



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA



**“EL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN DE LA UAEM”**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN**

PRESENTAN

OLVERA GARCIA OSCAR

NO. DE CUENTA: 0611455

PINEDA DÍAZ BRENDA

NO. DE CUENTA: 0821851

ASESOR

MTRA. LEONOR GONZÁLEZ VILLANUEVA

TOLUCA, MÉXICO, SEPTIEMBRE DE 2015

ÍNDICE

RESUMEN.....	9
PRESENTACIÓN.....	10
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I: LA SITUACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO EN EL CONTEXTO CONTEMPORÁNEO	
1.1 La Educación superior en México y los procesos de transformación económico-política.....	15
1.1.1 Análisis y Reconfiguración de la Empleabilidad en México.....	21
1.1.2 Situación actual del mercado de trabajo.....	25
1.1.3 La relación educación y trabajo.....	28
1.2 Las políticas y proyectos de reforma educativa de la última década....	33
CAPÍTULO II: TEORÍA ECONÓMICA Y EDUCACIÓN	
2.1 Teoría económica del Capital Humano.....	43
2.2 Teoría de Segmentación de Mercados.....	53
CAPÍTULO III: LA EVALUACIÓN CURRICULAR Y EL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS	
3.1 Evaluación curricular.....	60
3.1.1 Conceptualización de Curriculum.....	61
3.1.2 La evaluación como respuesta a los problemas de la educación.....	67
3.1.3 La evaluación curricular: propósitos y sus tipos.....	70
3.1.4 Estudios de evaluación curricular.....	75

3.2 Seguimiento de egresados, estrategia de evaluación externa.....	78
3.2.1 Metodologías para el estudio de egresados.....	83
3.2.2 Dificultades que enfrentan la realización de seguimiento de egresados.....	85
CAPÍTULO IV: EL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN EDUCACIÓN DE LA UAEM	
4.1 El mercado laboral de los egresados de la Licenciatura en Educación de la UAEM.....	86
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	
5.1 Conclusiones.....	131
5.2 Recomendaciones.....	134
	135
REFERENCIAS.....	
MESOGRAFÍA.....	139
ANEXOS	
ANEXO 1. CUADRO DE ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS.....	140
ANEXO 2. CUESTIONARIO EMPLEADO A LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN EDUCACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA.....	148
ANEXO 3. CUADRO COMPARATIVO DE LAS TESIS DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA.....	160

RESUMEN

La mirada de esta investigación apunta a observar la precepción que tienen los egresados de la licenciatura en educación de la Facultad de Ciencias de la Conducta de la UAEM. Como objeto principal está el conocer la práctica profesional de los egresados, así como observar los espacios de inserción profesional en los que está inmerso, describir las funciones y actividades realizadas por los egresados en el ámbito laboral, Identificar el tipo de habilidades y conocimientos que se solicitan en el mercado del trabajo y conocer los requerimientos solicitados por los empleadores para ingresar en el ámbito laboral.

En dicha investigación se trabajó con una muestra de 19 egresados de la licenciatura en educación de diversas generaciones (2004-2008,2005-2009, 2006-2010).

Para la obtención de información se utilizó un cuestionario basado en el instrumento que propone la ANUIES, en el Esquema Básico para Estudios de Egresados, adaptándolo para obtener la información requerida y que el tiempo para contestarlo fuera el mínimo.

Los resultados revelan que los egresados de la licenciatura en Educación están inmersos laboralmente en el sector educativo pero la mayoría ejerciendo la docencia. Y por ende la formación ofrecida tiene huecos, pues no se les ofrecen las herramientas requeridas en el campo laboral.

Los resultados también nos muestran que los egresados aconsejan revisar los tiempos y los lineamientos para cursar estancias profesionales.

Se espera que los resultados permitan tomar decisiones al respecto de analizar el plan de estudios de la licenciatura en Educación de la Facultad de Ciencias de la Conducta Fa.Ci.Co.

PRESENTACIÓN

La investigación sobre egresados y empleadores, constituye un mecanismo viable para dar cuenta del ejercicio de las profesiones en el contexto laboral. Investigación que se articula a la preocupación sobre el quehacer de las instituciones de educación superior, su responsabilidad social y el impacto de su quehacer en la atención de las necesidades y resolución de las problemáticas sociales.

En esta dirección, el estudio pretende sumarse a las acciones emprendidas por las instituciones de educación superior para dar cumplimiento a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018) y lo dispuesto en el Programa Sectorial de Educación cuyos objetivos, estrategias, indicadores y metas pretenden regular y guiar la actuación del Gobierno Federal en materia de educación superior, particularmente, en la responsabilidad que tienen las instituciones educativas en torno a la atención de las necesidades y problemáticas sociales.

Según podemos observar, la vinculación entre el mercado laboral y las instituciones eminentemente generadoras de conocimiento, constituye una de las preocupaciones centrales del proyecto nacional. Proyecto en el cual se considera al seguimiento de egresados y al estudio de mercado como medios que permiten valorar la fuerza de la relación.

INTRODUCCIÓN

Las universidades realizan variedad de estudios para contribuir al mejoramiento de los planes de estudio y uno de los que aporta varios elementos es el seguimiento de egresados; pues la información recabada tiene que ver con la formación recibida dentro de la Institución y sobre lo que requiere el campo laboral.

El estudio tendrá como objetivo conocer las áreas de inserción del Licenciado en Educación y los requerimientos del empleador; es decir, conocer aquello que demanda el mercado de trabajo del egresado, cuales son las principales habilidades, actitudes y conocimientos con los que debe contar para poder resolver problemáticas en su contexto. Para tal propósito se llevara a cabo un cuestionario tipo encuesta basado en el esquema básico de la ANUIES con algunas modificaciones con la intención de indagar un poco más de las competencias demandadas dando con ellas al cumplimiento general de nuestra investigación.

Los resultados del estudio podrán dar aporte de más información para llevar a cabo una reestructuración curricular del plan de estudios de la Licenciatura en Educación, al dar cuenta del panorama actual que viven los egresados servirá como sustento para realizar los cambios necesarios.

El proyecto en su estructura se compone de cuatro capítulos, en el primero se aborda la reconfiguración del empleo en México, se abordan las condiciones que permiten dar cuenta de la relación educación empleo así como la situación laboral en la última década, enfatizando las repercusiones de las reformas y proyectos educativos en la inserción en el campo laboral de los profesionales.

En el segundo capítulo se revisaran los referentes teóricos que nos permitirán comprender desde los supuestos de algunas teorías económicas, particularmente, la

condición del empleo y el mundo del trabajo. Entre las teorías a revisar se encuentran la teoría económica del capital humano y la teoría de segmentación de mercados, cuyo propósito es dar cuenta del vínculo educación-empleo.

En el tercer capítulo se abordará el tema de evaluación curricular partiendo de la discusión sobre el currículum. La evaluación curricular, los tipos de evaluación curricular y los análisis curriculares que se realizan para evaluar un plan de estudios, herramientas que se espera aporten información para conocer la situación de los egresados y su situación laboral; apartado que da pauta para introducir propuestas metodológicas para estudios de egresados y mercado laboral.

Se definirá la propuesta metodológica para la obtención análisis y procesamiento de la información, la cual nos permitirá lograr los objetivos y dar respuesta a las preguntas de investigación formuladas y poder aportar información para pensar en una reestructuración curricular obtenida de los egresados de la Licenciatura en Educación de la UAEM.

En la actualidad la educación superior tiene un valor estratégico al ser considerada como mecanismo que dará impulso a las transformaciones sociales que nuestro país exige. A partir de lo anterior surge la necesidad de formar hombres y mujeres que tengan la capacidad de dar solución a cada uno de los problemas que existen y estos contribuyan al progreso social.

Uno de los referentes que permiten dar cuenta de lo que se está enseñando dentro de las Instituciones de Educación Superior son los seguimientos de egresados; puesto que por medio de un cuestionario se puede averiguar su capacidad de insertarse en el mercado laboral y saber si cubren las exigencias que se demandan, lo que permitirá demostrar si la institución está cumpliendo con su objetivo.

Los estudios de egresados permiten recabar información sobre tres aspectos importantes como son la inserción de los egresados en el mercado de trabajo, el

desempeño profesional y la opinión de los egresados sobre la formación recibida, estos propósitos son formulados según la recomendación de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

Este tipo de estudios permite contar con mejores indicadores para retroalimentar el Plan de Estudios, en función de las nuevas exigencias que plantean los ámbitos social y productivo del estado, la región y el país, así como fortalecer la formación.

Conocer el campo laboral en el que están inmersos los egresados y el nivel de satisfacción con la formación recibida dentro de la Facultad de Ciencias de la Conducta, permitirá más que ofrecer datos para fundamentar una reestructuración del plan de estudios. Necesidad que se fundamenta en el artículo 138 del Reglamento de Estudios Profesionales de la Universidad Autónoma del Estado de México que a la letra dice: “La evaluación integral se efectuará a partir de la terminación de los estudios de la primera generación. Su propósito será analizar la relación entre el diseño y funcionamiento del currículo, y sus resultados. Apoyará decisiones sobre la conservación, reestructuración o cancelación del programa educativo. El estudio permitirá formular un diagnóstico curricular; el cual fundamentará la propuesta de reestructuración, suspensión o cancelación de un programa educativo”. (Reglamento de Estudios Profesionales UAEM. 2007 Pág. 30)

Con fundamento en la anterior disposición se busca que el estudio proporcione información relacionada a la satisfacción de la formación recibida, el empleo de las funciones realizadas en el campo laboral, sectores, instituciones y áreas de inserción así como las dificultades para encontrar empleo.

En consecuencia el Estudio de Seguimiento de Egresados pretende responder a las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el perfil Profesional que demanda el ámbito laboral de los Licenciados en Educación de la Fa.Ci.Co?

¿Qué conocimientos y habilidades adquiridas durante su formación contribuyen en la realización de sus actividades laborales?

¿Cuál es la percepción que los egresados tienen sobre la formación profesional recibida?

¿En qué sectores e instituciones se están insertando los egresados?

¿En qué áreas o departamentos laboran y cuáles son las principales funciones y actividades que realizan?

¿Cuáles son los requerimientos de contratación y condiciones del empleo?

Esperando, contar con referentes concretos para la toma de decisiones particularmente aquella relacionada con la adecuación y mejora de la oferta educativa institucional.

En resumen en la Facultad de Ciencias de la Conducta es necesario contar con un seguimiento de egresados con la intención de conocer en qué áreas departamentos funciones y actividades realizan aquellos sujetos que formó, así como su opinión sobre el plan de estudios y la capacidad de respuesta a las necesidades que el campo laboral está exigiendo.

Si bien existen estudios de seguimiento de egresados en la Fa.Ci.Co. que indican algunas características que se demandan a nivel formal y que en la práctica no funcionan es necesario por tal motivo contar con un análisis de este tipo con las características mencionadas que complementen a los demás análisis y que permita constatar la congruencia entre las habilidades, destrezas y conocimientos que son parte de la formación de la Licenciatura en Educación y los requerimientos laborales.

CAPITULO I. LA SITUACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO EN EL CONTEXTO CONTEMPORÁNEO

1.1 La Educación superior en México y los procesos de transformación económico-política

En el presente apartado abordaremos algunos puntos sobre la realidad social por la que atraviesa México en las últimas décadas, particularmente la situación del mercado de trabajo y los procesos de transformación más significantes.

Es importante hacer esta revisión para comprender el contexto y la noción de trabajo y sus transformaciones, es decir, pretendemos dar cuenta de la reconfiguración del empleo observando las causas principales.

El análisis se delimita a las últimas décadas del siglo XX y principios del siglo XXI, momento en que prácticamente todo el continente Americano atravesaba por una crisis económica y social, a excepción de Estados Unidos que tenía su mirada puesta en países de oriente. Sin embargo el análisis se delimitará al contexto Latinoamericana.

Durante este periodo, desde México hasta Argentina se dieron acontecimientos que parecían virales, pues casi todos los países atravesaban malas rachas económicas, educativas, culturales y de trabajo, lo cual trajo como consecuencia una serie de movilizaciones que intentaban sacar de las penumbras a sus respectivas naciones.

Desde los años 70`s en Chile y en los 80`s en México por mencionar algunos países de américa latina se vislumbra la emergencia de un nuevo régimen político y económico, el neoliberalismo, que según sus impulsores, sacaría de la crisis a los países latinoamericanos. Modelo que sin embargo, generó más contradicciones, lo que gestó un mayor hundimiento y al fracaso de la economía y retroceso de los procesos democráticos.

Entre las consecuencias político sociales se encuentra lo que Caggiola O. (2007) “denomina como mal gobierno, debido a que fue una situación que caracterizó a la mayoría de los países latinoamericanos, generando una serie de luchas indígenas, obreras, campesinas, y populares a lo largo y ancho de América Latina”.

“¿Qué muestran las grandes luchas de masas a que hemos asistido en América Latina? Un rasgo de gran importancia es que alguna de sus expresiones más avanzadas muestran como, en los grandes procesos de movilización social, se hace sentir la necesidad de formas más amplias y democráticas de organización para la lucha y de métodos más radicales de acción.” (Caggiola O., 2007).

Haciéndose manifiesto el hecho de que las masas quieran tomar los problemas por sus propias manos, hacer frente a todos esos problemas a los cuales el gobierno no pone resolución inmediata.

Durante las últimas tres décadas, México fue azotado por una serie de sucesos políticos y económicos, los cuales lo pusieron en riesgo demasiadas veces, y es que todo surge desde el mal gobierno por el cual atravesaba nuestro país y no olvidemos que dicho gobierno pertenecía sólo a un partido político del cual eran militantes todos sus presidentes. Todo lo anterior llevo al PRI a un deterioro político desde el gobierno de Luis Echeverría, López Portillo y Miguel De la Madrid, teniendo repercusiones económicas hacia finales de los años 70`s y que acabaría en 1982 con una crisis de deuda externa.

“Después de la crisis de 1982, México entró en un periodo de “reestructuración del Estado”, que implicó la reorganización económica, apertura del mercado nacional, eliminación de barreras comerciales, eliminación de controles de precios y subsidios, privatización de las empresas públicas y propiedad del Estado, reducciones al gasto de las políticas sociales, libre cambio de la moneda así como amplias reformas políticas y una modernización administrativa.” (Caggiola O., 2007)

Las empresas que eran en ese entonces empresas del estado comenzaron a ser invadidas por extranjeros, debido a que ante la desesperación del Estado por obtener ingresos, dieron entrada a grandes empresas transnacionales que por un lado cumplían con el propósito de generar recursos, pero por otro, según destacan varios expertos, no fue la mejor decisión, pues se dejó sin empleo a más de la mitad de la mano de obra nacional.

Para 1988 en el marco de la crisis, llega al gobierno Salinas de Gortari, el mayor reto lo tenía este presidente, pues no hubo una mejoría en los últimos tres sexenios anteriores. Para hacer frente se decide seguir abriendo la economía, reformándose el artículo 27 constitucional que permitía la inversión privada en el campo mexicano.

Caggiola O. (2007) menciona que “México fue el segundo privatizador de América Latina en la década de 1990, cuando el gobierno transfirió a particulares activos por 31.458 millones de dólares, 20.4% de la venta total de empresas de propiedad del Estado en Latinoamérica”.

Hubo privatización a lo largo y ancho del país, entre los principales bienes están los aeropuertos, líneas férreas, sector energético como la industria petrolera y la energética. Para 1993 se llega a firmar el tratado de libre comercio con Chile, Estados Unidos y Canadá, Venezuela, Colombia, Costa Rica, Nicaragua y Bolivia.

La pobreza aumento del 36 al 38% en los mexicanos, para 1994 ya era el 45% y posteriormente para 1998 se registró el 47%. A la llegada de Ernesto Zedillo no hubo muchos cambios en tales crisis, más bien se trataba de una crisis generalizada, por ejemplo; entre 1994 y 1998, en los hogares mexicanos que vivían bajo la pobreza lo hacían con ingreso mensual no mayor a los \$560.

“La crisis mexicana en realidad, remonta sus raíces mucho más atrás, como expresión de la crisis mundial del capitalismo. México estuvo, en 1982, en el centro de la “crisis de la deuda, que expresó el agotamiento del sistema financiero internacional y

agudizó el desarrollo sin precedentes de la especulación financiera mundial” (Caggiola O., 2007)

Como podemos darnos cuenta, en los últimos 20 años ocurrieron grandes cambios en el ámbito económico político mexicano, entre ellas las grandes crisis económicas, que de cierta manera se hicieron presentes más de una vez, intensificándose las inflaciones y el desempleo creciente, entre otros rasgos negativos para nuestra economía.

“Dos años después de la privatización del sistema bancario mexicano, México fue forzado a devaluar su peso en diciembre de 1994 lo que repercutió en una crisis económica caracterizada por una volatilidad creciente en la tasa de cambio, la devaluación del peso seguida por una crisis del sector financiero y el rescate para salir del apuro.” (Caggiola, O., 2007)

La crisis que sufrió México se acentuó por la entrada en vigor del TLC, el primero de enero de 1994, pues nuestro país en esta época parecía un buen lugar para invertir y fue justamente lo que aprovechó el presidente Carlos Salinas de Gortari para financiar su mandato a través de Tesobonos y CETES, los cuales eran una especie de deudas a corto plazo, se compraban y vendían en pesos, pero estaban protegidos contra los efectos de una posible devaluación, al cotizarse en dólares, al momento de cambiarlos a pesos se pagaban al tipo de cambio vigente.

En lo que respecta al tema de la educación superior sabemos que nuestra época se caracteriza por una serie de transformaciones en cualquier orden, estas transformaciones obedecen a las nuevas exigencias sociales, y podemos ver dichos cambios desde múltiples campos, por ejemplo el desarrollo de ciencia y tecnología que a su vez han configurado los procesos productivos o simplemente las formas de organización.

Ante las transformaciones económicas políticas y sociales que se suscitaban en México a partir de las crisis mencionadas, la educación superior se vio en la necesidad

de afrontar estos nuevos retos, es decir, el quehacer de las instituciones cambia por la pretensión de dar soluciones a los problemas que de las crisis se generaron.

Tales problemas tendieron a influir en el mercado de trabajo, la cobertura y calidad de la educación, de los cuales surgen una serie de reformas de las cuales hablaremos más adelante.

En 1999 Casanova H. & Rodríguez R. mencionan que “Frente a la cancelación de las posibilidades de desarrollo establecidas en el Plan Nacional de Educación Superior, en 1884 se genera el Programa Nacional de Educación Superior (PRONAES) y en 1986 el Programa Integral para el Desarrollo de la Educación Superior (PROIDES). En estos instrumentos de política educativa se plantea la necesidad de estabilizar la matrícula universitaria, se afirma que la masificación de la educación afecta seriamente a la calidad, y se pugna por redistribuir el acceso a aquellas áreas que tienen menos matrícula –ciencias naturales y exactas, disciplinas agrícolas e ingenierías- como mecanismos para sentar las bases de un desarrollo nacional” (p. 377).

Es entendible por qué se tomó la medida ya mencionada, si bien es cierto que para estas fechas comenzaba un proceso de masificación de la educación superior, se tenía como tarea descentralizar aquellas profesiones con mayor demanda y comenzar a promover algunas otras para tener una matrícula con equilibrio, pues al tener a tope algunas áreas con el mayor número de estudiantes inscritos, se detona el problema de la calidad, que es una de las preocupaciones que siempre se ha tenido, era menor, pues no se puede atender como se debe si las áreas se encuentran saturadas.

En las últimas dos décadas del siglo XX se ha dado una masificación de la educación superior, situación que llevó a la creación de más espacios de estudio, como ejemplo podemos ver que desde estos días se ha reducido la migración de jóvenes para ir a estudiar, debido a que en todas las entidades federativas se cuenta con Instituciones de Educación Superior (IES) y se continúa en el proceso de desconcentración geográfica de la matrícula.

“La expansión de la educación superior a lo largo de las últimas décadas se ha dado en el número de instituciones, en la matrícula atendida, en el número de programas ofrecidos y en el número de profesores. Se ha pasado de 39 instituciones existentes en 1950, a 1,250 en 1999, (735 son particulares y 515 públicas, número que crece a 1,533 si se consideran las unidades académicas o campus que tienen algunas IES.” (ANUIES 2000).

La expansión se ha problematiza en dos líneas: la apertura de más instituciones que cubran toda la demanda y la conformación de programas que cumplan con la demanda de la sociedad y el contexto en el que se encuentren. La oferta de programas de licenciatura e incluso de posgrado se llegó a diversificar, es decir, según el catálogo de la ANUIES (2004): en el conjunto del sistema de educación superior se ofertan carreras y programas de formación que cubren una amplia gama de ramas en muchas de las áreas del conocimiento.

Es de esperarse que con el impulso que muchas instituciones están dando a este nivel educativo y con la demanda de una mayor profesionalización en el mercado de trabajo, el número de programas de posgrado continúe expandiéndose en forma acelerada.

“La demanda por elevar la calidad de la educación abre la exigencia de desarrollar planes de evaluación institucional. En esta etapa se inician las primeras actividades de autoevaluación” (Casanova H. & Rodríguez R., 1999. p. 377).

Es importante mencionar que la crisis que atravesaba el país impedía en gran medida un buen financiamiento a la educación superior, la pregunta es: ¿De qué manera se afrontó tal situación? Si como lo mencionábamos anteriormente se vivía un tiempo de masificación de la educación superior, fenómeno que a simple vista nos puede parecer contradictorio, entonces, ¿Cuál fue la salida ante este acto?

En 1982 el subsidio para la educación superior era de 17,200 millones de pesos, para 1885 de 6,787, en 1987 de 14,854 y para 1889 10,824. Como se puede observar tales cifras son desestabilizantes.

Frente a la contención del gasto público en la educación superior, se promovió el acceso a otras fuentes de financiamiento por parte de estas instituciones, acceso que derivó fundamentalmente en tres tipos de actividades:

Establecimiento de cuotas de recuperación a los usuarios del servicio educativo; venta de servicios académicos a instituciones del aparato productivo, y donaciones de egresados o de la iniciativa privada.

Estos mecanismos mencionados permitieron ayudar al subsidio de las instituciones mediante el autofinanciamiento pero produjo una contraparte al generar una reducción de salario de los universitarios, académicos y administrativos, lo que a su vez llevó a un desmantelamiento de la planta académica y el desgaste de la planta física e imposibilidad de ejecución de proyectos de innovación.

1.1.1 Análisis y Reconfiguración de la Empleabilidad en México

La forma de trabajo y economía en cada uno de los países es distinta, pues el trabajo es la repercusión de las relaciones sociales y económicas que tenga el país, además las actividades que dan sustento y caracterizan a la población no son las mismas, pues pensemos que algunos países basan su riqueza en los recursos naturales, mientras que otros carecen de ellos formulan estrategias para crecer económicamente, entonces sus actividades van en otra dirección o bien en otra forma de producción.

Respecto al caso específico del mercado de trabajado en México en los últimos años será necesario retomar algunas características que distinguen el trabajo y su evolución en nuestro país.

“Los análisis sobre Mercado de Trabajo han estado muy influenciados por el encuentro entre oferta de trabajo y demanda y la preocupación por sus condiciones de equilibrio. A lo anterior se añaden supuestos como por ejemplo: el que ofrece trabajo es un actor racional que equilibra la utilidad que le dan las remuneraciones del futuro empleo con la satisfacción del ocio. En este sentido, las variables sociodemográficas se suponen dadas”. (De la Garza E., 2000, p.11).

Para entender la manera de desarrollo económico de nuestro país y dar una mirada más precisa a lo que ha obedecido su economía y cuáles son sus actividades revisaremos a el trabajo en México a partir de los años 50`s a la actualidad, de esta manera podremos notar la evolución del trabajo y las áreas del mercado laboral que más ha demandado con el paso del tiempo.

En México a mediados del siglo XX toma lugar una nueva forma de posesión de capital, el sector industrial tienen un gran despliegue a partir de los años cuarenta y cincuenta, todo esto producto de la tasa de explotación, dejando a un lado la modernización.

En particular en el caso de México, dentro de los parámetros del modelo económico neoliberal constituyó como modelo de industrialización el secundario exportado es decir, el sector más dinámico de la economía, el principal responsable de la exportación.

Hacia mediados de los cincuenta el panorama productivo fue cambiando. La productividad se incrementó considerablemente entre 1955 y 1970, y la acumulación del capital no descansó más en la depresión del salario real.

Este incremento productivo fue a causa de una reestructuración productiva, principalmente la modernización en los avances tecnológicos, como el uso de máquinas de diésel, automatización en máquinas en la industria petrolera, modernización en la parte textil y minera.

La mayor parte del trabajo estaba centrado en las industrias, teniendo así un gran número de individuos trabajando en la mano de obra de lo que se producía o se necesitaba. Los obreros eran la parte importante de la industria, eran los encargados del trabajo desgastante y duro, dentro del trabajo que realizaban había una gran diversidad de tipos de trabajo.

- Trabajo fordizado
- Trabajo en serie
- Trabajo basado en la fuerza laboral estandarizada
- Trabajo de vigilancia y control en procesos de flujo continuo, con niveles diversos de automatización.
- Trabajo con maquinado no estandarizado.
- Trabajo con herramientas no estandarizado.

Sin duda las tecnologías fueron gran influencia en el modo de productividad, pero no fue lo único que se necesitó para llevar a cabo una reconstrucción, a la par de la modernización tecnológica, hubo un cambio dentro de la organización del trabajo.

Desde el punto de vista de las formas de organización del trabajo en México, podríamos hacer la siguiente tipología:

- Procesos Ford-taylorizados, aquellos que a la manera de las cadenas tradicionales de montaje combinan una forma de organización (taylorista) con cierta configuración mecánica del proceso, cadena.
- Procesos taylorizados sin configuración mecánica.
- Procesos de vigilancia y mantenimiento en flujo continuo.
- Procesos sin control estricto de tiempos y movimientos por la maquina o por los supervisores.
- Trabajo directo con herramientas o maquinado con supervisión estricta de personal.

Según De la Garza existe un factor de suma importancia que hizo la reconstrucción del trabajo, se trata de las relaciones de trabajo que a su vez pueden ser de distintas maneras.

Una de las relaciones es la llamada codificada o formal, que entiende los contratos colectivos o convenios de trabajo entre trabajadores o bien empresas, donde por medio de un papel donde se toman acuerdos de trabajo entre los individuos y las empresas o instituciones se dan a conocer periodos de tiempo en los cuales el individuo estará obligado a cumplir y a cambio recibirá su remuneración dependiendo el tipo de contrato, ya sea por horas o por jornadas laborales.

Básicamente se trata de normas rígidas pues no existe flexibilidad en el trabajo, pues todo está estipulado y marcado en dicho contrato y no puede hacerse nada en contra de ello.

Por otro lado encontramos las relaciones que no están codificadas o bien llamadas informales, pero a pesar de ser informales lo que les da cierto valor es que existen tales costumbres o valores que permiten que las relaciones dentro del trabajo sean buenas y de confianza.

Dentro de la mayoría de empresas o instituciones no existe este tipo de contrato, pues como existe una gran número de trabajadores no en todos se puede dar este tipo de flexibilidad, significarían pérdidas para las empresas.

Esto tipo de contratos eran más bien utilizados en trabajos donde se trabajaba por jornadas laborales como en el campo en donde los patrones pagaban la mano de obra quizás al día o al final de la semana, sin ser tan estrictos en el aspecto de tener un horario muy marcado para el trabajo.

También dentro de la productividad influyeron las relaciones entre capital y trabajo medido por el estado.

En México, a partir de la década de los años ochenta, durante el sexenio de Miguel de la Madrid, se constituyó el modelo económico neoliberal, este modelo pretende que haya un libre comercio y que pueda haber intercambio de bienes y servicios a nivel mundial, también rescata la idea de que en un país pueda haber intervención de capital extranjero. Modelo que inicialmente se caracterizó por las políticas de estabilización, combate al déficit público y a la inflación mediante políticas monetarias y restricciones en la demanda interna por medio del control salarial y el gasto público.

Todo lo anterior dio como resultado que se introdujera al país tecnología, que se pensara en una nueva organización del trabajo como una flexibilidad entre las relaciones laborales lo cual quiere decir que se ha dado una reestructuración o como lleva por nombre este capítulo, una reconfiguración productiva y del mercado de trabajo.

1.1.2 Situación actual del mercado de trabajo

El trabajo a través de la historia ha tenido una diversidad de significados, lo que ha dado a repensar su concepto, muchos autores que hablan acerca de la noción del trabajo han buscado una redefinición para este pues dentro de sus dimensiones ha tenido a una evolución de ideas.

Por ejemplo, Marx (1867) en su libro El Capital hacía mención acerca del trabajo, como un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza.

Tomando en cuenta la idea de Marx, en ese tiempo trabajo se refería más a la relación entre el esfuerzo físico que llevaba a cabo el hombre para convertir los recursos naturales en productos que dieran sustento para el mismo o bien para la comercialización. Así como la idea de Marx, muchos otros autores han dado diferentes significados a el trabajo y lo han explicado conforme a lo que a sociedad presenta en cuanto a sus necesidades.

Es por tal motivo que en estos días no podemos seguir con esa idea del trabajo, pues hoy no todo el trabajo proviene directamente de la interacción con la naturaleza.

“Cada vez más objetos no provienen de la naturaleza si no que son productos puramente simbólicos y aunque se plasman en forma material, este sustrato es poco relevante frente al aspecto simbólico: la creación de conocimiento que puede encarnar en programas de computadora o formulas en un papel, su valor e importancia se estriba en el campo simbólico hasta cierto punto independiente del soporte material que sirve para la transmisión”. (De la Garza E., 2006, p.15).

No es necesario entonces representar el trabajo por la interacción por algún material físico, el trabajo puede ser de forma intelectual por así decirlo, pues es trabajo el generar conocimiento y aplicarlo para resolver algún problema.

Para De la Garza E. (2011) el trabajo puede entenderse como “la transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana utilizando determinados medios de producción”. (p.15).

Aquí ya podemos mencionar el uso de máquinas o programas que permiten la producción no solo de un producto físico, si no intelectual, tal trabajo implica conocimientos pero a la vez valores, sentimientos, estética, razonamiento y discursos.

En la actualidad el trabajo ha tenido otro sentido, las producciones agrícolas, ganaderas e incluso un poco las industriales han ido quedando atrás y dando paso a la producción de servicios más sofisticados enfocados más en la ciencia y la tecnología, dar paso a una producción que facilite cada vez más la vida al individuo.

En las últimas dos décadas del siglo XX el mundo laboral ha tenido cambios fundamentales, el impulso de la tecnología y los intercambios tecnológicos y económicos creó un intercambio global, internacional y local. Primero con el surgimiento de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (NTIC) y con la adaptación de la tecnología a los espacios industriales como nueva forma de producción.

“El principal componente de estos nuevos servicios es el conocimiento que aumenta la productividad, ajusta las necesidades específicas del cliente, y desarrolla nuevos productos. Nuestra vida se está transformando por la difusión masiva de nuevas tecnologías de información y comunicación”. (Carnoy M., 2001, p.172).

Podemos pensar que la tecnología va desplazando cada vez más la mano de obra en empresas que ya no utilizan más que máquinas automatizadas para la operación y construir por ejemplo un automóvil. Carnoy (2011) acepta el hecho de que “las máquinas están sustituyendo al trabajador, pero menciona que a la vez se van creando nuevos espacios de trabajo, pues al desarrollar nuevas tecnologías incrementa la productividad, se crean nuevos productos, se desarrollan nuevos procesos y de esta manera se incrementa el empleo”. (p. 172).

“Por el lado de la demanda de fuerza de trabajo, el actor capitalista fundamental es el empresario. Es evidente que un aumento en la escala de la producción de la empresa puede implicar el incremento en demanda de trabajo, pero resulta improcedente suponer que la función de producción es constante, y en particular que en condiciones de equilibrio el salario igualará a la productividad marginal del trabajador”. (De la Garza E., 2003 p. 14).

Lo anterior lo podemos entender a grandes rasgos de una manera muy lógica, suponiendo que entre mayor producción mayor serán las ganancias que se perciben, pero sabemos que no siempre es seguro, suponiendo que la producción aumenta y la demanda sea segura resultaría un poco lógico pensar que el trabajador recibirá más

salario, y raras veces pasa eso, pues si aumenta la producción y aumenta la demanda automáticamente aumentarían los insumos que es otro gasto que a simple vista no percibimos pero que seguro estará ahí.

También aquí es importante observar en qué contexto nos encontramos, pues las condiciones sociales son factor para que se propicien cambios en las relaciones de trabajo.

“La sociedad del conocimiento y la cultura de la innovación asociada a la misma están provocando grandes cambios, en especial en el mercado laboral y la demanda de la educación”. (García J. 2008).

Los efectos por el cambio tecnológico en las remuneraciones de los individuos de acuerdo a su nivel de educación lo podemos relacionar con la teoría económica del capital humano, el cálculo de la rentabilidad de la educación, es decir, podemos decir que de cierta forma esta teoría aún tiene vigencia.

1.1.3 La relación educación y trabajo

A lo largo del tiempo, particularmente en el campo de la reflexión teórica, se ha intentado responder a las exigencias de las sociedades con teorías económicas que explican la forma de organización y producción económica que tiene los pueblos para satisfacer sus necesidades y promover el desarrollo de sus proyectos económicos y sociales.

Como fue desarrollado en el capítulo anterior, la teoría neoclásica, la teoría económica del capital humano y la de segmentación de mercados, nos permiten observar que cada una problematiza la relación educación y empleo con referentes analíticos específicos, producto de condiciones históricas diversas, contextos en los cuales han tenido la pretensión de explicar la organización de trabajo y su impacto

social, particularmente, la de reconocer a la educación como un factor productor de riqueza.

Es pertinente destacar que la reflexión teórica se acompaña de una revisión de la reconfiguración del mercado laboral, con el propósito de poner en tensión las teorías que son empleadas en la investigación, para validar su utilidad en la comprensión del ejercicio profesional, del campo laboral profesional; es decir, nos permitirá comprender los límites de las teorías y su capacidad de respuesta en la actualidad. Siendo pertinente destacar que algunas teorías siguen siendo referentes útiles para explicar, a partir de referentes centrales la situación de la educación y el empleo.

Según destaca De la Garza (2006), “la relación entre educación superior y trabajo ha estado marcada por “creencias” y “afirmaciones” que son difíciles de probar y que cambian con el tiempo”. Es por ello que el estudio de esta relación aportará elementos para pensar los procesos de transformación y ajuste de estos componentes en diversos contextos y momentos históricos.

El rol de la educación superior en la sociedad del aprendizaje está siendo cuestionado más aun por nuevas discusiones acerca del carácter mismo del conocimiento. Según destaca De la Garza (2006), Michael Gibbons y otros han hecho una distinción entre el conocimiento de tipo 1, cuya validez se establece posteriormente en el mundo cerrado de las universidades, y el conocimiento de tipo 2 cuyo dominio es la sociedad.

En una sociedad cambiante, como es el caso de la sociedad mexicana, es congruente pensar que también las exigencias de los empleos cambian, que cada vez se necesita mayor conocimiento, personas más preparadas y aptas para el desafío dentro del campo laboral.

Particularmente, la situación de la educación superior es reactiva ante estas condiciones de transformación. Pues como lo destaca De la Garza, si bien los

graduados universitarios obtienen mejores empleos, también les afecta el desempleo y cuentan con un espectro laboral más amplio. Situación que permite afirmar que la educación superior no constituye la panacea a los problemas del trabajo.

El estudio sobre la condición del empleo de egresados de la educación superior permite observar que muchos de los graduados no se desempeñan de manera directa en actividades acordes con su formación académica, sin embargo, la formación profesional les permite tener otras condiciones para poder adaptarse a los requerimientos laborales, para adaptarse en el ámbito laboral.

En consecuencia, la relación con la educación superior y el mercado de trabajo puede ser entendida como esa preparación que se le da al sujeto para poder llegar al mercado de trabajo, sin olvidar que antes de insertarse dentro de éste, tiene que pasar por un filtro, es decir, un proceso de selección, en el cual el sujeto deberá de demostrar que los conocimientos adquiridos responden efectivamente a lo que demanda la sociedad.

Algo similar a lo que menciona la teoría del capital humano y que en este tiempo que vivimos se cuestiona es que la educación es garantía de un mejor estatus social, en este caso vemos a la educación superior como garantía de obtener los mejores conocimientos que se puedan obtener, sin embargo, olvidamos y dejamos por un lado a la experiencia que sin duda día a día nos da nuevas lecciones y de esto también podemos aprender.

Es claro que en una gran cantidad de países, después de la titulación del sujeto, no siempre se encontrara como primer empleo el que siempre se ha soñado, esto también va en función de la carrera que se estudie. Por ejemplo una persona recién graduada en medicina no habrá mucho problema en colocarse como un médico independientemente de su especialización, pues por lo general comenzará a realizar algo que ya tenía en mente, en cambio, pongamos como ejemplo la carrera de actuaria, que tiene como fin que el egresado realice la gestión de negocios, sin embargo, lo más

probable es que este desarrolle sus capacidades que ha logrado a lo largo de su carrera tal vez dando clases de cálculo o de otras ciencias exactas que le competen.

Una característica muy importante y que cabe resaltar dentro de la empleabilidad en nuestros días es la llamada sociedad del aprendizaje, que básicamente explica que no sólo hay que contar con una educación básica o inicial para satisfacer nuestras necesidades y las exigencias de una vida laboral.

“En la medida que el centro del nuevo paradigma tecnológico es el conocimiento actuando sobre sí mismo en prácticamente todas las dimensiones de la vida social para elevar la productividad, tiene profundas implicaciones para el conjunto social”. (Moreno J.G., 2011, p. 198)

Mucho se ha mencionado que actualmente para tener un mejor estatus de vida no solo bastara con tener una sola profesión, si no por el contrario, tener el conocimiento de otras cosas, tener una educación continua que permita que el individuo sea apto laboralmente en cualquier momento de su vida y de esta manera la sociedad tenga una capacidad competitiva.

Tradicionalmente el rol desempeñado por la educación superior ha consistido en proporcionar educación y adiestramiento básicos para un segmento limitado del mercado laboral. Por tal razón se puede pensar que ya no es suficiente contar solamente con el conocimiento acerca de un área específica y de esta misma manera se cree que las necesidades de conocimiento de las sociedades son emitidas por instituciones de educación superior.

