

Formación y
Evaluación en
**Competencias
Profesionales**

2022

Coordinadores
Elizabeth González Valenzuela
Laura Elisa Gassós Ortega
René Daniel Fornés Rivera



Formación y evaluación en competencias profesionales

Coordinadores

Elizabeth González Valenzuela

Laura Elisa Gassós Ortega

René Daniel Fornés Rivera



2022, Instituto Tecnológico de Sonora.
5 de Febrero, 818 sur, Colonia Centro,
Ciudad Obregón, Sonora, México; 85000
Web: www.itson.mx
Email: rectoria@itson.mx
Teléfono: (644) 410-90-00

Primera edición, 2022
ISBN: 978-607-609-231-6

Edición literaria

María de Jesús Cabrera Gracia

Tecnología y diseño

Alejandro Ayala Rodríguez
Marisol Cota Reyes

Gestión editorial

Oficina de Publicaciones ITSON

Hecho en México



**OFICINA DE
PUBLICACIONES
ITSON**

Se prohíbe la reproducción total o parcial de la presente obra, así como su comunicación pública, divulgación o transmisión mediante cualquier sistema o método, electrónico o mecánico (incluyendo el fotocopiado, la grabación o cualquier sistema de recuperación y almacenamiento de información), sin consentimiento por escrito del Instituto Tecnológico de Sonora.

Cómo citar un capítulo de este libro (ejemplo de capítulo I):

Islas, C., Pérez, P., Rivas, J. y Galindo, G. (2022). *Primer Coloquio de Investigación de la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de las Artes*. En E. González, L. Gassós y R. Fornés (Comp.). *Formación y evaluación en competencias profesionales* (pp. 10- 21). México: ITSON.

Directorio

Dr. Jesús Héctor Hernández López
Rector del Instituto Tecnológico de Sonora

Dr. Ernesto Uriel Cantú Soto
Secretaría de la Rectoría

Dr. Jaime Garatuza Payán
Vicerrectoría Académica

Dr. Rodolfo Valenzuela Reynaga
Vicerrectoría Administrativa

Dra. María Elvira López Parra
Dirección Académica de Ciencias Económico-Administrativas

Dr. Armando Ambrosio López
Dirección Académica de Ingeniería y Tecnología

Dr. Pablo Gortares Moroyoqui
Dirección Académica de Recursos Naturales

Dra. Guadalupe de la Paz Ross Argüelles
Dirección Académica de Ciencias Sociales y Humanidades

Mtro. Mauricio López Acosta
Dirección Unidad Navojoa

Dr. Humberto Aceves Gutiérrez
Dirección Unidad Guaymas

Consejo Dictaminador de Ponencias

Dra. Ana Laura Miranda Romero
Dra. María Paz Guadalupe Acosta Quintana
Dr. Alfredo Bueno Solano
Dr. Joel Angulo Armenta
Dr. Miguel Angel Bernal Reza
Dr. José Clemente Leyva Corona
Dra. Mirsha Alicia Sotelo Castillo
Dra. Dora Yolanda Ramos Estrada
Dr. Sergio De Los Santos Villalobos
Dr. Oswaldo Alberto Madrid Moreno
Dr. Sergio Ochoa Jiménez
Dra. Lorena Márquez Ibarra
Dr. Carlos Martín Aguilar Trejo
Dra. Grace Marlene Borboa Rojas
Dr. René Daniel Fornés Rivera
Dr. Rafael Alfonso Figueroa Díaz
Dra. Laura Violeta Cota Valenzuela
Dra. Diana Mejía Cruz
Dra. Luz Alicia Galvan Parra

Comité Técnico Científico

Mtra. Elizabeth González Valenzuela
Mtra. Laura Elisa Gassós Ortega
Lic. María de Jesús Cabrera Gracia

Índice

Directorio	4
Consejo Dictaminador de Ponencias.....	5
Comité Técnico Científico	5
Prólogo.....	8

Sección 1. Formación en competencias profesionales

Capítulo 1

<i>Primer Coloquio de Investigación de la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de las Artes</i>	10
---	----

Cristian Salvador Islas Miranda

Pavel Giap Pérez Corral

José Paz Rivas López

Gabriel Galindo Padilla

Capítulo 2

<i>En defensa de los apuntes manuscritos</i>	22
--	----

Alva Rosa Lomelí García

Gaspar Leal Duarte

Capítulo 3

<i>Estudio de consumo cultural en Cajeme, Sonora, México: El estudio siempre pendiente</i>	32
--	----

Carlos Gustavo Corral Quintero

Grace Marlene Rojas Borboa

Resumen

<i>Diseño de fuente tipográfica, una experiencia de aprendizaje para el desarrollo de competencias</i>	42
--	----

Javier Alejandro Santana Martínez

Edissa Nereida Romero Vásquez

Sección 2. Evaluación de competencias profesionales

Capítulo 4

<i>Evaluación del desempeño en una competencia genérica de un perfil de egreso</i>	45
--	----

Adolfo Cano Carrasco

Francisco Javier Encinas Pablos

Manuel Antonio González Mendivil

René Daniel Fornés Rivera

Capítulo 5	
<i>Criterios para contratación de egresados de una universidad del sur de Sonora</i>	55
<i>Carlos Artemio Favela Ramírez</i>	
<i>Joel Alejandro Oloño Meza</i>	
<i>Daniel Antonio Rendón Chaidez</i>	
<i>John Sosa Covarrubias</i>	
Capítulo 6	
<i>Desafíos y oportunidades del Ingeniero Industrial y de Sistemas, perspectiva de empleadores</i>	67
<i>Ernesto Alonso Lagarda Leyva</i>	
<i>Maria del Pilar Lizardi Duarte</i>	
<i>Alfredo Bueno Solano</i>	
<i>Ernesto Alonso Vega-Telles</i>	
Capítulo 7	
<i>Evaluación de los practicantes de la Licenciatura en Administración de Empalme</i>	80
<i>Rosario Karina Vélez Hernández</i>	
<i>Nidia Carolina Ruiz Salas</i>	
<i>Abril María Velázquez Cervantes</i>	
Capítulo 8	
<i>Indicadores de las Prácticas Profesionales de Costos a Través de Virtualidad y clase Remota del curso</i>	91
<i>Nora Edith González Navarro</i>	
<i>María Dolores Moreno Millanes</i>	
<i>Jesús Nereida Aceves López</i>	
<i>Dina Ivonne Valdez Pineda</i>	
Capítulo 9	
<i>Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados del Programa Educativo Licenciado en Ciencias del Ejercicio Físico</i>	102
<i>Arturo Osorio Gutiérrez</i>	
<i>Eddy Jacobb Tolano Fierros</i>	
<i>Araceli Serna Gutiérrez</i>	
<i>Iván de Jesús Toledo Domínguez</i>	

Prólogo

A 20 años de implementar el enfoque por competencias en el plan 2002, en el Instituto Tecnológico de Sonora, el profesorado sigue en la búsqueda, aplicación, actualización y evaluación de estrategias didácticas y tecnológicas que sostienen la pertinencia de los programas educativos. Las competencias de egreso se enriquecen con la información que proporcionan los egresados, los expertos y los empleadores de tal manera que se atienden las necesidades cambiantes del campo laboral y de la sociedad. Con ello, los planes de estudio y los cursos que los integran, se encuentran en un constante ciclo de revisión y actualización.

Los planes de estudio que tradicionalmente se enfocaban más en las disciplinas, ahora incluyen dentro de las competencias de egreso, las denominadas competencias genéricas y su impregnación se da en todos los programas de curso. Este tipo de competencias las requieren los organismos acreditadores tanto nacionales como internacionales. Asimismo, los Consejos Consultivos, conformados por empleadores y expertos de cada programa educativo, son actualmente de invaluable apoyo para validar las competencias de egreso y los objetivos educacionales que proponen los núcleos de profesores de cada programa educativo.

A lo largo de 20 años de experiencia acumulada en nuestros docentes, hemos observado una evolución y un esfuerzo de adaptación de las competencias profesionales ante las demandas, cambios y retos que se presentan no solo en el ámbito laboral, sino en el entorno cultural, social y económico a nivel regional y mundial que a todos nos afecta. En este libro encontraremos frutos de ese esfuerzo intelectual incesante de las Academias y Cuerpos Académicos de nuestra universidad; trabajos sumamente interesantes sobre la formación en competencias a nivel de cursos o en el egreso, exploración de los desempeños de los estudiantes en sus prácticas profesionales, entrevistas con empleadores y expertos, diagnósticos de oportunidades de mejora de los planes de estudio, evaluación de competencias de egreso, entre otros temas de interés educativo. Cada capítulo de este libro refleja el compromiso del profesorado de compartir sus experiencias académicas y de investigación para construir una educación de calidad en beneficio de los alumnos y de la sociedad.

M. en C. Laura Elisa Gassós Ortega
Profesora investigadora
Departamento de Biotecnología y Ciencias Alimentarias
Instituto Tecnológico de Sonora
Junio, 2022

Sección:
Formación en
competencias
profesionales



Capítulo 1

Primer Coloquio de Investigación de la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de las Artes

Cristian Salvador Islas Miranda
Pavel Giap Pérez Corral
José Paz Rivas López
Gabriel Galindo Padilla

Resumen

La Licenciatura en Gestión y Desarrollo de las Artes (LGDA) del ITSON es una oferta académica creada el año de 2005 y ha sido rediseñada en los años de 2009 y 2016. En el último ejercicio se incorporó un Bloque de Investigación con un total de cuatro cursos: dos de Metodología de la Investigación de las Artes y dos Seminarios de Titulación. Procurando el aseguramiento de la competencia de investigación, en el semestre enero - mayo 2022, la academia del Bloque de Investigación, en colaboración con el Cuerpo Académico Gestión Cultural, Arte y Ocio (ITSON-CA-53) organizó y realizó el Primer Coloquio de Investigación y Titulación en el Campo de la Gestión de Cultura, Arte y Ocio, en donde participaron estudiantes que cursaban las materias de Metodología de la Investigación de las Artes II y Seminario de Titulación II, con el objetivo de reforzar las competencias de investigación que se desarrollan en las materias correspondientes al bloque de investigación a través de una exposición en el Primer Coloquio de Investigación y Titulación con una evaluación externa que le brindó al estudiantes la posibilidad de tener una retroalimentación externa en cada proyecto de investigación y titulación expuesto. Como resultado se pudo identificar las fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad que tienen los estudiantes para mejorar y enriquecer el proyecto de investigación. Además, como parte importante de esta primera experiencia, se estableció un precedente como ejercicio formativo que permite a los estudiantes perfeccionar sus proyectos de investigación, desarrollar competencias profesionales y ganar confianza mediante la participación en eventos académicos; asimismo, estudiantes de otros semestres se benefician indirectamente porque les amplía el panorama epistémico hacia posibilidades temáticas de investigación que puedan desarrollar en un futuro.

Palabras clave: Coloquio de investigación, competencia profesional, cuerpo académico.

Introducción

El Instituto Tecnológico de Sonora, buscando atender las vocaciones regionales en el ámbito de la cultura y las artes, creó la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de las Artes

(LGDA) en el 2005. A través de esta oferta educativa se propone formar docentes de artística y gestores culturales regionales, competentes en el desarrollo proyectos culturales, en la implementación de procesos educativos y la sistematización de los procesos sociales comunitarios. Como parte de las competencias establecidas en el perfil de egreso, se menciona que aporta innovaciones en áreas de las artes escénicas y gestión cultural haciendo uso de métodos de investigación aplicables a cualquier contexto social (ITSON, s/f).

El diseño curricular del año 2016 de la LGDA, actualmente vigente, incluye un bloque de cursos encaminados al desarrollo de la competencia de investigación científica; este bloque está integrado por cuatro cursos: Metodología de la Investigación de las Artes I y II así como Seminario de Titulación I y II. Por mucho tiempo, el desarrollo de estas competencias de investigación se mantuvo en el ámbito de las actividades de aprendizaje de cada uno de los cursos en particular, de manera aislada, sin que hubiera una conexión entre cada uno de ellos hasta llegar a concluir su producto de titulación, por lo que el estudiante no alcanzaba a vislumbrar o entender la relación entre cursos y el alcance académico que podría generar en el ámbito de las artes y las expresiones culturales, a través de un proyecto de investigación con mayor alcance, acorde al perfil de egreso.

Procurando el aseguramiento de esta competencia en investigación científica, la academia del Bloque de Investigación en colaboración con el Cuerpo Académico Gestión Cultural, Arte y Ocio (ITSON-CA-53) organizó y celebró durante el semestre enero - mayo de 2022, el *Primer Coloquio de Investigación y Titulación en el campo de la Gestión Cultural, Arte y Ocio* para consolidar las competencias de investigación que los estudiantes tienen en su formación de las materias correspondientes al bloque de investigación para desarrollar sus capacidades integrativas a través de una exposición con una evaluación externa que le brindara una retroalimentación para depurar su producto de investigación.

Fundamentación teórica

De acuerdo con Cejas *et al* (2018) la educación basada bajo el enfoque por competencias es un proceso de enseñanza y aprendizaje orientado a que el estudiante adquiera habilidades, conocimientos y destrezas empleando procedimientos o actitudes necesarias para mejorar su desempeño con el objetivo de alcanzar los fines establecidos en una organización o institución, en donde lo cognoscitivo, lo afectivo y lo psicomotor, están relacionados entre sí como lo estableció Delors (1996) en su texto “La educación encierra un tesoro” en el que insta cuatro pilares: aprender a conocer / aprender a hacer (competencias) / aprender a convivir / aprender a ser.

No obstante, en la etapa de aprendizaje que se encuentra el estudiante universitario y por la necesidad de hallar un tema que capte la atención para el desarrollo como tema de investigación, se deben tener en cuenta que los motivos, intereses, necesidades y actitudes constituyen componentes importantes que se convierten en motores impulsores de

la construcción y desarrollo de las competencias (Espinoza *et al.*, 2015). En ese sentido y continuando con Espinoza *et al.* (2015) la investigación [...] Formativa es la de «formar» en y para la investigación a través de actividades que no hacen parte necesariamente de un proyecto concreto de investigación. Su intención es familiarizar al estudiante con la investigación con su naturaleza como búsqueda, con sus fases y funcionamiento las competencias investigativas no se desarrollan cursando una sola asignatura, sino a lo largo del tiempo y con el lema “aprender a hacer haciendo”, es decir aprender a investigar investigando. (párr. 27).

Partiendo de lo anterior, los objetivos establecidos en el Bloque de Investigación para la formación del estudiante del PE LGDA, giran en torno a cinco competencias generales, que se considera todo aspirante a investigador debe tener como base:

- Habilidades cognitivas: Identifica vacíos de información / Determina los procesos pertinentes / Explica el fenómeno en estudio / Expresa sus ideas.
- Habilidades tecnológicas: Utiliza aplicaciones / Utiliza algún software / Identifica los procesos.
- Habilidades para gestionar la investigación: Diseña un proyecto de investigación / Conoce diferentes fuentes.
- Habilidades metodológicas: Utiliza protocolos / Plantea problemas de investigación / Interpreta resultados / Discute resultados.
- Habilidades para el trabajo en equipo: Toma en cuenta los puntos de vista / Colabora activamente / Asume responsablemente las tareas.

Una vez planteadas las bases referentes al campo formativo en investigación, como se mencionó en párrafos previos, es importante generar estrategias que fortalezcan estas competencias, desde una experiencia empírica, que permitan el monitoreo y análisis de avance de resultados por lo que se eligió el formato de *coloquio* para que los estudiantes expusieran sus proyectos y se analice la aplicación de dichos conocimientos concernientes a las competencias establecidas en el bloque.

El concepto de *coloquio*, se define como una “actividad periódica de carácter científico que se realiza cada ciclo escolar, cuenta con la participación activa de los alumnos que presentan el avance en sus respectivos proyectos de investigación a los Sinodales designados, recibiendo la retroalimentación correspondiente” (Universidad de Guadalajara, 2019, párr. 6), siendo correspondiente con la utilización práctica en este evento académico para la formación de investigadores en el área de las artes y en la gestión cultural, fortaleciendo la competencia investigativa, diseño, desarrollo, control de proyectos en el ámbito por lo que es una práctica importantes para la mejora y retroalimentación.

En cuanto a las líneas de conocimiento en las que se debe enmarcar el proyectos de investigación de acuerdo al perfil de egreso del PE LGDA, Mariscal (2016), menciona que se ha presentado un incremento importante tanto en la oferta educativa de nivel universitario como de grupos de investigación en el ámbito de la gestión cultural, permi-

tiendo avances para la formalización disciplinar, selección de temas para su desarrollo como producto académico y caracterización de la investigación que bien se pueden exponer en un evento con el formato de coloquio. Así mismo, instituciones como el Centro Nacional de las Artes (CENART), definen como de primordial importancia la formación de nuevos modelos educativos, de investigación y difusión, promoviendo y estimulando la generación de espacios para la formación, la creación, la vida profesional y el desarrollo de públicos.

Mariscal y Ortega (2021) refieren una categorización de los proyectos de investigación desde la gestión cultural, lo cual es útil a la hora de delimitar los fines de una investigación; pudiendo ser en dos categorías de investigación: básica y aplicada; en la primera de ellas, definen los siguientes tipos: exploratoria, descriptiva, explicativa y correlacional; para la segunda categoría, proponen los siguientes tipos: diagnósticos culturales, estudios de viabilidad y factibilidad, evaluación de la implementación y el impacto, estados del arte, inventarios culturales, estudios de mercado, estudios de públicos y sistematización de experiencias.

En lo que respecta a la investigación en el ámbito de las artes, primeramente, se debe diferenciar la investigación inherente a la práctica artística, de aquella que busca la reflexión y la generación de conocimiento de los procesos artísticos. Para Valencia (2021), “la investigación desde las artes se desarrolla desde el interior mismo de la práctica artística y los resultados se observan en la propia obra producida” (p.17), no obstante, reconoce la existencia de otra utilidad u orientación, al afirmar lo siguiente “al investigar hemos orientado nuestro interés en principio por la producción de obras de arte y de manera colateral por la producción de conocimiento” (Valencia, 2021, p. 19).

Igualmente, Pérez *et al* (2014), en su análisis de modelos de formación en formadores de investigadores en las universidades en el contexto mexicano, destacan un interés creciente en el desarrollo y formación de investigadores, en primer lugar, por el compromiso social que tienen las universidades y ocupan producir investigaciones para analizar el comportamiento sociocultural; en segundo, se pueden convertir en campos de inserción laboral para los futuros profesionistas, porque existen proyectos de investigación en las artes y la gestión cultural a nivel nacional e internacional, así como fondos para desarrollar proyectos de investigación, lo cual, generaría importantes referentes en el ámbito regional.

Método

La academia del Bloque de Investigación del PE LGDA, en colaboración con el Cuerpo Académico Gestión Cultural, Arte y Ocio (ITSON-CA-53), durante el mes de febrero, convocaron a los estudiantes de los cursos Metodología de la Investigación de las Artes II y Seminario de Titulación II a enviar propuestas de ponencias para su participación en *El Primer Coloquio de Investigación y Titulación en el campo de la Gestión Cultural, Arte y Ocio*.

Como resultado de esta convocatoria, se recibieron 14 ponencias en extenso, presentadas por estudiantes en lo individual; estas ponencias se organizaron en cinco mesas temáticas, en función de las ponencias propuestas por cada uno de los participantes: Arte y desarrollo personal. / Educación Artística e innovación. / Ocio, consumo y mercado laboral. / Diversidad cultural y responsabilidad social. / Proyecto de titulación.

El coloquio se llevó a cabo los días 9 y 10 de marzo, y durante estos dos días de trabajo los estudiantes ponentes compartieron los avances en cada uno de sus proyectos. En las bases de participación se estableció que el documento debía de cumplir con la base estructural de los primeros tres capítulos del formato de investigación alineado al Manual de Titulación del Instituto Tecnológico de Sonora publicado en el año 2009; a saber, capítulos de Introducción, Marco teórico y Materiales y Método.

Los documentos en extenso se solicitaron en archivo Word, acompañados de presentación en diapositivas para su exposición, en un tiempo previamente establecido de 10 minutos en la mesa correspondiente. Cada mesa temática estuvo integrada por moderador, evaluador de contenido, evaluador metodológico y tres ponentes.

Antes de la celebración del coloquio, los evaluadores metodológicos y de contenido recibieron los documentos en extenso correspondientes a la mesa de trabajo donde participaban, así como un formato de evaluación que consideraba una lista de cotejo, así como espacio para comentarios y recomendaciones libres. Los formatos de evaluación correspondiente al *evaluador metodológico* y el *evaluador de contenidos*, se diseñaron por los integrantes del Cuerpo Académico Gestión Cultural, Arte y Ocio (ITSON-CA53), apegado a los rubros establecidos en el Manual de Titulación para Licenciatura y Profesional Asociado (ITSON, 2009), en donde los contenidos del primer capítulo son: antecedentes, definición del problema claro, objetivo congruente, hipótesis (en dado caso se requiera) y justificación. De igual forma para el *evaluador de contenidos*, quien se enfocó a lo referente con el marco teórico del documento, por ejemplo: si la teoría está alineada al objetivo de la investigación, si hay evidencia de un proceso de análisis o se discuten las ideas del autor, así como el manejo de fuentes autorizadas y confiables para los antecedentes, bases teóricas y manejo de fuentes actualizadas.

Para facilitar las funciones de los moderadores, se prepararon para su comodidad guiones preestablecidos que le orientaban sobre la conducción de las participaciones en la mesa de trabajo; de esa forma le permitía tener un mayor control de los tiempos de participación y le redactar, de manera libre, una valoración que surgiera justo en el momento de la exposición del participante, al mismo tiempo que se atendían cada uno de los reactivos del instrumento de evaluación.

Con el objetivo de crear una identidad del evento académico, se diseñó un cartel publicitario para ser difundido entre los y las estudiantes de la LGDA, aunque no estuvieran inscritos en los cursos del Bloque de Investigación. De esa manera conocieran con ante-

lación qué temas son los que podrían desarrollar en las materias para futuros proyectos o productos de titulación, por lo que en el diseño del cartel se procuró hubiera un trabajo semiótico acorde al perfil (Figura 1).

Figura 1

Cartel publicitario del Primer Coloquio de Investigación y Titulación en el Campo de la Gestión Cultural, Arte y Ocio

El Instituto Tecnológico de Sonora a través del Departamento Sociocultural y el Cuerpo Académico Gestión Cultural, Arte y Ocio (ITSON-CA-53), en colaboración con el Bloque de Investigación de la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de las Artes invitan al

1ER COLOQUIO DE INVESTIGACIÓN Y TITULACIÓN EN EL CAMPO DE LA GESTIÓN CULTURAL, ARTE Y OCIO

9 Y 10 de marzo de 2022

MESAS TEMÁTICAS

9 de marzo
Inauguración

Mesa 1 **Arte y desarrollo personal.** 9 h

Mesa 2 **Educación artística e innovación.** 11 h

Mesa 3 **Ocio, consumo y mercado laboral.** 15 h

Mesa 4 **Diversidad cultural y responsabilidad social.** 17 h

10 de marzo
Mesa 5 **Proyecto de titulación.** 9 h

URL para todas las mesas:
<https://us06web.zoom.us/j/86360528519>

Envío de documento de investigación y diapositivas, al siguiente correo: pavel.perez@itson.edu.mx con el Mtro. Pavel Giap Pérez Corral.

Mayor Información
Dr. Cristian Salvador Islas Miranda
cristian.islas@itson.edu.mx

Se entregará constancia de participación a quien cumpla con el 80% de asistencia.

ITSON[®]
UNIVERSIDAD

Nota: Adaptado de *Primer Coloquio de Investigación y Titulación en el Campo de la Gestión Cultural, Arte y Ocio* [volante digital], de Valenzuela, A., 2022, Facebook (<https://acortar.link/Q36PHu>). CC BY 2.0

Durante la celebración del coloquio las 14 ponencias estuvieron distribuidas en las siguientes mesas temáticas acorde al perfil profesional de la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de las Artes:

Mesa de trabajo 1. Artes y desarrollo personal.

Cómo influye la danza folklórica en el crecimiento de los adolescentes.

Perspectiva de la imagen corporal en bailarines de danza clásica de Ciudad Obregón, Sonora.

Beneficios de la danza clásica en el desarrollo infantil.

Mesa de trabajo 2. Educación Artística e innovación.

El impacto de la Educación Artística en la escuela primaria José María Maytorena Tapia.

Carencia de prioridad a la materia de artes en educación básica en Ciudad Obregón, México en el 2021. El cine: un método educativo efectivo para los estudiantes de secundaria.

Mesa de trabajo 3. Ocio, consumo y mercado laboral.

Estudio del campo laboral de los egresados de la LGDA.

El consumo cultural de los jóvenes universitarios de UES.

El gusto por la música regional mexicana.

Mesa de trabajo 4. Diversidad cultural y responsabilidad social

Conflicto sociocultural en la diversidad sexo-género en estudiantes a nivel secundaria del municipio de Guaymas.

Taller de arteterapia y lectura para trabajar la estimulación cognitiva y la expresión artística en personas adultas mayores con Alzheimer u otras demencias.

El teatro en los jóvenes y cómo orientarlos a usarlo como herramienta.

Mesa de trabajo 5. Proyectos de titulación.

Resultados de la implementación de un taller de arteterapia en un grupo vulnerable.

Diseño de un programa de arte para un sistema educativo alternativo.

Resultados y discusión

En definitiva, fueron muy valiosas las contribuciones de los estudiantes en cada una de las mesas temáticas. Fue satisfactorio observar que el 90% de las personas convocadas respondieron a la invitación y afrontaron el reto de exponer el avance del trabajo ante personas que no pertenecía a su círculo académico, sacándolos de su zona de confort.

En cuanto a los productos de investigación presentados, se encontró que el 100% de los documentos aún están en proceso, no hay un solo trabajo concluido. En su mayoría aún siguen redactando el marco de referencia o teórico y el método; no hay un avance homogéneo, esto quiere decir que los que están cursando el Seminario de Titulación II, ya cuentan con los primeros bocetos de resultados, mientras el resto, aún están puliendo

el método, mejorando el planteamiento del problema, otros van a iniciar su trabajo de campo, conforme a la unidad de competencia del curso Metodología de la Investigación de las Artes II.

Sin embargo, a pesar de la diversidad, se pueden identificar, de manera general, fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad en cuanto al desarrollo de las competencias de los estudiantes que cursan materias del Bloque de Investigación; en ese sentido, a través de los resultado del *Primer Coloquio de Investigación y Titulación* se pudo corroborar lo determinado por Espinoza *et al* (2015) en cuanto a incentivar los motivos e intereses individuales del estudiante para convertirlos en motores impulsores que desarrollen las competencias específicas del bloque; esto se pudo apreciar al brindarle al estudiante, de manera previa, cierta libertad de selección temática o área disciplinar del arte para su estudio, siempre y cuando no se alejara de las líneas de formación profesional como lo es el campo de conocimiento de la gestión cultural, procesos de producción y educación artística; que se evidenció al revisar los contenidos presentados en las mesas, en general fueron apegados a las competencias de egreso, que, si se hace una comparación con trabajos de otras generaciones, la desarticulación era más evidente.

Lo anterior se puede traducir como una fortaleza referente a las competencias de *habilidades cognitivas* porque el estudiante pudo identificar carencia de información basados en el análisis del estado del arte lo que se convierte en áreas de oportunidad para futuros proyectos de investigación; también se explicó el fenómeno de estudio y se expresaron las ideas en torno a una problemática planteada.

Otro aspecto a destacar, fue que tenían cimentadas las competencias referentes a las *habilidades metodológicas*, esto quiere decir que sí utilizaron el lenguaje científico para referirse a enfoques o alcances de la investigación y el procedimiento científico para responder a un problema de investigación, claro, aún desde la caracterización, sin tanta profundidad porque sus proyectos están en ciernes.

Retroalimentación

Para tener una visión más objetiva, como se expuso en párrafos anteriores, se contó con la valiosa colaboración de investigadores externos que fungieron como sínodos desde dos perspectivas correspondientes a las competencias de habilidades cognitivas (evaluador de contenido) y metodológicas (evaluador metodológico) quienes brindaron una retroalimentación, además de llenar el instrumento.

En ese sentido, se tuvo un referente adicional para identificar fortalezas, debilidades o áreas de oportunidad apoyadas con los resultados redactados en las tablas 1 y 2, en donde se presentan las categorías y aspectos evaluados con una preselección de aquellos comentarios que más se repitieron.

Tabla 1
Concentrado de observaciones del evaluador metodológico

Antecedentes	<p>La información está alineada de manera correcta al objetivo.</p> <p>Poner citas en los párrafos y buscar más información de antecedentes ya sea teóricos o de proyectos (investigación o intervención cultural).</p> <p>Utilizar referentes confiables de preferencia realizar búsqueda en base de datos y en las diferentes redes de revistas científicas.</p> <p>Tener precisión temática para definir los trabajos o investigaciones que más se ajusten al proyecto.</p>
Definición del problema	<p>Concretar de manera clara la situación problemática con la afirmación o la pregunta de investigación correspondiente, ya que la contextualización es correcta, sin embargo, hace falta la parte final donde se esclarezca lo anterior.</p> <p>Están bien construidas las preguntas, pero se recomienda mejorar el formato. Proponer al menos tres preguntas, que estén relacionadas con el objetivo.</p> <p>Tener claro lo que se pretende buscar, y con base en lo anterior, replantear la o las preguntas de acuerdo a un tema en específico.</p> <p>El planteamiento del problema debe culminar con una pregunta de investigación, en la que estará basado tu estudio.</p>
Objetivo	<p>El alcance del objetivo es alcanzable y está apegado a la formación profesional como gestor y desarrollador de las artes.</p> <p>Ajustar el título del proyecto al objetivo.</p> <p>El objetivo específico podría ser más claro en cuanto a qué aspecto de la investigación es lo que se pretende dar respuesta.</p> <p>Al no tener claro el planteamiento del problema, no se puede evaluar el objetivo, la recomendación es poner el qué haremos... con un objetivo infinito; el cómo realizaremos el qué y el para qué.</p>
Justificación	<p>La justificación es correcta al mencionar los beneficios que van a tener los profesionales de la gestión cultural.</p> <p>Tener al menos un par de referentes teóricos que ayuden a sustentar la justificación.</p> <p>Es correcto mencionar que los resultados beneficiarán o abonarán al campo profesional del área de la gestión cultural y las expresiones artísticas.</p>

Fuente: Elaboración propia

Con base en los comentarios expuestos en la tabla 1, referente a las competencias de habilidades metodológicas, se puede interpretar que en general hay una fortaleza en los *antecedentes*, los comentarios en general son buenos a excepción de lo relativo a la delimitación temática; mismo que se evidencia desde la construcción del *objetivo*, elemento que hace falta fortalecer, por lo que se califica como una debilidad en el proceso metodológico, lo que es clave para poder construir el objeto de estudio; la *justificación*, en general

obtuvo buenos comentarios, lo que representa una fortaleza en la competencia del manejo de información. El *planteamiento del problema* se manifestó como un área de oportunidad, ya que hay opiniones encontradas, en un 50%, está bien, pero puede mejorar.

