

***UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA***

***ESTUDIO DE EGRESADOS  
2017-2018***

***1. INTRODUCCIÓN***

***2. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN***

***3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN***

***4. RECOMENDACIONES***

**ALBERTO PRIETO Y ASOCIADOS  
CIUDAD DE MÉXICO, MAYO DE 2018**

# 1. INTRODUCCIÓN

En el estudio de 2016-2017, realizado con una muestra de 94 egresados de la ULA, se identificaron las variables que inciden y las que no en tres niveles de excelencia de los egresados:

- Su nivel general de *satisfacción* con la institución educativa;  
(*Calificación general 74 %*)
- Su disposición para *recomendarla* tras haberse formado en ella;  
(*Calificación general 65 %*)
- Su *lealtad*, evaluada en términos de la disposición para reinscribirse en ella si fuera necesario.  
(*Calificación general 70 %*)



- Debido a la innecesaria amplitud de los perfiles de egreso, el promedio de 50 competencias por carrera se redujo a 10 principales para efectos de investigación.
- Tanto estas como las **COMPETENCIAS GENERALES DE LA ULA** se contrastaron con los tres niveles de excelencia.



<i>Suficiencia de los programas académicos</i>	Relación significativa con		
	Satisfacción	Recomendación	Reinscripción
Qué tan relacionados están esos programas con las tareas	SÍ	SÍ	SÍ
Competencias sí obtenidas en la ULA	SÍ	SÍ	SÍ
Competencias no obtenidas en la ULA	NO	NO	NO
El requerir conocimientos	SÍ	SÍ	SÍ

- Quienes piensan que su programa académico está relacionado con tareas específicas están más satisfechos, más dispuestos a recomendar a la ULA y a reinscribirse en ella en caso necesario; los que no, viceversa.
- Si se pregunta por las competencias sí obtenidas, se tienen respuestas similares. Preguntar por lo no obtenido no genera relación.
- Quien expresa tener necesidad de conocimientos tiene mejores disposiciones.



De manera separada se hizo otro estudio con 33 empleadores para identificar y diferenciar el conjunto de variables generales de la ULA que inciden en los niveles de excelencia de los empleadores:

- El nivel general de *aceptación* que tienen del egresado universitario;
- Su disposición para *recomendarlo*, y
- Su disposición para *recontratarlo*.



## *Competencias generales de la ULA*

- **¿Qué tan necesarias son las competencias generales de la ULA para los empleadores, por un lado, y para los egresados por la otra?**

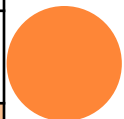
(Valoración sobre 100)

- **¿Y qué tan significativamente relacionadas están con la satisfacción, la reinscripción (o la recontractación) y la recomendación en un caso y en otro?**

(Valoración: SÍ - NO)



<i>Competencias generales de la ULA</i>	VALORACIÓN DE LOS EMPLEADORES				VALORACIÓN DE LOS EGRESADOS			
	Nece sidad	Satisf.	Recon trat.	Recom	Nece sidad	Satisf.	Reins crip.	Recom
1a. Plantear problemas	83	SÍ	SÍ	SÍ	79	NO	NO	SÍ
1b. Resolver problemas	90	SÍ	SÍ	SÍ	91	NO	NO	NO
2a. El pensamiento reflexivo	86	SÍ	SÍ	SÍ	82	NO	NO	SÍ
2b. El pensamiento crítico	89	SÍ	SÍ	SÍ	83	NO	NO	NO
2c. El pensamiento creativo	86	NO	SÍ	NO	83	SÍ	NO	SÍ
3a. La comunicación verbal	87	SÍ	SÍ	SÍ	91	SÍ	NO	SÍ
3b. La comunicación escrita	82	SÍ	SÍ	SÍ	83	SÍ	SÍ	SÍ
4a. La admón. del tiempo	90	SÍ	SÍ	SÍ	87	SÍ	NO	NO
4b. La del trab. en equipo	93	SÍ	SÍ	SÍ	85	SÍ	NO	NO
5a. El desarrollo de la autodisc.	89	SÍ	SÍ	SÍ	87	NO	NO	SÍ
5b El desarrollo de la integridad	93	NO	NO	SÍ	91	NO	NO	SÍ
5c. El desarrollo del respeto	86	SÍ	SÍ	SÍ	91	NO	NO	SÍ
6. El liderazgo	77	SÍ	SÍ	SÍ	90	SÍ	NO	SÍ
<b>Promedios</b>	<b>87</b>	<b>11 / 13</b>	<b>12 / 13</b>	<b>12 / 13</b>	<b>86</b>	<b>6 / 13</b>	<b>1 / 13</b>	<b>9 / 13</b>