“Diversos autores plantean que la sociedad del aprendizaje incluye no sólo una dimensión económica, sino también una dimensión social y política. Piensan que a la gente se le debe dar una “segunda oportunidad”, que hay que descubrir, premiar y explotar el “talento” donde quiera que esté”. (Brennan J. en De la Garza E., 2010, p.62)

Es por ello que destaca que no necesariamente el ser humano recibe conocimientos de las instituciones, si en su formación no obtuvo alguna habilidad que en el trabajo le puedan demandar tiene la posibilidad de que con el tiempo y la experiencia pueda llegar a desarrollar sus capacidades para enfrentar lo que se le solicite de la mejor manera. Es por eso que menciona la segunda oportunidad, dar esa oportunidad de poder observar si existe un talento oculto con la posibilidad que pueda ser algo que hace bien el sujeto pero jamás lo había intentado.

La sociedad en la que estamos inmersos nos proporciona conocimientos y habilidades que llevamos a diario en nuestro alrededor, la manera de como tenemos que enfrentar y realizar distintas actividades.

En este contexto “el conocimiento ya no se ve como algo generado en el interior de comunidades homogéneas de pares [sino como] algo que se produce dentro de las redes heterogéneas donde se entremezclan productores, usuarios, intermediarios y divulgadores” (Scott en De la Garza E., 1995).

Prácticamente todo y todos nos genera conocimiento, desde los pequeños grupos de amigos, si realizamos alguna actividad deportiva o cultural, los grupos, la propia familia.

Resulta paradójico que a medida que a la sociedad moderna se le denomina, cada vez más, la “sociedad del aprendizaje”, “la sociedad del conocimiento” o la “sociedad de la información”, el rol y la autoridad tradicionales de las instituciones de educación superior están quedando más expuestos a cuestionamientos y críticas (De la Garza E., 2010).

Las IES tienen cada vez un mayor compromiso como formadoras que proporcionen conocimientos a los sujetos, no basta ya con llenar de conocimientos, sino que preparen a éstos para la inserción futura en el mercado de trabajo, formar seres capaces que efectivamente den respuesta a lo que la sociedad demanda

proporcionándole las mejores herramientas y conocimientos con ambición de realizar su trabajo de la mejor manera.

La interrogante para las instituciones de educación superior es hasta dónde pueden incorporar nuevas formas y usos de conocimiento social y hasta dónde pueden permanecer leales a la idea original de la educación superior, a sus conceptos y valores.

Como se puede observar, las IES no solamente son confrontadas por las exigencias de formación profesional tradicionales, sino que han surgido y seguirán surgiendo nuevas exigencias del mercado laboral, para enfrentar estos problemas es necesario estar a la expectativa de lo que se requiere y poder instruir al sujeto para ese ambiente de trabajo en el que se desempeñará.

1.2 Las políticas y proyectos de reforma educativa de la última década

El proyecto de educación superior en México se ha visto sometido a un sinnúmero de transformaciones, las cuales en gran medida se reflejan en proyectos de reforma y formulación de políticas educativas. Una de las primeras reformas que se dieron en el país en las últimas décadas fue la desconcentración a través de la cual se pretendía dar respuesta a la demanda por servicios educativos de nivel superior. Zorrilla y Barba plantean que “La descentralización de la educación se realizó en el marco de la reforma de la administración pública, proceso reciente cuyo origen se ubica en los años setenta y que en los ochenta se convierte realmente en parte de la agenda nacional con el gobierno de Miguel de la Madrid (1982-1988)”. (Zorrilla M., 2008 pág. 6) Esta reforma es el parte aguas para que en los demás sexenios este tema estuviera incluido como una prioridad del gobierno, formulando proyectos que quedaron plasmados en el Plan Nacional de Desarrollo, plan que se suponía orientaría las acciones institucionales en aras de mejorar el país.

En 1997 para facilitar la descentralización de algunas instancias públicas dentro del Presupuesto de Egresos de la Federación se estableció el Ramo 33, el cual tenía los fondos para apoyar los servicios de educación básica y normal, superior y de salud.

Un año más tarde se creó el llamado Fondo de Aportaciones Múltiples (FAM) en el que se incluyó los fondos para la educación tecnológica, de adultos, seguridad pública y se precisaron los recursos para la estructura de las universidades públicas. Esto con la intención de que el gobierno federal entregará a los estatales el recurso y ellos a su vez lo emplearan en cubrir las necesidades en cada una de las entidades y por medio de la estrategia de financiamiento de programas específicos se otorgaba el presupuesto para la creación de nuevas IES públicas o para incrementar el subsidio que se otorgaba a las universidades estatales. Estos procesos reseñados dan cuenta de dos elementos principales, por un lado, una tendencia hacia la descentralización y la desconcentración de atribuciones y recursos de la federación en favor de capacidades locales y por otro, una tendencia hacia la proliferación de instancias, mecanismos e instrumentos de control, que incluyen fórmulas de reporte, evaluación, seguimiento, supervisión y rendición de cuentas.

En el marco del federalismo democrático, la multiplicación de controles y la extrema burocratización de los mecanismos distributivos parece responder a una doble intención: evitar que la pauta de descentralización se traduzca en la dispersión y la ineficiencia de los recursos distribuidos, y evitar que la autoridad federal ejerza discrecionalmente la aplicación de políticas y recursos que, en principio, comportan un enfoque de equidad distributiva.

En torno a esta misma problemática, en 2005 se llevó a cabo la reestructuración de la SEP con el objetivo de contribuir a la descentralización del sistema educativo, quedando reorganizada en tres subsecretarías: la de Educación Básica, la de Educación Media Superior, y la de Educación Superior. Con lo que se redistribuyeron áreas y funciones, sin embargo, no desapareció el sistema burocrático de la SEP.

El siglo XX se caracteriza por la reconversión tecnológico-industrial, la globalización económica y la recomposición estructural del empleo y el trabajo. En este contexto las exigencias de los sistemas educativos son nuevas. Es por ello que en el nivel superior los proyectos de mejora no se hicieron esperar.

En el año 2000 asumió la Presidencia de la República el Sr. Vicente Fox (PAN), por lo que en septiembre de 2001 se publicó el Programa Nacional de Educación (PNE) 2002-2006. En dicho programa se establecieron, entre otros ejes de política, los lineamientos de planeación y coordinación del sistema, plantea una política de crecimiento del sistema de educación superior basada en criterios de calidad y equidad entre entidades federativas, grupos sociales y étnicos. En materia de calidad, el programa propone objetivos tales como lograr una mayor flexibilidad en los programas educativos; incorporar una dimensión integral del conocimiento; propiciar el aprendizaje continuo de los estudiantes; fomentar el desarrollo de la creatividad y el espíritu emprendedor; impulsar la formación de valores. Asimismo, se busca que los estudiantes logren una mejor eficiencia terminal en sus carreras, que mejoren los índices de retención y que existan diversas opciones de titulación.

Un primer rasgo de transformación está relacionado con los procesos de crecimiento, expansión, descentralización y diversificación del sistema. Entre los elementos relevantes de tal dinámica cabe mencionar los siguientes:

La creación de nuevas IES públicas en los estados. A través de la creación de los sistemas de universidades tecnológicas, universidades politécnicas, universidades públicas de apoyo solidario y universidades interculturales.

El impulso a las modalidades de educación superior tecnológicas en el sector público. En 1991 se inició la operación del sistema de universidades tecnológicas, con oferta de formación de dos a tres años; en 2001 inició operaciones el sistema de universidades politécnicas.

La descentralización de las universidades públicas estatales. Este proceso significa la apertura de sedes académicas, dependientes de la universidad estatal, en el interior de la entidad federativa correspondiente.

La incorporación de las IES públicas de formación de profesores al sistema de educación superior, hasta el 2005, con la nueva estructura administrativa de la SEP, esta modalidad educativa se integró formalmente al sistema de educación superior.

La inversión privada. En los noventa su participación creció hasta el umbral de 30%, y en la actualidad cubre una tercera parte del total y más del 40% del posgrado. El intenso crecimiento de la educación superior privada se atribuye a la demanda no atendida por la opción pública y al déficit de controles de calidad académica rigurosos.

Una vez que las universidades ya estuvieron establecidas ahora era necesario buscar la inserción de los alumnos y así cubrir el rubro de la equidad. “El objetivo de mejorar la equidad de oportunidades de acceso fue tratado, además de la ampliación de la oferta, por medio del Programa Nacional de Becas para la Educación Superior (PRONABES).”

Como resultado de estas acciones el sistema de educación superior casi triplicó su población escolar entre 1990 y 2014, al pasar de 1.2 a 3.3 millones de estudiantes.

Como se puede empezar a vislumbrar las acciones propuestas en aras de mejorar la cobertura con equidad produjeron resultados positivos; ahora bien qué pasa con la calidad (concepto incluido también debido a la globalización) de la formación que están recibiendo esos alumnos.

El proyecto de mejora de la calidad fue instrumentado mediante una política que induce a las universidades públicas a impulsar innovaciones en sus planes y programas académicos. Este proyecto venía acompañado de un subsidio, entregado mediante el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), el cual induce a las instituciones a formular proyectos de superación académica del profesorado,

actualización de contenidos, uso intensivo de tecnología y adopción de enfoques educativos centrados en el aprendizaje. Este programa fue una estrategia empleada para buscar la calidad de los docentes; incentivándolos a continuar formándose, pero aun hacía falta una acción que permitiera conocer la calidad de los programas académicos ofertados.

Por ello en 1991 se inició la creación de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), y a finales del 2000 se estableció el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A.C. (COPAES), cuyo propósito consiste en autorizar agencias no gubernamentales de acreditación y coordinar su trabajo. Esto también con la finalidad de abarcar el proyecto de evaluar la educación superior.

Cabe destacar que a la serie de acciones planteadas, subyace un propósito de mejorar la formación académico profesional de los alumnos y con ello impulsar acciones que faciliten su inserción en el campo laboral, siendo ésta una de las grandes responsabilidades sociales de la Educación Superior que quedan plasmadas en los Planes de Educación.

En torno a este propósito, el PNE destaca la importancia de la vinculación de las carreras con el ámbito social, para lo cual se propone una revisión permanente de los perfiles de los programas académicos y su vinculación con el ámbito laboral. Se propone la integración de las funciones universitarias de docencia, investigación y difusión. Asimismo, se busca que en la formación de los estudiantes se integre el servicio social como un medio que enriquezca a los alumnos y que se vincule efectivamente con problemas nacionales. Además del impulso de procesos de cooperación entre las diversas instituciones y el sistema productivo.

Con los proyectos propuestos se da cuenta de los intentos para que la Educación superior cumpla con los requerimientos que esta nueva sociedad del conocimiento o tecnología está teniendo. Si bien algunas de esas acciones están formuladas sólo para

cumplir con el requisito, otras de ellas han cumplido con el propósito que fueron pensadas.

Entre los logros que reporta el proyecto de reforma de la educación superior, particularmente los formulados para elevar la calidad de los programas educativos, la SEP informó que al término de la administración; en el año 2006, se contó con resultados satisfactorios; pues se contaba con los lineamientos y criterios generales para la elaboración del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), lo que propició que en ese año 120 Universidades Públicas Estatales, Universidades Tecnológicas, Universidades Politécnicas e IES afines contaran con su PIFI y 110 Institutos Tecnológicos Federales tuvieran su Programa Institucional de Innovación y Desarrollo (PIID). Además las 31 entidades federativas formularon por primera vez un Programa Estatal para el Desarrollo de la Educación Normal, los programas fueron evaluados por comités de expertos y la asignación de recursos se articuló al proceso de aprobación. Cómo puede observarse, la elaboración del PIFI tuvo una buena aceptación dentro de las IES pues muchas de ellas lo formularon, en aras de mejora, por lo que puede suponerse entonces un avance en este tema.

En el proyecto de mejoramiento al personal docente también hubo resultados alentadores, se incrementó el número de apoyos para la incorporación de profesores de tiempo completo de 337 a 2 968; se incrementó el número de apoyos para la reincorporación de ex becarios PROMEP de 110 a 786; las becas otorgadas a profesores de tiempo completo aumentaron de 483 a 2 846; las nuevas plazas para la contratación de profesores de tiempo completo pasaron de 786 a 4 023. Según la SEP, los apoyos, en su conjunto, mejoraron el perfil de la planta académica de tiempo completo.

Con base en las nuevas exigencias de los sistemas globalizadores, la calidad de los programas se valoraría a través de una evaluación, teniendo como consecuencia que se incrementaran el número de programas reconocidos por su buena calidad, el cual pasó de 474 en 2002 a 1 699 en 2006. El número de programas evaluados por los

CIEES y con posibilidades de lograr la acreditación en el corto plazo, se incrementó de 431 en 2001 a 1 563 en 2006. Los programas que tenían posibilidades de acreditación en el corto, el mediano y el largo plazos sumando 3 007. Mediante el Programa para el Fortalecimiento del Posgrado Nacional SEP-CONACYT, se logró incrementar el número de programas de posgrado de buena calidad de 244 en 2003 a 682 en 2006; asimismo, el 67.0% de los estudiantes de licenciatura de las universidades públicas, el 76.0% en las universidades tecnológicas y el 58.0% en los institutos tecnológicos realizaron sus estudios en programas de buena calidad.

Sin embargo, el análisis de estos resultados, desde una perspectiva cualitativa, podrían no reflejar el mismo éxito que en números, lo cual fue señalado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), organización que reconoce y destaca los esfuerzos por colocar a la Educación Superior en un buen nivel; sin embargo y con base en un amplio ejercicio de diagnóstico formulado sobre la situación y la problemática de la educación superior que realizó con algunos de los académicos y especialistas de las IES afiliadas, señaló la persistencia de problemas fundamentales y la aparición de nuevos retos que limitan la profundidad de los logros alcanzados.

Asimismo, enfatizó que el sistema requiere conseguir mayores niveles de flexibilidad y adaptabilidad para responder a las circunstancias de continua transformación. Subraya la necesidad de articular los esfuerzos que se realizan en las instituciones públicas y particulares aquellas que integran el sistema de educación superior del país, con las políticas, programas y acciones perfilados en la esfera gubernamental, al igual que sintetiza en dos grandes ejes la visión propuesta de cambio. El primero de estos dos ejes se resume en el denominado “binomio calidad-pertinencia de la educación superior”, y el segundo reitera la necesidad de formular y emprender “una política de estado que desencadene el potencial de la educación superior”. Esto en el marco de cambio de gobierno en el año 2006 donde también el entorno social, económico y político eleva las exigencias hacia la educación superior esperando de ella cumpla con nuevas necesidades actuales.

Las recomendaciones de la ANUIES, tenderán a formar parte del Programa Sectorial de Educación 2007-2012, en el cual se incluye buena parte del enfoque de renovación del sistema propuesto por este organismo. En particular, el énfasis estuvo puesto en la necesidad de sostener e incrementar la dinámica de expansión del sistema. También mantener e incrementar el sistema de becas para educación superior. Por último, sostener el esfuerzo emprendido en materia de consolidación de la calidad académica a través de políticas, programas y acciones perfilados en los últimos años.

Como ya se había mencionado líneas arriba, los proyectos propuestos tienen una continuidad; aunque haya cambio de gobierno, algunos por cuestiones de que hayan dado un buen resultado u otros porque ya se hayan convertido en una buena política, claro éstos deben tener alguna adecuación con base en las nuevas exigencias de la economía del país. Durante la gestión de Calderón fueron considerados como destacables los resultados de la política sectorial en materia de crecimiento y diversificación del sistema de educación superior, el impulso a los programas tendientes a reforzar la calidad académica de las instituciones y los programas, así como las pautas para la consolidación de una cultura de la evaluación, la transparencia y la rendición de cuentas de las instituciones que integran el sistema.

La Subsecretaría de Educación Superior dio a conocer los resultados de la gestión sexenal y con ello la continuidad de algunas políticas. En materia de cobertura y expansión se incrementó la matrícula, aunado al impulso de la evaluación de los programas por medio de los Comités (CIEES) y la acreditación por los COPAES. La continuidad y crecimiento del Programa Nacional de Becas para la Educación Superior (PRONABES), el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) y el Programa Nacional de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP).

Siendo en este sexenio que el esquema de crecimiento con diversificación y descentralización se reitera y profundiza. Como resultado en 2007 a 2010 se crearon un total de 90 IES públicas; entre ellas se encuentran, 39 institutos tecnológicos, 24

universidades politécnicas, tres universidades interculturales y cinco universidades públicas estatales. Cuyos proyectos educativos deberían estar directamente articulados a los requerimientos del contexto laboral y las necesidades sociales consideradas como urgentes.

En resumen desde la década pasada, pero sobre todo en lo que va del presente siglo, nuestro sistema educativo ha emprendido un conjunto de reformas que abarca desde la educación básica, pasando por la educación media superior, hasta alcanzar a la educación superior. Todas ellas tienen en común el reemplazo de un currículum enciclopédico, centrado en la enseñanza y que prioriza contenidos disciplinares, por un modelo curricular “flexible”, interdisciplinario, centrado en el aprendizaje y con un enfoque basado en competencias, entre otros rasgos o atributos distintivos.

En 1994 cuando México ingresa a la OCDE, a partir de ese momento el país ha estado sujeto a las políticas y directrices que en materia de educación este organismo internacional establece para sus países miembros (por ejemplo, el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos, PISA por sus siglas en inglés), y también el impulso del enfoque de educación por competencias.

Las dos propuestas más importantes en el mundo en que se basa la educación por competencias surgen en Europa, primero el proyecto Tuning, impulsado por la Unión Europea y posteriormente el proyecto DeSeCo (Definición y Selección de Competencias) (DeSeCo, 2000 y 2005), que promueve la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Sin embargo no es una tarea sencilla cambiar el sistema educativo con el que se ha trabajado por años y si a esto hay q aumentar la falta de claridad en este tema. Preguntas como las siguientes: ¿qué significa el concepto competencias?, ¿cómo distinguirlo de otros cercanos como habilidad, conocimiento, destreza, capacidad, aptitud, estándar?, ¿cómo diseñar e implementar un currículum por competencias?, ¿cómo evaluarlas?, aún están pendientes de resolver, si bien existen algunas

propuestas que han sido formuladas en el plano del discurso, en la práctica el tema está lejos de haber sido resuelto.

CAPÍTULO II: TEORÍA ECONÓMICA Y EDUCACIÓN

2.1 Teoría Económica del Capital Humano

Para abordar el objeto de estudio, a saber, la relación entre la educación y el mercado laboral, se recupera el debate sobre algunos principios de teoría económica. Recursos con los que se pretende dar cuenta de la situación de las transformaciones del campo laboral y la redefinición de las demandas de formación planteadas a los egresados de las Instituciones de Educación Superior, entre ellos, el Licenciado en Educación.

Teorías que parten del supuesto de que el grado de educación alcanzada por los individuos es un factor determinante y significativo del nivel del ingreso. En otros términos, la educación no sólo mejora a la población, sino que le ayuda a aumentar sus ingresos.

Entre las teorías estudiadas se encuentran la Teoría Económica del Capital Humano, la cual pretende dar cuenta de ciertos fenómenos macroeconómicos como el mercado laboral, el ingreso nacional, el capital, el trabajo, la inversión. Al tiempo que tiene presente factores como el conjunto de habilidades y capacidades de los trabajadores.

En esta teoría se define al capital humano como el conjunto de capacidades intelectivas y motoras, hábitos y habilidades que el hombre adquiere y que se articulan directamente a la actividad productiva.

“El capital, en su significado más simple, es el conjunto de bienes de producción o el conjunto de todos los factores de producción producidos a un determinado costo y sujetos a un valor variable con el uso o desuso. De acuerdo con esta definición general, es plausible considerar a los individuos como recurso de capital. Pero el ser humano no es productivo en sí mismo, se requieren inversiones sucesivas en el recién

nacido para que se convierta en un factor productivo; no todos los seres humanos tienen el mismo valor, además que el valor que adquieren no es constante a lo largo de toda su vida”. (Recuperado en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=41303603>).

La teoría del capital humano, es un preocupado intento por descubrir los elementos o características que expresen los vínculos entre éste y el capital físico y poder, y así definir hasta qué punto y en qué proporción el capital humano se vincula e influye en proceso productivo y su rentabilidad.

Trata de expresar de manera muy general que las personas con mayor educación reciben mayores ganancias económicas que aquellas que no están preparadas, es decir, a mayor grado de preparación en la vida, mayor será la respuesta en su inserción en el campo laboral y por consiguiente, la persona tendría más posibilidades económicas para vivir.

“El capital humano es el valor económico potencial de la mayor capacidad productiva de un individuo o del conjunto de la población activa de un país, que es fruto de mayores conocimientos, adquiridos en la escuela, la universidad o por experiencia. Son múltiples los factores que inciden en la productividad de los individuos y que explican, por lo tanto, sus diferencias de renta y salario; como la fuerza física, la inteligencia, la habilidad, la tenacidad, etc., y otros adquiridos con el esfuerzo personal o la influencia del medio ambiente, como la formación, la sanidad, la familia. Entre los elementos adquiridos que inciden de forma significativa en la capacidad productiva de los seres humanos en edad de trabajar están los gastos en sanidad y educación” (Suárez A., 2001).

El desarrollo de la Teoría del Capital Humano reconoce que para la explicación de ciertos fenómenos macroeconómicos, como por ejemplo, el crecimiento del ingreso nacional, es necesario incluir, además de los factores: capital y trabajo, un tercer factor, que considera el conjunto de habilidades y capacidades de los trabajadores.

Los estudios realizados por Theodore Schultz (1959), tuvieron mucho impulso, gracias a los desarrollos teóricos efectuados por Gary Becker y Jacob Mincer. El capital humano ha sido definido por la Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico como el conocimiento, las competencias y otros atributos que poseen los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica (OECD: 1998).

Se considera capital humano a la acumulación de inversiones anteriores en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que permiten aumentar la productividad. Por lo que, debe tenerse en cuenta, todos los atributos humanos, no sólo a nivel de educación, sino también el grado en el cual, una persona, es capaz de poner en acción productiva un amplio rango de habilidades y capacidades, entendiendo por capacidad la potencia para el desarrollo de los procesos mentales superiores como la memoria, el pensamiento y el lenguaje, por habilidad se entiende la forma en cómo se operacionalizan los procesos mentales superiores, los cuales se manifiestan en las diferentes formas de conocimiento acumulados, que permiten a su poseedor, desarrollar eficazmente diversas actividades para lograr crecimiento de la productividad y mejoramiento económico; entendiendo por económico todas aquellas actividades que pueden crear ingresos o bienestar. (Becker 1983).

La teoría del capital humano pone el acento en la importancia de la educación y su formalización dentro de la ciencia económica, por lo que su elaboración no ha sido ni desinteresada ni inocua. Según Calles A. (1996) decir que mientras más preparada esté la fuerza de trabajo existen mejores posibilidades de desarrollo es casi una tautología, en cambio cargar en este aspecto los problemas de la productividad, del crecimiento económico y de la distribución del ingreso es ya otro asunto.

Planteamientos que se puede traducir en los siguientes términos: entre mejor preparados estemos, tendremos un mejor puesto en el campo laboral, será más fácil nuestra inserción a éste y tendremos una mayor remuneración que dará cuenta de lo invertido en nuestra propia educación.

La teoría del capital humano sugiere que la educación o la formación aumenta la productividad de los trabajadores, transmisión de conocimientos útiles y habilidades, por lo tanto, aumentar los ingresos de los trabajadores de cara al futuro, aumentando su vida útil y las ganancias (Becker, 1964). Becker (1964) y Mincer (1974) ofrecen una explicación de que la inversión de los enlaces entre la formación y los salarios de los trabajadores.

Es por ello que esta teoría pretende dar cuenta de que si los egresados de las generaciones 2004-2008, 2005-2009 y 2006-2010 de la Licenciatura en Educación, al invertir en su educación están recibiendo lo que invirtieron en ella y si durante su formación se les formó para atender a los retos que se enfrentarían.

Esta teoría se basa en la inversión económica que se debe hacer para así mejorar a las personas, invertir para formar personas que después serán seres activos dentro de la misma sociedad.

“Se piensa que el sistema educativo proporciona una mayor calificación a la fuerza de trabajo, lo cual se refleja en la productividad de los individuos y a su vez en el incremento de las tasas de crecimiento de la producción, en la remuneración de éstos y, en consecuencia, en una mejor distribución del ingreso”. (Revisado en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-49102007000100010&script=sci_arttext)

En particular, la teoría establece una distinción fundamental entre la educación general, la educación y la formación específica de la empresa. Durante los últimos treinta años, cientos de estudios han sido realizados para estimar las tasas de rentabilidad de la educación (RORE), la mayoría de estos estudios muestran que la escolaridad formal es un factor crucial para explicar las variaciones de los sueldos y salarios en los países bien desarrollados (Cohn & Addison, 1998).

Los estudios comparativos se han realizado en algunos países menos desarrollados, centrándose en la inversión en la educación formal (Psacharopoulos, 1985, 1994).

Para la OIT (2004), la teoría del capital humano y los posteriores estudios que se han realizado han demostrado que la educación es un bien imprescindible para el individuo y para la sociedad en su conjunto, ya que amplía las posibilidades de acción y elección de los individuos y de la sociedad en general. El capital humano, en la medida, que es un potencial económico que se encuentra depositado en las capacidades de las personas para realizar actos económicos, está fuertemente influenciado, por las características económicas, del entorno de la persona, y en el mercado específico en el que la persona se desenvuelve.

En términos de economía “en nuestros días la educación es una inversión privada rentable”, los mayores ingresos de la gente educada son un elemento importante de la demanda de la educación y aunque el aumento de la educación no elevará los ingresos permanentes, la educación seguirá siendo una inversión desde un punto social. (Blaug M., 1998)

El capital humano de la misma manera es considerado como un factor que propicia un crecimiento económico donde la educación y la capacitación laboral tienen un papel importante ya que a través de ellos se desarrollan las capacidades, los talentos, las destrezas y habilidades de los individuos.

Para Gary Becker (1983) el capital humano lo define como “un conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos que puede ser acumulado, o usarse. Es una opción individual, una inversión. Se evalúa por la diferencia entre el coste de los gastos de educación y los gastos correspondientes al coste de productividad, es decir, el salario que recibiría si estuviera inmerso en la vida activa y sus rentas futuras”.

Según Becker la teoría del capital humano distingue dos formas posibles de formación: La formación general, adquirida en el sistema educativo, formativo. Su transferibilidad y su compra al trabajador. Explica el que esté financiada por este último, ya que puede hacerla valer sobre el conjunto del mercado de trabajo. Por su parte, la

firma no está, en modo alguno, impelida a sufragar los costes de formación de una persona, susceptible de hacer prevalecer esa formación en otra empresa dispuesta a mejorar la remuneración, lo que podría incitarla a abandonar la firma. Para evitar esto, la financiación de la actividad toma la forma de una remuneración más fiable. El acuerdo entre el trabajador y la firma consiste entonces en la compra, por parte de la firma, de la fuerza de trabajo de un lado, y la compra de formación del trabajador, por otro.

La formación específica adquirida en el seno de una unidad de producción o de servicio, permite desarrollar al trabajador su productividad dentro de la empresa, pero nada, o bien poco, fuera de ésta. En este caso, la financiación se asegura al mismo tiempo por la firma y por el trabajador. Durante el periodo de formación, el salario recibido por el trabajador es inferior al que hubiera podido recibir fuera de la empresa.

Según Calles A. (1996), “el argumento sostiene que si los trabajadores realmente quieren mejorar su status económico dentro del sistema, todo lo que tienen que hacer es una elección racional para `invertir' en más educación y formación profesional. Esta inversión en capital humano mejoraría su productividad marginal, y los mecanismos de la competencia dentro del mercado de trabajo garantizarían su recompensa correcta”. (pág. 5)

En resumen, el concepto del capital humano, el cual es relativamente contemporáneo, dado que su nacimiento fue anunciado en 1960 por Theodore W. Schultz, pero que surge de manera efectiva dos años más tarde, cuando la *Journal of Political Economy*, en 1962, publicó un suplemento sobre “Inversión en seres humanos”.

Schultz criticaba la poca disposición que tenían los economistas en ese momento, a finales de los años cincuenta y a principios de la década de los sesenta, para reconocer que la inversión en capital humano, concretamente en educación, constituía un motor fundamental del crecimiento económico. Criticaba también el habitual tratamiento de los recursos humanos en los modelos económicos al uso en la

época, que incorporaban el factor trabajo como “input” de las funciones de producción, considerándolo un factor homogéneo, es decir, sin tener en cuenta las diferencias en los conocimientos, habilidades y experiencias de unos individuos y otros.

La línea marcada por Schultz (1961) hizo hincapié en el papel de la educación como inversión en el futuro, debido a que la educación y la formación normalmente elevan la productividad del individuo en el trabajo, también pueden servir para aumentar sus ingresos salariales futuros.

Sin embargo, ya en el siglo XVIII, Adam Smith, un personaje de los economistas clásicos, quien creció durante la era de producción capitalista y se formó en torno al desarrollo industria en Inglaterra, observó todo aquel trabajo manufacturero donde aún existían muchos obreros. Lo que le permitió comprender el capital humano como “Cuando se construye una máquina, se espera que el extraordinario trabajo que realice antes de que se estropee responderá el capital que se utilizó en ella, al menos, unos beneficios ordinarios. Según Smith A. (En Delgado G., 2014, pág. 94) “un hombre educado a costa de mucho trabajo y tiempo, en cualquiera de los empleos que exigen una extraordinaria destreza y habilidad, puede compararse con una de esas costosas maquinas”.

En esta teoría se compara a las personas con unas máquinas que llegan a producir, pues se construye tal máquina con un fin de producción, pero para poder construir esta máquina hubo una inversión, tanto de tiempo como de trabajo y dinero, y se piensa que algún día esta máquina pueda reponer todos esos insumos invertidos. Exactamente pasa con una persona, invierte su tiempo y trabajo en aprender, para poder superarse, tener conocimiento y ser una persona experta en lo que estudia y esto se hace con el fin de que algún día se repongan los gastos ya hechos, o bien lo menciona Smith, obtener el capital de igual valor, pero todo esto debe de haber ocurrido en un tiempo razonable.

Es por ello que al ser humano no se le educa solamente para acumular conocimiento únicamente, sino para tener mejores posibilidades de vida, invierte tanto en su educación que espera algún día tener de vuelta todo este tiempo y dinero invertido, que si no obtiene más de lo invertido por lo menos reciba la misma proporción. También le podemos llamar a ese ganancia como un “plus” en la vida, tener algo con que sostenerse de manera económica y con lo cual pueda vivir por el resto de su vida, pero para llegar a eso tiene que involucrar distintos aspectos para lograr su objetivo.

“Aquel que incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo, los gastos introducidos para mejorar estas capacidades aumentan también el valor de la productividad del trabajo y producirán un rendimiento positivo” (Schultz, 1972).

El ser humano se encuentra en todo un proceso de preparación para enfrentarse a su realidad en el campo laboral, donde actualmente se tiene que competir por un puesto, es decir, el que mejor desarrollando tenga las habilidades ya aprendidas, así como también llegar a términos de eficiencia y eficacia al momento de llevar a cabo el desempeño en su trabajo.

En esta misma dirección, Blaug formula una crítica a la propuesta de Adam Smith, al señalar que el capital humano se caracterizaba por un individualismo metodológico, el cual no consideraba que la formación del capital humano realizada por individuos que actúan por cuenta propia, pues en muchos países, el cuidado médico, la educación, la recuperación de información y la formación laboral son realizadas en su totalidad o en parte por los gobiernos y no por el individuo.

“También cuestiona si el programa de investigación del capital humano es capaz o no de proporcionar nuevos criterios normativos para la acción pública. Su respuesta a ese cuestionamiento es que la investigación en capital humano sí suministra un nuevo

criterio de inversión social: los recursos se deben asignar a los niveles de educación y años de enseñanza de una forma tal que las tasas sociales marginales de rendimiento de la inversión educativa sean iguales y que ese rendimiento de la inversión educativa no debería ser inferior al rendimiento de inversiones privadas alternativas”. (Villalobos G. & Pedroza R., 2009, pág. 276).

Como resultado de la revisión realizada, surge el debate en torno a la Economía de la Educación, el cual se ocupa de la forma en que se llevan a cabo las tomas de decisiones, en materia de inversión que involucran directamente tanto a personas que demandan un servicio educativo, como a los docentes e instituciones que la ofrecen. Pero producir educación lleva a la reducción de producción de algún otro bien o servicio. La prestación de servicios educativos conlleva en sí un costo de oportunidad.

Las universidades y otras instituciones de educación superior (IES) pueden jugar un papel importante en los sistemas de desarrollo de capital humano y de innovación. El crecimiento y la innovación se agrupan en las regiones donde se concentra una fuerza laboral capacitada y creativa, investigación e infraestructura para la innovación. La ventaja competitiva de las ciudades y regiones que crean las mejores condiciones para el crecimiento y el desarrollo está en incremento. Las IES pueden ayudar a las regiones a ser más innovadoras y globalmente competitivas (OCDE 2009).

A manera de conclusión, lo que aporta Shultz al debate sobre el capital humano, nos permite pensar que si bien la teoría lleva más de 50 años que fue planteada, hoy en día es necesario pensar en una reconfiguración de esta teoría, pues podemos ver falso que entre el ser humano estudie más, tenga más oportunidades, es decir, la educación hoy ya no es sinónimo de garantía de una mejor vida, pues el mercado laboral es competente y se debe estar en una constante lucha para poder obtener un puesto en el mercado laboral, poder demostrar lo aprendido y de este modo poder obtener lo necesario para tener una vida plena.

Es necesario que el Capital Humano encuentre una aplicabilidad económica a través del mercado, para que las personas, como consecuencia, de una mayor formación, encuentren las oportunidades que le permitan, mejorar su desempeño en el trabajo, incrementen la productividad e impulsen el crecimiento de la economía.

En este sentido, la política económica debe concebir el capital humano como un activo que contribuye al crecimiento, y promueve la "empleabilidad" de la mano de obra, creando las condiciones necesarias para que las personas lleven a la práctica su "capacidad de emprender". Y que el progreso tecnológico - económico conduzca hacia una dinámica de cambio acelerado de las características de "empleabilidad", que retribuya sus capacidades laborales, las cuales, se transforman cada vez que se completa un ciclo tecnológico en la economía.

Por ello es necesario conocer a través del seguimiento de egresado, cuáles han sido los beneficios que han tenido los egresados con base a la inversión realizada en estudio de licenciatura, si sus ingresos responden a lo invertido en ella y si están capacitándose para obtener mayores beneficios económicos, si en la institución donde se les impulsa a seguir capacitándose y con ello generar también un compromiso para que laboren dentro de ella por más tiempo.

Dar cuenta de la importancia que los egresados le dan a su formación académica, de acuerdo al empleo que tienen y a la remuneración que reciben por poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas, la opinión que tienen sobre su primer puesto laboral y si sus salarios responden a sus necesidades económicas, es parte de la utilización del estudio de seguimientos de egresados y así conocer la importancia que tiene la educación superior en el desarrollo laboral de los egresados.

Y aunque se sabe que no podemos afirmar que la educación eleve la productividad en los individuos, es importante conocer qué tanto influye en el perfeccionamiento de habilidades y aptitudes que se requieren para desempeñar un trabajo y así al tener una mayor educación para competir por un trabajo.

2.2 Teoría de Segmentación de Mercados

Con respecto a la Teoría económica del capital humano es necesario contrastar y compararla con alguna otra teoría para poder realizar un juicio y observar cual es la teoría más coherente en nuestros días, pues esta problematización del mercado laboral nos lleva a su reconfiguración.

“En particular, para la teoría del capital humano las diferencias salariales deberían reflejar diferencias en la productividad (y, en último término, en las cualificaciones); a corto plazo podría haber desigualdades transitorias o fenómenos como el desempleo involuntario, pero a largo plazo la búsqueda de la maximización del beneficio y de la utilidad, en un contexto de información y movilidad perfectas, debería conducir al vaciado del mercado y a la desaparición de las desigualdades”. (Fernández E., 2001, pág. 115). Sin embargo, todo esto chocaba con la realidad y alentaba la búsqueda de explicaciones alternativas.

El mercado de trabajo ha sufrido cambios sustanciales en los últimos años, ocasionados por la falta de crecimiento económico, el uso menos intensivo de la mano de obra y las tendencias de globalización y de flexibilización de dicha mano de obra. La segmentación del mercado de trabajo sobre la base del nivel educativo se ha inclinado a favor de los individuos que presentan un mayor capital cultural, lo que provoca un aumento en las diferencias de salario entre los trabajadores calificados y no calificados, y entre las microempresas, las macroempresas y las dependencias del sector público.

Con base en las nuevas premisas de investigadores como Becker y Lucas han hecho tambalear los fundamentos de la TCH por lo que es necesario buscar y encontrar nuevas explicaciones acerca del papel de la educación en la ocupación e ingresos de los individuos, lo anterior ha originado una conformación de un conjunto teórico el cual hasta lo que va de este siglo XXI todavía sigue enriqueciéndose.

Para iniciar la comprensión de la teoría económica de segmentación de mercado laboral es necesario saber que en la comercialización de servicios y productos existen distintas actividades inmersas, las cuales a su vez se encuentran dentro de tres grandes grupos: lo que tiene que ver con el producto, con el consumidor y con el mercado.

Es la última la que estudiaremos, que lo podemos describir como aquel intercambio de bienes o servicios dentro de un grupo de personas, este puede depender de muchas variables, como el lugar geográfico donde se realiza esta actividad, entre muchas otras.

El fundamento conceptual más importante de esa teoría consiste en que es el proceso histórico de relación y lucha política entre el factor capital y el factor trabajo, lo que determina las múltiples divisiones y desigualdades existentes en el mercado laboral, y no las diferencias entre la productividad y el tamaño o la calidad de la fuerza de trabajo, como lo postularían las teorías dualistas y las neoclásicas. En la teoría de la segmentación, la unidad de análisis no es tanto la conducta del individuo, ni las tasas diferenciales de productividad, sino los intereses objetivamente diferentes de grupos o clases sociales con respecto a las relaciones sociales de producción, las cuales son mediatizadas, en la sociedad capitalista, a través del mercado de trabajo. (Muñoz C., 1985).

“Para los economistas, el mercado será el lugar geográfico en donde coinciden oferentes y demandantes para realizar una transacción comercial; los mercadólogos por su parte coincidirán en que puede tener acepciones, dependiendo del enfoque desde el cual se estudie”. (Fernández E., 2001).

Fernández (2001) nos indica que podemos clasificar al mercado desde distintas variables como el punto geográfico, el tipo de consumo, el tipo de productos, y de acuerdo a la demanda.