Tabla 2
Concentrado de observaciones del evaluador de contenido

<p>Analiza y discute las ideas de autores y teoría citada(s).</p>	<p>En general, se aprobaron los temas. Se considera interesante para la contextualización que se menciona acerca de la escasez de referentes en el campo de la gestión cultural en Sonora. Se considera adecuada la estructura del marco teórico, solo en algunos aspectos se podría especificar más para tener claro lo que se indaga. Se debe tener claro con qué instrumento se recopilarán los datos para el estudio.</p>
<p>Hace uso de fuentes autorizadas y actualizadas.</p>	<p>Se obtuvieron comentarios positivos. Sólo se observó que en algunos párrafos se olvida colocar las referencias correspondientes.</p>
<p>Su composición es expositiva y analítica.</p>	<p>El texto estuvo apegado al formato de redacción institucional y se cuenta con diversos apartados de reflexión.</p>
<p>Se compone con antecedentes de investigación, bases teóricas y bases conceptuales.</p>	<p>Se obtuvieron comentarios positivos. Sólo se aconsejó enriquecer las bases teóricas con más fuentes y tener un conocimiento mayor del estado del arte.</p>
<p>Se identifican fuentes primarias y secundarias que sustentan el estudio.</p>	<p>Se obtuvieron comentarios positivos al respecto. En general el estudiante tiene claro la diferencia entre las fuentes primarias y secundarias para su uso y confiabilidad en las diferentes propuestas de investigación.</p>
<p>Identifica la(s) teoría(s) desde donde se analiza aborda y analiza el fenómeno bajo estudio.</p>	<p>Se obtuvieron comentarios positivos al respecto. En general los estudiantes tenían identificados los alcances y enfoques de cada uno de sus proyectos de investigación, así como las teorías para su posterior análisis.</p>

Fuente: Elaboración propia

Con base en los comentarios expuestos en la tabla 2, referente a las competencias de habilidades cognitivas, se puede interpretar que, a diferencia de las habilidades metodológicas, en general existe mayor dominio en esta área, porque se identifican vacíos de in-

formación, determina los procesos pertinentes y explica el fenómeno en estudio con base en referentes teóricos derivado de una revisión del estado del arte. También, a la par, se demuestra que desarrollan las habilidades tecnológicas y para gestionar la investigación.

Conclusiones

No hay duda de que este *Primer Coloquio de Investigación y Titulación* dejó muchos conocimientos y retos logísticos, pero el objetivo principal de evaluar la situación en la que se encuentran los estudiantes en cuanto a sus competencias de investigación, enriquecer su formación profesional mediante la exposición del trabajo fuera del aula de clases y exponerlo ante evaluadores externos, fue todo un éxito. Con los resultados y la retroalimentación se van a depurar los trabajos con miras a ofrecer productos de mayor calidad académica.

Se considera importante trabajar sobre las debilidades encontradas y seguir estimulando las fortalezas identificadas, para que los estudiantes vivan procesos más holgados en cuanto al trámite de titulación y también su competencia referente a la investigación se garantice antes de egresar, con la meta de que se convierta en una fuente de empleo, desarrollo profesional o académico; asimismo, se considera que la implementación de este primer coloquio de investigación generó muchas reflexiones sobre el nivel de impacto en los distintos participantes involucrados que a continuación se detallan:

En cuanto al alumnado, su participación en un evento académico formal les permite conocer las aplicaciones prácticas de los procesos de aprendizaje, se capitaliza la oportunidad de exponer sus proyectos de investigación a distintas miradas, más allá de lo que aporta el profesor del curso, lo que permite una realimentación más completa y el perfeccionamiento de los proyectos en curso, además de ganar confianza en su participación en eventos académicos posteriores (tanto internos como externos) y en el desempeño de sus próximos exámenes profesionales. En cuanto a los evaluadores, la colaboración entre pares académicos en la valoración metodológica y de contenido, permite el enriquecimiento de los proyectos de investigación. Para el comité organizador, este coloquio representa un primer esfuerzo extra aula, orientado en exclusiva al fomento de la investigación en el ámbito de la gestión cultural y genera retos de continuidad y de nuevas líneas de documentación como experiencia a compartir con pares académicos en sentido de consolidar nuestras prácticas docentes y de investigación en torno a los temas desarrollados.

Como reflexión final, se comparte que la investigación en gestión cultural y la educación artística se encuentran en vías de consolidación, de manera que el estímulo entre académicos y estudiantes hacia esta función sustantiva de la universidad, no hace sino contribuir a la exploración y desarrollo de diversas líneas de investigación que han de provocar diversos debates, argumentos y cuestionamientos, contribuyendo así a la construcción de nuevos saberes en este apasionante campo de conocimiento.

Referencias

- Cejas, M.; Rueda, M.; Cayo, L.; Villa, L. (2018). *Formación por competencias: Reto de la educación superior*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXV, núm. 1, 2019. Universidad del Zulia.
- CENART, (2022). Acciones y programas, Misión. <https://www.gob.mx/cultura/acciones-y-programas/centro-nacional-de-las-artes-cenart>
- Delors, J. (1996.): “*Los cuatro pilares de la educación*” en *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. pp. 91-103.
- Espinoza E.; Rivera, A.; Tinoco N. (2016). *Formación de competencias investigativas en los estudiantes universitarios*. Atenas, vol. 1, núm. 33, 2016 Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Cuba. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478049736004>
- ITSON (2009). Manual de Titulación para Licenciatura y Profesional Asociado. <https://www.itson.mx/micrositios/titulacion/Documents/manual-de-titulacion-licenciatura-2009.pdf>
- ITSON, (s.f.). *Oferta Académica, Licenciatura en Gestión y Desarrollo de las Artes*. <https://www.itson.mx/oferta/lgda/Paginas/lgda.aspx>
- Martinell, A. y López, T. (2007). *Políticas culturales y gestión cultural: Organum sobre los conceptos clave de la práctica profesional*. Girona: Documenta Universitaria.
- Mariscal, J. y Ortega, K. (2021). *Estrategias para el estudio de la gestión cultural en el nivel universitario*. Santiago: Ariadna Ediciones. <https://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/contenido/estrategias-para-el-estudio-de-la-gestion-cultural-en-el-nivel-universitario>
- Mariscal, J. (2016). *Formación e Investigación de la gestión cultural en México: Balance y perspectivas*. Universidad de Guadalajara. <http://dx.doi.org/10.25267/periferica2016.i17.12>
- Pérez, M., Topete, C., y Rodríguez, L. (2014). *Modelos para la formación y fortalecimiento de investigadores de las Universidades*. *Investigación Administrativa*, Año: 43 Núm. 114
- Universidad de Guadalajara (2019). *Lineamientos de coloquios, Universidad de Guadalajara*, <http://www.cucsh.udg.mx/sites/default/files/lineamientos%20de%20coloquios.pdf>
- Valenzuela, A. (2022). *Cartel 1er. Coloquio de Investigación y Titulación en el campo de la gestión cultural, arte y ocio* [Volante digital]. <https://acortar.link/Q36PHu>
- Valencia, A. (2018). *La Investigación en la Práctica Artística como una Observación de Segundo orden*. *Arte, entre paréntesis*. 1 (7), 15-21. <https://doi.org/10.36797/aep.vi7.7>

Capítulo 2

En defensa de los apuntes manuscritos

Alva Rosa Lomelí García
Gaspar Leal Duarte

La búsqueda de nuevas estrategias para potenciar la enseñanza y el aprendizaje es una necesidad y preocupación constante de los docentes en cualquier ámbito educativo; esa búsqueda de innovación constante lleva de vez en cuando a olvidar o incluso subestimar aquellos métodos que, por ser tan cotidianos, tradicionales, ya muy conocidos, pero no por ello menos efectivos.

El objetivo del presente ensayo académico es explorar y reflexionar sobre el valor de la toma de apuntes manuales en la universidad; como el tomar notas manuscritas ayuda a la estructurar el pensamiento y a generar aprendizajes significativos y otros beneficios que la toma de notas digital o mecanografiada no posee. Se revisan estudios sobre el tema de las últimas décadas y se presentan sugerencias.

Escribir es un proceso por demás complejo. Se requieren cuando menos un año de preparación psicomotriz (el preescolar) y dos años de la educación básica a la adquisición de los elementos básicos del sistema de escritura. En teoría, para cuando el niño egresa del sexto grado debe haber dominado ya el sistema de escritura. ¿Por qué es importante reflexionar sobre esto? Porque para cuando el estudiante llega a la universidad, todos esos procesos de adquisición del sistema de escritura ya han ocurrido y se experimenta en las aulas universitarias el resultado final, alumnos que saben escribir, pero cuya producción de textos propia está poco desarrollada.

Escribir requiere de aprender y utilizar una serie de mecanismos cognitivos que conducen a unas pautas de ejecución motriz, más o menos automatizadas, que son las últimas responsables de la representación gráfica de los signos de la escritura. Lo anterior que se conoce como grafo motricidad implica también la comprensión del proceso de desarrollo y aprendizaje de la escritura respetando las necesidades y demandas del niño en cada etapa de su evolución (Berruezo, 2002).

No es raro encontrarse con abuelos que poseen una letra manuscrita perfecta y de la que se sienten orgullosos, producto esta habilidad del sistema educativo y el currículo que les tocó, que daba una particular importancia a la caligrafía perfecta.

Con uso y acceso cada vez más frecuente de las tecnologías se ha observado un cambio. Los nacidos después de 1980 tienden a tener un estilo distintivo de escritura manus-

crita descuidado e inmaduro, y muy rara vez utilizan la letra cursiva (Suddath, 2009); a tal punto que la habilidad de escribir manualmente con cursiva e incluso leerla se está convirtiendo rápidamente en un arte perdido. Mucho tiene que ver por supuesto, el idioma y la tradición escrita de cada cultura y cada país.

En el 2010, en Estados Unidos, se publicó el currículo oficial de la educación básica, la escritura a mano pasó a ser un elemento secundario en favor de la mecanografía. El objetivo que se planteó a las escuelas, era lograr que todos los estudiantes pudieran demostrar un dominio suficiente de las habilidades de mecanografía para el cuarto grado. Se les pidió a los profesores enseñar solo las características básicas de la letra de molde manuscrita en preescolar y primer grado.

La cursiva se dejó de lado por completo. Lo anterior no fue bien recibido por maestros, padres y legisladores. En los últimos años, al menos nueve estados de la unión americana y numerosos distritos han cabildeado, con éxito, para reintroducir la letra cursiva en las escuelas autónomas públicas y financiadas con fondos públicos, y otros tienen proyectos de ley pendientes.

La gente habla del declive de la escritura a mano como si fuera una prueba del declive de la civilización. Pero si el objetivo de la educación pública es preparar a los estudiantes para que se conviertan en adultos exitosos y capacitados para la vida laboral, la mecanografía es indiscutiblemente más útil que la escritura a mano. Hay pocos casos en los que escribir a mano es una necesidad, y habrá aún menos cuando los estudiantes de segundo grado de hoy se gradúen (Trubek, 2016, p 1).

En México, el currículo de la educación básica cambió su enfoque al comunicativo funcional más o menos en los años 90, este enfoque que se centraba en el estudio de la lengua en uso, que constituye un código de comunicación que tiene como unidad mínima de significado al texto (Maqueo, 2005).

El enfoque comunicativo y funcional, se adoptó en respuesta al grave problema de analfabetismo funcional que se acrecentaba entre los egresados del sistema de educación pública, aprendían a leer y escribir, pero no eran capaces de usar estas herramientas en la vida cotidiana. La desconexión entre la herramienta y su funcionalidad se hacía más que evidente. La letra cursiva ya había caído en desuso dentro de las aulas mexicanas desde mucho antes que, en Estados Unidos, en nuestro caso con muy escasa defensa de padres o maestros.

Cabe mencionar que no se pretende defender el uso de la letra cursiva, habría que recordar el origen de esta elección de los currículos de antaño, en las escuelas de tipo inglés de la era victoriana, donde la escuela producía funcionarios para la maquinaria del imperio británico, que requería básicamente, una caligrafía perfecta y habilidades aritméticas para que se pudieran llevar las cuentas y los registros de forma prolija.

En Aprendizajes Clave de 2017, el enfoque de la adquisición del sistema de escritura convencional se orienta hacia lo social, es decir se refina y consolida el enfoque funcional. Se establece que los niños tienen modos particulares de entenderlo y de interpretar lo escrito; necesitan tiempo y experiencias con la producción e interpretación de textos para aprender algunas convenciones del uso del sistema de escritura, Su aprendizaje no depende de la copia ni de la producción repetida de textos sin sentido (SEP, 2017).

Este contexto es necesario para poder entender lo siguiente, los propósitos de la adquisición de la lengua escrita si bien se orientan a la comunicación efectiva, el enfoque e intención ha variado, la forma en la que se aprende a usar la escritura los profesores no es la misma forma en la que aprendieron nuestros alumnos.

Más allá del análisis de la psicomotricidad implicada, de los elementos de comunicación efectiva y el aspecto estético de la escritura, que es probablemente que menos debería preocupar interesar a los profesores, ¿de qué sirve una letra manuscrita bonita, cuando no se ha logrado la construcción de oraciones y frases coherentes con significado, o que la escritura sea el vehículo para la construcción de las ideas? Fueron reflexiones como éstas y los resultados obtenidos de la enseñanza tradicional de la escritura lo que llevaron a los sistemas educativos a buscar alternativas y actualizaciones en la búsqueda la simplificación y la funcionalidad.

Existe una diversidad amplia de procesos socio cognitivos situados y complejos relacionados con la acción de leer y a los usos del lenguaje escrito que involucran diferentes grados de actividad cognitiva, siendo el nivel epistémico central para la enseñanza y el aprendizaje. Este nivel solo se pone en juego si se lee y escribe con determinados propósitos y según ciertas condiciones, esto es, cuando leer y escribir se utilizan para analizar el pensamiento de otros y objetivar el propio en textos, lo que permite explorar y revisar ideas, dialogar sobre lo leído y lo escrito, reflexionar, evaluar críticamente y reconstruir y/o transformar el conocimiento en oposición a simplemente reproducirlo o decirlo. La lectura y la escritura se convierten así en herramientas epistémicas (Cartolari & Carlino, 2011, p 69).

Las investigaciones más antiguas que se conocen sobre la toma de notas, tienen más de un siglo de existir, hasta hace muy poco fue que se enfocaron en las diferencias provocadas por las herramientas que se utilizan para capturar la información. Tomar notas con un lápiz de grafito, producido en masa por primera vez en el siglo XVII, no es particularmente distinto de usar una pluma estilográfica o fuente comunes a mediados del 1800; o un bolígrafo, patentado en 1888; o un rotulador con punta de fieltro, patentado en 1910 (Hotz, 2016). Pero esto cambia cuando la herramienta se convierte en un teclado.

En la actualidad, multitud de dispositivos electrónicos como tabletas, teléfonos y computadoras forman parte de las rutinas de trabajo de un gran número de profesiones, y los dispositivos electrónicos se utilizan en todas las etapas del ciclo educativo como

herramientas de aprendizaje con fines académicos. Gracias al uso extendido de redes sociales y sistemas de mensajería basadas en texto, se vive una época en la que el mensaje escrito es de hecho más común que en el pasado, se escribe en la red usando ordenadores y móviles; se lee y se escribe mucho más que antes y más a menudo se hace en otros idiomas.

Hoy también se escribe en contextos más diversos que antes, más informales y espontáneos como mensajes de texto, chats, correos, foros o más específicos y planificados como wikis profesionales, webs informativas (Cassany, 2011). Sí, se escribe más, pero se escribe menos a mano. Un chat informal entre dos personas nada tiene que ver con la correspondencia epistolar que hubieran tenido de hace 100 años. El impacto real de las tecnologías en el desarrollo cognitivo, afectivo y físico está aún por estudiarse.

Ubicándonos en la actualidad, una queja común entre los profesores universitarios se relaciona con las habilidades pobres de los estudiantes en la redacción y construcción de ideas de forma escrita. Más o menos ésta queja ha ido en aumento con el uso extendido de los dispositivos electrónicos para la composición escrita. El desuso de la escritura manual no es exclusivo del inglés o del español. En una encuesta realizada en una universidad japonesa, desde el 2005, el 100% de las tesis se escribieron usando solo medios digitales (Shibata & Omura, 2018).

Se puede decir que la amplia mayoría de los estudiantes universitarios alrededor del mundo tienen acceso a algún tipo de dispositivo digital, la mayor parte de las clases sigue el formato de conferencia y la forma de tomar notas en ese contexto es con frecuencia utilizando algún tipo de teclado, ya sea físico o virtual en un teléfono, o una captura de pantalla, o fotografía de la pizarra y aunque la toma de notas manual no ha desaparecido, se observa un claro declive.

En un estudio hecho por la Universidad de Washington en el 2012, se determinó que las personas que toman notas de clase en una computadora portátil toman más apuntes y pueden seguir el ritmo de una conferencia más fácilmente que las personas que escriben con un bolígrafo o un lápiz, también descubrieron que los que tomaban notas con computadoras portátiles y que eran examinados inmediatamente después de una clase, podían recordar más de una lección y se desempeñaban un poco mejor que sus compañeros que usaban la pluma cuando se les evaluaba sobre los hechos presentados en clase.

Sin embargo, la aparente ventaja es temporal. Después de 24 horas, los que tomaban notas en la computadora generalmente olvidaban el material que habían transcrito. Sus grandes cantidades de notas tampoco fueron de mucha ayuda para refrescar su memoria porque eran muy superficiales, se había puesto muy poco esfuerzo cognitivo en su redacción. En contraste, quienes tomaron sus notas a mano fueron capaces de recordar el contenido de la lección por más tiempo y dominaban mejor los conceptos presentados en clase, incluso una semana después.(Hotz, 2016).

Las habilidades de escritura a mano pueden aumentar la activación cerebral, impactar el rendimiento en todas las materias académicas, proporcionar una base para habilidades de orden superior e influir en la lectura, la escritura, el lenguaje y el pensamiento crítico (Summit, 2012).

En los estudios realizados por Mueller & Oppenheimer (2014). Revisaron como la toma manual de notas afecta la comprensión de las lecciones. En su experimento, aquellos estudiantes que tomaron notas a mano tuvieron mejores puntuaciones en las pruebas hechas después de la clase, que aquellos que usaron algún dispositivo electrónico. Encontraron también que los estudiantes que suelen tomar apuntes de forma electrónica tenían la tendencia a escribir lo que decía un maestro textualmente, sin cambiar las palabras ni las oraciones del profesor, es decir, no procesaban la información.

Por otro lado, los estudiantes que usaban la escritura a mano tenían una tendencia a tomar notas sobre lo que el profesor no decía, reformulaban lo que dijo el maestro con sus propias palabras o escribieron lo que consideraron pertinente después de escuchar las conferencias. De acuerdo con Shibata & Omura (2018). Esto sería un indicador de que escribir a mano promueve el pensamiento crítico, y escribir a máquina puede hacer que las personas se concentren en ingresar información sin pensar.

Para Monereo & Pérez (1996). enseñar al estudiante universitario estrategias para anotar los contenidos disciplinares dados durante las sesiones de clase no significa, desde nuestra óptica, únicamente entrenarlo en la utilización de procedimientos de registro de datos, sino que significa ayudarlo a adquirir consciencia del objetivo de la toma de apuntes y de las condiciones específicas en que debe efectuarse, con el fin de que decida el tipo de anotación que empleará y regule en todo momento su aplicación.

Los estudios revisados por Cartolari & Carlino (2011). determinaron que la toma de notas se caracteriza por procesos cognitivos complejos que involucran la memoria de corto plazo, la comprensión de los temas tratados y la producción escrita. Tomar apuntes favorece el aprendizaje cuando los estudiantes revisan sus notas y cuando están en el proceso de producirlas, esto facilita la retención y la conexión que es generada por el propio alumno entre distintos segmentos de información.

La velocidad de toma de notas escritas, puede ser alrededor de 10 veces menor que la del discurso oral, y requiere de la compleja habilidad de mantener una representación activa de lo que se está diciendo. Aquí los estudiantes usarían dos alternativas para enfrentar este reto:

- Poner atención a comprender y escuchar, disminuyendo la cantidad de escritura.
- Transcribir textualmente, desenfocando la atención del contenido y dirigiéndola a lo que se escucha.

Mueller & Openheimer (2014) revisaron también diversos estudios encontrando la prevalencia de la toma de notas en la computadora portátil ha ido aumentando rápidamente en los campus universitarios. Otro dato encontrado es que los mencionados dispositivos, especialmente aquellos con acceso a Internet pueden distraer a los estudiantes, y que los participantes que usaban computadoras portátiles estaban más inclinados a tomar notas textuales que los participantes que escribían a mano, lo que perjudicó el aprendizaje. Encontraron también que decirles a los estudiantes que no tomaran notas palabra por palabra no evitó este comportamiento nocivo.

Se podría pensar que a transcripción palabra por palabra sería mejor, por ser un registro más completo que el estudiante puede revisar a detalle después, por el contrario, incluso cuando se les permitió revisar las notas después de una semana, los participantes del estudio de Mueller y Openheimer (2014) que habían tomado notas con computadoras portátiles se desempeñaron peor en las pruebas tanto de contenido fáctico como de comprensión conceptual, en comparación con los participantes que habían tomado notas a mano. No lograron encontrar correlaciones específicas de porque ocurre esto, pero se puede suponer que los que toman notas a mano participan en más procesamiento que los que toman notas con una computadora portátil, seleccionando así información más importante para incluir en sus notas, lo que les permite estudiar este contenido de manera más eficiente.

De los pocos estudios que favorecen la toma de notas de forma electrónica, está el de Shoen (2012) en el que se encontró que los puntajes más bajos se lograron en la condición en que los participantes escribieron notas a mano. Sin embargo, las implicaciones del estudio se limitan a la decodificación. Curiosamente, aunque los participantes en las condiciones de mecanografía obtuvieron una puntuación más alta en la prueba de retención, no hubo una diferencia significativa entre los contextos (Schoen, 2012).

Investigaciones concluyentes sobre las ventajas y desventajas de usar diferentes enfoques para tomar notas en el aula en diferentes áreas de comportamiento no abundan (Aragón, Delgado, Navarro, Menacho & Romero; 2016).and has been found to affect their academic performance. Nowadays, however, the use of computers is replacing the traditional pencil-and-paper methodology. The present study aims to identify the advantages and disadvantages associated with the use of computer (typing concuerdan en que es cada vez más común ver a los estudiantes universitarios usar dispositivos electrónicos como herramientas de escritura para tomar notas en el aula, escribir tareas; intentaron descubrir las diferencias en la cantidad y calidad de la información recordada según el procedimiento de toma de notas utilizado: escritura a mano.

Algo que debemos tener presente es que ciertos beneficios cognitivos en la escritura a mano que pueden no conservarse por completo en la escritura con teclado. También influiría hasta cierto punto el tipo de dispositivo que se utiliza, ya que hay indicios que teclados virtuales, por el uso de estímulos como la vibración, se desempeñarían un poco mejor que los tradicionales (Mangen, Andal, Oxborough, & Bronnick; 2015).

Schneider & Sparfeldt (2021) plantearon que probablemente, no todas las formas de notas son útiles, por ejemplo: escribir cálculos y pensamientos auxiliares requiere tiempo adicional, lo que podría resultar en una menor cantidad de elementos resueltos debido a restricciones de tiempo limitando su utilidad; la práctica de marcar/resaltar partes difíciles, posiblemente proporcione pocos beneficios para ayudar con el proceso de solución.

Algunas reflexiones y recomendaciones muy importantes que ofrece Monereo & Perez (1996) sobre estrategias dentro del aula y la toma de notas:

Usar pausas expositivas por parte del docente resulta beneficioso cuando los estudiantes emplean la auto interrogación y hojas modelo como estrategias de anotación. Los intervalos temporales benefician la clarificación de interrogantes y la reorganización de las ideas registradas; es una estrategia recomendable para los profesores que explican a estudiantes sin un entrenamiento en estrategias de anotación.

Asegurar que el estudiante actúa estratégicamente cuando toma notas en clase, seleccionando y aplicando intencionadamente procedimientos de anotación acordes a los objetivos de aprendizaje.

La construcción de mapas conceptuales como sistema de notas puede presentar problemas de flexibilidad. Como se mencionó anteriormente, es fundamental que sea el propio alumno el que procese la información, cuando se le da el modelo ya elaborado por el docente. Debe ser el alumno el que elabore la jerarquía y las relaciones a fin de que pueda encontrarle el sentido.

Uno de los métodos para tomar notas manuales con mayor respaldo y aceptación a nivel universitario, es el conocido como Método Cornell, originado en la universidad el mismo nombre en Nueva York, Estados Unidos. Este método reconoce que existen muchas maneras de tomar notas y sugiere probar diferentes métodos y determinar cuál funciona mejor para el estudiante en diferentes situaciones.

Otro aspecto importante del proceso de toma de notas en el Método Cornell es el propósito, esto requiere identificar cómo las notas serán usadas en el futuro, por ejemplo, estudiar para un examen, redactar un texto, o justificar puntos de vista. Este método aconseja evitar transcribir o capturar cada detalle en exceso, perdiendo de vista el panorama general. Se debe buscar un equilibrio entre anotar y escuchar. Las características de las buenas notas incluyen:

- Abreviaturas y símbolos significativos.
- Ideas principales como los detalles importantes.
- Incluir definiciones, un esquema, viñetas, diagramas, etc.
- La toma de notas debe considerar , como se dijo anteriormente, lo que se hará con ellas al final, evitar las notas muy detalladas o muy breves; lo más importante que debe recordar es que las buenas notas son notas que puede usar (Cornell Learning Strategies Center, 2019).

- La típica página de notas del Método Cornell tiene 3 divisiones (ver figura 1)
- La columna de las pistas, se ubica la izquierda. Su uso se destina al momento después de la clase, cuando las notas se repasan. Este espacio es para anotar preguntas que ayuden a aclarar significados, revelar relaciones, establecer continuidad y fortalecer la memoria.

En la columna (b), la de mayor área es donde se registran las notas de la clase. Este elemento puede variar bastante dependiendo del estilo de tomar notas, el contenido de la clase o su propósito. El espacio (c). en la parte inferior debe utilizarse para el resumen. Después de la clase y antes de un examen aquí deben poderse resumir en un párrafo breve de una o dos oraciones.

El único formato que debe ser rigurosamente respetado es el de las 3 líneas de división que presenta la página y sus proporciones, esto obliga al usuario del método a procesar la información de tal modo que quepa y continúe al mismo tiempo, teniendo un sentido. Cuando el estudiante tome las ideas clave de una conferencia o clase y deberá anotarlas con sus propias palabras. En este proceso es válido usar ciertos atajos para escribir las notas, tal y como se hacía en un telegrama omitir artículos preposiciones, y usar abreviaturas frecuentes conservando el núcleo de las ideas principales. Pueden también añadirse, esquemas, dibujos, listas y definiciones; lo que no se debe perder de vista es el ser flexibles y ajustarse a las características del tema que se está estudiando (Pauk & Owens, 2010).

Figura 1

Formato de una página de notas según el Método Cornell

a) Área de pistas <i>Para llenar después de la clase</i>	b) Área de ideas <i>Para llenar durante la clase</i>
c) Área de resumen <i>Para llenar antes del examen</i>	

Los autores del Método Cornell subrayan que lo fundamental para el alumno es mantener una actitud inquisitiva mientras se toma notas, mantenerse alerta sobre aquellos detalles que pueden ayudar a construir el significado, hacer registro de notas de forma eficiente y adaptable a la necesidades, hacer preguntas y anotarlas, aun si no se hacen de viva voz, se puede trabajar en su respuesta después, leer y escuchar de forma pasiva no podrá acercarlos a los niveles más altos del dominio de la información.

Otra estrategia que puede ser una alternativa para utilizar la escritura como una forma auténtica de evaluación del aprendizaje: el diario. Un diario de aprendizajes consistente en un registro personal documentado por el propio estudiante, de lo que está aprendiendo; describe no sólo las actividades que realiza sino los procesos de su aprendizaje y los resultados que obtiene durante el tiempo de estudio.

El principal propósito del diario de aprendizaje es fomentar en el estudiante los procesos de pensamiento profundo o reflexión sobre lo que sucede mientras aprende, situaciones que pueden estar relacionadas con sentimientos de satisfacción, confusión, frustración y esfuerzo que implica todo proceso de aprendizaje

Se citan a continuación algunas de las características principales de esta estrategia son: desarrollo de la responsabilidad y autonomía en el aprendizaje, exploración y desarrollo de la motivación interna del alumno, reconocimiento de patrones tradicionales de conducta, monitoreo y la autoevaluación del desempeño; el componente reflexivo en el diario funciona como elemento de retroalimentación al aprendizaje de los estudiantes y da evidencia de los procesos meta-cognitivos que realizan. Se reflejan otras cuestiones de profunda índole personal, relacionadas con el auto concepto y su estado mental (Ocampo, Reyna & Vaca García; 2014).

En conclusión, escribir notas manuscritas, puede parecer una estrategia análoga que de algún modo se van desfasando de una realidad que involucra nuevas formas de comunicarse. Sin embargo, Es necesario reconocer su importante conexión con el desarrollo del pensamiento. Hacer notas, esquemas, garabateos sumarios, vienen a ser una forma de hacer tangible y visible el pensamiento; de estructurarlo.

El método específico de toma de notas manuscritas no es tan particularmente relevante, cada estudiante deberá explorar u utilizar el enfoque que mejor le funcione. Lo crucial es que sea el estudiante mismo el que procese la información y se pueda apropiar de los significados.

Como docentes dentro de un sistema educativo lejos de ser perfecto, es parte de nuestra labor ayudar al estudiante a alcanzar su mejor potencial, muchas técnicas de toma de notas son desconocidas, peor aún se les exige hacerlo de un modo específico que termina siendo inútil para las necesidades individuales y puede ser también que realmente no saben cuál es la forma correcta de aplicar dichas técnicas de tal forma que realmente les resulte útil. Corresponde a los profesores mostrar el camino, mas no recorrerlo por ellos.

Mucho de lo expuesto en este ensayo puede ser de alguna manera agregado a los programas existentes de Tutoría o cursos propedéuticos. Se quiso abordar solo el tema de la escritura y la toma de notas, por acotarlo de alguna forma, queda fuera el también extensísimo tema de la comprensión lectora para el que necesitaríamos otro ensayo.

