



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A
EGRESADOS Y EMPLEADORES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN
SUPERIOR

MEMORIA DE TRABAJO

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

JESSICA RODRÍGUEZ PALACIOS

DIRECTOR DE TESIS: VERONICA JÍMENEZ GARCÍA

COMITÉ REVISOR

MTRA. JESSICA SEGURA OCAMPO

DRA. ALISMA MONROY CASTILLO

DR. SERGIO SEDANO JÍMENEZ

MTRA. MARCELA LÓPEZ ARIZMENDI

Cuernavaca, Mor. a 18 de junio de 2021

Tabla de contenido

AGRADECIMIENTOS	1
1. Introducción	2
2. Resumen	3
3. Marco de referencia	4
3.1 Las Instituciones de Educación Superior en México	4
3.2 Las Instituciones de Educación Superior y el mundo del empleo.....	7
3.3 La evaluación de la calidad y las IES.....	9
3.4 Rediseño curricular e innovación (la utilidad de los estudios de egresados y empleadores) 15	
3.5 Programa Sectorial de Educación 2020-2024.....	17
3.6 Plan Institucional de Desarrollo	19
4. Antecedentes	20
4.1 Estudios de egresados y empleadores en el ámbito nacional.....	20
4.2 Antecedentes de los estudios de egresados y empleadores en la UAEM.....	23
4.3 Programa de seguimiento a egresados y vinculación con empleadores UAEM.....	25
5. Desarrollo del trabajo	27
5.1 Dirección de Educación Superior (DES)	27
5.2 Departamento de Evaluación Educativa (DEE)	28
5.2.1 Operatividad de los programas de seguimiento a egresados y vinculación con empleadores.....	30
6. Descripción del proyecto de incorporación al mundo del trabajo	31
6.1 Capacitación inicial/inmersión.....	31
6.2 Revisión y rediseño de instrumentos	32
6.3 Evaluación del desempeño en el empleo.....	33
6.3.1 Estatus inicial.....	33
6.3.2 Proceso de mejoramiento/rediseño.....	33
6.3.3 Estatus actual	35
6.4 Evaluación del desempeño en Prácticas Profesionales y Servicio Social	36
6.4.1 Estatus inicial.....	36
6.4.2 Proceso de mejoramiento/rediseño.....	36
6.4.3 Estatus actual	37
6.5 Evaluación del desempeño en el posgrado	37
6.5.1 Estatus inicial.....	37

6.5.2	<i>Proceso de mejoramiento/rediseño</i>	37
6.5.3	<i>Estatus actual</i>	38
6.6	Encuesta de Opinión General	39
6.6.1	<i>Estatus inicial</i>	39
6.6.2	<i>Proceso de mejoramiento/rediseño</i>	39
6.6.3	<i>Estatus actual</i>	41
6.9	Manejo, análisis y procesamiento de la información	41
6.10	Generación de informes de resultados	42
6.11	Aportaciones a los procesos de los otros programas	44
6.11.1	<i>Programa de seguimiento a egresos</i>	44
7	Análisis y resultados	44
7.1	Resultados	44
7.2	Conclusiones	51
7.3	Recomendaciones	53
8.	Referencias bibliograficas	55

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer primero que nada a mi madre y a Hilda por todo el cariño, apoyo y paciencia que me brindaron durante toda mi carrera y en mi vida, gracias por apoyarme en cada una de mis ideas radicales y espontáneas, por ser mi soporte y apoyo todos los días, sin ustedes toda mi formación personal y académica no hubiera sido posible, a mi familia por estar ahí presente en cada momento de mi vida.

A Isaac por ser mi amigo fiel, cómplice, soporte y compañero durante toda mi carrera y en mi vida. A todos y cada uno de mis amigos "Eméritos" por enseñarme los valores Universitarios y por ser una fuente de inspiración todos los días, gracias por que a través de sus enseñanzas y apoyo logre hacer esto posible, agradezco infinitamente a los creadores del universo por haberme puesto tan maravillosos amigos en mi carrera y en mi vida, gracias por aceptarme en su grupo selecto de amigos y por impulsar en todo momento mi superación personal, así como mi formación académica... Gracias totales.

A mis mejores amigos y compañeros de aventura: Tony, Lilith, Valeri, Isabella, Diana, Martín, David, Gregorio, Genis y Gerardo, por ser una fuente de inspiración y apoyo en los momentos más difíciles que se presentaron en mi carrera, gracias por el apoyo incondicional que me han brindado en cada decisión que he tomado en mi vida, les estaré eternamente agradecida.

Quiero expresar mi agradecimiento a la Lic. Verónica Jiménez García, por todo el apoyo que me ha brindado a lo largo de mi estancia en el Departamento de Evaluación Educativa, gracias por la paciencia, orientación y voto de confianza que me ofrecido al realizar mis actividades en el departamento, así como en la realización de esta memoria de trabajo, porque a pesar de su ocupada agenda siempre encuentra la manera de enseñarme y apoyarme en el trabajo que realizo día con día.

Mi admiración y respeto a cada uno de los integrantes del comité revisor: Dr. Sergio Sedano Jiménez, Mtra. Jessica Segura Ocampo, Dra. Alisma Monroy Castillo y Mtra. Marcela López Arizmendi gracias por el apoyo y voto de confianza que me han brindado durante todo el proceso de esta memoria, porque a pesar de la carga de trabajo que actualmente tiene cada uno de ustedes, se hicieron un espacio para la lectura, revisión y retroalimentación de este trabajo, muchas gracias por seguir aportando conocimientos a mi formación.

1. Introducción

A continuación, se presenta la sistematización de las actividades y procesos en los cuales he contribuido desde el 2018 a la fecha en el Departamento de Evaluación Educativa (DEE), adscrito a la Dirección de Educación Superior de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM). Este departamento es el encargado de coordinar y operar los programas de Seguimiento a las Trayectorias Académicas, Seguimiento a Egresados, Vinculación con Empleadores y Tutorías, todos a nivel licenciatura.

Algunas de las acciones que se desarrollan en el departamento son diseñar y ejecutar mecanismos para el seguimiento y generación de indicadores relacionados a los programas antes mencionados, dichas acciones se realizan de forma coordinada y colaborativa con las Unidades Académicas de la UAEM que imparten programas educativos de licenciatura.

En específico, en cuanto a los programas de vinculación con egresados y empleadores, en los cuales participo de manera particular, se desarrollan actividades que permitan la obtención de información respecto a la pertinencia, suficiencia y actualización sobre los Planes de Estudio que se ofertan en la Universidad, así como la obtención de información que dé respuesta a lo establecido en la legislación educativa nacional e institucional en materia de calidad educativa.

A partir de noviembre de 2018, en que me incorporé al DEE como asistente técnico, he colaborado principalmente en dos líneas de acción: 1.- Revisión y rediseño de los instrumentos de los programas de egresados y principalmente los de la vinculación con empleadores: Evaluación del Desempeño en el Empleo, Evaluación del desempeño en Prácticas Profesionales y Servicio Social, Evaluación del Desempeño en el Posgrado y Encuesta de Opinión General. 2.- generación de información: estrategias para el levantamiento de datos (mediante las encuestas antes señaladas), participación en eventos de vinculación, manejo de bases de datos y elaboración de informes de resultados.

El impacto de los programas operados en el DEE se ve reflejado en que la información generada sistemáticamente (informes de resultados), ha permitido emprender acciones que impulsen la calidad y pertinencia social de los programas que ofrece la Universidad, sustentando la toma de decisiones en los resultados obtenidos a partir de los estudios de egresados y empleadores, como en el caso del proceso del rediseño curricular, con cuya área responsable se ha logrado establecer mecanismos de comunicación para la toma de decisiones en materia de pertinencia, la cual permite una mayor inserción de egresados al mundo laboral y con ello la calidad educativa.

2. Resumen

Para la UAEM es de suma importancia asegurar la calidad en la formación de profesionales, esta premisa orienta la generación de estrategias y acciones educativas que permiten permanentemente identificar áreas de oportunidad y mejora. Como parte de estas estrategias se cuenta con el Programa de seguimiento a egresados y se implementa la vinculación con empleadores con la finalidad de mantener una relación permanente con ambos actores que apoyan a identificar tanto las fortalezas como las áreas de oportunidad en sus procesos de formación, a través de sus trayectorias laborales, el desempeño profesional y la percepción acerca de la formación recibida en la Institución, así como la identificación de los conocimientos y habilidades requeridos en las organizaciones, para con ello orientar a la toma de decisiones institucionales hacia la mejora de la calidad educativa, la búsqueda de la excelencia y la incorporación de los egresados al mundo laboral.

El presente trabajo reporta mi experiencia profesional que he adquirido a lo largo de estos años en el DEE, en temas de calidad e innovación educativa, así como en el mundo del empleo y la educación superior, experiencia que va desde el proceso de inmersión al campo de trabajo a través de la revisión documental permanente acerca de normativas educativas federales y nacionales, estudios con egresados y empleadores; la ejecución de procesos

institucionales como lo son las campañas de vinculación con egresados y empleadores, así como el diseño de mejoras a los procesos que se realizan en el departamento, principalmente en la vinculación con empleadores a través de la mejora de instrumentos de levantamiento de datos.

Se presentarán las estrategias y mejoras realizadas tanto al programa de egresados y empleadores, así como los resultados obtenidos hasta el momento en materia de comunicación con los actores involucrados en calidad, innovación y formación continua, así como la construcción y adaptación de nuevos reactivos en las encuestas institucionales.

3. Marco de referencia

3.1 Las Instituciones de Educación Superior en México

En México, la educación superior hasta mediados del siglo pasado se impartía en un pequeño número de Instituciones Educativas principalmente públicas, débilmente articuladas entre sí, orientadas a la formación profesional y fuertemente comprometidas con la reproducción de las élites. El exclusivismo social de las Instituciones universitarias, sin embargo, no las protegía de las fuertes presiones originadas en los procesos de cambio social, político y económico. La historia de las universidades mexicanas en la segunda mitad del siglo XX está marcada por la erosión de este modelo elitista y el surgimiento de un sistema más abierto a las demandas sociales y económicas. (...) La industrialización y la urbanización provocaron profundas transformaciones en la estructura productiva y social que, entre otros efectos, propiciaron una mayor presión sobre los servicios educativos. Así, no solo aumentó la demanda de trabajadores manuales calificados, sino también la de profesionales y técnicos capaces de desenvolverse en las nuevas organizaciones que surgían al ritmo del proceso de modernización (Tuirán, 2012). En este sentido, la educación superior tiene un fuerte vínculo con el desarrollo económico y social de un país.

Actualmente, la educación superior en México se ha expandido considerablemente, en el ciclo escolar 2017-2018 se encontraban inscritos 4,562,182 estudiantes, 2.4 millones más que en el año 2000. La cobertura bruta de estudiantes en nivel superior paso de 20.6% en 2000 a 38.4% en el 2018, según el informe Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional 2019-2020, la matrícula para nivel básico era de 25,253,306 estudiantes y en nivel superior 4,061,644, es decir, con relación al total de la matrícula de educación básica, la matrícula de nivel superior equivalía a sólo el 11.1% (Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa [DGPPyEE], 2020). El 82% de los mexicanos entre 25 y 64 años no cuenta con estudios de educación superior, mientras que el promedio general de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (ODCE) es del 63% de los jóvenes entre esas edades. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2020)

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) reporto en el año 2018 que existen más de tres mil instituciones que ofertan estudios de nivel superior entre Instituciones Públicas y privadas, la distribución de la matrícula se encuentra de la siguiente manera:

Figura 1

Imagen de subsistemas de educación superior 2017-2018

Subsistema	No. IES ^{1/}	Matrícula ^{2/}			
		TSU y Licenciatura	Posgrado	Total	Proporción (%)
Universidades Públicas Federales	7	437,118	42,732	479,850	10.5
Universidades Públicas Estatales	34	1,133,660	54,229	1,187,889	26.0
Universidades Públicas Estatales con Apoyo Solidario*	22	70,743	1,338	72,081	1.6
Universidades Interculturales	10	13,784	216	14,000	0.3
Universidades Tecnológicas	117	245,785	40	245,825	5.4
Universidades Politécnicas	62	96,695	1,063	97,758	2.1
Institutos Tecnológicos Federales	126	345,082	3,844	348,926	7.6
Institutos Tecnológicos Descentralizados**	122	246,907	828	247,735	5.4
Centros de Investigación CONACYT	24	420	4,296	4,716	0.1
Normales Públicas	228	78,569	3,285	81,854	1.8
Otras IES Públicas	216	145,805	29,048	174,853	3.8
Subtotal IES públicas	968	2,814,568	140,919	2,955,487	64.8
Instituciones Particulares	2,218	1,395,682	211,013	1,606,695	35.2
Total nacional	3,186	4,210,250	351,932	4,562,182	100.0

Nota. Matrícula de Educación Superior por subsistemas 2017-2018[Imagen], por ANUIES, 2018, (http://www.anui.es.mx/media/docs/avisos/pdf/VISION_Y_ACCION_2030.pdf).

Como se puede observar en la imagen anterior, 34 universidades públicas estatales atienden casi la misma matrícula que 2218 instituciones particulares. Dicha matrícula seguirá en aumento esto como resultado de la obligatoriedad de la educación superior (reforma del artículo 3° constitucional en la fracción X, publicada en el Diario Oficial de la Federación en el 2019) por lo que las Instituciones de Educación Superior (IES) tendrán que hacerles frente a cuatro retos.

