

Diagnóstico acerca del proceso de seguimiento de egresados de la FIME

Claudia García Ancira¹, Jaime Arturo Castillo Elizondo¹, Nivia Álvarez Aguilar¹ e Idalia María Salinas Reyna¹

Resumen

Una forma de la vinculación entre la universidad y la industria es el proceso de seguimiento de egresados (PSE). A través de la opinión de egresados y empleadores se logra conocer el desempeño laboral de los egresados. Las exigencias sociales apuntan a explorar nuevos retos para que la universidad forme profesionales a la altura de las expectativas del mercado laboral. Es por ello que el PSE necesita enfocarse desde una perspectiva más integral explotando sus alcances formativos. El presente trabajo presenta algunos de los resultados obtenidos en la primera fase de una investigación sobre el PSE según esta nueva visión. Su objetivo fundamental es analizar las características esenciales de dicho proceso en un contexto específico; la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica (FIME) de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL). Por medio de métodos cuantitativos y cualitativos se diagnosticó la situación actual aplicando instrumentos a los actores involucrados. A través de la información recolectada se detectaron fortalezas y debilidades las que se han de tomar como referentes para el perfeccionamiento del PSE. Los resultados demuestran las potencialidades formativas del seguimiento de egresados.

Palabras clave: seguimiento de egresados, diagnóstico, vinculación universidad-industria, alcance formativo.

1 Universidad Autónoma de Nuevo León, México.

Abstract

Alumni follow-up is one of the processes that compose the relationship between the university and the industries. Through the opinion of the alumni and their recruiters, this process reveals the professional career of the alumni. Actual conditions of the society demand the university to prepare professionals according to the expectations of the labor market. This is why alumni follow-up needs to focus from a more integral perspective exploiting its formative potentialities. The present article reveals some of the results obtained in the first phase of an investigation about alumni follow-up according to this new vision. The main objective is to analyze the essential characteristics of the process in a specific context: the Faculty of Mechanical and Electrical Engineering (FIME) of the Autonomous University of Nuevo León (UANL). Through quantitative and qualitative methods the actual scenario was diagnosed applying instruments to the involved actors. Strengthens and weakness were detected with the recollected information, which must be taken into consideration to improve the alumni follow-up. Results demonstrate the formative potentialities of the alumni follow-up process.

I. Introducción

En la actualidad las universidades han jugado un papel fundamental el desarrollo de recursos humanos aptos para cubrir las necesidades en una industria globalizada. En ese sentido, se han realizado esfuerzos que permiten medir la incidencia de los programas educativos (PE) en la sociedad. La vinculación permanente de las universidades con sus egresados y empleadores juega un rol importante en las condiciones actuales. Es por ello que el PSE, no puede restringirse a la obtención de información sobre los egresados, ni tampoco a la consideración de indicadores que reflejen la calidad de las instituciones educativas.

La gestión del PSE requiere de un enfoque más integral, el cual para efectos del presente estudio se identifica con la consideración de las múltiples relaciones que se pueden establecer entre los diferentes actores² y factores³ que de una u otra forma intervienen en el proceso de seguimiento de egresados. Tales actores como: egresados, aspirantes, directivos de universidad e industria, y como factores: la universidad y el sector de producción y servicios.

Lo anterior se justifica debido a que la Educación Superior en México opera en un escenario de competencia mundial que se expresa en la internacionalización de los PE. En este sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que la competencia entre universidades mexicanas y de otros países conlleva, a la necesidad de plantear nuevos programas de desarrollo para la Instituciones de Educación Superior (IES), en donde se estudie el impacto social de sus egresados. (ANUIES, 1998)

Según la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), un aspecto que merece especial atención en el perfeccionamiento del vínculo entre la universidad, el empleador y la sociedad, es el relativo a la relación que se establece entre el mundo laboral y la educación superior con respecto al ámbito mundial. En este sentido se enfrenta el desafío de fortalecer sus objetivos fundamentales y encontrar un equilibrio entre responder a demandas del empleador o adelantarse, y descubrir anticipadamente el mundo futuro del trabajo que probablemente se sustentará más en el autoempleo. (ANUIES, 1998)

Por consiguiente los estudios de egresados representan un aspecto primordial que las universidades deben tomar en cuenta para elevar la calidad del trabajo.

² Como actores se consideran por parte de la universidad: directivos, aspirantes a una carrera, estudiantes y egresados; del sector productivo y de servicios, se consideran: directivos y empleadores. Se aclara que se trata de tomar en cuenta aquellas acciones del contexto universitario que requieren de un trabajo integrado.

³ Como factores se identifican espacios como: las universidades y en el sector productivo y de servicios donde se desarrollan procesos de diversa naturaleza (formativo, productivo, etc.). Se consideran aquellos aspectos del contexto universitario que requieren de un trabajo integrado.

