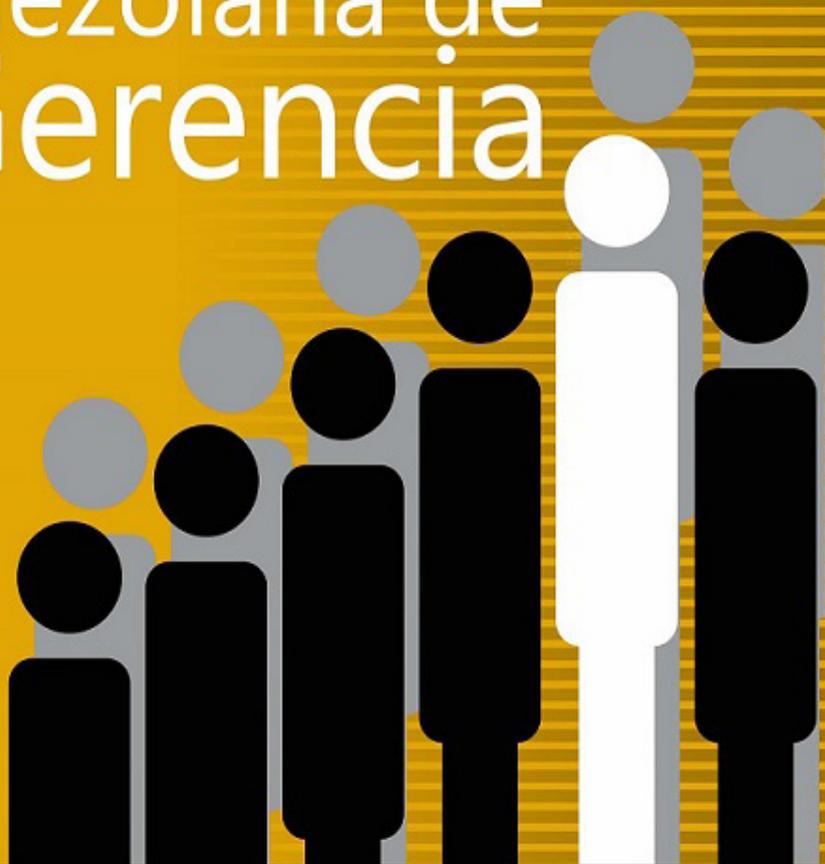




Revista Venezolana de Gerencia





Grupos de interés y reestructuración del plan de estudios caso empleadores

Bañuelos García, Víctor Hugo¹
García Martínez, Flor de María²
Álvarez Díez, Rubén³
Hernández Ponce, Rogelio⁴

Resumen

Hoy en día, la planeación académica debe proporcionar a los nuevos requerimientos sociales la actualización de planes y programas de estudio en las Instituciones de Educación Superior (Camarena & Velarde, 2009). El objetivo de la presente investigación, consistió en analizar cómo se agrupan las características solicitadas por los empleadores en los egresados de los diferentes posgrados ofertados en la Unidad Académica de Contaduría y Administración (UACyA) de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), México. La muestra de estudio estuvo conformada por 34 encuestas de 26 empresas públicas y privadas recopiladas en un encuentro con empleadores en Junio de 2019, encontrando mediante el análisis factorial exploratorio, que predominan tres factores: el primero, detección de problemas, fundamentos teóricos; el segundo, uso de tecnologías de información, iniciativa, trabajo en equipo, manejo de una segunda lengua; el tercero, comunicación, aptitudes intelectuales, liderazgo, entre otros; con un aporte de 31.97%, 12.05% y 8.29% de la varianza total explicada respectivamente. Considerando que son esenciales los estudios de seguimiento de egresados para evaluar, acreditar y actualizar los programas educativos, con el fin de cumplir con las expectativas del mercado laboral.

Palabras clave: Educación superior; Grupos de Interés; Plan de Estudio; Empleadores.

