



ANFECA

ASOCIACIÓN NACIONAL DE FACULTADES Y
ESCUELAS DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN



Tendencias, Enfoques y Metodologías para la definición del perfil del egresado **en las disciplinas de** Contaduría, Administración y áreas afines **en las Instituciones de Educación Superior**

Coordinadores

Lenin Martínez Pérez

Jorge Rebollo Meza

Viviana Berroterán Martínez

María Mayela Terán Cázares

Elisa Dinorah Galaviz Rendón

Gabriel Tadeo Camacho Echeverría

Emma Biviano Pérez

Blanca Flor Esquinca Castillejos

Enrique Nava Zavala

Domingo Román Guillén



¡Excelencia académica,
innovación con sentido social!

TENDENCIAS, ENFOQUES Y METODOLOGÍAS PARA LA
DEFINICIÓN DEL PERFIL DEL EGRESADO EN LAS
DISCIPLINAS DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN Y
ÁREAS AFINES, EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN
SUPERIOR

Universidad Tecnológica de Tabasco

Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración

COORDINACIÓN NACIONAL DE PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO

Lenin Martínez Pérez

Coordinador Nacional de Planes y Programas de Estudio

Jorge Rebollo Meza

Secretario Técnico

Universidad Tecnológica de Tabasco

Luis Raúl Sánchez Acosta

Coordinador Zona 1

Universidad Autónoma de Chihuahua

María Mayela Terán Cázares

Coordinadora Zona 2

Universidad Regiomontana

Elisa Dinorah Galaviz Rendón

Coordinadora Zona 3

Universidad Autónoma de Zacatecas

Gabriel Tadeo Camacho Echeverría

Coordinador Zona 4

Universidad de la Salle del Bajío

Emma Biviano Pérez

Coordinadora Zona 5

Universidad Tecnológica de Puebla

Blanca Flor Esquinca Castillejos

Coordinador Zona 6

Universidad Autónoma de Chiapas

Enrique Nava Zavala

Coordinador Zona 7

Universidad Politécnica del Valle de México

Tendencias, enfoques y metodologías para la definición del perfil del egresado en las disciplinas de Contaduría, Administración y áreas afines, en las Instituciones de Educación Superior, Coordinadores, Lenin Martínez Pérez, Jorge Rebollo Meza, Viviana Berroterán Martínez, María Mayela, Terán Cázares, Elisa Dinorah Galaviz Rendón, Gabriel Tadeo Camacho Echeverría, Emma Biviano Pérez, Blanca Flor Esquinca Castillejos, Enrique Nava Zavala y Domingo Román Guillén.--Primera edición.-- Villahermosa, Centro, Tabasco: Universidad Tecnológica de Tabasco, 2025.

268 páginas: Ilustraciones.

Incluye referencias bibliográficas al final de cada capítulo.

ISBN : 978-607-26747-1-4

Primera edición, 2025

D. R. © Universidad Tecnológica de Tabasco

Carretera, Villahermosa-Teapa

Km. 14.6, Parrilla II, Tabasco. C.P. 86288

Villahermosa, Centro, Tabasco. www.uttab.mx

Las opiniones expresadas en el presente libro son de exclusiva responsabilidad de cada uno de los autores que participaron y no necesariamente representan la opinión de la UTTAB. Queda prohibida su reproducción total sin contar previamente con la autorización expresa y por escrito del titular, en términos de la Ley Federal de Derechos de Autor. Se autoriza su reproducción parcial siempre y cuando se cite a la fuente.

Esta obra fue dictaminada mediante el sistema de pares ciegos, por un Comité Científico Interinstitucional que contó con el apoyo de evaluadores de diferentes Instituciones México-Colombia instaurado para tal fin.

Las denominaciones empleadas y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican de parte de la UTTAB, juicio alguno sobre la delimitación de fronteras o límites y la mención de empresas o productos de fabricantes en particular, estén o no patentados, no implica que la UTTAB los apruebe o recomiende de preferencia a otros de naturaleza similar que no se mencionan.

Coordinadores: Lenin Martínez Pérez, Jorge Rebollo Meza, Viviana Berroterán Martínez, María Mayela Terán Cázares, Elisa Dinorah Galaviz Rendón, Gabriel Tadeo Camacho Echeverría, Emma Biviano Pérez, Blanca Flor Esquinca Castillejos, Enrique Nava Zavala y Domingo Román Guillén.

Apoyo editorial: Departamento de Diseño e Imagen de la UTTAB.

Diseño de portada: Baldemar Fabián Hernández Pérez.

Responsable de la edición: Universidad Tecnológica de Tabasco.

Hecho en Villahermosa, Tabasco, México.

COMITÉ CIENTÍFICO

Tendencias, enfoques y metodologías para la definición del perfil del egresado en las disciplinas de Contaduría, Administración y áreas afines, en las Instituciones de Educación Superior, es una obra colectiva creada por un equipo de profesionales, quienes cuidaron el nivel y la pertinencia de los contenidos, lineamientos y estructuras establecidas por la Editorial Universidad Tecnológica de Tabasco.

Fue dictaminada con arbitraje a doble ciego por un Comité Científico Multidisciplinario Interinstitucional México-Colombia.

Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores.

Dictaminadores México

Dra. Aranzazu Ávalos Díaz

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT).

Coordinadora



Dra. Aida Dinorah García Álvarez

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT).

Dra. Rosario del Carmen Suárez Jiménez

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT).

Mtra. Laura González González

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT).

Dra. Ligia Margarita Domínguez Castañón

Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH).



L.C. José Lino Rodríguez Sánchez

Mtra. Laura Elena Herrera Jiménez

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).



Dra. Adriana Mariela de la Cruz Caballero

Instituto Tecnológico Superior de Centla (ITSCe).



Dictaminadora Colombia

Dra. Esmerlis Camargo Torres

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA),

Universidad de la Guajira (UNIGUAJIRA)



PRÓLOGO

En el marco de las atribuciones de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) de analizar el perfil del egresado y la pertinencia de los planes y programas de estudio en las universidades públicas y privadas, la Coordinación Nacional de Planes y Programas de Estudio conjuntamente con sus Coordinaciones Regionales en las siete zonas geográficas en que se desarrolla el trabajo de la ANFECA en la República Mexicana, llevó a cabo Foros Regionales durante 2023 con el tema El Perfil del Egresado en el Diseño y Actualización de los Planes y Programas de Estudio en las Facultades y Escuelas de Negocios en las Instituciones de Educación Superior.

El objetivo de esos foros fue propiciar el intercambio de experiencias, conocimientos y resultados de investigaciones relativas al estudio y análisis de los perfiles de egreso en las instituciones de educación superior afiliadas a la ANFECA con base en cuatro elementos, que deben ser considerados para que el estudiante enfrente con éxito los desafíos del mundo laboral del siglo XXI: Teoría, metodologías y fundamentos para la definición de perfiles de egreso en el área de las ciencias económico-administrativas; Tendencias para la integración del perfil de egreso en el diseño y actualización de planes y programas de estudios con enfoque basado en competencias; Normatividad institucional: Ley General de Educación Superior 2021, Agenda 2030 y la sostenibilidad en el currículo en las áreas de la contaduría, administración y áreas afines; una visión de futuros para las universidades en el año 2050.

Los foros se desarrollaron considerando los planteamientos que distintos organismos internacionales han venido configurando a partir de lo que describen como un mundo cada vez más complejo, incierto y frágil, destacando lo señalado por la UNESCO en 2020, quien expresa que, en tan sólo dos décadas del siglo XXI, el modelo de crecimiento económico entró en una crisis sin precedentes, lo cual, explica, pone en tela de juicio los modelos de desarrollo y de educación existentes.

Es ante estas circunstancias, las escuelas y universidades se encuentran inmersas en la ola de cambios que son impulsados por el avance de la ciencia y de la tecnología que alteran los tradicionales modelos de administración como los procesos de producción de las organizaciones y de las empresas en los distintos sectores productivos, no importando se trate de grandes corporativos o de medianas y pequeñas empresas. Todas ellas se ven afectadas por el cambio de paradigma donde la nueva revolución industrial conocida también como industria 4.0 está influyendo en los diferentes contextos:

en lo social, provocando cambios en la forma de interrelacionarse y de comunicarse entre las personas; en las empresas, obligando a rediseñar sus técnicas y adoptando nuevas tecnologías para la progresiva automatización del proceso productivo. Lo anterior se sintetiza en una nueva forma del quehacer y del ser de las organizaciones: fabricación aditiva, robótica colaborativa, herramientas de planificación de la producción, inteligencia artificial, realidad virtual, gamificación, simulación de procesos, inteligencia operacional, internet de las cosas y las denominadas KET (Key Enabling Technologies).

En este sentido, Schwab en 2016 señala que la Cuarta Revolución Industrial se explica a través de siete dimensiones. La primera de ellas define las características de la industria 4.0 como es la velocidad del cambio, con un ritmo exponencial; otra característica es su amplitud y profundidad: no sólo cambia el qué y el cómo hacer las cosas, sino que está cambiando qué somos; el último rasgo es el impacto y la transformación hacia sistemas complejos en un mundo global. La segunda dimensión se refiere a los cambios en el ámbito social, en la forma en que las personas trabajan en las organizaciones, cómo se comunican, cómo se expresan, cómo se informan y cómo se entretienen.

La tercera dimensión explica la manera en que la tecnología modifica las disciplinas del conocimiento mediante la aplicación y uso de la inteligencia artificial, la robótica, el internet de las cosas, los vehículos autónomos, las impresoras 3D, la nanotecnología, la biotecnología y la computación cuántica. La cuarta dimensión, vinculada con la anterior hace referencia a los cambios en la industria, estableciendo nuevos modelos de negocios y rediseño de los sistemas organizacionales, del transporte, de la producción y del consumo. En tanto, la quinta dimensión perfila la fusión del mundo físico, biológico y digital. Todas las anteriores dimensiones, concluye Schwab confluyen hacia otras dos que considera las más importantes: el empleo, que requerirá de nuevas capacidades y la definición de nuevos límites éticos ante las nuevas realidades del escenario de la industria mundial.

Ante este panorama, las Instituciones de Educación Superior deben analizar la pertinencia de su oferta académica en relación con las necesidades sociales, económicas y de desarrollo humano del país y de las regiones, con la finalidad de contar con egresados que posean un perfil adecuado al contexto de la nueva realidad nacional e internacional.

Con base a lo expuesto, los trabajos incluidos en este libro apuntan precisamente a explicar y mostrar desde diferentes perspectivas y experiencias la manera en que universidades de las diferentes regiones

de nuestro país vienen atendiendo el reto que significa incorporar en los planes y programas de estudio nuevas formas de aprendizajes y saberes para formar a los estudiantes del norte, centro y sureste del país, para que puedan adquirir las habilidades y competencias que el día de hoy demandan los empresarios y empleadores para asegurar la vida de sus empresas, así como hacer más eficaces las instituciones públicas para brindar, según corresponda, bienes de calidad a los clientes o atender las necesidades de los ciudadanos que forman parte de una estructura social.

En los primeros capítulos se presentan trabajos en donde se revisa de manera específica el perfil de egreso de las licenciaturas en contaduría, negocios internacionales y administración y desarrollo empresarial; otros más abordan los factores que permiten definir y mejorar el perfil profesional idóneo del egresado de acuerdo con las exigencias del mercado laboral. En los capítulos subsecuentes, se pone énfasis en los modelos de competencias y los aportes de las habilidades blandas y duras en la definición del perfil del egresado universitario. En el inicio de los capítulos se podrá leer los resultados de la investigación realizada por la Coordinación Nacional de Planes y Programas de Estudio, que fueron presentados en el mes de junio de 2024 en la LXIII Asamblea Nacional con el título “El Perfil de Egreso en las Instituciones de Educación Superior afiliadas a la ANFECA”.

Confiamos que esta obra sea un aporte para que de ella se derive el interés por seguir profundizando y actualizando el trabajo, siempre inacabado, de actualizar los planes y programas de estudio, considerando que el cambio y la dinámica social estará de manera permanente influyendo en las universidades para reclamar estén a la vanguardia e innovar con nuevos modelos para formar profesionales con valores y principios humanistas en beneficio de la sociedad y de manera particular para el bienestar de los sectores y comunidades más vulnerables del país.

ÍNDICE

PROLOGO	5
CAPÍTULO I. HABILIDADES BLANDAS; UN NUEVO HORIZONTE EN LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN LA INTEGRACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESO EN LOS PLANES DE ESTUDIOS DE LAS ESCUELAS DE NEGOCIOS Y DISCIPLINAS AFINES.	11
<i>Lenin Martínez Pérez, Jorge Rebollo Meza, Domingo Román Guillén, Rosario del Carmen Suárez Jiménez.</i>	
CAPÍTULO II. PERFIL DE EGRESO DE LA LICENCIATURA EN CONTADURIA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA	25
<i>Laura Leticia Gaona Tamez, Gabriel Aguilera Mancilla, María Mayela Terán Cázares, Oscar Andrés Corona Elías.</i>	
CAPÍTULO III. UNA PERCEPCIÓN ESTUDIANTIL DE LOS FACTORES QUE MEJORAN EL PERFIL DEL EGRESADO UNIVERSITARIO EN NUEVO LEÓN	37
<i>Enrique Hernández Hernández, María Mayela Terán Cázares.</i>	
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA PARA DEFINIR EL PERFIL DE EGRESO DEL LICENCIADO EN NEGOCIOS INTERNACIONALES: ESTUDIO DE CASO	64
<i>Karla Sayuri Nakagoshi Enríquez, Jorge Guadalupe Treviño Montemayor, Norma Martínez Álvarez, Mónica González Moreno.</i>	
CAPÍTULO V. EL VALOR DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR EN EL PERFIL DEL EGRESADO DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	79
<i>Sasi Herrera Estrada, Silvia Isabel Campos Viscencio, Martha Patricia Rodríguez González.</i>	
CAPÍTULO VI. PERFIL DE EGRESO, ESTUDIO EMPÍRICO EN LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN	94
<i>Milka Escalera Chávez, Gustavo Gallegos Fonseca, Juan Fernando Cárdenas González.</i>	
CAPÍTULO VII. PERCEPCIÓN DE LOS EGRESADOS DE LA PERTINENCIA SOCIAL DEL POSGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE LA UAZ	104
<i>Reina Margarita Vega Esparza, Víctor Hugo Bañuelos García, Rubén Carlos Álvarez Díez, Flor de María García Martínez.</i>	

CAPÍTULO VIII. ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN CONTADURÍA DE LA UNIVERSIDAD VASCO DE QUIROGA, A.C. DURANTE EL PERIODO 2015- 2022. 119

Yunuén Morales Arellano, Alberto Olivares Flores.

CAPÍTULO IX. EL PERFIL PROFESIONAL IDÓNEO DE ACUERDO CON LAS EXIGENCIAS DEL MERCADO LABORAL 131

Ma Hilda Rodales Trujillo, Yuritzí Lizeth Gamez Bejar.

CAPÍTULO X. RETOS ANTE EL MODELO EDUCATIVO BASADO EN COMPETENCIAS EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO 142

Alejandra Berenice García Torres, Martha Beatriz Flores Romero.

CAPÍTULO XI. MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO PERMANENTE DURANTE LA PRIMERA EXPERIENCIA DE INSERCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL 151

Emma Biviano Pérez, María Beatriz Flores Elizondo, María Teresa Abirached Fernández.

CAPÍTULO XII. MODELO DE CERTIFICACIÓN DE TUTORÍAS PARA CONTRIBUIR AL PERFIL DE EGRESO EN EL SUBSISTEMA DE UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS 162

María Guadalupe Ochoa Zamora, María de los Ángeles Hernández Pelcastre, Juan Carlos Rosas Calderón, David Melchor Flores.

CAPÍTULO XIII. INFLUENCIA DE LA TRAYECTORIA ESCOLAR PARA APLICACIÓN ÓPTIMA DEL MODELO DE LAS UNIVERSIDAD TECNOLÓGICAS 173

María del Rocío Rodríguez Flores, Ángeles Cerón Reyes, Mónica González Figueroa, María del Carmen Medina Fentanes.

CAPÍTULO XIV. DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS PARA LA INTEGRACIÓN DEL PERFIL DE EGRESO EN ESTUDIANTES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA 183

María Beatriz Flores Elizondo, Emma Biviano Pérez, José Luis Cruz Álvarez.

CAPÍTULO XV. HABILIDADES BLANDAS EN EL SECTOR PRODUCTIVO 192

José de Jesús González Hernández, Laura Fierro Rosales Alfonso, Alejandro Contreras Octaviano, Francisco Sánchez Narváez.

CAPÍTULO XVI. ANÁLISIS COMPARADO DEL PERFIL DE INGRESO Y EGRESO EN LOS PROGRAMAS DE CONTADURÍA 201

Laura Elena Herrera Jiménez, Laura González González, Lenin Martínez Pérez, Karla Angélica Hernández Herrera, Aida Dinorah García Álvarez.

CAPÍTULO XVII. ANÁLISIS DEL PERFIL PROFESIONAL PARA LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO EMPRESARIAL 209

Emma Guadalupe Mendoza Cervera, Cecilia Eugenia Rihani Castilla, Edwin Melchor Balam Moo, Luis Alberto García Domínguez.

CAPÍTULO XVIII. APORTACIONES DE LAS HABILIDADES BLANDAS A LA DEFINICIÓN DEL PERFIL DEL EGRESADO EN LOS POSGRADOS DEL SUBSISTEMA DE UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS EN TABASCO 219

Jorge Rebollo Meza, Domingo Román Guillen, Laura González González, Rosario del Carmen Suárez Jiménez, Aída Dinorah García Álvarez.

CAPÍTULO XIX. MODELO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS HÍBRIDAS EN PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS POST PANDEMIA ... 229

Enrique Nava Zavala, Ariana López Ortiz, Raquel Muñoz Hernández, Saúl Rangel Lara.

CAPITULO XX. IMPACTO POS-PANDEMIA EN LAS HABILIDADES BLANDAS DE LOS ESTUDIANTES DE LA FCA EN LA UACH 239

Eva Aide Torres Ortega, Orieta Iveth Flores Ahumada, Cristina Cabrera Ramos.

CAPITULO XXI. INFLUENCIA DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN EL PERFIL DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS IDIE-UTP 254

Evelyn Sosa Larrainzar, Sergio Niño Ramos, Emma Biviano Pérez, Armando Petlascalco Méndez.

CAPÍTULO I

HABILIDADES BLANDAS; UN NUEVO HORIZONTE EN LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN LA INTEGRACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESO EN LOS PLANES DE ESTUDIOS DE LAS ESCUELAS DE NEGOCIOS Y DISCIPLINAS AFINES

*Lenin Martínez Pérez
Jorge Rebollo Meza
Domingo Román Guillén
Rosario del Carmen Suárez Jiménez*

RESUMEN

El presente trabajo es el resultado de un estudio que se realizó a través de una metodología mixta con una técnica cualitativa de grupos focales y una técnica cuantitativa de encuesta. Dicho estudio es un análisis integral del perfil del egresado en el área de las ciencias económico-administrativas, sin embargo, particularmente en este documento se profundiza sobre las habilidades blandas; un conjunto de capacidades que deben tener los egresados de esta área, no como un conocimiento científico y acabado, sino como habilidades que le permitan relacionarse con los otros y su entorno. Siendo el principal reto que las Universidades reconozcan que también es su responsabilidad generar el desarrollo de éstas ante los escenarios futuros que exigirán cada vez más en los profesionales; un mejor manejo de sus emociones.

Palabras Clave: Habilidades socio emocionales, perfil de egreso, planes de estudio.

Introducción

El presente trabajo es parte de un estudio que se realizó a través de la Asociación Nacional de Facultades de Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) que desde 1959 fue fundada en Torreón Coahuila y entre sus propósitos se encuentra agrupar a las instituciones de educación superior que imparten estudios de licenciatura y posgrado en contaduría, administración, informática administrativa y negocios internacionales para participar en el diseño conjunto de planes y programas

de estudio, sujetos a las circunstancias regionales con la participación del personal académico que labora en las instituciones afiliadas, para el análisis actual de la educación y a través de la coordinación de planes y programas de estudio de ANFECA, se han retomado estos elementos importantes para realizar un análisis profundo sobre aspectos demandantes para la integración de un perfil de egreso y las necesidades futuras del contexto local, nacional e internacional, por lo que se realizaron acciones para descubrir las condiciones ideales a futuro, entre las que se destacan las siguientes:

- Grupos focales con empresarios y empleadores.
- Encuesta en línea nacional a docentes de las instituciones afiliadas a ANFECA.

En estas acciones se tomaron como base tres variables fundamentales en las áreas económico-administrativas y áreas afines a los negocios, sin embargo, el presente documento aborda únicamente una de las tres; las Habilidades Blandas como parte transversal de los programas, también conocidas como habilidades interpersonales o habilidades sociales, mismas que desempeñan un papel fundamental en el éxito de las empresas. Estas habilidades son esenciales para el trabajo en equipo efectivo, la comunicación, la gestión de conflictos y la construcción de relaciones sólidas dentro y fuera de las organizaciones.

El Perfil de Egreso para García y Treviño (2020) es considerado como los rasgos, capacidades, habilidades, conocimientos y competencias que acreditan a una persona como un profesional dentro de la sociedad. Ante esto, los cuestionamientos generales pueden ser: ¿Cómo realizan las instituciones educativas la definición de un perfil de egreso? ¿Cómo se integra a los Planes y Programas de Estudio? ¿Qué tan pertinente es ante las necesidades sociales? ¿Cómo impacta la disciplina en su definición?

En ese sentido, para la definición de perfiles de egreso es necesario comprender los objetivos institucionales, lo que conlleva a un análisis de la normatividad federal, estatal e institucional que rige la vida universitaria. Asimismo, se requiere establecer la vinculación Universidad-Sociedad para definir la demanda social y del entorno respecto de las disciplinas en las que se desea formar a los estudiantes, estableciendo aspectos del desarrollo humano y profesional de los mismos.

Dentro de esta normatividad, en México se localiza en la Ley General de Educación Superior (LGES) 2021 que en su Artículo 7 establece que la educación superior fomentará el desarrollo de habilidades

socioemocionales que permitan adquirir y generar conocimientos, fortalecer la capacidad para aprender a pensar, sentir, actuar y desarrollarse como persona integrante de una comunidad.

Entonces es necesario repensar a la universidad e incluso en la definición de un perfil del egresado que sea capaz de adaptarse a los nuevos escenarios es decir; la tarea ahora es formar a profesionales y líderes que creen entornos innovadores, que se adapten y relacionen con ecosistemas laborales y organizacionales que se reconfiguran permanentemente en el siglo XXI para crear valor en relación con los avances del conocimiento, sin descuidar a los seres humanos y crear en ellos una dominante conciencia social.

Por todo lo anterior, este documento aborda el estudio del perfil de egreso en las instituciones afiliadas a la ANFECA ante el tema de las habilidades blandas, sin embargo, es de resaltar que este estudio forma parte de una investigación que integró dos variables más (Inteligencia Artificial e Internacionalización) que se presentarán en otro documento.

DESARROLLO

El primer aspecto conceptual que habrá de referirse es a lo que se comprende por habilidad blanda, respecto a esto Cordero, (2017) menciona que son un conjunto de competencias personales, interpersonales y sociales que permiten a los individuos desenvolverse de manera efectiva en diferentes contextos. Estas habilidades incluyen la comunicación, el trabajo en equipo, la empatía, el liderazgo, la adaptabilidad y la gestión del tiempo, entre otras, que se relacionan con la forma en que las personas interactúan, resuelven problemas y enfrentan situaciones cotidianas en su entorno personal, académico y profesional. También son conocidas como soft skills y a diferencia de las habilidades técnicas, no están ligadas a conocimientos específicos, sino que se relacionan con la forma en que las personas interactúan, se adaptan a los cambios y resuelven situaciones cotidianas. Mismas que permitirán generar un impacto positivo a fin de que se cumplan los objetivos de la organización o institución.

También Guerra-Baez (2019) las enuncia como capacidades que permiten a la persona interactuar con otros, haciendo frente a situaciones a través de la toma de decisiones asertivas. Igualmente (Chávez y Dorado-Martínez, 2019) las clasifica en habilidades cognitivas, sociales y emocionales, mismas que se deben fomentar desde tempranas edades (Marrero, 2011), para prosperar como ciudadanos globales (Mateo y Rucci, 2019).

El segundo aspecto se refiere al papel que juega la formación educativa donde Mozgalova, et al.,(2021) establece que se requiere de personas que no únicamente posean conocimientos, sino que dispongan habilidades blandas para poder interactuar, relacionarse socialmente y son necesarias para poder adaptarse a cualquier circunstancia y trasladarse a distintos ámbitos laborales y sociales. En este caso, Ramírez-Chávez y Manjarrez-Fuentes, (2022) enuncian que las habilidades duras son capacidades de carácter científico adquiridas por el profesional e impartidas en las universidades a través de la formación educativa, vinculadas con las IES por considerarse encargadas de desarrollar las ciencias, pero que, las habilidades blandas por ser las vinculadas con el aspecto emocional no están consideradas en su totalidad su desarrollo en este nivel educativo.

Como antecedentes del estudio se tuvo como punto de partida la realización de tres actividades, que constituyeron los antecedentes del estudio la primera se realizó en el mes de junio de 2022 denominado Webinar Internacional “Retos institucionales ante el diseño y actualización de planes y programas de estudio” donde participaron tres especialistas nacionales y uno internacional, expresándose las siguientes ideas:

Las Habilidades blandas son un elemento indispensable para la actualización de planes y programas de estudio, mismas que deben poseer los estudiantes para ser diferenciados en el mercado laboral. Dentro de las principales están el liderazgo, comunicación asertiva, habilidades del pensamiento, trabajo en equipo, actualización permanente, habilidades sociales, compromiso con la sustentabilidad, solución de problemas para la toma de decisiones, resiliencia, ética y responsabilidad, habilidad de negociación y sencillez Asimismo, las competencias exigibles para los profesionistas con una visión al año 2050 deben ser: adaptabilidad, mente abierta, creatividad, capacidad crítica, resiliencia, y apertura a los retos. Sin embargo, es necesario que la educación superior se enfoque en atender las necesidades y las demandas de los empleadores, medir las competencias alcanzadas de cada profesión y evaluar el impacto social de los programas educativos.

La segunda actividad fue realizada en abril y mayo de 2023 a través de siete zonas regionales de la ANFECA bajo el tema: “El Perfil del Egresado en el Diseño y Actualización de los Planes y Programas de Estudio en las Facultades y Escuelas de Negocios” en él se observó que se requiere favorecer las interacciones entre los estudiantes a través del desarrollo de habilidades blandas que se sumen a las habilidades duras para una formación integral. Asimismo, que los estudiantes necesitan adquirir habilidades y competencias clave para abordar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Además, que las universidades deben formar profesionistas que tengan conocimientos y capacidades de su área de formación, pero también comprometidos con su entorno y el bienestar social.

Ante lo anterior propusieron que los egresados deberán contar con conocimientos técnicos (habilidades duras) pero es necesario que los planes y programas de estudio incluyan de manera relevante el aprendizaje de habilidades blandas que les posibiliten la inserción y el liderazgo en las empresas.

En la tercera actividad el 14 de noviembre de 2023 en el Webinar Nacional “El perfil del egresado de las ciencias económico-administrativas hacia el 2050” con la participación de cinco especialistas nacionales, se identificó que:

- Las habilidades duras son requerimientos formales y técnicos en un área específica de la ciencia y las habilidades blandas son atributos de una persona que le permiten interactuar con otras de manera efectiva y se enfocan a la parte emocional.
- Se cuenta con tres ámbitos desde los cuales se pueden desarrollar las habilidades en los estudiantes: El Plan de Estudios, el Perfil de Egreso y la Formación en el Aula.
- Se requiere un plan de estudios flexible y pertinente, enfocado a desarrollar conforme a la Nueva Escuela Mexicana el pensamiento crítico, estrategias comunitarias y humanísticas.
- Se necesitan fortalecer los perfiles de egreso específicos que incluyan habilidades duras y blandas, para que los estudiantes puedan realizar una transferencia real de sus aprendizajes a una situación existente y atender tanto necesidades específicas como resolver problemas.
- La formación en el aula debe considerar la Neuro didáctica para lograr que los estudiantes desarrollen habilidades blandas que piden las organizaciones: control inhibitorio (atraer la atención del estudiante); Memoria de Trabajo (retomar la experiencia de conocimiento de un estudiante para compartirla con otros mediante trabajo en equipo); Flexibilidad Cognitiva (buscar nuevas oportunidades, averiguar nuevas enfoques para resolver una situación aplicando los conocimientos de una disciplina que el alumno estudió); Evaluación (trabajarse como una estrategia conjunta para saber qué saben y qué necesitan mejorar con el uso y desarrollo de habilidades blandas).

- Las habilidades duras son más accesibles de medir y saber qué grado de competencias tiene una persona, sin embargo, cuando se trata de medir las habilidades blandas, se enfrenta a la valoración de circunstancias subjetivas que implican comprender la inteligencia emocional en los puestos de trabajo.
- Estas habilidades reciben diferentes nombres: no cognitivas, socioemocionales, genéricas, laborales, nucleares o transversales. Sea el nombre que se les dé, las competencias que se buscan en un profesionista es que pueda comprender el componente intrapersonal e impersonal, el manejo del autocontrol, la autonomía y la regulación de las emociones de los empleados.
- En ese marco se pueden identificar cinco habilidades blandas más demandadas previo a la pandemia: Trabajo bajo presión, trabajo en equipo, orientación al cliente, orientación al logro e integridad. Y las cinco a raíz de la pandemia: orientación al cliente, orientación al logro, comunicación efectiva, trabajo en equipo e integridad.
- Los empresarios señalan que los egresados salen bien preparados en habilidades duras, sin embargo, tienen serias deficiencias en las competencias cognitivas. Las universidades y los docentes siguen dando mayor importancia a las habilidades técnicas.

METODOLOGÍA

El presente estudio se realizó a través de un enfoque mixto, conceptualizándose como la combinación de técnicas y métodos provenientes de enfoques cualitativos y cuantitativos (Pole, 2009). Para el presente estudio, se aplicaron dos técnicas de recolección de datos desde un enfoque cualitativo se realizó una guía de entrevista aplicada a grupos focales con empleadores y empresarios y con un enfoque cuantitativo a través de medios electrónicos se aplicó a nivel nacional una encuesta a docentes.

Respecto a la fase cualitativa se define al grupo focal como una forma de entrevista grupal o colectiva entre un investigador y los participantes, con el propósito de obtener información (Kitzinger; Hamui-Sutton y Varela-Ruiz, 2013). Con esta técnica de investigación se realizaron siete grupos focales; uno por cada zona regional de la ANFECA. En él a través de una técnica de panel un moderador enunció preguntas detonadoras y los empleadores o empresarios participaron respondiendo cada una

de manera voluntaria y libremente, teniendo la oportunidad de pedir la palabra hasta en un máximo de dos intervenciones por cada pregunta.

Respecto a la fase cuantitativa se aplicaron encuestas con alcance descriptivo, teniendo el propósito de describir con precisión las características del fenómeno observado (Galindo Cáceres 1998). A través de un muestreo probabilístico (Williams, 2008) tomando como base el número total de 394 instituciones registradas en ANFECA se determinó la representatividad mínima de 78 universidades. Sin embargo, con la colaboración de 125 Universidades del país se aplicaron un total de 3373 encuestas a docentes superando la muestra establecida para su representatividad nacional.

El instrumento aplicado a través de la aplicación Google Forms consistió en 30 preguntas agrupadas en tres variables: • Inteligencia artificial • Habilidades blandas • Internacionalización de los Programas Educativos. De las cuáles ocho fueron respecto a las habilidades blandas, mismas que abordaremos en los resultados del presente trabajo.

RESULTADOS

Como resultado de la fase cualitativa se obtuvo la participación de 70 empresarios o empleadores provenientes de 23 entidades federativas del país y 2 extranjeros uno Venezuela y otro Colombia. (Ver figura 3)

Figura 1. Cuadro general participación de grupos focales.

Participación de empresarios y empleadores en los siete grupos focales.		
Zonas Regionales	No. Participantes	Países y Entidades Federativas Participantes
I	8	Chihuahua
II	11	Tamaulipas, Coahuila y Nuevo León
III	7	Zacatecas y Aguascalientes
IV	11	Guanajuato, Michoacán, Colima, Jalisco y Nayarit
V	13	Tlaxcala, Guerrero, Puebla y Morelos
VI	10	Tabasco, Quintana Roo, Yucatán, Campeche, Oaxaca, Veracruz y Chiapas
VII	12	Venezuela, Colombia y Ciudad de México
Total	72	2 Países Invitados 23 Entidades Federativas del país

Nota: Informe final, relación del número de participantes en grupo focal en cada zona regional.

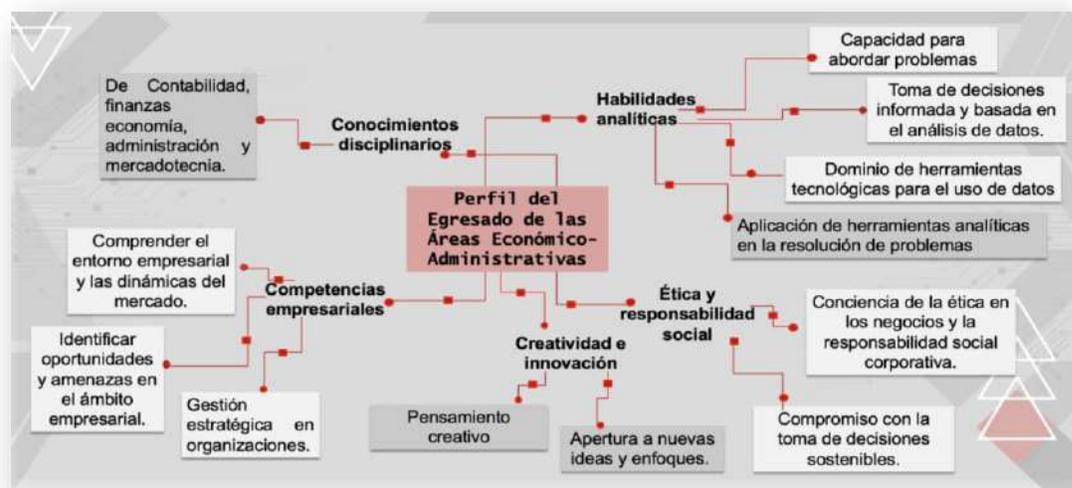
Las preguntas detonadoras fueron siguientes:

1. ¿Qué habilidades considera que deben tener los empleados de su empresa o institución?
2. De las siguientes habilidades mencione las que considere de mayor importancia para que un trabajador pueda emplearse en una empresa de clase mundial o internacional:
 - Comunicación.
 - Pensamiento creativo.
 - Pensamiento crítico.
 - Networking.
 - Ética laboral.
 - Empatía.
 - Adaptabilidad.
 - Negociación.
 - Control de las emociones.
 - Trabajo en equipo.
 - Resolución de problemas.
 - Liderazgo.
 - Gestión del tiempo.
 - Toma de decisiones.

En el estudio los participantes reconocieron como un acierto esta actividad debido a que en este ejercicio se tuvo la participación de empresarios y empleadores, ofrecen perspectivas reales sobre las habilidades y conocimientos que requiere un egresado para desempeñarse dentro del mundo laboral y las tendencias emergentes para la empleabilidad. Asimismo, se requiere que el diseño del plan de estudio esté alineado a estándares profesionales e indicadores de acreditación de organismos nacionales e internacionales.

En un primer momento se logró identificar algunos aspectos generales del perfil del egresado de las áreas económico-administrativas. (ver figura 2).

Figura 2. Perfil del egresado.



Nota: Informe final, describe los principales elementos del perfil del egresado en el área de Contaduría, Administración y áreas afines a los negocios.

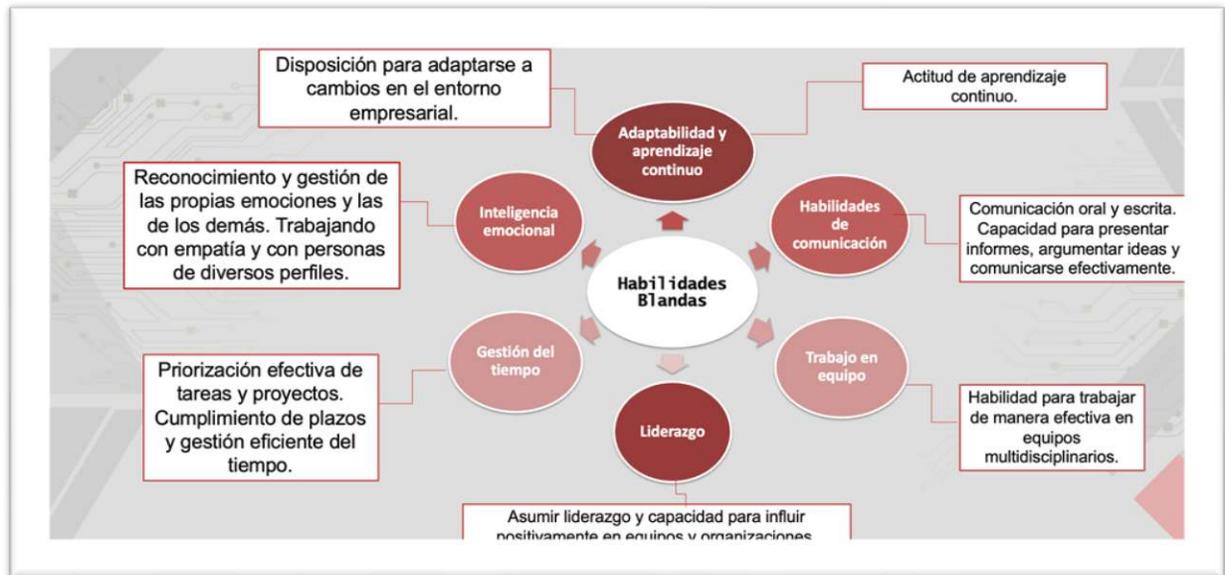
Y si bien el estudio no tuvo la finalidad de la definición de un perfil de egreso, en los hallazgos encontrados se enunciaron algunos elementos que pueden constituir la base futura para la definición rasgos que caractericen dicho perfil de los egresados en esta área.

El primer hallazgo se refiere a que, los egresados deben contar con habilidades analíticas y manejo de herramientas tecnológicas que le permitan abordar problemas, tomar decisiones informadas y con el manejo de datos. El segundo, a observar una conciencia ética, de responsabilidades social corporativa y toma de decisiones sostenibles. El tercero, un pensamiento creativo y de innovación; con apertura a nuevas ideas y enfoques. El cuarto, comprender el entorno empresarial teniendo dominio de la gestión estratégica, identificar oportunidades y amenazas, y la comprensión de las dinámicas del mercado nacional e internacional. El quinto, conocimientos sobre contabilidad, finanzas, economía, administración y mercadotecnia.

Aunado a lo anterior, los empresarios y empleadores enunciaron seis habilidades claves para los egresados que pueden considerarse blandas. La primera es Comunicación oral y escrita; misma que les permitirá presentar informes, argumentar ideas y un diálogo efectivo. La segunda, se refiere al trabajo en equipo y sobre todo porque ahora los problemas de la realidad social deberán abordarse de manera multidisciplinaria. La tercera, es la capacidad de asumir liderazgo e influir positivamente en equipos y organizaciones. La cuarta, Gestión del tiempo que permita el cumplimiento de plazos y tareas con eficiencia y eficacia, sobre todo porque en la actualidad existen recursos tecnológicos que

pueden coadyuvar a este cumplimiento. La quinta, inteligencia emocional dónde el reconocimiento y la gestión de las propias emociones son la clave del éxito en el trabajo con personas de diversos perfiles. Y finalmente, la sexta se refiere a la disposición por adaptarse a diferentes entornos de trabajo, nacionales e internacionales.

Figura 3. Habilidades blandas en el área de la Contaduría, Administración y áreas afines a los negocios.



Nota: Informe final, describe las habilidades blandas que enunciaron más importantes los empresarios y empleadores en los egresados.

En la fase cuantitativa se encontró que a nivel nacional la habilidad blanda menos demanda es el Networking con un promedio de 13.49, es decir; los docentes consideran como poco necesario generar contactos profesionales y personales para el crecimiento profesional, porque únicamente 1 de cada 10 lo considera así. También, refieren de menor importancia que los profesionales del área económico-administrativa posean la habilidad de gestión del tiempo con una valoración de 18.24.

En el caso de la adaptabilidad con 28.21 y la empatía con 28.71, aunque no se encuentran dentro de las 10 más requeridas tienen un valor muy cercano a la de negociación que es la décima con un 28.79, es decir; en promedio cada 3 de 10 docentes consideran a estas últimas habilidades blandas esenciales en los egresados del área de las ciencias-económico administrativas y afines a los negocios, aunque no estén dentro de las 10 más solicitadas.

Figura 4. Encuesta Nacional.

	ZONA I	ZONA II	ZONA III	ZONA IV	ZONA V	ZONA VI	ZONA VII	PROMEDIO NACIONAL
Comunicación	72.2	67.2	63.6	68.2	70.3	67.3	69.5	68.33
Pensamiento creativo	31.5	35.5	32.8	36	31.8	36.8	36	34.34
Pensamiento crítico	48.3	48	51.2	44.7	40.6	50.2	51	47.71
Networking	16.5	16.4	12.8	10.5	11.7	13.4	13.1	13.49
Ética laboral	49.8	53.8	53.6	48.2	47.3	54.5	52	51.31
Empatía	29.8	27	26.4	26.7	32.4	31.5	27.2	28.71
Adaptabilidad	27	27.8	25.6	28.7	31.1	28.7	28.6	28.21
Negociación	27.2	33.7	23.2	29.5	27.9	25.9	34.1	28.79
Control de las emociones	34.3	32.3	41.2	34.2	37.5	33.6	32.7	35.11
Trabajo en equipo	49.6	51	52.8	59.7	60.9	59.5	58.9	56.06
Resolución de problemas	42.2	39.7	52	41.8	39.5	39.3	35.4	41.41
Liderazgo	42.4	41.2	36.8	35	41.8	33.6	37.3	38.30
Gestión del tiempo	19.8	17.9	19.2	18.8	17.6	17.8	16.6	18.24
Toma de decisiones	39.8	41.7	46	45	40	46.1	44.7	43.33

Nota: Informe final, describe los valores alcanzados por cada zona regional, respecto a cada habilidad blanda.

Dentro de las 10 habilidades blandas más solicitadas en el área de las ciencias económico-administrativas se encontró que en promedio 7 de cada 10 docentes consideran a la comunicación como una habilidad necesaria en los egresados, cercano a los 6 de cada 10 el trabajo en equipo y 5 de cada 10 la ética laboral. Respecto al pensamiento crítico, la toma de decisiones y la resolución de problemas, y cercano a este valor también el liderazgo, 4 de cada 10 las consideran importantes. Finalmente, el control de las emociones, el pensamiento creativo y la negociación se observa que 3 de cada 10 las consideran dentro de las 10 más demandadas.

Figura 5. Habilidades blandas con mayor aceptación en los docentes.



Nota: Informe final, describe las 10 habilidades blandas más solicitadas en los egresados.

CONCLUSIONES

Se requiere el tratamiento en igualdad de importancia de las habilidades blandas y las duras en la estructura curricular o en su caso diseñar programas transversales que atiendan el fortalecimiento de las habilidades blandas, se hace necesario en el campo laboral de los futuros profesionistas. En este tenor, es fundamental que exista un programa de formación docente para fortalecer sus competencias que les permita generar experiencias de aprendizaje áulico que desarrollen en los estudiantes habilidades blandas.

Los empresarios manifiestan que los egresados adquieren habilidades duras para el desempeño de su profesión, sin embargo, muestran deficiencias en habilidades blandas, lo cual puede contribuir de manera negativa en el clima laboral, trabajo en equipo y otras actividades que requieran la convivencia.

En cierre, se identifica que a nivel nacional las principales habilidades blandas esperadas en un egresado del área económico-administrativa son: comunicación, trabajo en equipo, ética laboral, pensamiento crítico y toma de decisiones. Asimismo, se reconocen al Networking, gestión del tiempo, adaptabilidad, empatía y negociación como las habilidades blandas con menor porcentaje de importancia para los docentes.

PROPUESTAS

- Se requiere hacer mayor énfasis en metodologías de enseñanza con enfoque en aprendizaje basado en problemas, neuro didáctica y aprendizaje colaborativo.
- Se debe realizar la actualización periódica del perfil de egreso para adaptarlo a las necesidades del mercado laboral y las nuevas tendencias económicas y empresariales.
- Diseñar seminarios que desarrollen las habilidades blandas para integrarse dentro del currículo como asignatura o programas transversales que abonen al perfil de egreso en las áreas de la contaduría, administración y afines a los negocios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cháves, M, y Dorado-Martínez, A. (2019). *Desarrollo de habilidades para la vida en Escuela Móvil: estrategia de empoderamiento de niños y adolescentes como sujetos de derecho*. Univ. Salud, 21(3), 205-214. <https://doi.org/10.22267/rus.192103.157>

Cordero, J. M. (2017). *La relación entre habilidades cognitivas y no cognitivas*. Revista de educación, 2(375), 36-60. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2016-375-334>

Galindo-Cáceres, L.J. [coord]. (1998). *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México: Logman. pp.33-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=2049>

García, C., y Treviño, A. (2020). *Las competencias universitarias y el perfil de egreso*. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina , 8(1), 3. 14 de abril de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322020000100003&lng=es&tlng=es.

Guerra-Báez, S. P. (2019). *Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios*. Psicología Escolar e Educativa, 23, 1-11. <https://doi.org/10.1590/2175-3539201901646>

Hamui-Sutton, A., y Varela-Ruiz, M. (2013). *La técnica de grupos focales*. Investigación en Educación Médica, 2(5), 55-60. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733230009>

Ley General de Educación Superior. (DOF 20-04-2021) H. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf

Marrero, O. M. (2018). *Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario*. Revista Científica Ecociencia, 5, 1-18. doi: <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>

Mateo, M., y Rucci, G. (2019). *El futuro ya está aquí. Habilidades transversales en América Latina y el Caribe en el siglo XXI*. Banco Interamericano de Desarrollo BID. <http://dx.doi.org/10.18235/0001950>

Mozgalova, N. G., Baranovska, I. G., Hlazunova, I. K., y Kazmirchuk, N. (2021). *Methodological foundations of soft skills of musical art teachers in pedagogical institutions of higher education*. *Linguistics and Culture Review*, 5(2), 317-327. <https://doi.org/10.37028/lingcure.v5nS2.1355>

Ramírez-Chávez, M.A., y Manjarrez-Fuentes, N.N., (2022). *Habilidades blandas y habilidades duras, clave para la formación profesional integral*. *Revista Ciencias Sociales y Económicas-UTEQ*. Vol. 6 núm. 2

Williams T.A. (2008). *Estadística para administración y economía*. 10ª. Edición. Cengage learning.

CAPÍTULO II

PERFIL DE EGRESO DE LA LICENCIATURA EN CONTADURÍA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA

*Laura Leticia Gaona Tamez
Gabriel Aguilera Mancilla
María Mayela Terán Cázares
Oscar Andrés Corona Elías*

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es determinar el perfil del egresado de la Licenciatura en Contaduría de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Coahuila que demandan las empresas de la región en la actualidad. Se realizó una revisión de la bibliografía donde se analizaron los distintos perfiles de egreso que tienen algunas universidades de México, también se revisaron los requisitos y habilidades solicitados en ofertas de trabajo para contadores en distintas empresas de la región. Los resultados indican que las empresas buscan egresados con una sólida formación técnica y teórica en contabilidad, así como también con habilidades interpersonales, de liderazgo y comunicación efectiva, capacidad para trabajar en equipo, facilidad de adaptación a los cambios y a la tecnología, con compromiso ético y social en su trabajo.

Palabras clave: Perfil de egreso, egresado, habilidades.

Introducción

La licenciatura en contaduría es una carrera de gran importancia en México debido a que la contabilidad y las finanzas son fundamentales en el ámbito empresarial y económico del país. En este sentido, conocer cuáles son las competencias, habilidades y conocimientos que buscan las empresas en un egresado de la carrera resulta de gran relevancia. El objetivo de esta investigación es determinar el perfil del egresado de la Licenciatura en Contaduría de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Coahuila que demandan las empresas en la región en la actualidad, con el fin de identificar las habilidades y competencias más demandadas en el mercado laboral y determinar si la formación que reciben los egresados es adecuada para satisfacer las necesidades de las empresas. La información generada será de gran utilidad para las instituciones educativas que

ofrecen esta carrera, para actualizar los planes y programas de estudio y asegurar que los egresados cuenten con las competencias y habilidades requeridas por las empresas. Además, esta investigación permitirá a los estudiantes de la carrera identificar las habilidades y conocimientos que deben adquirir para mejorar sus oportunidades de empleabilidad.

DESARROLLO

Definición de Perfil de Egreso

El perfil profesional de egreso se concibe como el documento que describe un conjunto de rasgos y capacidades que identifican a un profesional determinado al momento de su acreditación como tal, por parte de la institución formadora, y quien tiene la competencia jurídica para certificarlo. (Corvalán, 2005). Según el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES), el perfil de egreso de la licenciatura es "el conjunto de competencias y habilidades que el estudiante deberá haber adquirido al término de su

formación para desempeñarse en el campo profesional correspondiente" (COPAES, 2017).

De acuerdo con la UNESCO, el perfil de egreso de la licenciatura es "un conjunto de competencias y habilidades que se espera que los egresados hayan adquirido al final de su formación, y que les permitan contribuir de manera efectiva y responsable al desarrollo social, económico y cultural de sus comunidades" (UNESCO, 2015).

Mancilla y Torres (2017), destacan la importancia de que el perfil de egreso sea coherente con las necesidades y expectativas de la sociedad y el mercado laboral. Asimismo, mencionan que el perfil de egreso debe incluir habilidades como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la comunicación efectiva. Por su parte, Guerrero (2014) señala que el perfil de egreso debe ser un documento vivo y flexible, que se adapte a los cambios en el mercado laboral y en la sociedad en general. Asimismo, destaca la importancia de incluir habilidades como la innovación, la creatividad y el trabajo en equipo.

Perfiles de Egreso de las Universidades

Resulta de importancia conocer los perfiles de egreso de la Licenciatura en Contaduría ya que éste varía según la universidad en la que se estudie en México.

La Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM] define el perfil del egresado de la licenciatura en contaduría como "un profesional con capacidad para planear, controlar, evaluar y gestionar recursos financieros, humanos y materiales, con ética, responsabilidad social y compromiso con el desarrollo sustentable" (UNAM, 2022).

Por su parte, la Universidad Autónoma de Nuevo León [UANL] define el perfil del egresado de la licenciatura en contaduría como "un profesional capaz de aplicar principios contables y fiscales, analizar la información financiera, tomar decisiones gerenciales y participar en la planeación estratégica de la organización" (UANL, 2022).

La Universidad Autónoma de Chihuahua [UACH] destaca que el perfil del egresado de la licenciatura en contaduría debe tener habilidades en el análisis financiero, la evaluación de riesgos y la toma de decisiones, así como una formación en valores éticos y morales (UACH, 2022).

La Universidad Autónoma de Yucatán [UADY] define el perfil del egresado de la licenciatura en contaduría como "un profesional con habilidades en el análisis y control financiero, la planeación y evaluación estratégica, la auditoría y la consultoría, con una formación integral en valores éticos y de responsabilidad social" (UADY, 2022).

Según la Universidad Autónoma de Coahuila [UAdeC], el perfil de egreso de la licenciatura en contaduría se describe como "un profesional capacitado para satisfacer necesidades de las organizaciones, al obtener y comprobar su información financiera; administra y protege los intereses del organismo; cumple con obligaciones fiscales, derechos y patrimonio" (UAdeC, 2022).

El perfil de egreso de la licenciatura en México se refiere a las habilidades, competencias y conocimientos que se espera que un estudiante adquiera al completar su formación universitaria.

Para la Universidad de Viña del Mar [UVM], el perfil de egreso de la licenciatura "Se define como el conjunto de rasgos, capacidades, habilidades, conocimientos y competencias que, aunados a ciertas actitudes, permiten que la persona sea acreditada legalmente por una institución educativa, a fin de que sea reconocida dentro de la sociedad como un profesional." (UVM, 2022).

Habilidades y Competencias del Egresado

Flores, Haro y Basurto (2017) señalan que las competencias son procesos complejos que las personas ponen en acción, actuación y creación para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral-profesional), aportando beneficios a la construcción y transformación de la realidad, para lo cual integran el saber ser (automotivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros), el saber conocer (observar, explicar, comprender, analizar) y el saber hacer (desempeño basado en procedimientos, estrategias), teniendo en cuenta los requerimientos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano.

Hernández (2014) mencionan en orden de importancia las habilidades que los empresarios buscan en un egresado, que son: comunicación, negociación, iniciativa y proactividad, flexibilidad o adaptabilidad y el trabajar en equipo. Abdul y Guanipa (2010) enuncian que el concepto de competencias es saber reflexionar, valorar, organizar, seleccionar e integrar lo que puede ser reformado y que se sistematiza la actividad profesional, través de la resolución de problemas o realización de proyectos.

La contaduría pública, al igual que la mayoría de las profesiones, se encuentra constantemente en actualización y estructura conforme a las leyes, normas, libros, con la particularidad de que es una de las carreras más requeridas y solicitadas en los países. (Ferrer de la Hoz, 2007)

METODOLOGÍA

El diseño de la investigación constituirá un plan para determinar el perfil de egreso de la Licenciatura en Contaduría de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Coahuila que demandan las empresas de la región en la actualidad.

Para lograr el objetivo propuesto se realizó una investigación documental sobre el perfil de egreso que ofrecen las universidades, donde se analizaron los distintos perfiles de egreso que tienen algunas universidades públicas de México, así como también se llevó a cabo una investigación de campo en donde se entrevistó a dos empresas de la localidad sobre habilidades y competencias que solicitan de los egresados de la licenciatura en contaduría en sus ofertas de trabajo.

RESULTADOS

En la Tabla 1 se presentan resultados de los Perfiles de Egreso de la Licenciatura en Contaduría según las Universidades:

Tabla 1. Perfil de egresos de la Licenciatura en Contaduría de Universidades Públicas.

Universidad	Perfil de Egreso
<p>La Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM]</p> 	<p>El egresado de esta Facultad posee una sólida formación académica con conocimientos, actitudes, aptitudes y habilidades para entender y solucionar los problemas financieros de las entidades en un sentido muy amplio. En el ejercicio de su profesión aplica sus conocimientos financieros, contables y tributarios a la situación financiera de las organizaciones.</p> <p>Contable Analiza la información financiera y no financiera de la entidad, a fin de entenderla y evaluarla.</p> <p>Financiero Elabora estrategias de financiamiento e inversión para que la entidad administre su riesgo financiero y operativo y evalúa proyectos de inversión.</p> <p>Fiscal Participa o crea su propio despacho donde brinda servicios relacionados con las obligaciones fiscales de personas morales y físicas.</p> <p>Sistemas de información Comprende y participa en el uso de las tecnologías de información.</p> <p>Emprendedor/empresario Fundamenta y dirige su propia empresa de servicios o productos, tiene además conocimientos para crear valor dentro de dicho negocio.</p>
<p>La Universidad Autónoma de Nuevo León [UANL]</p>  UANL	<p>Formar Contadores Públicos capaces de optimizar la gestión de las áreas contable, financiera, fiscal y administrativa mediante el análisis crítico de la información generada, creando valor en la entidad e identificando las áreas de oportunidad y crecimiento para certificar la calidad operativa de acuerdo con la normatividad nacional e internacional, haciendo uso de herramientas tecnológicas existentes y emergentes acorde al entorno digital así como los sistemas de negocios, con la finalidad de desarrollar soluciones que contribuyan a la estabilidad financiera y a la maximización de utilidades de las entidades.</p> <p>Los Contadores Públicos poseen un perfil integral fundamentado en la ética profesional y la responsabilidad social y empresarial con vocación de servicio, visión humanística, comprometidos con los</p>

valores promovidos por la UANL, principalmente, verdad, honestidad, solidaridad, integridad y justicia, en su ámbito profesional y personal para contribuir a construir una sociedad sustentable.

La Universidad Autónoma de Chihuahua [UACH]



El perfil del egresado de la licenciatura en contaduría debe tener habilidades en el análisis financiero, la evaluación de riesgos y la toma de decisiones, así como una formación en valores éticos y morales (UACH, 2022).

La Universidad Autónoma de Yucatán [UADY]



Normatividad Financiera: Genera información financiera de las entidades con apego a la normatividad nacional e internacional vigente, para la toma de decisiones.

Finanzas: Gestiona la obtención y aplicación eficiente de recursos económicos con el propósito de maximizar el valor de una entidad.

Legal: Interpreta y aplica las disposiciones fiscales vigentes para el cumplimiento de las obligaciones legales de las entidades.

Información Gerencial: Construye información de costos, presupuestos y manuales de organización para soportar diferentes tipos de decisiones operativas de las diversas áreas de la organización.

Auditoría: Emite una opinión sobre Estados Financieros (EEFF), situación fiscal y control interno de las entidades con base en la revisión de información y de acuerdo a la normatividad vigente.

La Universidad Autónoma de Coahuila [UAdeC]



Es el profesional capacitado para satisfacer necesidades de las organizaciones, al obtener y comprobar su información financiera; administra y protege los intereses del organismo; cumple con obligaciones fiscales, derechos y patrimonio. Áreas de desarrollo: Contabilidad general, de costos, auditoría, finanzas, control interno, impuestos, presupuestos, formulación y evaluación de proyectos de inversión. Labora con estricto apego al logro de la calidad total, con responsabilidad y ética profesional. Su formación le permite formular propuestas para hacer competitivas a las organizaciones.

Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 2 se presentan los resultados del perfil de puesto para contador general que solicita PYTCO una de las empresas de la región entrevistada.

Tabla 2. Perfil de puesto de Contador General de PYTCO.

PERFIL DEL PUESTO		
CONTADOR GENERAL		
Requisitos	Perfil	Funciones
Escolaridad mínima: Licenciatura en Contaduría. Estado Civil: Indistinto. Edad: Mayor de 18 años. - Capaz de trabajar en equipo. - Adaptabilidad a cambios. - Capacidad de liderazgo. - Honesto y con valores éticos. - Manejo de Sistemas de Información Contables (INTELISIS, IBIX). - Manejo del Paquete de Office.	Experiencia en Contabilidad General. Experiencia en Impuestos. Experiencia en Implementación de Sistemas Contables y de Costos. Disponibilidad de horario Buena actitud, dinámico, responsable y organizado.	Implementación de Estructura de cuentas contables y centros de costos. Implementación de Diagramas de flujo de áreas administrativas. Capacitación de nueva estructura contable a todos los usuarios. Apoyo en la elaboración de información contable para los estados financieros. Control e integración de las cuentas contables y módulos. Contabilidad General. Control e integración de las cuentas de acreedores y deudores diversos. Control y manejo del fondo de caja chica. Elaboración de conciliaciones bancarias. Contabilidad general.

Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 3 se presentan los resultados del perfil de puesto para contador general que solicita QUALITY TUBE la segunda empresa de la región entrevistada.

Tabla 3. Perfil de puesto de Contador General de QUALITY TUBE

PERFIL DEL PUESTO		
CONTADOR GENERAL		
Requisitos	Perfil	Funciones
Escolaridad mínima: Licenciatura en Contaduría. Estado Civil: Indistinto. Edad: Mayor de 18 años. - Experiencia laboral en el campo contable. - Adaptabilidad a cambios. -Habilidad en la comunicación y el trabajo en equipo. - Actitud proactiva y analítica. - Capacidad de liderazgo. - Honesto y con valores éticos. - Manejo de Software de Contabilidad. - Manejo del Paquete de Office. -Capacidad de organización y gestión del tiempo.	Experiencia en Contabilidad General. Conocimiento en legislación fiscal y contable actualizada. Ética profesional y responsabilidad en el manejo de la información financiera. Capacidad de análisis y resolución de problemas. Habilidad para trabajar en equipo y comunicarse efectivamente con otros departamentos. Experiencia en Impuestos. Experiencia en Implementación de Sistemas Contables y de Costos. Disponibilidad de horario. Buena actitud, dinámico, responsable y organizado.	Llevar el registro contable de la empresa y garantizar que los informes financieros sean precisos y estén actualizados. Supervisar y gestionar el equipo contable de la empresa. Capacitación de nueva estructura contable a todos los usuarios. Identificar áreas de mejora en el sistema contable y proponer soluciones eficaces. Coordinar y preparar informes y estados financieros para la alta dirección y los auditores. Control e integración de las cuentas contables y módulos. Contabilidad General. Control e integración de las cuentas de acreedores y deudores diversos. Control y manejo del fondo de caja chica. Elaboración de conciliaciones bancarias. Contabilidad general.

Nota: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación documental y la entrevista realizada a dos empresas de la región en la Tabla 4 se presentan las habilidades que deben tener los contadores públicos de acuerdo a las demandas y necesidades de las empresas y organizaciones las que han ido evolucionando con el tiempo debido a los cambios en el entorno empresarial.

Tabla 4. Habilidades requeridas perfil del egresado de la Licenciatura en Contaduría.

Habilidades	Definición
Uso de tecnologías	Los contadores públicos deben tener habilidades técnicas en el uso de software y herramientas de contabilidad y finanzas. Además, es importante que se mantengan actualizados en las últimas tecnologías y herramientas.
Liderazgo	La capacidad de liderazgo es necesaria para dirigir equipos de trabajo y la toma de decisiones.
Interpersonales	Los contadores públicos deben tener habilidades para comunicarse efectivamente con colegas, clientes y proveedores.

Ética profesional:	Debe cumplir con altos estándares éticos y ser responsables socialmente.
Trabajar en equipo	La capacidad de trabajar en equipo es importante para poder colaborar con otros miembros de la empresa.
Toma de decisiones	Los contadores públicos deben tener habilidades para analizar y tomar decisiones en situaciones complejas.
Habilidades analíticas	Los contadores públicos deben tener habilidades para analizar datos y generar informes y proyecciones financieras.
Habilidad para adaptarse al cambio	Capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios en la industria y el entorno empresarial.

Nota: Elaboración propia.

En México, la formación de los contadores públicos está regulada por varias políticas y normativas que incluyen los planes de estudio, las acreditaciones y las certificaciones que se requieren para ejercer la profesión, algunas de las políticas y normativas más importantes son:

1. *Planes de estudio:* Las universidades que ofrecen la carrera de Contaduría Pública deben seguir el plan de estudios aprobado por la Secretaría de Educación Pública (SEP). Este plan establece los requisitos de formación en términos de créditos, horas de clase y asignaturas obligatorias y optativas.
2. *Acreditaciones:* El Consejo para la Acreditación de la Educación Superior en Contaduría y Administración (CACECA) es el organismo encargado de acreditar los programas de estudio en Contaduría Pública en México. La acreditación garantiza que el programa cumple con los estándares de calidad en la formación de contadores públicos.
3. *Certificaciones:* La Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que los contadores públicos que realicen trabajos de auditoría fiscal deben estar certificados por el Servicio de Administración Tributaria (SAT). Además, existen otras certificaciones que los contadores públicos pueden obtener para demostrar su competencia en áreas específicas, como la certificación en finanzas o en contabilidad gubernamental.
4. *Normas contables:* En México, la emisión de normas contables está a cargo del Consejo Mexicano para la Investigación y Desarrollo de Normas de Información Financiera (CINIF).

Estas normas establecen los principios contables que deben seguir los contadores públicos en la elaboración de estados financieros y otros informes financieros.

CONCLUSIONES

La investigación sobre las tendencias en el perfil de egresados de la licenciatura en contaduría en México se ha abordado desde diferentes perspectivas. Por un lado, se han estudiado las demandas y necesidades de las empresas y organizaciones en cuanto a las habilidades y competencias que deben tener los contadores públicos para desempeñarse eficazmente en el entorno empresarial y laboral. Por otro lado, se han analizado las políticas y normativas que rigen la formación de los contadores públicos en México, tales como los planes de estudio, las acreditaciones y las certificaciones que se requieren para ejercer la profesión, así como las tendencias y cambios que se están produciendo en el campo contable y financiero debido a los avances tecnológicos y las transformaciones sociales y económicas.

En la actualidad, la licenciatura en contaduría es una carrera profesional que tiene una alta demanda en el mercado laboral en México, ya que la mayoría de las empresas y organizaciones requieren de los servicios de contadores para llevar sus registros contables y financieros, cumplir con sus obligaciones fiscales y tributarias, y tomar decisiones de inversión y financiamiento. Por ello, es importante conocer cuáles son las tendencias actuales en el perfil de egresados de la licenciatura en contaduría en México, a fin de que las universidades y escuelas de contaduría puedan formar profesionales competentes y actualizados.

Por todo lo antes mencionado en los resultados se concluye que el perfil del egresado de la licenciatura en Contaduría de ser: “Un profesional que cuenta con una sólida formación académica con conocimientos contables, fiscales y financieros, así como con actitudes de liderazgo, trabajo en equipo, habilidades para la toma de decisiones, de comunicación, habilidad para adaptarse fácilmente a los cambios, para entender en el manejo de la tecnología y solucionar los problemas financieros de las entidades. Labora con estricto apego al logro de la calidad total, con responsabilidad y ética profesional. Su formación le permite formular propuestas para hacer competitivas a las organizaciones”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdul, M. y. (2010). *Perfil académico-profesional del egresado de Bioanálisis bajo el enfoque de competencias desde el pensamiento complejo*. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, 2(11), 205-231.
- COPAES, C. p. (2017). *Lineamientos para la elaboración del perfil de egreso de programas de licenciatura*.
http://www.copaes.org.mx/images/stories/docs/lineamientos/Lineamientos_perfil_egres
- Corvalán, O. (2005). *Construcción de un Perfil Profesional*. Universidad de Tlaxcala.
- Ferrer de la Hoz, A. O. (2007). *Imaginario del contador público de los egresados del programa de contaduría*. Bogotá: Universidad cooperativa de Colombia.
- Flores, O., y Haro-Zea, K. y. (2017). *Competencias En Conocimientos, Habilidades Y Actitudes Profesionales impartidas a los Egresados de Contaduría Pública en la Universidad de Montemorelos*. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(4), 29-40.
- Guerrero-Mora, J. C. (2014). *La elaboración del perfil de egreso de los programas educativos en la educación superior*. *Revista de Investigación Académica*, 22, 1-8.
- Hernández, A. (2014). *Habilidades de egresados de MBA*. <https://www.forbes.com.mx/las-10-habilidades-que-las-empresas-buscan-en-un-recien-graduado/>
- Mancilla-García, G. y A. (2017). *Perfil de egreso en la educación superior: un enfoque hacia la competencia*. *Revista Latinoamericana de Educación Superior*, 9.
- UACH., U. A. (2022). *Licenciatura en Contaduría*. <https://uach.mx/oferta-academica-modalidad-presencial/>
- UAdeC., U. A. (2022). *Plan de estudios de la Licenciatura en Contaduría*. <http://www.uadec.mx/fca-un/>
- UADY, U. A. (2022). *Licenciatura en Contaduría*. <https://uady.mx/ofertaeducativa/licenciatura>
- UANL, U. A. (2022). *Licenciatura en Contaduría*. <https://www.uanl.mx/oferta/>
- UNAM, U. N. (2022). *Plan de estudios de la Licenciatura en Contaduría*. <http://oferta.unam.mx/contaduria.html>
- UNESCO. (2015). *Marco de competencias de la UNESCO para los graduados de la educación superior*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233288.locale=es>

UVM, U. V. (2022). *¿Por qué es importante el perfil de egreso?* <https://www.uvm.cl/noticias/porque-es-importante-perfil-egreso/#:~:text=El%20perfil%20de%20egreso%20se,la%20sociedad%20como%20un%20profesional.>

CAPÍTULO III

UNA PERCEPCIÓN ESTUDIANTIL DE LOS FACTORES QUE MEJORAN EL PERFIL DEL EGRESADO UNIVERSITARIO EN NUEVO LEÓN

*Enrique Hernández Hernández
María Mayela Terán Cázares*

RESUMEN

Hoy más que nunca es importante y trascendental para el estado de Nuevo León apoyar al crecimiento sostenido a los egresados de las universidades. Si gobierno, empresas, instituciones educativas y la sociedad en general aportan su voluntad y empatía hacia los jóvenes que concluyan su carrera, el futuro del estado y del país estará en muy buenas manos. La primera acción es identificarlos, luego contratarlos para que apliquen sus conocimientos adquiridos en su carrera y por últimos fortalecerlos durante su estancia laboral, empoderándolos, actualizándolos y concientizándolos de su deber social, empresarial y cultural. El objetivo de esta investigación es determinar los factores que mejoran y potencializan el perfil del egresado universitario (variable dependiente). Las variables independientes que impactan al constructo dependiente son: Los programas y planes de estudios, la calidad de los docentes y las competencias profesionales del egresado.

