



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

Análisis de las variables e indicadores para el estudio de seguimiento a egresados en áreas económico administrativas

Ma. Hilda Rodales-Trujillo¹

Mario Chávez-Zamora*

Resumen

Entre las actividades ineludibles y prioritarias que toda institución de educación superior debe emprender se encuentra el estudio de seguimiento a egresados, pues constituyen un mecanismo de diagnóstico de la realidad sobre las actividades académico-administrativas desarrolladas. También permiten identificar la satisfacción de los empleadores respecto a la formación recibida de su personal, a la vez de captar los juicios y recomendaciones que pueden emitir sobre sus necesidades en cuanto al mercado laboral. La no existencia de información suficiente sobre los instrumentos propios para el país y aplicables a la realidad objetiva de la institución torna necesaria la conformación de una metodología para el seguimiento de graduados. El objetivo del trabajo es determinar las variables e indicadores que deben constituir la base de los instrumentos para la recogida de datos de la metodología de seguimiento a egresados. Este resultado científico puede servir como referente para la región, el país y otras instituciones educativas interesadas en la temática.

Palabras clave: Egresados, metodología, seguimiento.

Abstract

Among the unavoidable and priority institutional activities that every institution of higher education must undertake is the follow-up study of graduates, as they constitute a mechanism for diagnosing reality about the academic-administrative activities carried out. They also identify the satisfaction of employers regarding the training received from their staff, while capturing the judgments and recommendations they can make about their needs in terms of the labor market. The non-existence of sufficient information on the country's own instruments and applicable to the objective reality of the institution makes it necessary to establish a methodology for monitoring graduates. The objective of the work is to determine the variables and indicators that should constitute the basis of the instruments for collecting data from the methodology for monitoring graduates. This scientific result can serve as a reference for the region, the country and other educational institutions interested in the subject.

Keywords: Graduates, methodology, monitoring.

¹* UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO. FACULTAD DE CONTADURÍA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Desarrollo

El seguimiento de graduados como proceso, es considerado una fuente de información para la universidad ya que demuestra la necesidad de mejoras, también sirve como elemento capaz de proporcionar cambios en el entorno y el mercado de trabajo, ofrece una valoración sobre las experiencias vividas por los graduados, sus dificultades, motivaciones, insuficiencias, y demandas y sus aspiraciones ante el empleo y permite emitir juicios de valor respecto al proceso de enseñanza y aprendizaje durante su formación (Gaspar Domingos y Capó Pérez, 2015). Este tema es valorado desde numerosos puntos de vista por diversos autores, atendiendo a la relación dialéctica que debe imperar entre la universidad que “ofrece” la formación y el mercado de trabajo que “utiliza” al graduado como fuerza de trabajo calificada y del propio graduado que debe mostrar sus competencias ante los problemas sociales que enfrenta. Se coincide con (Avila y Aguirre, 2015), cuando afirman que el seguimiento de graduados debe ser uno de los instrumentos fundamentales para la evaluación de la calidad de la formación, lo que torna por tanto, necesaria la generación de estrategias que ayuden a conocer el impacto de los programas académicos de educación superior sobre las demandas no solo del mundo del trabajo, de la sociedad como de la propia universidad. Esta temática debe ser abordada en el marco sociocultural, es decir tener en cuenta el contexto en que se insertará el estudiante, la universidad y el mercado del trabajo. Ya en el aspecto metodológico es fundamental que el seguimiento de graduados tenga una orientación que se profundice también en los aspectos cualitativos del logro profesional. Para eso debe contarse con una metodología de investigación propia al respecto. No interesa solamente que la universidad reciba esporádicamente información cuantitativa del mercado del trabajo, sino resulta importante que el mercado le retorne información sobre su “producto”, de ahí que no es necesario solo el criterio del empleador, ni del graduado, sino la participación de todos los actores que influyen en los procesos de formación y utilización. En el diseño de la mayoría de los “instrumentos”, modelos, encuestas u otros, presentados por diferentes autores, la mayor diferencia se centra en cuanto a la ubicación de los indicadores por áreas, secciones o variables, dependiendo de los criterios adoptados.