La demanda, parte del mercado, es donde entraremos para comprender la Segmentación de Mercado, entonces decimos que la demanda es la cantidad de bienes o servicios que se requeriría en un tiempo determinado y conforme a esto se da una división del mercado en función del consumidor que llega a ejercer la demanda de los bienes y servicios.

Existe el mercado disponible que es aquel que contara con el recurso para la adquisición de bienes y servicios, es decir, en cualquier momento se podrá contar con estas personas que podrán comprar.

Encontramos también dentro de la demanda el mercado real, que igual que el mercado disponible, se tienen los recursos para poder adquirir bienes, la diferencia entre estos dos va en que el mercado disponible aunque se tengan los recursos la gente no siempre tiene la necesidad de adquisición, cosa diferente al mercado real, pues estas personas se tienen seguras en la adquisición de bienes.

Partiendo de estos planteamientos comenzó a elaborarse una concepción dual del mercado de trabajo, según la cual su funcionamiento se podría explicar mejor partiendo de la idea de que éste está dividido en dos grandes segmentos (Piore 1969): el mercado primario (que englobaría los puestos buenos del mercado, es decir, aquellos con salarios elevados, estabilidad, oportunidades de avance, entre otros) y el mercado secundario (en el que quedarían confinados los puestos de trabajo con salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso, y demás).

El fundamento conceptual más importante de esa teoría consiste en que es el proceso histórico de relación y lucha política entre el factor capital y el factor trabajo, lo que determina las múltiples divisiones y desigualdades existentes en el mercado laboral, y no las diferencias entre la productividad y el tamaño o la calidad de la fuerza de trabajo, como lo postularían las teorías dualistas y las neoclásicas. “En la teoría de la segmentación, la unidad de análisis no es tanto la conducta del individuo, ni las tasas diferenciales de productividad, sino los intereses objetivamente diferentes de grupos o

clases sociales con respecto a las relaciones sociales de producción, las cuales son mediatizadas, en la sociedad capitalista, a través del mercado de trabajo". (Muñoz C., 1985).

Se han ido conformando diferentes teorías o enfoques que proporcionan un mayor o menor grado de explicación objetiva al denominado mercado laboral o de trabajo. Dependiendo del mayor o menor énfasis puesto como relevante en la determinación o funcionamiento del mercado laboral, pueden visualizarse 3 vertientes principales: La neoclásica, la marxista y la institucionalista. (Jiménez, J. A. "El mercado de trabajo en la escuela neoclásica y su concepto de capital humano. Una implicación para el desarrollo" en Contribuciones a la Economía, junio 2007. Texto completo en <http://www.eumed.net/ce/>).

"La crítica hacia la visión competitiva del mercado de trabajo fue surgiendo también desde otras concepciones teóricas, en particular desde la economía marxista e institucionalista; en concreto, los orígenes de la TSMT suelen asociarse a este último enfoque, que en este ámbito fue desarrollado por autores como B. y S. Webb, R. Ely, R. Mayo, H. Seager, R. Hoxie, S. Perlman, W. Mitchell, J. Commons o T. Veblen". (Fernández E., 2010. pág. 21).

La Teoría de Segmentación de Mercado del Trabajo (TSMT) comenzó a surgir a finales de los años sesenta impulsada por el descontento hacia la explicación neoclásica del mercado de trabajo. Entre ellos cabría destacar la persistencia de la pobreza y de las desigualdades en las ganancias, la discriminación o el fracaso de los programas de formación basados en la teoría del capital humano.

Partiendo de estos planteamientos comenzó a elaborarse una concepción dual del mercado de trabajo, según la cual su funcionamiento se podría explicar mejor partiendo de la idea de que éste está dividido en dos grandes segmentos (Piore 1969): el mercado primario (que englobaría los puestos buenos del mercado, es decir, aquellos con salarios elevados, estabilidad, oportunidades de avance, entre otros) y el mercado

secundario (en el que quedarían confinados los puestos de trabajo con salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso, y demás). Poco después Piore (1975) refinó aún más esta visión para que se ajustase mejor al funcionamiento global del mercado de trabajo, proponiendo una división adicional dentro del sector primario en un segmento superior y otro inferior. Este último se identificaría con las características habituales de los puestos manuales (o trabajadores de cuello azul), mientras que el primero englobaría aquellos puestos y pautas de movilidad típicamente asociados a profesionales y cargos directivos (o trabajadores cualificados de cuello blanco), caracterizados por presentar unos salarios y un estatus superiores, mayores oportunidades de promoción, ausencia de mecanismos formales de supervisión, espacio para la creatividad individual y la iniciativa, entre otros. (Fernández E., 2010 pág.120).

Carlos Muñoz es un autor que también hace alusión al tema como sigue: La Teoría de la Segmentación (TS) se basa en el papel desempeñado por las características propias de cada empleo en la determinación de los salarios y de la productividad atribuida a la fuerza laboral. Esta teoría señala que el mercado laboral, está compuesto por tres segmentos con características perfectamente diferenciadas e integrados por grupos no competitivos de trabajadores que comparten algunas características comunes, presentando poca movilidad o transferencia de trabajo entre ellos; dichos segmentos son denominados primario independiente (nivel directivo y de alta gerencia), primario subordinado (nivel ejecutivo y de supervisión) y segmento secundario (nivel operativo), se considera que estos segmentos serán ocupados por los individuos según la división social, sexual y económica a la que pertenezcan en la sociedad. (Muñoz, C. 1985).

Esta teoría ha resultado ser una de las más completas para explicar la relación educación-trabajo ya que retoma los fundamentos de las teorías que le antecedieron; refuerza el papel de la educación como proceso de estratificación y reproducción social, afirma que la educación cumple una función distributiva para lograr movilidad social y ocupacional, generando en los individuos la búsqueda de un mayor credencialismo.

Martínez tiene un concepto de la Teoría más sencillo. “La teoría de Segmentación de Mercados explica cómo puestos y salarios corresponden a variables que tienen que ver con la naturaleza de los empleos y no tanto con el perfil educativo del trabajador”. (Martínez, A. 2005).

Las posiciones de Doeringer y Piore respecto a la dualidad de los mercados es la siguiente ...ante el supuesto marginalista de que los determinantes de la estructura salarial se hallaban, por una parte, en el deseo de los trabajadores de aumentar sus ingresos vía la educación y, por la otra, en el deseo de, los empresarios por minimizar sus costos vía la producción, afirmaron un conjunto de factores sociológicos e institucionales cuya incidencia en los salarios era determinante.(Jiménez, J. A. 2007, “El mercado de trabajo en la escuela neoclásica y su concepto de capital humano. Una implicación para el desarrollo” en Contribuciones a la Economía, junio 2007. Texto completo en <http://www.eumed.net/ce/>).

Las implicaciones de la teoría de la segmentación son múltiples. En primer lugar, dicha teoría niega la relación lineal existente entre productividad e ingresos, que sirve de punto de partida a la teoría dualista, la cual, a su vez, había negado la relación entre educación, productividad e ingreso, en que se apoya la teoría neoclásica. En la teoría de la segmentación, la estructura de salarios está determinada por variables "exógenas" al capital humano del individuo, tales como las actitudes ante las diversas razas y los sexos, el poder monopolístico en la economía de que disfrutaban algunas firmas que ofrecen los empleos, los segmentos en los que ha sido dividida la fuerza laboral, las normas burocráticas de los mercados internos de trabajo, etc. En segundo lugar, el papel de la educación en el proceso de estratificación y reproducción social se refuerza.

En la medida en que la obtención de un nivel relativamente alto de educación formal aumenta las ventajas comparativas en la competencia por las mejores oportunidades de empleos en la economía, en esa misma medida la educación adquiere un mayor valor distributivo y se convierte en un vehículo necesario para la movilidad social y ocupacional. De esta manera, aumenta la demanda social por

aquellos niveles y tipos de educación que proporcionan la mayor ventaja competitiva en el mercado laboral, y se genera la espiral inflacionaria en busca de un mayor credencialismo. Esta espiral se caracteriza por el aumento en los requisitos educativos para desempeñar determinados puestos, los cuales han sido exigidos por los empleadores a medida que aumenta el nivel educativo de la fuerza de trabajo. La consecuente devaluación de la ventaja competitiva de determinado nivel de logro educativo se convierte en acicate para el logro de un nivel más alto, el cual es, de todas maneras, necesario para asegurar la reproducción social intergeneracional.

El resultado final de este proceso es la ampliación de la brecha educativa existente entre las clases sociales, entre las zonas urbanas y las rurales y el hecho de que la fuerza laboral "no escolarizada" (o que tiene acceso a niveles educativos inferiores) queda reducida a una situación de marginalidad económica y social, ya sea en el desempleo o en el subempleo crónico del llamado sector informal de la economía. En tercer lugar, los problemas anteriormente mencionados, por lo que hace a la subutilización de los recursos humanos, que han tenido alguna formación de carácter intelectual, tienden a acentuarse en una estructura ocupacional altamente segmentada y jerárquica, en la cual las credenciales educativas desempeñan un importante papel distributivo. En este contexto, la demanda social por educación puede adquirir formas anárquicas y particularistas en la medida en que se genera un mercado educativo especial para los diferentes grupos socioeconómicos urbanos. (Muñoz, C. 1985).

En cuanto al papel que juega la educación Piore menciona: La educación formal parece ser un requisito esencial para obtener empleo en el segmento superior y los requisitos educativos, que se pueden esquivar frecuentemente en otras partes de la economía, varían con las condiciones económicas y se pueden sustituir fácilmente mediante el equivalente en formación informal o experiencia, en este caso tienden a ser barreras absolutas en la entrada. (Piore, M. 1983).

En términos generales, la segmentación de los mercados de trabajo se concibe como un fenómeno endógeno al sistema económico que se caracteriza por una serie de rasgos, entre los que se encuentran:

Un mercado de trabajo primario que funciona de acuerdo a los lineamientos del oligopolio; es decir, está constituido por grandes firmas cuya productividad y rendimientos son altos. Su crecimiento es dinámico y está basado en la utilización de tecnología intensiva. Los salarios que se ofrecen en este mercado son altos, existen posibilidades de promoción, estímulos y mejores condiciones de trabajo para un prototipo de trabajador que se encuentra simbióticamente ligado a la firma que los contrata. Por tanto, los trabajadores de estas firmas serán estables, seguros de sí mismos, tendrán expectativas de ascenso, se encontrarán organizados en sindicatos fuertes y sus modelos de comportamiento serán acordes con el ambiente de la firma.

Un mercado de trabajo secundario que conforma características opuestas al anterior. Es decir, opera según los lineamientos de la competencia más pura, entre firmas que son más pobres y con producción basada en el uso intensivo del trabajo y con poca o deficiente tecnología. Son altamente desorganizados con un escaso o nulo crecimiento como resultado de su baja productividad. Una característica de este mercado es la alta movilidad laboral y en consecuencia, con escasas posibilidades de integrar una sólida organización sindical.

Así pues, para el análisis e interpretación de los resultados de un estudio de seguimiento de egresados resulta conveniente tomar en cuenta los diversos enfoques o teorías a fin de contrastar sus diversos argumentos, categorías y variables y de esta forma encontrar explicaciones más satisfactorias de este objeto de estudio. (Jiménez, J.A. 2007, "El mercado de trabajo en la escuela neoclásica y su concepto de capital humano. Una implicación para el desarrollo" en Contribuciones a la Economía, junio 2007. Texto completo en <http://www.eumed.net/ce/>).

CAPÍTULO III: LA EVALUACIÓN CURRICULAR Y EL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

3.1 Evaluación curricular

En el presente apartado abordaremos el debate sobre el currículum; particularmente su conceptualización y los referentes sobre la evaluación curricular. Esquema analítico en el cual se incorpora una breve referencia a los procesos de diseño e implementación. Ejercicio mediante el cual se pretende recuperar los principales referentes a considerar para realizar estudios de seguimiento de egresados.

Discusión que nos permitirán recuperar los principales tipos de estudios y análisis curriculares a realizar para llevar a cabo una evaluación curricular, entre ellos, el estudio de seguimiento de egresados. Enfatizando el papel de uno de los principales actores que participa en los procesos de valoración del currículum, el egresado.

En resumen, los referentes analíticos permitirán abordar el debate en torno al estudio de seguimiento de egresados, sus propósitos, propuestas metodológicas y principales aportes que tiene en el campo curricular. Referentes que permitirán llevar a cabo la investigación sobre los egresados de la Licenciatura en Educación de la Facultad de Ciencias de la Conducta de la UAEM.

3.1.1 Conceptualización de Curriculum

El propósito del presente apartado es dar cuenta del debate teórico sobre el currículum, el origen del término, su conceptualización. Cabe mencionar que existen diferencias entre los autores en torno al término, entre aquellos que lo denominan currículum y otros como curriculum, de tal manera que nos referiremos a ambos como sinónimos, sin olvidar que el sentido es el mismo.

Etimológicamente el vocablo currículum proviene del latín curriculum, que significa, literalmente, “pequeña carrera”. Su plural, en latín, es currícula. Por otro lado, se recomienda el uso castellanizado de la palabra “currículo”, y por consiguiente su plural “currículos”. <http://www.significados.com/curriculum/>.

Sin embargo, no es suficiente esta conceptualización para dar cuenta de la conformación del campo y la complejidad que implica su estudio. Si bien realizamos una aproximación al debate, podemos identificar que por curriculum se entiende todo aquel plan o programa institucional en donde se integran contenidos, estrategias y métodos que se llevan a cabo en un determinado tiempo.

El término currículum procede del latín (su raíz es la de cursus y currere). —en Roma se hablaba del cursus honorum, la suma “de los honores” que iba acumulando el ciudadano a medida que va desempeñando sucesivos comicios y magistraturas desde el puesto del edil hasta llegar al cónsul. (Gimeno S. J; 2010, p.21).Dicho término se utilizaba para significar la carrera de los hombres y el recorrido que han llevado a través de su vida. Tal como el término de currículum vitae, cuyo significado hace referencia a la vida del hombre. En tanto que una segunda significación hace referencia a una carrera de estudiante, lo que el alumno debe de aprender y superar así como el orden en el que deberá hacerlo.

En la Edad Media el curriculum, entendido como programa formativo, se compone de una clasificación del conocimiento integrado por el “trívium” (tres caminos o cursos: Gramática, Retórica y Dialéctica), que hoy llamaríamos instrumentales, y el “cuadrivium” (cuatro vías: Astronomía, Geometría, Aritmética y Música) que tenían un carácter más marcadamente aplicado.

Para esta época podemos observar claramente que el concepto se ha inclinado hacia el lado de la preparación en un entorno escolar y que repercute en la preparación de un individuo.

Hamilton (1991) señala que el origen del término “currículum” a comienzos del siglo XVII en las Universidades de Seidón y Glasgow, refiere en un primer momento a la búsqueda del método más eficaz para enseñar todo a todos. Esta primera etapa va ligada a la necesidad de organizar un plan de estudios, formando un todo unitario en una integridad secuencial. (Ruiz R. J.M; 2005, p.22).

A partir de este registro podemos darnos cuenta de la necesidad que ha existido en la historia de diversas sociedades, una preocupación sobre los planes educativos y el impacto de éstos en la formación de individuos.

Sin embargo, la penetración del concepto currículum en el discurso educativo tendrá su máximo impacto, cuando la escolaridad se convierte en un fenómeno de masas. Gooson (1998), Kemmis (1988). “La propia lógica de la “educación para todos” requiere que en aras de la igualdad se dosifiquen los contenidos y se organicen dentro de un sistema escolar desarrollado”. (Gimeno S. J; 2010, p.25).

El currículum entonces debe dar respuesta a lo que demanda la sociedad y estar sujeto a los cambios que esta va experimentando. De la misma forma, el término currículum, su conceptualización ha variado conforme a la orientación teórica y el contexto cultural en que se ha discutido.

En aras de contar con una definición que constituya un referente central en la presente investigación, recuperamos diversas definiciones, las cuales han sido consideradas como las más representativas en el debate en torno al currículum. Ejercicio con el cual también pretendemos observar las diferencias y similitudes para que a partir de ello, se seleccione una noción que funja como eje articulador para la reflexión teórica y la tarea analítica en la presente investigación.

Entre las definiciones más recurridas se encuentran aquellas más circunscritas al ámbito escolar. Algunas de ellas particularmente centradas en los procesos de aprendizaje o de enseñanza-aprendizaje, entre ellas se encuentran las formuladas por

Caswell y Campbell (1935) quienes definen al currículum como “el conjunto de experiencias que los alumnos realizan bajo la orientación de la institución escolar”. Inlow (1966, pg.7) afirma que el currículum es “el esfuerzo conjunto y planificado de toda la escuela, destinado a conducir el aprendizaje de los alumnos hacia resultados de aprendizajes determinados”. Taba (1974) concreta que “el currículum es en esencia un plan de aprendizaje; planificar el currículum es el resultado de decisiones que afectan a tres asuntos diferentes 1) Selección y ordenación del contenido; 2) Elección de experiencias de aprendizaje; 3) Planes para lograr condiciones óptimas para que se produzca el aprendizaje”. Bestor (1958) sostiene que el currículum es un programa de conocimientos verdaderos, válidos y esenciales, que se transmite de forma sistemática a través de la escuela, con el fin de desarrollar la mente y entrenar la inteligencia. Jhonston (1967) entiende por currículum una serie estructurada de objetivos del aprendizaje que aspira a lograr. Además, el currículum prescribe (al menos anticipa) los resultados de la instrucción. Wheeler (1967) llega a sostener que debemos de entender por currículum “las experiencias planificadas que se ofrecen al alumno bajo la tutela de la escuela”. Tyler (1973) ya nos indica que una definición limitada del término es la que lo equipara con un curso de estudio; mientras que en el otro extremo de la acepción, el currículum hace referencia a todo aquello que transpira en la planificación, la enseñanza y el aprendizaje de la institución educativa. Debemos señalar que Tyler introduce un matiz muy importante cuando llega a afirmar que currículum es ese trasfondo que subyace tanto en las actividades de planificación como en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Zabalza (1987, pg. 14) concibe al currículum como “el conjunto de los supuestos de partida, de las metas que desea lograr y los pasos que se dan para alcanzarlas; el conjunto de conocimientos, habilidades,... que considera importante trabajar en la escuela años tras año”. Coll (1987, pg. 31) destaca que “entendemos por currículum el proyecto que preside las actividades educativas escolares, precisa sus intenciones y proporciona guías de acción adecuadas y útiles para los profesores que tienen la responsabilidad directa de su ejecución”. Torre, (1993, pg. 179) conjunto de conocimientos reflexivo-aplicativos que permiten comprender, guiar y mejorar la acción formativa. (Ruiz R. J.M; 2005, p.25, 26).

Por su parte, Ruiz (2005) entiende por currículo “al conjunto de objetivos, competencias básicas, contenidos, métodos y estrategias de intervención didáctica y organizativa así como las decisiones que ha de tomar el conjunto de profesores de un centro educativo sobre el modelo de evaluación y la aplicación de sus criterios, en función de las metas educativas que intentan alcanzar”.

Aquellas nociones que no circunscriben el debate curricular al espacio áulico, sino que reconocen el impacto del contexto o en el contexto. Y aquellas que también reconocen el impacto de lo social o lo político en el ámbito educativo, o de la educación en lo político y lo social. Entre ellas encontramos las siguientes definiciones: Bobbit: (1918) quien considera al currículum como un “Conjunto de experiencias que permiten que los alumnos se adapten a la vida de los adultos en sociedad”. Saylor y Alexander (1954) entienden por currículum “el esfuerzo total de la escuela para producir los resultados deseados en situaciones intra y extraescolares”. Gimeno (1988), por su parte, afirma que el “currículum es el eslabón entre la cultura y la sociedad exterior a la escuela y la educación, entre el conocimiento o la cultura heredados y el aprendizaje de los alumnos, entre la teoría (ideas, supuestos y aspiraciones) y la práctica posible, dadas unas determinadas condiciones” y puntualiza aún más: “El currículum en la expresión y concreción del plan cultural que una institución escolar hace realidad dentro de unas determinadas condiciones que matizan ese proyecto”.

Como podemos observar, el debate conceptual muestra la evolución que ha tenido éste a través del tiempo, algunas definiciones contemplan elementos de carácter más operativo, en particular, los procesos de acción así como la acción misma. Por lo tanto, un análisis riguroso del currículum debe extenderse desde un extremo propiamente prescriptivo a otro propiamente interactivo.

De tal manera podemos decir que el término currículo o currículum es polisémico, pues existe una gran variedad de interpretaciones, lo cual puede generar confusiones. Sin embargo, algo que hay en común en la mayoría de los autores, es la idea de planificación, haciendo referencia con ello a una previsión anticipada. Las

distintas concepciones del currículo van desde un diseño de metas educativas, el diseño de objetivos, contenidos y actividades de aprendizaje, hasta llegar a la totalidad de acontecimientos escolares y extraescolares en los que se ve inmerso el sujeto en el sistema educativo y social.

Entendemos entonces el espacio conceptual que abarca el curriculum y es de vital importancia destacar que en el campo del curriculum existe tres grandes momentos:

- Diseño

Que representa el ejercicio de estructurar y organizar elementos que sirvan para la solución de las problemáticas que no solo se limitan al ámbito educativo, sino también a problemas de carácter económico y social. Acuña y colaboradores (1979), proponen que el proceso de diseño curricular contemple las siguientes cuatro fases:

1. Estudio de la realidad social y educativa.
2. Establecimiento de un diagnóstico y un pronóstico con respecto a las necesidades sociales.
3. Elaboración de una propuesta curricular como posibilidad de solución de las necesidades advertidas.
4. Evaluación interna y externa de la propuesta.

- Implementación

Este punto corresponde a la puesta en marcha del paso del diseño, es decir, llevarlo a la práctica en los espacios para los que ha sido creado. Pone en condiciones óptimas el funcionamiento de todo lo que se necesita para pasar del diseño a la ejecución como normas, infraestructura, materiales, entre otras cosas.

- Evaluación

Arnaz (1981) considera que “la evaluación de un currículo es la tarea que consiste en establecer su valor como recurso normativo principal de un proceso concreto de enseñanza-aprendizaje, para determinar la conveniencia de conservarlo, modificarlo o sustituirlo”. (pág. 55)

La evaluación de tal manera nos permite valorar hasta donde se han cumplido las metas y objetivos propuestos con anterioridad, todo esto a través de un recuento de datos o variables que se pretenden conocer y con dichos resultados llevar a cabo un reajuste si fuera necesario.

“La evaluación curricular es importante porque en la actualidad constantemente ocurren cambios y hay nuevos hallazgos científicos, deben juzgarse continuamente los resultados obtenidos pues solo así se llega al perfeccionamiento o al reemplazo racional y fundamentado de lo que se tiene establecido”. (Quezada, 1979).

Por tal motivo es que nuestro estudio gira en este gran momento del currículum en donde posteriormente nos enfocaremos más a detalle.

3.1.2 La evaluación como respuesta a los problemas de la educación

El tema de la evaluación ha sido recurrente en el campo pedagógico, incluso podríamos afirmar que constituye uno de los objetos y ejes de reflexión teórica centrales en este campo. De manera inicial podemos entender por evaluación, aquella acción que nos permite formular una reflexión aproximada acerca de algún tipo de problemática, con la pretensión de observar el impacto de las acciones impulsadas en el contexto específico que ha sido definido previamente.

En otros términos, la evaluación se presenta como la respuesta que se da a partir de las exigencias sociales que se presentan a las instituciones o autoridades, respuesta que debe considerar los propósitos, las metas, los recursos y/o el funcionamiento, sólo por nombrar algunas variables a considerar en el proceso.

Ahora bien, en el campo de la educación se considera a la evaluación como ese proceso sistemático por el cual se realiza una valoración de medios, recursos de un sistema educativo o institución.

De tal modo, la evaluación será entonces esa herramienta que pueda facilitar la optimización de elementos al dar cuenta de información necesaria que nos permita corroborar si es necesario realizar algún cambio o seguir manteniendo nuestros elementos.

“Desde los años noventa en nuestro país se promueven formas múltiples de evaluación en el ámbito educativo en términos de las instituciones, los académicos, los programas de investigación y docencia, y el aprendizaje escolar”. (Glazman, R., 2005, pág. 24). Siendo a partir de este momento que se convierte en una estrategia central de la política nacional, siendo necesario hacer hincapié en observar a detalle lo que se evalúa y por qué existe la necesidad de hacerlo.

“Siendo pertinente destacar que todo ejercicio de evaluación no quedará circunscrito al contexto escolar, sino como destaca Bruner, habrá que tomar en consideración cinco puntos nodales que desafían a la educación en el siglo XXI: las formas de acceso a la información, el acervo de conocimientos, el mercado laboral, las nuevas técnicas educativas y la apertura de nuevos espacios educativos”. (Glazman, R., 2005, pág. 21). Puntos que constituirán el referente para la definición y estructuración de una serie de políticas que atienden a sujetos, espacios e instituciones; procesos que permitieron hacer de la evaluación la herramienta central, cuya pretensión era mantenga un equilibrio y responder a las exigencias sociales que presentaba el sistema educativo nacional.

“Fue durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari cuando se orientó la educación hacia un modelo de mercado, donde la vinculación universidad-empresa se hizo más visible por la presión a las universidades para afianzar este vínculo y por la promoción para que el sector privado tuviera una participación más activa en la orientación y el financiamiento de los sistemas educativos, científico y tecnológico”. (Glazman R., 2005, pág. 224). Momento a partir del cual se intentaba tener un sistema de excelencia en cada una de las IES, a partir de la realización de evaluaciones, que a su vez tenían como objeto indicar el recurso que debía obtener cada una de éstas

instituciones, pretendiendo al mismo tiempo, impactar en la formación del sujeto, por consecuencia, en el campo laboral y de la producción.

Será a partir de 1998 que la evaluación se vuelve una herramienta indispensable que da paso a la modernización de la educación superior en el contexto del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), firmado en 1994 por los países de Estados Unidos y Canadá, con lo que se buscó dar respuesta a la crisis económica existente, no sólo en nuestro país, sino en los que estaban inmersos en esta propuesta, lo que abrió un libre mercado. Estrategia con la que se esperaba se reflejara en mayor calidad, competitividad y productividad.

En este momento, el sistema educativo mexicano dio un giro con una visión profunda en el mercado de trabajo, pretendiendo crear un estrecho vínculo entre las universidades e instituciones con los espacios de trabajo, pues se procuraba que se alcanzaran los objetivos de preparar para sectores específicos.

De lo anterior deriva una política de calidad que se implantó en todas las universidades e IES existentes a lo largo y ancho de la república. La calidad en el panorama educativo se convierte entonces en una forma de indicar si se da cumplimiento a las necesidades que se demandan y si se refleja en los factores que lo integran como la infraestructura, el personal, los alumnos así como los programas existentes.

En resumen, la calidad da paso a las políticas económicas y de mercados que tienen la mirada puesta en variables como la evaluación, acreditación y financiamiento de las IES, políticas que darán paso a regular la toma de decisiones sobre los subsidios designados a la educación superior.

Otra variable central en la política lo constituyó el desarrollo de ciencia y tecnología, materia en la que las IES tuvieron que tomar diversas medidas para ajustar su quehacer al modelo propuesto. Situación que se tradujo en la revisión y

reestructuración de sus planes y programas, cuya pretensión era poder formar a mejores profesionistas para el ejercicio de trabajo en el mercado laboral. Frente a este supuesto, las instituciones tendrían que hacer revisión para verificar si en efecto existe el cumplimiento de la demanda de nuevos profesionistas y mejor preparados, por lo se vieron en la necesidad de someterse a evaluaciones.

En resumen, la década de los 90`s constituye el momento a partir del cual se realizan una series de evaluaciones que pretenden verificar en la sociedad el cumplimiento de diversos objetivos para la mejora de la educación superior en términos de acreditación, evaluación de aprendizajes, asignación de incentivos, entre otros, todo esto desde un mandato de gobierno. Estrategia con la que se pretende que las IES adoptan una responsabilidad con la sociedad como formadora de profesionales para enfrentar las diversas problemáticas que necesita enfrentar el país y con ello llevar a cabo un desarrollo cultural y tecnológico.

En el marco de estas políticas, la evaluación curricular adquiere un nuevo impulso, dado que las grandes transformaciones demandan un curriculum cambiante, por lo que es necesario hacer evaluación de éste y realizar las adecuaciones necesarias. Tales adecuaciones del curriculum se tendrán que realizar tanto de manera interna como externa, es decir, hacer una inspección minuciosa de lo que tiene ver con el contexto y lo que demandan los mercados de trabajo en sociedad, así como aspectos que tienen que ver dentro de los espacios académicos como los planes y programas, métodos de enseñanza, solo por mencionar algunos aspectos relacionados con los programas educativos, los procesos y las prácticas.

3.1.3 La evaluación curricular: propósitos y sus tipos

En el presente apartado abordamos el debate sobre la conceptualización de la evaluación, particularmente, la evaluación curricular, con la pretensión de contar con herramientas teórico conceptuales que permitan aproximarnos a la valoración del currículum, concretamente, el quehacer de los egresados en el campo laboral.

Según Quezada (1979) “la evaluación curricular es un proceso necesario en contextos como el mexicano, en el cual ocurren constantes cambios y hay nuevos hallazgos científicos, por lo que deben juzgarse constantemente los resultados obtenidos, pues sólo así se llega al perfeccionamiento o al reemplazo racional y fundamentado de lo que se tiene establecido”. (Díaz F., 2003, pág. 136).

La evaluación curricular ayudará a optimizar elementos del proceso, pues como resultado arrojará información que es útil para el desarrollo de bases para la reestructuración, la formulación de objetivos y la toma de decisión para modificar o mantener elementos en el programa educativo.

Ahora bien, considerando que la evaluación abarca todos y cada uno de los componentes de un proyecto educativo, recuperamos la propuesta de Stufflebeam (1971) quien asegura que en el proceso de evaluación se va desde la creación y diseño hasta la aplicación de un proyecto, por lo que propone cuatro tipos generales de evaluación:

- Evaluación de contexto.
- Evaluación de entrada o de insumos.
- Evaluación de proceso.
- Evaluación de producto.

Dicho proceso es parecido al de la caja negra en donde convertimos un insumo y obtenemos un producto. En el presente caso, el insumo es el individuo, el mismo que más adelante será el producto o resultado final del proceso de transformación.

Particularmente, la evaluación del contexto dará cuenta del proceso de valoración de lo que acontece en el contexto, información que se espera sea relevante para la creación y diseño de una carrera, entre muchos otros fines.

En el caso de la evaluación de entrada puede relacionarse con los objetivos y metas o bien directrices hacia donde apunta el planteamiento. De igual forma, podemos

hacer mención en esta evaluación con los requerimientos, personal, recursos, equipos entre otros.

En el caso de la evaluación de proceso pretende aportar información para la toma de decisiones y llevar a cabo una retroalimentación a los procedimientos. Evaluar el producto pretende mostrar los logros de proyectos de manera global, así como observar si se han logrado los resultados esperados conforme a los objetivos planteados.

“Este tipo de evaluación con los puntos mencionados corresponde a una evaluación sumaria, por medio de la cual se quiere determinar si los resultados finales de todo el proceso son satisfactorios”. (Díaz, F., 2003 pág. 141).

Dicha evaluación de proceso se identifica con la evaluación curricular interna, así como la evaluación de producto se acerca al concepto de evaluación externa, a través de la cual podemos dar cuenta del impacto social que puede tener el egresado y a sus capacidad de enfrentar los problemas en el contexto.

“Al tratar de precisar más los tipos de evaluación en relación con el proceso curricular se debe incluir la distinción que hacen Arredondo (s.f.) y Arnaz (op. cit.) entre evaluación de la eficiencia y evaluación de la eficacia. Así, mediante la evaluación de la eficiencia de un programa o plan, se busca determinar el grado en que los recursos son aprovechados durante las actividades realizadas, en términos de costos, personal, tiempo, etc., y cuando se trata de evaluar la eficacia, se requiere determinar el grado de semejanza entre los resultados obtenidos y las metas propuestas para una actividad; es decir, la eficacia nos indica si se satisfacen o no las necesidades seleccionadas”. (Díaz, F. 2003, pág. 142).

En consecuencia, podemos realizar una evaluación interna y externa a partir de considerar los criterios de eficiencia y eficacia de un currículum.

Podemos entonces entender a la evaluación curricular como un proceso en el cual elaboramos y obtenemos conclusiones para la toma de decisiones en el currículum, tales resultados obtenidos se pueden utilizar de forma interna o externa, ambos en vías del mejoramiento en la calidad, en el proceso de enseñanza y aprendizaje y en los requerimientos de los empleadores.

En el presente apartado haremos referencia a los dos tipos de evaluación, la evaluación interna y la evaluación externa. El hecho de realizar una evaluación del currículum considerando los elementos que lo componen, su organización y la estructura del plan de estudios, indica que estamos realizando una evolución curricular interna. En otros términos, la evaluación interna toman en cuenta criterios dentro del plan de estudios, es decir, desde dentro se llevan a cabo los ajustes para que posteriormente se obtenga el resultado deseado y pensado. Dicho de otra forma a la evaluación curricular interna le compete valorar elementos así como organizar y estructurar los planes de estudio. Dicha evaluación se lleva a cabo a partir de tomar en cuenta criterios de índole pedagógica como la clasificación de materiales, retroalimentación, ejercitación y refuerzo, congruencia en objetivos y actividades de aprendizaje que se valen de principios psicológicos y epistemológicos.

Para realizar este tipo de estudios, Glazman y De Ibarrola desarrollaron criterios para la valoración la eficiencia interna del currículum, desde su estructura interna y organización, siendo éstos:

- Congruencia del plan, que considera el estudio del equilibrio y la proposición de elementos que lo integran.
- Viabilidad del plan, por medio de la cual se estudian los recursos necesarios, si es viable como lo dice, si existe acceso, así como utilidad en cuanto a costos.
- Continuidad e integración del plan e integración que pretende la determinación en relación a los objetivos de asignaturas, módulos o recursos, es decir, verificar si en la parte modular existe relación y seriación entre asignaturas.

- Vigencia del plan, en donde se lleva a cabo la valoración actual de plan con relación a sus fundamentos que son base para la confrontación de objetivos y el perfil profesional.(Díaz, F., 2003, pág. 145).

Por su parte, la evaluación externa refiere al impacto social que puede tener el egresado. En este sentido, Díaz (2003) nombra tres aspectos principales al evaluar la eficacia o efectividad externa del currículo:

- El análisis de los egresados y sus funciones profesionales, que determina el tipo de funciones que llevan a cabo en la realidad los egresados, si cuentan o no con las capacidades que se proporcionaron en la carrera para diversas funciones que se demandan.
- Análisis de los egresados y de los mercados de trabajo, donde encontramos las áreas y sectores en donde los egresados se han estado insertando, ubicar si los panoramas son nuevas oportunidades para el egresado o bien son lugares que pueden ser tradicionales en su rama, dar cuenta del empleo y desempleo en relación con egresados de instituciones distintas.
- Análisis de la labor del egresado a partir de su intervención en la solución real de las necesidades sociales y los problemas de la comunidad para los que fue diseñada la carrera. Ubicar la realidad del desempeño del egresado con su perfil de egreso y preparación en la institución y el cumplimiento de la demanda social para el cual fue preparado.

En resumen, la evaluación curricular constituye un proceso de valoración de los procesos de diseño e implementación de un currículum. Proceso que se lleva a cabo a través de diversas fases, interna y externa. Para dejar en claro nuestro, la presente investigación se ubica dentro de la evaluación externa, específicamente en el análisis de los egresados y los mercados de trabajo, a través del cual se pretende ubicar en que escenarios se encuentran incorporados los egresados de la Licenciatura en Educación, conocer la relevancia de la práctica de los egresados, la tendencia de la Licenciatura en Educación, así como las competencias requeridas en el escenario laboral.

3.1.4 Estudios de evaluación curricular

Existe una gran diversidad de Estudios que dan cuenta del curriculum, entre ellos se encuentran: estudios de congruencia, pertinencia, de seguimientos de egresados, entre otros. Particularmente, para la presente investigación resultan fundamentales los concernientes a seguimiento de egresados y de mercado laboral.

Los estudios o análisis curriculares tienen como propósito abordar un curriculum con el fin de valorar y comprender su contenido, así también, implica llevarlo a un ejercicio de análisis determinado. Es por eso que la evaluación curricular es el conjunto de análisis curriculares, es decir, la serie de estudios que permitirán aportar información sobre la situación actual y las necesidades a ser consideradas en los programas educativos.

Las IES realizan variedad de análisis curriculares para contribuir al planteamiento y diseño de los planes de estudio, así como reestructuración, para ello se realizan estudios sobre la sociedad y su contexto, particularmente, sobre las demandas del sector para proponer y observar la factibilidad para el diseño de un plan de estudio.

Entre los estudios realizados se encuentran aquellos referentes a “Requerimientos sociales”, los cuales se centran en la demanda social, permitiendo describir y documentar aquellas carencias que existen en el escenario social y laboral, particularmente, las demandas sobre la formación de profesionales para responder a estas necesidades o requerimientos.

Un requerimiento social significa que la demanda que emana de las relaciones sociales que determinan no sólo la producción del objeto, sino también la manera en que será consumido, en este caso el egresado.

Otro tipo de estudio es el análisis llamado estudio de empleadores, el cual permite valorar el desempeño de los egresados de instituciones de educación superior

desde el punto de vista del empleador. Tal estudio proporciona información para mejorar y actualizar los planes y programas de estudio, así como políticas institucionales o bien proporciona datos que son aprovechados para arrojar información acerca de cuestiones curriculares como reestructuración y evaluación.

De acuerdo a la ANUIES (1993) el estudio de empleadores es una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las Instituciones de Educación Superior y por lo tanto constituye una de las herramientas esenciales en las reformas curriculares de estas Instituciones.

De esta forma podemos darnos cuenta que la perspectiva de los dos análisis mencionados es distinta, por un lado vemos que partir de manera específica desde la demanda social o la exigencia que se presentan en determinados tiempo, también observamos que las exigencias pueden partir de la opinión de un empleador o de las personas que requieren en específico que el egresado tenga capacidades para adentrarse en los distintos espacios de trabajo.

Finalmente, en el proceso de evaluación externa, los egresados constituyen uno de los principales actores que aportan información relevante para efectos de reestructuración curricular. La evaluación de egresados radica principalmente en la evaluación llamada de resultados, la cual es una “evaluación de la formación integral que tienen los estudiantes cuando concluyen sus programas de estudios con el objeto de medir y evaluar los conocimientos y habilidades de su formación académica y profesional” (ANUIES, 1993, pág. 13).