Palabras clave: Egresado universitario, educación y planes de estudio.

Introducción

Una persona estudia aproximadamente veinte años para concluir una carrera profesional y es este periodo una de las actividades más importantes de su existencia. Obtener un título universitario significa en el papel, que la universidad aprueba oficialmente la licencia a un estudiante para ejercer su profesión en el campo laboral. Al graduado le esperan grandes retos (profesionales y sociales) y beneficios (no sólo monetarios) al integrarse en el campo laboral. No se habla de un proyecto superficial, se inicia un plan de vida. Cada titulado merece reconocimiento, ya que se requiere disciplina, sacrificio, humildad, perseverancia, actitud y sobre todo amor por los libros y las aulas para terminar una profesión.

Tristemente todos hemos conocido al menos el caso de un familiar, un amigo o un conocido que abandona sus estudios, tirando al vacío años de estudios y sacrificios, no sólo del estudiante desertor, sino de los seres queridos y maestros que lo apoyaron. Es uno de los problemas sociales que las naciones del mundo deben enfrentar. Rondón Matos (2022) al respecto menciona: La deserción tiende a verse desde una perspectiva negativa, ya que, tiende a ser vinculada con el fracaso de un plan, colocando la responsabilidad de esto sobre el estudiante, esto implica ver el fenómeno de manera lineal (Tinto, 1982) quitándole la complejidad, siendo que este “(...) es extremadamente complejo, pues implica no sólo una variedad de perspectivas sino también una gama de diferentes tipos de abandono. Probablemente ninguna definición puede captar en su totalidad la complejidad de este fenómeno universitario” (Tinto, 1982, p.9).

Las políticas educativas son un factor que puede minimizar la deserción y sobre esta última idea, Cifuentes (2023) señala: En relación con este tipo de políticas, el modelo de aprendizaje socioemocional propuesto por CASEL (Collaborative for Academic, Social and Emotional Learning), organización estadounidense cuya misión es ayudar a que el aprendizaje social y emocional basado en la evidencia sea una parte integral de la educación, ha demostrado ser efectivo (Enterprises, C. et al., 2013; Ross, K. M., y Tolan, P., 2018). El esquema del modelo se centra en abordar cinco áreas de competencias interrelacionadas: autoconciencia, autocontrol, conciencia social, habilidades para relacionarse y toma de decisiones responsables. Éste puede enseñarse y aplicarse en las distintas etapas de desarrollo, y en diversos contextos culturales. En este modelo, los entornos son clave; para mejorar el aprendizaje social, emocional y académico de todos los estudiantes, es necesario establecer entornos de aprendizaje en aulas, escuelas, familias, y comunidades.

Del párrafo anterior, se puede deducir que los egresados deberían ser autoconscientes y autoadministrables para tener conciencia social, habilidades para relacionarse y tomar decisiones responsables. No todos tienen estas fortalezas y en eso debe enfocarse cualquier programa educativo de las universidades mexicanas sea esto con una visión para el 2030 o para el 2050. Todos los países de América Latina deben ajustar sus programas de estudios y perfil curricular de los egresados de negocios o de administración y contabilidad a los retos presentes y futuros que presenta la globalización, la innovación, la geografía militar, la economía internacional, la cultura digital provocada por la tecnología de información, Internet y las redes sociales. También debe estar el estudiantado preparado para manejar crisis sociales provocadas por el cambio climático, la pobreza extrema, la desigualdad de género, las pandemias como el COVID y los desastres naturales como son

los terremotos, los tornados y los incendios forestales. Los egresados del siglo XXI deben ser motivados para ser no sólo exitosos laboralmente, sino que sean llevados de la mano para concluir su maestría y doctorado. Siempre la investigación científica estará más cerca de brindar soluciones certeras globalmente que lo que pueden hacer de forma aislada gobiernos y empresarios del mundo.

DESARROLLO

Respecto a la importancia de transformar los planes de estudios y perfiles curriculares de los egresados universitarios. Pirón, L. M. T., Rosado, L. F. G., Montero, J. E. S., Moreta, S. R., Guzmán, E. G. y Carela, J. A. R. (2023) establecen: A nivel nacional, en Chile y Perú las reformas curriculares se orientan por modelos que buscan legitimar la acreditación, ajustes de perfiles de egreso y seguimiento profesional. En Chile las reformas realizadas han sido exitosas y se han adaptado a los avances sugeridos por las autoridades Ministeriales. México debe analizar con empresas de influencia en el país, y también con gobiernos estatales y federales el rumbo académico para los universitarios.

La cantidad de estudiantes que se matricularon en el ciclo 2021 – 2022 superaron los cinco millones de universitarios, de acuerdo con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES], lo que muestra que en los próximos años un gran porcentaje de los egresados que buscarán acomodo laboral se centrará en menos de diez estados de la república mexicana. Uno de ellos es el estado de Nuevo León, como se muestra en la Tabla 1, los universitarios de este estado ocupan uno de los primeros cinco lugares en cuanto al número de alumnos inscritos en instituciones de nivel superior.

Tabla 1. Matrícula oficial de estudiantes universitarios en México.

ANUARIO ESTADISTICO DE LA POBLACIÓN ESCOLAR DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DEL CICLO ESCOLAR 2021 - 2022			
	Matrícula Mujeres	Matrícula Hombres	Matrícula Total
CIUDAD DE MÉXICO	442.540	409.739	852.279
MÉXICO	296.364	252.392	548.756
PUEBLA	186.176	154.140	340.316
NUEVO LEÓN	156.397	147.252	303.649
RESTO DE LOS ESTADOS	1.632.343	1,391.150	3,023.493
	2.713.820	2.354.673	5.068.493

Nota: En la tabla se muestra el anuario estadístico de la población de es estudiantes universitarios en México.

Esto es relevante porque augura que habrá oportunidad para las empresas de abastecerse de empleados calificados, si tomamos en cuenta que aquí en el estado de Nuevo León se encuentran al menos tres de las instituciones de educación más grandes y mejor calificadas del país. No existen muchas fuentes de información relacionadas con empleos, perfiles, carreras, trabajos, actividades deportivas, actividades culturales o de responsabilidad social de los estudiantes mexicanos que se encuentran en los últimos semestres de su carrera profesional ni tampoco de los egresados. Algunas fuentes confiables son la ANUIES, el portal de la Universidad Autónoma de México [UNAM] y el Centro de Opinión Pública de la Universidad del Valle de México [UVM] e Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI].

La carrera de ingeniería es una de las profesiones más solicitadas en Nuevo León, por ser un estado donde el sector de Manufactura ocupa el primer lugar como fuente de empleo y en ventas. Al respecto MEXICO INDUSTRY (2022) comparte la siguiente información: En México hay más de 800,000 ingenieros egresados. De acuerdo con cifras oficiales de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES], del 2020-2021, se contabilizaron 855,731 ingenieros egresados en México. De esta cifra, 463,352 son mujeres, mientras que 392,363 pertenecen al sexo masculino. Estos datos comprenden todos los estados de la República Mexicana, tanto de universidades particulares como públicas. Asimismo, incluye universidades federales, politécnicas,

tecnológicas, centros de investigación, facultades de ingeniería. Soporte y servicios de mantenimiento a las tecnologías. Con estos datos duros, las universidades afiliadas a ANFECA, deber actualizar, fortalecer y homogenizar con visión al año 2030 o 2050 los diferentes planes de estudio, perfiles académicos y estudiantiles para generar más empleos para los egresados de las carreras de administración, negocios y contabilidad. Cabe mencionar que estas cifras contemplan no sólo nivel de pregrado, sino también posgrado (maestría y doctorado) y nivel técnico. No obstante, el total de egresados dista de los estudiantes de ingeniería matriculados actualmente, la cual consta de 4,983,204 jóvenes. Además, de los 855,731 egresados, 7,170 son personas con discapacidad. Por otro lado, 8170 personas son personas hablantes de lenguas indígenas.

El Centro de Opinión Pública (2022) en su portal oficial con relación a la Encuesta Nacional de Egresados, menciona con relación a la información recopilada sobre egresados universitarios lo siguiente: La ENE muestra que 22.4% de los profesionistas independientes y 21.8% de quienes cuentan con negocio propio, consideran que la crisis sanitaria de Covid-19 influyó de manera positiva en sus ingresos. Además, la pandemia permitió que las carreras de las áreas de Salud y Educación encontraran una oportunidad de empleo. Esta sexta edición de la Encuesta Nacional de Egresados registra cambios en ocupación e ingresos. El primer cambio visible es que, en la búsqueda por mitigar el desempleo, los egresados universitarios decidieron iniciar su vida laboral por cuenta propia: el porcentaje que se empleó ya fuese como profesionista independiente o mediante algún emprendimiento, en la edición de este año de la ENE, creció más que en otros años, afirmó la Coordinadora del Centro de Opinión Pública, Adriana Rico Villanueva.

Esta modificación de pensamiento del estudiante de abrir un negocio y emprender por su cuenta, se manifiesta principalmente por la falta de oportunidades de empleo no otorgadas por empresas privadas y públicas, lo orilla a que egresados con experiencia, sin experiencia, con deseos propios u obligados por las circunstancias a tomar esta decisión que, si bien es muy socorrida en otras partes del mundo, en México se hace por carencia de opciones laborales. A continuación, se muestra información publicada por el portal del periódico. El Economista (2021) donde se plasman las siguientes cifras nada alentadoras para los egresados universitarios a lo largo y ancho del país. La pandemia y su impacto en la economía mexicana le están cobrando una alta factura a los recién egresados de las universidades. Más dificultades para encontrar trabajo, salarios más bajos para primeros empleos y mayor uso de redes informales para buscar una vacante son algunas de las nuevas realidades que enfrentan las personas jóvenes que se están sumando a la fuerza laboral.

Durante 2020 la proporción de nuevos profesionistas con un empleo o actividad económica se redujo 7.4% con respecto a 2019, en esa misma dimensión incrementó la cifra de quienes no tienen un empleo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Egresados [ENE] del Centro de Opinión Pública de la UVM. A pesar de que las empresas e instituciones privadas se mantienen como la fuente principal de primer empleo, en el último año disminuyó de 56 a 48% la cantidad de egresados que tiene un puesto de trabajo en una empresa. A la par de la reducción de las opciones dentro de las empresas, ganó terreno el trabajo independiente como alternativa laboral. La proporción de graduados en ocupación autónoma pasó de 21 a 27.6 por ciento.

El ingreso promedio de los graduados es de 9,813 pesos mensuales. Para los profesionistas independientes, se reduce a 5,621 pesos, casi la mitad de lo que gana un egresado que labora en una empresa. El estudio refiere que 82% de los egresados que trabaja de manera autónoma está interesado en cambiar a un empleo asalariado que le permita tener mayor certidumbre, un incremento de 2 puntos con respecto a lo reportado en la anterior medición. Sin embargo, el panorama del trabajo autónomo no es el único indicador del difícil acceso al mercado de trabajo para los egresados de una carrera, cada vez son menos los asalariados que consiguen una buena remuneración. Entre 2018 y 2021, la proporción de egresados con un sueldo superior a los 15,000 pesos al mes se redujo de 34 a 14% y los que se ubicaban en un rango de entre 8,000 y 15,000 pasaron de 37 a 27 por ciento. “Es un cambio muy importante. Vemos una gran cantidad de jóvenes trabajadores que buscan replantearse su posicionamiento en el mercado laboral”, subrayó Bernardo González-Aréchiga, rector institucional de la UVM durante la presentación de los resultados.

El Centro de Opinión Pública (2022) agrega con relación a este tema: Revisando la experiencia laboral que reporta el egresado, las empresas privadas fueron las que mayor porcentaje de empleabilidad acumularon (48.3%), seguidas de las empresas o instituciones públicas (33.6%) y, finalmente, los que han tenido la oportunidad de emprender con un negocio propio (12.7%). Un cambio significativo es la tendencia de los egresados hacia su desarrollo como profesionistas independientes (32.9% vs 27.6% en la edición del 2021 y 21% en 2020). Asimismo, un 15.7% indicó no contar con ninguna experiencia laboral, una leve disminución de 1.2% respecto al año pasado. En la edición *ENE* 2020, es decir, datos prepandemia, 15% de los egresados empezó a trabajar antes de iniciar sus estudios universitarios y 26% consiguió su primer empleo mientras estudiaba. Estos porcentajes aumentan respectivamente a 26.2% y 27.1% en la edición actual. El golpe de la pandemia en el bolsillo de las familias también puede observarse en la forma en que se financiaron los estudios

universitarios: 21.2% lo hizo a partir de su trabajo. Un incremento de 5.2% en comparación con la edición 2020 y para 27% fue una contribución entre egresados y padres de familia (un incremento de 3% con respecto al 2020). Un cambio notable en estos años es la contribución exclusiva de los padres, misma que ha descendido de 50% a 40.9%

Un recién graduado (2019-2022) aporta, en promedio, el 33.8% del ingreso de su hogar. Un 27.1% de encuestados que afirma haber conseguido su primer empleo mientras estudiaba. En cuanto a la facilidad y dificultad para obtener el primer empleo 11.4% menciona que le fue muy fácil, 39.7% fácil, 40% difícil y 9% muy difícil, entre los principales contratiempos para encontrar el primer empleo es no contar con la experiencia o práctica solicitada (45.6%), la falta de vacantes en su área de estudio (20.6%) y el salario bajo o nulas prestaciones (16.5%).

El portal del Centro de Atención Pública de la UVM señala en este mismo comunicado una situación muy grave. Existe desigualdad de género en el sector laboral: Las diferencias por género en distintos indicadores prevalecen. Mientras que 54.8% de los hombres cuenta con experiencia en una empresa del sector privado, este porcentaje disminuye a 42.3% en el caso de las mujeres; por otra parte, 20.1% de las mujeres indica no contar con experiencia laboral, en el caso de los hombres es de 11%. Las ediciones de la Encuesta Nacional de Egresados han mostrado las diferencias entre estos grupos. Tales distinciones se presentan en condiciones donde más hombres tienen empleos permanentes, de tiempo completo y salarios más altos. A pesar de esto, el 59.7% considera que su salario es igual al de sus pares del sexo opuesto. Más allá de la percepción, las cifras demuestran que la brecha existe. Para enfrentar contextos complejos respondiendo con resiliencia y capacidad de adaptación, los aprendizajes educativos deben ir acompañado de acciones por parte del gobierno y empresarios pues si bien el mercado laboral, el sector productivo y la economía dan muestra de recuperación es importante garantizar condiciones dignas de empleabilidad, concluyó Dra. Mónica Porres, Rectora Institucional de la Universidad del Valle de México.

Perfil del egresado universitario (Y)

Las oportunidades de empleo en México son diferentes a las que se dan en naciones como Japón, Francia, Estados Unidos o Inglaterra, por mencionar algunos países del primer mundo y de igual manera el perfil de los egresados es otro en contenido y forma entre México y los países señalados. Es un deber y una necesidad apremiante de empresas, gobierno y universidades el resolver la identificación de los factores que mejoran y potencializan el perfil del egresado universitario para

darle un empleo oficial, con puestos de planta, con sueldos dignos y con igualdad de condiciones para todos y todas las egresadas de Nuevo León.

Uno de los documentos más valiosos generados durante todo este siglo, con relación a los estudios universitarios y de postgrado es que se preparó e impartió en la Conferencia Mundial de la Educación Superior en la UNESCO en el 2009. Algunos datos importantes relacionados con el constructo en estudio se señalan a continuación por UNESCO (2009): Una revolución académica ha tenido lugar en la educación superior en el último medio siglo marcado por transformaciones sin precedentes en alcance y diversidad, comprendiendo este proceso continuo y dinámico mientras se está en medio de él no es una tarea fácil. Podría decirse que los desarrollos del pasado reciente son al menos tan dramáticos como los del XIX, cuando evolucionó la investigación en la universidad, primero en Alemania y luego en otros lugares, y rediseñó fundamentalmente la naturaleza de la universidad en todo el mundo. Los cambios académicos de finales del siglo XX y principios del XXI son más extensos debido a su carácter global y al número de instituciones y personas a las que afectan.

El sector educativo ha tenido una evolución muy ágil en los últimos años, dado los intereses de las universidades, que cada vez más adaptan sus perfiles académicos a las demandas del mercado laboral (Montañez, 2022). En esas nuevas necesidades del mercado, se resalta la relevancia de la tecnología como punto de interés dentro de las empresas y cómo los perfiles pueden responder y adaptarse a las innovaciones, las herramientas tecnológicas y dominio de destrezas, que requieren conocimientos específicos y que pueden tener cambios muy acelerados dentro de un mundo cada vez más tecnológico (Pérez, et al., 2018).

La Unesco en su informe 2009 menciona también: A principios del siglo XXI, la educación superior se ha convertido en una empresa competitiva. En muchos países los estudiantes deben competir por lugares escasos en las universidades y en todos países la admisión a las principales instituciones se ha vuelto más difícil. Universidades compiten por el estatus y la clasificación, y en general por la financiación del gobierno o fuentes privadas. Si bien la competencia siempre ha sido una fuerza en el mundo académico y puede ayudar producir excelencia, también puede contribuir a un declive en el sentido de comunidad, misión y valores tradicionales. Si la competencia para ingresar y luego para generar estudiantes excelentes ha ido en aumento, ¿qué perfil debe tener un egresado para que las universidades justifiquen sus programas académicos y sus inversiones al respecto? Uno de los artículos generados este siglo que aborda este tema en específico es el de Aguiar (2007) que establece lo siguiente:

Para ser incluidos como trabajadores del saber y al mismo tiempo ser competitivos y flexibles, los futuros profesionales deben desarrollar nuevas competencias. De la misma manera los líderes tienen que enfrentarse a este nuevo desafío que implica dirigir estas organizaciones, con estos integrantes y sus nuevas aptitudes. La reflexión que sigue es ¿cuáles son estas aptitudes? Tiene que ver con la redefinición de conceptos como: autoridad, delegación, trabajar y producir en equipo, manejo de grupo con altas expectativas personales y tal vez, el más importante de los conceptos, la adaptabilidad. Esta adaptabilidad tiene que tener una mirada dual al mismo tiempo: las tendencias que surgen desde la globalización y los distintos bloques continentales, y los movimientos internos del país del egresado.

Un reto para universidades, empresas y gobierno es formar grandes egresados: Su formación debe potenciar sus capacidades emprendedoras o suministrarle herramientas para convertirlo en un motor de desarrollo regional (o nacional). Con este enfoque, los egresados no enfrentarán como única salida laboral la búsqueda de empleo, sino que estarán capacitados para formular y gestar proyectos de desarrollo, o llevar a cabo (por sí mismos o asociándose) nuevos negocios o emprendimientos productivos. Se deben generar universitarios, dentro de un área temática de directo interés regional, se le han potenciado sus capacidades de gestión y sus habilidades emprendedoras. No estará obligado a una actitud pasiva frente al empleo ya que conocerá las vías para producirse personalmente (Aguiar, 2007, p. 14).

Un aporte a esta idea la genera Claveria, (2008) la economía del conocimiento está basada en una interrelación de educación, conocimiento, innovación, creatividad, ciencia y tecnología, siendo éstos los principales motores de las economías y el desarrollo de las naciones. Actualmente el capital humano desempeña un papel importante en el crecimiento del PIB en los países de primer mundo. Detrás de estas personas hay una educación, una capacitación, ciertas habilidades de investigación y habilidades de autoaprendizaje, entre otras características.

A pesar de los desafíos que enfrentan tanto las universidades como los estudiantes para que se pueda generar un egresado de alto nivel de calidad; el prepararse y concluir una carrera es un factor de bienestar económico y social con relación a los que deciden abandonar la escuela de nivel superior o no ingresar a ella. Rodríguez Palacios (2021) menciona en su trabajo de tesis lo siguiente: En el 2016, la tasa de empleo fue de 65% para personas de 25 a 64 años con educación por abajo de media superior (promedio de la OCDE: 57%), subiendo un 70% y 80% para la población con estudios de educación media superior y superior, respectivamente. Según la OCDE (2019) en México, los adultos con un

título de educación superior ganan en promedio más del doble que los adultos solo con estudios de educación media superior y disfrutaban de mejores resultados en materia de empleo. Específicamente la educación superior se relaciona estrechamente con el bienestar de las naciones, particularmente la enseñanza de calidad y el alcance de las instituciones que la imparten.

Los planes y programas de estudio (X1)

Uno de los factores críticos de éxito para generar egresados con perfil profesional y competentes, es sin duda el programa educativo diseñado e implementado para cada carrera. Es el grupo de materias interdisciplinarias con enfoque global, humano, equitativo, cognitivo, y orientado al desarrollo e implementación de soluciones teórico - prácticas que demanda el mercado laboral, lo que definirá el éxito o fracaso de sus universitarios. Es por lo que las instituciones de educación superior de Nuevo León deben ser honestas, autocriticas y sobre todo responsables de la estructura y contenido de sus modelos educativos y el impacto positivo o negativo que tendrá en el mediano (2030) y largo plazo (2050) el perfil que ellos plasmen como sello de calidad en cada egresado.

Para validar lo anteriormente expuesto, se puede hacer referencia a Barragán, Chaparro y Cordero (2023) quienes establecen al respecto: La sociedad moderna es cada vez más consciente que la innovación y el emprendimiento juegan un papel trascendental para lograr una economía sostenible que asegure el bienestar social y la empleabilidad de los jóvenes, de ahí la importancia de su impulso a través del currículo universitario. Por lo tanto, resulta de gran interés determinar el impacto que las universidades y sus modelos educativos están teniendo en la formación de nuevos emprendedores, ya que podrían no estar abordando las competencias necesarias para ello.

Barragán, et al., (2023) también realizaron una investigación tuvo como objetivo era caracterizar la formación emprendedora de los programas académicos en humanidades de las instituciones de educación superior integrantes de la Red Nacional de Escuelas y Facultades de Filosofía, Letras y Humanidades en México, así como las competencias necesarias para que sus egresados estén en posibilidad de realizar la actividad emprendedora. Se analizaron los perfiles de egreso, mapas curriculares, objetivos de las asignaturas y la fundamentación de los 239 programas académicos encontrados correspondientes a las 36 universidades integrantes, bajo la hipótesis que la formación emprendedora permanece ausente, lo que dificulta el emprendimiento. Se encontró un escaso desarrollo de competencias académicas que favorezcan la adquisición de conocimientos y capacidades para el emprendimiento de sus egresados.

La conclusión a la que llegó la investigación mencionada, podemos suponer que, con el escaso seguimiento de las instituciones de educación por sus egresados, con los bajos sueldos que el mercado ofrece a los estudiantes titulados y con las mínimas oportunidades de formar parte de la nómina de compañías medianas y grandes, el panorama de corto y mediano plazo no es nada alentador. El estudio generado por Barragán, et al., (2023) del Análisis de la Presencia de la Formación Emprendedora en los Programas Académicos en Humanidades muestra lo siguiente:

1. Del análisis de los 239 programas académicos de las instituciones integrantes de la Red de Humanidades, se encontró que escasamente en 33 de ellos (13.80 %) se recibe formación y capacitación para el emprendimiento como parte de alguna competencia académica (Tabla 1). En cuanto a la geografía de las instituciones humanísticas impulsoras del emprendimiento, 18 de ellas (54.54 %) se encuentran en el norte del país, 5 (15.15 %) en el centro y 10 (30.31 %) en el sur.
2. Entre las universidades que si dan formación emprendedora se puede nombrar a:
 - ✓ Universidad Autónoma de Nuevo León / Facultad de Filosofía y Letras: Educación, Edición y Gestión de la Cultura • Filosofía • Gestión de la Información y Recursos Digitales • Historia • Letras Hispánicas • Lingüística Aplicada a Enseñanza • Sociología
 - ✓ Universidad Autónoma de Tamaulipas Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales • Ciencias de la Comunicación • Gestión y Desarrollo Turístico • Economía y Finanzas • Derecho
 - ✓ Universidad Juárez Autónoma de Tabasco División Académica de Educación y Artes • Comunicación • Gestión y Promoción de la Cultura.
3. El análisis de los perfiles de egreso, mapas curriculares, objetivos de las asignaturas y la fundamentación de las carreras, arrojó que en sólo 20 de los 239 programas académicos (8.36 %) existe evidencia que apunte a que sus egresados tendrán la formación mínima necesaria para llevar a cabo la actividad emprendedora.

Una estrategia para saber si lo aprendido bajo un modelo educativo ha sido eficiente y ha tenido impacto en el mercado laboral, es darles seguimiento a los egresados para observar entre otros aspectos: El número de alumnos egresados, la compatibilidad entre el perfil académico y la descripción de puestos bajo el que son contratados los titulados, el sueldo recibido por su trabajo, el

tipo y tamaño de empresa que los reclutan y el nivel de satisfacción de ambas partes. Loredó Hernández (2023) lo menciona en su estudio: Las primeras instituciones educativas preocupadas por evaluar la relación escuela – mundo del trabajo a través de los estudios de seguimiento de egresados, estuvieron ubicadas en los Estados Unidos de Norteamérica y en algunos países de Europa. Dichos estudios se caracterizaron por un predominio en las tendencias operativas y en sus fines informativos para influir en la toma de decisiones. Barrón, et al., (2003) afirman que en México, a partir de la década de los setenta, instituciones ubicadas en el centro del país como la Universidad Nacional Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco [UAM], el Instituto Politécnico Nacional [IPN] y la Escuela Nacional de Estudios Profesionales - Zaragoza [ENEP] y entre otras ubicadas en la república mexicana como la Universidad Veracruzana [UV] y la Universidad Autónoma de Nuevo León [UANL], dan inicio a este tipo de evaluaciones en las instituciones de educación superior.

Loredó Hernández (2023) agrega en su estudio: Según el Consejo Mexicano de Investigación Educativa [COMIE], de un análisis del estado del conocimiento sobre estudios de egresados efectuados en México durante el periodo 1992-2002; se da relevancia a tres sub - campos temáticos para evaluar los programas de educación superior: 1) Evaluación curricular, que describen la inserción y desempeño de los egresados a fin de evaluar y retroalimentar los programas educativos en cuestión. 2) Pertinencia de la formación académica recibida, que buscan medir la correspondencia de la formación que se proporcionó al graduado con las exigencias de su ejercicio profesional. 3) Inserción laboral, para identificar la incorporación y destino laboral, así como conocer si los mecanismos de inserción en el mercado de trabajo son tradicionales o novedosos.

La tecnología, la globalización, el respeto a los derechos humanos, la responsabilidad social, la libertad de expresión, entre otros aspectos dominantes en la sociedad actual y futura, exigen la mejora continua de los planes de estudio y programas académicos en cada institución y universidad en México. Hernández y Rodríguez (2023) indican: El sector educativo ha tenido una evolución muy ágil en los últimos años, dado los intereses de las universidades, que cada vez más adaptan sus perfiles académicos a las demandas del mercado laboral (Montañez, 2022). En esas nuevas necesidades del mercado, se resalta la relevancia de la tecnología como punto de interés dentro de las empresas y cómo los perfiles pueden responder y adaptarse a las innovaciones, las herramientas tecnológicas y dominio de destrezas, que requieren conocimientos específicos y que pueden tener cambios muy acelerados dentro de un mundo cada vez más tecnológico (Pérez, et al., 2018).

En este sentido Hernández, et al., (2023) añaden: Otra cuestión por destacar, es que las empresas están demandando perfiles en dos vertientes, por un lado, profesionales muy especializados con formaciones muy específicas (Zalbanza, 2001) y por ello, la tendencia de crear cada vez, más programas especializados. Esto lo buscan los estudiantes sobre todo a nivel de máster. Por otro lado, hay empresas que demandan perfiles producto de programas educativos más integrales, con conocimientos de diferentes disciplinas y capaces de enfocarse en muchas temáticas, a estos se les conoce como perfiles más globales o integrales (Álvarez, et al., 2022). Este perfil interesa mucho, a empresas pequeñas y medianas, que no se pueden permitir contratar solo a especialistas. Otro tema importante que deben incluir los planes y programas de estudio para los próximos cinco a quince años que concienticen, preparen y hagan participar a los estudiantes de nivel universitario, maestría y doctorado en la agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas para el logro de los 17 objetivos de desarrollo sostenible. Estos objetivos y metas son el plan maestro para conseguir un futuro sostenible para todos y se interrelacionan entre sí e incorporan los desafíos globales a los que nos enfrentamos día a día, como la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz y la justicia (ONU, 2015).

Calidad del Maestro (X2)

Cuando los alumnos reciben la guía, retroalimentación y ejemplo de sus catedráticos, más de la mitad del camino hacia el éxito de los egresados está garantizado. Un alto porcentaje (más del 50 %) de la vida estudiantil del adolescente y adulto joven transcurre en las aulas de la universidad (licenciatura, postgrado y doctorado en menor grado) que se traduce en una permanente comunicación con sus docentes, al grado que lo transforma en un ser totalmente nuevo. Es por eso la importancia de que todos los que imparten docencia, estén conscientes de la influencia que ejercen sobre sus discípulos. Una vez concluida su carrera el alumno reflejará en su trayectoria profesional, no sólo el conocimiento adquirido de los maestros, sino que en muchas ocasiones su personalidad, la cual de forma recurrente es imitada y superada de manera inconsciente.

Carreón, (2022) señala que los aspectos de la calidad educativa están en: Formación docente, recursos educativos, investigación, orientación profesional y evaluación del sistema. Lo anterior resulta reflejado en el rendimiento del alumno, crecimiento en titulación del profesorado, medios de enseñanza, instalaciones y actividades, materias y fines, formación, vinculación del centro escolar con la comunidad (De Miguel, 1995). La obtención de la acreditación está en función de reproducir los requerimientos en base a resultados. Perspectivas más amplias incluyen evaluar el impacto social

(Iñigo y Sosa, 2015). “Las intuiciones de mayor calidad son aquellas que tienen más impacto sobre los conocimientos de los alumnos” (De Miguel, 1995).

Desde hace ya más de una década, Claveria (2008) abordó la importancia que existe en la calidad del maestro como factor determinante en la calidad del egresado universitario: Una adecuada formación de los docentes constituye un factor clave para la calidad de los procesos académicos de la universidad, la excelencia profesional y humana de sus egresados, que influye, entre otros aspectos, en el desarrollo económico, social y cultural del país. Un reto para universidades, empresas y gobierno es formar grandes egresados: Su formación debe potenciar sus capacidades emprendedoras o suministrarle herramientas para convertirlo en un motor de desarrollo regional (o nacional). Con este enfoque, los egresados no enfrentarán como única salida laboral la búsqueda de empleo, sino que estarán capacitados para formular y gestar proyectos de desarrollo, o llevar a cabo (por sí mismos o asociándose) nuevos negocios o emprendimientos productivos. Se deben generar universitarios, dentro de un área temática de directo interés regional, se le han potenciado sus capacidades de gestión y sus habilidades emprendedoras. No estará obligado a una actitud pasiva frente al empleo ya que conocerá las vías para producirse personalmente (Aguilar, 2007).

Un aporte a esta idea la genera Claveria (2008): La economía del conocimiento está basada en una interrelación de educación, conocimiento, innovación, creatividad, ciencia y tecnología, siendo éstos los principales motores de las economías y el desarrollo de las naciones. Actualmente el capital humano desempeña un papel importante en el crecimiento del PIB en los países de primer mundo. Detrás de estas personas hay una educación, una capacitación, ciertas habilidades de investigación y habilidades de autoaprendizaje, entre otras características.

Para que los resultados sean positivos se debe fomentar la armonía y la empatía entre docentes y estudiantes. Es vital el papel que juega el alumno en este nuevo siglo al interactuar en el día a día con sus maestros: La universidad del nuevo siglo exige, tanto del docente como del estudiante, la adopción de nuevos roles que se expresan en la condición del docente como formador y del estudiante como sujeto activo en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Claveria, 2008). Añade este investigador que dicha actitud debe ser entendida como resultado de un nuevo contexto sociocultural y económico que agobia al hombre contemporáneo, donde el profesor universitario puede ser un elemento de comprensión y cambio de la visión actual de lo humano.

Los retos presentes y futuros de los maestros de licenciatura, postgrado y doctorado son grandes y deben ser enfrentados con disciplina, armonía, calidad, perseverancia, libertad de cátedra y con alto conocimiento teórico práctico. Si no es así la educación fallará. En este sentido Hernández, et al., (2023) mencionan en este sentido: Los alumnos se forman dentro de las aulas de clases, basando su aprendizaje en contenidos teóricos y prácticos (González, et al., 2007). Esos contenidos intentan ser adaptados a las realidades y al momento. Por otro lado, cada vez más las empresas demandan que estos perfiles sean capaces de responder a los cambios repentinos del mercado e incluso que sean capaces de poder auto capacitarse y auto informarse según los retos constantes que se presenten (Vallecillo, 2014). A su vez, a pesar de que los conocimientos teóricos son muy relevantes, existe una tendencia a buscar perfiles con determinadas habilidades blandas, que son necesarias para poder no solo trabajar de forma individual sino en equipo (Sánchez, et al., 2018). Estas capacidades en muchos casos deben ser desarrolladas y potenciadas a través de asignaturas y clases que apoyan la buena gestión de las mismas (Lund y Aballay, 2020).

No sólo conocimientos y habilidades, sino también competencias, en su mayoría transferibles, son esenciales en los mercados de trabajo. La ANFECA deberá coordinar con las universidades e instituciones afiliadas un grupo programas educativos que empoderen a los estudiantes en el mercado laboral. Smekalova, Chaloupkova, Nemejc, y Ny (2023) al respecto establecen: Las competencias se han convertido en la “moneda global del siglo XXI” (OCDE, 2012). La iniciativa Habilidades y Empleos de la Unión Europea establece que mejorar competencias y el uso óptimo se puede diseñar una estrategia de ganar-ganar para individuos, la sociedad, los empresarios y la economía (European Comisión, 2012). En resumen, los graduados universitarios deben adquirir competencias transferibles, y las universidades deberían permitir su adquisición para que los graduados puedan encontrar empleo en el mercado laboral. Según lo informado por Foley (1999) y Chanock (2004), en los últimos años, las universidades han estado bajo una presión cada vez mayor para hacerlos responsables, entre otras cosas en términos de preparar a sus estudiantes para el rápidamente cambiante mundo del empleo.

Las competencias profesionales de los egresados (X3)

Este año 2023, como en el 2030 o 2050, cada egresado debe dominar las habilidades blandas (soft skills) y ser multifuncional (poder desempeñarse laboralmente en cualquier tarea, proceso, área de negocio o nivel de responsabilidad sin importar el giro de la empresa). Sin esto, su futuro laboral será muy incierto. Feraco, Resnati, Fregonese, Spoto y Meneghetti (2023) definen las habilidades

blandas (soft skills): Las habilidades blandas se reconocen internacionalmente como características personales importantes que promueven el bienestar y el éxito de un individuo (p. ej., Comisión Europea, 2016; Heck man, 2011; Ministerio de Educación, Universidad e Investigación de Italia [MIUR], 2018).

En México es urgente la realineación de las estrategias del gobierno con las universidades del país y con las empresas nacionales e internacionales líderes del mercado por la importancia que tiene la educación en el desarrollo social, cultural y económico de cualquier nación. Smekalova, et al., (2023) señalan: La educación es crucial para el desarrollo y una estrategia son las Metas de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2015). Por si sólo los conocimientos teóricos no son suficiente para la entrada exitosa de los estudiantes en el lugar de trabajo. Investigadores anteriores han confirmado que los graduados deben adquirir, además de los conocimientos suficientes, la competencias relevantes y habilidades blandas (soft skills) para la empleabilidad en un mercado laboral actual (Hossain, et al., 2020; Poon, 2014). Los estudiantes deben estar preparados para aplicar sus competencias en situaciones reales. empleos y fortalecer sus habilidades y destrezas en áreas específicas. campos. La educación superior juega un papel esencial en la entrega desarrollo de habilidades basado en competencias a la luz de esta necesidad. Formación en las competencias básicas, incluida la comunicación. Las habilidades, aritmética, tecnología de la información y la comunicación, formas de aprender, resolución de problemas y aprender a trabajar

La capacidad y la habilidad de administrar tecnologías, poder desempeñarse con alto grado de eficiencia y calidad en cualquier tarea crítica, en cualquier proceso o área de negocio y en cualquier tipo de organización (multifuncionalidad). La tecnología de información y las aplicaciones de software, así como las metodologías y técnicas administrativas, comerciales, financieras y operativas lo permiten. Es cuestión de tiempo para que las universidades que quieran trascender modifiquen de raíz sus estructuras funcionales, académicas, operativas, estudiantiles y de responsabilidad social para estar a la par de las demandas empresariales, gubernamentales y sociales. No hay forma de eludirlo, o son alumnos empáticos, investigadores, disciplinados, amantes de su profesión, auto administrados y multifuncionales para lograr establecerse laboralmente o de lo contrario seguirán teniendo trabajos de bajo sueldo y temporales, antes de que sean totalmente alejados del campo de trabajo.

Lorenzo, Ferraces, Mella, y Núñez (2023), mencionan al respecto: Lo que se espera de las nuevas dinámicas universitarias es que contribuyan a un adecuado desarrollo de las competencias que han de garantizar un mejor transcurso personal y profesional de los/as estudiantes en un momento en el que

las distintas realidades laborales se encuentran en constante evolución (Välímaa y Hoffman, 2008). Todo ello sin olvidar las elevadas tasas de desempleo juvenil que, en el caso de Europa, sitúan a Grecia (31.1%) España (29.8%), e Italia (24.2%) a la cabeza de un ranking que arroja datos extremadamente alarmantes¹. Hace casi dos décadas que la propia Comisión de las Comunidades Europeas (2003) advertía que a la universidad de la sociedad del conocimiento se le planteaban nuevos retos y expectativas, ya que las necesidades sociales requerían complementar el aprendizaje técnico y específico con competencias transversales y oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida.

Es de suma importancia que las universidades inserten en el corto, mediano y largo plazo el uso intensivo, inteligente y ordenados de los productos y servicios que ofrece la tecnología de información en las diferentes áreas de conocimiento. A la par debe enseñar teórica y prácticamente a sus estudiantes los diferentes factores externos que impactan a las organizaciones (políticos, económicos, sociales, culturales, climáticos, tecnológicos, etc.). También del escenario interno educándolo en los procesos administrativos, comerciales, operativos y logísticos que tienen los diferentes giros de negocio, para que su conocimiento sea completo, integral y de valor agregado al momento de egresar de la universidad. Es relevante que para cada proceso se eduque al estudiante en las funciones, prácticas y políticas relacionadas con cada área de negocio. Alonso, Erazo, Bonilla, Peñafiel, y Cazares (2023), establecen lo siguiente: En este sentido, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2012) considera que debe promoverse un diseño curricular flexible y diversificado, basado en las realidades locales, tradiciones culturales, proyectos y donde los proyectos educativos de los modelos se basan en la propuesta de aprender a conocer, aprender a vivir juntos y aprendiendo a ser. Por lo anterior, es importante que el sistema de educación superior regule e implemente un proceso curricular integrado que promueve una formación universitaria integral y de calidad estudiantes en el contexto de cambios acelerados en su contexto global. (García, 2016).

Cada institución debe adaptar sus programas educativos, sus perfiles docentes y lo más importante el perfil de sus egresados siempre respetando su entorno local, regional y nacional; sin embargo, debe tener una visión globalizada y futurista, no como ciencia ficción sino como un líder universitario que piensa y se prepara de manera realista para el futuro inevitable que le espera a cada estudiante cuando salga a integrarse al mundo empresarial o gubernamental. Un momento relevante para la escuela no es durante la formación del estudiante, pero lo es más el momento en que el estudiante se convierte

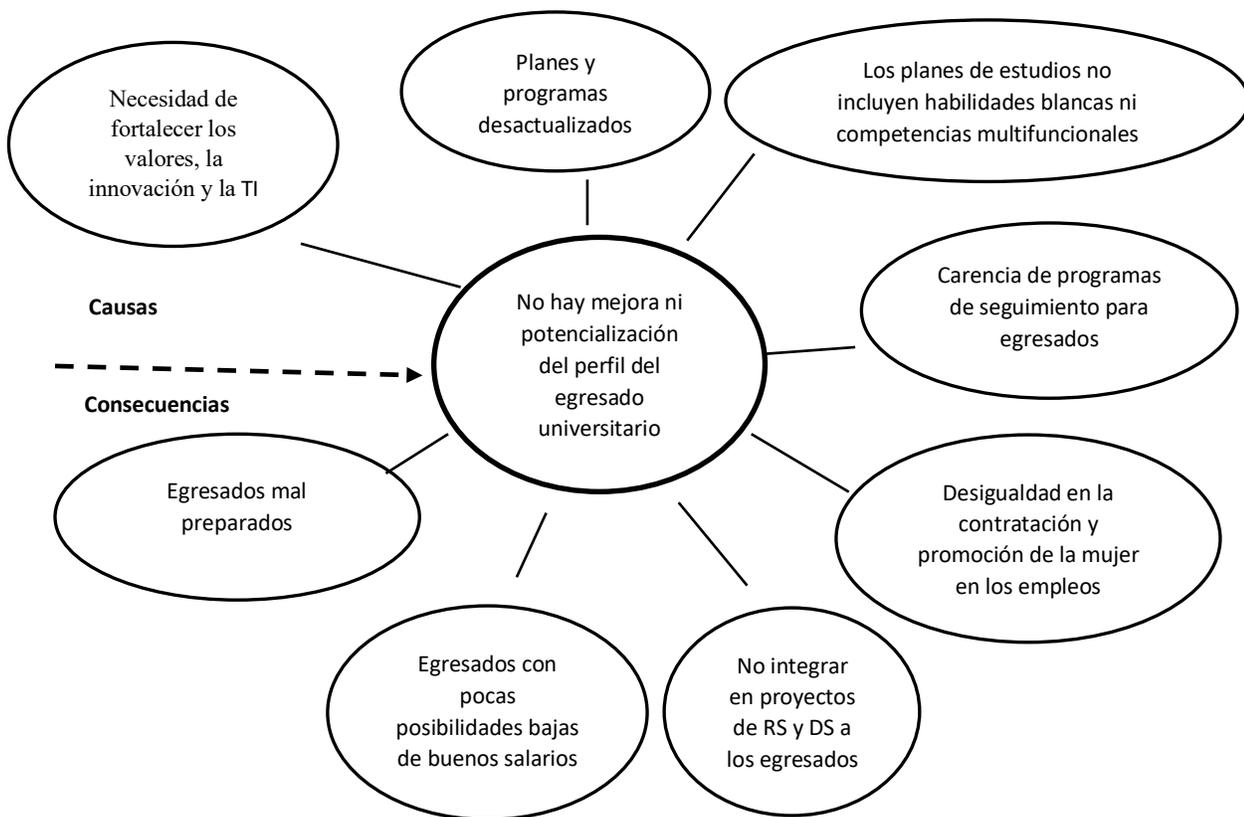
en egresado, donde la prueba real se la dará su nuevo empleo. Es en este mismo sentido que se debe considerar lo expresado por Alonso, et al., (2023). El sentido humanístico, profesional y social se expresa en la medida en que el trabajador en una situación inicial demuestra un valor añadido en su desempeño profesional que lo hace más polivalente para afrontar las demandas de su orden social, demostrando conocimientos de manera integrada. habilidades, actitudes, motivaciones, sensibilidad e inquietudes profesionales que permitan el trabajo en equipo, siendo emprendedores, garantizando el ahorro de materiales y recursos, el cuidado y conservación del ambiente de trabajo (ambiente), el uso de la tecnología de información y la investigación a la introducción de soluciones alternativas innovadoras a los problemas profesionales que le plantea una determinada organización.

Dentro del grupo de competencias que se busca posean los egresados, se pueden citar como las más importantes al liderazgo, el respeto a Responsabilidad Social Empresarial [RSE], la empatía, dominio de metodologías, técnicas y herramientas, la innovación, la gestión de la TI, la gestión empresarial, el dominio de idiomas, el análisis situacional, la formulación de teorías con el respaldo de estudios empíricos estrictamente científicos, el liderazgo orientado a la equidad de género, a la responsabilidad social y al crecimiento de la organización donde se labora. No existe un grupo establecido de competencias administrativas, operativas o tecnológicas para todos los egresados de las instituciones privadas o públicas de Nuevo León, baste decir que el egresado debe dominar al menos teóricamente las metodologías, teorías, técnicas y herramientas ligadas a su profesión administrativa y contable.

Al respecto Banhegyi (2023) establece lo siguiente: En el mundo laboral actual, la complejidad de las tareas a realizar y la naturaleza globalizada requieren cada vez más la colaboración y la cooperación entre los compañeros de trabajo en las empresas. La necesidad de estas habilidades del siglo XXI, con algunas habilidades transversales incluidas, está respaldado por varios esfuerzos de investigación, incluido el estudio de 2015 por Hart Research Associates o el estudio de 2007 de la Association of American Colleges and Universities. Incluso ediciones especializadas de revistas como The Economist (2017) han abordado este tema, y concluyeron que las habilidades de cooperación son una de las cualidades más esenciales que los empleadores esperan que posea su fuerza laboral actual o futura (egresados universitarios). Habiendo notado esta necesidad emergente, las instituciones de educación superior están constantemente actualizando la gama de competencias a desarrollar en el ámbito de sus programas de formación. Una forma conveniente de desarrollar tales habilidades es enseñarlas y practicarlas en contextos profesionales y combínelos con áreas temáticas que incluyen idiomas extranjeros.

En su investigación Banhegyi (2023) efectuó un estudio empírico con resultados positivos sobre las dimensiones que contiene una de las competencias más importantes de los estudiantes universitarios que es el aprendizaje cooperativo (cooperative learning). Las habilidades relacionadas a esta competencia fueron las siguientes: 1) Disponibilidad para cooperar, 2) Habilidades de comunicación, 3) Habilidades de liderazgo, 4) Habilidades para manejo de la Tecnología de Información, 5) Administración del tiempo y 6) Conocimiento profesional.

Figura 1. Síntesis de las causas y consecuencias del fenómeno a estudiar. Elaboración propia



Nota: Elaboración propia.

Propuesta de la presente investigación:

El perfil del egresado universitario se ve impactado por los siguientes factores académicos: las empresas del sector de manufactura de Nuevo León, se ve impactada por los siguientes factores organizacionales:

Planes y Programas de estudio (X1) Tienen relación debido a que los conocimientos teórico prácticos otorgados por la universidad buscan crear y fortalecer el perfil de los egresados.

Calidad de los docentes (X2) . Tiene relación con el perfil del egresado universitario porque es el instrumento o medio por el que los alumnos o alumnas absorben el conocimiento profesional.

Las competencias profesionales de los egresados (X3) tiene relación porque son las habilidades blandas, la multifuncionalidad, los valores, la TI y la innovación las que permiten al universitario explotar su potencial y coadyuvar al crecimiento de un país y del mundo.

Perfil del egresado universitario (Y) – Conjunto de conocimientos, valores, habilidades blandas, competencias, prácticas, trabajo científico y contribución al desarrollo sostenible que tendrá un estudiante al concluir sus estudios universitarios e incorporarse al mundo laboral.

El egresado debe tener conocimientos multifuncionales, valores universales, habilidades blandas, competencias profesionales, trabajo científico y amor a su planeta. Esto le permitirá conocer del pasado para aprovecharlo en el presente y contribuir en la sostenibilidad y armonía futura del planeta. Será una mente creativa, pero con sentido práctico e innovador, activo en acciones que generen desarrollo económico, pero con alta responsabilidad social, con empatía, visión y pensamiento lógico, crítico y científico. Además, actuará siempre con ética empresarial, bajo estándares de valores sólidos como la justicia, la disciplina mental y física, la humildad, la hermandad, la legalidad y la igualdad. La meta de cada egresado debe ser poner en alto a su persona, a sus seres queridos, a su universidad y por sobre todas las cosas, a su país.

METODOLOGÍA

A continuación, se los estadísticos básicos relacionados con los datos muestrales, así como los resultados finales que se refieren a la estadística descriptiva y al análisis estadístico de la regresión lineal múltiple que se utilizó en la presente investigación. Se muestran también la comprobación de hipótesis correspondiente y las conclusiones, así como las recomendaciones generadas de los resultados obtenidos.

- **Población:** 639 Estudiantes de sexto semestre en adelante. de la Facultad de Contaduría Pública y Administración.

- **Sujeto de estudio:** Estudiantes de licenciatura de sexto semestre en adelante de la Facultad de Contaduría Pública y Administración [FACPYA] de la UANL.
- **Muestra:** La estimación inicial fue de 49 encuestas, sin embargo, se logró aplicar el instrumento a un total de 75. Una vez eliminados las encuestas no válidas, el número total a correr en la herramienta SPSS y en el Excel para el cálculo de los pesos fue de 74.
- **Método:** Para la investigación cuantitativa se ejecutó el modelo de regresión múltiple con step wise y se usó la herramienta SPSS.

RESULTADOS

Los valores de confiabilidad para los diferentes constructos fueron positivos, con valores de rango bueno y excelente, de acuerdo con Rositas (2014). En la Tabla 2 se puede apreciar que tuvieron un rango aceptable la variable dependiente perfil del egresado universitario (.750) así como las variables independientes plan y programas de estudio (.847), calidad del maestro (.834) y competencias profesionales del egresado (.811)

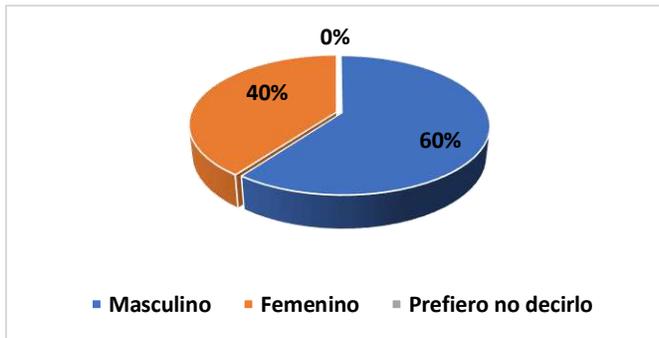
Tabla 2. Valores de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Perfil del egresado universitario (vdep)	.750	7
Plan y programas de estudio (vind x1)	.847	6
Calidad del maestro (vind x2)	.834	7
Competencias profesionales del egresado (vind x2)	.811	6

Nota: Elaboración propia con herramienta SPSS para Alfa de Cronbach.

Estadística descriptiva. En relación con el género de los encuestados, se aprecia en la figura 1, que muestra un 60 % es masculino y el 40 % es femenino.

Figura 1. Género de los encuestados.



Nota: Elaboración propia.

Respecto a si los encuestados continuaría estudiante al titularse de licenciatura, la figura 3. plasma que 72 % hará una maestría en México, el 13 % cursará su maestría en el extranjero y un 9 % ya no volverá a estudiar.

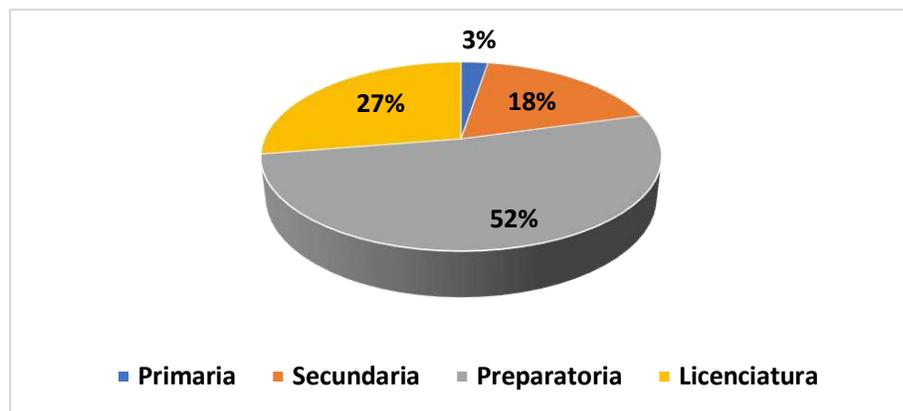
Figura 2. ¿Seguirás estudiando después de concluir tu licenciatura?



Nota: Elaboración propia.

A la pregunta de en qué nivel escolar tuvieron más amor por sus estudios, la Figura 3 ilustra que el 52 % fue en la preparatoria, el 27 % en la licenciatura y el 18 % en la secundaria.

Figura 3. Nivel escolar en que amaste más tus estudios.



Nota: Elaboración propia.

Análisis econométrico: A continuación, se muestran los resultados más relevantes emanados del análisis de datos del total de 74 encuestas (con once preguntas demográficas y veintiséis preguntas del instrumento relacionadas con las variables en estudio)

La tabla 3 muestra que la R² obtenida tiene un valor de .698, un resultado generalmente aceptado en ciencias sociales. El SPSS generó un modelo con las variables independientes predictoras (Plan y programas de estudio, la calidad del maestro y las competencias profesionales de los egresados) que explica en 69 % el impacto positivo con el constructo Perfil del Egresado Universitario.

Resumen del modelo^d

Tabla 3. Resumen del modelo^d

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado-correcta	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,751 ^a	,563	,557	,38918	
2	,825 ^b	,680	,671	,33545	
3	,843 ^c	,711	,698	,32116	1,868

a. Variables predictoras: (Constante), PLPRE

b. Variables predictoras: (Constante), PLPRE, COMPREG

c. Variables predictoras: (Constante), PLPRE, COMPREG, CALMAE

d. Variable dependiente: PEU

e. Variables predictoras: (Constante), PLPRE, COMPREG, CALMAE

Nota: Elaboración propia.

La tabla 4 nos muestra la ANOVA que refleja una significancia de .000 y una F de 57,367 validando nuestra hipótesis inicial. En la tabla 5 se muestran los coeficientes PEU de ,349, Plpre de ,363 y ,254 para COMPREG. La tabla 6 ilustra las correlaciones de los coeficientes resultantes al correr los datos en la herramienta SPSS.

Tabla 4. ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Medida cuadrática	F	Sig
1	Regresión	14,066	1	14,066	92,865	,000 ^b
	Residual	10,905	72	,151		
	Total	24,971	73			
2	Regresión	16,982	2	8,491	75,459	,000 ^c
	Residual	7,989	71	,113		
	Total	24,971	73			
3	Regresión	17,751	3	5,917	57,367	,000 ^d
	Residual	7,220	70	,103		
	Total	24,971	73			
a. Variable dependiente: PEU						
b. Variables predictoras: (Constante), PLPRE						
c. Variables predictoras: (Constante), PLPRE, COMPREG						
d. Variables predictoras: (Constante), PLPRE, COMPREG, CALMAE						

Nota: Elaboración propia.

Tabla 5. Coeficientes.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	1,222	,268		4,568	,000		
	PLPRE	,641	,066	,751	9,637	,000	1,000	1,000
2	(Constante)	,552	,266		2,079	,041		
	PLPRE	,404	,074	,474	5,480	,000	,604	1,657
	COMPREG	,507	,100	,440	5,091	,000	,604	1,657
3	(Constante)	,342	,266		1,290	,201		
	PLPRE	,298	,081	,349	3,695	,000	,463	2,160
	COMPREG	,418	,101	,363	4,149	,000	,540	1,850
	CALMAE	,325	,119	,254	2,731	,008	,479	2,089
a. Variable dependiente: PEU								

Nota: Elaboración propia.

Tabla 6. Correlaciones de los coeficientes.

	Modelo		PLPRE	COMPREG	CALMAE
1	Correlaciones	PLPRE	1,000		
	Covarianzas	PLPRE	,004		
2	Correlaciones	PLPRE	1,000	-,630	
		COMPREG	-,630	1,000	
	Covarianzas	PLPRE	,005	-,005	
		COMPREG	-,005	,010	
3	Correlaciones	PLPRE	1,000	-,366	-,483
		COMPREG	-,366	1,000	-,323
		CALMAE	-,483	-,323	1,000
	Covarianzas	PLPRE	,007	-,003	-,005
		COMPREG	-,003	,010	-,004
		CALMAE	-,005	-,004	,014

a. Variable dependiente: PEU

Nota: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

Después de haber corrido una prueba de simulación con datos limpios, se procedió en Excel a hacer la carga de pesos factoriales de 74 mediciones para cada una de las variables (resultante e independientes). La nota más relevante de nuestro análisis de datos es que los tres constructos independientes (la calidad de los maestros y las competencias profesionales del egresado) impactan de manera positiva la variable dependiente Perfil del egresado universitario en las empresas de Nuevo León como se planteó en el marco teórico.

PROPUESTAS

- Hacer un benchmarking para referenciar planes y programas de estudio, competencias profesionales universitarias, perfiles académicos del mediano y largo plazo de los profesores, perfiles de egresados universitarios 2030 y 2050, y por último la ruta profesional que debe seguir un estudiante universitario para tener éxito en sus estudios y en el campo laboral en las próximas tres décadas.

- Integrar a esta investigación estudios similares o viceversa.
- Establecer comités, programas institucionales y planes estratégicos y operativos para generar la columna vertebral universitarios 20230 y 2050: Alumnos, maestros y planes y programas universitarios que aseguraran el fortalecimiento cognitivo, social, cultural, profesional, laboral, científico y técnico del egresado de la universidad en las próximas tres décadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, D. I. (2007). *La globalización mundial, la formación del profesional de la sociedad que viene, y el perfil requerido para el docente y el egresado universitario. IV Coloquio internacional sobre gestión universitaria en América del sur, 13-15.*
- Alonso-Betancourt, L. A.-R.-A.-C. (2023). *Methodology for the formation of transversal competences in students of technological institutes based on projects. . Central European Management Journal., 779-794.*
- Bánhegyi, M. (2023). *Improving university students' cooperation skills through portfolio projects: A pilot study. Journal of Adult Learning, Knowledge and Innovation.*
- Barragán-Perea, E. A.-M.-H. (2023). *Caracterización de la formación emprendedora de los programas académicos en humanidades en instituciones de educación superior en México . Economía & Negocios. <https://doi.org/10.33326/27086062.2023.1.1626>.*
- Carreón, W. S. H. . (2022). *Percepción académica y laboral sobre la formación universitaria en criminología - criminalística en el estado de Nuevo León. Constructos criminalísticos Universidad Autónoma De Nuevo León.*
- Cifuentes, C. (2023). *Medidas para combatir la deserción escolar. Horizontal, 6.*
- Clavería, A. V. (2008). *La formación del profesor universitario: Aportes para su discusión. . Universidades. UDUAL, 1-19.*
- Economista, E. (1 de julio de 2021). *El economista. El economista: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Panorama-laboral-para-los-universitarios-se-complica-bajan-sueldos-y-vacantes-20210630-0113.html>*
- Feraco, T. R. (2023). *An integrated model of school students' academic achievement and life satisfaction. Linking soft skills, extracurricular activities, self-regulated learning, motivation, and emotions. European Journal of Psychology of Education , 109–13.*
- Hernández Zelaya, S. L. (2023). *El perfil del graduado en marketing: Nuevas tendencias demandadas por las empresas en España. IROCAMM: International Review of Communication and Marketing Mix, 9-23.*

Industry, M. (2 de agosto de 2022). MEXICO INDUSTRY. MEXICO INDUSTRY: <https://mexicoindustry.com/noticia/en-mexico-hay-mas-de-800000-ingenieros-egresados>

Loredo Hernández, D. A. (2023). *Necesidades de formación de egresados de la carrera de ingeniería en desarrollo rural con base en sus opiniones y de sus empleadores. Tesis para Obtener el Título de Ingeniero en Desarrollo Social, .*

Lorenzo-Moledo, M. F.-O.-N.-G. (2023). *Desarrollo de competencias transversales de los egresados universitarios: el programa de movilidad Galeuropa . Revista de Educación, 400. Abril-junio 2023, 295-322.*

Organización de las Naciones Unidas [ONU], (25 de septiembre de 2015). <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

Pirón, L. M. (2023). *Política de Desarrollo Curricular en el Nivel Universitario. . Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-té, 395.*

Pública, E. C. (21 de septiembre de 2022). UVM Centro de Opinión Pública. UVM Centro de Opinión Pública: <https://mexicoindustry.com/noticia/en-mexico-hay-mas-de-800000-ingenieros-egresados>

Rodríguez Palacios, J. (2021). *Experiencia profesional en el programa de seguimiento a egresados y empleadores de una institución de educación superior. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Morelos.*

Rondón Matos, L. (. (2022). *El proyecto emancipatorio de José Martí en la formación de los estudiantes universitarios. . EduSol, 212-218.*

Smekalova, L. C. (2023). *Satisfaction with acquired transferable competences among university students in Cambodia. . Asia Pacific Education Review, 1-11.*

UNESCO. (2009). *Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution A Report Prepared for the UNESCO 2009. World Conference on Higher Education. United Nations Educational, 278.*

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA PARA DEFINIR EL PERFIL DE EGRESO DEL LICENCIADO EN NEGOCIOS INTERNACIONALES: ESTUDIO DE CASO

*Karla Sayuri Nakagoshi Enríquez
Jorge Guadalupe Treviño Montemayor
Norma Martínez Álvarez
Mónica González Moreno*

RESUMEN

El propósito de este trabajo fue analizar la metodología aplicada para definir el perfil de egreso de la Licenciatura en Negocios Internacionales de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León, como parte fundamental del rediseño del programa educativo. Para este estudio se empleó una metodología documental, descriptiva, cuantitativa y transversal. Se revisaron los documentos que evidencian el proceso de construcción del perfil de egreso, como son los estudios sobre la opinión de egresados, empleadores, y organismos acreditadores del programa educativo, así como los documentos institucionales que marcaron las directrices para su definición. El análisis de la información permitió la construcción de un perfil de egreso relevante y pertinente, que describe las habilidades y competencias que el egresado requiere para desempeñarse satisfactoriamente en el campo laboral.

Palabras clave: perfil de egreso, competencias profesionales, diseño curricular.

Introducción

La importancia de contar con un perfil de egreso actualizado deriva de la necesidad que tienen las instituciones educativas de nivel superior de ofrecer una educación de alta calidad al asegurarse de formar profesionales que sean capaces de cubrir las demandas de la sociedad actual y del mercado laboral, las cuales son cada vez más complejas y específicas.

El Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Autónoma de Nuevo León establece que la universidad debe afrontar con pertinencia y propiedad los requerimientos de la sociedad, e

implementarlos en su Modelo Educativo. Actualmente, existe un convencimiento de que estamos experimentando una nueva revolución tecnológica que genera cambios fundamentales en la manera de vivir, trabajar y relacionarse, denominada la cuarta revolución industrial, o bien, industria 4.0. (UANL, 2019).

De acuerdo con lo anterior, la actualización permanentemente es una estrategia determinante para el cumplimiento del fin educativo de la Universidad, que dentro de su normativa establece un periodo de cinco años para actualizar el programa educativo por competencias, para responder a las problemáticas que enfrenta la profesión, a las tendencias internacionales de la educación superior, a la evolución del mundo laboral y al desarrollo de competencias específicas de la carrera, y para la formación de estudiantes que cumplan con el perfil de egreso requerido (UANL, 2020).

El rediseño del programa de Licenciatura en Negocios Internacionales que entró en vigor en 2021 se fundamentó en estas necesidades y lineamientos institucionales y fue resultado de los instrumentos de recopilación de información aplicados a sectores representativos; entre algunos de estos, los conformados por empleadores, profesores, egresados del programa educativo, estudiantes y organismos acreditadores. Con base en los resultados arrojados por dichos estudios, se propuso formar profesionales que comprendan las diferencias culturales de una manera crítica y con apego a la ética, para que sean capaces de generar proyectos adecuados para los consumidores de distintas regiones, respetando los marcos legales que regulan al comercio exterior, gracias a la intervención de diversas disciplinas de estudio de carácter administrativo, financiero, legal y de comercialización.

El presente estudio tiene el objetivo de analizar la metodología aplicada para la definición del perfil de egreso de la Licenciatura en Negocios Internacionales [LNI] de la Facultad de Contaduría Pública y Administración [FACPYA], de la Universidad Autónoma de Nuevo León [UANL], sustrato de las investigaciones realizadas para el Rediseño del Programa Educativo correspondiente a dicha carrera, vigente en nuestra Institución.

METODOLOGÍA

La investigación corresponde a un estudio de caso sobre la definición del perfil de egreso de la carrera LNI, en la FACPYA, UANL (Ver Tabla 1). Según Stake (2005), el estudio de caso es el estudio de la particularidad y complejidad de un caso singular para llegar a comprender la actividad en circunstancias particulares. Se siguió una metodología documental, descriptiva, cuantitativa y transversal. (Hernández, et al., 2010).

Para la realización del estudio se consultaron los documentos que evidencian el trabajo realizado para el rediseño curricular del programa educativo, entre los que se encuentran la propuesta de rediseño curricular; los diversos estudios de fundamentación, tanto con informantes como estudios documentales; los elementos operativos del programa educativo: propósito, competencias generales y específicas del perfil de egreso, campo laboral, plan de estudios, malla curricular; así como las minutas de reuniones de trabajo del comité de diseño curricular.

Tabla 1. Metodología aplicada para definición de Perfil de Egreso LNI.