En estos estudios se debe prestar especial atención al análisis de la correspondencia de la formación recibida con las exigencias socio profesionales generales que deben satisfacer a los graduados en los primeros años de su actividad laboral, además, permiten conocer el efecto de la formación en el desarrollo de la etapa de adaptación de esos jóvenes trabajadores y establecen también un reflejo de las tendencias generales de las condiciones y formas en que se desarrolla la utilización de las capacidades técnico-profesionales y científicas de los graduados en el medio laboral y social. Por lo anterior se consideran como variables fundamentales a tener en cuenta la formación, utilización y adaptación de los graduados.

Puesto que el mercado laboral requiere niveles de capacidad y competencias transversales cada vez mayores, la educación superior deberá dotar a los alumnos de las necesarias habilidades y competencias y de los conocimientos avanzados a lo largo de toda su vida profesional.

En este estudio se investiga sobre las características de la empresa o institución empleadora, en cuanto a su régimen jurídico, tamaño y sector de actividad económica al que pertenece y las formas de vinculación que sostiene con la Universidad Michoacana. Asimismo, recaba la opinión sobre los requisitos formales y características deseables para la contratación de profesionistas, las formas de capacitación y los temas de educación continua en los que se tiene interés. En la sección específica del programa educativo se presenta información en torno a las características del empleo que tiene el egresado, la escolaridad necesaria para ocupar dicho puesto, la satisfacción con el desempeño profesional, el grado de coincidencia de los conocimientos con las actividades que realiza y finalmente los aspectos del programa educativo que son importantes reforzar.

Metodología

Se considera una investigación de tipo descriptivo, correlacional y se considera el método deductivo ya que se puso especial énfasis en la teoría y modelos teóricos, la explicación y abstracción, antes de recoger datos empíricos. Puesto que no se contaba con una metodología definida, se realizó una investigación sobre las experiencias de otras instituciones de educación superior al respecto. Se consultó la opinión de los profesores, estudiantes, empleadores y directivos mediante encuestas a profesores, estudiantes del último curso y empleadores, entrevistas grupales a profesores y estudiantes del último año y entrevista a directivos de la institución y de las carreras del área económico administrativas.

Existen diferentes metodologías para realizar este tipo de estudios y cada una de las instituciones que los lleva a cabo elige la que considera más conveniente. Las variables e indicadores empleadas difieren en forma relevante. La gran heterogeneidad de las instituciones de educación superior en el territorio nacional y las enormes diferencias entre estudios de egresados no permite comparar resultados y conclusiones obtenidos. En muchos estudios se observan niveles de estratificación distintos (institución, campus, facultad, carrera) o mezclan diferentes intereses de información, lo que hace aún más difícil un análisis comparativo (ANUIES, 1998).

Referencias estadísticas en relación al tema

Para la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), la calidad educativa debe construirse a partir de la eficiencia en los procesos, la eficacia en los resultados, así como con la relevancia y congruencia de procesos y resultados con las expectativas y demandas de la sociedad actual.

Ante este panorama, ANUIES enfatiza que las instituciones deberán operar partiendo de una serie de indicadores y recomendaciones que, a través de su concreción en políticas educativas claras, y el diseño de proyectos de transformación de las instituciones educativas, les permita consolidarse en esquemas de calidad y pertinencia, entre otros, se señalan:

- Creación de programas integrales que se ocupen del estudiante desde antes de su ingreso y hasta después de su egreso
- Preparar a sus egresados para el altruismo, la solidaridad social y para una participación ciudadana informada, reflexiva, activa y deseosa de fortalecer el Estado de derecho.

La Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, consciente de la importancia que tiene la vinculación con sus egresados, contempla en su Plan de Desarrollo Institucional 2010-2020 políticas, programas y ejes estratégicos, objetivos, metas y acciones, estructuradas en seis ejes; específicamente dentro del eje dos, el cual se refiere al de estudiantes y egresados, tiene como objetivo; hacer del estudiante el centro del proceso educativo mejorando su selección orientación, atención y participación académica, en beneficio de su aprendizaje y fortalecer la vinculación con los egresados. Por tanto, este trabajo busca coadyuvar en la creación de una vinculación con el mercado laboral y así medir la satisfacción laboral de los empleadores con el servicio profesional que ofrecen los egresados de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas.

