

## EL PROCESO DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS DESDE LA VISIÓN DE LOS EMPLEADORES

C. García Ancira<sup>1</sup>  
C. E. Luna Mata<sup>2</sup>  
I. M. Salinas Reyna<sup>3</sup>

### RESUMEN

Las exigencias educativas de la actualidad piden de las instituciones de educación superior (IES) más responsabilidad sobre la labor educativa efectuada. Por lo anterior, una medida del éxito de las IES, es la evaluación de la situación laboral y el compromiso social de sus egresados. El seguimiento de egresados es una metodología de evaluación que es útil para mejorar y actualizar los planes y programas de estudios. En particular la relación con los empleadores se convierte en una vinculación fundamental para conocer la situación laboral de los egresados. Este trabajo busca conocer la visión de los empleadores sobre el proceso de seguimiento de egresados (PSE). Para ello, se realizó un taller con empleadores en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Autónoma de Nuevo León. En dicha actividad se emplearon técnicas grupales e individuales para conocer la opinión de los empleadores acerca de qué aspectos positivos y sugerencias se observan en el PSE. Además se definieron los roles de los actores involucrados en el proceso. La valoración mediante el taller con empleadores permitió obtener valiosas recomendaciones para caracterizar el proceso, así como distintas estrategias de implementación.

### ANTECEDENTES

#### Responsabilidad sobre la labor educativa efectuada

El papel de las universidades es fundamental en la formación de recursos humanos idóneos que cubran la demanda global del mercado de factores productivos. Esta realidad ha suscitado estrategias en la gestión de instituciones educativas que permitan cuantificar el impacto de los programas educativos (PE) en la sociedad.

Dichas exigencias requieren de una gestión que sea responsable sobre su labor educativa efectuada: “Una gestión educativa debe ser descentralizada, flexible, que fortalezca espacios de participación, comunicación y reflexivos para la toma de decisiones que coadyuven a rediseños de procesos y a la auto evaluación que propicie un cambio institucional.” (García Ancira, 2014).

#### El éxito de las IES según la situación laboral y el compromiso social de sus egresados

La búsqueda de la internacionalización de los programas educativos es una muestra de que la Educación Superior en México se encuentra en un escenario de competencia global. Por lo anterior, de acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), es necesario desarrollar nuevos procesos para las instituciones de educación superior (IES) en México, en los cuales se estudie el impacto social de los egresados. (ANUIES, 1998).

Para medir dicho impacto, se debe hacer énfasis en el fortalecimiento de la vinculación universidad-empleador-sociedad, en la cual se establece la relación entre el mundo laboral y la educación superior. En este sentido se enfrenta el desafío de fortalecer los

<sup>1</sup> Subdirectora de Responsabilidad Social. Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica. Universidad Autónoma de Nuevo León. [claudia.garciaa@uanl.mx](mailto:claudia.garciaa@uanl.mx).

<sup>2</sup> Coordinadora de la Bolsa de Trabajo y Seguimiento de Egresados. Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica. Universidad Autónoma de Nuevo León. [claudia.lunam@uanl.mx](mailto:claudia.lunam@uanl.mx).

<sup>3</sup> Estudiante de posgrado y administrativo del Seguimiento de Egresados. Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica. Universidad Autónoma de Nuevo León. [idalia.salinasr@uanl.mx](mailto:idalia.salinasr@uanl.mx).

objetivos fundamentales y encontrar un equilibrio entre responder a demandas del empleador o adelantarse, y descubrir anticipadamente el mundo futuro del trabajo que probablemente se sustentará más en el autoempleo. (ANUIES, 1998).

De aquí que las universidades en busca de equidad, calidad y el éxito deben desarrollar modelos flexibles, que permitan asegurar que el conocimiento adquirido, la experiencia laboral, la valoración de habilidades, competencias de los egresados, la certificación de estudios parciales, el reconocimiento en el ámbito nacional y mundial de sus egresados, así como la satisfacción de los mismos. (García Ancira, 2014).