- Los promedios de necesidad de los empleadores y los egresados fueron muy similares, pero los primeros encontraron en las competencias generales de la ULA mayor significación que los egresados.
- Para el empleador, los egresados que tienen esas competencias, son más satisfactorios, más recomendables y más susceptibles de recontratación.
- Pero solo la comunicación oral y escrita y el liderazgo tienen interés significativo mutuo. La solución de problemas aparece como muy necesaria para unos y otros, pero solo para los empleadores es significativa.





# SE ENCONTRÓ RECOMENDABLE PARA LA ULA

- **Proporcionar al empleador menos información curricular y más de resultados realmente obtenidos por los egresados.**
- **Redactar la definición de cada competencia con el menor número de palabras y de frases adjetivadas.**
- **Teorizar menos el trabajo en equipo y abundar más en prácticas de interacción para plantear y resolver problemas en grupo en cada programa académico.**
- **Dotar a los maestros de marcos de referencia de solución de problemas y toma de decisiones. Habilitarlos en ello.**



# SE ENCONTRÓ RECOMENDABLE...

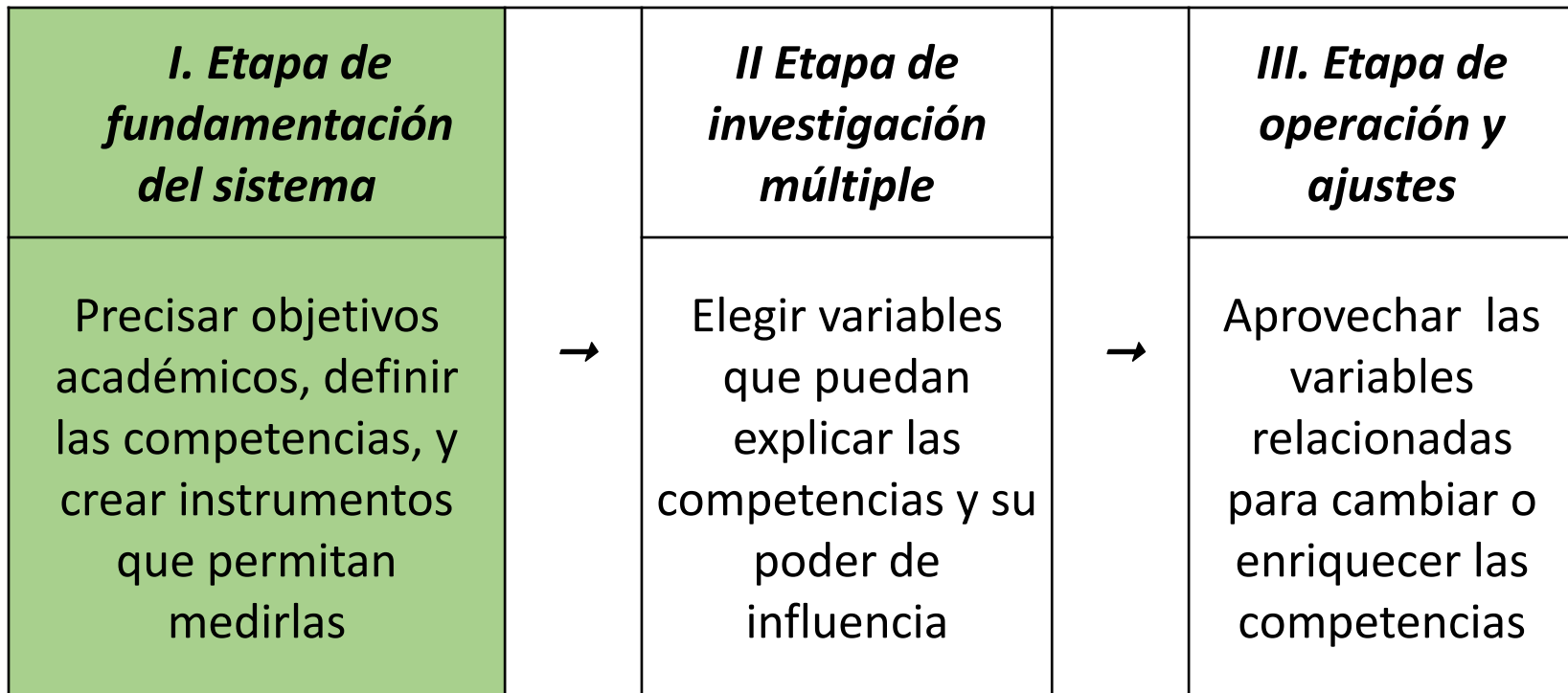
- **Establecer prácticas supervisadas de comunicación escrita desde los primeros grados de enseñanza.**
- **Establecer un servicio de orientación que obligue al alumno a dar rumbo a sus acciones y medir los avances.**
- **Ya que el empleador concede poder de influencia a las competencias de la ULA, debe informársele el esfuerzo que se está haciendo para desarrollarlas en el egresado.**
- **Cualquier “visita práctica” a centros de trabajo debe vincular más el estudio con el trabajo generando acciones del alumno.**