Análisis de la información obtenida

Actualmente se cuenta con una base de datos de empresarios empleadores de egresados de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas, los cuales se caracterizan por contar o haber contado dentro de su entorno laboral con ex alumnos de esta institución.

La muestra es de noventa empleadores, cuarenta y cinco profesores y ciento ochenta estudiantes del último grado de estudios, los cuales se eligieron al azar.

La población de empleadores se caracteriza por representantes (directivos) de empresas u organizaciones que han empleado por lo menos a un egresado de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y gerentes o dueños con algún nivel de estructura y condiciones mínimas para emplear nuestros graduados.

La valoración ofrecida sobre los indicadores propuestos se realizó utilizando una escala de 1 al 5, ubicando las opiniones entre 1 (en total desacuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo). Se convino en considerar como un grado de aceptación elevado los indicadores, expresados en frecuencias relativas, situadas en el intervalo de 4-5.

Tabla 1. Indicadores propuestos para la variable de: Formación

Indicador	Profesores %	Estudiantes %	Empleadores %
Nivel de desarrollo de competencias generales	100	80	88
Nivel de desarrollo de competencias específicas	76	95.8	78.9
Motivación hacia la profesión (antes, durante y al finalizar los estudios).	95.8	80	78.9
Competencia del claustro de profesores.	87.4	70	84.2
Cualidades personales desarrolladas durante su formación.	72	83	83.3
Pertinencia de la formación posgraduada recibida.	87.5	48	94.7
Satisfacción con la formación recibida.	50	95.8	79
Otros estudios realizados.	68	83	68
Infraestructura de la universidad.	75	30	84
Adecuación del plan de Estudios con los requerimientos del desempeño.	63	52	87.5
Correspondencia de la actividad laboral con la formación recibida.	87.5	52	63
Funciones profesionales en las que encuentra mayor grado de dificultad para desarrollarse adecuadamente.	85	87	93

Fuente: Elaboración propia en base a la investigación

Bajo una perspectiva de mercado, la formación de nivel superior es uno de los elementos que a nivel internacional se relacionan con el crecimiento y desarrollo económicos de los países y de su competitividad (López Leyva, 2016).

Se consideró esta variable ya que uno de los propósitos de las universidades, junto al desarrollo científico, técnico y cultural, es formar a los profesionistas que la sociedad demande. El logro de este propósito se observa al momento en que el egresado transita de la escuela al mercado laboral.

Las competencias genéricas se refieren a componentes del desempeño profesional que se vinculan a relaciones interpersonales y actitudes que pueden ser cultivadas en la formación (Maldonado Rojas et al, 2015). Las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución. Han sido divididas en dos grandes grupos: Disciplinarias y académicas: relacionado con el “saber”, es decir, con los conocimientos teóricos que deben adquirir los individuos en cuanto a las materias impartidas en la titulación; Competencias profesionales: asociado a las habilidades, destrezas y conocimientos prácticos que deben ser aprendidos durante su estancia en las instituciones formadoras. Poseen un alto grado de especialización y son las que le dan características propias a cada programa de estudios ya que son propias del perfil requerido en su futura área laboral o campo de trabajo.

Como se puede observar en la Tabla 1. Indicadores propuestos para la variable de: Formación el indicador de competencias es muy aceptado por los tres sectores ya que la formación en competencias generales y específicas se consideran de suma importancia medir el nivel de desarrollo y formación en los egresados destacando que para los estudiantes son aun de mayor importancia las competencias específicas y para los profesores causa mayor impacto medir las competencias generales.

Por lo que respecta a la evaluación del claustro profesional es aceptado por los tres sectores, la formación continua a egresados o posgraduados es aceptada mayormente por los empleadores. Medir la satisfacción de con la formación recibida es de suma importancia para los egresados no lo es tanto para los profesores. La evaluación de otros estudios realizados es muy importante para los egresados más que para profesores y empleadores, cabe destacar que la infraestructura de la universidad no es de gran impacto para los egresados. La adecuación de estudios con los requerimientos del desempeño es de suma importancia para profesores. Para los empleadores es mayor mente importante evaluar las funciones profesionales en las que encuentra mayor grado de dificultad para desarrollarse adecuadamente y de menor importancia para egresados y profesionistas.