Por lo anterior, los estudios de egresados se convierten en un aspecto a tomar en cuenta para perfeccionar la calidad educativa de las universidades. Giovanna Valenti y Gonzalo Varela lo expresan así: “hoy en día en lo referente a los objetivos perseguidos por las IES a través de los estudios de seguimiento de egresados, se pueden concluir que reconocen la utilidad de estas investigaciones porque generan información sobre la situación laboral y la trayectoria profesional de los egresados y sirven para apoyar el diseño y la revisión de los planes y programas de estudio sobre la base de la opinión que ellos externan”. (Valenti; Varela, 2003).

### **El seguimiento de egresados, una metodología de evaluación para mejorar y actualizar los planes y programas de estudios**

La gestión académica tiene su centro en las tareas de diseño, desarrollo y evaluación de los programas educativos. “Teniendo como dinamizador principal a la comunidad académica cuyos aportes son conocimientos, experiencias, innovaciones o investigaciones por parte de diferentes agentes educativos que contribuyen al desarrollo y al mejoramiento de la institución para lograr su visión.” (Rodríguez Castellanos, Araujo de la Mata, & Urrutia Gutierrez, 2001).

El seguimiento de egresados, un proceso que ha sido constituido con importante tendencia en las IES, nacionales e internacionales, es una vía para evaluar los planes de estudio. Dicha evaluación de los programas educativos es elemento esencial para mejorar los servicios educativos ofertados por las instituciones, en vistas de alcanzar los mejores estándares calidad a nivel global.

Organismos certificadores de la educación superior, como es el caso del Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería, A.C. (CACEI), establecen en sus manuales y guías de evaluación el potencial del seguimiento de egresados “se recomienda introducir los cambios necesarios al PSE que se está aplicando, en tal forma que se convierta en un mecanismo eficaz para la valoración de su desempeño profesional, así como para la retroalimentación al quehacer académico del Programa” (CACEI, 2013, pág. 8).

### **Las primeras experiencias de estudios de egresados**

En México, organismos como la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), así como comités evaluadores tales como: los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y el CACEI, orientan sus objetivos fundamentales al aumento de la calidad de las universidades. Y como estrategia, proponen entre otros, el proceso de seguimiento de egresados.

La realización de los estudios de seguimiento de egresados en las universidades mexicanas se ha basado esencialmente en el esquema básico de ANUIES. "Las primeras experiencias en torno a los estudios de egresados en México se remontan a la década de los ochenta. Algunas de las IES que iniciaron desde años previos son La Universidad Metropolitana en el año 1979, que inició su primer estudio con 539 egresados, años después 1988, 1989-1992 y 1997, la UANL inició sus estudios en 1981-2009, en el departamento de Planeación Universitaria con el título "Seguimiento de egresados al titulares". En el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) fue en 1982, 1994, 1998 y en el 2000 se estableció un sistema de seguimiento de egresados. La Universidad Iberoamericana inicia estos estudios en el año 1993, también en 1996, el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores, entre otras" (Valenti; Varela, 2003).

A su vez, en Europa se ha trabajado por medio de una red de universidades españolas, apoyadas por la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación (ANECA), con el objetivo de realizar estudios y supuestos prácticos útiles en el diseño de un título de grado adaptado al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Los resultados se presentan en los llamados libros blancos. (ANECA, 2002).

### **Egresados, empleadores y especialistas académicos juegan un papel fundamental en el PSE de egresados**

En el PSE están implicados varios actores como son: institución educativa, profesores, estudiantes, egresados y empleadores. Formar una red estrecha y activa entre dichos actores, permitirá contribuir tomar en cuenta las exigencias sociales de los programas educativos. Dicha vinculación es la vía principal para conocer y medir el impacto de los egresados en la sociedad.

