos interesa su respuesta, aunque ya estuviese trabajando)

1	Sí	2	No
(pase a p. 11)		(pase a p. 16)	

11. Indique el tiempo que le llevó conseguir **el primer** empleo, una vez que concluyó sus estudios de licenciatura (nos referimos al empleo cuya duración mínima fue de **tres meses**).

1	Menos de seis meses (a p.13)
2	De seis meses a un año (a p.13)
3	De 1 año o más (a p.13)
4	No encontré y seguí en el mismo empleo (a p.12)
5	No encontré empleo, quedé desocupado (a p.12)
6	Otro (especifique): _____

SÓLO PARA AQUELLOS QUE TUVIERON DEMORAS Y DIFICULTADES EN LA BÚSQUEDA DE TRABAJO.

12. ¿A qué atribuye la demora y/o dificultades para conseguir empleo al concluir sus estudios?

1	Escasa experiencia laboral
2	No estar titulado
3	Su situación personal se lo dificultó
4	No dominar el inglés u otro idioma
5	Ser egresado de su universidad
6	Otro (especifique): _____

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SE APLICAN SÓLO PARA AQUÉLLOS QUE BUSCARON Y ENCONTRARON TRABAJO AL CONCLUIR SUS ESTUDIOS

13. Señale el principal medio a través del cual encontró trabajo al concluir sus estudios (recuerde que nos referimos al empleo con duración mínima de tres meses). MARQUE SÓLO UNA OPCIÓN.

1	Bolsa de trabajo	7	Relaciones hechas en empleos anteriores
2	Anuncio en el periódico	8	Creación de un negocio, despacho o empresa propios
3	Invitación expresa de una empresa o institución	9	Integración a un negocio familiar
4	Recomendación de amigos de la licenciatura	10	Servicio social
5	Recomendación de un profesor	11	Otro (especifique): _____
6	Recomendación de un amigo o familiar		

14. Marque de la siguiente lista, el requisito que le solicitaron para obtener el empleo que tiene actualmente? Marque sólo uno.

1	Tener título de licenciatura
2	Aprobar los exámenes de selección
3	Pasar una entrevista formal
4	Experiencia laboral
5	Cartas de recomendación
6	Conocimiento de una lengua extranjera
7	Otro: (Especifique) _____

15. ¿En su opinión cómo influyeron los siguientes factores en la obtención del empleo?

	Facilitó	No Influyó	Dificultó
a) El prestigio de la institución en que estudió la carrera			
b) La buena aceptación de la carrera en el mercado laboral			
c) La coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa/institución			
d) La experiencia laboral previa			
e) La edad			
f) El género			
g) Las responsabilidades familiares (por ejemplo hijos, estar casado)			
h) Otra (especifique): _____			

IV. UBICACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

16. ¿Trabaja Ud. actualmente?

1	Sí	2	No
(pase a p. 17)		(pase a p. 29)	

17. ¿En qué medida se relaciona tu empleo con tus estudios de licenciatura?
(Señale la opción que corresponde a su respuesta)

1	El empleo profesional requiere que SI tenga la formación de la carrera
2	El empleo profesional NO requiere que tenga la formación de la carrera
3	El empleo NO REQUIERE que tenga estudios de licenciatura

18. Nombre de la empresa/institución en que trabaja: _____

19. ¿En qué estado y municipio se encuentra tu trabajo?

ESTADO: (CUADRO DE LISTA CON LOS ESTADOS PARA QUE SELECCIONE UNO)

MUNICIPIO: (CUADRO EN BLANCO PARA QUE EL ENCUESTADO ESCRIBA EL MUNICIPIO)

20. En este trabajo Ud. es:

1	Propietario
2	Trabajador Independiente
3	Empleado

21. El puesto que ocupa actualmente es:

1	Director general	10	Supervisor
2	Dueño o socio de empresa, despacho, rancho	11	Analista especializado/técnico
3	Profesional independiente	12	Vendedor en establecimiento
4	Gerente/Director de área	13	Asistente
5	Subgerente/Subdirector de área	14	Ayudante
6	Jefe de departamento	15	Por cuenta propia no profesional
7	Ejecutivo de cuenta	16	Empleado no profesional
8	Jefe de oficina/sección/área	17	Auxiliar
9	Empleado profesional	18	Otro (especifique): _____