Referencias

Aragón-Mendizábal, E., Delgado-Casas, C., Navarro-Guzmán, J. I., Menacho-Jiménez, I., & Romero-Oliva, M. F.(2016). A comparative study of handwriting and computer typing in note-taking by university students. *Comunicar*, 24(48)., 101–110. <https://doi.org/10.3916/C48-2016-10>

- Berruezo, P. P(2002). La Grafomotricidad el movimiento de la escritura. *Revista iberoamericana de psicomotricidad y técnicas corporales*, ISSN-e 1577-0788, N°. 6, 2002, págs. 82-102, 6, 82–102.
- Cartolari, M., & Carlino, P(2011). Leer y tomar apuntes para aprender en la formación docente: Un estudio exploratorio. *Magis*, 4(7)., 67–86.
- Cassany, D(2011). *Sobre las fronteras retóricas del español escrito*. 37–51. <http://repositori.upf.edu/handle/10230/21498>
- Cornell Learning Strategies Center(2019). *Note-Taking Strategies*. <https://canvas.cornell.edu/courses/1451>
- Hotz, R(2016). Can Handwriting Make You Smarter? *Wall Street Journal*, 1–4. <http://www.wsj.com/articles/can-handwriting-make-you-smarter-1459784659>
- Mangen, A., Andal, L. G., Oxborough, G. H., & Bronnack, K(2015). Handwriting versus keyboard writing: Effect on word recall. *Journal of Writing Research*, 7(2)., 227–247. <https://doi.org/10.17239/jowr-2015.07.02.1>
- Maqueo, A. M(2005). *Lengua, aprendizaje y enseñanza* (Limusa (ed.).). <https://books.google.es/books?id=gYndQID-E9YC&lpg=PR4&hl=es&pg=PR4#v=onepage&q&f=false>
- Monereo, C., & Pérez, M. L(1996). La incidencia de la toma de apuntes sobre el aprendizaje significativo. Un estudio en enseñanza superior. *Infancia y Aprendizaje*, 19(73)., 65–86. <https://doi.org/10.1174/02103709660560555>
- Mueller, P. A., & Oppenheimer, D. M(2014). The pen is mightier than the keyboard: Advantages of longhand over laptop note taking. *Psychological Science*, 25(6)., 1159–1168. <https://doi.org/10.1177/0956797614524581>
- Ocampo Herrera, D. M., Reyna Pineda, S. F., & Vaca García, Y(2014). El diario de aprendizaje como herramienta para desarrollar la autonomía del estudiante de la Licenciatura Enseñanza del Idioma Inglés. *FIEEL 2013*. https://cenedic.uco.mx/fieel/2013/ponencias_pdf/57.pdf
- Pauk, W., & Owens, R. J(2010). *How to Study in College*, Cengage Learning.
- Schneider, B., & Sparfeldt, J. R(2021). How to get better: Taking notes mediates the effect of a video tutorial on number series. *Journal of Intelligence*, 9(4)., 3–4. <https://doi.org/10.3390/jintelligence9040055>
- Schoen, I(2012). Effects of Method and Context of Note-taking on Memory: Handwriting versus Typing in Lecture and Textbook-Reading Contexts. *Pitzer Senior Theses*. http://scholarship.claremont.edu/pitzer_theses/20/
- SEP(2017). Aprendizajes Clave. Para la educación integral. En *Aprendizajes Clave. Plan y programas de estudio para la educación básica*. https://www.planprogramasdestudio.sep.gob.mx/descargables/APRENDIZAJES_CLAVE_PARA_LA_EDUCACION_INTEGRAL.pdf
- Shibata, H., & Omura, K(2018). [Papers] Reconsideration of the Effects of Handwriting: *ITE Transactions on Media Technology and Applications*, 6(4)., 255–261. <https://doi.org/10.3169/mta.6.255>
- Suddath, C(2009). The death of handwriting. *TIME*, 1–3.
- Summit, A(2012). Handwriting in the 21st Century? Handwriting : A Laissez-Faire Approach. *Saperstein Associates*, 1–7.
- Trubek, A(2016). Handwriting just doesn't matter. *New York Times*, 1–2.

Capítulo 3

Estudio de consumo cultural en Cajeme, Sonora, México: El estudio siempre pendiente

Carlos Gustavo Corral Quintero
Grace Marlene Rojas Borboa

La cultura es un término complejo que se va transformando, tiene una relación simbiótica con la sociedad y permea las visiones y acciones de sus individuos. Es por ello que la sociedad del conocimiento está ligada a las diversas acciones culturales, entre ellas se encuentran desde el patrimonio, procesos creativos, infraestructura, espacios, alternativas, innovaciones y disrupciones, así como sus procesos administrativos y de gestión para potenciar en todas sus formas la acción cultural.

El Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) es una universidad reconocida por su presencia en aspectos culturales dentro de los municipios en los cuales se llevan a cabo sus actividades, tiene una filosofía y visión clara sobre la cultura, la enuncia y acciona a través de diversas formas de fortalecimiento cultural y ejemplarmente con la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de las Artes (LGDA), el cual es un programa académico centrado en el desarrollo de programas artísticos y culturales enfocados en la gestión, este mismo tiene como contenido fundamental la formación en el consumo cultural en una de sus cursos.

En estos tiempos la sociedad ha adquirido mayor complejidad en su desarrollo en todos sus ámbitos, pues se está reformando una nueva normalidad global, la cual significa un reto para la humanidad en tiempos actuales. Por lo anterior, dicho curso evoluciona en sus formas pedagógicas y en sus saberes para seguir fortaleciendo el compromiso con la calidad educativa y sobre todo ser transformadora en sus estudiantes que impactan directamente en la sociedad. Al redoblar esfuerzos se aventuran al estudio de consumo cultural con herramientas y procesos que los acercan a una realidad del contexto inmediato de su futuro laboral.

Actualmente Cajeme tiene una vida cultural activa y extensa, desde cultural viva, patrimonio inmaterial sobre todo y actividades artísticas que se diversifican de manera importante en todas sus áreas, posee artistas, agrupaciones, centros culturales, organismos desarrolladores de cultura propios del municipio y presencia del gobierno del estado con actividades esporádica por parte del Instituto Sonorense de Cultura (ISC).

Si bien, en Cajeme hay muchos referentes de emblemas culturales, también tiene la oportunidad de desarrollarse aún más, y es parte de las actividades estratégicas de este

sector que a nivel profesional se cuenta con la LGDA del ITSON, siendo esta opción el único programa educativo en su tipo en el noroeste de la república mexicana.

Ante el contexto cultural del municipio, es importante el seguimiento que se plantee de primera instancia el seguimiento cuantitativo de las actividades culturales, no solo en acciones de eventos, cursos, talleres u otra actividad sino en frecuencia de consumo, de seguimiento al usuario real, al ciudadano que consume, que tiene el hábito, de esta manera entablar una relación dialéctica entre la oferta, la demanda y el consumo, estrategias estadísticas mercadológicas que aporten directrices prácticas del rumbo del consumo cultural en el municipio, este tipo de estudios en la localidad no se ha encontrado referencia alguna

La importancia del estudio del consumo cultural radica en que forma parte del tejido sociocultural de cada comunidad, por tanto la participación del estudiante de la LGDA, será determinante en la aplicación de sus competencias para realizar un estudio sobre los hábitos de consumo cultural de los habitantes del municipio de Cajeme, que estime la frecuencia, tendencias predominantes y oportunidades para crear y/o desarrollar el potencial de la oferta y demanda cultural como parte de un objetivo desde la gestión cultural.

Bigott (2007) identifica que el consumo cultural es tomado en el sentido literal del concepto: asistir a eventos artísticos, culturales, deportivos, etc. Además de otras manifestaciones de la cultura que pueden ser consumidas por un público. También se puntualiza la diferencia que existe entre el consumo de la alta cultura (elitista) y de la cultura popular.

Canclini (1993, como se citó en Ortega 2009) define al consumo cultural como “el conjunto de procesos de apropiación y usos de productos en los que el valor simbólico prevalece sobre los valores de uso y de cambio, o donde al menos estos últimos se configuran subordinados a la dimensión simbólica”. El consumo cultural requiere la satisfacción de una necesidad, y como bien es sabido, no solo los productos pueden lograr esto, también tenemos los servicios y para que éstos se conviertan en bienes, tiene que tener un valor de uso no solo para un individuo, sino que también para otros, aunque tampoco hay que olvidar que el contexto cultural aporta gran parte del valor de uso y de cambio.

La significación es un tema complicado. Los símbolos surgen de las correlaciones que se han establecido y aceptado socialmente. De aquí surge el asunto de la semiótica, del cual se puede citar a Yalán (2019) para dar una noción de su utilidad: “la semiótica es aplicada a la investigación de mercado para ejecutar el benchmarking de la marca, la evaluación pre-test y post-test de las significaciones de producto, la relevancia cultural de los mensajes y el análisis de las perspectivas del consumidor en los contextos comerciales”.

Por otra parte, cabe mencionar que las normas y valores sociales, culturales y religiosos de un país tienen una influencia muy grande en el sistema de toma de decisiones del marketing. Estas variables culturales, además de influir y definir la relación entre compra-

dores y vendedores, también influyen directamente en las preferencias de los consumidores y el comportamiento de compra, por lo tanto, influyen directamente en la política de productos y comunicación.

En el entorno cultural del marketing internacional, suele ser más difícil obtener información sobre las características culturales de recopilar información sobre el sistema económico, pero el éxito de un programa de este tipo, depende en gran medida de la sensibilidad a estas variables culturales.

Las culturas influyen en los hábitos y el comportamiento de los consumidores. En la cultura se encuentran los gustos, valores, actitudes, religiones y estéticas de los demás.

Los especialistas en marketing internacional necesitan saber cómo influye la cultura en las preferencias y patrones de consumo, y cuáles son los factores, cambios y tendencias culturales clave en sus respectivos mercados. Es importante analizar cómo los consumidores perciben y usan su producto o servicio, asimismo, investigar sus valores, creencias, prejuicios y otros factores que puedan afectar la forma en que se hacen negocios con los clientes o proveedores, o la forma en que se posiciona y publicita sus productos en el mercado.

A través de los últimos años en México, su visión del consumo de bienes culturales ha conllevado diversos cambios y perspectivas de las personas. A raíz de la pandemia, la Coordinación de Difusión Cultural de la UNAM diseñó la Encuesta Nacional sobre Hábitos y Consumo Cultural 2020 (UNAM, 2020) con el objetivo de reunir información necesaria y útil sobre los intereses que el público tiene en relación a la oferta cultural. Conocer el impacto de la pandemia en las formas de participación en este sector, permitiría a instituciones públicas, privadas, así como a agentes culturales independientes, tener mayores elementos para responder favorablemente a los retos que la situación implica. Partiendo del punto de vista anterior, el uso de las tecnologías al día de hoy son parte importante del consumo de bienes y/o servicios. En aspectos artísticos y culturales, de igual manera puede hacerse referencia. Dicha nueva forma de consumo lleva a la “creación” de un nuevo tipo de consumidor, o más bien, lleva al consumidor actual a adquirir nuevas herramientas para continuar con su consumo, pero de distintas maneras, ya que, en la nueva normalidad aún se conservan los espacios culturales, los cuales pueden ser visitados de manera presencial, aunque, de igual forma, actualmente se conoce el traslado de edificios a lo que sería un apartado digital (museos y recintos). Actualmente, la cultura trasciende su espacio físico. Las nuevas tecnologías permiten al consumidor ser partícipe de la obra a partir de sus dispositivos digitales. Sin embargo, el cambio digital no nos ofrece solo redes sociales. También se puede sacar provecho de otras tecnologías, como la realidad aumentada. A nivel turístico, ya son famosas las aplicaciones que recrean virtualmente, con información contextual, el espacio original de una obra o monumento. Todo ello con la finalidad de hacer la experiencia de aprendizaje lo más enriquecedora para el usuario.

Los jóvenes de países que poseen un alto nivel de vida o de altos ingresos obtienen acceso a nuevas oportunidades de bienes y servicios, incluso a través de su capacidad de obtenerlos, lo que también ha llevado a una aceptación generalizada de percepciones nuevas sobre ellos y que les digan nuevas identidades que se están extendiendo rápidamente en muchas partes del mundo. Esto da lugar a un nuevo modelo de aceptación y difusión juvenil, creando no solo una revolución cultural, sino también una revolución económica.

La cultura juvenil se ha convertido en la matriz de la revolución cultural visible en comportamientos y costumbres, pero sobre todo en la forma de pasar el tiempo libre, que moldea cada vez más el ambiente que viven los hombres y mujeres urbanos. Este tipo de investigación está floreciendo en la práctica social de los jóvenes, ya que nuevas formas de agrupar a los jóvenes remodelan los conceptos a partir de los cuales expresan preocupación o desprecio por los fenómenos sociales.

El crear procesos para comprender y analizar las formas de interacción entre los jóvenes y sus formas de socialización en la construcción de su subjetividad sin duda es una gran parte de esto.

En suma, el consumo cultural es un campo de estudio complejo, puesto que, relaciona disciplinas sociales, culturales y de mercadotecnia y es por ello la importancia de su estudio para comprender las dimensiones que intervienen dentro de la estructura de prácticas y consumos de las sociedades actuales, priorizando el entorno inmediato.

Hay esfuerzos que se realizan desde el sector público y privado, a través de asociaciones civiles que apuestan por el desarrollo cultural del municipio que extienden servicios culturales tanto en el casco urbano como en las diferentes comisarías que lo componen. Sin embargo, deben de ser constantes y transversales para provocar la participación directa de sus pobladores no solo en la vida cultural, sino a coadyuvar a la reestructuración del tejido social local en materia de salud, seguridad, económicos y otras esferas que se entrelazan dentro de los linderos del municipio y fuera de este.

Hace ya algunas décadas se viene hablando de gestión cultural con absoluta legitimidad; el uso histórico y semántico del término ha evolucionado en sus conceptos y actuaciones de una situación a otra necesariamente superior, vinculada a la acción consciente y organizada en pro del desarrollo cultural de la sociedad. Más recientemente, se concibe como área del conocimiento con contenidos, principios, objetivos y métodos que, si bien muchos de ellos han sido aportados por otras ciencias sociales, dan cuerpo a una disciplina indispensable para todos aquellos, cuyo encargo social forma parte de algunas áreas en que se manifiesta la cultura. La gestión cultural proporciona herramientas para el impulso cultural desde diversas áreas, con la finalidad de impulsar, mantener y resaltar las diferentes expresiones culturales en el conjunto de la sociedad.

Así mismo, debe optimizar el uso de recursos escasos y seleccionar su mejor uso, y para ello, valerse de expertos, profesionales que aporten sus habilidades y conocimiento en una utilización correcta y libre de desperdicios de estos recursos.

Expandiendo las prácticas de este término las actividades culturales de las comunidades estuvieron históricamente ligadas a las necesidades de las personas. Las asociaciones o centros culturales, los clubes y otros lugares de reunión, aprendizaje y acción cultural han sido siempre piezas claves de la producción y la transmisión de la cultura en el territorio. La cultura, hilo conductor de la sociedad, debe ser asumida como fibra esencial para el desarrollo, y este exige avances y progresos en los distintos campos y esferas en que se encuentra enmarcado el ser humano. Su indispensable dimensión integral ha quedado expuesta desde los diversos estudios científicos, cumbres y reuniones; que incluye dimensiones culturales, éticas, políticas, sociales, económicas y medioambientales, con una interrelación inherente al propio fenómeno del desarrollo; y más allá de un crecimiento económico, con brechas de inequidad, sin participación de los interesados.

La cultura tiene el poder de generar cohesión social e identidad, e incentivar la participación ciudadana. También tiene el poder de curar heridas a través de la narración y la memoria, algo que sin duda vendrá bien en el posconflicto.

Es importante mencionar que la producción cultural debe estar al servicio de la satisfacción de necesidades culturales, el desafío es analizar cómo lograr esto cuando la dimensión cultural se encuentra mediada por tecnologías digitales. En otras palabras, cómo poner las tecnologías digitales al servicio de una producción cultural sostenible, de un acceso mucho más amplio y variado a la cultura, de la facilitación de los vínculos entre la gente que quiere cooperar, del desarrollo de las capacidades expresivas, del remezcla creativa. En definitiva, como gestionar lo común de manera que haya un mayor acceso, disfrute y libertad para crear y expresarse.

La gestión cultural es un gran aporte a nuestra sociedad y nuestra actividad artística, ya que promueve variedad de eventos donde nosotros como futuros gestores culturales podemos llevar a cabo, mediante el estudio necesario.

La gestión cultural selecciona mejor uso, la gestión cultural facilita, trabaja, promueve herramientas para poder tener una expresión, la cultura debe ser satisfactoria de necesidades culturales, que se encuentra a medidas en tecnologías digitales, ya que la gestión se está usando desde hace mucho, pero de diferente forma que por el paso del tiempo se ha estado buscando un concepto verdadero, solo que se necesita disfrute y libertad. La importancia de la gestión en el desarrollo cultural es justamente para que el desarrollo y evolución se lleve a cabo y así seguir avanzando como sociedad, sensibilizando por medio de proyectos culturales y que las personas socialicen por medio de estos, y de esta forma que la tolerancia, los valores, y los derechos se cumplan.

Respondieron el instrumento en total 471 personas de los cuáles 206 hombres, 252 mujeres y 13 prefirieron no decir. En este acercamiento a la realidad del consumo cultural en Cajeme, se utilizó un formulario en línea, diseñado por los estudiantes del curso de Consumo Cultural de la LGDA, quienes también participaron en la aplicación, utilizando las ventajas de la tecnología, teniendo en cuenta que el uso del recurso digital puede segregarse a un sector importante de la sociedad que son importantes usuarios y consumidores de la cultura. Su empleo es a fin de conocer los hábitos de consumo de los habitantes del Municipio para estimar valores de apropiación y estados de conocimiento cultural que éstos tienen.

A su vez tratando de llevar un conteo y para obtener de la información base las fortalezas y debilidades sobre el consumo cultural en Cajeme, esta herramienta es clave importante para que en dicho análisis se logren discernir los factores que influyen en los hábitos de que los habitantes del Municipio tienen, logrando catalogar por rangos los hábitos consumo.

El fin de este instrumento es saber cómo se encuentra el consumo cultural, ya que, por diversos motivos, tales como pandemia o el poco interés por los lugares o actividades culturales, se identificarán qué medidas se pueden implementar para dar curso a vías de desarrollo cultural. Llegando a estos términos se puede decir que para esto se hizo la necesidad de este instrumento para interpretar dichos resultados y poder aumentar cifras y así evitar el rezago y mejorar el interés por las diversas actividades y recintos culturales.

Se aplicaron de forma aleatoria, tomando a grandes rasgos los aspectos demográficos para conocer algunos datos como, edad, sexo, ocupación, entre otros; la asistencia a los eventos y recintos culturales, el uso que se le dan a las vías tecnológicas en el consumo, así como también las prácticas artísticas que se generan dentro de la comunidad cajemense. Cada uno de éstos apartados del instrumento que consta de un total de 28 reactivos estratégicos podrán sentar las bases para identificar cada una de las medidas que han funcionado con el paso del tiempo y cuales se pueden mejorar o implementar para que se dé próspera continuidad al acercamiento de la población y se pueda dar un conocimiento amplio sobre los hábitos de consumo dentro del acervo cultural de la población cajemense.

En el primer apartado del cuestionario, se realizaron las preguntas demográficas correspondientes para poder identificar el tipo de población encuestada. En el estudio realizado a la población cajemense, acerca de las prácticas culturales y su consumo, se encontró que, respecto a su edad, predominan los jóvenes en edad de 14 a 19 años, con 47.8%, le siguen en edad de 20 a 25 años con 24.7% y continúan de 26 a 30 con el 10.3%, por último, se encuentran los mayores de 41 años con el 9.8 %; dando como resultado que casi la mitad de la población encuestada oscila entre los 14 y 19 años. La clasificación en género, arrojó que la población se encuentra casi a la par, estando las mujeres en la delantera con el 51.7% y los hombres con el 45.2%.

Respecto a la ocupación, se encontró que la mayoría son estudiantes con el 65.5% y después los trabajadores con el 29%; lo anterior lo podemos conectar con el resultado que obtuvimos en edad y los siguientes resultados del último grado de estudios cursado, que lanzó que el 52.2% terminó la preparatoria y el 38% hizo estudios profesionales.

En el caso del estado civil, se encontró que el 81% de la población es soltera y solo el 12.7% vive en matrimonio, por lo que, al hablar de hijos, solo el 14.8% dice tenerlos y la mayoría de la población, con el 85.2% no tiene hijos. Se encontró la ubicación geográfica de la ciudad en la se encuentra la mayoría de la población encuestada, en el Sur con el 30.6%, le sigue el Norte con el 25.5%, siguiente el Poniente con el 14.4%, el Oriente con el 12.9% y al final la colonia Centro, con el 11.1%.

En la siguiente cuestión con relación a las Asistencias a eventos culturales se puede observar que una gran parte, o por lo menos la mayoría de las personas encuestadas, han tenido la oportunidad de asistir en por lo menos una ocasión a un evento cultural con un porcentaje del 90,8%. En cambio, las personas que no han tenido esta oportunidad de asistir a un evento cultural porque no les llama la atención, no lo recuerdan o no saben cómo identificarlo están divididas en un porcentaje mínimo del 10%.

En el apartado consiguiente se planteó la cuestión “¿De qué tipo de manifestaciones artísticas o culturales?” se destacó con un 26.2% la música, que fue la de mayor asistencia en eventos, de ahí la danza con un 22.3% de asistencias y en tercer lugar se encuentra el teatro, con un porcentaje de 18.8% del total correspondiente. Con un porcentaje del 12% se mantiene la asistencia a fiestas tradicionales. Y por último el 20.7% lo obtuvieron eventos relacionados con la literatura, el arte popular, el cine y artes visuales.

En la pregunta relacionada al monto pagado por asistir el porcentaje dominante se le adjudica a la gratuidad, con un 50.2%, en segundo puesto de 51 a 100 pesos con 19.3%, seguido del 16.7% de 10 a 50 pesos. El 13.8% restante está repartido entre 101 a 200 pesos y más de 200 pesos. Los que respondieron que sí a haber asistido a recintos culturales fue el 80% de los encuestados, el resto no lo han hecho.

El recinto más visitado son los museos, seguido de bibliotecas, le continúa el teatro, después el cine, y los demás son centro cultural, centros comunitarios, galerías, academias, lugares arqueológicos, y muy pocos respondieron que a ninguno.

Las vías tecnológicas se han convertido en una herramienta de apoyo fundamental en la vida cotidiana de la sociedad en general para el acceso, difusión y desarrollo de las actividades culturales-artísticas, considerando que en la actualidad en la sociedad Cajemense que abarca en su mayoría jóvenes, le dedica alrededor de 30 a 60 minutos al consumo de actividades culturales Haciendo uso de éstas observando que le dedican más atención a la música seguida de la danza, ya sea que asistieron a un espectáculo o lo presenciaron en su formato de podcast; la población al asistir vía internet usualmente ingresa de ma-

nera gratuita a las actividades y cuando no se da el caso tienden a acceder por un costo de entre 50 a 100 pesos. Por el contrario, la población que no se ha acercado a alguna actividad artística- cultural a través del internet es un poco más de un cuarto de los resultados, siendo quienes no lo utilizan para eso y podemos deducir que es algo preocupante ya que el internet se ha convertido en una herramienta fundamental para la actualidad, ya sea por cuestiones de pandemia, necesidad o simplemente ocio.

Los resultados obtenidos fueron un poco preocupantes ya que la mayoría no realiza una actividad artística son pocas las personas que se encargan de realizar ciertas actividades, siendo así gratis la asistencia a dichos eventos no hay un gran porcentaje de la población cajemense que dedique solo un poco de su tiempo a el arte y la cultura, el lugar más visitado han sido los museos y el segundo lugar la biblioteca y el tercero a teatros, de manifestaciones artística o cultural obteniendo un 18,8 % el primer lugar es la música.

En la sección de prácticas culturales está conformado por 7 preguntas para poder conocer y analizar las áreas en que los encuestados se desarrollan por interés propio. Al iniciar este apartado comienza con una pregunta base para poder partir con el cuestionamiento de la sección, la primera pregunta de interés fue acerca de si por el momento practican alguna actividad artística cultural. Entre los ciudadanos encuestados de Cajeme podemos observar que el 48.9% no practica ninguna actividad artística y/o cultural y el 45.2% Sí. Por otro lado, la música tiene al 19.7 % de ciudadanos a su favor, al igual que la danza con un 9.8 % de artistas interesados en sus ramas y cada vez más profundizando se en sus respectivos campos.

Las personas que residen en este municipio practican el arte en diferentes modalidades. Un 18.6% de los habitantes de este municipio practican las artes en grupo, esto ayuda demasiado a la interacción y ayuda a explorar más la creatividad. Hay varios cursos artísticos a los cuales el 13.8% de la población asiste para ser instruidos por una persona con previo conocimiento sobre ese campo en especial, al igual que los talleres con el 13.1% y solo el 10% son parte de un colectivo.

El tiempo que la población de Cajeme dedica a las actividades culturales o artísticas a la semana, se delimita de 3 a 5 horas, con un 82.3%, siendo la mayoría de los encuestados; de los cuales el 69% asistió de forma gratuita a alguna actividad y solo el 11.8% está dispuesto a realizar un pago mensual entre los 100 y 200 pesos, para invertir en una actividad de esta índole. Solo el 31.2% de esta población considera hacer estudios profesionales en alguna actividad artística cultural, la mayoría dice que No, con el 40.6% y el 28.2% dice que Tal vez.

Al momento de afirmar que les gustaría estudiar su actividad artística cultural preferida de su elección para formalizarla como carrera profesional, se les pregunta qué actividad le gustaría estudiar. Los resultados arrojan que con un 32.8% le gustaría música, en danza 17.2 %, en literatura 12.2 %, seguido de cinematografía 11.8 %, artes visuales 11.6 % y teatro 9.2%

Dado que las personas que contestaron este instrumento en su mayoría fueron jóvenes, ya se ha mencionado la accesibilidad y disposición del uso de la tecnología, es así que predominantemente el medio de difusión más mencionado por lo cual se enteran de las diferentes actividades culturales son las redes sociales por más del 80%, quedando en segundo término en comentarios y después los medios de comunicación tradicionales como la radio, televisión y prensa con mínimos porcentajes representativos.

En el estudio realizado sobre consumo cultural se pueden notar varios factores de gran importancia como lo son algunos datos demográficos, pero la encuesta concluye que los consumidores buscan algo más que entretenimiento. Quieren ser capaces de comprender el mundo a sí mismos a través de las artes, por eso predominan las actividades culturales como el cine, el teatro y la danza, además de leer libros o escuchar música, puesto que estas son las opciones con más popularidad en el municipio.

Enfocando el uso de tecnologías para la participación de actividades culturales - artísticas, podemos notar que se hace un gran cambio, si notamos en años anteriores la tecnología (internet) muchas veces no tenía un fin predeterminado, pero ahora se ha vuelto una herramienta de gran importancia, esto gracias a un golpe muy duro por la pandemia que nos obligó a desarrollar nuevas técnicas para poder seguir disfrutando de estas actividades.

La tecnología ha jugado un papel importante en el consumo de arte y trabajo creativo. Ahora podemos usar Internet para consumir contenido de formas inimaginables hace solo unos años.

Esta encuesta ha puesto de manifiesto cómo las nuevas tecnologías han cambiado nuestros hábitos de consumo cultural. Muestra cómo estas tecnologías han cambiado no solo la forma en que consumimos arte, sino también cómo están dando forma a lo que creamos con ellas. En muchos casos, esto sucede a nivel subconsciente y muchas veces no nos damos cuenta hasta que es demasiado tarde.

La encuesta ha revelado los patrones de consumo cultural entre las diferentes generaciones y el uso de internet para el consumo artístico. Ahora bien, tomando en cuenta la asistencia a dichas actividades artísticas, se analizó las diferentes prácticas de las actividades artísticas, que reflejan las diferentes formas en que las personas pagan por esas actividades.

Lo que podemos aprender es que las artes vienen en todas las formas y tamaños, y se especializan en muchos temas diversos. Las personas están consumiendo arte de diferentes maneras y esto ha dado lugar a una gran cantidad de prácticas artísticas.

La encuesta encontró que la mayoría de las personas encuestadas consumen arte de diferentes maneras. Por ejemplo, es más probable que las personas disfruten del arte

visual en un museo que escuchen música en un servicio de transmisión. La encuesta también encontró que el uso de la tecnología es importante para el consumo de arte porque brinda acceso a más contenido y aumenta la capacidad de los consumidores para interactuar con las artes.

Es evidente que existe una gran brecha en los patrones de consumo entre las distintas generaciones. La generación mayor consume formas de arte más tradicionales como la literatura, el teatro y la música, mientras que la generación más joven consume más artes visuales como el cine, la fotografía y los videojuegos. La encuesta también revela que las personas están utilizando Internet para el consumo artístico de una manera más diversa que antes.

Los jóvenes del programa educativo de la LGDA, a pesar de las condiciones aún pandémicas, lograron aplicar sus competencias en el área del Consumo Cultural, al identificar en los resultados la frecuencia, tendencias predominantes y oportunidades para crear y/o desarrollar el potencial de la oferta y demanda cultural en su localidad.

En próximos estudios reforzar los instrumentos con actividades especializadas y populares así mismo poder tener una muestra más extensa, pues la ciudad va en crecimiento en su número de población y las actividades e infraestructura cultural sugieren un crecimiento a ritmo.

Referencias

- Aliano, N., Arillo, N., Fischer, M. y Pansera, A. (2016). Consumos culturales: modos, formatos y repertorios emergentes. IX Jornadas de Sociología de la UNLP. SEDICI. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/76666>
- Bigott, B. (2007). Consumo cultural y educación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. *Revista de Investigación*, núm. 61, pp. 85-120. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376140375004.pdf>
- Cultura UNAM. (2020). Coordinación de Difusión Cultural. Encuesta Nacional sobre Hábitos y Consumo Cultural 2020. Análisis cualitativo y estadístico. https://unam.blob.core.windows.net/docs/EncuestaConsumoCultural/1_4963111740213559559.pdf
- Ortega, M. (2009). Consumo de bienes culturales: reflexiones sobre un concepto y tres categorías para su análisis. *Culturales* [online]. 2009, vol.5, n.10, pp.7-44. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912009000200002
- Rousseau, B. (2017). "La gestión cultural para el desarrollo". Repositorio digital Universidad Simón Bolívar. https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2624/Cap_4_Gesti%C3%B3n_Cultural.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Yalán, E. (2019). Semiótica del consumo: una aproximación a la publicidad desde sus signos. Biblioteca digital de Bogotá. <https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/2910538/>

Resumen

Diseño de fuente tipográfica, una experiencia de aprendizaje para el desarrollo de competencias

Javier Alejandro Santana Martínez
Edissa Nereida Romero Vásquez

Introducción

El presente estudio tiene como objetivo demostrar que los alumnos de la materia de Diseño Tipográfico de la Licenciatura en Diseño Gráfico del ITSON, viven una experiencia de aprendizaje enfocada en las exigencias del mercado laboral actual del diseñador gráfico, a través del desarrollo de competencias.

Las exigencias actuales del mercado laboral del profesional del diseño gráfico, impulsan a los Programas Educativos a buscar que el desarrollo de competencias se dé a través de experiencias que les sirvan como una antesala al desempeño laboral real.

El aprendizaje basado en experiencias es una oportunidad que ofrece a los alumnos tener una vivencia compartida que los lleve a descubrir, conocer, crear y desarrollar destrezas y habilidades.

El docente guía los procesos, creando situaciones significativas de aprendizaje. El diseño de las estrategias de enseñanza

aprendizaje se basan en la integración al aula de técnicas como el acompañamiento, aprendizaje colaborativo, aula invertida, emprendimiento, el networking, pensamiento lateral, design thinking, juego de roles, aprendizaje basado en problemas y proyectos, juegos serios entre otras más (EduCaixa, Educando dentro y fuera del aula, 2016). Tuñón y Frassati (2013) mencionan que los “Métodos de enseñanzas aplicados a las realidades del mundo laboral, promoviendo en los docentes la exposición de sus perspectivas y desarrollando actividades que permitan la integración de los estudiantes con experiencias propias del trabajo”.

Método

Las personas involucradas en el presente estudio son alumnos de la materia de Diseño Tipográfico de segundo semestre de la Licenciatura en Diseño Gráfico del ITSON. Como instrumento se utilizó una rúbrica de evaluación para medir si se cumplía con los elementos de competencia de la tercera unidad.

Como parte del procedimiento; la academia de Diseño Tipográfico trabajó de manera estratégica para incluir proyectos significativos para los estudiantes. Dentro de ellos se cuenta el desarrollo de una fuente tipográfica, en la cual los estudiantes deben de trabajar con un contexto dado, realizar una investigación de tipo cualitativa, determinar necesidades de usuario, analizar aplicaciones de las tipografías y por último diseñar la fuente y ponerla en funcionamiento en cualquier plataforma.