Recibido: 20-03-20 **Aceptado:** 20-05-20

¹ Doctor en Gerencia Política y Educativa. Miembro de Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP). Coordinador y Profesor Investigador de Maestría en Administración de la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Zacatecas. México. E-mail: bag_70@hotmail.com Orcid.org/0000-0003-0888-4157

² Doctora en Gerencia Política y Educativa. Miembro de Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP). Docente Investigador de la Unidad Académica de Psicología de la Universidad Autónoma de Zacatecas, México. E-mail: florecitagama@hotmail.com Orcid.org/0000-0003-3869-0169

³ Doctor en Gestión Pública. Coordinador de Maestría en Impuestos de la Académica de Contaduría y Administración de la de la Universidad Autónoma de Zacatecas. México. E-mail: rubenalvarezdiez@hotmail.com Orcid.org/0000-0002-0877-2238

⁴ Doctor en Gestión Pública. Secretario General de la Académica de Contaduría y Administración de la de la Universidad Autónoma de Zacatecas. México. E-mail: jrogelio.hernandez@yahoo.com

Stakeholders and restructuring of the study plan case employers

Abstract

Nowadays, academic planning must provide the new social requirements with the updating of curricula and study programmes in higher education institutions (Camarena & Velarde, 2009). The objective of this research was to analyze how the characteristics requested by employers are grouped in the graduates of the different postgraduate degrees offered in the Academic Unit of Accounting and Administration (Uacya) of the Autonomous University of Zacatecas (UAZ), Mexico. The study sample consisted of 34 surveys of 26 public and private companies compiled at a meeting with employers in June 2019, finding through exploratory factorial analysis, that three factors predominate: the first, problem detection, theoretical foundations; the second, use of information technologies, initiative, teamwork, use of a second language; the third, communication, intellectual skills, leadership, among others; with a contribution of 31.97%, 12.05% and 8.29% of the total variance explained respectively. Considering that follow-up studies of graduates are essential for evaluating, accrediting and updating educational programmes in order to meet labour market expectations.

Keywords: Higher education; Interest Groups; Study Plan; Employers.

1. Introducción

En el año 2020 las Instituciones de Educación Superior (IES), colocan su atención en la formación de sus estudiantes y cuentan con programas integrales que se hacen cargo del alumno desde antes de su ingreso hasta después de su egreso y buscan asegurar su permanencia y desempeño, así como su desarrollo pleno. (ANUIES, 2000). Por ello, la sociedad, la tecnología, por lo tanto, las competencias que los profesionales demandan para desempeñar su trabajo cambian continuamente, lo que obliga a las instituciones de educación superior (IES), a tomar medidas con sus estudiantes para afrontar dichos cambios.

A partir de que las instituciones

de educación superior están comprometidas con los cambios que ocurren en el contexto inmerso y el cumplimiento de la tarea encomendada ante la sociedad, que involucre brindar programas actualizados y respondan a las necesidades presentes y futuras de quienes buscan una alternativa de formación profesional. Se ha tenido que analizar sobre el fundamento a la modificación curricular de una licenciatura a nivel superior, el cumplimiento con criterios de pertinencia y factibilidad requeridos por un programa educativo. (Ginés, 2004).

Conviene distinguir que un número importante de instituciones de educación superior se han interesado en los últimos años a la exploración y reorientación de su oferta educativa. Aún existe una diversidad de problemas

en la coyuntura entre la formación profesional y el mundo del trabajo, lo cual establece una limitante para la incorporación fluida de los egresados al mercado laboral. La falta de estudios relacionada al desempeño de egresados en el campo profesional imposibilita una fuerte retroalimentación a la planeación académica, que proporcione a los nuevos requerimientos sociales la actualización y diseño de los planes y programas de estudio. Añadiendo a esto, la falta de estudios, así como de una metodología rigurosa, inquebrantable y participada entre las IES para el seguimiento de egresados, establece que la información que se adquiere es escasa, compleja y difícil de alcanzar por las propias instituciones. (Camarena & Velarde, 2009).

Así mismo, los diseños curriculares en las Universidades, omiten los procesos de evaluación, su indiferencia e incumplimiento, entorpece la posibilidad de estar al tanto sobre los alcances y limitaciones que en la práctica se muestran, con esto ofrecen una escasa garantía para realizar cambios necesarios, Troncoso (1992) citado por Matos (2009). Por otro lado, cuando hablamos de calidad, evaluación y acreditación, encontramos conceptos interrelacionados: “La acreditación de instituciones de educación superior reposa sobre la autoevaluación institucional o de programas y es un mecanismo que accede a las instituciones que brindan el servicio educativo rendir cuentas ante la sociedad y el Estado, a este último dar fe ante la sociedad global de la calidad del servicio prestado”. Orozco (2011) citado por Valdez, Morales, Díaz, Sánchez y Cuellar (2009).