1. Ampliar significativamente la cobertura de educación superior a nivel nacional.
2. Cerrar las brechas interestatales de cobertura y de calidad existentes.

3. Mejorar la pertinencia de la oferta educativa y realizar cambios en los modelos educativos tradicionales con que aún operan amplios segmentos de la educación superior.
4. Ampliar la inversión para fortalecer el posgrado. (Diario Oficial de la Federación, 2019, Artículo 3o., 31 Y 73)

3.2 Las Instituciones de Educación Superior y el mundo del empleo

La educación superior es vista como un mecanismo de movilidad social y mejora de la sociedad ha recibido un fuerte impulso en muchos países en las últimas décadas. De acuerdo a la OCDE (2017) en México la tasa de empleo de los adultos tiende a aumentar según el nivel educativo alcanzado. 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 disfrutan 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.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2013) el sistema educativo debe cumplir con asegurar que todos los individuos adquieran los conocimientos y habilidades necesarios para interactuar en el mercado de trabajo y logren un ejercicio pleno de la ciudadanía, reduciendo las inequidades socioeconómicas. De igual forma, menciona que aparte del impulso de las políticas (macroeconómicas) orientadas a promover el empleo juvenil y las políticas activas del mercado laboral, se consideran particularmente pertinentes tres tipos de intervenciones:

1. Incrementar la empleabilidad de los jóvenes a través de medidas como reforzar los vínculos entre la educación, la formación y el mundo del trabajo.

2. Estimular la iniciativa empresarial de los jóvenes.
3. Promover las normas del trabajo y los derechos de los jóvenes garantizando que disfruten de igualdad de trato y se les concedan sus derechos en el trabajo

Aunado a lo anterior, la contextualización de la educación y la del mercado laboral resulta altamente cuestionada cuando el sistema educativo no cumple con las expectativas del mercado, la generación de nuevas carreras o las actualizaciones a las mismas, tiene como principal propósito satisfacer la demanda de un mercado con características heterogéneas y extraterritoriales, cumpliendo con normas y estándares que garantizan la calidad y pertinencia de sus planes de estudio.

Se tiende a considerar que la causa de los problemas antes señalados, se debe al mal funcionamiento de las IES, pues se considera que éstas se encuentran desfasadas con respecto a los nuevos requerimientos del sector productivo, el cual se percibe inmerso en términos de cambios bastantes dinámicos que impactan los procesos de producción y organización del trabajo al interior de las empresas, a dichos aspectos se les atribuye el mal funcionamiento de las IES son: a) la mala calidad de los procesos de formación; b) la falta de actualización de planes y programas de estudio; c) la carencia de elementos en los planes y programas de estudio para que los egresados adquieran habilidades y competencias (Márquez Jiménez, 2011).

Las IES necesitan tener el pulso del mercado laboral para verificar la vigencia de sus planes y programas de estudio, y determinar si las habilidades y conocimientos desarrollados por sus estudiantes están siendo valorados por el sector productivo, para ello requieren de información sobre la pertinencia de las carreras ofertadas, tarea que se ha realizado en años recientes a través de mecanismos de evaluación y acreditación, que incluyen el seguimiento de egresados entre los indicadores de calidad (Navarro, 2017).

3.3 La evaluación de la calidad y las IES

Las IES son los organismos en los que recae la responsabilidad de formar a los nuevos profesionistas y brindarles una educación de calidad, para lograr esto las Universidades han importado cada vez más prácticas de la vida empresarial, originadas básicamente en las ciencias administrativas para la gestión eficiente de las organizaciones.

Simón et al. (2010) mencionan que en México desde las últimas décadas del siglo XX, se ha priorizado la evaluación con la finalidad de elevar la calidad de la educación en sus diferentes niveles educativos, principalmente en la Educación Superior, lo anterior con el objetivo de poder evaluar el grado de pertinencia de sus programas educativos, es decir la relación que existe entre los contenidos de la enseñanza y las necesidades reales del mercado laboral, que a su vez permitan impulsar la vinculación entre las Instituciones de Educación Superior y el mercado laboral surgiendo así los estudios de opinión de los empleadores.

Para llevar a cabo estas evaluaciones de calidad actualmente existen organismos tales como: los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y el Consejo para la Acreditación de Educación Superior (COPAES) las cuales tienen la función principal de realizar la evaluación diagnóstica y acreditación de programas académicos, así como dictaminar y asesorar a las IES, para elevar la calidad de dichos programas.

Para Mijangos et al. (2016) las IES deben enfocarse más en el aseguramiento de la calidad para satisfacer las necesidades, tanto de sus estudiantes como de la sociedad, con relación al mercado laboral. El éxito de las universidades se mide principalmente por el resultado de sus estudiantes con respecto a su situación laboral y su compromiso social, por lo que los estudios de seguimiento de egresados y empleadores constituyen una manera de realizar esta medición. La importancia de dichos estudios no se puede poner en duda, puesto que radica en que son estrategias que proporcionan información valiosa para retroalimentar el funcionamiento general de la institución formadora que los realiza, en particular, para la mejora de aspectos como el perfil profesional, el currículo, la organización escolar, las metodologías de

enseñanza, la calidad de los medios educativos, las condiciones materiales de estudio, los procesos de evaluación, etc. (Tabasco, 2004)

Para que la universidad sea reconocida como una institución de calidad, todos los actores universitarios deben ser corresponsables y constructores de la excelencia académica. Los cambios deben enfocarse en problemas clave e incorporar la internacionalización y la vinculación con los sectores social, productivo y de servicios, atendiendo en todo momento las necesidades del entorno en el que se encuentra inmersa (UAEM, 2018).

La ANUIES, desde su creación en 1950, ha participado en la formulación de programas, planes y políticas nacionales, así como en la creación de organismos orientados al desarrollo de la educación superior mexicana. Es una Asociación no gubernamental, de carácter plural, que agremia a las principales instituciones de educación superior del país, teniendo como misión el contribuir al logro de los fines y a la mejora continua mediante la representación de sus intereses, la prestación de servicios de calidad y la concertación de políticas públicas que fomenten la integración, ampliación e innovación del sistema de educación superior para propiciar el desarrollo social y humano de México (ANUIES,2019).

ANUIES (2018) dentro de su metodología propone 7 objetivos específicos para contribuir a la mejora continua de la calidad en la Educación Superior para el año 2030, de los cuales para fines de esta memoria se resaltan los siguientes:

1. Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (Diseñar y operar el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior) una de las estrategias que establece para lograr dicho objetivo se debe aprovechar los avances logrados y elaborar un análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, mediante un proceso en el que participen las IES y demás actores involucrados” así como “Fomentar acciones de mejora en las IES, con base en los resultados de la evaluación externa”

2. Fortalecer la internacionalización de las IES (Contribuir a la mejora de la calidad de la educación superior mediante la inclusión de una dimensión internacional e intercultural en el curriculum, en los procesos de enseñanza-aprendizaje y en la gestión de las IES)
3. Impulsar la innovación educativa (Alcanzar una educación superior de elevada calidad académica, reflejada en el mejor desempeño profesional de los egresados, a través de procesos formativos sustentados en modelos educativos innovadores y centrados en el estudiante).
4. Impulsar la vinculación educación superior-empresa (Fomentar que las IES fortalezcan la vinculación con los sectores productivos con el propósito de aprovechar espacios de aprendizaje y el desarrollo de competencias profesionales)
5. Impulsar la Educación Continua (Desarrollar programas de educación, formación y certificación para lograr que los egresados de educación superior se actualicen y desarrollen competencias y habilidades acordes a la transformación social y tecnológica.)

Como se mencionó anteriormente existe organismos cuya función principal es realizar la evaluación diagnóstica y acreditación de programas académicos, que en conjunto con la metodología de la ANUIES permiten elevar la calidad de la educación. Tales como lo son los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), el cual está conformado por nueve Comités Interinstitucionales (CI) organizados de acuerdo a las áreas de especialidad:

1. Comité de Ciencias Agropecuarias,
2. Comité de Ciencias Naturales y Exactas.
3. Comité de Ciencias Sociales y Administrativas.
4. Comité de Administración y Gestión Institucional.
5. Comité de Difusión, Vinculación y Extensión de la Cultura.

6. Comité de Ingeniería y Tecnología.
7. Comité de Arquitectura, Diseño y Urbanismo.
8. Comité de Ciencias de La Salud.
9. Comité de Artes, Educación y Humanidades

Dichos comités cuentan con una metodología que incluye la evaluación de los aspectos básicos y específicos que deben cumplir las IES para acreditar la calidad de la educación, se compone de 5 ejes o dimensiones que permiten evaluar 12 categorías, a través de 49 indicadores comunes a todo programa educativo (CIEES, 2018).

Tabla1

Ejes, categorías e indicadores para la evaluación de Programas de Educación Superior 2018

Ejes	Categorías
I. Fundamentos y condiciones de operación	1. Propósitos del programa 2. Condiciones generales de operación del programa
II. Currículo específico y genérico	3. Modelo educativo y plan de estudios 4. Actividades para la formación integral
III. Tránsito de los estudiantes por el programa	5. Proceso de ingreso al programa 6. Trayectoria escolar 7. Egreso del programa
IV. Resultados	8. Resultados de los estudiantes 9. Resultados del programa
V. Personal académico, infraestructura y servicios	10. Personal académico 11. Infraestructura académica 12. Servicios de apoyo

Fuente: CIEES (2018).

De los cuales, para fines del presente trabajo, se resaltan las siguientes categorías:

Categoría 1. *Propósitos del programa*, indicador 1.4 *Perfil de egreso*, se establece que el perfil de egreso de los estudiantes debe ser acorde con las demandas actuales de la disciplina, así como el ejercicio profesional. (Opinión de empleadores)

Categoría 3. *Modelo educativo y plan de estudios*, indicador 3.2 *Plan de estudios y mapa curricular* menciona que los planes de estudio, así como su mapa curricular deben estar vigentes y deben ser acordes a los requerimientos actuales de la disciplina y el ejercicio profesional.

Categoría 6. Trayectoria escolar, indicador 6.3 *Prácticas, estancias o visitas en el sector empleador* se indica que se debe de promover el desarrollo de competencias y aplicación de conocimientos a través de las prácticas y estancias profesionales, así como visitas al sector empleador.

Categoría 9. *Resultados del programa*, indicador 9.3 y 9.4 indica que se debe conocer el porcentaje de egresados que logran insertarse en el mercado laboral o autoempleados, así como conocer el número de egresados que cursan estudios de posgrado y en que institución, en el indicador 9.5 se menciona que se deben realizar estudio de opinión de egresados para establecer los ajustes necesarios a las actividades curriculares y a la formación integral que realizan los estudiantes.

Otro organismo fundamental para la evaluación de la educación es el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior A.C. (COPAES) el cual reconoce y supervisa a las IES para acreditar los programas académicos en cualquier modalidad (escolarizada, no escolarizada y mixta). Actualmente son 30 los Organismos Acreditadores (OA) que poseen el reconocimiento del COPAES para realizar el proceso de acreditación de los Programas Académicos de las Instituciones de Educación Superior (COPAES, 2021).

En la metodología de la evaluación de este organismo se establecen 10 categorías que integran un conjunto de criterios, indicadores y estándares para emitir un dictamen de acreditación:

1. Personal académico;
2. Estudiantes;
3. Plan de estudios;
4. Evaluación del aprendizaje;
5. Formación integral;
6. Servicios de apoyo para el aprendizaje;
7. Vinculación – extensión;
8. Investigación;
9. Infraestructura y equipamiento;
10. Gestión administrativa y financiamiento.

Resaltando la siguiente categoría, para fines de este trabajo:

Categoría 7, indicador 7.1 *Vinculación con los sectores público, privado y social*, hace mención que de acuerdo a las políticas educativas a nivel internacional y nacional, es importante fortalecer la vinculación y cooperación educación-empresa para favorecer la actualización de los planes de estudio, así como la empleabilidad de los egresados, por lo tanto es fundamental operar un Consejo de vinculación o su equivalente en donde participen docentes, investigadores y el empleador que faciliten la intervención en la revisión y actualización de los planes de estudios (COPAES, 2016).

También, en dicha metodología, se establece que deben existir mecanismos e instrumentos que permitan medir el alcance de la vinculación de las IES con el sector productivo (empleadores), se deben realizar encuestas periódicas a los empleadores orientadas en conocer el desempeño profesional de los egresados, de igual manera se deberá realizar encuestas a los egresados para conocer su situación laboral y el grado de satisfacción respecto a la pertinencia del plan educativo. Deberá existir un documento que muestre el análisis de los resultados de las encuestas, así como los mecanismos de vinculación, a fin de

incorporar los resultados para considerarlos en la actualización y construcción del plan de estudios.

3.4 Rediseño curricular e innovación (la utilidad de los estudios de egresados y empleadores)

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura (UNESCO) en 1998 señaló que la educación superior debe estar orientada a la pertinencia, debiendo evaluarse la función de la educación al comparar lo que la sociedad espera de las Instituciones y lo que estas hacen. Asimismo, señala que, en un contexto económico caracterizado por los cambios y la aparición de nuevos modelos de producción basados en el saber y sus aplicaciones, así como en el tratamiento de la información, deberán reforzarse y renovarse los vínculos entre la enseñanza superior, el mundo del trabajo y otros sectores de la sociedad.