Etapa	Descripción	Enfoque
1. Base teórica	Revisión y análisis por parte del comité de diseño curricular del marco normativo institucional referente a los modelos educativo y académico de la UANL y a la inducción al diseño curricular.	Documental
2. Estudios de fundamentación	a) Estudio 1: Egresados Conocimiento de las principales necesidades e inquietudes que los egresados de la carrera identifican como importantes dentro del programa educativo, de las competencias requeridas para desempeñarse en su área profesional con eficacia y de su perspectiva con relación a su formación profesional e inserción en el mundo laboral.	Cuantitativo
	b) Estudio 2: Empleadores y campo laboral Identificación de las necesidades y problemáticas del mercado laboral, competencias requeridas en los egresados para resolver estas problemáticas, áreas de oportunidad del programa educativo y su opinión respecto a la formación de los licenciados en negocios internacionales en la actualidad.	Cuantitativo
	c) Estudio 3: Evaluaciones y acreditaciones Revisión de los estándares de calidad nacionales e internacionales requeridos para la adecuada formación de los estudiantes de la LNI, sugerencias al programa educativo para aumentar su nivel de calidad, y fortalezas del programa que deben conservarse en el rediseño de la malla curricular.	Documental
3. Resultado: Perfil de egreso	Definición del perfil de egreso, competencias profesionales y campo laboral del licenciado en negocios internacionales.	

Nota: Elaboración propia.

Base teórica

En la primera etapa del proceso de definición del perfil de egreso de la licenciatura en negocios internacionales, se llevó a cabo una capacitación sobre el diseño curricular y los modelos educativo y académico de la UANL, dirigida a los profesores integrantes del comité de diseño curricular. Dicha capacitación fue realizada por la Coordinación de Asesoría Pedagógica de la facultad, en conjunto con la Dirección Superior de Estudios de Licenciatura de la UANL, quienes asesoraron al comité a lo largo de todo el proceso de diseño curricular. En esta primera etapa se revisaron y analizaron los siguientes documentos institucionales: La Visión UANL 2030, Plan de Desarrollo Institucional UANL 2030, Modelo Educativo de la UANL 2015, Modelo Académico de Técnico Superior Universitario, Profesional Asociado y Licenciatura de la UANL 2020, Plan de Desarrollo Institucional FACPYA 2020, Manual para la Presentación de Propuestas de Creación o Rediseño Curricular de Programas Educativos de Técnico Superior Universitario, Profesional Asociado y Licenciatura. Dirección del Sistema de Estudios de Licenciatura. UANL 2020, Los estudios de fundamentación para la toma de decisiones en el diseño curricular. Dirección del Sistema de Estudios de Licenciatura. UANL 2020 y Reglamento Interno FACPYA 2020. Todos los documentos mencionados constituyen el fundamento normativo al cual debe ir alineado el perfil de egreso. Asimismo, contemplan la base metodológica a seguir para la construcción del mismo y para el rediseño curricular del programa educativo.

Estudios de fundamentación

Los estudios de fundamentación en el diseño curricular implican una investigación sobre los objetivos, los contenidos y los métodos de enseñanza que se utilizarán en el plan de estudios. Ayudan a comprender las necesidades y expectativas de los estudiantes y a identificar los métodos y enfoques más adecuados para alcanzar los objetivos de aprendizaje del plan de estudios (Baeza, et al. 2020).

Para la definición del perfil de egreso del licenciado en negocios internacionales, se analizaron los resultados obtenidos en tres de los estudios de fundamentación realizados en el proceso de rediseño curricular del programa educativo (UANL, 2020): estudio sobre la opinión de los egresados del programa educativo, estudio sobre la opinión de los empleadores y estudio sobre las recomendaciones de organismos acreditadores; los cuales se consideraron como los más relevantes para obtener

información pertinente y válida sobre las habilidades y competencias requeridas en los graduados para satisfacer las necesidades, expectativas y demandas actuales del mercado laboral y de la sociedad.

a) Estudio de fundamentación de egresados del programa educativo de Licenciado en Negocios Internacionales.

Se diseñó un cuestionario como instrumento de recolección de información, que permitió identificar las problemáticas en el mercado laboral que requieren ser resueltas por un egresado de la LNI, las competencias requeridas por el egresado para poder resolver dichas problemáticas, la calidad del plan de estudios actual, y las áreas de desarrollo profesional en el campo de los negocios internacionales. El instrumento quedó integrado por 16 preguntas, con reactivos de opción múltiple, de evaluación en escala y de preguntas abiertas, cuyas categorías fueron: a) necesidades y problemáticas del mercado laboral, b) competencias necesarias para un Licenciado en Negocios Internacionales, c) plan de estudios LNI y, d) áreas de desarrollo profesional de los egresados.

b) Estudio de fundamentación de empleadores y campo laboral.

Para la recolección de información de los empleadores, se diseñó un cuestionario para identificar las necesidades y problemáticas en el mercado laboral, priorizar las competencias requeridas por un egresado de la LNI para poder resolver resolverlas, y conocer las opiniones y sugerencias de los empleadores respecto a la formación de los LNI.

La estructura del cuestionario consistió en 16 preguntas, con reactivos de opción múltiple, de evaluación en escala y de preguntas abiertas y fue dirigido hacia los empleadores que contaran en su planta laboral con egresados del programa educativo objeto del presente estudio.

c) Estudio de fundamentación de evaluaciones y acreditaciones.

Con el objetivo de mejorar la calidad del programa educativo y cumplir con los estándares tanto nacionales como internacionales, se analizaron las evaluaciones y recomendaciones emitidas por los organismos acreditadores para conocer las áreas de oportunidad en las cuales se debía trabajar, las mejoras o los cambios sugeridos al programa educativo para aumentar su nivel de calidad, así como las fortalezas del programa que debían permanecer en la nueva malla curricular.

Para este propósito, el comité solicitó al Departamento de Acreditaciones Institucionales de la facultad, los dictámenes vigentes efectuados al Programa de Negocios Internacionales por los distintos organismos acreditadores. Estos documentos fueron proporcionados a los miembros del comité para su revisión y análisis.

Delimitación y características de la muestra o población

Para el estudio de fundamentación de egresados de la carrera de LNI, la muestra aleatoria estuvo conformada por 87 encuestados, de los cuales 85 eran activos laboralmente y se encontraban ejerciendo su profesión dentro una Organización nacional y/o internacional, tanto del sector público como privado.

Con respecto al instrumento para el estudio de empleadores y campo laboral, el cuestionario fue dirigido hacia el mercado de empresas, empleadores y especialistas en negocios internacionales y comercio nacional e internacional de diferentes rubros. Se consideraron aquellos que contaran en su planta laboral con egresados del programa educativo de la facultad.

El tamaño de la muestra aleatoria obtenida para el estudio se conformó por 52 encuestados representantes de 43 organizaciones, tanto locales como nacionales e internacionales.

Para la realización del estudio de fundamentación de evaluaciones y acreditaciones, se revisó la información de los dictámenes vigentes efectuados por los organismos acreditadores con los aspectos que consideraron que debían ser atendidos para mejorar el programa educativo.

Los documentos analizados fueron los siguientes: Primer Informe a la Reacreditación del Programa Académico de la Licenciatura en Negocios Internacionales por el Consejo de Acreditación en Ciencias Administrativas, Contables y Afines [CACECA] con fecha del 5 de julio de 2019; Dictamen de CACECA para la Reacreditación del Programa Académico de Negocios Internacionales con fecha del 10 de noviembre de 2017; Informe de Evaluación de la Licenciatura en Negocios Internacionales por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior [CIEES], con fecha de julio de 2018; y, Dictamen de Seguimiento al Full Quality Assurance Report por la Accreditation Council for Business School and Programs [ACBSP] con fecha de julio de 2019.

Procedimiento

La invitación a participar en el estudio de egresados del programa educativo de LNI fue a través de la plataforma LinkedIn.com, en la cual, primeramente, se identificaron los candidatos que cumplían con el perfil de egresados del programa educativo. Posterior a esto, se envió el cuestionario vía electrónica a 144 personas, estableciendo un periodo de 7 días naturales para responderlo.

Asimismo, se utilizó la plataforma LinkedIn.com para identificar a los candidatos que cumplían con el perfil de empresa o empleador y que contaran en su planta laboral con egresados del programa

educativo. Se realizó el envío del cuestionario vía electrónica y de forma individual a 144 empleadores, estableciendo, de igual manera, un periodo de 7 días naturales para responderlo.

Con respecto al estudio sobre evaluaciones y acreditaciones, se llevaron a cabo diversas sesiones de trabajo del comité de diseño curricular, en las que se revisaron y discutieron las recomendaciones de los dictámenes y se seleccionaron, de manera colegiada, aquellas que generarían un impacto más significativo en el rediseño de la malla curricular y en la definición del perfil de egreso. Con base en la naturaleza de las recomendaciones seleccionadas, estas fueron clasificadas por el comité en cuatro categorías principales: a) plan de estudios, b) trayectoria escolar, c) personal académico y d) formación integral.

Análisis de los datos

Las respuestas obtenidas tanto del estudio sobre egresados como de empleadores y campo laboral, se trasladaron, de forma respectiva, a una base de datos en Excel, para después estructurar una tabla de frecuencia para su análisis, en donde cada pregunta se ubicó en una columna y bajo la pregunta la respuesta de cada participante; posteriormente, se buscaron grupos de palabras clave para hacer un listado de ellas, las cuales permitieron clasificar las respuestas y registrar la frecuencia en la que aparecieron en los comentarios; dicha tabla permitió cuantificar la información y obtener los porcentajes que se representaron en gráficas que facilitaron su interpretación, y con ello se determinaron las opiniones más relevantes tanto de egresados de la carrera como de empleadores, que ayudaron a definir el perfil de egreso.

Como instrumento de análisis para el estudio de evaluaciones y acreditaciones, se utilizó una tabla en donde se incluyeron las recomendaciones recibidas por cada organismo acreditador en cada una de las categorías establecidas previamente y, para cada recomendación, el compromiso adquirido para demostrar el cumplimiento del requerimiento y las propuestas sugeridas por el comité para satisfacer las necesidades existentes en el rediseño de la malla curricular.

RESULTADOS

El análisis y triangulación de la información obtenida seguidos a la metodología aplicada permitieron la definición del perfil de egreso del licenciado en negocios internacionales y la definición de las competencias específicas requeridas, así como la definición de su participación en el campo laboral.

Perfil de egreso LNI

Formar profesionistas en Negocios Internacionales capaces de desarrollar, aplicar y evaluar proyectos estratégicos, innovadores, eficientes, sustentables y rentables, concernientes a la internacionalización de negocios, mediante sus habilidades de liderazgo y emprendimiento, a través de la gestión de proyectos de importación, la exportación e inversión extranjera directa, la operación logística y cadena de suministro, la comercialización de bienes y servicios, la implementación de herramientas y procedimientos operativos y financieros, guiados por un comportamiento ético y pensamiento analítico, con la finalidad de fortalecer el posicionamiento de las organizaciones civiles, públicas y privadas, en los mercados globales, que conlleve a ofrecer un impacto de valor en el contexto ambiental, económico y social.

Competencias del perfil de egreso

Dentro del programa educativo se contemplan las competencias generales declaradas en el Modelo Educativo vigente de la UANL, también conocidas como competencias transversales o genéricas, las cuales cubren las demandas personales, académicas, profesionales y sociales para la formación integral de los estudiantes (ver tabla 2); y las competencias específicas del programa educativo (ver tabla 3), las cuales determinan la forma particular de ser, saber y saber hacer actividades específicas para la satisfacción de necesidades sociales y la producción de bienes y servicios en determinados sectores de la población relacionados al campo profesional de los negocios internacionales (Modelo Educativo UANL, 2015).

Tabla 2. Competencias generales del perfil de egreso de la Licenciatura en Negocios Internacionales de la UANL.

COMPETENCIAS GENERALES	
Instrumentales	<ol style="list-style-type: none">1. Aplicar estrategias de aprendizaje autónomo en los diferentes niveles y campos del conocimiento que le permitan la toma de decisiones oportunas y pertinentes en los cambios personal, académico y profesional2. Utilizar los lenguajes lógico, formal, matemático, icónico, verbal y no verbal de acuerdo con su etapa de vida, para comprender, interpretar y expresar ideas, sentimientos, teorías y corrientes de pensamiento con un enfoque ecuménico.3. Manejar las Tecnologías de la Información, Comunicación, Conocimiento y Aprendizaje Digitales (TICCAD) como herramienta para el acceso a la información y su transformación en conocimiento, así como para el aprendizaje y trabajo colaborativo con técnicas de vanguardia que le permitan su participación constructiva en la sociedad.4. Dominar su lengua materna en forma oral y escrita con corrección, relevancia, oportunidad y ética adaptando su mensaje a la situación o contexto, para la transmisión de ideas y hallazgos científicos.5. Emplear pensamiento lógico, crítico, creativo y propositivo para analizar fenómenos naturales y sociales que le permitan tomar decisiones pertinentes en su ámbito de influencia con responsabilidad social.

	<p>6. Utilizar un segundo idioma, preferentemente el inglés, con claridad y corrección para comunicarse en contextos cotidianos, académicos, profesionales y científicos</p> <p>7. Elaborar propuestas académicas y profesionales inter, multi y transdisciplinarias de acuerdo a las mejores prácticas mundiales para fomentar y consolidar el trabajo colaborativo.</p> <p>8. Utilizar los métodos y técnicas de investigación tradicionales y de vanguardia para el desarrollo de su trabajo académico, el ejercicio de su profesión y la generación de conocimientos.</p>
Personales e interacción social	<p>9. Mantener una actitud de compromiso y respeto hacia la diversidad de prácticas sociales y culturales que reafirman el principio de integración en el contexto local, nacional e internacional con la finalidad de promover ambientes de convivencia pacífica.</p> <p>10. Intervenir frente a los retos de la sociedad contemporánea en lo local y global con actitud crítica y compromiso humano, académico y profesional para contribuir a consolidar el bienestar general y el desarrollo sustentable.</p> <p>11. Practicar los valores promovidos por la UANL: verdad, equidad, honestidad, libertad, solidaridad, respeto a la vida y a los demás, respeto a la naturaleza, integridad, ética profesional, justicia y responsabilidad, en su ámbito personal y profesional para contribuir a construir una sociedad sostenible.</p>
Integradoras	<p>12. Construir propuestas innovadoras basadas en la comprensión holística de la realidad para contribuir a superar los retos del ambiente global interdependiente.</p> <p>13. Asumir el liderazgo comprometido con las necesidades sociales y profesionales para promover el cambio social pertinente.</p> <p>14. Resolver conflictos personales y sociales conforme a técnicas específicas en el ámbito académico y de su profesión para la adecuada toma de decisiones.</p> <p>15. Lograr la adaptabilidad que requieren los ambientes sociales y profesionales de incertidumbre de nuestra época para crear mejores condiciones de vida.</p>

Nota: Elaboración propia.

Tabla 3. Competencias específicas del programa educativo de LNI.

COMPETENCIAS ESPECIFICAS	
1	Desarrollar estrategias de internacionalización de negocios, a través de la gestión de proyectos de importación, exportación e inversión extranjera directa, respetando el marco de la normatividad aduanera nacional e internacional, con la finalidad de asegurar el crecimiento económico y rentable de las organizaciones.
2	Administrar los regímenes aduaneros en la operación logística y cadena de suministro, con base en el marco jurídico aplicable en los convenios internacionales, de acuerdo con las condiciones de oferta y demanda en el contexto global de las organizaciones, para contribuir al manejo eficiente de la balanza comercial del país.
3	Gestionar procesos de comercialización de bienes y servicios en organizaciones nacionales e internacionales, mediante la investigación de mercados, fijación de precios, diseño de canales de distribución y estrategias de promoción, apoyando en el uso de las herramientas digitales, a fin de garantizar su operatividad y competitividad.

4	Establecer propuestas de negociación comercial de carácter nacional e internacional apegándose al marco legal vigente, de forma ética, eficaz y eficiente; con el objetivo de lograr acuerdos para la comercialización dentro un ecosistema de negocios.
5	Aplicar herramientas y procedimientos operativos y financieros en la internacionalización de operaciones, atendiendo las necesidades y tendencias en los diferentes escenarios económicos de las organizaciones públicas y privadas, con la finalidad de fortalecer su identidad social y posicionamiento rentable en el mercado global.

Nota: Elaboración propia.

Campo laboral

El campo laboral de los negocios internacionales, espacio profesional emergente hacia las últimas dos décadas del siglo pasado, se ha constituido en un espacio educativo de alta demanda social. El contexto laboral se diversifica de acuerdo con la expansión de las tecnologías, los acuerdos internacionales de intercambio comercial, el flujo de las economías globales y la constante ampliación de la oferta de bienes y servicios para el bienestar humano. Al momento, estos son los campos laborales focales pertinentes para el impacto del programa educativo a través de los egresados (ver tabla 4).

Tabla 4. Campo Laboral: Organizaciones Públicas y Privadas.

ÁREA	DESCRIPCIÓN DE TAREAS
Administración	Diseño de planes de negocio. Desarrollo de estrategias operativas. Administración de proyectos. Desarrollo de estructuras organizacionales.
Inteligencia de Mercados Internacionales	Investigación de mercados internacionales. Análisis de oportunidades y amenazas en los mercados internacionales. Análisis de factores políticos, económicos y socioculturales en mercados globales.
Comercialización	Establecer acuerdos comerciales locales, nacionales e internacionales. Gestión y cadena de suministro. Desarrollo y colocación de bienes y servicios en mercados locales, nacionales e internacionales.

	Generar estrategias de precio, promoción, negociación y distribución.
logística	Gestionar el proceso de compra y provisión de materia prima.
Importación	Análisis y diseño de procesos de producción.
Exportación	Diseño e implementación de sistemas de evaluación y selección de medios de transporte y canales de distribución. Gestión de regímenes aduaneros.
Finanzas	1. Análisis financiero para la toma de decisiones. 2. Gestión de proyectos de inversión.
Libre ejercicio de la profesión	1. Asesoría y consultoría empresarial. 2. Desarrollo de empresa propia.

Nota: Elaboración propia.

Desde el punto de vista de los egresados del programa educativo, las problemáticas que deben enfrentar y saber resolver son las relacionadas con la planeación estratégica; el análisis de riesgos para la toma de decisiones; la implementación rápida y eficaz de procedimientos para resolver problemas e identificar debilidades de la empresa para el desarrollo de planes de acción enfocándose en la automatización del trabajo; problemáticas relacionadas con el comercio y relaciones internacionales; y aquellas relacionadas con la inteligencia emocional y con el desarrollo personal.

Los egresados mencionaron como competencias requeridas en el mercado laboral las relacionadas con la capacidad de análisis, la comunicación efectiva, y la competencia en el manejo de idiomas. Los egresados señalaron que es pertinente considerar en el plan de estudios contenidos sobre logística, tráfico y gestión aduanal, planeación e ingeniería financiera, comunicación efectiva y marketing. Además, consideraron primordial la preparación en administración de proyectos, inteligencia de negocios, trabajo en equipo, y SAP.

Con base en su experiencia laboral, los encuestados mencionaron como fundamentales para su desarrollo profesional los temas relacionados con inglés de negocios, negocios internacionales, finanzas y cadena de suministro, así como el dominio en el manejo de las TIC y softwares para gestión de negocios, y las habilidades de comunicación efectiva y liderazgo.

Respecto a los resultados del estudio con empleadores, las áreas de especialidad requeridas en el mercado laboral que se mencionaron con mayor frecuencia fueron el área de negocios internacionales, las áreas de administración y finanzas, y el marketing internacional.

De acuerdo con los encuestados, para un desempeño exitoso en el campo laboral, los egresados del programa educativo deben poseer capacidad de negociación internacional, capacidad de análisis y resolución de problemas en la operación, conocimiento sobre estudios de mercado, derecho, mercados de capitales, gestión y cumplimiento aduanero, tratados de libre comercio, capacidad en la toma de decisiones, comunicación efectiva, y tolerancia a la carga de trabajo.

Sobre las competencias que los egresados de la LNI requieren para resolver las problemáticas en el campo de trabajo se mencionaron, en orden de frecuencia, las siguientes: dominio de idiomas; comunicación efectiva; habilidades de negociación; organización y liderazgo; innovación y creatividad; manejo de conflictos entre personas y trabajo en equipo.

Entre los temas principales sugeridos como parte de la formación de los LNI, se encuentran la psicología de los negocios, Excel, herramientas digitales para los negocios, marco jurídico del comercio exterior, legislación aduanera, inglés de negocios, e inteligencia emocional.

En relación con el estudio de evaluaciones y acreditaciones del programa educativo, se consideraron las categorías de evaluación del plan de estudios y formación integral, para efectos del análisis del perfil de egreso, en las cuales se observó que no existía congruencia entre las competencias esperadas en el perfil de egreso y las principales áreas de conocimiento de la licenciatura concernientes a los negocios internacionales, por lo que se propuso definir las competencias del perfil de egreso con base en los resultados obtenidos de los estudios sobre las necesidades de los empleadores y de los egresados, así como de las áreas principales de conocimiento de la licenciatura.

Asimismo, se detectó que la mayoría de las unidades de aprendizaje relacionadas con las principales áreas de conocimiento de los negocios internacionales estaban integradas en el plan de estudios como asignaturas optativas, y solamente tres de ellas eran obligatorias. Por esta razón, en el rediseño de la malla curricular se integraron como obligatorias las asignaturas encaminadas al desarrollo de las competencias específicas de la profesión y, como unidades de aprendizaje optativas, aquellas orientadas a especializaciones en ciertas áreas de conocimiento, pero que no constituyen el objetivo esencial del programa, esto con el propósito de garantizar que los estudiantes adquieran las competencias profesionales requeridas en el perfil de egreso.

CONCLUSIONES

En este trabajo se analizó la metodología aplicada para la definición del perfil de egreso de la Licenciatura en Negocios Internacionales de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León, como parte esencial del proceso de rediseño del programa educativo.

La parte medular para realizar la construcción del perfil de egreso fue el análisis de la información arrojada en los estudios de fundamentación sobre las opiniones de egresados del programa educativo, empleadores y organismos evaluadores y acreditadores concernientes a las demandas del campo laboral y a las competencias que los egresados requieren adquirir durante su formación profesional para desempeñarse de manera satisfactoria.

El análisis y triangulación de la información permitió al comité la definición de un perfil de egreso relevante y pertinente, basado en las competencias que el profesionista debe poseer para satisfacer las necesidades emergentes en el campo de los negocios internacionales.

La definición del perfil de egreso es la base para el diseño de un programa educativo, ya que de éste deriva su estructura curricular y las asignaturas que la integran, las competencias a desarrollar en cada una de ellas, las metodologías de enseñanza-aprendizaje necesarias y la forma de evaluación del cumplimiento de dichas competencias. Es por ello la importancia y relevancia de un perfil de egreso actualizado, al cual se encuentre alineada la malla curricular del programa educativo.

Los resultados del presente análisis coinciden con los de otras investigaciones, ya que todas ellas cuentan con la participación de las diferentes partes interesadas durante el proceso. Sin embargo, no en todos los casos consultados se identificó la construcción del perfil de egreso como parte de un diseño o rediseño curricular. Se sugiere para dichos casos, y siempre que se realicen modificaciones al perfil de egreso, una revisión metódica de los propósitos de cada una de las unidades de aprendizaje que conforman el currículo y una actualización de las mismas para asegurar la concordancia con los objetivos del perfil de egreso.

Un aspecto que favoreció la obtención de información precisa por parte de los informantes fue diseñar los cuestionarios con preguntas abiertas, de opción múltiple y de evaluación en escala, dado que es posible que para algunos egresados o empleadores sea un desafío poder identificar las habilidades y competencias más importantes que requieren los egresados de la licenciatura, lo cual puede afectar la

calidad de la información recabada. Los cuestionarios utilizados permitieron elegir entre diversas habilidades, competencias y actividades del campo laboral, simplificando el proceso a los encuestados y asegurando información clara, precisa y confiable.

Otro aspecto clave en el logro de una adecuada definición del perfil de egreso, fue la conformación del comité de diseño curricular por profesores del programa educativo expertos en cada área de conocimiento del mismo, lo cual facilitó la realización de los estudios de fundamentación, el análisis e interpretación de resultados y el enriquecimiento de los mismos para la definición del perfil de egreso.

PROPUESTA

- Fortalecer y eficiente la comunicación con egresados y empleadores, integrando en las encuestas de opinión realizadas de forma periódica, los cuestionamientos clave sobre la formación profesional requerida para desempeñarse de manera efectiva en el mercado laboral actual con la finalidad de contar con información oportuna para la actualización permanente de un perfil de egreso que permita asegurar la calidad y pertinencia del programa educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Accreditation Council for Business Schools and Programs (2017) Feedback QAR 2017. Global Business Accreditation.

Baeza Vera, C., Salas Del Río, A. M., Galicia Rodríguez, M. I., Vázquez Rodríguez, P., Hernández Camacho, S. L., y Sánchez Lomelí, S. A. (2020). Los estudios de fundamentación para la toma de decisiones en el diseño curricular. (UANL, Ed.) San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México.

CIEES. (2019) Informe de evaluación de la Licenciatura en Negocios Internacionales de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Mexico: Comité de Ciencias Sociales y Administrativas.

Consejo de Acreditación en Ciencias Administrativas, Contables y Afines (2019) Dictamen de Reacreditación. CACECA.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P., (2014) Metodología de la Investigación. McGraw Hill Education. URL.

Stake, R.E. (2005). Investigación con estudio de casos. Madrid, Morata.

Universidad Autónoma de Nuevo León. (2020). Manual para la Presentación de Propuestas de Creación o Rediseño Curricular de Programas Educativos de Técnico Superior Universitario, Profesional Asociado y Licenciatura. Dirección del Sistema de Estudios de Licenciatura. UANL.

Universidad Autónoma de Nuevo León. (2020). Modelo Académico de Técnico Superior Universitario, Profesional Asociado y Licenciatura. UANL.

Universidad Autónoma de Nuevo León. (2020). Modelo de Educativo de la UANL. UANL.

Universidad Autónoma de Nuevo León. (2019). Plan de Desarrollo Institucional 2019-2030. UANL

CAPÍTULO V.

EL VALOR DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR EN EL PERFIL DEL EGRESADO DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

*Sasi Herrera Estrada
Silvia Isabel Campos Viscencio
Martha Patricia Rodríguez González*

RESUMEN

El presente estudio sobre el espíritu emprendedor realizó para esta investigación a los alumnos de los segundos semestres de dos carreras de una IES y los resultados que generó son aplicables a la propia Institución que participa, por lo que no serán generalizables a otras similares. Tiene como objetivo general identificar las áreas del espíritu emprendedor que más se desarrollan en alumnos, logrando obtener una formación integral. Asimismo, definir el espíritu emprendedor en los alumnos de dos Licenciaturas una es Administración y la otra Ingeniería en Gestión Empresarial. Tiene un enfoque cuantitativo y se recolectaron datos a través de la técnica de la encuesta.

Palabras clave: Emprendedor, desarrollo económico, formación integral.

Introducción

A principios del siglo XX Schumpeter (1997) identificó el papel que los emprendedores tienen en el desarrollo económico del país, al iniciar cambios que abren nuevas posibilidades económicas y tecnológicas a través de nuevos bienes, métodos de producción, mercados, fuentes de suministro o formas de organización. Desde entonces, diferentes conceptos, estrategias y modelos se han utilizado en la teoría y en la práctica para explicar y fomentar el emprendedurismo.

El término emprendedor se deriva de la voz castellana emprender que proviene del latín *in, en, y prenderé*, coger o tomar, aplicándose originalmente –tanto en España como en otros países- a lo que ahora serían llamados aventureros, principalmente militares, sentido que evolucionó posteriormente a tener connotaciones comerciales (Diccionario de la Lengua Castellana).

En el país uno de los potenciales más importantes son los jóvenes, porque en la actualidad México es un país de jóvenes, lo cual hace referencia a nuevas ideas innovadoras y creativas que pueden ayudar en el desarrollo del país. Conscientes de la importancia que los proyectos emprendedores tienen para el crecimiento y desarrollo de nuestro país (80% de los empleos son generados por pequeñas y medianas empresas), el Centro de Opinión Pública de la Universidad del Valle de México llevó a cabo un estudio entre 2131 alumnos, a fin de conocer su perfil emprendedor, sus opiniones y percepciones en torno a este tipo de proyectos.

Más de la mitad de los jóvenes considera que en México no hay condiciones fiscales ni legales propicias para los emprendedores. Pese a este panorama, 75% piensa que el futuro del país es el emprendimiento (Centro de opinión Pública, UVM, 2022).

DESARROLLO

Planteamiento del problema

La generación de conocimiento sobre el tema del espíritu emprendedor, puede ser útil para fundamentar y orientar acciones educativas y de política pública que fomenten el emprendedurismo, para así ayudar a la formación integral de alumnos y a la creación de nuevos empleos y apoyar el desarrollo del país, con perfiles de egresados pertinentes, en base a lo anterior surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el espíritu emprendedor en alumnos de una Institución de Educación Superior [IES] y definir de estos, cuáles necesitan desarrollar, para obtener una formación integral?

Justificación

El estudio sobre el espíritu emprendedor es importante porque así los jóvenes podrán plantearse, en cuanto a talento emprendedor se refiere, además, en cuanto a los aspectos a trabajar en un proyecto de vida con elevadas metas, que sean realmente alcanzables y con la capacidad de ajustarlas si es necesario; pero con la misma iniciativa y creatividad que le permitirá afrontar los obstáculos que se le presenten y seguir siempre adelante con optimismo contagiante y cada vez con renovadas energías para así contribuir al crecimiento económico del país.

Se investiga el tema del espíritu emprendedor para conocer la evolución y las características que han surgido en los últimos años ya que el emprendedurismo es un factor determinante para el desenvolvimiento de los países porque con él se generan nuevos empleos, desarrollo social, innovación tecnológica y como consecuencia un mayor desarrollo económico.

La investigación sobre el espíritu emprendedor generará conocimiento sobre el aporte que los emprendedores brindan a la sociedad ya que gracias a ellos se proyecta un futuro alentador para las actividades sociales, pero sobre todo económicas del país.

El estudio beneficia a los alumnos de dos carreras de una institución de educación superior para que sigan desarrollando sus ideas innovadoras para así fundamentarlas y generar acciones que ayuden a llevarlas a cabo y así sigan contribuyendo al desarrollo del país.

Espíritu emprendedor

El espíritu emprendedor es aquella actitud que tiene una persona al querer sobresalir, por avanzar del lugar en donde se encuentra y de no conformarse con lo que tiene. Las personas con esta cualidad no se limitan, ni permiten que alguien les ponga límites, buscan oportunidades en su día con día. (Carlos, et.al., 2015) “Las características de la personalidad que se manifiestan en la forma de pensar y actuar relacionada con la búsqueda y el aprovechamiento de las oportunidades” “Innovación, organización económica y crecimiento en época de riesgo y/o incertidumbre” (Dollinger, 2003; Trias, 2007; Carlos, et al., 2015).

Galindo y Echeverría se refieren al espíritu emprendedor como “La capacidad para pensar, razonar y actuar, centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado”

Al igual se puede definir el espíritu emprendedor como “La capacidad para pensar, razonar y actuar, centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado” (Galindo y Echeverría, 2011; Carlos, et al., 2015).

Con las definiciones anteriores el espíritu emprendedor puede ser considerado como la capacidad de las personas para pensar, razonar y actuar en época de riesgo e incertidumbre, son aquellas personas que poseen una visión global llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado.

Origen del emprendedor

Cualquiera que sea el sistema de fuerzas que dé origen a la aparición del emprendedor, lo esencial es la identificación de los componentes de su Comportamiento personal y los efectos e impactos sobre su ambiente inmediato. Este comportamiento ha sido enunciado por Schumpeter, (1997) en sus conceptos sobre un promotor y ofrece las siguientes características:

- a) Es un líder industrial. Dispone de capacidad para obtener la adhesión y la aceptación de algunas personas quienes le acompañen en su acción innovadora.
- b) Exhibe una auténtica autonomía en su relación con el medio social.
- c) Esencialmente es un innovador. Sí. "La función de emprendedor es la de combinar factores de producción estableciendo cooperación".
- d) El emprendedor está dotado de una capacidad de insistencia en la persecución de sus objetivos. Su dinámica reside en la voluntad de "conquista", en el "impulso de lucha, de manifestarse como superior a los demás, de tener éxito por el éxito mismo" más que por sus frutos. "

¿En qué consiste el espíritu emprendedor?

“La primera proposición es que la esencia del espíritu emprendedor, es ser un innovador cultural que se hace cargo del mundo humano, que dentro de ese mundo histórico devela y supera anomalías, y cambia la forma de vida de la gente, a través de productos en el mercado. La segunda proposición es que la capacidad de emprender consiste en saber escuchar y transformar ese saber escuchar en energía social para transformar mundos. Yo diría que saber escuchar consiste en tres cosas: saber escuchar a los clientes, saber escuchar al cambio y saber escuchar a la historia.

El innovador cultural siente satisfacción, se realiza porque trae valor a la gente. De alguna manera esto no se da en otras actividades humanas, en que el trabajo es rutinario, mecánico y se experimenta como realización de cosas" (Fundación para la Innovación, 1994).

Competencias Emprendedoras

Se trataría de competencias orientadas hacia la demanda de emprender, esto representaría el considerar la estructura interna de las competencias planteadas en base a conocimientos, habilidades cognitivas y prácticas, actitudes, emociones, motivación y valores y ética relacionados.

Para la Unión Europea dentro del Programa de Aprendizaje Permanente las competencias clave se definen como “una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto” (Parlamento Europeo, 2006).

Se entienden además como “aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personal, así como para la ciudadanía activa la inclusión social y el empleo” (Parlamento Europeo y Consejo, 2005).

Para atender los retos de la globalización y a la sociedad del conocimiento como contexto, las competencias clave que se establecen son las que siguen:

- Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología.
- Competencia digital.
- Aprender a aprender.
- Competencias sociales y cívicas.
- Sentido de iniciativa y espíritu de empresa.
- Conciencia y expresión, culturales.

A continuación, se define el perfil del emprendedor, necesarias para el perfil de egreso:

Tabla 1. Perfil del emprendedor.

Área Académica	Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología.
Área De Creatividad	Competencia digital.
Área Artística	Conciencia y expresión, culturales.
Inteligencia	Capacidad de análisis y resolución de problemas.
Liderazgo	Sentido de iniciativa y espíritu de empresa.
Área Psicomotriz	Aprender a aprender.

Nota: (Pérez y Domínguez, 2005).

Las habilidades que atraviesan transversalmente las competencias clave son las que se expresan a continuación: pensamiento crítico, creatividad, capacidad de iniciativa, resolución de problemas, la evaluación de riesgos, la toma de decisiones y la gestión constructiva de sentimientos.

El enfoque adecuado para el desarrollo de las competencias emprendedoras del espíritu emprendedor debe fortalecerse desde la perspectiva educativa mediante la perspectiva educativa mediante la utilización de habilidades de la creatividad, capacidad de iniciativa personal y grupal, resolución de problemas, la valorización de los riesgos económicos y la elaboración de planes y proyectos emprendedores, la toma adecuada de soluciones, entre otras.

Villa y Poblete (2008) indican como elementos significativos de las competencias emprendedoras, los siguientes:

- Dinamizador de un grupo u organización.
- Potenciador del desarrollo personal.

Implica el compromiso y la asunción de riesgos ante una situación determinada. Importancia para el desarrollo académico y profesional: motivación, contextos, reforzar su orientación al aprendizaje y responsabilizarse de su proceso de aprendizaje.

El desarrollo de esta competencia puede fomentarse si se tienen algunos factores como por ejemplo (Villa y Poblete, 2008):

- Nivel suficiente de flexibilidad en los contextos educativos.
- Apertura de espacios para la optatividad y la toma de decisiones.
- Propuesta de estrategia de enseñanza-aprendizaje que requieran el análisis explícito de las oportunidades y riesgos en una situación.
- Ofrecer oportunidades para construir, generar diseños y proyectos.
- Fomento de trabajo en equipo.

El trabajo del emprendedor

Según Drucker (2003), para innovar en un negocio determinado, las relaciones y la estructura deben ser diseñadas para que se concentren y se fomenten las actitudes emprendedoras. Los incentivos, compensación y toma de decisiones sobre el personal deben estar orientados a promover el espíritu emprendedor. En este sentido, combinar el potencial educativo y el científico con las cualificaciones empresariales mediante el desarrollo de competencias emprendedoras posibilitará el aprovechamiento de los resultados académicos y los logros de la investigación científica para alcanzar progresos en el avance, innovación y mejora de la sociedad actual. Para reforzar el papel de la formación en la creación de una cultura más emprendedora en la sociedad europea es preciso disponer de un marco integrado y coherente de servicios y actuaciones docentes, apoyar a las instituciones educativas y al profesorado sobre todo en su formación, fomentar la participación de agentes sociales y empresas y estimular las competencias empresariales en la educación, especialmente en el escenario universitario (Sobrado y Fernández, 2010).

Antecedentes Familiares Empresarios

Si bien es necesario conocer un poco de la historia que tiene el emprender, y posiblemente conocer desde que punto una persona siendo alumno puede maximizar su potencial como emprendedor. “La tradición familiar es un factor muy importante en el que se suscita un ambiente propicio para el desarrollo de nuevas ideas y negocios (Benavides y Sánchez, 2004).

“El Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 definió la educación en el espíritu emprendedor como el motor necesario para una cultura empresarial más dinámica, y el Consejo de Ministros de Educación de la Unión Europea [UE], de febrero de 2001, señaló entre los objetivos futuros de los sistemas educativos el desarrollo del espíritu de empresa en la educación. Sin embargo, la revisión intermedia de la estrategia de Lisboa, realizada en marzo de 2005, ha puesto de manifiesto que Europa está muy lejos de los objetivos planteados.

A nivel nacional, en el actual plan de fomento empresarial se recoge un objetivo, como el desarrollo del espíritu emprendedor en la sociedad, especialmente entre jóvenes y colectivos potencialmente emprendedores, que va en la línea de los objetivos de Lisboa. Dado que la propensión de los estudiantes universitarios a crear una empresa como salida profesional no es alta, las universidades van incorporando, de forma creciente, en sus planes de estudios, materias específicas relacionadas con este tema.

Pero la universidad es cada vez más consciente de que puede adoptar un papel muy activo en la generación del espíritu emprendedor en sus estudiantes, y que su actuación no debe limitarse solamente a la formación académica. Así, entre los nuevos objetivos de la educación superior debe estar el desarrollo de capacidades, adquiriendo competencias necesarias para promover, a lo largo de toda la vida, la creatividad, la flexibilidad, la capacidad de adaptación y la habilidad para aprender a emprender.

Durante los últimos años, algunos investigadores han desarrollado una serie de estudios relacionados con la creación de empresas, en los que mencionan el nivel educativo como un elemento que distingue a los emprendedores de éxito, tratando de obtener evidencia acerca de que los individuos que reciben mayor nivel de educación formal son más proclives a crear una empresa con grandes posibilidades de progreso y supervivencia. Los estudios no han sido definitivos a este respecto. Parece que mayormente se ha encontrado más evidencia empírica acerca de que la mayor formación influye en las probabilidades de éxito del negocio (Yusuf, 1995; Robinson y Sexton, 1994; Jo y Lee, 1996).

Sin embargo, otros estudios obtienen el efecto contrario (Stuart y Abetti, 1990).

Formación integral

Asimismo, Rincón (1999) considera que la formación integral es un estilo educativo, donde se tratan saberes y elementos que permiten el desarrollo de los estudiantes como personas según sus singularidades; para que esto se dé, la educación debe formar en las dimensiones ética, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, corporal y sociopolítico, de manera articulada. (Nova, 2016)

A partir de Passmore, Zazar encuentra que una formación integral tiene la intención de desarrollar capacidades que le permitan al alumno adquirir información, cultivar hábitos de trabajo, para fomentar la imaginación, la actitud crítica, el interés por aprender y la capacidad de comprensión (Nova, 2016).

Antecedentes del objeto de estudio

El Tecnológico Nacional de México está constituido por 266 instituciones, de las cuales 126 son Institutos Tecnológicos federales, 134 Institutos Tecnológicos Descentralizados, cuatro Centros Regionales de Optimización y Desarrollo de Equipo [CRODE], un Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia en Educación Técnica [CIIDET] y un Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico [CENIDET]. En estas instituciones, el TecNM atiende a una población escolar de 521,105 estudiantes en licenciatura y posgrado en todo el territorio nacional, incluido el Distrito Federal.

En Aguascalientes existen tres institutos tecnológicos los cuales son:

- Instituto Tecnológico de Aguascalientes: Es una institución comprometida con la formación de profesionistas competitivos y altamente capacitados para dar respuesta a las demandas del sector productivo del país.
- Instituto Tecnológico de El Llano de Aguascalientes: Institución de educación superior, comprometida con la formación y desarrollo de profesionales comprometidos con su comunidad y la evolución económica de su país.
- Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga: Ofrece educación superior a través de un modelo académico actual y diseñado a partir de las necesidades del sector empresarial y manufacturero a nivel nacional. Actualmente, la institución oferta 4 carreras profesionales en áreas tecnológicas.

Este estudio se centra en el Instituto Tecnológico de Aguascalientes que es una institución que contribuye a la formación de una sociedad más justa, humana y con amplia cultura científico - tecnológica mediante un sistema integrado de educación superior tecnológica, equitativo en su cobertura y de alta calidad.

El Instituto Tecnológico de Aguascalientes tiene una matrícula actual de alrededor de 5600 estudiantes de forma presencial, con tales carreras y además ofrece las carreras en línea a través del Departamento de Educación a distancia donde se tienen 266 estudiantes cursando las carreras de Ingeniería en Gestión Empresarial, Ingeniería en Sistemas computacionales e Ingeniería Industrial. Cabe recalcar que también se ofrecen las carreras de Ingeniería en Gestión Empresarial e Industrial en la unidad remota en el Municipio de Tepezalá, y la de Ingeniería en Sistemas Computacionales en palo Alto, Municipio de El Llano- Aguascalientes.

METODOLOGÍA

En esta investigación, se realizó el análisis de los datos obtenidos, por medio del diseño metodológico, que se mencionan sus características a continuación:

Se toma como Unidad de análisis, el Instituto Tecnológico de Aguascalientes [IES] ubicado en el estado de Aguascalientes, los sujetos de estudio, son alumnos de la carrera de Licenciatura en Administración, del segundo y octavo semestre, donde la muestra se tomará de dos grupos del IES, 1 de cada una de la carrera escogida, se pretende que sean alumnos de los últimos semestres de la carrera, ya que estos ya tienen una formación en el conocimiento de su área y una mentalidad más abierta respecto al tema de emprendedurismo y de semestres iniciales para poder ver realmente una comparación entre los resultados.

La variable principal es el espíritu emprendedor, del cual se integra el conocimiento académico, inteligencia, área psicomotriz, liderazgo, área de creatividad y área artística, como áreas a evaluar.

El instrumento se usó para registrar los datos de la opinión de los encuestados sobre la variable estudiada, se aplicó un cuestionario, que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir, por lo cual en la presente investigación se usó un cuestionario obtenido a partir de Pérez; Domínguez, (2005). Y la forma en que se recolecto la información fue mediante un cuestionario integrado por treinta reactivos, de los cuales se divide entre seis áreas a evaluar dichas áreas fueron; conocimiento académico, inteligencia, área psicomotriz, liderazgo, área de creatividad y área artística. La escala utilizada fue de tipo Likert de 5 puntos en donde: 1= “Algo que nunca ocurre”, 2= “Ocurre ocasionalmente”, 3= “Ocurre o lo realiza igual que el resto de sus compañeros”, 4= “Ocurre con más frecuencia de lo habitual”, 5= “Se da muy frecuentemente en su comportamiento”

RESULTADOS

La medición de las variables es uno de los aspectos más importantes al momento de realizar una investigación, ya que la operacionalización de las variables, la relación de la teoría y la mediación de estas le otorgan a esta una validez del contenido.

Es por ello que en el siguiente trabajo se muestra los resultados graficados del instrumento de medición el cual fue un cuestionario aplicado a los alumnos de la carrera de Licenciatura En Administración, durante el periodo Enero-Junio 2017, para descubrir el grado de espíritu emprendedor a lo largo del desarrollo de su carrera, con lo que se pretende demostrar en cuál de los momentos los alumnos empiezan con el desarrollo del espíritu emprendedor, si la mentalidad de estos cambia al paso del transcurso de su carrera.

Para llevar a cabo un análisis de forma más clara se creó una base de datos en Microsoft Excel, donde se realizó el vaciado de todos los datos obtenidos para posteriormente ser analizados por medio de tablas y gráficas.

El tamaño de la muestra fueron un total de 2 grupos del Instituto Tecnológico de Aguascalientes; 2 grupos de la carrera en la licenciatura en administración de igual manera de 2^{do} y 8^{vo} semestre.

A partir de esta investigación, se realiza un análisis para entender la necesidad de tener en cuenta cuales perfiles del espíritu emprendedor de alumnos de la carrera de Administración del 2^o y 8^o semestre necesitan para contribuir al perfil del egresado.

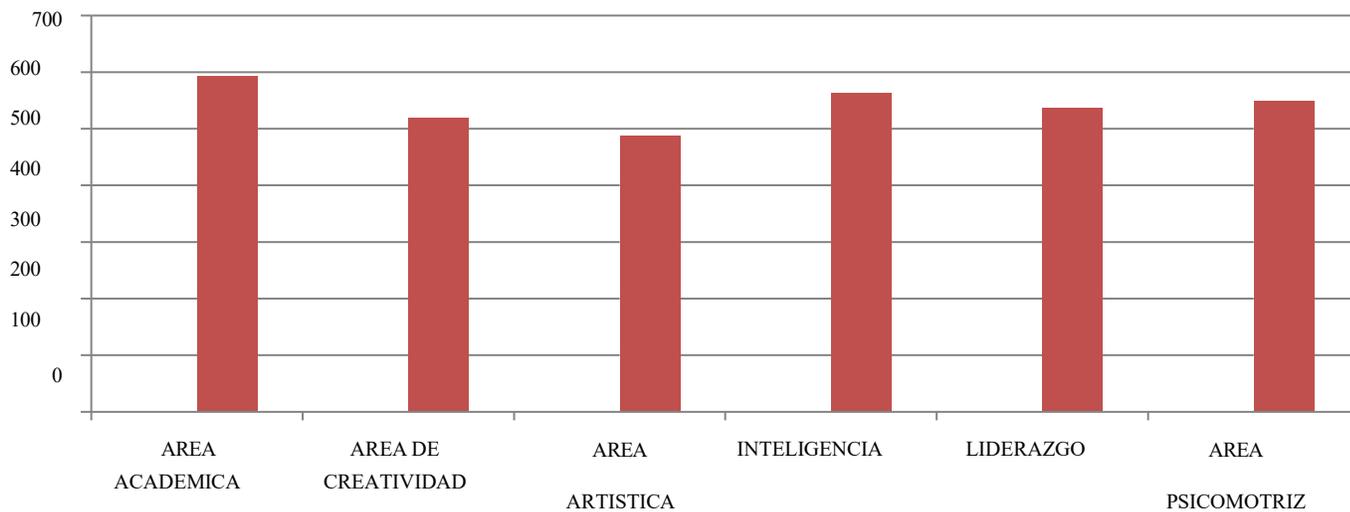
En base a la tabla y gráfica No. 1 se puede observar que los alumnos de la carrera de la Licenciatura en Administración muestran un equilibrio dentro de todas las áreas evaluadas, siendo el área académica la más elevada y el área artística la más baja, realmente los demás difieren por muy poca diferencia. Pero ninguno de estos resultados alcanza a pasar la media por lo que se interpreta que ellos no tienen gran conocimiento aun de este ámbito, únicamente cuentan con los conocimientos básicos.

Tabla 2. Puntuación obtenida en cada una de las actitudes analizadas de los alumnos de 2do semestre de Lic. En Administración.

Área Académica	592
Área de Creatividad	519
Área Artística	488
Inteligencia	562
Liderazgo	537
Área Psicomotriz	548

Nota: Elaboración propia, 2017.

Gráfica 1. Áreas evaluadas de las actitudes analizadas de los alumnos de 2do semestre de Licenciatura en Administración.



Nota: Elaboración propia, Excel (2017).

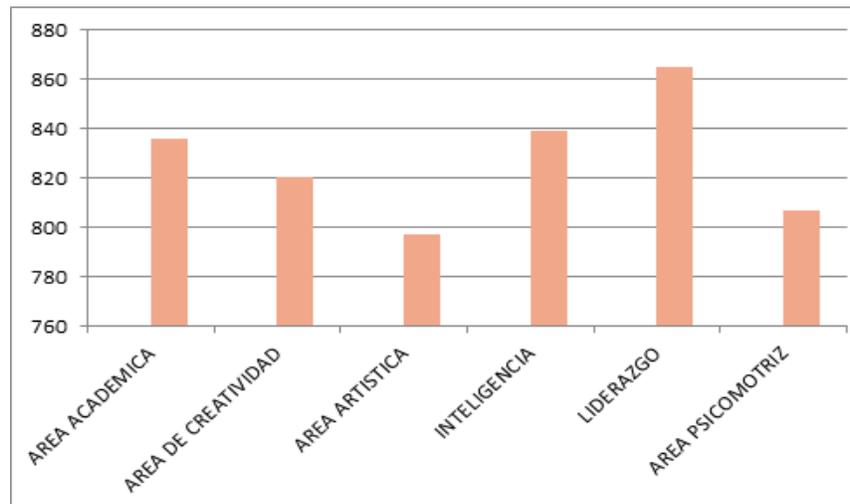
Tabla 3. Puntuación obtenida en cada una de las actitudes analizadas de los alumnos de 8vo semestre de Lic. En Administración

Área académica	836
Área de creatividad	820
Área artística	797
Inteligencia	839
Liderazgo	865
Área psicomotriz	807

Nota: Elaboración propia, Excel (2017).

Como se puede ver en la tabla y gráfica No.2 los alumnos del 8vo semestre de la carrera en la Licenciatura en Administración muestran una gráfica interesante, ya que a comparación de los alumnos de 2nd semestre de esta misma, esta grafica se empieza a distorsionar, los alumnos de esta carrera superan la media de los aspectos evaluados y teniendo un equilibrio en todas las áreas, aquí se muestra claramente que al desarrollo de su carrera ellos desarrollan más el ámbito de liderazgo, el cual es uno de los factores más importantes en el espíritu emprendedor, pero el área de la creatividad baja por mucho por lo que se puede deducir que algunas de las materias hacen que la creatividad de estos disminuya en un punto de la carrera, lo que no permite al alumno desarrollarse de la mejor manera respecto al espíritu emprendedor.

Gráfica 2. Desarrollan del ámbito de liderazgo cómo uno de los factores más importantes en el espíritu emprendedor.



Nota: Elaboración propia, Excel (2027).

CONCLUSIÓN

Con base a los resultados que se obtuvieron gracias a las encuestas se puede decir que en general cuando los alumnos de la carrera de Licenciatura en Administración ingresan a la IES, no cuentan con un desarrollo del espíritu emprendedor de manera sólida, aunque si cuentan con algunas actitudes necesarias para poder desarrollarlo.

A lo largo de la carrera es normal que los alumnos vayan desarrollando este espíritu y a su vez lograr adquirir más conocimiento acerca de este, sin embargo, así como se analizó que en la mayoría de las categorías observadas los alumnos desarrollan cada vez más dichas actitudes, es posible que en algunas de ellas disminuyan por lo tanto se puede deducir que existen materias o se llega a un punto en que el alumno cambia de mentalidad y empieza a hacer las cosas más cuadradas, dejando a un lado, en este caso, el área de la creatividad, lo que no permite a los alumnos poder desarrollar al máximo su espíritu emprendedor y mucho menos aplicarlo una vez que a egresado de la IES.

Se comprueba que las IES, tienen un papel destacable en el desarrollo de una la formación integral del perfil del egresado ya que los objetivos de estas están orientados hacia la formación de valores, actitudes, aptitudes, conocimientos capacidades y habilidades, que, si se explotan a la par del espíritu emprendedor, logra obtener la formación integral correcta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzola, S. (N/A). *El Espíritu Emprendedor*. ICESI. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/publicaciones_icesi/article/viewFile/831/83 1.
- Benavides, M., y Sánchez, I. (2004). *El estudiante universitario como emprendedor: un análisis cualitativo desde la perspectiva de los diferentes agentes implicados*. Valencia, España: Universitat de València, pp. 24, 403-419. <https://www.uv.es/motiva/libromotiva/24BenavidesSanchez.pdf>
- Carlos, E., Contreras, L., Silva, Ma. (2015). *El espíritu emprendedor y un factor que influencia su desarrollo temprano: conciencia tecnológica*. (49), 46-51. ISSN: 1405- 5597.
- Centro de opinión Pública, UVM (2022), *Emprendedurismo en Jóvenes Mexicanos; Emprendedurismo En Jóvenes Mexicanos - Centro De Opinión Pública UVM*.
- Diccionario de la Lengua Castellana, en que se explica el verdadero sentido de las voces 5 Real Academia Española [RAE]. *Diccionario de Autoridades*. Tomo Tercero. (1º Edición). Madrid, España.
<http://lema.rae.es/drae/>
- Drucker, P. (2003). *The Essential Drucker: In One Volume the Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings*.
<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Estrategia/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Lo%20esencial%20de%20Drucker.pdf>
- Fundación para la Innovación, (23 de mayo de 1994) "La empresa emergente y la sociedad del futuro"; Conferencia presentada en el seminario Fundación para la Innovación, Santiago de Chile.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista; M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc. Graw Hill Interamericana Editores, S.A.
- Nova-Herrera, A. J.; (enero-junio 2016), *La formación integral: una apuesta de la educación superior, revista cuestiones de filosofía; volumen 2 número 18, Fundación Universitaria Juan De Castellanos Colombia*.
- Parlamento Europeo (2006). *Competencias clave. Textos aprobados por el Parlamento Europeo*. Estrasburgo: Parlamento Europeo.
- Parlamento Europeo y Consejo Europeo (2005). *Recomendación sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente*. Bruselas: COM.
- Sobrado, L.; Fernández, E, (2010) *Competencias Emprendedoras y Desarrollo del Espíritu Empresarial en los Centros Educativos; Universidad de Santiago de Compostela. Documento.pdf (uned.es)*
- Schumpeter, J.A. (1997). *Teoría del desenvolvimiento económico. Fondo de cultura Económica*. México.
<http://www.proglocode.unam.mx/sites/proglocode.unam.mx/files/docencia/Notas%20Clase%20Seyka%20-%20Teoría%20del%20desenvolvimiento%20económico%20Schumpeter.pdf>

*Sobrado, F., L. y Fernández, R., E. (2010). Competencias Emprendedoras Y Desarrollo Del Espíritu Empresarial En Los Centros Educativos. Facultad de Educación. UNED. Educación XXI. 13.1, 2010, pp. 15-38. ISSN: 1139-613X
<http://revistas.uned.es/index.php/educacionXXI/article/view/275>*

Villa, A. y Poblete, M. (2008). Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de competencias genéricas. Bilbao: Universidad de Deusto.

Yusuf, A. (1995). Critical success factors for small business: perceptions of South Pacific entrepreneurs. Journal of Small Business, vol. 23 (2), pp. 68-63

CAPÍTULO VI

PERFIL DE EGRESO, ESTUDIO EMPÍRICO EN LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

*Milka Escalera Chávez
Gustavo Gallegos Fonseca
Juan Fernando Cárdenas González*

RESUMEN

La calidad es un elemento competitivo para las instituciones educativas. En la Universidad autónoma de San Luis Potosí, la calidad es acreditada por el examen EGEL- CENEVAL. El presente estudio tiene como propósito analizar el perfil de egreso de los estudiantes de la carrera de administración de la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media, de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, con el fin de buscar las áreas más débiles en los resultados obtenidos y proponer modificaciones al plan curricular. Se utilizó para esta investigación el método de media móvil, para determinar el indicador de tendencia del perfil de desempeño del egresado en el periodo comprendido del año 2016 al año 2022. En el periodo comprendido del año 2016 a 2021, el mayor desempeño que reflejan los alumnos es el que corresponde a sin testimonio [ST]. El año en el que más número de alumnos muestra un nivel bajo es el 2019. Con respecto a las áreas de evaluación, las de más bajo desempeño son: Administración organizacional y gestión de la calidad y administración de la mercadotecnia.

Palabras claves: Examen de egreso, perfil del egresado, evaluación.

Introducción

La educación de nivel superior es un factor que se asocia con el desarrollo económico y competitividad de un país (López, 2020). El concepto de educación varía en función del contexto de estudio; los economistas la demarcan como un bien público con un mercado con características particulares. De acuerdo con la teoría del capital humano, la educación incrementa la productividad de las personas y, como consecuencia de este incremento, aumenta su capacidad de trabajo, sus destrezas y habilidades, y así las personas reciben mayores ingresos (Eicher, 1988; González, 2009). Bajo la teoría de señalización, la educación es utilizada por los empleadores como una muestra de las

características de las personas más productivas (Spence, 1973; Stiglitz, 2002; Arrow, 1973; González, 2009).

Teniendo en cuenta las teorías anteriores, las instituciones de educación deben de considerar políticas de calidad que muestren nuevas formas de comprender y encaminar los procesos de formación de los estudiantes, que les condesciendan una mejor capacidad de trabajo y que sean más productivos. Además, Garbanzo, (2007) exponen que a partir de los años noventa hay una tendencia en América Latina de considerar políticas de calidad en las Instituciones de Educación Superior, particularmente debido a las presiones de globalización económica. Guerrero, (2004) expone que la globalización demanda a la Educación Superior revisar los planes de estudio para de formar futuros profesionales para la autonomía, con capacidad crítica, reflexiva y analítica, sin descuidar el componente humanístico.

Desde otro ángulo, Naidu y Shuhada, (2016; Martínez, 2020) señala que la calidad es un elemento que otorga a las instituciones una ventaja competitiva frente a otras, sin embargo, la calidad requiere de contestar varias interrogantes ¿Qué, ¿cómo y cuánto aprenden los estudiantes? ya que los alumnos necesitan aprender más de lo que se requiere en el mundo laboral, que lo que el profesor desea enseñar.

DESARROLLO

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP, 2023) es reconocida como una institución que contribuye a la sociedad, formando profesionistas con los más altos estándares de calidad. como institución pública ha logrado el reconocimiento nacional e internacional por su alto compromiso con la calidad en cada uno de sus programas educativos. Representa más del 30% de la matrícula en el estado de San Luis Potosí siendo la universidad pública más grande del estado. Tiene presencia cinco regiones del estado una de ellas la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona media ubicado en Rioverde S.L.P. (Pérez, et. al, 2021)

Garduño (1999), señala que el concepto de calidad en educación se asociaba única y exclusivamente con el de evaluación académica, pero la calidad requiere de un juicio valorativo dado precisamente por la evaluación. En la UASLP, la calidad es acreditada por el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior [CENEVAL], a través del Examen General para el Egreso de la Licenciatura [EGEL]. El examen proporciona un valor para diferentes entes: a las Instituciones de Educación

Superior [IES], alumnos y empleadores. Una de las preocupaciones de la UAMZM es conocer si los egresados reportan un buen desempeño académico en cada área que comprende el examen.

El EGEL es una prueba de cobertura nacional para México que evalúa el nivel de conocimientos y habilidades académicas de los recién egresados de nivel licenciatura. El EGEL permite identificar si los egresados de la licenciatura cuentan con los conocimientos y habilidades necesarios para iniciarse eficazmente en el ejercicio profesional; (EGEL, 2019). Para el caso de la Unidad Académica Multidisciplinaria, es un indicador de calidad que valora el rendimiento académico del egresado, se ha convertido también en un requisito de egreso al término de la carrera universitaria, y se promueve como una opción más de titulación.

El EGEL en Administración es una prueba especializada que identifica si los egresados de esta licenciatura cuentan con los conocimientos y las habilidades necesarios para iniciarse de forma eficiente en la práctica de su profesión (CENEVAL; 2021). El EGEL en Administración está conformado por cuatro áreas de conocimiento: Administración organizacional y gestión de la calidad, Administración de las finanzas, Administración de la mercadotecnia y Administración de los recursos humanos. En cada área del examen se consideran tres niveles de desempeño: aún no satisfactorio (ANS), satisfactorio (DS) y sobresaliente (DSS).

La información que ofrece esta prueba es útil para el sustentante y para las instituciones. Para el sustentante, esta prueba permite al sustentante: a) el nivel de desempeño que se tiene a nivel nacional, b) Conocer las áreas de buen desempeño y prestar atención en las áreas debilidades, c) Contar con un referente para integrarse al mercado laboral. Para las instituciones, la información proporciona un recurso para valorar el rendimiento de sus egresados, así como obtener elementos fiables para planear y evaluar el currículo y adecuar los planes y programas de estudio. Sin embargo,

muchas veces, el desempeño académico de los alumnos revela que muchas veces esto no ocurre y se atribuye, el fracaso exclusivamente a los alumnos, y a veces es que no sé enseñanza lo que el alumno debe saber.

El presente estudio tiene como propósito analizar el perfil de egreso de los estudiantes de la carrera de administración de la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media, de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, con el fin de buscar las áreas más débiles en los resultados obtenidos y proponer modificaciones al plan curricular.

METODOLOGÍA

Se utilizó para esta investigación el método de media móvil, para determinar el indicador de tendencia del perfil de desempeño del egresado en el periodo comprendido del año 2016 al año 2022 y por medio de la técnica de pronósticos, se realizaron las predicciones para el 2023, 2024 y 2025.

Con la información obtenida se puede tener indicios de lo que va a suceder, y de esta forma reducir la incertidumbre; permitiendo así a la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media tomar mejores decisiones en sus estrategias de enseñanza aprendizaje y en la actualización de temas en su plan curricular.

La investigación es descriptiva. transversal, retrospectivo. Los datos se obtuvieron de fuentes secundarias en la página del informe anual de resultados EGEL 2016-2021, cómo se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Número y género de los sustentantes.

Año	No. alumnos	Hombres	Mujeres
2016	25	8	17
2017	49	18	31
2018	58	22	36
2019	73	21	52
2020	49	19	39
2021	39	15	24

Nota: Datos secundarios de CENEVAL.

RESULTADOS

En la tabla 2 se muestra los pronósticos de desempeño para el año 2022, 2023, 2024, 2025, se observa un aumento en el número de sustentantes en el año 2023 y, en el año 2024, la tendencia es a la baja. En cambio, el número de estudiantes con un desempeño -aún no satisfactorio [ANS], disminuye con respecto a los años anteriores y el número de sustentantes, con un desempeño satisfactorio [TDS], aumenta.

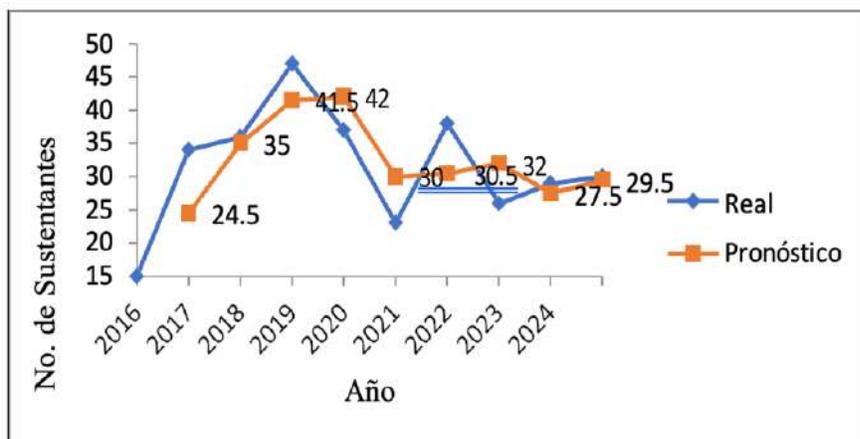
Tabla 2. Desempeño de los sustentantes.

No.	Año	No. Sustentante	Aún no satisfactorio (ANS)	Satisfactorio TDS	Sobresaliente TDSS
1	2016	25	15	10	0
2	2017	49	34	13	2
3	2018	58	36	12	10
4	2019	73	47	15	11
5	2020	49	37	7	5
6	2021	39	23	7	9
7	2022	57	38	7.7	0
8	2023	40	26	13	1
9	2024	45	29	12	4
10	2025	46	30	11	5

Nota: Datos secundarios de CENEVAL.

En el gráfico 1, se muestra la media móvil, que permite suavizar los datos para observar la tendencia general. El número de sustentantes con un desempeño aún no satisfactorio disminuye en el año 2021 y se incrementa un poco en el año 2022. Sin embargo, la tendencia es ir a la baja.

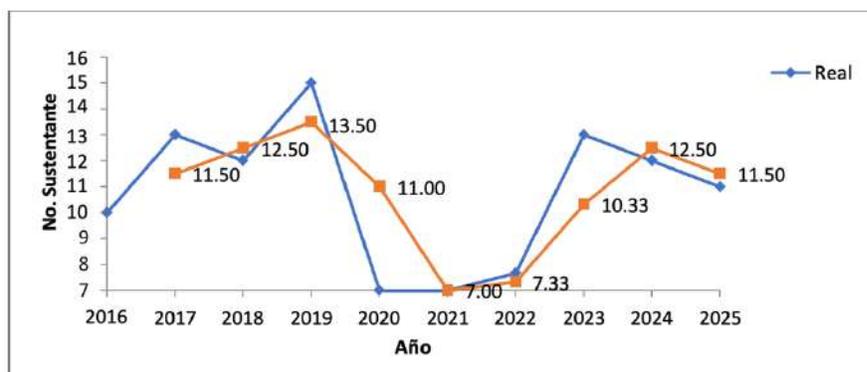
Gráfico 1. Media móvil del desempeño Aún no satisfactorio (ST).



Nota: Elaboración propia.

Avanzando en nuestro razonamiento, el gráfico 2 muestra la tendencia en el desempeño satisfactorio. Los resultados dejan ver que, en el año 2021, la tendencia es a la baja y se vuelve a incrementar en el año 2023. A pesar del aumento, es importante hacer notar que posterior a estos años, el número de alumnos con este tipo de desempeño baja.

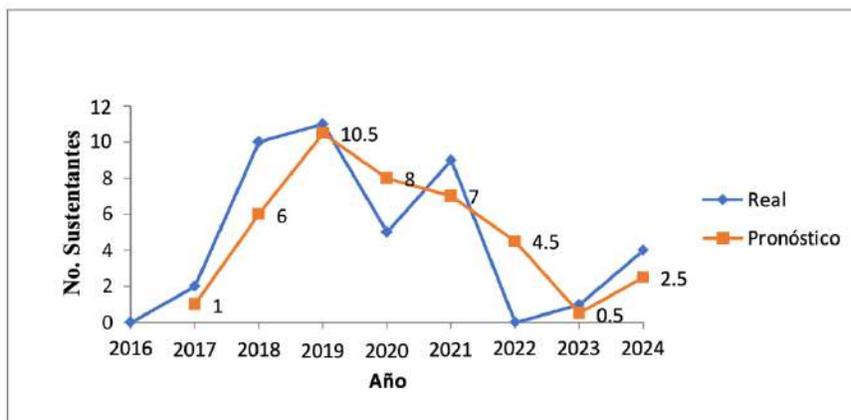
Gráfico 2. Media móvil del desempeño satisfactorio (TDS)



Nota: Elaboración propia.

Finalmente, en el desempeño sobresaliente, la tendencia del número de alumnos 0 con este tipo de desempeño decrece, sin embargo, se logra tener un crecimiento a partir del año 2024.