Una vez que la tipografía es funcional los estudiantes deben de realizar aplicaciones reales para el contexto otorgado, y así mismo plasmarla en Behance.net como parte de un proyecto real.

Resultados y discusión

Como resultados se puede observar que los alumnos cumplen con las competencias necesarias para el desarrollo en cuestión. Como menciona López-León (2017), “uno de los factores que debe contemplar un diseñador para el desarrollo de un proyecto tiene que ver con qué toma como punto de partida. Éste es uno de los aspectos principales a considerar, si no es que el más importante, tanto en la práctica como en la educación del diseño”. Dicho punto de partida para este proyecto es el análisis del contexto y bocetaje (ver figura1).



Figura 1. Bocetos de Fuente Tipográfica

A través de las distintas fases para el desarrollo de la fuente tipográfica se llega a un resultado funcional apegado totalmente a las características del campo laboral (ver figura 2).



Figura 2. Fuente Tipográfica funcional

Conclusiones

Se concluye que el desarrollo de competencias en la formación profesional, con base en las necesidades detectadas en el ámbito laboral, propician que los futuros egresados tengan una mayor cercanía a la realidad de dicho contexto, con proyectos de alta congruencia y pertinencia.

Referencias

- Educaixa, educando dentro y fuera del aula (2016). <https://www.educaixa.com/-/introducir-el-design-thinking-en-el-aula>
- Tuñón, M. y Frassati (2013) La Experiencia de Aprendizaje y Enseñanza en la Universidad Latina de Panamá. <http://www.ulat.ac.pa/pdf/La%20Experiencia%20de%20Aprendizaje%20y%20Ensenanza%20en%20la%20Universidad%20Latina.pdf>
- López-León, R. (2017). ¿Design Thinking? Una discusión a nueve voces. (Edición 1). Ciudad de México. Ars Optika Editores, S.A de C.V.

Sección: Evaluación de competencias profesionales



Capítulo 4

Evaluación del desempeño en una competencia genérica de un perfil de egreso

Adolfo Cano Carrasco
Francisco Javier Encinas Pablos
Manuel Antonio González Mendivil
René Daniel Fornés Rivera

Resumen

Las competencias genéricas juegan un papel importante en el logro del perfil de egreso de los estudiantes. La presente investigación se llevó a cabo en una universidad, donde se aborda el problema de determinar el grado de desempeño de la competencia genérica de trabajo en equipo en los estudiantes de un curso del programa de ingeniero industrial y de sistemas. El método consistió en la aplicación de un cuestionario que midió cinco indicadores: Distribución equitativa de los trabajos individuales para realizar tareas en conjunto, Aplicación de estrategias de mediación para superar el problema y reflexionar sobre sus resultados, Utilización del conflicto como una oportunidad para aprender y fortalecer las relaciones del grupo, Establecimiento de pautas y objetivos precisos y alcanzables, por último la Distribución de los roles a partir del reconocimiento de capacidades y debilidades de los integrantes del equipo. La aplicación del instrumento de investigación se realizó a través de una autoevaluación y coevaluación de 360 grados. Los resultados muestran que, de un total de 41 alumnos que participaron en el estudio, 34 de ellos acreditaron y 7 no acreditaron el nivel mínimo requerido de la competencia genérica sin embargo el grado de desempeño de la competencia genérica de trabajo en equipo fue satisfactorio en ambos grupos evaluados. Se puede concluir que el conocer el grado de impregnación de las competencias genéricas es importante para asegurar el logro del perfil de egreso en la formación de profesionistas.

Palabras clave: Evaluación, competencia genérica, trabajo de equipo.

Introducción

Los avances generados en las ciencias y las tecnologías impactan fuertemente en los ámbitos laboral, social y cultural. Estos avances demandan una transformación de los perfiles de las profesiones y del desempeño de los trabajadores, a lo que la educación tradicional basada solo en la construcción de saberes disciplinares no puede dar respuesta satisfactoria. Es por esto, que en años recientes ha habido interés creciente en

el desarrollo de proyectos educativos que atienden la formación integral de los estudiantes, que integran los saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales en el desempeño de una profesión o actividad laboral. Lo que en la literatura se conoce como educación basada en competencias (Canós-Darós, Guijarro, Santandreu-Mascarell, & Babiloni, 2019; Espinosa, 2014; Rodríguez & Rodríguez, 2018). Dentro de estos proyectos educativos se han definido o establecido tipos diferentes de competencias, unas relacionadas específicamente con las disciplinas o profesiones y otras denominadas como competencias genéricas. Estas últimas han cobrado un mayor interés recientemente en el ámbito educativo, ya que son competencias que se aplican en un amplio campo de situaciones laborales y sociales. Potencian el desarrollo de competencias específicas, facilitan que los sujetos se desempeñen de manera más pertinente y eficaz en los contextos socio-laborales, que incrementen a su vez la adaptabilidad y la transferencia de las competencias en diversos contextos, independientemente de la profesión que se haya elegido (Canós-Darós *et al.*, 2019; García, Ángeles, & Encinas, 2018;).

Dado que en un solo curso no se puede asimilar una competencia genérica, para el desarrollo de éstas, algunas instituciones de educación superior han empleado la estrategia de impregnación a través de las tareas de aprendizaje de los diversos cursos curriculares de cada Programa Educativo, es así que, a través de la articulación de los contenidos específicos de cada curso se propicia su desarrollo. Pasando de un dominio básico de la competencia, a uno intermedio para llegar finalmente a un nivel avanzado (Canós-Darós *et al.*, 2019; García *et al.*, 2018).

La cantidad y tipo de competencias genéricas que se han definido en las universidades es diversa y esto se debe a una cualidad inherente del ejercicio de su autonomía, sin embargo, una de las competencias que más se repite en ellas es la competencia de trabajo en equipo. Esto se debe a la gran importancia que tiene esta competencia en el desempeño de las profesiones en el mundo actual. Donde los problemas se abordan para su solución con la participación colaborativa y creativa de varios profesionales de diversas disciplinas inclusive (Canós-Darós *et al.*, 2019; Manzano-Agugliaro, Salmerón-Manzano, & Perea-Moreno, 2016; París, Mas & Torrelles, 2016).

Por otra parte, el desarrollo de competencias es muy importante para el mercado laboral, particularmente en aquellas competencias que han sido de menor importancia por lo que se requiere de evaluaciones que impliquen instrumentos confiables y válidos (Morales & Morales, 2018).

Transitar de una educación donde el objeto de estudio representa el contenido curricular de las disciplinas a otro donde el punto neural son las competencias, ha generado un trabajo arduo al profesorado, que le ha obligado a realizar cambios en su manera de enseñar y de evaluar. Es por ello que en la universidad donde se realiza esta investigación se ha desarrollado una metodología de impregnación de competencias genéricas (García *et al.*, 2018), con el propósito de asegurar la obtención de las competencias necesarias para

el perfil de egreso de sus estudiantes, a través de una estrategia curricular transversal. Por todo lo anterior esta investigación toma de referencia un curso del cuarto semestre del programa de ingeniero industrial y de sistemas, plan de estudios 2016 para medir el grado de logro de la competencia genérica de trabajo en equipo en un nivel intermedio.

Por consiguiente, se estableció la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el grado de desempeño de la competencia genérica de trabajo en equipo en los estudiantes de un curso del programa de ingeniero industrial y de sistemas?

Por lo que el objetivo consistió en determinar el grado de desempeño de la competencia genérica de trabajo en equipo en un curso curricular de un programa de ingeniería, a través de indicadores, para sistematizar el proceso evaluativo.

Los resultados que se obtengan de este trabajo permitirán impactar de manera positiva el proceso de enseñanza aprendizaje, no solo del curso donde se indague sino también de los diversos cursos curriculares, ya que se podrá sistematizar el proceso de evaluación de la competencia de trabajo en equipo.

El recabar información del nivel de logro de esta competencia es muy importante porque ofrece datos al profesorado para intervenir de manera pertinente y con ello mejorar los resultados de aprendizaje de sus alumnos, así de esta forma también se contribuye en la mejora de indicadores académicos como el índice de eficiencia terminal de los programas educativos, que tanto valoran los organismos acreditadores, todo lo cual hace relevante este estudio.

La hipótesis de trabajo de esta investigación queda establecida como:

- Ho: La media μ del grado de desempeño de la competencia genérica de trabajo en equipo en los estudiantes del curso del programa de ingeniero industrial y de sistemas es mayor o igual que el estándar requerido de 2.8 a un nivel de confianza del 95%.
- Ha. La media μ del grado de desempeño de la competencia genérica de trabajo en equipo en los estudiantes del curso del programa de ingeniero industrial y de sistemas es menor que el estándar requerido de 2.8 a un nivel de confianza del 95%.

Fundamentación Teórica

Tal y como se entiende en la educación, el concepto de competencia resulta de las nuevas teorías de cognición y básicamente significa saberes de ejecución. Debido a que todo conocimiento se traduce en un saber, entonces es posible decir que son recíprocos competencia y saber: saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios desde sí y para los demás (Argudín, 2015).

Por otra parte, Vargas, (2018) comenta que el concepto de competencia ha evolucionado a través de los años, las definiciones más tradicionalistas que se habían venido mane-

jando es “el saber hacer en un contexto”. Hoy en día el concepto de competencia se relaciona con la formación de la persona, una conceptualización más integral donde se incluye la modificación de las estructuras mentales y las formas de ver la realidad, lo cual evidencia el carácter multidimensional y multidisciplinar de la educación en tanto práctica y objeto de estudio respectivamente.

Las competencias genéricas o transversales son multidireccionales, ya que se requieren para desarrollar un amplio rango de metas y además resolver problemas en diferentes contextos, favorecen el desarrollo de niveles de pensamiento superior y asumen una autonomía mental que presupone una aproximación activa y reflexiva ante la vida, y son multidimensionales, ya que permiten reconocer y analizar patrones, percibir situaciones, seleccionar significados, desarrollar una orientación social y adquirir una sensibilidad hacia sí mismo y hacia los demás. Por otra parte, las competencias específicas son unidireccionales en el sentido de que son útiles en ámbitos específicos y requieren una formación determinada para adquirirlas y ponerlas en práctica. Están relacionadas con el conocimiento específico de un área concreta. (Gómez, Velasco, Mediavilla, & Gómez, 2019)

Dieste, López, & Martín (2019) definen la competencia de trabajo en equipo como las habilidades de dirección, liderazgo y relación interpersonal. Además, se relaciona con los mecanismos que se ponen en marcha cuando se debe desarrollar una tarea, en la que se activan acciones de intercambio de ideas, interacción, colaboración y diálogo, de manera conjunta. También capacidades interpersonales como es negociación, consenso, respeto, capacidad para comprender los puntos de vista de los demás y argumentar estructuradamente y de forma lógica y coherente los propios. Trabajar en equipo no consiste en la suma de tareas individuales enlazadas y con un formato final conjunto, si no en un proceso cuyo resultado es mucho más que la suma de las partes. En las que se necesita de un objetivo en común, relaciones interpersonales simétricas y recíprocas.

El papel que debe jugar el estudiante ante un trabajo en equipo requiere de su participación, así como de actitudes importantes como es la colaboración, la confianza, la comunicación, la apertura, la tolerancia, entre otras que apoyen su aprendizaje cooperativo. El papel del profesor por su parte consistirá en promover el trabajo colaborativo entre todos los estudiantes y fungirá como el responsable de organizar las actividades al interior del aula, además se encargará de proponer aquellas que fomenten el trabajo en equipo. A su vez, actuará como mediador ante los conflictos que puedan surgir al interior de los grupos y los orientará para encontrarse y se conviertan en referentes para determinar el desarrollo de la misma y, por lo tanto, las soluciones a ellos (Arciniega & Jiménez, 2018).

Evaluar un trabajo cooperativo conlleva recurrir a procedimientos de carácter colaborativo, como es el caso de procedimientos de autoevaluación y coevaluación. Por lo tanto, se sugiere que el docente apoye a los estudiantes en asumir la responsabilidad que tienen sobre su propio proceso de aprendizaje, haciendo que participe en su propia evaluación y en la de sus compañeros (Arciniega & Jiménez, 2018).

Martín-Rodilla & Parapar, (2021) comenta que la autoevaluación supone implicarse de forma explícita en la revisión del trabajo o actividad propia. y por otra parte comenta que se ha usado el término co-evaluación como a la evaluación que realizan los alumnos de sus prácticas realizadas en equipo junto con otros compañeros y que puede considerarla evaluación por parte de pares, a la evaluación conjunta del trabajo en equipo o a la coexistencia de varios sistemas de evaluación.

Método

Tipo de estudio

Este estudio se enmarca dentro de la línea de investigación de corte cuantitativa por los datos que se recopilaron a través del instrumento, y transversal por el momento específico en el que se obtuvo la información.

Sujetos

En la indagación participaron 41 estudiantes que estaban inscritos en dos grupos de la asignatura Sistemas de Gestión del Programa Educativo Ingeniero Industrial y de Sistemas, durante el ciclo escolar enero-mayo 2022.

Instrumento

El cuestionario se conformó con cinco indicadores que fueron: (I1) Distribuye equitativamente los trabajos individuales para realizar tareas en conjunto. (I2) Aplica estrategias de mediación para superar el problema y reflexionar sobre sus resultados. (I3) Utiliza el conflicto como una oportunidad para aprender y fortalecer las relaciones del grupo. (I4) Establece pautas y objetivos precisos y alcanzables. (I5) Distribuye los roles a partir del reconocimiento de capacidades y debilidades de los integrantes del equipo.

A cada indicador se le asigna un número que va de 0 a 4 lo cual representa el grado de desempeño de la persona evaluada a través del instrumento. Cada número significa lo siguiente: 0 Desempeño nulo por ausencia, 1 Grado mínimo, 2 Grado medio, 3 Grado suficiente y 4 Grado máximo de desempeño.

Procedimiento

Las competencias genéricas se impregnan dentro de un programa profesional a través de tres niveles: básico, intermedio y avanzado.

Todos los cursos del plan curricular del programa educativo de Ingeniero Industrial y de Sistema tienen definidas al menos dos competencias genéricas que pretenden desarrollar a un cierto nivel de impregnación. Por lo anterior el primer paso fue identificar cuál competencia se evaluaría y a qué nivel de impregnación, esto es conforme lo establece el programa del curso de Sistemas de Gestión evaluar la competencia de trabajo en equipo a un nivel de impregnación intermedio.

Posteriormente se identificaron los indicadores de la competencia genérica que están relacionados con los atributos de la competencia trabajo en equipo y las unidades de competencia. Esto se realizó con base en las indicaciones metodológicas para la impregnación curricular recomendadas por Arciniega & Jiménez (2018).

Con la información del paso anterior, se obtuvo el instrumento que sirvió para recabar información sobre el grado de desempeño de la competencia genérica en los estudiantes.

El siguiente paso consistió en establecer el mecanismo de evaluación. Se utilizó un procedimiento de autoevaluación y coevaluación de 360 grados con apoyo del instrumento obtenido. Este paso se fundamentó en estudios previos realizados por otros investigadores como Asún, Rapú, & Romero (2019), París *et al.* (2016) y Torrelles, París, Sabrià & Alsinet (2015) así como por las recomendaciones de Arciniega & Jiménez (2018).

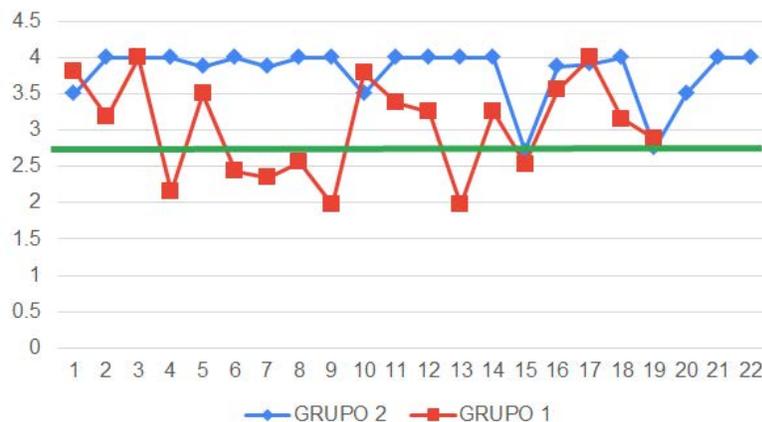
Lo siguiente fue definir el momento en el cual se aplicaría el instrumento. Se decidió recabar la información al finalizar el ciclo escolar pues es, en ese momento, cuando más conocimiento tienen los alumnos de sí mismos y de sus compañeros de equipo, por las experiencias de aprendizaje colaborativas emprendidas durante el curso.

Finalmente se aplicó el instrumento, se codificó la información y se logró el objetivo de esta indagación.

Resultados y discusión

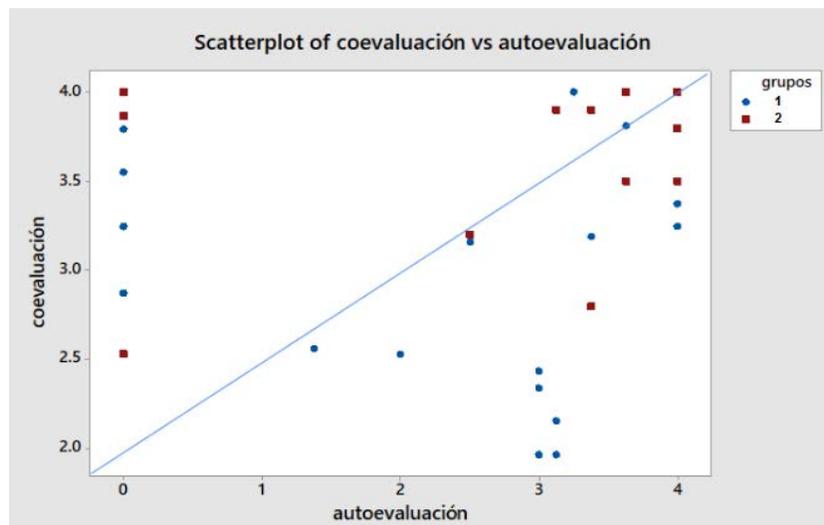
El resultado de la coevaluación de un total de 41 alumnos, mostró que 34 de ellos acreditaron y 7 no acreditaron. Las coevaluaciones de ambos grupos se pueden observar en la Figura 1, en la cual se puede apreciar que el grupo 2 ha tenido un mejor desempeño, desde la perspectiva de la evaluación de pares, que a juicio del maestro administrador de ambos grupos si es válido el resultado.

Figura 1
Coevaluación de alumnos por grupo



Por otra parte, comparando los resultados obtenidos de la autoevaluación y la evaluación por pares (véase Figura 2), se identificó a los alumnos que han sobreestimado su trabajo (autoevaluación mucho mayor a la evaluación por pares) estarían por debajo de la línea diagonal y los que se han subestimado (autoevaluación mucho menor a la realizada por los pares) permanecen por arriba de la línea diagonal, es decir, aquellos alumnos que son más objetivos en su autoevaluación están cercanos a la línea diagonal. Este resultado coincide con otros estudios similares a éste, donde lo que un sujeto observa de sí mismo no concuerda generalmente con lo que otros ven de esa persona, como muestran los estudios efectuados por Asún *et al.* (2019) y Canós-Darós *et al.* (2019).

Figura 2
Comparativo de la coevaluación y la autoevaluación de los alumnos



Nota: 7 estudiantes no acudieron a la evaluación, éstos aparecen apilados en el valor cero de la gráfica

El desempeño de la competencia genérica de trabajo de equipo a nivel de grupo respecto los indicadores se muestra en la tabla 1:

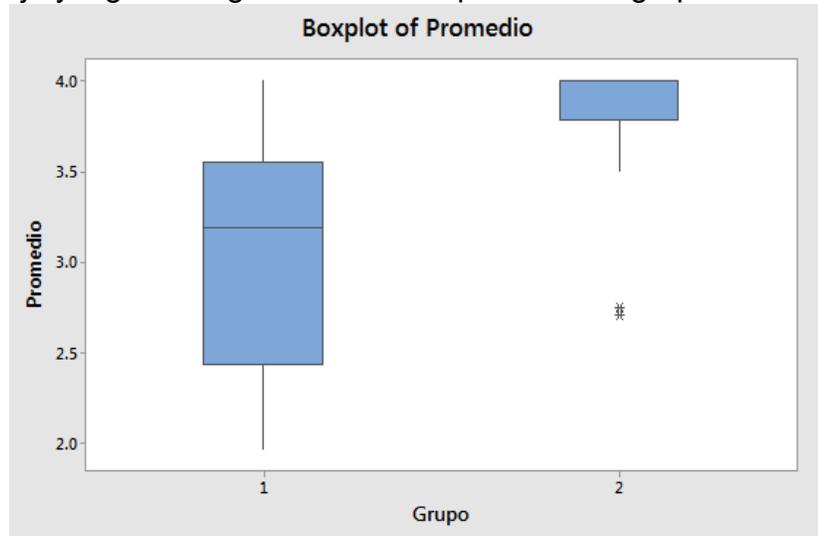
Tabla 1
Resultados de Coevaluación

	I1	I2	I3	I4	I5	PROM
Grupo 2 3.8		3.8	3.7	3.8	3.9	3.8
Grupo 1	3.1	3.0	2.8	3.1	3.2	3.0

El resultado de los indicadores a nivel de grupo fue satisfactorio en la totalidad de estos en el caso del grupo 1 y 2 el parámetro de acreditación igual o superior al 70% del grado de impregnación que en términos de la escala usada es mayor o igual a 2.8, la gráfica inferior (figura 3) muestra el grado de dispersión en el desempeño de los estudiantes sobresaliendo con mayor dispersión el grupo 1 un nivel superior y menor dispersión en el caso del grupo 2.

Figura 3

Diagrama de caja y bigote del grado de desempeño en los grupos estudiados



Se puede apreciar que las medianas de ambos grupos se encuentran por arriba del valor crítico de acreditación de 2.8. También se pone en evidencia la consistencia de las coevaluaciones, resultando el grupo 1 con una mayor dispersión.

La prueba de hipótesis utilizada consistió en determinar si la media de una muestra difiere significativamente de un valor especificado cuando se conoce la desviación estándar de la población el detalle se muestra a continuación ver tabla 2: utilizando minitab Mini-tab® 17.1.0 la Hipótesis de análisis es $H_0: \mu \geq 2.8$ vs $H_a: \mu < 2.8$.

Tabla 2

Prueba de hipótesis para la acreditación del grado de desempeño de la competencia genérica

Variable	N	Media	Desv. estándar	SE Media	95%	Límite inferior	z	p
Grupo 1	19	3.038	0.673	0.154		3.292	2.19	0.986

Variable	N	Media	Desv. estándar	SE Media	95%	Límite inferior	z	p
Grupo 2	22	3.7955	0.3851	0.0821		3.9305	13.34	1.000

Al realizar la prueba de hipótesis para verificar el cumplimiento del parámetro de acreditación en relación a la impregnación de la competencia de trabajo en equipo, se observa que no hay evidencia para rechazar la hipótesis nula, esto significa que ambos grupos acreditan la competencia genérica de trabajo en equipo.

Sin embargo, cabe hacer mención que también un cierto porcentaje de estudiantes no acreditó esta competencia genérica, siete de 41 no lo lograron es decir 17% de los alumnos. Lo que representa un área de oportunidad, porque esta competencia es ampliamente demandada en las organizaciones laborales hoy en día conforme lo indican Canós-Darós *et al.* (2019), Manzano-Agugliaro *et al.* (2016) y París *et al.* (2016). De esta forma queda para futuras indagaciones la implementación de alguna estrategia para mejorar estos resultados, tal como lo han reportado en sus estudios Asún *et al.* (2019) y Montes de Oca (2014).

Conclusiones

Se logró el objetivo de esta investigación, que fue determinar el grado de desempeño de la competencia genérica de trabajo en equipo en un curso curricular de un programa de ingeniería. Se encontró que grupalmente el desempeño de los estudiantes es satisfactorio en la competencia trabajo en equipo, pero que aún existe margen de mejora porque no todos los estudiantes lograron esta meta. Se recomienda implementar el método utilizado en este estudio en otros cursos para evaluar la competencia en equipo y realizar en un futuro intervenciones con la finalidad de mejorar el desempeño de los estudiantes.

Referencias

- Arciniega, M. I. y Jiménez, M. M. (2018). *Capítulo XII. Guía de la competencia genérica Trabajo en Equipo*. En García, M. M., Angeles, O. y Encinas, D. H., Metodología para la impregnación curricular de competencias genéricas en Educación Superior (pp. 438-459). México: ITSON. ISBN: 978-607-609-194-4
- Argudín, Y. (2015). *Educación basada en competencias*. Recuperado de la web (Mayo 2022) <http://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/521/Magistralis20-Argudin.pdf?sequence=1>
- Asún, S., Rapú, M., & Romero, M. (2019). *Percepciones de Estudiantes Universitarios sobre una Evaluación Formativa en el Trabajo en Equipo*. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12 (1), 175-192. Recuperado de <https://revistas.uam.es/riee/article/view/riee2019.12.1.010>

- Canós-Darós, L.; Guijarro, E.; Santandreu-Mascarell, C.; & Babiloni, E. (2019). *Evaluación por pares y autoevaluación de la competencia transversal trabajo en equipo*. *Journal of Management and Business Education*, 2(2), 69-86. Recuperado de <https://doi.org/10.35564/jmbe.2019.0008>
- Dieste, S. A., López, M. R., & Martín, M. D. R. R. (2019). *Percepciones de estudiantes universitarios sobre una evaluación formativa en el trabajo en equipo*. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 175-192. <https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.010>
- Espinosa, M. (2014). *Evaluación de competencias mediante rúbrica. Importancia de las matemáticas en la evaluación de competencias genéricas*. *Historia y Comunicación Social*, 18, 243-255. Recuperado de https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44240
- García, M., Ángeles, O. & Encinas, D. (2018). *Metodología para la impregnación curricular de competencias genéricas en Educación Superior*. México: ITSON.
- Gómez, V., Velasco, J., Mediavilla, L., & Gómez, V. (2019). *Las actividades físicas en el medio natural: un recurso educativo para el desarrollo de competencias transversales*. *Padres Y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, (377), 23-29. <https://doi.org/10.14422/pym.i377.y2019.004>
- Manzano-Agugliaro, F., Salmerón-Manzano E., y Perea-Moreno A. J. (2016). *Las competencias transversales de las universidades del Campus de Excelencia Agroalimentario (Ceia-A3)*. *Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 9(19), 68-77. Recuperado de <http://espiral.cepcuevasolula.es/>
- Martín-Rodilla, P., & Parapar, J. (2021). *Autoevaluación, co-evaluación y estudio empírico frente a técnicas de evaluación tradicionales en la asignatura de Sistemas Operativos*. *Actas de las Jenui*, 6, 107-114. ISSN: 2531-0607. https://aenui.org/actas/pdf/JENUI_2021.pdf
- Montes de Oca, J. H. (2014). *Comunicación asertiva y trabajo en equipo: Resultados de un programa de intervención en los supervisores de una empresa*. *Propósitos y Representaciones*, 2(2), 121–196. doi.org/10.20511/pyr20sabri14.v2n2.62
- Morales R. J. A. & Morales R, F. M. (2018). *Evaluación de competencias genéricas y socioemocionales por parte de universitarios*. *European Journal of Child Development, Education and Psychopathology*, 2018, Vol. 6, No 2 (Págs. 97-105). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6766831>
- París, G., Mas, O., & Torrelles, C. (2016). *La evaluación de la competencia “trabajo en equipo” de los estudiantes universitarios*. *Revista d’Innovació Docent Universitària*, (8), 86-97. Recuperado de <https://revistes.ub.edu/index.php/RIDU/article/view/RIDU2016.8.10/18005>
- Rodríguez, J. A. M., & Rodríguez, F. M. M. (2018). *Evaluación de competencias genéricas y socioemocionales por parte de universitarios*. *European Journal of Child Development, Education and Psychopathology*, 6(2), 97-105. Recuperado de <https://formacionasunivep.com/ejpad/index.php/journal/article/view/72/59>
- Torrelles, C., París, G., Sabrià, B., & Alsinet, C. (2015) *Assessing teamwork competence*. *Psicothema*, 27(4), pp. 354-361. Recuperado de <https://www.psicothema.com/pdf/4274.pdf>

Vargas, O. L. V. (2018). *Definición científica de competencia: Visión multidisciplinar*. Editorial Lambayeque-Perú. <https://books.google.com.pe/books?id=agdEDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Capítulo 5

Criterios para contratación de egresados de una universidad del sur de Sonora

Carlos Artemio Favela Ramírez
Joel Alejandro Oloño Meza
Daniel Antonio Rendón Chaidez
John Sosa Covarrubias

Resumen

El proceso de contratación involucra una serie de criterios que los empleadores toman en cuenta para la selección de egresados en un mercado laboral cambiante y competitivo. En este sentido, el objetivo de este trabajo fue determinar el nivel de importancia de los criterios para contratación de los egresados del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) unidad Navojoa mediante un cuestionario de opinión para empleadores de la región sur de Sonora. La metodología consistió en un estudio piloto de corte transversal y de tipo descriptivo con un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo. Se aplicó de manera anónima y vía electrónica un cuestionario de opinión a 26 empleadores de la región sur de Sonora tomándose para el análisis únicamente la sección de contratación del instrumento. Los criterios de contratación de mayor importancia fueron las habilidades para el trabajo en equipo (88.5%), habilidades para la solución de problemas (84.6%), habilidades para la toma de decisiones (84.6%) y buena presentación (73.1 %). Los criterios que presentaron poca importancia para los empleadores fueron las certificaciones nacionales y extranjeras (38.5%), dominio de lenguas extranjeras (30.8%), experiencia laboral previa (30.8%) y estudios de posgrado (26.9%). Se concluye que, para el empleador, un egresado no solamente necesita poseer los conocimientos técnicos de su área de especialización, sino también contar con las habilidades blandas que tienen relación con la inteligencia emocional y las relaciones intrapersonales.

Palabras clave: contratación, egresados, habilidades blandas.

Introducción

El incipiente interés por los resultados obtenidos en el aprendizaje de las competencias de los alumnos de educación superior, ha acrecentado también el conocer la opinión que

expresan los diferentes sectores profesionales del mercado laboral sobre la adecuación de la formación académica de los egresados (Cabrera, Portillo y Prades, 2016). Esta retroalimentación generada por egresado-empleador es necesaria para la mejora continua y elevación de la calidad de los programas educativos que se imparten en las instituciones educativas de nivel superior (IES). En este sentido, los estudios de opinión de empleadores en donde se evalúe el perfil profesional, conocimientos, funciones, habilidades y actitudes son considerados como una estrategia efectiva para elevar la calidad de los programas educativos (PE) (Simón, Pauda y Mont, 2010).

Los retos que atribuye una educación de calidad se relacionan con la capacidad de conocimientos, es decir: la formación teórica/práctica, el desarrollo de especialidades, dominio del idioma inglés, y la demanda de competencias dentro de las que se destacan: el trabajo en equipo, la actualización continua, calidad de atención, responsabilidad y capacidad analítica (Medina et al., 2016). De esta forma, la responsabilidad de las IES no termina con la entrega del título profesional, si no también es necesario que éstas realicen esfuerzos para mantener contacto con sus egresados y empleadores para lograr entender las condiciones que presentan en su mercado laboral y las expectativas de formación continua (Mejía, Nieto, Arboleda y Montoya, 2012).