## 2. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN ACTUAL

Dado lo descubierto en el estudio anterior, la ULA requiere saber:

- **Cómo evoluciona la formación de los alumnos durante su estancia en la ULA con instrumentos que midan su evolución**
- En tres diferentes etapas:



## *Etapa de fundamentación del sistema*

- Para llevar a cabo la etapa correspondiente a esta investigación se eligieron cinco programas académicos:

Arquitectura

Cirujano dentista

Licenciatura en Administración,

Maestría en Administración,

Médico cirujano



- 1. Se solicitó información a directores y profesores designados**
  - a. ¿Qué problemas debe ser capaz de resolver un \_\_\_\_\_ profesional?
  - b. ¿Qué capacidades específicas lo distinguen de alguien no profesional?
  - c. ¿Qué esperan de él/ella sus clientes o sus empleadores?
  
- 2. Se tuvieron entrevistas individuales y grupales con directores o académicos elegidos.**
  
- 3. Se redactaron objetivos a partir de las capacidades o habilidades sugeridas por los académicos.**
  
- 4. Se solicitó realimentación cuantitativa a las capacidades elegidas y las definiciones redactadas.**
  
- 5. Para crear instrumentos de medición de las competencias, se relacionaron las capacidades con los objetivos cuantificados y el nivel de desempeño de los alumnos.**
  
- 6. Se midió la confiabilidad de los datos y los niveles de significación de las relaciones.**



### 3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

- Aunque existe información particular y disponible de los resultados de cada programa académico, se sintetizan aquí los actualmente obtenidos. En algunos programas se redactaron hasta tres objetivos.

Programa académico	Cantidad de habilidades elegidas	Relacionadas significativamente con					Md
		Objetivos			Rumbo de la carrera	Promedio de calificación	
		1	2	3			
<i>Arquitectura</i>	14	13	9	-----	8	0	8.50
<i>Cirujano dentista</i>	20	20	20	20	20	0	8.39
<i>Licenciatura en Admón.</i>	20	19	19	20	19	0	8.95
<i>Maestría en Admón.</i>	18	18	18	18	18	0	9.65
<i>Médico cirujano</i>	20	20	14	-----	12	0	8.35

La mayoría de las habilidades elegidas en los diferentes programas está exitosamente relacionada con los objetivos que se les redactaron. Solo en arquitectura se tuvieron menos.

En general, el desempeño del alumnado, medido en términos de promedios de calificación, no refleja las habilidades elegidas en los diferentes programas académicos. Las calificaciones medianas de estos aparecen al final de cada renglón.