Cabe señalar que el concepto de stakeholder, significa cualquier

grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por la consecución de los objetivos organizacionales. Desde esta perspectiva, los Grupos de Interés se definen como todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad organizacional, por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de ésta (Mitchell, Agle y Wood, 1997).

Debido a lo anterior, el objetivo de esta investigación, consistió en analizar cómo se agrupan las principales características buscadas por los empleadores de los egresados de los diferentes posgrados existentes en la Unidad Académica de Contaduría y Administración (UACyA) de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), México; dado que en el año 2017, decide sumarse al Accreditation Council for Business Schools and Programs (ACBSP), organismo acreditador de la calidad educativa, y atendiendo las recomendaciones de escuchar a los stakeholder (grupos de interés), se generan acciones importantes en la metodología, implementando un instrumento, mismo que supondría los contenidos de las materias incluidas en el plan de estudios y abonarían a la construcción del perfil de egreso de los estudiantes. El nivel de investigación generado en la presente investigación fue explicativo: “Su interés se centra en explicar porque ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o porque se relacionan dos o más variables” (Hernández, Fernández & Baptista, 2006, p.108).

Las unidades de análisis estuvieron conformadas por los empleadores que asistieron a reuniones programadas, con el propósito de saber qué características son buscadas en el perfil de egreso.

Se aplicó una encuesta escrita, con el propósito de conocer las principales características buscadas por los empleadores de alumnos egresados de los posgrados de la Unidad Académica de Contaduría y Administración (UACyA) de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), la muestra de estudio estuvo conformada por 34 encuestas a empleadores de 26 empresas, públicas y privadas, entre los principales estadísticos descriptivos, mismos que se utilizaron para cruce de variables buscando relaciones entre ellas utilizando en programa SPSS versión 24.

Con la información recogida y con ayuda del programa estadístico citado, se llevó a cabo un análisis descriptivo y factorial exploratorio, con el fin de dar solución al propósito y analizar cómo se agrupan las principales características solicitadas por empleadores en los egresados de los diferentes posgrados ofertados en la Unidad Académica de Contaduría y Administración (UACyA), unidad dependiente de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), México. Con esto se presentan los hallazgos y las conclusiones de la investigación, donde se incluyen las principales características que se agrupan en tres factores (variables endógenas) y deben considerarse en una próxima reestructuración curricular.

2. Educación superior, plan de estudio, empleadores grupos de interés: bases teóricas

La educación superior en México Durante la década de los setenta y a inicios de los años ochenta se creó una etapa de crecimiento y acelerada expansión, esto generado por diversas

circunstancias, como lo fue la política educativa la cual había impulsado las oportunidades de acceso a los niveles de primaria y secundaria, instituyendo poblaciones que exigían la entrada a los niveles superiores. (Rodríguez, 1998; Pallán, 1993). La Reforma Educativa hoy en día, busca optimizar la calidad y equidad de la educación a través de un cambio radical en el sistema educativo nacional. El Modelo Educativo para la Educación Obligatoria, publicado por parte de la Secretaría de Educación Pública (SEP) (2017), contiene las tareas prioritarias que han de realizarse a corto y mediano plazo con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de dicho Modelo. En ese sentido, es necesario que todos los actores involucrados: autoridades educativas locales, directivos y docentes, desarrollen un proceso participativo y flexible con el fin de considerar la diversidad que marca a México, con una meta clara: que todas las niñas, niños y jóvenes reciban una educación integral pertinente que los prepare a vivir en la sociedad del siglo XXI. (SEP, 2017). En México, cabe señalar que hoy en día existen instituciones particulares en todas las entidades federativas. Hace quince años, en doce de ellas no existía este tipo de instituciones.