En consonancia con el tema, Ancira, Elizondo, Aguilar y Reyna (2014) llevaron a cabo una investigación en donde analizaron los resultados obtenidos en la primera fase del proceso de seguimiento de egresados de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) en donde entrevistaron a 42 empleadores mediante un instrumento conformado por tres dimensiones en donde se destacan los indicadores de actividades extracurriculares, competencias, valores, inserción laboral, expectativas del empleador, satisfacción del egresado y beneficios del proceso de seguimiento de egresados. Los resultados indicaron que el empleador busca en mayor porcentaje que el egresado cuente con una formación académica adecuada al momento de contratarlo (21%). El segundo aspecto de mayor relevancia fue el manejo de idiomas (17%) y en tercer lugar de importancia la experiencia laboral (16%). Los indicadores con porcentajes menos significativos fueron las habilidades/competencias (11%), el desempeño académico (4%) y la participación en actividades extracurriculares (2%). Los investigadores concluyeron que el seguimiento de egresados promueve la constante actualización de los profesionales mediante cursos de actualización continua y el conocimiento de las necesidades del mercado laboral promoviendo las reformas y actualizaciones pertinentes a los PE.

Por otra parte, en la universidad nacional de la plata, Argentina se llevó a cabo un estudio denominado criterios de selección de los empleadores para la contratación de egresados de la facultad de odontología-UNLP el cual tuvo como objetivo conocer los criterios para la contratación de sus egresados. Este estudio realizado por Medina et al. (2016) correspondió a un estudio descriptivo de corte transversal en el cual se encuestaron un total de 142 empleadores públicos y privados mediante un instrumento que valoraba las variables de demanda de conocimientos y demanda de competencias. Los resultados co-

respondientes a la demanda de conocimientos indican que los empleadores opinan que la formación práctica (49.2%) es un aspecto con mucha importancia para considerar en la contratación de los egresados, al igual que la formación teórica (39.4%) y especialidades (43.9%), mientras que consideran de mediana importancia el dominio del idioma inglés (36.4%) y los servicios comunitarios (34.1%). Respecto a la demanda de competencias, opinan que el trabajo en equipo (52.3%), capacidad analítica (43.2%), actualización continua (50.0%), responsabilidad (47.0%) y calidad de atención (47.7%) son todos criterios de mucha importancia. Los autores del estudio llegaron a la conclusión que el seguimiento de egresados tiende a respaldar el diseño y reestructuración curricular de esta facultad, así como diversas propuestas como la elaboración de un directorio de egresados por generación, así como uno de empresas de la región y su demanda de profesiones.

De manera similar, en el estudio de pertinencia realizado por Ortiz-Martínez, Díaz-Reyes y Ramírez-Farías (2018) de la universidad Juárez del estado de Durango, se entrevistaron a 47 empleadores del área de la facultad de educación física y deporte en donde se destaca que para la contratación de un egresado, el currículum vitae es lo más importante, seguido del examen de oposición y como último aspecto a considerar es la entrevista, a diferencia de los gimnasios donde es muy importante el periodo de prueba del egresado. Los empleadores consideran que los egresados deben poseer conocimientos básicos de los efectos del ejercicio físico en el organismo, los fundamentos de los deportes, el proceso de enseñanza aprendizaje, planificar el proceso de entrenamiento en sus diferentes niveles y evaluar las capacidades físicas de las personas para proponer programas de entrenamiento donde se promueva la salud. De igual manera, los empleadores encuestados consideran importante la contratación de profesionales del deporte en su campo laboral, calificando como muy bueno el desempeño de los egresados en su área. Los autores del estudio concluyeron que los egresados se desempeñan como docentes, instructores y preparadores físicos en el área de la educación, instituciones deportivas y clubes deportivos, teniendo relación con los conocimientos y habilidades obtenidas a lo largo de su preparación académica.

Por otro lado, en la universidad de Guadalajara, Gómez et al. (2020) llevaron a cabo un estudio el cual tuvo como objetivo conocer el estado que guardan los egresados del Centro Universitario de la Costa (CUC) con respecto a su situación laboral, formación recibida, participación en capacitación continua y en posgrados, así como la satisfacción de los empleadores. El estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental, descriptivo y de corte transversal. Para la sección de satisfacción de los empleadores se aplicaron 13 cuestionarios a dueños, administradores o jefes inmediatos. Los cuales midieron los indicadores de valoración global del egresado, estructura curricular, competencias genéricas y satisfacción con los egresados. Los resultados indicaron que el grado de satisfacción global de los empleadores con respecto a los egresados que trabajan en sus instituciones, se muestran en mayor medida muy satisfechos (53,8%), respecto a la valoración de los empleadores con relación a la estructura curricular de la licenciatura, el 53.8% de los empleadores está de acuerdo en que los conocimientos que los egresados de esta

licenciatura manejan son útiles y/o relevantes para el ejercicio profesional en su institución. En relación a las competencias genéricas, el 61.5% de los empleadores se encontró muy de acuerdo respecto a que los egresados cuentan con la capacidad para transmitir información de manera efectiva a través del lenguaje oral, escrito, así como del lenguaje técnico y computacional para el ejercicio de la profesión. Además, el 69.2% se encontró muy de acuerdo en que valoran profesionalmente a los egresados de la licenciatura en Cultura Física y Deportes del CUC. Los investigadores concluyeron que el estudio realizado podría orientar a la academia a tomar decisiones para la actualización de programas de unidades de aprendizaje, a las autoridades universitarias para el diseño de la oferta académica y posteriores actualizaciones en el plan de estudios, con la intención de garantizar la pertinencia y la calidad del PE.

De acuerdo con los estudios señalados anteriormente se destacan como semejanzas a las conclusiones que llegaron en donde se señala que los estudios de seguimiento de egresados y empleadores permiten reorientar los diseños de los planes de estudio para asegurar la pertinencia y calidad. Por otra parte, se realzan las diferencias en cuanto al tipo de preguntas y dimensiones que se realizan en cada estudio, ya que algunos se centran de manera general en el tipo de competencias mientras que otros se desglosan específicamente dichas competencias; así como la discrepancia entre instrumentos utilizados y el número de empleadores encuestados en cada uno de ellos.

Durante el proceso de rediseño de los PE del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) con miras a la promoción educativa del año 2023, son llevados a cabo diversas fases; la primera fase consiste en el estudio de pre factibilidad y pertinencia de los mismos con el objetivo de realizar adecuaciones, modificaciones y revisar las expectativas y necesidades educativas a nivel regional, nacional e internacional que puede cubrir cada PE tomando en cuenta la capacidad interna de la institución. La pandemia por COVID-19 ha acelerado los procesos de cambio y adecuación a la virtualidad de la educación en las IES, por lo que los estudiantes se han visto afectados significativamente en sus habilidades sociales (Pico, Ases, Ases y Manobanda, 2022). En este sentido, la ANUIES (2021), señala que la pandemia del COVID-19 ha afectado a millones de personas, pero el mismo tiempo ha abierto otros panoramas sobre las vías de reclutamiento y del trabajo para el futuro, por ejemplo, el 81 % de las organizaciones consulta las redes sociales de los preseleccionados antes de tomar una decisión, lo que indica que ya no son únicamente las habilidades denominadas fuertes las que predominan al momento de elegir a un candidato, sino también las competencias blandas, como las socioemocionales y de comunicación, trabajo en equipo, flexibilidad, adaptación, capacidad de resolución, creatividad y aptitudes para la organización y gestión del tiempo.

Este estudio es relevante ya que el conocer de manera directa la opinión de los empleadores, fundamenta la razón de ser de los PE y a su vez garantiza que la oferta educativa se alinee con las nuevas tendencias de la disciplina, el mercado laboral y su demanda. esto con el objetivo de dar respuesta a los desafíos que la sociedad actualmente exige y

que puedan ser atendidos mediante egresados que cumplan con los perfiles propuestos en los planes de estudio. Derivado del planteamiento anterior surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los criterios que identifican los empleadores del sur de Sonora para la contratación de egresados de ITSON unidad Navojoa? Como objetivo general se plantea determinar el nivel de importancia de los criterios para contratación de los egresados del ITSON unidad Navojoa mediante un cuestionario de opinión para empleadores de la región sur de Sonora.

Fundamentación teórica

Según Guevara, Carmona y López (2017) señalan que en los estudios de pertinencia y factibilidad, se retoma el concepto para dar a conocer la coherencia de los programas educativos en relación con el contexto y las necesidades demandantes de la sociedad. Para los autores, el término pertinencia se utiliza en los estudios como un criterio que garantiza a que el plan de estudios que se elaborará está enmarcado dentro de un contexto específico, mientras que la factibilidad identifica que el plan de estudios es viable y que se cuenta con los mecanismos y factores imprescindibles para que se pueda concretar el proyecto. En resumen, los estudios de pertinencia y factibilidad son investigaciones previas que se realizan para la creación de un nuevo plan de estudios. Según estos autores, el estudio de factibilidad se elabora mediante el análisis de dos aspectos generales e indispensables que son el análisis institucional y el análisis del contexto educativo.

Esta pertinencia y alineación se tiene que establecer con base a normas o competencias que el mercado laboral exige. En relación a esto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) define a la competencia como el conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea (Galdeano y Valiente, 2010). La competencia profesional es el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociados con la profesión en todas las situaciones que se pueden enfrentar en el ejercicio de la práctica profesional, el modelo de competencias profesionales establece tres niveles: las competencias básicas, las genéricas y las específicas o técnicas (Gómez-Rojas, 2015).

El conjunto de competencias que se desarrollan en un PE forman el perfil profesional. En este orden de ideas, Arnaz (1981) conceptualiza el perfil profesional como una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales. Un individuo se constituirá como profesional después de haber participado en el sistema de instrucción. Frida Díaz-Barriga (1999) describe el perfil profesional como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que delimitan el ejercicio profesional. El estudiante egresado necesita dominar un conocimiento técnico o competencias profesionales que le permita desempeñarse de manera óptima en su puesto de trabajo, estas habilidades se conocen como habilidades duras. Sin embargo, en la vida profesional también se necesitan de habilidades que permitan comunicarse y

saber convivir como lo son las habilidades blandas o *Soft Skills* (Marrero, Mohamed y Xifra, 2018).

De acuerdo a la definición de habilidades duras: son todas aquellas competencias afines directamente con las tareas ejecutadas por la persona que tiene una actividad, es decir, son los conocimientos y habilidades sobre un tema en concreto que permiten que el trabajador desempeñe su puesto. Las competencias blandas se definen como aquellas capacidades individuales que podrían mejorar el desempeño laboral, facilitar la movilidad interna, mejorar la carrera profesional y pronosticar el éxito laboral. También se las conocen con diversos términos, tales como, competencias para el siglo XXI, habilidades para la empleabilidad, competencias genéricas, socioemocionales, competencias nucleares, habilidades laborales, habilidades relacionales, habilidades transversales o habilidades no cognitivas (Marrero et al., 2018).

De esta manera, para el logro de una formación integral conforme a una educación para la vida, es necesario que tanto el conocimiento (saber hacer), los sentimientos, las emociones (saber ser) sean parte del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, de forma que se promuevan las relaciones personales que les permita una buena convivencia y por ende la participación efectiva en el progreso de la sociedad.

Método

Debido al tamaño de la muestra, la investigación llevada a cabo es de carácter piloto ya que como señala Díaz-Muñoz (2020), es un estudio pequeño o corto de factibilidad o viabilidad, conducido para examinar aspectos metodológicos de un estudio de mayor escala, amplitud o complejidad. Al mismo tiempo, es una investigación mixta debido a que implica la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno estudiado (Sampieri, 2018). El diseño es no experimental ya que no manipula ninguna variable y transversal ya que su aplicación se realizó en un solo momento en el tiempo mediante el cuestionario de opinión en el mes de febrero del 2022.

Los sujetos del estudio fueron seleccionados de una manera intencional y por conveniencia ya que se buscaba recopilar la mayor cantidad de datos de empleadores de la región sur de Sonora que han contratado a egresados de la institución. Respondieron la encuesta de manera voluntaria 26 empleadores de las licenciaturas en ciencias del ejercicio físico, contaduría pública, ciencias de la educación, economía y finanzas, administración, administración de empresas turísticas, psicología e ingeniería de software.

El instrumento aplicado se elaboró y validó por expertos del área de planeación institucional y consistió en 55 preguntas en total con preguntas en escala de tipo Likert (ej. ¿Qué tan importante es cada uno de los siguientes aspectos formales en el proceso de contra-

tación? [Pruebas de conocimientos]; Nada importante, Poco importante, Importante, Muy importante, Sin opinión/No aplica), preguntas de opción múltiple (ej. Usted pronostica un cambio en las necesidades de formación profesional para los próximos cinco años; Si, No, No sé) y preguntas de opinión de carácter abierto (ej. ¿Existe otro aspecto que considere importante para el proceso de contratación de profesionistas universitarios en su empresa o institución? ¿Cuál o cuáles serían?). Dentro del análisis únicamente se incluyó la sección referente a los aspectos relacionados con la contratación (ver Anexo).

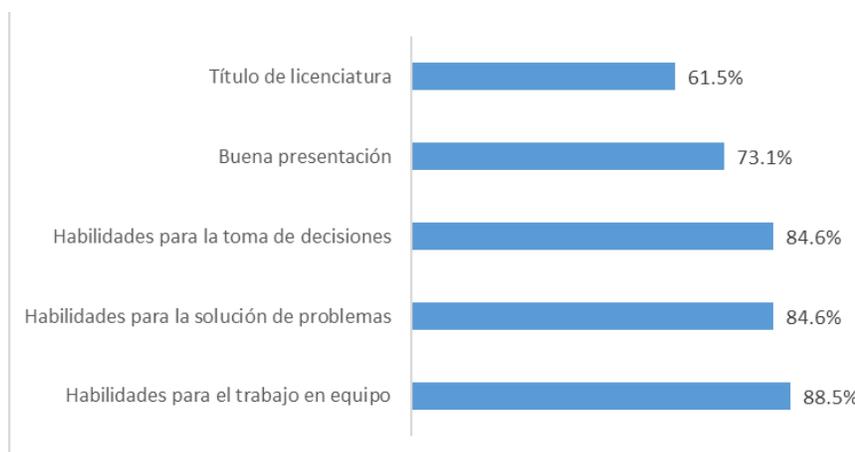
Para la aplicación del instrumento se concentraron los datos de contacto de cada empleador por parte de los responsables de PE para realizar el acercamiento y el envío del cuestionario vía electrónica a través de la plataforma de Google Forms. Una vez recolectada la información se procedió a su descarga y codificación en Microsoft Excel 2010. Por último, se realizaron los análisis descriptivos de frecuencias mediante el programa estadístico de SPSS versión 24 para Windows.

Resultados y discusión

El objetivo de esta investigación fue determinar la importancia de los criterios de contratación de los egresados del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) unidad Navjoa mediante un cuestionario de opinión para empleadores de la región sur de Sonora. Como se muestra en la Figura 1, los criterios de contratación de mayor importancia fueron las habilidades para el trabajo en equipo (88.5%), habilidades para la solución de problemas (84.6%), habilidades para la toma de decisiones (84.6%) y buena presentación (73.1%). Estos resultados coinciden con los presentados por Medina et al. (2016) en donde las denominadas competencias o habilidades blandas se les otorga mucha importancia por parte de los empleadores, esto se puede argumentar desde el punto de vista de que son consideradas de relevancia para el éxito académico y de la vida ya que se requieren principalmente en el ámbito cognitivo, de pensamiento y al ámbito social al momento de relacionarse con las demás personas involucradas en la organización (Neri y Hernández, 2019). Sin embargo, estos hallazgos discrepan con los de Ancira et al. (2014), en donde se les dio mayor relevancia a los conocimientos académicos, el manejo de idiomas y la experiencia laboral del egresado.

Figura 1

Frecuencia de criterios de contratación muy importantes para los empleadores



Fuente: elaboración propia.

Los criterios que presentaron poca importancia para los empleadores se muestran en la Figura 2, los cuales fueron las certificaciones nacionales y extranjeras (38.5%), dominio de lenguas extranjeras (30.8%), experiencia laboral previa (30.8%) y estudios de posgrado (26.9%). Esos resultados difieren de los presentados por Muñoz *et al.* (2016) en donde se especifica que la especialización en relación a los estudios de posgrado es de vital importancia para la contratación. De igual manera en el presente estudio el dominio de lenguas extranjeras fue identificado como un criterio poco importante mientras que en el estudio de Ancira *et al.* (2014) se señala como muy importante. Esta diferencia se puede explicar debido al contexto laboral y sector productivo al cual se aplicó el cuestionario en ambas investigaciones (de Vries y Navarro, 2011).

Figura 2

Frecuencia de criterios de contratación poco importantes para los empleadores



Fuente: elaboración propia

Por otra parte, a la pregunta de carácter abierta ¿Existe otro aspecto que considere importante para el proceso de contratación de profesionistas universitarios en su empresa o institución? ¿Cuál o cuáles serían?, los empleadores coincidieron en mayor medida con los aspectos de expresión oral y escrita, trabajo en equipo, emprendimiento, responsabi-

lidad y compromiso. De igual manera, consideran importante que los egresados cuenten con iniciativa, educación, valores, el dominio de contenidos de planes y programas de estudio, formalidad, actitud de servicio y atención al cliente. Estos hallazgos coinciden con los presentados por Gómez et al. (2020) en donde se resalta la importancia de que el egresado pueda transmitir la información de manera correcta a través del lenguaje oral y escrito.

Conclusiones

Los resultados de este estudio se encuentran limitados por la cantidad de muestra utilizada, sin embargo, fue posible lograr el objetivo planteado al permitir conocer algunos criterios que más valoran los empleadores al momento de contratar a un egresado de educación superior. A continuación, se presentan las conclusiones de los principales resultados. Se confirma que como profesionales que se desempeñan en un empleo formal y del área, se necesita contar con el título de su profesión, así como exteriorizar una buena presentación durante su entrevista de trabajo. En este mismo sentido, para el profesionista no solamente es necesario los conocimientos técnicos de su área de especialización, sino también las habilidades blandas que tienen relación con la inteligencia emocional y las relaciones intrapersonales.

Las habilidades blandas se necesitan desarrollar desde la educación básica e irse potenciando a lo largo de la vida complementándose con las habilidades duras. Para ello es necesario estructurar metodologías específicas en el proceso enseñanza-aprendizaje que impacten de manera positiva en la formación integral del individuo.

Referencias

- Ancira, C. G., Elizondo, J. A. C., Aguilar, N. Á., & Reyna, I. M. S. (2014). Diagnostico acerca del proceso de seguimiento de egresados de la FIME. *Ciencia y Tecnología*. <https://doi.org/10.18682/cyt.v1i14.223>
- ANUIES. (2021). La pandemia abrió formas nuevas de reclutamiento y trabajo para el futuro—ANUIES. Recuperado 24 de mayo de 2022, de http://www.anuies.mx/noticias_ies/la-pandemia-abri-formas-nuevas-de-reclutamiento-y-trabajo-para-el
- Arnaz, J. A. (1981). Guía para la elaboración de un perfil del egresado. *Revista de educación superior*, 10(4), 1-7.
- Cabrera, N., Portillo, M. C., & Prades, A. (2016). Las competencias de los graduados universitarios y su evaluación. La perspectiva de los empleadores. *Evaluación por competencias: la perspectiva de las primeras promociones de graduados en el EEES*, 95-112.
- de Vries, W., & Navarro, Y. (2011). ¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México. *Revista iberoamericana de educación superior*, 2(4), 3-27.

- Díaz-Muñoz, G. (2020). Metodología del estudio piloto. *Revista chilena de radiología*, 26(3), 100-104. <https://doi.org/10.4067/S0717-93082020000300100>
- Galdeano, C., & Valiente, A. (2010). Competencias profesionales. *Educación química*, 21(1), 28-32.
- Gómez, L. F. J. C., Cortés, P. A., González, Martín Francisco Villalobos, Munguía, C. M. G., Palacios, C. D. R., & García, D. S. D. (2020). Seguimiento de egresados de la Licenciatura en Cultura Física en la Universidad de Guadalajara. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 24(262), 2-17. <https://doi.org/10.46642/efd.v24i262.1865>
- Gómez-Rojas, J. P. (2015). Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 38(1), 49-55.
- Guevara, S. Y. A., Carmona, L. S., & López, O. de J. A. (2017). *Los estudios de pertinencia y factibilidad: Elemento indispensable en el diseño de un plan de estudios*.
- Marrero, O. S., Mohamed, R. A., & Xifra, J. T. (2018). Habilidades blandas: Necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 5, 1-18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>
- Medina, M. M., Coscarelli, N. Y., Saporitti, F. O., Rueda, L. A., Papel, G. O., Seara, S. E., ... Vera Iturriaga, J. R. (2016). Criterios de selección de los empleadores para la contratación de egresados de la Facultad de Odontología-UNLP. *Revista de la Facultad de Odontología, año 2016*. Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/63055>
- Mejía, L. M., Nieto, E., Arboleda, G., & Montoya, M. L. (2012). Perfil socio-laboral de los profesionales en Administración en Salud de la Universidad de Antioquia 1999-2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 30(2), 152-162.
- Neri, J. C., & Hernández, C. A. (2019). Los jóvenes universitarios de ingeniería y su percepción sobre las competencias blandas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 768-791.
- Ortiz-Martínez, M. G., Díaz-Reyes, S. I., & Ramírez-Farías, A. A. (2018). Pertinencia Social de los Licenciados en Educación Física y deporte a través del Mercado Laboral Social Relevance of Undergraduates in Physical Education and Sports through the Labor Market. *Enfoques y Perspectivas de la Responsabilidad Social Organizacional*, 24.
- Pico, K. D. V., Ases, L. A. M., Ases, M. J. M., & Manobanda, K. P. S. (2022). Habilidades sociales y la educación virtual de estudiantes universitarios. *ConcienciaDigital*, 5(1.1), 862-879. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v5i1.1.2037>
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Mexico.
- Simón, J. D., Pauda, E. M., & Mont, L. J. A. (2010). Los estudios de opinión de empleadores. Estrategia para elevar la calidad de la educación superior no universitaria. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8(3), 179-203.

Anexo

Cuestionario de opinión de empleadores

Contratación

1.- ¿Qué tan importante es cada uno de los siguientes aspectos formales en el proceso de contratación? [Estudios de posgrado]

Nada importante Poco importante Importante Muy importante
Sin opinión/No aplica

2.- ¿Qué tan importante es cada uno de los siguientes aspectos formales en el proceso de contratación? [Título de licenciatura]

Nada importante Poco importante Importante Muy importante
Sin opinión/No aplica

3.- ¿Qué tan importante es cada uno de los siguientes aspectos formales en el proceso de contratación? [Experiencia laboral previa]

Nada importante Poco importante Importante Muy importante
Sin opinión/No aplica

4.- ¿Qué tan importante es cada uno de los siguientes aspectos formales en el proceso de contratación? [Pruebas de conocimientos]

Nada importante Poco importante Importante Muy importante
Sin opinión/No aplica

5.- ¿Qué tan importante es cada uno de los siguientes aspectos formales en el proceso de contratación? [Pruebas psicométricas]

Nada importante Poco importante Importante Muy importante
Sin opinión/No aplica

6.- ¿Qué tan importante es cada uno de los siguientes aspectos formales en el proceso de contratación? [Entrevista de selección individual]

Nada importante Poco importante Importante Muy importante
Sin opinión/No aplica

7.- ¿Qué tan importante es cada uno de los siguientes aspectos formales en el proceso de contratación? [Certificaciones nacionales o internacionales]

Nada importante Poco importante Importante Muy importante
Sin opinión/No aplica

8.- ¿Qué tan importante es cada uno de los siguientes aspectos generales en el proceso de contratación? [Prestigio de la institución de procedencia]

Nada importante Poco importante Importante Muy importante
Sin opinión/No aplica

9.- ¿Qué tan importante es cada uno de los siguientes aspectos generales en el proceso de contratación? [Dominio de lenguas extranjeras]

Nada importante Poco importante Importante Muy importante
Sin opinión/No aplica

10.- ¿Qué tan importante es cada uno de los siguientes aspectos generales en el proceso de contratación? [Habilidades para el trabajo en equipo]

Nada importante Poco importante Importante Muy importante
Sin opinión/No aplica

11.- ¿Qué tan importante es cada uno de los siguientes aspectos generales en el proceso de contratación? [Habilidades de liderazgo]

Nada importante Poco importante Importante Muy importante
Sin opinión/No aplica

12.- ¿Qué tan importante es cada uno de los siguientes aspectos generales en el proceso de contratación? [Habilidades para la solución de problemas]

Nada importante Poco importante Importante Muy importante
Sin opinión/No aplica

13.- ¿Qué tan importante es cada uno de los siguientes aspectos generales en el proceso de contratación? [Habilidades para la toma de decisiones]

Nada importante Poco importante Importante Muy importante
Sin opinión/No aplica

14.- ¿Qué tan importante es cada uno de los siguientes aspectos generales en el proceso de contratación? [Buena presentación]

Nada importante Poco importante Importante Muy importante
Sin opinión/No aplica

15.- ¿Existe otro aspecto que considere importante para el proceso de contratación de profesionistas universitarios en su empresa o institución? ¿Cuál o cuáles serían?

Capítulo 6

Desafíos y oportunidades del Ingeniero Industrial y de Sistemas, perspectiva de empleadores

Ernesto Alonso Lagarda Leyva
Maria del Pilar Lizardi Duarte
Alfredo Bueno Solano
Ernesto Alonso Vega-Telles

Resumen

Este proyecto se desarrolló dada la importancia de la pertinencia del Programa Educativo (PE) de Ingeniero Industrial y de Sistemas (IIS) de ITSON, y el dar respuesta a las necesidades de los grupos de interés a los cuales responde, en este caso a los empleadores, el objetivo del proyecto fue generar información sobre la pertinencia de la oferta educativa en términos de fortalezas, oportunidades, demandas laborales no atendidas y desafíos para el sector que representa, y que apoye a la toma de decisiones relacionadas con la mejora de dicho PE, a través de una reunión de empleadores planteando preguntas detonantes clave, donde los resultados más importantes fueron relacionados con preparar a un IIS con mayor formación en liderazgo, con valores y control de emociones, tolerantes a la frustración, con manejo de Excel avanzado, disciplinados, con un cambio de mentalidad, con iniciativa y proactividad hacia el mundo global y con compromiso con el impacto ecológico. Las principales conclusiones son que el programa sigue siendo pertinente dadas las necesidades laborales regionales y nacionales, siempre y cuando se enfoque en atender los sectores estratégicos identificados para la región como lo es la logística y cadena de suministro, gestión organizacional y calidad, así como de tecnologías de la información.

Palabras clave: Pertinencia, empleadores, desafíos.

Introducción

La calidad del sistema educativo es la cualidad que resulta de la integración de las dimensiones de pertinencia, relevancia, eficacia interna, eficacia externa, impacto, suficiencia, eficiencia y equidad. (INEE, 2022). De aquí se desprenden las variables que todo sistema educativo debe de monitorear y orientar hacia la mejora continua en todos los niveles educativos.

En el ámbito de la educación superior, que es el último nivel que forma parte del Sistema Educativo Nacional Mexicano, la preocupación por la calidad de los programas educati-

vos que lo conforman es una de sus prioridades al momento de generar estrategias orientadas a la mejora continua de los mismos. Jiménez (2013) menciona que la acreditación de programas académicos, es un medio para reconocer y asegurar la calidad de la educación superior, esto tiene su antecedente inmediato en los procesos de evaluación que adquirieron importancia creciente en el mundo a partir de la década de los años ochenta, manifestándose en políticas y programas que han emprendido los gobiernos de todo el orbe, apoyados por organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

Actualmente, hay tres instancias encargadas de evaluar y acreditar la calidad de Programas Educativos en México: los Comités Interinstitucionales para la valuación de la Educación Superior (CIEES), el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), para los posgrados (Rodríguez, 2014).

El Consejo para la acreditación de la enseñanza de la Ingeniería, (CACEI, 2022) indica que la acreditación que realizan las organizaciones reconocidas por el COPAES es el resultado de un proceso, cuyo propósito es reconocer pública y formalmente que un programa educativo cumple con criterios de calidad y que fomenta la mejora continua del programa educativo a través de la atención de las recomendaciones que la organización acreditadora formula tras la evaluación.

Molina y Rivera (2020) señalan que una de las principales amenazas de la educación superior frente al aseguramiento de su calidad es el sector productivo, quién es el receptor del egresado de la educación superior, éste determina en gran medida la direccionalidad de los perfiles de egreso de los diversos programas educativos; la principal amenaza es que los empleadores observan una falta de competencias considerables en sus reclutados, aún y cuando las IES les aseguran en el discurso estarlos formando de acuerdo con las necesidades del sector productivo.

El marco de referencia 2018 de CACEI contempla como un tercer indicador a evaluar de la calidad de un programa educativo al plan de estudios, en este criterio el primer indicador a evaluar es el denominado grupos de interés, ahí se evalúa que el programa tenga identificados y definidos los sectores específicos de la sociedad a los cuales va dirigido, así como las necesidades a los cuales los egresados del programa educativo deben de responder. Asimismo, todo programa debe tener identificados cuales son esos sectores específicos o grupos de interés, así como los mecanismos y estrategias para la incorporación de la mejora continua de su programa emanados de las necesidades definidas por estos grupos de interés.

Los empleadores, como otro grupo de interés de importancia participante en la incorporación de estudiantes y egresados al mercado laboral, disponen de diversas vías para

manifestar su satisfacción con las titulaciones en general, y en particular con la formación y competencias adquiridas por los estudiantes y egresados durante su paso por la Universidad.

La pertinencia de un PE está vinculada a la idea de la calidad de un PE de una universidad, y evalúa si éste satisface las necesidades a que dio lugar, es decir, si este PE es útil, adecuado, congruente y relevante a las necesidades regionales, estatales o nacionales, considerando el análisis del campo laboral, el seguimiento de egresados, las opiniones de los empleadores y sus grupos de interés. De aquí la importancia de la opinión de los empleadores para este proyecto.

El Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) es una de estas universidades comprometida con la calidad de sus PE, en el año 2017 contaba con el 81.4% de sus programas evaluables reconocidos por su calidad, mientras que, la matrícula atendida en programas reconocidos por su calidad representaba el 92.1% de la matrícula en programas evaluables. (ITSON, 2017).

Uno de los PE que oferta el ITSON es el programa de Ingeniero Industrial y de Sistemas, que fue el primer programa a nivel licenciatura ofertado por esta universidad, y es un programa reconocido por su calidad bajo estándares internacionales, ya que cuenta con la acreditación por cinco años emitida por CACEI en su marco de referencia 2018, obtenida en diciembre de 2019.

Derivada de la evaluación donde se acreditó el PE, se obtuvieron 10 recomendaciones a atender para mantener la acreditación, una de ellas está relacionada con el tercer criterio evaluado que es: Plan de estudios, y plantea: sistematizar la revisión y seguimiento de las sugerencias y retroalimentación de los grupos de interés que den respuesta a las necesidades del campo laboral.

Para atender la recomendación emitida por el organismo acreditador al PE de IIS, este estudio se centra en el grupo de interés de empleadores y la obtención de información acerca de la pertinencia del PE, y determinar si con el desempeño de los egresados de la institución que ellos contratan, se están atendiendo o no las necesidades de sus empresas. Por lo explicado, se presenta la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las fortalezas, oportunidades, demandas laborales no atendidas y desafíos para los egresados del PE de IIS del ITSON desde el punto de vista de sus empleadores?

