UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

"EMPLEABILIDAD: REFERENTE SUSTANTIVO PARA LA ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS EDUCATIVOS DE NIVEL SUPERIOR. EL CASO DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS"

TRABAJO TERMINAL PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN

DRA. EVANGELINA LÓPEZ RAMÍREZ

DIRECTORA DE TRABAJO TERMINAL

DR. JORGE EDUARDO MARTÍNEZ ÍÑIGUEZ

CODIRECTOR DE TRABAJO TERMINAL

DR. JOAQUÍN VÁZQUEZ GARCÍA

LECTOR DE TRABAJO TERMINAL

MEXICALI, BAJA CALIFORNIA, A 17 DE JUNIO DEL 2021

Asunto: Constancia de Aprobación

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
Facultad de Ciencias Humanas
Maestría en Educación

DRA. EMILIA CRISTINA GONZÁLEZ MACHADO
COORDINADORA DE LA MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PRESENTE.-

Asunto: Voto aprobatorio sobre Trabajo
Terminal de grado de Maestría en Educación

Después de haberse efectuado una revisión minuciosa sobre el Trabajo Terminal presentado por **ALONSO VEGA ZAMORANO]**para poder presentar la defensa de su examen y obtener el grado de Maestra en Educación, nos permitimos comunicarle que hemos dado nuestro voto **APROBATORIO**, sobre su trabajo titulado. *"EMPLEABILIDAD: REFERENTE SUSTANTIVO PARA LA ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS EDUCATIVOS DE NIVEL SUPERIOR. EL CASO DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS"*

Esperando reciba el presente de conformidad, quedo de Usted.

ATENTAMENTE
Mexicali, Baja California, a 15 de junio del 2021.

Evangelina Lopez R.

_____
DRA. EVANGELINA LOPEZ RAMIREZ (Directora)

Jorge E. Martinez I.

_____
DR. JORGE EDUARDO MARTINEZ INIGUEZ (Codirector)

_____
DR. JOAQUIN VAZQUEZ GARCIA (Lector)

Dedicatoria

A mi madre y hermanos, por ser el pilar más sólido en mi vida y en mi trayectoria académica. A mi maestra y amiga Guadalupe Villaseñor, por enseñarme el amor a la profesión, por creer siempre en mí y por siempre motivarme a ser mejor día con día. A mi incondicional Stephanie, por todo el apoyo emocional y académico brindado en todo este proceso y sus palabras de aliento en los días más complicados.

Agradecimiento

A mi directora de trabajo terminal la Dra. Evangelina López Ramírez y a mi codirector de trabajo terminal el Dr. Jorge Eduardo Martínez Íñiguez por la guía y el apoyo brindado en el desarrollo de este proyecto.

A la coordinadora del programa de maestría la Dra. Emilia Cristina González Machado, por la preocupación, apoyo y acompañamiento a lo largo del programa educativo.

Al director de la Facultad de Ciencias Humanas el Dr. Jesús Adolfo Soto Curiel, por el apoyo en el desarrollo de las distintas actividades académicas que enriquecieron mi formación dentro del programa de maestría.

A mis docentes; Dr. Joaquín Vázquez García, Dr. Fausto Medina Esparza, Dra. Shamaly Alhelí Niño Carrasco, Dr. Juan Carlos Castellanos Ramírez, Dra. Anel Hortensia Gómez San Luis, Dr. Ariagor Almanza Avendaño, por su invaluable aporte a mi formación profesional con todo el conocimiento compartido en cada uno de los cursos.

Y a mis compañeras y ahora amigas Betsy, Brenda, Claudia, Eva y Mariel, por su invaluable apoyo, compañerismo, amistad y ser un andamio muy importante en el proceso de la maestría.

Resumen

En este trabajo se abordan los elementos contemplados para el desarrollo de una propuesta de mejora, enfocada en el análisis de los procedimientos institucionales para la consulta de empleadores en el proceso de acreditación del plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, en la Facultad de Ciencias Humanas perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California. El diseño metodológico implementado fue con enfoque cualitativo, para la exploración del fenómeno se utilizó la técnica de entrevista y se diseñó una cedula de entrevista para cada uno de los informantes clave. Los resultados obtenidos arrojaron la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales implementados para la consulta de empleadores permitiendo mejorar la apreciación de la expectativa del campo ocupacional, así como el fortalecimiento de los mecanismos para el seguimiento de egresados, esto con la finalidad de tener un acercamiento real a las necesidades presentes y futuras del campo ocupacional concerniente al plan de estudios, como respuesta a esto, se presenta una propuesta de metodología para realizar la consulta de empleadores.

Índice

Dedicatoria 3

Agradecimiento 4

Resumen 5

Lista de tablas 9

Lista de figuras 10

Capítulo 1. Planteamiento del problema 11

1.2. Estado del arte: Empleabilidad como criterio de acreditación de la educación superior... 11

1.2.1 Perspectivas de la acreditación en la educación superior en Latinoamérica 11

1.2.2 Acreditación de los servicios educativos de nivel superior en México 15

1.2.3 Empleabilidad y educación superior en México 18

1.2.4. Empleabilidad como referente de acreditación de la educación superior en México..... 22

1.3. Definición de la problemática 25

1.4. Objetivos 31

1.5. Justificación 32

Capítulo 2. Diseño Metodológico 36

2.1. Del Diagnóstico Educativo 36

2.1.2. Participantes 37

2.1.3. Técnicas de recolección de datos 38

2.1.4. Análisis de los datos 39

2.1.5 Resultados 40

2.1.6 Conclusiones 46

Capítulo 3: Diseño de la intervención educativa 48

3.1 Delimitación de los participantes de la intervención 48

3.2 Propuesta de intervención 48

3.2.1 Objetivo de la propuesta de intervención 48

3.2.2 Técnica 48

3.2.3 Planificación de la intervención 49

Capítulo 4. Intervención educativa 53

Capítulo 5. Evaluación de la intervención 71

5.1 Técnica de evaluación 71

5.2. Criterios de evaluación 71

5.3. Elección de los jueces expertos 72

5.4. Resultados de la evaluación por jueces expertos 73

Capítulo 6. Conclusiones 74

Referencias 76

Apéndice 1. Constancia que avala el desarrollo del proyecto 86

Apéndice 2. Cédula de entrevista participante 1 87

Apéndice 3. Cédula de entrevista participante 2 89

Apéndice 4. Cédula de entrevista participante 3..... 91

Apéndice 5. Consentimiento informado. 93

Lista de tablas

Tabla 1. Ejes y categorías para la acreditación de instituciones de acuerdo a los CIIES…….…….23

Tabla 2. Distribución de la guía de entrevista de acuerdo con las variables……. 38

Tabla 3. Categorías y subcategorías del análisis de la información recolectada……. ……...39

Tabla 4. Perfil deseado para el personal encargado del proceso de consulta a empleadores……...55

Tabla 5. Áreas de inserción profesional del plan de estudios Mexicali…….…56

Tabla 6. Características de los empleadores idóneos…….58

Tabla 7. Consideraciones para realizar entrevistas a profundidad…….60

Tabla 8. Criterios consolidados para reportar estudios cualitativos (COREQ)…….69

Tabla 9. Criterios de evaluación del instrumento……...72

Tabla 10. Resultados de la evaluación por jueces expertos……...73

Lista de figuras

Figura 1. Metodología para el acercamiento a empleadores……..50

Figura 2. Aspectos administrativos institucionales……51

Figura 3. Cronograma de actividades……....…52

Capítulo 1. Planteamiento del problema

1.2. Estado del arte: Empleabilidad como criterio de acreditación de la educación superior

1.2.1 Perspectivas de la acreditación en la educación superior en Latinoamérica

La acreditación en la educación superior se ha considerado como un mecanismo para dar cuenta de la calidad del quehacer educativo por parte de las Instituciones de Educación Superior (IES) (Rubio, 2007; Buendía, 2013).

En la década de 1970 se incorporó el tema de calidad en las políticas educativas de los gobiernos en América Latina, pero es hasta mediados de 1990 que el tema de evaluación se incorpora en las reformas de la educación superior, esto como producto del aumento de la demanda de servicios educativos de educación superior (Herrera y Aguilar, 2009).

De acuerdo a Dias Sobrinho (2007), la relevancia de la acreditación de la educación superior en los países de Latinoamérica se debe al aumento exponencial de matrícula e instituciones, la ampliación del sector privado y de sus lógicas, la diferenciación en los modelos de desarrollo organizacional, la diversificación de funciones, los cambios en el mundo del trabajo, el crecimiento de ofertas de servicios educativos desde el extranjero, el incremento en modalidades virtuales y a distancia y el surgimiento de nuevos tipos de proveedores, estimulando en los países la creación de sistemas de evaluación y acreditación.

En este sentido, los procesos de evaluación y acreditación surgen como auxiliares para asegurar ante la sociedad que las IES, tanto públicas como particulares cumplan los parámetros de calidad necesarios (Elizondo et al., 2014).

De acuerdo con Pires y Lemaitre (2008) en términos del fortalecimiento de la enseñanza de la educación superior, la importancia de los procesos de evaluación y acreditación recae en cinco factores: 1) la formulación e implementación de políticas públicas acorde a las necesidades de la educación superior, 2) el aumento de la calidad de los sistemas y programas de educación superior nacionales y su reconocimiento social, de manera interna como externa, 3) las políticas que consideran el incremento de la calidad en la producción de conocimiento científico, 4) la posibilidad de crear parámetros que permitan el reconocimiento de títulos, acreditaciones y procesos de equivalencia y 5) la activación de programas de movilidad docente, de estudiantes y profesionales.

Derivado del reconocimiento de la importancia de los procesos de evaluación y acreditación en los países de América Latina surgen a finales de la década 1980 y principios de 1990 diversos organismos y/o agencias encargadas de evaluar y acreditar la calidad de los programas educativos y las funciones institucionales de las IES (Lemaitre et al., 2018; Pires y Lemaitre, 2008; Silas, 2014).

Alcances, limitaciones y retos de la acreditación en América Latina. El trabajo de acreditación como medio para el aseguramiento de la calidad ha sido de gran importancia para el desarrollo de políticas públicas que enmarcan la evolución de las IES (Fernández y Pérez, 2016; Mendoza y Ortegón, 2019). En América Latina éstos procesos de acreditación han repercutido favorablemente en las IES, tendiendo a mejorar y a asumir formar nuevas, responsables y eficientes de gobernanza y gestión institucional, así como ha influido en el mejoramiento de los procesos de información académica, de adecuación y sobre todo de innovación en los procesos y en la utilización de los recursos para el aprendizaje y el acceso a las tecnologías, así mismo, la especificidad que presentan los procesos de evaluación y

acreditación de programas educativos de grado y posgrado, permiten un mayor grado de efectividad y objetividad de dichos procesos (Fernández y Pérez, 2016).

De la misma forma, Fernández y Pérez (2016) afirman que la evaluación y acreditación institucional ha logrado fijar límites a la expansión de las instituciones particulares, ya que se ha logrado regular y contener la desmesurada expansión de programas que no presentan los estándares de calidad necesarios para el campo de aplicación.

Considerado esto, los procesos de acreditación aún presentan brechas que necesitan ser atendidas para lograr procesos integrales. Tal como lo menciona Dias Sobrinho (2007), se necesitan mecanismos de acreditación que valoren aspectos no considerados actualmente, como la valoración de los procesos formativos y los enfoques cualitativos, los impactos y efectos económicos, sociales, culturales y políticos, no solo los productos cuantificables, ya que éstos procesos de evaluación y acreditación deben ofrecer información suficientemente accesible a la sociedad, es decir, se debe cuestionar la responsabilidad social de las instituciones, así como los compromisos públicos.

También, Fernández y Pérez (2016) mencionan como reto de los procesos de acreditación disminuir la burocratización con características normativas y procedimentales formales, generando excesivas ambigüedades e imprecisiones en las concepciones y definiciones de calidad utilizadas para su diseño. Por otra parte, existe un desarrollo conceptual y metodológico limitado para la evaluación y acreditación de los aspectos meramente formativos y de carácter pedagógico, ya que la evaluación de estos aspectos se limita a la obtención de datos cuantitativos y deja de lado las fuentes cualitativas para obtener información y realizar la evaluación.

Afianzando lo anterior, Silas (2014) tras un análisis a los organismos y procesos de acreditación en Latinoamérica afirma que hay aún más sesgos en los procesos de acreditación ya que se cotejan únicamente sus acciones y logros en comparación con los estándares y no se enfoca en las áreas de operación universitaria. Así mismo, la tendencia de las evaluaciones es la de seguir estándares basados en la visión internacional de las buenas prácticas, misma que se usa como sustento de comparación entre la realidad encontrada y los resultados esperados.

En contraste con Dias Sobrinho (2007), Fernández y Pérez (2016) y Silas (2014) reconocen también la poca importancia dada a la correspondencia entre el perfil de egreso y las necesidades nacionales, ya que se ve beneficiado la eficiencia formativa postulada por los profesionales, quienes determinan las competencias de egreso y rasgos particulares de la profesión.

Si bien, los procesos de evaluación y acreditación han sido una herramienta fundamental para el desarrollo del sistema de educación superior, aún hay aspectos que necesitan replantearse y buscar su mejora (Salas, 2013; Martínez et al., 2017). Por lo tanto, los retos a los que se enfrentan los procesos de evaluación y acreditación en la perspectiva latinoamericana son diversos, ya que estos presentan burocratización de los procedimientos, los elementos cualitativos concernientes a los aspectos formativos y pedagógicos de los planes de estudios y la poca o nula consideración del impacto de las instituciones de educación superior en las necesidades de la sociedad como criterio de reconocimiento de la calidad (Martínez et al., 2017).

1.2.2 Acreditación de los servicios educativos de nivel superior en México

La educación superior en México es un ámbito en constante crecimiento y expansión y cada vez las políticas públicas se enfocan más en el fortalecimiento de este nivel. En el contexto mexicano los primeros acercamientos a los procesos de evaluación de la educación superior se dieron en 1970 y fueron impulsados por diversos programas gubernamentales, principalmente de la Secretaría de Educación Pública (SEP) (Buendía, 2013).

De acuerdo con Rubio (2007) no fue hasta la formulación e implementación del Programa para la Modernización Educativa 1989-1994 cuando la evaluación inició un proceso de institucionalización como respuesta a la creciente demanda social.

Este programa tenía como meta principal el establecimiento de un Sistema Nacional de Evaluación, por tal, se estableció la creación de una instancia que tuviera como función principal la articulación de los procesos de evaluación, por ello, en 1989 se crea la Comisión Nacional de Evaluación (CONAEVA). La CONAEVA dentro de su política institucional formuló tres objetivos rectores para su funcionamiento: el primero, la capacitación de las instituciones para realizar procesos de autoevaluación, en segundo término, la evaluación del sistema y los diversos subsistemas que lo conformaban, esto a través de esquemas realizados por especialistas nacionales y extranjeros, y, por último, la evaluación interinstitucional (Ordorika, 2014).