El subsistema exclusivo ha crecido de manera heterogénea y segmentada. Por un lado, se han desarrollado instituciones de élite, algunas con prestigio social importante. La presencia las instituciones particulares varía en cada entidad federativa. Por ejemplo, mientras que en Tabasco o Zacatecas su matrícula representa solamente el 4% del total, en Puebla llega a significar el 40% y en Guanajuato el 50%. Una característica general de las instituciones particulares es que su actividad predominante

se concentra en la transmisión del conocimiento y un número reducido de realiza actividades de generación y aplicación del conocimiento. Por ello la mayor parte de sus programas son de licenciatura y su matrícula se concentra en el área de Ciencias Sociales y Administrativas -68% en 1998-. Algunas de las instituciones privadas de mayor reputación han establecido sistemas en el territorio nacional, extendiendo así su oferta y creando lazos estrechos con sectores sociales y económicos de las localidades en que operan. (ANUIES, 2000).

La finalidad del currículum es la organización del trabajo intelectual, por lo que requiere de la participación de todos los sectores involucrados y la construcción de prioridades hacia problemas mayoritarios. El currículum de Educación Superior, posibilita por tanto el desarrollo de opciones educativas, no indispensablemente nuevas, pero sí que garanticen el seguimiento y evaluación, se requiere contar con autonomía académica para tener criterios propios en la selección de prioridades, asignar y distribuir recursos, definir objetivos, determinar necesidades, eficiencia y racionalidad; es decir que el trabajo De Alba (1991), innova espacios a la discusión curricular, plantea la búsqueda de utopías como guía y definición del proyecto político-social de la Educación Superior, sólo en la utopía se conciben las soluciones a los grandes problemas y los proyectos específicos que, al mismo tiempo, ponen en tela de juicio nuevos y viejos paradigmas que permiten potenciar el futuro Zemelman (1994) y hacer de lo deseable lo posible. (Camarena & Velarde, 2009)

Es trascendental reflexionar que el currículum en las Universidades funge como un sistema cambiante que requiere

ser continuamente recontextualizado, tanto extrínsecamente como intrínsecamente hacia sus partes, en tres niveles: las metas de formación, el mundo y el enfoque pedagógico que inspira al alumno (Gallo, 2007, p.93), ello demanda un proceso de evaluación y retroalimentación constante en las fases curriculares, de las instituciones educativas a fin de responder a las necesidades y tendencias locales y globales de una manera pertinente.

Referente a los empleadores, el reto de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 1998), es asegurar que los profesionistas egresados de las Instituciones de Educación Superior (IES) desempeñen un papel elemental en el contexto de la sociedad del conocimiento, para lo cual es indispensable que las IES actualicen constantemente los perfiles terminales de los programas que ofrecen, con el fin de atender a las pretensiones y requerimientos laborales de los estudiantes y aseguren que el alumno aprenda lo establecido en los planes y programas de estudio, además de fortalecer los esquemas de evaluación de los aprendizajes alcanzados para garantizar que los egresados posean los conocimientos, competencias y valores éticos que correspondan a la profesión que eligieron (ANUIES, 1998).

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2007), en el segundo trimestre del 2007, la tasa de desocupación nacional (como porcentaje de la Población Económicamente Activa) se situó en 3.39%, levemente menor al cierre del 2006 de 3.5 por ciento. Ante este escenario, la sociedad demanda más títulos universitarios ya que un título de una Institución de Educación

Superior, disminuye el riesgo de desempleo en la mayoría de los países y accede a óptimos niveles salariales (ANUIES, 2000, p.2). No obstante, es la economía la que establece si prosperan o reducen los puestos de trabajo y los salarios. La educación puede favorecer a una mayor productividad, solo si existen las oportunidades laborales para trabajadores más productivos (ANUIES, 2000, p.1).

Señalan Mitchell et al, (1997), existen varios factores, como el poder, la legitimidad o la urgencia, que establecen la importancia de los stakeholder para cualquier tipo de organización, por lo que concuerdan con que en la universidad no es fácil su identificación. Torres y Hirsch (2015) señalan que los principales stakeholder de la universidad son los alumnos, el personal docente e investigador (profesorado), el personal de administración y servicios, las empresas y la sociedad, no obstante, conciben que existan otros grupos.