Misas (2004) menciona que la globalización de la educación superior en el ámbito nacional, ha implicado el desarrollo de múltiples maneras de acceder a la información y al conocimiento, a la comprensión de las distintas tendencias que circulan frente al tema de la pertinencia educativa; mientras que para unos la pertinencia está orientada a formar profesionales capaces de desarrollar competencias para el trabajo, para otros, se trata de formar profesionales con autonomía y habilidades de relacionamiento de su conocimiento.

Para Jiménez y Rendón (2017) la pertinencia, la calidad y la responsabilidad social responden a relaciones múltiples y articuladas entre la Institución y su entorno, que contribuya al valor social en la búsqueda del bienestar con equidad e identidad. La coherencia que existe entre el propósito de formación del programa y el perfil de egreso, con las necesidades de la región, con el mercado laboral y con los planes y proyectos de desarrollo, permiten definir los siguientes factores para el análisis de la pertinencia del programa:

1. Relación del programa con el entorno
2. Correspondencia social del programa
3. Relevancia académica del programa

Las instituciones de educación superior tienen como función principal el preparar personal altamente calificado para los diversos sectores de la actividad académica, económica, social y política; generar conocimientos y desarrollar tecnología, así como preservar y difundir la cultura (Valencia et al., 2015). Empezar acciones que impulsen la calidad y pertinencia social en los programas que ofrecen, sustentando la toma de decisiones en estudios estratégicos como seguimiento de egresados, opinión de empleadores, estudios de factibilidad, entre otros; la información recuperada de estos estudios conformará el panorama general al que se enfrenta la universidad y así comprender los cambios que se generan en el entorno (Universidad Autónoma de Tamaulipas [UAT], s.f).

Fresan (1998) menciona que los estudios de egresados constituyen una de las estrategias más adecuadas para retroalimentar los programas educativos; el desempeño de los egresados en el mercado de trabajo constituye uno de los indicadores confiables de la pertinencia, suficiencia y actualidad de los programas educativos que sustentaron su formación; en este sentido la (UAEM,2017) en su documento “Lineamiento de diseño y reestructuración curricular” establece que para llevar a cabo el diseño o reestructuración de un Plan de Estudios en específico este debe presentar una serie de elementos y apartados que contengan información que sustente la pertinencia y la innovación del Plan.

En el apartado 4. Procedimiento para el diseño y reestructuración de proyectos curriculares en su inciso 4.2.4.4 se menciona lo siguiente:

Identificar las características principales del mercado de trabajo, el cual comprende los espacios reales y definidos por la dinámica económica para que el egresado pueda integrarse a la vida laboral. Como recomendación para el análisis de la información, se sugiere considerar las tendencias del mercado de trabajo decadente, dominante y emergente.

Por otra parte, en el inciso 4.2.4.7 se establece que el Plan de Estudios (PE) debe contar con evaluaciones internas y externas para poder ser reestructurado, en las evaluaciones

internas se toman en consideración la trayectoria escolar de los estudiantes, así como los niveles de satisfacción en cuanto al PE, las características de la plantilla académica y la estructura (espacios físicos, equipamientos, insumos de laboratorio y recursos didácticos) con la que se cuenta para operar el Plan de estudios.

Como evaluación externa están incluidos los resultados del análisis de seguimiento a egresados de cuanto al menos los últimos cinco años de egreso, que permitan obtener información relacionada al nivel de satisfacción respecto de la formación recibida, la pertinencia de la actividad ocupacional, número de egresados que laboran en su campo profesional, así como la satisfacción en relación al trabajo desempeñado. También se incluye en este apartado la vinculación con empleadores la cual tiene el objetivo de obtener información acerca del desempeño de los egresados respecto al programa educativo en términos de valoración de la formación profesional del egresado, valoración del desempeño laboral de los egresados, comparación de competencias de acuerdo al perfil requerido por el puesto y el nivel desempeñado por el egresado, así como recomendaciones de mejora al plan (ibíd.)

3.5 Programa Sectorial de Educación 2020-2024

La Secretaría de Educación Pública (SEP) en año 2020 a través del Programa Sectorial de Educación (PSE) 2020-2024, en el marco de lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley de Planeación, tiene como base los principios rectores del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, así como aquellas prioridades, disposiciones y previsiones que, por su naturaleza, le corresponden al sector educativo.

En su apartado 6. *Objetivos prioritarios*. Establece 6 puntos los cuales tienen como propósito garantizar el pleno ejercicio del derecho a la educación de todas y todos, así como brindar una educación de excelencia en todos los tipos, niveles y modalidades, de los cuales se resalta el siguiente:

Garantizar el derecho de la población en México a una educación de excelencia, pertinente y relevante en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema

Educativo Nacional. El máximo logro de los aprendizajes y el desarrollo del pensamiento crítico en las y los alumnos están íntimamente ligados a la calidad de la educación, y para que ésta exista deben considerarse la pertinencia y la relevancia.

Por otro lado, en el apartado 7. *Estrategias prioritarias y Acciones puntuales*. Se establecen 30 estrategias integradas en 274 acciones que serán las que marquen los lineamientos para lograr el proyecto educativo de la Cuarta transformación, para fines de este trabajo se destacan los siguientes:

Estrategia prioritaria 2.1 Garantizar que los planes y programas de estudio sean pertinentes a los desafíos del siglo XXI y permitan a las niñas, niños, adolescentes y jóvenes adquirir las habilidades y conocimientos para su desarrollo integral.

2.1.3 Incentivar que los planes de desarrollo de las instituciones de educación superior de todos los subsistemas refuercen el compromiso social con sus comunidades, en los ámbitos local, regional y nacional.

2.1.4 Profundizar la vinculación del sector educativo con el productivo a partir del desarrollo de esquemas de coordinación y cooperación entre ambos sectores, para asegurar la pertinencia de los planes y programas de estudio.

2.1.5 Fortalecer la educación científica, tecnológica y profesional técnica con el fin de asegurar el desarrollo de conocimientos y habilidades para la vida y el trabajo.

2.1.6 Robustecer los procedimientos de evaluación, acreditación y certificación de los programas de educación superior que realizan las instancias facultadas por las disposiciones normativas vigentes, como medida de aseguramiento de la excelencia educativa.

2.1.7 Promover, con pleno respeto a la autonomía universitaria, procesos de revisión y actualización para la transformación curricular en la educación superior, centrada en la formación integral de las y los estudiantes, con la participación de los actores involucrados en los subsistemas e instituciones.

2.1.9 Consolidar, con la participación de los sectores productivos, el Sistema de Educación Dual en el tipo medio superior y superior que permita desarrollar en las y los jóvenes habilidades pertinentes y ofrecer opciones de incorporación al mercado de trabajo.

2.5.7 Estructurar el Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación para que los componentes que intervengan en el quehacer educativo cuenten con una retroalimentación que promueva una acción de mejora en la educación.

2.5.8 Establecer el Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior con una visión renovada de la calidad y de la evaluación que impulse la excelencia educativa y la mejora continua de las IES (SEP;2020).

3.6 Plan Institucional de Desarrollo

La UAEM (2018) en el Plan Institucional de Desarrollo (PIDE) 2018-2023, establece las pautas para refrendar su liderazgo como la máxima casa de estudios de la entidad y como una de las mejores universidades públicas estatales de la región centro-sur y del país. Para ello, la universidad deberá incorporar la excelencia como un componente transversal que responda tanto a la formación de ciudadanos críticos como a las demandas del mercado laboral, y que le permita egresar estudiantes con conocimientos académicos articulados con las habilidades necesarias para su desempeño profesional. Para lograr la excelencia es necesaria la calidad y para ello deben estar debidamente planeados todos aquellos aspectos y actores involucrados en la enseñanza, desde el diseño de un plan y un programa de estudio, su ejecución, su revisión y actualización, hasta la asignación de profesores UAEM.

Para lograr una universidad de excelencia se han planteado 8 ejes estratégicos, los cuales se integran por objetivos, políticas y metas.

1. Formación
2. Investigación, desarrollo e innovación
3. Vinculación y extensión

4. Regionalización
5. Planeación y gestión administrativa
6. Internacionalización
7. Universidad sustentable
8. Universidad saludable y segura

En el inciso 1.2 *Formación pertinente en contextos reales* se establecen como metas que para el año 2023 el 100% de los programas educativos de nueva creación estarán basados en estudios de pertinencia y factibilidad, el 100% de los programas educativos de licenciatura realizarán estudios de seguimiento para egresados y el 40% de los programas educativos de licenciatura realizarán estudios de empleadores. Por otro lado, en el eje 3. *Vinculación y extensión* se establece que la Universidad deberá mantener e impulsar la colaboración con empresas, instituciones nacionales y extranjeras, en el ámbito de las prácticas profesionales y el servicio social para los estudiantes (ibíd.)

4. Antecedentes

4.1 Estudios de egresados y empleadores en el ámbito nacional

Actualmente, la mayoría de las IES en el país realizan estudios de seguimiento de egresados y opinión de empleadores, ya que de esta forma obtienen información relevante para la permanente actualización y mejora de los procesos educativos implícitos en la formación de sus profesionistas. Estos estudios se elaboran, en su mayoría, a partir del levantamiento de datos, es decir la aplicación de encuestas a quienes fueron alumnos y culminaron una carrera en dichas instituciones, así como a quienes emplean o “supervisan” el trabajo de los egresados insertos en el mundo ocupacional.

En la siguiente tabla se muestran, las principales categorías de análisis que se emplean en la conformación de las encuestas de egresados:

Tabla 2*Antecedentes de estudios de egresados a nivel nacional*

IES	Apartados que conforman la encuesta de egresados
Universidad Autónoma Metropolitana	Origen socio-familiar, trayectoria educativa, ubicación en el mercado de trabajo, tasa de desocupación y desempleo abierto, desempeño profesional, satisfacción, valoración de la formación y valoración de la institución.
Instituto Politécnico Nacional	Datos generales, situación académica actual, situación laboral actual, primer empleo, relación estudios/profesión
Universidad de Sonora	Datos generales, trayectoria escolar, continuación de la formación, trayectoria y ubicación en el mercado laboral y empleo actual.
Universidad de Guadalajara	Datos generales, información de estudios, situación académica actual, situación laboral actual
Universidad Autónoma de Baja California Sur	Rasgos generales de los egresados, continuación de la formación, Incorporación al mercado laboral, Tasa de ocupación y de desempleo abierto, ubicación en el mercado de trabajo, desempeño profesional, opinión acerca de la formación profesional, recomendaciones para mejorar el perfil de formación profesional.
Universidad Autónoma de Chihuahua	Datos generales del egresado, Datos académicos, Satisfacción y formación académica, Desempeño profesional, Actualización, Factor socioeconómico, Sugerencias del egresado.

Fuente: UAEM (2017).

En el caso de la vinculación con empleadores, también se hace mediante la aplicación de una encuesta para conocer su opinión hacia el desempeño de los egresados a quienes emplean y/o supervisan. A continuación, se muestra una tabla que describe los instrumentos que utilizan las IES para recabar la opinión de empleadores de sus egresados.

Tabla 3*Antecedentes de estudios de empleadores a nivel nacional.*

Instituto		Dimensiones de observación
Universidad Autónoma Metropolitana		Selección y reclutamiento, Desempeño profesional y Prospectiva del mercado laboral.
Universidad Autónoma de Baja California		Datos de identificación de la empresa, características de la empresa, datos del recurso humano de la empresa, formación profesional de los egresados, desempeño profesional de los egresados, capacitación en el trabajo y vinculación con el sector social y productivo.
Instituto Nacional	Politécnico	Datos de identificación de la empresa y de la persona a entrevistar, características de la empresa, número de egresados contratados, desempeño laboral, valores y actitudes, desempeño respecto a otras universidades y recomendaciones para mejorar la formación.
Universidad de Sonora		Datos de identificación de la empresa institución, características de la empresa o institución, vinculación de la empresa o institución con la Universidad de Sonora, requisitos formales y características deseables para la contratación, capacitación del personal, datos de identificación del egresado, características de empleo del egresado, satisfacción con el desempeño profesional.
Universidad Estatal de Sonora		Datos de identificación del encuestado, datos de identificación de la empresa o institución, características de la empresa o institución, necesidades de la empresa, datos del desempeño laboral de los egresados, evaluación de la enseñanza y la preparación de los egresados.
Universidad de Nuevo León – Facultad de Contaduría Pública y Administración	Autónoma	Datos generales del encuestado, datos generales de la organización, evaluación del desempeño profesional del egresado, evaluación de la facultad y sus programas académicos, posición del egresado de FACyA en la organización y requerimientos de la organización.
Universidad del Estado de México	Autónoma	Datos de la organización y opinión de los empleadores (Sobre la formación profesional, Sobre el desempeño laboral, Importancia de

un título profesional para la contratación, Importancia de experiencia laboral para la contratación, Importancia del prestigio de la UAEM para la contratación, Confianza para la contratación de egresados de la UAEM)

Fuente: UAEM (2017).

4.2 Antecedentes de los estudios de egresados y empleadores en la UAEM

En la UAEM se han realizado diversos estudios a lo largo del tiempo para conocer la situación de los egresados del nivel superior respecto al grado de desempeño e inserción laboral.