No obstante, dichos estudios pudieran tener un mayor impacto. Entre las fuentes que abordan esta problemática, una gran parte coinciden en que “los estudios sobre egresados generalmente buscan describir características sobre su inserción y desempeño laboral, para efectos de evaluar y retroalimentar los programas educativos que han cursado”. (Rodríguez, 2013, pág. 8)

Lo antes expuesta se corrobora por lo expresado por (Valenti; Varela, 2003) al plantear que “hoy en día en lo referente a los objetivos perseguidos por las IES a través de los estudios de seguimiento de egresados, se pueden concluir que reconocen la utilidad de estas investigaciones porque generan información sobre la situación laboral y la trayectoria profesional de los egresados y sirven para apoyar el diseño y la revisión de los planes y programas de estudio sobre la base de la opinión que ellos externan”. (pp. 38)

El estudio fue realizado en la FIME de la UANL. Para ello se diseñaron y aplicaron instrumentos de diagnóstico a los actores involucrados. Su aporte no se limita a escuelas de ingeniería, su significado es de utilidad para cualquier institución educativa sin distinguir áreas. No obstante, se toma como base un referente específico en donde se desarrolló la fase empírica y la constatación de los resultados.

II. Metodología

Dimensiones e indicadores

De acuerdo a los objetivos de este estudio se determinaron dimensiones e indicadores para obtener criterios de egresados y empleadores que permitan evaluar aspectos medulares sobre el seguimiento de egresados que trascienda los límites de la obtención de información.

Las preguntas elaboradas se correspondieron con los indicadores y fueron respondidas por egresados y empleadores para buscar las similitudes y diferencias entre sus opiniones. A continuación se describen dichas dimensiones e indicadores:

Dimensión 1. Aportación de la universidad a formación integral de sus egresados

Indicadores

- a. *Actividades extracurriculares*: se identifican como los espacios de participación de los egresados. Se busca la opinión de los empleadores sobre el impacto de éstas en la formación de los egresados.
- b. *Competencias*: se consideran aquellas que son propias de los ingenieros. Se analiza la visión del egresado sobre ellas, así como el desarrollo por los empleadores.
- c. *Valores*: Se toman en cuenta aquellos valores asimilados por el egresado

durante la formación universitaria. Se identifican cuáles son los más requeridos en el perfil de contratación, según los empleadores

Dimensión 2. Satisfacción del proceso formativo del estudiante.

d. *Inserción laboral:* Permite detectar los problemas que enfrentan los egresados para conseguir empleo.

e. *Expectativas del empleador:* Constituyen referentes esenciales que la empresa busca en un perfil de contratación.

Dimensión 3. Satisfacción del proceso de seguimiento de egresados.

f. *Satisfacción del egresado:* Expresa los criterios en cuanto al servicio que brinda el actual PSE.

g. *Beneficios del PSE:* Permiten identificar los aspectos positivos según la opinión del empleador.

Selección y justificación de la muestra.

La muestra ajustada de egresados fue de 34 egresados, representado el 21% de una población de 157 egresados que asistieron a un evento egresados (3er Encuentro de Exa-FIME).

Por otra parte, se obtuvo una muestra intencional del 100% de los empleadores (42) que asistieron a un encuentro realizado en el marco de la Expo Laboral-Industrial, realizada en 2013. Dicho grupo representa a una población de empleadores que mantienen convenio con la FIME, son los empleadores de mayor vinculación. La muestra de empleadores se caracterizó por: sector productivo, sector de servicio, empresas nacionales e internacionales y las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES).

III. Discusión De Resultados

El análisis se muestra según las dimensiones e indicadores escritos anteriormente.

Dimensión 1.- Aportación de la universidad a la formación integral de sus egresados.

Tabla 1. Grado de desarrollo e importancia de las competencias en el perfil del egresado (según egresados y empleadores)

Competencia evaluada	Grado de desarrollo de la competencia en el egresado según su propia perspectiva	Grado de importancia de la competencia en el perfil de egreso según empleadores	Diferencia entre las opiniones
Habilidad de trabajar en contextos internacionales	32%	46%	14%
Práctica de la ética profesional, justicia, integridad, responsabilidad	41%	50%	9%
Habilidades interpersonales	38%	46%	8%
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	40%	48%	8%
Habilidades comunicativas	40%	48%	8%
Capacidad de trabajo en equipo	42%	49%	7%
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	40%	47%	7%
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	40%	47%	7%
Capacidad de aprender a actualizarse permanentemente	41%	47%	6%
Capacidad de tomar decisiones de manera autónoma y pertinente	42%	48%	6%
Capacidad de investigación	38%	42%	4%
Capacidad para comprender el entorno que lo rodea	40%	43%	3%
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	38%	40%	2%