22. El tamaño de la empresa/institución es:

	TAMAÑO (NÚMERO DE EMPLEADOS)
1	Hasta 15 empleados (Micro)
2	Entre 16 y 100 empleados (Pequeña)

3 Entre 101 y 250 empleados (Mediana)

4 Más de 251 empleados (Grande)

23. Señale el tipo de contratación que Ud. tiene:

1 Por tiempo determinado

2 Por obra determinada

3 Por tiempo indeterminado

4 Otro (especifique): _____

24. ¿Cuántas horas en promedio trabaja a la semana?

HORAS DE TRABAJO SEMANAL

1 40 horas o más (Tiempo Completo)

2 20 horas (Medio Tiempo)

3 Menos de 20 horas (Eventual)

25. El régimen jurídico de la empresa/institución en que trabaja es:

1 Público 2 Privado

26. El promedio de tu ingreso mensual(MONEDA NACIONAL) por el desempeño de tu puesto actual es:

Menor o igual a \$5,000	1
Mayor de \$5,000 y menor o igual a \$10,000	2
Mayor de \$10,000 y menor o igual a \$15,000	3
Mayor de \$15,000	4

V. DESEMPEÑO PROFESIONAL

27. El grado de satisfacción obtenida en los siguientes aspectos fue:

	Insatisfecho	Regular	Bueno	Excelente
a) La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura				
b) La posibilidad de realizar ideas propias				
c) El reconocimiento profesional alcanzado				
d) El trabajo en equipo				
e) La posibilidad de coordinar un equipo de trabajo				
f) La posibilidad de responder a problemas del trabajo				
g) El salario (ingresos y prestaciones)				
h) La posición jerárquica alcanzada				
i) La posibilidad de responder a problemas de relevancia social				
j) Otro (especifique): _____				

VI. EXIGENCIAS EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL COTIDIANO DEL TRABAJO ACTUAL

28. De acuerdo con su experiencia laboral actual, y la(s) actividad(es) que desarrolla, indíquenos por favor cuál es el grado de exigencia que enfrenta en los siguientes aspectos (aunque personalmente no tenga dificultades para cumplir con los requerimientos).

REQUERIMIENTOS	Ninguna exigencia	Moderada exigencia	Mucha exigencia
1)Conocimientos generales de la disciplina			
2)Conocimientos especializados			
3)Conocimiento de lenguas extranjeras			
4)Habilidades para el manejo de paquetes computacionales			
5)Razonamiento lógico y analítico			
6)Habilidad para la aplicación del conocimiento (diagnóstico/experimentación/proyección/ planeación/evaluación)*			
7)Habilidad para tomar decisiones			
8)Habilidad para encontrar soluciones			
9)Búsqueda de información pertinente y actualizada			
10)Habilidades para procesar y utilizar información			
11)Habilidad para trabajar en equipo			

12)Habilidad de dirección/coordinación			
13)Habilidad administrativa			
14)Disposición para aprender constantemente			
15)Disposición para el manejo del riesgo			
16)Habilidades para las relaciones públicas			
17)Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica*			
18)Puntualidad/formalidad			
19)Buena presentación			
20)Asumir responsabilidades			
21)Creatividad			
22)Identificación con la empresa/institución			

***Nos interesa su respuesta si enfrenta, al menos, uno de estos requerimientos.**

SÓLO PARA AQUELLOS QUE NO TRABAJAN ACTUALMENTE

29. Sí no trabajas actualmente, marca, de la siguiente lista, la razón principal de por qué no lo haces (*indica una sola opción*)

1	No tengo trabajo porque no encontré, pero sigo buscando
2	No tengo trabajo porque no encontré y ya no busco
3	Estoy por incorporarme a un trabajo
4	No tengo trabajo, porque decidí continuar estudiando