Tabla 2. Indicadores propuestos para la variable de: Adaptación

Indicador	Profesores %	Estudiantes %	Empleadores %
Satisfacción con el primer empleo	75	64	31.5
Dificultades encontradas para su adaptación	70.8	76	62.9
Movilidad real y potencial	79	70	52.4
Impacto del periodo de prácticas profesionales	83	60	30
Caracterización del primer empleo	70.8	64	52.7
Periodo de búsqueda de empleo	75	64	32

Fuente: Elaboración propia en base al resultado de la investigación

La evaluación de egresados y empleadores es muy diversa porque depende del área de conocimiento y de la empleabilidad que se ofrezca a los egresados. Muchas empresas utilizan diversos métodos para seleccionar a sus empleados, por lo que con esta variable de adaptación de egresados al mercado laboral se pretende medir la satisfacción con el empleo, así como las dificultades para colocarse en el mercado laboral, el impacto que tiene las prácticas profesionales realizadas durante la formación académica, las características particulares del primer empleo y el periodo de búsqueda. Esto permitiría a las universidades entrenar a sus estudiantes para que satisfagan las necesidades sociales y, por ende, asegurar su empleabilidad ya que su aprendizaje está satisfaciendo las necesidades del mercado laboral.

Como se puede observar en la Tabla 2. Indicadores propuestos para la variable de: Adaptación Medir la satisfacción con el primer empleo no es importante para el empleador sin embargo para los profesores es muy importante y para los estudiantes es de menor importancia que para los profesores. Las dificultades encontradas en la adaptación son mas aceptadas por los profesores que por los empleadores. La movilidad no tiene gran impacto en los empleadores como para los profesores y egresados; es de suma importancia para los profesores medir el impacto que tienen las prácticas profesionales durante su formación universitaria; las características del primer empleo ni el periodo de búsqueda tienen mayor importancia para el empleador, pero si para los profesores.

Tabla 3. Indicadores propuestos para la variable de: Empleabilidad de egresados

Indicador	Profesores %	Estudiantes %	Empleadores %
Correspondencia entre las competencias específicas adquiridas y las requeridas por el empleo.	87	80	94
Correspondencia entre las competencias generales adquiridas y las requeridas por el empleo.	91.7	72	89.4
Necesidades de formación (pregrado, Post grado u otra)	95.8	80	68.4
Nivel de satisfacción del graduado con el empleo	91.6	68	84.17
Nivel de satisfacción de los empleadores con su desempeño laboral	87.5	60	94.72
Opinión sobre la calificación de los jefes	87.4	72	73.7
Orientación y dirección de la actividad que realizan los graduados	70.8	56	68.4

Fuente: elaboración propia en base al desarrollo de la investigación

La variable empleabilidad de egresados tiene como objetivo conocer la opinión de los egresados, profesores y empleadores sobre su inserción en el mercado laboral, la relación sobre su formación profesional con el campo ocupacional, así como conocer sus demandas de actualización y competencias. Los resultados serán insumo importante para la actualización de los programas educativos y mejorar la empleabilidad.

Se puede observar el mayor interés de los profesores por conocer el nivel de correspondencia entre las competencias específicas adquiridas y las requeridas por el empleo; por lo que respecta a los profesores les interesa mayormente medir las necesidades de formación posteriores a la obtención del grado, así como el nivel de satisfacción de los empleadores con su desempeño laboral, no así para los empleadores. Es importante para los profesores conocer la calificación de los empleadores con respecto al desempeño de los egresados; analizar la orientación y dirección de la actividad que realizan los graduados, así como las funciones profesionales para las que encuentra mayor dificultad un egresado tiene gran impacto para los profesores, aunque para los estudiantes y empleadores en menor el interés en conocer estos aspectos.

Conclusiones y recomendaciones

Se observó en la variable formación, que los más interesados en medir el impacto de la formación de egresados son los empleadores, después los profesores y por último los egresados, lo cual significa que medir el nivel de formación de egresados impacta e interesa mayormente a los empleadores primordialmente les interesa conocer las funciones profesionales en las que encuentra mayor grado de dificultad para desarrollarse adecuadamente. Se recomienda elaborar programas de capacitación y actualización para egresados fortaleciendo dicho indicador, esto como parte de la vinculación con el sector empresarial y la institución educativa.