Tabla 4

Antecedentes del Seguimiento a Egresados y empleadores en la UAEM

Año	Proceso/ objetivo	Impacto
1988-1994	“ <i>Seguimiento de egresados 91/92</i> ”, Identificar el grado de desempeño e inserción laboral	Se logró una encuesta de por 28 reactivos que se aplicó a 479 egresados, de 10 unidades académicas. Los resultados tuvieron fines estadísticos, sin que se ocupará su análisis para la mejora de los planes y programas de estudio.
1998	“ <i>Estudio de Seguimiento de Egresados Titulados</i> ” (ESAT), Conocer la situación que vivían los profesionales universitarios egresados de la UAEM en el mundo laboral	Aplicó a las generaciones 1994, 1995 y 1996. El análisis de los resultados se limita a descripciones estadísticas, no incidiendo en la revisión de la currícula universitaria
2001–2007	<i>Programa de Desarrollo Integral del Estudiante</i> (PRODIE)	Se implementaron estudios integrales desde el ingreso hasta la inserción laboral, retomando los estudios de egresados en el 2002
2007–2013	<i>Programa Institucional de Seguimiento de Egresados</i> (PISE)	La implementación presentaba diversas limitaciones metodológicas El diseño de los instrumentos no era el adecuado

	Conocer la situación de los egresados, la calidad de los programas de estudio, la actividad profesional que desempeñaban y las necesidades que demandaba el mercado de trabajo en su contexto social y laboral	El proceso de levantamiento de datos era a destiempo y básicamente se centraba en la aplicación de la encuesta de salida. El sistema informático que se utilizaba no permitía recuperar de manera adecuada las bases de datos
2014-2017	Se inicia el diseño del <i>Programa de Seguimiento a egresados UAEM</i>	Se inicia el rediseño del Programa de Seguimiento a egresados partiendo con la revisión documental en la materia, solicitando asesorías y diseñando los, esto, sin detener el proceso de aplicación de la encuesta de salida. Como resultado del proceso se rediseñaron las Encuestas de Salida y la de 3-5 años. Asimismo se presentó el imperativo de diseñar una nueva encuesta: la de 1 año de Egreso.
2017 a la fecha	El 17 de diciembre de 2017 se aprueba por <i>Consejo Universitario el Programa de Seguimiento a egresados</i>	A principios de 2018 se inicia la implementación sistemática de los tres procesos propuestos: Encuesta de Salida, Encuesta de 1 año y Encuesta de 3-5 años, bajo la consigna de dar cumplimiento a la meta establecida en el PIDE 2018-2023

Fuente: UAEM (2017).

A pesar de los esfuerzos realizados a lo largo del tiempo no se lograba sistematizar la realización de estos estudios y no se alcanzaba el impacto que se esperaba, no es hasta el 2018 que gracias al rediseño del Programa de Seguimiento a Egresados y su aprobación ante Consejo Universitario, que se logra sistémica la operatividad en conjunto con las Unidades Académicas y se empieza la aplicación de los instrumentos de manera periódica.

Por lo otro lado, en cuanto a los estudios de empleadores no se cuentan con antecedentes históricos universitarios ya que hasta el 2018 solo existían dos instrumentos y

momento después de mi llegada al DEE, se retoma la construcción de un documento propio para la vinculación con empleadores.

4.3 Programa de seguimiento a egresados y vinculación con empleadores UAEM

El 17 de diciembre 2017 el Consejo Universitario aprobó el Programa de Seguimiento a Egresados vigente, el cual se presenta en un documento de mismo nombre, estructurado por dos secciones; la primera incluye una amplia descripción del marco de referencia, en materia de políticas educativa y antecedentes de los estudios de egresados, y una segunda parte en la que se presenta la metodología de trabajo para la UAEM.

La metodología diseñada para el seguimiento a egresados, se plantea como objetivo:

“Establecer un sistema que permita mantener una vinculación permanente con los egresados de los Programas Educativos de Licenciatura de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, para identificar algunas de las características y factores presentes en sus trayectorias laborales y/o académicas, que permitan obtener información confiable y pertinente que sirva como un fundamento más para la toma de decisiones institucionales, hacia la mejora de la calidad educativa” (UAEM,2017).

Con la finalidad de asegurar su implementación en dicha metodología, se propone la organización de los procesos a desarrollar con las unidades académicas y se incluye tres instrumentos (encuestas), al mismo tiempo que se delinean las pautas a atender para el levantamiento de datos a egresados, de tal forma que se logre dar seguimiento a las cohortes generacionales durante los primeros cinco años de su trayectoria profesional, a partir del término de sus estudios de licenciatura.

Es entonces que, a partir de febrero del 2018 cuando se inicia la implementación sistemática de los tres procesos propuestos: Encuesta de Salida, Encuesta de 1 año y Encuesta de 3-5 años. Esta situación coincidió con el inicio de la actual administración central de la UAEM, en cuyo PIDE (2018-2023) se plantea entre sus metas que al año 2023 el 100%

de programas educativos de licenciatura contaran con estudios de egresados y que al 2023 el 40% de los programas educativos de licenciatura contaran con estudios de empleadores.

Actualmente el Programa para la Vinculación con Empleadores cuenta con cuatro instrumentos para el levantamiento de datos, que permiten obtener información acerca del ámbito ocupacional en el cual se encuentra inmerso el egresado.

1. Evaluación del Desempeño en el Empleo.
2. Evaluación del Desempeño en Prácticas Profesionales y Servicio Social.
3. Evaluación del Desempeño en el Posgrado.
4. Encuesta de Opinión general (UAEM,2017).

La conformación del documento que describirá el marco de referencia y los procesos del programa para la vinculación con Empleadores, se encuentra en desarrollo, toda vez que el diseño de un programa de este tipo ha implicado que, desde el 2019, a la par que se han ido construyendo las encuestas antes señaladas, también se han realizado los respectivos estudios pilotos y de confirmación. El desarrollo de las acciones antes señaladas se dan a través de su aplicación en distintas Unidades Académicas de la Universidad, dichos procesos son fundamentados en la lectura de documentos de trabajo, publicaciones y bibliografía en la materia, es gracias a esta revisión y a la experiencia que hemos obtenido a través de las primeras aplicaciones del programa, que hemos llegado a la conclusión que el denominarlo “Programa de Vinculación con Empleadores” no abarcaría todas las dimensiones anteriormente señaladas en los instrumentos.

Derivado de las intervenciones ya mencionadas, hemos identificado que los egresados, más allá de ser empleador o trabajar para alguien más, deciden, estudiar un posgrado o ser emprendedores, o en otros casos, ser trabajadores independientes, por lo que el nombrarlo de esta manera no abarcaría todo lo que comprende el mundo laboral de los egresados de las licenciaturas de la UAEM.

El programa tendrá como principal objetivo conocer la valoración que un empleador asigna al desempeño profesional del egresado a quien supervisa o emplea (perfil requerido vs perfil desempeñado), así como identificar los perfiles profesionales requeridos por posibles empleadores, en cuanto a competencias y habilidades, respecto a algún Plan de Estudios en específico. Si bien se entiende como “empleador”, a toda persona que tiene en su cargo de manera directa (jefe inmediato) o indirecta (áreas de recursos humanos) la supervisión de las actividades profesionales que desempeñan los egresados, a lo largo del tiempo y conforme van cambiando las exigencias y tendencias del mercado laboral, nos hemos percatado que una gran cantidad de egresados no se insertan de manera inmediata a una organización o empresa, sino que deciden adentrarse al mundo del posgrado o deciden ser emprendedores o autoempleados, según sus propios intereses y los perfiles de su profesión.

Por esta razón se decide abordar en los instrumentos de egresados y empleadores estas otras vías del mundo ocupacional del egresado y que dichos temas formaran parte importante del contenido del documento del programa el cual está próximo a presentarse ante Consejo Universitario para su aprobación.

5. Desarrollo del trabajo

5.1 Dirección de Educación Superior (DES)

Es la dependencia de la Secretaría Académica de la UAEM, responsable de garantizar, en coordinación con las Unidades Académicas el cumplimiento de los ejes estratégicos de formación e internacionalización del PIDE (2018-2023), y la primera dimensión del Modelo Universitario (formación), y con ello contribuir a la consolidación de la calidad de los Programas Educativos de Licenciatura.

Actualmente se integra por seis departamentos., Estudios de Bachillerato, Estudios de Licenciatura, Evaluación Educativa, Formación Docente, Innovación Educativa y Orientación educativa y una Coordinación teniendo como principales actividades:

1. Guiar y asesorar a las Unidades Académicas en los procesos de evaluación y acreditación de los programas educativos; en los procesos de diseño y rediseño curricular; en los procesos de tutorías y seguimiento a las trayectorias académicas y egresados, así como la vinculación con empleadores.
2. Impulsar, promover y fortalecer el desarrollo del profesional docente, a través del Programa Institucional de Formación y Evaluación Docente (UAEM, 2021).

5.2 Departamento de Evaluación Educativa (DEE)

Este departamento pertenece a las DES, opera y da seguimiento a cuatro programas académicos que impactan en la implementación de los Programas de Estudios de Licenciatura, al momento de mi incorporación al trabajo su estatus era el siguiente:

1. Programa Institucional de Tutorías: Este programa se consolidó desde el año 2013, fue aprobado por Consejo Universitario, dando pauta a su implementación desde esa fecha en todas las Unidades Académicas que imparten Programas Educativos de licenciatura.
2. Programa de seguimiento a las Trayectorias Académicas: Este programa se encontraba en proceso de creación ya que implica el diseño y puesta en marcha de diversos procesos, de los cuales sólo se contaba con la Encuesta de Inicio y la Encuesta de Seguimiento, mismas que se aplican a estudiantes al momento del ingreso al primer y quinto semestres respectivamente.
3. Programa de Seguimiento a Egresados: Este programa estaba empezando su puesta en marcha pues como ya se ha señalado, acababa de ser aprobado por el Consejo Universitario.
4. Programa de Vinculación con empleadores: Este programa se encontraba también en proceso de diseño, como ya se describió antes.

Este Departamento está conformado por una Jefatura y cinco Asistentes técnicos de los cuales cuatro atienden un programa adscrito al DEE y otro colabora de forma transversal en materia de informática y diseño de sistemas.

Una de las características del DEE es el fuerte trabajo en equipo que se desarrolla, sin embargo, es preciso que cada programa cuente con un asistente responsable de los respectivos procesos. En este sentido, A partir de noviembre del 2018 me incorporé como Asistente Técnico del Programa de Empleadores, donde me encuentro adscrita al día de hoy. Las actividades principales que se realizan en conjunto en el departamento son:

1. Diseñar estrategias y planear las acciones a implementar para la ejecución de los programas que se operan al interior del departamento, en concordancia a los planteamientos del Modelo Universitario y del PIDE, bajo la supervisión y coordinación de la Dirección de Educación Superior.
2. Establecer mecanismos de comunicación e información en coordinación con los demás departamentos que integran la Dirección de Educación Superior para la articulación pertinente de los procesos que requieran acciones congruentes y de retroalimentación.
3. Asesorar y colaborar con las Unidades Académicas en el diseño, seguimiento y evaluación de los Planes de Acción Tutorial, de Seguimiento de Trayectorias Académicas, y Seguimiento a Egresados.
4. Diseñar y ejecutar mecanismos para el seguimiento a los indicadores y evaluación de los programas de Tutorías, Seguimiento de Trayectorias Académicas, y Seguimiento a Egresados y Empleadores de los PE de Nivel Superior.
5. Implementar mecanismos de información y retroalimentación a las Unidades Académicas, instancias y/o procesos institucionales que coadyuvan en el proceso de formación, sobre la información que se genere de los indicadores atendidos a través de programas de Tutorías, Seguimiento de Trayectorias Académicas, y Seguimiento a Egresados y Empleadores.
6. Realizar acciones de forma coordinada y colaborativa con las UA de Nivel Superior dirigidas la implementación del Programa de Seguimiento de Egresados.

7. Colaborar en el desarrollo de las campañas, la aplicación (permanente) de los instrumentos (acorde a la metodología en esta materia) para el levantamiento de datos, así como el desarrollo de diversos eventos dirigidos a los egresados de la UAEM.
8. Realizar acciones de forma coordinada y colaborativa con las UA de nivel Superior dirigidas a implementación del Programa de Seguimiento de Trayectorias Académicas.
9. Realizar acciones de forma coordinada y colaborativa con las UA de nivel Superior dirigidas a la implementación del Programa de Tutorías: coordinación de acciones de formación de tutores, levantamiento de datos relacionados al seguimiento y evaluación de la tutoría, actualización de instrumentos de apoyo a la tutoría como Guía del Universitario, Manual del tutor (UAEM, 2021).

5.2.1 Operatividad de los programas de seguimiento a egresados y vinculación con empleadores

Para la operatividad de los programas se requiere del trabajo colaborativo entre el área encargada a nivel Institucional, en este caso el Departamento de Evaluación Educativa y las Unidades Académicas para lograr así el desarrollo de las dos estrategias en las que se opera el programa.

1. Vinculación: Establecer una diversidad de acciones académicas principalmente, para mantener contacto con los egresados de acuerdo a las características de cada programa educativo y al momento histórico de las Unidades Académicas.
2. Generación y difusión de la Información: El área que coordina institucionalmente el programa de egresados será en encargado de generar la información a partir de las vinculaciones y los procesos de levantamiento de datos que han realizado previamente las Unidades Académicas.