Es así como la CONAEVA establece el primer *Marco General de Referencia* con la finalidad de fomentar y orientar los procesos de evaluación, en dicho documento se enlistaban un conjunto de criterios y categorías de análisis, procedimientos de evaluación e indicadores en nueve ámbitos: 1) docencia en licenciatura y posgrado, 2) investigación, 3) difusión y extensión, 4) normatividad y gobierno, 5) organización, 6) planeación y

evaluación, 7) financiamiento, 8) relación educación superior-sociedad y 9) política educativa. Gracias a esto, en 1990 un gran número de las instituciones de educación superior iniciaron un proceso de evaluación institucional (ANUIES, 1997).

Como parte de la estrategia global de evaluación interinstitucional de la CONAEVA, en 1991 se crean los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), este como un organismo no gubernamental con la tarea de coordinar la evaluación diagnóstico de programas educativos y funciones institucionales, así como la acreditación de las unidades y los programas académicos. Los CIEES tomaron un papel importante en el desarrollo de los procesos de los programas de educación superior, ya que hasta el 2007 habían evaluado cerca de 3,131 programas educativos (Ordorika, 2014)

Es hasta el año 2000 que El Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) como parte de las propuestas de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior crea el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior [COPAES] (Rodríguez, 2003), con el propósito de regular los procesos de acreditación de programas de los niveles técnico superior universitario, profesional asociado, y licenciatura. De esta forma, el COAPES es reconocido formalmente por la SEP como la única instancia capacitada para conferir reconocimiento formal a organizaciones cuyo fin sea acreditar (COPAES, 2019). El reconocimiento que otorga el COPAES a un organismo especializado permite asegurar que su marco para la acreditación de programas educativos seas consistente con el establecido por el propio consejo, el cual, está a su vez relacionado con los esquemas de evaluación de los CIEES (Ordorika, 2014).

De acuerdo con De la Garza (2013) los procesos que se han seguido en el contexto de la educación superior en México de evaluación externa y acreditación han logrado superar

inercias, inconformidades y diversos obstáculos, así como el perfeccionamiento de estrategias, metodologías y procedimientos, también ha permitido avanzar en la cultura de la evaluación y se han superado las tensiones existentes sobre la autonomía universitaria en relación con la evaluación y la acreditación.

Perspectivas y retos de la acreditación de la educación superior en México. Si bien la acreditación de la educación superior ha ganado terreno en la agenda política en México, debido a que se ha reconocido su importancia para la generación de mecanismos confiables que rindan cuenta de la calidad de las instituciones educativas (Rubio, 2007); De la Garza (2013) señala que a pesar de los avances logrados, se requiere continuar con los esfuerzos realizados para lograr la generalización de la evaluación externa y la acreditación de los programas, tanto en instituciones públicas como particulares que conforman el sistema de educación superior nacional. Por otro lado, se requiere la obligatoriedad de estos procesos de evaluación y acreditación, para hacer realidad la equidad de la educación superior, ya que, es necesario hacer de conocimiento público los resultados obtenidos (ANUIES, 2018; OCDE, 2019).

Así mismo, de acuerdo con Martínez (2017) existen tensiones entre la tarea política y los elementos técnicos construidos y establecidos en un marco general para la acreditación de programas académicos de nivel superior, ya que están en constante intercambio de intereses diversos actores, entre ellos el Estado, asociaciones no gubernamentales como la ANUIES, organizaciones particulares, los propios intereses particulares de cada institución y las demandas globales, provocando una tensión entre la finalidad real de la acreditación.

Por lo tanto, las políticas y acciones deben orientarse para revalorar la misión de las IES, afirmar la autonomía, la diversidad y la promoción de valores democráticos, así como

la evaluación debe ser entendida como una política pública del Estado para garantizar con calidad académica y relevancia social, la respuesta a la gran demanda de aumento de la cobertura de la educación superior (De la Garza, 2013).

1.2.3 Empleabilidad y educación superior en México

El concepto de empleabilidad. No existe una concepción única de empleabilidad, ya que este es un término polisémico, la Real Academia Española [RAE] (2021) define a la empleabilidad como el "conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo" (párr. 1). Por su parte, Sander y De Grip (2004) difieren entre dos tipos de empleabilidad, por un lado, la empleabilidad interna, que hace referencia al nivel de competitividad de un individuo dentro de una empresa y que se refiere a las capacidades profesionales que tiene que desarrollar para que su perfil se ajuste a las necesidades de las organizaciones y por otro lado, la empleabilidad externa, entendida como el nivel de competitividad de un trabajador en el campo laboral y que se refiere a su capacidad y voluntad para cambiar a un puesto similar o diferente en otra empresa.

En otra definición más amplia, además de la capacidad individual, se encuentra inmersa una voluntad de usar y potenciar esa capacidad, en este sentido, la empleabilidad se puede entender como el conjunto de factores individuales que influyen en el posicionamiento futuro de la persona en el campo ocupacional (Future for work institute, 2017). En este mismo sentido, Peck y Theodore (2000) definen a la empleabilidad como "el conjunto de características del trabajador, incluyendo sus actitudes hacia el trabajo, expectativas sobre el empleo y salarios, y comportamientos tanto en el mercado laboral como en su trabajo, que determinan sus posibilidades de empleo" (p. 731).

En este sentido, una aproximación del concepto de empleabilidad desde el campo de la educación supone tres dimensiones: la primera, implica la dimensión personal, la cual considera la satisfacción de necesidades a través del trabajo remunerado, así como la autorrealización a través del desempeño de su profesión; en segundo término está la empresa, ya que esta se ve beneficiada con el desempeño de los profesionistas y la tercera dimensión está relacionada con los beneficios sociales, mismos que influyen en la comunidad en su conjunto y que se puede derivar de la actividad profesional del individuo (Martínez, 2011).

Empleabilidad y educación superior. En la actualidad, el debate en torno a los fines de la educación superior supone dos escenarios: el primero, reconoce a la educación superior como un agente primordial para el desarrollo económico de toda nación (Moreno-Brid y Ruíz-Nápoles, 2010) y por otro lado, un factor importante en la formación de profesionales que requiere el mercado laboral, por lo cual, la empleabilidad supone un elemento básico de la función social de las universidades (Semchenko, 2003).

Bautista-Cerro (2014) afirma que los cambios surgidos en el mercado laboral y el campo económico han afectado directamente a las universidades, ya que estas tienen dentro de sus objetivos el formar profesionistas que puedan cumplir con las necesidades del campo ocupacional.

Reforzando la idea de Bautista-Cero, Díaz (2020) afirma que las IES en México tienen la responsabilidad de formar personas capaces de contribuir al desarrollo económico y social del país. Esto implica que sus egresados cuenten con las competencias que demanda el mercado laboral. Cuando se logra este intercambio, se cumplen dos objetivos, el primero, que los nuevos profesionistas obtengan un empleo y permanezcan en ellos con más facilidad, el segundo, el descubrimiento de nuevos talentos que promuevan la competitividad y

sustentabilidad de las empresas. En este sentido, es un proceso de intercambio donde ambas partes obtienen beneficios.

Un estudio realizado en México, entre la población de egresados de IES sugiere que aquellos graduados de universidades particulares logran colocarse en mejores empleos que los egresados de las IES públicas (Murillo y Montaño, 2018). Esto a causa de una desarticulación entre las IES y las empresas, misma que se ve reflejada en la incongruencia entre las competencias que desarrollan los estudiantes y las necesidades de las empresas, así como de las dificultades que enfrentan los recién egresados para emplearse (Díaz, 2020). Por lo tanto, es necesario fomentar la empleabilidad de los estudiantes universitarios desde la reestructuración de la estrategia educativa, enfocándola en el desarrollo de conocimientos y habilidades que les faciliten emplearse y permanecer empleados.

Bautista-Cerro (2014) finaliza su estudio afianzando a la empleabilidad como condición necesaria de las universidades, debido a que la principal motivación de los estudiantes para matricularse en una IES es para mejorar sus opciones de elegir un empleo deseado. Sin embargo, la empleabilidad debe ser analizada ampliamente para lograr procurar el beneficio empresarial, social y personal, ya que adoptar el concepto amplio de empleabilidad supone para la universidad el formar individuos responsables, justos y capaces de integrar la dimensión ética en la toma de decisiones. En este sentido, las IES son consideradas fundamentales en las estrategias de desarrollo de las empresas en el país, por lo tanto, es necesario un trabajo conjunto para fomentar las competencias para la empleabilidad de los egresados.

Por esta misma línea, Álvarez y Romero (2015) afirman que la educación superior no puede permanecer ajena a los problemas de la sociedad y por lo tanto del mercado laboral.

La situación que afrontas las instituciones de educación superior afecta directamente a los jóvenes, esto se refleja en las notables deficiencias existentes en la vinculación entre las instituciones de educación superior y las fuentes de empleo para los egresados.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2004) reafirma la idea de que la educación superior por si misma ya no garantiza la empleabilidad y el acceso al mercado laboral se ha desvanecido. Por lo tanto, existe una gran contradicción entre una población juvenil más educada y la disminución de probabilidades de inserción en el mundo del trabajo.

Por su parte, Díaz (2020) señala que para lograr la vinculación entre la educación superior el sector empresarial, es necesario que las IES establezcan indicadores de efectividad educativa, alineados con sus indicadores de capacidad educativa, y que las empresas sean participes de la definición, evaluación y cumplimiento de estos indicadores.

La vinculación universidad-empresa. Álvarez y Romero (2015) sustentan la necesidad de realizar estudios que den cuenta de la demanda de profesionales, para que su oferta de estudios sea pertinente deben estrecharse los vínculos entre las universidades y el mercado laboral no solo en el proceso de formación sino también en la inserción laboral.

No obstante, Álvarez y Romero (2015) señalan que las universidades se enfrentan a limitaciones para realizar estos estudios debido a ciertos factores:

- Dificultad para desarrollar el seguimiento a los graduados, esto distorsiona la situación laboral real del mercado laboral.
- Los estudios existentes se enfocan en la perspectiva de los graduados y no se analiza el proceso de vinculación entre la universidad y el mundo del trabajo.

- No siempre se incluye el análisis de la realidad socioeconómica del país y territorios donde deban emplearse los graduados.
- Los cuestionarios no consiguen un balance al tratar las variables pertinentes que considere por un lado las IES y por el otro todas las áreas profesionales, y por otro lado las variables relacionadas con el perfil específico de cada plan de estudio.
- Se debe tener en cuenta que el mercado laboral puede variar rápidamente.

Por lo tanto, se deben de mantener procesos continuos que permitan la vinculación de las instituciones de educación superior con el mercado laboral, de esta forma se podrán atender las necesidades sociales y proporcionar a los jóvenes una mayor probabilidad de empleo al egreso (Camarena y Velarde, 2009; Lagarda; 2001).

Por su parte, Díaz (2020) afirma que para lograr la vinculación de las instituciones de educación superior se deben de cumplir cuatro condiciones: 1) los directores de las IES deben de mantener una oficina de servicios para el desarrollo profesional, las actividades de esta oficina incluyen investigaciones enfocadas en egresados, empleadores y dirigentes de industria, 2) la participación de empleadores en las actividades de acopio de información de las IES sobre el desempeño de los egresados, 3) se necesita que la industria y el gobierno faciliten recursos para que las IES lleven a cabo estos procesos de investigación y 4) la necesaria participación de egresados en el proceso de retroalimentación a las organizaciones que contribuyeron en su formación.

1.2.4. Empleabilidad como referente de acreditación de la educación superior en México

Como producto de las recomendaciones de organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019), se ha

considerado la empleabilidad como uno de los criterios en el proceso de evaluación para acreditar programas educativos.

Los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior [CIEES] (2018) en el documento *Principios y estándares para la acreditación de instituciones de educación superior de México*, especifica los lineamientos que las IES deben de cubrir para lograr la acreditación. Dichas especificaciones se describen en la tabla 1.

Tabla 1

Ejes y categorías para la acreditación de instituciones de acuerdo a los CIIES

Modulo básico obligatorio para cualquier IES			
	Ejes		Categorías
I.	Proyecto institucional	1.	Propósitos institucionales
		2.	Estructura de gobierno
		3.	Marco jurídico y normativo
		4.	Planeación / evaluación
II.	Gestión administrativa y financiera	5.	Estructura administrativa
		6.	Recursos humanos
		7.	Procesos administrativos
		8.	Finanzas
III.	Infraestructura y servicios	9.	Infraestructura académica
		10.	Servicios bibliotecarios
		11.	Servicios de apoyo a estudiantes
		12.	Planta física e infraestructura deportiva y recreativa
IV.	Gestión de la	13.	Docencia - pregrado y posgrado
V.	docencia	14.	Atención a estudiantes
		15.	Personal Académico
Módulos adicionales			
Módulo B. Gestión de la investigación			
Módulo C. Gestión de la innovación			
Módulo D. Gestión de la vinculación			D1. Extensión de los servicios d docencia
			D2. Servicios sectores productivos
			D3. Relaciones y servicios gubernamentales
Módulo E. Internacionalización			
Módulo F. Gestión de la difusión de la cultura y divulgación científica			F1. Actividades artísticas y culturales
			F2. Divulgación científica y humanística

Nota. Principios y estándares para la acreditación de instituciones de educación superior de México. Adaptada de CIEES, 2018.

En el eje D *Gestión de la vinculación,* específicamente se evalúa si las IES cuentan con políticas, estrategias y actividades para involucrar a docentes, investigadores y estudiantes en acciones de transferencia y recepción del conocimiento, con los sectores productivos de bienes y servicios público, privado y social.

En el caso del Consejo para la Acreditación de la Educación Superior [COPAES] (2016), en el documento *Marco general de referencia para los procesos de acreditación de programas académicos de tipo superior*, se especifican las categorías, indicadores y estándares que son evaluados en los procesos de acreditación de programas de nivel superior. Ya que el COPAES es el único organismo gubernamental con la capacidad de otorgar facultades a los organismos acreditadores para realizar las funciones de evaluación, este marco general sirve como sustento para la mayoría de estos organismos acreditadores.

Este documento contiene diez categorías principales de evaluación, estas son: 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 y 10) gestión administrativa y financiera (COPAES, 2016).

Específicamente en la categoría 7 *Vinculación-extensión*, en el criterio 7.1 *Vinculación con los sectores público, privado y social*, menciona que en conformidad con las políticas educativas internacionales y nacionales es importante fortalecer la cooperación educación-empresa para favorecer la actualización de los planes y programas de estudio, la empleabilidad de los jóvenes y la innovación. Por lo tanto, este criterio entre otros aspectos

permite valorar si existen mecanismos e instrumentos para medir el alcance de la vinculación de la IES con el sector productivo.

1.3. Definición de la problemática

Empleabilidad: Referente sustantivo para la acreditación de programas educativos de nivel superior. El caso de la licenciatura en ciencias de la educación de la facultad de ciencias humanas.