5	No necesito trabajar
6	Problemas de salud
7	Renuncié a mi empleo porque no me convenía
8	Terminó mi contrato y no se me recontrató
9	Me ocupo de las labores del hogar
10	Otro _____ (especifique)

VII. OPINIÓN DE LOS EGRESADOS SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA

VII.1 OPINIÓN SOBRE LA ORIENTACIÓN OCUPACIONAL Y VALORATIVA DE LA FORMACIÓN

30. Señale en qué medida la formación de licenciatura lo preparó para lo siguiente.

	Nada	Poco	Mucho
a) Optar por trabajos en distintos sectores económicos (obtención y/o transformación de materias primas, servicios profesionales y/o intelectuales)			
b) Trabajar en un sector económico específico			
c) Vincularse con alguna institución/empresa en particular			
d) Continuar capacitándose			
e) Pensar creativamente			
f) Desarrollarse de manera independiente			
g) Otro (especifique)			

VII.2. COMENTARIOS SOBRE LOS CONTENIDOS DE LOS PLANES DE ESTUDIO

31. Indique el grado de énfasis otorgado a los diferentes contenidos en el plan de estudios de licenciatura que Ud. Curso.

	Ningún énfasis	Mediano énfasis	Mucho énfasis
a) Enseñanza teórica			
b) Enseñanza metodológica			
c) Enseñanza de matemáticas y estadística			
d) Enseñanza de técnicas de la carrera			
e) Prácticas de laboratorio, de campo, en talleres, clínicas, etc.			

VIII. RECOMENDACIONES PARA MEJORAR EL PERFIL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

32. ¿Qué modificaciones sugeriría al plan de estudios que usted cursó?

	Ampliar	Mantener	Reducir
a) Contenidos teóricos			
b) Contenidos metodológicos			
c) Contenidos técnicos			
d) Prácticas profesionales			
e) Enseñanza de matemáticas y estadística			
f) Otra (especifique)			

33. Señale en qué grado es importante actualizar los siguientes aspectos del plan de estudios que usted cursó.

	Nada importante	Importante	Muy importante
a) Contenidos teóricos			
b) Contenidos metodológicos			
c) Contenidos técnicos			
d) Prácticas profesionales			
e) Enseñanza de matemáticas y estadística			
f) Otros (especifique)			

34. ¿Si Ud. tuviera que cursar nuevamente su licenciatura elegiría inscribirse en la misma institución?

1	Sí	2	No
---	----	---	----

¿Porque?

35. ¿Si Ud. Tuviera que cursar nuevamente su licenciatura, elegiría la misma carrera que curso?

1	Sí (pase a la 37)	2	No (pase a la 36)
---	-------------------	---	-------------------

36. Si su respuesta fue NO, entonces, ¿qué carrera elegiría?

PONER CUADRO DE SELECCIÓN DE LAS CARRERAS DE LA UABCS

37. Desea usted hacer algún comentario adicional sobre la institución en la que estudió su carrera, sobre el plan de estudios, etc. Por favor escriba a continuación:

Le agradecemos la información y el tiempo que Ud. nos ha brindado para contestar este cuestionario. Por último, le pedimos que anote a continuación los datos actuales de su lugar de residencia y trabajo. Esto con el fin de que la institución cuente con un directorio actualizado de sus egresados y también pueda informarle oportunamente acerca de los resultados de esta investigación y de las actividades universitarias que puedan resultar de su interés.