Al respecto, Vallaes, de la Cruz & Sasia (2009), señala que se pueden identificar los grupos de interés sobre los que se muestran los diferentes tipos de impacto que generan las universidades: organizacionales, educativos, cognitivos y sociales; también identifican zonas de influencia y niveles de RSU, señalando que a priori las partes interesadas internas a la universidad serían los estudiantes, docentes, personal administrativo y obrero, autoridades.

También, mencionan que existen actores sociales que son secundariamente afectados por el desempeño de la universidad: los padres de los alumnos, los familiares de los empleados, los colegios profesionales, los sectores del Estado que se relacionan con la universidad, y por supuesto, las

generaciones futuras, pues su presencia y bienestar depende además de lo que se enseña e investiga hoy en esas instituciones. Definitivamente, no basta con establecer a los stakeholder de las IES, es ineludible analizar e identificar sus intereses, valorar la adopción de estrategias para impedir los conflictos o colaborar a las buenas acciones.

3. Reflexiones sobre el método de estudio

Comparte las recomendaciones de la *Accreditation Council for Business Schools and Programs (ACBSP)*, de escuchar a los *stakeholder* (grupos de interés), la investigación tiene orientación epistemológica cuantitativa (Hernández et.al, 2006), se aplicó una encuesta escrita, con el propósito de conocer las principales características buscadas por los empleadores de alumnos egresados de los posgrados de la Unidad Académica de Contaduría y Administración (UACyA) de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), los contenidos de las materias incluidas en el plan de estudios deben abonar a la construcción del perfil de egreso de los estudiantes, escuchar a los diferentes grupos de interés para efectuar los cambios pertinentes permite la constante actualización y sustenta la reestructuración de los planes de estudio.

El nivel generado en la presente investigación es explicativo: "Su interés se centra en explicar porque ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o porque se relacionan dos o más variables" (Hernández et al, 2006:108). Las unidades de análisis estuvieron conformadas por los empleadores que asistieron a reuniones

programadas, con el propósito de saber qué características son buscadas en el perfil de egreso de los alumnos de las de la UACyA.

La muestra de estudio estuvo conformada por 34 encuestas a empleadores de 26 empresas, públicas y privadas en el mes de junio de 2019, entre los principales estadísticos descriptivos, mismos que se utilizaron para cruce de variables buscando relaciones entre ellas.

4. Características de los egresados en los casos de estudio: análisis del estudio

En el análisis descriptivo se encontró en relación al tipo de organización (Gubernamentales y privadas), que predomina por un margen no muy considerable, las empresas de la iniciativa privada con un 53.1%, el 43.8 % restante son instituciones de Gobierno; de acuerdo al tamaño de la empresa en la que se desempeñan, los egresados se encuentran en empresas micro, pequeñas y medianas empresas, sin encontrar una marcada diferencia entre estas; en cuanto a la capacitación que recibe un empleado al inicio de su contratación es prácticamente el doble 69.7%, de quienes no reciben el 30.3 %. Al recibir dicha capacitación se observa que un 65.2% de los empleadores queda satisfecho con los resultados de esta.

Al obtener las frecuencias de las características en los egresados resaltan como muy importante quienes opinan sobre: la reputación de la institución procedente, la entrevista de selección individual, la aplicación del conocimiento, el liderazgo, la resolución

de problemas, el uso de tecnologías de información, el trabajo en equipo, la ética, las habilidades para trabajo en equipo, el uso de información y tener iniciativa.

En referencia a lo que consideran como importante: sus estudios de licenciatura y posgrado, tener recomendaciones y experiencia en el puesto, las pruebas de conocimiento, de aptitudes, la comunicación oral y escrita, la toma de decisiones, así como apreciar diferentes puntos de vista, la habilidad para aprender nuevos conocimientos y la interacción personal. Como poca y nada importancia consideran el género, el estado civil, la personalidad, el manejo de una segunda lengua (sin demeritar que 58.9% lo considera importante o muy importante), la preparación y formación de los egresados, así como la recontractación a otros alumnos de nuestra institución. Las preguntas sobre la preparación, formación académica en comparación a otras instituciones, perfil y puestos ocupados por nuestros egresados; el 67.6%, contrataría nuevamente a un egresado de estos posgrados.