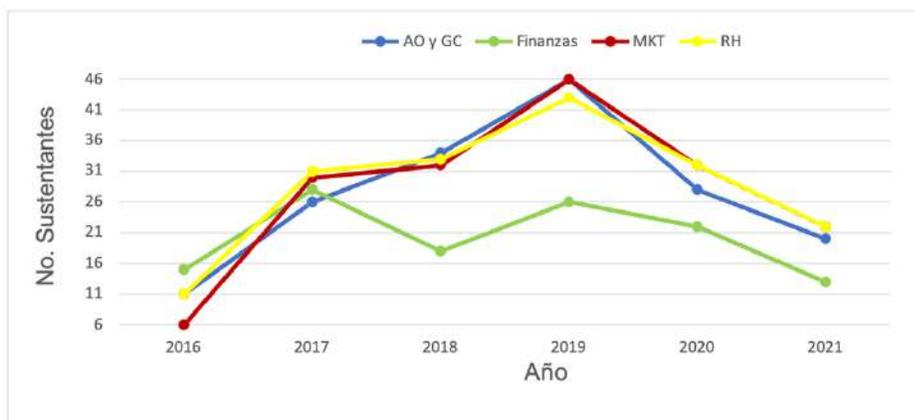
Gráfico 3. Media móvil del desempeño sobresaliente (TDSS)



Nota: Elaboración propia.

Con relación a las áreas evaluadas: Administración organizacional y gestión de la calidad, administración de las finanzas, administración de la mercadotecnia y administración de los recursos humanos, se observa en el gráfico 4 que en el área donde los estudiantes tienen más dificultades en administración de mercadotecnia y ha sido más notorio en el año 2019.

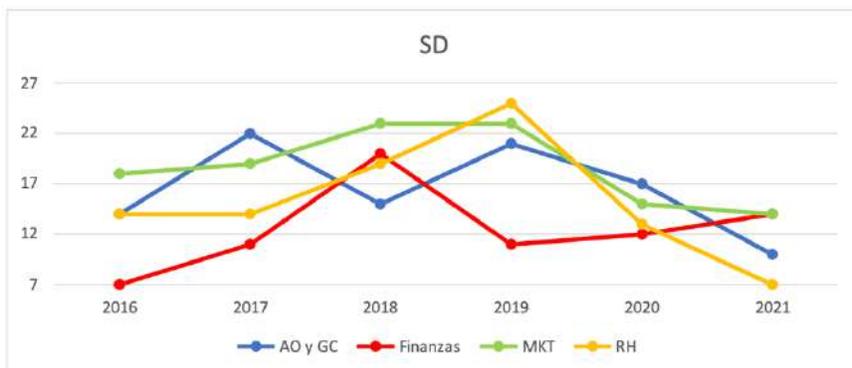
Gráfico 4. Áreas de evaluación. Aún No Satisfactorio (ANS).



Nota: Elaboración propia.

En lo que respecta al desempeño satisfactorio (DS), en el gráfico 5 se observa que, en el año 2020 y 2021, el nivel de los sustentantes bajó en estos años. El área de mejor desempeño, en el año 2020, fue administración organizacional y gestión de la calidad y, en año 2021, fueron: administración en finanzas y administración de mercadotecnia.

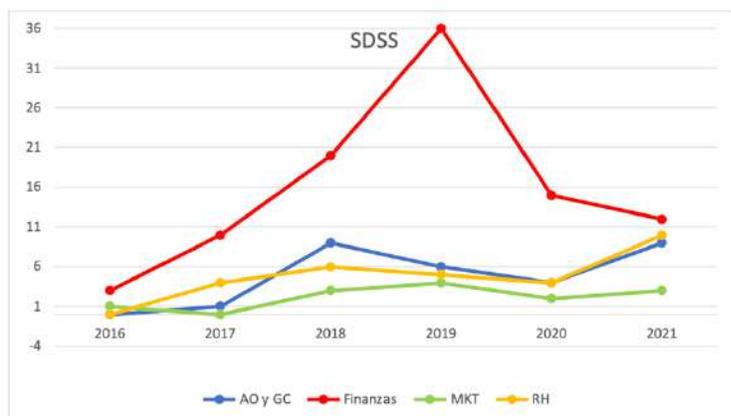
Gráfico 5. Áreas de evaluación. Desempeño Satisfactorio (DS).



Nota: Elaboración propia.

En cuanto al desempeño sobresaliente, el gráfico 6 muestra que en el año 2019 hubo un incremento considerable de alumnos con un desempeño sobresaliente en el área de las finanzas. El área con menos sustentantes con desempeño sobresaliente fue mercadotecnia. En cambio, en las áreas de administración y recursos humanos hubo un incremento.

Gráfico 6. Desempeño sobre saliente en el área de las finanzas.



Nota: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

El objetivo de esta investigación se logró, ya que fue posible constatar el perfil de egreso de los estudiantes de la carrera de administración de la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media, de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. De ahí que las conclusiones de este trabajo son las siguientes:

En el periodo comprendido del año 2016 a 2021, el mayor desempeño que reflejan los alumnos es el que corresponde Aún No Satisfactorio [ST]. El año en el que más número de alumnos muestra un nivel bajo es el 2019. Con respecto a las áreas de evaluación, las de más bajo desempeño son: Administración organizacional y gestión de la calidad y administración de la mercadotecnia.

De acuerdo con los resultados de la media móvil, el desempeño sin testimonio de los estudiantes se incrementa cada año.

Con respecto al testimonio de desempeño satisfactorio [TDS], en los años 2020 y 2021 el número de estudiantes que obtuvo este puntaje fue muy bajo; de 49 y 39 sustentantes, respectivamente, únicamente 7 obtuvieron este nivel.

Con respecto al Testimonio de Desempeño Satisfactorio [TDS], en los años 2020 y 2021 el número de estudiantes que obtuvo este puntaje fue muy bajo; de 49 y 39 sustentantes respectivamente, únicamente 7 obtuvieron este nivel. De acuerdo a las áreas de evaluación las de más bajo desempeño es en administración de las finanzas.

De acuerdo con los resultados de la media móvil, el Testimonio de Desempeño Satisfactorio [TDS] de los estudiantes se incrementa cada año.

Referente al Testimonio de Desempeño Sobresaliente [TDSS] son muy pocos alumnos los que lo logran, el número más alto alumnos que obtuvo este puntaje fue en el año 2018 (10 alumnos). El área de evaluación con mayor número de alumnos fue administración de las finanzas. Es decir, los alumnos sobresalientes una de sus materias fuertes fue la relacionada con las finanzas.

De acuerdo con los resultados de la media móvil, el Testimonio de Desempeño Sobresaliente de los estudiantes se incrementa cada año.

Se observó que, en los años 2020 y 2021, más del 50% de los estudiantes obtuvo un nivel desempeño no satisfactorio, lo que refleja que el proceso educativo virtual afectó la calidad de la educación.

PROPUESTAS

- Buscar las áreas más débiles en los resultados obtenidos y, proponer modificaciones a las materias donde se encuentre esta área de oportunidad.
- Las modificaciones pueden ser en el contenido de las materias (conocimientos), también en la habilidad que se requiere para cada una de ellas.
- Fortalecer las materias donde los alumnos muestran un desempeño sobresaliente.
- Revisar el uso de las tecnologías de la información como estrategias de enseñanza de aprendizaje.
- Realizar y aplicar un examen piloto sobre las áreas y temas que aborda el examen EGEL.
- Buscar nuevas estrategias de aprendizaje, como el uso de diversas plataformas para la revisión de los contenidos tanto para el docente como para los alumnos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior [CENEVAL], (2021). *Informes Anuales de Resultados EGEL* <https://ceneval.edu.mx/informes-anales-de-resultados-egel/>
- Garbanzo-Vargas, G. (2007). *Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública* *Revista Educación* 31(1), 43-6.
- Garduño, L. (1999). *Hacia un modelo de evaluación de la calidad de instituciones de educación superior. Revista Iberoamericana de educación, (21), 93-103.* <https://core.ac.uk/download/pdf/41564365.pdf>
- González, D. (2019). *Factores individuales que afectan la demanda de educación superior en ingenierías: caso de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. Cuadernos de Administración, 22 (39): 307-333.* http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-
- Guerrero, G. (2004). *La Educación en el contexto de la Globalización* *Revista Historia de la Educación Latinoamericana, 6, (6), 43-354.* <https://www.redalyc.org/pdf/869/86900620.pdf>.
- Informes Anuales de Resultados del Examen General para el Egreso de la Licenciatura en Administración (EGEL-ADMON, 2020). (abril, 2021).* https://ceneval.edu.mx/wp-content/uploads/2021/07/ADMON_2020.pdf.
- Informes Anuales de Resultados del Examen General para el Egreso de la Licenciatura en Administración (EGEL-ADMON, 2021). (marzo, 2022).* https://ceneval.edu.mx/wp-content/uploads/2022/03/ADMON_2021.pdf
- López-Leyva, S. (2020). *Fortalezas y debilidades de la educación superior en América Latina para la competitividad global. Formación universitaria, 13(5), 165-176.* https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000500165&script=sci_arttext
- Martínez Luis, David, Pérez Fernández, Alberto, Pat Fernández, Lucio Alberto, y García Rodríguez, José Félix. (2020). *La importancia de la calidad en la universidad pública. La percepción del estudiante en la Universidad Autónoma del Carmen. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 10(20), e038. Epub 18 de noviembre de 2020.* <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.658>.
- Pérez, J. Pozos Guillén, A. Cárdenas, G. Pérez, A. (2021) *Modelo de educación a distancia.* http://multimodal.uaslp.mx/docs/EaD_ModeloEaDenlaUASLP.pdf.

CAPÍTULO VII

PERCEPCIÓN DE LOS EGRESADOS DE LA PERTINENCIA SOCIAL DEL POSGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE LA UAZ

*Reina Margarita Vega Esparza
Víctor Hugo Bañuelos García
Rubén Carlos Álvarez Díez
Flor de María García Martínez*

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue describir la percepción de los egresados con respecto a la pertinencia social del posgrado en Administración de la Universidad Autónoma de Zacatecas [UAZ], por dos motivos principales: actualizar el currículo actual y avanzar en los requisitos que solicita el Programa Nacional de Posgrados de Calidad [PNPC], a efecto de incorporarse al mismo. Se consultó bibliografía de diversos autores que sustentan el estado del arte y las cuestiones metodológicas. El tipo de investigación fue cuantitativo, no experimental, nivel investigativo explicativo, estudio transversal, con datos primarios, recabados durante mes de junio de 2022. Se entrevistaron 85 egresados como parte de una muestra por conveniencia, mediante un formulario utilizando el análisis factorial exploratorio. Como conclusiones se destaca que el programa académico goza de un buen prestigio en el ámbito social, se les remunera bien a los egresados; comparativamente con otras instituciones, tiene una mayor aceptación, no obstante, se hace necesaria una revisión y/o actualización de los planes de estudio, acorde a las políticas institucionales, con base en los Objetivos de Desarrollo Sostenible [ODS], emitidos por Naciones Unidas.

Palabras clave: Pertinencia social, posgrado, desarrollo sostenible y egresados.

Introducción

Actualmente, se vive una nueva etapa en la educación superior en México y en el mundo, debido a diversos factores entre los cuales se encuentran: una pandemia originada por el COVID-19, que prácticamente paralizó las actividades académicas por un tiempo, adecuándose a una forma de trabajo no acostumbrada y difícil para algunos, el vertiginoso avance y uso de la tecnología, la globalización inmersa en la vida de todos los seres humanos, una sociedad del conocimiento y de la economía cada

vez más acelerada y desestabilizadora, un nivel de incertidumbre en los ámbitos político, social, medioambiental y económico, en donde los gobiernos federales, estatales y municipales deberán establecer procesos acordes a enfrentar los desafíos que se presentan ante problemas agudos y profundas desigualdades sociales, entre otros.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES], publica en su documento *Visión y Acción 2030, Propuesta de ANUIES para renovar la educación superior en México*, un apartado donde se encuentran las estrategias que han coadyuvado a lograr los Objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas [ONU] en 2015, en México. En el objetivo 4, se habla de garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, en donde se señala que se requiere “garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible...” (ANUIES, 2018). Lo anterior marca la pauta sobre el quehacer que tienen las Instituciones de Educación Superior [IES], en lo que se refiere a la pertinencia de los planes y programas de estudio, la capacitación de los profesores y un reforzamiento de alianzas estratégicas para la generación y aplicación del conocimiento con éstas, los gobiernos y los sectores productivos. En este sentido, los países pretenden lograr un reto mayúsculo: universalización de la educación superior, el desarrollo científico y tecnológico.

DESARROLLO

Las IES requieren que los programas académicos que ofertan sean pertinentes para la sociedad, en cuanto a que los egresados adquieran competencias para su vida personal y laboral, con una infraestructura física adecuada, la cual debe derivarse de las funciones fundamentales de la misión, organización, funcionamiento y gobierno de la Universidad Autónoma de Zacatecas, aspectos contemplados en su Ley Orgánica en los artículos 1º y 4º fracción I, que estipula que uno de los fines primordiales de ésta es impartir educación que permita al estudiante prestar servicios a la sociedad con eficacia y profesionalismo (UAZ, 2001).

Asimismo, el Modelo Académico UAZ, Siglo XXI (2005) que regula las actividades sustantivas orienta su oferta académica, así como los planes y programas de estudio hacia una educación de calidad en donde señala como características fundamentales: la pertinencia, relevancia, eficiencia, eficacia, trascendencia y equidad, que vayan acorde a los requerimientos de la sociedad. Plantea, además, una estructura curricular que contribuya a una formación integral, abierta, polivalente

flexible y pertinente. En ese tenor, alude a que la pertinencia exige una vinculación entre los niveles educativos, queden continuidad a la adquisición de conocimientos y habilidades del pensamiento, que promuevan sujetos activos, comprometidos con una actualización permanente, independientes en su aprendizaje y en su actuar como profesionales y como seres humanos.

De esta manera, la pertinencia social implica una vinculación de los programas, de los alumnos, de la administración y egresados con los grupos sociales, el sector productivo y de servicios; además exige una incorporación permanente de nuevos conocimientos y aplicación de herramientas adecuadas para lograr un apego estricto al currículo escolar. La palabra pertinencia en su acepción más simple, proviene del latín *pertinentia*, que significa “correspondencia”, “congruencia”, “correspondencia” entre otros sinónimos. En educación, constituye un aspecto sustancial en la planeación de actividades académicas, estableciendo si éstas son idóneas o adecuadas para el objetivo que se persigue. En este sentido, Coronado y Estévez (2016) mencionan la necesidad de que las universidades por su naturaleza requieran generar resultados que sean pertinentes socialmente hablando, ello significa que, al formar alumnos, éstos deben cumplir metas orientadas hacia los requerimientos de la sociedad.

En la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción, que se llevó a cabo en París en 1998, convocada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], se firmó un acuerdo el cual en el artículo 6, enuncia una Orientación a largo plazo fundada en la pertinencia, en donde refiere el hecho de que dicha pertinencia de la educación superior, consiste en adecuarla a las necesidades de las instituciones y de lo que hacen, agregando que es insoslayable una articulación entre los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo, realizar actividades orientadas a combatir la pobreza, la intolerancia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente y el cuidado de salud, como elementos prioritarios y aumentar la contribución al desarrollo del sistema educativo, haciendo hincapié en una formación y capacitación de profesores, a la elaboración de un currículum adecuado y a promover la investigación científica.

Lo anterior empata y da seguimiento a los 17 ODS emitidos por Naciones Unidas en 2015, pero fundamentalmente al ODS 4, Educación de Calidad, que se refiere a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, pues se considera que la educación es un medio para salir de la pobreza, además de otros aspectos.

Tal como se establece en el Modelo UAZ, siglo XXI, “la pertinencia es social y académica, cuando los resultados de un programa educativo corresponden y son congruentes con las expectativas, necesidades, postulados, preceptos y enfoques contemporáneos, respecto a dos ámbitos: el de la pertinencia social, económica, política y cultural; y la pertinencia del conocimiento relativa a lo vigente y útil de las técnicas, las tecnologías, las disciplinas humanísticas y los nuevos descubrimientos y creaciones” (p. 34). Así, la pertinencia social en educación es el nivel en el que la misión, visión, organización y los planes de estudio de una universidad, se adecúan a las necesidades del entorno social en donde se encuentra inmersa.

Así, Coronado y Estévez (2015), establecen que la pertinencia social es una contribución conjunta de soluciones que la IES tienen como respuesta y atención de diversas necesidades, demandas y problemas que le aquejan a la sociedad, la cual se va transformando día a día, al igual que sus exigencias.

El objetivo de este análisis fue describir la percepción de los egresados con respecto a la pertinencia social del posgrado en Administración de la Universidad Autónoma de Zacatecas, (UAZ), como parte de la línea de investigación que desarrollan los integrantes del Cuerpo Académico UAZ-CA- 206 de la UAZ.

METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo cuantitativo, no experimental, nivel investigativo explicativo, estudio transversal, con datos primarios, recabados durante mes de junio de 2022 a propósito de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Se tomó como referencia la base de datos de los alumnos egresados, se seleccionó una muestra por conveniencia Cohen, Manion, y Morrison, (2003) basada en aquellos alumnos de los cuales se tuviera la información de contacto, a fin de solicitar que contestaran la encuesta elaborada con el mencionado fin; en este caso, 85 alumnos, que fueron las unidades de análisis, de entre las dos últimas generaciones, esto por tener los datos de localización -como ya se comentó-.

Con el propósito de recabar los datos necesarios para llevar a cabo la presente investigación, se utilizó un cuestionario estructurado, diseñado en un formulario de Google, el cual fue enviado a los egresados de la Maestría en Administración de la UACyA. Dicho instrumento, se conformó con información referente a: tres ítems sobre datos personales, seis sobre datos laborales, 35 relacionados

que tienen que ver con diversos temas del funcionamiento del programa, 13 de evaluación docente, 19 de organización y desempeño institucional y uno sobre educación continua.

RESULTADOS

Se utilizó para efecto de este análisis solo algunos de los ítems del, procesándose la información mediante el software estadístico SPSS para las ciencias sociales versión 24. Con algunos estadísticos descriptivos como: 54.1% son de sexo femenino, el 45.9% masculinos, el 50.6% refirió ser soltero(a), el 40% casado(a), el 5.9% divorciado(a) y el 3.5% se encuentra en unión libre. El rango de edad está entre los 24 años y 73 años, el 50% de ellos tiene 33 años o menos, 48.2% cuenta con un empleo en el sector público, 41.2% en el sector privado, el 10.6% no trabaja; 89.4% de los egresados se encuentra laborando en un área afín al posgrado y 73.3% manifiesta que la maestría le ayudó a mejorar su empresa o lugar de trabajo.

Utilizando la técnica estadística del análisis factorial exploratorio, se buscaron las dimensiones que subyacen a partir de variables observables (Uriel, 1995), reduciendo con esta técnica, a unas pocas dimensiones o variables endógenas, un conjunto de ítems que tienen relación entre sí (Hair Jr., Black, Babin y Anderson, 2010).

La medida de adecuación muestral de Káiser-Meyer-Olkin (KMO), permite contrastar la magnitud de los coeficientes de correlación observados con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial, este varía entre 0 y 1. Se debe cumplir con la regla de obtener un valor mayor que 0.5, de otra manera, indica que no debe utilizarse esta técnica estadística (Uriel y Aldás, 2005), poniendo atención al test de esfericidad de Bartlett, que contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad, que en caso de aceptar la mencionada hipótesis, no existirían correlaciones significativas entre las variables; haciendo del método, no apto para los datos utilizados, indicando la falta de estructura de correlación entre las variables involucradas.” (Zamora y Chávez, 2010). Para el presente, se obtuvo. $KMO = .852$, $Bartlett = 1.8 \times 10^{-72}$.

Después de comprobar que las variables varían a más de 10% y menos de 90%, de otra manera se podrían considerar constantes (ver cuadro 1), siendo este otro requisito para la técnica utilizada (Jiménez, 2013) se eligen los descriptivos, el método de extracción, tipo de rotación para las iteraciones, desechando variables con menos de 50% de correlación (Uriel y Aldás, 2005), posterior a verificar, que la consistencia interna, utilizando el Alpha de Cronbach (Cronbach,

1951), sea superior a .7 (Nunnally y Berstein, 1994), se guardan como puntuaciones estándar, en donde se puede ver qué tanto se alejan cada una respecto de la media aritmética.

Cuadro 1. Análisis factorial exploratorio ítems del criterio para elegir la maestría en administración.

Análisis factorial exploratorio ítems del criterio para elegir la maestría en administración				
Factor	Alfa de Cronbach	Varianza total explicada	Ítems medidos en escala de Likert.	¿Cómo se agrupa la opinión de los egresados de la maestría en administración?
Todos los ítems (instrumento)	.898	61.31%	17	Alta consistencia interna, el instrumento mide lo que pretende y adecuada varianza total explicada, arriba del 50% requerido.
Factor1	.890	50.54%	Siete	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La Maestría es de alta demanda en el mercado ✓ A los egresados del posgrado se les paga bien ✓ Consejo de profesores ✓ Consejo de orientadores ✓ Consejo de familiares y amigos ✓ Interés en el medio por trabajar con egresados de este programa ✓ La comparación con egresados de otras instituciones resulta favorable
Factor2	.799	10.767%	Cuatro	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El plan de estudios ✓ La duración de los estudios ✓ Por tener vocación y habilidades personales ✓ Por tener costos competitivos en relación con la calidad de la formación

Nota: Elaboración propia.

Quitando los criterios que tienen cargas factoriales pequeñas (Uriel y Aldás, 2005), quedan dos factores, el primer factor (con mayor varianza total acumulada (Hair Jr., Black, Babin y Anderson, 2010) tiene que ver con la motivación para elegir a la maestría en administración, con siete ítems que se refieren a la demanda y trabajo de los egresados, así como a los consejos para ingresar al programa. El segundo factor cuatro ítems que se refieren al plan de estudios, duración, vocación y costo del posgrado; se tiene un valor adecuado de Alpha de Cronbach, así como una alta varianza explicada (ver gráficas 1 y 2).

Gráfica 1.



Gráfica 2.



Nota: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos en la encuesta.

De acuerdo a la gráfica 1, se aprecia que el 63.29% de los encuestados, considera que los ítems que se agruparon en el factor uno, influyeron al elegir la maestría en administración. En la gráfica 2, se aprecia que un 60.76% de los egresados están de acuerdo con los ítems del segundo factor encontrado con el análisis factorial exploratorio influyeron en la elección del posgrado.

Al cruzar los factores encontrados con la técnica de factorial exploratorio a los ítems que corresponden con el grado de valoración que el egresado de la maestría en administración les otorga a los criterios para elegir la. Utilizando la técnica chi cuadrado de Pearson (Pardo y San Martín, 2006) se contrastaron las variables categóricas: sexo, edad en rangos, estado civil, trabajar en sector público o privado, si la maestría le permitió crear, mejorar su trabajo/empresa, así como trabajar en su perfil profesional; se encontró evidencia estadísticamente significativa de que hay relación entre la variable “la Maestría en Administración le permitió mejorar su empresa/la empresa en la que labora” está relacionada con el factor 2, de manera positiva (Cuadro 2).

Cuadro 2. Análisis factorial exploratorio de ítems opinión sobreespacios, al elegir la Maestría en Administración.

Análisis factorial exploratorio de ítems opinión sobreespacios, al elegir la Maestría en Administración.				
Factor	Alfa de Cronbach	Varianza total explicada	Ítems medidos en escala de Likert.	¿Cómo se agrupa la opinión de los egresados de la maestría en administración?
Todos los ítems (instrumento)	.897	74.34%	Ocho	Considerable consistencia interna, el instrumento mide lo que pretendey adecuada varianza total explicada, arriba del 50% requerido.
Factor 1	.877	58.92%	Cinco	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existencia de espacios para desarrollar sus actividades de estudio ✓ Espacios deportivos ✓ Áreas verdes ✓ Estacionamiento ✓ Limpieza (salones, sanitarios, aulas, etc.)
Factor 2	.875	15.42%	Tres	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Equipamiento de biblioteca ✓ Equipamiento de aulas ✓ Equipamiento de salas audiovisuales

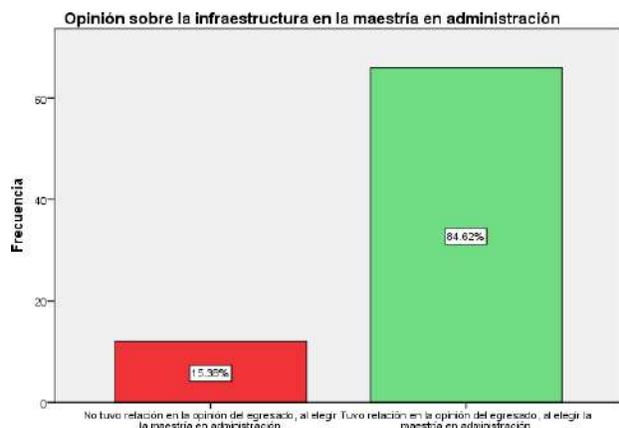
Nota: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos en la encuesta.

De acuerdo al chi cuadrado de Pearson, se encontró evidencia estadísticamente significativa de que el factor 2 está relacionado con mejorar su empresa/la empresa en la que labora, donde existe una mayor frecuencia observada que la esperada.

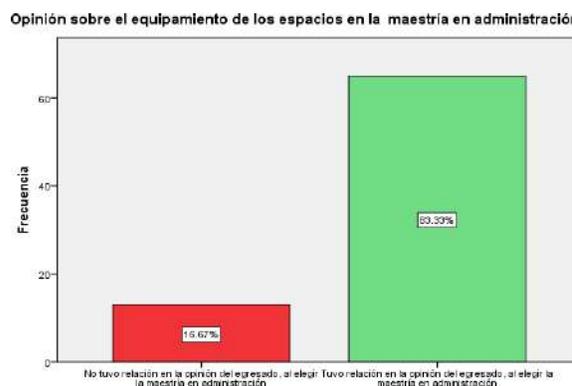
Al analizar la opinión de los espacios y su influencia para elegir al posgrado, de acuerdo a la opinión expresada en el instrumento de recolección de datos, se agrupan en dos factores, el primer factor con cinco ítems, referidos a espacios para estudio, deportivos, estacionamiento, sanitarios y limpieza, con mayor varianza total acumulada (Hair Jr., Black, Babin, y Anderson, 2010) el segundo factor, tiene

que ver con el equipamiento de biblioteca, aulas y salas audiovisuales. El Alpha de Cronbach es adecuado, con suficiente varianza explicada, 74.34% (gráficas 3 y 4).

Gráfica 3.



Gráfica 4.



Nota: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos en la encuesta.

Después de la recodificación en una nueva variable en rangos de unidades estándar respecto a la media del factor, en las gráficas se aprecia que en 84.62% y 83.33% los egresados están de acuerdo con los ítems de los dos factores encontrados con el análisis factorial exploratorio, que se refiere a aspectos de infraestructura que se tomaron en cuenta a la hora de elegir el posgrado.

Tablas cruzadas, chi cuadrado de Pearson.

Al cruzar los factores encontrados con la técnica de factorial exploratorio a los ítems que corresponden a la opinión sobre espacios de la maestría en administración, al momento de elegirla. Utilizando la técnica chi cuadrado de Pearson (Pardo y San Martín, 2006), se contrastaron las variables categóricas: sexo, edad en rangos, estado civil, trabajar en sector público o privado, si la maestría le permitió crear, mejorar su trabajo/empresa, así como trabajar en su perfil profesional; se encontró evidencia estadísticamente significativa de que no hay relación entre ninguna de las variables antes mencionadas con las características de los factores encontrados (cuadro 3).

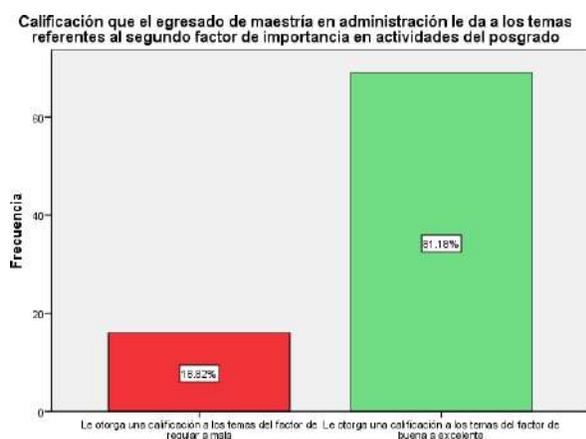
Cuadro 3. Análisis factorial exploratorio de ítems respecto a calificar la eficiencia de las actividades desarrolladas durante la Maestría en administración.

Análisis factorial exploratorio de ítems respecto a calificar la eficiencia de las actividades desarrolladas durante la Maestría en administración				
Factor	Alfa de Cronbach	Varianza total explicada	Ítems medidos en escala de Likert.	¿Cómo se agrupa la opinión de los egresados de la maestría en administración?
Todos los ítems (instrumento)	.917	70.54%	Nueve	Alta consistencia interna, el instrumento mide lo que pretende y adecuada varianza total explicada, arriba del 50% requerido.
Factor 1	.909	57.76%	Cinco	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existió atención del responsable del Programa Académico de la Maestría con relación a las necesidades académicas de los alumnos. ✓ Se asignó oportunamente al profesorado al inicio de cada semestre. ✓ Hubo una adecuada cantidad de docentes por cantidad de alumnos ✓ Hubo una adecuada cantidad de personal administrativo ✓ El plan de estudios respondió a las necesidades del perfil de egreso
Factor 2	.797	12.77%	Cuatro	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se realizaron foros académicos, cursos, seminarios, talleres, conferencias, seminarios, entre otros. ✓ Se estimuló al trabajo de investigación conjunto entre profesores y alumnos. ✓ Hubo orientación y conducción de tesis. ✓ Se aplicaron encuestas de evaluación de calidad docente

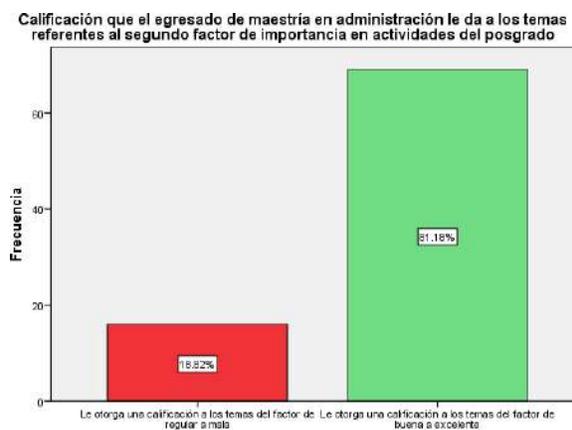
Nota: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos en la encuesta.

Después de analizar los ítems que corresponden a calificar la eficiencia de las actividades desarrolladas durante la maestría en administración, con $KMO = .877$, $Bartlett = 3.76 \times 10^{-75}$, una vez separando las cargas factoriales pequeñas (Uriel y Aldás, 2005), la percepción de los egresados sobre la eficiencia de las actividades en el posgrado, se agrupa en dos factores, el primero de ellos, tiene que ver con la atención del responsable, asignación y cantidad de profesores, administrativos y el plan de estudios. El segundo se refiere a la realización de foros académicos, trabajo entre profesores y alumnos, titulación y valuación del docente; se tiene como en los anteriores, un valor adecuado de Alpha de Cronbach, así como una alta varianza explicada.

Gráfica 5.



Gráfica 6.



Nota: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos en la encuesta.

Después de la recodificación en una nueva variable en rangos de unidades estándar respecto a la media del factor, en las gráficas 5 y 6, se aprecia que en 87.06% y 81.18% los egresados están de acuerdo con los ítems de los dos factores encontrados con el análisis factorial exploratorio, que se refiere a aspectos administrativos y de actividades académicas del posgrado.

Tablas cruzadas, chi cuadrado Pearson.

Al cruzar los factores encontrados con la técnica de factorial exploratorio a los ítems que corresponden con la eficiencia de las actividades desarrolladas durante la estancia en la maestría en administración. Utilizando la técnica chi cuadrado de Pearson (Pardo y SanMartín, 2006), se contrastaron las variables categóricas: sexo, edad en rangos, estado civil, trabajar en sector público o privado, si el posgrado le permitió crear, mejorar su trabajo/empresa, así como trabajar en su perfil profesional; se encontró

evidencia estadísticamente significativa de que hay relación entre las siguientes variables, de acuerdo a la importancia que tiene el factor con las características de éste (cuadro 4).

Cuadro 4. Tablas cruzadas.

Tablas cruzadas: De acuerdo con la prueba Chi cuadrada de Pearson, Se encontró evidencia estadísticamente significativa de que:		
VARIABLES PARA CONTRASTAR	Significancia asintótica bilateral	Interpretación
Factor 1–estado civil	.013	Está relacionada la respuesta calificar de bueno a excelente a los temas del factor contrastado, encontrando mayor frecuencia observada que esperada.
Factor 1–edad en rangos	.008	Los egresados en el rango de edad hasta 29 años otorgan una calificación a los temas del factor, de bueno a excelente, teniendo mayor frecuencia observada que esperada.

Nota: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos en la encuesta.

De acuerdo al chi cuadrado de Pearson, se encontró evidencia estadísticamente significativa de que el factor uno está relacionado con el estado civil del egresado, observando mayor frecuencia de la esperada; este mismo factor se encuentra relacionado con la edad codificada en rangos, en donde los egresados con hasta 29 años califican de bueno a excelente los ítems del mencionado factor.

CONCLUSIONES

Al utilizar la técnica estadística de análisis factorial exploratorio, se pudo identificar cómo se agrupa la opinión de los egresados de la Maestría en Administración, respecto a situaciones propias del posgrado como son: carencias que él observa, funcionamiento como institución, competencias que desarrolló durante su estancia, además de la preparación para el mercado laboral. Al efectuar el análisis estadístico descriptivo, destaca que el 89.4% labora en un área afín al posgrado; 73.3% considera que la maestría le ayudó a mejorar su empresa o lugar de trabajo, lo que legitima su opinión sobre la pertinencia del posgrado.

De acuerdo a dicho análisis, los criterios para elegir la maestría en administración se agruparon en dos factores con 50.54 % y 10.76% respectivamente de la varianza total explicada, el primero de ellos tiene que ver con la motivación para elegir el programa, en un factor con siete ítems que tiene que ver con la demanda de trabajo y los consejos querecibieron para la elección del posgrado. El segundo factor agrupó ítems que refieren al plan y duración de estudios, vocación y costo del posgrado; al cruzar estos factores, utilizando la prueba de χ^2 cuadrado de Pearson, se encontró evidencia estadísticamente significativa de que el segundo factor recodificado en rangos está relacionado con mejorar su empresa o la empresa en donde trabajan.

Respecto a los espacios físicos e infraestructura, el análisis estadístico reveló que se agrupa la percepción en dos factores con 58.92% y 15.42% de varianza total explicada respectivamente, el primero de ellos con cinco ítems se refiere a espacio para actividad deportiva, áreas verdes, estacionamiento, limpieza, mientras el segundo se refiere a equipamiento en la biblioteca, salas audiovisuales.

En lo que respecta a calificar la eficiencia de las actividades desarrolladas durante la estancia en la maestría, la técnica estadística agrupó dos factores con 57.76% y 12.17% respectivamente, el primero agrupó temas como atención del responsable del programa, asignación oportuna y suficiente de docentes y personal administrativo, enfatiza si el plan de estudios respondió a las necesidades del perfil de egreso que buscan; el segundo factor refiere a la realización de foros académicos, estimular el trabajo de investigación, orientación en titulación y evaluación del docente, cruzando estos factores recodificados en rangos con las variables categóricas de interés, se encontró evidencia estadísticamente significativa de que hay relación entre los ítems del factor uno, el estado civil, en donde los casados evalúan mejor al programa, mientras que el mismo factor está relacionado con la edad en rangos, en donde hasta 29 años, los alumnos perciben de bueno a excelente el programa de la maestría en administración.

Es importante que se actualice y en su caso, restructure el plan de estudios de la Maestría en Administración, pues la última actualización se hizo ya hace casi 20 años, independientemente de que se hace necesario, incluir en su contenido las políticas públicas relacionadas con el desarrollo sostenible y otros aspectos innovadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES], (2018). Visión y acción 2030- Propuesta de la ANUIES para renovar la educación superior en México. ANUIES, Primera edición. http://www.anui.es.mx/media/docs/avisos/pdf/VISION_Y_ACCION_2030.pdf*
- Cárdenas G. C., Fariás M. G. y Méndez C. G., (2017) ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un estudio de Caso en Educación Superior, REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Vol. 15, núm. 1, pp. 19-35. Red Iberoamericana de Investigación Sobre Cambio y Eficacia Escolar. Madrid, España.*
- Cohen, L., Lawrence, M. y Morrison, Ke. Research methods in education (5a ed.). RoutledgeFalmer. London, 2003.*
- Coronado M. A., y Estévez Ety-Haydeé. Pertinencia social de una universidad pública en México, desde la visión de estudiantes, empleadores y docentes. Revista Iberoamericana de Educación Superior, vol. VII, núm. 20, 2016, pp. 172-1890. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, D.F. México. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722016000300172*
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT, 2011). Programa Nacional de Posgrados. Versión 2, consultada el día 3 noviembre de 2022, de la página de internet http://dsia.uv.mx/sipo/Material_apoyo/Glosario_Escolarizada.pdf*
- Cronbach, L. J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, vol.16. No. 3 University of Illinois September 1951.*
- Hair, Joseph., Black, William, Barry, J. Babin y Anderson, Rolph E. Multivariate Data Analysis. Seventh Edition. Pearson, 2010.*
- Hernández -Sampieri, R., Fernández C. C. y Baptista L. P. Metodología de la investigación (6a. ed.). Editorial McGraw-Hill. México, 2014.*
- Jiménez, L. Apuntes. ANUIES. Curso: Análisis por muestreo con el paquete SPSS. México. 2013.*
- Mendoza F. V., Moreira, Ch. J. y Mera, P. C. Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. Revista Publicando,9(34), 31-40. 2022. Consultado en: <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2301>*
- Naciones Unidas. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015. <https://undocs.org/es/A/RES/70/1>*
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. Psychometric Theory. McGraw-Hill. New York. 1994.*

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO](1998), información recuperada de la página de internet el día 11 noviembre de 2022 en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113878_spa

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción. 1989. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113878_spa

Pardo M. A. y San Martín C. R. Análisis de datos en psicología II. Editorial Pirámide. Madrid, España. 2006.

Universidad Autónoma de Zacatecas. Modelo Académico UAZ SIGLO XXI. Documento físico, 2005.

Universidad Autónoma de Zacatecas. Ley Orgánica de la UAZ. Documento físico, 2001.

Universidad Autónoma de Zacatecas, Unidad Académica de Contaduría y Administración, 2005. Portal de internet, consultado el día 09 de noviembre de 2022, de la página, <http://fca.uaz.edu.mx/index.php?menu=misionvision>

Uriel J. E. Análisis de Datos: Series Temporales y Análisis Multivariante. Editorial AC., España, 1995.

Uriel J. E. y Aldás M., J. Análisis Multivariante Aplicado. Editorial Thomson-Paraninfo. España, 2005.

Zamora, S. y Chávez C. Análisis factorial: una técnica para evaluar la dimensionalidad de las pruebas. Cuaderno técnico 6. Primera edición. Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior. México. 2010.

CAPÍTULO VIII

ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN CONTADURÍA DE LA UNIVERSIDAD VASCO DE QUIROGA, A.C. DURANTE EL PERIODO 2015- 2022

*Yunuén Morales Arellano
Alberto Olivares Flores*

RESUMEN

El documento de investigación tiene por objetivo determinar si las habilidades profesionales requeridas por el mercado laboral de la licenciatura de contaduría pública son las adquiridas por los egresados de la Universidad Vasco de Quiroga A.C. [UVAQ] en los periodos del 2015 – 2022, partiendo de las nociones teóricas relacionadas con las habilidades profesionales necesarias en el campo laboral y con los estándares internacionales de Educación para Contadores Profesionales. La trascendencia de la investigación recae en la necesidad de contar con datos actuales sobre los egresados del programa en cuestión y su desempeño profesional para la identificación de aspectos necesarios para los planes de estudio futuros y las necesidades de los egresados del programa de estudios. La hipótesis general de trabajo es que las habilidades profesionales de los egresados de la licenciatura en contaduría pública de las generaciones egresadas en el periodo de estudio en la UVAQ son suficientes para el ejercicio de su labor profesional. El instrumento de investigación para la comprobación de este planteamiento consistirá en una encuesta dirigida a los egresados de las generaciones en el periodo mencionado. Los resultados obtenidos dentro del análisis destacan la necesidad de incluir dentro de los planes de estudio de la licenciatura, asignaturas, programas o actividades que les permitan a los alumnos adquirir las habilidades de orientación basada en resultados, orientación al cliente y gestión del conflicto.

Palabras clave: Habilidades profesionales, contaduría pública, perfil de egreso.

Introducción

El campo educativo en el mundo actual requiere de herramientas que permitan a las instituciones conocer los resultados concretos de procesos de formación en Instituciones de Educación Superior. Por tal motivo la Universidad Vasco de Quiroga a través de la Facultad de Contaduría y Administración, realiza esta investigación misma que contará con diversas fases en su construcción y análisis.

La primer fase que se muestra en este documento, consiste en realizar la recopilación de datos personales de los egresados, mismos que son de interés para la dirección de la licenciatura en el contexto de mantener vínculos Universidad-egresados, y al mismo tiempo conocer las habilidades profesionales adquiridas por los egresados de las licenciatura, para poder realizar planes y acciones requeridas que incrementen las habilidades del egresado y contribuyan en su formación personal y desempeño profesional. La investigación permitirá conocer la situación de empleo del egresado, los tipos de espacios laborales en los que se desempeña y su percepción general sobre las habilidades adquiridas.

Se realiza la recopilación de habilidades necesarias para el egresado en contaduría de acuerdo con algunos autores referentes en el tema, así como por los Estándares Internacionales de Educación para Contadores Profesionales mismos que se toman como base para la clasificación de habilidades profesionales que el Plan de Estudios por Objetivos vigente del año 2005 al 2022 contiene en su planteamiento.

DESARROLLO

La investigación contiene en primer lugar el planteamiento de la investigación y la justificación pertinente para la realización de este estudio, siguiendo con los acercamientos teóricos sobre habilidades profesionales, el contexto de la licenciatura de contaduría en la UVAQ, la metodología utilizada para la recopilación de datos y los resultados obtenidos.

Situación problemática

El contador público hoy en día trabaja en un ambiente de cambio continuo, determinado por el fenómeno de globalización empresarial, internacionalización de las relaciones económicas, desarrollo de empresas multinacionales por lo que los requisitos para acceder al mercado laboral se basan al menos en poseer habilidades técnicas y funcionales desarrolladas durante los planes de estudio cursados (Cernusca , 2020). Las instituciones de educación superior deben desempeñar el papel de proporcionar un plan de estudios que haga hincapié en las habilidades interpersonales, como las habilidades de comunicación, la gestión de tiempo y la resolución de problemas (Baharee, 2018).

Las habilidades para el profesionista en contaduría son necesarias para mejorar la situación de empleabilidad, tener mejores perspectivas de carrera, reflejar buena imagen de la universidad y tener un mejor salario (Ismail, 2013).

La investigación propuesta surge de la necesidad de conocer las actuales condiciones de empleo y situación laboral de los egresados de la licenciatura en contaduría de la Universidad Vasco de Quiroga [UVAQ], esto es necesario para la institución, debido al interés que se tiene por contar con programas de estudio innovadores, pertinentes y acordes a la realidad del campo de actuación del egresado de la licenciatura, así como programas suficientes a las necesidades en el campo laboral y de los empleadores de este plan de estudios.

El desarrollo de la investigación propuesta aborda la situación laboral de los egresados de la licenciatura en contaduría de la UVAQ. Incluye la revisión del diseño curricular del programa actual, obtención de datos generales de los egresados, nivel de ocupación. tiempo transcurrido en encontrar empleo, limitantes, tipos de contratos, salarios, puestos ocupados y sector o rama con su relación con el plan de estudios y las competencias profesionales requeridas en la actualidad para el desempeño profesional del licenciado en contaduría pública.

Preguntas de investigación

¿Las habilidades profesionales adquiridas por los egresados de la licenciatura en contaduría pública en el periodo 2015 -2022 son las requeridas por el mercado laboral?

Objetivos de la investigación

Determinar si las habilidades profesionales requeridas por el mercado laboral de la licenciatura de contaduría pública son las adquiridas por los egresados de la UVAQ en los periodos del 2015 – 2022.

Justificación

Se dejarán claros los elementos que justifican el estudio que se emprende en los siguientes aspectos, la investigación beneficiará a los siguientes actores sociales: a) a la Universidad Vasco de Quiroga ya que obtendrá información relativa a las necesidades del mercado laboral para la realización de sus planes de estudio, b) a los estudiantes de la licenciatura en contaduría pública, actuales y siguientes generaciones, ya que se brindarán datos que ayuden a la identificación de diversas áreas de oportunidad en el programa de estudios de la licenciatura, así como en la impartición de las asignaturas; c) a los empleadores de los egresados de la UVAQ, ya que, con la identificación de las competencias necesarias en el campo laboral, se podrá capacitar aún mejor a las generaciones por egresar.

Existe la posibilidad de difundir los resultados tanto en la institución objeto de estudio, como en congresos relacionados con la práctica del contador público y algunos orientados a la educación y docencia en este campo de estudio.

El contador público como profesional

Los estándares internacionales de educación para contadores profesionales (que incluyen las IESs, las IEPSs y las IEIPs) son emitidos por el Consejo de Normas Internacionales de Educación para Contadores [IAESB], que forma parte de la Federación Internacional de Contadores [IFAC].

El objetivo del IAESB es “fortalecer el conocimiento, los valores, las habilidades y los comportamientos éticos de estudiantes y profesionales de la Contabilidad”. (Dacunto y Casenilli, 2009). Las Instituciones de Educación Superior (Estándares Internacionales de Educación para Contadores Profesionales) prescriben el conjunto de destrezas que los aspirantes necesitan adquirir para ser reconocidos como contadores profesionales. La IES 3 intenta demostrar cómo una formación general – que puede adquirirse de diversas maneras y en diferentes contextos – puede contribuir al desarrollo de estas habilidades.

El tercer párrafo de IES 3 (Dacunto, et al., 2009) establece que las habilidades que los contadores profesionales necesitan adquirir están agrupadas en cinco categorías principales:

1. Habilidades intelectuales;
2. Habilidades técnicas y funcionales;
3. Habilidades personales;
4. Habilidades interpersonales y de comunicación; y
5. Habilidades gerenciales y de organización.

METODOLOGÍA

La Facultad de Contaduría y Administración nace a la par que la Universidad Vasco de Quiroga el 3 de septiembre de 1979. El perfil de ingreso contempla (UVAQ, 2023):

- Habilidad para efectuar razonamientos lógico-válidos, hacer inferencias correctas, inducciones, deducciones y analogías que le permitan analizar diversas problemáticas presentadas en su quehacer diario.
- Manejo adecuado del lenguaje oral y escrito del idioma español y conocimientos básicos del inglés.
- Disposición para establecer relaciones humanas e integrarse en equipos de trabajo.
- Tener valores morales que impliquen la disposición al bien, el respeto por la dignidad humana y la capacidad de servir.
- Sentido de organización y compromiso, a través de buenos hábitos de estudio e interés por la investigación.
- Características de personalidad que reflejan una adecuada estabilidad emocional.

El programa registrado en la Secretaría de Educación Pública del Estado de Michoacán en el 2005 es un programa por objetivos que tiene la finalidad de formar profesionistas en el campo de la contaduría pública con habilidades profesionales de egreso correspondientes a:

- I. Liderazgo.
- II. Iniciativa.
- III. Negociación.
- IV. Gestión del conflicto.
- V. Trabajo en equipo.
- VI. Orientación a resultados.
- VII. Análisis de problemáticas.
- VIII. Toma de decisiones.
- IX. Capacidad de organización y planificación.
- X. Orientación al cliente.
- XI. Emprendedor.

En la actualidad este plan de estudios ha sido el cursado por las generaciones de los años 2015 al año 2022, en la actualidad se cuenta con la actualización del plan de estudios y estas habilidades señaladas en el Reconocimiento de Validez Oficial anterior, han cambiado y el enfoque utilizado actualmente es el enfoque por competencias, por lo que esta investigación contempla únicamente el análisis de los programas anteriores.

El total de los alumnos egresados con este plan de estudios, son los siguientes:

Tabla 1. Universo de estudio.

Generación	Número de estudiantes
2010 – 2015	9
2011 - 2016	8
2012 - 2017	7
2013 – 2018	8
2014 - 2019	7
2015 – 2020	6
2016 – 2021	6
2017 – 2022	11
Total	62

Nota: Elaboración propia.

El enfoque de la investigación es cuantitativo mismo que se refiere a un proceso sistemático y ordenado que incluye características como la medición de datos e inferencia a partir de los mismos. El instrumento por utilizar para la investigación consiste en una encuesta dirigida a la totalidad de egresados de la licenciatura en contaduría pública de la UVAQ en el periodo 2015 al 2022.

La profundidad de análisis planteado en la investigación consiste en un análisis descriptivo y correlacional, de la siguiente forma:

- Descriptivo: Buscando explicar las características de empleabilidad y situación laboral de los egresados: datos generales, puesto y ocupación pasados y actuales, tiempo de empleabilidad, etc.
- Correlacionales: Con los datos obtenidos se podrá medir la relación entre las habilidades profesionales de los egresados y su estado de empleabilidad y situación laboral.

El universo del trabajo de investigación son los egresados de la licenciatura en contaduría pública de las generaciones comprendidas entre los periodos del 2015 al 2022. Al comienzo de la investigación se determinó realizar un censo con los egresados de las generaciones anteriores, pero al momento no se han podido recabar la totalidad de las respuestas. El instrumento de investigación consta de una encuesta, de 52 preguntas técnicas que contribuye funcionalmente al estudio de relaciones sociales y en particular el único instrumento útil para la recolección de información de los egresados sujetos de estudio. La operacionalización de variables se realiza a partir de cada una de las habilidades de egreso esperadas por la Universidad Vasco de Quiroga determinadas en el plan de estudios. La muestra obtenida para el análisis es de 32 egresados encuestados.

RESULTADOS

Se realizó un formulario en Google Forms para la obtención de información correspondiente, las encuestas se realizaron por medios electrónicos y vía telefónica durante el periodo de octubre de 2022 y enero 2023.

La totalidad de respuestas obtenidas fue de:

Y los resultados obtenidos constan de la siguiente información:

Perfil del egresado

Las edades van de los 23 a los 37 años. La totalidad de los participantes encuestados tienen como máximo nivel de estudios la licenciatura obtenida en la UVAQ. Actualmente se encuentran laborando tanto en instituciones públicas como privadas, siendo de las más relevantes: despachos de contaduría. El 70% de los entrevistados cuenta con su título profesional y consideran que al egresar no tuvieron la necesidad de ingresar a otro programa académico para la obtención de habilidades profesionales requeridas para el ejercicio de su licenciatura.

Habilidades profesionales

Las habilidades que mayormente reconocen los egresados tener al salir de la licenciatura son: liderazgo y trabajo en equipo. Solo un encuestado no respondió la pregunta, dejando ver que en su caso no considera tener alguna habilidad profesional.

El 80% de los egresados tienen un grado de conocimiento de mayor a medio sobre qué es una habilidad profesional y solo dos egresados no conocen las habilidades requeridas en su perfil de egreso.

La totalidad de los egresados considera que la licenciatura cursada les ayudó a desarrollar habilidades profesionales, mientras que el 30% de los entrevistados considera que no fueron suficientes, 40% considera que fueron suficientes y 30% considera que fueron medianamente suficientes.

Las habilidades profesionales identificadas por los egresados que demandan los empleadores de su perfil profesional son: Trabajo en equipo, liderazgo y negociación.

De acuerdo con las diversas preguntas relacionadas con la obtención de cada una de las habilidades profesionales señaladas en el plan de estudio, los encuestados reconocen que al egresar de la licenciatura han obtenido:

Tabla 2. Porcentaje de habilidades profesionales adquiridas

Habilidad profesional	
Liderazgo	85.71%
Iniciativa	71.42%
Negociación	57.14%
Situación de problemas	85.71%
Resolver problemas	71.42%
Adaptación al trabajo en equipo	85.71%
Relación positiva con grupos de trabajo	100%
Efectividad	85.71%
Resolución de conflictos	71.42%
Organización	85.71%
Orientación al cliente	71.42%
Creatividad	71.42%
Emprendedor	85.71%
Toma de decisiones	71.42%

Nota: Elaboración propia.

Las actividades extracurriculares que más han aportado al desarrollo de habilidades según los egresados son:

Tabla 3. Actividades extracurriculares.

Actividades extracurriculares	
Jornadas académicas	42.85%
Conferencias	28.57%
Viajes de prácticas	14.28%
Prácticas profesionales	14.28%

Nota: Elaboración propia.

Posteriormente con base en las habilidades profesionales del contador público de los Estándares Internacionales de Educación para Contadores Profesionales, se clasifican las habilidades profesionales del plan de estudios de la licenciatura de contaduría en la UVAQ, con los siguientes criterios:

- a) Habilidades intelectuales: gestión del conflicto, análisis de problemáticas y toma de decisiones.
- b) Habilidades personales: orientación a resultados, capacidad de organización y planificación.
- c) Habilidades interpersonales y de comunicación: negociación y trabajo en equipo.
- d) Habilidades organizacionales y gerenciales: liderazgo, iniciativa, orientación al cliente y emprendedor.

Se realizó una correlación de los resultados obtenidos en cada una de las categorías anteriormente mencionadas en el programa de análisis estadístico SPSS y se tienen los siguientes resultados.

Tabla 4. Correlación de habilidades profesionales y empleabilidad.

		Empleabilidad	Habilidades intelectuales	Habilidades personales	Habilidades interpersonales	Habilidades organizacionales
Empleabilidad	Correlación de Pearson	1	.785**	.822**	.477*	.478*
	Sig. (bilateral)		<.001	<.001	.021	.021
	N	32	32	32	32	32
Habilidades intelectuales	Correlación de Pearson	.785**	1	.602**	.387	.179
	Sig. (bilateral)	<.001		.002	.068	.415
	N	32	32	32	32	32
Habilidades personales	Correlación de Pearson	.822**	.602**	1	.227	.249
	Sig. (bilateral)	<.001	.002		.298	.253
	N	32	32	32	32	32
Habilidades interpersonales	Correlación de Pearson	.477*	.387	.227	1	0.97
	Sig. (bilateral)	.021	.068	.298		0.66
	N	32	32	32	32	32
Habilidades organizacionales	Correlación de Pearson	.855**	.628**	.749**	.337	1
	Sig. (bilateral)	<.001	.001	<.001	.116	0
	N	32	32	32	32	32

Nota: Elaboración propia.

La totalidad de egresados considerados para realizar la tabla mostrada se encuentran laborando en áreas a fines a su profesión, como despachos contables y empresas públicas o privadas, por lo que se obtiene que, con la muestra tomada para el estudio, las habilidades personales e intelectuales son las mayormente relacionadas con una situación buena de empleabilidad de los egresados.

CONCLUSIONES

La medición de las habilidades profesionales en los egresados de las licenciaturas es realmente necesario ya que en las instituciones puede marcar un cambio y parámetro para la realización de planes de estudio adecuados a las necesidades de los egresados para la realización de su labor profesional en las diversas instituciones de las que forman parte.

De forma general los resultados obtenidos muestran que las habilidades mayormente reconocidas por los egresados son las relacionadas con el trabajo en equipo (relación positiva con los grupos de trabajo) y el liderazgo. La habilidad menormente adquirida es la negociación. Si se analiza la información obtenida en los semestres que han cursado parte de su licenciatura en modalidad virtual, los resultados cambian y se muestra que las habilidades no adquiridas por estas generaciones son: trabajo en equipo, orientación a resultados y emprendedor.

Las habilidades que se relacionan en mayor medida con situaciones favorables de empleabilidad son las habilidades relativas a las habilidades personales e intelectuales.

Los resultados obtenidos son de utilidad en la medida en la que puedan ser tomados para la creación de actividades que fomenten las habilidades altamente necesarias por los empleadores y aquellas que los egresados consideren como no suficientemente adquiridas en su programa de formación cursado.

PROPUESTAS

- Necesidad de fortalecer en las generaciones aún presentes en las aulas las habilidades de orientación a resultados, orientación al cliente y gestión del conflicto.
- Considerar para los planes de estudio futuros aspectos relacionados con la capacidad de expresión oral y escrita, así como la capacidad de escuchar. Relacionadas con deficiencias que

estudios realizados a empleadores identifican como necesarias y deficientes en los egresados de contaduría.

- Fortalecimiento de habilidades relacionadas con el pensamiento crítico y analítico.
- Identificación de las asignaturas que pueden detonar estas habilidades para intervenciones mayormente planificadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Baharee, S. (2018). Are Soft Skills Required for Accounting Students in Future Careers?

Cernusca, L. (2020). Soft and Hard Skills in Accounting Field-Empiric Results and Implication for the Accountancy Profession. Studia Universitatis Economics Series , 33-56.

Dacunto, C. y Hernán, C. (2009). Evaluación de las competencias de los aspirantes a contadores profesionales, en Simposio XXXI de Profesores de Práctica Profesional, Buenos Aires, Universidad de la empresa.

Gómez, A. (2021). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones . Institución Universitaria de Envigado .

Ismail, S. (2013). The importance of soft skills for accounting students in Malasya . Journay of accounting perspectives , 1-11.

Universidad Vasco de Quiroga. (2023). <https://www.uvaq.edu.mx/>

CAPÍTULO IX

EL PERFIL PROFESIONAL IDÓNEO DE ACUERDO CON LAS EXIGENCIAS DEL MERCADO LABORAL

*Ma Hilda Rodales Trujillo
Yuritzi Lizeth Gamez Bejar*

RESUMEN

En nuestro país el egresado de educación superior se encuentra con diversas situaciones en su incorporación al mercado laboral, como lo son: la competencia laboral por las reducidas plazas de empleo, la subcontratación, los bajos salarios, la globalización, las nuevas tecnologías y la especialización entre otra; la obtención de un perfil profesional idóneo requiere no solo obtener el título profesional derivado de la acreditación de grados académicos, sino también, de experiencia y nuevos conocimientos sobre los problemas fundamentales del ser humano y las exigencias del mercado laboral cada vez más renovado. El objetivo de este proyecto es analizar el seguimiento laboral de los egresados de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo de la Facultad de Contaduría y Ciencias administrativas a partir de que terminan sus estudios profesionales y replantear un perfil de egreso acorde a las demandas del mercado laboral que aporte mejoras a los servicios educativos en las instituciones de educación superior en México.

Palabras clave: Educación superior, egresados, mercado laboral.

Introducción

Las universidades tienen en el conjunto de sus egresados su principal riqueza y la mejor referencia para evaluar su prestigio y su más importante función, la formación de profesionales. (Martínez, 2012). A pesar de ello, en nuestro país y durante largo tiempo, la finalización de la carrera ha supuesto, en muchos casos, el fin de una relación entre la universidad y el antiguo alumno, que inicia una nueva etapa en la que el contacto con la universidad de origen se pierde y tan solo se mantiene, por un tiempo, cuando se inicia la realización de un programa de postgrado.

En los últimos años, esa tendencia está cambiando. Por una parte, a iniciativa de las propias instituciones universitarias que empiezan a ver en sus egresados algo más que el producto de su trabajo, y los consideran una parte esencial de su patrimonio humano que, más allá del cariño y a veces de la admiración, miran ya hacia ella demandando participación y, en muchos casos, ofreciendo ayuda.

Por otra parte, el cambio de actitud de mayor atención a los colectivos de antiguos alumnos viene obligado por la exigencia de las administraciones e instituciones evaluadoras de presentar resultados con respecto a la inserción laboral de sus egresados, iniciativas empresariales de los mismos, prestigio de sus actividades y reconocimiento nacional e internacional a su tarea. Todo ello ha hecho que los estudios de egresados se recojan como un instrumento de análisis esencial en los planes estratégicos de las universidades y como un resultado imprescindible en la financiación por objetivos.

Nunca ha resultado fácil disponer de la base de datos adecuada, con la correspondiente agenda, y manejar instrumentos para el seguimiento suficientemente atractivos y útiles como para motivar la participación y la respuesta, haciendo del estudio un trabajo dinámico proyectado hacia el futuro y con garantías de rigor, rico en resultados de interés para la universidad y la sociedad.

Un sistema de indicadores satisface plenamente las funciones de información y gestión cuando se concibe como “un conjunto de flujos de información, circulando por unas redes y procesos específicos, con miras a la obtención de unos resultados aptos para la toma de decisiones y a todos sus niveles” (Alonso, González y Ma., 2011)

En este trabajo se presenta el análisis de los resultados obtenidos por la investigación de datos de pre egreso de los alumnos de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, los cuales iniciaron sus estudios universitarios en el año de 2010 y egresaron en 2015; la intención de este recogimiento de datos generales es para guardar un contacto con los egresados, así como conocer algunos datos académicos y laborales al concluir sus estudios de licenciatura; en un periodo no mayor a dos años a partir de que egresaron de la institución se levanta un nuevo cuestionamiento a fin de dar seguimiento principalmente a su desempeño laboral, una vez analizada la información obtenida se presenta ante las autoridades directivas a fin de que sirva como base para la toma de decisiones en el mejoramiento del servicio educativo que esta institución ofrece.

DESARROLLO

Los jóvenes constituyen el 17% de la población del país de ellos 624 mil 888 son adolescentes y jóvenes sin empleo entre los 15 y 24 años, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2023) con base en datos de esta misma encuesta, el número de profesionistas ocupados en el país es de 10.8 millones de personas; existen en México 884 mil jóvenes con estudios profesionales que no cuentan con oportunidad de empleo ni opciones para desarrollarse de manera profesional y académica, según datos de la Secretaría de Educación Pública ; las carreras con mayor número de profesionistas ocupados son: Administración y Gestión de Empresas, Derecho, Contabilidad y fiscalización, Formación docente para educación básica nivel primaria (SNE, 2023).

El egresado enfrenta otro problema, el ingreso promedio mensual de los profesionistas ocupados, en el país asciende a \$13,342.00 pesos mensuales de acuerdo con (ENOE, 2022); el área de ingeniería es la que percibe los ingresos más elevados, el área con menos ingreso es la educación, Humanidades y Artes.

El derecho a una educación de calidad está en el centro de los esfuerzos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] que liderea la Iniciativa de Educación Para Todos (2010), la UNESCO reconoce también que la educación de jóvenes y adultos permite a las personas desarrollar sus capacidades, enriquecer sus conocimientos y mejorar sus competencias técnicas o profesionales. Es un elemento esencial del derecho a la educación que desempeña una función crucial en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio [ODM] de acuerdo con (Mota, 2012) la educación superior en México, como en otros países, enfrenta grandes retos, entre ellos, alcanzar una calidad aceptable y una cobertura equitativa. Las instituciones educativas en México enfrentan retos para optimizar sus resultados: hacer más con menos recursos, estos impactan no solo su tarea formadora de profesionalitas, sino además precisan de la revisión de sus funciones y la reafirmación de la importancia de su misión.

La Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo es una institución pública y laica de educación media superior y superior, heredera del humanismo de Vasco de Quiroga, de los ideales de Miguel Hidalgo, José María Morelos, Melchor Ocampo; y por iniciativa de Pascual Ortiz Rubio, primera universidad autónoma de América, cuya misión es:

Contribuir al desarrollo social, económico, político, científico, tecnológico, artístico y cultural de Michoacán, de México y del mundo, formando seres humanos íntegros, competentes y con liderazgo que generen cambio en su entorno, guiados por los valores éticos de nuestra Universidad, mediante programas educativos pertinentes y de calidad; realizando investigación vinculada con las necesidades sociales, que impulse el avance científico, tecnológico y la creación artística; estableciendo actividades que rescaten, conserven, acrecienten y divulguen los valores universales, las prácticas democráticas y el desarrollo sustentable a través de la difusión y extensión universitaria.

En la actualidad se observan diversos patrones con relación al contexto y funcionamiento de las instituciones de educación superior públicas nacionales, que tienen incidencia directa tanto en el ámbito académico como en el administrativo, que se traducen en inequidades estructurales:

- Restricciones en el financiamiento público.
- Financiamiento subordinado a los criterios de sistemas de aseguramiento de la calidad.
- Un gasto nacional en educación, así como en investigación y desarrollo por debajo de las recomendaciones de los organismos internacionales en la materia.
- Alta concentración de la matrícula de educación superior en las áreas de ciencias sociales y económicas.
- Limitado número de egresados con estudios en ciencia e ingeniería.
- Baja cobertura y absorción, así como altos índices de reprobación y deserción que inciden en una baja eficiencia terminal.
- Competencia en constante aumento de la educación transnacional y de la educación virtual local e internacional, sobre las instituciones establecidas de educación superior, frente a una débil política pública en la materia.
- Lentitud en los procedimientos administrativos y en la promoción de reformas estructurales.

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, institución que abandera la actividad intelectual desde sus orígenes, matizada con la luz del humanismo, ha sabido mantener una visión de pertinencia e integración social, brindando a la sociedad estudios de calidad en los niveles medio superior, técnico, superior y posgrado en un conjunto de 83 programas académicos que se ofrecen en las diferentes modalidades: escolarizada, abierta y a distancia.

METODOLOGÍA

Con una perspectiva de crecimiento y atentos a la formación integral de los estudiantes universitarios, se ha proyectado el desarrollo de la Universidad Michoacana: La vinculación y la movilidad académica, para favorecer el intercambio de conocimientos, experiencias de investigación y la cooperación internacional.

El diagnóstico actual de la Universidad Michoacana, a través de sus variables más representativas es un ejercicio fundamental, cuya objetividad es necesaria para deducir la estrategia de adaptación. Metodológicamente el diagnóstico identifica las variables o elementos del sistema institucional que representan el estado de cosas en el ámbito de la universidad, o en el proceso, o en la parte del sistema de que se trate. El análisis se hace, en la medida de lo posible, distinguiendo los rasgos de debilidad, fortaleza, oportunidad y amenaza que deberán, con el tratamiento adecuado, atenderse. La información consignada en este capítulo proviene de las bases de datos e indicadores que elabora la Comisión de Planeación Universitaria, cuyos datos se generan en las dependencias académicas y administrativas de la universidad.

RESULTADOS

Aquí se presenta el informe final de los resultados obtenidos al aplicar una encuesta a todos los alumnos que se encuentran cursando el último semestre de la Licenciatura en Contaduría con el

objetivo de conformar una base de datos que permita mantener un vínculo entre la administración de esta institución educativa y los alumnos egresados.

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).

Actualmente se cuenta con una base de datos de alumnos de pre-egreso de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas que se encuentran cursando el último semestre de sus respectivas carreras con aproximadamente 763 registros por la generación de 2014-2019 a partir de los cuales se pueden hacer análisis para la toma de decisiones.