A partir de ello, el grupo de trabajo estableció como objetivo lo siguiente: generar información sobre la pertinencia de la oferta educativa de IIS de ITSON en términos de fortalezas, oportunidades, demandas laborales no atendidas y desafíos para el sector que representa que apoye a la toma de decisiones relacionada con la mejora de dicho PE

Fundamentación teórica

El término pertinencia se entiende como algo que es oportuno, es decir que se ubica o realiza en el momento y espacio indicado. En los estudios de pertinencia, se retoma el concepto para dar a conocer la coherencia de los programas educativos en relación con el contexto y las necesidades demandantes de la sociedad. Pertinencia se refiere a la congruencia entre la nueva oferta educativa y las necesidades del desarrollo social y económico del entorno en el que se insertará, por medio de este estudio se determina el papel y el lugar que corresponde a la educación superior en la sociedad a través del cumplimiento de sus funciones sustantivas. El término pertinencia se incorpora en los estudios como un criterio que garantiza que el Plan de estudios que se diseñará está enmarcado dentro de un contexto específico. Según la Declaración Mundial de la Educación Superior (1990) pertinencia se refiere a la coherencia entre el objetivo planteado y las necesidades prevalentes en el ámbito de influencia del nuevo Programa Educativo, en los proyectos de desarrollo regional, local y nacional. Mediante el Estudio de Pertinencia se debe evidenciar que la nueva propuesta educativa no solo formará profesionales en determinada área del conocimiento, sino que también debe aportar algo al desarrollo de su país, estado o región.

Método

Este estudio fue de tipo descriptivo, ya que analiza cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de la pertinencia del PE y las necesidades de los empleadores a cubrir por los egresados del PE de IIS al año 2030. El sujeto bajo estudio fueron los empleadores de egresados del PE de IIS del ITSON. Se diseñó un instrumento de obtención de información que el empleador contesta con base a su experiencia empleando egresados de la institución. El procedimiento se detalla a continuación:

1. Definir grupo de interés a abordar. Se realizó la identificación de los grupos de interés para el PE de IIS del ITSON. Ya identificados se integró la recomendación emitida por el organismo evaluador relacionada con grupos de interés y se decidió trabajar con el elemento empleadores.

2. Identificar población de interés. En trabajo colaborativo con los profesores de planta del PE se generó una lista de empleadores a invitar al evento, se clasificaron por sector económico al que pertenecen, para cuidar la representatividad de todos los sectores que emplean a un IIS.

3. Desarrollar evento de empleadores. En una reunión con empleadores, en un ejercicio planteando preguntas detonantes y con apoyo del software mentimeter, se obtuvo información relevante sobre fortalezas, oportunidades, demandas laborales no atendidas y desafíos para el PE.

4. Analizar resultados. Se procesó la información obtenida de cada pregunta planteada a los empleadores y se realizó un resumen ejecutivo con información relevante del PE y su pertinencia.

Resultados y discusión

En cuanto a definir el grupo de interés a abordar, para el PE de IIS del ITSON fueron definidos como expertos en las disciplinas afines al programa, egresados destacados, Secretarías o cámaras y empleadores del sector empresarial, siendo este último el elemento de interés para este proyecto.

En la identificación de población de interés, participaron en el ejercicio 27 empleadores en formato remoto asincrónico mediante la plataforma de meet, los empleadores eran de diversos puestos desde directivos, ingenieros de calidad y confiabilidad, gerentes de recursos humanos, ejecutivos bancarios, engineering manager, gerentes de servicio, coordinador de logística y distribución, y representante de los tres sectores económicos.

Desarrollar evento de empleadores. Este ejercicio se realizó con 27 empleadores; su objetivo fue generar información sobre la pertinencia de la oferta educativa en términos de fortalezas y oportunidades, demandas laborales no atendidas y desafíos para el sector que representa. Se presentó un análisis del contexto global, nacional y regional para los participantes.

La dinámica se desarrolló considerando tres momentos: 1) se formularon ocho preguntas detonantes preparadas en ocho temas; 2) se obtuvo información en tiempo real utilizando la plataforma mentimeter y; 3) se abrió un espacio para comentarios en plenaria a viva voz. Los momentos se dividieron en 10 elementos de análisis, presentados en la Figura 1, el instrumento fue preparado por un equipo estratega del PE de IIS.

Figura 1
Elementos de análisis

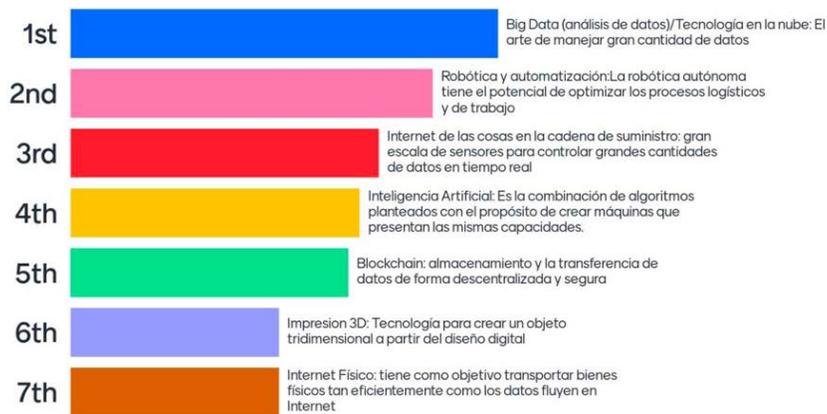


Con base en las preguntas planteadas se hizo el análisis de los resultados presentado a continuación.

1. Tecnologías emergentes:

Con base en las siete tecnologías emergentes en las que deben prepararse a los futuros Ingenieros Industriales, las opiniones de los 27 empresarios señalan que las principales son: big data, robótica y automatización e internet de las cosas en la cadena de suministro. (Figura 2)

Figura 2
Tecnologías emergentes en orden de prioridad



2. Análisis de los principales perfiles del IIS para 2027:

Aquí se reflexionó sobre el perfil de los profesionales del IIS que serán demandados en 2027, siendo las más sobresalientes, por la frecuencia de opiniones, categorizados en la Tabla 1.

Tabla 1
Resumen por categoría y frecuencias

No.	Categoría	Frecuencia
1	Liderazgo	9
2	Trabajo en equipo	7
3	Comunicación	3
4	Innovador	11
5	Desarrollo de Mipymes	5

Entre los principales hallazgos se tiene que la que más frecuencia tuvo, fue el que el IIS sea Líder con nueve contribuciones: centrado en principios, con capacidad para motivar a los colaboradores, con liderazgo de equipos de alto desempeño, que sea gerencial, con habilidades blandas, y con capacidad de resolución de problemas. Para la categoría de innovador se considera importante que el IIS sea elemento clave para la supervivencia, desarrollo de negocios y de nuevos productos, creador de soluciones, participe en

ecosistemas de innovación y la adaptación a tecnologías emergentes. En la categoría de personalidad destacan: empatía, adaptación laboral, resilientes, tolerante a la frustración, control de emociones y con pensamiento crítico.

La categoría de trabajo en equipo aplicable al desempeño del IIS: que tenga capacidad de adaptarse a lo cambiante de la industria, comunicación efectiva, con responsabilidad social, colaborativos, analíticos, empáticos para fomentar redes y alianzas y flexibles. Para el desarrollo de las Micro, Medianas y Pequeñas Empresas se encontraron cinco aportaciones: Conocimiento de las cadenas productivas, locales, regionales, nacionales e internacionales, optimización de recurso alcanzando la productividad, gestión de proyectos complejos, y la aportación de conocimientos con valor agregado. Finalmente, en el caso de comunicación se destacaron fuertemente que se requiere: dominio de dos idiomas, capacidad de comunicación verbal y escrita y con capacidad de comunicar una idea de forma rápida y clara.

3. Pertinencia de sectores en una visión de largo plazo (2030) para los IIS:

En esta pregunta se pidió a los empleadores calificar diez sectores, utilizando la escala de Likert para calificar, donde 1 indica baja pertinencia y 10 fuertemente pertinente participación de los IIS en dichos sectores. La Figura 3 muestra los resultados.

Figura 3
Sectores internacionales más pertinentes en el largo plazo



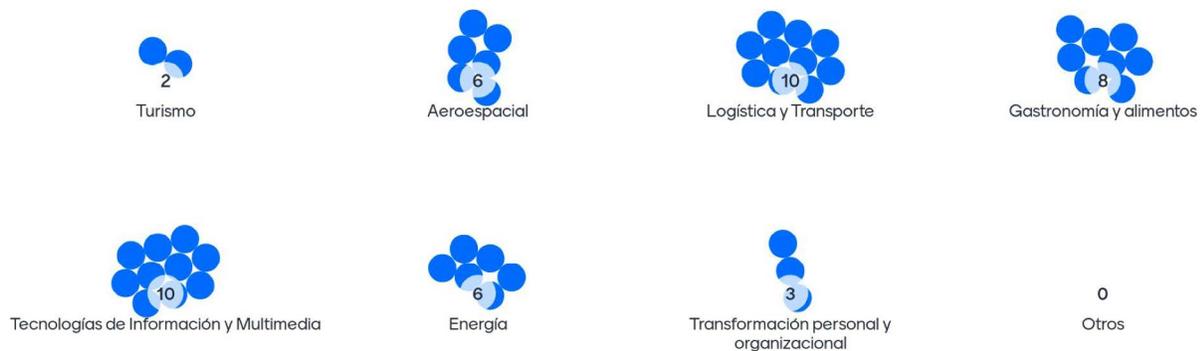
Se observa que los seis primeros sectores con valor por arriba del promedio donde el empleador ve laborando a los IIS en el largo plazo hacia el 2030 son: tecnologías de información (8.9), energía. (8.3), logística y cadena de suministro (8.5), administración (8) y educación e investigación (7.9)

4. Sectores estratégicos para el Sur de Sonora en 2030:

La pregunta sobre sectores estratégicos detectados en el sur de Sonora, se preguntó a los empresarios, cuáles son los dos más relevantes, con 23 opiniones mostradas en la Figura 4.

Figura 4

Sectores del Sur de Sonora de mayor relevancia a juicio de empleadores



Los resultados muestran que la logística y transporte como las tecnologías de información y multimedia son los dos de mayor peso con 10 opiniones cada sector, la gastronomía y los alimentos ocupan el segundo lugar con 8 opiniones relacionadas, en tercer lugar, están la industria aeroespacial y energía con 6 opiniones.

5. Habilidades, actitudes y valores que deben tener los egresados del programa de IIS que pudieran impactar en los sectores del sur de Sonora

En esta pregunta se tuvieron las habilidades y valores principales con mayor frecuencia, y que deberían considerarse como las primeras 10 son: liderazgo, colaboración, proactivos, honestos, con pensamiento crítico, responsables, resilientes, comprometidos, con inteligencia emocional y agentes de cambio.

6. Análisis de fortalezas y debilidades

En la tabla 2, se muestra un análisis sobre lo que los empresarios ven en los egresados del programa educativo de ingeniería industrial y de sistemas.

Tabla 2
Fortalezas y debilidades del IIS ITSON

Fortalezas detectadas	<p>Entusiasmo, liderazgo, ético, buen negociador y alto grado de adaptación (6)</p> <p>Conocimiento teórico de metodologías y herramientas, enfocado en innovación para valor diferenciado (5)</p> <p>Toma de decisiones soportada en análisis de datos (3)</p> <p>Pensamiento crítico (3)</p> <p>Solución de problemas complejos (3)</p> <p>Adaptación al cambio, resiliencia, desarrollo y orientación a resultados (3)</p> <p>Responsabilidad social y cuidado del medio ambiente (2)</p> <p>Habilidades empresariales y TICS (2)</p>
Qué se debe mejorar en los egresados	<p>Capacidad de desaprender y enfrentar retos para solucionar problemas reales (3)</p> <p>Prepararlos con mayor formación en liderazgo, con valores y control de emociones, tolerantes a la frustración (3)</p> <p>Habilidades financieras, manejo de Excel, orden y disciplina (3)</p> <p>Entendimiento de la realidad de México: Mipymes</p> <p>5. Cambio de mentalidad, iniciativa y proactividad hacia el mundo global (3)</p> <p>Capacidad de vender ideas y proyectos en poco tiempo.</p> <p>Incorporarlos a las organizaciones en el último año o semestre</p> <p>Compromiso con el impacto ecológico</p> <p>Sentido de compromiso laboral, evitar deserción temprana con sus empleadores</p>

Fuente: elaboración propia

7. Capacidad de los IIS para mejorar procesos de diversas formas:

En la pregunta relacionada con la mejora de procesos por parte de los egresados se destacaron como las más relevantes para los empresarios: hacer el trabajo más seguro, rápido, fácil y más gratificante (11) y mejor servicio al cliente y calidad del producto (8). Tres de importancia mediana: ayudar a las empresas a producir más productos rápidamente (7), mayor capacidad para hacer más con menos (6) empatada con, reducir los costos asociados a las nuevas tecnologías (6).

8. Requerimientos de los IIS para 2027 de acuerdo a la visión de los empresarios:

Se les preguntó a los empresarios que ofrecieran en un enunciado desde su visión a largo plazo, los el mercado estará requiriendo. Se acomodaron por familias y se generó la Tabla 3.

Tabla 3

Resumen por familias de requerimientos de egresados en 2027 de IIS

Personalidad	Habilidades	Comunicación
Ganas e iniciativa	Capacidad de análisis de problemas (4)	Dominio de Inglés (2)
Actitud para aceptar cambios y retos	Conscientes del valor que aportan	Empático con equipos de trabajo (2)
Valores	Creativo	Procesamiento de datos
Colaborativo y socialmente responsable	Liderazgo (2)	Inteligencia emocional
Control de emociones	Propositivo	Habilidad de comunicación
Diferenciadores	Conocimientos adicionales	Innovación e investigación
Ventajas competitivas	Multidisciplinario	Capacidad de innovación
Propositivos	Manejo de análisis de datos y Big Data	Innovación y valores
Proactivos (2)	Conocimiento de nuevas tecnologías (2)	
Enfocado en creación de valor (2)	Experiencias en el cuidado del medio ambiente	

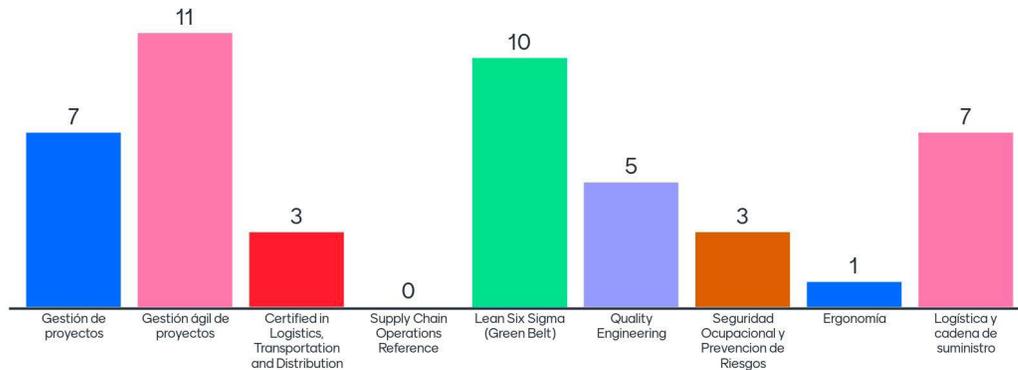
Fuente: elaboración propia

De las familias en que se han categorizado las 30 contribuciones que realizaron los empresarios se observa en cada familia en orden de importancia: **habilidades** con capacidad de análisis de problemas, seguida de liderazgo; **comunicación** con dominio del inglés, empático con equipos de trabajo y servicio al cliente; **diferenciadores** al ser proactivos y enfocados a la creación de valor; **conocimientos adicionales** por conocimiento de nuevas tecnologías.

9. Certificaciones para los egresados de IIS:

Los empleadores propusieron nueve propuestas de certificaciones que se pueden otorgar a los profesionistas de la carrera de IIS, seleccionaron las dos más importantes, presentada en la Figura 5. La de mayor importancia fue la de gestión ágil de proyectos (11), seguida de lean six sigma (10), en tercer lugar, la gestión de proyectos, así como logística y cadena de suministro (7).

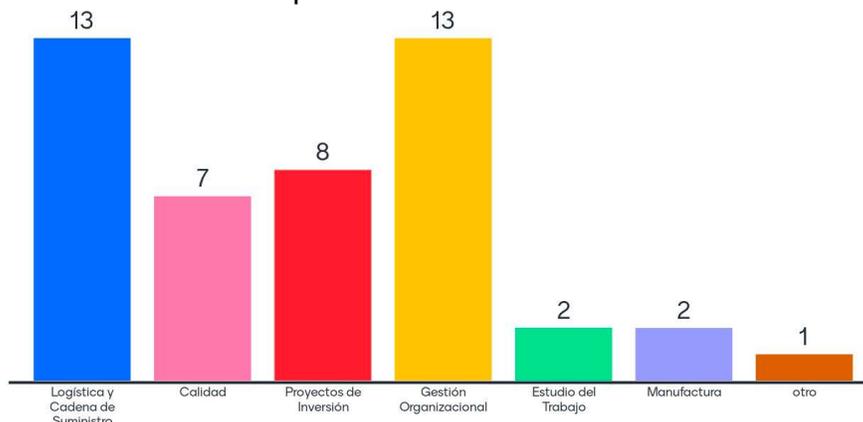
Figura 5
Propuestas de certificaciones para los IIS



10. Bloques de conocimiento en el futuro hacia 2027

Siete bloques de conocimiento se presentaron y fueron ordenados por su relevancia las opiniones de los 27 participantes los dos primeros con empate en 13 opiniones fueron logística y cadena de suministro, así como gestión organizacional; (ver Figura 6).

Figura 6
Bloques de conocimiento por su relevancia



Algunos comentarios adicionales que hicieron los empleadores fuera de las preguntas anteriores con respecto a los egresados del PE de IIS son:

- Emprendedurismo: promover una visión de emprendimiento e inversiones.
- Enseñanza de Vanguardia: Considerar los planes de estudio de las IES de

vanguardia, tanto en conocimiento como modelos educativos y los medios de apoyo para el mejor aprendizaje.

- Incluir como materia herramientas básicas de tecnologías de información y liderazgo.
- Fortalecer la capacidad de aprendizaje autónomo y para toda la vida.
- Agregar proyectos de incubación para desarrollar y acelerarlos.
- Mejorar la capacidad de comunicación oral y escrita de manera estructurada.
- Vinculación de valor con la empresa:
- Seleccionar empresas para fomentar equipos de alto rendimiento.
- Integración de conocimientos sociales en los ingenieros industriales.
- Incorporar al sector productivo en el último año, como apoyo a la curva de aprendizaje.
- Enfoque a Mipyme y enfocar estudio y preparación a ese sector.

Conclusiones

Derivado del análisis de los resultados se concluye que se cumplió con el objetivo del proyecto ya que se lograron identificar amenazas, fortalezas y áreas de oportunidad para buscar y mantener la mejora continua del PE del IIS de ITSON. Es muy importante la comunicación directa y constante con los integrantes del grupo de interés del PE, porque ellos aportan elementos importantes para su pertinencia, se recomienda realizar reuniones con empleadores al menos una vez al año para la validación de los contenidos del PE, además de ser esta una recomendación de los organismos acreditadores.

La información obtenida de este ejercicio con empleadores puede utilizarse como insumo para el estudio de pertinencia que es el primer paso del proceso de rediseño curricular. Es importante además, que los profesores que apoyan al PE trabajen en equipo con el personal del área de formación general para atender competencias blandas identificadas en este estudio, sobre todo las relacionadas con el desarrollo de competencias como el liderazgo, comunicación efectiva y trabajo en equipo. Se recomienda hacer más énfasis en preparar a los futuros profesionistas de IIS con mayor formación en liderazgo con valores y control de emociones, tolerantes a la frustración, con manejo de Excel avanzado, disciplinados, con un cambio de mentalidad, con iniciativa y proactividad hacia el mundo global y con compromiso con el impacto ecológico, además del uso de tecnologías emergentes, es en este sentido donde la responsabilidad de los profesores y las IES deberán mantener una constante actualización de los contenidos temáticos que se enseñan y promover fuertemente cada una de las competencias a las que se comprometen con los estudiantes.

Se requiere contar con instituciones formadoras de recursos humanos para el cambio, de alta calidad, fuertemente vinculadas al sector productivo y social; orientadas a nichos estratégicos internacionales, nacionales y regionales; que ofrezcan educación pertinente y de calidad reconocida.

Referencias

- Angeles Guevara Sara Yesenia, L. S. (2017). *Congreso Nacional de Educaicon Educativa*. Obtenido de Estudios de pertinencia y factibilidad: elemento indispensable en el diseño de un plan de estudios: <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1900.pdf>
- CACEI. (2018). *Marco de Referencia 2018 del CACEI en el Contexto Internacional*. Obtenido de <http://cacei.org.mx/nvfs/nvfs02/nvfs0210.php>
- CACEI. (2022). *CACEI*. Obtenido de Que es un programa acreditado: <http://cacei.org.mx/nvtu/nvtu01/nvtu0101.php>
- INEE. (2022). *Instituto Nacional para la Evaluacion de la Educacion*. Obtenido de ¿Qué es la Calidad Educativa?: <https://historico.mejoredu.gob.mx/directrices-para-mejorar/que-es-la-calidad-educativa/#:~:text=La%20calidad%20del%20sistema%20educativo,%2C%20suficiencia%2C%20eficiencia%20y%20equidad.>
- ITSON (2017). *ITSON*. Obtenido de <https://www.itson.mx/Lists/Noticias/DispForm.aspx?ID=2140>
- Jimenez. R. Daniel (2013). *COEPES*. Obtenido de Beneficios de la certificación y acreditación en la educación: <http://www.revistacoepesgto.mx/revistacoepes8/beneficios-de-la-certificacion-y-acreditacion-en-la-educacion#:~:text=A%20trav%C3%A9s%20de%20la%20acreditaci%C3%B3n,para%20contemplar%20el%20intercambio%20estudiantil>
- Molina Arriaga-Angela Gabriela, R. M.-M. (Enero de 2020). *CienciAcierta*. Obtenido de Importancia del aseguramiento de la calidad en la Educación Superior: <http://www.cienciacierta.uadec.mx/2020/01/09/importancia-del-aseguramiento-de-la-calidad-en-la-educacion-superior/>
- Rodriguez Perez Ivone (2014). La acreditación de los programas educativos, ¿eleva la. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*.

Capítulo 7

Evaluación de los practicantes de la Licenciatura en Administración de Empalme

Rosario Karina Vélez Hernández
Nidia Carolina Ruiz Salas
Abril María Velázquez Cervantes

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo conocer la satisfacción de los Responsables de proyecto de práctica profesional en la empresa, respecto al desempeño pre-profesional de los alumnos practicantes, a través de una encuesta con la finalidad de analizar las áreas de mejora de los mismos y así desarrollar estrategias que permitan fortalecer tanto al Programa Educativo (PE) como al desempeño de los alumnos y futuros profesionistas. La metodología utilizada fue la de estudios descriptivos de Hernández, Fernández y Baptista (2010), iniciando con la Formalización de la vinculación a través de los formatos de Registro del Proyecto y Convenio específico, hasta finalizar con la Elaboración del informe. Como resultado se obtuvo que el 100% de los responsables de proyecto dieron respuestas favorables entre “Siempre” y “Casi siempre”, lo cual muestra el desempeño pertinente por parte de los estudiantes, en respuesta a las necesidades del sector empresarial.

Palabras Claves: Evaluación, Desempeño y Prácticas

Introducción

El Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) es una universidad pública, autónoma y socialmente comprometida con formar profesionistas con ética, integridad, competencia internacional, habilidad emprendedora y empatía ante la realidad social; utilizando modelos educativos incluyentes e innovadores (ITSON, 2021). Por lo anterior, los Programas Educativos (PE) de la universidad consideran dentro de sus planes de estudios las Prácticas Profesionales, las cuales apoyan al estudiante a que desarrolle las competencias necesarias para su inserción laboral.

En donde, “la práctica profesional integra al estudiante en un contexto de aprendizaje situado en escenarios reales de aprendizaje, relacionados con la práctica del rol profesional a desempeñar, posibilitando la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias necesarias para el ejercicio profesional. No sólo se movilizan competencias

adquiridas en la escuela, sino que se aprenden nuevos conocimientos y nuevas formas de abordar los problemas a partir de situaciones reales, con frecuencia en ambientes complejos e inciertos” (Carey y Vargas, 2016).

En el caso de la Licenciatura en Administración (LA) de ITSON Campus Empalme, las Prácticas Profesionales se ofertan en el octavo semestre, por tal motivo, es esencial conocer la percepción de los empleadores respecto a las actitudes, valores, compromisos, habilidades y competencias adquiridas por los practicantes de la Licenciatura, en donde dicha información sea de utilidad para la toma de decisiones en la mejora continua del PE. Es por ello, que surge la siguiente pregunta detonante: ¿Cuál será la satisfacción y percepción de los Responsables de proyecto de práctica profesional en la empresa, acerca del desempeño de los alumnos practicantes de octavo semestre de la Licenciatura en Administración del ITSON Campus Empalme?

Por otro lado, las competencias profesionales se complementan con las cualidades de las personas para tener un buen desempeño en el ámbito laboral, debido a que no sólo dependen de la situación de aprendizaje escolarizado, sino también del aprendizaje obtenido de la experiencia en situaciones concretas de trabajo, las cuales permiten comprobar si un trabajador es competente o no.

Por ende, el objetivo del presente trabajo es analizar la satisfacción de los responsables de prácticas en las empresas, respecto al desempeño pre-profesional de los alumnos practicantes, a través de una encuesta con la finalidad de conocer las áreas de mejora de los mismos y así desarrollar estrategias que permitan fortalecer tanto al PE como al desempeño de los alumnos y futuros profesionistas.

Fundamentación teórica

Hoy en día, al encontrarnos inmersos en un mundo globalizado y competitivo es de suma importancia para las empresas el contar con el recurso humano idóneo con las competencias laborales y actitudes que apoyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Según Navarro *et al.* (2020), una parte esencial de la formación de los profesionales son los estudios de educación superior, pues es en esta etapa donde se forman, en el área profesional, a los responsables del desarrollo creativo e innovador de la sociedad, además de ser éstos quienes, en conjunto con los estudiantes, logran dar respuesta a las diversas problemáticas que se dan desde la sociedad.

Por tal motivo, para dar cumplimiento a lo anterior, el ITSON cuenta con el programa de práctica profesional, el cual tiene como objetivo institucional facilitar al alumno la vinculación con la realidad de su entorno laboral de manera que le permita aplicar sus conocimientos y competencias profesionales con el propósito de convertirse en un profesionista íntegro, emprendedor, competente y con valores, facilitando su inserción al mercado laboral (ITSON, 2016).

Según la Universidad de Sonora (UNISON, 2021), las Prácticas Profesionales son un conjunto de actividades y quehaceres propios de la formación profesional del estudiante, que le permite relacionarse con el medio laboral donde se desempeñará y le da la oportunidad de aplicar los conocimientos y habilidades adquiridas a través de su formación académica en el programa educativo. Como bien dice su nombre es una alternativa de oportunidad laboral que recibiría un estudiante ante uno de los principales fines de formación en una Institución de Educación Superior (IES) (Guarnizo, 2018).

Sin embargo, según España, (2017 citado por Montoya 2019) indica que algunos estudios universitarios las convierten muy a menudo en la única oportunidad que tiene el estudiante de poner en práctica su formación, conocer de cerca el funcionamiento interno de las empresas, contrastar sus conocimientos y aptitudes con el perfil que demandan las empresas, e incluso definir sus aspiraciones profesionales.

Por ello, también indica que existen dos aspectos importantes para el buen desarrollo de las prácticas profesionales, las cuales son:

1. La Experiencia, la cual aporta beneficios tanto para la empresa como para los estudiantes. En el caso de la empresa le permite entre otros aspectos, disponer de recursos humanos mejor calificados y mejor adaptados a sus necesidades. Además, las estancias en prácticas constituyen una herramienta eficaz de selección de personal, ya que el “proceso de reclutamiento” se basa en una prueba prolongada y en contexto real del universitario y potencial candidato, y no en un pronóstico.

Por otro lado, para los estudiantes contribuyen, en gran medida, a romper el círculo vicioso en el que se encuentran muchos de ellos que, al carecer de experiencia profesional, no pueden acceder a un puesto de trabajo.

2. La Orientación: Las prácticas son de gran utilidad en lo relativo al conocimiento de la realidad profesional y el funcionamiento de las organizaciones, así como la percepción del mercado de trabajo en ese momento determinado. Además de la visión clarificadora respecto a la orientación profesional y vocacional que conlleva; así como la posibilidad de desarrollar una red de contactos personales que serán de gran ayuda en el momento de iniciar la búsqueda de empleo.

En ese sentido y en virtud de la importancia que conlleva la realización de las prácticas profesionales; tanto para los estudiantes, como para las empresas y las instituciones educativas, Bezies *et al.* (2011) resaltan la necesidad de la evaluación de dicho proceso para identificar, reconocer y valorar los aciertos y desaciertos, con el fin de establecer y desarrollar estrategias que lleven a un mejoramiento continuo.

Por otro lado, la evaluación del aprendizaje forma parte de la evaluación y el seguimiento de la educación en general, y se refiere a un amplio abanico de métodos y herramientas que se utilizan para evaluar, medir y documentar los resultados y los progresos del apren-

dizaje. La evaluación del aprendizaje consiste en recabar información de múltiples fuentes sobre lo que saben las y los estudiantes y lo que pueden hacer con lo que han aprendido. Esta evaluación aporta también información sobre los procesos y los contextos que hacen posible el aprendizaje, así como los que pueden obstaculizarlo (UNESCO, 2017).

Debido a lo anterior, es necesario que, dentro de la práctica profesional, el desempeño del alumno sea evaluado, es este sentido Alles (2017), menciona que el desempeño es un concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados de un colaborador en un determinado período. Además, menciona que “el desempeño de una persona, en cualquier actividad, laboral o no, es el resultado de un conjunto de factores que se pueden agrupar en tres ejes principales: los conocimientos (integrados por conocimientos aprendidos tanto a través de estudios formales como informales), la experiencia práctica y las competencias.

De igual forma, menciona que la aplicación de las buenas prácticas y la utilización de las evaluaciones de desempeño como una herramienta de gestión, traen aparejado un doble resultado: mejora el desempeño de los colaboradores y el de la organización en su conjunto.

En virtud de lo anterior se resalta la importancia de la implementación de una evaluación, ya que, parafraseando a Chiavenato citado por Gómez y Romero (2014), con ella se puede obtener información que sirve de guía para la toma de decisiones en esta materia, mediante la apreciación de la actuación del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. De igual forma resalta que toda evaluación permite estimar o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de alguna persona.

Es por ello que el perfil del egresado de la Licenciatura en Administración es: “desenvolverse en un entorno laboral multidisciplinario nacional e internacional, caracterizándose por sus competencias, visión, pensamiento estratégico y emprendedor, capaz de diseñar y aplicar sistemas de apoyo en la administración general, recursos humanos, financieros, mercadológicos y productivos. Sus valores fundamentales son la integridad, el compromiso y respeto hacia la diversidad, multiculturalidad y medio ambiente donde interactúa” (ITSON, 2022).

Método

El presente trabajo es un estudio descriptivo y explicativo. Para ello, se tomó como base la metodología de estudios descriptivos de Hernández, Fernández y Baptista (2010), la cual busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Por otro lado, para llevar a cabo la presente investigación se consideró la evaluación de los 20 proyectos registrados y desarrollados a través de las Prácticas profesionales I, II y

III, en el semestre enero – mayo 2022, en donde se contó con la intervención de 24 alumnos practicantes (19 mujeres y 5 hombres) distribuidos en 18 empresas, de las cuales 3 pertenecen al municipio de Guaymas, Sonora y 15 del municipio de Empalme, Sonora. En donde 10 son del giro industrial y 8 del giro comercial y/o de servicios. Es importante señalar que del total de 20 proyectos a evaluar se contó con un total de 18 respuestas.