Para poder llevar acabo el levantamiento de datos de la vinculación con empleadores, es recomendable realizar previamente el proceso de vinculación con egresados ya que esta encuesta recolecta información sobre el lugar de trabajo, así como el nombre del jefe directo de

los egresados. La vinculación con empleadores depende del programa de egresados, ya que es en ese momento donde se recolecta la información sobre el mundo laboral del egresado, para el caso de los que se encuentran empleados para un tercero, en la dimensión 8. *Datos de contacto*, nos permite obtener los datos del lugar donde labora, así como los datos de contacto del jefe y/o la organización de los empleadores de los egresados que están laborando para un tercero y con esta información elaborar el directorio de empleadores el cual es compartido con la Unidad Académica, para que puedan implementar la estrategia de vinculación. De igual manera con esta encuesta se obtiene información y datos de contacto de aquellos que se encuentran realizando un Posgrado y de los que son trabajadores independientes o emprendedores.

La decisión de como llevará a cabo esta estrategia la toman las Unidades Académicas, según sus posibilidades, necesidades y de acuerdo a sus usos y costumbres que han establecido con sus empleadores. El DEE propone una serie de acciones y actividades para realizar dicha vinculación como el desarrollo de encuentro de empleadores y egresados, visita a escenarios de prácticas y servicio social e implementar bolsas de trabajo.

Una vez que se decidan las acciones de vinculación, se deberán coordinar con el área central para diseñar las mejores estrategias de levantamiento de datos. La selección de las organizaciones/empresas o Instituciones se hará bajo el criterio de tener empleado u ocupado a un egresado de la UAEM, con 7 meses mínimo de egreso, tomando de manera proporcional organizaciones/empresas o instituciones de carácter público y privado (UAEM,2017).

6. Descripción del proyecto de incorporación al mundo del trabajo

6.1 Capacitación inicial/inmersión

Como primera instancia, para poder integrarme en el desarrollo del trabajo, fue necesario conocer más sobre el contexto de la educación en nuestro país, así como en la identificación de algunos elementos de la política educativa nacional, por lo que en esta primera

etapa de mi inserción laboral realicé la revisión documental y bibliográfica de publicaciones emitidas por varias de las instancias antes señaladas como el marco general de actuación de las IES propuesto por la (ANUIES, 2000) y su propuesta metodológica para el desarrollo de estudios de egresados y empleadores (ANUIES,2003) por mencionar algunos.

En el caso del contexto institucional se revisó el Modelo Universitario (UAEM,2010) el PIDE 2018-2023 (Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2018) así como el Programa de Seguimiento a Egresados (UAEM,2017), por señalar algunos, los cuales permitieron identificar las líneas de trabajo y el rumbo que deberá tomar el programa de egresados y empleadores a nivel Institucional, con base a las metas y objetivos estipulado en el PIDE.

Asimismo, se recibí orientación por parte de la jefa del departamento y los compañeros del equipo sobre los procesos: como la forma de coordinar el levantamiento de datos con las unidades académicas hasta el procesamiento de datos y la elaboración de los reportes de información que se generan.

Cabe mencionar que el ejercicio de autoformación y revisión bibliográfica es una práctica constante y necesaria dentro del DEE ya que, por las características de los programas es importante mantenerse al tanto de las modificaciones a los lineamientos y procesos implícitos en la formación profesional, así como a nuevos contenidos en materia de educación superior. Y de igual manera el trabajo colaborativo es indispensable para la coordinación adecuada de las actividades.

6.2 Revisión y rediseño de instrumentos

Como se ha señalado, mi inserción laboral coincidió con el inicio de la implementación del Programa de Egresados, lo que implicó el inicio de la institucionalización de los procesos que en el mismo se delinear, es decir, empezar con su implementación y la generación de estudios de egresados y empleadores para todos los Programas Educativos de licenciatura.

Como ya se había mencionado, el avance que se tenía del Programa de Vinculación con Empleadores se limitaba a dos instrumentos de medición e información general obtenida a

traves de la revisión documental y bibliografica, lo cual se traduce en un avance escrito de lo que será el documento final que se entregará a Consejo Universitario.

Por lo que, una vez que ya me había familiarizado con el tema realicé aportaciones al rediseño y diseño de los instrumentos del programa como se describe en el siguiente apartado:

6.3 Evaluación del desempeño en el empleo

6.3.1 Estatus inicial

Este instrumento es considerado como el básico de un Programa de Empleadores, la mayoría de las IES sólo manejan una versión de esta encuesta con ciertas similitudes entre ellas, valorándola como el principal instrumento de vinculación con los empleadores. Siguiendo esta misma lógica sugerida por la ANUIES (2003) este fue el primer instrumento diseñado en el DEE con la intención de iniciar el levantamiento de datos en el ámbito laboral. En cuanto al tipo de los reactivos que la componen, éstos tienen similitudes con la Encuestas de Salida y la Encuesta de Trayectoria de Egreso, ambas del Programa de Seguimiento a Egresados, ya que, la vinculación con empleadores va de la mano con los estudios de egresados y muchos de los datos obtenidos en estos procesos son utilizados para dar un seguimiento de la trayectoria laboral que tienen los exalumnos a lo largo del tiempo, analizando de forma integral la información obtenida.

6.3.2 Proceso de mejoramiento/rediseño

El primer proceso de rediseño que se realizó a esta encuesta fue en la dimensión VI. *Satisfacción con el desempeño profesional de los egresados* en su pregunta 17, la cual pretende identificar el perfil del puesto que requiere el empleador, el cual es ocupado por el egresado. Dicho reactivo se estructura mediante una lista de competencias, presentadas en una tabla con dos columnas que permiten comparar entre las competencias del perfil requerido por el puesto (ideal) y el grado de satisfacción que el empleador tiene con el desempeño demostrado, en dichas competencias, por el egresado (nivel desempeñado), en la versión inicial ésta pregunta era evaluada con una escala Likert de cuatro opciones de calificación: 1.

7. Recomendaciones para mejorar la formación.

Actualmente se cuenta con una versión en físico para ser aplicada de manera presencial y una versión en digital a través de la plataforma Google Forms, dicho instrumento se encuentra en proceso de captura en el sistema de levantamiento de encuestas propio del departamento, al igual que las otras encuestas de este programa las cuales están pendiente de diseñarse para su versión digital, en parte porque la culminación de los cuatro instrumentos seguía en proceso. Una vez que se cuente con ellas en la plataforma, esto permitirá obtener de manera más eficiente los datos del empleador para ser procesados de manera más rápida en términos de manejo de datos y análisis estadísticos, de igual manera, se espera que este sistema le permita al empleador contestar de manera más ágil y sencilla el instrumento.

6.4 Evaluación del desempeño en Prácticas Profesionales y Servicio Social

6.4.1 Estatus inicial

En el año 2018, el DEE contaba con un instrumento piloto para evaluar el desempeño profesional de los estudiantes que se encuentran en escenario de prácticas y Servicio Social, el cual se implementó por primera vez en estudiantes de la licenciatura en Psicología, entendiendo que aun cuando todavía no son egresados, los estudiantes realizan dichas intervenciones y se encuentran en la etapa final de su proceso de formación y están preparados para desarrollar actividades profesionales relacionadas a su área de estudios.

6.4.2 Proceso de mejoramiento/rediseño

Para poder contribuir en la mejora del instrumento y realizar el estudio confirmatorio que le permitiera al departamento consolidarlo, realicé una revisión documental en materia de diseño de instrumentos cuantitativos de levantamiento de datos en el ámbito educativo, tomando como referencia principalmente el libro de la ANUIES (2003) en este se hace una serie de propuestas sobre los ítems y las dimensiones que deben contener los instrumentos (encuestas), tanto de egresados como de empleadores, permitiendo así obtener la información

pertinente que contribuya al rediseño de los planes de estudio, así como a la toma de decisiones institucionales.

Con base a la revisión bibliográfica y a los resultados del estudio piloto de la versión inicial del instrumento, se realizó una serie de modificaciones lo que permitió llevar a cabo el estudio confirmatorio con la Facultad de Nutrición. En la cual se encuestaron a 50 empleadores que tenían en supervisión directa al alumno de esta licenciatura, se quitaron las secciones de reclutamiento y selección y se realizó algunos cambios en la redacción de las preguntas, como sustituir el término “egresado” por “estudiante.”

6.4.3 Estatus actual

Actualmente el instrumento de evaluación del desempeño en Prácticas Profesionales y Servicio Social se integra de seis dimensiones y 17 ítems en total:

1. Datos de identificación de la empresa, características de la empresa,
2. Vinculación de la organización/empresa con la UAEM,
3. Requisitos y condiciones para la contratación,
4. Capacitación del personal,
5. Satisfacción con el desempeño de los estudiantes y
6. Recomendaciones para la mejora de formación (UAEM, 2021).

Y se tiene una versión en físico para ser aplicado de manera presencial y una versión en digital a través de la plataforma Google Forms, dicho instrumento se encuentra en proceso de captura en el sistema de levantamiento de encuestas propio del departamento, al igual que las otras encuestas de este programa están pendientes de diseñarse para su versión digital, en parte porque la culminación de los cuatro instrumentos seguía en proceso.

6.5 Evaluación del desempeño en el posgrado

6.5.1 Estatus inicial.

Este instrumento no existía al momento de mi incorporación al DEE.

6.5.2 Proceso de mejoramiento/rediseño

No todos los egresados se insertan como primera instancia al mundo laboral, sino que optan por continuar de forma inmediata su formación académica, integrándose a un Posgrado, ya sea profesionalizante o para desarrollarse en el ámbito de la investigación, esta inserción en el ámbito de la especialización, al igual que la inserción al empleo, también da cuenta de la eficacia de un Programa Educativo. Por lo anterior, el DEE decidió adaptar la versión de Evaluación del Desempeño en el empleo para crear esta versión, ya que, siendo las Instituciones de Educación Superior quienes reciben a egresados, podrían dar la valoración de su desempeño en cuanto a la aplicación y generación de conocimientos siendo el equivalente a lo que sucede en un centro de trabajo, en este caso se considera al Director de tesis como el equivalente al empleado.

Si bien tiene similitud en cuanto a la estructura con los demás tipos de instrumentos que aportan a la vinculación con empleadores, para la realización de este tuve que realizar una revisión documental y bibliográfica acerca de la importancia de algunos aspectos al momento de aceptar estudiantes, los requisitos mínimos y generales que establecen la mayoría de los posgrados para poder ingresar en ellos (tanto nacionales como Internacionales) pero sobre todo investigar cuales son las principales competencias que debe presentar un estudiante para poder ingresar al Posgrado. Si bien hay ciertas competencias que se comparten en el mundo del empleo, de igual forma, los PE de posgrado requieren casi de manera uniforme, de conocimientos y habilidades para la comprensión y difusión de la ciencia, así como un pensamiento crítico y lógico-matemático distinto al implementado en la mayoría de los centros de trabajo.

6.5.3 Estatus actual

Actualmente el instrumento se compone de cinco dimensiones las cuales recaban información acerca de:

1. Datos de identificación de la Unidad Académica,
2. Características del Posgrado,

3. Requisitos y condiciones de ingreso.
4. Satisfacción con el desempeño de los estudiantes
5. Recomendaciones para mejorar la formación (UAEM, 2021).

Se enlistaron 28 competencias en las cuales el director de tesis debe evaluar el nivel que requiere el Posgrado y el nivel que presenta el egresado en cuanto a la aplicación del conocimiento.

Cabe resaltar que esta versión del instrumento es el único que cuenta con una adaptación y traducción al inglés, para poder dar respuesta a la necesidad de las Unidades Académicas de obtener información sobre sus egresados que se encuentran realizando posgrados en el extranjero. Los cambios más notorios al momento de realizar la adaptación a Instituciones extranjeras son el nivel de posgrado del director de tesis, las características del posgrado (área de la ciencia a la que pertenece), los requisitos y condiciones para el ingreso, así como los aspectos más importantes en la aceptación de estudiantes. Para hacer esta adaptación al inglés tuve que revisar las características y los requisitos de ingreso de las Universidades más renombradas a nivel internacional con la finalidad de poner unificar las opciones de respuestas y poder contextualizarlas al entorno; Se tiene una versión en físico para ser aplicado de manera presencial y una versión en digital a través de la plataforma Google Forms, dicho instrumento se encuentra en proceso de captura en el sistema de levantamiento de encuestas propio del departamento.

6.6 Encuesta de Opinión General

6.6.1 Estatus inicial

Este instrumento no existía al momento de mi incorporación al DEE.

6.6.2 Proceso de mejoramiento/rediseño

A inicios del 2019, se diseñó el instrumento de opinión general y se aplica por primera vez con posibles empleadores de la Facultad de Enfermería, este instrumento es similar al de la Evaluación del Desempeño en cuanto al contenido de las dimensiones, solo que esta versión

no está dirigida a la evaluación de una persona, busca que el empleador aporte su opinión o valoración sobre lo que requeriría un perfil de egreso de cierto Plan de Estudios para poder laborar en su organización/empresa. Por tal motivo esta encuesta está diseñada para que las Unidades Académicas puedan incorporar preguntas de acuerdo algún PE en específico a evaluar.

En particular para el estudio piloto que se llevó a cabo con la Licenciatura en Enfermería se incluyeron preguntas específicas del Plan de Estudios, por lo que se tuvo que revisar a detalle dicho plan para poder identificar características de egreso, así como las competencias disciplinares de la profesión. Esta encuesta tiene como objetivo principal, lograr la identificación de los perfiles requeridos en cuanto a competencias y habilidades de futuros empleadores respecto a algún Plan de Estudios en específico, cabe mencionar que esta encuesta puede ser aplicada a todo posible empleador.