A los profesores encuestados les interesa mayormente la variable de adaptación del egresado en el mercado laboral seguido de los estudiantes y a los que muestran menor interés en medir esta variable son los empleadores. Como parte de la institución educativa y de la formación académica de los egresados manifiestan interés por conocer el grado de satisfacción con el campo laboral a fin de contar con elementos que fundamenten la adecuación de planes y programas de estudio.

Medir la empleabilidad o utilización de egresados es una variable que es de mayor interés para los profesores después los empleadores y por último a los estudiantes ya que indica analizar la correspondencia que existe entre los conocimientos adquiridos en la institución y el desarrollo de su trabajo en el campo laboral.

La opinión de los profesores, estudiantes a punto de egresar y de los profesores es unánime con respecto a los indicadores analizados en el contexto de la institución educativa, es necesario y pertinente que cuente con una metodología para el seguimiento de egresados y que la información recabada con la aplicación de la metodología redundaría en mejoras en el proceso de formación de los estudiantes de las carreras en Contaduría, Administración, Informática Administrativa y Mercadotecnia; hay unanimidad en cuanto a su pertinencia. Se observa de igual modo que no hay un dominio uniforme relativo al contenido y significación de los indicadores propuestos, entre los profesores, estudiantes y empleadores encuestados, no obstante, existe un criterio generalizado sobre su aceptación. De ahí que se pudo conformar un conjunto de tres variables y veintiséis indicadores que conforman los instrumentos de la metodología de seguimiento de graduados de las carreras que ofrece la Facultad de Contaduría y Ciencias administrativas, la misma servirá para inferir la calidad de la formación brindada por la institución, la satisfacción de los empleadores, de los graduados y de forma general de la sociedad y proporcionará información relevante para elaboración de planes de mejora.

Referencias

- Alonso, C., González, L., y Ma., L. (2011). Indicadores Básicos de Seguimiento a Egresados. CEDISP .
- ANUIES. (1998). *La educación superior en el siglo XXI*. ANUIES.
- Avila , M., y Aguirre, C. (30 de Enero de 2015). El seguimiento de los graduados como indicador de la calidad docente. Obtenido de *Revista electrónica interuniversitaria de formación de profesorado* : <http://www.aufop.com/aufop/home> [Consulta:
- ENOE. (2010). México, D.F.: ENOE.
- ENOE. (2016). México, D.F.: ENOE.
- Gaspar Domingos, A., y Capó Pérez, J. (2015). Variables e indicadores para seguimiento de graduados del Instituto Superior Politecnico de Kwanza Sul, Angola. *Docencia y capacitacion* , 52-56.
- López Leyva, S. (2016). Competitividad de la educación superior en cuatro países de América Latina: perspectiva desde un ranking mundial. *Revista de Educación Superior*, 45-59.
- Maldonado Rojas, M., Vidal Flores, S., y Royo Urrizola, P. (2015). Evaluación de competencias genéricas en egresados. *Scielo*, 353-359.
- Maria, A., y Suarez, E. (12 de Enero de 2003). Obtenido de Estudio de Opinion de empleadores y tendencias del mercado laboral: *UAM*.
http://www.uam.mx/egresados/estudios/emp9803/Global_UAM.pdf
- Martínez, M. (2012). *La integración laboral del egresado de educación superior en México. La integración laboral del egresado de educación superior en México* (pág. 13). ITESM.
- Mota, F. (2012). El quinto elemento: el capital social de las comunidades autónomas. *Revista Española de ciencia política*.
- Ochoa, C. (11 de noviembre de 2013). ¿Que tamaño de muestra necesito? Obtenido de *netquest*:
<https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/que-tamano-de-muestra-necesito>
- OECD. (21 de Mayo de 2012). OECDiLibrary. Obtenido de *Better Skills, Better Jobs, Better Lives*: http://www.oecd-ilibrary.org/education/better-skills-better-jobs-better-lives_9789264177338-en
- Prades, A., y Edo Ros, C. (2014). El Estudio de Empleadores: una herramienta más para la mejora del sistema. *El Butletin*, 9-11.
- Valencia, D., Navarrete, E., Lopez, K., y Burgos, B. (2004). *Estudio de Empleadores de Egresados Unidad Regional Centro Universidad de Sonora*. Documentos de Investigación Educativa.