Como instrumento de medición se utilizó el formato SSBT-POP-FO-08-03 - Evaluación de Satisfacción del Cliente del Programa Educativo; el cual es un instrumento utilizado como parte del procedimiento de Prácticas Profesionales “SSBT-POP-PD-01-05 Registro de prácticas profesionales”.

Los 9 criterios de evaluación más importantes para la presente investigación son:

1. Puntualidad en las citas de trabajo,
2. Cordialidad y amabilidad,
3. Vestimenta acorde a la actividad realizada,
4. Cumplimiento de objetivos,
5. Conocimientos y habilidades,
6. Capacidad de respuesta y productividad,
7. Valores: respeto, iniciativa, responsabilidad y servicio,
8. Contribución de los practicantes en la organización y
9. Conocimientos y competencias consideradas por el responsable del proyecto

Los pasos a seguir fueron:

Paso 1: Formalización de la vinculación a través de los formatos de Registro del Proyecto y Convenio específico.

Paso 2: Entrega de formato de terminación como evidencia de cierre de las Prácticas Profesionales.

Paso 3: Aplicación del instrumento de Evaluación de Satisfacción del Cliente del Programa Educativo. Paso 4: Análisis de los resultados. Paso 5: Elaboración del informe.

Resultados y discusión

Del total de Responsables de proyecto a encuestar, se obtuvo la evaluación de 18 proyectos, en los que participaron 22 alumnos. De acuerdo a los resultados obtenidos, es destacable mencionar que en el criterio 1. Puntualidad en sus citas de trabajo, el 94% opina que “Siempre” y un 6% “Casi siempre” (Ver Figura 1), por lo que a pesar de que este último sea un porcentaje menor, es importante reforzar en los alumnos una mejor administración de sus tiempos, para lograr un mayor cumplimiento en su hora de entrada a las empresas.

Figura 1

Resultados del Criterio 1: Puntualidad en sus citas de trabajo

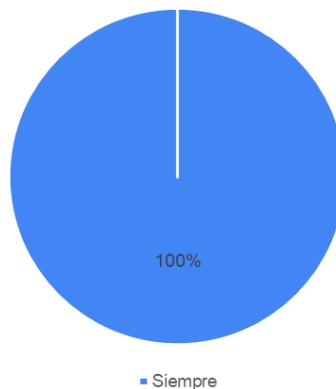


Nota: Esta figura da a conocer que la mayoría de los practicantes fueron puntuales a las citas de trabajo.

En cuanto al criterio 2. Cordialidad y amabilidad; arrojó que el 100% de los Responsables de proyecto opina que los alumnos siempre mostraron cordialidad y amabilidad en sus actividades; como se muestra en la siguiente gráfica (Ver figura 2):

Figura 2

Resultados de los Criterios 2: Cordialidad y amabilidad

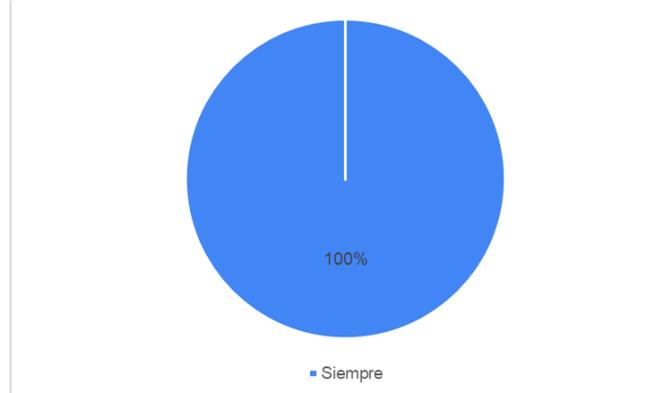


Nota: La figura evidencia que la totalidad de los practicantes siempre fueron cordiales y amables durante su práctica profesional, lo cual se puede considerar como una fortaleza para los alumnos del Programa Educativo.

De igual forma, para el criterio 3. Vestimenta acorde a las actividades realizadas, se obtuvo el mismo porcentaje que el criterio anterior “Siempre” en un 100%, como se muestra en la siguiente gráfica (Ver gráfica 3).

Figura 3

Resultados del Criterio 3: Vestimenta acorde a las actividades realizadas

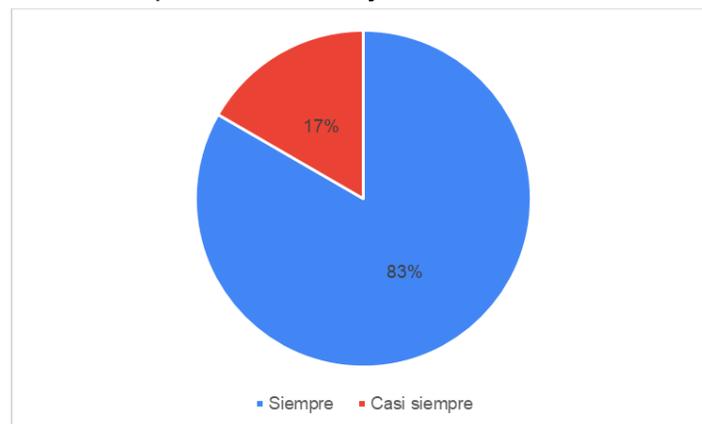


Nota: La figura evidencia que los estudiantes siempre utilizaron vestimenta adecuada para el desempeño de sus actividades en la empresa.

En contraste, se tiene que en relación al criterio 4. Cumplimiento de objetivos, el 83% indicó que “Siempre” cumplieron con los objetivos establecidos por la empresa y el 17% mencionó que “Casi siempre”, es por ello, que se considera necesario fomentar en los alumnos la importancia del cumplimiento de los objetivos, así como generar estrategias que permitan un mayor control de dicho cumplimiento. (Ver Figura 4).

Figura 4

Resultados del Criterio 4. Cumplimiento de objetivos

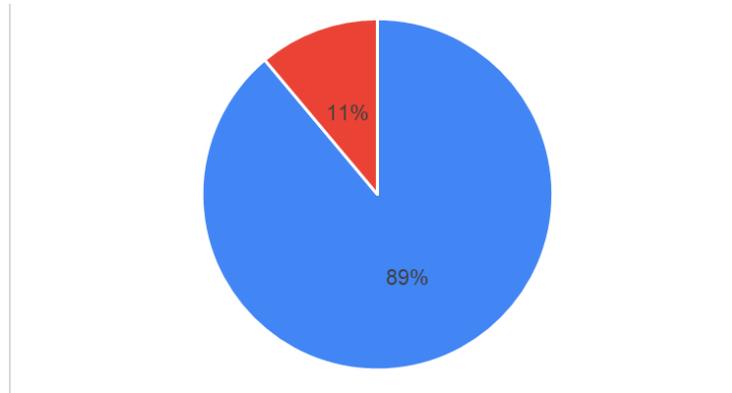


Nota: La figura muestra que un gran porcentaje (83%) de los practicantes cumplen con los objetivos. Mientras que un porcentaje menor (17%) necesitan mejorar el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa, por lo que representa un área de oportunidad para el programa Educativo.

Asimismo, del criterio 5, Conocimientos y habilidades, se obtuvo que el 89% de los Responsables de proyecto respondieron que los alumnos “Siempre” demostraron contar con conocimientos y habilidades necesarios para realizar las actividades, mientras que el

11% mencionaron que “Casi siempre”, por lo que será necesario desarrollar estrategias que permitan el desarrollo de los mismos en los alumnos (Ver Figura 5).

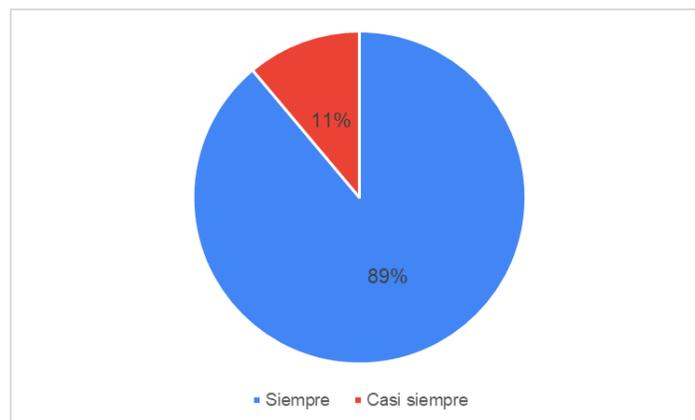
Figura 5
Resultados del Criterio 5. Conocimientos y habilidades



Nota: Esta figura da a conocer que la mayoría de los alumnos manifestaron contar con conocimientos y habilidades en su práctica profesional, sin embargo; es necesario implementar estrategias para el desarrollo de los mismos y con ello aumentar el porcentaje.

En relación al criterio 6. Capacidad de respuesta y productividad, resultó el mismo porcentaje que el criterio anterior, ya que un 89% de los Responsables de proyecto indicaron que los alumnos “Siempre” tuvieron capacidad de respuesta y fueron productivos en su desempeño durante su práctica profesional, mientras que el 11% mencionó que “Casi siempre”; por lo que es considerable generar estrategias para fomentar en los alumnos la importancia del cumplimiento oportuno en las demandas de los empleadores (Ver Figura 6).

Figura 6
Resultados del Criterio 6. Capacidad de respuesta y productividad

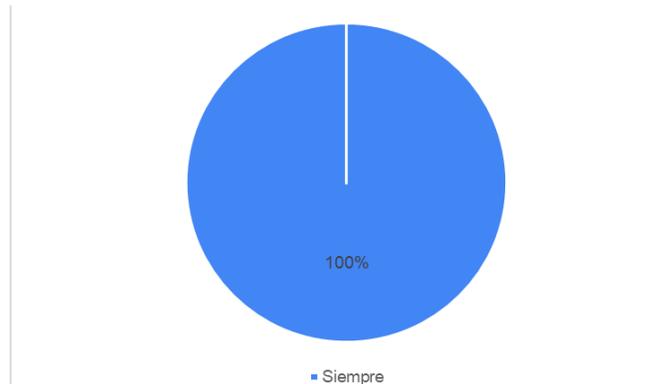


Nota: Esta figura da a conocer que la mayoría de los Responsables de proyecto opinan que los alumnos manifestaron contar con buena capacidad de respuesta y a su vez fueron productivos, sin embargo; el 11% presenta la necesidad de desarrollar en los alumnos dichas habilidades.

Por otro lado, para el criterio 7: Valores como: respeto, iniciativa, responsabilidad y servicio, se tuvo como resultado que el 100% de los Responsables de proyecto mencionan que los alumnos “Siempre” demostraron contar con los valores antes mencionados, como se muestra en la siguiente gráfica (Ver figura 7):

Figura 7

Resultados del Criterio 7: Valores como: respeto, iniciativa, responsabilidad y servicio

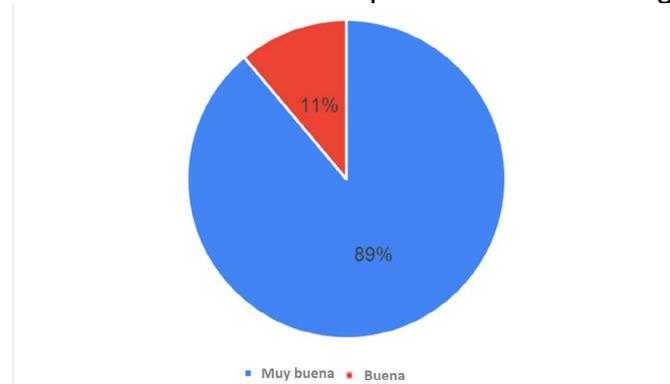


Nota: La figura evidencia que la totalidad de los Responsables de proyecto percibieron que los practicantes siempre se dirigieron de una manera respetuosa, tuvieron iniciativa, fueron responsables y serviciales.

En relación al criterio 8: Contribución de los practicantes en la organización, se obtuvo que un 89% de los Responsables de proyecto considera que la contribución de los practicantes fue “Muy buena”, mientras que un 11% la consideró como “Buena”; por lo que es considerable generar estrategias de seguimiento para conocer y atender de manera oportuna las necesidades de las empresas y con ello aumentar la satisfacción en cuanto a la contribución de nuestros alumnos. (Ver Figura 8).

Figura 8

Resultados del Criterio 8: Contribución de los practicantes en la organización



Nota: En la gráfica se visualiza que a pesar de ser alto el porcentaje de los practicantes que presentaron muy buena contribución a la empresa, hay un porcentaje que aportó una contribución menor de acuerdo a la percepción del Responsable del proyecto; por lo que es necesario fortalecer este criterio para aportar una mayor contribución en las empresas.

Respecto al Criterio 9. Conocimientos y competencias consideradas por el responsable del proyecto, como necesarias para el desarrollo de proyectos más eficientes en sus organizaciones, se encuentran: conocimiento administrativo, logístico, mayor dominio del idioma inglés y mejor manejo de Office. Además, desarrollo de habilidades blandas, como: trabajo en equipo, manejo y resolución de conflictos, trabajo bajo presión, comunicación, servicio al cliente, entre otras; resaltando la importancia de valores, tales como la responsabilidad y honestidad.

Conclusiones

Por último se concluye que los resultados de la presente investigación dan cumplimiento al objetivo planteado, ya que permitieron analizar la satisfacción de los responsables de proyecto en las empresas, con base a su percepción en cuanto al desempeño de los practicantes, de donde se identificó que los criterios de mayor porcentaje fueron los de Cordialidad y amabilidad, así como la vestimenta y valores con los que cuenta el alumno; obteniendo un 100%, seguido de la Puntualidad con un 94 %; mismos que se pueden considerar como fortalezas para el PE. De igual forma, se visualizó que, en los criterios de Conocimientos y habilidades, Capacidad de respuesta y Contribución en la organización, se obtuvo un resultado considerable entre “Siempre” y “Casi siempre” con un 89% y 11% respectivamente, lo que muestra un desempeño favorable por parte de los estudiantes en respuesta a las necesidades del sector empresarial, sin embargo; se considera importante desarrollar actividades que contribuyan a aumentar los resultados de estos indicadores. De acuerdo a la variable que se identificó como la más débil fue la correspondiente al criterio 4. Cumplimiento de objetivos; además, en cuanto a los conocimientos y competencias considerados por el Responsable del proyecto en la empresa, como necesarios para desarrollar proyectos más eficientes; de acuerdo a lo evaluado en el criterio 9, destacaron: el idioma inglés, el manejo de herramientas tecnológicas y el fortalecimiento de habilidades blandas como: análisis y solución de problemas, manejo del tiempo y comunicación; lo anterior abre la pauta para el desarrollo de estrategias que permitan mantener una mejora continua en el PE de la Licenciatura en Administración de ITSON Empalme.

Referencias

- Alles, M. (2017). Desempeño por competencias. Estrategia. Desarrollo de personas. Evaluación de 360°. (Ed. 3ra., pp 28 - 32). Granica.
- Carey, C. y Vargas, M., (2016). La residencia profesional en Ingeniería Logística: Una aproximación al entorno laboral, *Revista Electrónica ANFEI Digital*, 2(4), 1-10, ISSN: 2395-9878. <https://goo.gl/HXqKR1>
- Gómez J y Romero J. (2014). Evaluación del desempeño: análisis del Servicio Autónomo de Administración Tributaria del Estado Lara (SAATEL). *Lineamientos estratégicos en el proceso de evaluación del desempeño del Servicio Autónomo De Administración*

- Tributaria Del Estado Lara (SAATEL).7(15), 114 – 114. <http://www.ucla.edu.ve/dac/revistateacs/articulos/Rev15-Art7-GomezyOtro.pdf>*
- González, M. y Ramírez, I. (2011). La formación de competencias profesionales: un reto en los proyectos curriculares universitarios, *Odiseo Revista electrónica de pedagogía*,8(16), 1-12. ISSN: 1870-1477 <https://goo.gl/Sa62mH>
- Guarnizo, S. (2018). Importancia de las prácticas pre profesionales para los estudiantes de Educación Superior en la Universidad de Guayaquil. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6778218>
- ITSON (2016). *Lineamientos para la operación del Programa de Prácticas Profesionales. Prácticas Profesionales.* <https://www.itson.mx/servicios/practicas-profesionales/Documents/lineamientos-pract-prof-plan2016.pdf>
- ITSON (2021). Plan de Desarrollo Institucional 2021-2024 <https://www.itson.mx/micrositios/pdi2024/Documents/itson-pdi-2021-2024.pdf>
- ITSON (2022). *Licenciatura en Administración.* Oferta académica. <https://www.itson.mx/oferta/la/Paginas/la.aspx>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* Interamericana Editores. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Montoya, E. (2019). Importancia de prácticas profesionales en la carrera de Contaduría Pública y Finanzas. *Revista Multi-Ensayos*, 5 (9), 23 - 24. <https://doi.org/10.5377/multiensayos.v5i9.9432>
- Navarro, N., García, K. y Pérez, C. (2020). Factores que inciden en los niveles de desempeño de los estudiantes universitarios en prácticas profesionales. *Revista Espacios*, 41(11). 2 - 2 <https://revistaespacios.com/a20v41n11/a20v41n11p04.pdf>
- Sistema de Gestión de Calidad (2019). *SSBT-POP-FO-08-03 - Evaluación de Satisfacción del Cliente del Programa Educativo.* https://sgc.itson.edu.mx/sgc/estructura_documentos.aspx
- UNESCO, (2017). UNESDOC Biblioteca digital. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260325_spa
- Universidad de Sonora (UNISON), (2021). *Prácticas Profesionales.* <https://dae.unison.mx/practicasprofesionales.html>

Capítulo 8

Indicadores de las Prácticas Profesionales de Costos a Través de Virtualidad y clase Remota del curso

Nora Edith González Navarro
María Dolores Moreno Millanes
Jesús Nereida Aceves López
Dina Ivonne Valdez Pineda

Resumen

Las prácticas profesionales del programa educativo del licenciado en contaduría pública (plan 2016) tiene el objetivo de desarrollar durante el curso, una serie de procedimientos que permiten a los alumnos crear el diseño de controles internos en las operaciones del proceso productivo en entidades que pueden ir desde: practica en casos reales (empresas vinculadas con el sector público) organizado o visualizados en escenarios de proyectos, donde los alumnos puedan desarrollar sus habilidades, conocimientos y destrezas que se plantean en el bloque de sistemas de información de costos. La parte de la problemática que se detectan en este tipo de cursos del contador público se plantea mediante el siguiente cuestionamiento ¿Cómo mejorar las habilidades y destrezas requeridas en el campo de la práctica de costos profesionales? La metodología desarrollada permite mostrar los objetos de estudios (entidades) los materiales a utilizar y el procedimiento que de manera conjunta van permitir obtener resultados que muestren los indicadores donde se validan las competencia logradas a través de la práctica profesional de costos y sus resultados: Elaborar controles internos, registros contables del proceso productivo, calculo unitario bajo el concentrado de la información invertida en un periodo de tiempo contable, así como el Estado de Costo de Producción y Estado de resultados logrado mediante el diseño y proceso operativo creado para cada entidad involucrada en esta investigación que son indicadores de la práctica.

Palabras clave: práctica profesional, costo y programa de contaduría pública.

Introducción

La profesión del contador público requiere tener una serie de conocimientos, habilidades y destreza que desde los inicios de los estudios de esta profesión se exigen. Por lo que, basado en estas características, es como las empresas lograban tener información relevante para su toma de decisiones. A través de los tiempos se han detectado que las

empresas siempre van a requerir profesionales en este campo de acción. Si bien la contaduría ha evolucionado, y se menciona que al inicio del siglo XX se presenta una nueva etapa de investigación histórica contable en este campo como lo describe Hernández (2022).

La participación profesional y practica con el sector productivo busca que la técnica contable, administrativa y de control ayuden de manera genuina a los registros y emisión de información financiera para las entidades y organismos que requieren de ella. Durante la histórica contable se ha cuidado la evolución de la partida doble que hace referencia a los orígenes y aplicación de los recursos en las entidades hasta el control de inventarios, costos, gastos, ingresos y otras partidas financieras las cuales se llevan a cabo en las operatividades de los negocios; demás del cuadro regulatorio que exigen los sistemas tributarios en el mundo global argumenta Hernández (2022).

Los aspectos contables de esta profesión están siempre laborando en un entorno cambiante, que van desde las actividades económica como son: la industria, comercio, servicio y organizaciones de la sociedad civil y sistemas tributarios en cualquier país. También existen otros lugares desempeñó, que con ayuda y el uso de la tecnología, se ha visto la evolución de la dinámica contable. Además de una evolución constante que presentan los cambios con normatividades contables, financieras, tributarias y legales, como muchas otras variables que se presentan en su diario acontecer según el argumento de García (2016).

Otro aspecto que deben de cuidar y que se acentuado a través del tiempo, es el manejo del recurso humano, dado que es generador de la productividad en los negocios y propicia atender el análisis de los mercados, para la detección de necesidades del consumidor y con ello buscar una mejor estimación de costos unitario para fijar el precio de venta y lograr recuperar la inversión de los bienes que se producen las organizaciones. Estas situaciones contables financiera ayudan a desarrollar información relevante e importante que sustenta la toma de decisión para los empresarios y busca la riqueza de las empresas describe Leonardo (2016).

La creación de sistemas contables financiero que conllevan el cálculo de lo invertido en sistema de costos que adjuntas el costo de las operaciones de producción que va desde el registro contable de los insumos, el costo del recurso humano utilizado para el proceso mismo y el apoyo tecnológico que se requiere para la producción de bienes y servicios y finalizando la estimación de los costos incurridos durante ese proceso contable sistemático que siempre se ha utilizado a través de la historia y que finalmente se apoya con sistemas electrónicos en este siglo XX1 lo afirma Quinche (2016).

Como bien lo señala historia de la contabilidad financiera y su evolución en función de las necesidades que tienen las entidades y las características particulares de cada una de ellas, se logra a identificar que las Instituciones de Educación Superior(IES) busque ofrecer programa de licenciatura sobre todo en el campo de la contaduría pública para

que atendiendo mejoras requeridas por las entidades económicas, por ello siempre se estudia la permanencia de los programas educativos, en caso particular el programa educativo de licenciado en contaduría pública, para atender las necesidades vigentes y capacitar tanto al personal educativo como el alumnado que saldrá como los futuros profesionistas; los cuales serán capaces de aplicar y desarrollar técnicas, habilidades, conocimientos de mejoras en su actuación profesional y su campo de acción.

En el caso del programa educativo de Licenciado en Contaduría Pública (LCP) del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) como una IES, se ha preocupado por generar en dicho programa educativo la práctica profesional de costos, la cual se desarrolla mediante la aplicación de las habilidades y destrezas que se tiene a este nivel el estudiante del programa de LCP en el sector productivo en su último semestre.

El alumno ya cuenta como parte de su aprendizaje una sin fin de habilidades conjuntas y conocimientos para realizar en la práctica profesional de costos, sin duda este ejercicio se ha visto favorecido por la forma de llevarlas a cabo y la relación directa que establece con el sector empresarial o bien con entornos didácticos, los cuales permiten al estudiante del programa de contador público en sus últimos semestres ejecutar y aplicar dichas destrezas. Derivada de esta situación se ha planteado ¿Cómo mejorar las habilidades y destrezas requeridas en el campo de la práctica de costos profesionales y que indicadores se obtienen a través de ella?

El objetivo es mostrar los indicadores de las prácticas profesionales de costos a través de virtualidad y clase remota del curso en donde desarrollaron durante el curso, una serie de procedimientos que permiten a los alumnos crear el diseño de controles internos en las operaciones del proceso productivo en entidades que pueden ir desde: práctica en casos reales (empresas vinculadas con el sector público) organizado o visualizados en escenarios de proyectos, donde los alumnos puedan desarrollar sus habilidades, conocimientos y destrezas que se plantean en el bloque de sistemas de información de costos.

Dada la importancia que se tiene en la actualidad de ofrecer al mercado laboral profesionistas capaces de resolver problemas reales y ayudar al sector empresarial, productivo y a la misma sociedad, es como los cursos de prácticas profesionales de cualquier programa educativo sobre todo en el caso de ITSON, se ha dado a la tarea de que los estudiantes lleven a cabo práctica profesional con un sentido de compromiso ético y responsable de establecer un vínculo donde ellos demuestren sus habilidades y el conjunto de conocimientos que deberán poner en práctica a través de este tipo de materias.

Es por ello que esta función es clave en todos los programas educativos de IES del Instituto Tecnológico de Sonora, y en caso muy específico del programa de licenciado en contaduría pública. Limitación: por la situación sanitaria que se ha vivido desde el año 2020, 2021 y parte de año del 2022 es que las clases presenciales sufrieron una nueva forma de adaptarse a las circunstancias de emergencias sanitarias del COVID2019. Es-

tableciendo una forma de virtualización o bien de manera mota dichas clases de práctica profesional de costos del programa educativo de LCP en el periodo específicamente del enero a mayo del 2022, en clase remota y virtual en la plataforma ivirtual.

Fundamentación teórica

Para tener claridad en los conceptos y el apoyo teórico de esta investigación se describe a continuación los siguientes elementos a considerar. En México, el nivel de preparación que concluye la preparación sustantiva de los estudiantes que va desde nivel preescolar, nivel básico de primaria, nivel de secundaria, nivel preparatoria hasta el nivel que concluye de licenciatura se considera que forma parte de la Instituciones de Educación de nivel Superior (IES) cuyo concepto es según Guzmán, Flebles y Corredera (2016) “abocan a la preparación de los estudiantes para una carrera específica, de tal modo que éstos confían en que al finalizar sus estudios conseguirán un lugar definido en el mercado de trabajo “ en tanto que la Asociación Nacional de Universidades e IES en el año 2000 que es la última década del siglo XX menciona que los sistemas educativos tendrían que estar más acordes de los requerimientos del sector productivo y poder participar en un entorno más global.

Es por ello que el ITSON busco mediante la oferta académica que ofrece en el sur de Sonora, que los programas educativos realicen práctica profesional y que los alumnos la realizan de acuerdo al contexto en el que se involucra su actuación profesional.

En cuanto a que es un programa educativo es la creación o mejora de un estudio pertinente sobre la orientación pedagógica que deberán tener los alumnos para alcanzar algún grado de estudio y desarrollar habilidades, destrezas y conocimientos entre otros valores menciona Pérez y Merino (2013).

Es por eso que el programa educativo de licenciado en contaduría pública, ha estado ofertado en el ITSON por más de 30 años y ha tenido a bien, buscar ser un programa educativo pertinente y acorde a las necesidades de los tiempos de quienes requieren capital humano especializado en solución de problemas de índole financiera contable, administrativa y de diversas especificaciones entre ella las de costos. Por lo que la definición de la profesión contables es una actividad profesional que requiere el estudio de una carrera profesional de licenciatura en México, y también se considera como personas estudiosas de la contabilidad y que adquiere su título una vez terminado sus estudios en una universidad donde aprenden una serie de habilidades, destrezas, valores y conocimientos de este campo comenta (Huéramo, 2018).

En el estudio de la profesión de contaduría pública en ITSON, se establece un curso de clase que se ofrece en dicho programa educativo y en él se integra la materia de práctica profesional de costos, por lo que debe el concepto de práctica profesional se define como: “La práctica profesional es la prestación de actividades temporales, obligatorias, supervisadas y de carácter formativo mediante la que el alumno desarrolla, ejerce y perfecciona sus competencias profesionales, vinculándose con los diferentes sectores a ni-

vel regional, nacional e internacional” según el documento de la universidad del Estado de Hidalgo(2019) en México.

La práctica profesional está asociada con las siguientes características:

- Desarrollo de habilidades, actitudes que debe lograr el estudiante para un buen desempeño profesional.
- Aplicar los conocimientos obtenidos durante su preparación profesional en los sectores productivos tanto social, productivo y gubernamental.
- Apoyar e identificar estructuras y diferentes procesos en las entidades mercantiles
- Fortalecimiento de formación educativa y académica
- Obtener experiencia profesional antes de obtener el título.
- En el caso de realizar la practica profesión al de costos es importante entonces diseñar un sistema de información de costos que describe lo que debe aplicar un estudiante en su práctica real o virtual.

Sistema de información de costos según García (2016), el diseñar un sistema de información de costos debe elaborarse el control interno de las operaciones del proceso productivo, establecer los registros contables mediante el apoyo de un catálogo de cuenta y elaborar los informes financieros que derivan de él. Para que finalmente se obtenga información relevante como es el cálculo del costo unitario de los bienes y servicios de la entidad en estudio. En tanto al concepto relacionado con clase remota, se asumido por la contingencia sanitaria del COVID2019, como “el aprendizaje a distancia que ha permitido a los estudiantes y profesores trabajar con el contenido educativo mediante una concepción no física y mediante un medio electrónico por la plataforma que se apoye y ayude a este proceso, así como el uso principal del software de acceso remoto lo describe Trevor (2020) igual se puede practicar a través de la clase virtual.

Un claro ejemplo de un aula virtual, no tiene un lugar físico, pero puede ofrecer un proceso de intercambio de conocimientos, el cual tiene con fin facilitar el proceso aprendizaje entre los participantes en un aula en espacio de nube o plataforma educativas o denominadas online en el cual se comparten contenidos, ejemplos, artículos y documentos que facilitan la dinámica del estudio descrito Cabañas y Ojeda (2020).

Esta serie de marco teórico ha permitido plantear lo que se desarrollado en la presente investigación para denotar la siguiente metodología y logro de los resultados.

Metodología

La presente investigación es de carácter descriptivo, no experimental y muestra una población por conveniencia. En ella se estudió los resultados logrados a través de la práctica profesional de costo, en el programa educativo de licenciado en contaduría pública del periodo de enero a mayo del 2022. Los cursos se realizaron de manera remota y virtual y

en ella se llevó la metodología que se establece para diseñar un sistema de información de costos propuesto por el autor Juan García Colín, libro de consulta básica en la emisión de los cursos de prácticas profesionales de costos. En este procedimiento se establecieron indicadores que se obtienen mediante los resultados de la aplicación de habilidades, destrezas, conocimientos que se validaron en dicha práctica con empresas trabajadas a distancia y otras en la virtualidad de proyecto, creados por los estudiantes de contaduría pública de ITSON en el octavo semestre del programa educativo.

Objetos de estudios: Los proyectos empresariales registrados y a los cuales se les diseñó un sistema de información de costos, la participación de los alumnos y académicos que ayudaron a monitorear los procesos de elaboración del diseño de sistema de información de costos.

Materiales: Manual de elaboración del diseño de costos aportado por el autor Juan García Colín y la bibliografía propuesta en el curso de prácticas profesionales de costos: remoto y virtual. En la plataforma virtual se tiene todo los elementos necesarios y documentos que apoyan esta metodología, así como la asesoría continua por el docente en la impartición de los cursos apoyados además por un aspecto de mercadeo en los productos y servicios por un docente del área administrativa y contadores docentes.

Procedimiento: Se establece el inicio del proyecto, se selecciona la empresa a estudiar, se considera el producto seleccionado, se establecen los equipos de trabajos, se desarrollan los avances sobre la metodología planteada desde el inicio de la clase y los documentos de apoyo de forma remota y virtual, la clase remota y grabación de video así como el seguimiento de la asesoría y en un foro de costos se muestran los resultados e indicadores obtenidos por la practica validados por la academias del bloque de sistema de información de costos y el área de prácticas presiónales por parte del Universidad.