Las adaptaciones que se le realizaron al instrumento en esta ocasión fue en la dimensión *IV. Requisitos y condiciones para la contratación en la organización/empresa*, en su pregunta 9, la cual plantea un listado de habilidades y conocimientos que permiten identificar el perfil ideal que busca el empleador a la hora de realizar una contratación, le fueron agregadas a la lista competencias y habilidades disciplinares específicas del PE, las cuales se muestran a continuación:

1. Capacidad para identificar necesidades.
2. Capacidades para realizar los procedimientos de enfermería con fundamento científico.
3. Capacidad de aplicar la normatividad vigente que involucre la prestación de servicios.
4. Capacidad para realizar diagnósticos situacionales.
5. Capacidad para realizar diagnósticos de salud que aquejan a la comunidad o población.
6. Capacidad para diseñar programas de promoción de la salud
7. Habilidad para proponer, implementar, diseñar proyectos de mejora en el contexto laboral.

8. Habilidades de investigación científica (proyectos de investigación)

6.6.3 Estatus actual

Actualmente esta encuesta de opinión general es como una opción por parte del Departamento de Evaluación Educativa, para que las Unidades Académicas puedan obtener información de manera muy general sobre el perfil que requiere un posible empleador y contribuir con esa información en la calidad educativa, así como promover una primera vinculación entre la Organización/empresa y las Unidades Académicas. Está integrada por cinco dimensiones:

1. Datos de identificación de la empresa,
2. Características de la empresa,
3. Vinculación de la organización/empresa con la UAEM,
4. Requisitos y condiciones para la contratación en la organización/empresa,
5. Satisfacción con los egresados de la UAEM (UAEM,2018).

Al igual que las demás se tiene una versión en físico para ser aplicado de manera presencial y una versión en digital a través de la plataforma Google Forms, dicho instrumento se encuentra en proceso de captura en el sistema de levantamiento de encuestas propio del departamento.

6.9 Manejo, análisis y procesamiento de la información

Al paso de los años las bases de datos han tenido distintas modificaciones para hacer más eficiente el manejo y procesamiento de los datos, se han ido diseñando diferentes máscaras de captura para poder hacer más eficiente el procesamiento a través del programa estadístico SPSS. Ésta es la razón por lo que desde mi llegada al departamento he contribuido en la mejora de las máscaras de captura, así como el manejo y procesamiento de las bases del departamento, he diseñado mascarar generales de captura en SPSS para que puedan ser utilizadas de manera constante sin tener la necesidad de elaborar una distinta en cada

aplicación, la estructura permite agregarle variables y diferentes cantidades de datos sin perder las codificaciones ni el orden de los reactivos.

Muchas veces al departamento se le solicitan datos de manera muy específica por lo que nos hemos visto en la necesidad de juntar reactivos de las diferentes encuestas que aquí se manejan para poder obtener la información, se procesan datos a lo largo del tiempo y se conjunta la información en reportes especiales los cuales son entregados a las instancias correspondientes.

En este sentido he contribuido con el departamento en el diseño y procesamiento de las bases de captura y la presentación de los datos cuando llegan solicitudes de información específica. Se han realizados análisis longitudinales de cohortes generacionales específicas realizando comparativas de los resultados obtenidos en la encuesta de salida, egresado 1, 3y 5 años y opinión de empleadores (en caso de contar con este estudio), así como elaboración de índices simples y compuestos que permitan conocer el nivel de satisfacción de los egresados y empleadores con respecto a la formación obtenida en la UAEM.

Cabe resaltar que todos los datos que se recolectan durante las aplicaciones quedan al resguardo del DEE, las Unidades Académicas no se quedan con ninguna base de datos o encuestas, todas son almacenadas y procesadas por el departamento con base a la Ley de Información Pública, Estadística y Protección de Datos Personales y el Aviso de Privacidad de la UAEM.

6.10 Generación de informes de resultados

Los datos analizados para las 4 encuestas son utilizados para generar informes los cuales son entregados a las Unidades Académicas, al Departamento de Estudios de Licenciatura y al Departamento de Innovación Educativa, esto según sea el caso de reestructuración curricular o evaluación de la calidad.

En ellos se encuentran las características descriptivas de las diferentes variables del instrumento, así como la cobertura del levantamiento.

A continuación, se presenta una breve descripción de los informes:

Tabla 5

Descripción de los informes

Tipo de encuesta	Apartados
Evaluación del Desempeño en el Empleo	Características de la empresa Vinculación de la institución con la UAEM Requisitos y condiciones de contratación Capacitación del personal Satisfacción con el desempeño profesional de los egresados
Evaluación del desempeño en Prácticas profesionales y Servicio Social.	Características de la empresa Vinculación de la institución con la UAEM Requisitos y condiciones de contratación Capacitación del personal Satisfacción con el desempeño profesional de los Estudiantes
Evaluación del desempeño en el posgrado	Características del posgrado Requisitos y condiciones de ingreso Satisfacción con el desempeño de los estudiantes
Encuesta de Opinión General	Características de la empresa Vinculación de la institución con la UAEM Requisitos y condiciones de contratación Valoración de competencias y perfil ideal del puesto

Fuente: UAEM (2020)

6.11 Aportaciones a los procesos de los otros programas

6.11.1 Programa de seguimiento a egresos

Como se menciona con anterioridad no todos los egresados se insertan directamente al mundo laboral algunos optan por ingresar a un posgrado y otros deciden ser emprendedores o trabajar por su cuenta, ante estas situaciones y después de una valoración sobre los perfiles de egreso de las Licenciaturas que se ofertan en la UAEM se decide agregarle a la encuesta de trayectoria de egreso dos secciones nuevas “*Sección emprendedurismo/autoempleo*” y “*actualización y otros estudios*” la primera con la finalidad de obtener información acerca de aquellos egresados que son propietario/socios o trabajadores independientes, cual es el motivo que los llevo a tomar esa actividad laboral y si recibieron algún tipo de apoyo por parte de la Universidad para para emprender o autoemplearse, la segunda sección tiene como objetivo conocer el nivel de posgrado que cursa el egresado, lugar y nombre del programa. Los datos que se obtienen en estas partes de la encuesta son retomados al momento de construir el informe de vinculación con empleadores, ya que forman parte del mundo del trabajo.

Para poder realizar estas modificaciones al instrumento tuvo que realizar revisión documental bibliográfica acerca del mundo laboral en los Universitarios, las nuevas tendencias de mercado, así como el discurso de algunos autores y organizaciones sobre los nuevos retos a los cuales se enfrentan los universitarios al culminar sus estudios y poner en práctica sus estudios realizados.

7 Análisis y resultados

7.1 Resultados

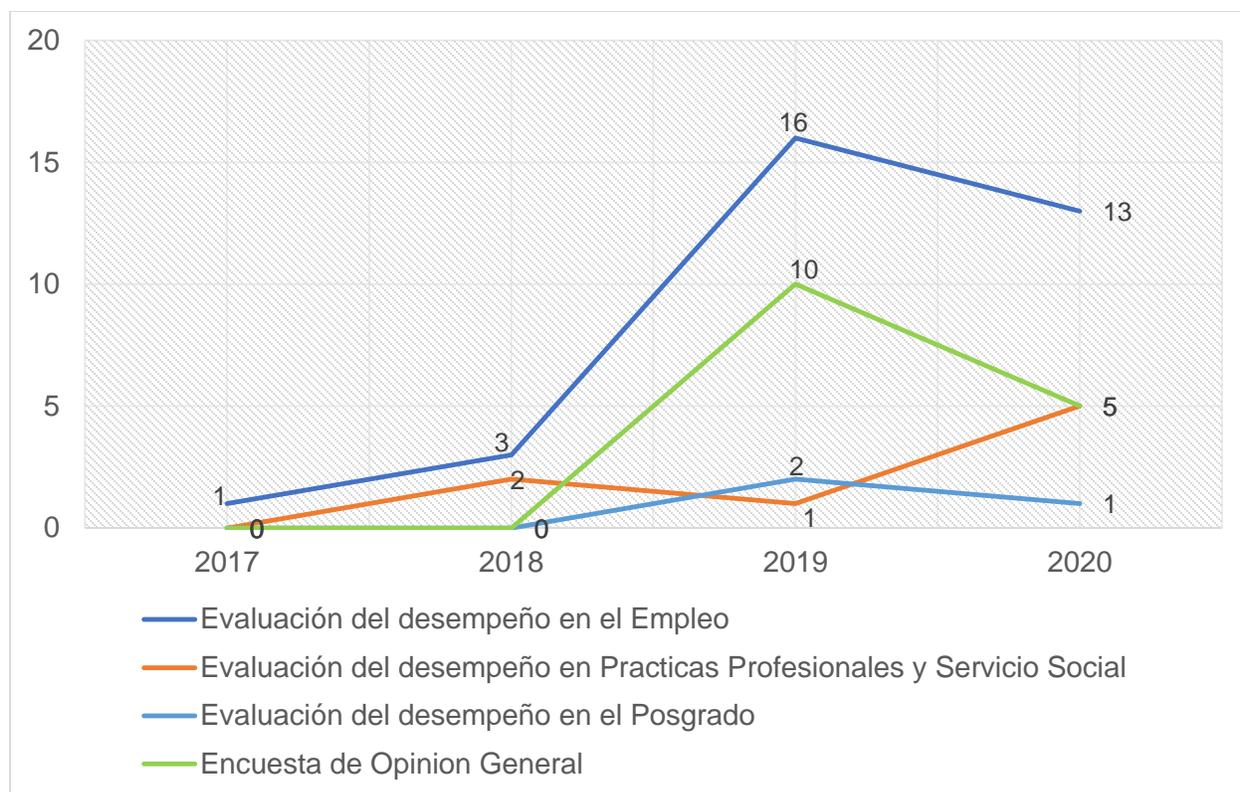
Como se ha indicado con anterioridad a mi llegada al departamento solo se contaban con dos instrumentos de empleadores los cuales ya habían realizado sus respectivos estudios pilotos, actualmente se tiene una batería de instrumentos, la cual ha permitido recabar información necesaria para la retroalimentación de diversos procesos académicos, como el

rediseño curricular, evaluaciones y acreditaciones CIEES y COPAES, información QS Ranking entre otras. Es importante mencionar que cada uno de los instrumentos tienen su fundamentación en la construcción de ítems a partir de los requerimientos para la rendición de cuentas como la autoevaluación del Programa de Fortalecimiento a la Excelencia Educativa (PROFEXCE) (programa coordinado por la SEP que fomenta la mejora continua de los programas educativos y servicios académicos que ofrecen las IES mediante procesos de planeación participativa) así como para generar información para la toma de decisiones y fundamentación del rediseño curricular, además de que esto permite evidenciar lo anterior ante los organismos evaluadores y además en otras necesidades específicas de los planes de estudio y/o las unidades académicas, se consultaron las encuestas realizadas por otras Instituciones educativas de educación superior. Posteriormente se llevó a cabo un estudio piloto de cada uno de los instrumentos para verificar la confiabilidad y validez de cada uno, así como la detección de las mejores estrategias de vinculación con los empleadores de acuerdo a cada uno de los escenarios.

Con relación a las metas antes señaladas, es preciso resaltar que el área de planeación de la UAEM se ha dado a la tarea de implementar mecanismos de seguimiento al cumplimiento de las mismas, mediante el sistema denominado Módulo de Indicadores Educativos y de Gestión (MIEG) en el cual, a febrero de 2021 el DEE ha reportado que en el caso de los estudios de empleadores ya se ha rebasado la meta de 40% encontrándose actualmente en un avance de 62% con base a los programas evaluables.

Figura 4

Relación de la aplicación de encuestas del 2017 al 2020



Fuente: Departamento de Evaluación Educativa UAEM. Elaboración propia

Al 2020, ocho Planes de Estudio han aplicado el instrumento de Prácticas y Servicio Social a sus empleadores de escenarios, lo que les ha permitido conocer la satisfacción de los empleadores con el desempeño académico de los estudiantes, las características de la empresa, sus formas de vinculación de las organizaciones con la Universidad, los requisitos y condiciones de la contratación, necesidades de capacitación y finalmente, observaciones de mejora para el Plan de Estudios.

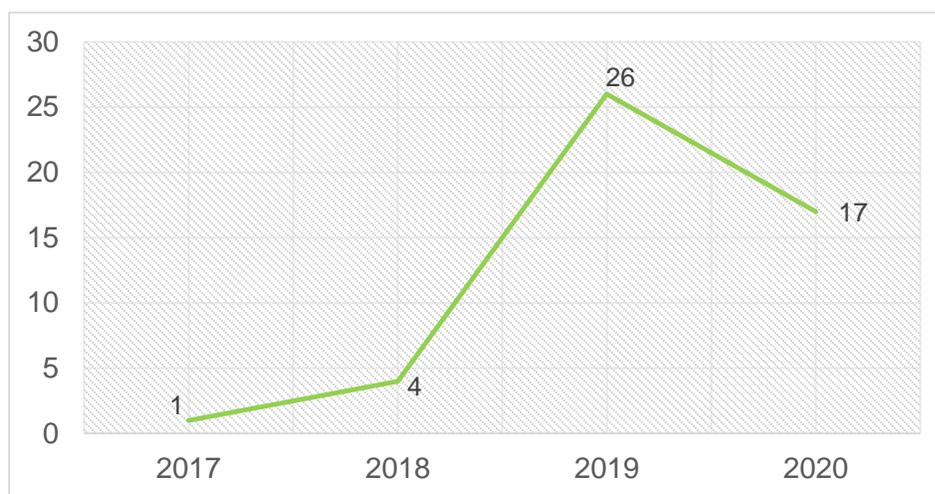
Por otro lado 15 Planes de estudio han aplicado la encuesta de Opinión General, lo que les ha permitido identificar los perfiles requeridos en cuanto a competencias y habilidades, de futuros empleadores respecto a algún PE en específico.