En particular, el vínculo empleador-universidad se convierte en una vinculación fundamental para conocer la situación profesional y laboral de los egresados, así como las expectativas del empleador. Así lo manifiesta (Orozco, 1998) al mencionar que "el conocimiento del desempeño de los egresados constituye una vía de aproximación a la realidad de los campos profesionales que, en conjunto con estudios de carácter prospectivo sobre las tendencias económicas y sociales a nivel local o regional, resultan de gran utilidad para redimensionar la labor educativa".

## **METODOLOGÍA**

### **Grupo muestral de empleadores**

Se eligió un grupo de 32 empleadores, siendo ésta una muestra intencional del 100%, considerando a los empleadores que contrataron a egresados o practicantes en los últimos tres años. Se toma en cuenta los de mayor vinculación con los egresados, caracterizándolos por sector productivo, sector de servicio, empresas nacionales e internacionales y PYMES.

### **Descripción de la técnica empírica utilizada**

Método y técnica empírica: Taller de socialización.

Objetivo: Valorar un proceso prototipo para la gestión del seguimiento de egresados, identificando aspectos necesarios y sugerencias, así como el rol de los actores que deben estar involucrados.

### Estructura del taller con empleadores

- Introducción

La coordinadora del taller realiza una presentación sobre un proceso prototipo del seguimiento de egresados y en seguida los empleadores participan en una dinámica grupal de acuerdo a las instrucciones siguientes:

- Acciones

Un miembro del grupo lee las tareas que se van a desarrollar. Se entrega un material que debe ser analizado para cumplir las tareas propuestas.

1. Se elige un coordinador para que organice el trabajo.
2. Se organiza el grupo en equipos de no más de 4 personas.
3. Se desarrollan las tareas siguientes apoyándose en el material entregado y la exposición de la coordinadora del taller.
4. Analizar los criterios positivos y sugerencias del PSE de egresados que fue presentado. Escribir el análisis realizado.
5. Analizar qué exigencias deben cumplir las estrategias y acciones para implementar el PSE. Escribir el análisis realizado.
6. Analizar los roles que deben cumplir los actores que se involucran en el PSE. Escribir el análisis.
7. Elegir un representante de equipo para que lea el documento con los resultados de las tres primeras tareas.
8. Entregar el documento al final del taller.

- Conclusiones

Un miembro de cada equipo da lectura a las anotaciones realizadas, se contrastan los criterios expuestos.

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En la primera tarea, los empleadores analizan los criterios positivos y sugerencias del proceso prototipo de seguimiento de egresados que fue presentado. A continuación se presentan los resultados clasificados en criterios positivos y sugerencias.

#### **Aspectos Positivos:**

- Es un proceso integral que incluye a los aspirantes a una carrera de ingeniería, estudiantes y egresados, y además orienta a los aspirantes y egresados hacia sus intereses.
- La vinculación permanente con el egresado ayuda a conocer su situación actual, experiencia profesional, así como las necesidades observadas en el campo laboral. El vínculo permite identificar a los egresados líderes.
- La vinculación de la universidad con los empleadores permite conocer las necesidades reales de las empresas, de manera que se pueden retroalimentar y rediseñar los programas educativos. Logrando a través de esta mejora continua, que los estudiantes egresen cada vez con menos carencias. Por otro lado, el PSE afianza la relación con la industria para explotar el talento estudiantil.

#### **Observaciones y Sugerencias:**

- El diseño de la encuesta debe mejorarse para obtener información veraz y tomando en cuenta los perfiles de egreso y sus campos laborales.
- El proceso debe centralizarse y estandarizarse, aprovechando tecnologías de información para la gestión de los datos de manera actualizada.