La educación superior en el contexto internacional se ha concebido como herramienta fundamental para el desarrollo de las naciones (Navarro, 2014). Es así, que la UNESCO (2017) la reconoce como un elemento fundamental para erradicar la pobreza, potencializar la salud y el bienestar, alcanzar la igualdad de género, asegurar un trabajo digno y crecimiento económico, formar para la producción y consumo responsable, permitir desarrollar opciones por el clima, así como abrir paso a la paz y a la justicia, Así mismo, Fernández (2017) reconoce a la educación como un bien de carácter estratégico para las naciones, ya que ésta es el vínculo indisoluble entre la generación de capital humano altamente capacitado y la producción y difusión de conocimiento, que favorece la conformación de sociedades más justas y económicamente más competitivas.

Si bien, la educación superior tiene dentro de sus fines la capacidad de adaptarse a las necesidades contextuales y buscar el impactar de manera positiva a la sociedad a través de la vinculación sociedad- escuela, no podemos deslindar de las IES la importancia de formular respuesta a las exigencias del campo ocupacional, ya que estas prácticas abren paso a la posibilidad del crecimiento y desarrollo económico del Estado. Es decir, debe de buscarse una paridad entre acciones que busquen beneficiar a la comunidad y a su vez, mantener una estrecha relación con las necesidades del campo ocupacional.

De acuerdo con Thoilliez (2014) estos cambios en los fines de la educación superior se ven mayormente provocados por el contexto económico y político actual, señala que los cambios trascendentes en la educación superior se deben a "una trasformación sin precedentes y que viene provocada por dos factores: por un lado, la internacionalización de la agenda política de la educación superior y por el otro, el giro economicista de los debates educativos y políticos sobre la universidad" (p. 80).

Por ello, es impensable asumir un sistema de educación superior estático, ajeno a los cambios en la política internacional y sin la capacidad de adaptarse a las exigencias del contexto político, económico y social (Vázquez, 2015).

La política internacional en la educación superior en México. La política de internacionalización de la educación superior surge en el plano internacional, en Europa en la *Declaración de Bolonia* en 1999 se instauró el principio del cambio en la concepción de las universidades. En dicho documento se señala que:

> En la actualidad, la Europa del conocimiento está ampliamente reconocida como un factor irremplazable para el crecimiento social y humano y es un componente indispensable para consolidar y enriquecer a la ciudadanía europea, capaz de dar a sus ciudadanos las competencias necesarias para afrontar los retos del nuevo milenio (…) Debemos apuntar, en particular, hacia el objetivo de incrementar la competitividad del sistema europeo de educación superior (Einem et al., 1999, párr. 3).

A raíz de esto, surge el Proyecto *Tuning Educational Structures in Europe,* el cual de acuerdo con Depine (2018) tiene como finalidad ofrecer un planteamiento concreto que posibilite la aplicación del Proceso Bolonia, plantear una metodología con la que se pudiera

diseñar, desarrollar, aplicar y evaluar los programas de estudio, logrando establecer puntos de referencia, convergencia, así como el entendimiento mutuo para la trasferencia y movilidad académica en sus distintos ámbitos. Teniendo un gran impacto y un fuerte respaldo económico y político, se buscó su adaptación e implementación en Latinoamérica.

Lo anterior surgió como necesidad para fortalecer las relaciones bilaterales y multilaterales entre Estados y países, con vocación para facilitar intercambios de conocimientos, transferencia de tecnologías y la movilidad estudiantil (Depine, 2018).

Desde esta perspectiva de innovación curricular, surge la educación basada en competencias, modelo que al igual que el currículo flexible, calidad total, reingeniería educativa, planeación curricular estratégica, análisis institucional, prioriza las ideas de eficiencia, calidad y competitividad y se encuentra asociado con modelos de certificación y evaluación de la calidad educativa o profesional, así como a la búsqueda de la homologación entre planes de estudio de diversas instituciones, entidades y países (Díaz-Barriga, 2005). Cambiando la perspectiva de la educación superior en México, haciendo énfasis en la importancia del desarrollo de competencias específicas, cumpliendo con las demandas de las políticas neoliberales.

Institucionalización de los procesos de acreditación en México. En México el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) es la única instancia autorizada por el Gobierno Federal a través de la Secretaría de Educación Pública (SEP), para conferir reconocimiento formal y supervisar a organizaciones, cuyo fin sea acreditar programas académicos del tipo superior que se imparten en México (COPAES, 2019).

Dicho consejo cuenta con un *Marco Genera de Referencia* en el que se establecen los aspectos y dimensiones a evaluarse en los procesos de acreditación, mismo que sirve como criterio de referencia para los procesos de acreditación de las organizaciones avaladas por el COPAES.

En dicho documento COPAES (2016) en la categoría *vinculación-extensión* se evalúa la vinculación con los sectores público, privado social, dando seguimiento a las políticas educativas internacionales y nacionales con el interés de fortalecer la cooperación educación-empresa para favorecer la actualización de planes y programas de estudio, la empleabilidad de los jóvenes y la innovación. Por lo tanto, este criterio permite valorar si existen los mecanismos e instrumentos para medir el alcance de la vinculación de las instituciones de educación suprior con el sector productivo.

Por esta misma línea, los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) organismo pionero y más grande de México dedicado al aseguramiento de la calidad de los programas educativos y de las Instituciones de Educación Superior (IES), CIEES (2018) en sus lineamientos de evaluación en el eje *Gestión de la vinculación* y la categoría *servicios sectores productivos* evalúa las acciones orientadas a la transferencia del conocimiento a los sectores productivos de bienes y servicios público, privado y social, para contribuir al desarrollo económico del entorno y coadyuvar a la pertinencia de las IES que involucren a estudiantes, docentes e investigadores.

En concordancia con lo anterior, el Comité para la Evaluación de Programas de Pedagogía y Educación CEPPE (2015) en la categoría *vinculación y extensión* señala la importancia de la pertinencia de los planes de estudio con base en la satisfacción de las necesidades del campo profesional, así como la elaboración de estudios prospectivos del

mercado profesional para el fortalecimiento de la propuesta curricular y la participación del sector productivo en el proceso de revisión curricular.

Desafíos de la educación superior en el contexto de las recomendaciones internacionales. Como en la mayoría de los países de la OCDE, en México el poseer un título de educación superior permite obtener mejores resultados en el mercado laboral, los egresados de educación superior tienen una mayor participación en el mercado del trabajo, disfrutan de mejores resultados en materia de empleo y perciben salarios considerablemente superiores a aquellas personas que no lo tienen. No obstante, a raíz de los cambios en el mercado de trabajo los jóvenes con estudios superiores enfrentan dos problemas persistentes, que indican un uso ineficiente de sus competencias: por un lado, la informalidad de los empleos y por el otro, la sobre cualificación (OCDE, 2019)

En el documento *Educación Superior en México; Resultados y Relevancia para el Mercado Laboral,* emitido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2019), señala que en México, la educación superior se debe alinear mejor con las necesidades cambiantes de la economía, ya que casi la mitad de los empleadores alertan de una falta de competencias en el sector y consideran que la educación y formación de los solicitantes de empleo no es adecuada para sus necesidades, así como que no existe tradición de vincularse con empleadores y otros agentes sociales para garantizar que la prestación de los programas satisface las necesidades del mercado laboral.

De igual forma, a pesar de la existencia de políticas públicas e iniciativas institucionales para mejorar la relevancia y los resultados del mercado laboral, las instituciones carecen de un marco cohesionador y de mecanismos eficaces de evaluación de

su impacto, así que se convierte en necesidad desarrollar y coordinar la información sobre la educación superior y sus resultados en el mercado laboral (OCDE, 2019).

Aunado a esto, en México el empleo informal aumentó desde el 26.9% en el cuarto trimestre del 2010 hasta el 27.5% en el primer trimestre del 2020, y el empleo en ocupaciones laborales que no requieren un título de educación superior aumentó desde el 44% en 2010 al 46% en 2020, (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2021). En términos globales el 46% de los empleadores mexicanos declaraban la existencia de una falta de competencias en su sector y la mayoría (83%) consideraba que la educación y la formación de los solicitantes de empleo era inapropiada para su sector (Hays, 2019).

Una fortaleza del mercado laboral en México es la presencia de una fuerza de trabajo joven, pero a pesar de los avances en educación superior el país aún carece de talento especializado ya que existe evidencia que los egresados de las universidades mexicanas no están utilizando sus competencias de forma efectiva, esto, de acuerdo a la OCDE (2019) sugiere la existencia de un desajuste entre las competencias de los egresados y las necesidades del mercado laboral.

En torno a esto, la OCDE (2019) recomienda desarrollar una estrategia nacional sobre los resultados de la educación superior y la relevancia para el mercado laboral. Esta estrategia debe de considerar los siguientes objetivos: 1) concientizar sobre la importancia de mejorar los resultados y la relevancia de la educación superior en México para el mercado laboral, 2) proporcionar un marco para un conjunto de iniciativas políticas que garanticen la adopción de un enfoque cohesivo y sistemático para mejorar los resultados y la relevancia de la educación superior para el mercado laboral, 3) garantizar la coordinación eficaz entre niveles

de gobierno, agencias y otras organizaciones a la hora de implementar iniciativas políticas, 4) ofrecer un mecanismo para monitorear y evaluar la eficacia de las iniciativas políticas.

En cuanto al fortalecimiento de las estrategias para el aseguramiento de la calidad de la educación superior integrando la relevancia para el mercado laboral en estos mecanismos, la OCDE (2019) recomienda asegurar que los mecanismos de aseguramiento de la calidad incluyan criterios sobre la relevancia para el mercado laboral y la vinculación con agentes sociales, es decir, incluir la relevancia para el mercado laboral y la vinculación con los agentes sociales como criterios en los procesos de acreditación de programas, así como, promover que las instituciones privadas de educación superior incluyan estos criterios en la acreditación institucional.

Entonces considerando lo anterior, es de suma importancia reafirmar la relevancia de los factores e índices de empleabilidad de los egresados en los mecanismos de aseguramiento de la calidad de los programas de educación superior, así, también se requiere reforzar esfuerzos en la exploración de las necesidades del campo ocupacional, con estrategias de investigación y seguimiento a egresados.

1.4. Objetivos

Objetivo general

Fortalecer la aportación que los indicadores de empleabilidad sitúan en la acreditación, a través del diseño de un proyecto de mejora institucional para la obtención de información con relación a la situación del campo ocupacional.

Objetivos específicos

1. Analizar los procesos institucionales existentes para la vinculación del plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Educación con el campo ocupacional.
2. Identificar metodologías para la obtención de información con relación a la situación del campo ocupacional y su vinculación con el plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Educación.

1.5. Justificación

La Educación Superior en México se ha moldeado a las exigencias y recomendaciones de organismos internacionales. La OCDE (2019) como principal propulsor de las políticas públicas en nuestro país, en el documento Educación *Superior en México; Resultados y Relevancia para el Mercado Laboral* señala que "no existe tradición de vincularse con empleadores y otros agentes sociales para garantizar que la prestación de los programas satisface las necesidades del mercado laboral" (p. 4).

Asimismo, menciona que no existe ningún enfoque estratégico para mejorar la relevancia de la educación superior para el mercado laboral, al tiempo que los estudiantes, las instituciones de educación superior y los empleadores en gran parte, desconocen la importancia de este tema. Como recomendaciones propone concienciar sobre la importancia de mejorar los resultados y la relevancia de la educación superior en México para el mercado laboral y proporcionar un marco para un conjunto de iniciativas políticas que garanticen la adopción de un enfoque cohesivo y sistemático para mejorar los resultados y la relevancia de la educación superior para el mercado laboral.

Por esta misma línea, recomienda fortalecer el sistema de aseguramiento de la calidad para ayudar a garantizar que los estudiantes desarrollen conocimientos y competencias

relevantes para el mercado laboral, buscando adoptar medidas para mejorar la calidad de la educación superior mediante una acreditación institucional y de los programas fortalecidos.

En México, los fines de la educación superior en *el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024* se ven reflejados en el segundo eje general *Bienestar,* en dicho apartado en el objetivo específico 2.2 indica que busca garantizar el derecho a la educación laica, gratuita, incluyente, pertinente y de calidad en todos los tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional y para todas las personas (Diario Oficial de la Federación, 2019). En la educación superior se identifican tres grandes retos, el primero es la mejora de la calidad y la pertinencia de la oferta respecto a las necesidades sociales y económicas, en segundo plano, la articulación eficiente entre niveles, tipos y modalidades educativas y por último, las necesidades de financiamiento oportuno, suficiente y con la certidumbre requerida para sustentar estrategias con visión de largo plazo (Faustino, 2019.)

Por esta misma línea, el *Plan Estatal de Desarrollo de Baja California 2020-2024* plantea como prioridades para la educación apegarse a los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* de la UNESCO y buscar la calidad de la educación superior, buscar vincular el sector educativo con el sector productivo para ampliar la cobertura de las necesidades sociales (Gobierno del Estado de Baja California, 2020).

Por su parte la Universidad Autónoma de Baja California (UABC, 2019) en su *Programa de Desarrollo Institucional 2019-2023* reconoce la necesidad de asegurar la pertinencia de las modalidades y de los contenidos de los programas educativos con relación a la respuesta brindada a las necesidades del entorno regional, nacional e internacional.

Considerando lo anterior, en la política cuatro *Extensión-Vinculación*, la UABC (2019) propone consolidar los esquemas de vinculación institucional con los sectores

público, privado y social, fortaleciendo la inserción laboral de sus egresados a través de la vinculación de la universidad con su entorno, así como la promoción del desarrollo de esquemas eficaces para el diálogo y la vinculación con agentes y representantes de los diversos sectores de la sociedad.

En particular, la Facultad de Ciencias Humanas (FCH, 2018) en su *Plan de Desarrollo 2018-2022* en el apartado de *Diagnóstico: Debilidades,* enfatiza la necesidad de una mayor vinculación con egresados, asociaciones de profesionistas y bolsa de trabajo, así como la insuficiencia del seguimiento de egresados para la verificación del impacto social y económico de las profesiones.

Por consiguiente, en la política de *Calidad y pertinencia de la oferta educativa*, establecida en el *Plan de Desarrollo 2018-2022*, señala como estrategia de aseguramiento del reconocimiento a la calidad de los programas de licenciatura y posgrado el someter a evaluación externa los cinco programas educativos para lograr el reconocimiento de calidad por parte de los organismos acreditadores. Así mismo en la política cuatro *Extensión-vinculación*, se plantea como estrategia asegurar la pertinencia y la vinculación de la FCH, sugiriendo realizar reuniones con egresados, empleadores, colegios y asociaciones para detectar necesidades de especialización y/o actualización (FCH, 2018).

En el debate sobre la relación entre mercado de trabajo y universidad se ha cuestionado en qué medida esta debe adaptarse al primero, toda vez que el crecimiento en el número de egresados limita las posibilidades de acceder a un trabajo digno. Por ende, es importante reconocer la existencia de diversos mercados y que cada uno de estos posee intereses y deseos distintos (De Vries, 2015).