Del 2017 al 2020, 33 PE han aplicado el instrumento de Evaluación del Desempeño en el Empleo lo que ha permitido conocer la valoración que el empleador asigna al desempeño profesional del egresado a quien supervisa o emplea (perfil requerido vs perfil desempeñado);

Y tres PE han aplicado en su momento la encuesta de Evaluación del Desempeño en el Posgrado, permitiendo así valorar el desempeño en cuanto la aplicación y generación de conocimientos del egresado.

Figura 5

Cantidad de Planes de Estudios que han realizado vinculación con empleadores (2017-2020)



Fuente: Departamento de Evaluación Educativa UAEM. Elaboración propia

Como se muestra en la figura anterior, a lo largo del tiempo se ha logrado que aumente la cantidad de PE que realizan una vinculación con empleadores, siendo en el año 2019 cuando se registró la mayor cantidad de campañas.

En las siguientes tablas se muestra la relación de los estudios de empleadores que se han desarrollado desde el 2018 al 2020:

Tabla 6

Estudios de empleadores 2018

No	Unidad Académica	Plan de Estudios	Tipo de estudio de empleadores	Empleadores encuestados
1	Facultad de Arquitectura	Lic. En Arquitectura	-Estudio de empleadores	64
2	Facultad de Artes	Lic. En Artes	-Estudio de empleadores	45

3	Facultad de Ciencias del Deporte	Lic. Ciencias Aplicadas al Deporte	-Estudio de empleadores	8
4	Facultad de Derecho y Ciencias Sociales	Lic. En Ciencias Políticas	-Estudio de empleadores	9
5	Facultad de Estudios Sociales	Lic. En Trabajo Social	-Estudio de Prácticas y Servicio Social.	25

Fuente: Departamento de Evaluación Educativa UAEM

Tabla 7

Estudios de empleadores 2019

No	Unidad Académica	Plan de Estudios	Tipo de estudio de empleadores	Empleadores encuestados
1	Escuela de Estudios Superiores de Jonacatepec	Lic. En Docencia	-Estudio de empleadores	18
2	Facultad de Ciencias Agropecuarias	Ingeniería Hortícola Ingeniería en Desarrollo Rural	-Opinión General	25
3	Facultad de Ciencias Aplicadas al Deporte	Lic. En Ciencias Aplicadas al Deporte	-Estudio de empleadores	22
4	Escuela de Estudios Superiores de Atlatlahucan	Licenciatura en Derecho	-Estudio de empleadores	17
5	Facultad de Enfermería	Lic. En Enfermería	-Opinión General	12
6	Facultad de Ciencias Químicas e Ingenierías	Lic. En Químico Industrial	-Estudio de empleadores	47
7	Facultad de Medicina	Lic. En Médico Cirujano	-Estudio de empleadores -Posgrado	96
8	Facultad de Psicología	Lic. En Psicología	-Estudio de empleadores -Posgrado	65

9	Instituto de Investigación En Ciencias Básicas y Aplicadas	Lic. En Ciencias: con área terminal Bioquímica y Biología Molecular	-Posgrado	14
10	Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales	Lic. En Historia	-Estudio de empleadores	8
		Lic. En Economía	-Estudio de empleadores	14
11	Facultad de Contaduría Administración e Informática	Lic. En Contador Público (Sistema de Educación Abierta y a Distancia)	-Estudio de empleadores	16
		Lic. En Administración (Sistema de Educación Abierta y a Distancia)	-Estudio de empleadores	17
12	Facultad de Nutrición	Lic. En Nutrición	Estudios de prácticas y Servicio Social	50
13	Facultad de Turismo	Lic. En Turismo	-Estudio de empleadores	18
14	Facultad de Estudios Superiores de Cuautla	Lic. En Economía	-Estudio de empleadores	50
		Lic. En Sociología	-Opinión general	53

Fuente: Departamento de Evaluación Educativa UAEM

Tabla 8

Estudios de empleadores 2020

No	Unidad Académica	Plan de Estudios	Tipo de estudio de empleadores	Empleadores encuestados
1	Instituto de Investigación en Ciencias Básicas y Aplicadas	Lic. En Tecnología	-Estudio de empleadores	4
		Lic. En Diseño molecular y Nanoquímica	-Posgrado	4

	Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales	Lic. En Letras Hispánicas	-Estudio de empleadores -Posgrado	11
2		Lic. En Filosofía	-Estudio de empleadores	5
		Lic. En Antropología Social	-Estudio de empleadores	13
3	Facultad de Derecho y Ciencias Sociales	Lic. En Derecho (modalidad virtual)	-Estudio de empleadores	7
		Licenciatura en Derecho	-Estudio de empleadores	34
4	Escuela de Estudios Superiores de Xalostoc	Ing. En Química	-Opinión General	14
	Facultad de Ciencias Químicas e Ingenierías		-Opinión General	8
5			-Opinión General	26
			-Estudio de Prácticas y Servicio Social.	22
		Lic. En Docencia	-Estudio de empleadores	14
6	Instituto de Ciencias de la Educación	Lic. En Ciencias de la Educación	-Estudio de empleadores	17
		Lic. En Enseñanza del Inglés	-Estudio de empleadores	13
		Lic. En Educación Física	-Estudio de empleadores	10
		Lic. En Comunicación y Tecnología Educativa	-Estudio de empleadores	12
		Lic. En Contador Público	-Opinión General	20
7	Escuela de Estudios Superiores de Jojutla		-Estudio de empleadores	30
		Lic. En Administración	-Opinión General	28
			-Estudio de empleadores	20

Fuente: Departamento de Evaluación Educativa UAEM

Como se mencionó anteriormente, al momento de mi llegada al DEE apenas se estaba implementando de manera oficial el programa de seguimiento a egresados y empleadores y

actualmente se ha logrado consolidar la operatividad de los procesos lo que ha permitido cumplir con los objetivos establecidos en el PIDE (UAEM,2018).

Si bien, aún no se tiene un documento oficial avalado por Consejo Universitario, como bien se estableció al principio de este trabajo se encuentran en desarrollo y muestra un avance considerable, tanto es así que, la metodología para su operatividad (en el cual se detalla en el apartados anteriores) ha permitido la vinculación hasta el 2020 con 1005 empleadores de distintos Planes de Estudio de la UAEM, datos los cuales han sido entregados a sus respectivas Unidades Académicas, así como con los departamentos de Estudios de Licenciatura e Innovación Educativa para ser utilizados en beneficio de la institución, la calidad educativa, estudiantes y egresados de la Universidad.

7.2 Conclusiones

La experiencia de haber contribuido en el programa de seguimiento a egresados y empleadores de la UAEM, ha brindado la oportunidad de aplicar constantemente los conocimientos adquiridos a lo largo de la licenciatura en Psicología, principalmente en materia de planeación educativa, desarrollo de perfiles de puesto y metodología de la investigación y diseño de instrumentos en el ámbito educativo y complementarlos con los conocimientos adquiridos en el DEE.

El que mi desempeño aquí, esté relacionado con mi carrera me ha permitido adquirir nuevos conocimientos, así como enriquecer y perfeccionar aquellos con los que ya contaba (adquiridos en la licenciatura). A través de las revisiones documentales aprendí sobre políticas educativas en materia de Educación Superior relacionadas a calidad educativa, y sobre la legislación Universitaria.

También se abordaron temas relacionados a la inserción Universitaria al mundo laboral una vez concluido sus estudios como lo es el autoempleo, emprendedurismo y Posgrado, permitiendo así darle seguimiento a la trayectoria laboral del egresado.

Los programas que se llevan a cabo en el DEE tiene relación directa con el tema de rediseño curricular e innovación educativa, ya que como se comentó anteriormente los estudios de egresados y empleadores son unas de las estrategias utilizadas para retroalimentar los programas educativos y el conocer el desempeño de los egresados en el mercado laboral permite tener indicadores para la pertinencia de los Planes de Estudio (Fresán, 1998), por lo que el poder contribuir con la elaboración, implementación y operatividad de estos dos programas me ha permitido obtener conocimientos respecto a la planeación educativa a nivel universitario.

Es a través del diseño y rediseño de los instrumentos de medición que se utilizan en el departamento que he podido desarrollar ampliamente mis conocimientos estadísticos y metodológicos en investigación que aprendí en la carrera, por otra parte, a través de diversos cursos que se me brindaron en el Departamento como lo fue el de *“Construcción de bases de datos, tratamiento de información y presentación interactiva de resultados de seguimiento a egresados y/o empleadores”* y *“Metodología para la evaluación del impacto de la tutoría desde la percepción del estudiante”* impartidos por la ANUIES logré ampliar mis conocimientos sobre el tema y aprender a construir índices simples y compuestos que permiten obtener a través de la unión de distintas variables información específica más detallada.

En el DEE se manejan bases de datos de hasta 10 mil estudiantes, por lo que me ha permitido aprender acerca del manejo, análisis y procesamiento de bases de datos “grandes” en comparación con los que se manejaban en la licenciatura, lo que me ha generado experiencia en metodología de investigación cuantitativa y estadística tanto paramétrica como no paramétrica según sea el caso. Ya que, en ocasiones apoyamos a las Unidades Académicas en sus encuentros con egresados y empleadores no solo se manejan datos cuantitativos sino también cualitativos por medio de las participaciones de los actores involucrados, lo que me ha permitido obtener experiencia en el manejo y procesamiento de

este tipo de datos y poder conjuntarlos con los datos cualitativos a la hora de realizar la elaboración de informes.

Los informes que aquí se realizan son de tipo Institucional, por lo que la integración, sistematización y presentación de información es totalmente distinta a la aprendida durante la licenciatura, poder apoyar en este proceso tuve que familiarizarme con esta forma de presentación de resultados a través de la revisión documental y capacitaciones por parte de la jefatura del departamento, así como temas de acerca de las leyes de protección de datos, avisos de privacidad y transparencia.

Durante mi estancia en el departamento he aprendido a diagnosticar, planificar, seleccionar y evaluar estrategias para la calidad educativa y que estas a su vez permitan la pronta inserción de los egresados al mundo laboral. La información que hasta el momento nos han proporcionado los empleadores a lo largo de las campañas de vinculación han contribuido a que los egresados puedan contar con los conocimientos y habilidades necesarios que demanda el mundo laboral.

He aprendido que la Psicología es una disciplina con muchas posibilidades de aplicación y que el impacto que podemos lograr mediante intervenciones profesionales es de beneficio para el entorno organizacional en el que estamos insertos.

7.3 Recomendaciones

Debido a la experiencia que he obtenido en el DEE, me permito exponer las siguientes recomendaciones, con la finalidad de contribuir en la mejora de actividades y de procesos que se desarrollan día con día.

1. Mejorar el proceso de vinculación con los egresados y empleadores a nivel Unidad Académica, ya que en muchas ocasiones esto es una limitante en el levantamiento de datos, ya que no hay una cultura de la vinculación con ellos, lo que hace que no se

logren las muestras mínimas establecidas en el programa de seguimiento a egresados de la UAEM y/o que las campañas de vinculación sean muy largas y tardadas.

2. Mejorar la vinculación con egresados y empleadores a nivel Institucional, ya que en ocasiones se tienen que realizar actividades con ellos como el levantamiento de datos que se necesitan para reportar al QS World University Rankings, el cual es una ordenación anual de más de 800 universidades que clasifica de manera sectorial y regional a las Universidades según su rendimiento o las evaluaciones CIEES y COPAES en donde no se tiene mucha participación por parte del empleador debido a que no se han generado las estrategias pertinentes para mantener una estrecha relación con ellos, más allá de la aplicación de encuestas.
3. Generar estrategias flexibles de vinculación con los actores involucrados en la calidad y pertinencia educativa, que puedas dar respuesta a las situaciones o limitantes que se van presentado de manera externa a la organización, como lo fue el caso de la emergencia sanitaria que origino el COVID-19, ya que al no poder acudir a los centros de trabajo y/o posgrado y no poder organizar eventos presenciales, algunos procesos se vieron limitados para poder realizar la vinculación.
4. Optimizar la elaboración de informes a nivel departamental, ya que algunos siguen siendo muy extensos y la manera en la que se integran y redactan permiten que se comentan errores que afectan los datos que en ellos se presentan.
5. Continuar capacitando al equipo que colabora en el departamento para lograr mejorar el manejo de información y emigrar hacia la generación de informes por índices más complejos y superar los informes transversales hacia informes longitudinales.
6. Capacitación sobre el manejo y análisis de datos cualitativos, ya que en algunas ocasiones el procesamiento de esta información obtenida es limitado por la falta de experiencia en el manejo de este tipo de información.

8. Referencias bibliográficas

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2003). *Esquema básico para el estudio de egresados*. ANUIES.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1998). *Conferencia mundial sobre la educación superior. La educación en el Siglo XX*. UNESCO.