Esta evaluación tiene como objeto dar a conocer ante la sociedad, la calidad de la formación que ha recibido el egresado. En México se realizan dos tipos de evaluaciones de los egresados, las cuales aportan la mayoría de la información necesaria para formular juicios y tomar decisiones para la posible reestructuración curricular. Estudio que aporta un panorama sobre la calidad de los planes de estudio en educación superior con las siguientes pretensiones:

- Seguimiento de egresados, que son un valioso elemento para evaluar la calidad de la educación, pues específicamente aportan información fundamental sobre la pertinencia social y económica de los programas de educación superior.
- Los exámenes generales, que constituyen un instrumento de evaluación de carácter extrainstitucional.

<http://www.carlosmanzano.net/articulos/Anguiano.html>.

Los estudios de seguimiento de egresados forman parte de una de las estrategias dentro del proceso de evaluación curricular y que a su vez llevan a cabo la retroalimentación de los programas de formación de profesionales. Constituyendo un recurso fundamental para identificación de nuevas necesidades sociales, formas del ejercicio profesional y mercados de trabajo. Contribuyendo a la obtención de la información acerca de las fortalezas y debilidades del currículo para facilita la tarea de los expertos de revisar, comparar, mantener o modificar sus actividades y programas.

En resumen, las variables como la calidad, pertinencia, eficiencia, y relevancia constituyen referentes centrales para la realización de los procesos de evaluación, para la obtención de información y la toma de decisiones de las autoridades y de los grupos académicos, por lo que tiene como objetivo orientar acciones hacia el mejoramiento de las tareas académicas sustantivas de las IES.

“Desde esta perspectiva se plantea que el seguimiento de egresados sirve para una revisión cuidadosa de los cambios significativos en una profesión y para identificar el perfil del profesionista y el tipo de habilidades y conocimientos que se solicitan en el mercado de trabajo”. (Todd & Gago, 1990).

La evaluación de egresados se vuelve indispensable para el sistema de educación superior, si tomamos en cuenta que los avances de carácter económico, científico, social y productivo que se desarrollan en la sociedad requieren que los profesionistas que están próximos a ingresar al sistema laboral, cuenten con nuevos conocimientos, competencias y habilidades que les permitan enfrentar tareas en la

sociedad. Además de tomar en cuenta que los egresados son la principal fuente de información para poder saber si un plan de estudios de licenciatura es eficaz, eficiente y trascendente, con el fin de evaluar y mejorar su calidad.

3.2 Seguimiento de egresados, estrategia de evaluación externa

La finalidad de la Educación Superior es formar, capacitar y preparar a los sujetos para que se desempeñen como personas útiles a la sociedad, ejerciendo una profesión determinada en un contexto histórico y social específico. Sin embargo estas instituciones les pierden la pista a sus egresados y no tienen forma de corroborar que este fin se esté cumpliendo.

En años recientes, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), recomienda que se deben realizar estudios y seguimiento de egresados como medida para mejorar la calidad de la educación superior.

Es por ello que las Instituciones de Educación Superior a nivel internacional han empleado los seguimientos de egresados para diversos fines, mejorar su calidad académica, modificar sus planes y programas y, conocer la relación Educación-Empleo.

“El seguimiento de egresados es el proceso de investigación del ámbito educativo a través del cual una institución educativa busca evaluar sus procesos internos, a partir de la práctica profesional de los sujetos que ella ha formado”. (Vázquez M.O., Reyna I.D.A.).

En México estos estudios tuvieron su origen en la década de los setentas pero fue hasta la de los noventas que formaron parte de los procesos de evaluación de calidad de las Instituciones de Educación Superior (IES) enfatizando dos aspectos: obtener datos sobre la inserción de los egresados en el mercado de trabajo e indagar la opinión de los egresados sobre la formación recibida.

Es por ello que la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior ANUIES, que es el organismo en el que están agrupadas la mayoría de las IES comenzó a tener mayor preocupación por este tema por lo que impulsó la realización de seguimiento de egresados. El cual quedó plasmado en el documento titulado *La educación superior en el Siglo XXI*: “las IES deberán considerar la realización permanente de estudios de seguimiento de egresados, con propósitos de retroalimentación curricular y de evaluación institucional” (Barrón M., 2005).

Como podemos observar, el seguimiento de egresados constituye un ejercicio de evaluación, el cual forma parte de los procesos de evaluación de la educación superior que han sido impulsados en las últimas décadas a través de distintos mecanismos y empleando una diversidad de métodos, ejercicios que involucran a diversos actores (internos o externos a las IES). Procesos que en términos generales se realizan con el fin de asegurar la calidad de la formación impartida. Como destaca Valenti G., Varela G., (2003), debemos tener claro que los procesos de evaluación, entre ellos el seguimiento de egresados, pueden dar respuesta a tres dimensiones básicas: formación profesional, producción científica y tecnológica, y gestión y dirección universitarias.

Como hemos revisado en el apartado anterior, los procesos de evaluación pueden ser de tipo interno y externo. El presente estudio se circunscribe a los estudios de carácter externo. En esta dirección, la evaluación externa del currículo se refiere principalmente al impacto social que puede tener el egresado en el campo laboral o en el contexto social ampliado, entre los estudios que se realizan se encuentran:

- Análisis de los egresados y sus funciones profesionales. Se busca determinar qué tipo de funciones profesionales desempeñan los egresados, si se capacitaron para estas funciones o no en la carrera cursada, qué utilidad reportan los egresados, empleadores y beneficiarios de dichas funciones, qué funciones se consideran convenientes para integrarse al plan de estudios.
- Análisis de los egresados y de los mercados de trabajo. Es indispensable determinar los tipos de áreas y sectores en que los egresados están trabajando,

analizar si corresponden a mercados de trabajo tradicionales, novedosos o potenciales, investigar los índices de desempleo y subempleo de los egresados, obtener una relación de empleo en comparación con egresados de otras instituciones.

- Análisis de la labor del egresado a partir de su intervención en la solución real de las necesidades sociales y los problemas de la comunidad para los que fue diseñada la carrera. En este punto se confrontará con la realidad para descubrir si realmente hay o no un vínculo estrecho entre las instituciones educativas y el sistema social, y se podrán reestructurar o cambiar los fundamentos que son la parte medular del currículo (Díaz: 2000).

En esta dirección, el propósito de la presente investigación es dar cuenta del impacto del currículo a través de los egresados que se encuentran incorporados en el ámbito laboral, por lo que consideramos importante llevar a cabo un seguimiento de egresados.

Al respecto, Tyler plantea que “para disponer de alguna estimación certera referida al grado de permanencia de los conocimientos impartidos, será necesario contar con otro elemento de evaluación que a veces aparece algún tiempo después de completada la enseñanza; realizar un seguimiento de egresados, que permite reunir mayor cantidad de pruebas acerca de la permanencia u olvido de los conocimientos que los jóvenes adquirieron en su paso por la escuela”. (Tyler 1986, pág. 110).

Se conceptualiza el seguimiento de egresados como: “un conjunto de acciones sistemáticas que nos permiten verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos y conocer las dificultades que se presentan al tratar de alcanzarlos”. (Dimensión de Calidad para la Formación Profesional: Evaluación y Seguimiento de Egresados. Manual de Actividades, 2006, pág. 12).

En la evaluación institucional se considera la identificación de la actividad profesional que los egresados desarrollan, su campo de acción, su nivel de ingresos,

las posibles desviaciones profesionales que ha tenido, así como sus causas y su ubicación académica. Datos que se obtienen y conocen a través de un seguimiento de egresados (Barrón C., 2005). Planteamientos que dan la pauta para conocer una función más de este tipo de estudios y que son las relaciones entre el mundo de la educación y el del trabajo.

Son también importantes para conocer la eficiencia terminal (considerando el concepto de eficiencia terminal como la proporción de alumnos que ingresan a una licenciatura y los que se titulan) de una generación de estudiantes y por ende de la licenciatura, siendo esta eficiencia considerada como un indicador relevante de la calidad educativa.

La ANUIES, reconoce la incorporación de estos estudios para recabar información con calidad de urgente en los siguientes aspectos considerados cruciales: ...1) la inserción de los egresados en el mercado de trabajo; 2) el desempeño profesional; y 3) la opinión de los egresados sobre la formación recibida. (González V., Soto M.; *El seguimiento a egresados y la calidad educativa*).

En esta dirección, los seguimientos de egresados arrojan información para mejora del plan educativo y así lograr que los egresados se inserten de una manera más rápida y eficiente en el campo laboral de una manera tal que los beneficiados sean los que están inmersos dentro de las IES.

En esta dirección, Fresán plantea que los resultados de los estudios de egresados son una herramienta importante para analizar los caminos que siguen los nuevos profesionales, si se incorporan a las empresas productivas y de servicios, si dentro de ellas se estancan en los puestos bajos o intermedios, o bien, si gracias a su formación pueden acceder progresiva y rápidamente a posiciones complejas. (Fresán, M. s.f. *Los estudios de egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las Instituciones de Educación Superior.*).

La información obtenida puede ser empleada con diversos fines, puede ser útil para varios sectores pasando desde la sociedad en general hasta las autoridades educativas.

Jaramillo (2006) plantea que “los resultados de los estudios de egresados constituyen una fuente de información valiosa para diferentes grupos de interés: los directivos de las instituciones pueden analizar, según los resultados obtenidos, la pertinencia y “empleabilidad” de los programas ofrecidos, para realizar los ajustes necesarios y adicionalmente, programar actividades de interés para la comunidad universitaria”.

Aquí podemos denotar la empleabilidad que le pueden dar a la información los directivos de las instituciones, reconociendo que la pertinencia es un factor que se toma en cuenta para la evaluación curricular de un plan de estudios.

Según Guerra, la información recabada en los estudios de egresados permite a las IES tener un juicio objetivo y confiable acerca de tres aspectos:

- a) La inclusión de los egresados en el campo de trabajo,
- b) Su desempeño profesional y
- c) Su opinión con respecto a la formación académica, social y cultural recibida en la institución (Guerra, et al. s/f).

Otros aspectos que evidencian los estudios de egresados, aunque de manera indirecta, son: la calidad de la planta docente, de las prácticas pedagógicas empleadas por ellos, de la infraestructura de la institución y de las políticas educativas internas de las IES y del país.

El otro sector que puede echar mano de la información obtenida a partir del estudio son los estudiantes, padres de familia y empleadores que también son una parte importante del sistema de Educación Superior: [...] los estudios y encuestas de seguimiento de egresados proporcionan a los estudiantes y sus padres, quienes suelen

estar preocupados por el empleo después de terminar algún nivel educativo, debido a que proporciona datos sobre: el empleo definido como un sector empresarial, un estatuto, una función, una profesión, un ingreso, movilidad geográfica, etc. (Red GRADUA2, Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados, 2006).

3.2.1 Metodologías para el estudio de egresados

El instrumento idóneo empleado en los seguimientos de egresados es el cuestionario tipo encuesta, el cual según la Red GRADUA2, en su Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados, destaca que debe contener como temas básicos:

- El perfil del egresado: características principales del egresado (datos socioeconómicos, demográficos, antecedentes académicos, etc.) y sobre los estudios que realizó.
- Relación con el mercado de trabajo (incluye su situación laboral).
- Relación con la institución de egreso (incluye la satisfacción con los servicios educativos que le proporcionó la universidad o institución de educación superior).

En un enfoque más amplio, también se les puede preguntar a los egresados sobre los siguientes puntos:

- La transición de la educación superior al empleo. De ese modo se notará cómo sus competencias, las condiciones del mercado laboral, las expectativas de los empleadores y la dinámica de los mecanismos de transición interactúan al determinar las relaciones entre la graduación y el empleo inicial.
- El desempeño en el empleo y laboral de los egresados en diversas maneras, combinando indicadores tanto subjetivos como objetivos, permitiendo el análisis del nivel de interrelación o divergencia entre la remuneración y el estatus, el uso

en el trabajo de los conocimientos adquiridos en los estudios, y un empleo interesante y satisfactorio.

- Una visión de conjunto de los vínculos entre las competencias adquiridas y las tareas laborales actuales.

- Hasta qué punto las condiciones y provisiones de estudio realmente “importan” para su empleo y trabajo subsiguiente.

- El impacto de las motivaciones, expectativas y orientaciones de los estudiantes en sus decisiones y trayectorias profesionales. (Red GRADUA2, op. cit, pág. 18).

Instrumento en el que se sugiere la división de los aspectos en categorías para su inclusión en el cuestionario tal como sigue:

a) Características personales: ética profesional, liderazgo, iniciativa, cumplir instrucciones, buena actitud, facilidad de adaptación, presentación personal, puntualidad e identificación con la empresa.

b) Características académicas: desarrollo académico, conocimientos generales y específicos, experiencia laboral y estudios de posgrado.

c) Habilidades personales: comunicación verbal y escrita, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, razonamiento lógico y analítico, pensamiento creativo, manejo de riesgos, toma de decisiones y resolución de problemas.

d) Habilidades de aprendizaje: disposición para el aprendizaje continuo, búsqueda de información novedosa, aplicación del conocimiento, negociación, administración, dirección, manejo de computadoras y de otros idiomas. (Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo Innovación Educativa, vol. 8, núm. 42, enero-marzo, 2008, pp. 19-31 Instituto Politécnico Nacional México, México) corregir.

La Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), formula en 1998 una propuesta metodológica conocida como “Esquema Básico para el Estudio de Egresados en Educación Superior”, formulando un cuestionario, el cual consta de 108 preguntas divididas en 15 grandes apartados que

son: 1) datos generales del egresado y antecedentes sociofamiliares, 2) datos socioeconómicos actuales, 3) condiciones económicas durante la licenciatura, 4) estudios de bachillerato o equivalente, 5) estudios de licenciatura, 6) elección de carrera e institución, 7) continuación de la formación, 8) trayectoria y ubicación en el mercado laboral, 9) desempeño profesional, 10) exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual, 11) opinión de los egresados sobre la formación profesional recibida, 12) recomendaciones de los egresados para mejorar el perfil de formación profesional, 13) opinión de los egresados sobre la organización académica, 14) opinión de los egresados sobre la organización institucional, 15) satisfacción con la institución y con la carrera cursada.

Instrumento que ha sido empleado por diferentes instituciones que se preocupan por hacer un estudio de este tipo. Sin embargo este instrumento es extenso y ha sido modificado considerando las necesidades de cada institución.

3.2.2 Dificultades que enfrentan la realización de seguimiento de egresados

Ahora bien, entre las limitaciones que enfrentan las IES para realizar el seguimiento de egresados se encuentran: la carencia de recursos humanos, técnicos y administrativos necesarios que les permitan aplicar las encuestas con la mayor confiabilidad posible y realizar los procesos de análisis pertinentes. La dificultad más constante es la comunicación con los egresados; la falta de actualización de los directorios. En este sentido es muy necesario un sistema o programa que garantice actualizar los datos de los egresados. La propia ANUIES considera necesario destinar personal para que las instituciones mantengan actualizados los directorios de los egresados.

La falta de una "cultura" institucional sobre la necesidad de realizar estudios de seguimiento, y el carácter de los mismos.

El desinterés de algunos mandos intermedios sobre el apoyo requerido para el establecimiento de un sistema institucional de seguimiento de egresados.

El costo de instrumentar un programa institucional de egresados, ante otras prioridades de gasto e inversión.

Como resultado de las investigaciones realizadas se detectó que no existe una propuesta metodológica o una serie de pasos a seguir para realizar el estudio de seguimiento de egresados. Sin embargo, como resultado de la revisión logramos identificar los siguientes componentes del estudio:

- Elaboración de Instrumentos
- Selección de la muestra
- Administración del cuestionario
- Análisis de datos
- Interpretación de datos

CAPÍTULO IV: EL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN EDUCACIÓN DE LA UAEM

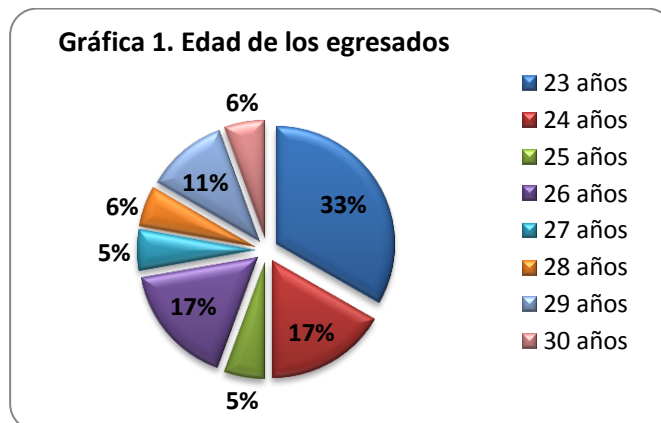
4.1 El mercado laboral de los egresados de la licenciatura en educación de la UAEM

En este capítulo se muestran los resultados obtenidos del seguimiento de egresados de la Licenciatura en Educación de la Facultad de Ciencias de la Conducta de la UAEM. El cual se realizó con la intención de obtener información que permita conocer el impacto del plan de estudios de la Licenciatura a partir de documentar y dar seguimiento a la trayectoria laboral de los egresados del citado programa.

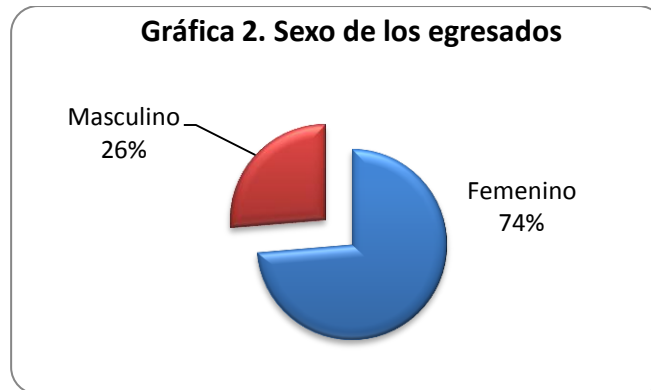
Para obtener la información empleamos un cuestionario basado en el esquema básico propuesto por la ANUIES, el cual está dividido en los apartados que se irán describiendo a continuación. Ver Anexo 1.

Datos personales del egresado: nombre, edad, estado civil y domicilio.

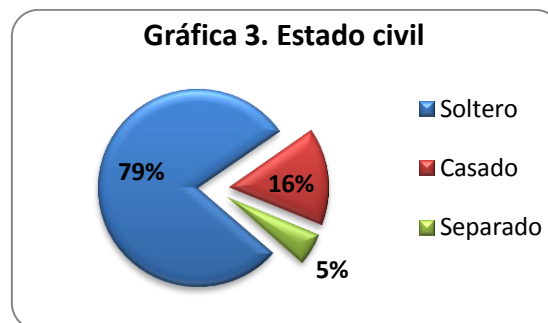
La información obtenida nos permitió saber que el 33% de la población encuestada cuenta con 23 años (como edad mínima). El 17% tiene entre 24 y 26 años de edad, respectivamente y, sólo el 6% tiene 30 años (como edad máxima). Situación que se explica, debido a que los egresados pertenecen a distintas generaciones (ver gráfica 1).



Respecto al sexo, pudimos observar que el 74% son mujeres y el 26% son hombres. Si bien la licenciatura no es sólo para mujeres, es pertinente considerar que la historia de la profesión muestra una tendencia a ser vista como campo de formación y de ejercicio profesional, eminentemente femenino (ver gráfica 2).



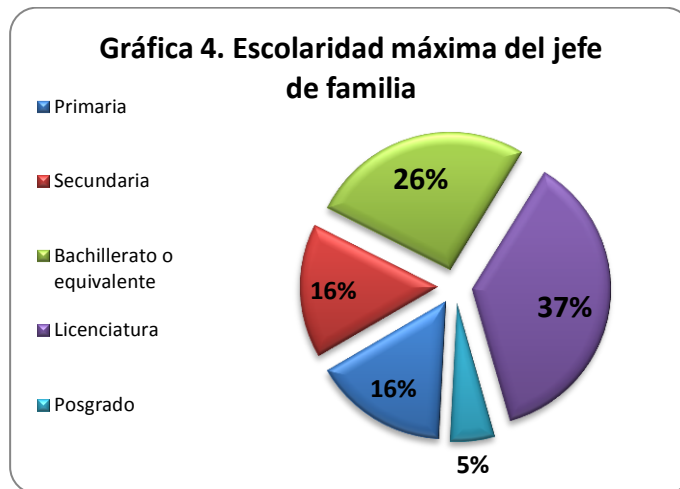
En torno al estado civil, los resultados muestran que el 79% son solteros, 16% casados y 5% separados (ver gráfica 3).



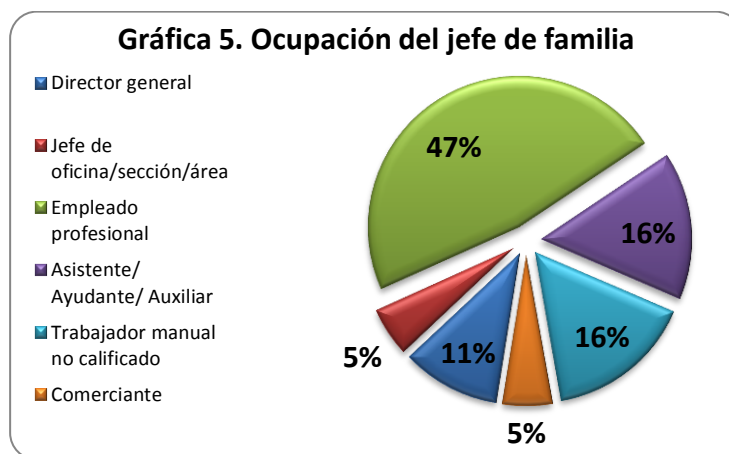
Escolaridad, ocupación e ingresos del jefe de familia

El segundo apartado del cuestionario recupera información sobre la escolaridad, ocupación e ingresos del jefe de familia con la finalidad de tener información que sirva como punto de referencia para valorar el impacto de la formación profesional. Es decir, pretendemos saber si la realización de estudios superiores y la obtención de grados académicos, mejora la condición laboral y la percepción monetaria de las generaciones jóvenes. Al respecto pudimos observar que el 37% de los jefes de familia cuentan con estudios de licenciatura, el 26% con bachillerato/equivalente. El

16% cuentan con estudios de secundaria o primaria en igual proporción. Finalmente, sólo el 5% cuenta con estudios de posgrado. Como podemos observar, el 63% de los jefes de familia cuenta con niveles de educación superior (ver gráfica 4).

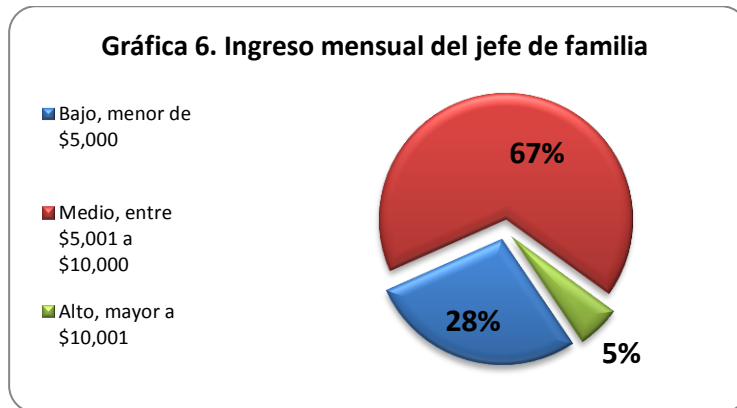


Respecto a la ocupación de los jefes de familia, encontramos que el 47% se desempeña como empleado profesional, 16% como asistente/ayudante o auxiliar y con un porcentaje igual trabajador manual no calificado, 11% como director general y 5% como jefe de oficina/sección/área y comerciante. Como podemos observar, el porcentaje más alto pertenece a una ocupaciones que requieren de estudios profesionales. Lo que nos permite afirmar que un porcentaje considerable de los egresados contaban con un referente familiar favorable para realizar estudios superiores (ver gráfica 5).



Finalmente el ingreso mensual del jefe de familia constituye un referente central para dar cuenta del impacto de la educación en el mercado laboral, al respecto el 67%

de los egresados contestaron que el ingreso familiar fluctuaba entre 5,001 y 10,000, 28% declaró percibir ingresos menores a 5,000 pesos y 5% refirió tener un ingreso mayor a 10,001 pesos mensuales. Situación que podemos inferir, se corresponde con la formación y ocupación del jefe familiar (ver gráfica 6). Variable que buscaremos comparar con el ingreso obtenido por los egresados en su primer empleo y el empleo actual.

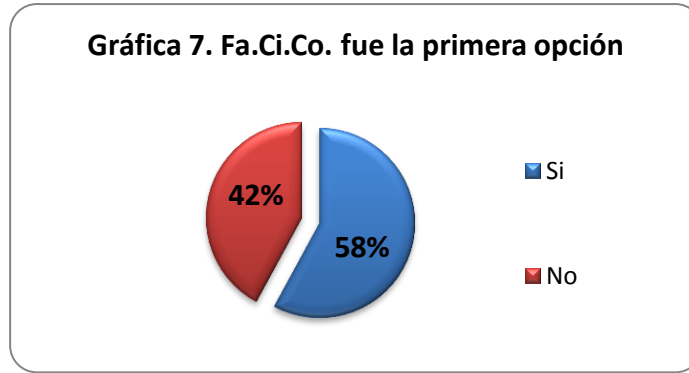


Elección de institución y licenciatura

En el tercer apartado del instrumento se incluyeron preguntas relacionadas con la elección de la Facultad de Ciencias de la Conducta como primera opción para realizar sus estudios de nivel educación superior; la elección de la licenciatura y la situación de titulación.

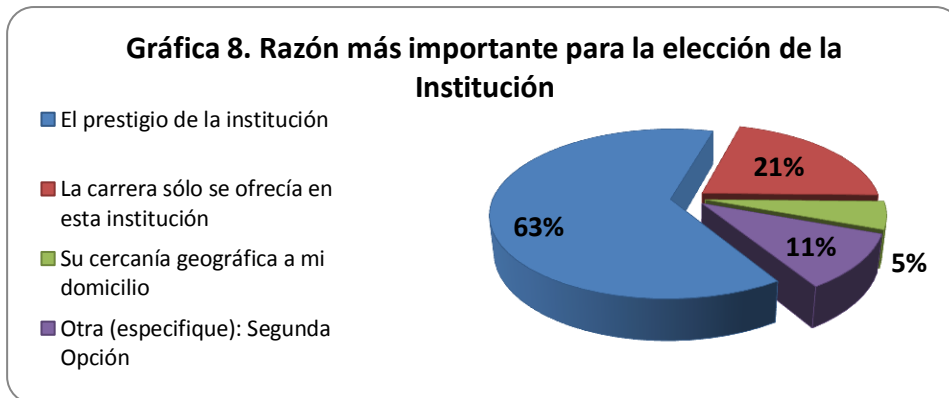
Referente a la elección de la Facultad como opción para la realización de estudios profesionales, el 58% destacó que fue la primera opción para continuar sus estudios profesionales y el 42% restante contestó que no fue la primera opción. Información que resulta relevante, debido a las implicaciones que pueda tener en los procesos de reconfiguración del perfil y los logros profesionales, como aquellos relacionados con la formación magisterial (ver gráfica 7).

Gráfica 7. Fa.Ci.Co. fue la primera opción

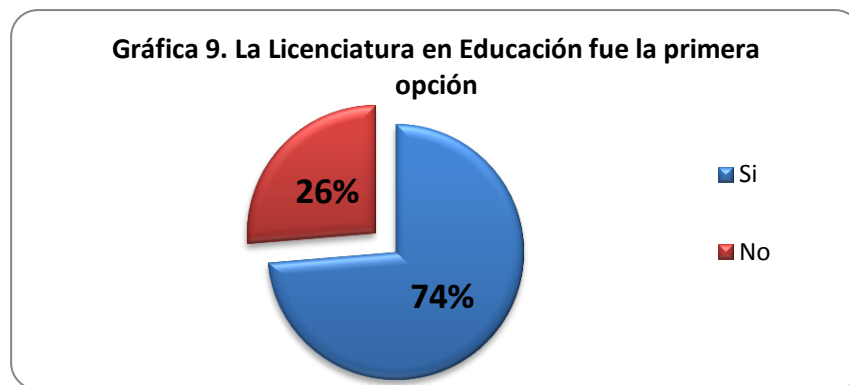


La razón principal para cursar la licenciatura en la Fa.Ci.Co. El 68% respondió que su elección estuvo motivada por el prestigio institucional, el 21% informó que era una disciplina que sólo se ofrecía en esta institución, para el 11% fue su segunda opción y el 5% destacó que por cercanía con su domicilio (ver gráfica 8). Información que debe ser considerada como referente central en los procesos de selección, debido a que en mayor o menor medida pueden determinar el posible impacto de la formación profesional.

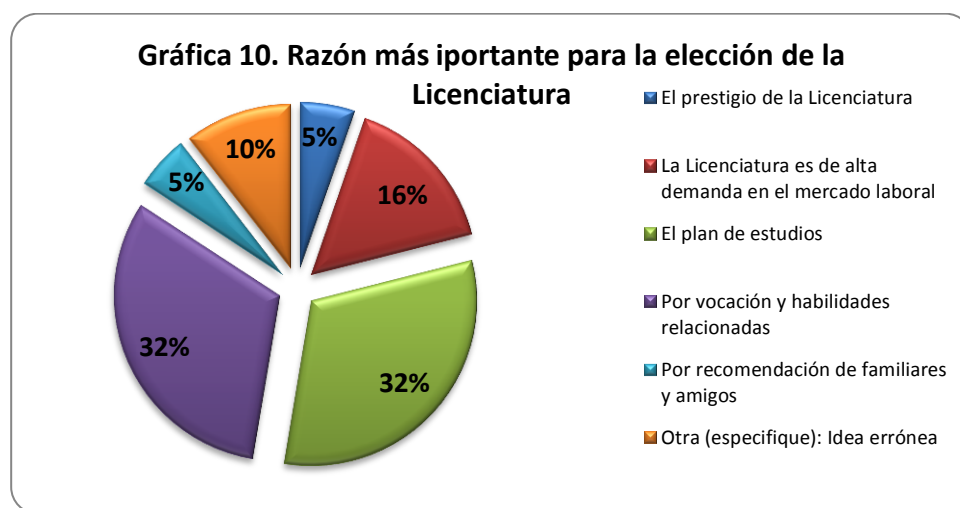
Gráfica 8. Razón más importante para la elección de la Institución



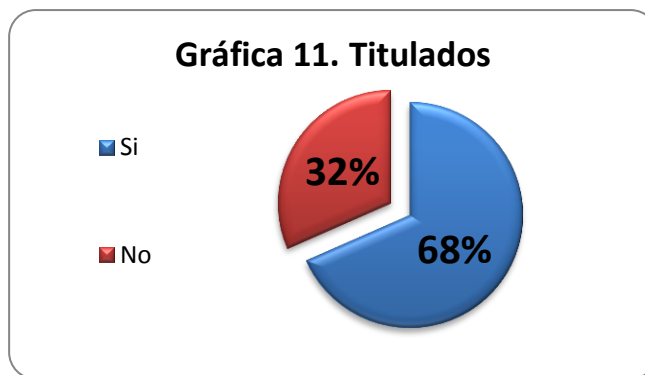
La respuesta a la pregunta referente sobre si la Licenciatura en Educación fue la primera opción para seguir sus estudios profesionales, el 74% de los egresados respondió que sí, siendo un porcentaje alto y el 26% restante respondió que no (ver gráfica 9). Información que permite afirmar que la elección es considerada fundamental para prever el posible desempeño académico y éxito profesional.



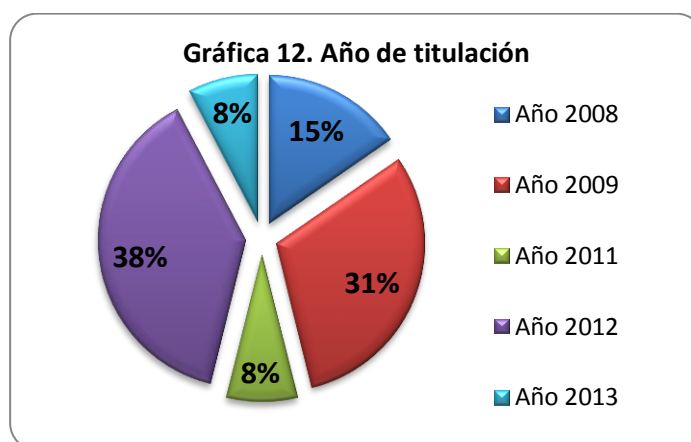
Al preguntar a los egresados sobre la razón más importante que los motivó a elegir la Licenciatura, el 32% respondió que por el plan de estudios y un porcentaje igual por vocación/habilidades relacionadas; el 10% mencionó tener una idea errónea y el 5% por el prestigio de la Licenciatura o por recomendación de familiares y amigos respectivamente (ver gráfica 10). En términos generales, la elección está determinada por el conocimiento de la profesión o el ejercicio profesional.



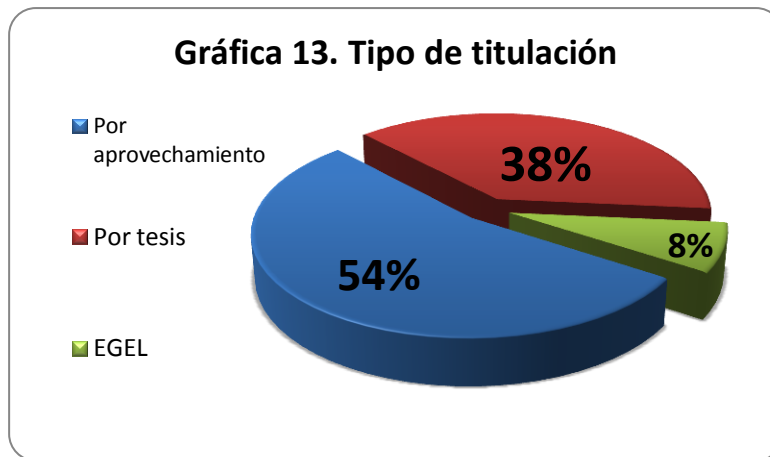
A la pregunta relacionada con la situación de titulación. El 68% respondió estar titulado al momento de la entrevista y el 32% que no lo está (ver gráfica 11). Condición que es pertinente tomar en consideración, debido a que constituye uno de los requisitos para la contratación profesional, por lo que es necesario impulsar acciones para incrementar los índices de titulación que a su vez garanticen criterios mínimos de calidad académica.



Ahora bien, respecto al tiempo que tardaron en titularse una vez que egresaron del programa. El 38% destacó que se graduó en el año 2012, 31% en 2009, 15% en 2008 y 8% en los años 2011 y 2013, respectivamente (ver gráfica 12). Si bien es necesario hacer hincapié en que son egresados pertenecen a distintas generaciones, en promedio el proceso de titulación no tarda más de dos años.



En cuanto a la modalidad de titulación, del 68% que se graduaron, el 54% optó por aprovechamiento académico, el 38% elaboró una tesis y el 8% restante presentó el EGEL (ver gráfica 13). Siendo pertinente valorar lo que garantiza cada una de estas modalidades, pues es de sorprender que en estudios profesionales más del 54% de los estudiantes tengan promedios de 9 y superiores, lo cual debería estar reservado a situaciones excepcionales. Por lo que es necesario replantear la pregunta de si lo importante es incrementar las cifras o mejorar la calidad de la formación.



En cuanto a los motivos por los que aún no se han titulado, dos fundamentalmente: 67% declaran que por cuestiones laborales y 33% por cuestiones personales (ver gráfica 14). Lo que podemos notar es que si bien la Institución no influye en que los egresados no se titulen, si debe tomar cartas en el asunto desde el proceso formativo, dadas las implicaciones tanto institucionales como personales, pues constituye un requisito de evaluación institucional y para la contratación y el ejercicio de la profesión.



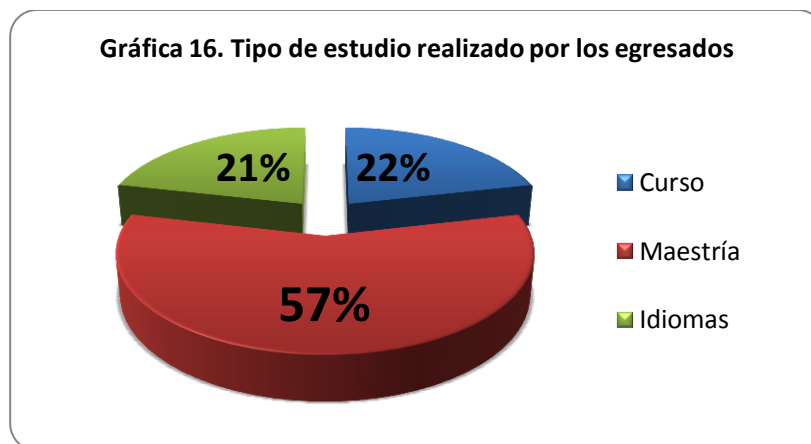
Continuación de la formación profesional

El siguiente apartado ofrece información sobre la formación profesional posterior al concluir la licenciatura: tipo de estudios, nombre de la institución dónde lo cursó, si obtuvo algún grado o diploma, así como la razón más importante para continuar formándose profesionalmente.

De los egresados, un 74% declaró haber realizado estudios de formación profesional al terminar la licenciatura y sólo el 26% respondió que no (ver gráfica 15). Siendo pertinente enfatizar que esta información destaca dos cuestiones centrales, la necesidad de identificar los saberes que requiere el escenario laboral, los cuales deben ser considerados en la formación profesional y la formación continua; demandas frente a las cuales es necesario que el programa educativo y la institución, formulen propuestas académicas.



Referente al tipo de estudio que realizaron, el 57% indicó que fueron estudios de maestría, 22% cursos de actualización y 21% estudió idiomas (ver gráfica 16). Siendo importante destacar que gran parte de los egresados tienen expectativas de continuar preparándose, frente a las demandas laborales propuestas por el ámbito laboral.