Fuente: Elaboración personal, con información de las encuestas

De acuerdo a la tabla anterior, se observan diferencias en las opiniones de los egresados y empleadores. Estas diferencias significan un área de oportunidad para la formación impartida en la universidad, pues lo aprendido por los egresados

está por debajo de las expectativas de los empleadores. Se devela la necesidad de desarrollar la “habilidad de trabajar en contextos internacionales” con una diferencia porcentual de 14. En seguida, la “práctica de la ética profesional, justicia, integridad, responsabilidad” representa una diferencia de 9%. No obstante dicha disparidad, esta competencia es de las valoradas con mayor porcentaje por ambos actores, egresados y empleadores. (41% y 50%)

Con una diferencia del 8% “las habilidades interpersonales”, “la capacidad para organizar y planificar el tiempo”, y “las habilidades comunicativas” son otras competencias que se deben fomentar para cumplir las expectativas de los empleadores.

Se observa también en la tabla 1 dos competencias en las cuales los egresados y empleadores coinciden al valorarlas con los más altos porcentajes: la capacidad de trabajo en equipo (42% y 49%) y la capacidad de tomar decisiones de manera autónoma y pertinente (42% y 48%).

Dimensión 2.- Satisfacción del proceso de formación integral.

Gráfica 1. Aspectos que los empleadores buscan en el perfil de contratación de un egresado de licenciatura



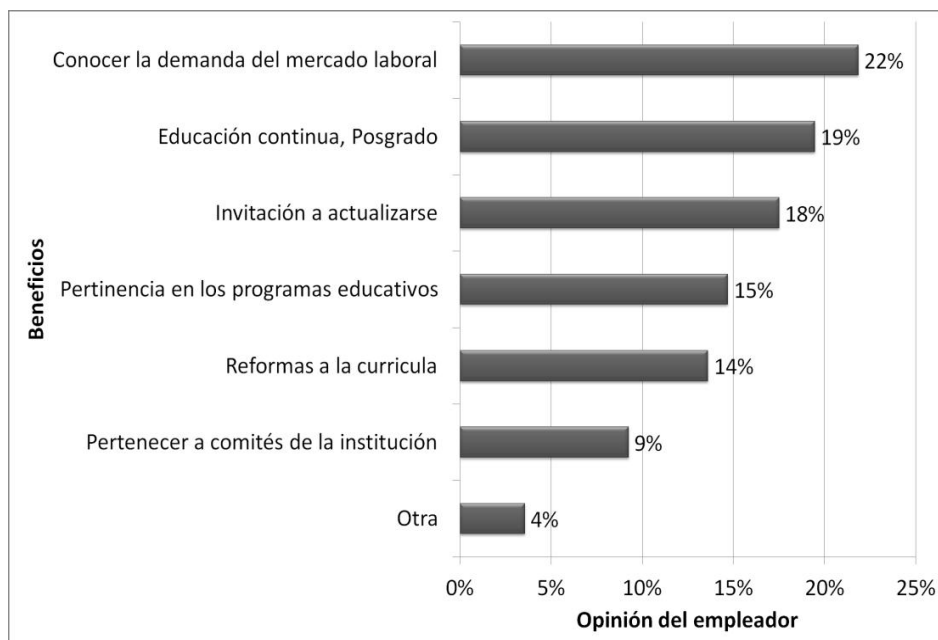
Fuente: Elaboración personal, con información de las encuestas

En la opinión de los empleadores, destaca con el mayor porcentaje (21%) la formación académica como el aspecto que más buscan al contratar un egresado. El aspecto valorado en segundo lugar (17%) es el manejo de idiomas, predominando en las respuestas el idioma inglés. Sigue en orden de importancia con 16%, la experiencia laboral de los egresados. Con porcentajes no menos significativos se encuentran la actitud y compromiso (14%) del candidato a empleo. También ocupa un lugar importante la formación en valores (11%) y las habilidades o competencias adquiridas (11%). Entre los valores esperados se mencionan responsabilidad, honestidad y puntualidad. Por otro lado algunas de las habilidades o competencias que especificaron los empleadores son el trabajo en equipo, el liderazgo, la capacidad de análisis y el autoaprendizaje.

Dimensión 3.- Satisfacción del proceso de seguimiento de egresados

En opinión de los egresados con respecto al actual PSE que se implementa en la FIME el 38% expresa que está satisfecho. El 35% de egresados expresan estar medianamente satisfechos y el 18% están altamente satisfechos. Finalmente un 10% de los egresados opinan que el PSE no tiene ningún significado para ellos.

Gráfica 2. Beneficios del seguimiento de egresados, según la opinión de los empleadores.