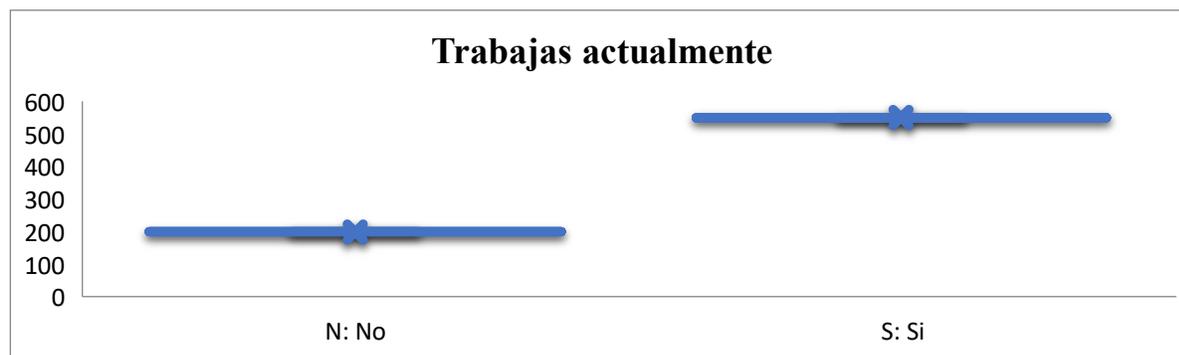
En el primer estudio de pre-egreso se encontró que el 73% de los alumnos que se encuentran a punto de egresar *sí cuenta con un empleo*, de estos alumnos el 59% ha cambiado su actividad con relación al primer empleo una vez que egresó de su carrera profesional.

Tabla 1. Datos Laborales de los alumnos de pre-egreso de la FCCA-UMSNH.

<i>DATOS LABORALES (¿Trabajas actualmente?)</i>																
	Frecuencia				Porcentaje				Porcentaje válido				Porcentaje acumulado			
	LCP	LA	LIA	TOTAL	LCP	LA	LIA	TOTAL	LCP	LA	LIA	TOTAL	LCP	LA	LIA	TOTAL
<i>Válidos</i>	9	3	2	14	2	1,5	1,8	1,83	2	1,5	1,8	0,2405	2	1,5	1,8	1,83
N: No	96	68	35	199	21,2	34,5	31	26,08	21,2	34,5	31	3,4183	23,2	36	32,8	27,92
S: Si	348	126	76	550	76,8	64	67,3	72,08	76,8	64	67,3	9,4474	100	100	100,1	100
Total	453	197	113	763	100	100	100	100	100	100	100	13,106				

Nota: Elaboración propia.

Gráfica 1. Pregunta a los alumnos de pre-egreso de la FCCA-UMSNH.



Nota: Elaboración propia.

En la cédula de pre-egreso aplicada en su totalidad a los alumnos que cursan el último semestre se encontró que en datos laborales:

- El 73% se encuentra laborando actualmente.
- El 27% no labora actualmente.

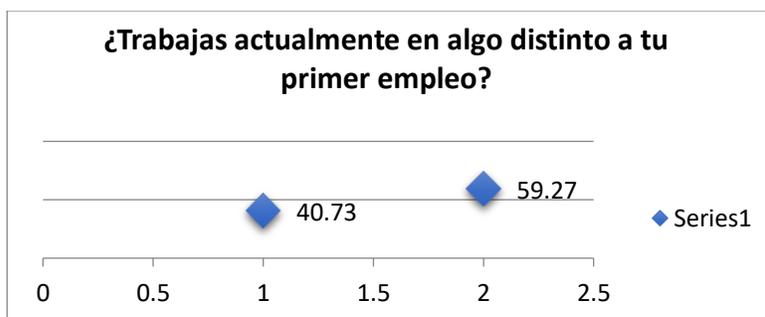
Se les preguntó si dicha actividad que realizan es distinta a su primer empleo para lo cual se encontraron los siguientes resultados:

Tabla 2. Datos sobre los que trabajan en algo distinto a su primer empleo.

¿Trabajas actualmente en algo distinto a tu primer empleo?													
		Frecuencia				Porcentaje				Porcentaje acumulado			
		LCP	LA	LIA	TOTAL	LCP	LA	LIA	TOTAL	LCP	LA	LIA	TOTAL
Válidos													
	N: No	136	59	29	224	39,1	46,8	38,2	40,73	39,1	46,8	38,2	40,73
	S: Si	212	67	47	326	60,9	53,2	61,8	59,27	100	100	100	100
	Total	348	126	76	550	100	100	100	100,00				

Nota: Elaboración propia.

Gráfica 2. Pregunta a los alumnos sobre si trabajan actualmente en algo distinto a su primer empleo.



Nota: Elaboración propia.

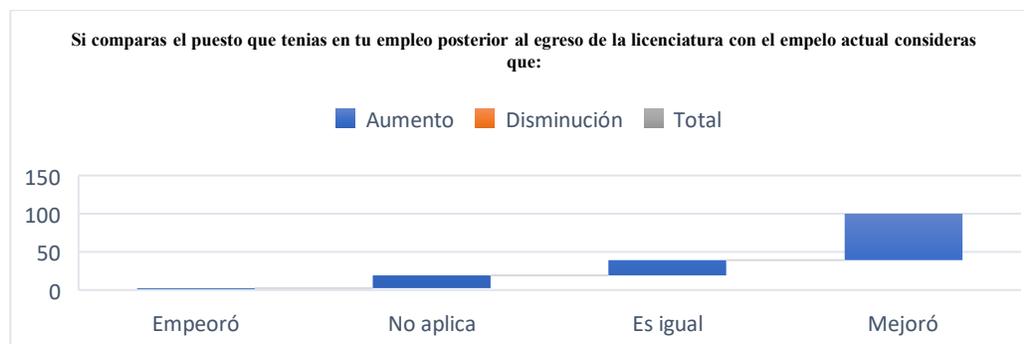
Se cuestionó a los egresados si el empleo con el que cuentan ahora después de dos años de haber egresado empeoró o mejoró con relación al empleo que tenían antes de egresar de la institución educativa y se encontraron los siguientes resultados:

Tabla 3. Datos sobre la comparación laboral del antes y el después del egreso.

Si comparas el puesto que tenias en tu empleo posterior al egreso de la licenciatura con el empelo actual consideras que:													
		Frecuencia				Porcentaje				Porcentaje acumulado			
		LCP	LA	LIA	TOTAL	LCP	LA	LIA	TOTAL	LCP	LA	LIA	TOTAL
Válidos		4				1,2			0,00	0			0,00
	Empeoró	7	4	5	16	2	3,8	6,6	2,94	3,2	3,8	6,6	2,94
	No aplica	51	26	13	90	14,7	20,6	17,1	16,54	17,8	24,4	23,7	20,04
	Es igual	68	21	21	110	19,5	16,7	27,6	20,22	37,4	41,1	51,3	36,74
	Mejóro	218	73	37	328	62,6	58,9	48,7	60,29	100	100	100	100,00
	Total	348	124	76	544	100	100	100	100,00				

Nota: Elaboración propia.

Gráfica 3. Pregunta a los egresados sobre la comparación laboral posterior al egreso.



Nota: Elaboración propia.

Tabla 4. Datos en los que se clasifican los egresados.

		En este trabajo eres											
		Frecuencia				Porcentaje				Porcentaje acumulado			
		LCP	LA	LIA	TOTAL	LCP	LA	LIA	TOTAL	LCP	LA	LIA	TOTAL
Válidos	Propietario	14	6	4	24	4	4,8	5,3	4,36	4	4,8	5,3	4,36
	Trabajador independiente	21	1	2	24	6	0,8	2,6	4,36	10,1	5,6	7,9	8,72
	Empleado	313	119	70	502	90	94,4	92,1	91,27	100	100	100	100,00
	Total	348	126	76	550	100	100	100	100,00				

Nota: En el cuadro anterior observamos que la gran mayoría se desempeña como empleado.

Continuando con la información recabada se encontraron los siguientes datos:

- Mas del 40% de los egresados labora para empresas grandes, excepto el licenciado en contaduría se desenvuelve en microempresas en su mayoría.
- La gran mayoría de los encuestados trabaja en empresas privadas.
- Los encuestados manifiestan que su actividad laboral actual coincide medianamente con sus estudios obtenidos de licenciatura.
- El área administrativa en donde la gran mayoría se desenvuelve.
- Mas de la tercera parte de los encuestados mencionan ocupar puestos de asistente o auxiliar.

CONCLUSIONES

La mayoría de los egresados sí está trabajando y ejerciendo sus actividades profesionales, sin embargo, hasta después de haber egresado logran conseguir un empleo relacionado con su perfil profesional por lo que se recomienda crear la bolsa de trabajo de la Facultad, así como mejorar la difusión de los convenios laborales que ya existen e incrementar el número de estos. Por otro lado, se recomienda realizar estudios de mercado de forma periódica y sistemática. La gran mayoría de los egresados que trabajan ejercen en el sector privado, se recomienda considerar este dato en las posibles adecuaciones a los contenidos programáticos y planes de estudio.

Por lo que respecta al Perfil de egreso de las tres licenciaturas que oferta la institución debe tomarse en cuenta que debe satisfacer las necesidades de la iniciativa privada principalmente, orientar sus habilidades y competencias para las grandes empresas y reforzar enfáticamente los contenidos del área administrativa.

El perfil de egreso actualmente se define de la siguiente manera: “El Licenciado en Contaduría es el experto que organiza, dirige, controla, analiza e interpreta la información financiera de las organizaciones, mediante la aplicación de técnicas y metodologías de análisis con la finalidad de la oportuna y correcta toma de decisiones”.

Una vez que se han analizado y dado seguimiento al desarrollo profesional del egresado se recomienda replantear el perfil de egreso en base a las siguientes actividades:

- Evaluar y emitir opiniones sobre la calidad y confidencialidad de la información financiera, administrativa y fiscal que generan las organizaciones.
- Desarrollar nuevos modelos para controlar la gestión en una organización.
- Aplicar la normatividad pertinente local o internacional.
- Utilizar las Tecnologías de información y comunicación especializadas y de vanguardia.
- Reflexionar sobre las implicaciones éticas de su actuar.
- Detectar áreas de oportunidad y desarrollar modelos innovadores para medir y reportar la creación de valor en la empresa.
- Comunicarse en un segundo idioma (inglés).
- Crear estrategias que permitan a la empresa crecer en su posición competitiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso, C., González, L., y Ma., L. (2011). Indicadores Básicos de Seguimiento a Egresados. Guadalajara, Jalisco.: CEDISP .

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior[ANUIES], (1998). La educación superior en el siglo XXI. México, D. F.: ANUIES.

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo [ENOE], (2022). México, D.F.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], (2023). Indicadores de ocupación y empleo febrero 2023. CDMX: INEGI.

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). México: ITESM.

Mota, F. (2012). El quinto elemento: el capital social de las comunidades autónomas. Revista Española de ciencia política. .

*Servicio Nacional de Empleo [SNE], (30 de 05 de 2023). Observatorio Laboral.
https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/que-quieres-ser/Mayor_ocupados.htm*

CAPÍTULO X

RETOS ANTE EL MODELO EDUCATIVO BASADO EN COMPETENCIAS EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

*Alejandra Berenice García Torres
Martha Beatriz Flores Romero*

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación es mostrar los diferentes enfoques de las Teorías de Competencias y su implicación en la formación de Educación Superior. La metodología utilizada es el enfoque descriptivo a través de un estudio exploratorio, concluyendo esta investigación con las aportaciones de dichas teorías y enfoques de competencias en los planes de estudio y su adaptación al cambiante mercado de trabajo, sin dejar de lado aspectos humanistas de formación integral.

Palabras clave: Modelo educativo, competencias, ámbito universitario.

Introducción

La educación como instrumento de desarrollo y formación del ser humano, tiene como propósito fundamental preparar profesionales integrales que respondan a las exigencias que la sociedad actual exige. El sistema educativo en general, tienen una gran responsabilidad, al jugar un papel importante en la educación y la formación en derechos humanos (Lay, Ramire y Parra 2019).

La evaluación formativa es un abanico de procedimientos de evaluación, formales e informales, integrados en un proceso de enseñanza-aprendizaje y orientados a modificar y mejorar el aprendizaje y comprensión de los alumnos (Núñez, et al., 2015).

En décadas recientes el dinamismo de los sistemas y organizaciones aumentan las exigencias a las instituciones universitarias para la formación de profesionales integrales (Martínez, et al., 2019). En la Educación Superior (ES) se han producido muchos cambios, por lo que se ha tenido que reflexionar sobre el diseño y actualización de los Planes de estudios. Tales cambios han conducido a la adopción del enfoque por competencias, en el plano universitario, ya que éste sustenta el proceso de enseñanza-

aprendizaje en la articulación de la teoría y la práctica. Dentro de este enfoque resalta también la importancia de los conocimientos previos del estudiante, pues estos juegan un papel clave en su proceso formativo.

La globalización es una realidad a la que las instituciones de educación superior se enfrentan diariamente debido, entre otros motivos, a la demanda cada vez más exigente del actual mercado laboral. Un reto importante son las nuevas demandas de los empleadores, en los perfiles de los egresados. Lo que lleva a considerar un enfoque en los planes de estudio basado en competencias.

Las competencias son definidas como la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos, requiere de la integración y activación de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores (Poblete, 2007) pues involucran al estudiante de forma integral (Bandura, 1984; Solano, 2006; Torre, 2007).

A partir de los planteamientos anteriores, surge el siguiente problema central ¿Qué retos se tienen que considerar y superar, ante las demandas de los empleadores para diseñar y actualizar los planes de estudios basados en competencias en el ámbito universitario? En esta investigación se pretende identificar, una vez revisada la literatura, los retos a considerar para poder diseñar y actualizar los planes de estudios basados en competencias.

DESARROLLO

Es preciso indicar que, etimológicamente, el término competencia proviene del latín “competentia” que significa competente. De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española (2014), competencia significa “incumbencia, pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”. No obstante, para fines del estudio, interesa enfatizar en el abordaje del término competencias en el campo educativo, el cual surge del concepto propuesto por Le Boterf (2001), para la aplicación del término competencias en el campo educativo. El autor precisa que las competencias permiten movilizar recursos cognitivos desde los siguientes aspectos:

1. La integración de los conocimientos, habilidades y actitudes, pues resultan pertinentes para la resolución de problemas determinados.

2. En el ejercicio de la competencia el ser humano desarrolla procesos cognitivos complejos, sustentados en los esquemas y estilos de pensamiento, a partir de los cuales se instrumentan las acciones que darán respuesta a una situación determinada.

3. Las competencias profesionales se crean durante el proceso formativo del ser humano, en el cual tiene importancia la experiencia adquirida.

En tanto que Pérez y Ángel (2007), definen las competencias como “el conjunto de habilidades, actitudes, valores, emociones y motivaciones que cada sujeto o grupo, colocan en acción en un contexto determinado para satisfacer las demandas particulares de cada situación.

Por su parte González y Ortiz (2011), sustentan que las competencias profesionales constituyen un término que enfoca la respuesta integral de la personalidad en una situación determinada, en la que tiene, para resolver eficazmente las dificultades que se le presentan, que combina una serie de conocimientos, actitudes, destrezas, habilidades. El desarrollo de competencias referidas al conocimiento (lectura, escritura, lenguaje y lógica aritmética), al desempeño profesional (aptitudes y valores asociados al ámbito laboral) y técnico (habilidades y destrezas en el campo especializado), significan calidad e idoneidad en el desempeño, de acuerdo con Irigoyen (2011).

Por otra parte, el modelo complejo normaliza las competencias con base en los siguientes principios:

1. Las competencias se determinan a partir de la identificación de problemas sociales, profesionales y disciplinares, presentes o del futuro. 2. Los problemas se asumen como retos que a la vez son la base para orientar la formación. 3. Cada competencia se describe como un desempeño íntegro e integral, en torno a un para qué. 4. En cada competencia se determinan criterios con el fin de orientar tanto su formación como evaluación y certificación. 5. Los criterios buscan dar cuenta de los diferentes saberes que se integran en la competencia. Es así como se tienen criterios para el saber ser, criterios para el saber conocer y criterios para el saber hacer. Lo anterior, considerando las definiciones de Tobón (2008).

En opinión de Díaz (2006), la aplicación del término competencias en el campo educativo supone la integración de tres elementos: “(a) una información, (b) el desarrollo de una habilidad y (c) puestos en acción en una situación inédita”. Por tanto, una competencia se observa sobre la base de los elementos descritos, lo cual implica el dominio de una información determinada, el desarrollo de una habilidad o habilidades y la puesta en práctica de tales habilidades para la resolución de un problema.

De este modo, el autor destaca la importancia del enfoque educativo basado en competencias como fundamento del proceso de enseñanza-aprendizaje. No obstante, enfatiza también en la necesidad de analizar los distintos modelos de enseñanza que pudieran aplicarse, como, por ejemplo, el aprendizaje significativo, el aprendizaje situado, el aprendizaje colaborativo y el aprendizaje basado en problemas; los cuales deberán seleccionarse en función del campo disciplinario, los objetivos del proceso de enseñanza-aprendizaje, las competencias establecidas en el perfil curricular, entre otros aspectos.

Con fundamento en el desarrollo de competencias, la formación escolar pretende responder a las presiones de índole social, económico y disciplinar: en lo social, al replantear una educación para la vida y para el trabajo con calidad; en lo económico, al responder a las demandas que las empresas hacen a las instituciones de educación superior en lo que corresponde a la formación de profesionales idóneos, lo que les permite competir con otras empresas tanto nacionales como internacionales; en lo disciplinar, implica trascender del énfasis en lo puramente conceptual y discursivo a la movilización de los saberes, que demandan habilidades de búsqueda, procesamiento, análisis y aplicación del saber de manera pertinente (Tobón, 2013).

En este contexto, la aplicación del modelo educativo descrito, así como su concreción en la formación integral, implica la capacitación del docente en competencias, para así promover el desarrollo del contexto adecuado para la enseñanza-aprendizaje desde el modelo por competencias. Este docente comienza a tener el papel de mediador y el estudiante comienza a tener un papel estratégico en su proceso formativo, el cual, en líneas generales, se dirige hacia la construcción de conocimiento pertinente para la resolución de problemas concretos a partir de la integración de la teoría y la práctica, con principios de autonomía, creatividad, interdisciplinariedad y ética.

De lo expuesto, se deduce que los actores participantes en el proceso de enseñanza aprendizaje promueven mediante el cumplimiento de sus funciones una educación pertinente, en la que el currículo se recrea de manera constante en función de las necesidades, tanto del estudiante, como del docente-mediador.

Para tal fin, se integran nuevas prácticas didácticas que promuevan el desarrollo de competencias genéricas y específicas, así como novedosos instrumentos de evaluación orientados a promover la construcción de conocimiento significativo. A continuación, se presenta cómo la actividad mediadora

del docente se hace significativa con las nuevas prácticas que ofrece relacionada con la aplicación de este modelo educativo basado en competencias en el ámbito universitario.

Como lo expone Padrón (1994) en el Modelo de Universidad Colectivista, las instituciones universitarias deben articular los procesos de investigación y docencia universitaria para la formación de profesionales integrales con competencias para dar respuesta a las necesidades de la sociedad. En opinión de García (2013), los aspectos que dan cuenta de la importancia de la aplicación de este modelo educativo a nivel universitario se resumen en:

1. El modelo educativo basado en competencias promueve la aplicación de un enfoque que abarca todo el sistema de las instituciones educativas, por ende, cada institución debe precisar claramente el perfil curricular de las competencias de los futuros profesionales para cumplir de forma pertinente con sus funciones profesionales en el campo laboral.
2. El currículo universitario en los distintos campos del saber no se acomoda a partir de asignaturas que fragmentan y parcelar el conocimiento. A diferencia de esta visión tradicional, bajo el modelo de competencias, las asignaturas se articulan e integran a partir del saber: ser, hacer, actuar y convivir para fomentar el desarrollo de competencias que fundamenten la formación integral de los futuros profesionales.
3. El trabajo curricular a nivel universitario consiste en precisar las prácticas implícitas o explícitas del proceso de enseñanza-aprendizaje para determinar su correspondencia con la formación del talento humano, eliminar las prácticas que se encuentren descontextualizadas o replantear las que presenten limitaciones para alcanzar los objetivos educativos propuestos en materia de competencia profesional.

El modelo de competencias, lo que se persigue realmente en el ámbito universitario es generar un proceso formativo pedagógico y constructivo en el que los estudiantes vivan, se apropien y convivan con la experiencia de trabajar con autonomía, de forma colaborativa y construyendo su aprendizaje significativo, haciendo del aula de clase un espacio de calidad educativa.

Por ello, se hace necesario considerar las proposiciones que el proyecto Tuning (2003) ofrece, el cual tiene su génesis en la necesidad de mejorar la calidad educativa de las instituciones de educación superior a través de la incorporación del enfoque basado en competencias en los currículos universitarios. Dicho proyecto fundamenta el modelo educativo sobre la base del saber: ser, hacer,

conocer y convivir; al mismo tiempo considera los retos a los que se enfrentan las instituciones universitarias como consecuencia del proceso global; lo cual induce a un replanteamiento del currículo universitario para dar paso a una formación de profesionales integrales.

Trabajar por competencias nos obliga a revisar nuestras propias competencias. Deberemos mejorar nuestros conocimientos, capacidades y actitudes para lograr una mayor competencia en temas pedagógicos. Por una parte, respecto a la planificación, puede que cada universidad ofrezca sus propios modelos para la elaboración de los planes docentes. Respecto al cambio de metodologías, algunas universidades poseen sus propias guías metodológicas (por ejemplo, la Universitat Rovira i Virgili ofrece su propia guía de metodologies docents, que nos ayudan a conocer las posibilidades de las diversas propuestas metodológicas, orientadas a estandarizar el uso de ellas en el aula (Cano, 2008).

Lo menciona Tobón (2006), que, a nivel docente, debemos reorientar esfuerzos hacia un cambio cultural que pasa por: 1. Revisar el modo en que entendemos nuestra función docente, 2. Pasar de transmisores de contenido a facilitadores de crecimiento, 3. Pensar tanto el qué queremos que aprendan los estudiantes y el cómo creemos que pueden hacerlo, 4. Reducir sesiones presenciales orientadas al conocimiento tradicional para buscar formas de apropiar dicho conocimiento, a partir del trabajo autónomo.

METODOLOGÍA

Metodológicamente la investigación se fundamentó en un diseño bibliográfico sustentado en la revisión de literatura especializada en el campo del modelo educativo basado en competencias, así como en los aspectos vinculados con la enseñanza en el ámbito universitario.

RESULTADOS

Se hizo un estado del arte en torno a los diferentes enfoques que guardan las competencias en el aula, se establecieron diferencias entre la definición de planes y programas bajo el enfoque tradicional y el enfoque por competencias, se revisaron autores clásicos que aportan al respecto.

CONCLUSIONES

A partir de las teorías e investigaciones expuestas anteriormente, podemos concluir que:

1. Los constantes cambios tecnológicos, son motivo para cambiar los términos de contratación y por lo tanto los perfiles de nuestros egresados.
2. La Universidad tiene el compromiso de adecuar dichos cambios a las competencias generadas al interior de las aulas para que encajen de manera natural con las exigencias de la sociedad actual, resolviendo así un problema real.
3. El modelo por competencias se basa en teorías colaborativas en el aula.
4. Los diferentes saberes, como son el saber ser, saber conocer y saber hacer integran la orientación de las competencias.
5. A través de la educación basada en competencias, podemos medir la calidad del aprendizaje en el aula, para lo cual debemos como docentes tener muy claros los indicadores de calidad, así como la generación de estrategias didácticas para su logro.
6. Otro enfoque adicional de las competencias está orientado a facilitar la movilidad de estudiantes, docentes e investigadores, ya que reconoce desempeños y criterios para medir su avance en procesos de aprendizaje.
7. El origen de las competencias es de adecuar las necesidades de la empresa a la formación de los alumnos a través de un perfil con competencias laborales y se corre el riesgo de una formación integral, dejando de lado aspectos humanistas, los cuales es necesario enfatizar en la formación de los estudiantes (Cano, 2008).

PROPUESTA

Se sugiere revisar periódicamente los perfiles de egreso de los alumnos para garantizar que estén acorde al mercado laboral, sin dejar de lado variables de la formación integral, como son los aspectos humanistas. Además de involucrar a los docentes en la capacitación constante, para su actualización ya que juegan un papel relevante en el proceso enseñanza-aprendizaje.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cano García E. (2008). *La evaluación por competencias en la educación superior*, Revista de currículum y formación de profesorado, vol. 12(3).
- Castellar, A. (2021). *Plan de acompañamiento académico: Incidencia en el desarrollo de competencias genéricas en estudiantes universitarios*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXVII, núm. 2. Universidad del Zulia, Venezuela.
- Díaz Barriga, Á. (2006). "El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio?", *Perfiles educativos*, XXVIII, núm. 111, pp. 7–36.
- García, L. (2013). *Conocimiento popular y académico en la transformación productiva agroalimentaria*. Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Gil Galván, R., Martín Espinosa, I. y Gil Galván, F. J. (2021). *Percepciones de los estudiantes universitarios sobre las competencias adquiridas mediante el aprendizaje basado en problemas*. Educación XXI, 24(1), 271-295. <https://doi.org/10.5944/educXXI.26800>
- González J.S, Ortiz G.M. (2011) . *Las competencias profesionales en la Educación Superior* . Revista Cubana de Educación Médica Superior.;25(3):334-343.
- Irigoyen J.J., Jiménez, M.Y., y Acuña K.F. (2011). *Competencias y Educación Superior*, Revista Mexicana de Investigación Educativa, ISSN-14056666, Ene-Mar 2011, Vol.6 Núm.48 pp 243-266.
- Lay, N., Ramírez, J., y Parra, M. (2019). *Desarrollo de conductas ciudadanas en estudiantes del octavo grado de una institución educativa de Barranquilla*. En R. López, *Memorias del I Congreso Internacional en Educación e Innovación en Educación Superior*. Caracas, Venezuela. Fondo Editorial UPEL.
- Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Gestión 2000.
- Martínez-Garcés, J., Burbano-Vallejo, M., y Burbano-Vallejo, E. (2019). *Obstáculos y perspectivas al emplear tecnologías de información para enseñar contabilidad*. Educación y Humanismo, 21(37), 104-119. <https://doi.org/10.17081/eduhum.21.37.3461>.
- Núñez-Peña, M. I., Bono, R., y Suárez-Pellicioni, M. (2015). *Evaluación formativa en Educación Superior: Impacto en estudiantes con ansiedad a las matemáticas*. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 196, 135-141. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.023.4>
- Padrón, José. (1994). *Organización-Gerencia de Investigaciones y Estructuras Investigativas*. En *Universitas* 2000, 18(3-4). pp 109-132.
- Pérez Gómez. Ángel I. (2007). *Cuadernos de educación n°1 La naturaleza de las Competencias básicas y sus aplicaciones pedagógicas*. Edita: Consejería de Educación de Cantabria.

Poblete M., Villa A., (2007) *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de competencias genéricas*. Bilbao: Mensajero

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española*. <http://www.rae.es/diccionario-de-la-lengua-espanola/la-23a-edicion>. Madrid: España. [Consulta: 2016, febrero, 25]

Rocha Cáceres, R., (2016). *El modelo educativo basado en competencias para la enseñanza del arte*. *Educere*, 20(66), 215-224.

Tobón S.(2006), *Aspectos básicos de la formación basada en competencias. Proyecto Mesesup*. en <http://www.uv.mx/facpsi/proyectoaula/documents/Lectura5pdf>

Tobón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo*. [http://cmapspublic3.ihmc.us/rid=1LVT9TXFX-1VKC0TM-16YT/Formaci%C3%B3n%20basada%20en%20competencias%20\(Sergio%20Tob%C3%B3n\).pdf](http://cmapspublic3.ihmc.us/rid=1LVT9TXFX-1VKC0TM-16YT/Formaci%C3%B3n%20basada%20en%20competencias%20(Sergio%20Tob%C3%B3n).pdf)

Tobón, S. (2013). *El concepto de competencias. Una perspectiva socioformativa*, En Tobón, S. (Ed.) *Formación integral y competencia*.

CAPÍTULO XI

MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO PERMANENTE DURANTE LA PRIMERA EXPERIENCIA DE INSERCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

*Emma Biviano Pérez
María Beatriz Flores Elizondo
María Teresa Abirrached Fernández*

RESUMEN

El artículo aborda la relación entre el desempeño de los estudiantes en su primera experiencia laboral formal en diferentes organizaciones de los sectores productivo y social en sus primeras experiencias de inserción laboral y el acompañamiento que reciben de sus docentes como asesores de estadía práctica en el modelo de Universidades Tecnológicas de México (UUTT). El estudio realizado origen del contenido se aborda con un enfoque mixto con la aplicación de dos instrumentos, una encuesta conformada por 35 ítems contestados por estudiantes de sexto cuatrimestre. Los principales hallazgos indican que los estudiantes tienen altas expectativas de su estancia en las organizaciones como practicantes, así mismo en su gran mayoría aplicaron conocimientos técnicos específicos a su perfil profesional, conocimientos tecnológicos y de investigación, desarrollan habilidades de gran importancia como: trabajo Multidisciplinario, Capacidad de adaptación, Proactividad e Iniciativa, Resolución de problemas, Liderazgo, manifestaron que el tener un asesor que les proporciona confianza y seguridad del trabajo realizado y su desempeño es más eficiente.

Palabras clave: Acompañamiento docente, estadía práctica, modelo UUTT.

Introducción

Las necesidades de la sociedad son cada vez más específicas y concretas, por lo que lo que significa que la formación profesional debe estar encaminada en el mismo sentido. Por otra parte; El vínculo

universidad-comunidad se establece en el compromiso social de la primera en satisfacer la demanda de personas preparadas y capaces de atender los problemas sociales que afectan a la segunda (Jiménez, et al., 2014).

Ante un mundo globalizado lleno de nuevas exigencias es de gran importancia formar perfiles profesionales que respondan a los requerimientos de los sectores productivo y social. Ante este panorama las universidades han cambiado su mirada hacia la profesionalización de sus carreras y han establecido la importancia de formar personas no sólo con el conocimiento adecuado para entender la realidad social sino también, capaces de enfrentarla y modificarla, para ello la importancia de formar a partir de la práctica (Jiménez, et al., 2014).

Retomando lo que mencionan Chávez, et al., (2019) respecto a que el proceso de formación de los universitarios requiere la realización de actividades que establezcan la relación dialéctica entre la teoría y la práctica, donde se apliquen los conocimientos teóricos en la puesta en práctica, y que a su vez la práctica retroalimente la teoría, no se debe perder de vista ya que es la primera base para que el estudiante sea protagonista y autogestor de su perfil de egreso. Considerando el estudiante debe adquirir ciertas competencias que le acrediten cierta formación profesional, Tobón, et al., (2010), mencionan que las competencias no son un concepto abstracto ya que son actuaciones que tienen las personas para resolver problemas integrales del contexto. Bajo esta premisa las organizaciones son contextos multidisciplinarios que necesitan soluciones a problemas específicos.

DESARROLLO

Los estudiantes al insertarse en el campo laboral desarrollan un proceso de adaptación que les permite fortalecer sus capacidades tanto técnicas como transversales, sin embargo, Calvo, et al., (2021) en un estudio inherente al tema en comento expresan que “al insertar los problemas de transferencia de la esfera educativa a la profesional, vendrían dados por factores.

estructurales del tejido empresarial y mercado laboral, más que por factores internos propios...]” esta afirmación involucra un factor de suma importancia que es el involucramiento del sector empresarial al definir los términos de la estadía práctica para la definición del perfil de egreso pertinente a cada Programa Educativo (PE). Tomando como referente las experiencias de Países como Francia, Estados Unidos, Alemania y Japón, se crea un nuevo modelo pedagógico que representara una nueva opción

de estudios superiores. Este modelo rige la impartición de cursos con los atributos de Calidad, Pertinencia, Intensidad, continuidad, Polivalencia y Flexibilidad (SEP, 1991).

El libro azul indica que el modelo de Universidades Tecnológicas (SEP, 1991) es un proyecto concertado entre la escuela y la empresa, bajo la supervisión de un profesor, a Nivel Técnico Superior Universitario los parámetros de organización de los programas de asignatura corresponden a un 70% práctica y un 30% teoría. Este antecedente orienta definitivamente al estudiante a familiarizarse con el ámbito laboral en el que tendrá que resolver problemas en situaciones reales. En concordancia a lo expuesto, Ramírez, et al., (2020) expresan que un docente a cargo de las prácticas profesionales favorece la independencia del estudiante respecto a la búsqueda de información, la planificación de la intervención psicológica, la gestión de su inserción en el contexto de prácticas, etcétera.

Ventura, et al., (2015) mencionan que las Prácticas Profesionales son actividades que el alumno debe realizar dentro del ámbito correspondiente a su carrera profesional con la finalidad de efectuar una asimilación en el mundo real de todo lo adquirido teóricamente en las clases. Al respecto es posible adherir el hecho de que si en el proceso existe un docente guía es posible monitorear de cerca el desempeño del alumno. Por otra parte, con esta actividad pre-profesional, no sólo se beneficia al estudiante, Chávez, et al., (2019), mencionan que la estancia práctica permite a las organizaciones, asimilar una nueva visión estratégica sustentada en la adaptación y preparación de la futura fuerza laboral calificada, en función del desarrollo social.

METODOLOGÍA

El presente artículo aborda la relación entre alumnos practicantes, docentes asesores y organizaciones que brindan un espacio a jóvenes estudiantes en su último semestre de formación profesional que cursan en las instalaciones de diferentes organizaciones de los sectores productivo y social en sus primeras experiencias de inserción laboral con un enfoque mixto Hernández, et al., (2010), se diseñó un instrumento que consta de 25 ítems que se aplicó a un muestreo probabilístico aleatorio simple Münch y Ángeles (2012), de 63 hombres y 104 mujeres todos ellos estudiantes en periodo de estadía práctica.

Entre los hallazgos más importantes destaca cómo los estudiantes perciben su experiencia en el campo laboral aplicando los conocimientos inherentes a su perfil profesional y la participación del docente

asesor interno institucional que desarrolla la actividad de asesoría técnica y metodológica durante el periodo mencionado.

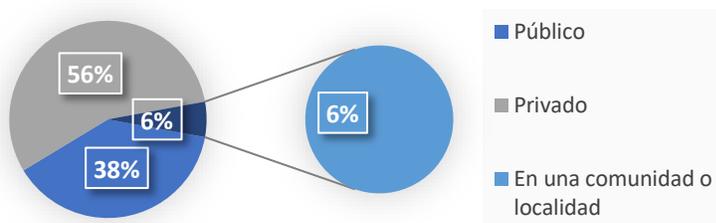
RESULTADOS

En el Modelo de Universidades Tecnológicas, se considera el sexto cuatrimestre del primer nivel de formación profesional “Técnico Superior Universitario” [TSU], como un periodo previo a la culminación del plan de estudios. Es en este lapso cuando el estudiante busca una oportunidad para insertarse de forma oficial al campo laboral en calidad de “Practicante”.

En el periodo de Estadía Práctica o Estancia Profesional el estudiante tiene la oportunidad de experimentar el papel de un colaborador dentro de una organización privada o pública, que en adelante se mencionará como Unidad Productiva o Social [UPS] con características propias de tamaño, giro, contexto económico etc.

En el Modelo de Universidades Tecnológicas, el estudiante candidato a estadía práctica puede llevar a cabo esta primera experiencia profesional en cualquiera de los campos de acción y ámbitos de los sectores productivo y social. La muestra objeto de estudio correspondientes a los Programas Educativos de Técnico Superior Universitario en Gestión del Capital Humano y Técnico superior Universitario en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia, tuvo la oportunidad de insertarse en primer lugar en el sector privado, en segunda instancia se instaló en el sector público y una pequeña parte del alumnado se desarrolló en trabajo de campo en el desarrollo de proyectos alguna comunidad o localidad como se observa en la figura 1.

Figura 1. Ámbito de inserción de los estudiantes de estadía práctica profesional en el periodo mayo-agosto de 2022.



Nota. La gráfica describe la proporción de estudiantes que desarrollaron su estadía profesional en los diferentes ámbitos.

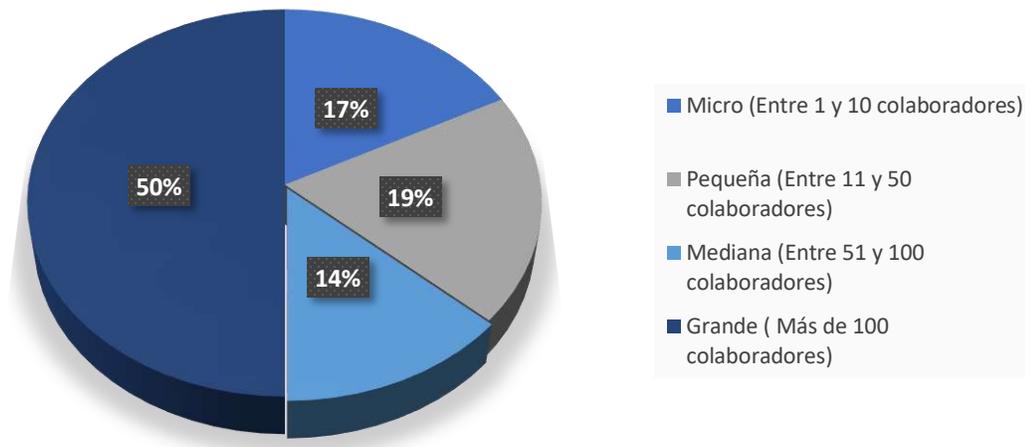
De la población de estudio el 56% de estudiantes se insertaron en sector privado, el 30% en sector público y en esta generación se abrió la posibilidad de involucrar al 6% en la actividad de

investigación en desarrollo de proyectos comunitarios en el ámbito de comunidades vulnerables en los aspectos económico, social y de desarrollo humano. De esta experiencia resultaron talentos interesantes derivados del contacto de los alumnos con perfiles de negocios, con personas del ámbito rural ávidas de apoyo profesional.

Desde su papel de practicante el estudiante tiene la oportunidad de colaborar en la operación de los procesos operativos y juega diferentes roles; en ocasiones “Personal de apoyo”, en otras; asume el rol de “Responsable directo de un puesto de trabajo” y en el mejor de los casos se atreve a proponer ideas Innovadoras dentro de la organización.

Los estudiantes de la muestra analizada durante su estadía práctica se ubicaron en todo tipo de Unidades Productivas o Sociales generando un gran beneficio a las organizaciones sobre todo las más vulnerables que son las micro, pequeñas y medianas que tanta necesidad de apoyo requieren constantemente, ver figura 2.

Figura 2. Distribución de Unidades Productivas y Sociales para estadía práctica.



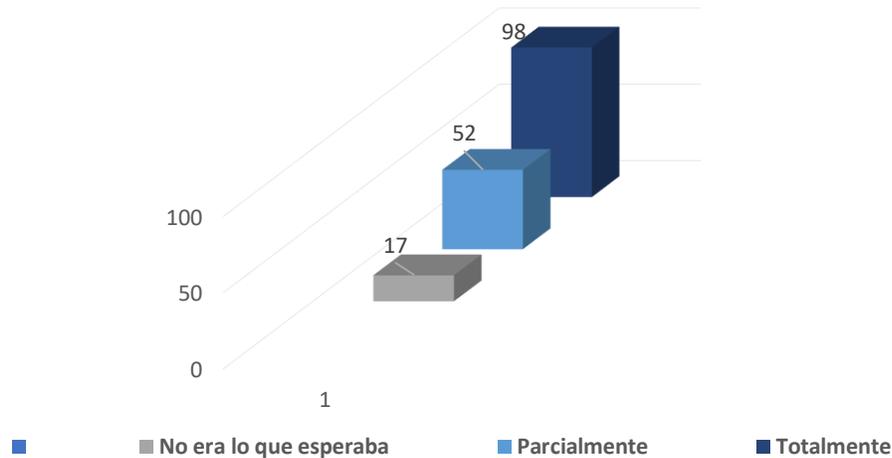
Nota: la figura muestra los diferentes tipos de organizaciones atendidas con alumnos en estadía práctica.

El 50% de los estudiantes se instaló en micro, pequeñas y medianas empresas y el resto de la población de estudio se ubicó en empresas grandes que les dejaron expectativas para continuar con su formación en un grado mayor.

Al cuestionar al estudiante sobre las expectativas previas al periodo de estadía práctica profesional, se observa que en su gran mayoría se cumplieron las expectativas del estudiante ya que les fue posible adquirir nuevos conocimientos y en gran medida aplicar los aprendizajes obtenidos durante su

formación profesional en la Universidad, el estar en contacto con el campo laboral en su primer ejercicio profesional oficial les transforma la vida ya que expresan en su mayoría “No es lo mismo la teoría que la práctica”, como es posible visualizar en la figura 3.

Figura 3. Respuesta de los estudiantes con relación a su expectativa en la estadía práctica.



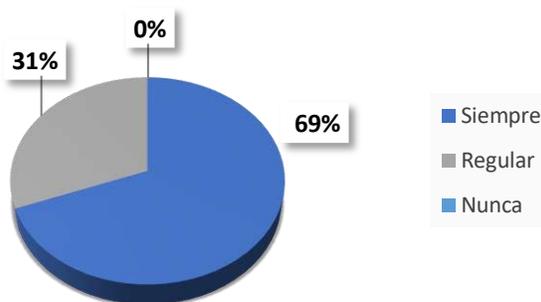
Nota: Distribución de la muestra según las expectativas de su primera experiencia laboral profesional durante su estadía práctica.

Dentro del periodo de Estadía Práctica profesional, el estudiante se encontrará con los siguientes escenarios:

Respecto a la naturaleza de trabajo desempeñado, los estudiantes mencionan que durante su estancia en UPS; se le designaron proyectos inherentes a su perfil profesional que permitirán la aplicación de conocimientos técnicos propios de la carrera estudiada y, por otra parte; le asignarán actividades que no tienen relación con el perfil para el cuál fue formado. En contraste con la mayoría de los estudiantes el 10% aproximadamente, menciona que su estancia en las UPS, no cumplieron con sus expectativas por ser entidades económicas que carecen de formalidad en sus procesos o existe un clima laboral no agradable a su percepción personal como se observa en la figura 3.

Para conocer la utilidad de conocimientos brindados al estudiante, se indagó sobre el tipo de actividades que realizaron los estudiantes en las UPS, se les cuestionó si el trabajo desarrollado requería conocimientos adquiridos durante su formación profesional los hallazgos se observan en la figura 4.

Figura 4. Actividades desarrolladas en prácticas profesionales.

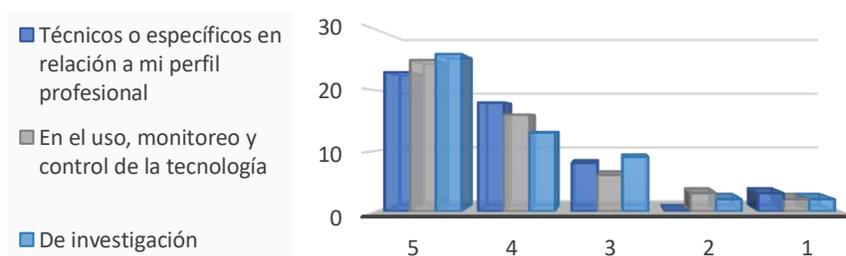


Nota: Proporción de estudiantes que desarrollan actividades profesionales en la Estadía práctica profesional.

Al analizar las respuestas obtenidas se observa que el 69% de los alumnos que respondieron si aplicaron conocimientos técnicos propios de su perfil profesional, sin embargo, un 31% desarrollaron otro tipo de actividades genéricas. Lo cual permite visualizar una oportunidad de actualización de programas de estudio y verificar la pertinencia de los mismos.

Para tener el contexto más amplio respecto a la aplicación de conocimientos que aplicaron durante su estadía práctica profesional, se preguntó en una escala de valor en qué proporción aplicaron Conocimientos técnicos específicos a su perfil profesional, Conocimientos tecnológicos y Conocimientos de investigación; de forma sorprendente se observa que existe cierta homogeneidad en los resultados, destacándose apenas los conocimientos de investigación ver figura 5.

Figura 5. Nivel de aplicación de conocimientos específicos en la estadía práctica profesional.

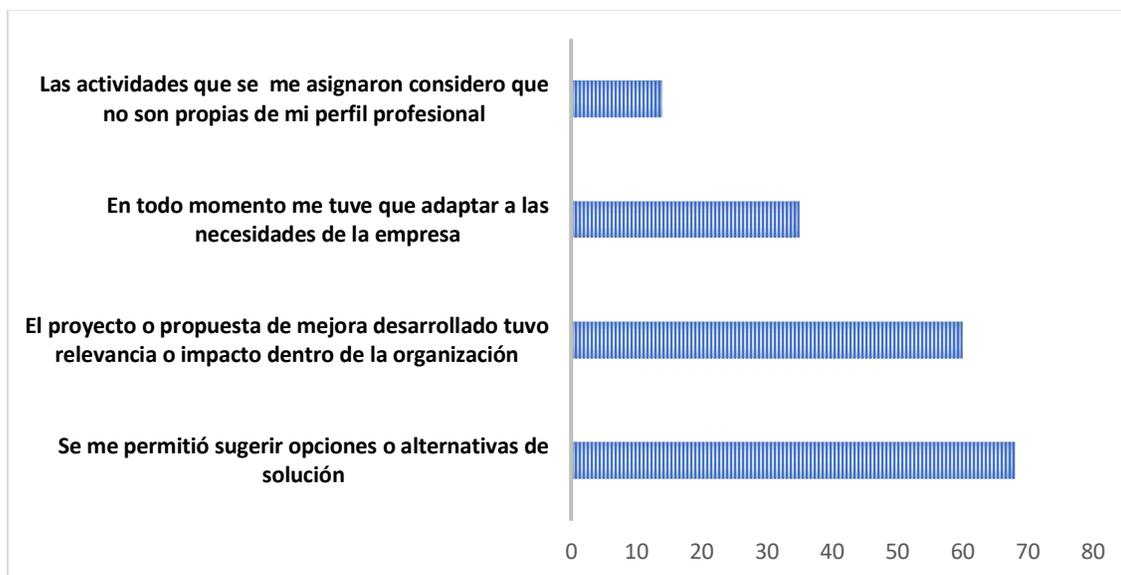


Nota: El gráfico muestra el nivel de aplicación de conocimientos dentro del área de desempeño del perfil profesional considerando tres tipos de conocimientos específicamente.

En la figura 6, es posible percibir que los estudiantes además de conocimientos técnicos desarrollan habilidades de gran importancia como: trabajo Multidisciplinario, Capacidad de adaptación, Proactividad e Iniciativa, Resolución de problemas, Liderazgo. Al analizar los principales

requerimientos actitudinales requeridos en los estudiantes próximos a egresar se observa la capacidad de resolución de problemas y la capacidad de proponer soluciones alternativas. Así mismo, aunque en menor grado les fueron asignadas actividades no propias a su perfil de egreso sin embargo los estudiantes se adaptaron a las condiciones requeridas. Este aspecto permite visualizar una oportunidad de mejora en los programas educativos.

Figura 6. Habilidades requeridas a los estudiantes de estadía práctica profesional.



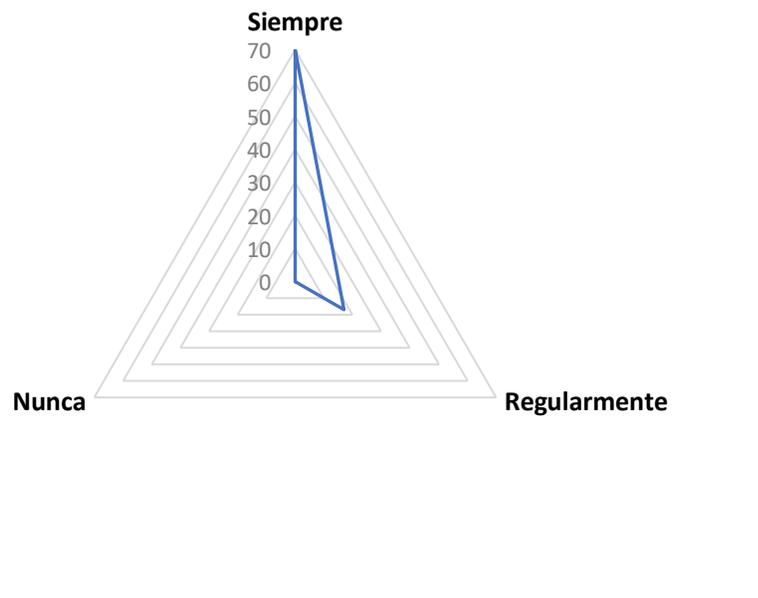
Nota: La figura 6 muestra las habilidades blandas que es estudiante tuvo la oportunidad de desarrollar en la estadía profesional y que diversificaron su perfil de egreso.

Al desarrollar actividades diversas en el campo de actuación profesional, el perfil del estudiante se va complementando y se afina de tal forma que se convierte en un talento difícil de duplicar con exactitud. Este aspecto le genera una diferenciación o ventaja competitiva en el mercado laboral.

Respecto a la necesidad de acompañamiento durante el desarrollo de la estadía profesional, existe otra realidad no tan positiva, el estudiante de acuerdo con el Modelo de Universidades Tecnológicas, debe recibir acompañamiento y asesoría por parte de un docente con un perfil afín al proyecto que el alumno desarrollará en la estancia profesional en el sector productivo o social. De esta manera la asesoría técnica proporcionada generará resultados óptimos y coadyuvará al desarrollo óptimo del estudiante. Sin embargo; ¿qué pasa en la realidad?

Al analizar el involucramiento del asesor interno (figura 7), en la labor de orientación, asesoría, y apoyo académico, se observa que existe un 20% de la población en Estadía práctica que no cuenta con el acompañamiento idóneo de su asesor interno.

Figura 7. Frecuencia de acompañamiento del asesor interno al estudiante durante la estadía práctica profesional.



Nota: La figura 7 muestra la proporción de estudiantes que reciben acompañamiento de un asesor interno durante su estadía, predominando los que siempre reciben el apoyo requerido.

Al indagar la importancia que tiene el papel del asesor durante su estancia en las organizaciones, los estudiantes contestan:

Alumno con acompañamiento de asesor: Cuando tengo alguna duda del trabajo que me asignan, le envío mensaje a mi asesor de la universidad y me explica las alternativas que tengo para resolver el problema (UTP 0055849 2023).

Alumno sin acompañamiento del asesor: Cuando tengo alguna duda del trabajo que me asignaron, me trato de comunicar con mi asesor, pero no logro contactarlo, por lo general no estoy seguro de que el trabajo que realizo sea correctamente ejecutado (UTP0143244).

En este renglón se hace énfasis en la eficiencia de las asesorías debido a que es el único contacto que tiene el estudiante a nivel académico con la Institución durante su estadía Profesional y de él depende el apoyo y retroalimentación que se le otorgue.

Al analizar los resultados de la actividad de acompañamiento del asesor hacia el estudiante se percibe la necesidad de apoyo que requiere durante esta primera experiencia. En el primer caso el estudiante reconoce la utilidad del involucramiento del docente-asesor y se percibe seguro y con confianza de sentirse apoyado. En el segundo caso se percibe la inseguridad en la toma de decisiones de actuación del estudiante.

CONCLUSIONES

El estudiante en su primera experiencia profesional dentro de las organizaciones en ocasiones pasa por dos escenarios; aquel en que sus conocimientos y habilidades son valoradas y se reconoce su capacidad y el caso en el que no se le brinda la oportunidad de realizar actividades esenciales ya que el periodo de estadía práctica es corto.

La prestación de servicios durante la estadía práctica en ocasiones es considerada por las organizaciones como una oportunidad de conseguir mano de obra “barata” o sin remunerar y este aspecto desvaloriza el talento humano.

Al no recibir el acompañamiento de su asesor interno o externo se encuentran en un panorama de incertidumbre respecto a su correcta actuación; por el contrario, cuando el estudiante se siente acompañado y tiene un asesor que le proporcione apoyo para resolver dudas se siente confiado y seguro del trabajo realizado.

Durante el proceso que viven los estudiantes de estadía práctica en su primera experiencia profesional es de suma importancia la presencia del docente asesor ya que el estudiante solicita un respaldo que le brinde la asesoría necesaria antes de su independencia profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calvo Palomares, R., Payá Castiblanque, R., y Sigalat Signes, E. (2021). Cuando el aprendizaje basado en la práctica profesional no provoca un. *Revista Fuentes*, 77-90. doi:<https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2021.v23.i1.12024>
- Chávez, Loor, M., Chancay, C. C., Chávez, Loor, M., y Mendoza, Bravo, L. (2019). Las Prácticas Pre-profesionales y su impacto social. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 129-136.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. D. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jiménez, Yáñez, C. E., Martínez, Soto, Y., Rodríguez, Domínguez, N., y Padilla, Hacegaba, G. Y. (2014). *Aprender a hacer: la importancia de las prácticas profesionales docentes*. *Educere*, 429-438.
- Münch, L., y Ángeles, E. (2012). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Trillas.
- Ramírez Cruz, J. C., Ávalos Latorre, M. L., Montes Delgado, R., y Verdugo Lucero, J. C. (2020). Satisfacción académica ante las prácticas profesionales universitarias. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 1072-1082. <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2020/epi203k.pdf>
- Secretaría de Educación Pública. [SEP] (1991). *Universidad Tecnológica de Zacatecas*. <http://transparencia2.zacatecas.gob.mx/files/LIBRO%20AZUL2010.pdf>
- Tobón, Tobón, S., Pimienta, Prieto, J. H., y García, Fraile, J. F. (2010). *Secuencias didácticas: Aprendizaje y Evaluación de competencias*. Edo. de México: Prentice Hall.
- Ventura, O. J., y Ríos, O. J. (2015). Las prácticas profesionales y la formación laboral en la carrera Sistema de Información en salud. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1-18.

CAPÍTULO XII

MODELO DE CERTIFICACIÓN DE TUTORÍAS PARA CONTRIBUIR AL PERFIL DE EGRESO EN EL SUBSISTEMA DE UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS

*María Guadalupe Ochoa Zamora
María de los Ángeles Hernández Pelcastre
Juan Carlos Rosas Calderón
David Melchor Flores*

RESUMEN

En el presente trabajo, se propone un modelo de certificación de tutorías que permita contribuir de manera eficiente a la definición de los perfiles de egreso de los estudiantes pertenecientes al Subsistema de Universidades Tecnológicas, a partir de la certificación de los tutores en el estándar de competencia EC1165 que otorga el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales [CONOCER] con la finalidad de lograr la estandarización del proceso, debido a la importancia del acompañamiento de los alumnos durante su estancia en la Universidad, lo anterior derivado de una investigación que se llevó a cabo con un grupo de tutores que fueron debidamente certificados con el estándar previamente mencionado, para el estudio en comento, se aplicó un instrumento con enfoque cualitativo para conocer la percepción de los tutores ya certificados dentro de la División de Negocios de la Universidad Tecnológica de Puebla, en los diferentes bloques se muestran las actividades analizadas en el proceso de tutoría y los principales hallazgos manifiestan que el proceso de certificación de la tutoría, brinda la oportunidad de detectar oportunamente las vulnerabilidades y necesidades de los alumnos y promueve el desarrollo de habilidades blandas en los alumnos.

Palabras clave: Acción tutorial, habilidades blandas, perfil de egreso.

Introducción

La educación superior en México tiene como finalidad formar profesionistas competentes, éticos, con habilidades tecnológicas y científicas, promoviendo la implementación de modelos educativos

pertinentes tales como el Modelo Nacional de Tutorías, que permite a las Instituciones de Educación Superior la implementación de su Plan Institucional de Tutorías [PIT], así como su Plan de Acción Tutorial [PAT], con la intención de que se lleven a cabo los objetivos de la tutoría.

DESARROLLO

Dentro del modelo educativo de las Universidades Tecnológicas, se busca brindar a la sociedad una posibilidad de educación superior, derivado de esto se pretende que dicho modelo vaya más allá tal como se menciona en el documento emitido por la Secretaría de Educación Pública “el modelo educativo propone una formación tecnológica con visión humanista mira a los alumnos como seres integrales cuyas vocaciones, aptitudes, conocimientos y destrezas deben ser incitados armónicamente para que puedan florecer con plenitud” (DGUTy P, 2021) por otro lado Álvarez y González hacen referencia a que “Ya en la Ley General de Educación de 1970 se hacía mención a la necesidad de establecer un régimen de tutorías para ayudar a los estudiantes a resolver las dificultades que tenían que ver con su proceso formativo y madurativo” (Álvarez, 2007) lo que significa que efectivamente las Instituciones de Educación Superior [IES] se encuentran en constante búsqueda de la satisfacción de las necesidades cambiantes de las generaciones.

Por lo que es importante mencionar que para el Modelo Nacional de Tutorías; la tutoría “Constituye una estrategia de apoyo y acompañamiento para cada estudiante en su proceso de formación profesional que tiene la finalidad de potenciar sus capacidades y habilidades para superar las dificultades que se les presenten a lo largo del proceso educativo formativo. (CGUTyP, 2006)

Figura 1. Modelo Nacional de Tutorías.

MODELO NACIONAL DE TUTORÍAS						
Políticas de Operación						
PIT Programa Institucional de Tutorías			PAT Plan de acción Tutorial			
Responsable Institucional del PIT			Tutor			
Diagnóstico	Planeación	Académico	Detecta	Orienta	Canaliza	Seguimiento
		Personal				
	Seguimiento	Socioeconómico				

Nota: Modelo de operación de Tutorías de la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas, tomado de Coordinación General de Universidades Tecnológicas.

En la figura 1 se muestra el Modelo Nacional de Tutorías, en la que se observan las políticas de operación la necesidad de un PIT y el PAT, así como el involucramiento de las partes que participan en este proceso, se busca fundamentalmente que el acompañamiento del tutor vaya más allá de lo académico, tal como lo menciona el Modelo Nacional de Tutorías 2021. Se requieren acciones encaminadas a la exitosa culminación de la educación superior e inserción laboral de las y los estudiantes (DGUTyP, 2021) es importante mencionar que el acompañamiento que el Tutor lleva a cabo con el Tutorado no sólo debe consistir en abocarse a las situaciones académicas, sino también en el desarrollo de habilidades con las cuales el estudiante tenga una mayor posibilidad de inserción en el ámbito laboral, de acuerdo con las necesidades que actualmente son requeridas en las empresas.

En la Universidad Tecnológica de Puebla de acuerdo con el Modelo Nacional de Tutorías de la Coordinación General de las Universidades Tecnológicas y Politécnicas, se llevó a cabo la creación del Comité Institucional de Tutorías, quienes han trabajado en la elaboración del PIT y del PAT mismos que se encuadran con los principios derivados del Modelo Nacional de Tutorías, sin embargo, el proceso de tutorías tenía muchas áreas de oportunidad que podrían aportar diferentes beneficios no sólo al quehacer de los tutores sino también colaborar en el proceso de la definición de perfiles de egreso de las diferentes divisiones, debido a que mediante un modelo debidamente establecido es posible llevar a cabo la identificación de necesidades correlacionada entre el sector productivo y los alumnos egresados. Dado lo anterior; la Universidad Tecnológica de Puebla, buscó el alinear el proceso de tutorías, mediante la certificación de los tutores en el Estándar EC1165 Gestión de la Tutoría Grupal e Individual en Grupos Académicos de Educación Superior, misma que otorga el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales [CONOCER] en México.

CONOCER es una entidad paraestatal sectorizada en la Secretaría de Educación Pública, con un órgano de gobierno tripartita con representantes de los trabajadores, los empresarios y el gobierno, encargado de certificar las competencias laborales que describen conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño de determinadas actividades de manera efectiva, n mediante un proceso de alineación y evaluación otorga un certificado cuando la persona demuestra ser competente, dicho estándar de competencia tiene como propósito: Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que ejercen la función de tutores, en cuyas competencias

incluye el acompañamiento al estudiante a lo largo de su estancia dentro de la Universidad. (CONOCER, 2019).

El estándar 1165 deja en claro que el papel actual del tutor es el acompañamiento del tutorado durante toda su estancia en la Universidad, por otro lado, también menciona que el desempeño de esta función incluye: Introducción del estudiante al modelo educativo de la Institución, su aprovechamiento académico y la transición al ámbito profesional (CONOCER, 2019). Para lograr una máxima eficiencia en el proceso, se debe establecer un modelo de tutorías que incida en el desarrollo de habilidades de los alumnos alineado con los requerimientos del mundo globalizado en el que se encuentran, tal como lo menciona Álvarez Vallina “La tutoría crea un espacio entre el docente y el alumno a fin de que este último sea atendido, escuchado y orientado en relación a diferentes aspectos de su vida personal poniendo especial atención a sus necesidades afectivas (Álvarez Vallina, 2010). En las Instituciones de Educación se busca generar las competencias necesarias para corresponder a las necesidades que la tutoría requiere actualmente, naciendo la necesidad de implementar una tutoría académica, que de acuerdo a Yazpik, et al., (2013), “Surge como una alternativa para tratar de revertir problemas de reprobación y deserción, al facilitar la adaptación del estudiante al ambiente escolar y mejorar sus habilidades de estudio y trabajo, aumentando la probabilidad del éxito en sus estudios” lo que confirma la necesidad de un acompañamiento personal al estudiante, sin dejar a un lado las situaciones académicas.

Lo anterior deja en claro que se hace una gran brecha entre lo que antes era entendido como la función del tutor, tal como lo mencionan Obaya y Vargas “La tutoría ha sido entendida durante mucho tiempo como las horas que el profesor dedicaba al estudiante para resolver las dudas sobre la materia impartida” (Obaya, 2014). Es por ello que se debe considerar que ya no hay protagonistas en la acción tutorial sino acompañamiento como lo menciona González, (2008) “Al profesor se le identifica como acompañante del alumno y facilitador de su autodirección”.

Dentro del camino del estudiante en la búsqueda de su formación profesional se debe apostar por el trabajo del tutor como un equipo en el que al final los logros serán de ambos, no sólo del profesionista sino también del docente que fungió como su tutor.

Es por ello, que actualmente debemos comprender que la función tutorial debe ir más allá de sólo ser un consultor académico, se deben considerar ciertas habilidades y conocimientos que permitan el desarrollo integral del acompañamiento de los estudiantes durante toda su estancia en las Universidades, con la finalidad de que los alumnos encuentren un apoyo tanto personal como

profesional y no sólo un asesoramiento académico, tal como lo menciona López, (2004) “La acción tutorial un sistema de atención a los estudiantes que se ocupa de la información, la formación y la orientación de forma personalizada para configurar mejor su itinerario formativo y optimizar así su rendimiento académico y profesional”.

Entre otros objetivos, la tutoría pretende lograr que los estudiantes se conviertan en adultos con educación superior ya que de acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD], (2017). “Los adultos con una titulación de educación superior se benefician de un retorno económico significativo por su inversión: sus posibilidades de conseguir un empleo son 10 puntos porcentuales más altas y obtendrán unos ingresos que superan en un 56% la media de los adultos que solamente finalizaron la educación secundaria superior”

Las necesidades imperantes de la nueva sociedad que va cambiando de manera vertiginosa, dejando en claro las evidentes lagunas existentes en los sistemas educativos actuales debido a que no sólo nos debemos preocupar por el proceso de enseñanza aprendizaje tradicional sino que se debe enfatizar en las necesidades actuales de las generaciones que inician su paso por las Instituciones de Educación Superior, de acuerdo con Badillo, (2007) “En cuanto al papel del docente y el estudiante al interior del aula, así como la necesidad de aprender a aprender, aprender a emprender y aprender a ser, todo esto bajo un enfoque integral con una visión humanista”.

METODOLOGÍA

Para analizar el estudio de la percepción de los docentes certificados respecto a los resultados derivados de la aplicación del proceso de tutorías realizado en los programas educativos de la División de Negocios de la Universidad Tecnológica de Puebla, se realizó un estudio cualitativo, descriptivo mediante la aplicación de un instrumento que corresponde a una entrevista estructurada aplicada a una muestra intencionada de docentes que aprobaron el proceso de certificación del estándar 1165 que incluye la fase teórica y la fase práctica.

RESULTADOS

La importancia de buscar el mejorar los procesos con la finalidad de alcanzar objetivos y el cumplimiento de metas es muy importante en todas las organizaciones, sobre todo para las Instituciones de Educación Superior que buscan satisfacer las necesidades de un sector productivo que cada vez es más exigente.

Razón por la cual se llevó a cabo el presente trabajo que permita identificar como contribuye el modelo de certificación de tutorías en el perfil de egreso en el subsistema de Universidades Tecnológicas, derivado de un proceso de colaboración entre diferentes áreas de las Instituciones de Educación Superior [IES] cabe mencionar que los docentes que fueron certificados dieron cumplimiento cabal de una serie de requisitos no sólo conocimientos relacionados con los estilos de aprendizaje, el debido funcionamiento de la estructura y operación de la acción tutorial; misma que involucra a estudiantes, docentes tutores, servicios de apoyo al estudiante y autoridades educativas. Además de que el tutor debe tener conocimiento de lo que es el Programa Institucional de Tutorías [PIT] que es una herramienta que sirve de guía para la mejor comprensión del papel de la tutoría además de diferentes políticas que permiten la organización y sentido de la figura de los tutores, los perfiles tanto del tutor como del tutorado, el Plan de Acción Tutorial [PAT] además de un amplio conocimiento del modelo educativo y de la normatividad aplicable en la institución.

Es por ello que se indagó con los docentes que ya fueron certificados por el estándar EC1165 en relación a los beneficios que observaron en la aplicación al Proceso de Tutorías de los conocimientos obtenidos con dicha certificación, obteniendo los siguientes resultados:

- Se mejoró en la identificación y correlación de las diferentes etapas de la Tutoría
- Se tuvo una mejor comprensión en relación a la normatividad aplicable y las técnicas que se adaptan a la Tutoría en las Instituciones de Educación Superior.
- Se optimizó la identificación de las necesidades de los alumnos tanto en lo relacionado con hábitos de estudio como en la parte emocional, lo que permite la planeación de estrategias que contribuyan a incidir en la deserción, baja eficiencia terminal y reprobación.

Es importante mencionar que el modelo de certificación de tutorías es una herramienta para la adecuada identificación del proceso que se debe llevar a cabo de acuerdo a lo establecido por el PIT y el PAT coadyuvando a la identificación de las necesidades y áreas de oportunidad que pueden tener

los tutorados, con la finalidad de disminuir los índices de reprobación y deserción mismos que impactan en los indicadores establecidos en los objetivos institucionales.

Por lo que respecta a la aplicación de los momentos del estándar para la optimización del proceso de Tutorías se indagó si se llevó a cabo en Tutoría Grupal o Individual

Los docentes mencionaron que el ejercicio se llevó a cabo tanto en la Tutoría Grupal como en la Individual, tomando en consideración los cuatro momentos del estándar correspondiente, tal como lo solicitaba el modelo.

Primer Momento:

Aplicación del formato de registro al estudiante tutorado, es importante mencionar que durante este momento el tutor debe dar a conocer al tutorado el objetivo de la tutoría (PIT, PAT) los roles y objetivos del tutor, así mismo, el tutor en este momento debe generar empatía con el tutorado, además del trato con respeto y sobre todo la mención de que los datos proporcionados serán resguardados con fundamento en las normas de protección de datos personales y la información de transparencia rendición de cuentas, es en este momento donde el tutor debe reiterar el apoyo al estudiante para la resolución de situaciones no sólo académicas sino también socioeconómicas y personales, mencionando el apoyo de las áreas afines.