En cuanto al análisis factorial exploratorio, para la presente investigación y con el objetivo de dar solución al propósito de conocer las principales características que los empleadores buscan en los egresados de los posgrados de la UACyA, se indagó sobre las relaciones y conexiones existentes entre diversas variables observables (Uriel, 1995), con la finalidad de detectar y descubrir la presencia de elementos o factores subyacente (variables endógenas) y determinar, cuántas dimensiones independientes

existían y tenían relación entre sí. Una vez comprobada la variabilidad que debe ser mayor a 10% y menor que 90% (Jiménez, 2013), usando, el método de extracción por ejes principales, rotación varimax para las iteraciones, (desechando a las variables con menos de 50% de correlación con el factor) y después de “limpiar” de aquellos ítems que no aportan nada se guardan como puntuaciones en unidades estándar (Uriel y Aldás, 2005).

En el análisis factorial exploratorio se puede apreciar que predominan tres factores: el primero de ellos que agrupa a los ítems 10, 11, 15, 16, 17, 18, 22, 23, 25 y 28 con un 31.97% de aportación a la varianza total explicada, mismos que tratan (Hair et al, 2010), en orden de importancia de acuerdo a la más alta correlación entre el ítem y el factor (variable endógena): identificar, analizar y resolver problemas contando para esto con argumentos teóricos, la toma de decisiones con responsabilidad social, la comunicación oral efectiva basada en argumentos, la entrevista de selección individual, los conocimientos, las habilidades para hacer el trabajo, la aplicación de estos para emitir opiniones fundamentadas, la redacción de reportes y habilidad para aprender nuevos conocimientos.

El segundo de los factores agrupa a los ítems 19, 20, 26 y 29, con un aporte de 12.05% de la varianza total explicada, se refiere (por orden de nivel de correlación): al trabajo en equipos, la iniciativa propia, el uso de tecnologías de información y el manejo de una

segunda lengua. Por último otro grupo de características (factor 3) con 8.29% de la varianza total explicada (que en este nivel suma 52.32% acumulado), agrupa a los ítems 9, 12,13,14 y 24; un ítem que resulta muy importante para los empleadores con .926 de correlación con el factor es el test de aptitudes intelectuales, seguido por el de personalidad con .86, las habilidades altamente valoradas, complementando con la prueba de conocimientos, el poseer liderazgo y la habilidad para acceder y utilizar información relevante.

Encontrados los mencionados factores, se procede a la verificación de la consistencia interna de estos mediante el estadístico de alpha de Cronbach, esto para cada uno de los mencionados factores y para la batería de ítems total (medir el instrumento), buscando que sea superior a .7 recomendado por Nunnally y Berstein (1994).

En los estadísticos de fiabilidad, el apartado de Likert del instrumento, según muestra la tabla 1, se muestra una alfa de Cronbach de .854, que es muy buena, así mismo, el primer factor (.912), el segundo (.839) y el tercero (.840), poseen una alta consistencia interna (Cronbach, 1951), lo cual indica que los respondientes identifican esas agrupaciones como una cualidad en lo general. En lo que respecta al análisis de contingencia, se analiza la relación que existe entre los factores de las dimensiones investigadas y las variables categóricas, las cuales surgen conforme se realiza en análisis descriptivo y exploratorio.

Tabla 1
Apartado Likert
Estadísticos de Fiabilidad

Factor	Alfa de Cronbach	Varianza total explicada	Ítems	¿Cómo se agrupa la opinión de los empleadores?
Todos los ítems (instrumento)	.854	n/a	30 ítems del instrumento medidos en escala de Likert.	Alta consistencia interna, el instrumento mide lo que pretende.
Factor 1	.912	31.97%	10,11,15,16,17,18,22,23,25,28	Entrevista individual y grupal, opiniones fundamentadas, argumentos teóricos, comunicación oral y escrita, responsabilidad social, sustentabilidad, detección y análisis para solución de problemas, aprender nuevos conocimientos.
Factor 2	.839	12.05%	19,20,26,29	Uso de las TIC's, Trabajo en equipo, Iniciativa, manejo de una segunda lengua
Factor 3	.840	8.29%	9,12,13,14,24	Test de conocimiento, de aptitudes intelectuales, de personalidad, liderazgo, uso de información relevante.