Considerando lo anterior, se debe destacar la importancia de contar con mecanismos eficientes que permitan realizar una exploración amplia a las necesidades de los empleadores con relación a las competencias de los egresados, considerando las diferentes modalidades de empleo, buscando obtener información útil para el fortalecimiento de la oferta curricular y permitir ampliar las posibilidades de empleabilidad de los egresados universitarios.

Capítulo 2. Diseño Metodológico

En este apartado se describe el método implementado para realizar el diagnóstico educativo. Se presenta el tipo de metodología con la que se trabajó, la descripción de los participantes e instrumentos utilizados, así como el enfoque considerado para el tratamiento y análisis de los datos y los resultados obtenidos.

Se eligió el diseño metodológico cualitativo para lograr entender de mejor manera al objeto de estudio desde sus fortalezas y debilidades, y así lograr reflexionar sobre las áreas de atención del fenómeno de manera profunda e integral.

El método cualitativo de acuerdo con McMillan y Schumacher (2005) consiste en primer lugar, en estudiar el fenómeno a profundidad a través de la exploración directa con sujetos involucrados en el fenómeno en cuestión. Se eligió este método para analizar los procesos institucionales existentes para la vinculación del plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Educación con los empleadores en el proceso de evaluación y acreditación.

Por ende, este capítulo comprende la parte de la delimitación del método, instrumentos y procedimientos a implementar para la realización del proyecto de intervención. Se aborda la descripción del procedimiento para elaborar el diagnóstico educativo, la descripción del escenario, descripción de los participantes, técnicas de recolección de la información implementadas, así como el análisis de los datos obtenidos.

2.1. Del Diagnóstico Educativo

2.1.1. Descripción del escenario

El diagnóstico educativo se realizó en la ciudad de Mexicali, Baja California, en la Facultad de Ciencias Humanas perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California,

con los sujetos involucrados en los procesos de evaluación, reestructuración y acreditación del plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en el periodo de septiembre a octubre del 2020.

Esto con la finalidad de identificar los procedimientos implementados para tender la categoría de empleadores en el proceso de acreditación, reacreditación y reestructuración curricular, como criterio del proceso de acreditación del Comité para la Evaluación de Programas de Pedagogía y Educación que impacta directamente en los criterios plan de estudios y vinculación-extensión.

2.1.2. Participantes

La selección de los participantes se llevó a cabo utilizando la técnica de muestreo por juicio, que de acuerdo con Mejía (2014) este tipo de muestreo es un procedimiento que consiste en la selección de las unidades a partir de criterios conceptuales, de acuerdo a los principios de las variables que delimitan la composición estructural de la muestra. Es así, que este procedimiento consiste en una aproximación conceptual al universo de estudio, a través de la definición precisa de las características relevantes que determinan los niveles estructurales.

Así mismo, se eligieron informantes clave, estos son aquellas personas que, por sus experiencias y vivencia pueden guiar al investigador en el proceso de investigación ya que estos tienen una relación directa con el fenómeno en cuestión, así mismo, estos pueden abrir acceso al investigador a otras personas y a nuevos escenarios (Taylor y Bogdan,1996).

De acuerdo con esto, los participantes seleccionados fueron: El jefe del Departamento de Diseño Curricular de la UABC, el Coordinador de la Licenciatura en Ciencias de la

Educación de la FCH y un docente investigador de la FCH, experto en procesos de evaluación curricular.

2.1.3. Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada para la recolección de los datos fue la entrevista a profundidad, la cual de acuerdo con Ruiz (2012) no es más que una conversación profesional con una o varias personas para un estudio analítico de investigación, que también pueden contribuir en los diagnósticos o tratamientos sociales.

Por lo anterior, se construyó una cédula de entrevista considerando las cuatro variables principales del objetivo de estudios, las cuales fueron: empleadores, acreditación, reestructuración curricular y procesos institucionales. La construcción de la cédula de entrevista se describe en la tabla 2.

Tabla 2

Distribución de la guía de entrevista de acuerdo con las variables

Variable	No. De preguntas	Preguntas
Empleadores	2	¿Qué atributos debe tener un empleador para ser considerado como fuente apropiada para ser consultado en el proceso de evaluar o acreditar un programa educativo?
		¿Se consideran todas las líneas terminales del plan de estudios para seleccionar empleadores para llevar a cabo el proceso de evaluación o acreditación del plan de estudios?
Acreditación	2	¿Cuál es la trascendencia de la información que deriva de la consulta a empleadores en la acreditación de un plan de estudio?
		¿Se consideran todas las líneas terminales del plan de estudios para seleccionar empleadores para llevar a cabo el proceso de evaluación o acreditación del plan de estudios?
Reestructuración curricular	1	¿Cuál es la trascendencia de la información que deriva de la consulta a empleadores en la reestructuración o actualización de un plan de estudio?
Procesos institucionales	8	¿Cuáles son las principales problemáticas o deficiencias que usted ha detectado en los procedimientos metodológicos relacionados con la categoría de "consulta a empleadores" cuando se trata de evaluar o acreditar un programa educativo?
		¿Cuáles son las principales problemáticas o deficiencias que usted ha detectado en las técnicas e instrumentos relacionados con la

	categoría de "consulta a empleadores" cuando se trata de evaluar o acreditar un programa educativo?
	¿Esta coordinación dispone de instrumentos diseñados exprofeso para realizar auscultación de las apreciaciones de los empleadores?
	¿Cuáles son las principales problemáticas o deficiencias que usted ha detectado en la redacción de informes relacionados con la categoría de "consulta a empleadores" cuando se trata de evaluar o acreditar un programa educativo?
	¿Las Coordinaciones o direcciones de vinculación institucional apoyan de alguna forma para establecer los contactos pertinentes para la realización de consultas a empleadores?
	¿Se dispone de una base de datos institucional de empleadores?
	¿Existen procedimientos específicos para asignar el personal para la organización de la información para cada una de las categorías del proceso de evaluación o acreditación del plan de estudios?
	¿Se le da seguimiento al proceso de "consulta de empleadores" desde la coordinación del plan de estudios?

Nota. Elaboración propia, 2020.

2.1.4. Análisis de los datos

Los resultados obtenidos de la aplicación de las entrevistas a los informantes clave, se han analizado en categorías y subcategorías. Estas categorías y sub categorías se presentan en la tabla 3.

Tabla 3

Categorías y subcategorías del análisis de la información recolectada

Categorías	***Subcategorías***
Empleadores	Relevancia de la consulta de empleadores
	Atributos de los empleadores
	Seguimiento a egresados.
Acreditación	Procedimiento de asignación de actores para el proceso de acreditación.
Reestructuración curricular.	Relevancia de los empleadores para la reestructuración curricular.
Procesos institucionales	Proceso de acercamiento a empleadores
	Instrumentos para la consulta a empleadores
	Informes de resultados
	Seguimiento al proceso de acercamiento a empleadores
	Vinculación institucional

Nota. Elaboración propia, 2020.

2.1.5 Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del análisis de contenido temático realizado a la información recolectada con la aplicación de las entrevistas a profundidad a expertos y la exploración de documentos correspondiente a las categorías de análisis.

Los resultados están organizados por categorías y sub categorías de análisis:

Empleadores. La categoría de empleadores se analizó en cuatro subcategorías: 1) Relevancia de la consulta de empleadores, 2) Atributos de los empleadores, 3) Seguimiento a egresados. En la exploración y el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas, los expertos mencionaron que la consulta de los empleadores para los procesos de acreditación del plan de estudios es de alta relevancia y alto impacto, ya que es uno de los aspectos importantes para valorar la pertinencia de los planes de estudio. Así lo mencionó el jefe del Departamento de Diseño Curricular de la UABC:

> Es de alta relevancia y alto impacto porque uno de los aspectos importantes para valorar la pertinencia de los planes de estudio es el ámbito laboral, sus expresiones son muy importantes para tomar decisiones en relación a aspectos formativos para los futuros egresados ya que al final de cuentas nosotros podemos medir si un plan de estudios funciona o no a partir del impacto que está teniendo en el mercado laboral y quien nos puede hablar sobre eso son los empleadores (A. Castro, comunicación personal, 13 de noviembre de 2020).

En concordancia con esto, el Coordinador de la Licenciatura en Ciencias de la Educación mencionó que:

> La relevancia de la consulta de empleadores debe de ser muy importante, porque son las voces de las personas que van recibiendo en sus instituciones o negocios a las personas que egresan, su opinión es muy importante, porque de alguna manera nos dicen como se están desempeñando los egresados, de ahí que me parece que este criterio tiene mucho peso en cuanto a entender donde se ubican los egresados y como se desempeñan (F. Medina, comunicación personal, 12 de noviembre de 2020).

La información obtenida de la consulta de empleadores permite tomar decisiones en relación a aspectos formativos para futuros egresados y de esta forma medir la funcionalidad del plan de estudios a partir del impacto que está teniendo en el mercado laboral. Sin embargo, los ejercicios de consulta de empleadores realizados últimamente no han dado los resultados esperados ya que no se cuenta con una base sólida procedimental que permita estudiar el universo de empleadores de los egresados del plan de estudios en cuestión, causando sesgos importantes en los informes de resultados.

El experto en evaluación curricular de la FCH mencionó que en el caso específico de la facultad:

> No hay un seguimiento sistemático principalmente, no hay un acercamiento sistemático, considero que esa es una problemática seria, hasta que hay movimiento de acreditación o hay cuestiones de reestructuración curricular es cuando se busca la opinión de los empleadores, pero antes, no, no hay un comité de vinculación bien definido, bien marcado para poder llevar todas esas cuestiones de seguimiento (J. E. Martínez, comunicación personal, 13 de noviembre de 2020).

Así mismo, consideran que el seguimiento de egresados es una herramienta fundamental para tomar decisiones en cuestión del universo de empleadores reales de los egresados del plan de estudios, ya que permiten conocer en qué áreas laborales se insertan, y cuáles son los resultados en cuestión de desempeño profesional, así lo mencionó el jefe del Departamento de Diseño Curricular de la UABC:

> Cada programa educativo debe de tener estudios sistemáticos de egresados, pues a partir de ahí se determinan los empleadores, entonces regularmente la comunicación la gestión de acceso al campo, esas acciones relacionadas con entrevistas, aplicación de cuestionarios hacia los empleadores pues la realizan los mismos equipos de trabajo en las unidades académicas (A. Castro, comunicación personal, 13 de noviembre de 2020).

Sin embargo, en la institución no se cuenta con un procedimiento para llevar a cabo el seguimiento sistémico de egresados considerando su trayectoria laboral, así lo mencionó el Coordinador de la Licenciatura en Ciencias de la Educación de la FCH “no existe un seguimiento continuo, se da de manera por solicitud cuando vienen este tipo de evaluaciones es que se hace, pero no existe un seguimiento de egresados” (F. Medina, comunicación personal, 12 de noviembre de 2020).

Por otra parte, se reconoce la necesidad de perfilar las características adecuadas para la selección de empleadores que participan en el proceso de acreditación y reestructuración curricular, esto con la finalidad de determinar un universo y poder seleccionar una muestra representativa que considere las cuatro áreas de formación del plan de estudios y se pueda realizar un análisis de pertinencia y relevancia integral.

Acreditación. La categoría de acreditación se analizó en una subcategoría; procedimiento de asignación de actores para el proceso de acreditación. En la cual los expertos determinaron la falta de procedimientos institucionales explícitos para la asignación del personal participante en el proceso de acreditación del plan de estudios, reconociendo la necesidad de determinar el perfil adecuado para atender las categorías del instrumento de evaluación del organismo acreditador del plan de estudios. Así lo mencionó el Coordinador de la Licenciatura en Ciencias de la Educación:

> La verdad en el tiempo en el que he estado no he identificado que haya algunos criterios específicos, en realidad me parece que se hace una como invitación a los maestros que tienen afinidad al tema y ellos se van sumando, porque no hay un listado como tal que diga, bueno para el área de trayectoria escolar se necesitan maestros que cumplan con ciertos criterios (F. Medina, comunicación personal, 12 de noviembre de 2020).

De esta misma forma, concuerdan en la posibilidad de presentar resultados no adecuados a estos requerimientos por desconocer el contenido temático de las categorías del instrumento del organismo evaluador.

Reestructuración curricular. La categoría de reestructuración curricular se analizó en una subcategoría; relevancia de los empleadores para la reestructuración curricular. En la cual los expertos coinciden en la doble función del proceso de acercamiento con empleadores con fines de acreditación y el seguimiento a egresados, ya que ambos procesos permiten obtener información precisa de las necesidades del campo ocupacional y permiten tomar decisiones apropiadas para la reestructuración del plan de estudios y poder adecuarlo a las necesidades sociales y del campo ocupacional, otorgando a los egresados mayores

posibilidades de emplearse. Así lo indicó el jefe del Departamento de Diseño Curricular de la UABC:

> Las voces de los empleadores son de alto impacto, o sea, alto impacto en el sentido de que, si son muy importantes para valorar la pertinencia de los planes de estudio, o sea, ellos son los que están dentro del mercado laboral y el mercado laboral es una parte que atendemos con los planes de estudios (A. Castro, comunicación personal, 13 de noviembre de 2020).

Procesos institucionales. La categoría procesos institucionales se analizó en cinco subcategorías: 1) proceso de acercamiento a empleadores, 2) instrumentos para la consulta de empleadores, 3) informe de resultados, 4) Seguimiento al proceso de acercamiento a empleadores y 5) vinculación institucional. En la cual los expertos coincidieron en la falta de procedimientos institucionales para llevar a cabo el acercamiento con empleadores, así mismo, reconocen que los procesos implementados son débiles en aspectos metodológicos y no revelan una validez de la misma investigación y hace necesario el diseño procedimental con una estructura definida para la consulta de empleadores, con la finalidad de establecer un proceso sistémico y continuo del acercamiento a empleadores.

También, consideran de gran importancia realizar el acercamiento desde la postura de los enfoques metodológicos más utilizados en las ciencias sociales, para poder cubrir con los criterios de confiabilidad y validez de los estudios de investigación.

Nuevamente se destaca la importancia y necesidad de contar con una base de datos institucional de empleadores que cumplan con las características adecuadas para ser partícipes en el proceso de acreditación y reestructuración curricular. En cuanto a los

instrumentos para la recolección de datos referente a la postura de empleadores utilizados en procesos de acreditación anteriores coincidieron en la falta precisión y amplitud en las categorías de información, así como la necesidad de someterlos a procesos de confiabilidad y validez. Así lo consideró el experto en evaluación curricular:

> Una problemática que yo directamente detecto es que no hay un instrumento fuerte aplicado a empleadores, hoy en día la ciencia requiere que todo sea sometido a procesos de validación y de confiabilidad, es algo que se requiere, un instrumento más consolidado, que se haya revisado por jueces expertos, que se haya revisado por pares (J. E. Martínez, comunicación personal, 13 de noviembre de 2020)

Así mismo, mencionaron que las debilidades metodológicas tanto en el diseño metodológico del estudio, como en el diseño del instrumento tiene como resultado problemas estructurales en los informes de resultados, ya que estos no brindan información precisa de las áreas de oportunidad de los planes de estudio, sino que presentan información en términos generales que pudiera presentar ambigüedades, dando importancia también al seguimiento que debe de tener el proceso de consulta a empleadores con fines de acreditación y reestructuración del plan de estudios.