Aplicación del diagnóstico a nivel grupal

La práctica antes mencionada proporciona a los tutores la claridad para llevar a cabo la detección de los estilos de aprendizaje e identificar el predominante con la finalidad de hacerlo saber a los docentes asignados al grupo y lleven a cabo las técnicas necesarias para el aprendizaje.

Segundo Momento:

- Entrevista con el tutorado.
- Canalización al tutorado a las áreas de apoyo.
- Tutoría de seguimiento.

Seguimiento de la atención de las áreas de apoyo, por otro lado, dar seguimiento al avance y el cumplimiento de compromisos que permitan a los docentes y al tutor determinar tácticas para evitar la reprobación.

Tercer Momento:

- Desarrollo de una sesión de tutoría grupal.

Lo anterior refleja la importancia de la aplicación de la tutoría individual y grupal, tomando en consideración que los cuatro momentos están debidamente correlacionados, con la intención de llevar a cabo una adecuada identificación de las necesidades de los alumnos tanto en lo académico como en la gestión administrativa, permitiendo una mejor adaptabilidad del tutorado al ambiente universitario.

En relación a los efectos que se obtuvieron de la Certificación del Estándar con los alumnos y tutorados.

Los docentes entrevistados mencionaron que los conocimientos adquiridos y aplicados les brindaron la oportunidad de detectar oportunamente las vulnerabilidades y necesidades de los alumnos además de identificar la oportunidad de desarrollar habilidades blandas en los alumnos, tales como el trabajo en equipo, los hábitos de estudio la comunicación asertiva y el liderazgo además de generar en el tutorado el potencializar el aprendizaje y prepararlo para el desempeño profesional en el mundo laboral.

Es vital mencionar que el modelo de tutorías brinda la oportunidad de coadyuvar con los perfiles de egreso, debido a que de esta manera se pueden identificar las habilidades que los alumnos requieren para facilitar la inserción en el mercado laboral, todo mediante el acompañamiento personal durante toda la estancia en la universidad.

Así mismo, los docentes mencionaron que dentro de los aspectos que sugieren atender para fortalecer la actividad de Tutoría son:

Es importante mencionar que la comunicación es vital para los seres humanos, sobre todo cuando se busca facilitar las relaciones humanas y generar

Mejorar la comunicación entre el tutor y los docentes asignados a su grupo, esto permite un trabajo colaborativo que brinda la oportunidad de verificar las habilidades de los mismos tutorados no sólo desde la perspectiva académica sino también en lo relacionado a las llamadas habilidades blandas y duras, fortaleciendo la función tanto del docente como del tutor.

La comunicación es una parte esencial en la interacción humana, debido a que permite el intercambio de ideas, sentimientos y necesidades entre los individuos, es por ello que en el proceso de tutorías es

básica la comunicación, no sólo entre el tutor y los tutorados sino también con los docentes, administrativos, todas y cada una de las áreas de apoyo que forman parte del proceso dentro de la universidad, es vital en la función del tutor, debido a que las aportaciones que pueden hacer cada uno de los espacios que sustentan el quehacer de la universidad favorece al establecimiento de estrategias que permitan al tutor dar seguimiento en tiempo y forma para evitar que el alumno deserte de la universidad.

La función tutorial es uno de los pilares en la formación de los alumnos de las Instituciones de Educación Superior [IES] debido a que contribuye con la formación y seguimiento de los estudiantes, es por ello que los tutores deben ser conscientes de su labor impacta de manera importante en las generaciones que pasan por las universidades, por otro lado, es importante generar empatía para entender y apoyar a los tutorados en las diferentes situaciones por las que atraviesan.

En relación a la mejora en la comunicación entre los actores del proceso de tutorías, es importante mencionar que se debe llevar a cabo la planeación de un mecanismo de comunicación que permita tanto a los tutores, áreas de apoyo, dirección, todas y cada una de las partes involucradas en el proceso de formación y estancia de los alumnos en la universidad, no omitiendo mencionar que esta comunicación puede coadyuvar al PAT.

CONCLUSIONES

El éxito o fracaso de la función del tutor tiene su base en el proceso tutorial debido a éste tiene que ver directamente con el conocimiento de todos los elementos que forman parte de la operación además de desarrollar en el tutor habilidades que le permitan colaborar con todos los actores involucrados, como lo son estudiantes, docentes tutores, servicios de apoyo al estudiante y autoridades educativas, por otro lado debe tener dominio del Modelo Educativo del SUT, del programa educativo al que pertenecen sus estudiantes tutorados y de la estructura orgánica de la UT; asimismo, debe comprender las etapas de la adolescencia y del adulto joven, sus estilos de aprendizaje, habilidades cognitivas y metacognitivas, es por ello que se propone llevar a cabo un modelo de certificación de tutorías que coadyuve a solventar las necesidades de los alumnos, sobre todo el desarrollo de habilidades y la definición de perfiles de egreso que permitan satisfacer las necesidades del sector productivo.

La tutoría puede tener un gran impacto en los perfiles de egreso debido a que es un proceso que implica una relación individualizada y personal entre un tutor y un estudiante, además derivado de

esta relación la tutoría puede coadyuvar con los estudiantes para adquirir habilidades académicas y de estudio, lo que puede mejorar su rendimiento académico además de desarrollar habilidades de pensamiento crítico, resolución de problemas, liderazgo, mejorando su capacidad para trabajar en equipo.

La tutoría puede ser una herramienta fundamental para el mejoramiento de los perfiles de egreso desde el punto de vista de la generación de habilidades y conocimientos que los pueden hacer más atractivos para el sector productivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez Pérez, Pedro R.; González Alfonso, Miriam C.

Álvarez Pérez P.R. y González Alfonso M.C. (14 de septiembre de 2007). Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27413170003.pdf>

Álvarez Vallina, N. (15 de diciembre de 2010). Dialnet. [https://www.google.com/search?q=astro%2C+R.++\(2011\).+Manual+de+tutor%2C+ADa+y+plan+de+acci%2C+B3n+tutorial+basado+en+competencias+profesionales%2C+UTCh%2C+Chihuah](https://www.google.com/search?q=astro%2C+R.++(2011).+Manual+de+tutor%2C+ADa+y+plan+de+acci%2C+B3n+tutorial+basado+en+competencias+profesionales%2C+UTCh%2C+Chihuah)

Badillo Guzmán, J. (julio-diciembre de 2007). Revista de investigación Educativa 5. file:///C:/Users/LAP74/Downloads/badillo_tutoria.pdf

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. [CONOCER] (10 de marzo de 2019). https://www.conocer.gob.mx/contenido/publicaciones_dof/2019/EC1165.pdf.

Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas. [CGUTyP] (2006). 15 años de Universidades Tecnológicas. https://dgutyp.sep.gob.mx/Publicaciones/DGUTyP/LibroXVUUTT/CAPITULO_I/Capitulo_I.pdf

Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas [DGUTyP] . Modelo Nacional de Tutorías. (julio de 2021). https://www.upp.edu.mx/normatividad/files/interna/modelos/Modelo_Nacional_de_Tutorias_UUPP.pdf

González Ceballos, R. (2008). Periódicos Electrónicos en Psicología. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272008000300003

López Rey L, C. (2004). *Manual de tutoría universitaria. Recursos para la acción. Colección Educación Universitaria. Ed. Octaedro. Barcelona. ISBN 84-8063-692-0*

Obaya V. Adolfo, V. M. *La Tutoría en la Educación Superior. (09 de abril de 2014). Scielo. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2014000400012*

Organización para la Cooperación Económica [OECD](2017). *OECD iLibrary. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag-2017-es.pdf?expires=1692650182&id=id&accname=guest&checksum=99EDE476BE6F0308AF4EDBFAF2CD5171>*

Yazpik Hernández Vargas, J. C. (28 de febrero de 2013). *Acta Universitaria. <https://www.actauniversitaria.ugto.mx/index.php/acta/article/view/395>*

CAPÍTULO XIII

INFLUENCIA DE LA TRAYECTORIA ESCOLAR PARA APLICACIÓN ÓPTIMA DEL MODELO DE LAS UNIVERSIDAD TECNOLÓGICAS

*María del Rocío Rodríguez Flores.
Ángeles Cerón Reyes.
Mónica González Figueroa.
María del Carmen Medina Fentanes.*

RESUMEN

El presente documento muestra los principales resultados del estudio realizado a una muestra de 1945 alumnos integrantes de la generación 2022 en su primer periodo que cursan en alguno de los 16 programas educativos de la Universidad Tecnológica de Puebla, para identificar la interrelación de los factores de vulnerabilidad que se presentan durante su trayectoria educativa y que influyen para su permanencia, se observan como sobresalientes, el apoyo familiar, y el aspecto económico de los cuales se derivan efectos emocionales y/o académicos siendo detonadores negativos de deserción. Los resultados obtenidos indican la posibilidad de lograr una disminución de la deserción escolar al contar con un programa preventivo que trabaje los aspectos que crean vulnerabilidad y riesgo en los alumnos para lograr su permanencia en la Universidad Tecnológica de Puebla [UTP].

Palabras clave: Trayectoria educativa, factores de vulnerabilidad, deserción.

Introducción

La educación es uno de los ejes primordiales para la sociedad, contribuye a que el hombre se desarrolle, logrando su satisfacción integral, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], consideró a la educación como el derecho humano para todos a lo largo de la vida, siendo necesario que todo ser humano tenga la oportunidad de educarse para transformar su vida, es fundamental para erradicar la pobreza e impulsar el desarrollo

sostenible de su nación, desde una edad muy temprana los niños puedan conocer y reafirmar sus valores identificar su cultura, considerando una juventud con educación se desarrolla y diversifica la tecnología, la ciencia y se moderniza la transformación de un país además que fortalece en las naciones los derechos y la democracia que en ella existe (UNESCO, 2023).

DESARROLLO

En la agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas en su eje 4 que establece, garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Aborda este gran desafío con el que cuenta el mundo, considerando la educación como un bien público y un derecho humano, base que garantiza otros derechos, siendo esencial para la paz, la tolerancia, la realización humana y el desarrollo sostenible de cada país. Así mismo cuando las personas acceden a la educación suelen alejarse de la pobreza, alcanzado un nivel mayor en su superación personal. (UNESCO, 2015).

Desde otro enfoque es indispensable trabajar desde diferentes trincheras para cumplir con el gran reto de educar, creando modelos educativos que permitan que los estudiantes se desarrollen en su trayectoria escolar. Bajo este contexto, según Gago (2002), uno de los grandes autores, fundador del Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior [CENEVAL] define a los modelos educativos como la representación del proceso de enseñanza aprendizaje, con funciones y una secuencia de operaciones que son el resultado de la ejecución de una teoría de aprendizaje, con las premisas del enfoque, la metodología y la evaluación. Gago, (2002) afirma que los modelos educativos a nivel superior tienen un objetivo la formación integral de cada estudiante, en el que se reúnen distintas teorías y enfoques pedagógicos que pueden orientar a las instituciones a la creación de programas de estudios y la sistematización de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Según Huerta, (2017) el proceso de enseñanza-aprendizaje llega a ser complejo en los estudiantes que inician su vida universitaria, preocupándose por adquirir las estrategias de le permitan obtener su formación profesional y ser útil en el futuro a la sociedad, por lo que las herramientas cognitivas resultan ser un factor que influyen en su rendimiento escolar, ya que debe poseer capacidad de concentración, conocimiento previos, memorización habilidades y esa necesidad que querer hacerlo, tener la voluntad, actitud motivación suficiente, confirmando que los aspectos académicos y los resultados de rendimiento son indispensable para el estudiante.

Otro de los factores es el afectivo social este es un mediador del proceso cognitivo y un promotor del éxito del rendimiento académico ligado a aspectos como la percepción de los estudiantes sobre su propia eficacia o cómo manejar sus logros o fracasos, y esas atribuciones de los estudiantes acerca de los motivos o razones por lo que tienen éxito o fracasos y que se atribuyen a su capacidad, dedicación, suerte y el ambiente, siendo fundamental la motivación intrínseca, ese motivo de seguir adelante como estudiante y que puede ser desde la situación del contexto o por elementos personales o internos, o esas metas del estudiante de sobresalir (Pagano, et al., 2012).

Como un tercer factor dentro del proceso enseñanza-aprendizaje son los ambientales y organización para el estudio, son aquellos elementos externos que inciden favorable o desfavorable en la calidad del estudio como lo es el lugar, mente y tiempo. Son estas condiciones físicas del espacio como el lugar que sea libre de distracción, bien iluminado, con temperatura adecuada hasta una ventilación y renovación del aire, que influyen notablemente en el rendimiento de un estudiante (García, et al., 2010).

Los tres factores mencionados se pueden observar durante la trayectoria educativa del estudiante. De acuerdo al Consejo para la Acreditación de la Educación Superior [COPAES] en su marco de referencia del organismo acreditador define a la trayectoria escolar como un proceso académico que experimentan los estudiantes a lo largo de su recorrido de la institución educativa. Se inicia a partir de su ingreso, continúa durante su permanencia y concluye cuando cumple con todos los requisitos académicos administrativos establecidos en el plan y programas de estudio correspondiente (COPAES, 2016).

Las Instituciones de Educación Superior adquieren un gran compromiso no solo con su alumnado, sino con la comunidad universitaria ya que son el medio para que los jóvenes se integren al campo laboral y se contribuye al desarrollo del país y es por ello que el punto de partida para disminuir el abandono escolar, es conocer los pilares de la trayectoria escolar para trabajar en las estrategias que aporte a la eficiencia terminal, estos han sido representado por diferentes teorías que analizan aspectos psicológicos como personalidad, disposición, motivación, habilidades y capacidades de estudiantes otros aspectos son los sociales como estatus social, género, raza, situación económica, la expectativas de los padres y de los alumnos y uno de importancia para las instituciones es el organizacional que tiene que ver con el tamaño del plantel, el ambiente, los recursos disponibles, el estímulos para la socialización y la interacción con sus compañeros, profesores y al medio universitario (Ortega, et al.,

2015). Siendo estos pilares de la trayectoria escolar que se interrelaciona para que logre su permanencia y éxito del estudiante, por lo que las universidades deberán trabajar su modelo desde el mejor enfoque institucional.

Al analizar la importancia de los pilares que trazan la trayectoria de cada estudiante, es imprescindible vigilar de cerca cómo se desarrollan durante la estancia del alumno en las instituciones educativas. Considerando que existe una interrelación estrecha entre ellos y que nunca se repite en la misma forma y en las diferentes generaciones se visualizan como base para diseñar un programa de control preventivo anti-deserción.

METODOLOGÍA

El presente artículo se deriva de los resultados obtenidos de un estudio exploratorio- descriptivo con un enfoque cuantitativo. La población de estudio está conformada por estudiantes de 16 Programas Educativos [PE] de la Universidad Tecnológica de Puebla, exclusivamente alumnos inscritos en el primer cuatrimestre en el periodo de septiembre diciembre 2022, con una población de 2223 estudiantes, de los cuales contestaron 1945 que representa el 87% del total de la población, se les aplicó un instrumento que cuenta con 3 items valorados con una escala de Likert y que abordan posibles causas que representan un riesgo en la deserción, analizando las variables de vocación, hábitos de estudios y aspectos familiares de los alumnos (Hernández, et al., 2007).

RESULTADOS

El estudio realizado abordó el análisis de la trayectoria educativa de los estudiantes de los diferentes PE que conforman la matrícula septiembre diciembre 2022 de la Universidad Tecnológica de Puebla [UTP], con el fin de indagar las características específicas que se presentan el dicho periodo en los grupos seleccionados para este caso.

Los grupos de estudio se encuentran distribuidos por número de estudiantes con matrícula vigente ver tabla 1.

Tabla 1. Distribución de la muestra por PE.

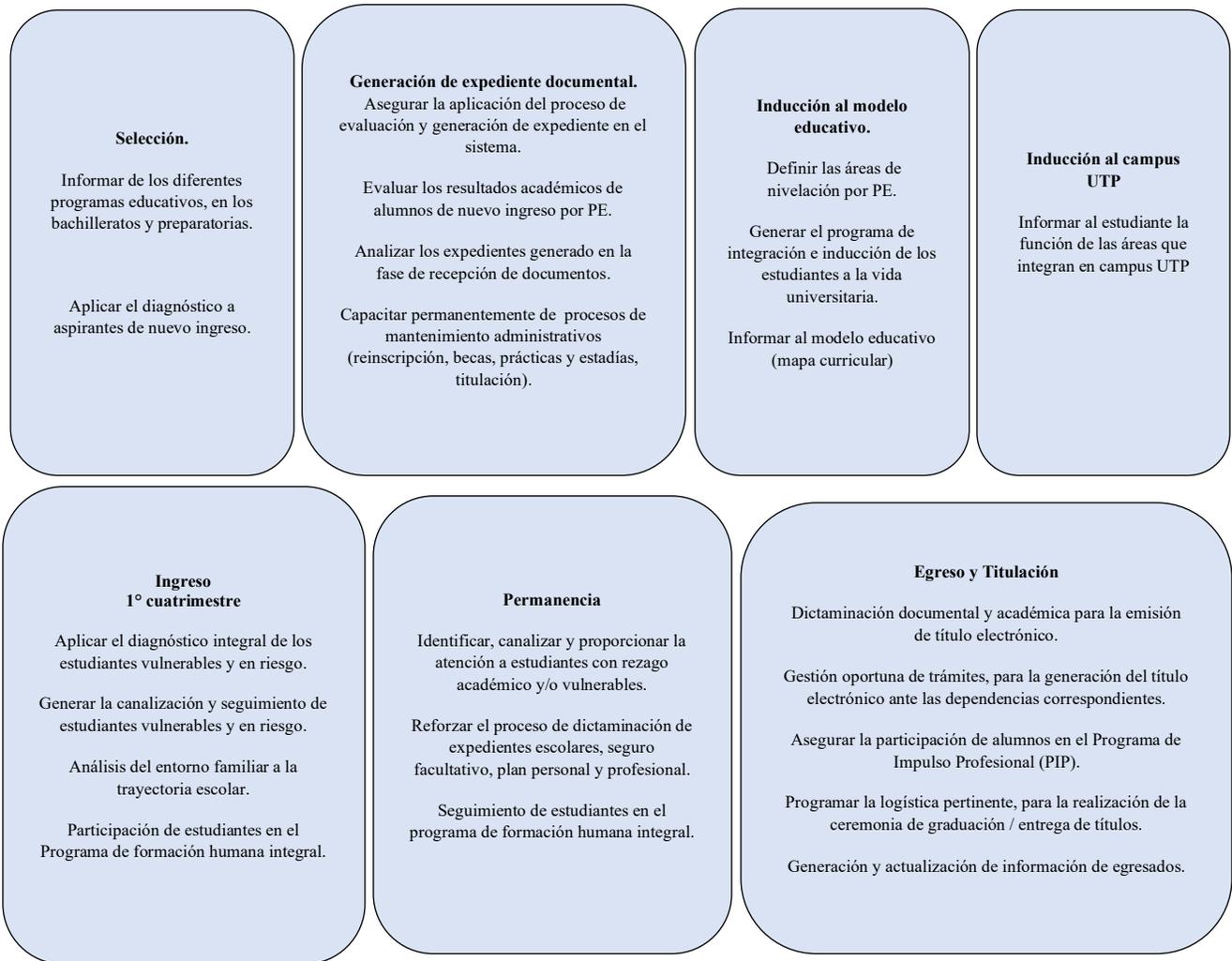
División Académica	Nº de Estudiantes	Nº Respuestas	%
	de nuevo ingreso		
Sistemas Automotrices	407	343	84.28
Mecatrónica	426	342	80.28
Gastronomía	377	327	86.74
Tecnologías de la Información	304	280	92.11
Procesos Industriales	270	241	89.26
Negocios	247	221	89.47
Mantenimiento Industrial	97	108	111.34
Energías Alternativa y Medio Ambiente	95	83	87.37
Total	2223	1945	87.49

Nota: Matrícula cuatrimestre septiembre diciembre 2022 SICEA/UTP. <https://www.utpuebla.edu.mx/>

Se integró un modelo de análisis de trayectoria educativa para la UTP, en el que se identificaron siete fases a nivel Técnico Superior Universitario [TSU], considerando desde la selección, generación de expediente documental, inducción al modelo educativo, inducción al campus, ingreso al primer cuatrimestre, permanencia, egreso y titulación.

En la primera etapa de estudio se integraron acciones y estrategias para las subsiguientes cinco fases como se observa en la figura 1.

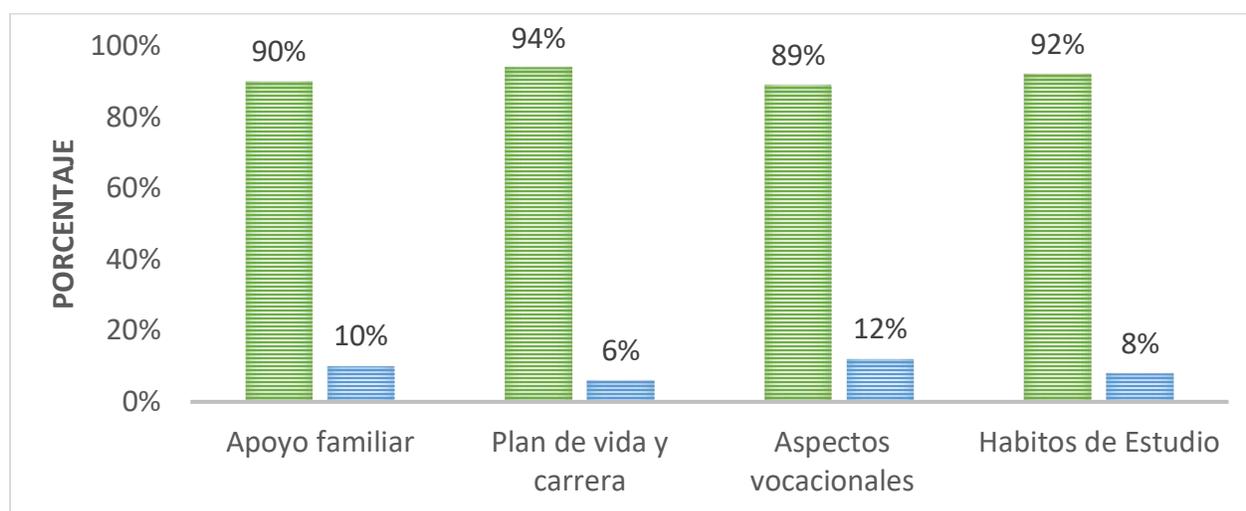
Figura 1. Modelo de análisis de trayectoria educativa en la Universidad Tecnológica de Puebla [UTP].



Nota: Fases establecida para el estudio de la trayectoria educativa del TSU en la UTP.

El instrumento que se aplicó a la muestra seleccionada se consideraron los aspectos de apoyo familiar, expectativa de la UTP, conocimiento de la carrera y hábitos de estudio. Como se observa en la figura 2 existe una gran interrelación entre los factores de trayectoria de permanencia.

Figura 2. Resultados de la encuesta aplicada a los alumnos del 1er. Cuatrimestre.



Nota: Comportamiento de los factores de estudio durante la trayectoria educativa / Fuente: Grupo de Investigación de la UTP.

En la figura 2 se observa que el 90 % de los alumnos que integra la muestra cuentan con el apoyo familiar, aspecto que es de gran importancia de desarrollo y superación. sin embargo, existe un 10% que tiene poca relación con la familia por lo que se observa un factor de vulnerabilidad que en lo futuro puede convertirse en un desertor.

El 94% de los alumnos ven con gran expectativa a la universidad con un impacto positivo, existiendo un 6% que no se encuentran identificados con la UTP, por lo que este factor vulnera a los alumnos para su permanencia en la universidad.

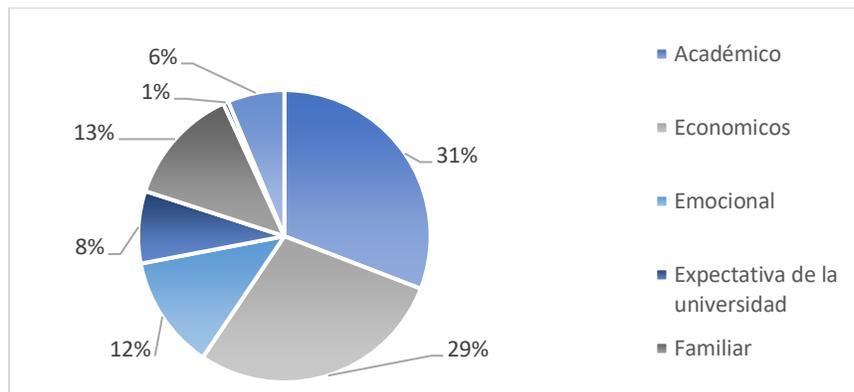
En el aspecto del conocimiento del perfil, el 89% de los estudiantes encuestados, conocen el perfil de ingreso y egreso de su PE, y un 12%. aun no conocen el perfil de acuerdo con su PE.

Como el último aspecto se consideró que el 92% de los estudiantes cuentan con buenos hábitos de estudio, que les permitirá tener adaptación al modelo de la universidad y el 8% no tienen buenos

hábitos de estudio, siendo importante la influencia de este aspecto a la vulnerabilidad de los estudiantes para su permanencia.

En este mismo contexto se analizó la muestra de estudio para identificar aquellos alumnos vulnerables ante su permanencia en la UTP detectando solo un 17% en esta circunstancia y se observan aspectos académicos, económicos, emocionales, expectativas de la universidad, familiares y de vocación, como se observa en la figura 3.

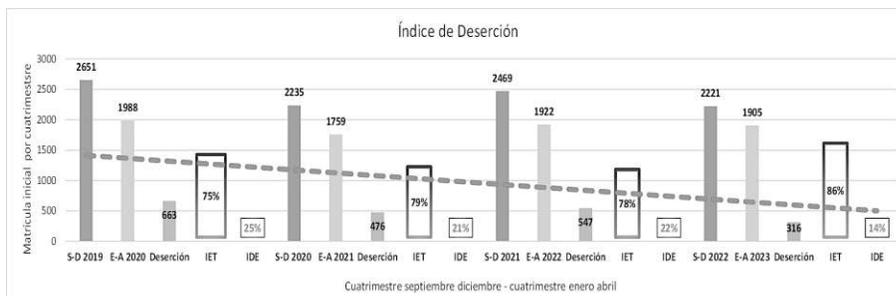
Figura 3. Población con mayor vulnerabilidad.



Nota: Población en riesgo y aspecto que influyen.

Como resultado del control de los factores y su interrelación se evaluó el comportamiento de los estudiantes como resultado en la primera etapa de Trayectoria escolar Ingreso cuatrimestre de septiembre diciembre 2022. Considerando un 14% de Índice de deserción escolar, el más bajo en comparación con los cuatrimestres del 2019, 2020, 2021, como se observa en la figura 4

Figura 4. Índice de Deserción escolar del primer cuatrimestre.



Deserción = Abandono + Reprobación
IET – Índice de Eficiencia Terminal
IDE – Índice de Deserción

Nota: Primera Etapa Trayectoria Escolar Ingreso cuatrimestre septiembre – diciembre 2022 – cuatrimestre enero abril 2023.

Al analizar el comportamiento de los estudiantes por programa educativo, considerando los cuatro factores de estudio, se observa que en efecto se encuentra estrechamente ligado a la trayectoria. Por lo que se debe realizar un programa preventivo que permita disminuir los niveles de deserción a futuro.

CONCLUSIONES

En la Universidad Tecnológica de Puebla, en la generación de estudio que se inscribieron en el periodo 2022 en el primer cuatrimestre se identificaron factores que ponen en riesgo su permanencia y que se interrelacionan teniendo efectos que los hacen vulnerables.

Se concluyendo que:

1. La trayectoria educativa es un proceso que se debe considerar desde la fase de que el alumno se registra como aceptado en un programa educativo y hasta el día de su graduación.
2. Los factores de apoyo familiar, Plan de vida y carrera, aspectos vocacionales y hábitos de estudio definitivamente representan los aspectos fundamentales para su permanencia en el ámbito de formación profesional.

PROPUESTAS

- Fortalecer acciones que les permitan a los estudiantes conocer su perfil de egreso que le asegure el acierto a su elección de carrera. Se debe implementar un programa de capacitación estudiantil que le permita tener las estrategias de aprendizaje.
- Es importante realizar acciones conjuntas con todas las áreas involucradas en la trayectoria educativa para identificar la vulnerabilidad de los estudiantes y realizar las acciones preventivas que eviten su deserción.
- Implementar un programa de atención a la trayectoria educativa del estudiante que permita controlar los factores de trayectoria del estudiante activo en los diferentes programas educativos de la Universidad Tecnológica de Puebla.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Consejo para la Acreditación de la Educación Superior [COPAES]. (2016). Marco General de Referencia para los Procesos de Acreditación de Programas Académicos de Tipo Superior. México.*
- Gago, H. A. (2002). Apuntes acerca de la evaluación educativa. México, D.F.: GAGO, H (2002) Apuntes acerca de la evaluación educativa. México.*
- García-Huidobro B., C., Gutiérrez G., M. C., y Condemarín G., E. (2010). A estudiar se Aprende. Santiago de Chile: e-books Patagonia.*
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2007). Fundamentos de metodología de la investigación. Madrid: Mc Gram Hill.*
- Huerta, J. A. (Septiembre de 2017). Factores cognitivos, en el rendimiento académico de los alumnos de la Facultad de Ciencias Médicas en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz 2017. Chimbote, Perú : Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.*
- Ortega Guerrero, J. C., López González, R., y Alarcón Montiel, E. (2015). Trayectoria Escolar en educación superior. Propuesta metodológica y experiencia en México. Xalapa, Veracruz, México: Universidad Veracruzana .*
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2015). Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa.locale=es*
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2023). <https://www.unesco.org/es/education>*
- Pagano, M. M., Alcántara Verde, L., Cerrillo Garnica, O., y Arreguín Anderson, M. (enero-junio de 2012). Motivación y Docencia. (U. IBEROAMERICANA, Recopilador) DIDAC.*

CAPÍTULO XIV

DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS PARA LA INTEGRACIÓN DEL PERFIL DE EGRESO EN ESTUDIANTES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA

*María Beatriz Flores Elizondo
Emma Biviano Pérez
José Luis Cruz Álvarez*

RESUMEN

En la actualidad con los constantes cambios que hay en el país, los profesionistas tienen el reto de que al finalizar sus estudios se adapten al mundo laboral, resolver situaciones que se presenten, ser líderes para saber llevar equipos; desarrollar habilidades, sobre todo las habilidades blandas. El proceso de enseñanza-aprendizaje tiene que servir de apoyo para la formación de los estudiantes de tal forma que relacione el saber ser y saber hacer.

La presente investigación tiene como finalidad establecer la analogía que hay en el desarrollo de habilidades blandas y el efecto que tiene en el perfil de egreso en población estudiantil del octavo semestre de los programas educativos de Administración, Contaduría Pública y de Negocios Internacionales de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Se realizó una encuesta a una muestra de 235 estudiantes; aplicando la técnica de análisis de datos del método estadístico de las variables de habilidades blandas y perfil de egreso al programa SPSS, donde se concluyó que existe una relación entre el nivel de desarrollo de habilidades blandas y el logro del perfil de egreso que se requiere de los estudiantes.

Palabras clave: Habilidades blandas, proceso, perfil de egreso.

Introducción

Actualmente los estudiantes de nivel superior al cursar una carrera tienen la perspectiva de que a través de lo aprendido durante su estancia en la universidad les permita formarse como profesionales capaces de ser competitivos al introducirse al sector laboral.

Sin bien son diversos los sistemas y métodos de enseñanza, los estudiantes tienen la responsabilidad de aprender lo que se les instruye en la escuela, aunado a eso al salir de la carrera y postularse a un trabajo se enfrentan con que la competencia es demasiada, desde quienes cuentan con experiencia hasta quienes no la tienen, además de que deben demostrar que cubren el perfil que se solicita de tal manera que respondan a los requerimientos de las organizaciones en el mercado laboral; tal como lo señala Villarroel y Bruna, (2019) que uno de los mayores desafíos es aplicar métodos de evaluación pertinentes, respondiendo al perfil de egreso comprometido y a las necesidades del mundo del trabajo.

DESARROLLO

La finalidad de que los estudiantes de nivel superior cuenten con una formación completa va de la mano con el perfil de egreso, ya que es ahí donde se instituyen las competencias que integran los conocimientos y saberes que demanda el mercado laboral, lo cual es una evaluación del perfil de egreso, las estrategias de formación, los planes de estudio a seguir, la definición de los perfiles, el modelo basado en competencias, las habilidades blandas y duras adquiridas durante su formación, todo esto está orientado al logro que puedan obtener para desarrollarse profesionalmente.

El valor del enfoque para la integración del perfil de egreso en el diseño y actualización de planes y programas de estudios en las Instituciones de Educación Superior se concibe cuando los diversos documentos formativos y académicos tienen como finalidad cumplir con los propósitos de la carrera, de ahí la importancia de aprender y comprender los elementos que implica el estudio del perfil de egreso de una carrera a nivel profesional.

En el enfoque de formación basada en competencias en el que Díaz, (2010) menciona que en el proceso de enseñanza-aprendizaje centrado en competencias, se da una construcción en espiral en la acción, donde los conocimientos se perciben como herramientas útiles para la resolución de problemas y esto provoca un cambio en la lógica en la transposición didáctica a la que está habituado, en relación a esto resulta importante también destacar que dentro de esa formación basada en competencias es necesario que los alumnos desarrollen las habilidades blandas necesarias, ya que dentro del mercado laboral son las particularidades que harán que se facilite la relación que pueda haber con otras personas, lo que conlleva sin duda a un buen ambiente de trabajo al insertarse al mundo laboral.

La Universidad tiene entre uno de sus objetivos buscar que los alumnos reciban más allá que sólo el conocimiento que les otorgan los docentes y a lo largo de su estancia adquirir habilidades blandas y con ello cubrir el perfil de egreso que se requiere en el campo laboral.

De esta forma se realizó un estudio con alumnos de la Facultad de Ciencias Económico Administrativas a través de una encuesta, con la que se buscó obtener resultados más confiables y fundamentar la teoría.

De esta manera una de las funciones de la universidad es presentar planes y programas de estudio innovadores enfocados a desarrollar competencias y en contraparte una formación en torno a habilidades personales y sociales. Por eso, entre otras razones, la importancia de esta investigación reside en el análisis que tienen las tendencias en la conceptualización o definición de perfiles profesionales, el modelo o enfoque basado en competencias y el desarrollo de habilidades personales y sociales para insertarse de mejor manera en el ámbito laboral a través de estrategias en el aula que potencien su desarrollo de las competencias y actitudes emocionales que contribuyan a expresar, comprender y generar experiencias que puedan aportar un valor añadido a las funciones profesionales.

METODOLOGÍA

El estudio realizado utiliza una metodología aplicada de carácter mixto, ya que se compila información, se sitúa en un alcance descriptivo, no experimental y transversal debido a que se recoge información en un momento determinado; donde se aplicaron encuestas, para obtener las respuestas y apreciar el grado del desarrollo de habilidades blandas.

Singer, et al., (2009) mencionan que las competencias técnicas o “competencias duras” son necesarias para el desarrollo de una profesión y, en la mayoría de los casos, son el interés central de las universidades, dado que las principales estrategias de evaluación de los aprendizajes adquiridos en la educación superior a nivel nacional e internacional miden este tipo de competencias.

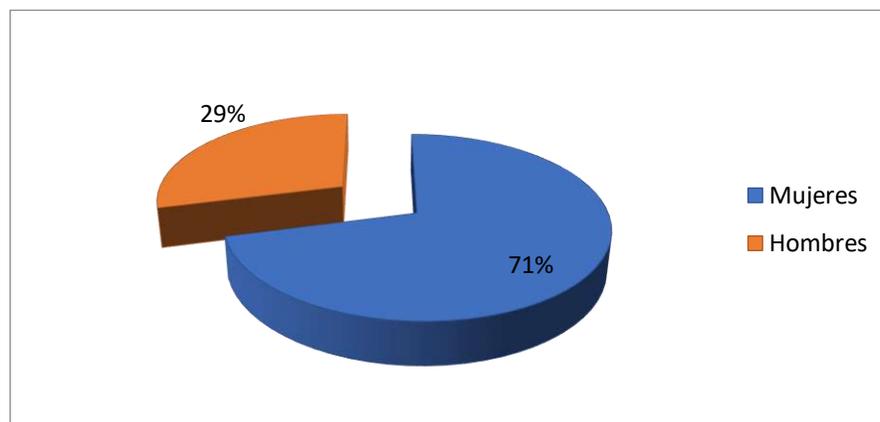
Para efectos de este estudio se aplicaron 235 encuestas a alumnos del octavo semestre de los programas educativos de Administración, Contaduría Pública y de Negocios Internacionales de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, tal como se muestra en la tabla 1, de los cuales el 71% fueron mujeres y el 29% hombres, como se aprecia en la gráfica 1, a su vez el 78% fueron alumnos del turno matutino y 22% del turno vespertino, como se observa en la gráfica 2.

Tabla 1. Representación de la Población y Muestra por Programa Educativo

Programa Educativo	Muestra	Porcentaje
Administración	61	52%
Contaduría Pública	81	60%
Negocios Internacionales	83	88%
Total	235	60%

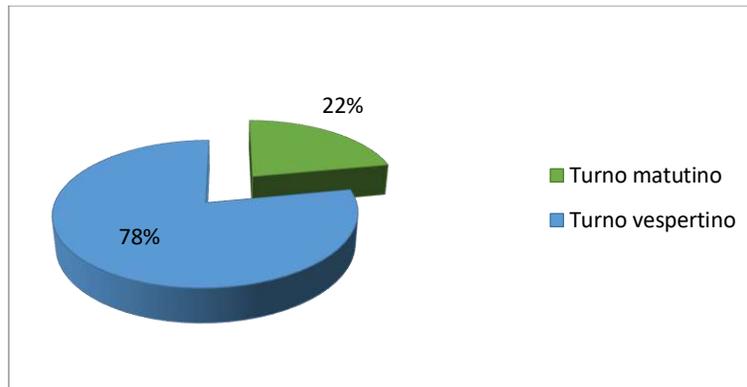
Nota: Esta tabla evidencia la muestra por programa educativo de la Facultad de acuerdo al número de alumnos.

Gráfico 1. Distribución por género.



Nota: El gráfico representa el porcentaje de hombres y mujeres de la Facultad.

Gráfico 2. Turno escolar de la Facultad.



Nota: El gráfico representa el porcentaje de alumnos que integran el turno matutino y el turno vespertino de la Facultad. Para la presente investigación del Diagnóstico de Competencias Blandas se utilizó el Alfa de Cronbach para determinar la Fiabilidad del instrumento, las tablas 2 y 3 representan la fiabilidad de la escala del instrumento obtenido de una encuesta en la cual se realizó con un total de 20 Estudiantes de educación superior de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana, el cual cuenta con 54 ítems. Como resultado el instrumento tiene un valor de alfa de Cronbach de .959 lo que representa un valor excelente del Alfa de Cronbach, (George y Mallery, 2003). Por lo tanto, el instrumento tiene una excelente consistencia, y se puede aplicar.

Tabla 2. Resumen del procesamiento de los casos de las variables.

Casos	N	%
Válido	21	72.4
Excluido ^a	8	27.6
Total	29	100

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota: Esta tabla muestra el procesamiento de datos en el programa SPSS de las variables utilizadas.

Tabla 3. Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.959	.954	54

Nota: Esta tabla muestra el procesamiento de datos en el programa SPSS de las variables utilizadas.

RESULTADOS

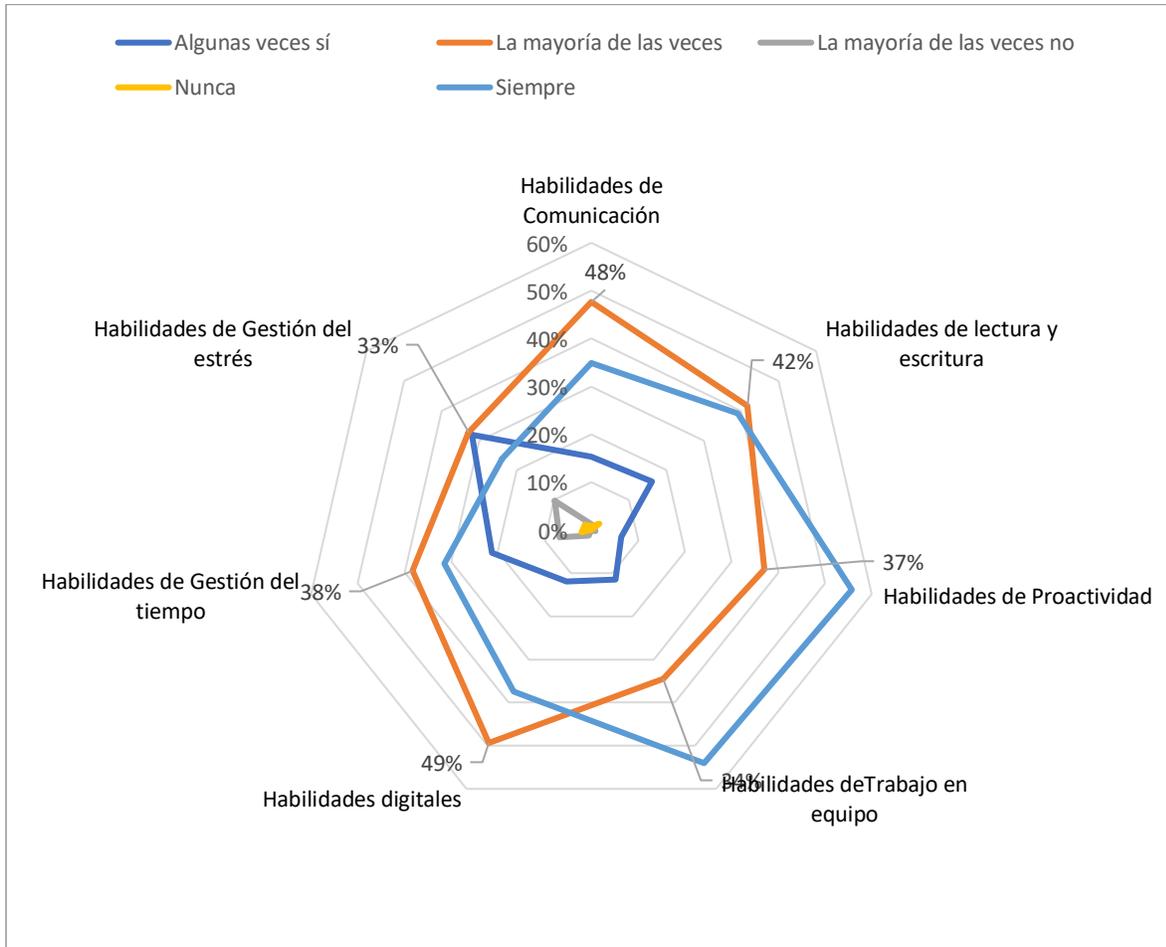
Tomando en consideración que las habilidades blandas para Ortega, (2016) son las prácticas, actitudes y capacidades que tiene una persona para relacionarse e interactuar con el mundo. Estas permiten entre otros procesos; la comprensión de emociones, logro de objetivos, toma de decisiones y la capacidad de afrontar situaciones adversas.

De esta manera los estudiantes, además de recibir los conocimientos, en la universidad tienen la oportunidad de compartir con otros en el día a día, esto implica preservar ideas propias o ajenas, pero de forma correcta. Vera, (2016) infiere que, en el contexto universitario, las habilidades blandas son más necesarias, puesto que los estudiantes necesitan ser formados como entes activos frente a las exigencias de los diferentes trabajos, de los que formarán parte culminadas sus carreras profesionales, pues, hoy en día, los requisitos impuestos para los empleados son que estos demuestren altos niveles de proactividad, adaptabilidad, resiliencia y responsabilidad.

Así, las habilidades blandas son una parte esencial que deben desarrollar los estudiantes, sin embargo, es significativo precisar que el promedio de las respuestas por dimensión representado en la Gráfica 3, muestra que por cada dimensión dichas habilidades adquieren diferentes tendencias.

Los estudiantes pertenecientes a los programas educativos en el área de ciencias económico administrativas de la UATx se suelen dirigir en la formación de carácter técnico, de ahí la importancia de contar habilidades blandas ya que estas generan un desarrollo de capacidades operativas como los son la comunicación oral y lectora y el manejo de herramientas digitales. Derivado de ello es necesario mejorar las habilidades blandas mediante un ejercicio de autocrítica y reflexión.

Gráfico 3. Promedio de respuesta por dimensiones.



Nota: El gráfico representa el promedio de respuestas por dimensión de las habilidades blandas a encuestados de la Facultad.

CONCLUSIONES

Es importante tener en cuenta que el desarrollo de habilidades blandas es de suma relevancia para el perfil de egreso de los estudiantes de los programas educativos de administración, contaduría pública y negocios internacionales de la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, ante esta situación la falta del desarrollo de habilidades blandas se ha convertido en algo complejo para los estudiantes; ya que en torno a la investigación existen una relación entre lo que los estudiantes perciben con lo que está ocurriendo afuera con las organizaciones.

Finalmente se puede concluir que:

1. Existen indicadores que faltan desarrollar en los estudiantes, tales como la dificultad que tienen de insertarse en un equipo de trabajo, no cuentan con capacidad de negociar, presentan dificultad en la toma de decisiones, estos indicadores sin duda representan un problema para las organizaciones al momento de la introducción de los nuevos colaboradores al evaluar las habilidades blandas de los que ingresan buscando tener una oportunidad para ser contratados.
2. Existe la necesidad de renovar los Planes de Estudios de las licenciaturas en los que se integren estrategias de apoyo para el desarrollo de habilidades blandas, de tal manera que se aumenten los criterios de mayor relevancia de lo requerido por las organizaciones.
3. Existe un porcentaje notorio en el que los estudiantes terminan su formación superior sin contar con las destrezas necesarias que les permitan ingresar a una organización.
4. Existe relación significativa entre el nivel de liderazgo y el logro del perfil de egreso en los estudiantes de las carreras de ciencias económico-administrativas.

PROPUESTAS

- Derivado de las constantes limitaciones y restricciones que existen en el mundo laboral y teniendo en cuenta los requisitos que piden las organizaciones para que una persona se integre a su equipo de trabajo es primordial que las personas cuenten con las habilidades blandas requeridas ya que es indispensable para las empresas contar con personas competentes, por lo que se considera preciso que las instituciones educativas y las empresas trabajen de manera conjunta para saber lo que requieren y buscarlo como parte principal en la formación de profesionales, para de esta manera crear oportunidades para los egresados.
- Las instituciones de educación superior deben buscar la generación de conocimiento, lo que a su vez permitirá el desarrollo de las habilidades blandas.
- Crear talleres en los que se busque la capacitación de habilidades blandas, principalmente las de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, dinamismo y adaptación al cambio.
- Organizar regularmente un foro en el que participen las empresas, los docentes y estudiantes, donde den a conocer las posibles oportunidades laborales que pudieran tener así como las principales dificultades que se presentan al momento de reclutar a los prospectos para ocupar

alguna vacante, asimismo que las organizaciones den a conocer las habilidades que se requieren de los prospectos, lo que sin duda representará una prerrogativa para los estudiantes, ya que estarán conscientes de lo que tendrán que aprender a desarrollar de las habilidades blandas, así como ampliar panorama mediante la vinculación universidad-empresa, además resulta positivo planear visitas a empresas, trabajar con las áreas encargadas de las prácticas que realizan los alumnos para verificar que su formación sea mayormente práctico mediante la aplicación de habilidades blandas y que sean evaluados bajo criterios reales.

- Al egresar los estudiantes de la universidad e ingresar al campo laboral es necesario desarrollar un mecanismo o método para medir la evolución que tuvieron en el desarrollo de las habilidades blandas adquiridas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Díaz-Barriga, F. (2010). *Los profesores ante las innovaciones curriculares*. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 1 (1), 37-57. Disponible en: <http://ries.universia-.net>
- George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon
- Ortega, T. (2016). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*. Informe de Educación, Banco de Desarrollo de América Latina.
- Singer, M., Guzmán, R. y Donoso, P. (2009). *Entrenando competencias blandas en jóvenes*. Escuela de Administración, Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Vera, A. (2016). *Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado*. *Revista Akadémeia*. <http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137>
- Villarroel, V. y Bruna, D. (2019). *¿Evaluamos lo que realmente importa? El desafío de la evaluación auténtica en educación superior*. *Calidad en la Educación*, (50), 492-509. <https://www.calidadenlaeducacion.cl/index.php/rce/article/view/729>

CAPÍTULO XV

HABILIDADES BLANDAS EN EL SECTOR PRODUCTIVO

*José de Jesús González Hernández
Laura Fierro Rosales
Alfonso Alejandro Contreras Octaviano
Francisco Sánchez Narváez*

RESUMEN

El Valle de México se caracteriza por tener una zona productiva de gran impacto socioeconómico para la comunidad, estas empresas se ubican principalmente en el sector de servicios e industrial. Se sabe que las empresas para que tengan mayor éxito deben capacitar continuamente a sus empleados en la adquisición de habilidades blandas. Objetivo: evaluar las habilidades blandas que son relevantes para las empresas. Método: Se seleccionaron 60 empresas del municipio de Ecatepec, no aleatorizadas mediante correo electrónico. Resultados: El sector que más da importancia a las habilidades blandas es el industrial (personales, 71.4%, grupales 77.8% e interpersonal, 72.4%) seguido por el de transporte, salud y educación y en menor medida el sector de intermediarios. Conclusión: El sector de servicios es el que mayor porcentaje de empresas existen y es necesario el desarrollo de estas habilidades mediante el curso de capacitación y formación de habilidades entre universitarios afines a salud y educación.

Palabras claves: Habilidades blandas, empresas, universitarios.

Introducción

Uno de los grandes retos que enfrentan las universidades, es la vinculación de estas con las necesidades o requerimientos del sector empresarial e industrial. La transferencia de la formación puede considerarse el talón de Aquiles del proceso de formación. Cuando los aprendices no utilizan sus nuevos conocimientos y habilidades en el trabajo, los recursos de formación se desperdician y los

resultados empresariales no se hacen realidad (Bautista, 2014). Las investigaciones demuestran que la transferencia de la formación es uno de los problemas en el desarrollo de habilidades blandas y su uso en el sector.

La gestión de las habilidades blandas determina el proceso de orientación y los niveles de empleabilidad de las personas en este procedimiento. Invertir en habilidades blandas implica prevenir mayores niveles de desempleo y promover el bienestar personal y social. Las habilidades duras ayudan a conseguir empleo, mientras que las blandas ayudan a conservarlo. Por lo tanto, es fundamental combinar las competencias duras y las blandas para progresar rápidamente en la profesión. En el mundo cada vez más competitivo de hoy en día, dominar las habilidades blandas no solo ayudará a un empleado a destacar entre la multitud, sino que también mejorará las relaciones, el rendimiento laboral y el desarrollo de la empleabilidad (Al Asefer, 2021).

Existen varios factores que afectan la competitividad; entre ellos sobresalen: a) una asignación deficiente de recursos, la captura de recursos laborales y de capital de empresas; b) deficiente conexión entre el conocimiento y las tecnologías externas a través del comercio; c) la falta y/o desarrollo de Inversión Extranjera Directa [IED] y la participación en las cadenas de valor de los programas regionales y mundiales; d) cadenas internacionales de movilidad de mano de obra calificada; e) insuficiente transporte e infraestructura digital y f) la economía informal y el desafío que enfrentan las empresas para contratar personal con las habilidades necesarias (OECD, 2016).

DESARROLLO

Habilidades blandas

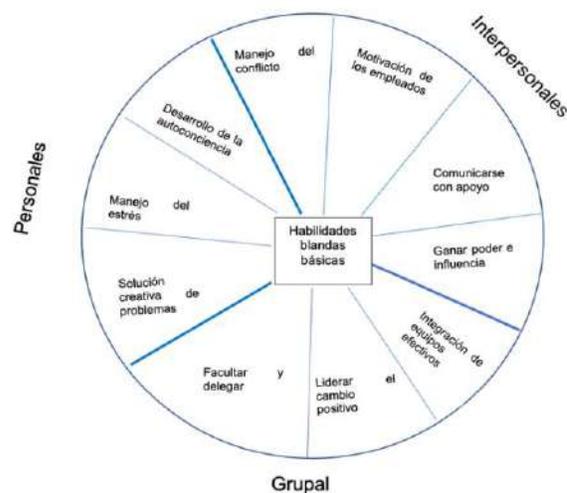
Una empresa que aprende es una organización en la que todos sus miembros siguen mejorando su capacidad para alcanzar el desempeño esperado, es una organización en la que siempre se valoran y desarrollan nuevas ideas, es una organización en la que se da mayor libertad a todas las aspiraciones de los diferentes miembros y grupos. Las organizaciones que aprenden son empresas cuyos miembros aprenden juntos de forma continua o aprendizaje permanente. Existen cinco disciplinas en las organizaciones de aprendizaje, a saber: (1) pensamiento sistémico, (2) dominio personal, (3) modelos mentales, (4) construcción de una visión compartida y (5) aprendizaje en equipo como base de las organizaciones de aprendizaje. Las organizaciones de aprendizaje se han convertido en un tema de interés entre los expertos en administración y profesionales de la administración (Purwanto, 2020).

Las habilidades blandas son una combinación de competencias que conciernen a diversos aspectos del individuo y están relacionadas con (a) conocimientos, aptitudes y destrezas técnicas (saber); (b) enfoques metodológicos de los procesos de trabajo (saber hacer); (c) pautas y formas de comportamiento individual y colectivo (saber estar presente); y (d) métodos de organización e interacción (saber estar) (Rodríguez, et al., 2018).

Existe una gran diversidad de conceptos con respecto a que es una habilidad blanda. Las habilidades blandas, también llamadas “habilidades personales” son reconocidas como atributos individuales o un grupo de rasgos que optimizan y permiten mejorar las interacciones y las relaciones de las personas entre sí. Están presentes todos los días y la mayoría de las personas, las usan en diferentes niveles de su existencia (Dell’Aquila, et al., 2017). Por otra parte, en el trabajo las habilidades blandas son atributos personales que mejoran las interacciones de un individuo y su desempeño laboral. A diferencia de las habilidades duras, que están relacionados con el conjunto de habilidades de una persona y la capacidad de realizar un cierto tipo de tarea o actividad, las habilidades blandas son interpersonales y ampliamente aplicables (Fiszbein, et al., 2016).

Históricamente, los investigadores han debatido sobre si la habilidad blanda es un rasgo estable basado en la personalidad o un aspecto específico de la situación sujeto al entorno y situaciones específicas del entorno (Massaro, et al., 2016).

Figura 1. Habilidades blandas básicas.



Nota: Adaptado de Whetten y Cameron (2011). *Developing Management Skills*. Pearson: Prentice Hall.

La investigación ha puesto de relieve que tanto los componentes de aprender de la experiencia como los rasgos de personalidad que se incorporan en esas habilidades. Klein, De Rouin, y Salas (2006), afirman que existe un consenso en la literatura para considerar las habilidades blandas no sólo como simples orientaciones basadas en rasgos sino como competencias basadas en el comportamiento, expresadas independientemente de la personalidad y capaces de mejorar a través de la formación. Estudios realizados entre directores ejecutivos por de acuerdo con Vasanthakumari, (2019) en un estudio multicéntrico realizado en el Stanford Research Institute y en la Carnegie Mellon Foundation, revelaron que el 75% del éxito profesional a largo plazo se debe a las habilidades blandas y sólo el 25% a las habilidades duras.). Adicionalmente, las investigaciones de la Universidad de Boston y la Ross School of Business de la Universidad de Michigan demuestran que la formación en habilidades interpersonales aumenta la productividad de los trabajadores en un 12%.

Después del confinamiento por la pandemia, las habilidades blandas en todas las empresas, principalmente en la industria se han reorientado o vinculado hacia las habilidades de tipo digital. En este contexto las habilidades blandas siguen desempeñando un papel importante o fundamental en las empresas (Constantino y Rodzinka, 2022). De acuerdo con Rodríguez, et al., (2021) en los últimos cinco años la evolución de las habilidades blandas el 74% de los orientadores que participaron en una investigación consideraron que la comunicación y la toma de decisiones eran las competencias blandas clave para mejorar la empleabilidad.

De acuerdo con Whetten y Cameron, (2011) proponen un modelo de diez habilidades blandas básicas en administración, las clasifica en tres grandes grupos: personales, interpersonales y grupales (figura 1). Por lo que en esta investigación se describen las habilidades blandas empleando el modelo de Whetten y Cameron en diversos sectores en el municipio de Ecatepec.

METODOLOGÍA

Este estudio fue conducido durante el periodo de confinamiento por SARS-COVID-2, durante el año 2021, los instrumentos de evaluación fueron enviados a las empresas vía e-mail a uno de sus ejecutivos, De un total de 100 empresas contactadas y cuestionarios enviados solo respondieron 60. La selección de la muestra fue incidental no aleatorizada.

Se elaboró un cuestionario *exprofeso* para evaluar las habilidades blandas con 60 reactivos, 35 corresponden al diseño de habilidades personales, 10 habilidades grupales y 15 de habilidades

interpersonales. Para la evaluación de los cuestionarios se utilizaron los puntajes totales de cada escala de acuerdo con la clasificación (Whetten y Cameron, 2011).

Análisis estadístico

Se realizó estadística descriptiva con respecto a las habilidades blandas y el sector empresarial al que pertenecían (Rendón-Macías, et al., 2016). Los puntos de corte realizados en los puntajes totales fueron determinados a partir de los cuartiles medios para considerar una habilidad relevante o no para cada sector.

Los gráficos se construyeron utilizando estos cuartiles y se obtuvieron los porcentajes para cada habilidad.

RESULTADOS

De un total de 60 empresas el 33.3% corresponden a los sectores de transporte, el 18.3%, al intermediario, a educación el 21.7%, a salud el 9% y al industrial el 11.7%. Un total 38 empresas (63.3%) pertenecen a instituciones públicas y el 36.7% al sector privado.

La figura 2, representa la relevancia de las habilidades personales de acuerdo con el sector, en este gráfico se observa que las habilidades personales en el sector intermediario son muy importantes, mientras que en el sector industrial y de transporte tienen una relevancia por arriba del sesenta por ciento (71.4% y 65%) respectivamente. En los sectores de salud y educación, la importancia es media (44.4% y 46.2%) por debajo del 50 por ciento; es decir, falta estimular el desarrollo de las habilidades en estos sectores.

Con respecto a las habilidades grupales encontramos que para el sector de intermediarios estas no son relevantes en un 90.9%, mientras que para el sector salud y de educación están por arriba del 60% (77.8% y 69.2%) respectivamente. Para el sector industrial la relevancia de estas habilidades está por arriba del 50% y para el sector de transporte por debajo del 50% (figura 3).

En el grupo de habilidades interpersonales observamos que para el sector de intermediarios esta no es relevante (90.9%), para el sector de educación esta área es muy importante (84.6%), para el área

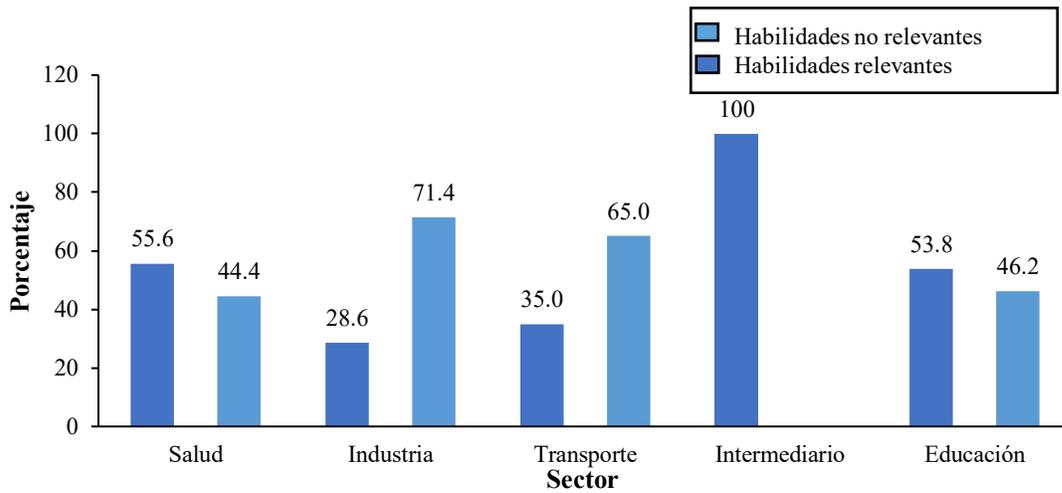
de salud la relevancia de esta habilidad es alrededor del 57%, para la industria esta representa el 72.4% y para el transporte esta solo representa el 40% (figura 4).

CONCLUSIONES

Habilidades blandas

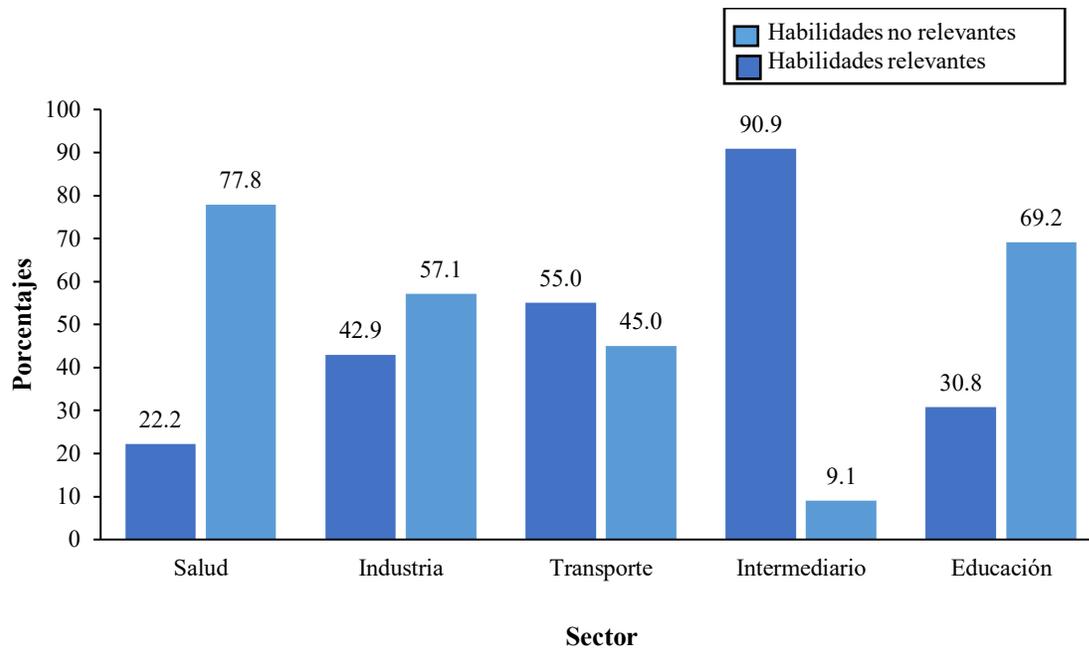
- En el sector industrial la relevancia y desarrollo de las habilidades personales, grupales e interpersonales son muy importante. Lo que permite mantener la competitividad en este sector y requieren ser reforzadas en la formación de los egresados de las universidades
- En los sectores de salud y educación, es necesario estimular el desarrollo y uso de las habilidades personales y reforzar las habilidades interpersonales y grupales entre los egresados de este sector e implementar el desarrollo de estas habilidades en estos sectores a través de cursos de capacitación.
- Con respecto al sector de transporte las habilidades personales son muy relevantes, en menor medida la grupales y las intergrupales, es muy probable que esta habilidad no sea tan relevante debido al tipo de trabajo que realizan. Pero si es necesario reforzar aquellos aspectos laborales en los que intervienen estas habilidades.
- En el sector intermediarios, las habilidades personales son muy importantes para este sector y no representa ninguna relevancia las grupales y las intergrupales.

Figura 2. Habilidades personales con respecto al tipo de sector.



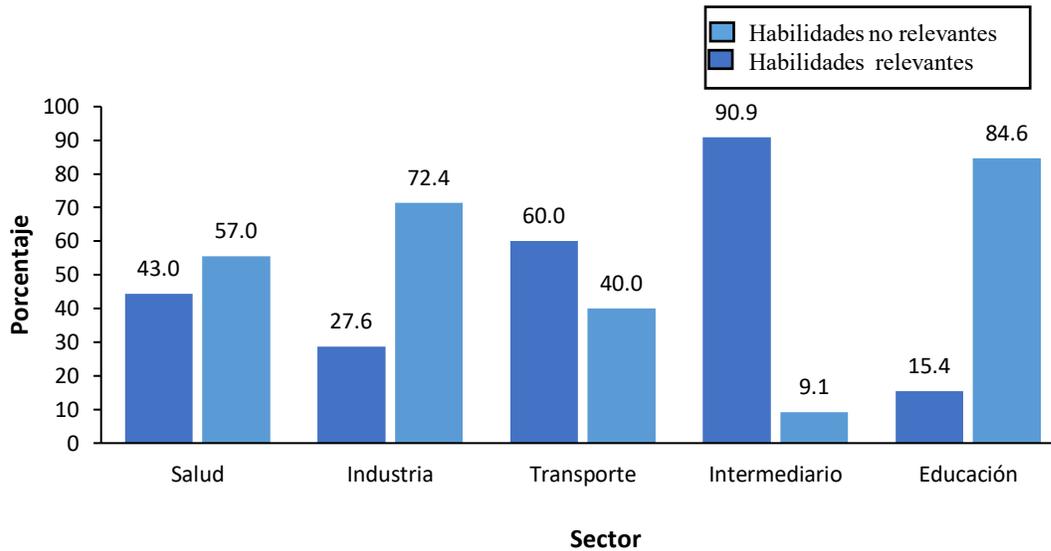
Nota: Elaboración propia.

Figura 3. Habilidades grupales con respecto al tipo de sector



Nota: Elaboración propia.

Figura 4. Habilidades interpersonales con respecto al tipo de sector.