Fuente: Elaboración propia basada en resultados de análisis factorial exploratorio SPSS v. 24.

Se procede entonces al análisis de la relación que existe entre los factores de las dimensiones investigadas y las variables categóricas, las cuales surgen conforme se realiza en análisis descriptivo y exploratorio. Para ello consideraremos las siguientes hipótesis (nula y alternativa), en las que se cambiará las variables (factores y variables categóricas) a relacionar solamente:

H_0 : No existe relación entre la percepción de las características del factor 1 y el posgrado de egreso.

H_1 : Existe relación entre la percepción de las características del

factor 1 y el posgrado de egreso.

Para que estas hipótesis resulten significativas, esto es p valor, probabilidad de equivocarse al rechazarla hipótesis nula debe ser menor a 0.05 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa o de trabajo.

De la tabla 2, se desprende que no hay relación entre el posgrado de egreso y los factores encontrados, por lo que los empleadores de los tres programas de maestría tienen la misma opinión de los egresados sin importar el programa cursado, lo mismo para el tipo y tamaño de la empresa.

Tabla 2
Chi cuadrado de Pearson

VARIABLES A CONTRASTAR	Significancia asintótica bilateral	Interpretación
Posgrado de egreso- Factor 1	.401	No hay relación entre el posgrado de egreso y el factor 1 (Entrevista individual y grupal, opiniones fundamentadas, argumentos teóricos, comunicación oral y escrita, responsabilidad social, sustentabilidad, detección y análisis para solución de problemas, aprender nuevos conocimientos).
Posgrado que curso el egresado * Competencias Iniciativa, trabajo en equipo, conocimientos nuevos- Factor 2	.783	No hay relación entre el posgrado de egreso y el factor 2 (Competencias, iniciativa, trabajo en equipo, conocimientos nuevos)
Posgrado que curso el egresado * Test de conocimientos, aptitudes, personalidad, liderazgo y habilidad en acceso y uso de información- Factor 3	.115	No hay relación entre el posgrado de egreso y el factor 3 (Test de conocimientos, aptitudes, personalidad, liderazgo y uso de la información).

Fuente. elaboración propia Fuente: Basada en resultados de aplicación de encuesta escrita UACyA-UAZ.

5. Conclusiones

De acuerdo con la intención de analizar cómo se agrupan las primordiales características solicitadas por los empleadores en los egresados de los diferentes posgrados ofertados en la Unidad Académica de Contaduría y Administración (UACyA), de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), México, después de llevar a cabo los análisis estadísticos descriptivos y frecuencias, se encontró que es elemental considerar un perfil de egreso acorde a la opinión de empleadores y demás grupos de interés de los diferentes posgrados de la UACyA-UAZ. Ya que uno de los principales desafíos que enfrentan las Instituciones educativas, es mantener actualizadas los programas de estudio, con pertinencia y factibilidad (Ginés, 2004). Aunque esto requiera un enorme esfuerzo. (ANUIES, 1998). De aquí que, es elemental que los estudiantes

actuales incorporen en su proceso de enseñanza--aprendizaje conocimientos que respondan a demandas de la sociedad. (Unesco, 1998). Considerando que lo pueden realizar a través de actividades que desempeñan los egresados universitarios, a través de instrumentos como el que se utilizó que esta investigación o de foros que permitan cruzar la información obtenida, la cual es compleja y difícil de alcanzar por las propias instituciones (Camarena & Velarde, 2009). Y se puedan precisar más a detalle las características que poseen lo egresados. (Sánchez, 2014).

Cabe señalar que es esencial los estudios de seguimiento de egresados para evaluar, acreditar y actualizar los programas educativos, ya que su opinión es esencial para conocer si se están cumpliendo con las expectativas del mercado laboral. (Solís, González y Pacheco, 2006). El encontrar la agrupación de características buscadas

por los empleadores en el contexto de la investigación, permitirá una mejor toma de decisiones para la actualización del plan de estudios, sin embargo, la presente investigación, no incluye la opinión de otros grupos de interés no menos importantes como alumnos, docentes, padres de familia entre otros, que deben ser tomados en cuenta en futuras investigaciones; otro aspecto importante, es el contexto muy particular de investigación, diferente a otros estados vecinos, por lo que se considera pertinente se calibre el instrumento para su aplicación.