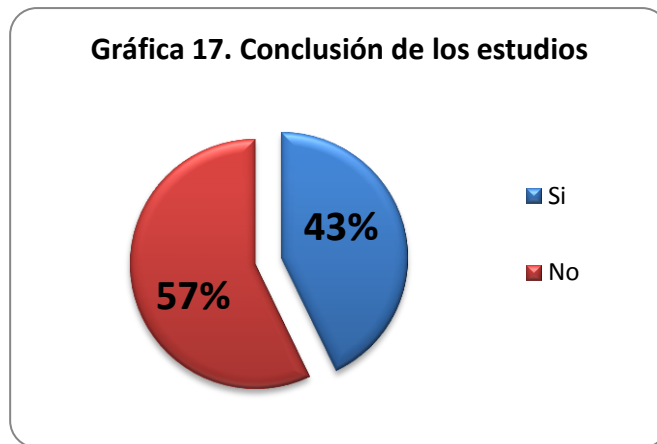


Las Instituciones donde cursaron sus estudios después de la licenciatura fueron: Universidad Digital del Estado de México, ITESM e ISCEEM, Universidad del Valle de México (UVM), Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa, Universidad ETAC, Universidad Autónoma del Estado de México, ANUIES, ENLACE, USC, IPN, Empresa “Factor Humano” por medio de la Unidad de Modernización para la Calidad del Servicio.

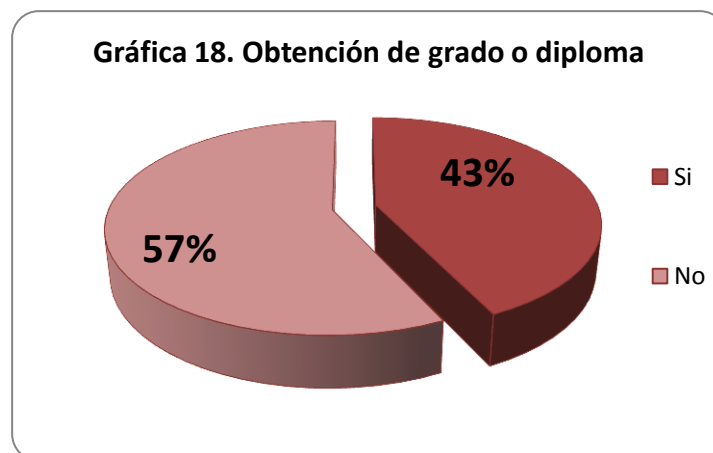
El Nombre del programa que cursaron fueron: Maestría en Ciencias de la Educación, Docencia, Investigación Educativa, Innovación e Investigación Educativa, Maestría en Comunicación y Tecnologías Educativas, Diplomado en Competencias Docentes en el Nivel Medio Superior, Preparación de Ponencias y Artículos Académicos, Maestría en Ciencias de la Educación Familiar, Idiomas y Norma ISO.

Ahora bien, el 43% declaró que concluyeron los estudios y el restante 57% no lo ha hecho (ver gráfica 17). Según podemos observar, los índices de eficiencia terminal tenderán a ser altos. Podemos suponer que se han incrementado los procesos de profesionalización.

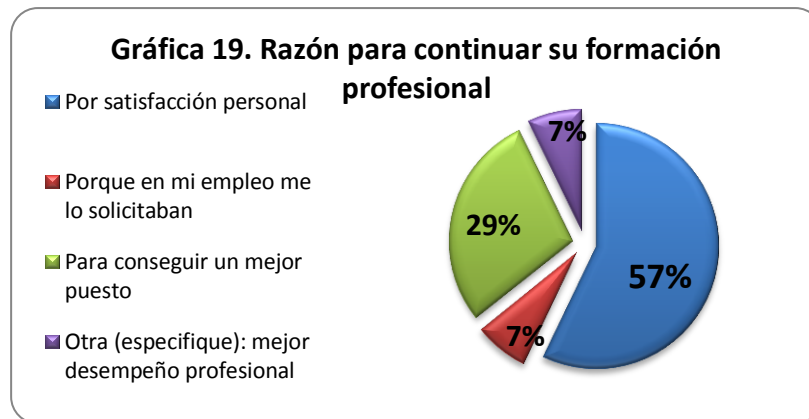
La Teoría de Segmentación de Mercados nos ayuda a comprender el papel de la educación como proceso de estratificación y reproducción social, afirma que la educación cumple una función distributiva para lograr movilidad social y ocupacional, generando en los individuos la búsqueda de un mayor credencialismo. Lo que nos puede ayudar a comprender la situación con los egresados de la Licenciatura en Educación.



Referente a la obtención de grados o reconocimientos por la realización de estudios de posgrado o cursos de actualización, se encontró que el 57% el obtuvo un reconocimiento ya 43% aún no (ver gráfica 18).



Las motivaciones por las que los egresados continuaron su formación profesional son las siguientes. La primera fue por satisfacción personal (57%), la segunda por conseguir un mejor empleo (el 29%), la tercera y cuarta porque en su empleo se lo solicitaron y por mejorar su desempeño profesional con 7% respectivamente (ver gráfica 19). Siendo evidente que si bien los egresados tienen interés por enriquecer su formación profesional, también se ha constituido en una demanda para el ejercicio profesional.

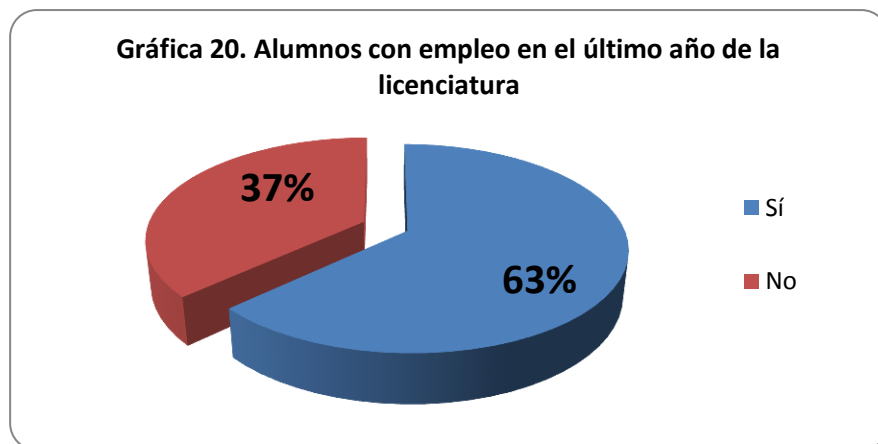


Trayectoria y ubicación en el mercado laboral

Empleo durante el último año de la licenciatura

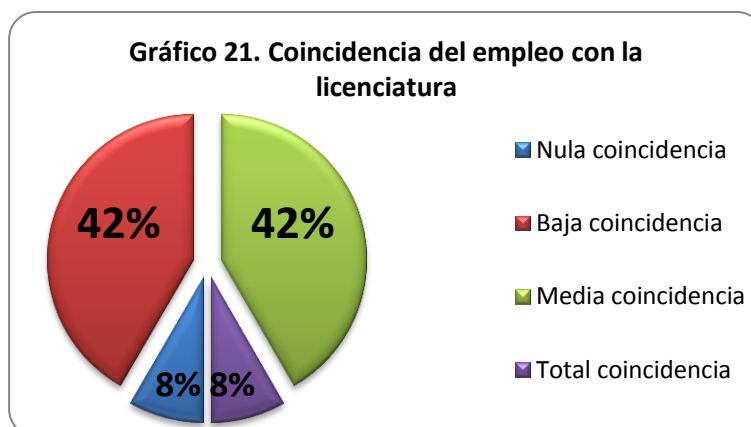
En este apartado de trayectoria y ubicación del egresado en el mercado laboral se obtiene información sobre la obtención de empleo, el tiempo que tardaron en obtenerlo y la coincidencia con los estudios profesionales.

La información obtenida nos permitió saber que en el último año de la licenciatura, el 63% tenía empleo y el 37% no (ver gráfica 20). Siendo pertinente destacar que los egresados debían informar que tenían una permanencia mínima de tres meses en el empleo. Situación que puede interpretarse en dos direcciones: la primera que puede estar relacionada con condiciones de precariedad en que se encuentran los estudiantes durante sus estudios superiores y la segunda relacionada con la vinculación temprana con el escenario laboral. Siendo necesario abrir la reflexión en torno a los escenarios laborales en los cuales se encuentran laborando los estudiantes.



Algunos de los empleos en los que se insertaron antes de egresar fueron: orientadora, auxiliar en el sistema educativo básico (secundaria), docente, aplicador de exámenes del INEA, coordinadora de pedagogía, elaboración y actualización de manuales de procedimientos y organización del departamento de Secundaria Técnica del Valle de Toluca, puesto administrativo; como se puede denotar estos empleos tienen coincidencia con la licenciatura; sin embargo, no todos estaban empleados en el sector educativo, el resto tenían empleos en el área de capacitación de una empresa, como gerente de comida rápida o encargada de departamento en una tienda, entre otros.

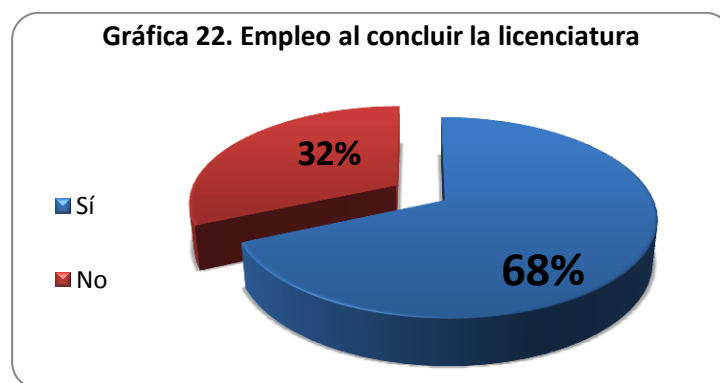
En cuanto a la coincidencia del empleo realizado y los estudios profesionales, los resultados mostraron que el 42% reconoció que existía una baja y mediana coincidencia, respectivamente. El 8% indicó que había nula coincidencia y un porcentaje similar que existía una total coincidencia (ver gráfica 21).



Búsqueda de empleo en el período inmediatamente al egreso de la licenciatura (con la terminación del total de créditos)

En este segundo apartado se requirió información sobre el primer empleo inmediato al egreso de la licenciatura (con el total de créditos cubiertos). Los datos obtenidos proporcionan información sobre la institución dónde laboró, tiempo que le llevó conseguir el primer empleo, el régimen jurídico de la institución, el sector económico al que pertenece la institución o empresa, el sector económico, subsector, tamaño de la empresa, medios por los cuales encontró empleo, el principal requisito de contratación, su duración, la opinión del egresado sobre cuál fue el factor principal para obtener empleo, el cargo o puesto que desempeñó, el ingreso mensual, las principales funciones que desempeño y las tres actividades que desempeñó.

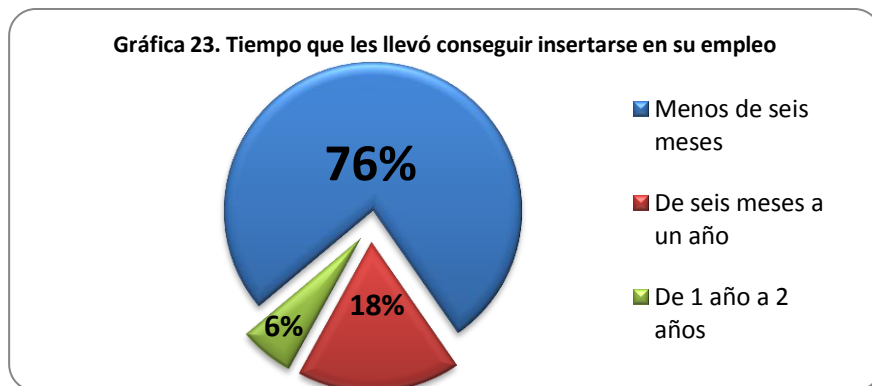
Al momento de concluir la licenciatura, el 68% de los egresados dijo tener empleo y un 32% no (ver gráfica 22). En términos generales podemos considerar que éste constituye un buen indicador, debido a que puede estar relacionado con la realización de estudios superiores; sin embargo, es necesario destacar que puede no estar relacionado con la formación profesional o ser resultado del impulso de acciones relacionadas con la realización de servicio social y estancias profesionales.



Los empleos en los que se insertaron los egresados al momento de egresar fueron: analista académico en la dirección de Educación Superior SEIEM, docentes en el sistema Básico (preescolar) y Medio Superior (Telesecundaria, Preparatoria) tanto en

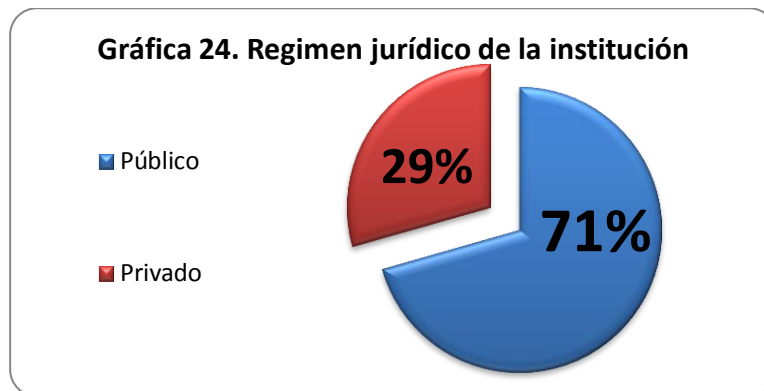
el sector público como en el privado; asesor curricular, orientadora, miembro del Grupo Operativo del Subcomité Académico de Certificación del Proceso de Certificación de Competencias Docentes para el Nivel Medio Superior (CERTIDEMS), personal de apoyo en la oficina de Planeación y Evaluación Institucional en la Dirección de Educación Superior, Operadora del Proyecto de Certificación Docente en Educación Media Superior. Empleos que dan cuenta de un alto nivel de inserción en el ámbito educativo, mostrando una fuerte articulación con la formación recibida. De lo que no tenemos pleno conocimiento es del hecho de que su inserción y desempeño estén directamente relacionados con la formación recibida o si se han desempeñado a partir de procesos de capacitación recibidos en la empresa o institución.

En cuanto al tiempo que les llevó conseguir el empleo, el 76% indicó que tardaron menos de seis meses después del egreso, 18% seis meses y un 6% de uno a dos años (ver gráfica 23). Como se puede observar el ingreso al campo laboral de un gran porcentaje fue en un periodo corto de tiempo.

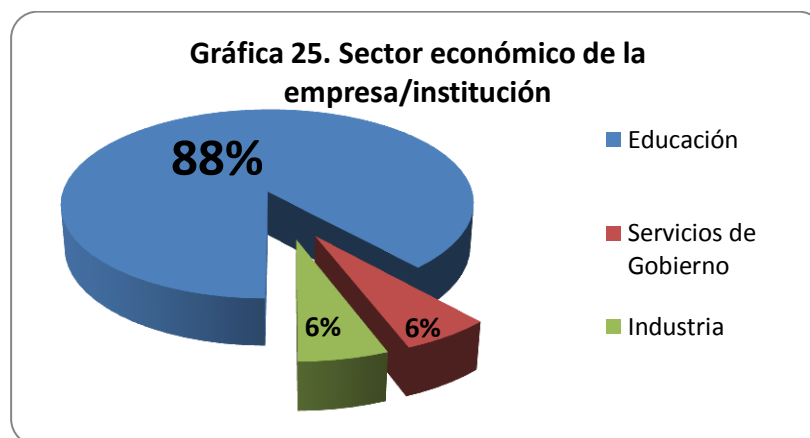


Las instituciones en las que laboraron fueron: Servicios Educativos Integrados al Estado de México SEIEM, Grupo Educativo ISSES, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), Instituto Mexicano de Educación Científica y Tecnológica, Colegio Tenango, ITAHT, Liceo Valle de Toluca, Unidad de Planeación de Profesiones, Escuelas Incorporadas y Evaluación en Planeación del Gobierno del Estado de México, Unidad de Modernización para la Calidad del Servicio. En la empresa D’Nieto.

En cuanto al régimen jurídico al que pertenecen las instituciones o empresas donde laboraron, un 71% se insertó en el sector público y el 29% restante en el privado (ver gráfica 24). Siendo importante destacar que el ejercicio profesional es eminentemente en el sector público; sin embargo, el ámbito privado tiende a ser el segundo gran empleador. Situación que abre la reflexión en torno al tipo de puestos o cargos y su relación con la formación profesional.

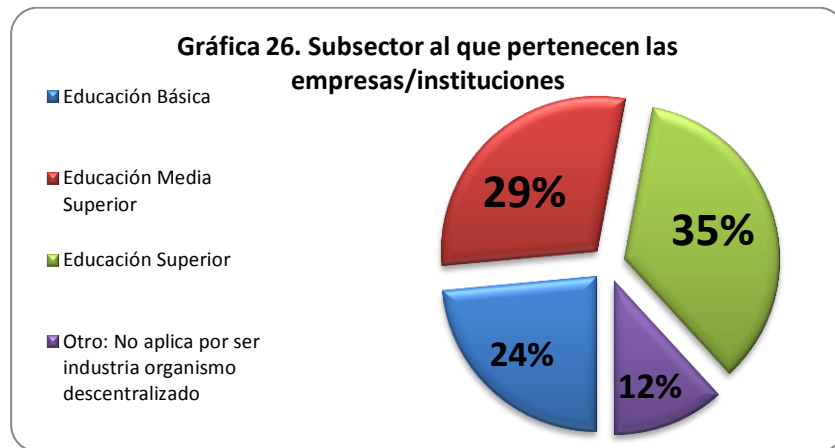


En cuanto al sector económico (rama) al que pertenecen las empresas o instituciones en las que se insertaron los egresados, el 88% informó que se incorporó al sector educativo y tan sólo el 6% en servicios de gobierno e industria (ver gráfica 25). Identificándose una congruencia directa entre la formación profesional y la rama o sector en que ejercen los egresados, a saber, el sector educativo.

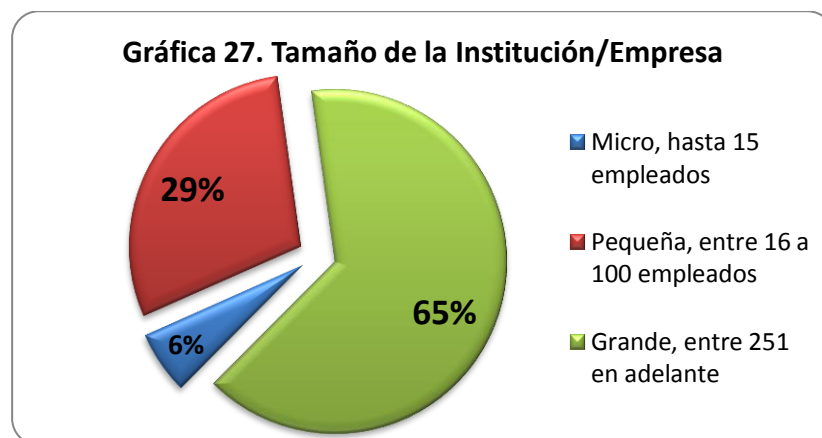


El subsector al que pertenecen las empresas que emplearon a los egresados. El 35% pertenece a Educación Superior, el 29% a Educación Media Superior, el 24% se ubicó en instituciones de Educación Básica y el 12% restante se ubicó en la industria

(ver gráfica 26). En general, el 88% se insertó en los subsectores relacionados con el tema educativo y es probable que aquellos que se encuentran laborando en la industria, realicen actividades relacionadas con la educación.

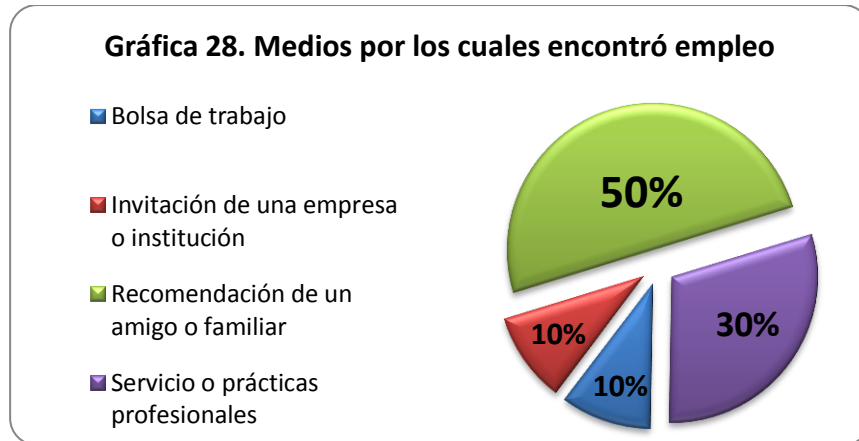


En cuanto al tamaño de las Instituciones/empresas donde laboraban los egresados de la licenciatura, el 65% labora en instituciones grandes que cuentan entre 251 empleados en adelante. El 29% informó estar laborando en instituciones o empresas pequeñas, entre 16 a 100 empleados y el 6% en micro de hasta 15 empleados (ver gráfica 27).

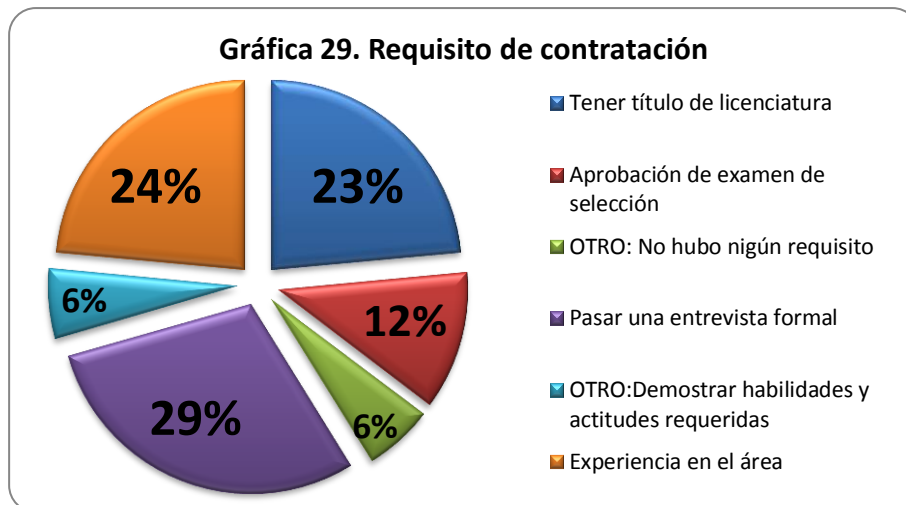


En lo que respecta al medio por el cual encontraron empleo, el 50% informó que fue por recomendación de un familiar o amigo, el 30% por medio de servicio social o prácticas profesionales y el 10% por invitación de una empresa o Institución y a través de bolsa de trabajo (ver gráfica 28). Como puede observarse,

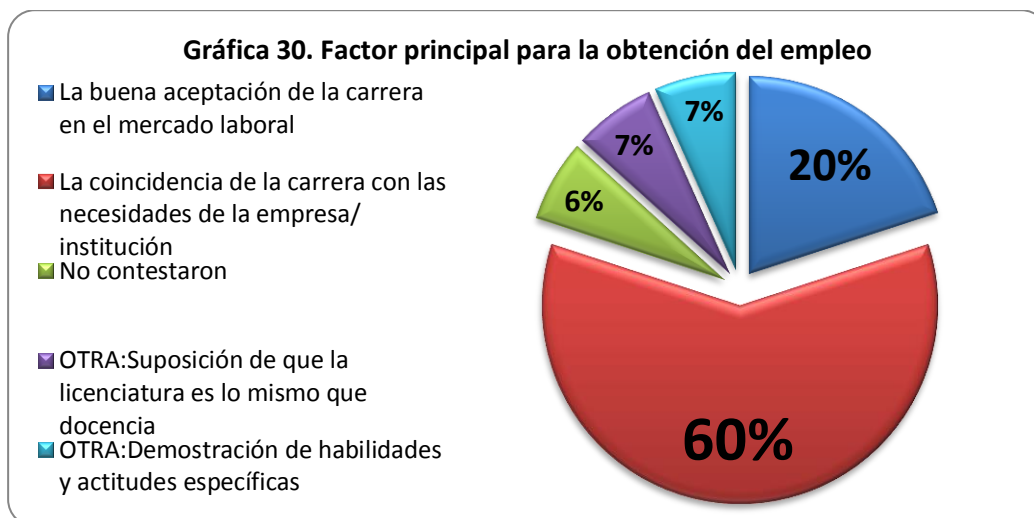
sigue predominando una lógica de redes sociales construidas para garantizar la inserción laboral, difícil de reconstruir en escenarios laborales como el mexicano. Aunque también es pertinente destacar que el servicio social y las prácticas profesionales son una excelente opción para garantizar condiciones de ingreso al primer empleo.



Los requisitos que los egresados refirieron les fueron solicitados para ser contratados: un 29% pasar una entrevista formal, un 24% tener experiencia en el área, el 23% tener título de licenciatura, un 12% aprobación de un examen de selección, y 6% por experiencia en el área y por demostrar habilidades y actitudes requeridas. Las dos últimas respuestas no estaban incluidas en las opciones que se les ofrecieron a los egresados (ver gráfica 29). Cabe destacar que la información se organiza considerando el primer requisito, lo que no quiere decir que sean excluyentes. Es decir, depende de lo que el empleador considere como relevante para las funciones o actividades a desempeñar.

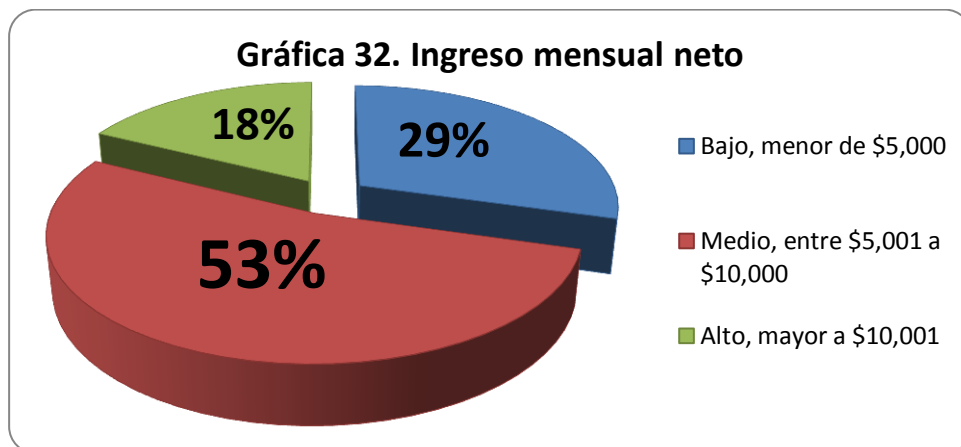


En cuanto al factor principal para obtener empleo, el 60% destaca la coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa/institución, el 20% por la buena aceptación de la carrera en el mercado laboral, un 7% porque quienes los contratan suponen que la licenciatura es lo mismo que docencia y por demostración de habilidades y actitudes específicas, respectivamente (ver gráfica 30). Podemos concluir que si bien existen recomendaciones, la contratación se basa por la existencia de una relación directa entre la formación profesional en el campo de la educación y las demandas laborales del sector educativo.



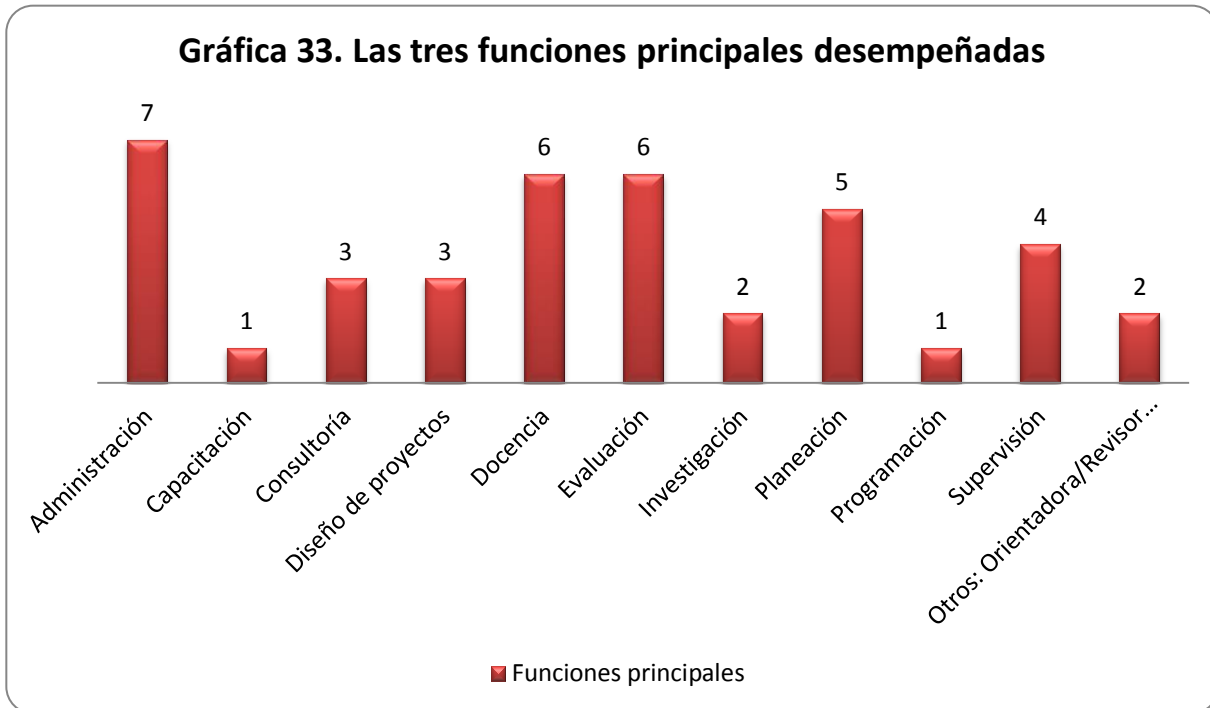
Referente al cargo o puesto que desempeñaban, el 23% dijo ocupar el cargo de analista especializado/técnico, otro porcentaje igual, el de profesor. Un 12% como auxiliar, el 6% informó desempeñarse como jefe de departamento, subgerente/subdirector de área y capacitador, responsable de área, asistente, empleado no profesional o no contestó (ver gráfica 31). La diversidad de la inserción laboral puede estar y no relacionada con la conformación del campo curricular, particularmente con el perfil profesional previsto en el plan de estudios, en el cual se encuentran presentes saberes relacionados con políticas, economía, capacitación, entre otros. Situación que lleva a diversificar las posibilidades profesionales, no sólo la docencia.

En lo que se refiere al ingreso mensual neto de los egresados, percibido en el primer empleo, el 53% se ubicó en el ingreso medio (entre \$5001 a \$10,000), siendo el porcentaje más alto. El 29% tuvo un ingreso bajo (menor de \$5 000) y el 18% un ingreso alto (mayor de 10, 001) (ver gráfica 32). Por lo que podemos concluir que un 71% de los egresados se encuentra en el rango de ingresos mensuales medios y altos; es decir, ratifica aquello que a mayor educación mayor es el salario.



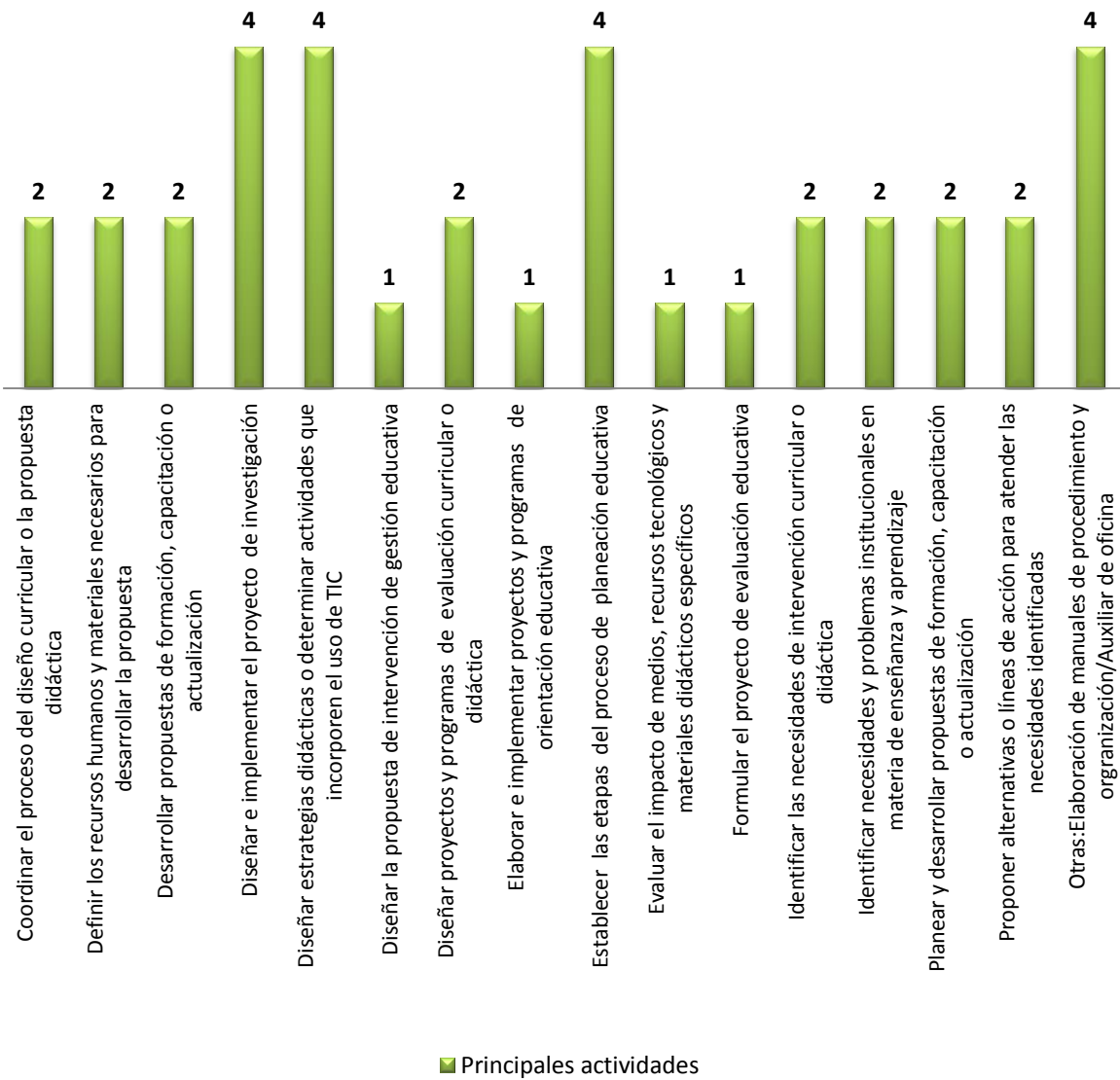
Las tres principales actividades que realizaron en sus empleos los egresados fueron: la administración seguida de la docencia, evaluación y planeación (ver gráfica 33). Como podemos observar, si bien las áreas del ejercicio profesional tienen una relación directa con la formación profesional recibida, debido a que existe una

correspondencia con diversos contenidos temáticos pero que son presentados de manera aislada. Sin embargo, el énfasis en la formación debería estar determinado por áreas de formación y especialización profesional, las cuales deben ser congruentes con los propósitos de la formación.



Respecto a las principales actividades que realizaron los egresados en sus empleos fueron: diseñar e implementar el proyecto de investigación, diseñar estrategias didácticas o realizar actividades que incorporen el uso de TIC, formular las etapas del proceso de planeación educativa y otras (que no estaban incluidas en las opciones propuestas en el cuestionario), entre ellas, auxiliar de oficina, la elaboración de manuales de procedimiento y organización (ver gráfico 34).

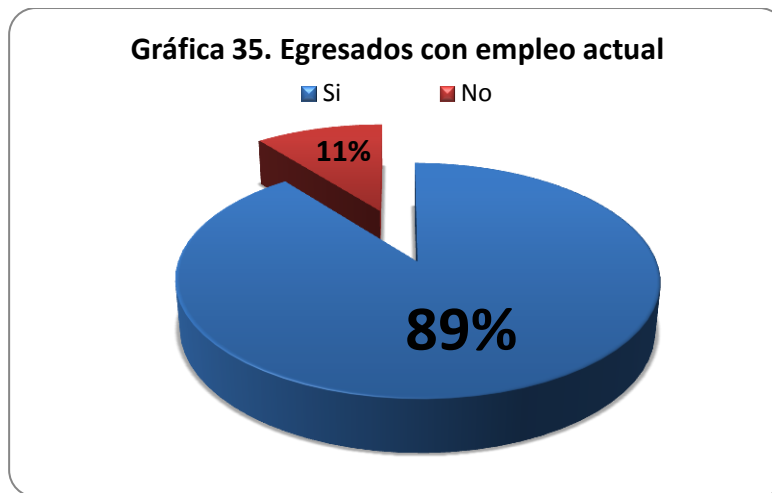
Gráfico 34. Principales actividades



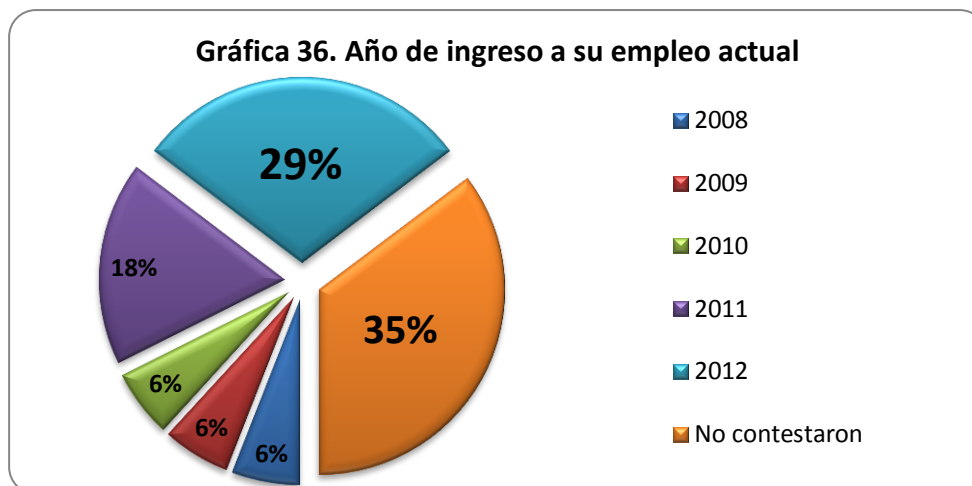
Empleo actual

Este apartado ofrece información sobre el empleo actual de los egresados con la finalidad de conocer la institución o empresa donde laboran; régimen y sector económico al que pertenecen; tamaño de las mismas; medios por los cuales encontró empleo; principal requisito de contratación; razón que influyó en la obtención del empleo, cargo o puesto que desempeña, ingreso mensual, funciones y actividades.

La primera cuestión fue saber si tenían empleo, encontrándose que el 89% contestó que sí y 11% no (ver gráfica 35).