Nota: Elaboración propia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al Asefer, M., y Zainal Abidin, N. S. (2021). *Soft skills and graduates' employability in the 21st century from employers' perspectives: A review of literature. International Journal of Infrastructure Research and Management*, 9(2), 44-59.
- Bautista, E. (2014). *La importancia de la vinculación universidad-empresa-gobierno en México. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo RIDE*, 5 (9). 107-127
- Dell'Aquila E., Marocco D., Ponticorvo M., di Ferdinando A., Schembri M., Miglino O. (2017) *Soft Skills. In: Educational Games for Soft-Skills Training in Digital Environments. Advances in Game-Based Learning. Springer, Cham.*
- Constantino, L; Rodzinka, J. (2022): *The role of soft skills in employability in the financial industry, Financial Internet Quarterly. Sciendo Warsaw* 18 (1), pp. 44-55 <https://doi.org/10.2478/fiqf-2022-0004>
- Fiszbein, A., C. Cosentino, y B. Cumsille (2016). *El desafío del desarrollo de habilidades en América Latina: Un diagnóstico de los problemas y soluciones de política pública. Washington, DC: Diálogo Interamericano y Mathematica Policy Research.*

- Klein, C., De Rouin, R. E., y Salas, E. (2006). *Uncovering workplace inter-personal skills: A review, framework, and research agenda. International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 21, 79.
- Massaro M., Bardy R., y Garlatti A. (2016) *A Soft Skills Training Model for Executive Education. In: Human Centered Management in Executive Education. Humanism in Business Series. Palgrave Macmillan, London.*
- OECD (2016). *Better Policies Series: Promoting productivity for inclusive growth in Latin America. Fecha de consulta: 9 de enero de 2023. En <https://www.oecd.org/economy/promoting-productivity-for-inclusive-growth-in-latin-america.pdf>*
- Purwanto, A. (2020) *Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Islamic University Lecturers' Performance. Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7):556-569
- Rendón-Macias, M. E., Villasis-Keeve, M. Á., y Miranda-Navales, M. G. (2016). *Estadística descriptiva. Revista Alergia México*, 63(4), 397-407.
- Rodríguez, A.; Cano, J.; Cortes, A. (2018) *Competencias y emprendimiento. En Estrategias Transformadoras Para la Educación; Cortés, A., Rodríguez, A., Val, S., Eds.; Pirámide: Zaragoza, España. pp. 247–264.*
- Rodríguez Martínez, A; Sierra Sánchez, V. (2021) *Key Soft Skills in the Orientation Process and Level of Employability. Sustainability*, 13(6), p. 3554
- Vasanthakumari, S. *Soft skills and its application in work place. World Journal of Advanced Research and Reviews*, 03(02), 066–0
- Whetten, D.; Cameron, K. (2011). *Developing Management Skills. Pearson: Prentice Hall.*

CAPÍTULO XVI

ANÁLISIS COMPARADO DEL PERFIL DE INGRESO Y EGRESO EN LOS PROGRAMAS DE CONTADURÍA

*Laura Elena Herrera Jiménez
Laura González González
Lenin Martínez Pérez
Karla Angélica Hernández Herrera
Aida Dinorah García Álvarez*

RESUMEN

Estudiar la carrera de contaduría, en la actualidad es un tema de suma importancia y es por eso que es necesario estar a la vanguardia, en México existen diferentes organismos acreditadores que orientan a las Instituciones de Educación Superior [IES] sobre la integración de los planes y programas de estudio y derivado de las observaciones que emiten le dan a las Instituciones prestigio para ser elegidos como la mejor oferta, de igual forma en esta primer etapa se toma como referencia estas recomendaciones, además el análisis se basa en las dos universidades más importantes a nivel nacional haciendo un comparativo con las dos universidades más importantes de Tabasco.

En este primer análisis, se ha obtenido la relación que se tiene entre el perfil de ingreso, egreso, las habilidades blandas y algunas otras necesidades del aspirante a la carrera de contaduría, esto va a permitir tener los mejores elementos que ofrecer por las Instituciones de educación públicas.

Palabras clave: Recomendaciones, comparativo, análisis.

Introducción

Los nuevos modelos educativos comprometen a las IES a estar constantemente actualizadas y sobre todo a la vanguardia para lograr ser competitivas en el ámbito educativo. Sin duda alguna a nivel nacional el referente es la Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM] que da línea a las

demás IES, debido al reconocimiento que tiene como la mejor IES pública, estando además en el ranking de las 30 universidades mejores evaluadas a nivel mundial (Gaceta UNAM, 2023).

De acuerdo con la oferta educativa de la UNAM, el licenciado en contaduría al insertarse en las organizaciones debe involucrarse en la toma de decisiones de operaciones financieras, sin embargo, las habilidades blandas están inmersas en sus actividades ya que como parte fundamental está la vocación de servicio y la ética en las determinaciones financieras.

DESARROLLO

Antecedentes

En México existen, organismos preocupados por los programas educativos de contaduría como son el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP innovación en la contabilidad) en el 2006 publicó en su revista que los cambios en los programas deben ser un resultado del análisis de las exigencias del mercado laboral.

De igual forma la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración [ANFECA] desde 1959, ha agrupado a universidades de la república mexicana donde uno de sus objetivos básicos es elaborar conjuntamente planes y programas de estudio sujetos a las circunstancias regionales.

Los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior [CIEES] en su metodología 2018, incluye 12 categorías de evaluación agrupadas en 5 ejes para los programas educativos, centrandose la revisión de la claridad de los propósitos, la pertinencia y la fundamentación.

Otra agencia especializada en programas educativos es el Consejo de Acreditación de Ciencias Administrativas y Contables [CACECA] que promueve la acreditación de los programas educativos impulsando la mejora continua como agencia de alta calidad educativa.

El Consejo para la Acreditación de la Educación Superior [COPAES] menciona que la acreditación de los programas educativos de las universidades brinda beneficios en tres vertientes, primero como institución de prestigio, al aspirante le permite identificar un programa de calidad, como alumno da certidumbre de un programa actualizado y como egresado le permite ser competitivo en el mercado laboral.

En su boletín No. 5 COPAES menciona “el momento de la educación es hoy” y es el año cero de la educación del futuro, debido a que en la educación todo ha sufrido cambios, pero además es el momento de innovar y el binomio profesor-alumno debe transformarse más allá del aula.

Estos organismos emiten lineamientos y ejes que aportan a las IES los elementos guía para generar programas basados en lo que se desea alcanzar de manera hipotética con los aprendizajes. En conjunto se puede observar que todos los organismos emiten las mejores recomendaciones que pueden ser tomados en cuenta para lograr la acreditación y ser un referente de un programa de calidad.

Planteamiento del problema

El presente estudio se enfoca en la revisión del perfil de ingreso, egreso, las habilidades o alguna otra característica necesaria en los aspirantes de las carreras de contaduría en la primera etapa haciendo un comparativo de las principales instituciones públicas a nivel nacional y local sobre lo que solicita cada una y de esta forma tener un análisis que pueda representar los elementos necesarios desde el ingreso hasta el egreso de los interesados en estudiar la carrera de contaduría.

METODOLOGÍA

Se realiza un análisis comparado de las dos universidades públicas más importantes a nivel nacional y las dos universidades de mayor prestigio a nivel estado, para que, a través de las mejores prácticas, tener un referente de las necesidades a las que sea posible apearse.

En una segunda etapa el análisis comparado abarcará las IES públicas de la República Mexicana y en un tercer momento se realizará a nivel global para lograr establecer criterios que den soporte a las Instituciones sobre el perfil de ingreso y egreso de los interesados en la carrera de contaduría.

RESULTADOS

En la primera etapa se ha revisado lo solicitado por las dos mejores universidades a nivel nacionales como son la UNAM y el Instituto Politécnico Nacional [IPN], posteriormente a nivel local en el estado de Tabasco se revisó a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT] y la Universidad Tecnológica de Tabasco [UTTAB], de igual forma se ha tomado en cuenta si cada una de ellas pertenece o ha sido evaluada por algún organismo acreditador que le haya emitido recomendaciones.

Derivado de este análisis se ha elaborado la siguiente tabla:

Tabla1. Análisis comparado de las dos universidades públicas.

INSTITUCIONES	CARACTERÍSTICAS DEL PERFIL DE INGRESO Y EGRESO	HABILIDADES BLANDAS	OTRAS NECESIDADES	ACREDITACIONES
<i>NIVEL NACIONAL</i> UNAM Facultad de Contaduría y Administración	Ingreso conocimientos de: derecho, historia, geografía, matemáticas, metodología de la investigación, inglés y de cultura general. Egreso: conocimientos, actitudes, aptitudes y habilidades para entender y solucionar los problemas financieros de las entidades en un sentido muy amplio. En el ejercicio de su profesión aplica sus conocimientos financieros, contables y tributarios a la situación financiera de las organizaciones.	Liderazgo, iniciativa, perseverancia, ética personal, creatividad, capacidad de análisis y síntesis	Habilidad numérica y manejo de computadoras	CACECA 2022 AFILIADA A ANFECA
<i>IPN</i>	Ingreso: El aspirante a la carrera de Contador Público deben haber egresado del nivel medio superior con conocimientos de: Derecho, Matemáticas, Economía, Contabilidad, inglés básico, cultura general y Metodología de la Investigación Egreso: elaborar, analizar y evaluar información contable y financiera con base en la normatividad nacional e internacional vigente, para la toma de decisiones de acuerdo con las necesidades de las entidades en ambientes globalizados	comprensión, razonamiento, comunicación oral y escrita, trabajo colaborativo y en equipo, solución de problemas, análisis y síntesis, adaptación y relaciones interpersonales	Toma decisiones de acuerdo con las necesidades de las entidades en ambientes globalizados. Utiliza tecnologías de información. Utiliza la comunicación de manera efectiva. Organiza y dirige grupos de trabajo.	CACECA Afiliada a ANFECA
<i>NIVEL LOCAL</i> <i>UJAT</i>	Ingreso: Posea conocimientos básicos de Computación, así como comprensión de lectura del Idioma Inglés. Egreso: desempeñarse en organizaciones públicas y privadas, laborar en	Capacidad de relacionarse con las demás personas. II. Inclinação al trabajo en equipo, ya que por naturaleza misma de la	Interés por la lectura.	CIEES CACECA AFILIADA A ANFECA

	<p>forma independiente, ser consultor de organismos públicos o privados y asociaciones no gubernamentales, como un gestor de las Tecnologías de la Información y la Comunicación aplicables a los aspectos contables y administrativos, emprender su propio negocio, en el sector industrial, comercial, así como en instituciones no lucrativas, y realizar actividades académicas.</p>	<p>Administración se requiere el trabajo de equipos interdisciplinarios.</p> <p>III. Habilidad para expresarse en forma oral y escrita, con persuasión y trato</p>
<p>UTTAB</p>	<p>Ingreso: Análisis Financiero</p> <p>Toma de decisiones financieras</p> <p>Optimización de recursos</p> <p>Investigación</p> <p>Fiscalización</p> <p>Egreso: Obtener y verificar la información financiera para tomar decisiones</p> <p>Obtener y verificar la información sobre contribuciones para la optimización de los recursos económicos</p> <p>Resolver problemas financieros de forma estructurada y a partir de un diagnóstico financiero</p> <p>Realizar proyecciones financieras del ente económico</p> <p>Evaluar opciones de reingeniería financiera y ejecutar la más conveniente</p>	<p>CACECA</p> <p>CIEES</p> <p>AFILIADA A ANFECA</p>

Nota: Elaboración propia.

Con estos resultados podemos mostrar que las IES estudiadas en esta primera etapa cumplen con condiciones de las cuales podemos destacar las siguientes:

a) Para el perfil de ingreso.

Los elementos que coinciden con las IES analizadas se basan en las matemáticas, metodología de la investigación, inglés y cultura general como bases para ingresar a la carrera de contaduría

b) Para el perfil de egreso.

Es necesario aplicar, analizar y solucionar problemáticas de tipo financiero.

c) Para las habilidades blandas.

Es necesario contar con liderazgo, ética, iniciativa propia, perseverancia, creatividad, capacidad de análisis y síntesis, organización y uso de tecnologías.

d) Otras necesidades.

Utiliza TI, interés por la lectura y habilidad para comunicarse.

e) Acreditaciones.

Todas se encuentran acreditadas por los diferentes organismos y han atendido las recomendaciones necesarias para operar como programas de calidad.

Esto nos da un primer acercamiento a las condiciones que se necesitan para que a nivel local se logren los mejores elementos que los aspirantes a la carrera de contaduría están buscando, teniendo en cuenta además el contexto regional como factor de impacto y que deberá estar integrado en los objetivos que cada institución se plantee y deberá atender las recomendaciones de los organismos a los que se somete a la acreditación de acuerdo al perfil al que pertenece el programa.

CONCLUSIONES

Derivado de los grandes cambios generados en la educación debido a la situación mundial por la que se ha pasado, es necesario consolidar la educación superior, dando a los estudiantes desde antes de insertarse en la vida académica la certeza de ingresar a un programa de calidad que cumpla con sus expectativas.

Se observa en los resultados que las IES se encuentran preocupadas y ocupadas analizando de manera constante sus programas para poder ser competitivos y ser tomados en cuenta como la mejor propuesta de estudio.

PROPUESTAS

- Los organismos acreditadores deberán incluir las habilidades blandas en los medios de verificación en la integración de los perfiles de ingreso y egreso de los programas educativos que evalúen.
- Observar el contexto internacional, nacional regional y local para identificar las necesidades sociales y empresariales, que permitan integrar en la evaluación de programas educativos temas emergentes como el desarrollo de las habilidades blandas en la estructura curricular y en la operatividad.
- Con estas acciones quienes estén interesados por cursar sus estudios en un programa de calidad, podrán tomar la mejor elección basada en su situación geográfica y la confianza de los resultados de la evaluación otorgados por los organismos acreditadores a nivel nacional e internacional que atiendan estos nuevos escenarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración. [ANFECA]. (25 de marzo de 2023). Universidades Afiliadas. <http://www.anfeca.unam.mx/>

Brambila, L. y Vázquez, S. (2006). Las competencias profesionales del Contador Público, base para una inserción laboral exitosa. Contaduría Pública. México. Sep. 36-37. <https://www.gaceta.unam.mx/diez-carreras-de-la-unam-en-el-top-30-del-mundo/>

Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior [CIEES]. (26 de marzo de 2023). Mejor evaluación superior. <https://www.ciees.edu.mx/>.

Consejo de Acreditación de Ciencias Administrativas, Contables y Afines [CACECA]. (26 de marzo de 2023). Reconocemos a las mejores instituciones educativas de México. <https://www.caceca.org/>

Consejo para la Acreditación de la Educación Superior [COPAES]. (30 de marzo 2023) https://www.copaes.org/boletines/4%20comunidad_copaes_no4_agosto.pdf

Consejo para la Acreditación de la Educación Superior [COPAES] (2007). Acreditación de la educación superior en américa latina y el caribe. La educación superior en el mundo. (30 de marzo de 2023). https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/7540/18_295-298.pdf

Instituto Mexicano de Contadores Públicos [IMPC] (31 de marzo de 2023). Revista CP Julio 2006 Innovación en la Contabilidad. <https://imcp.org.mx/revista-cp-julio-2006-innovacion-en-la-contabilidad/>

Michel, G. P. y Arquero, J. L. (octubre, 2012). *Análisis comparativo de los planes de estudio de la carrera de contaduría en las universidades mexicanas contra el modelo propuesto por la UNCTAD*. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2012/12.01.pdf> el 31 de marzo de 2023

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (febrero de 2011). *Proyecto de modificación del plan y programas de estudio de la licenciatura en contaduría (Tesis)*. http://licenciaturas.fca.unam.mx/docs/contaduria/plan_2012_sua/proyecto.pdf

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (15 de marzo de 2023). *Oferta académica. Contaduría*. <https://oferta.unam.mx/contaduria.html>

Instituto Politécnico Nacional [IPN](s.f). *Programa académico / Contador Público. Gobierno de México*. <https://www.ipn.mx/oferta-educativa/educacion-superior/ver-carrera.html?lg=es&id=57&nombre=Contador-P%C3%BAblico#:~:text=El%20estudiante%20aspirante%20a%20la,comunicaci%C3%B3n%20oral%20y%20escrita%2C%20trabajo.>

Instituto Politécnico Nacional [IPN] (s.f). *Contador Público*. <https://www.ipn.mx/assets/files/ofertaEducativa/mapa-curricular/superior/escolarizado/Plan-estudiosCP-sto.pdf>

Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración [CACECA] (10 de marzo de 2020). *Entregó CACECA las acreditaciones de las licenciaturas en Contaduría, Administración e Informática del SUAyED-FCACACECA repositorios*. https://repositorios.fca.unam.mx/fca_noticias/docs/2020/20200310_caceca.pdf

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT). *En una acreditación, lo más valioso es la detección de áreas de mejora: CIEES. Noticias*. <https://www.ujat.mx/Noticias/Interior/28343>

Universidad Tecnológica de Tabasco (UTTAB). *UTTAB Recibe Acreditación Internacional Por Sus Programas Educativos. Noticias*. <https://www.uttab.edu.mx/post/1122>.

CAPÍTULO XVII

ANÁLISIS DEL PERFIL PROFESIONAL PARA LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO EMPRESARIAL

*Emma Guadalupe Mendoza Cervera
Cecilia Eugenia Rihani Castilla
Edwin Melchor Balam Moo
Luis Alberto García Domínguez*

RESUMEN

El presente reporte corresponde a un análisis realizado para el perfil profesional que deberá considerar la Licenciatura en Administración y Desarrollo Empresarial de la Universidad Modelo, tomando como referencia las tendencias internacionales, así como la realidad del mercado local y la visión de la propia institución. El análisis se llevó a cabo utilizando las encuestas realizadas a egresados del programa y empleadores de los mismos, así como del análisis del contenido de documentos emitidos por agencias internacionales y el Plan de Desarrollo Institucional de la propia Universidad. No obstante, las discrepancias, se pudo condensar la necesidad de fortalecer las llamadas habilidades blandas, así como propiciar la actualización permanente por parte de los egresados, como un hábito adquirido a lo largo del programa y una postura crítica respecto del entorno, que les permita ser coadyuvantes, no solo de su desarrollo personal, sino también de un impacto responsable en el ámbito social, económico y ambiental.

Palabras clave: Perfil profesional, administración, desarrollo empresarial.

Introducción

Suele argumentarse que los programas educativos deberán considerar las necesidades que plantean las demandas resultantes de las grandes tendencias del mundo contemporáneo. Según Bosch, Pages y Ripani, (2018, p.3) “el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe estará marcado por dos

grandes tendencias: el tsunami tecnológico y el envejecimiento de la población. Cómo sea el mercado laboral del mañana dependerá de cómo actuemos en el presente trabajadores, empresas y estados”.

Por su parte, “la CEPAL ha destacado a lo largo de las últimas décadas dos características distintivas de la estructura económica y social de la región: la alta heterogeneidad de la estructura productiva y los elevados niveles de desigualdad en diversos ámbitos, que suelen resumirse en elevados índices de desigualdad de los ingresos” (Weller, 2017).

DESARROLLO

Antecedentes

Tanto la heterogeneidad estructural como la desigualdad en los ingresos son retos para las profesiones en las economías latinoamericanas, dado que la primera según la propia Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] “se caracteriza por la coexistencia en una misma economía de sectores productivos que serían característicos de las economías en distintos momentos de su desarrollo, junto con un gran peso relativo de los sectores de baja productividad” (Weller, 2017), y para los segundos, “no solo hay que tener en cuenta las diferencias de productividad entre los distintos sectores de actividad o estratos productivos, sino también las diferencias en cuanto al desarrollo de la capacidad, que están muy determinadas por el origen socioeconómico de la población ocupada, así como las asimetrías de poder entre los empleadores y los trabajadores, que se manifiestan en las negociaciones salariales” (Weller, 2017).

“En cualquier caso, el futuro del trabajo no es un escenario predefinido, sino una realidad en construcción ” (Bosch, Pages y Ripani, 2018). Preparar jóvenes para una vida profesional cambiante parece ser la paradoja del eje que orienta la formación de las futuras generaciones. La incertidumbre y la diversidad se asoman como condicionantes del mercado laboral y en consecuencia de los requerimientos a mediano y largo plazo.

Según la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018) “los resultados en materia de empleo siguen registrando tendencias diversas en el mundo. Los países desarrollados entrarían en su sexto año consecutivo con tasas de desempleo descendentes... no obstante, muchos países siguen notificando una tasa elevada de subutilización de la mano de obra, un amplio porcentaje de trabajadores desanimados y una creciente incidencia del empleo a tiempo parcial involuntario”.

Misma situación debe atenderse si se consideran las variantes que se avecinan respecto de las tasas de natalidad que aún son elevadas en comparación con algunos países de Europa principalmente. “El hecho de que la Población Económicamente Activa [PEA] esté aumentando a tasas superiores que las de la Población en Edad de Trabajar [PET] refleja un potencial aún mayor en términos cuantitativos de contribución al crecimiento económico desde la oferta laboral. Sin embargo, para aprovechar este potencial aporte del aumento de la fuerza de trabajo (por razones demográficas, socioculturales y económicas) y traducirlo en más expansión económica, se requieren condiciones económicas y políticas adecuadas” (Weller, 2017).

En este sentido, la educación emerge como una alternativa detonante para el desarrollo, sin embargo, sus alcances son moderados, si se considera que, según Weller, (2017) “la contribución al crecimiento económico que realiza la educación es difícil de cuantificar, pero se puede establecer una correlación positiva de los niveles de educación y del Producto Interno Bruto [PIB] per cápita en los países de la región. Ciertamente, esto no representa una relación de causalidad, sino más bien refleja la existencia de círculos virtuosos y viciosos, puesto que un mayor nivel educacional tendería a contribuir a un mayor nivel del PIB y las sociedades más ricas tienen más espacios para invertir en educación, lo que a su vez facilitaría un incremento más rápido de los niveles educativos”.

Bajo el escenario anterior, la evolución de la educación superior deberá orientarse sobre el eje de la pertinencia social, con miras a lograr una contribución integral al desarrollo sostenible y a la solución de los principales problemas que aquejan a nuestras sociedades, principalmente las menos favorecidas.

La Escuela de Negocios de la Universidad Modelo, en sus más de veinte años de vida, ha cumplido con su compromiso de actualizar sus planes de estudio tal y como lo marca el reglamento general de licenciaturas de la universidad en su artículo 21, que alude a las políticas de planeación y autoevaluación institucional al decir que “evaluará la actualidad de sus programas de estudio y propondrá cambios en los mismos a la DEMSyS (actualmente SIIES) por lo menos cada cinco años” (Universidad Modelo, 2022).

Aunado a lo anterior, el compromiso de la Universidad por ofrecer programas educativos con una alta demanda en la actualidad hace mirar a los escenarios a mediano y largo plazo. Sin embargo, los

cambios mundiales y locales han vertido un gran reto para las instituciones que, como la Universidad Modelo, intentan estar a la vanguardia de la educación. La pandemia por el COVID 19 y el surgimiento de nuevas potencias económicas que han emergido bajo la bandera de las tecnologías de la información y la comunicación, han forzado a que las Universidades observen un escenario que exige cambios coyunturales en la manera de concebir la educación y por supuesto las expectativas que se tiene de los egresados del sistema educativo.

El concepto de perfil profesional cobra una relevancia toral, al constituirse en el eje de la disyuntiva educativa para los próximos años. La aportación de la Universidad al desarrollo social y económico estará marcada en gran medida por el perfil profesional establecido en sus planes y programas, pues tal y como señalan Moreno y Marcaccio (2014), el perfil profesional “suele hacer referencia tanto al producto de una experiencia educativa como a las características que posee un sujeto”. Lo que abre la posibilidad de discutirlo bajo un ámbito estrictamente educativo o impregnado de la esencia del estudio del trabajo.

Con estos antecedentes contextuales y conceptuales, el reto de la Universidad Modelo y en particular de la Escuela de Negocios, hace menester adoptar una postura crítica respecto de lo que los profesionales de la administración y del desarrollo empresarial requerirán para los próximos años y, más aún, lo que la sociedad esperará de ellos.

Planteamiento del problema

El planteamiento de un perfil profesional para el programa de administración y desarrollo empresarial, que considere las necesidades de los entornos local y global, pero que al mismo tiempo sea seductor a las generaciones por venir, se presenta como un reto de mayúsculas disyuntivas. ¿Cómo entusiasmar a una generación de futuros profesionistas del área de la administración y desarrollo empresarial para que asuman un compromiso de vida profesional, bajo la única certeza de que las condiciones de hoy no serán las de mañana?, ¿Cómo preparar a esta misma generación para que posean las habilidades, destrezas y actitudes necesarias para enfrentar retos que aún no existen? Éstas son solo algunas de las interrogantes que emergen para la Escuela de Negocios en los próximos años.

Objetivo del estudio

Con base en lo planteado, se propuso analizar críticamente el contexto que rodea al futuro perfil profesional de la Licenciatura en Administración y Desarrollo Empresarial.

METODOLOGÍA

Al tratarse de un estudio crítico, se utilizó un enfoque de investigación mixto, en el que fluyeron herramientas cuantitativas y análisis cualitativos que permitieron tener una aproximación al fenómeno desde una perspectiva diversa. Los métodos mixtos según Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018, p. 612) “representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio”.

Como apoyo para el análisis, se utilizó la información del seguimiento a los egresados de la Licenciatura en Administración y Desarrollo Empresarial, específicamente la encuesta que se aplicó a 51 egresados y que tuvo los siguientes propósitos:

- Identificar la actividad laboral a la que se dedican los egresados.
- Conocer los puestos que ocupan.
- Determinar el tiempo que llevan trabajando en la empresa actual.
- Identificar el giro de la empresa.
- Saber las actividades que realizan en sus trabajos.
- Averiguar cuáles conocimientos adquiridos en la Universidad les sirven para desempeñarse laboralmente.
- Conocer las áreas en las que consideran los egresados, necesitan fortalecer.

Igualmente, se utilizó la encuesta a 15 empleadores, principalmente del sector ~~privado~~ específicamente en el giro comercial, a fin de obtener información sobre las cuatro principales características que más buscan en los egresados que desean contratar.

De la misma forma, se utilizó la técnica de análisis de contenido, la cual según Guix (2008), tiene como objetivos “identificar los códigos utilizados por el emisor del discurso, su contenido manifiesto, el contexto en el que surge y se desarrolla el mensaje, y descubrir y evidenciar sus contenidos latentes”, todo lo anterior, con respecto a documentos que orientan las tendencias mundiales respecto de las profesiones, tales como los elaborados por la Organización Mundial del Trabajo (Panorama Laboral 2022, América Latina y el Caribe) o el Banco Interamericano de Desarrollo (El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe) y el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Modelo.

RESULTADOS

Encuesta a egresados

Tal y como puede observarse en la tabla 1, casi el cincuenta por ciento de los egresados, se encuentra empleado en alguna empresa, lo que representa prácticamente el doble de los que lo hacen por cuenta propia o que poseen una empresa.

Tabla 1. Actividad laboral a la que se dedican los egresados

Empresa propia	24%	25%
Autoempleo		27%
Empleados de alguna empresa		49%

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 2 se puede apreciar que de los egresados que poseen una empresa o laboran en una, el cuarenta y ocho por ciento lo hace como Director o Gerente, seguidos de los que se constituyen como propietarios de las mismas.

Tabla 2. Puestos que ocupan los egresados en una empresa:

Dirección y gerencia		48%
Jefes de área y mandos medios	24%	25%
Propietarios		28%

Nota: Elaboración propia.

Con relación al tiempo que llevan trabajando en la empresa, en la tabla 3 se observa una ligera disminución en relación con la antigüedad, siendo mayor el número que tiene de 1 a 5 años laborando en su actual empresa, con respecto de los de mayor antigüedad.

Tabla 3. Tiempo que llevan trabajando en la empresa actual

Más de 5 años	45%
De 1 a 5 años	55%

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 4, se observa que la mayor parte de los egresados que laboran en empresas, lo hacen en aquellas que tienen un giro comercial.

Tabla 4. Principales giros de las empresas en las que laboran los egresados

Sector público	25%
Sector privado área comercial	56%
Sector privado área educativa	19%

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 5, se puede constatar que la actividad principal de los egresados está relacionada con la Administración General.

Tabla 5. Principales actividades que los egresados realizan en sus trabajos

Administración General	57%
Ventas	18%
Otros	25%

Nota: Elaboración propia.

De la tabla 6, se concluye que los egresados valoran más aquellos conocimientos que pudieran ser transversales a cualquier disciplina y que los fortalecen en su interacción con otros trabajadores.

Tabla 6. Cinco principales conocimientos adquiridos en la Universidad que les ha servido para desempeñarse laboralmente

1. Comunicación oral y escrita.
2. Trabajo en equipo.
3. Compromiso ético.
4. Creatividad, iniciativa y espíritu emprendedor.
5. Sensibilidad por temas de medio ambiente.

Nota: Elaboración propia.

Como aspectos a fortalecer, se destacan en la tabla 7 tres áreas específicas que los egresados consideran poseer con insuficiencia.

Tabla 7. Tres principales áreas en las que consideran los egresados necesitan fortalecer.

- | |
|--------------------------|
| 1. Mercadotecnia digital |
| 2. Análisis estadístico |
| 3. Finanzas |

Nota: Elaboración propia.

Encuesta a empleadores.

De la encuesta a empleadores, en la tabla 8 se presentan las áreas de oportunidad para fortalecer en los futuros egresados.

Tabla 8. Áreas de oportunidad para los futuros egresados, según los empleadores.

- | |
|--|
| 1. Personalidad / actitud |
| 2. Habilidad para resolver problemas |
| 3. Capacidad de análisis y trabajo en equipo |
| 4. Liderazgo |

Nota: Elaboración propia.

Análisis de contenido

Con relación al análisis de contenido, para efectos de este reporte, puede señalarse que los documentos analizados, reflejaron la necesidad de que el perfil de los profesionales de la administración y desarrollo empresarial, tuvieran una orientación mucho más sensible al desarrollo humano, atendiendo a valores de integridad, respeto y tolerancia, así como capacidades críticas para el manejo de equipos de trabajo, comunicación efectiva, solución de problemas y análisis de situaciones complejas.

Cabe resaltar que estas fueron las principales habilidades y capacidades requeridas, pero es importante no dejar de lado aquellos conocimientos que siguen en el escenario y que giran en torno al uso y manejo eficaz de las tecnologías de la información, así como el dominio de otro idioma.

CONCLUSIONES

Tras la revisión de las encuestas a los egresados y la opinión de los empleadores, se identificaron elementos que dan pie a la necesidad de configurar un perfil que atienda las necesidades locales, con un alto sentido de pertinencia para el corto y mediano plazo.

Los elementos fundamentales que fueron identificados, se contrastaron con las necesidades esbozadas en los contenidos con perspectiva, principalmente internacional, que abonaron una insoslayable necesidad de transitar por una senda multifactorial, que atienda, por una parte lo urgente y por la otra, lo importante en una simbiosis estructurada que permita hacer un primer dibujo de lo que se constituirá en el eje del futuro perfil de egreso de los profesionales de la administración y el desarrollo empresarial.

Mención importante se expone como resultado del análisis del documento rector de la vida institucional de la Universidad, en el cual confluyeron los requerimientos locales y la visión de integralidad y globalidad para los programas de la Escuela de Negocios.

Con base en lo anterior, es evidente que las habilidades blandas configurarán un imperativo a reforzar en el perfil profesional. Profesionales con un alto sentido crítico, pero sensibles a las necesidades de sus semejantes y del entorno, parece ser la corriente dominante en la definición de los perfiles.

Específicamente, podría decirse que el futuro del perfil profesional de la Licenciatura en Administración y Desarrollo Empresarial deberá considerar, además de los conocimientos disciplinares, una actitud favorable al cambio constante, alto compromiso de colaboración, conciencia social y medioambiental, capacidad de análisis, pensamiento crítico, así como capacidad para la búsqueda de información y solución de problemas.

PROPUESTAS

Con base en lo encontrado, se exponen las siguientes consideraciones:

- Mantener una postura crítica sobre las necesidades del mercado laboral actual. La asunción absoluta de las demandas de los empleadores, sin análisis de lo que objetivamente construye a un profesionalista integral, pone en riesgo la pertinencia futura del perfil de egreso ante un cambio en las necesidades del propio mercado.

- Identificar los condicionantes que les permitan a los egresados mantener una constante necesidad de actualización, se presenta como otro de los imperativos para el diseño del nuevo perfil. Es fundamental que el perfil profesional incluya como condición *sine qua non* que los egresados mantengan una búsqueda permanente por su actualización.
- Sembrar en los estudiantes el espíritu del compromiso con el entorno, debiera ser otro de los ejes torales de la discusión para la definición del perfil profesional del programa, en un futuro que se vislumbra como inexorablemente cambiante y diverso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bosch, M., Pagés, C. y Ripani, L. (2018) El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.*
- Kaplan, D., Chaves, M., Hernández, J., Novella, R., Alaimo, V., Alarcón, V. (2022) El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0004504>*
- Guix, J. (2008) El análisis de contenidos: ¿qué nos están diciendo? Artículos especiales. Rev Calidad Asistencial. 2008;23(1):26-30 doi: 10.1016/S1134-282X(08)70464-0*
- Hernández-Sampieri, R., Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill. México.*
- Moreno, J. y Marcaccio, A. (2014) Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. Ciencias Psicológicas 2014; VIII (2):129 – 138. Prensa Médica Latinoamericana. ISSN 1688-4094.*
- Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2018. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.*
- Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2022). Panorama Laboral 2022. América Latina y el Caribe. Perú.*
- Universidad Modelo (2022) Plan de Desarrollo Institucional 2020-2025. Universidad Modelo*
- Universidad Modelo (2022) Programa de la Licenciatura en Administración y Desarrollo Empresarial. Actualización ciclo 2022-2023.*
- Weller, J. (2017) Empleo en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2006-2017. CEPAL. Documento digital en Naciones Unidas, Santiago de Chile.*

CAPÍTULO XVIII

APORTACIONES DE LAS HABILIDADES BLANDAS A LA DEFINICIÓN DEL PERFIL DEL EGRESADO EN LOS POSGRADOS DEL SUBSISTEMA DE UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS EN TABASCO

*Jorge Rebollo Meza
Domingo Román Guillen
Laura González González
Rosario del Carmen Suárez Jiménez
Aída Dinorah García Álvarez*

RESUMEN

El presente trabajo analiza el perfil del egresado de los programas de posgrado en relación con la presencia de habilidades blandas en su definición. Es un estudio fenomenológico, que aborda los requerimientos de la Industria 4.0 y la capacidad de respuesta institucional para diseñar programas académicos que respondan a estas nuevas necesidades de formación a través del análisis de documentos teóricos, normativos y de operatividad de los programas en la Universidad Tecnológica de Tabasco.

Palabras clave: Habilidades blandas, perfil de egreso, cuarta revolución industrial.

Introducción

Este estudio busca identificar qué habilidades blandas se establecen en los planes y programas de estudios de posgrado en la Universidad Tecnológica de Tabasco establecidas como nuevas necesidades ante la Cuarta Revolución Industrial, analizando su operatividad y diseño curricular.

En este tenor, debe comprenderse al perfil de egreso como un componente básico en el diseño de planes y programas de estudios, se considera el hilo conductor de todos los esfuerzos que deberá realizar el estudiante a lo largo de su trayectoria académica para lograr un rasgo ideal al concluir sus estudios. En este sentido, existe una demanda social de contar con especialistas que atiendan problemas, asuman el liderazgo y dominen el trabajo en equipo mucho antes que pueda comprobarse que tienen habilidades o conocimiento en sus áreas de formación.

Es de resaltar que las Instituciones de Educación Superior actualmente se encuentran ante el desafío de responder con una formación en el estudiante que le permita insertarse en un mundo global complejo, donde la transformación digital de la industria llamada 4.0, establece nuevas exigencias de profesionalismo y competencias emergentes asociadas a la sociedad del conocimiento (Consejo para la Acreditación de la Educación Superior A.C, 2019).

DESARROLLO

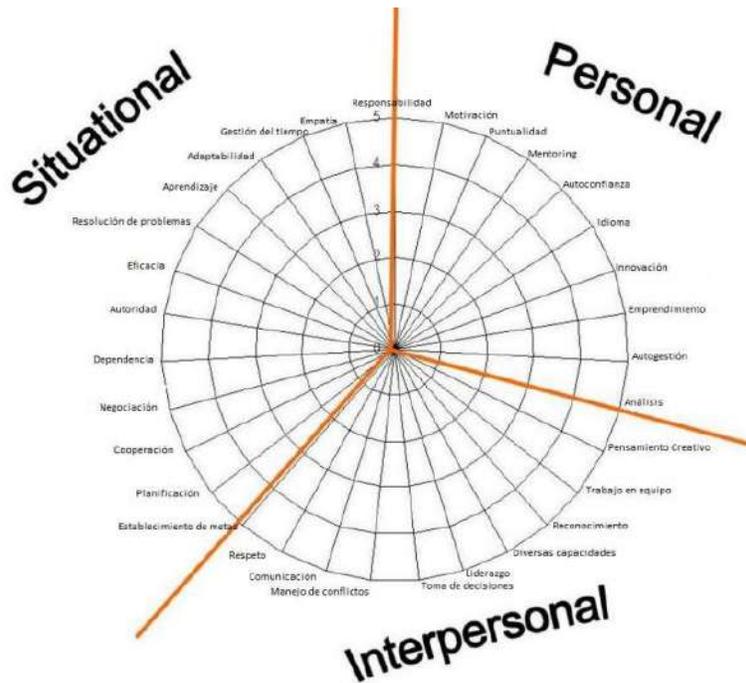
Para situar temporalmente este análisis es necesario enunciar que esta Cuarta Revolución Industrial (4RI), también conocida como Industria 4.0 o 4RI, es un fenómeno social y laboral que ha sido precedido por tres revoluciones previas; la primera ocurrió en 1784 con la máquina de vapor; la segunda en 1870 con el descubrimiento de la electricidad, haciendo posible la producción en masa y la tercera que se inicia en 1969, produjo la era informática con el computador, el surgimiento de las redes y la creación de la internet (Schwab, 2017; Fonseca y Ahumada, 2006).

Para este cuarto momento, nace como un elemento importante las llamadas Soft Skills o habilidades blandas usualmente relacionadas con comportamientos, o formas de interacción con los demás así como los patrones de personalidad; este constructo se refiere a las capacidades aprendidas y utilizables para la adaptabilidad en los diferentes contextos en los que pueda relacionarse el sujeto, tales como su ambiente escolar o de empleabilidad (Cobo y Moravec, 2011; Silva, Rincón, Moreno, y Fuentes, 2021). Asimismo, se puede afirmar que las habilidades blandas se entienden como las competencias necesarias para la vida y el empleo (USAID, 2019).

Es de resaltar la consideración de que, las habilidades blandas son determinantes para que las personas puedan desempeñarse adecuadamente, tanto en el ámbito laboral como fuera de él, pues ellas permiten al trabajador relacionarse e integrarse mejor con el resto de los colaboradores para el logro de los objetivos de la organización (Universia 2018; Cáceres, Peña y Ramos, 2018). Asimismo que, estas habilidades blandas se pueden agrupar en tres categorías: habilidades interpersonales, incluyen la comunicación asertiva, la capacidad de negociación, la confianza, la cooperación y la empatía; habilidades cognitivas, agrupan la habilidad para la solución de problemas, para la toma de decisiones, el pensamiento crítico, la autoevaluación, el análisis y la comprensión de consecuencias; y, habilidades para el control emocional o habilidades para el manejo y reconocimiento emocional ante situaciones de estrés y sentimientos intensos, incluyen el manejo de la ira, la tristeza y la

frustración. Estas tres categorías no trabajan de forma independiente, sino que generalmente se interrelacionan (De La Ossa, 2022) Igualmente, (Al-Abduwani, 2012; Cáceres, Peña y Ramos, 2018) clasifica las habilidades blandas en tres grupos: personal, interpersonal y situacional.

Figura 1. Clasificación de las habilidades blandas



Nota: En la imagen se muestra la clasificación de las habilidades blandas en tres grupos. Elaboración: Abduwani, 2012.

Según Robles 2012; Cáceres, Peña y Ramos, 2018, la característica más importante de las habilidades blandas es que su aplicación no se limita a la profesión. Las habilidades blandas se desarrollan continuamente a través de la aplicación práctica durante el enfoque de la vida cotidiana y el lugar de trabajo.

Por otro lado, dentro de la demanda del mercado laboral actualmente los procesos de selección están enmarcados en un modelo de gestión por competencias, en el que se busca conocer las habilidades, aptitudes, actitudes y conocimientos de la persona, con el fin de contratar al mejor candidato (Kalugina y Shvydun, 2014; Silva, Rincón, Moreno, y Fuentes, 2021). De esta manera es como las habilidades blandas además de las duras; estas últimas comprendidas como las que proceden del dominio de su profesión, toman gran relevancia en el ámbito organizacional, en donde los egresados de la educación superior buscan generar un impacto positivo (Silva, Rincón, Moreno, y Fuentes, 2021).

En la práctica, la ausencia de estas habilidades en los egresados de las IES genera un obstáculo para responder a las necesidades actuales de los gremios empresariales, esto se presenta porque en los procesos educativos que se imparten en la educación formal, se prima el aprendizaje de habilidades duras y sobre las habilidades blandas, las cuáles se colocan en segundo lugar (Silva, Rincón, Moreno, y Fuentes, 2021). Sin embargo existen instituciones que ya identifican la necesidad de formación en estas habilidades en este tenor, las habilidades que se deben reforzar en los futuros profesionales el centro de innovación y negocios de Medellín, Ruta N, enlistó seis competencias que serán fundamentales para enfrentar los desafíos de los trabajos actuales y futuros: Liderazgo y autogestión, Empatía, Creatividad, Pensamiento crítico, Colaboración y trabajo en equipo y Comunicación efectiva (s.a, 2019).

La manera de abordar la formación de estas habilidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje es a través de una formación integral, de modo que de manera transversal se relacione el conocimiento (saber hacer) y la parte emocional (saber ser) (Rodríguez y Soledad, 2020). Actualmente, en la mayoría de los perfiles de egreso declarados por las Universidades, se incluyen el liderazgo, trabajo en equipo, ética, respeto con el medio ambiente, responsabilidad social, entre otras (Decinti, Blanco, y Diaz, 2018).

Ahora la pregunta es: ¿Cómo se logra que el estudiante asuma una actitud de liderazgo, responsabilidad o trabajo en equipo? Aunque es posible, se debe reconocer que no es un conocimiento conceptual sino una actitud en concreto que deberá ponerse a prueba cuando se enfrente el estudiante al mundo profesional a través de la práctica, que comúnmente dura sólo unos meses, representando un pequeño porcentaje del total invertido en la formación (Decinti, Blanco, y Diaz, 2018).

Dentro del aula se puede realizar el desarrollo de habilidades personales y sociales para insertarse de mejor manera en el ámbito laboral y en la implementación de estrategias en el aula que potencien su desarrollo a través de la lectura y aprendizaje basado en proyectos (Zepeda, Cardoso y Rey, 2018). Pero la realidad es que, en las universidades las prácticas se realizan al final de la carrera y para únicamente hasta entonces, el estudiante contará con la experiencia fuera del aula, de las llamadas “salidas a terreno”, donde el estudiante comúnmente es sólo un observador (Decinti, Blanco, y Diaz, 2018).

La formación de los alumnos se basa en la implementación de planes y programas de estudio, centrados en que se desarrollen competencias y pugnen por una formación contextualizada marcadas por condiciones que le den espacios de desarrollo al empleo de la ciencia y la técnica para la solución de problemas, innovación, cuidado personal, ambiental, entre otros (Zepeda, Cardoso y Rey, 2018).

Es importante fusionar los procesos educativos con los sectores productivos, por medio de estrategias como el coaching universitario, el cual se encuentra en implementación en universidades donde se favorece el desarrollo de competencias transversales mediante el empoderamiento y la consciencia de potencialidades personales (Musicco, 2018; Silva, Rincón, Moreno y Fuentes, 2021). En este sentido, según un estudio de la Universidad de Michigan entrenar a los empleados en las capacidades blandas “aumenta la productividad y la retención en un 12%, lo que da una ganancia del 256% sobre la inversión” (s.a, 2020).

METODOLOGÍA

El presente estudio es de carácter cualitativo busca comprender cómo las habilidades blandas se encuentran en la definición del perfil de egreso de los posgrados que imparte la Universidad Tecnológica de Tabasco. En este sentido encontramos que este enfoque de estudios busca comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Es de carácter fenomenológico dónde desde la perspectiva del investigador se mantiene una mirada holística en este caso a cómo se estructura el plan estudios y a su vez, de qué manera se enuncian y operan las habilidades blandas dentro de él (Fuster, 2019).

Se recurrió a una técnica documental dónde se identificaron, recogieron y analizaron documentos relacionados con el hecho o contexto estudiado (Valles, 1999), en este caso referente a los aspectos conceptuales abordados y los planes y programas de estudios de los dos posgrados que se ofertan en la Universidad Tecnológica de Tabasco.

RESULTADOS

La Universidad Tecnológica de Tabasco en 2021 inicia el Sistema de Posgrado como acción de innovación educativa que le permite ofertar programas educativos en este nivel, es así como actualmente cuenta con dos programas de posgrados: Maestría en Desarrollo Turísticos Sustentable

y Maestría en Tecnología del Petróleo y Fluidos de Perforación. En referencia a la primer maestría que se ofertó tiene un Plan de Estudio conformado en cuatro áreas de competencias: Genérica del Núcleo Académico Básico que está integrado por dos asignaturas en el área de formación científica, una asignatura del área de formación tecnológica y cuatro asignaturas que integran el área de investigación científica, haciendo un total de siete asignaturas correspondiente de este nivel; las Específicas Línea Terminal de Especialización, está conformada por dos asignaturas del área de formación científica, dos asignatura del área de formación tecnológica y dos asignaturas del área de investigación científica, haciendo un total de seis asignaturas de nivel; las Específicas Área de Aplicación de Optativas está compuesta por tres asignaturas del área tecnológica; y por último la Estadía y Trabajo Recepcional ubicada en el área de investigación científica.

La segunda también se integra por un Plan de Estudio conformado en cuatro áreas de competencias: Genérica del Núcleo Académico Básico está compuesto por una asignatura del área de formación científica, dos asignaturas del área de formación tecnológica y cuatro asignaturas que integran el área de investigación científica, haciendo un total de siete asignaturas de este nivel; las Específicas Línea Terminal de Especialización, está conformada por dos asignaturas del área de formación científica, dos asignatura del área de formación tecnológica y dos asignaturas del área de investigación científica, haciendo un total de seis asignaturas de este nivel; las Específicas Área de Aplicación de Optativas está compuesta por dos asignaturas del área tecnológica y una asignatura en el área de investigación aplicada haciendo un total de tres asignaturas de este nivel; y por último la Estadía y Trabajo Recepcional ubicada en el área de investigación científica. En ambos programas las asignaturas de las Específicas Línea Terminal de Especialización y las Específicas Área de Aplicación Optativa, se eligen con base a las líneas de generación y aplicación del conocimiento, cuyo objetivo es fortalecer la estructura del programa de los posgrados.

En lo que se refiere a estos dos programas de posgrados, la maestría en Desarrollo Turístico Sustentable cuenta con dos las líneas de generación y aplicación del conocimiento (LGAC) o lo que podríamos llamar especialidades: LGAC Turismo sustentable y LGAC – 2 Gastronomía sustentable. En la Maestría en Tecnología del Petróleo y Fluidos de Perforación cuenta con LGAC – 1 Tecnología del Petróleo y LGAC – 2 Fluidos de perforación, cabe mencionar que para ambos posgrados la estadía es un mecanismo establecido en el sexto cuatrimestre cuya duración es la cobertura de 195 horas totales y que concluye con la entrega de un informe final, que puede realizarse en el sector público o

privado, acorde a las líneas innovadoras de investigación aplicada y desarrollo tecnológico de los posgrados.

Se pudo identificar que en ambos planes de estudios las asignaturas cubren aspectos directamente señalados en las competencias duras o disciplinares, pero de manera transversal en los programas de estudios señalan competencias genéricas que se establecen dentro de los programas de estudios correspondiente a las asignaturas para ser evaluadas dentro del desarrollo de los proyectos o actividades descritas y realizadas como una formación integral del estudiante. Se puede enunciar que en el perfil de egreso enuncias de cinco a seis competencias genéricas que podemos definir como habilidades blandas.

Figura 2. Habilidades blandas que promueven los posgrados

Habilidades blandas del Plan de Estudio de la Maestría en Desarrollo Turístico Sustentable	Habilidades blandas del Plan de Estudio de la Maestría en Tecnología del Petróleo y Fluidos de Perforación
Capacidad de Análisis	Liderazgo
Resiliencia	Trabajo en equipo
Toma de decisiones	Responsabilidad
Resolución de problemas	Compromiso
Innovación	Innovación
	Actitud crítica

Nota: Competencias genéricas que se describen en el Plan de Estudio de la Maestría en Desarrollo Turístico Sustentable y la Maestría en Tecnología del Petróleo y Fluidos de Perforación. Elaboración propia.

CONCLUSIONES

Fortalezas

- Los programas académicos de posgrados cuentan con habilidades blandas definidas dentro de su perfil de egreso como competencias genéricas.
- Los programas de estudios de las asignaturas y las actividades describen a estas habilidades como un marco de evaluación dentro de la ejecución de tareas asignadas.
- Los programas cuentan con máximo seis habilidades, lo cual es positivo porque se convierte en una meta formativa clara y precisa; mientras más habilidades de este tipo se encuentren

definidas en un perfil de egreso más ambigua será la meta por el tiempo de duración del programa.

- Se cuenta con las Estadías de Posgrado la cual vincula al estudiante con el sector productivo para la generación y aplicación del conocimiento.

Oportunidades

- Diseñar mecanismo que garanticen la formación integral del estudiante en el posgrado a través de programas transversales más allá de la realización de su trabajo recepcional para la obtención del grado.
- Evaluar el cumplimiento de actividades que garanticen el desarrollo de las actividades blandas.

PROPUESTAS

- Realizar un programa transversal que permita fortalecer las habilidades blandas, donde los estudiantes las fortalezcan a través de platicas y talleres, así como de experiencias fuera del aula escolar incluso antes realizar la estadía; momento en que los estudiantes practican de manera directa un cuatrimestre en las empresas.
- Realizar foros de estudiantes y profesores para evaluar y establecer áreas de oportunidad que permitan consolidar las habilidades blandas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cáceres, E, Peña, P y Ramos Lily. (2018). Universidad del Pacífico. Las habilidades blandas y el desempeño laboral: un estudio exploratorio del impacto del aprendizaje formal e informal y la inteligencia emocional en el desempeño laboral de colaboradores de dos empresas prestadoras de servicios en el Perú: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2495/Ernesto_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1

Consejo para la Acreditación de la Educación Superior A.C. [COPAES], (marzo de 2019). Simposio de Primavera Hacia la Excelencia en la Educación Superior. https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.copaes.org%2Fassets%2Fimages%2Fnoticias%2Fsimposio_de_primavera_28_03_19%2FCACEI.pptx&wdOrigin=BROWSELINK

- De La Ossa, J. (febrero de 2022). *Habilidades blandas y ciencia*. *Revista Colombiana Cienc Anim. Recia*, 8.
- Decinti, A., Blanco, D. y Diaz, M. (julio de 2018). *Colegio de constructores. Habilidades blandas prometidas en los perfiles de egreso.*: <https://colegioconstructores.cl/habilidades-blandas-prometidas-en-los-perfiles-de-egreso/#:~:text=En%20la%20mayor%20C3%ADa%20de%20los,ambiente%2C%20responsabilidad%20social%2C%20etc.>
- Fonseca, A. y Ahumada, L. S. (agosto de 2006). *Las habilidades de cuarta revolución industrial que enseña el sistema educativo colombiano*. *Ciencia Latina*, 6, 22. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/2547/3777/>.
- Fuster, D. E. (2019). *Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico*. Scielo, 7. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (6a. ed. ed.)*. México D.F.: McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Rodríguez, V. y Soledad, V. (2020). *Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional. Habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020*: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46458>
- s.a. (julio de 2019). *Portafolio. Habilidades para los trabajadores de la cuarta revolución industrial*: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/habilidades-para-los-trabajadores-de-la-cuarta-revolucion-industrial-531301>
- s.a. (septiembre de 2020). *Universidad EIA. ¿Qué son las habilidades blandas y qué importancia tienen dentro de las organizaciones?*: <https://www.eia.edu.co/wp-content/uploads/2020/09/que-son-las-habilidades-blandas-eia.pdf>
- Silva, M., Rincón, D, Moreno, L. y Fuentes, G. (agosto de 2021). *Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior*. *Formación Universitaria*, 14, 15. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062021000400049&script=sci_arttext
- USAID. (mayo de 2019). *United Stated Agency International Development*. <http://renet.org.ni/wp-content/uploads/2020/08/1.-Manual-Habilidades-Blandas.pdf>
- Valles, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid, España: Síntesis, S.A. https://eva.fic.udelar.edu.uy/pluginfile.php/25827/mod_resource/content/1/Valles%2C%20Miguel%20%281999%29%20Tecnicas_Cualitativas_De_Investigacion_Social.pdf

Zepeda, M., Cardoso, E. y Rey, C. (octubre de 2018). Instituto Politécnico Nacional. El desarrollo de habilidades blandas en la formación de ingenieros:
<https://www.redalyc.org/journal/614/61458265007/>

CAPÍTULO XIX

MODELO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS HÍBRIDAS EN PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS POST PANDEMIA

*Enrique Nava Zavala
Ariana López Ortiz
Raquel Muñoz Hernández
Saúl Rangel Lara*

RESUMEN

El presente estudio tiene como premisa analizar las buenas prácticas de aprendizaje con herramientas digitales y de Inteligencia Artificial en las áreas de negocios en modelos híbridos, que puedan ser replicables y generadoras de acciones de impacto y mejora continua, en la era de la percepción, la experiencia y la era de la humanidad, para el desarrollo de una propuesta como modelo de competencias híbridas digitales. Se presenta como una indagación de tipo descriptivo, documental, en el proceso de enseñanza - aprendizaje en el enfoque de la Administración y Negocios, y su impacto post pandemia. Teniendo como principio, la consistencia metodológica de la experiencia innovadora en metodologías de aprendizaje, así como el potencial de exponenciación y mejora, de estas buenas prácticas en Instituciones de Educación Superior, públicas o privadas a nivel regional, nacional e internacional, reconociendo que existe un proceso sustantivo con métricas de evaluación: en relación a las prácticas anteriores, que diferencia entre el "antes y el después" de la implementación de la innovación en planes y programas de estudio con el uso de Inteligencia Artificial y herramienta digitales, para la generación de un Modelo de prácticas de estudio en procesos híbridos, debido a que en la actualidad la educación es producto de un modelo clásico particularmente de modelos educativos de siglo IXX, profesores del siglo XX y alumnos del siglo XXI.

Palabras clave: Modelo de competencias híbridas, planes y programas de estudio, inteligencia artificial.

Introducción

Los casos de inteligencia primitiva, ayudaron a todos aquellos que querían ser líderes o representantes de algún grupo y este conocimiento se gestó a través de libros, tratados o formas en las que la gente podía dirigir a otras personas, lo anterior es también consecuente del uso de herramientas que eran parte de la inteligencia básica, de alguien que lo trasladaba hacia un juego o a una estrategia, incluyendo también el uso de instrumentos, los cuales tenían que ver con la inteligencia trasladada de alguien al uso de instrumentos inteligentes, base de alguien que quería hacer las cosas diferentes y eso es lo que conocemos como innovación.

El desarrollo de conocimientos orientados a la negociación tiene que ver totalmente con la innovación, como lo es la imprenta o la cámara fotográfica; los cuales en su época pintaron la pauta para las nuevas ideas, influyeron tanto en la gente de ese tiempo que generó nuevas invenciones e inclusive sirvieron como medio para conocer cómo era la vida en ese tiempo. Lo anterior en términos de conocimiento se genera grandes reservas del mismo en todos los medios visuales o escritos, que se retoman en los modelos educativos que hoy por hoy son la reserva mundial de libros y centros de infamación para el aprendizaje, actualmente mucha de esta infamación de encuentra en bases de datos digitales y en el big data y la era digital son generados por inteligencia colectiva.

En el siguiente trabajo se muestra la importancia de incentivar la innovación en los programas de estudio, así como también el brindar instalaciones adecuadas, ayuda a que los estudiantes al penetrar en el ámbito laboral tengan todas las herramientas para saber cómo deben enfrentar los conflictos que se presenten en la toma de decisiones y la dirección de organizaciones.

DESARROLLO

Planteamiento del problema

Los egresados de un nivel superior no muestran las aptitudes que deben tener, en especial la solución de conflictos, debido a que los educadores enseñan con métodos casi obsoletos (pruebas tomadas hace 50 años) y cabe mencionar que no existía la tecnología tan avanzada como la que se tiene ahora. Así que la innovación es esencial a la hora de doctrinar a los jóvenes de ahora como en la Universidad Politécnica del Valle de México. Por ende, es importante trabajar en el perfil del egresado en el diseño y actualización de los planes y programas de estudios en las facultades y escuelas de negocios en las instituciones de educación superior.

Justificación

La propuesta de modelo presentado ha generado un cambio sustantivo, tanto cuantitativo y/o cualitativo, en el proceso de enseñanza / aprendizaje en el enfoque de la Administración y los Negocios; antes, durante la pandemia y post pandemia.

Utilización de la investigación: recursos disponibles, interna y externamente, es decir, se estimulan prácticas autónomas y que pueden llegar a ser auto sostenibles y sustentables en el ahorro de recursos en general

Hipótesis

Las buenas prácticas de aprendizaje con herramientas digitales y de Inteligencia Artificial en las áreas de negocios en modelos híbridos, pueden ser replicables y generadoras de acciones de impacto y mejora continua, en la era de la percepción, la experiencia y la era de la humanidad

Transformación Digital en Ciencias Administrativas: Un Viaje hacia la Innovación en conocimientos para el desarrollo del perfil del administrador

En el cambiante paisaje de las ciencias económicas y administrativas, la evolución de habilidades digitales se ha vuelto crucial. Antes, la inteligencia empresarial se asociaba con estrategias basadas en libros y tratados. La historia, marcada por invenciones como la imprenta y la cámara fotográfica, ilustra cómo estas herramientas influyeron en la toma de decisiones y fomentaron la innovación de la Figura 1 a la 3 muestra la evolución de la dinámica entre las ciencias administrativas y la tecnología a través del tiempo.

Figura 1. Evolución de la dinámica entre las ciencias administrativas y la tecnología



Nota. Elaboración propia con base en (Münch y García, 2017), imágenes recuperadas de Google

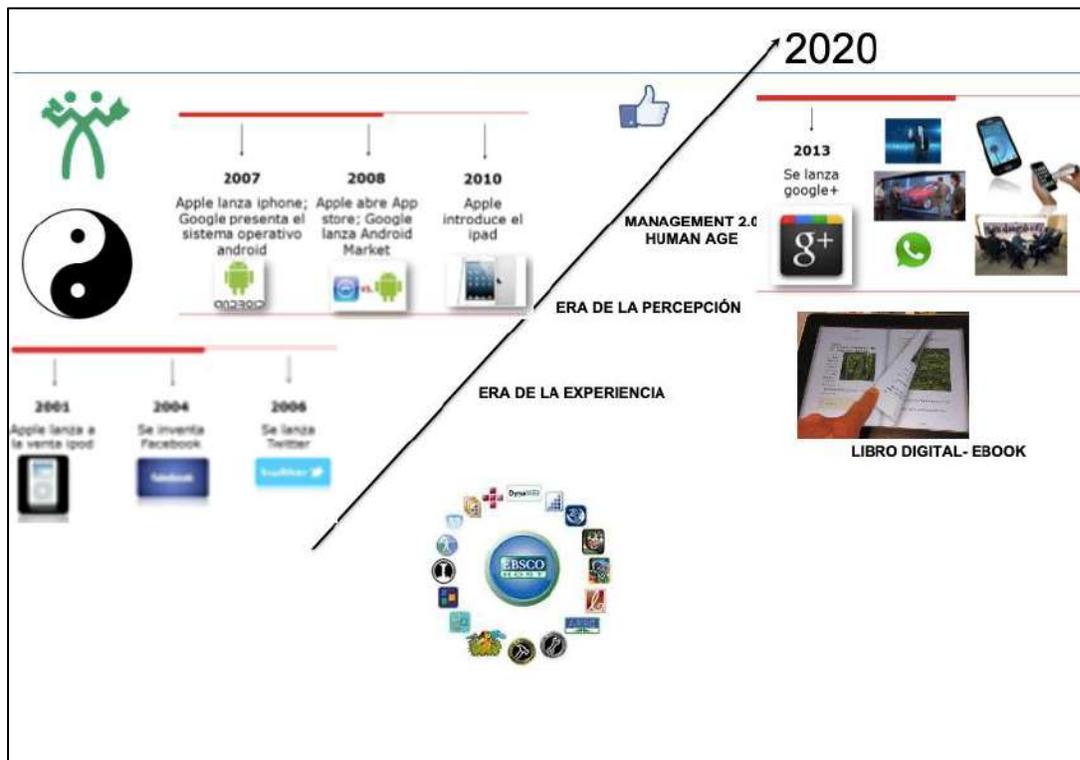
Desde el código morse hasta las computadoras modernas, cada avance ha impulsado la eficiencia en el mundo de los negocios. Sin embargo, el miedo al cambio a menudo obstaculiza la adopción de nuevas tecnologías. A medida que avanzamos hacia el 2030, la Agenda de Desarrollo Sustentable destaca la necesidad de aprovechar la tecnología para mejorar y abordar los desafíos globales (Álvarez y Prieto, 2023).

La inteligencia artificial (IA) surge como un elemento clave, aunque el temor a lo desconocido persiste. El "home office" ha demostrado ser una herramienta valiosa, alineándose con la era digital y generando habilidades de interacción necesarias (Blackburn et al., 2020).

Los modelos clásicos de educación del siglo XIX chocan con la realidad del siglo XXI, donde la IA debe ser una herramienta para mejorar la calidad educativa. Los estudiantes necesitan habilidades multifuncionales, reflejadas en el ágil entorno empresarial actual.

El camino de los negocios después de la pandemia del COVID-19 cambio completamente, hacia uno totalmente tecnológico. La digitalización y automatización de la interacción con los clientes se ha acelerado y la implementación del trabajo remoto se ha convertido en una necesidad, dichas habilidades se han convertido en la base de su competitividad, de tal manera que su demanda de competencias en el ámbito laboral hace evidente la necesidad de capacitación en estas habilidades tecnológicas (Blackburn, et al., 2020).

Figura 3. Mapa estratégico línea del tiempo



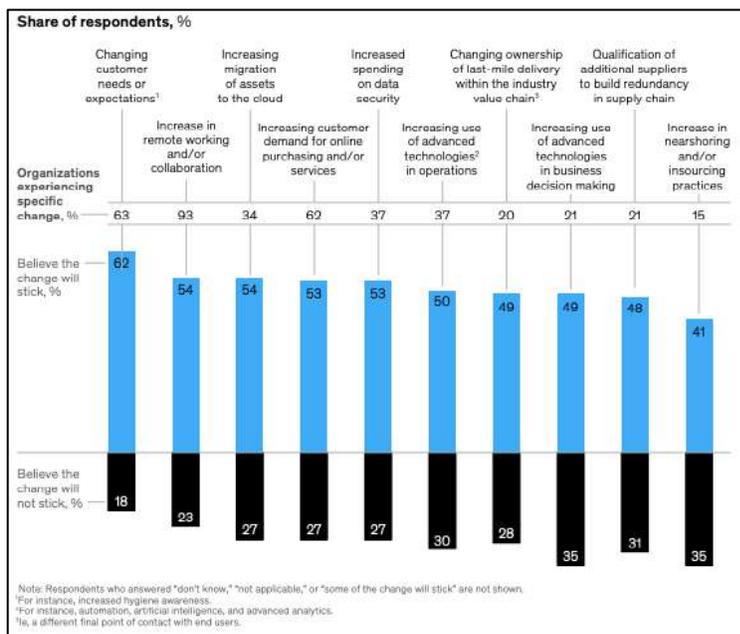
Nota. Elaboración propia con base en (Münch Galindo y García Martínez, 2017), imágenes recuperadas de Google

La resistencia al cambio dentro de la educación es un obstáculo que debe superarse. La implementación de métodos de estudio y enseñanza híbridos es esencial. La automatización, como en el caso del E-gobierno en Canadá, demuestra cómo la tecnología puede ofrecer soluciones rápidas y eficientes.

La IA ya forma parte de la vida diaria de muchos estudiantes, pero en Latinoamérica, su uso en la enseñanza es limitado. La revisión de modelos educativos y la integración de tecnologías son pasos esenciales para preparar a los estudiantes para un futuro digital.

En la administración la IA se puede implementar en la gestión de las etapas del proceso administrativo para automatizar procesos y analizar procesos que pueden ayudar a la toma de decisiones más eficientes y efectivas que representan una mejor experiencia para el cliente, al disminuir la incertidumbre natural del error humano, sin embargo, la IA debe visualizarse como herramientas que mejoran los procesos humanos y reduce las tareas diarias a la vez que favorece la parte creativa del ser humano (Alexis-Tahta, 2023), en la Figura 4 se muestran los cambios más relevantes a partir de la pandemia y los que probablemente perduren post pandemia.

Figura 4. Cambios en los negocios Postpandemia



Nota: (Blackburn, et al., 2020)

Habilidades digitales en las ciencias económicas administrativas

Las habilidades digitales son cruciales en el ámbito de las ciencias económicas administrativas. La capacidad para analizar grandes conjuntos de datos, utilizar software especializado en finanzas y comprender las tendencias tecnológicas son esenciales. Además, la competencia en herramientas de

gestión empresarial y la habilidad para adaptarse a nuevas plataformas digitales son aspectos clave en un entorno empresarial cada vez más tecnológico. Estas habilidades no solo optimizan la eficiencia, sino que también permiten una toma de decisiones más informada y estratégica, la figura 5 muestra la tendencia estratégica hacia la era de Management 2.0 Human Age con ayuda de la IA.

Para la que Inteligencia artificial educativa sea aprovechada, y que México no llegue tarde a la transformación educativa que experimenta el mundo, lo ideal es:

Diseñar una estrategia integral, junto con expertos y organismos internacionales, para incorporar de manera adecuada y con políticas oportunas la IA en la educación.

- Incluir la IA en el nuevo modelo educativo para docentes y estudiantes.
- Capacitar a los docentes en el conocimiento y uso de las aplicaciones de la IA.

Figura 5. Mapa estratégico línea del tiempo



Nota. Elaboración propia imágenes recuperadas de Google

CONCLUSIONES

La transformación digital en ciencias administrativas es un viaje continuo hacia la innovación. Adaptarse a las habilidades digitales, abrazar la inteligencia artificial (IA) y actualizar los métodos de enseñanza son imperativos para enfrentar los desafíos del futuro. En este viaje, la educación juega un papel fundamental al preparar a los estudiantes para un mundo empresarial ágil y tecnológicamente avanzado.

Cuando a los estudiantes se les brinda una educación adecuada y empleando el uso de nuevos modelos de planes de estudio y de la inteligencia artificial (IA) ayuda a la fácil adaptación de los egresados al entrar a laborar y enfrentar los conflictos que se presenten, teniendo una mente abierta y teniendo una gran facilidad para evaluar diferentes alternativas, en este mundo digitalmente conectado a través de interfaces digitales más ágiles.

PROPUESTAS

- Modelo de competencias híbridas con herramientas digitales en la pertinencia en el plan de estudios.
- El método aplicado se gesta desde la concepción del Plan Nacional de Educación como:

...(PRONAE), la educación superior es un medio estratégico para acrecentar el capital humano y social de la nación, y la inteligencia individual y colectiva de los mexicanos; para enriquecer la cultura con las aportaciones de las humanidades, las artes, las ciencias y las tecnologías, y para contribuir al aumento de la competitividad y el empleo requeridos en la economía basada en el conocimiento. También es un factor para impulsar el crecimiento del producto nacional, la cohesión y la justicia social, la consolidación de la democracia y de la identidad nacional basada en nuestra diversidad cultural, así como para mejorar la distribución del ingreso de la población.

- De manera académica.