Referencias Bibliográficas

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2000). La educación superior en el siglo XXI: Líneas estratégicas de desarrollo.

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), (1998). Esquema Básico para Estudios de Egresados en Educación Superior, México. <http://www.anuies.mx/index1024.html>

Camarena, G. & Velarde, H. (2009). Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social ¿Por qué? y ¿Para qué?. *SciELO, Estud. Soc*, 17.

Casanova, H., Díaz-Barriga, Á., Loyo, A., Rodríguez, R. y Rueda, M. (2015). El modelo educativo 2016: un análisis desde la investigación educativa. *Perfiles Educativos*, XXXIX.

Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3).

De Alba, A. (1991). *Currículum: crisis, mito y perspectivas*. México, Centro de Estudios sobre la Universidad-UNAM.

Gallo, D. (2007). *El concepto de Pedagogía en la obra pedagógica de Rafael Flores Ochoa*. Universidad de Antioquia.

Ginés, M. J. (2004). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. *Revista Iberoamericana*, 10.

Hair, J., Black, Jr., Barry, W., Babin, J. y Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. Pearson.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. McGraw- Hill.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). (2007). México hoy.

Jiménez, L. (2013). *Apuntes. ANUIES. Curso: Análisis por muestreo con el paquete SPSS*. México, D.F.

Matos, A. (2009). *Evaluación de la Pertinencia Social del programa: formulación y Evaluación de Proyectos Turísticos de la Carrera de Turismo en el Instituto Universitario de Barlovento IUB*.

Mitchell, R., Agle, B., & Wood, D. (1997). Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts. *The Academy of Management Review*, 22(4), 853-886

Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. (1994), *Psychometric Theory*. McGraw-Hill.

Pallán, C. (1993). "La planeación en el desarrollo universitario". En *Dos décadas de planeación en la educación superior*, compilado por Alfredo Fernández y Laura Santini. Ciudad de México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

Rodríguez, R. (1998). "Expansión

- del sistema educativo superior en México 1970-1995*". En Tres décadas del Estado en la educación superior, editado por Magdalena Fresán Orozco. Ciudad de México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Sánchez, C. (2014). Los egresados de comunicación y el mercado laboral: un estudio de trayectorias profesionales. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(13), 40-54.
- Secretaría de Educación Pública, (2017). Segunda edición, D.R. México.
- Solís, R., González, J. y Pacheco, J. (2006). Estudio de egresados de ingeniería civil en una universidad de México. *Ingeniería e Investigación*, 26(3), 129-134.
- Torres, U. y Hirsch, A. (2015). Construcción de un instrumento para conocer la responsabilidad social universitaria en la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México. En I. Aldeanueva, et al. (Comps.), *Experiencias iberoamericanas en responsabilidad social universitaria*. Funlam.
- Unesco (1998). *Conferencia mundial sobre la educación superior. La educación en el siglo XXI: visión y acción*. México. http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm.
- Uriel, E. (1995). *Análisis de Datos: Series Temporales y Análisis Multivariante*. Editorial AC.
- Uriel, E. y Aldás, M.J. (2005). *Análisis Multivariante Aplicado*. Editorial Thompson.
- Valdez, Morales, Díaz, Sánchez y Cuellar. (2009). *Criterios de evaluación de la variable pertinencia e impacto social específicos para la carrera de Medicina*.
- Vallaeyes, de la Cruz & Sasia. (2009). Responsabilidad social universitaria. Manual de Primeros Pasos. Banco Interamericano de Desarrollo. McGraw-Hill.
- Zamora, S. y Chávez, C. (2010). *Análisis factorial: una técnica para evaluar la dimensionalidad de las pruebas*. Centro Nacional de evaluación para la educación superior.
- Zemelman, H. (1994). *Memoria y utopía. El sujeto como constructor de realidades y racionalidad y ciencias sociales*. Anthropos.