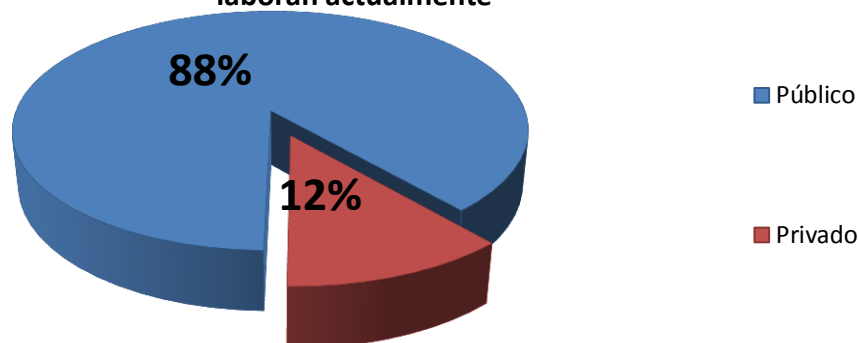
El año en que ingresaron al empleo actual. El 29% ingreso en el 2012, un 35% no contestó, un 18% ingresó en 2011 y 6% en el año 2008, 2009 y 2010 respectivamente (ver gráfica 36). Como se puede observar el mayor porcentaje (35%) corresponde a la opción no contestaron, y la explicación para ello puede ser que sólo han tenido un empleo, es decir; en el que se insertaron al egresar de la licenciatura, sin embargo en el instrumento empleado no hay cuestionamiento que aporte ese dato y por ello no quisimos falsear la información.



Las empresas/instituciones en las que se insertaron son la Universidad Autónoma del Estado de México, Servicios Educativos Integrados al Estado de México (SEIEM) en el área de Educación Superior, la Secretaría de Educación Pública (SEP), la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior de la República Mexicana A.C. (ANUIES), Sindicato de Maestros al Servicio del Estado de México, Departamento de Computación y Electrónica de la Educación Secundaria, Fundación RIA, escuelas y/o Institutos de carácter privado como el Liceo del Valle de Toluca, Angora y un Bachillerato Tecnológico.

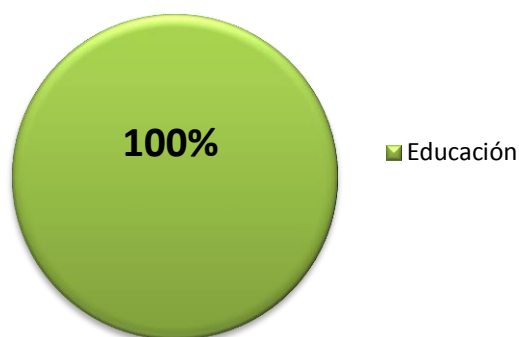
En lo referente al régimen jurídico al que pertenecen las instituciones/empresas en las que actualmente se encuentran laborando los egresados. El 88% laboran en el régimen público y sólo el 12% restante en el privado (ver grafica 37). El sector público constituye el primer empleador de los egresados de la licenciatura en educación.

Gráfica 37. Regimen jurídico de la institución/empresa donde laboran actualmente



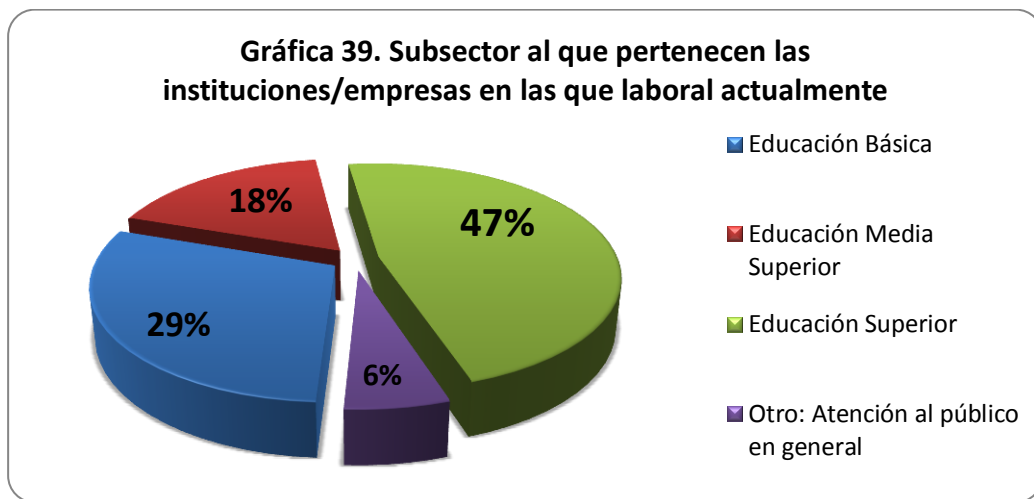
Respecto al sector económico (rama) al que pertenecen las empresas/instituciones en las que laboran los egresados, encontramos que un 100% está inmerso en el ámbito educativo (ver gráfica 38). Situación que muestra que existe congruencia entre la rama y el ámbito de ejercicio profesional.

Gráfico 38. Sector económico (rama) de la institución/empresa donde laboran actualmente



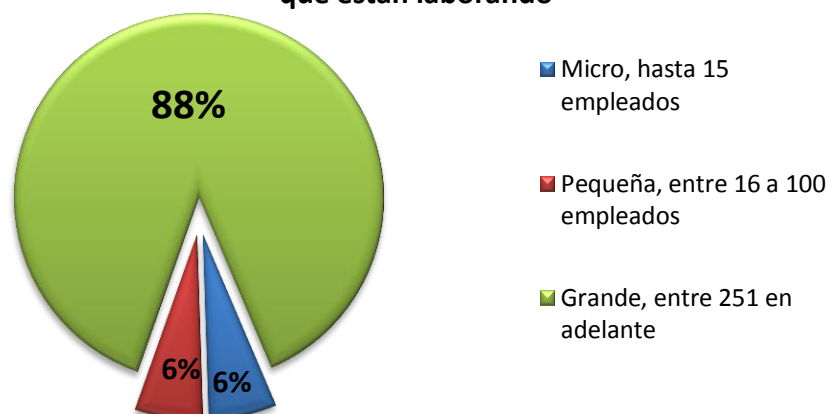
En lo que se refiere al subsector al que pertenecen las instituciones en las que laboran los egresados, un 47% se insertó en instituciones del nivel de educación superior, siendo el porcentaje más alto; 29% en Educación Básica, 18% en instituciones de Educación Media Superior y un 6% dijo proporcionar atención al público en general (ver gráfica 39). Si bien un porcentaje considerable se insertó en el nivel Superior que según el plan de estudios, constituye el nivel recomendado para insertarse. Según lo planteado en el plan de estudios, “El Licenciado en Educación se desempeñará en diversas instituciones educativas, sean públicas o privadas, en la construcción de proyectos, procesos, planes educativos, así como en el sistema de educación no

institucionalizada y no formal participando en proyectos educativos del sector gubernamental. También participará en la organización y administración de instituciones educativas. Los campos en los que intervendrá son: Instituciones Educativas Públicas y Privadas, Asesoría para la toma de decisiones institucionales en la Educación, Instituciones Gubernamentales, Departamentos de Planeación y Evaluación”. Diversidad de escenarios y funciones que nos permite afirmar que la formación profesional no está cumpliendo con los propósitos de formación propuestos en el plan de estudios, debido a que los egresados no están realizando las actividades para las que se les formó. La recomendación es incorporar contenidos temáticos de forma articulada en diversas áreas de la formación con la pretensión de que permitan a los egresados contar con conocimientos, información y habilidades requeridas en los diversos niveles educativos.



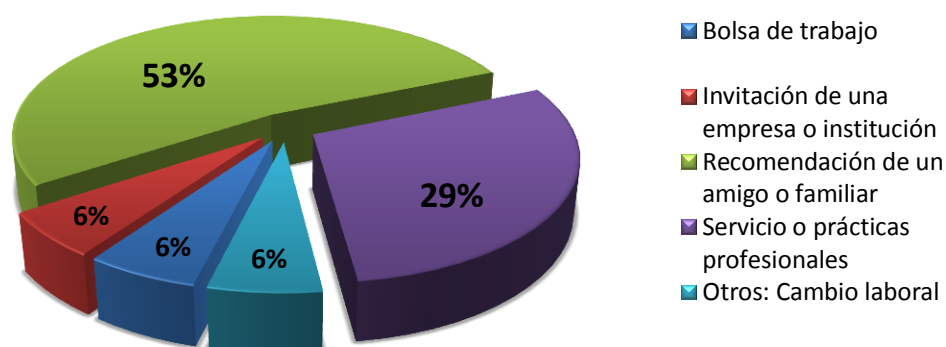
Ahora con lo que se refiere al tamaño de las empresas/instituciones en las que están laborando los egresados un 88% destacó estar empleado en una institución grande (de 251 empleados en adelante), 6% en pequeñas (entre 16 a 100 empleados) y un porcentaje igual en la micro empresa (hasta 15 empleados) (ver gráfica 40). Información que nos permite formular el supuesto de que los estudiantes pueden verse ante la posibilidad de contar con condiciones estables de empleo.

Gráfica 40. Tamaño de la empresa/institución en la que están laborando

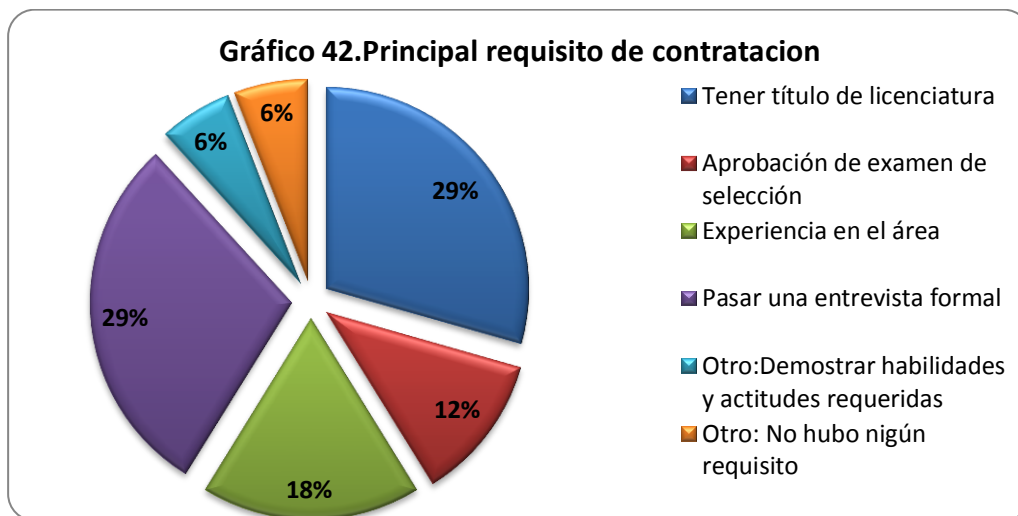


El medio por el cuál encontraron empleo. La información obtenida mostró que un 53% encontró empleo por recomendación de un amigo o familiar, el 29% por Servicio Social o Prácticas profesionales y el 6% por invitación de una empresa o bolsa de trabajo. El último 6% por cambio laboral (ver gráfico 41). Como podemos observar, los mecanismos que constituyen el primer referente para la obtención del empleo son las redes sociales, sin embargo, es importante destacar que el servicio social o las prácticas profesionales constituyen un referente fundamental para la obtención de empleo, situación por la que se recomienda dar mayor peso a esta actividad en los procesos formativos con la pretensión de acercar a los estudiantes al mundo del trabajo y con ello acortar la brecha entre la educación y el mundo del trabajo.

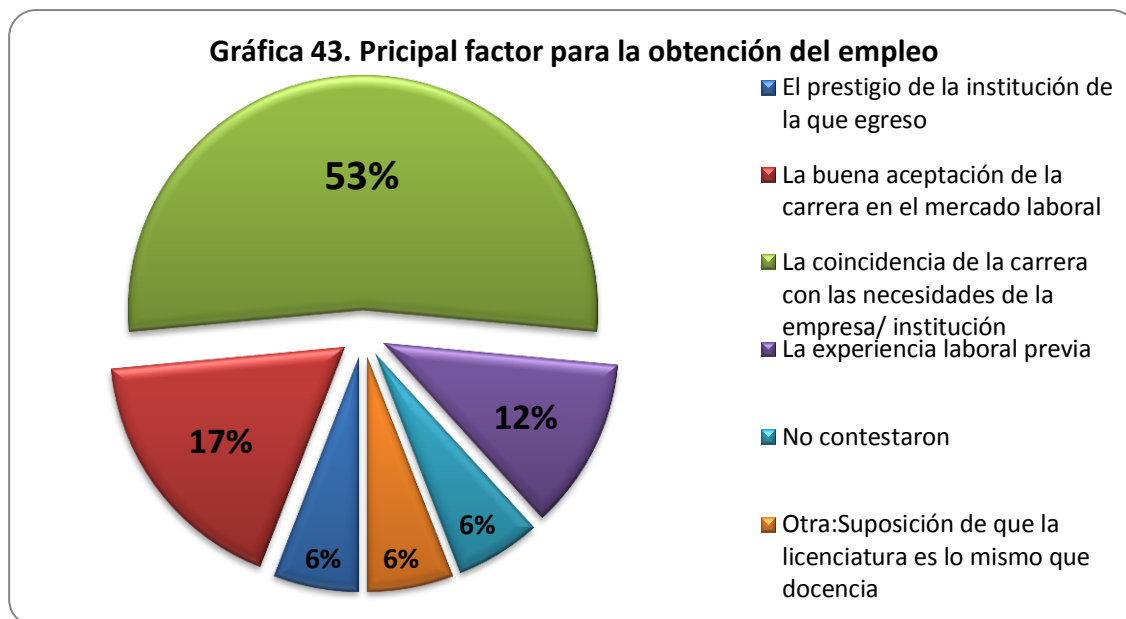
Gráfico 41. Medios por los cuales encontraron su empleo actual



Respecto al principal requisito de contratación un 29% dijo que tener el título de licenciatura, un porcentaje igual pasar una entrevista formal, el 18% tener experiencia en el área, 12% aprobación de un examen de selección, un 6% no hubo ningún requisito y demostrar habilidades/actitudes requeridas, respectivamente (ver gráfica 42). Información que requiere que la institución impulse los procesos de titulación para con ello generar mejores condiciones de acceso al trabajo. Así como el impulso de acciones que permitan garantizar escenarios en los cuales los estudiantes adquieran conocimientos y experiencia laboral.

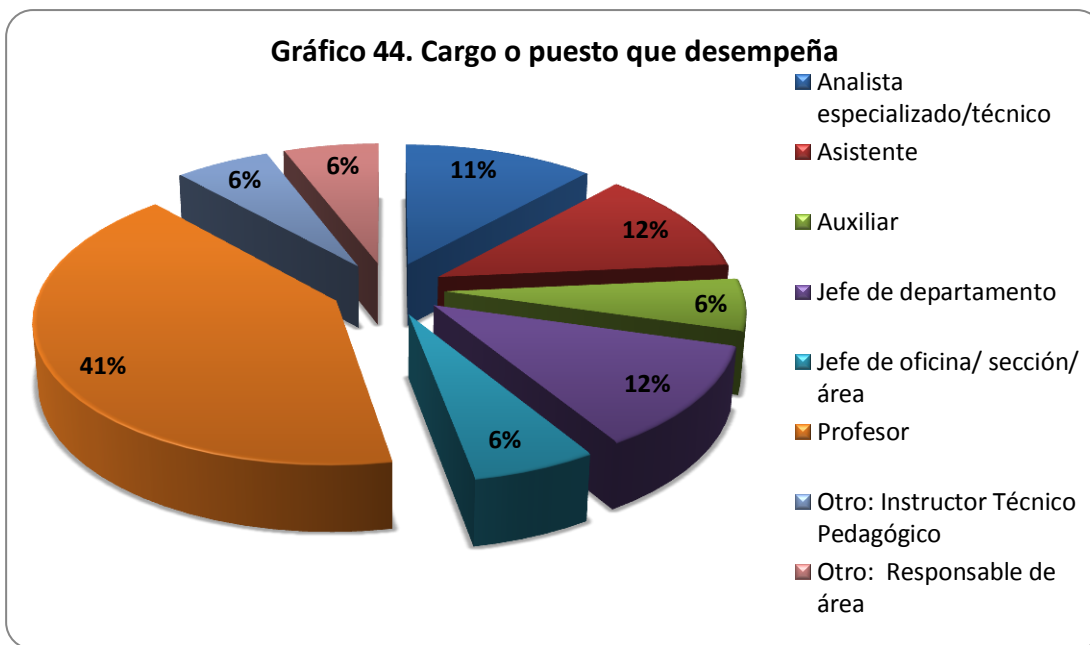


En relación al principal factor que influyó para obtener el empleo un 53% mencionó que lo obtuvo por la coincidencia de la carrera con las necesidades de la Institución/empresa, 17% la buena aceptación de la carrera en el mercado laboral. El 12% destacó que la experiencia laboral previa, un 6% porque la empresa/institución supuso que la licenciatura formaba para la docencia, 6% por el prestigio de la institución de la que egresó y el último 6% no contestó (ver gráfica 43). Configuración que da cuenta del conocimiento y aceptación que se tiene del programa y de los egresados de la Licenciatura en Educación en el campo laboral. Situación que permite enfatizar que el área de formación es determinante para la obtención de un empleo, seguida en menor medida por la experiencia laboral previa.



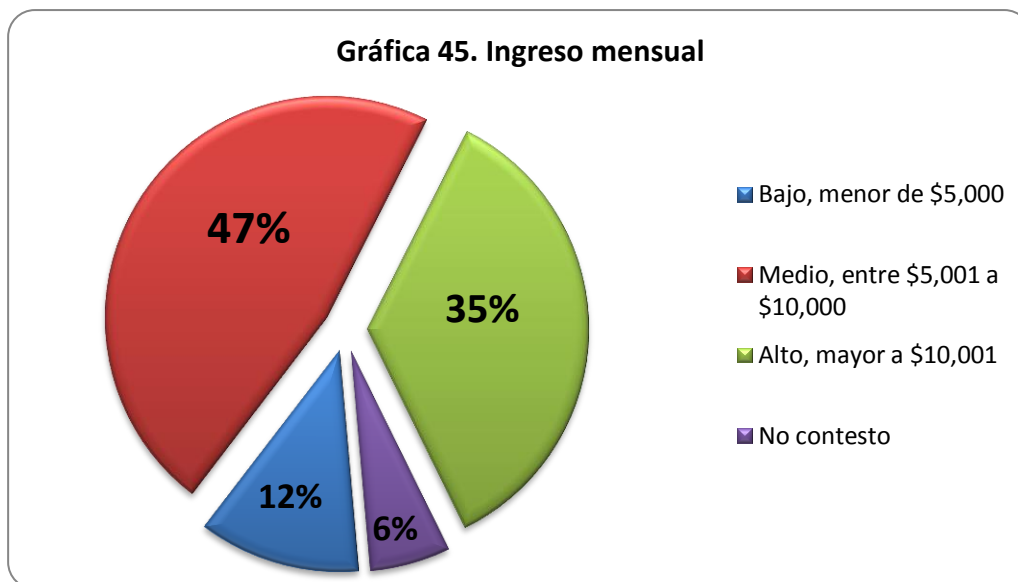
Respecto al cargo o puesto que desempeñan los egresados, un 41% mencionó desempeñarse como profesor, 12% como jefe de departamento, un porcentaje igual como asistente, 11% como analista especializado/técnico. Siendo los puestos que con mayor frecuencia desempeñan los egresados. Un 6% dijo tener puestos como auxiliar, jefe de oficina/sección/área, instructor técnico pedagógico y responsable de área (ver gráfica 44). Siendo importante destacar que todos estos cargos están relacionados con el campo de la educación. La recomendación nuevamente es revisar las áreas de formación, estructurar de manera sistemática los contenidos temáticos de las diversas UA, para con ello garantizar que la incorporación en las diversas áreas sea con las mejores herramientas académicas posibles.

Retomando los supuestos de la Teoría de Segmentación de Mercados, la cual hace referencia a la división de los empleos en segmentos, se considera que estos segmentos serán ocupados por los individuos según la división social, sexual y económica a la que pertenezcan en la sociedad. Como hemos observado, la configuración del escenario laboral permite dar cuenta de la diversidad de opciones laborales que tienen los egresados del programa educativo.



En lo que respecta al ingreso mensual obtenido en el empleo actual. Un 47% informó que su ingreso es medio (de \$5,001 a \$10,00), 35% tiene un ingreso alto (mayor a \$10, 001), un 12% bajo (menor de \$5,000) y un 6% no contestó (ver gráfica 45). Es decir, un 82% percibe un ingreso mensual entre alto y medio. Asimismo, se ve un incremento de los egresados que perciben ingresos mayores, debido seguramente a la antigüedad, experiencia y formación obtenida en el empleo y posteriormente. Situación que nos permite afirmar que según los supuestos de la teoría del capital humano, la formación y experiencia constituyen indicadores de movilidad social. Es decir, a más formación y experiencia profesional, mayor sueldo percibido.

Según Piore (1969), en la teoría de Segmentación de Mercados, los salarios tienen a dividir al mercado en dos, el primario (que englobaría los puestos buenos del mercado, es decir, aquellos con salarios elevados, estabilidad, oportunidades de avance, entre otros) y el mercado secundario (en el que quedarían confinados los puestos de trabajo con salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso, y demás). En términos generales podemos afirmar que los salarios que perciben los egresados pueden ubicarse en el mercado secundario, en el cual perciben salarios bajos y tienen escasas oportunidades de ascenso.

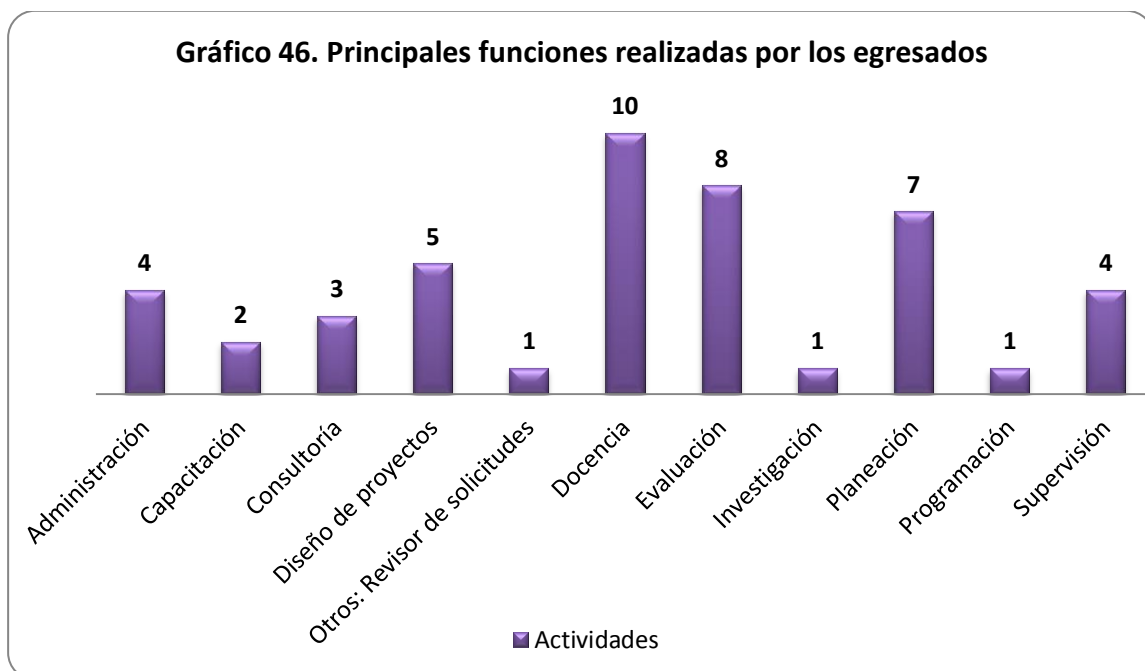


Considerando las principales funciones que realizan los egresados, encontramos que en su mayoría realizan actividades de docencia, evaluación y planeación. Siendo mínimos los casos en que realizan investigación (ver gráfico 46). Si bien es cierto que la mayoría de los egresados se ubica en el campo laboral de la educación, es pertinente considerar su diversificación, por lo que es necesario impulsar procesos formativos en otras áreas con la pretensión de considerar diversas áreas en la formación y con ello estar acorde con la nueva configuración del escenario laboral.

Considerando que la docencia constituye la principal función realizada por los egresados, es necesario replantear la organización y los contenidos; debido a que a la fecha, el plan de estudios únicamente contempla pocas unidades de aprendizaje, las cuales se imparten de manera desarticulada, siendo necesario articularlas en áreas de formación y especialización.

Si recordamos la propuesta de Piore (1975), refinó aún más esta visión para que se ajustase mejor al funcionamiento global del mercado de trabajo, proponiendo una división adicional dentro del sector primario en un segmento superior y otro inferior. Este último se identificaría con las características habituales de los puestos manuales (o

trabajadores de cuello azul), mientras que el primero englobaría aquellos puestos y pautas de movilidad típicamente asociados a profesionales y cargos directivos (o trabajadores cualificados de cuello blanco), caracterizados por presentar unos salarios y un estatus superiores, mayores oportunidades de promoción, ausencia de mecanismos formales de supervisión, espacio para la creatividad individual y la iniciativa, entre otros. Este supuesto de la Teoría de Segmentación de mercados nos da la pauta para reconocer que los egresados de la Licenciatura en Educación no encajan en ninguna de estas clasificaciones, pues si bien realizan actividades asociadas a una profesión no son cargos directivos ni tienen salarios superiores.



Las principales actividades que realizan los egresados en el empleo actual son: Diseñar estrategias didácticas o planear actividades que incorporen el uso de las TIC, formular el proyecto de evaluación educativa, planear y desarrollar propuestas de formación, capacitación o actualización y las otras como la docencia, control y gestión, seguimiento a instituciones en el proceso de acreditación (ver gráfico 47). A pesar de que son actividades que tienen que ver con el diseño y evaluación están enfocadas para emplearlas en la docencia y no en la evaluación o diseño de programas educativos. Y dicho sea de paso la licenciatura no forma docentes. Siendo necesario

analizar la posibilidad de incorporar contenidos temáticos que aporten conocimientos y permitan el desarrollo de habilidades en áreas como la docencia y los procesos de diseño de programas/proyectos.



Egresados que no cuentan con empleo actualmente

Cabe hacer mención que a la fecha solo dos egresados no cuentan con empleo, una menciona que tiene menos de seis meses sin empleo y otra más de un año, destacando como razón principal el hecho de que las instituciones ofrecen salarios bajos y otra por motivos personales, respectivamente. En términos generales los egresados tienen empleo, el problema en general está relacionada con salarios bajos y ejercicio profesional en niveles educativos para los cuales no han sido formados.

Opinión de los egresados sobre la formación profesional recibida

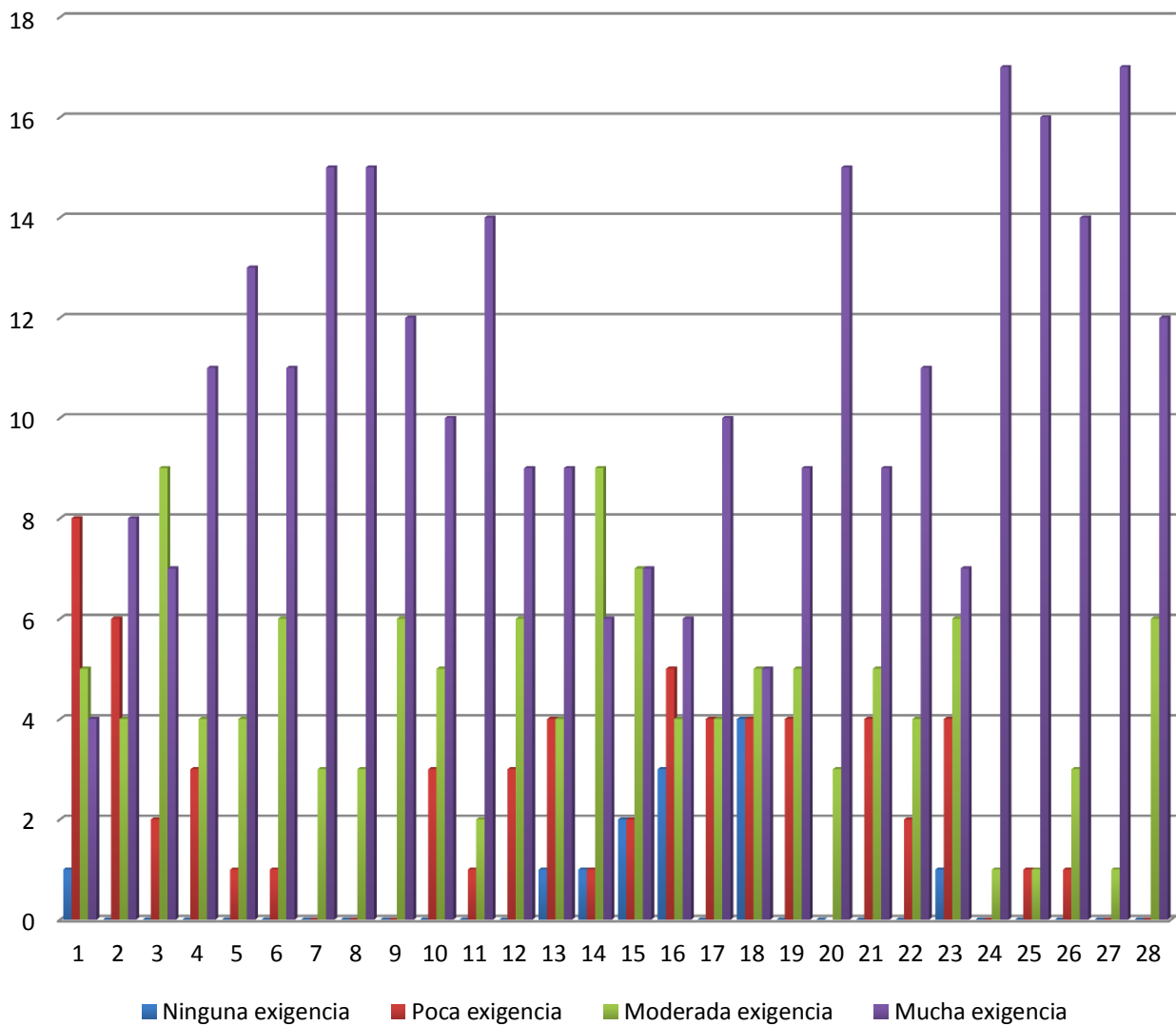
Este apartado recupera la opinión de los egresados sobre la formación recibida, el grado de exigencia que enfrenta en su desempeño profesional y la exigencia dentro

del plan de estudios que curso. Es decir sí la formación recibida le permite desempeñarse laboralmente.

Las competencias que tienen mayor exigencia en el campo laboral son: Puntualidad/formalidad, Asumir responsabilidades, Creatividad, Disposición para aprender constantemente, Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica, Habilidad para tomar decisiones, Habilidad para trabajar en equipo y Habilidad para encontrar soluciones (ver gráfica 49). De las competencias que fueron enunciadas por los egresados con una exigencia mayor dentro del área laboral, no figuran las relacionadas con conocimientos específicos del tema educativo o de las áreas en las que se pretende formarlos.

Si bien existen asignaturas a partir de las cuales se aborda y estudia el objeto de formación profesional. Es necesario pensar en su articulación en torno a competencias profesionales, más pensadas como procesos que como conocimientos y habilidades independientes.

Gráfico 49. Competencias con exigencia en el campo laboral



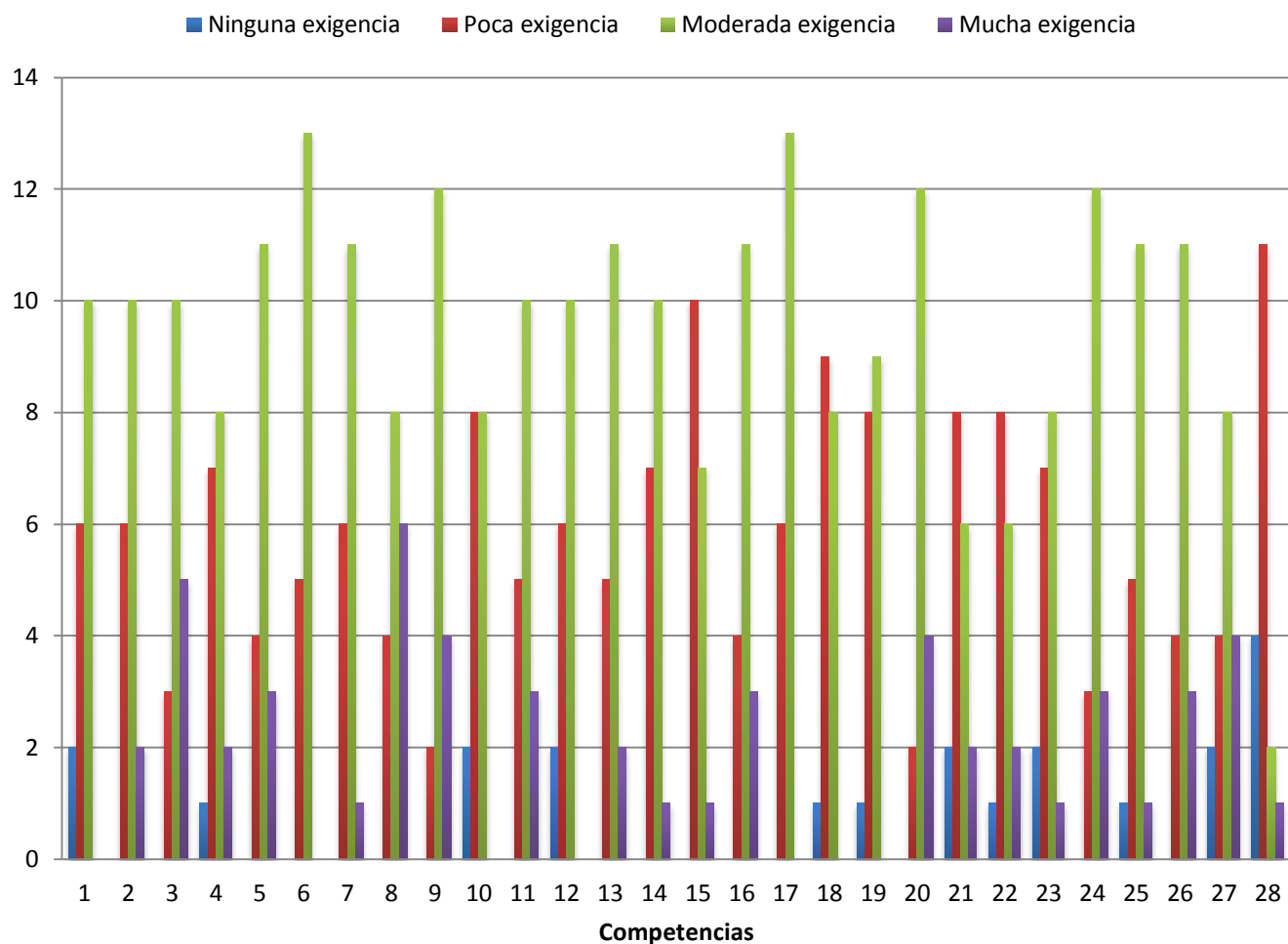
A continuación se muestran las competencias sobre las que se les cuestionó a los egresados.

COMPETENCIAS
1. Conocimiento de lenguas extranjeras
2. Conocimientos especializados
3. Conocimientos generales de la disciplina
4. Habilidad de Administración, dirección/coordiación
5. Habilidad para encontrar soluciones
6. Habilidad para la aplicación del conocimiento (diagnóstico/experimentación/proyección/planeación/evaluación)
7. Habilidad para tomar decisiones
8. Habilidad para trabajar en equipo
9. Habilidades para buscar, procesar información pertinente y actualizada
10. Habilidades para el manejo de paquetes computacionales
11. Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica
12. Habilidades para las relaciones públicas
13. Desarrollo de propuestas curriculares o didácticas
14. Desarrollo de propuestas de formación, capacitación y actualización
15. Desarrollo de propuestas de gestión para organizaciones, programas y procesos educativos
16. Desarrollo de proyectos de investigación
17. Desarrollo de proyectos y programas de evaluación educativa
18. Desarrollo de proyectos y programas de orientación educativa y/o tutoría
19. Diseño de estrategias didácticas que incorporen el uso de TIC
20. Disposición para aprender constantemente
21. Disposición para el manejo del riesgo
22. Identificación con la empresa/institución
23. Implementación de políticas educativas institucionales
24. Asumir responsabilidades
25. Creatividad
26. Razonamiento lógico y analítico
27. Puntualidad/formalidad
28. Buena presentación

Las competencias que durante la licenciatura tuvieron moderada exigencia son: Conocimiento de lenguas extranjeras, Conocimientos especializados, Conocimientos generales de la disciplina, habilidad para la aplicación del conocimiento (diagnostico/experimentación/proyección/planeación/evaluación), habilidad para tomar decisiones, habilidades para buscar, procesar información pertinente y actualizada , habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica, habilidades para las relaciones públicas, desarrollo de propuestas curriculares o didácticas, desarrollo de propuestas de formación, capacitación y actualización, desarrollo de propuestas de investigación, desarrollo de proyectos y programas de evaluación educativa, disposición para aprender constantemente, asumir responsabilidades, creatividad y razonamiento lógico y analítico (ver gráfico 50).

Ahora bien haciendo una comparación entre las competencias que exigen en el ámbito laboral y las que tuvieron una exigencia moderada durante la licenciatura, las que coinciden son: habilidad para encontrar soluciones, para tomar decisiones, para la comunicación oral, escrita y gráfica, disposición para aprender constantemente y asumir responsabilidades. Competencias que también se encuentran enunciadas en el Plan de estudios de la licenciatura, como podemos observar en el siguiente apartado:

Gráfico 50. Grado de exigencia dentro del Plan de Estudios



Los egresados opinaron que la licenciatura los formó moderadamente para continuar capacitándose, desarrollarse de manera independiente, optar por trabajos en distintos sectores económicos, pensar creativamente y vincularse con alguna institución en particular. El aspecto en que consideran tuvieron poca exigencia fue trabajar en un sector económico específico (ver tabla 1).

Tabla 1. De acuerdo con su experiencia, en qué medida la formación de licenciatura lo preparó para lo siguiente.