DOMICILIO CASA:

NOMBRE _____
CALLE: _____ COL: _____
C.P. _____ TEL: _____
CIUDAD: _____ ENTIDAD FEDERATIVA: _____
CORREO ELECTRONICO: _____

DOMICILIO TRABAJO:

NOMBRE DE LA EMPRESA: _____
CALLE: _____ COL. _____
C.P. _____ TEL: _____
CIUDAD: _____ ENTIDAD FEDERATIVA: _____

38. Si desea añadir algún comentario que considere relevante para los fines de este estudio, por favor hágalo a continuación:

TELEFONO DE TRES FAMILIARES Y/O AMIGOS (SÓLO CON EL FIN DE LOCALIZARLO PARA ENCUESTAS POSTERIORES Y ENVIARLE INFORMACIÓN)

NOMBRE _____ TEL. _____
NOMBRE _____ TEL. _____
NOMBRE _____ TEL. _____

RECOMENDACIONES:

Después de haber revisado documentos de diversas instituciones de educación a nivel superior, respecto a egresados, se volvió notoria la necesidad de implementar otros estudios y procesos administrativos paralelos al Proyecto Institucional de Seguimiento de Egresados de la UABCS, los cuales complementarían dicho estudio y reforzarían diversas áreas dentro de este estudio y al interior de la Universidad.

Dentro de los procesos administrativos, se describen brevemente a continuación:

- Es necesario que la universidad cuente con un **DIRECTORIO DE EGRESADOS ACTUALIZADO**, tal como lo señala ANUIES, el cual beneficia tanto al egresado como a la Institución, ya que además de contar con una base de datos actualizada y sistematizada que permite establecer una comunicación permanente con los egresados para proporcionarles información sobre diversos asuntos, tales como cursos de educación continua, maestrías, doctorados, eventos culturales y académicos y bolsa de trabajo, también facilita la integración de asociaciones de ex alumnos y colegios de profesionistas.
- Se sugiere crear una **CÉDULA DE REGISTRO para el futuro EGRESADO DE LA UABCS** trabajando coordinadamente con el Departamento de Control Escolar; dicha cedula complementa al Directorio de Egresados.

Al interior de la Encuesta de Seguimiento a Egresados, se omitieron algunas preguntas que sugiere ANUIES en su cuestionario, debido a que consideramos que estas preguntas entrarían mejor en el marco de tres nuevos estudios:

- **ESTUDIO AL ESTUDIANTE DE NUEVO INGRESO.** El cual tendrá como dimensiones a saber:
 - Datos socioeconómicos
 - Escuela de origen del nivel medio superior
 - Elección de la institución y carrera
- **ESTUDIO SOBRE LA VALORACIÓN ACADÉMICA E INSTITUCIONAL DE LOS ESTUDIANTES PRÓXIMOS A EGRESAR.** En este estudio se tomarán en cuenta la opinión de los estudiantes próximos a egresar sobre las siguientes variables:
 - Conocimientos y habilidades aprendidos
 - Formación social recibida

- Desempeño y organización académica
- Desempeño y organización institucional
- **ESTUDIO DE EMPLEADORES.** En este estudio se tomarán en cuenta la opinión de los empleadores sobre las siguientes variables:
 - Aspectos valorados en el proceso de selección y reclutamiento de profesionistas universitarios en la empresa o institución.
 - Desempeño profesional
 - Conocimientos y habilidades recomendados por el empleador para la capacitación y actualización de los empleados
 - Elementos que influyen para la promoción laboral en la empresa o institución
 - Grado de Satisfacción de conocimientos en el campo profesional, dominio y técnicas informáticas; aplicación de valores personales y profesionales
 - Exigencias del empleador en el trabajo respecto a: conocimientos de la disciplina, habilidad para manejo de paquetes de informática, habilidad para la toma de decisiones, habilidades de dirección, puntualidad/formalidad, etcétera

BIBLIOGRAFÍA.

- ANUIES, *Esquema básico para estudios de egresados*, México, Ed. ANUIES, 1998.
- Muñoz Izquierdo, Carlos, *Diferenciación Institucional de la educación superior y mercados de trabajo, seguimiento de egresados de diferentes instituciones a partir de las universidades de origen y de las empresas en que trabajan*, México, Ed. ANUIES, 1996.
- Valenti Nigrini, Gonzalo, *Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados*, México, Ed. ANUIES, 2004.
- Mir Araujo, González Robles, Castillo Morales, *Los egresados de las Universidades Tecnológicas, formación profesional y situación laboral*, SEP, Subsecretaria de Educación Superior, Coordinación General de Universidades Tecnológicas, s/f.
- UABC, *Estudio de egresados de la Universidad Autónoma de Baja California*, Mexicali, B.C. UABC, 1997.
- Valenti Nigrini, Giovanna, *et. al.*, *Los egresados de la UAM en el mercado de trabajo*, México, UAM, 1997.