De esta misma forma, hacen hincapié en la necesidad de fortalecer los vínculos entre el departamento de vinculación institucional y las coordinaciones de los planes de estudios, ya que esto asegurará un seguimiento adecuado y continuo de empleadores y de egresados, con la finalidad de sistematizar la toma de decisiones.

2.1.6 Conclusiones

Los resultados obtenidos del diagnóstico educativo permiten determinar la necesidad de establecer un procedimiento que mejore la instrumentación del proceso de acercamiento y consulta a empleadores. La institución debe considerar como tarea primordial el seguimiento sistémico de egresados como medio para determinar aciertos y áreas de oportunidad del plan de estudios. Polloroso y Rendón (2019) afirman que "los estudios de seguimiento a graduados son de gran importancia para una adecuada gestión universitaria; contribuyen a la toma de decisiones, mejoran la calidad, retroalimentan la pertinencia de los programas académicos de la Universidad, entre otras bondades" (párr. 65).

Así mismo, se deben considerar como estrategia para asegurar la pertinencia de la selección de la muestra de empleadores que se consultará como parte del proceso de acreditación del plan de estudios.

En dicho proceso de seguimiento, debe ser necesario definir las características idóneas que debe de poseer un empleador para considerarse dentro del estudio y buscar hacerlo de la manera más objetiva posible, para obtener información real del campo. Ya que de acuerdo con el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES, 2019) menciona que "el proceso de acreditación exige que las carreras consulten a los empleadores sobre el desempeño de sus graduados. En ese marco, se propicia el enriquecimiento del perfil de salida de acuerdo a las necesidades del sector empleador" (párr. 3).

En este sentido, se debe de diseñar un perfil para el personal encargado de llevar a cabo el proceso de consulta de empleadores, en concordancia con los indicadores contenidos en el instrumento del organismo evaluador, las recomendaciones provenientes de la consulta

de la literatura referente a la temática y con fuerte conocimiento de los aspectos metodológicos para la realización del estudio.

Como parte de las actividades que se deben de reforzar dentro del proceso de consulta de empleadores, se encuentra el diseño del instrumento adecuado para realizar esta tarea, ya que deben de considerarse evaluaciones de confiabilidad y validez, para que los datos recolectados puedan dar respuesta a las cuestiones más relevantes para tomar decisiones acerca del plan de estudios. De acuerdo con Soriano (2014) el diseño de instrumentos y su contenido, deben de pasar por el proceso de validación, para asegurar que la información que se obtenga sea válida y permita tomar decisiones.

Por lo tanto, debe de considerarse el establecimiento de un procedimiento preciso para el acercamiento y la consulta de empleadores que pueda utilizarse para los procesos de acreditación y reestructuración curricular, considerándose como una actividad continua y sistémica para asegurar la pertinencia y veracidad de la información obtenida, para considerarse en la toma de decisiones institucionales.

Capítulo 3: Diseño de la intervención educativa

3.1 Delimitación de los participantes de la intervención

La presente propuesta de intervención educativa será implementada en la Facultad de Ciencias Humanos, perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California, específicamente con la coordinación de la Licenciatura en Ciencias de la Educación.

De acuerdo a estas consideraciones, los participantes serán el coordinador del plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, así como el personal docente que participa en la evaluación del plan de estudios con fines de acreditación y en el proceso de reestructuración curricular.

3.2 Propuesta de intervención

3.2.1 Objetivo de la propuesta de intervención

Fortalecer la aportación que los indicadores de empleabilidad sitúan en el proceso de acreditación del plan de estudios, a través del diseño de un proyecto de mejora institucional para proceso de consulta a empleadores con los académicos que realizan la exploración de la realdad asociada a la empleabilidad.

3.2.2 Técnica

Con el afán de mejorar los procedimientos implementados por la institución para el acercamiento y recolección de información de los empleadores con fines de evaluación y acreditación, se emplea la técnica de propuesta metodológica, que apoye al personal encargado de supervisar el proceso de evaluación y acreditación del plan de estudios.

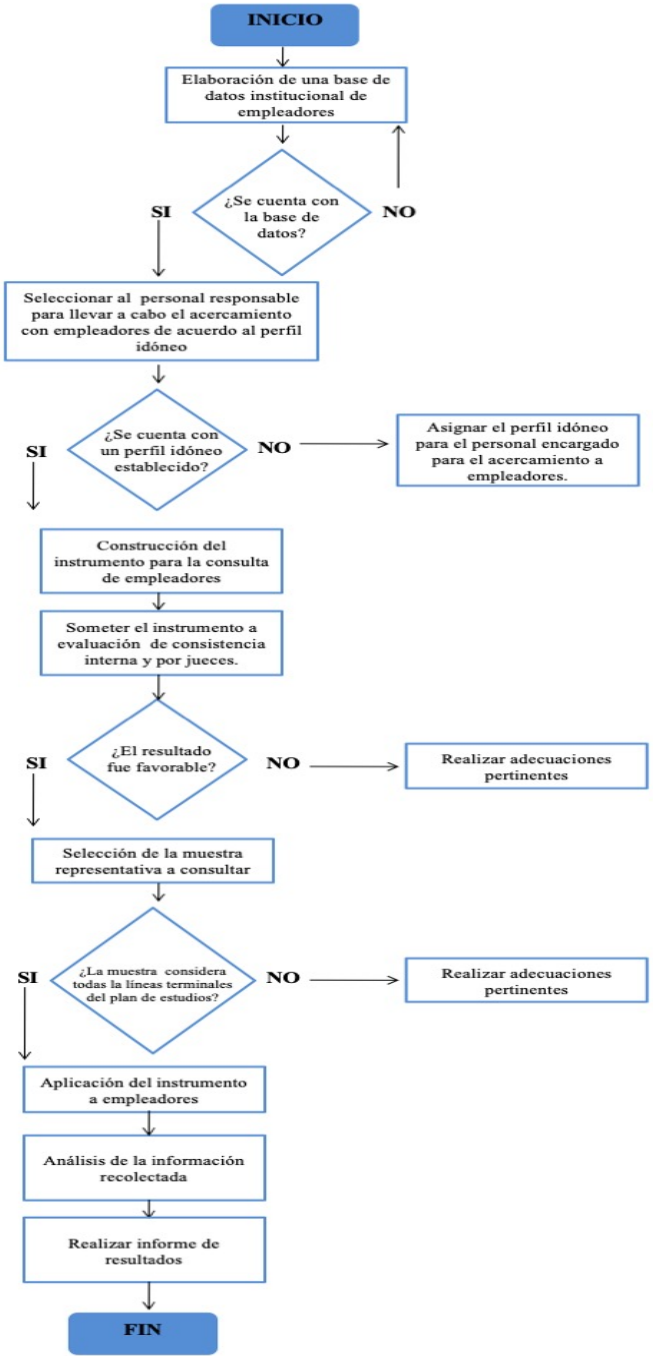
3.2.3 Planificación de la intervención

En la figura 1 se especifica a manera de diagrama de flujo la metodología para llevar a cabo el proceso de acercamiento a empleadores con fines de acreditación y reestructuración curricular.

El diagrama contempla desde el paso inicial correspondiente a la asignación del personal, hasta la entrega del informe de resultados.

Figura 1

Metodología para el acercamiento a empleadores.



Nota. Elaboración propia, 2020.

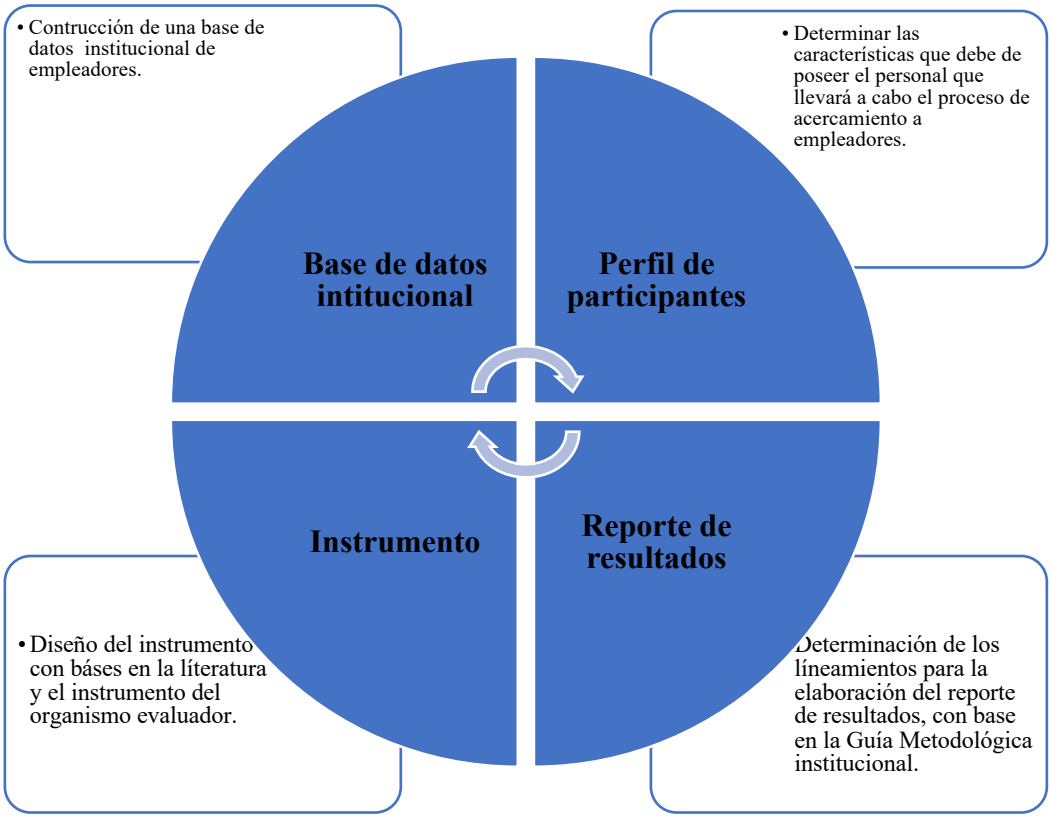
3.2.3.1 Actividades a desarrollar

Para realizar el proyecto de intervención se plantean actividades específicas que son necesarias para el funcionamiento de la intervención y que están relacionados con aspectos administrativos propios de la coordinación del plan de estudios.

En la figura 2 se muestra de manera sintética y jerárquica estas actividades, que serán realizadas con acompañamiento del coordinador de la Licenciatura en Ciencias de la Educación para asegurar la pertinencia a las necesidades detectadas en el diagnóstico.

Figura 2

Aspectos administrativos institucionales



Nota. Elaboración propia, 2020.

Considerando lo anterior, el proyecto de intervención se llevará a cabo en cuatro etapas:

Etapa 1: Diagnóstico de necesidades.

Etapa 2: Diseño de la propuesta de intervención acorde a las necesidades detectadas.

Etapa 3: Validación de los recursos metodológicos e instrumentos elaborados.

Etapa 4: Evaluación de los resultados.

En la figura 3 se muestra la calendarización de las actividades a realizarse como parte del proyecto de intervención.

Figura 3

Cronograma de actividades

Actividades	**2020-2**								**2021-1**									
	SEP		**OCT**		**NOV**		**DIC**		**ENE**		**FEB**		**MAR**		**ABR**		**MAY**	
Elaboración del diagnóstico educativo.																		
Análisis de la información																		
Diseño del proyecto de intervención.																		
Aplicación de la intervención																		
Evaluación del proyecto de intervención.																		
Redacción del informe de resultados.																		

Nota. Elaboración propia, 2020.

Capítulo 4. Intervención educativa

Metodología para realizar la consulta de empleadores en el proceso de acreditación, reacreditación y/o re estructuración curricular

Elaborado por: Alonso Vega Zamorano

Con asesoría de: Dra. Evangelina López Ramírez y Dr. Jorge Eduardo Martínez Iñiguez.

Este documento se realizó considerando los lineamientos establecidos en el documento *Metodología de los estudios de fundamentación para la creación, modificación y actualización de programas educativos de licenciatura* de la Universidad Autónoma de Baja California. (Serna y Castro, 2019)

Objetivo

Analizar el impacto que tiene el perfil de egreso del plan de estudios de la licenciatura en ciencias de la educación en el campo laboral desde la perspectiva de los empleados, con fines de enriquecer los indicadores de los procesos de acreditación, reacreditación y/o reestructuración curricular.

Metodología

El proceso de acercamiento a empleadores se realizará desde el enfoque cualitativo, el cual de acuerdo con Gibbs (2012) pretende acercarse al mundo y entender, describir y explicar de manera directa los fenómenos; analizando las experiencias de los individuos o de los grupos, analizando las interacciones y comunicaciones mientras se producen, analizando documentos similares a las experiencias o interacciones.

Perfil deseado del personal encargado de realizar el proceso de consulta a empleadores

Para posibilitar la mejora del procedimiento de consulta de empleadores con fines de acreditación, reacreditación y/o reestructuración curricular se propone una serie de atributos que debe de poseer el personal asignado para llevar a cabo esta aproximación. Esto, con la finalidad de asegurar la pertinencia y la aplicación oportuna de los elementos que componen el procedimiento.

Por lo tanto, el personal que lleve a cabo el proceso de consulta a empleadores con fines de acreditación y/o reestructuración curricular debe de poseer deseablemente el siguiente perfil descrito en la tabla 4.

Tabla 4

Perfil deseado para el personal responsable del proceso de consulta a empleadores

Descripción general del perfil	
Objetivo	Determinar las características ideales del personal responsable de realizar el proceso de consulta a empleadores para los procesos de acreditación, reacreditación y reestructuración de planes de estudio.
Perfil deseado	a) Conocimiento del plan de estudios del que se trabajará. b) Conocimiento en temas de acreditación. c) Conocimiento del instrumento de evaluación del organismo acreditador. d) Conocimiento en métodos de investigación. e) Habilidades en aplicación de técnicas e instrumentos de investigación. f) Habilidades para el análisis de datos. g) Habilidades para la redacción de informes de resultados.

Nota. Elaboración propia, 2021.

Delimitación de la población de empleadores del mercado laboral

De acuerdo con Rodríguez et al. (1999) "los informantes considerados en una investigación cualitativa se eligen desde la perspectiva de que cumplen ciertos requisitos que, en el mismo contexto educativo o en la misma población, no cumplen otros miembros del grupo o comunidad" (p. 135).

En la investigación cualitativa la selección de los informantes tiene un carácter dinámico, ya que el proceso de selección de informantes no se interrumpe a lo largo de toda la investigación (Rodríguez et al., 1999).