No.		Ninguna exigencia 1	Poca exigencia 2	Moderada exigencia 3	Mucha exigencia 4
1	Continuar capacitándose	0	4	8	6
2	Desarrollarse de manera independiente	1	6	6	5
3	Optar por trabajos en distintos sectores económicos	0	6	9	3
4	Pensar creativamente	0	3	10	5
5	Trabajar en un sector económico específico	0	7	5	6
6	Vincularse con alguna institución/empresa en particular	1	6	8	3

Los contenidos que los egresados consideraron que durante su formación profesional tuvieron mucho énfasis, son: enseñanza teórica, enseñanza metodológica, prácticas de laboratorio y de campo, así como talleres y clínicas. La enseñanza de técnicas propias de la carrera, tiene el mismo número de opiniones con mediano y mucho énfasis. En tanto que los contenidos relacionados con la enseñanza de matemáticas y estadística tienen poco énfasis.

Los contenidos que emplean en mayor medida en el desempeño de sus funciones profesionales están relacionados con: enseñanza metodológica y práctica de laboratorio/de campo. Con mediano énfasis consideraron los contenidos de enseñanza

teórica, enseñanza de técnicas de la carrera, enseñanza de matemáticas y estadística. Finalmente, respecto a los contenidos de los talleres y clínicas, las opiniones van desde ningún, poco y mediano énfasis; las tres con el mismo número de opiniones (ver tabla 2).

TABLA 2. Cuáles fueron los contenidos del plan de estudios de la licenciatura que considera más importantes para la formación profesional (lado izquierdo), y los que emplean en sus funciones profesionales (lado derecho).

No.	Importantes para la formación profesional				Contenidos	Las que emplea en sus funciones profesionales.			
	Ningún énfasis	Poco énfasis	Mediano énfasis	Mucho énfasis		Ningún énfasis	Poco énfasis	Mediano énfasis	Mucho énfasis
1	0	0	8	11	Enseñanza teórica	0	7	8	4
2	0	0	8	11	Enseñanza metodológica	0	5	6	8
3	1	9	4	5	Enseñanza de matemáticas y estadística	1	3	9	6
4	0	3	8	8	Enseñanza de técnicas de la carrera	1	3	12	3
5	0	5	6	7	Prácticas: de laboratorio, de campo	1	4	6	7
6	4	5	1	7	En talleres, clínicas, etc.	5	5	5	2

Respecto a la valoración del quehacer docente en relación a la formación profesional, los egresados destacaron que éstos demostraron que en lo único que hubo mucho énfasis fue en el respeto al alumnado. Con mediano énfasis asistencia regular y puntualidad a clase, claridad expositiva, conocimiento amplio de la materia, evaluación objetiva de los trabajos escritos y exámenes, motivación para acceder a nuevos conocimientos y Pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos. Con poco énfasis motivación a la participación de estudiantes en clase (ver tabla 3).

TABLA 3. De acuerdo a las características de los docentes y haciendo una evaluación del conjunto de los profesores de la licenciatura, ¿cómo cumplían con las siguientes situaciones?

No.		Ningún énfasis	Poco énfasis	Mediano énfasis	Mucho énfasis
		1	2	3	4
1	Asistencia regular y puntualidad a clase	0	2	9	8
2	Claridad expositiva	0	2	15	2
3	Conocimiento amplio de la materia	0	0	13	6
4	Evaluación objetiva de los trabajos escritos y exámenes	0	2	11	6
5	Motivación a la participación de estudiantes en clase	0	7	6	6
6	Motivación para acceder a nuevos conocimientos	0	1	12	6
7	Pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos	0	1	12	6
8	Respeto al alumnado	0	2	5	12

En relación a la organización académica y administrativa de la Fa.Ci.Co., la opinión de los egresados se centró en considerar como moderada exigencia el acceso a los servicios de computo, atención a las solicitudes de documentación y registro de los alumnos, atención del personal encargado del servicio de biblioteca y hemeroteca, limpieza de salones y sanitarios. Siendo atendidos con poca exigencia la disponibilidad de material didáctico, el equipamiento de laboratorios y talleres, equipamiento de aulas y la existencia de espacio para desarrollar sus actividades de estudio (ver tabla 4).

TABLA 4. Aspectos referidos a la organización académica y administrativa de la FACICO. ¿En qué medida fue atendido?

No.		Ninguna exigencia	Poca exigencia	Moderada exigencia	Mucha exigencia
		1	2	3	4
1	Acceso a los servicios de cómputo	3	2	9	4
2	Atención a las solicitudes de documentación y registro de los alumnos	0	5	9	4
3	Atención del personal encargado del servicio de biblioteca y hemeroteca	0	3	8	7
4	Disponibilidad de material didáctico	0	9	5	4
5	Disponibilidad del material bibliográfico y hemerográfico	1	5	8	4
6	Equipamiento de aulas	3	7	7	1
7	Equipamiento de laboratorios, talleres	4	7	5	1
8	Existencia de espacios para desarrollar sus actividades de estudio	2	6	5	5
9	Limpieza de salones	0	5	8	5
10	Limpieza de sanitarios	4	3	10	1

En relación a la opinión que los egresados formulan sobre las modificaciones que sugieren realizar al plan de estudios destacan: ampliar contenidos metodológicos, prácticas profesionales y contenidos técnicos; mantener contenidos teóricos y la enseñanza de matemáticas y estadística (ver gráfica 5). Esta es una de las respuestas de gran valor para realizar las modificaciones al Plan de Estudios, puesto que los

egresados son quienes conocen a cerca de las necesidades requeridas en el ámbito laboral además de considerar a las nuevas reconfiguraciones de la sociedad del conocimiento.

TABLA 5. ¿Qué modificaciones sugeriría al plan de estudios que usted cursó?

No.		Ampliar 1	Mantener 2	Reducir 3
1	Contenidos metodológicos	15	4	0
2	Contenidos técnicos	15	4	0
3	Contenidos teóricos	7	12	0
4	Enseñanza de matemáticas y estadística	8	9	2
5	Prácticas profesionales	14	5	0

Respecto al grado de importancia para actualizar algunos de los aspectos del Plan de Estudios los egresados valoraron como sigue, como muy importante los contenidos técnicos, enseñanza de matemáticas y estadística y prácticas profesionales y como importante los contenidos metodológicos y los teóricos (ver tabla 6). Como podemos observar la información que esta tabla proporciona también está relacionada con la reestructuración al Plan de Estudios. En estas respuestas encontraremos claramente el grado de interés que tiene la comunidad por actualizar los contenidos, los cuales se fundamentan en los conocimientos y experiencia que los egresados de la institución han logrado obtener.

TABLA 6. ¿En qué grado es importante actualizar los siguientes aspectos del plan de estudios que usted cursó?

No.		Nada importante 1	Poco importante 2	Importante 3	Muy importante 4
1	Contenidos metodológicos	1		10	8
2	Contenidos técnicos	1	1	5	12
3	Contenidos teóricos	1	1	9	7
4	Enseñanza de matemáticas y estadística	1	3	4	11
5	Prácticas profesionales	1		4	14

En el último apartado del cuestionario se solicita a los egresados, sí es que lo quieren, emitan un comentario relevante con algún aporte a la investigación. Sólo algunos escribieron algo, sin embargo retomaremos sólo dos que podemos considerarlos como relevantes con base en la indicación.

Comentario textual: “Es importante actualizar los contenidos de los programas, debido a las transformaciones del sistema educativo mexicano, es importante ampliar los contenidos de política educativa, en planeación y evaluación es necesario que sea más práctico, que se realicen ensayos de planeación cercanos a la realidad que se vive en las instituciones de todos los niveles educativos, tanto del sector público como privado, en la carrera se enfoca más a educación superior y la realidad es que la mayoría de los egresados tenemos acercamiento con educación básica. Se debe cumplir con los criterios establecidos en las estancias profesionales, eso ayuda mucho cuando egresa un alumno”.

Comentario: “Mejor desempeño en materias de docencia”.

Estos dos comentarios nos permiten dar cuenta de la percepción que tienen los empleadores acerca de la Licenciatura. Así como una recomendación bastante clara, mejorar las unidades de aprendizaje que estén relacionadas con el tema de docencia,

pues constituye una de las principales funciones que realizan los egresados de la Licenciatura.

Los resultados aquí mostrados permiten enfatizar la utilidad de los Estudios de Egresados como parte de la Evaluación Curricular, pues las respuestas a cada cuestionamiento dan cuenta de la realidad en el ámbito laboral a la que se enfrentan, lo cual permite mejorar el Plan Curricular en aras de que cada generación cuente con más herramientas al momento de enfrentarse al mundo laboral.

Por ello se recomienda que los Seguidimientos de Egresados se realicen con la mayor frecuencia posible pues es una herramienta muy útil para la toma de decisiones.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Las IES necesitan identificar las tendencias del mercado de trabajo para obtener una visión contrastada y completa de la realidad. Partiendo de que las empresas tienen la condición de clientes que reciben al egresado como un producto, las opiniones de los empleadores respecto a la idoneidad de la formación, actitudes y habilidades de los egresados, se entienden como esenciales para las IES, las cuales deben preocuparse por mejorar la calidad de formación que imparten cada una de ellas.

Estas situaciones las podemos conocer por medio de los estudios sobre el desempeño de los egresados ya que estos constituyen una alternativa de autoconocimiento para la consolidación de las instituciones educativas.

Con base en los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados; al momento de concluir la licenciatura, el 68% de los egresados dijo tener empleo y un 32% no, lo que parece un buen indicador puesto que un porcentaje alto sí está inmerso en el campo laboral.

Los empleos en los que se insertaron los egresados muestran una fuerte articulación con el sector educativo. De lo que no tenemos pleno conocimiento es del hecho de que su inserción y desempeño estén directamente relacionados con la formación recibida o si se han desempeñado a partir de procesos de capacitación recibidos en la empresa o institución, puesto que un porcentaje alto se insertó en el nivel de Educación Superior, pero tanto en Media Superior y Básica también están laborando. Mientras que un porcentaje pequeño se insertó en la industria.

En cuanto al tiempo que les llevó conseguir el empleo; un alto porcentaje el 76%, indicó que tardaron menos de seis meses después del egreso. Como se puede observar el ingreso al campo laboral fue en un periodo corto de tiempo. El régimen

jurídico al que pertenecen las instituciones o empresas donde laboraron, el sector público tiene un gran porcentaje el 71% siendo el primer gran empleador. Con base en este dato las Instituciones en las que laboran los egresados son grandes que van desde 251 empleados en adelante.

Entre los medios por los que encontraron empleo sobresalen con un 50% que por recomendación de un familiar o amigo, siendo este el principal y con un porcentaje menor por medio de servicio social o prácticas profesionales. Por lo que sigue predominando una lógica de redes sociales construidas para garantizar la inserción laboral.

Los requisitos que los egresados refirieron les fueron solicitados para ser contratados el 29% pasar una entrevista formal, siendo este el más alto, seguido de tener experiencia en el área, título de licenciatura, aprobación de un examen de selección, y el de menor porcentaje experiencia en el área y por demostrar habilidades y actitudes requeridas. Por lo que podemos decir que no hay requisito predominante al momento de ser contratados más bien depende de lo que el empleador considere como relevante para las funciones o actividades a desempeñar.

A pesar que el factor principal para obtener empleo destaca la coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa/institución aún sigue existiendo la suposición de que la licenciatura está relacionada con la docencia. Tema que hay q replantear dentro del curriculum puesto que este carece de Unidades de Aprendizaje tan especializadas para poder desempeñar este cargo. Puesto que un 23% dijo ocupar el cargo de profesor y un porcentaje igual de analista especializado/técnico.

En lo que se refiere al ingreso mensual neto de los egresados, percibido en el primer empleo, un 71% de los egresados se encuentra en el rango de ingresos mensuales medios y altos; es decir, ratifica aquello que a mayor educación mayor es el salario.

5.2 RECOMENDACIONES

No perderle la pista a los egresados es importante puesto que ellos son los que pueden proporcionar información valiosa la Institución que puede ser empleada en mejoras del curriculum y de la formación de los egresados, por lo que el directorio actualizado y correcto es algo que debe fomentarse dentro de la Facultad de Ciencias de la Conducta y en especial de la Licenciatura en Educación.

Fomentar desde la estancia en la Facultad la idea de que en un futuro se les solicitara contestar un breve cuestionario con la intención de conocer algunos datos de su experiencia fuera de la Facultad en el ámbito laboral y dentro de ella en lo relacionado a las Unidades de Aprendizaje; siempre con la intención de tener elementos útiles a mejorar la formación de licenciados, los datos/respuestas serán empleados con privacidad y profesionalismo. Y que por ende las respuestas que emitan también han de ser confiables y no sólo por contestar y que no aporten algún dato útil.

Considerar replantear el objetivo de la Licenciatura puesto que allí no mencionada acerca de la inserción del Licenciado en Educación en la actividad de la Docencia. Sí bien es cierto que dentro del curriculum se consideran algunas Unidades de Aprendizaje relacionadas con la elaboración de Planes y Programas y estrategias de aprendizaje distan mucho de lo que se requiere para elaborar una Planeación semanal o mensual para impartir clase en algún nivel educativo.

REFERENCIAS

- **ANUIES (2004)** *Catálogo de carreras de licenciatura en universidades e institutos tecnológicos*. México: ANUIES.
- **Alonso M. (1996)** *Crítica a la teoría del capital humano.* España: V JORNADAS DE ECONOMIA CRITICA SANTIAGO DE COMPOSTELA 17 Y 18 DE MAYO DE 1996
- **Blaug M. (1972)** *Economía de la Educación, Textos escogidos*. TECNOS.
- **Caggiola O. (2007)** *Rojo amanecer: la lucha de clases en América Latina hoy*. Argentina: Ediciones R y R.
- **Carnoy M. (2001)** *El trabajo flexible en la era de la información*. España: Alianza Editorial.
- **Casanova H. & Rodríguez R. (1999)** *Universidad contemporánea. Política y gobierno. Tomo II*. México: Centro de Estudios Sobre la Universidad, Miguel Ángel Porrúa.
- **Casas R. & Velenti G. (2000)** *Dos ejes en la Vinculación de las universidades a la promoción, la formación de recursos humanos y las capacidades de investigación*. México: UAM, Plaza y Valdés Editores.
- **De Alba A. (1991) a** *Currículum: crisis, mito y perspectivas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Coordinación de Humanidades, Centro de Estudios sobre la Universidad.
- **De Alba A. (1991) b** *Evaluación curricular. Conformación conceptual del campo*. México: UNAM.
- **De Alba, A. (2002)** *Currículum universitario. Académicos y futuro*. México: UNAM.
- **De la Garza E. (2000)** *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina*. Argentina: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- **De la Garza E. (2003)** *Notas acerca de la construcción social del Mercado de Trabajo: crítica de los enfoques económico y sociodemográfico*. México: Cuarto congreso nacional de estudios del trabajo.

- **De la Garza E. (2006) a** *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores de México al inicio del siglo XXI*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- **De la Garza E. (2006) b** *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques*. México: UAM.
- **De la Garza E. & Neffa J.C. (2010)** *Trabajo y Modelos Productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de la crisis de modo de desarrollo Neoliberal*. México: CLACSO, UAM.
- **Delgado G. (2014)** *El adiós a un grande: Gary Becker, 1930-2014*. México: Economía Informa núm. 387 julio - agosto • 2014, Facultad de Economía, UNAM.
- **Díaz F., Lule M. de L., Pacheco P., Saad E., Rojas S. (2003)** *Metodología de diseño curricular para la educación superior*. México: Editorial Trillas.
- **Didrikson A. & Herrera A. (2002)** *La transformación de la universidad mexicana, diez estudios de caso en transición*. México: Miguel Ángel Porrúa, UAZ.
- **Dobb M. (1981)** *Teorías de valor de la distribución desde Smith, ideología y teoría económica*. México: Siglo veintiuno editores.
- **Fernández E. (2001)** *Segmentación de Mercados*. México: Mc Graw Hill.
- **Fernández E. (2010)** *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: Enfoques, situación actual y perspectivas de futuro*. México: Facultad de Economía México Investigación económica, vol. LXIX, 273, julio-septiembre, pp. 115-150
- **Fernandez E. (2012)** *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva institucionalista y poskeynesiana*. México: Universidad de León.
- **Garrido C.** *La educación desde la teoría del capital humano y el otro*. México: UAEMEX. Toluca-México.
Revisado en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-49102007000100010&script=sci_arttext El día: 02- diciembre- 2011
- **Gimeno, J., Rodríguez C., Beltrán F., Fernández M., Torres J., González M., Pérez J.A., Martínez J., Marrero J., Martínez J., Clemente M., Santos M.A., Vázquez R.M., Angulo F., Alvarez J.M., Feito R., Bejarano J., Jiménez J.,**

López M., Contreras J.(2010) *Saberes e incertidumbres sobre el currículum*. España: Morata S. L.

- **Glazman R. (2005)** *Las caras de la evaluación educativa*. México: Paideia, UNAM.
- **Ibarra E. (1993)** *La universidad ante el espejo de la excelencia. En juegos organizacionales*. México: UAM.
- **Jiménez J. A. (2007)** El mercado de trabajo en la escuela neoclásica y su concepto de capital humano. Una implicación para el desarrollo" en *Contribuciones a la Economía*. México: Facultad de Economía BUAP.

Texto completo en <http://www.eumed.net/ce/>

- **Leyva S. & Cárdenas A. (2002)** *Economía de la educación: capital humano y rendimiento educativo*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, 2002, Vol. XVII, No.036 (segundo semestre 2002).
- **Moreno J.G. (2011)** *El diseño socioinstitucional de las ciudades en la sociedad del aprendizaje*. México: Quivera, Universidad Autónoma del Estado de, México.
- **Navarro R. & Rodríguez M. (2011)** *Didáctica y currículum para el desarrollo profesional docente*. España: Dykinson.
- **Posner G. (2005)** *Análisis del currículo*. Estados Unidos: McGraw-Hill Interamericana.
- **Rodríguez R. (1999)** *La Educación Superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo*. México: ANUIES Marx K. (2007) *Critica de la Economía Política*. España: S.L. Fondo de cultura económica de España.
- **Ruiz J. M. (2005)** *Teoría del currículum: Diseño, desarrollo e innovación curricular*. España: Universitas.
- **San Segundo Ma. J. (2001)** *Economía de la Educación*. España: SINTESIS
- **Silva C. (2009)** *Currículum, calidad y evaluación. Las claves de la globalización en las universidades públicas*. México: UACJ
- **Suárez A. S. (2001)** *Nueva Economía y Nueva Sociedad. Los Grandes Desafíos del Siglo XXI*. Pretice Hall. Pp. 52-53.

- **Toharia L. (1983)** *El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones*. Alianza Editorial, Universidad Textos. 39-41, 105-113, 195-196.
- **Valenti G. & Varela G. (2004)** *Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados*. México: ANUIES 70
- **Valenti G., Casalet M., Casas R., Dettmer J., Cimoli M., Primi A., Varela G., Lesemann F., Villavicencio D., García J., Del Castillo G., Salazar R., Tezanos J., Yoguel G., Pacheco C. (2008)** *Instituciones, sociedad del conocimiento y mundo del trabajo*. México: Flacso México y Plaza Valdez Editores.
- **Villalobos G. & Pedroza R. (2009)** *Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación Entre educación y desarrollo económico*. México: Tiempo de Educar. Vol. 10, Núm. 20, julio-diciembre, 2009, pp. 273-306 Universidad Autónoma del Estado de México.

MESOGRAFÍA

- <http://www.carlosmanzano.net/articulos/Anguiano.html>
- <http://www.uaemex.mx/planeacion/InfBasCon/LaEducacionSuperiorenelSigloXXI.pdf>
- <http://www.significados.com/curriculum/>

**ANEXO 1. CUADRO DE ANÁLISIS DE
LOS RESULTADOS DEL
CUESTIONARIO DE
SEGUIMIENTO DE EGRESADOS**

PREGUNTA	INFORMACIÓN
Datos personales del egresado: nombre, edad, estado civil.	El 33% de la población encuestada cuenta con 23 años (como edad mínima). El 17% tiene entre 24 y 26 años de edad, respectivamente y, sólo el 6% tiene 30 años (como edad máxima). El 74% son mujeres y el 26% son hombres. En cuanto al estado civil, los resultados muestran que el 79% son solteros, 16% casados y 5% separados.
Escolaridad, ocupación e ingresos del jefe de familia	<p>El 37% de los jefes de familia cuentan con estudios de licenciatura, el 26% con bachillerato/equivalente. El 16% cuentan con estudios de secundaria o primaria en igual proporción. Finalmente, sólo el 5% cuenta con estudios de posgrado.</p> <p>La ocupación de los jefes de familia, el 47% se desempeña como empleado profesional, 16% como asistente/ayudante o auxiliar y con un porcentaje igual trabajador manual no calificado, 11% como director general y 5% como jefe de oficina/sección/área y comerciante.</p> <p>El ingreso mensual el 67% de los egresados fluctuaba entre 5,001 y 10,000, 28% declaró percibir ingresos menores a 5,000 pesos y 5% refirió tener un ingreso mayor a 10,001 pesos mensuales.</p>
Elección de institución y licenciatura	<p>El 58% destacó que fue la primera opción para continuar sus estudios profesionales y el 42% restante contestó que no. La razón principal para cursar la licenciatura en la Fa.Ci.Co. El 68% respondió estuvo motivada por el prestigio institucional, el 21% informó que era una disciplina que sólo se ofrecía en esta institución, para el 11% fue su segunda opción y el 5% destacó que por cercanía con su domicilio.</p> <p>La Licenciatura en Educación fue la primera opción para seguir sus estudios profesionales, el 74% de los egresados respondió que sí y el 26% restante que no.</p> <p>La razón más importante que los motivó a elegir la Licenciatura, el 32% respondió que por el plan de estudios y un porcentaje igual por vocación/habilidades relacionadas; el 10% mencionó tener una idea errónea y el 5% por el prestigio de la misma o por recomendación de familiares y amigos respectivamente.</p> <p>El 68% respondió estar titulado al momento de la entrevista y el 32% que no lo está. . El 38% destacó que se graduó en el año 2012, 31% en 2009, 15% en 2008 y 8% en los años 2011 y 2013, respectivamente. La modalidad de titulación, del 68% que se graduaron, el 54% optó por aprovechamiento académico, el 38% elaboró una tesis y el 8% restante presentó</p>

	<p>el EGEL. Los motivos por los que aún no se han titulado, dos fundamentalmente: 67% declaran que por cuestiones laborales y 33% por cuestiones personales.</p>
<p>Continuación de la formación profesional</p>	<p>De los egresados, un 74% declaró haber realizado estudios de formación profesional al terminar la licenciatura y sólo el 26% respondió que no.</p> <p>Referente al tipo de estudio que realizaron, el 57% indicó que fueron estudios de maestría, 22% cursos de actualización y 21% estudió idiomas.</p> <p>Ahora bien, el 43% declaró que concluyeron los estudios y el restante 57% no lo ha hecho.</p> <p>la obtención de grados o reconocimientos por la realización de estudios de posgrado o cursos de actualización, se encontró que el 57% el obtuvo un reconocimiento ya 43% aún no.</p> <p>Las motivaciones por las que los egresados continuaron su formación profesional son las siguientes. La primera fue por satisfacción personal (57%), la segunda por conseguir un mejor empleo (el 29%), la tercera y cuarta porque en su empleo se lo solicitaron y por mejorar su desempeño profesional con 7% respectivamente.</p>
<p>Trayectoria y ubicación en el mercado laboral (empleo durante el último año de la licenciatura)</p>	<p>La información obtenida nos permitió saber que en el último año de la licenciatura, el 63% tenía empleo y el 37% no.</p> <p>En cuanto a la coincidencia del empleo realizado y los estudios profesionales, los resultados mostraron que el 42% reconoció que existía una baja y mediana coincidencia, respectivamente. El 8% indicó que había nula coincidencia y un porcentaje similar que existía una total coincidencia.</p> <p>Algunos de los empleos en los que se insertaron antes de egresar fueron: orientadora, auxiliar en el sistema educativo básico (secundaria), docente, aplicador de exámenes del INEA, coordinadora de pedagogía, elaboración y actualización de manuales de procedimientos y organización del departamento de Secundaria Técnica del Valle de Toluca, puesto administrativo; como se puede denotar estos empleos tienen coincidencia con la licenciatura.</p> <p>En cuanto a la coincidencia del empleo realizado y los estudios profesionales, los resultados mostraron que el 42% reconoció que existía una baja y mediana coincidencia, respectivamente. El 8% indicó que había nula coincidencia y un porcentaje similar que existía una total coincidencia.</p>
<p>Búsqueda de empleo en el período inmediatamente al egreso de la</p>	<p>Al momento de concluir la licenciatura, el 68% de los egresados dijo tener empleo y un 32% no.</p> <p>Los empleos en los que se insertaron los egresados al momento de egresar fueron: analista académico en la dirección de Educación Superior SEIEM, docentes en el sistema Básico (preescolar) y Medio Superior (Telesecundaria,</p>

<p>licenciatura (con la terminación del total de créditos)</p>	<p>Preparatoria) tanto en el sector público como en el privado; asesor curricular, orientadora, miembro del Grupo Operativo del Subcomité Académico de Certificación del Proceso de Certificación de Competencias Docentes para el Nivel Medio Superior (CERTIDEMS), personal de apoyo en la oficina de Planeación y Evaluación Institucional en la Dirección de Educación Superior, Operadora del Proyecto de Certificación Docente en Educación Media Superior.</p> <p>En cuanto al tiempo que les llevó conseguir el empleo, el 76% indicó que tardaron menos de seis meses después del egreso, 18% seis meses y un 6% de uno a dos años.</p> <p>En cuanto al régimen jurídico al que pertenecen las instituciones o empresas donde laboraron, un 71% se insertó en el sector público y el 29% restante en el privado.</p> <p>En cuanto al sector económico (rama) al que pertenecen las empresas o instituciones en las que se insertaron los egresados, el 88% informó que se incorporó al sector educativo y tan sólo el 6% en servicios de gobierno e industria.</p> <p>En cuanto al tamaño de las Instituciones/empresas donde laboraban los egresados de la licenciatura, el 65% labora en instituciones grandes que cuentan entre 251 empleados en adelante. El 29% informó estar laborando en instituciones o empresas pequeñas, entre 16 a 100 empleados y el 6% en micro de hasta 15 empleados</p> <p>En lo que respecta al medio por el cual encontraron empleo, el 50% informó que fue por recomendación de un familiar o amigo, el 30% por medio de servicio social o prácticas profesionales y el 10% por invitación de una empresa o Institución y a través de bolsa de trabajo.</p> <p>Los requisitos que refirieron les fueron solicitados para ser contratados: un 29% pasar una entrevista formal, un 24% tener experiencia en el área, el 23% tener título de licenciatura, un 12% aprobación de un examen de selección, y 6% por experiencia en el área y por demostrar habilidades y actitudes requeridas.</p> <p>En cuanto al factor principal para obtener empleo, el 60% destaca la coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa/institución, el 20% por la buena aceptación de la carrera en el mercado laboral, un 7% porque quienes los contratan suponen que la licenciatura es lo mismo que docencia y por demostración de habilidades y actitudes específicas, respectivamente.</p> <p>Referente al cargo o puesto que desempeñaban, el 23% dijo ocupar el cargo de analista especializado/técnico, otro porcentaje igual, el de profesor. Un 12% como auxiliar, el 6% informó desempeñarse como jefe de departamento, subgerente/subdirector de área y capacitador, responsable de</p>
---	---

	<p>área, asistente, empleado no profesional o no contestó.</p> <p>En lo que se refiere al ingreso mensual neto de los egresados, percibido en el primer empleo, el 53% se ubicó en el ingreso medio (entre \$5001 a \$10,000), siendo el porcentaje más alto. El 29% tuvo un ingreso bajo (menor de \$5 000) y el 18% un ingreso alto (mayor de 10, 001) (ver gráfica 32). Por lo que podemos concluir que un 71% de los egresados se encuentra en el rango de ingresos mensuales medios y altos.</p> <p>Las tres principales actividades que realizaron en sus empleos fueron: la administración seguida de la docencia, evaluación y planeación.</p> <p>Respecto a las principales actividades que realizaron fueron: diseñar e implementar el proyecto de investigación, diseñar estrategias didácticas o realizar actividades que incorporen el uso de TIC, formular las etapas del proceso de planeación educativa y otras (que no estaban incluidas en las opciones propuestas en el cuestionario), entre ellas, auxiliar de oficina, la elaboración de manuales de procedimiento y organización.</p>
<p>Empleo actual</p>	<p>Al preguntar sí tenían empleo, el 89% contestó que sí y 11% no.</p> <p>El año en que ingresaron al empleo actual. El 29% ingreso en el 2012, un 35% no contestó, un 18% ingresó en 2011 y 6% en el año 2008, 2009 y 2010 respectivamente.</p> <p>Las empresas/instituciones en las que se insertaron son la Universidad Autónoma del Estado de México, Servicios Educativos Integrados al Estado de México (SEIEM) en el área de Educación Superior, la Secretaría de Educación Pública (SEP), la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior de la República Mexicana A.C. (ANUIES), Sindicato de Maestros al Servicio del Estado de México, Departamento de Computación y Electrónica de la Educación Secundaria, Fundación RIA, escuelas y/o Institutos de carácter privado como el Liceo del Valle de Toluca, Angora y un Bachillerato Tecnológico.</p> <p>En lo referente al régimen jurídico al que pertenecen las instituciones/empresas en las que se encuentran laborando. El 88% en el régimen público y sólo el 12% restante en el privado.</p> <p>Respecto al sector económico (rama) al que pertenecen las empresas/instituciones en las que laboran los egresados, un 100% está inmerso en el ámbito educativo.</p> <p>En lo que se refiere al subsector al que pertenecen las instituciones, un 47% se insertó en el nivel Superior, siendo el porcentaje más alto; 29% en Educación Básica, 18% en Educación Media Superior y un 6% dijo proporcionar atención al público en general.</p> <p>Ahora con lo que se refiere al tamaño de las</p>

	<p>empresas/instituciones en las que están laborando un 88% destacó estar empleado en una institución grande (de 251 empleados en adelante), 6% en pequeñas (entre 16 a 100 empleados) y un porcentaje igual en la micro empresa (hasta 15 empleados).</p> <p>El medio por el cual encontraron empleo. Un 53% por recomendación de un amigo o familiar, el 29% por Servicio Social o Prácticas profesionales y el 6% por invitación de una empresa o bolsa de trabajo. El último 6% por cambio laboral.</p> <p>Respecto al principal requisito de contratación un 29% dijo que tener el título de licenciatura, un porcentaje igual pasar una entrevista formal, el 18% tener experiencia en el área, 12% aprobación de un examen de selección, un 6% no hubo ningún requisito y demostrar habilidades/actitudes requeridas, respectivamente.</p> <p>En relación al principal factor que influyó para obtener el empleo un 53% mencionó que lo obtuvo por la coincidencia de la carrera con las necesidades de la Institución/empresa, 17% la buena aceptación de la carrera en el mercado laboral. El 12% destacó que la experiencia laboral previa, un 6% porque la empresa/institución supuso que la licenciatura formaba para la docencia, 6% por el prestigio de la institución de la que egresó y el último 6% no contestó.</p> <p>El cargo o puesto que desempeñan los egresados, un 41% como profesor, 12% como jefe de departamento, un porcentaje igual como asistente, 11% como analista especializado/técnico. Siendo los puestos que con mayor frecuencia desempeñan los egresados. Un 6% dijo tener puestos como auxiliar, jefe de oficina/sección/área, instructor técnico pedagógico y responsable de área.</p> <p>En lo que respecta al ingreso mensual. Un 47% informó que es medio (de \$5,001 a \$10,00), 35% tiene un ingreso alto (mayor a \$10, 001), un 12% bajo (menor de \$5,000) y un 6% no contestó.</p> <p>Las principales funciones que realizan los egresados, encontramos que en su mayoría son de docencia, evaluación y planeación. Siendo mínimos los casos en que realizan investigación.</p> <p>Las principales actividades que realizan los egresados son: Diseñar estrategias didácticas o planear actividades que incorporen el uso de las TIC, formular el proyecto de evaluación educativa, planear y desarrollar propuestas de formación, capacitación o actualización y las otras como la docencia, control y gestión, seguimiento a instituciones en el proceso de acreditación.</p>
Egresados que no cuentan con	Cabe hacer mención que a la fecha solo dos egresados no cuentan con empleo, una menciona que tiene menos de seis

<p>empleo actualmente</p>	<p>meses sin empleo y otra más de un año, destacando como razón principal el hecho de que las instituciones ofrecen salarios bajos y otra por motivos personales, respectivamente.</p>
<p>Opinión de los egresados sobre la formación profesional recibida</p>	<p>Las competencias que tienen mayor exigencia en el campo laboral son: Puntualidad/formalidad, Asumir responsabilidades, Creatividad, Disposición para aprender constantemente, Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica, Habilidad para tomar decisiones, Habilidad para trabajar en equipo y Habilidad para encontrar soluciones.</p> <p>Las competencias que durante la licenciatura tuvieron moderada exigencia son: Conocimiento de lenguas extranjeras, Conocimientos especializados, Conocimientos generales de la disciplina, habilidad para la aplicación del conocimiento (diagnostico/experimentación/proyección/planeación/evaluación), habilidad para tomar decisiones, habilidades para buscar, procesar información pertinente y actualizada , habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica, habilidades para las relaciones públicas, desarrollo de propuestas curriculares o didácticas, desarrollo de propuestas de formación, capacitación y actualización, desarrollo de propuestas de investigación, desarrollo de proyectos y programas de evaluación educativa, disposición para aprender constantemente, asumir responsabilidades, creatividad y razonamiento lógico y analítico.</p> <p>Los egresados opinaron que la licenciatura los formó moderadamente para continuar capacitándose, desarrollarse de manera independiente, optar por trabajos en distintos sectores económicos, pensar creativamente y vincularse con alguna institución en particular. El aspecto en que consideran tuvieron poca exigencia fue trabajar en un sector económico específico</p> <p>Los contenidos que los egresados consideraron que durante su formación profesional tuvieron mucho énfasis, son: enseñanza teórica, enseñanza metodológica, prácticas de laboratorio y de campo, así como talleres y clínicas. La enseñanza de técnicas propias de la carrera, tiene el mismo número de opiniones con mediano y mucho énfasis. En tanto que los contenidos relacionados con la enseñanza de matemáticas y estadística tienen poco énfasis.</p> <p>Los contenidos que emplean en mayor medida en el desempeño de sus funciones profesionales están relacionados con: enseñanza metodológica y práctica de laboratorio/de campo. Con mediano énfasis consideraron los contenidos de enseñanza teórica, enseñanza de técnicas de la carrera, enseñanza de matemáticas y estadística. Finalmente, respecto a los contenidos de los talleres y clínicas, las opiniones van</p>

	<p>desde ningún, poco y mediano énfasis; las tres con el mismo número de opiniones.</p> <p>Respecto a la valoración del quehacer docente en relación a la formación profesional, los egresados destacaron que en lo único que hubo mucho énfasis fue en el respeto al alumnado. Con mediano énfasis asistencia regular y puntualidad a clase, claridad expositiva, conocimiento amplio de la materia, evaluación objetiva de los trabajos escritos y exámenes, motivación para acceder a nuevos conocimientos y Pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos. Con poco énfasis motivación a la participación de estudiantes en clase</p> <p>En relación a la organización académica y administrativa de la Fa.Ci.Co., la opinión de los egresados se centró en considerar como moderada exigencia el acceso a los servicios de computo, atención a las solicitudes de documentación y registro de los alumnos, atención del personal encargado del servicio de biblioteca y hemeroteca, limpieza de salones y sanitarios. Siendo atendidos con poca exigencia para el material didáctico, el equipamiento de laboratorios y talleres, equipamiento de aulas y la existencia de espacio para desarrollar sus actividades de estudio.</p> <p>La opinión que los egresados formulan sobre las modificaciones que sugieren realizar al Plan de Estudios destacan: ampliar contenidos metodológicos, prácticas profesionales y contenidos técnicos; mantener contenidos teóricos y la enseñanza de matemáticas y estadística</p> <p>El grado de importancia para actualizar algunos de los aspectos del Plan de Estudios los egresados valoraron, como muy importante los contenidos técnicos, enseñanza de matemáticas y estadística y prácticas profesionales y como importante los contenidos metodológicos y los teóricos.</p>
<p>Comentario relevante con algún aporte a la investigación.</p>	<p>“Es importante actualizar los contenidos de los programas, debido a las transformaciones del sistema educativo mexicano, es importante ampliar los contenidos de política educativa, en planeación y evaluación es necesario que sea más práctico, que se realicen ensayos de planeación cercanos a la realidad que se vive en las instituciones de todos los niveles educativos, tanto del sector público como privado, en la carrera se enfoca más a educación superior y la realidad es que la mayoría de los egresados tenemos acercamiento con educación básica. Se debe cumplir con los criterios establecidos en las estancias profesionales, eso ayuda mucho cuando egresa un alumno”.</p> <p>“Mejor desempeño en materias de docencia”.</p>

ANEXO 2.
Cuestionario empleado a los
egresados de la Licenciatura en
Educación de la Facultad de Ciencias
de la Conducta

1	Director general	7	Asistente/Ayudante/Auxiliar
2	Profesional independiente	8	Trabajador manual no calificado
3	Gerente/Director de área	9	Empleado doméstico
4	Subgerente/Subdirector de área	10	Campesino
5	Jefe de oficina/sección/área	11	Comerciante
6	Empleado profesional	12	Otra (especifique):

3. Marque el ingreso mensual del Jefe de Familia (en caso de ser jubilado, el correspondiente al último empleo)

1	Bajo, menor de \$5,000
2	Medio, entre \$5,001 a \$10,000
3	Alto, mayor a \$10,001

III. Elección de institución y licenciatura

4. ¿La Fa.Ci.Co. fue la primera institución que eligió para sus estudios?

1	Si
2	No

5. Marque la razón que para usted fue la más importante para la elección de la institución en que cursó su licenciatura.

1	El prestigio de la institución
2	La carrera sólo se ofrecía en esta institución
3	Su cercanía geográfica a mi domicilio
4	El costo de la inscripción y las cuotas
5	La facilidad de ingreso
6	Otra (especifique):

6. ¿La Licenciatura en Educación fue su primera opción?

1	Si
2	No

7. Marque cual fue para usted la razón más importante en la elección de la licenciatura

1	El prestigio de la Licenciatura
2	La Licenciatura es de alta demanda en el mercado laboral
3	El plan de estudios
4	Por vocación y habilidades relacionadas
5	Por recomendación de familiares y amigos
6	Otra (especifique):

8. ¿Está titulado?