POENCIAS PRESENTADAS EN EL “ENCUENTRO SOBRE LAS EXPERIENCIAS RECIENTES DE ESTUDIOS DE EGRESADOS EN LAS IES”

- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, “Los egresados de la BUAP, 1995-2002”, (mimeo), 2003, 35 pp.
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, “Los estudios de egresados y la educación superior. Una propuesta de investigación” (mimeo), 2003, 15 pp.
- Instituto Tecnológico de Aguascalientes, “Seguimiento de egresados” (mimeo), 2003, 18 pp.
- Universidad Autónoma de Aguascalientes, “Trabajo de seguimiento de egresados realizado en los últimos cinco años en la Universidad Autónoma de Aguascalientes”, (mimeo), 2003, 15 pp.
- Universidad Autónoma de Colima, “Programa institucional de seguimiento a egresados” (mimeo), 2003, 47 pp.
- Universidad Autónoma de Guanajuato, “Proyecto institucional de estudios de egresados”, (mimeo), 2003, 8 pp.
- Universidad Autónoma de Nuevo León, “Experiencias recientes de estudios de egresados en las Instituciones de Educación Superior. La experiencia de la Universidad Autónoma de Nuevo León” (mimeo), 2003, 22 pp.
- Universidad Autónoma de Querétaro, “La experiencia y el proceso de seguimiento de egresados en la UAQ” (mimeo), 2003, 14 pp.

- Universidad Autónoma de Tamaulipas, “Experiencia reciente de estudios de egresados en la Universidad Autónoma de Tamaulipas” (mimeo), 2003, 15 pp.
- Universidad Autónoma de Tlaxcala, “Los egresados como reflejo de la calidad académica. El caso de la Universidad Autónoma de Tlaxcala” (mimeo), 2003, 21 pp.
- Universidad Autónoma Metropolitana, “Sistema Integral de Información de egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana” (mimeo), 2003, 35 pp.
- Universidad de Guadalajara, “Experiencias recientes de estudios de egresados en las instituciones de educación superior. La experiencia en la Universidad de Guadalajara” (mimeo), 2003, 22 pp.

FÓRMULA GENÉRICA PARA EL CÁLCULO DE UN TAMAÑO DE LA MUESTRA EN ESTUDIOS DENTRO DE LAS CIENCIAS SOCIALES*

Dentro de las encuestas en las Ciencias Sociales hay diversos factores que influyen en el tamaño de la muestra, dentro de los cuales se pueden mencionar: tamaño del universo, homogeneidad–heterogeneidad del fenómeno, precisión o margen de error, exactitud o nivel de confianza, número de estratos, etapas de muestreo, conglomeración de unidades, estado del marco muestral, efectividad de la muestra, técnica de recolección de datos, así como los recursos disponibles.

Para poder determinar un tamaño de la muestra confiable que tomará en cuenta la mayoría de los factores antes mencionados, se utilizó una fórmula genérica⁷ para el cálculo del tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N p q}{\left[\frac{ME^2}{NC^2} (N - 1) \right] + P Q}$$

Variable	Descripción
n	Tamaño de la muestra
N	Tamaño del universo
P	Probabilidad de ocurrencia (homogeneidad del fenómeno). 50% (.5)
q	Probabilidad de no ocurrencia(1- p) 1- 0.5= .5
ME	Margen de error o precisión. Expresado como probabilidad. +/- 5%
NC	Nivel de confianza o exactitud. Expresado como valor Z (este valor se busca en las tablas de distribución normal) que determina el área de probabilidad buscada. 95%

*Jesús Galindo Cáceres, *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, México, Editorial Pearson, 1998.