En la tabla 5 se delimitan las áreas de inserción profesional de acuerdo con las líneas terminales del plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Educación a nivel municipal, como referente inicial para la delimitación de la población y la selección de la muestra

Tabla 5

Áreas de inserción profesional del plan de estudios Mexicali

Áreas de inserción profesional	Instituciones del sector publico	Instituciones del sector privado
Docencia nivel primaria	39	9
Docencia nivel secundaria	29	6
Docencia nivel media superior	9	6
Docencia nivel superior	9	21
Planeación y desarrollo curricular	13	21
Administración y gestión educativa	15	21
Investigación educativa	13	21

Nota. Adaptado con datos del Directorio Nacional de Unidades Económicas. DENUE. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2014..https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx

Se debe considerar que no es posible determinar un número exacto de posibles empleadores para los egresados del plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, ya que debido a la naturaleza del perfil de egreso las áreas de inserción profesional pueden ser formales o informales.

Delimitación del marco muestral

Desde la perspectiva cualitativa se puede abordar la selección del marco muestral desde las siguientes variantes:

a) La selección de casos típico-ideal: esta variante requiere el desarrollo de un perfil de los atributos esenciales que debe cumplir el sujeto a elegir y la búsqueda de una unidad que se apegue a ese perfil. El proceso de selección del o los casos típicos inicia con la definición de los atributos, los cuales deben de cubrir los siguientes requisitos mínimos: debe poseer el conocimiento exhaustivo del fenómeno de estudio, implicación actualizada en el fenómeno y su capacidad para para utilizar términos y expresiones entendibles y apegadas al fenómeno (Rodríguez et al., 1999).

b) El muestreo teórico: es un proceso de recogida de datos con la finalidad de generar teoría a partir de los datos recolectados, codificando y analizando, posteriormente se decide que nuevos datos recoger y dónde debe encontraros, hasta desarrollar una teoría emergente. Para realizar este muestreo hay que considera el criterio básico la relevancia teórica para el desarrollo de las categorías emergentes (Rodríguez et al., 1999).

c) Muestreo por juicio: De acuerdo con Mejía (2014):

> Este tipo de muestreo es un procedimiento que consiste en la selección de los participantes partiendo de criterios conceptuales, determinando de manera teórica las

> variables que delimitan la composición estructural de la muestra. Para hacer la selección de la muestra por juicio se deben de considerar como primer paso señalar las características fundamentales que delimitan los niveles estructurales del objeto de estudio, se definen los criterios teóricos, por último, elegir los informantes según los tipos o niveles estructurales de la muestra. (p. 167)

De acuerdo con Álvarez, (2007) el número ideal de entrevistados para darle representatividad a la información obtenida es de 10 a 25 participantes como mínimo.

Contacto con empleadores

Las características deseables que deben poseer los empleadores que se consideren para participar en el estudio se presentan en la tabla 6.

Tabla 6

Características de los empleadores idóneos

	Características
a)	Ser empleadores de alguna de las líneas terminales del plan de estudios
b)	Amplio conocimiento del mercado laboral donde está inserto.
c)	Conocimiento de las necesidades sociales y económicas del contexto que atiende el egresado del plan de estudios.
d)	Conocimiento de las principales problemáticas del contexto que atiende el egresado del plan de estudios.
e)	Que sea empleador real de los egresados del plan de estudio

f) Conocimiento del desempeño laboral de los egresados del plan de estudio

Nota. Elaboración propia, 2020.

Cronograma de aplicación de las entrevistas

El cronograma de actividades es un calendario en el que se establecen los tiempos en los que se realizarán el proyecto, una tarea, o un conjunto de actividades a trabajar o desarrollar (Sánchez, 2015).

Los elementos que se pueden considerar para la elaboración del cronograma de aplicación de entrevista son:

a) Definir todas las entrevistas a realizar: es importante enlistar todas las entrevistas que se van a realizar, puntualizando los detalles importantes, tales como nombre de la persona a entrevistar, el horario en el que se va a realizar la entrevista y medio por el cual se llevará a cabo la entrevista.

b) Definir los plazos: se debe de definir el tiempo en el que ya deben de haberse realizado las entrevistas, en el caso de que existan cancelaciones por parte de los entrevistados, se debe de considerar un plazo máximo para reagendar. Es importante considerar márgenes de tiempo por posibles situaciones que influyan en el cumplimiento de los plazos establecidos.

c) Definición de los recursos: se deben definir los recursos necesarios a utilizar para cada una de las entrevistas, se deben considerar desde materiales, equipos electrónicos y recursos humanos.

c) Realización del cronograma: estos elementos que se consideraron anteriormente deben de plasmarse a manera de calendario, en una matriz que sea visible, sencillo de entender y que permita tener un control de la realización de cada una de las actividades.

Es necesario considerar que el cronograma de actividades no es un recurso estático, es necesario realizar ajustes conforme se presenten situaciones que puedan interferir con los tiempos definidos (EAE Business School, 2019).

Técnica para la recolección de la información: la entrevista a profundidad

De acuerdo con Álvarez, (2007) la entrevista a profundidad se utilizan para tratar asuntos que deben de sondearse a fondo o cuando se necesitan respuestas individuales. Estas entrevistas tienen una duración entre 30 minutos a una hora y se utilizan para evaluar la comprensión, así como las emociones y prejuicios que existen hacía un tema.

En la tabla 7 se muestran las consideraciones para realizar entrevistas a profundidad.

Tabla 7

Consideraciones para realizar entrevistas a profundidad

	Consideraciones
a)	El o los entrevistadores deben de tener experiencia en la realización de entrevistas.
b)	Se debe de elaborar un cuestionario guía para dar formato a la entrevista.
c)	El o los entrevistadores deben de tener capacidad para sondear las respuestas a profundidad
d)	Se deben de realizar en un ambiente tranquilo para estimular la concentración en las respuestas.

e) Se debe de asegurar a los entrevistados que se mantendrá su anonimato y explicar cómo se usarán los resultados de la entrevista.

Nota. Adaptado de A. Álvarez, 2007. *Investigación cualitativa selección de lecturas*. Editorial Ciencias Médicas.

Instrumento de recolección de datos: Guía de entrevistas

El siguiente instrumento tiene como objetivo explorar la opinión de los empleadores de los egresados del plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la educación con relación al perfil profesional y las competencias de egreso.

El instrumento elegido, de acuerdo con la metodología implementada para la realización del estudio es la guía de entrevista, la construcción de esta se realizó considerando las cuatro líneas terminales del plan de estudios; formación pedagógica, planeación y desarrollo curricular, investigación educativa y administración y gestión educativa.

Para la implementación de la guía de entrevista se deben de considerar los siguientes aspectos:

1) Evaluar el perfil del entrevistado con la finalidad de identificar las características de la institución y/o organización en la que labora.
2) Identificar las problemáticas y necesidades que atiende el egresado que labora en la institución y/o organización del empleador a entrevistar e identificar la o las competencias de las líneas terminales del plan de estudios que aplica en el campo profesional.

3) Analizar las preguntas que conforman la guía de entrevista y seleccionar las que sean acorde a las características del empleador a entrevistar y la línea terminal del plan de estudios que aplica el egresado en esa institución y/o organización.
4) Se debe de considerar que la guía de entrevista es una propuesta flexible, que debe ser adaptada a las características exploradas del empleador a entrevistar, para poder explorar la información pertinente.

Guía de entrevista

Objetivo

Explorar la opinión de los empleadores de los egresados del plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la educación con relación al perfil profesional y las competencias de egreso.

Datos generales

1. Fecha de aplicación:

   _____

2. Domicilio de la empresa o institución:

   _____

3. Nombre de la empresa o institución en la que está afiliado el entrevistado:

   _____

4. Puesto que desempeña en la institución o empresa:

   _____

Preguntas generales de exploración

1- ¿Laboran egresados del plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Facultad de Ciencias Humanas en su empresa o institución?
2- ¿En qué medida considera que los egresados del plan del plan de estudios responden a las necesidades laborales que presenta su institución o empresa?
3- ¿Cuáles son las necesidades y/o problemáticas del mercado laboral que atiende el egresado del programa educativo?
4- ¿Cuál es el desempeño de los egresados del programa educativo en cuanto a conocimientos y habilidades técnicas?
5- ¿Cuál es el desempeño de los egresados del programa educativo en cuanto a actitudes y valores como: liderazgo, creatividad, innovación, solución de problemas, disciplina y responsabilidad?
6- ¿Considera que el perfil de egreso es acorde a las necesidades del mercado laboral que atiende el egresado de este programa educativo?
7- ¿Cuáles son las habilidades que considera esenciales que debe poseer los egresados del plan de estudios para responder a las necesidades de su institución o empresa?

Competencias Pedagógicas

1- ¿Desde su rol de empleador, el / los egresados del plan de estudio en su práctica profesional tienen facilidad para el manejo de grupo durante las sesiones de aprendizaje?
2- ¿Desde su rol de empleador, el / los egresados del plan de estudio en su práctica profesional diseñan y aplica estrategias grupales que captan la atención de los estudiantes y estimulan el aprendizaje?

3- ¿Desde su rol de empleador, el / los egresados del plan de estudio en su práctica profesional diseñan e implementa materiales didácticos que permiten captar la atención de los estudiantes y estimulan el aprendizaje?

4- ¿Desde su rol de empleador, el / los egresados del plan de estudio en su práctica profesional implementan softwares educativos para facilitar la comprensión de los temas de clase?

5- ¿Desde su rol de empleador, el / los egresados del plan de estudio en su práctica profesional diseñan e implementa instrumentos de evaluación del aprendizaje acorde a las necesidades del grupo y el modelo educativo que implementa?

6- ¿Desde su rol de empleador, el / los egresados del plan de estudio en su práctica profesional diseñan y/o propone programas de enseñanza-aprendizaje que atiendan necesidades específicas de los estudiantes?

7- ¿Desde su rol de empleador, el / los egresados del plan de estudio en su práctica profesional tienen liderazgo para detectar y proponer estrategias de capacitación y actualización docente?

8- ¿Desde su rol de empleador, el / los egresados del plan de estudio en su práctica profesional aplican estrategias de investigación para enriquecer su práctica docente?

9- ¿Desde su rol de empleador, el / los egresados del plan de estudio en su práctica profesional demuestran competencias para fundamentar, diseñar, aplicar y evaluar proyectos de intervención que atiendan necesidades educativas?

10- ¿Desde su rol de empleador, el / los egresados del plan de estudio en su práctica profesional trabajan en equipo con otros docentes para resolver necesidades de la institución y/o de los alumnos?

11- ¿Cuáles considera que son las oportunidades de mejora del plan de estudios referente a las competencias pedagógicas?

Competencias para Planeación y Desarrollo Curricular

1- ¿El egresado del plan de estudios conoce e identifica el marco normativo en torno a la educación y a la creación y/o modificación de programas educativos?
2- ¿El egresado del plan de estudios identifica y aplica los principios de la planeación en el desarrollo curricular?
3- ¿El egresado del plan de estudios domina los elementos necesarios para diseñar planes de estudio que cubran necesidades específicas de formación?
4- ¿El egresado del plan de estudios domina las metodologías y procedimientos necesarios para la actualización y reestructuración del plan de estudios?
5- ¿El egresado del plan de estudios identifica los instrumentos y organizaciones que evalúan planes de estudio de los distintos niveles educativos?
6- ¿El egresado del plan de estudios posee competencias para la búsqueda, la recolección y el análisis de información que permitan fundamentar la creación de un plan de estudios?
7- ¿Cuáles considera que son las oportunidades de mejora del plan de estudios referente a las competencias para la planeación y diseño curricular?

Competencias para la Gestión y Administración Educativa

1- ¿El egresado del plan de estudios posee los conocimientos y liderazgo para administrar espacios educativos?
2- ¿Desde su rol de empleador, el / los egresados del plan de estudio en su práctica profesional trabajan en equipo para resolver problemáticas de índole administrativo en espacios educativos?
3- ¿Desde su rol de empleador, el / los egresados del plan de estudio en su práctica profesional aplican competencias para la administración de recursos humanos y las actividades que de ello se desprenden?
4- ¿Desde su rol de empleador, el / los egresados del plan de estudio en su práctica profesional conocen e identifica los diferentes sistemas para el aseguramiento de la calidad de instituciones educativas?
5- ¿Desde su rol de empleador, el / los egresados del plan de estudio en su práctica profesional proponen estrategias de mejora institucional innovadoras para satisfacer necesidades institucionales?
6- ¿Desde su rol de empleador, el / los egresados del plan de estudio en su práctica profesional gestionan el talento del personal a su cargo para favorecer los procesos institucionales?
7- ¿Desde su rol de empleador, el / los egresados del plan de estudio en su práctica profesional aplican estrategias para identificar necesidades de capacitación del personal a su cargo?
8- ¿Cuáles considera que son las oportunidades de mejora del plan de estudios referente a las competencias para la gestión y administración educativa?

Preguntas para cerrar entrevista

1- ¿Considera que las actividades que el egresado del plan de estudios realiza en su empresa/institución están relacionadas con su formación profesional?
2- ¿Considera que la formación académica del egresado del plan de estudios es la adecuada para realizar las funciones que su empresa o institución necesita?
3- ¿La percepción hacía el perfil de egreso de los alumnos de la Universidad lo llevaría a contratar egresados de este plan de estudios para laborar en su empresa/institución?
4- ¿Considera alguna sugerencia en general que permita enriquecer el perfil de egreso?

Análisis de la información

El análisis de los datos cualitativos se puede realizar de distintas maneras Schettini y Cortazzo (2015) definen dos formas distintas de realizar el análisis de los datos:

a) La codificación: codificar es la forma individual de definir el contenido temático de los datos que se analizan. Esto implica identificar y registrar los pasajes de un texto identificándolos con una idea, asignando un nombre, también conocido como código. Codificar es una manera de categorizar el texto para establecer un marco de ideas temáticas sobre la información contenida.

Es así que la codificación permite recuperar todo el texto codificado con la misma etiqueta para combinar pasajes que sean ejemplo del mismo fenómeno, idea, explicación o actividad, así como puede utilizar una lista de códigos para examinar otras clases de problemas que no se habían considerado anteriormente.

b) Categorización: en comparación con la codificación que se hace de una manera mayormente descriptiva, en la categorización es más preciso el nivel de análisis, así como en

el uso de los términos del entrevistado ya que se acerca más a un nivel mayormente analítico y teórico.

c) Códigos analíticos: esta es otra manera de codificar el texto. Sin embargo, requiere un grado mayor de análisis en el proceso de asignación de código, quizá será necesario separar más los fragmentos de textos para codificar aspectos mucho más específicos de la información.

Los códigos descriptivos, las categorías y los códigos analíticos no siempre se utilizan de manera conjunta en el análisis de un texto, todo dependerá de las necesidades del investigador. Es decir, él como se desarrollen los códigos temáticos y cuál de ellos se elijan como objetivo en el que poner el foco, dependerá del propósito de la investigación.

d) Teoría fundamentada: Su foco central se pone en generar inductivamente ideas teóricas o hipótesis nuevas a partir de los datos, en contra posición de la comprobación de teorías previamente establecidas.