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación. *La Educación Superior en el Siglo XXI*. http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista113_S5A2ES.pdf

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2018). *Visión y acción 2030 Propuesta de la ANUIES para renovar la educación superior en México*. http://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/VISION_Y_ACCION_2030.pdf

Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior. *Metodología 2018 para la evaluación y acreditación de programas educativos*. <https://www.ciees.edu.mx/documentos/presentacion-metodologia-CIEES-2018.pdf>

Consejo para la Acreditación de la Educación Superior. (30 de marzo 2021). *Origen de COPAES*. <https://www.copaes.org/copaes.html>

Consejo para la Acreditación de la Educación Superior A.C. *Marco General de Referencia para los Procesos de Acreditación de Programas Académicos de Tipo Superior*. <https://www.copaes.org/descargas.html>

Damian Simón, J., Montes Pauda, E., & Arellano Mont, L. J. (1 de Julio de 2010). *Los estudios de opinión de empleadores, estrategia para elevar la calidad de la Educación Superior no Universitaria*. <https://revistas.uam.es/reice/article/view/5338>

Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa. (2020). *Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional 2019-2020*.

https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2019_2020_bolsillo.pdf

Federación, D. O. (15 de Mayo de 2019). Reforma de los artículos 3o., 31 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia educativa.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5560457&fecha=15/05/2019#:~:text=q%20uedar%20como%20sigue%3A-,Articulo%203o.,tiene%20derecho%20a%20la%20educaci%C3%B3n.&text=La%20educaci%C3%B3n%20inicial%20preescolar%20primaria%20y%20secundaria%20conforman%20la

Federal, P. E. (12 de Julio de 2019). *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*.

<https://presidente.gob.mx/plan-nacional-de-desarrollo-2019-2024/>

Fresán Orozco, M. (1998). *Esquema básico para estudios de egresados*. ANUIES.

García, C. (2010). *Seguimiento de Egresados. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

García, O. C. (Agosto de 2020). *Presentación de Universidades para el Bienestar*.

<https://ubbj.gob.mx/Documentos>

Geografía, I. N. (2020). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado el 30 de marzo de 2021 de

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

- Jiménez Bedoya, D. P. y Rendón Peláez, J. C. (2017). Análisis de la pertinencia social del programa de psicología de la Institución Universitaria de Envigado. *Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas*, 11(18). <https://doi.org/10.25057/21452776.876>
- Márquez Jiménez, A. (2011). *La relación entre educación superior y el mercado de trabajo en México*. <http://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/2011-e-la-relacion-entre-educacion-superior-y-mercado-de-trabajo-en-mexico-una-breve-contextualizacion.pdf>
- Mijangos Castillo, M., Martínez Albarrán, D. y Martínez Morales, E. (2016). *Estudio de empleadores: opinión sobre desempeño profesional y vinculación con el sector productivo de egresados de la Lic. en Enfermería de la UAEM*. https://www.researchgate.net/publication/296198613_ESTUDIO_DE_EMPLEADORES_OPINION_SOBRE_DESEMPEÑO_PROFESIONAL_Y_VINCULACION_CON_EL_SECTOR_PRODUCTIVO_DE_EGRESADOS_DE_LA_LIC_EN_ENFERMERIA_DE_LA_UAEM
- Misas Arango, G. (2004). *La educación superior en Colombia. Análisis y estrategias para su desarrollo*. Universidad Nacional de Colombia.
- Navarro Cendejas, J. (2017). Educación superior y trabajo: hacia la construcción de un sistema de información sobre egresados. *Revista Dialogos sobre la educación* (14). <https://doi.org/10.32870/dse.v0i14.218>
- Ocampo Botello, F., Camarena Gallardo, P. y De Luna Caballero, R. (2011). Los desafíos de las instituciones de educación superior de México en la sociedad del conocimiento. *Revista Innovación Educativa*, 11(57) 207-212. <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179422350022.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Trabajo Decente y Juventud en América Latina: *Políticas para la acción*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2017). *Panorama de la educación 2017*. <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/EAG2017CN-Mexico-Spanish.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (14 de Diciembre de 2019). *Educación superior en México: Resultados y relevancia para el mercado laboral*. Recuperado el 20 de marzo de 2021 de <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/a93ed2b7-es/index.html?itemId=/content/publication/a93ed2b7-es>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (9 de Enero de 2020). *Los Desafíos y Oportunidades de la Educación Superior en México*. <https://www.oecd.org/about/secretary-general/challenges-and-opportunities-of-higher-education-in-mexico-january-2020-sp.htm>
- QS World University Rankings. (junio 2020). *QS World University Rankings*. <https://rank.uva.es/ranking/qs/>
- Salas Durazo, I. A. y Murillo García, F. (2013). Los profesionistas universitarios el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías. *Revista de la Educación Superior*, 53(165), 63-81. <https://www.redalyc.org/pdf/604/60428314004.pdf>
- Sánchez Jiménez, A. (19 de Agosto de 2018). *Reconoce Anuies rezago en cobertura educativa a nivel superior*. La Jornada. <https://www.jornada.com.mx/2018/08/19/sociedad/029n2soc>

Secretaría de Educación Pública. (2020). *Programa Sectorial de Educación 2020-2024*.

Secretaría de Educación Pública.

Superior, A. N. (2019). *Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación*

Superior. Acerca de la ANUIES. <http://www.anui.es.mx/anui.es/acerca-de-la-anui.es>

Tabasco, U. J. (2004). *Programa Institucional de seguimiento de egresados y opinión de empleadores*.

http://www.archivos.ujat.mx/dese/departamentos/superacion_docente/PROGRAMA%20INSTITUCIONAL%20DE%20SEGUIMIENTO%20DE%20EGRESA.pdf

Toranzos, L. (1996). Evaluación y calidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, (10), 63-78.

<https://doi.org/10.35362/rie1001167>

Tuirán, R. (2012). *Haberes y deberes de la educación en México*. Universidad Autónoma de Sinaloa.

Universidad Autónoma de Tamaulipas. (s.f.). *Estudio de opinión de empleadores Lic. Medicina Veterinaria y Zootecnia*. Universidad Autónoma de Tamaulipas.

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2021). *Dirección de Educación Superior*.

Secretaría Académica. <http://academica.uaem.mx/educacion-superior/>

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (28 de Septiembre de 2010). *Modelo*

Universitario. Adolfo Menéndez Samará. <https://www.uaem.mx/vida-universitaria/identidad-universitaria/modelo-universitario.php>

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2017). *Encuesta Evaluación del Desempeño en el Empleo*. Departamento de Evaluación Educativa. UAEM

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2017). *Lineamientos de diseño y reestructuración curricular*. UAEM.

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2017). *Programa de Seguimiento a Egresados Nivel Superior*. Departamento de Evaluación Educativa.UAEM

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2018). *Encuesta de Evaluación del Desempeño en el Empleo*. Departamento de Evaluación Educativa. UAEM

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2018). *Plan Institucional de Desarrollo 2018-2023*.<http://pide.uaem.mx/>

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2020). *Departamento de Evaluación Educativa*. Secretaría Académica: http://trayectoriasinfo.uaem.mx:8080/trayectorias_info/index.jsp

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2021). *Encuesta de valuación del desempeño en Practicas Profesionales y Servicio Social*. Departamento de Evaluación Educativa. UAEM

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2021). *Encuesta Evaluación del desempeño en el posgrado*. Departamento de Evaluación Educativa. UAEM

Valencia Gutiérrez, C., Alonzo Rivera, D. L., & Moguel Marín, S. F. (2015). Estudio de egresados, un indicador de pertinencia y calidad. Estudio de caso. *Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(11), 129-145.
<https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/152>

Cuernavaca, Mor., 11 de Junio de 2021.
OFICIO: 00251/00/2021 FPSIC-DOC

DRA. NORMA BETANZOS DÍAZ
DIRECTORA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DE LA U.A.E.M.
P R E S E N T E

Por este medio, le informar a usted el dictamen de los votos aprobatorios de la Memoria de Trabajo titulada: **“Experiencia profesional en el programa de seguimiento a egresados y empleadores de una Institución de Educación Superior”** trabajo que presenta la egresada C. **JESSICA RODRÍGUEZ PALACIOS** para obtener el grado de **Lic. en Psicología** ya que reúne los requisitos solicitados.

Sirva lo anterior para que dicho dictamen permita realizar los trámites correspondientes para la presentación de su examen de grado.

ATENTAMENTE:

VOTOS APROBATORIOS	
COMISIÓN REVISORA	APROBADO
LIC. VERÓNICA JIMÉNEZ GARCÍA	
DR. SERGIO SEDANO JIMÉNEZ	
MTRA. JESSICA SEGURA OCAMPO	
MTRA. ALISMA MONROY CASTILLO	
MTRA. MARCELA LÓPEZ ARIZMENDI	

Sin más por el momento, le envío un cordial saludo.

C.i.p. Archivo



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

JESSICA SEGURA OCAMPO | Fecha:2021-06-11 12:11:09 | Firmante

DC48/SWfB/waCmxS76vP98wUzGtKh6upKjB4yFLMZ/zhyCQhFKPNicDg8LXu0WJpKeXBfz1TxlC445fef5kjOko0vkcro63JmnmOpScSFuTlzbA62gxErfguQcPWF0onxJQP0GDj54UriH1+KlZjtepziFVHQpi55OVfuFHVRScmEBGZ1eqqnUkfJw8oO6cvoOV+gcSUpqhs0tn9KsqNoBS76Y5g118ntN3LZr21UcUIGxFDirPeAuGSSx0rWSshquZAvdZnscvHiDf6o1KF0N4CzH8bOLQEpPgEysiu8Jxxzb2glM6tLOIDKkqDI4qTVZaqW2/6qECv8a3mFA==

MARCELA LOPEZ ARIZMENDI | Fecha:2021-06-11 16:16:14 | Firmante

VN/VoA1t+pbqXPSx05JzNL0I0N2xfOKPX8U14WhhoCgry1+666wUBTabBD6u6uX+xOZ7RbUz9eE6BEPae6IKL9Y6oUzKjYz3lrkO7qAzcgV+6CDBetlBo++E00pn3iaXCGfH35GFRlqKpr0feoPOYz2TYkXja/r0P7elBdWBTcLUHIS8fs02OSz4XjhMUyBe3YVbzliamPoQwmtZ3ZllrnOzhDfEg3s4BFq7ayax6XhUNej4ePLM7lJVJhpZtPiZWtBRsUXxdhYUDeq7sAl eluJ1IT8pQrb2RelubbtBmXuLnGZu6iGIUs7URgx96NqSMNZG5mrS1bxSJ7EsGGIRQ==

ALISMA MONROY CASTILLO | Fecha:2021-06-14 12:48:29 | Firmante

BhZWFHF1931MsNlqm/xl3i9dELYclcPHpBjDnwA24ZeRc7rhgb5T+433h4Kt07y9gKi2P6i+GHxpSmsrXVb3R1sVvUO9qpWv3aXXssBRQvTxwS3kjDMYgMUpJpQlNhA9KP9rttYfNrpnOVJmk/fR7tHeUQafdrG35h/FGE2W6jXpaso2+lqcUpUDdRoQvkFNqGuk78U5h5p3llPwT8gGwEU+yIDYZExVIHMM01o9hATziDbd8gqAL5vMJ4kt4qR3meKS1sagarfXH4xboEKJZYGbZ3PvoFO5PO1f1tEbTQxAgqjWOCgBDRSS0+9MM6jN5JoTvLc/POWkEnQI0i0NmWA==

SERGIO SEDANO JIMENEZ | Fecha:2021-06-16 13:58:40 | Firmante

N59LO4568n3Nu2rGWO6XmC4sy88BrEwkP6N+FnZJJ0LVi+aoabrPRhjqnaNySxqABAj3RiralAeO/Arsnv8F7pwbHnddD82Mdx6Bkn4gdYoTyTBJg77dKbEDflxvgrxexmT7c+2g1LqYO3bnJp4F0HBC+7rB9wgJv3u+Ge7I2P5iwtKkpUuar0A6EFTuC6Hut5Ziqg16XKMJ1MhRFviGrlb8a6z0J9GM19l2pJ2zJc949GX8wa5rHfj5hv9SvzTX95ep7vMiRonPWzkJWz2wpHS31nbzpdN1F8IAhruOmDK7fuZTFQc+KN1xpoRGYa4MQuc2bkHGK2jEOEMyleQ==

VERONICA JIMENEZ GARCIA | Fecha:2021-06-17 19:19:02 | Firmante

jorB1PVQzrpWTQVHXZ/aU8Am+ofa11PK+0ChtUmDH+K1JnoTAqOcenjvLqKfcbEq6fKbsPnVn19k7CHkbMPus/pZ0w8KYo5pMxP6ekyIjhpfr+2Mj8hCQz0et4wR5BZzZKvMrDrtIX8ZS8UAxdsX7lxbKnM8qVD0M+wkUbyL/aQj9XkVJ5IYty3H02mJ+ZXTgF228tO8IEbYrorhcRdTk9kXG4Z1p9DcfSnYdXb9skfBHMZOimHCPnR9PIZ3VPjFgGvkSQfurPthor9VDZ6DH9r0OepEfJvjl6Mc0AtMU+udsBNupM6POJY70IEgaj+aWQAhdqOfXGs+SK+zwIcE2A==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



t7akDW

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/jX15FJ6KenKE48AAYSApiOK4E9zqnq0H>