- Es necesario una mayor difusión del seguimiento de egresados entre alumnos y egresados. Además orientar a los aspirantes con información sobre el desarrollo laboral de los egresados.
- El vínculo con el egresado debe buscar el asesoramiento a los mismos, informándoles sobre cursos de actualización, posgrado e intercambios.
- En cuanto al análisis sobre las exigencias que deben cumplir las estrategias y acciones para implementar el PSE, se obtuvieron los siguientes resultados:
  - Se indican la necesidad de establecer objetivos y metas conjuntas entre los diversos actores.
  - Se deben definir indicadores que permitan medir con precisión los aportes de los egresados al proceso, así como el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas.
- Es necesario que se definan criterios para medir el beneficio que el seguimiento de egresados aporta a la facultad, la sociedad y los estudiantes.
- Definir y delimitar las funciones y responsabilidades, en la universidad se sugiere que los responsables sean los gestores del PSE y los responsables del programa educativo. En las empresas, los responsables serían los mismos egresados, los jefes de área y el responsable de recursos humanos.

### **Roles y funciones de los actores involucrados**

Finalmente, los empleadores aportaron su opinión para definir los roles que deben cumplir los actores que se involucran en el PSE. Los resultados se presentan a continuación:

La **universidad** debe mantener una vinculación con las empresas para conocer sus necesidades. La oferta educativa se debe alinear a las necesidades encontradas, incluyendo cursos y diplomados para egresados.

Además la universidad fomenta la vinculación estudiante-empresa, por medio de programas establecidos, como proyectos y prácticas profesionales, y además innovando nuevos métodos de vinculación. Los horarios académicos deben ajustarse a dichos programas.

Es importante incluir en la planta de docentes o instructores a los profesionales con experiencia en las empresas.

El **estudiante** debe auto educarse en una formación integral, incluyendo áreas como cultura, historia y diferentes formas de trabajo. De esta manera, será una persona proactiva y que fomente la cultura emprendedora. Una competencia indispensable que debe adquirir es el dominio del idioma inglés. Dentro de esta formación integral, las prácticas profesionales ocupan un lugar pues ellas significan una oportunidad de crecimiento, más allá de un requisito académico.

El **aspirante** a una carrera de ingeniería podrá tener acceso al perfil de los programas educativos ofertados por la facultad, así como los proyectos que se realizan. De esta manera recibirá una mejor orientación profesional.

El **profesor** debe buscar el aprendizaje por medio de experiencias a través de sesiones prácticas para desarrollar más habilidades en el estudiante. Las prácticas académicas

deben fundamentarse en parte en los resultados del seguimiento de egresados por programa educativo.

Los **empleadores** deben identificar y determinar los perfiles y proyectos necesarios para la empresa, además de promover sus empresas por medio de las visitas a la universidad. Además hay que generar mecanismos para detectar y atender a los talentos académicos.

Los **directivos de las empresas** deben participar en el análisis de puestos que permita la definición de los perfiles requeridos por la empresa.

## CONCLUSIONES

La demanda de recursos humanos idóneos con competencias para contextos internacionales exige una mayor responsabilidad sobre la labor que realizan las instituciones educativas. Para medir el logro de las IES en el cumplimiento de dicha demanda es la situación laboral y el compromiso social de sus egresados. Para ello, el PSE, ofrece una metodología de evaluación de la labor educativa, que permite conocer dicho estatus de los egresados.

Además de otorgar conocimiento sobre la situación actual y trayectoria de los egresados, el PSE permite mejorar y actualizar los planes y programas de estudios. La mejora continua permite alcanzar los estándares de calidad que exigen las demandas sociales a nivel nacional e internacional.

El vínculo empleador-universidad es de particular interés para conocer la situación laboral de los egresados. Así mismo, dicha relación es una vía para descubrir la realidad del campo profesional y las tendencias económicas y sociales que son el fundamento y preámbulo para el rediseño de la labor educativa.

En cuanto a la opinión de los empleadores con respecto al PSE, se destacan los siguientes aspectos positivos. El proceso ideal de seguimiento de egresados debe orientar también a los aspirantes a las carreras, así como a los egresados, de acuerdo a sus intereses particulares. La vinculación egresado-universidad permite conocer las necesidades que éste tuvo al colocarse en el mercado laboral, además es muy valiosa para relacionarse con egresados líderes que pueden aportar a la labor educativa.