Se dice que estas teorías son fundamentadas en la medida en que surgen de los datos y éstos las apoyan. Solo es una fase posterior del análisis cuando estas nuevas ideas se deben relacionar con las teorías existentes.

Reporte de resultados

En la tabla 8 se describe una lista de ítems que se deben de considerar para la elaboración de informes de resultados de investigación cualitativa propuestas por Tong et al. (2007).

Tabla 8

Criterios consolidados para reportar estudios cualitativos (COREQ)

Dominio	Criterio
Dominio 1: equipo de investigación y reflexibilidad.	**Características personales** 1. Características del entrevistador 2. Experiencia **3.** Ocupación **4.** Género 5. Experiencia y preparación 6. Relación con los participantes 7. Medio de contacto con los participantes 8. Conocimiento de la entrevista 9. Características de la entrevista
Dominio 2: diseño del estudio	**Marco teórico** 10. Orientación metodológica y teórica **Selección de los participantes** 11. Tipo de muestreo 12. Método de enfoque 13. Tamaño de la muestra 14. Establecimiento de la recopilación de datos 15. Presencia de no participantes 16. Descripción de la muestra Recolección de los datos 17. Guía de entrevista 18. Repetición de entrevistas 19. Grabación audiovisual 20. Notas de campo 21.Duración 22. Saturación de datos 23. Transcripciones devueltas
Dominio 3: análisis y resultados	**Análisis de los datos**

24. Número de analistas de los datos
25.Descripción del árbol de codificación
26. Derivación de temas
27. Software utilizado
28. Comprobación de los participantes reportados
29. Cuotas presentadas
30. Datos y hallazgos consistentes
31. Claridad de los temas principales
32. Claridad de temas secundarios

Nota. Adaptación de la guía de criterios consolidados para informar la investigación cualitativa (COREQ): A. Tong, Sainsbury, P., y J. Craig, 2007. Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): A 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*, *19*(6), 349-357. https://doi.org/10.1093/intqhc/mzm042

Capítulo 5. Evaluación de la intervención

En este capítulo se presenta la estrategia utilizada para la evaluación del instrumento contenido en la propuesta de mejora de proceso institucional contenido en este trabajo. Se aborda la delimitación del instrumento de evaluación y los participantes del proceso de evaluación del instrumento, así como los resultados obtenidos.

5.1 Técnica de evaluación

La evaluación del instrumento contenido en la propuesta de mejora institucional se realizó utilizando la técnica de juicio de expertos, que de acuerdo con Cabero y Llorente (2013) "la evaluación mediante el juicio de expertos consiste, básicamente, en solicitar a una serie de personas la demanda de un juicio hacia un objeto, un instrumento, un material de enseñanza, o su opinión respecto a un aspecto concreto (p. 14).

En este sentido, los expertos son personas cuya experiencia profesional, formación académica o línea de investigación, les permite valorar de contenido y forma, cada uno de los ítems incluidos en la herramienta o instrumento (Soriano, 2015).

Para realizar la evaluación por juicio de expertos, los expertos realizarán la misma observación a los mismos objetos bajo los mismos criterios.

5.2. Criterios de evaluación

En la tabla 9 se presenta la organización de los criterios de evaluación del instrumento por los jueces expertos.

Tabla 9.

Criterios de evaluación del instrumento

	Criterios
1	Calidad de la redacción
2	Coherencia interna
3	Sesgo (inducción o respuesta)
4	Redacción adecuada a la población en estudio
5	Contribuye a los objetivos de la investigación
6	Contribuyen a medir el constructo de estudio

Nota. Elaborado considerando elementos contenidos en el formato para validación de instrumentos por jueces expertos: Soriano, A. M. (2015). Diseño y validación de instrumentos de medición. Diálogos, 14, 19-40. https://doi.org/10.5377/dialogos.v0i14.2202

5.3. Elección de los jueces expertos

Los jueces expertos que evaluarán el instrumento son:

- Coordinador de la Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Facultad de Ciencias Humanas perteneciente a la UABC campus Mexicali.
- Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales perteneciente a la UABC campus Ensenada.
- Coordinadora del departamento de Acreditación y Aseguramiento de la Calidad Educativa.

5.4. Resultados de la evaluación por jueces expertos

En la tabla 10 se presenta la compilación de resultados de la evaluación por jueces expertos.

Tabla 10

Resultados de la evaluación por jueces expertos

	Criterios	Observaciones
1	Calidad de la redacción	La estructura de las preguntas propicia respuestas dicotómicas (si o no). Si se está proponiendo la técnica de entrevistas a profundidad, propondría ajustar la redacción de la pregunta, de tal forma que, se logren respuestas de mayor calidad y exhaustividad. La pregunta 5 y 8 presentan similitud de contenido.
2	Coherencia interna	La pregunta 2 presenta sesgos en la redacción, ya que prepara para una respuesta dicotómica.
3	Sesgo (inducción o respuesta)	
4	Redacción adecuada a la población en estudio	La pregunta 4 debe de especificarse por áreas de conocimiento.
5	Contribuye a los objetivos de la investigación	Hace falta agregar preguntas referentes al área de investigación educativa.
6	Contribuyen a medir el constructo de estudio	

Nota. Elaboración propia 2021.

Capítulo 6. Conclusiones

La exploración documental y la revisión de los antecedentes permiten comprender la relevancia de los procesos de acreditación en el contexto de la educación superior en América Latían, particularmente en México. Los procesos de acreditación de la educación superior se han adaptado a las necesidades contextuales y han incluido temas de interés social en los instrumentos de evaluación, tales como el seguimiento a egresados y la inserción laboral.

La empleabilidad de los egresados de la educación superior actualmente se considera un criterio necesario de las universidades, ya que es una de las razones principales de los estudiantes para matricularse, por tal, se convirtió en criterio de evaluación de los organismos acreditadores, incluido en los criterios de los procesos de acreditación.

El estudio realizado en la Facultad de Ciencias Humanas, perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California, específicamente en el plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, en el cual el proceso de acreditación se lleva a cabo por parte del CEPPE, organismo evaluador de programas educativos relacionados con educación y pedagogía, se detectaron distintas áreas de oportunidad, como la necesidad de establecer un procedimiento que mejore la instrumentación del proceso de acercamiento y consulta a empleadores, así mismo, se deben considerar como estrategia para asegurar la pertinencia de la selección de la muestra de empleadores que se consultará como parte del proceso de acreditación del plan de estudios.

A raíz de esto se plantea una metodología que contempla aspectos relevantes para realizar el proceso de consulta a empleadores, tales como la delimitación de la población, la selección de la muestra, el perfil idóneo para el personal que llevará a cabo el proceso, una

guía de entrevista considerando los aspectos formativos relevantes del plan de estudios y una guía para llevar a cabo el procesamiento de la información obtenida.

Con esta metodología se pretende fortalecer la aportación que los indicadores de empleabilidad sitúan en los procesos de acreditación y establecer un conducto para la sistematización de la consulta de empleadores como un proceso periódico, continuo y permanente para el fortalecimiento del plan de estudios y los índices de empleabilidad de los egresados.

Se recomienda a la institución hacer del seguimiento a egresados un ejercicio sistémico y continuo, que permita establecer una base de datos con información verídica y actualizada de los empleadores reales de los egresados del plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación. Así mismo, es recomendable hacer de la consulta de empleadores un ejercicio que se realice de manera periódica, que permita identificar las necesidades de actualización y reestructuración de los planes y programas de estudio.

Referencias

Álvarez, J. E., y Romero, A. (2015). La Empleabilidad De Graduados Universitarios En El Contexto Latinoamericano. Realidades De Uniandes, Ecuador. *Atenas*, *4*(32), 01-15. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478047208001

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (1997). *La evaluación y acreditación de la educación superior en México*. http://publicaciones.anuies.mx/acervo/revsup/res101/txt6.htm

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. Diseño y concertación de políticas públicas para impulsar el cambio institucional*. 184. http://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/VISION_Y_ACCION_2030.pdf

Bautista-Cerro, M. J. (2014). (Re)Construction of the Concept of Employability from Universities Curriculum Greening as a Key Element. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *139*, 536-542. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.063

Buendía, A. (2013). Genealogía de la evaluación y acreditación de instituciones en México. *Perfiles educativos*, *35*, 17-32. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-26982013000500003&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Cabero, J., y Llorente, M. del C. (2013). La Aplicación del Juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la Información y comunicación (TIC). *Eduweb*, *7*(2), 12. http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/eduweb/v7n2/art01.pdf

Camarena, B. O., y Velarde, D. (2009). Educación superior y mercado laboral: Vinculación y pertinencia social ¿Por qué? y ¿Para qué? *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)*, *17*, 105-125. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0188-45572009000300005&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Comité para la Evaluación de Programas Educativos de Pedagogía y Educación. (2015). *Marco de referencia para la acreditación de programas universitarios*. http://www.ceppe.org.mx/wp-content/uploads/2015/10/Marco-de-Referencia-Programas-Universitarios-2015.pdf

Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior. (2018). *Principios y estándares para la acreditación de Instituciones de educación suprior en México*. https://www.ciees.edu.mx/documentos/principios-y-estandares-para-la-acreditacion-de-instituciones-de-educacion-superior-2018.pdf

Consejo para la Acreditación de la Educación Superior. (2016). *Marco general de referencia para los procesos de acreditación de programas académicos de tipo superior*. https://www.copaes.org/documentos/Marco_de_Referencia_V_3.0_0.pdf

Consejo para la Acreditación de la Educación Superior. (2019). *Consejo para la acreditación de la educación superior*. CONSEJO PARA LA ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR A.C. https://www.copaes.org/copaes.html#mision

De la Garza Aguilar, J. (2013). La evaluación de programas educativos del nivel superior en México: Avances y perspectivas. *Perfiles educativos*, *35*, 33-45. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-26982013000500004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

De Vries, W. (2015). Reseña del libro Adecuar la oferta de educación a la demanda de trabajo. ¿Es posible? Una crítica a los análisis «adecuacionistas» de relación entre formación y empleo, de Jordi Planas. *Scielo*, *VI*(15), 4. http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v6n15/v6n15a9.pdf

Depine, S. (2018). *Universidad, organizaciones y competencias genéricas. Una alianza de éxito para el siglo XXI*. https://doi.org/10.17081/bonga.2649

Diario Oficial de la Federación. (2019, abril). *Plan nacional de desarrollo 2019-2024*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019

Días Sobrinho, J. (2007). Acreditación de la educación superior en América Latina y el Caribe. En *La educación superior en el mundo 2007: Acreditación para la garantía de la calidad: ¿qué está en juego?* (p. 14).

Díaz, E. R. (2020). Las instituciones de educación superior en México y el fomento de la empleabilidad. *Revista comercio Exterior Bancomext*. http://www.revistacomercioexterior.com/articulo.php?id=943&t=las-instituciones-de-educacion-superior-en-mexico-y-el-fomento-de-la-empleabilidad

Díaz-Barriga, F. (2005). Desarrollo del currículo e innovación: Modelos e investigación en los noventa. *Perfiles educativos*, *27*(107), 57-84.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-26982005000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Einem, C., Schmitt, G., Ade, J., Totomanova, A. M., Zeman, E., Vestager, M., ... y Kleiber, C. (1999). *Declaración conjunta de los ministros europeos de educación reunidos en Bolonia el 19 de junio de 1999*.

Facultad de Ciencias Humanas. (2018). *Plan de desarrollo 2018-2022*. http://fch.mxl.uabc.mx/wp-content/uploads/2015/04/PD-FCH-Versi%C3%B3n-Final.pdf

Faustino, O. Z. (2019). Los fines de la educación en el PND 2019-2024. *Educación Futura*. http://www.educacionfutura.org/los-fines-de-la-educacion-en-el-pnd-2019-2024/

Fernández, E. (2017). Una mirada a los desafíos de la educación superior en México. *Innovación Educativa*, *17*, 25. http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v17n74/1665-2673-ie-17-74-00183.pdf

Fernández, N. R., y Pérez, C. G. (2016). Latin American higher education in the beginning of the new century. Situation, main problems and future perspectives. *Revista Española de Educación Comparada*, *0*(27), 123-148. https://doi.org/10.5944/reec.27.2016.15044

Future for Work Institute. (2017). *De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad. Aproximación a un constructo polisémico que cotiza al alza*. https://www.futureforwork.com/assets/uploads/2018/01/De-que-hablamos-cuando-hablamos-de-empleabilidad.pdf

Gobierno del Estado de Baja California. (2020). *Plan Estatal de Desarrollo 2020-2024*. https://www.bajacalifornia.gob.mx/Content/doctos/Plan%20Estatal%20de%20Desarrollo%20de%20Baja%20California%202020%202024%20VERSION%20EDITORIAL%2012032020.pdf

Hays. (2019). *Reporte laboral México 2019*. https://www.hays.com.br/documents/63221/3035622/Mexico+SG+2019.pdf

Herrera, A., y Aguilar, E. (2009). La evaluación de la calidad y la acreditación en la universidad pública de América Latina. *Universidades*, *40*, 29-39. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37313028004

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo. Nueva edición (ENOE)*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_02.pdf

Lamitre, M. J. (2018). La educación superior como parte del sistema educativo en América Latina. En P. Henríquez, *Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe*. UNESCO/IESALC/Universidad Nacional de Córdoba. http://www.iesalc.unesco.org.ve/

Martínez, J. A. (2011). La empleabilidad: Una competencia personal y una responsabilidad social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. https://www.eumed.net/rev/cccss/14/jamg%20(2).html

Martínez, J. E., Tobón, S., y Romero, A. (2017). Problemáticas relacionadas con la acreditación de la calidad de la educación superior en América Latina. *Innovación*

educativa (México, DF), *17*(73), 79-96. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1665-26732017000100079&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Martínez, O. R. (2017). Tensiones de las políticas de evaluación y acreditación de la educación superior en México. *Debates en Evaluación y Currículo. Congreso Internacional de Educación*, *2*. https://www.posgradoeducacionuatx.org/pdf2016/F013.pdf

McMillan, J., y Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa una introducción conceptual*. Pearson Addison Wesley.