1	Si, pase a la pregunta 09
2	No, pase a la pregunta 11

9. Año en que se tituló

20

10. Tipo de Titulación

1	Por aprovechamiento
2	Por tesis
3	Por tesina
4	Por memorias
5	Otra (especifique):

11. Marque el principal motivo por el cual no se ha titulado

1	Por cuestiones laborales
2	Por cuestiones personales
3	Por los costos de titulación
4	Porque no tengo asesor para mi proyecto
5	Por cuestiones de salud
6	Otra (especifique):

IV. Continuación de la formación profesional

12. ¿Una vez que concluyó su licenciatura realizó otro tipo de estudios?

1	Si, pase a la pregunta 13
2	No, pase a la pregunta 19

13. Marque el tipo de estudios (de más alto nivel escolar) que realizó posterior a su licenciatura.

1	Curso
2	Diplomado
3	Especialidad
4	Maestría
5	Idiomas
6	Otra (especifique):

14. Nombre de la institución donde lo cursó:

15. Nombre del programa:

16. ¿Concluyó los estudios?

1	Si
2	No

17. ¿Obtuvo usted algún grado o diploma?

1	Si
2	No

18. Marque la razón que para usted fue la más importante para continuar estudios posteriores a la licenciatura

1	Por satisfacción personal
2	Porque en mi empleo me lo solicitaban
3	Para conseguir un mejor puesto
4	Otra (especifique):

V. Trayectoria y ubicación en el mercado laboral

V.1 Empleo durante el último año de la licenciatura

19. ¿Trabajó usted durante el último año de su licenciatura? (Responda sólo, si tuvo una duración mínima de tres meses. Si tuvo dos o más trabajos simultáneamente, que la información sea sobre el trabajo al cual le dedicó la mayor parte de su tiempo).

1	Si, pase a la pregunta 20
2	No, pase a la pregunta 22

20. ¿Qué tipo de trabajo realizaba?

21. ¿Considera que el trabajo realizado coincidía con sus estudios de licenciatura?

1	Nula coincidencia
2	Baja coincidencia
3	Media coincidencia
4	Total coincidencia

V.2 Búsqueda de empleo en el período inmediatamente al egreso de la licenciatura (con la terminación del total de créditos).

22. ¿Tenía usted empleo al concluir sus estudios de licenciatura? (Responda sólo, si tuvo una duración mínima de tres meses. Si tuvo dos o más trabajos simultáneamente, que la información sea sobre el trabajo al cual le dedicó la mayor parte de su tiempo).

1	Si
2	No

23. Una vez que concluyó sus estudios de licenciatura, cuál fue su primer empleo

24. Indique el tiempo que le llevó conseguir el primer empleo

1	Menos de seis meses
2	De seis meses a un año
3	De 1 año a 2 años
4	Más de dos años
5	Otro (especifique):

25. Nombre de la institución o empresa donde laboró

Las siguientes cuestiones hacen alusión a los empleos en los que se ha visto inmerso. La primera columna corresponde al primer empleo inmediato al egreso de la Licenciatura y la segunda al empleo actual (en caso de que continúe laborando en la misma institución pero en diferente dependencia o departamento, con diferente cargo y sueldo favor de contestar la segunda columna).

Cuestiones	Información primer empleo	Información segundo y/ó empleo actual
Régimen jurídico de la institución o empresa		
Publico		
Privado		
El sector económico (rama) de la empresa o institución es:		
Educación		
Servicios de Gobierno		
Comercio		
Servicios Profesionales y Técnicos		
Servicios de Salud		
Industria		
otro (especifique)		
Subsector al que pertenece la institución o empresa		
Educación Básica		
Educación Media Superior		
Educación Superior		
Otro (especifique):		
El tamaño de la empresa/institución es:		
Micro, hasta 15 empleados		
Pequeña, entre 16 a 100 empleados		
Mediana, entre 101 a 250 empleados		
Grande, entre 251 en adelante		
Medios por los cuales encontró empleo		
Bolsa de trabajo		
Anuncio en el periódico		
Invitación de una empresa o institución		
Recomendación de un amigo o familiar		
Servicio o prácticas profesionales		
Otro (especifique):		
¿Cuál fue el principal requisito de contratación?		
Tener título de licenciatura		
Aprobación de examen de selección		
Experiencia en el área		
Pasar una entrevista formal		
La edad		
Otro (especifique):		
Indique el tipo de contratación		
¿En su opinión cual fue el factor principal para la obtención del empleo?		
El prestigio de la institución de la que egreso		
La buena aceptación de la carrera en el mercado laboral		
La coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa/institución		
La experiencia laboral previa		
La edad		
El sexo		
Otro (especifique):		
¿Cuál es el cargo o puesto que desempeñó /a?		
Analista especializado/técnico		
Asistente		

Auxiliar		
Ayudante		
Dueño o socio de empresa		
Empleado no profesional		
Empleado profesional		
Gerente/Director de área		
Investigador		
Jefe de departamento		
Jefe de oficina/sección/área		
Por cuenta propia no profesional		
Profesional independiente		
Profesor		
Subgerente/Subdirector de área		
Supervisor		
Vendedor en establecimiento		
Otro (especifique):		
¿Cuál fue el ingreso mensual neto?		
Bajo, menor de \$5,000		
Medio, entre \$5,001 a \$10,000		
Alto, mayor a \$10,001		
¿Cuáles son las tres funciones principales que desempeñó en su empleo?		
Administración		
Capacitación		
Consultoría		
Diseño de proyectos		
Dirección		
Docencia		
Evaluación		
Investigación		
Planeación		
Programación		
Supervisión		
Otro (especifique):		
¿Cuáles son las tres actividades que desempeñó en su empleo?		
Coordinar el proceso del diseño curricular o la propuesta didáctica		
Definir los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la propuesta		
Desarrollar propuestas de formación, capacitación o actualización		
Diseñar e implementar el proyecto de investigación		
Diseñar estrategias didácticas o determinar actividades que incorporen el uso de TIC		
Diseñar la propuesta de intervención de gestión educativa		
Diseñar proyectos y programas de evaluación curricular o didáctica		
Elaborar e implementar proyectos y programas de orientación educativa		
Elaborar el esquema general de la propuesta curricular o didáctica		
Establecer las etapas del proceso de planeación educativa		
Evaluar el impacto de medios, recursos tecnológicos y materiales didácticos específicos		
Formular el proyecto de evaluación educativa		
Identificar las necesidades de intervención curricular o didáctica		

Identificar necesidades y problemas institucionales en materia de enseñanza y aprendizaje		
Planear y desarrollar propuestas de formación, capacitación o actualización		
Proponer alternativas o líneas de acción para atender las necesidades identificadas		
Otro u otras:		

V.3 Empleo actual

1. ¿Tiene empleo actualmente? (Responda sólo, si ha tenido una duración mínima de tres meses. Si tiene dos o más trabajos simultáneamente, que la información sea sobre el trabajo al cual le dedique la mayor parte de su tiempo).

1	Si
2	No

2. Fecha de ingreso _____

3. Nombre de la institución o empresa donde labora _____

VI. Para egresados que no cuentan con empleo actualmente

1. ¿Ha buscado empleo en el último año?

1	Si
2	No

2. ¿Cuánto tiempo lleva desempleado?

1	Menos de seis meses
2	De seis meses a un año
3	Más de año
4	Otro (especifique):

3. ¿Cuál es la razón principal por la cual no ha encontrado empleo?

1	Por no estar titulado
2	Por continuar estudiando
3	Porque las instituciones ofrecen salarios bajos
4	Porque no encontré trabajo relacionado con mi profesión
5	Porque no necesitaba trabajar
6	Por motivos personales
7	Por motivos de salud
8	Porque aún no lo he buscado
9	Otro (especifique)

VII Opinión de los egresados sobre la formación profesional recibida

VII.1 Exigencias en el desempeño profesional del trabajo actual

4. Marque con una X cuál es el grado de exigencia que enfrenta en el campo laboral de acuerdo con las competencias que se le presentan (lado izquierdo) y las competencias que se le proporcionaron dentro de la licenciatura (lado derecho)

No.	Grado de exigencia en el campo laboral				Competencias	Exigencia dentro del plan de estudios de la licenciatura			
	Ninguna exigencia 1	Poca exigencia 2	Moderada exigencia 3	Mucha exigencia 4		Ninguna exigencia 1	Poca exigencia 2	Moderada exigencia 3	Mucha exigencia 4
1					Conocimiento de lenguas extranjeras				
2					Conocimientos especializados				
3					Conocimientos generales de la disciplina				
4					Habilidad de Administración, dirección/coordiación				
5					Habilidad para encontrar soluciones				
6					Habilidad para la aplicación del conocimiento (diagnóstico/experimentación/proyección/planeación/evaluación)				
7					Habilidad para tomar decisiones				
8					Habilidad para trabajar en equipo				
9					Habilidades para buscar, procesar información pertinente y actualizada				
10					Habilidades para el manejo de paquetes computacionales				
11					Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica				
12					Habilidades para las relaciones públicas				
13					Desarrollo de propuestas curriculares o didácticas				
14					Desarrollo de propuestas de formación, capacitación y actualización				
15					Desarrollo de propuestas de gestión para organizaciones, programas y procesos educativos				
16					Desarrollo de proyectos de investigación				
17					Desarrollo de proyectos y programas de evaluación educativa				
18					Desarrollo de proyectos y programas de orientación educativa y/o tutoría				
19					Diseño de estrategias didácticas que incorporen el uso de TIC				
20					Disposición para aprender constantemente				
21					Disposición para el manejo del riesgo				
22					Identificación con la empresa/institución				
23					Implementación de políticas educativas institucionales				
24					Asumir responsabilidades				
25					Creatividad				
26					Razonamiento lógico y analítico				
27					Puntualidad/formalidad				
28					Buena presentación				

5. De acuerdo con su experiencia en qué medida la formación de licenciatura lo preparó para lo siguiente. Marque con una X su elección.

		Ninguna exigencia 1	Poca exigencia 2	Moderada exigencia 3	Mucha exigencia 4
1	Continuar capacitándose				
2	Desarrollarse de manera independiente				
3	Optar por trabajos en distintos sectores económicos				
4	Pensar creativamente				
5	Trabajar en un sector económico específico				
6	Vincularse con alguna institución/empresa en particular				
7	Otro (especifique)				

VII.2 Opinión sobre los contenidos del plan de estudio

6. Marque los contenidos del plan de estudios de la licenciatura que considera más importantes para la formación profesional del lado izquierdo, y los que emplea en sus funciones profesionales del lado derecho. Por último escriba, el nombre de Unidades de Aprendizaje consideradas como relevantes.

No	Importantes para la formación profesional				Contenidos	Las que emplea en sus funciones profesionales.				Unidades de Aprendizaje
	Ningún énfasis	Poco énfasis	Mediano énfasis	Mucho énfasis		Ningún énfasis	Poco énfasis	Mediano énfasis	Mucho énfasis	
1					Enseñanza teórica					
2					Enseñanza metodológica					
3					Enseñanza de matemáticas y estadística					
4					Enseñanza de técnicas de la carrera					
5					Prácticas: de laboratorio, de campo					
6					En talleres, clínicas, etc.					

VII.3 Opinión de los egresados sobre la organización académica

7. Se enlista algunas características básicas de los docentes y su actividad. Haciendo una evaluación del conjunto de los profesores de la licenciatura ¿Cómo cumplían con las siguientes

situaciones? Escriba en el paréntesis de la derecha el número que corresponda a su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

No.		Ningún énfasis 1	Poco énfasis 2	Mediano énfasis 3	Mucho énfasis 4
1	Asistencia regular y puntualidad a clase				
2	Claridad expositiva				
3	Conocimiento amplio de la materia				
4	Evaluación objetiva de los trabajos escritos y exámenes				
5	Motivación a la participación de estudiantes en clase				
6	Motivación para acceder a nuevos conocimientos				
7	Pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos				
8	Respeto al alumnado				

VII.4 Opinión sobre la organización académica y el desempeño institucional

8. Enseguida encontrará algunos aspectos referidos a la organización académica y administrativa de la Fa. Ci. Co. Indique en qué medida fue atendido.

No.		Ninguna exigencia 1	Poca exigencia 2	Moderada exigencia 3	Mucha exigencia 4
1	Acceso a los servicios de cómputo				
2	Atención a las solicitudes de documentación y registro de los alumnos				
3	Atención del personal encargado del servicio de biblioteca y hemeroteca				
4	Disponibilidad de material didáctico				
5	Disponibilidad del material bibliográfico y hemerográfico				
6	Equipamiento de aulas				
7	Equipamiento de laboratorios, talleres				
8	Existencia de espacios para desarrollar sus actividades de estudio				
9	Limpieza de salones				
10	Limpieza de sanitarios				

VIII. Recomendaciones para mejorar el perfil de formación profesional

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

No.		Ampliar 1	Mantener 2	Reducir 3
1	Contenidos metodológicos			
2	Contenidos técnicos			
3	Contenidos teóricos			
4	Enseñanza de matemáticas y estadística			
5	Prácticas profesionales			

10. ¿En qué grado es importante actualizar los siguientes aspectos del plan de estudios que usted cursó?

No.		Nada importante 1	Poco importante 2	Importante 3	Muy importante 4

1	Contenidos metodológicos				
2	Contenidos técnicos				
3	Contenidos teóricos				
4	Enseñanza de matemáticas y estadística				
5	Prácticas profesionales				

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

Le agradecemos la información y el tiempo que nos ha brindado para contestar este cuestionario.

ANEXO 3.
CUADRO COMPARATIVO DE LAS
TESIS DE SEGUIMIENTO
DE EGRESDOS DE LA Fa.Ci.Co.

El presente trabajo forma parte de la línea de investigación desarrollada sobre seguimiento de egresados y estudios de empleadores, cuya pretensión es documentar el ejercicio de la profesión a partir de la opinión que sobre ella formulan los empleadores y los egresados de las instituciones de educación superior. Proyectos que se sustentan en los principios de las teorías del capital humano y segmentación de mercados, las cuales permiten dar cuenta del vínculo existente entre la formación profesional y el mercado laboral.

La principal aportación de esta tesis deriva de considerarla como mecanismo idóneo para documentar la práctica profesional a través de la opinión de los egresados y a partir de ello, sugerir recomendaciones para la actualización y reestructuración del plan de estudio o el proyecto curricular de la Licenciatura en Educación.

PRINCIPALES RESULTADOS DE LAS TESIS SOBRE SEGUIMIENTOS DE LA LICENCIATURA	
Seguimiento de Egresados de la Licenciatura en Educación UAEM generación 2005-2011; director: González Villanueva Leonor. Autor: Gómez Sotelo, Sinthique, año 2012	“El mercado laboral de los egresados de la Licenciatura en Educación de la UAEM”; director: González Villanueva Leonor. Autores: Olvera García Oscar y Pineda Díaz Brenda, año 2015
Los resultados de la Tesis fueron: el 82% de los egresados, escogió como primera opción a la Fa. Ci. Co. para realizar los estudios de formación profesional. La razón principal de elección de la institución el 50% señaló el prestigio, el 46% la carrera solo se ofrecía allí, el 4% cercanía geográfica a mi domicilio. Un 61% de los egresados no están titulados, y esto influye para la inserción al mercado laboral, solo se tiene el dato de que el 39% de los egresado se tituló. El tipo de titulación a la que más recurren los egresados es por aprovechamiento, con un 55%. Secundado de la tesis con un 45% que recurre a ella para obtener su título profesional.	Los principales resultados son: el 58% destacó que la Fa. Ci. Co. fue la primera opción para continuar sus estudios profesionales y el 42% restante contestó que no. La razón principal para cursar la licenciatura el 68% respondió que estuvo motivada por el prestigio institucional, el 21% que era una disciplina que sólo se ofrecía en esta institución, el 11% fue su segunda opción y el 5% por cercanía con su domicilio. El 68% respondió estar titulado al momento de la entrevista y el 32% que no lo está. La modalidad de titulación; del 68% que se graduaron, el 54% optó por aprovechamiento académico, el 38% elaboró una tesis y el 8% restante presentó el EGEL. Los motivos por los que aún no se han titulado, dos fundamentalmente: 67% declaran que por cuestiones laborales y 33% por cuestiones personales.
El 75% de egresados encuestados no optaron por cursar otros estudios al término de la licenciatura y sólo el 25% sí lo hizo. Entre los	De los egresados, un 74% declaró haber realizado estudios de formación profesional al terminar la licenciatura y sólo el 26% respondió

<p>motivos expuestos para realizar estudios se encuentran: la satisfacción personal, destacado por el 57%; para conseguir un mejor puesto, el 29% y porque en su trabajo se los solicitaban 14%.</p>	<p>que no. Referente al tipo de estudio que realizaron, el 57% indicó que fueron estudios de maestría, 22% cursos de actualización y 21% estudió idiomas.</p> <p>Ahora bien, el 43% declaró que concluyeron los estudios y el restante 57% no lo ha hecho.</p> <p>Las motivaciones por las que los egresados continuaron su formación profesional, por satisfacción personal (57%), por conseguir un mejor empleo (el 29%), porque en su empleo se lo solicitaron y por mejorar su desempeño profesional con 7% respectivamente.</p>
<p>Durante el último año de estudios de la licenciatura, el 79% de los egresados se dedicó exclusivamente a sus estudios; mientras que el 21% de los alumnos combinó el trabajo y el estudio.</p> <p>Del los seis egresados que contaban con empleo en el último año de la licenciatura, el 43 % calificó la relación entre su trabajo y la licenciatura como de nula coincidencia, el 29% la considero de baja coincidencia, el 14% como media y otro 14% como de total coincidencia.</p>	<p>La información obtenida nos permitió saber que en el último año de la licenciatura, el 63% tenía empleo y el 37% no.</p> <p>En cuanto a la coincidencia del empleo con los estudios profesionales, los resultados mostraron que el 42% existía una baja y mediana coincidencia, respectivamente. El 8% indicó que había nula coincidencia y un porcentaje similar una total coincidencia.</p> <p>Algunos de los empleos en los que se insertaron antes de egresar fueron: orientadora, auxiliar en el sistema educativo básico (secundaria), docente, aplicador de exámenes del INEA, coordinadora de pedagogía, elaboración y actualización de manuales de procedimientos y organización del departamento de Secundaria Técnica del Valle de Toluca, puesto administrativo; como se puede denotar estos empleos tienen coincidencia con la licenciatura.</p>
<p>Una vez que concluyeron sus estudios de licenciatura, el tiempo promedio que les llevo conseguir el primer empleo fue menor de seis meses, siendo destacado por el 75% de los egresados.</p> <p>Respecto al tipo de empresa e instituciones donde comenzaron a laborar los egresados, el 63% pertenecían al régimen privado y el 37% al público.</p> <p>Referente al sector económico de la producción al que pertenecían estas empresas se encontró que el 75% de ellas al Educativo; 12.5% al comercio y otro 12.5% al industrial.</p> <p>Referente al tamaño de la empresa en que laboraron los egresados, el 50% se incorporó en empresas o instituciones grandes, 25% eran pequeñas y 12.5 micro empresas y medianas empresas respectivamente.</p>	<p>En cuanto al tiempo que les llevó conseguir el empleo, el 76% indicó que tardaron menos de seis meses después del egreso, 18% seis meses y un 6% de uno a dos años.</p> <p>En cuanto al régimen jurídico al que pertenecen las instituciones o empresas donde laboraron, un 71% se insertó en el sector público y el 29% restante en el privado.</p> <p>En cuanto al sector económico (rama) al que pertenecen las empresas o instituciones en las que se insertaron los egresados, el 88% al sector educativo y tan sólo el 6% en servicios de gobierno e industria.</p> <p>En cuanto al tamaño de las Instituciones/empresas donde laboraban los egresados de la licenciatura, el 65% labora en instituciones grandes que cuentan con 251 empleados en adelante. El 29% informó estar laborando en instituciones o empresas</p>

	pequeñas, entre 16 a 100 empleados y el 6% en micro de hasta 15 empleados.
<p>Los principales medios por los que los egresados consiguieron empleo fueron a través de su servicio social y/o prácticas profesionales, así declarado por el 37%; por un anuncio en el periódico, el 25 % y con 12.5% por invitación de una empresa o institución, recomendación de un amigo o familiar y otros.</p> <p>Referente a los medios de mayor peso para conseguir el empleo al concluir sus estudios, el 50% de los egresados destacaron el tener experiencia en el área, seguido del 37.5% que declararon que fue por pasar una entrevista formal y el 12.5% por otros medios, los cuales no fueron señalados.</p>	<p>En lo que respecta al medio por el cual encontraron empleo, el 50% informó que fue por recomendación de un familiar o amigo, el 30% por medio de servicio social o prácticas profesionales y el 10% por invitación de una empresa o Institución y a través de bolsa de trabajo.</p> <p>Los requisitos que refirieron les fueron solicitados para ser contratados: un 29% pasar una entrevista formal, un 24% tener experiencia en el área, el 23% tener título de licenciatura, un 12% aprobación de un examen de selección, y 6% por experiencia en el área y por demostrar habilidades y actitudes requeridas.</p> <p>En cuanto al factor principal para obtener empleo, el 60% destaca la coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa/institución, el 20% por la buena aceptación de la carrera en el mercado laboral, un 7% porque quienes los contratan suponen que la licenciatura es lo mismo que docencia y por demostración de habilidades y actitudes específicas, respectivamente.</p>
<p>Respecto al cargo que desempeñaron los egresados, el 37.5% se desempeñaron como profesores, 37.5% como auxiliar y un 25% como asistente.</p> <p>El ingreso mensual neto percibido por los egresados en el primer empleo posterior al egreso de la licenciatura, se ubica en la mayoría de los casos por debajo de los \$5,000 pesos, siendo así declarado por el 50%; entre \$5,001 y \$10,000, según el 37.5% de egresados y superior a los \$10,001 para el 12.5%.</p>	<p>Referente al cargo o puesto que desempeñaban, el 23% dijo ocupar el cargo de analista especializado/técnico, otro porcentaje igual, el de profesor. Un 12% como auxiliar, el 6% informó desempeñarse como jefe de departamento, subgerente/subdirector de área y capacitador, responsable de área, asistente, empleado no profesional o no contestó.</p> <p>En lo que se refiere al ingreso mensual neto de los egresados, percibido en el primer empleo, el 53% se ubicó en el ingreso medio (entre \$5001 a \$10,000), siendo el porcentaje más alto. El 29% tuvo un ingreso bajo (menor de \$5 000) y el 18% un ingreso alto (mayor de 10, 001). Por lo que podemos concluir que un 71% de los egresados se encuentra en el rango de ingresos mensuales medios y altos.</p>
<p>Referente a la actividad profesional es importante señalar las principales funciones y actividades que desempeño en su primer empleo. Al respecto, los egresados señalaron como las principales funciones la docencia, la evaluación y la programación, seguido de la</p>	<p>Las tres principales actividades que realizaron en sus empleos fueron: la administración seguida de la docencia, evaluación y planeación.</p> <p>Respecto a las principales actividades que realizaron fueron: diseñar e implementar el proyecto de investigación, diseñar estrategias didácticas o realizar actividades que incorporen</p>

<p>planeación, administración y diseño de proyectos.</p> <p>Respecto a la actividad profesional desempeñada en el primer empleo los egresados mencionaron como principales actividades de planear y desarrollar propuestas de formación, capacitación o actualización fue de las actividades que los egresados mas desempeñaron juntamente con diseñar proyectos y programas de evaluación curricular o didáctica; Identificar necesidades y problemas institucionales en materia de enseñanza y aprendizaje; Diseñar estrategias didácticas o determinar actividades que incorporen el uso de TIC; Establecer las etapas del proceso de planeación educativa y formular el proyecto de evaluación educativa</p> <p>De los 28 egresados encuestados, 79%, se encontraban trabajando en el momento de realizar el estudio, mientras que el 21% no cuentan con empleo.</p> <p>De la muestra de egresados el 59% laboraban en el sector público, mientras que el 41% en la iniciativa privada.</p> <p>Referente al sector económico de las empresas o instituciones el 80% está en el sector de educación, seguido del 13% en el comercio y el siete por ciento en la industria.</p> <p>El mayor porcentaje de egresados se localiza en el subsector de educación básica con el 47%, mientras que el 32% se localiza en la educación media superior, por ultimo con el 21% en la educación superior</p> <p>Finalmente, referente al tamaño de la empresa en que laboraron los egresados, se identificó que el 55% se incorporo en empresas o instituciones pequeña, 41% eran grandes y el cuatro por ciento micro empresas.</p>	<p>el uso de TIC, formular las etapas del proceso de planeación educativa y otras (que no estaban incluidas en las opciones propuestas en el cuestionario), entre ellas, auxiliar de oficina, la elaboración de manuales de procedimiento y organización.</p> <p>Al preguntar sí tenían empleo, el 89% contestó que sí y 11% no.</p> <p>Las empresas/instituciones en las que se insertaron son la Universidad Autónoma del Estado de México, Servicios Educativos Integrados al Estado de México (SEIEM) en el área de Educación Superior, la Secretaría de Educación Pública (SEP), la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior de la República Mexicana A.C. (ANUIES), Sindicato de Maestros al Servicio del Estado de México, Departamento de Computación y Electrónica de la Educación Secundaria, Fundación RIA, escuelas y/o Institutos de carácter privado como el Liceo del Valle de Toluca, Angora y un Bachillerato Tecnológico.</p> <p>En lo referente al régimen jurídico al que pertenecen las instituciones/empresas en las que se encuentran laborando. El 88% en el régimen público y sólo el 12% restante en el privado.</p> <p>Respecto al sector económico (rama) al que pertenecen las empresas/instituciones en las que laboran los egresados, un 100% está inmerso en el ámbito educativo.</p> <p>En lo que se refiere al subsector al que pertenecen las instituciones, un 47% se insertó en el nivel Superior, siendo el porcentaje más alto; 29% en Educación Básica, 18% en Educación Media Superior y un 6% dijo proporcionar atención al público en general.</p> <p>Lo que se refiere al tamaño de las empresas/instituciones en las que están laborando un 88% destacó estar empleado en una institución grande (de 251 empleados en adelante), 6% en pequeñas (entre 16 a 100 empleados) y un porcentaje igual en la micro empresa (hasta 15 empleados).</p>
<p>Respecto a los medios por los cuales el egresado encontró o se enteró del empleo donde labora en la actualidad, el 50% fue por</p>	<p>El medio por el cual encontraron empleo. Un 53% por recomendación de un amigo o familiar, el 29% por Servicio Social o Prácticas profesionales y el 6% por invitación de una empresa o bolsa de trabajo. El último 6% por cambio laboral.</p>

<p>medio de la bolsa de trabajo, 22% fue por su servicio social o prácticas profesionales, 18% por recomendación de un amigo o familiar y dos categorías recibieron el cinco por ciento por anuncio en el periódico y por invitación de una empresa o institución.</p> <p>Referente al cuestionamiento sobre los medios de mayor peso para conseguir el empleo destacaron, con el 50% contar con un título profesional , seguido del 22 % por la edad, 18% pasar una entrevista formal, cinco por ciento experiencia en el área y cinco por ciento aprobación de un examen de selección. Los egresados señalan que la principal razón que influyó en la obtención del empleo fue: 50% la coincidencia de la licenciatura con las necesidades de la empresa/institución, 22% La experiencia laboral previa, 14% el prestigio de la institución de la que egreso y 14% la buena aceptación de la licenciatura en el mercado laboral.</p> <p>Los egresados manifiestan que el cargo o puesto que desempeñan actualmente es 76% como profesor, nueve por ciento como auxilia, asistente, jefe de departamento, entre otros puestos recibieron el cinco por ciento respectivamente.</p> <p>El ingreso mensual neto percibido por los egresados en el empleo actual se ubica en la mayoría de los casos, 86% gana entre \$5,001 a \$10,000 un ingreso mensual medio; el nueve por ciento gana mayor a \$10,001, ingreso mensual alto y un cinco por ciento menor a \$5,000.</p>	<p>Respecto al principal requisito de contratación un 29% dijo que tener el título de licenciatura, un porcentaje igual pasar una entrevista formal, el 18% tener experiencia en el área, 12% aprobación de un examen de selección, un 6% no hubo ningún requisito y demostrar habilidades/actitudes requeridas, respectivamente.</p> <p>En relación al principal factor que influyó para obtener el empleo un 53% mencionó que lo obtuvo por la coincidencia de la carrera con las necesidades de la Institución/empresa, 17% la buena aceptación de la carrera en el mercado laboral. El 12% destacó que la experiencia laboral previa, un 6% porque la empresa/institución supuso que la licenciatura formaba para la docencia, 6% por el prestigio de la institución de la que egresó y el último 6% no contestó.</p> <p>El cargo o puesto que desempeñan los egresados, un 41% como profesor, 12% como jefe de departamento, un porcentaje igual como asistente, 11% como analista especializado/técnico. Siendo los puestos que con mayor frecuencia desempeñan los egresados. Un 6% dijo tener puestos como auxiliar, jefe de oficina/sección/área, instructor técnico pedagógico y responsable de área.</p> <p>En lo que respecta al ingreso mensual. Un 47% informó que es medio (de \$5,001 a \$10,00), 35% tiene un ingreso alto (mayor a \$10,001), un 12% bajo (menor de \$5,000) y un 6% no contestó.</p>
<p>Referente a la actividad profesional es importante señalar las principales funciones y actividades que desempeña en el empleo actual. Al respecto, los egresados señalaron como las principales funciones la docencia, evaluación y planeación.</p> <p>Las funciones principales que desempeña el egresado son: Identificar necesidades y problemas institucionales en materia de enseñanza aprendizaje; planear y desarrollar propuestas de formación, capacitación o actualización; Elaborar e implementar proyectos y programas de orientación educativa y diseñar propuestas de intervención de gestión educativa.</p>	<p>Las principales funciones que realizan los egresados, encontramos que en su mayoría son de docencia, evaluación y planeación. Siendo mínimos los casos en que realizan investigación.</p> <p>Las principales actividades que realizan los egresados son: Diseñar estrategias didácticas o planear actividades que incorporen el uso de las TIC, formular el proyecto de evaluación educativa, planear y desarrollar propuestas de formación, capacitación o actualización y las otras como la docencia, control y gestión, seguimiento a instituciones en el proceso de acreditación.</p> <p>Cabe hacer mención que a la fecha solo dos egresados no cuentan con empleo, una menciona que tiene menos de seis meses sin empleo y otra más de un año, destacando</p>

<p>Referente a la situación laboral de los egresados entrevistados, se detectó que el 21% no se encontraban trabajando en el momento de la entrevista.</p> <p>El tiempo promedio que llevan desempleados los egresados es de un año, el 34% menciona que lleva menos de seis meses desempleado, el 33% más de un año y otro 33% de seis meses a un año. Dentro de las razones para no estar empleados, encontramos que el 83% de los egresados contestó que es por no estar titulados y el 17% por que las instituciones ofrecen salarios bajos.</p>	<p>como razón principal el hecho de que las instituciones ofrecen salarios bajos y otra por motivos personales, respectivamente.</p>
<p>La muestra señala que a lo largo de la licenciatura el plan de estudios le proporcionó herramientas para cubrir estándares moderados respecto al grado de exigencia en el campo laboral sobre; Conocimientos especializados en educación, generales de la disciplina y lengua extranjera. Habilidades de Administración, dirección/coordiación, en la aplicación del conocimiento (diagnóstico/experimentación/proyección/planeación/evaluación). Desarrollo de propuestas curriculares o didácticas, de formación, capacitación, actualización, gestión para organizaciones, programas educativos, procesos educativos y programas de orientación educativa y/o tutoría. Diseño estrategias didácticas que incorporen el uso de TIC. Y la disposición para el manejo del riesgo.</p> <p>Según la experiencia de los egresados encuestados durante su recorrido en la licenciatura, el plan de estudios tenía una moderada exigencia en habilidades como: tomar decisiones, trabajar en equipo, relaciones públicas, en la comunicación oral, escrita y gráfica y en la búsqueda y procesamiento de información pertinente y actualizada; en la identificación con la empresa/institución; implementación de políticas educativas institucionales y sobre asumir responsabilidades. Mientras que en el campo laboral es mucha la exigencia, se propone cuidar y resaltar estas competencias. De acuerdo a la opinión de los egresados encuestados su opinión sobre el plan de estudios que considera en mediano énfasis sobre en la formación/función profesional y los que emplean en el plan de estudios son</p>	<p>Las competencias que tienen mayor exigencia en el campo laboral son: Puntualidad/formalidad, Asumir responsabilidades, Creatividad, Disposición para aprender constantemente, Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica, Habilidad para tomar decisiones, Habilidad para trabajar en equipo y Habilidad para encontrar soluciones.</p> <p>Las competencias que durante la licenciatura tuvieron moderada exigencia son: Conocimiento de lenguas extranjeras, Conocimientos especializados, Conocimientos generales de la disciplina, habilidad para la aplicación del conocimiento (diagnostico/experimentación/proyección/planeación/evaluación), habilidad para tomar decisiones, habilidades para buscar, procesar información pertinente y actualizada , habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica, habilidades para las relaciones públicas, desarrollo de propuestas curriculares o didácticas, desarrollo de propuestas de formación, capacitación y actualización, desarrollo de propuestas de investigación, desarrollo de proyectos y programas de evaluación educativa, disposición para aprender constantemente, asumir responsabilidades, creatividad y razonamiento lógico y analítico.</p> <p>Los egresados opinaron que la licenciatura los formó moderadamente para continuar capacitándose, desarrollarse de manera independiente, optar por trabajos en distintos sectores económicos, pensar creativamente y vincularse con alguna institución en particular. El aspecto en que consideran tuvieron poca exigencia fue trabajar en un sector económico específico</p> <p>Los contenidos que los egresados consideraron que durante su formación profesional tuvieron</p>

<p>los contenidos de enseñanza teórica. Y los contenidos más importantes que emplea el egresado en su función profesional son: conocimiento sobre matemáticas y estadística, enseñanza metodológica, técnicas de la carrera, prácticas profesionales y en talleres (elaboración de instrumentos, desarrollo curricular, educación especial, elaboración de programas, orientación para padres, orientación vocacional y simulación de modelos matemáticos).</p>	<p>mucho énfasis, son: enseñanza teórica, enseñanza metodológica, prácticas de laboratorio y de campo, así como talleres y clínicas. La enseñanza de técnicas propias de la carrera, tiene el mismo número de opiniones con mediano y mucho énfasis. En tanto que los contenidos relacionados con la enseñanza de matemáticas y estadística tienen poco énfasis. Los contenidos que emplean en mayor medida en el desempeño de sus funciones profesionales están relacionados con: enseñanza metodológica y práctica de laboratorio/de campo. Con mediano énfasis consideraron los contenidos de enseñanza teórica, enseñanza de técnicas de la carrera, enseñanza de matemáticas y estadística. Finalmente, respecto a los contenidos de los talleres y clínicas, las opiniones van desde ningún, poco y mediano énfasis; las tres con el mismo número de opiniones.</p>
<p>En cuanto a la valoración de la actividad desempeñada por los docentes a lo largo de la formación profesional recibida, los egresados destacaron que cumplirían de forma excelente asistir con regularidad y ser puntuales en clases. Mientras que en aspectos como el conocimiento, planificación de la materia, respeto al alumnado, claridad expositiva, evaluación objetiva de los trabajos escritos y exámenes, motivación a la participación de estudiantes en clase y pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos cumplirían bien. Sin embargo los egresados consideran que el desempeño de los docentes en la motivación para acceder a nuevos conocimientos es regular.</p>	<p>Respecto a la valoración del quehacer docente en relación a la formación profesional, los egresados destacaron que en lo único que hubo mucho énfasis fue en el respeto al alumnado. Con mediano énfasis asistencia regular y puntualidad a clase, claridad expositiva, conocimiento amplio de la materia, evaluación objetiva de los trabajos escritos y exámenes, motivación para acceder a nuevos conocimientos y Pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos. Con poco énfasis motivación a la participación de estudiantes en clase.</p> <p>En relación a la organización académica y administrativa de la Fa.Ci.Co., la opinión de los egresados se centró en considerar como moderada exigencia el acceso a los servicios de computo, atención a las solicitudes de documentación y registro de los alumnos, atención del personal encargado del servicio de biblioteca y hemeroteca, limpieza de salones y sanitarios. Siendo atendidos con poca exigencia para el material didáctico, el equipamiento de laboratorios y talleres, equipamiento de aulas y la existencia de espacio para desarrollar sus actividades de estudio.</p>
<p>En la relación con la sugerencia de modificar el plan de estudios los egresados</p>	<p>La opinión que los egresados formulan sobre las modificaciones que sugieren realizar al Plan de Estudios destacan: ampliar contenidos metodológicos, prácticas profesionales y</p>

<p>manifestaron que consideran necesario ampliar contenidos técnicos; mantener contenidos teóricos y enseñanza de matemáticas y estadística, por último los egresados sugieren reducir contenidos metodológicos.</p> <p>Cuando a los egresados se les cuestiono acerca del grado de importancia al actualizar los contenidos del plan de estudios, expresaron que son importantes los contenidos metodológicos, técnicos, teóricos y la enseñanza de matemáticas y estadística, pero las prácticas profesionales son muy importantes es decir, los egresados percibieron una enseñanza muy teórica en las unidades de aprendizaje, proponen que las prácticas profesionales y servicio social dan al estudiante un panorama más amplio sobre las exigencias del campo laboral.</p>	<p>contenidos técnicos; mantener contenidos teóricos y la enseñanza de matemáticas y estadística.</p> <p>El grado de importancia para actualizar algunos de los aspectos del Plan de Estudios los egresados valoraron, como muy importante los contenidos técnicos, enseñanza de matemáticas y estadística y prácticas profesionales y como importante los contenidos metodológicos y los teóricos.</p> <p>COMENTARIOS: “Es importante actualizar los contenidos de los programas, debido a las transformaciones del sistema educativo mexicano, es importante ampliar los contenidos de política educativa, en planeación y evaluación es necesario que sea más práctico, que se realicen ensayos de planeación cercanos a la realidad que se vive en las instituciones de todos los niveles educativos, tanto del sector público como privado, en la carrera se enfoca más a educación superior y la realidad es que la mayoría de los egresados tenemos acercamiento con educación básica. Se debe cumplir con los criterios establecidos en las estancias profesionales, eso ayuda mucho cuando egresa un alumno”.</p> <p>“Mejor desempeño en materias de docencia”.</p>
--	--