En cuanto a la relación universidad-empleador, es de singular importancia el conocer las necesidades reales de las empresas, para lograr así aproximar con mayor exactitud la formación de profesionales de acuerdo a estas necesidades.

Se encontraron observaciones y sugerencias a tomar en cuenta, entre éstas destacan las siguientes. Sobre la correcta planeación y ejecución del proceso, hay que establecer objetivos y metas en conjunto considerando a los actores involucrados. Para medir dichas metas, se deberán definir indicadores que permitan medir su cumplimiento, incluyendo el impacto que tendrán los beneficios. Es también necesario establecer conjuntamente las funciones y el alcance que cada actor tiene el proceso. Se señaló además que el proceso debe estandarizarse y centralizarse a nivel institucional.

Por otra parte se hacen las observaciones sobre el beneficio al egresado, en cuanto a brindarle asesoría e informarle sobre las opciones de formación continua.

Es interesante destacar de las funciones y roles que definieron los empleadores las siguientes características de los actores involucrados. La universidad debe considerar una oferta educativa alineada a las necesidades de las empresas y que incluya a sus egresados. Se destaca la importancia de proyectos de vinculación entre estudiantes y la empresa, así como la contratación de una planta docente con experiencia en profesional en la industria.

Sobre el rol del estudiante, la formación integral es el eje principal. Autoeducación en diversas áreas, destacando la competencia en el idioma inglés y la experiencia profesional, por medio de las prácticas en las empresas.

Se declara que el docente debe basar su cátedra en casos prácticos y en las conclusiones de los estudios de egresados, entre otros aspectos. También se habla sobre los aspirantes a carreras de ingeniería quienes tendrán información sobre los planes educativos, proyectos y egresados de la carrera de su interés.

Finalmente también opinaron los empleadores sobre sus propias funciones y las de sus directivos. Los empleadores deben identificar y esclarecer los perfiles profesionales y proyectos que necesita su empresa. Los directivos deben activamente participar en el análisis de puestos que definen los perfiles requeridos.

Entre los resultados más relevantes, los empleadores reconocen la necesidad de fortalecer el PSE y consideran muy oportuno integrar al sector productivo y de servicios con la universidad para que sean tomadas en cuenta sus opiniones y requerimientos. Además se plantearon los beneficios del seguimiento de egresados para fortalecer formación de estudiantes y egresados.

**BIBLIOGRAFÍA**

- ANECA. (19 de Junio de 2002). *Agencia de Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación Libros Blancos*. Recuperado el 04 de Junio de 2012, de Libros Blancos: <http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Otros-documentos-de-interes/Libros-Blancos>
- ANUIES. (Octubre de 1998). *La Educación superior en el siglo XXI*. Recuperado el Septiembre de 2012, de <http://www2.uacj.mx/apps/webpifi/ANUIES%20La%20educaci%C3%B3n%20superior%20en%20el%20siglo%20XXI.pdf>
- CACEI. (2013). *CACEI, Manual de 4. Procesos y procedimientos*. Obtenido de CACEI, Manual de 4. Procesos y procedimientos, seccion 4: <http://www.cacei.org/wp-content/uploads/2013/07/procesosyprocedimientos.pdf>
- García Ancira, C. (27 de Marzo de 2014). Tesis doctoral. *MODELO DE GESTIÓN CON ENFOQUE INTEGRAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA DIMENSIÓN FORMATIVA DEL PROCESO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS*. San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México.
- Orozco, M. F. (1998). Esquema Básico para Estudios de Egresados en Educación Superior. *Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las Instituciones de Educación Superior*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Rodriguez Castellanos, A., Araujo de la Mata, A., & Urrutia Gutierrez, J. (2001). La gestión del conocimiento científico-técnico en la universidad: un caso y un proyecto. *Cuadernos de Gestión—n Vol. 1. N. 1*. Obtenido de <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-188842.html>
- Valenti; Varela. (2003). *Esquema básico para estudios de egresados*. México: ANUIES.