Mejía, J. (2014). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones Sociales*, *4*(5), 165-180. https://doi.org/10.15381/is.v4i5.6851

Mendoza, F. A., y Ortegón, M. N. (2019). La evaluación en educación superior con fines de acreditación de alta calidad a través de un modelo sistémico con teoría de redes. *Revista de la educación superior*, *48*(192), 1-21. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-27602019000400001&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Moreno-Brid, J. C., y Ruiz-Nápoles, P. (2010). La educación superior y el desarrollo económico en América Latina. *Revista iberoamericana de educación superior*, *1*(1), 171-188. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-28722010000100013&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Mungaray, A. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, *3*(1). https://redie.uabc.mx/redie/article/view/35/1176

Murillo, F., y Montaño, P. Y. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, *20*(3), 56. https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644

Navarro, M. A. (2014). *Internacionalización Y Educación Superior.* Palibrio. http://www.vlebooks.com/vleweb/product/openreader?id=none&isbn=9781463382766

Ordorika, I. (2014). Sistema de información para la evaluación de la educación superior en México. *Revista de la educación superior*, *43*(171), 5-7. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-27602014000300001&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura. (2019, agosto). *Educación superior y objetivos de desarrollo sostenible*. UNESCO. https://es.unesco.org/themes/educacion-superior/ods

Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Recomendación R195—Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). *El futuro de la educación superior en México: Fortalecimiento de la calidad y la equidad*.

https://www.oecd.org/education/el-futuro-de-la-educacion-superior-en-mexico-005689e0-es.htm

Palloroso, R. Y., y Rondón, I. (2019). Seguimiento a graduados: Importancia y principales experiencias internacionales. Análisis del tópico en la República del Ecuador. *Caribeña de Ciencias Sociales*, *julio*. https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/07/seguimiento-graduados-ecuador.html

Peck, J., y Theodore, N. (2000). Beyond «employability». *Cambridge Journal of Economics*, *24*(6), 729-749. https://doi.org/10.1093/cje/24.6.729

Pires, S., y Lamitre, M. J. (2008). Sistemas de acreditación y evaluación de la educación superior en América Latina y el Caribe. En A. L. Gazzola y A. Didriksson (Eds.), *Tendencias de la educación superior en América Latina y el Caribe* (pp. 297-318). Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe.

Real Academia Española. (2021). *Empleabilidad | Diccionario de la lengua española*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. https://dle.rae.es/empleabilidad

Rodríguez, R. (2003). *Acreditación de la educación superior. El caso de México*. Seminario de Educación Superior. Universidad Nacional Autónoma de México. https://www.ses.unam.mx/publicaciones/articulos.php?proceso=visualiza&idart=1202

Rubio, J. (2007). La evaluación y acreditación de la educación superior en México: Un largo camino aún por recorrer. *Reencuentro*, 35-44. https://www.redalyc.org/pdf/340/34005006.pdf

Ruiz, J. I. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa* (5a ed). Universidad de Deusto.

Salas, A. I. (2013). La acreditación de la calidad educativa y la percepción de su impacto en la gestión académica: El caso de una institución del sector no universitario en México. *Calidad en la educación*, *38*, 305-333. https://doi.org/10.4067/S0718-45652013000100009

Sanders, J., y De Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower*, *25*(1), 73-89. https://doi.org/10.1108/01437720410525009

Semchenko, A. (2003). El mercado laboral y el sistema de educación y formación profesional. *DVV International*. https://www.dvv-international.de/es/educacion-de-adultos-y-desarrollo/ediciones/ead-612003/la-educacion-es-para-todos/el-mercado-laboral-y-el-sistema-de-educacion-y-formacion-profesional

Silas, J. C. (2014a). Calidad y acreditación en la educación superior: Realidades y retos para América. *Páginas de Educación*, *7*(2), 104-123. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1688-74682014000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Silas, J. C. (2014b). Calidad y acreditación en la educación superior: Realidades y retos para América Latina. *Páginas de Educación*, *7*(2), 257-273. https://doi.org/10.22235/pe.v7i2.508

Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior. (2019). *Para el empleador*. Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior. https://www.sinaes.ac.cr/index.php/2-uncategorised/160-para-el-empleador-2

Soriano, A. M. (2015). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Diá-logos*, *14*, 19-40. https://doi.org/10.5377/dialogos.v0i14.2202

Taylor, S., y Bogdan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados*. Paidos.

Thoilliez, B. (2014). Universities versus employability. Some elements for analysis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *139*, 79-86. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.029

Universidad Autónoma de Baja California. (2019). *Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023*. http://pedagogia.mxl.uabc.mx/transparencia/PDI/PDI_UABC_2019-2023.pdf

Vázquez, J. A. (2015). Nuevos escenarios y tendencias universitarias. *Revista de Investigación Educativa*, *33*(1), 13. https://doi.org/10.6018/rie.33.1.211501

Apéndices

Apéndice 1. Constancia que avala el desarrollo del proyecto

Universidad Autónoma de Baja California
Facultad de Pedagogía e Innovación Educativa
Facultad de Ciencias Humanas
Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales
Maestría en Educación

Constancia que avala el desarrollo del Proyecto de Intervención Educativa

DRA. EMILIA CRISTINA GONZALEZ MACHADO
COORDINADORA DE LA MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
P r e s e n t e.-

A través de la presente se hace constar que Alonso Vega Zamorano realizó su Proyecto de Intervención Educativa denominado "Empleabilidad: referente sustantivo para la acreditación de programas educativos de nivel superior. El caso de la licenciatura en ciencias de la educación de la facultad de ciencias humanas" bajo la dirección de Dra. Evangelina López Ramírez y el Dr. Jorge Eduardo Martínez Iñiguez como parte de los procesos de vinculación entre la Maestría en Educación y la Facultad de Ciencias Humanas, durante el período comprendido de octubre de 2020 – abril 2021.

Se emite la presente para los fines legales que al interesado convengan en la ciudad de Mexicali, a los 08 días del mes de junio de 2021.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
SELLO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

FAUSTO M.E.

FAUSTO MEDINA ESPARZA.
COORDINADOR DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS.

Apéndice 2. Cédula de entrevista participante 1.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

EMPLEABILIDAD. REFERENTE SUSTANTIVO PARA LA ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS EDUCATIVOS DE NIVEL SUPERIOR

CÉDULA DE ENTREVISTA

COORDINACIÓN DE ÁREA CURRICULAR UABC

Objetivo: Analizar los procedimientos institucionales existentes para la atención del criterio "consulta de empleadores" en el proceso de evaluación o acreditación de los programas educativos.

Cédula No: 1 **Fecha:** 19 de noviembre del 2020

Nombre del supervisor: Dra. Evangelina López Ramírez.

Nombre del entrevistador: Lic. Alonso Vega Zamorano.

Nombre del entrevistado: _____

Puesto que desempeña: _____

1. ¿Cuáles son las principales problemáticas o deficiencias que usted ha detectado en los procedimientos metodológicos relacionados con la categoría de "consulta a empleadores" cuando se trata de evaluar o acreditar un programa educativo?

2. ¿Cuáles son las principales problemáticas o deficiencias que usted ha detectado en las técnicas e instrumentos relacionados con la categoría de "consulta a empleadores" cuando se trata de evaluar o acreditar un programa educativo?

3. ¿Qué atributos debe tener un empleador para ser considerado como fuente apropiada para ser consultado en el proceso de evaluar o acreditar un programa educativo?

4. ¿Esta coordinación dispone de instrumentos diseñados exprofeso para realizar auscultación de las apreciaciones de los empleadores?

5. ¿Cuáles son las principales problemáticas o deficiencias que usted ha detectado en la redacción de informes relacionados con la categoría de "consulta a empleadores" cuando se trata de evaluar o acreditar un programa educativo?

6. ¿Las Coordinaciones o direcciones de vinculación institucional apoyan de alguna forma para establecer los contactos pertinentes para la realización de consultas a empleadores?

   a. Si la respuesta es positiva, de qué forma apoyan

   b. Si la respuesta es negativa, porque no apoyan.

7. ¿Se dispone de una base de datos institucional de empleadores?

8. ¿Cuál es la trascendencia de la información que deriva de la consulta a empleadores en la reestructuración o actualización de un plan de estudio?

Apéndice 3. Cédula de entrevista participante 2.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

EMPLEABILIDAD. REFERENTE SUSTANTIVO PARA LA ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS EDUCATIVOS DE NIVEL SUPERIOR

CÉDULA DE ENTREVISTA

COORDINACIÓN DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Objetivo: Analizar los procedimientos institucionales existentes para la atención del criterio "consulta de empleadores" en el proceso de evaluación o acreditación del programa educativo de la Licenciatura en Ciencias de la Educación.

Cédula No: 2 **Fecha:** 14 de noviembre del 2020

Nombre del supervisor: Dra. Evangelina López Ramírez.

Nombre del entrevistador: Lic. Alonso Vega Zamorano.

Nombre del entrevistado: _____

Puesto que desempeña: _____

1. ¿Existen procedimientos específicos para asignar el personal para la organización de la información para cada una de las categorías del proceso de evaluación o acreditación del plan de estudios?

    a. Si la respuesta es positiva ¿Cuál es ese procedimiento?

2. ¿Cuál es la trascendencia de la información que deriva de la consulta a empleadores en la reestructuración o actualización del plan de estudios?

3. ¿Se le da seguimiento al proceso de "consulta de empleadores" desde la coordinación del plan de estudios?

4. ¿Se dispone de una base de datos institucional de empleadores?

5. ¿Se consideran todas las líneas terminales del plan de estudios para seleccionar empleadores para llevar a cabo el proceso de evaluación o acreditación del plan de estudios?

6. ¿Las Coordinaciones o direcciones de vinculación institucional apoyan de alguna forma para establecer los contactos pertinentes para la realización de consultas a empleadores?

   a. Si la respuesta es positiva, de qué forma apoyan

   b. Si la respuesta es negativa, porque no apoyan.

7. ¿Esta coordinación dispone de instrumentos diseñados exprofeso para realizar auscultación de las apreciaciones de los empleadores?

8. ¿Cuáles son las principales problemáticas o deficiencias que usted ha detectado en los procedimientos metodológicos relacionados con la categoría de "consulta a empleadores" para la evaluación y acreditación del programa a su cargo?

9. ¿Cuáles son las principales problemáticas o deficiencias que usted ha detectado en las técnicas e instrumentos relacionados con la categoría de "consulta a empleadores" cuando se trata de la evaluación o acreditación del programa a su cargo?

10. ¿Cuáles son las principales problemáticas o deficiencias que usted ha detectado en la redacción de informes relacionados con la categoría de "consulta a empleadores" cuando se trata de evaluar o acreditar un programa educativo?

Apéndice 4. Cédula de entrevista participante 3.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

EMPLEABILIDAD. REFERENTE SUSTANTIVO PARA LA ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS EDUCATIVOS DE NIVEL SUPERIOR

CÉDULA DE ENTREVISTA

Objetivo: Analizar la trascendencia de la categoría "consulta de empleadores" en el proceso de evaluación o acreditación de programas educativos de nivel superior.

Cédula No: 3 **Fecha:**15 de noviembre del 2020

Nombre del supervisor: Dra. Evangelina López Ramírez.

Nombre del entrevistador: Lic. Alonso Vega Zamorano.

Nombre del entrevistado: _____

Puesto que desempeña: _____

1. ¿Cuáles son las principales problemáticas o deficiencias que usted ha detectado en los procedimientos metodológicos relacionados con la categoría de "consulta a empleadores" cuando se trata de evaluar o acreditar un programa educativo?

2. ¿Cuáles son las principales problemáticas o deficiencias que usted ha detectado en las técnicas e instrumentos relacionados con la categoría de "consulta a empleadores" cuando se trata de evaluar o acreditar un programa educativo?

3. ¿Qué atributos debe tener un empleador para ser considerado como fuente apropiada para ser consultado en el proceso de evaluar o acreditar un programa educativo?

4. ¿Cuáles son las principales problemáticas o deficiencias que usted ha detectado en la redacción de informes relacionados con la categoría de "consulta a empleadores" cuando se trata de evaluar o acreditar un programa educativo?

5. ¿Cuál es la trascendencia de la información que deriva de la consulta a empleadores en el proceso de evaluación o acreditación de un programa educativo?

6. ¿Cuál es la trascendencia de la información que deriva de la consulta a empleadores en la reestructuración o actualización de un plan de estudios?

Apéndice 5. Consentimiento informado.

Consentimiento informado

ESTIMADO(A) DOCENTE:

Ha sido invitado a participar en el Proyecto de Intervención, titulado "***Empleabilidad: Referente sustantivo para la acreditación de programas educativos de educación superior. El caso de la licenciatura en ciencias de la educación de la facultad de ciencias humanas***", cuyo investigador responsable es el maestrante ***Alonso Vega Zamorano***, estudiante de la Maestría en Educación sede Facultad de Ciencias Humanas (FCH) e incorporada al Programa Nacional de Posgrados de Calidad por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT).

El objetivo del estudio es identificar los procedimientos implementados en el proceso de acreditación y re acreditación para atender los indicadores del criterio extensión-vinculación. Específicamente el proceso de comunicación entre institución y el mercado laboral.

En particular nos interesa identificar el proceso, instrumentos y mecanismos implementados para obtener información de los empleadores, útil para el proceso de acreditación y re acreditación.

Si usted acepta participar en el estudio:

Le invitaremos a participar en una entrevista, para conocer sus opiniones y experiencias acerca del proceso de acreditación y re acreditación de la Licenciatura en Ciencias de la Educación. Es importante aclarar que no habrá respuestas correctas ni incorrectas, solamente queremos conocer su opinión acerca de este tema.

La entrevista tendrá una duración aproximada de 1 horas (de 0:00 a 0:00), y se llevará a cabo en _____ Si usted está de acuerdo, se audio grabará la discusión que se dé dentro de esta entrevista con la única finalidad de tener registrada toda la información y poder analizarla.

Usted no recibirá un beneficio directo por su participación en el estudio; sin embargo, si usted acepta participar, estará colaborando en el fortalecimiento de los procesos de acreditación y re acreditación de los planes de estudio de la Facultad de Ciencias Humanas, con posibilidad de implementarse en otras unidades académicas.

Toda la información que usted nos proporcione para el estudio será de carácter estrictamente confidencial. Será utilizada únicamente por el equipo de investigación del proyecto y no estará disponible para ningún otro propósito. Para asegurar la confidencialidad de sus datos, usted quedará identificado(a) con un número y no con su nombre. Los resultados de este estudio serán publicados con fines científicos, pero se presentarán de tal manera que no podrá ser identificado(a).

Los riesgos potenciales que implican su participación en la entrevista son mínimos. Si alguna de las preguntas o temas que se traten en la entrevista le hicieran sentir un poco incómodo(a), tiene el derecho de no comentar al respecto**.** Es importante aclararle que usted no recibirá pago alguno por participar en el grupo de discusión, y tampoco tendrá costo alguno para usted.

La participación en este estudio es absolutamente voluntaria. Usted está en plena libertad de negarse a participar o de retirar su participación del mismo en cualquier momento. Su decisión de participar o de no participar no afectará de ninguna manera al estudio ni a su persona.

Datos de contacto:

Cualquier pregunta que usted desee hacer durante el proceso de investigación o si usted desea realizar un reclamo, comentarios o preocupaciones relacionadas con la conducción de la investigación o preguntas sobre sus derechos al participar en el estudio, usted puede dirigirse al maestrante LCE. Alonso Vega Zamorano al correo vega.alonso@uabc.edu.mx.

Agradezco su colaboración, y le saludo cordialmente.