Fuente: Elaboración personal, con información de las encuestas

Para medir los alcances del PSE, los empleadores debían expresar los posibles beneficios de dicho programa para sus empresas. Entre los resultados obtenidos, el 22% de los empleadores están de acuerdo en que el PSE ayudará a que la universidad conozca la demanda del mercado laboral. Otros beneficios destacables es la promoción de los programas de educación continua y posgrados que ofrece la universidad (19%), así como la posibilidad a los egresados de mantenerse actualizados (18%). Con porcentajes no menos importantes se mencionó que el PSE favorece a la pertinencia de los programas educativos (14%) y a las reformas curriculares (14%). Un 9% expresó también que el PSE es una vía importante para que la empresa pertenezca a los comités de la institución educativa.

IV. Conclusiones

El seguimiento de egresados tiene importantes alcances formativos si se toman en cuenta los criterios de empleadores y egresados fundamentalmente. Según la evaluación de las competencias por parte de egresados y empleadores se nota la necesidad de que los egresados estén preparados para actuar en contextos internacionales. Para lograrlo es importante promover los intercambios académicos, así como implementar estrategias académicas que permitan al estudiante adentrar en una visión global de la sociedad.

Al análisis de los resultados advierten también que es preciso que la formación universitaria promueva las habilidades interpersonales, la capacidad para organizar y planificar el tiempo, así como las habilidades comunicativas. El desarrollo de dichas competencias se puede alcanzar mediante actividades académicas que fomenten el trabajo en equipo, la relación con distintos organismos y asociaciones. Además por medio de actividades que impulsen técnicas de escritura y oratoria, así como programas que fomenten la organización.

Es necesaria la constante actualización de la formación académica para que ella cumpla las expectativas y el nivel de preparación que busca la empresa. Es necesario que se implementen en los programas curriculares el estudio y práctica del idioma inglés. La formación integral debe también concientizar y lograr que los egresados sean personas comprometidas. Para ello el ambiente universitario debe estar acorde a las exigencias del medio empresarial en dónde se desempeñarán los egresados. En este mismo contexto, la formación universitaria debe propiciar el aprendizaje y la práctica de valores como la honestidad, responsabilidad y puntualidad. Además es necesario que los sistemas de aprendizaje empleados impulsen el trabajo en equipo y el ejercicio del liderazgo, así como las capacidades de análisis y autoaprendizaje. Un factor clave que propiciará el desarrollo de estas habilidades y competencias es sin duda la experiencia laboral que el estudiante tenga durante sus estudios. Para

ello es necesario fortalecer el programa de prácticas profesionales, fomentando su importancia, logrando una mayor promoción y mejorando los programas que se les proponen.

El PSE es un programa con importantes beneficios que favorecen la formación de profesionales competentes de acuerdo a las expectativas del mercado laboral. Para ello la vinculación que se establece entre la universidad y la industria por medio del PSE puede ayudar, según lo expresado por los empleadores a conocer la demanda de capital humano de las industrias. Además este promueve la constante actualización de los profesionales, por medio de los cursos de educación continua y posgrados que ofrece la universidad. Al conocer las necesidades del mercado laboral, la universidad entra en el círculo de la mejora continua de sus programas educativos, promoviendo las reformas y actualizaciones pertinentes.

Referencias

- NECA. (19 de Junio de 2002). *Agencia de Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación Libros Blancos*. Recuperado el 04 de Junio de 2012, de Libros Blancos. Disponible en URL <http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Otros-documentos-de-interes/Libros-Blancos>
- ANECA. (2007). *Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)*. Recuperado el 27 de septiembre de 2013, de Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- ANUIES. (2003). *Esquema básico para estudios de egresados*. México: ANUIES.
- ANUIES. (1998). *La Educación superior en el siglo XXI*. Disponible en URL <http://www2.uacj.mx/apps/webpifi/ANUIES%20La%20educaci%C3%B3n%20superior%20en%20el%20siglo%20XXI.pdf>
- CIEES. (2013). *Metodología General para la Evaluación de Programas Educativos de Nivel Superior*. México.
- Martínez, R., & Góngora, N. (2000). *Evaluación de la Gestión Universitaria; Informe preparado para la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria; CONEAU*. CONEAU.
- Merriam-Webster. (2013). *Merriam-Webster*. Recuperado el 9 de octubre de 2013, de An encyclopaedia Britannica Company: <http://www.merriam-webster.com/dictionary/graduate>
- RAE. (s.f.). *Real Academia Española*. www.rae.es
- Red Grada2, Asociación Columbus. (2006). *Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*, pp. 13-61. ITESM.
- Rodríguez, I. (2013). Seguimiento de egresados como estrategia para la mejora de la IES. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* ISSN 2007 - 2619 .
- Valenti; Varela. (2003). *Esquema básico para estudios de egresados*. México: ANUIES.