## Relación de los objetivos y la percepción de aprovechamiento propio con el rumbo de la carrera y el promedio de calificación

<i>Relación significativa de</i>	Arquitectura	Cirujano dentista	Lic. en Admón.	Mtro. Admón.	Médico cirujano
Su objetivo 1 con el rumbo de la carrera	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Su objetivo 1 con el promedio de calificación	NO	NO	NO	NO	NO
Su objetivo 2 con el rumbo de la carrera	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Su objetivo 2 con el promedio de calificación	NO	NO	NO	NO	NO
Su objetivo 3 con el rumbo de la carrera	----	SÍ	SÍ	SÍ	----
Su objetivo 3 con el promedio de calificación	----	NO	NO	NO	----

- La gran semejanza es que todos los objetivos están muy relacionados con el rumbo de cada carrera, pero no todavía con el promedio de calificación.
- En el caso de la maestría en administración, la obtención de calificaciones altas o muy altas está prácticamente garantizada, y eso dificulta las diferenciaciones de progreso.



<i>Relación significativa de</i>	<b>Arquitectura</b>	<b>Cirujano dentista</b>	<b>Lic. Admón.</b>	<b>Mtro. Admón.</b>	<b>Médico cirujano</b>
La percepción del aprovechamiento propio con el rumbo de la carrera	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	sí
La percepción del aprovechamiento propio con el promedio de calificación	NO	NO	SÍ	NO	NO

- La percepción del propio aprovechamiento se relaciona de manera muy significativa y uniforme con el rumbo que tiene cada carrera, pero solo la licenciatura en administración, con el promedio de calificación debido al alto número de casos (487).





### ***3.-INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS***

- Para los alumnos, las habilidades, los objetivos, el rumbo que se concede a cada carrera dentro de la ULA y la propia percepción del desempeño personal son eventos íntimamente relacionados entre sí.
- Sin embargo, los promedios de calificación provenientes de las evaluaciones otorgadas por los profesores no revelan las habilidades, los objetivos ni la percepción propia que los alumnos tienen de su desempeño.
- Sería esperable que, por lo menos, la gran mayoría de los que tienen calificaciones altas se autopercibieran con mayor desempeño.



- El alumno no parece basarse en las calificaciones que recibe para fundamentar su percepción de progreso.
- De los que se perciben con menor desempeño, tienen porcentajes ligeramente menores; las diferencias no son significativas.

Promedio	Arquitectura	Cirujano dentista	Lic. Admón.	Mtro. Admón	Médico cirujano
Alto	11 %	43 %	65 %	56 %	52 %
Bajo	89 %	57 %	35 %	44 %	48 %



***“Aunque el alumno saque calificaciones  
altas o bajas,  
no está seguro de qué hacer con sus  
pacientes  
en situaciones imprevistas”***

Esta fue una de las afirmaciones de una académica  
entrevistada



- La producción de instrumentos de medición entregables en este estudio se basa en las capacidades actuales que están ya validadas por su relación con los objetivos, y mantienen además relación con lo que el empleador espera.



## 4.- *RECOMENDACIONES PARA LA ULA*

- En la segunda etapa del proyecto, se contempla *elegir variables que puedan explicar las competencias y su poder de influencia*. Los hallazgos actuales revelan la necesidad de asociar siempre lo que se vaya a elegir con los indicadores de desempeño objetivo, revelados o no por las calificaciones escolares.
- Adicionalmente, deben considerarse las competencias generales de la ULA que fueron ya contrastadas con las expectativas de los empleadores estudiados tomando en cuenta las limitaciones que los egresados tienen para coincidir con la mayoría de ellas.



- Será importante desarrollar en dicha etapa los criterios de progreso que mejor se adecuen a las expectativas del “mercado de trabajo” o las oportunidades que los empleadores ofrezcan a profesionistas.
- Dicho mercado parece valorar menos las habilidades cognitivas y protocolarias de la carrera que todo egresado debe presumiblemente dominar, y da importancia mayor a la solución de problemas para el servicio, el trabajo en equipo y la comunicación oral y escrita, un tanto ajenas por ahora a la formación universitaria...