Tabla 1: Propuesta de evolución de competencias híbridas con base a etapa del proceso administrativo

PROCESO ADMINISTRATIVO	HABILIDAD DIGITALES	CERTIFICACIONES DE CONOCIMIENTOS
Planeación	Uso de Planners, Project Manager software.	Obtener Certificación Nacional e Internacional con base a asociaciones y colegios de expertos
Organización	Vicio, simuladores, Software de tareas de trabajos co-work, escenarios virtuales, arquitectura organizacional virtual. Trabajo colaborativo en interfaces virtuales.	Certificación en el manejo de software organizacional virtual.
Dirección	Simuladores de escenarios en tiempo real, uso de macros dinámicas, para la toma de decisiones. Manejo de inteligencias múltiples e interfaces de Inteligencia Artificial, manejo de traductores en tiempo real, liderazgo digital e influencia virtual. Manejo de grupos multiculturales.	Certificación de competencias por grupos colegiados de expertos en el manejo de escenarios virtuales de dirección sinergia institucional con interfaces digitales jerárquicas multiculturales.

Control	KPIs , manejo de big data, minería de datos, uso de algoritmos empresariales, generación de métricas ágiles en escenarios dinámicos.	Certificación en manejo de tecnología de datos IA.
----------------	--	--

Nota: Elaboración Propia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alexis-Tahta, J. (2023). Artificial Intelligence in Management: A Literature Review using Tree of Science. Revista de Ingenierías Interfaces, 6(1), 1–12.

Álvarez, M., y Prieto, P. (2023). Presentación del Dossier temático: “La educación superior en la era digital.” Revista Educación Superior y Sociedad (ESS), 35(2), 28–45. <https://doi.org/10.54674/ess.v35i2.879>

Blackburn, S., Laberge, L., O’toole, C., y Schneider, J. (2020). How COVID-19 has pushed companies over the technology tipping point—and transformed business forever.

Münch Galindo, L., y García Martínez, J. G. (2017). Fundamentos de Administración. Trillas.

CAPITULO XX

IMPACTO POS-PANDEMIA EN LAS HABILIDADES BLANDAS DE LOS ESTUDIANTES DE LA FCA EN LA UACH

*Eva Aide Torres Ortega
Orieta Iveth Flores Ahumada
Cristina Cabrera Ramos*

RESUMEN

Un egresado universitario preparado para iniciar su vida laboral deberá echar mano simultáneamente de, las habilidades duras aprendidas durante su trayectoria académica, así como de las habilidades blandas adquiridas por las experiencias de su vida, sin duda la contingencia por el coronavirus pudo haber generado modificaciones en sus competencias no cognitivas, por lo que el objetivo de este estudio fue analizar el impacto que tuvo la pandemia por covid-19 en los estudiantes de nivel licenciatura de la Facultad de Contaduría y Administración [FCA] en la Universidad Autónoma de Chihuahua [UACH], respecto de sus habilidades blandas. La naturaleza de esta investigación fue cuantitativa de tipo aplicada, el alcance fue descriptivo, el modo fue de campo con apoyo bibliográfico, el diseño fue no experimental-transeccional, la población de estudiantes para el año 2020 y 2023 fue de, 5831 y 5278 respectivamente, el instrumento de medición comprendió las cinco habilidades blandas descritas por Goleman (1998): autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidad social. Los resultados mostraron que el nivel de inteligencia emocional de la unidad de análisis en 2020 fue del 62% y en el 2023 del 61%, el principal estrago que causó el covid-19 fue en la motivación y el autoconocimiento.

Palabras clave: Estudiantes, habilidades blandas, FCA, Covid-19.

Introducción

Al reflexionar en un egresado de cualquier Institución de Educación Superior [IES], preparado para comenzar su vida laboral, no se puede dejar de lado la necesidad que tendrá en su desempeño profesional tanto de sus habilidades duras adquiridas, como de sus habilidades blandas. Las

habilidades duras son los conocimientos técnicos y prácticos que se tengan para desarrollar un puesto de trabajo y las habilidades blandas son el comportamiento y las cualidades personales que permiten prosperar en el lugar de trabajo.

Las habilidades duras se van desarrollando de manera inherente a través de la vida educativa y capacitación, mientras que las habilidades blandas son algo que se desarrolla solo por medio de las vivencias y la experiencia (Fuentes, Moreno, Rincón y Silva, 2021).

En la actualidad las habilidades blandas en los profesionistas han estado aumentando su importancia, ya que las organizaciones y/o empresas se han dado cuenta que estas hacen la diferencia entre colaboradores adecuados y colaboradores ideales dentro de cada uno de los puestos de una organización (Global Talent Trends, 2022).

DESARROLLO

Las habilidades blandas potencian la interacción de un ser con otro ser, fortaleciendo el trato, mejorando las relaciones y el control emocional en el ambiente laboral, profesional y personal.

Para planear el futuro desarrollo del país es primordial conocer las habilidades blandas con que cuentan los alumnos actuales; visualizar de manera oportuna y verás los cambios, oportunidades y afectaciones que causó, en los jóvenes, la pandemia para poder fomentar, reforzar y desarrollar las destrezas que a estos los ayuden a ser grandes líderes en su futuro y crear organizaciones que favorezcan una economía fuerte.

Goleman (1998), uno de los mayores impulsores sobre la Inteligencia Emocional [IE], identificó cinco habilidades clave dentro de la IE:

1. *Autoconocimiento*: Es la habilidad de entender las emociones propias. Contar con esta competencia es equitativo a conocer las fortalezas y debilidades personales, valores, metas y el impacto que pueden generar en los demás; algunas de las características con las que se puede evaluar esta habilidad es con la percepción de sentirse especial, seguros de uno mismo, egocentrismo y pragmatismo.
2. *Autorregulación*: Es la habilidad de moderar las emociones. Permite examinar las emociones antes de reaccionar, permitiendo detenerse en vez de actuar impulsivamente; Una gran

competencia de los líderes. Se puede medir con las características de resiliencia, sobreprotección, depresión y procrastinación.

3. *Motivación*: Son las razones por las que se quiere tener éxito. Reconocer lo que motiva ayuda a adaptar tu comprensión empática. Para encontrar esta habilidad dentro de las personas se busca medir su idealismo, realismo y/o soñadoras.
4. *Empatía*: Es la habilidad de comprender cómo otras personas se sienten. Se considera como básica para la IE, ya que sirve de comprensión para otros estados emocionales. El egocentrismo, empatía y narcisismo son indicadores que nos permiten evaluar la existencia de estas características personales.
5. *Habilidad social*: Es la destreza para comunicarse y colaborar con otros. Goleman compara las habilidades sociales con la habilidad para guiar a otros para promover ideas propias; algunos indicadores de medición de esta habilidad son: cooperadores, empáticos, egocéntricos y habilidosos (Southam, 2002).

Aunado a lo anterior se ha definido dentro de diversos foros, coloquios e investigaciones por la Asociación Nacional de Escuelas y Facultades de Contaduría y Administración [ANFECA] que el profesional de la contaduría debe desarrollarse dentro un marco ético que permite a la sociedad tener la certeza de que su comportamiento siempre será íntegro, ante situaciones de dilemas (ANFECA, 2022) siendo obligación de las IES estar siempre en vanguardia para cubrir las necesidades de los alumnos y la sociedad, ayudándoles a desarrollar las destrezas necesarias para su integración futura al mercado laboral.

En el futuro los estudiantes deben de ser parte de una generación de profesionales capaces de desenvolverse emocionalmente de forma armoniosa, aun en momentos de alta presión laboral, sus competencias interpersonales deben de permitirles estar conscientes de sus actitudes socioemocionales, pero esto no se puede lograr sin una medición de la situación actual, que permita orientar pertinentemente la manera de lograrlo.

Basados en las cinco aptitudes clave de la IE, los distintos indicadores de medición y evaluación mencionadas anteriormente, es importante analizar cuáles son las cualidades no cognitivas sólidas y endebles que caracterizaban a los estudiantes de nivel licenciatura de la FCA en la UACH en el año 2020, justo al inicio de la contingencia por covid-19, así como en la fecha presente, pues esto permitirá conocer el impacto que la pandemia generó en sus habilidades blandas, y considerar de esta manera

cuales serían los vacíos, en caso de existirlos que deben ser considerados en el diseño y actualización de los planes y programas de estudio. Lo anterior desprende la problemática de esta investigación: ¿Qué impacto tuvo la pandemia por covid-19 en los estudiantes de nivel licenciatura de la FCA en la UACH, respecto de sus habilidades blandas?, asimismo se plantean las siguientes preguntas específicas: ¿Cómo eran las habilidades blandas de los alumnos de nivel licenciatura de la FCA de la UACH antes de la pandemia por covid-19?; ¿Cómo son las habilidades blandas de los alumnos de nivel licenciatura de la FCA de la UACH en el presente año 2023?.

De aquí nace que el objetivo central del presente trabajo es: Analizar el impacto que tuvo la pandemia por covid-19 en los estudiantes de nivel licenciatura de la FCA en la UACH, respecto de sus habilidades blandas. Asimismo, se incluyen los siguientes objetivos específicos: Describir las habilidades blandas que los alumnos de nivel licenciatura de la FCA de la UACH contaban antes de la pandemia por covid-19; Describir las habilidades blandas de los alumnos de nivel licenciatura de la FCA de la UACH en el presente año 2023.

De acuerdo con lo anterior se presume que, el impacto de la pandemia por covid-19 en los estudiantes de nivel licenciatura de la FCA en la UACH respecto de sus habilidades blandas fue un 50% desfavorable. Asimismo, se infiere a priori que las habilidades blandas que caracterizan a los alumnos de nivel licenciatura de la FCA de la UACH antes de la pandemia por covid-19 se manifiestan en un nivel del 80% promedio respecto de su: autoconocimiento, autocontrol, motivación, empatía y habilidades sociales; Las habilidades blandas que caracterizan a los alumnos de nivel licenciatura de la FCA de la UACH en el año de 2023 se manifiestan en un nivel del 80% promedio respecto de su: autoconocimiento, autocontrol, motivación, empatía y habilidades sociales.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de esta investigación se utilizaron los siguientes criterios metodológicos: la naturaleza fue cuantitativa, el tipo de la investigación fue aplicada, el alcance fue descriptivo, el modo fue de campo con apoyo bibliográfico, el diseño fue no experimental-transeccional.

El método se integra como sigue: como instrumento de recolección de datos se construyó un cuestionario en la plataforma de Google Forms, con 51 preguntas estructuradas de forma específica para los estudiantes de nivel licenciatura de la FCA en la UACH. El cuestionario incluyó cinco variables sociodemográficas y 46 ítems cerrados usando escala Likert relacionados con las peculiaridades de personalidad que caracterizan las cinco habilidades blandas descritas por Goleman

(1998). Dicho cuestionario fue enviado a través de las redes sociales en dos momentos del tiempo, noviembre 2020 y abril 2023, hasta obtener el total de la muestra calculada para ambas fechas. La codificación de los resultados se realizó en Excel de Office Microsoft para el análisis descriptivo y comparativo de las habilidades blandas antes de la pandemia por covid-19 y en el presente año 2023. La población para este artículo fue el total de alumnos adscritos y activos el semestre de licenciatura de agosto-diciembre de 2020 y en el semestre de enero-mayo de 2023, tal como se indica en la tabla 1, los datos anteriores fueron proporcionados por la Dirección General Académica de la UACH. La unidad de análisis por lo tanto fueron los estudiantes en el nivel licenciatura de la FCA en la UACH. El tipo de muestreo fue no probabilístico ya que los estudiantes que participaron fueron voluntarios. Por consiguiente, el método aplicado para esta investigación fue el muestreo de sujetos disponibles o por conveniencia. El tamaño de la muestra para la población del semestre agosto-diciembre de 2020 se determinó considerando una fórmula para poblaciones finitas con un nivel de confianza del 90%, donde z tiene un error de 1.90, se consideró un error de .073 y un valor de 50% de probabilidad. Asimismo, el tamaño de la muestra para la población del semestre enero-mayo 2023 se determinó considerando una fórmula para poblaciones finitas con un nivel de confianza del 90%, donde z tiene un error de 1.90, se consideró un error de .066 y un valor de 50% de probabilidad. Los totales obtenidos fueron los que se indican en la Tabla 1. La fórmula utilizada fue la siguiente:

Dónde: n = Tamaño de la muestra buscado

N = Tamaño de la población o universo

$$n = \frac{N * Z^2\alpha * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2\alpha * p * q}$$

Z = Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza

e = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Tabla 1. Población y Muestra del estudio en la FCA

Unidad Académica	Estudiantes antes de la pandemia por covid-19 (año 2020)	Estudiantes después de la pandemia por covid-19 (año 2023)
Población	5831	5278
Muestra	164	197

Nota: Elaboración propia.

RESULTADOS

Los ítems planteados en el cuestionario permitieron clasificar los datos sociodemográficos como se muestran en la tabla 2. De la totalidad de la cohorte que respondió el cuestionario en el año 2020, el 63% fueron del sexo femenino y el resto masculino, la edad promedio de estudiantes, a esa misma fecha era de 20 años, la mayoría solteros, solo el 2% con un estado civil casado, ninguno viudo y el 1% ya divorciado, por otro lado la gran mayoría, que representa el 62%, vive con ambos padres, la segunda situación importante al respecto de la vivienda es que el 24% vive solo con su madre, el 6% vive con algún familiar, el 3% con amigos y en la misma proporción, del 2%, existen estudiantes viviendo con su padre, su pareja y solos, finalmente cabe destacar que la mayoría de educandos aún no se encuentran trabajando y tan solo el 42% cuenta con un empleo. Asimismo, es importante describir la situación socio demográfica de los alumnos que tuvieron a bien contestar el instrumento de recolección de datos proporcionado en el mes de abril de 2023, donde el 70% fue del sexo femenino, el 30% del masculino, la edad promedio de los jóvenes que respondieron la encuesta fue de 21 años, en la situación familiar destaca que el 97% aun es soltero, el 2% casado, el 1% divorciado y ninguno viudo, con respecto al contexto de su vivienda el 53% aún vive con sus padres, el 21% solo comparte el domicilio con la madre, el 8% vive con algún familiar, el 7% con amigos o compañeros, el 5% solo, el 4% con una pareja sentimental y el 3% vive con el padre, la última característica identifica que el 51% de estos estudiantes ya cuentan con un empleo y el resto aún no.

Tabla 2. Datos sociodemográficos de la unidad de análisis en noviembre 2020 y abril 2023

Datos Socio Demográficos		Estudiantes licenciatura noviembre 2020	Estudiantes licenciatura abril 2023
Género	Femenino	63%	70%
	Masculino	37%	30%
Edad	Promedio	20	21
Estado Civil	Soltero	96%	97%
	Casado	2%	2%

	Viudo	0%	0%
	Divorciado	1%	1%
Con quien vives	Ambos Padres	62%	53%
	Solo Papá	2%	3%
	Solo mamá	24%	21%
	Pareja	2%	4%
	Solo	2%	5%
	Familiar	6%	8%
	Compañeros/Amigos	3%	7%
Trabajas	Si	42%	51%
	No	58%	49%

Nota: Elaboración propia.

Las habilidades blandas de los estudiantes de nivel licenciatura en la FCA de la UACH antes de la pandemia por covid-19.

Las respuestas recolectadas de los alumnos, que apoyaron esta investigación en el año 2020, se muestran en la tabla 3 y figura 1, favorecen la descripción de las 5 destrezas interpersonales definidas por Goleman (1998), y se detallan utilizando las medidas de tendencia central y las de dispersión de datos. La habilidad que mayormente se manifiesta es la de autoconocimiento con un 70% de desarrollo, simultáneamente coincide con ser la que menor coeficiente de variación reflejó, de un 36%, por lo tanto, se asume que los estudiantes de la FCA si muestran similares niveles de autoconocimiento. Las habilidades sociales inherentes a los jóvenes estudiantes son buenas también, ya que representan un nivel del 68% aunque distan de ser lo óptimo, pues está lejos del 100%, también se obtuvo una respuesta modal de 5 puntos, que fue la opción de réplica más alta para las afirmaciones respecto de esta habilidad, sin embargo la dispersión de datos que reflejó el coeficiente de variación fue del 42% y permite deducir que igual se puede dar el caso de que las habilidades sociales sean un poco diferentes entre cada uno de ellos. Se puede inferir también que esta cohorte encuentra *motivación* personal para salir adelante, dado que la respuesta más común, representada por la moda, fue la de 5 puntos relacionada con estar “totalmente de acuerdo” a las afirmaciones que confirmaban dicha destreza, en promedio esta habilidad se muestra en un 67% en su personalidad y el coeficiente de variación, del 40% no supera un nivel mayor al centro de datos. La competencia del autocontrol se encuentra cerca de la media, por lo que se describen con apenas la habilidad necesaria, quizá para ser aprovechada en algunas situaciones y otras no, dependiendo de su estado de ánimo, además de que la respuesta mayormente repetida fue la del número 1, que indica falta de autocontrol, con respuestas afirmativas sobre “estar en total desacuerdo”. Finalmente, su rasgo sobre ser empáticos

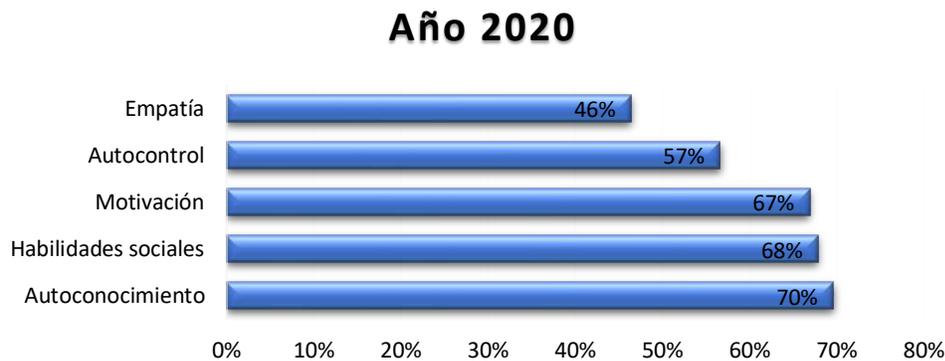
fue el menos favorable, al parecer por debajo de un nivel medio, aunque no se puede generalizar esta peculiaridad en todos pues este dato fue el que obtuvo el mayor coeficiente de variación de un 54%.

Tabla 3. Datos descriptivos de las habilidades blandas de los estudiantes de la FCA en la UACH antes de la pandemia por covid-19.

Habilidades Blandas	Media	Moda	Mediana	Varianza	SD	CV
Autoconocimiento	3.48	70%	3	4	1.58	1.26 36%
Habilidades sociales	3.39	68%	5	4	2.01	1.42 42%
Motivación	3.35	67%	5	3	1.83	1.35 40%
Autocontrol	2.83	57%	1	3	2.24	1.50 53%
Empatía	2.32	46%	1	2	1.56	1.25 54%

Nota: Elaboración propia.

Figura 1. Nivel de habilidades blandas de los estudiantes de la FCA en la UACH antes de la pandemia por covid-19.



Nota: Elaboración propia.

Las habilidades blandas de los estudiantes de nivel licenciatura en la FCA de la UACH en el presente año de 2023.

Los resultados obtenidos, para la encuesta que fue aplicada a los estudiantes que participaron en este estudio en el presente año de 2023, se muestran en la tabla 4 y figura 2, y apoyaron en detallar las 5 habilidades blandas identificadas por Goleman (1998). Estas competencias no cognitivas se puntúan de acuerdo con las medidas de tendencia central y las de dispersión de datos. Destaca como prioridad el autoconocimiento con un 68% presente en la personalidad de los estudiantes de licenciatura de la FCA, paralelamente coincide con ser la que menor coeficiente de variación reflejó, de un 37%, por lo tanto, se asume un nivel similar de autoconocimiento entre esta cohorte.

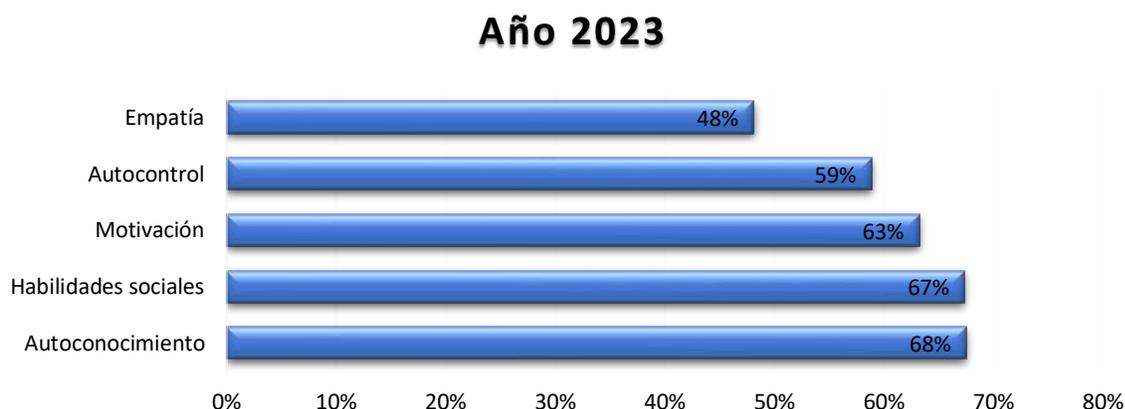
La segunda destreza manifiesta fue la de sus habilidades sociales considerándose buena también, ya que representan un nivel del 67%, donde se obtuvo una respuesta modal de 5 puntos, que fue la opción de respuesta más alta para los ítems planteados para esta competencia, además el coeficiente de variación menor al 50% permite concluir que si existe similitud entre ellos. Se puede inferir también que esta cohorte encuentra apenas la motivación personal necesaria para salir adelante, dado que la respuesta promedio reflejó 3.16 puntos, un poco arriba de la media, las medidas de la moda y la mediana de 3 puntos confirman que la motivación es apenas la necesaria. Los datos de tendencia central sobre el autocontrol no son muy favorecedores para esta unidad de análisis, ya que están por debajo de la media, con 2.95 puntos, pero la respuesta modal fue la más baja, de un punto, que indicaba “estar en total desacuerdo” con las afirmaciones relativas al autocontrol, el coeficiente de variación cerca de la media representa una dispersión de datos significativa por lo que se deduce que esta habilidad podría ser diferente de individuo a individuo. Por último, su rasgo sobre ser empáticos fue desfavorable, con 2.41 puntos que representa un 48% presente en su personalidad y se encuentra abajo de la media, las medidas de la moda y la mediana ayudan a confirmar que dicha competencia estuvo manifiesta en los niveles inferiores de respuesta, es importante también resaltar que no se puede generalizar esta peculiaridad debido a que, pues este dato obtuvo un 52% de coeficiente de variación, el más alto de todos.

Tabla 4. Datos descriptivos de las habilidades blandas de los estudiantes de la FCA en la UACH después de la pandemia por covid-19.

Habilidades Blandas	Media	Moda	Mediana	Varianza	SD	CV
Autoconocimiento	3.38 68%	3	3	1.58	1.26	37%
Habilidades sociales	3.37 67%	5	3	1.97	1.40	42%
Motivación	3.16 63%	3	3	1.80	1.34	42%
Autocontrol	2.95 59%	1	3	2.11	1.45	49%
Empatía	2.41 48%	1	2	1.57	1.25	52%

Nota: Elaboración propia.

Figura 2. Nivel de habilidades blandas de los estudiantes de la FCA en la UACH después de la pandemia por Covid-19.



Nota: Elaboración propia.

Impacto de la pandemia por Covid-19 en los estudiantes de nivel licenciatura en la FCA de la UACH en sus habilidades blandas.

Una vez que fue realizado el análisis descriptivo de las competencias interpersonales de los estudiantes de nivel licenciatura de la FCA en la UACH en el año 2020 y en presente año 2023 se realizó una comparación, tal como se muestra en la tabla 5, sobre los cambios en estas 5 destrezas, el autoconocimiento, el autocontrol, la motivación, la empatía y las habilidades sociales, así como en las características de personalidad que potencializan cada una de ellas y los hallazgos encontrados fueron de acuerdo a como se indica a continuación: La subordinación a un objetivo personal que se encuentra en la motivación para lograr metas fue la habilidad que más menguó, en un 4%, cabe señalar que aun que en el año 2020 el nivel de motivación era del 67% no se puede considerar el nivel idóneo en una persona para salir adelante en las adversidades de la vida. El hallazgo más destacable fue que el idealismo disminuyó en un 21%, lo que se puede interpretar que la pandemia debe de haber modificado la percepción de que la realidad es mejor de lo que en verdad es. El autoconocimiento se redujo en un 2% y dentro de las características que menguan esta competencia el pragmatismo manifestó un nivel de menos 5% que probablemente influyó en que las cosas ya no fueron tan practicas o fáciles de decidir durante la pandemia por Covid-19, quizá las experiencias personales fueron modificadas o puestas a prueba para decidir de manera diferente ante las nuevas situaciones que se presentaron. El autocontrol y la empatía aumentaron en un 2% después de la contingencia del coronavirus, sin duda también hubo que aprender a simpatizar con la sociedad completa, dado que todos presentaron circunstancias que requerían de una comprensión recíproca, así como la necesaria

contención personal para afrontar circunstancias que debieron de requerir el dominio de uno mismo ante las vicisitudes de la vida.

Tabla 5. Cambios en las habilidades blandas y las características de la personalidad en los estudiantes de la FCA en la UACH

Habilidades Blandas	Características de la Personalidad	Promedios año 2023		Promedios año 2020		Diferencias	
Autoconocimiento	Sentirse Especial	64%		66%		-2%	
	Egocentrismo / Seguros de sí mismos	75%	68%	73%	70%	1%	-2%
	Pragmatismo	66%		71%		-5%	
Autocontrol	Baja Tolerancia a la frustración / Resiliencia	55%		57%		-2%	
	Sobreprotegidos	63%	59%	60%	57%	3%	2%
	Procrastinar	56%		54%		2%	
Motivación	Depresión	63%		56%		7%	
	Realistas	73%	63%	60%	67%	13%	-4%
	Idealismo	56%		76%		-21%	
Empatía	Narcicismo	44%		41%		3%	
	Egoísmo / Empatía	55%	48%	52%	46%	3%	2%
	Egocentrismo / Seguros de sí mismos	45%		47%		-1%	
Habilidades Sociales	Trabajo en equipo/cooperadores	66%		70%		-3%	
	Egoísmo / Empatía	55%	67%	52%	68%	3%	0%
	Habilidades por la tecnología	76%		76%		0%	

Nota: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Es indudable que el aprendizaje científico adquirido por los estudiantes en las IES, a través de su trayectoria académica, conocido como habilidades duras (Ramírez y Manjarrez, 2022), es necesario para su desarrollo profesional, sin embargo, estas no son el todo para que una organización despunte su máxima rentabilidad y con ello se propicie el desarrollo de un país. Las habilidades blandas, tal como se señaló en la introducción de este estudio, favorecen la interacción entre individuos, para beneficiar directamente las relaciones laborales entre jefes, subordinados, clientes, proveedores, etc. Siendo indispensables para sobrellevar las vicisitudes propias durante el transcurso del tiempo en cualquier lugar y ante cualquier situación. No obstante, a lo anterior y después de revisar los resultados de esta investigación, para el objetivo específico 1: Describir las habilidades blandas que los alumnos de nivel licenciatura de la FCA de la UACH contaban antes de la pandemia por covid-19, y tomando en cuenta que son 5, las que describe Goleman, se considera que cada una representa

un 20% del 100% y después de ponderarlas se obtiene que el nivel de inteligencia emocional de los alumnos en 2020 fue del 62%.

En el mismo sentido para el objetivo específico 2: Describir las habilidades blandas de los alumnos de nivel licenciatura de la FCA de la UACH en el presente año 2023 y con base a la misma ponderación anteriormente mencionada se obtuvo un resultado ponderado de habilidades blandas para el presente año de 2023 del 61%.

En función de lo anteriormente expuesto para el objetivo general: Analizar el impacto que tuvo la pandemia por covid-19 en los estudiantes de nivel licenciatura de la FCA en la UACH, respecto de sus habilidades blandas se obtuvo un impacto de 1% menor en promedio que caracterizan la actual inteligencia emocional en los estudiantes posterior a la contingencia por coronavirus, aunque es necesario considerar que en ambos periodos sus competencias interpersonales se encuentran por debajo de lo ideal en dos quintas partes, y/o en un 39%.

Adicionalmente a lo anterior, resalta que las competencias mayormente endebles, fueron la empatía y el autocontrol, que al mismo tiempo es lo que exige la actual necesidad de la sociedad para la aceptación de grupos sociales como LGBTQ y feministas, entre otros, y la templanza por otro lado, indispensable para sobrellevar y enfrentar circunstancias difíciles propias de una vida, sobre todo las que todo el mundo acaba de pasar con la pandemia por el coronavirus, y que generó innumerables casos depresivos, algunos de ellos terminando en suicidios.

El mayor rezago que dejó la pandemia en los rasgos no cognitivos de los estudiantes de la FCA fue la disminución del 4% en la motivación, relacionada con el desplome del idealismo y la capacidad de soñar, que, aunque un exceso de idealismo no es bueno, tampoco la falta de él pues genera menoscabo en el impulso para actuar en búsqueda de metas y logros de todo tipo, personales, profesionales, espirituales, etc.

Debido a lo antes expuesto la hipótesis específica 1: Las habilidades blandas que caracterizan a los alumnos de nivel licenciatura de la FCA de la UACH antes de la pandemia por covid-19 se manifiestan en un nivel del 80% promedio respecto de su: autoconocimiento, Autocontrol, motivación, empatía y habilidades sociales, se rechaza, asimismo la hipótesis específica 2: Las habilidades blandas que caracterizan a los alumnos de nivel licenciatura de la FCA de la UACH en el año de 2023 se manifiestan en un nivel del 80% promedio respecto de su: autoconocimiento, Autocontrol, motivación, empatía y habilidades sociales, se rechaza también.

De manera que, la hipótesis central: El impacto de la pandemia por covid-19 en los estudiantes de nivel licenciatura de la FCA en la UACH respecto de sus habilidades blandas fue un 50% desfavorable, se rechaza también

Adicionalmente se concluye que el ser humano es un ser integral y debe de poseer equilibradamente las competencias duras y blandas que le ayuden a mejorarse individualmente pues con ello se potencia la sociedad y el desarrollo del país.

PROPUESTAS

Es sabido que las empresas están optando por la automatización de procesos por medio de Big Data, inteligencia artificial, blockchain, deep learning, entre otras tecnologías buscando obtener mejores resultados. Por ello es importante para las IES desarrollar egresados que cuenten con ciertos conocimientos técnicos (habilidades duras) pero sobre todos que cuenten con habilidades blandas que les faciliten la inserción y el liderazgo para encajar dentro de los organigramas de las empresas del futuro.

Algunas de estas necesidades ya se conocen y están siendo demandadas por las empresas empleadoras de los estudiantes, las cuales son las mismas que se midieron en esta investigación y se sabe que se tienen que reforzar, por lo cual se propone buscar el desarrollo de las habilidades blandas en el contexto universitario realizando los ajustes pedagógicos necesarios, tanto en currícula como prácticas debiendo ser un proceso continuo y transversal con el objetivo de formar profesionistas con las habilidades del “hacer” y el “ser”.

Este tipo de habilidades se miden en el examen de admisión solo al ingresar a la universidad y es de importancia ir conociendo el desarrollo de estas a lo largo de la vida universitaria, ya que no se debe subestimar la formación y fortalecimiento de estas dada su importancia para el futuro profesionista, por lo tanto, se sugiere realizar semestralmente evaluaciones psicométricas que permitan ir midiendo el progreso de sus competencias interpersonales durante su trayectoria académica. Es importante que se siga fomentando el programa de tutorías como el acompañamiento personal que motive a los alumnos a fortalecer su templanza ante las dificultades que se presentan durante sus estudios universitarios, ya que esta es la preparación previa a las adversidades laborales. Se sugiere también programas culturales y/o de extensión que apoyen los trabajos en equipo, los servicios sociales que favorezcan la empatía. Los alumnos deben de recibir pláticas y/o conferencias que les inciten a

autoevaluarse para subsanar cualquier cualidad endeble que tengan, a través de terapias o talleres de crecimiento personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración [ANFECA], (2022). Tendencias profesionales y educativas ante la cuarta revolución industrial y la nueva normalidad (1era ed., Vol. 1). Universidad Tecnológica de Tabasco. From https://repositorios.fca.unam.mx/anfeca_docs/publicaciones/libros/anfeca_tendencias.pdf*
- Fuentes, G., Moreno-Murcia, L., Rincón-Téllez, D., y Silva-García, M. (2021). Evaluación de las habilidades blandas. Scientific Electronic Library Online, 14(7), 49-60. Retrieved abril 12, 2023 from <https://www.scielo.cl/scielo.php?lng=es>*
- Global Talent Trends. (2022, 10 08). Global Talent Trends: Data-Driven Insights into the Changing World of Work. Retrieved April 9, 2023 from business LinkedIn: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/global-talent-trends>*
- Goleman, D. (1998). Working with emocional inteligencia (1era ed., Vol. SD). Kairos S.A. From <https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>*
- Ramírez, M., y Manjarrez, N. (2022, 12 27). Habilidades blandas y habilidades duras, clave. Revista de Ciencias Sociales y Económicas, 6(2), 27-37. doi:<https://doi.org/10.18779/csye.v6i2.590>*
- Southam Gerow, M. (2002, marzo). Emotion regulation and understanding: Implications for child psychopathology and therapy. Clinical Psychology Review. El servier, 22(2), 189-222. From <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0272735801000873?via%3Dihub>*
- Vásquez Pajuelo, L., Vila Gómez, D. A., y Tuesca Villa, J. A. (2021). Habilidades blandas y el impacto de la COVID 19 en la Educación Superior. Review of Global Management, 6(1), 41-49. Retrieved marzo 20, 2023 from <file:///Users/orietaflores/Downloads/1488-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5887-2-10-20210818.pdf>*

CAPÍTULO XXI

INFLUENCIA DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN EL PERFIL DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS IDIE-UTP

*Evelyn Sosa Larrainzar
Sergio Niño Ramos
Emma Biviano Pérez
Armando Petlascalco Méndez*

RESUMEN

En este trabajo se plantea el involucramiento del claustro docente de las Universidades Tecnológicas [UT's] en estudios de egresados, cuyo objetivo es identificar la influencia de las habilidades blandas, que reflejen una preparación profesional acorde al entorno laboral competitivo, mismas que son desarrolladas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo cual se parte de una revisión sistematizada en los Programas Educativos [PE]. Investigación de estudio exploratorio mediante encuesta centrada a egresados, en modalidad on-line, con una población de 217 y una muestra de 133; mediante el apoyo de cuatro alumnas, becarias, desde la aplicación del instrumento hasta la elaboración de gráficos de resultados. Presentándose la propuesta de retroalimentación de los ejercicios de estudios de egresados y Análisis Situacional del Trabajo [AST], con la finalidad de la mejora continua en los PE.

Palabras clave: Modelo de UT's, UTPuebla, egresados, habilidades blandas.

Introducción

A través de la indagación e interpretación de estudios previos y conceptos concernientes respecto del modelo de Universidades Tecnológicas, egresados universitarios y habilidades blandas, la propuesta de un estudio, cuyo objetivo es identificar la influencia de las habilidades blandas en el ámbito laboral de los egresados desarrolladas en la formación académica de la Ingeniería en Desarrollo e Innovación Empresarial de la Universidad Tecnológica de Puebla, generación 2018-2020.

Si bien, las Instituciones de Educación Superior [IES], cuentan en su mayoría con área de Vinculación que dentro de sus funciones es el seguimiento y estudios de egresados. La academia no cuenta con la información de dicha actividad, retroalimentación, imposibilitando la acción de análisis y toma de decisiones a propuestas curriculares oportunas al momento y demandas actuales, la mejora continua de los Programas Educativos, por lo que, con el ánimo de fortalecer los trabajos efectuados por la academia, es que se efectuó este estudio para identificar la influencia de las habilidades blandas en el perfil de egresados universitarios IDIE-UTP.

Propuesta de trabajo realizada con la última generación de Ingeniería en Desarrollo e Innovación Empresarial [IDIE] de la Universidad Tecnológica de Puebla [UTPuebla]. Para ello se realizó un estudio exploratorio, con un universo de 217 y una muestra de 133 egresados, respectivamente; se recabaron y procesaron los datos con la técnica de encuesta, instrumento con cinco secciones: 1) Datos personales; 2) Datos familiares; 3) Aspectos laborales; 4) Percepción PE; 5) Continuidad formación profesional; y cuya aplicación fue on-line.

En el apartado de Discusión/Conclusión, se determina que el modelo de las UT's contempla en sus Programas Educativos, a través de las hojas de asignatura, habilidades blandas, las cuales además de que son desarrolladas por los alumnos, se infiere que facilitan a los egresados su incorporación al mercado laboral.

En la sección de propuestas, además de una retroalimentación por parte del área de Vinculación, académicamente, este tipo de ejercicio permite una relación recíproca, permanente a fin de efectuar acciones para analizar, y tomar decisiones a propuestas curriculares oportunas al momento y demandas actuales, entre otras.

DESARROLLO

Objetivo

Identificar la influencia de las habilidades blandas desarrolladas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el ámbito laboral de los egresados de la Ingeniería en Desarrollo e Innovación de la Universidad Tecnológica de Puebla, generación 2018-2020.

Justificación

La consideración de este estudio se fundamenta en la necesidad de identificar la influencia de las habilidades blandas desarrolladas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el ámbito laboral de los egresados, especialmente en aquellos que se han incorporado al sector de bienes y servicios, por lo que, con la finalidad de la mejora continua en los PE, es que la academia debe ser partícipe para la toma de decisiones a propuestas curriculares oportunas al momento y demandas actuales, para efectuar las estrategias que conlleven al beneficio bilateral: institucional-egresado.

Por lo anterior, aunado a las acreditaciones y reconocimientos de las IES, deben contemplarse los resultados de los egresados (Mazeran, et al., 2006).

En la sección de propuestas, se recomienda una retroalimentación por parte del área de Vinculación, en estudios de egresados, y que estos se compartan; contemplando al área académica (divisiones, escuela, facultades), considerando que este tipo de ejercicio permite una relación recíproca, permanente con sus egresados.

Marco Teórico

En México, la educación se rige por el Artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Considerándose obligatoria, universal, inclusiva, pública, gratuita y laica; impartándose y garantizándose desde educación preescolar, primaria, secundaria, estas dos finales representan obligatoriedad del Estado; a través del desarrollo armónico de las facultades del ser humano, fomentando el amor a la patria, respetando derechos, libertades, promoviendo valores y la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2022). Ofertando, además, estudios en educación media superior y superior, siendo esta última, a través de políticas que fomenten inclusión, permanencia y continuidad.

Es en el año 1553, que en la Nueva España se funda a imagen y semejanza de las universidades europeas, cuando se expidió de la Real y Pontificia Universidad de México, actualmente Universidad Nacional Autónoma de México ([UNAM], 2023), poco más de cuatro siglos después, y en el año 1991 a través de la formalización de un modelo educativo con base en políticas y lineamientos normativos, cuya propensión son previsibles al largo plazo ante avances científicos y tecnológicos globales, y con la creación de tres unidades en Aguascalientes, Nezahualcóyotl y Tula-Tepeji, es que aparece un modelo educativo: Universidades Tecnológicas, como resultado de políticas de

diversificación en el sistema educativo en el territorio nacional, atribuyéndose los siguientes atributos Calidad, Pertinencia, Intensidad, Continuidad, Polivalencia y Flexibilidad; ofertando la formación profesional intermedia y, cuyo catálogo de oferta educativa hoy en día abarca licenciaturas, ingenierías y posgrado (maestría). (Libro Azul, 1991, p. 6; Flores, 2009, p. 3; DGUTyP, 2023).

El nivel superior representa aquella educación después de los estudios de bachillerato o equivalente (media superior), ofertando carreras profesionales cortas en educación normal, tecnológica y la universitaria cuya obtención es a grado de licenciatura, maestría y doctorados, (Artículo 3º, Ley para la Coordinación de la Educación Superior, 2021). Las labores de las Instituciones de Educación Superior se enfocan a la formación de recursos humanos en diversos campos en ciencia, tecnología y humanidades: egresados, dotados de conocimientos y habilidades para su incorporación profesional en actividades que contribuyan a la generación de riqueza. (Fundación este país, 2008)

Modelo de UT's

El modelo de las UT's surge, como respuesta por dos condiciones: 1) Debido a situación económica del país, conlleva la reducción del ingreso familiar, y es que se restringe la incorporación a la educación superior; 2) Quienes no ingresan o concluyen la licenciatura, presentan dificultad en el acceso al empleo. Por lo que el modelo presenta: estudios intensivos, contemplando horas efectivas divididas en 70 y 30 % práctica y teoría, respectivamente, en seis cuatrimestres. (Libro Azul, 1991). Hoy en día de cuenta, en 31 estado del territorio nacional, con 114 UT's. (Secretaría de Gobernación, s/f a).

En el estado de Puebla, la creación de la primera de siete UT's fue el 27 de octubre de 1994: Universidad Tecnológica de Puebla (UTP) (UT Huejotzingo; UT Tecamachalco; UT Izúcar de Matamoros; UT Tehuacán; UT Xicotepec de Juárez; UT de Oriental) (UTPUEBLA, 2023a; Secretaría de Gobernación, s/f b).

La oferta educativa de la Universidad Tecnológica de Puebla se centraba en Técnico Superior Universitario (TSU), y es a partir del año 2009 es que se amplió los estudios a nivel Licenciatura/Ingeniería (Lic./Ing., respectivamente); estudios conformados en nueve Divisiones de Carrera, oferta integrada en PE basado en competencias; 15 de Técnico Superior Universitario, diez de continuidad de estudios en el nivel Ingeniería/Licenciatura, y tres posgrados. (UTPuebla, 2023b) ver Tabla 1.

Tabla 1: Oferta educativa UTPuebla.

Ambiental	Automotriz
TSU Tecnología Ambiental	TSU Automotriz
Ingeniería Ambiental	Ingeniería Automotriz
Energías Renovables	Gastronomía
TSU Calidad y Ahorro de Energía	TSU Gastronomía
TSU Energía Solar	Licenciatura Gastronomía
Ingeniería Energías Renovables	Mantenimiento Industrial
Ingeniería Industrial	TSU Mantenimiento Industrial
TSU Manufactura	Ingeniería Mantenimiento Industrial
TSU Plásticos	Negocios
Ingeniería Industrial	TSU Administración Capital Humanos
Mecatrónica	TSU Desarrollo de Negocios Mercadotecnia
TSU Sistemas de Manufactura Flexible	Licenciatura Gestión de Capital Humano
TSU Automatización	Licenciatura Innovación de Negocios y Mercadotecnia
TSU Instalaciones Eléctricas Eficientes	Maestría Gestión e Innovación en las Organizaciones
Ingeniería Mecatrónica	
Maestría Ingeniería Mecatrónica	
Tecnologías de la Información	
TSU Desarrollo de Software en Multiplataforma	
TSU de Redes Digitales	
Licenciatura Desarrollo y Gestión de Software	
Licenciatura Redes Inteligentes y Ciberseguridad	

Nota: Divisiones Académicas con sus respectivos programas educativos a agosto 2023.

El modelo de las UT's contempla en sus Programas Educativos (PE) habilidades blandas, las cuales se enuncian en las Hojas de Asignatura, el cual es un formato que contiene entre otros: competencia, cuatrimestre, horas teóricas/prácticas/totales/por semana cuatrimestre, objetivo de aprendizaje, unidades de aprendizaje; además de Temas: Saber/Saber Hacer y Ser. Siendo en este último en donde se abordan las habilidades blandas a desarrollar por parte del alumno. Dando continuidad al formato, el mismo contempla: resultado de aprendizaje, secuencia de aprendizaje instrumentos y tipos de reactivos (proceso de evaluación); métodos y técnicas de enseñanza y medio y materiales didácticos (proceso de enseñanza aprendizaje); capacidad y criterios de desempeño (capacidades derivadas de las competencias profesionales a las que contribuye la asignatura), y finalmente, pero o menos importante: fuentes bibliográficas.

Se hace mención de que si bien, las IES cuentan con áreas o departamentos responsables y encargados de efectuar estudios de seguimiento a egresados, es que a través de estos se desea: obtener información de la inserción laboral, desempeño en el empleo y trayectoria profesional, valorando el grado de impacto de la universidad en el sector productivo y social.” (Floresvillar, 2014).

Otra herramienta, además de aplicar estudios de egresados, es el Análisis Situacional de Trabajo, proceso (taller) del cual se obtiene información, respecto de un puesto de trabajo a sustentar, además de otros elementos un programa en formación. Convocando a algunos docentes, Sector de bienes y servicios (cargos directivos o empleadores) y egresados profesionistas que desempeñen cargos de responsabilidad, debiendo pertenecer a la zona de influencia donde se desea aplicar el proceso. (Ocampo y Martínez, 2011). Es desacertado que la Academia no cuente con la retroalimentación de los informes ejecutivos que deriven de ambos ejercicios en los cuales se involucra a los egresados, presentando con ello, posibles áreas de oportunidad por parte del claustro docente.

De acuerdo al glosario de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES] (2023), egresado es: “Alumno que, habiendo aprobado todas las asignaturas y requisitos establecidos de un programa de estudios durante el ciclo escolar inmediato anterior, se hace acreedor al respectivo certificado de estudios”, y con ello la obtención del título correspondiente. Aunque existe un sentido más amplio: por ejemplo, para la Real Academia Española [RAE] y la UNAM, un egresado es aquella persona que, concluyendo estudios, sale de una institución educativa (aunque la última, contempla bachiller, carrera técnica, profesional o de posgrado) (RAE, 2022; UNAM, s/f).

Habilidades blandas

El término “soft skill” o habilidades blandas, se atañe al ejército de Estados Unidos de América: a finales de la década de los 60’s, el entrenamiento contempló habilidades en actividades relacionadas con las personas y sus roles; en el año 1972, se reconoció oficialmente la presencia incuestionable, en el batallón, de habilidades transversales: de comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, entre otros, y no solo las de uso de maquinaria o cualquier dispositivo (De la Ossa, 2022).

Las habilidades blandas es el término complejo de cualidades personales, por mencionar algunas: proactividad, comunicación efectiva (oral y no verbal), planificación, organización, pensamiento crítico, resolución de problemas, trabajo en equipo, etc. Dada la diversidad de definiciones es que se

deduce una interacción con otras personas, y principalmente una actitud positiva (National Soft Skills Association, 2023), aunado a que no se pueden cuantificar y que su desarrollo depende del contexto de aplicación, transversalidad al utilizarlas tanto en la vida diaria como en el ámbito laboral (Marcial, 2012; Robles, 2012; de la Riva y Cuadrado, 2019).

Investigaciones efectuadas por la Universidad de Harvard, Fundación Harvard y el Centro de Investigación de Stanford, concluyen que el resultado del éxito laboral corresponde a: 85 % proveniente de habilidades blandas e interpersonales y que el 15% restante, a habilidades duras o conocimientos técnicos (Riborg, 1918; National Soft Skills Association, 2023).

No solo centros educativos muestran interés en las habilidades blandas, por lo que se enuncia la siguiente definición, por parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE].

Capacidades individuales que pueden a) manifestarse en patrones congruentes de pensamientos, sentimientos y comportamientos, b) desarrollarse mediante experiencias de aprendizaje formales e informales, y c) ser factores impulsores importantes de los resultados socioeconómicos a lo largo de la vida de la persona (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2016, p. 35).

El Informe sobre el Futuro del Empleo 2023, enuncia que las habilidades blandas, se consideran de influencia en el perfil del egresado, combinadas con “las destrezas y conocimientos específicos para desempeñar una función” (habilidades duras). (Linkedin, 2019), dentro de las cuales destacan; pensamiento analítico y creativo (World Economic Forum, org, 2023).

METODOLOGÍA

El tipo de estudio empleado es el exploratorio, el cual funge para una perspectiva general del objeto de estudio y dado que este tipo de estudio no ha sido abordado con anterioridad (Salinas y Cárdenas, 2009), a nivel División de Carrera, es que se propone para el desarrollo de otras investigaciones enfocadas a los egresados de nivel medio superior en las diferentes divisiones de la UTP.

Para ello, la herramienta empleada para la recolección de datos es la encuesta, cuya aplicación fue a través de medio digital, a la generación 2018-2020 de la Ingeniería en Desarrollo e Innovación Empresarial, la cual fue una población de 217 egresados. La muestra se calculó sobre el conocimiento del tamaño de la población, con un nivel de confianza de 95 %, margen de error de 5 % y con una probabilidad de éxito de respuestas de $p = 50 \%$ y $q = 50 \%$, lo que arroja un resultado de $n = 133$. Se

enfátiza de la participación de cuatro alumnas para la aplicación, control, depuración y validez de la base de datos, elaboración de gráficos y reportes.

$$\text{Fórmula: } N * Z^2 * pq / e^2 * (N - 1) + Z^2 * pq$$

Definición

- n: muestra
- N: universo
- Z: parámetro estadístico que depende del Nivel de Confianza (NC)
- p: Probabilidad de que no ocurra el evento
- q: Probabilidad de que ocurra el evento
- e: Error de estimación máximo aceptado

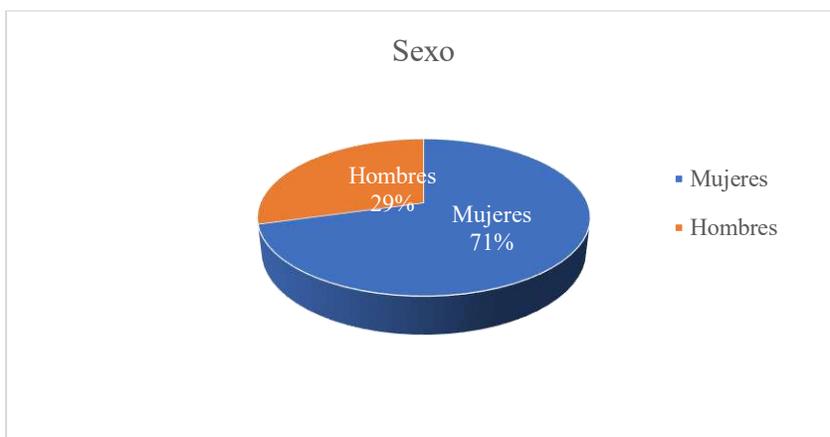
$$\text{Desarrollo: } n = 217 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5 / (0.05)^2 * (200 - 1) + (1.96)^2 * (0.5)(0.5) \quad n = 980.4975 + 0.9604 \quad n = 981.4579 \quad n = 133 \text{ egresados}$$

El procedimiento anterior arroja una muestra de 133 egresados.

RESULTADOS

Se envió la encuesta a egresados de la generación 2018 – 2020, de la carrera de Ingeniería en Desarrollo e Innovación de la División de Negociación de la UTP, y dado que aborda 5 secciones, se enuncian a continuación los resultados representativos al tópico de estudio:

Figura 1: Sexo de Egresados 2018-2020 IDIE



Nota: Porcentaje de egresados por sexo.

Respecto a los resultados de la imagen inmediata anterior, figura 1, el área económico-administrativo a la cual pertenece la IDIE tiene una inclinación por mujeres con el 70 %, y resto (30 %) por hombres. A nivel nacional, dicha área representa preferencia en el nivel superior universitario, mostrando similitud con los estudios de la Encuesta Nacional de ocupación y Empleo (ENOE) (INEGI, 2022).

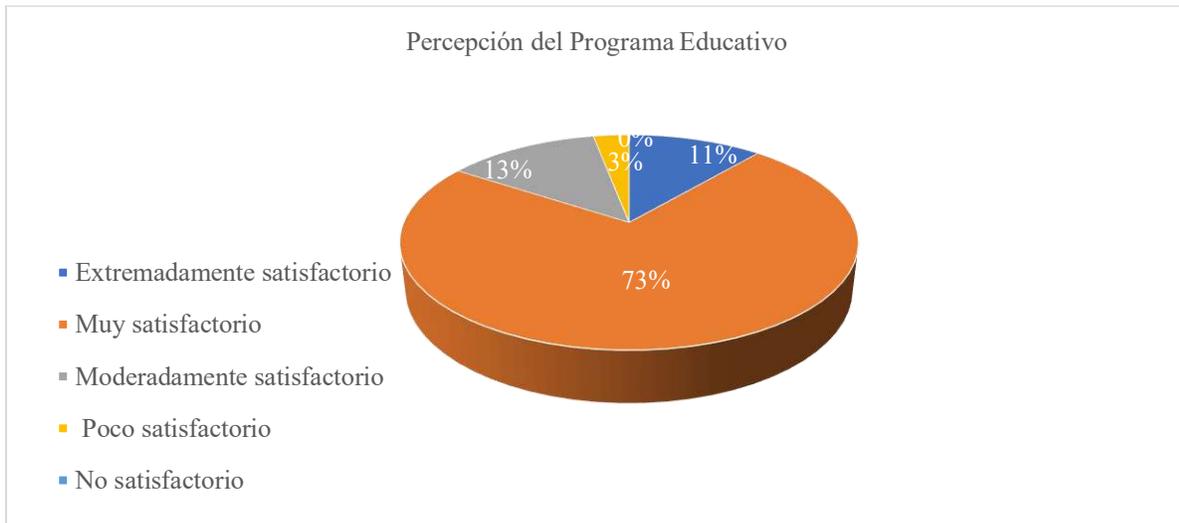
Figura 2: Formación académica recibida de la IDIE-UTP brinda un futuro profesional



Nota: Porcentaje de opinión, referente a que la formación académica brinda un futuro profesional a los egresados de la UTPuebla.

La figura 2, enuncia la opinión de los egresados respecto a que la formación académica de la IDIE-UTP brinda un futuro profesional. Por lo que, además de que la respuesta es positiva, se puede relacionar con la información proporcionada por el Instituto Mexicano para la competitividad [IMCO], (2021) “Los trabajadores con educación superior tienen en promedio mejores empleos y mayores salarios. Además, los universitarios pueden acceder a empleos de mayor especialización y jerarquía, en comparación con los egresados de la preparatoria”.

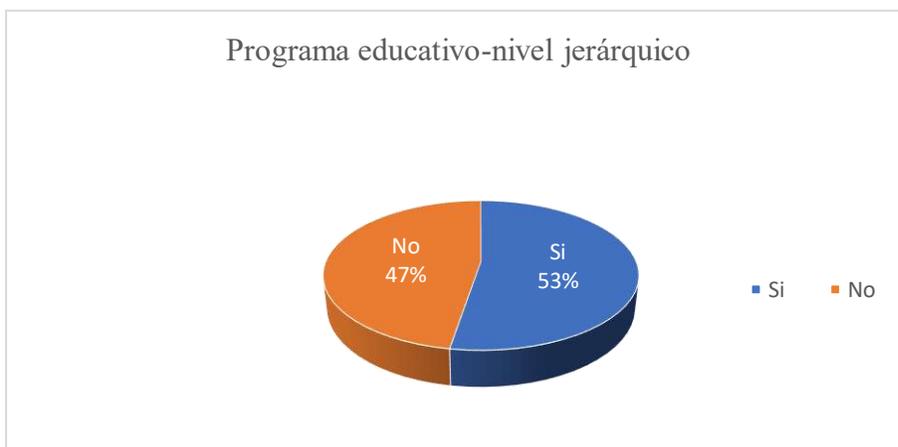
Figura 3: Percepción del Programa Educativo



Nota: Porcentaje de percepción del PE, de los egresados.

Referente a la figura 3, arroja la percepción de los egresados respecto al Programa Educativo de la IDIE-UTP brinda un futuro profesional. Mismo que el 84 % comprenden que es Extremadamente satisfactorio (11 %) y Muy satisfactorio (73 %), el 13 % opina que dicho PE es Moderadamente satisfactorio y, finalmente el 3 % considera que es Poco satisfactorio.

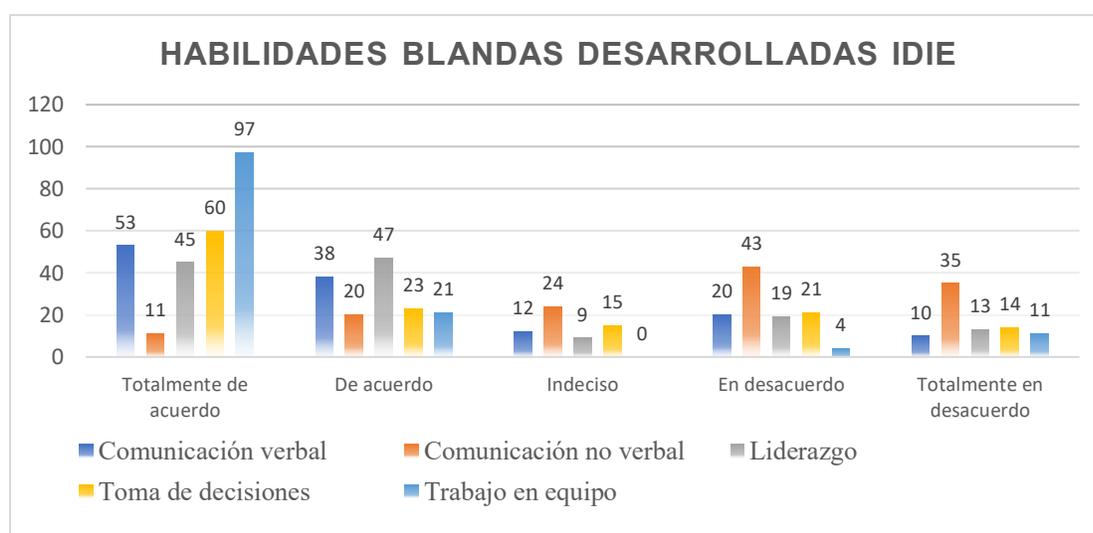
Figura 4. Programa Educativo-nivel jerárquico



Nota: Porcentaje de la relación del PE y su relación con nivel jerárquico

La figura 4, refleja la opinión de los egresados respecto a que el Programa Educativo (PE) es pertinente, como uno de los atributos del modelo de las UT's (Libro Azul, 1991, p. 6) para la obtención de un puesto a nivel jerárquico del egresado de la IDIE-UTP. Igualmente, los resultados de esta gráfica se relacionan con la información proporcionada por el IMCO, (2021) “Los trabajadores con educación superior tienen en promedio mejores empleos y mayores salarios. Además, los universitarios pueden acceder a empleos de mayor especialización y jerarquía, en comparación con los egresados de la preparatoria”.

Figura 5. Habilidades blandas desarrolladas en la IDIE.



Nota: Habilidades blandas desarrolladas por egresados de la IDIE.

Referente a las habilidades blandas desarrolladas por los egresados de la IDIE- UTP, figura 5, la del Trabajo en equipo es la que sobresale, seguida por la Toma de decisiones y la Comunicación verbal, Liderazgo y Comunicación no verbal, finalizan. Dichas habilidades contempladas en el PE, como parte de su formación profesional.

CONCLUSIONES

Las habilidades blandas se han abordado desde el punto de vista académico, así como por centros educativos y otros organismos; por lo que respecta a la academia, se contempla su alineamiento en los planes de estudio considerando el entorno laboral competitivo y el macroentorno.

La diversidad de entornos invita a desarrollar o fortalecer habilidades: mientras en un sector se requiere inteligencia emocional, otro precisa de comunicación digital, esto debido a los cambios globales derivados a la pandemia y la tecnología es una herramienta básica hoy en día para el desarrollo de las actividades laborales. Al referirse al aprendizaje cada individuo presenta diversas aristas, los ejemplos de inteligencia emocional y habilidades de comunicación digitales, es un ejemplo representativo en el requerimiento formativo, según la región y en sector (Velasco y Jaramillo, 2021).

Por lo que las partes interesadas: directivos escolares, egresados, sector de bienes y servicios, faciliten las herramientas adecuadas, tiempo y esfuerzo para la identificación de estrategias que contribuyan al desarrollo de competencias blandas en los estudiantes y que ello se traduzca en beneficio de los alumnos que concluyen grados académicos.

PROPUESTAS

Además de la retroalimentación por parte del área de Vinculación, en caso de aplicar estudios de seguimiento a egresados, académicamente este tipo de ejercicio permite una relación recíproca, permanente, para reunir la información, evaluar alternativas, analizar, y tomar decisiones a propuestas curriculares oportunas al momento y demandas actuales. Identificándose áreas de oportunidad para temas de educación continua-capacitación. Aunado a futuros estudios con metodología descriptiva-correlacional entre habilidades blandas y el desempeño profesional de egresados de IDIE.

Reiterando la importancia de que el claustro docente se involucre en estudios de egresados para identificar la influencia de las habilidades blandas desarrolladas en la formación académica de los egresados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES], (2023). <http://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (18 de noviembre de 2022). CDMX, México: DOF. <http://www.politicamigratoria.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CPM/DRII/normateca/nacional/CPEUM.pdf>

De la Ossa, V. J. (enero-junio de 2022). *Habilidades blandas y ciencia*. *Revista Colombiana Cienc Anim. Recia.*, 14(1), 1-8. doi:<https://doi.org/10.24188/recia.v14.n1.2022.945>

De la Riva, A. M., y Cuadrado, N. S. (abril de 2019). *Importancia de las habilidades personales blandas (Soft Skill) en el ámbito de las organizaciones*. *Trabajo fin de grado*. Madrid: Comillas Universidad Pontifica.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/29671/TFG-%20De%20la%20Riva%20Araluce%2c%20MarAa%20InAs.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas [DGUTyP], (2023). *Gobierno de México*. <https://dgutyp.sep.gob.mx/>

Flores, C. P. (2009). *Trayectoria del Modelo Universidades Tecnológica en México*. México, D.F.: UNAM DGEI.

Floresvillar, M. M. (noviembre de 2014). <http://www.revistacoepesgto.mx/revistacoepes11/donde-están-los-egresados#:~:text=El%20seguimiento%20de%20egresados%20busca,el%20sector%20productivo%20y%20social>.

Fundación Este País. (julio de 2008). https://archivo.estepais.com/inicio/historicos/208/14_indicadores_perfil%20de%20los%20egresados.pdf

Gobernación, S. d. (s/f a). [educacionsuperior.sep.gob.mx. https://educacionsuperior.sep.gob.mx/instituciones.html#:~:text=Actualmente%20hay%20114%20Universidades%20Tecnol%C3%B3gicas%2C%20en%2031%20estados%20de%20la%20Rep%C3%ABlica](https://educacionsuperior.sep.gob.mx/educacionsuperior.sep.gob.mx/instituciones.html#:~:text=Actualmente%20hay%20114%20Universidades%20Tecnol%C3%B3gicas%2C%20en%2031%20estados%20de%20la%20Rep%C3%ABlica).

Gobernación, S. d. (s/f b). [gob.mx. https://educacionsuperior.sep.gob.mx/u_tecnologicas.html](https://educacionsuperior.sep.gob.mx/u_tecnologicas.html)

Instituto Mexicano para la Competitividad. [IMCO] (4 de marzo de 2021). *Centro de Investigación en Política Pública*. [https://imco.org.mx/compara-carreras-2021/#:~:text=Las%20tres%20carreras%20con%20m%C3%A1s,%20y%20Contabilidad%20\(1%2C118%2C887\)](https://imco.org.mx/compara-carreras-2021/#:~:text=Las%20tres%20carreras%20con%20m%C3%A1s,%20y%20Contabilidad%20(1%2C118%2C887)).

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], (28 de diciembre de 2022). https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoen/enoen2022_12.pdf

Ley para la Coordinación de la Educación Superior. (21 de abril de 2021). CDMX. <https://eservicios2.aguascalientes.gob.mx/NormatecaAdministrador/archivos/FED-17-114.pdf>

Libro Azul. (1991). *Universidad Tecnológica Una nueva opción educativa para la formación profesional a nivel superior*. México, D.F.: Secretaría de Educación Pública.

LinkedIn. (23 de enero de 2019). *es.linkedin.com*. <https://es.linkedin.com/pulse/las-10-habilidades-m%C3%A1s-demandadas-por-empresas-seg%C3%BAAn-saej->

Marcial, D. E. (2012). *Investigating Soft Skills among Information Technology Managers in Dumaguete, Negros Oriental, Filipinas: College of Computer Studies Silliman University*. doi:DOI: 10.7763/IPEDR. 2012. V47. 2

Mazeran, J., Mallea, J. R., Travert, J., Greuin, C., y Lafleur, P. (2006). *Las Universidades Tecnológicas Mexicanas Un modelo eficaz, una inversión pública exitosa, un sistema a fortalecer*. México, D.F.: UTBB.

National Soft Skills Association [National, S. S.], (2023). <https://www.nationalskills.org/>

Ocampo, C. J., y Martínez, G. J. (noviembre de 2011). <http://www.utaltamira.edu.mx/wp-content/uploads/2011/11/EL-AST-COMO-HERRAMIENTA-EN-EL-DISE%C3%91O-DE-PROGRAMAS-DE-ESTUDIO.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OECD], (11 de marzo de 2016). *Habilidades para el progreso social El poder de las habilidades sociales*. París. doi:<https://doi.org/10.1787/9789264253292-es>

Real Academia Española [RAE], (2022). <https://dle.rae.es/egresado>

Riborg, M. C. (1918). *A Study of Engineering Education Prepared for the joint committee on engineering education of the national engineering societies*. New York: The Merrymount Press Boston.

Robles, M. M. (2012). *Percepciones ejecutivas sobre las 10 principales habilidades sociales necesarias en el lugar de trabajo actual*. *Comunicación Empresarial Trimestral*, 75(4), 453-465. doi:<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1080569912460400>

Salinas, M. P., y Cárdenas, C. M. (2009). *biblio.flacso*. (CIESPAL, Ed.) <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/55363.pdf>

Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM], (3 de octubre de 1985). [ordenjuridico.gob.mx](http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/OA/UNAM/Reglamentos/REGLAMENTO%2044.pdf). <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/OA/UNAM/Reglamentos/REGLAMENTO%2044.pdf>

Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM], (04 de abril de 2023). <https://www.unam.mx/acerca-de-la-unam/unam-en-el-tiempo/cronologia-historica-de-la-unam#:~:text=Pronto%20se%20sum%C3%B3%20a%20esta,25%20de%20Enero%20de%201553>.

Universidad Tecnológica de Puebla [UTPuebla], (2023a). <http://www.utpuebla.edu.mx/ti/index.html>

*Universidad Tecnológica de Puebla [UTPuebla],(2023b).
<https://www.utpuebla.edu.mx/identidad/index.html>*

Velasco, B., y Jaramillo, N. (12 de septiembre de 2021). <https://blogs.iadb.org/conocimiento-abierto/es/demanda-de-competencias-en-lac/>

*World Economic Forum. (abril de 2023). El Informe sobre el Futuro del Empleo 2023.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf*

Esta obra se terminó de editar el 05 de agosto de 2025, en la Universidad Tecnológica de Tabasco, ubicada en Carretera, Villahermosa-Teapa, Km. 14.6, Parrilla II, Tabasco. C.P. 86288, Villahermosa, Centro, Tabasco. El cuidado estuvo a cargo de los autores, coordinadores, revisores y editores, así como el Departamento Editorial de la UTTAB.



ANFECA

ASOCIACIÓN NACIONAL DE FACULTADES Y
ESCUELAS DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN



¡Excelencia académica,
nnovación con sentido social!