Resultados y discusiones

En las siguientes tablas se mostraron los resultados mediante indicadores de las prácticas profesionales de costos durante el periodo escolar enero a mayo del 2022.

Tabla 1

Indicadores de número de cursos y total de número aprobados de prácticas profesionales de costos

Tipo De Clase	# De Alumnos Inscritos	Maestra Docente	Total, De Empresas Registras Ante Vinculación Prácticas En ITSON.
Clase Remota	21	Mtra. Nora Edith González Navarro	95 % Aprobaron= 20 alumnos

Clase Remota	25	Dra. María Dolores Moreno Millanes	92% = 23 alumnos
Clase Virtual	42	Mtra. Nora Edith González Navarro	95 % Aprobaron= 40 alumnos
Total de alumnos	88		83 alumnos

Fuente: elaboración propia

Estos resultados muestran el total de participación de 88 alumnos que realizaron la práctica de costos con un promedio de aprobados de 95% de aprobación dando un total de 83 alumnos y con pequeño índice de deserción del 5%.

Tabla 2

Proyectos registrados por grupo de prácticas de costos y trabajos finales realizados en las empresas

Tipo de clase	# de proyectos	# de integrantes de equipos	Tipos de empresas
Clase remota	7 proyectos	2 a 3 alumnos	Isabel catering banquetes-repostería y más. Ladrillos ecológicos Restaurante de hamburguesas enmis Tortillería de harina doña magy Jabones amigables Taquería de tacos típicos Llenado de cigarros electrónicos
Clase remota		3 a 4 por equipo	1.Cocina de pedrito 2. Alcancías americano 3. Bebidas naturales garit 4. Tacos de la parís 5. Tortillería la mejor 6. Restaurantes karinas 7. Lonchería sarita

Clase virtual	17 proyectos	2 a 3 por equipo 1 sólo equipo de 4	Home office Empanaditas gela Caffe lumaab's Juguete el cubo Agua de Jamaica Coyotas de cocorit Antonia repostería MTRS. STEK VYK muebles de madera Carpintería san Jose de Jesús Castro Prados concretos Presentación de café RICO Tacos al pastor Elaboración de quesos Productos de champy de Jamaica Salsa choki Tacos de carne asada tradicional
---------------	--------------	--	--

Fuente: elaboración propia

En relación a la Tabla 2, se puede observar la cantidad de proyectos practicados en las clases remotas y virtuales, por lo que se puede afirmar que el aprendizaje se genera en adecuados medios educativos y permite a los estudiantes realizar sus prácticas profesionales de costos y lograr desarrollar las habilidades contables en la metodología, afirmar sus conocimientos y, pero sobre todo trabajos con eventos reales o proyectos creados mediante las plataformas educativas.

Tabla 3

Indicadores obtenidos durante las prácticas profesionales de costos para cada proyecto participante

Número de proyectos	Obtención de costos unitarios	Contenido por proyecto	Registro de prácticas logrados	Competencia validad del bloque de sistema de información de costos
31 proyectos empresariales	Determinación de 50 costos unitarios: Ejemplos: Muebles, puertas, Pasteles, recarga de cigarros electrónicos Coyotas, empanadas Aguas, salsa, dulces Juguete, comidas etc.	31 proyectos que contienen: Control interno por cada proyecto apropiadamente por empresa 10 Registros contables por empresas 15 pólizas promedio Informes financieros aproximadamente 80	29 proyecto registrados por equipo en su mayoría y Dos individuales 100 %	100% de la practicas presentada en trabajos de Excel 37 37 presentaciones en power point 10 docentes evaluando proyectos de la academia que validan la competencia 37 video grabados de los trabajos presentados. 88 alumnos validando su práctica profesional de costos.

Fuente: elaboración propia

En esta Tabla 3, se denota el compromiso y el cumplimiento de la competencia que se logra mediante la elaboración de proyectos prácticos donde les permite a los alumnos desarrollar sus competencias, vivenciar ellos reales y practicas sus conocimientos al 100%.

Los resultados confrontados con las teóricas que sustentan las plataformas de curso remoto y virtual de practica permiten lograr y hacer una discusión objetivo sobre el apoyo que se tiene en el acervo bibliográfico de los programas de cursos como es el caso específico del autor García Colín en su libro contabilidad de costos y el diseño de sistema de costos para apoyar las destrezas y habilidades que se denotan en el programa de contador público en ITSON.

El gran hallazgo logrado es que cuando se tiene empeño y dedicación como lo demanda esta profesión siempre se tendrán grandes resultados e indicadores de gran impacto como se muestran en estas tablas. Al igual que lo menciona Pérez y Merino las destrezas y habilidades, así como las actitudes de logran practicando.

Al igual que la Universidad de Hidalgo a través de la práctica profesional de costos mediante la clase remota y virtual se logró: el desarrollo de habilidades, actitudes que debe lograr el estudiante para un buen desempeño profesional, la aplicación de los conocimientos obtenidos durante su preparación profesional en los sectores productivos tanto social, productivo y gubernamental, el uso de la tecnología y el ahorro de tiempo por medio de la virtualidad que además evita el contagio del COVID2019. Con el apoyo del manual de elaboración del diseño de costos aportado por el autor Juan García Colín y la bibliografía del programa de curso se obtuvieron una serie de indicadores que dejan los beneficios de todos los participantes en este proyecto.

Conclusiones

Sin duda los trabajos del contador público siempre ponen de manifiesto la gran oportunidad de desempeñarse en el sector productivo y de brindar siempre resultados e indicadores de productividad, de informes financieros que apoyen a la toma de decisiones. Por ello se ha planteado que la preparación del alumno que aspira a ser contador debe poseer habilidades que le permitan mediante la práctica desarrollarlas ante escenarios reales y fortalecer sus conocimientos así la confianza en su persona sobre lo que ha aprendido y puede desarrollar en el futuro.

La exigencia del entorno actual tanto como estudiante y como profesional de este campo le va exigir siempre practica y manejo de problemas que van a con llevar a tomar decisiones adecuadas y pertinente a mejorar día con día su actuación y preparación constante, sin duda que la práctica profesional de costos apoya esta requisición en los estudiantes.

En el caso de esta investigación se cumple con el objetivo planteado que es desarrollar durante el curso, que permitieron a los alumnos a diseñar: controles internos en las operaciones del proceso productivo en entidades reales (empresas vinculadas con el sector público) organizado o visualizados en escenarios de proyectos, y que validaron sus habilidades, conocimientos y destrezas que se plantean de principio a fin en el bloque de sistemas de información de costos.

Referencias

Cabañas, J.; Ojeda, Y. (2020). Aulas Virtuales Como Herramienta De Apoyo En La Educación DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS. 05/2022, de https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/ingenie/caba%C3%B1as_v_j/cap1.htm

- García, J. (2016). Contabilidad de costos. "Diseño de sistema de información de costos" 3era. Edición. Editorial Mc Graw Hill, México D.F.
- Guzmán, S.; Febles M.; Álvarez A.; Corredera M. (30/06/2022). FACTORES QUE FACILITAN LA INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE EGRESADOS. Las Instituciones de Educación superior, v, 03.
- Hernández, E. (2022). LA HISTORIA DE LA CONTABILIDAD por. 29/05/2022, de Artículo Publicado en el nº 67-68 (julio-agosto 2002) de la "Revista Libros". Sitio web: <https://www.aeca.es/old/comisiones/historia/lahistoriadelacontabilidad.htm>.
- Huéramo, J. (2018). La Contaduría Pública Como Profesión. 05/2022. <https://www.fcca.umich.mx/descargas/apuntes/Academia%20de%20Contabilidad/APUNTES%20CONTABILIDAD%20I%20HUERAMO%20ROMERO.Pdf> Sitio Web: <https://www.fcca.umich.mx/descargas/apuntes/Academia%20de%20Contabilidad/APUNTES%20CONTABILIDAD%20I%20HUERAMO%20ROMERO.pdf>
- Leonardo, M. (2016). Historia de la Contabilidad: Una revisión de las Perspectivas * Tradicionales y Críticas de Historiografía Contable. 30/05/2022, de REVISTA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Volumen X IV - No. 1, Junio de 2006 Investigación y Reflexión Sitio web: <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900110.pdf>.
- Pérez, J. y Merino, M. (2013). programa educativo. 30/05/2022, de programa educativo Sitio web: <https://definicion.de/programa-educativo/>
- Quinche, M. (2016). Historia de la Contabilidad: Una revisión de las Perspectivas * Tradicionales y Críticas de Historiografía Contable. 30/05/2022, de REVISTA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Volumen X IV - No. 1, Junio de 2006 Investigación y Reflexión Sitio web: <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900110.pdf>.
- Trevor J. (2020). Aprendizaje Remoto. 30/2022, de <https://www.splashtop.com/es-mx/author/trevor-jackins> Sitio web: <https://www.splashtop.com/es-mx/author/trevor-jackins>
- Universidad Autónoma De Hidalgo. (2019). Alumno Unidad Receptora Convocatoria Contacto Área De Administración De Las Prácticas Profesionales. 05/2022. https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/Gesuniv/Div_Vin/Dir_Sspract/Practicas/Dep_Practpro.Htm

Capítulo 9

Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados del Programa Educativo Licenciado en Ciencias del Ejercicio Físico

Arturo Osorio Gutiérrez
Eddy Jacobb Tolano Fierros
Araceli Serna Gutiérrez
Iván de Jesús Toledo Domínguez

Resumen

El acelerado avance tecnológico y la continua generación de conocimiento científico obligan a los programas educativos universitarios a realizar ajustes constantes para mantener una oferta educativa congruente con la realidad social. Los estudios de empleadores permiten obtener información directa acerca de las competencias que los egresados necesitan para desempeñarse de manera competente y eficaz en el sector productivo. El objetivo del presente estudio fue identificar la opinión de empleadores en relación al desempeño profesional de los egresados del PE LCEF para obtener información que favorezca la correcta toma de decisiones en el ejercicio del próximo rediseño curricular del PE LCEF. Mediante una encuesta y una entrevista, respondida por 16 empleadores, se midieron las fortalezas que presentan los egresados LCEF en su desempeño laboral, y se buscó obtener un pronóstico acerca de las necesidades de formación profesional a corto plazo. Los empleadores indicaron estar completamente satisfechos con los conocimientos y con el desempeño actual de los egresados. Por otra parte, reiteraron que en un futuro cercano es imprescindible que los egresados LCEF demuestren competencias en el manejo de recursos tecnológicos para atender a las personas de manera remota y virtual, y que se deben ampliar los conocimientos y habilidades que les permitan promover y dirigir programas de ejercicio físico para la salud en niños y adultos mayores.

Palabras Clave: Estudio de empleadores, Rediseño curricular, Ciencias del Ejercicio Físico

Introducción

El Programa Educativo Licenciado en Ciencias del Ejercicio Físico (PE LCEF), congruente con el deber institucional del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), tiene el com-

promiso de “formar ciudadanos y profesionistas competentes, íntegros, emprendedores y socialmente responsables que contribuyan a la transformación positiva de la sociedad” (Plan de Desarrollo institucional 2024).

El acelerado avance tecnológico y la continua generación de conocimiento científico provoca que las necesidades del mercado laboral se actualicen constantemente (Fernández, A., 2012). Ante este escenario el PE LCEF debe asegurar una formación del recurso humano que le permita responder a las exigencias actuales y mantener una oferta educativa congruente con la realidad. Para poder adaptarse con éxito a las exigencias de la sociedad, una de las tareas principales del PE LCEF es entender si sus propuestas académicas están teniendo un impacto positivo, saber si el perfil de sus egresados es acorde a las exigencias cotidianas y si en verdad los egresados del PE LCEF están resolviendo los problemas sociales relacionados con su profesión. Esta información al mostrar un panorama objetivo del desempeño actual de los egresados le permitirá al PE LCEF realizar los ajustes más pertinentes y acertados en el diseño de su oferta educativa.

Los empleadores son la primera línea directa para proveer información de las necesidades que la sociedad demanda. Es por eso que la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 1998) en México y otros organismos internacionales promueven los estudios de empleadores en las Instituciones de Educación Superior (IES). Se ha comprobado que los estudios de empleadores permiten obtener información directa acerca de las competencias que los egresados necesitan para desempeñarse de manera competente y eficaz en el sector productivo.

Una apropiada interpretación de los resultados derivados de estos estudios permite direccionar de manera precisa los ajustes en la actualización de los programas educativos y evita posibles conflictos entre los requerimientos del campo laboral y las herramientas específicas y metodológicas de los egresados (Lopera, 2005).

El PE LCEF, en colaboración con el Cuerpo Académico 41-Cultura Física y Salud, realizó el presente estudio con el objetivo de identificar la opinión de empleadores sobre el desempeño profesional de los egresados del PE LCEF, para obtener información que favorezca la correcta toma de decisiones en el ejercicio de su próximo rediseño curricular.

Método

El presente estudio fue de carácter descriptivo, no experimental, y de tipo transversal. El análisis se efectuó a partir de datos cuantitativos (mediante una encuesta) y cualitativos (a través de una entrevista semiestructurada).

Participantes

La muestra estuvo conformada por 16 empleadores que pertenecen al sector público (n=7) o privado (n=9). Con el propósito de obtener un panorama completo, se incluyeron

empleadores de cada una de las áreas que conforman al PE LCEF (Acondicionamiento Físico, Administración del Tiempo Libre, Educación Física y Entrenamiento Deportivo). Para reclutar a los empleadores, primeramente, se creó una base de datos de empresas e instituciones que ofrecen servicios en cualquier área relacionada a la cultura física (también se incluyeron empresas que contratan a profesionales del ejercicio físico para ofrecer a sus empleados actividades de esparcimiento o programas que promueven la práctica del ejercicio físico). Una vez estructurada la base de datos se contactó a los posibles empleadores mediante llamadas telefónicas y correos electrónicos para invitarlos a formar parte del estudio. El criterio para seleccionar a los empleadores fue que tuvieran por lo menos un empleado egresado del PE LCEF que estuviera ejerciendo actividades congruentes a su perfil profesional.

Encuesta

La encuesta se basó en la escala de Likert y estuvo constituida por un total de 34 ítems que buscaron medir tres elementos: la relevancia de los aspectos formales que los empleadores consideran en el proceso de contratación (14 ítems), el nivel de satisfacción de los empleadores en relación a los conocimientos que el egresado LCEF demuestra (3 ítems), y la percepción de los empleadores en cuanto al nivel de competencias genéricas que los egresados LCEF poseen (17 ítems). Además, se incluyeron 7 ítems complementarios con el propósito de ampliar la información en relación a las fortalezas que presentan los egresados, para indagar más acerca de la evolución del nivel de preparación que las diferentes generaciones van mostrando, y para obtener un pronóstico del futuro cercano acerca de los cambios en las necesidades de formación profesional.

En cada ítem el empleador, de acuerdo a su propio criterio, asignó un dictamen basado en un rango jerárquico de cuatro escalas. Para el elemento *“Relevancia de los aspectos formales que los empleadores consideran en el proceso de contratación”* las escalas fueron *“Nada importante”*, *“Poco importante”*, *“Importante”* y *“Muy importante”*. En el elemento *“Satisfacción de los empleadores en relación a los conocimientos que el egresado LCEF demuestra”* las escalas fueron *“Insatisfecho”*, *“Poco satisfecho”*, *“Satisfecho”* y *“Totalmente Satisfecho”*. Por último, en el elemento *“Percepción de los empleadores del nivel de las competencias genéricas que los egresados LCEF poseen”* las escalas fueron *“Mala”*, *“Regular”*, *“Buena”* y *“Muy buena”*.

A cada escala de la encuesta se le asignó un valor del 1 al 4, siendo 1 el valor que corresponde a la respuesta menos favorable y 4 a la respuesta más sobresaliente. Por ejemplo, en el elemento *“Relevancia de los aspectos formales que los empleadores consideran en el proceso de contratación”* los valores para cada escala fueron *“Nada importante”= 1*, *“Poco importante”= 2*, *“Importante”= 3*, y *“Muy importante”= 4*.

El puntaje para cada ítem se obtuvo sumando el valor correspondiente a la escala que cada uno de los empleadores le asignó a ese ítem particular:

Puntaje para cada ítem= Σ valores de la escala.

Dado que 16 empleadores contestaron la encuesta y el valor de la escala más alta es 4, el puntaje máximo para cada ítem fue de 64:

Valor máximo de cada ítem= N empleadores * 4

El porcentaje obtenido en la encuesta para cada ítem se calculó multiplicando los puntos obtenidos por cien y dividiendo el resultado por la puntuación máxima:

% obtenido para cada ítem= (Puntaje para cada ítem*100) /64

Entrevista

De los 17 empleadores encuestados 7 aceptaron realizar una entrevista que tuvo el objetivo de obtener criterios y opiniones personales acerca del desempeño laboral de los egresados LCEF, así como de las áreas de oportunidad que deben ser atendidas y de las competencias que los egresados deberán poseer en el futuro.

Antes de iniciar la entrevista se les explicó a los empleadores el objetivo de la misma, se les informó que la entrevista sería grabada, se reiteró la confidencialidad de sus respuestas y se les informó que si no se sentían cómodos o no querían responder alguna pregunta tenían toda la libertad de omitir su respuesta sin consecuencias negativas.

Para realizar la entrevista se planearon 5 temas guía que fueron constituidos por el Responsable del Programa Educativo Licenciado en Ciencias del Ejercicio Físico (RP LCEF) y por el profesor encargado de dar seguimiento a los egresados del PE LCEF, quien también fungió como profesor-entrevistador. Los temas escogidos fueron: 1- Las tendencias, necesidades y problemáticas del mercado laboral que deberán atender los egresados de LCEF, 2- Competencias requeridas. 3- Fortalezas del perfil de egresado de LCEF, 4-Las oportunidades de mejora el PE LCEF, y 5- Necesidades laborales que no están siendo atendidas por la oferta educativa regional.

Aunque se calculó un tiempo de entre 60 y 90 minutos para desarrollar la entrevista, no se presionó a los empleadores para responder en un tiempo límite, en cambio se les dio oportunidad de responder libremente y se les alentó a ampliar sus comentarios. La conducción de la entrevista consistió en plantear las preguntas, estimular una participación activa en los empleadores, decidir el momento en que una pregunta ha sido contestada íntegramente, y evitar desvíos en las respuestas.

El profesor-entrevistador procuró en todo momento crear una atmósfera amable y natural con el propósito de acceder a una interpretación franca y abierta por parte del empleador a quien se le dio todo el protagonismo durante la entrevista.

Durante la entrevista se realizó un registro sistemático de las respuestas a través de notas tomadas por el RP LCEF. Posterior a la entrevista, la información recabada fue codificada tomando en cuenta 3 categorías (Desempeño laboral, Áreas de mejora y Competencias para el futuro). Por último, se integró la información relacionando las categorías entre sí

mismas. Otro profesor del PE LCEF, a través de la grabación de la entrevista, repitió los pasos anteriores con el propósito de cotejar el análisis de las respuestas.

Resultados

Encuesta

Con el propósito de conocer la importancia que los empleadores le otorgan a diversos aspectos formales (como experiencia profesional, nivel de estudios y habilidades profesionales, personales y sociales) se formularon 14 ítems (ver Tabla 1). Aunque cada ítem buscó medir un aspecto formal específico, algunos de ellos se relacionan o se complementan. De los 14 ítems presentados a los empleadores, 9 fueron clasificados en la escala “*Muy importante*”, la cual es la más alta. Los 5 ítems restantes los catalogaron en la escala de “*Importante*”. Estos resultados nos indican que los empleadores exigen un perfil amplio, que no solamente considera las competencias específicas de la carrera para contratar a los egresados del PE LCEF. El aspecto formal mayormente valorado por los empleadores fue “*Habilidades de trabajo en equipo*” (% obtenido en la encuesta= 95.3), seguido de “*Habilidades para la toma de decisiones*” (% obtenido en la encuesta= 93.8%). Por otra parte, los aspectos formales con valores más bajos fueron “*Prestigio de la institución de procedencia*”, “*Certificaciones nacionales o internacionales*” y “*Dominio de lenguas extranjeras*” con porcentajes obtenidos en la encuesta de 76.6%, 71.9% y 64.1%, respectivamente. Sin embargo, a pesar de encontrarse en la parte inferior de la lista, los tres fueron clasificados en la escala de “*Importante*”.

Tabla 1

Valoración de diversos aspectos formales que los empleadores consideran en el proceso de contratación de los egresados LCEF

Aspectos Formales	Puntos*	Porcentaje obtenido en encuesta	Escalas (Moda)
Habilidades para el trabajo en equipo	61	95,3	Muy Importante
Habilidades para la toma de decisiones	60	93,8	Muy Importante
Título de licenciatura	59	92,2	Muy Importante
Entrevista de selección individual	59	92,2	Muy Importante
Habilidades para la solución de problemas	59	92,2	Muy Importante
Habilidades de liderazgo	58	90,6	Muy Importante

Pruebas de conocimientos	55	85,9	Muy Importante
Buena presentación	54	84,4	Muy Importante
Pruebas psicométricas	52	81,3	Muy Importante
Estudios de posgrado	51	79,7	Importante
Experiencia laboral previa	51	79,7	Importante
Prestigio de la institución de procedencia	49	76,6	Importante
Certificaciones nacionales o internacionales	46	71,9	Importante
Dominio de lenguas extranjeras	41	64,1	Importante

* La puntuación máxima para cada ítem es de 64

Para conocer el nivel de satisfacción de los empleadores en cuanto a los conocimientos específicos de la carrera se analizaron 3 ítems referentes al conocimiento teórico, práctico y metodológico (ver Tabla 2). Los empleadores indicaron estar totalmente satisfechos con estas tres manifestaciones de conocimiento que los egresados LCEF demuestran. Los resultados sugieren que el programa actual del PE LCEF, por lo menos en relación a las competencias específicas que conciernen a la profesión, es apropiado para las demandas que el mercado laboral exige por el momento.

Tabla 2
Nivel de satisfacción de los empleadores en relación a los conocimientos que el egresado LCEF demuestra

Conocimientos	Puntos*	Porcentaje obtenido en encuesta	Escalas (Moda)
Conocimientos específicos de la disciplina	61	95,3	Totalmente Satisfecho
Conocimientos prácticos	59	92,2	Totalmente Satisfecho
Conocimientos metodológicos	57	89,1	Totalmente Satisfecho

*La puntuación máxima para cada ítem es de 64

Con el objetivo de medir la percepción de los empleadores acerca de las competencias genéricas de los egresados LCEF, se desarrollaron 17 ítems correspondientes a diversas competencias que se promueven en todos los estudiantes del ITSON (ver tabla 3). De las 17 competencias genéricas, los empleadores indicaron tener una percepción “Muy buena” en 4 de ellas (la escala más alta); las competencias genéricas restantes, con excepción de “*Dominio de segundo idioma*”, fueron calificadas en la escala de “Buena”.

Los resultados son favorables e indican que la formación que reciben los estudiantes del ITSON cumple con la expectativa de los empleadores, sin embargo, hay algunos aspectos que se tienen que mejorar para alcanzar la excelencia académica. Uno de ellos es el dominio de otra lengua, el cual fue clasificado como “*Regular*”. En ITSON todos los alumnos llevan un programa de inglés dentro de su currícula que está compuesto de 5 asignaturas en las que se busca “desarrollar los conocimientos y habilidades necesarias para que el egresado se comunique competentemente en idioma inglés en contextos educativos, laborales y sociales”. Sin embargo, tomando en cuenta los resultados del presente estudio, se pueden sugerir estrategias dentro del PE LCEF para complementar el programa de inglés universitario.

Tabla 3

Percepción de los empleadores en cuanto al nivel de diversas competencias genéricas que los egresados LCEF poseen

Competencias Genéricas	Puntos*	Porcentaje obtenido en encuesta	Escalas (Moda)
Trabajo en equipo	53	82,8	Muy buena
Compromiso ético	52	81,3	Muy buena
Integridad personal	51	79,7	Muy buena
Vida Saludable	51	79,7	Muy buena
Compromiso social	50	78,1	Buena
Uso de TIC	50	78,1	Buena
Solución de problemas	49	76,6	Buena
Comunicación efectiva	49	76,6	Buena
Atención a la diversidad cultural	49	76,6	Buena

Creación de valor orientado al servicio	49	76,6	Buena
Emprendimiento	48	75	Buena
Cultura de la legalidad	48	75	Buena
Aprendizaje autónomo	48	75	Buena
Sustentabilidad	45	70,3	Buena
Perspectiva de género	45	70,3	Buena
Administración de proyectos	44	68,8	Buena
Dominio de segundo idioma	37	57,8	Regular

* La puntuación máxima para cada ítem es de 64.

En general, si se consideran los resultados presentados en las tablas 1 y 2, se puede afirmar que los egresados LCEF demuestran una formación integral sobresaliente en su lugar de trabajo profesional. Estos resultados coinciden con los datos mostrados en la Figura 1 en donde se muestra que la mayoría de los empleadores consideran que el desempeño general de los egresados LCEF es “Muy bueno”. Los empleadores indicaron además que el nivel de preparación que muestran los egresados LCEF va mejorando en las generaciones más recientes (ver Figura 3).

Figura 1

Desempeño general de los egresados LCEF de acuerdo a la opinión de los empleadores

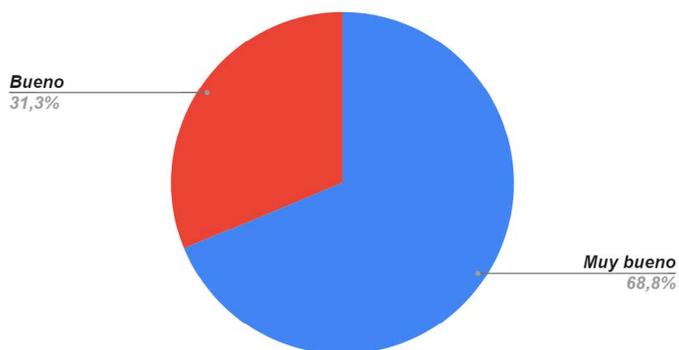


Figura 2

Valoración de la formación de los profesionistas ITSON-LCEF respecto a otras instituciones, de acuerdo a la opinión de los empleadores

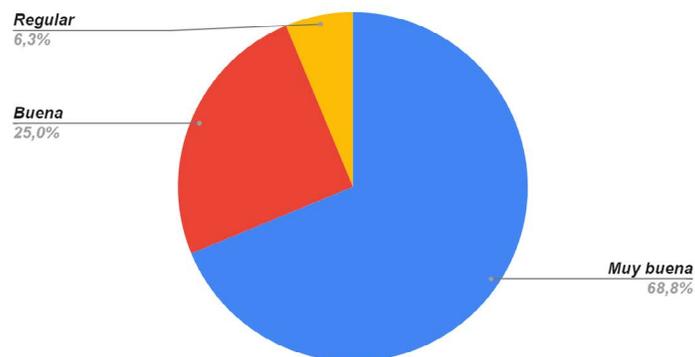
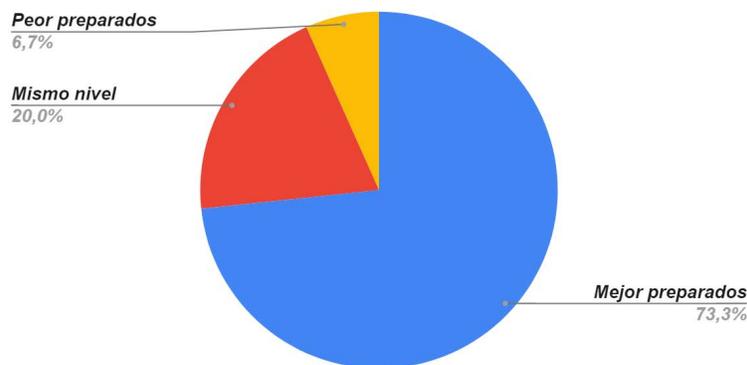


Figura 3

Nivel de preparación de los egresados de años recientes en comparación con los egresados de años anteriores, de acuerdo a la opinión de los empleadores



Por otra parte, un 94% de los empleadores pronostica un cambio en las necesidades de formación profesional para los próximos cinco años. De estos, el 82% piensa que los cambios más importantes e inminentes se relacionan con el uso de la tecnología y el trabajo virtual.

Finalmente, el 100% de los empleadores que participaron en el estudio manifestó que tiene interés en seguir contratando profesionistas egresados del PE LCEF del ITSON.

Entrevista

Los resultados de la entrevista indicaron que los empleadores están muy satisfechos con el trabajo de los egresados LCEF, sin embargo, hay algunas áreas de oportunidad que deben ser atendidas. Por ejemplo, se resaltó la competencia de los egresados en el área de Educación Física en donde han demostrado un conocimiento teórico actualizado y una aplicación apropiada del mismo en todos los niveles de educación básica. Sin embar-

go, en esta misma área los empleadores indicaron que se requieren más prácticas frente a grupo ya que los recién egresados llegan con poca experiencia. Por otro lado, otro punto positivo indicado por los empleadores es que los egresados promueven el ejercicio físico y un estilo de vida saludable, no solamente mediante el lenguaje verbal y en el desarrollo de las sesiones sino también a través del ejemplo; esta congruencia por parte de los egresados entre lo que se fomenta y los hábitos propios fue muy valorada por los empleadores. En cuanto a la promoción del ejercicio físico, los empleadores señalaron la necesidad de desarrollar en los estudiantes competencias en el manejo de los recursos tecnológicos necesarios para poder atender a las personas de manera remota y virtual. Además, señalaron la necesidad de generar competencias sólidas en la promoción del ejercicio físico para la salud dirigido a la población infantil y a los adultos mayores. En el área de entrenamiento deportivo los empleadores se mostraron satisfechos con el desempeño de los egresados sin embargo indicaron que se requiere un mayor grado de especialización en más disciplinas deportivas ya que los egresados regularmente se limitan a trabajar únicamente en el deporte que han practicado. Además, se indicó que los futuros egresados deben estar actualizados en la aplicación de la tecnología para evaluar, monitorear y prescribir el entrenamiento deportivo.

Limitaciones y sugerencias para futuros estudios

Aunque los datos derivados del presente estudio son muy valiosos y serán de gran utilidad para mejorar el proceso de enseñanza y formación de los alumnos del PE LCEF, se deben señalar algunas limitaciones. La más importante es probablemente el pequeño tamaño de la muestra que impidió realizar análisis estadísticos inferenciales. Otra limitación, también relacionada con la muestra, fue su corta amplitud en cuanto a la zona geográfica ya que los empleadores pertenecían a empresas o instituciones ubicadas únicamente en Ciudad Obregón, Sonora. Por lo tanto, no fue posible analizar el desempeño de los egresados que laboran en otras ciudades de Sonora y en otros estados, los cuales representan una proporción importante del PE LCEF.

Tomando en cuenta que son diversos los factores que inciden en la formación profesional de los egresados del PE LCEF, consideramos que en futuras investigaciones es necesario integrar en el análisis los datos derivados de otros estudios institucionales como el estudio seguimiento de egresados, y el examen de egreso (el cual se incluyó recientemente en el PE LCEF). Además, se debe añadir información sobre los docentes, como por ejemplo su habilitación académica y profesional, así como los resultados de la evaluación docente que responden los alumnos en cada semestre.

Conclusiones

Las mayores fortalezas de los egresados LCEF son responsabilidad, buena preparación académica, trabajo en equipo, liderazgo y respeto, los cuales son aspectos formales que los empleadores consideran importantes al momento de la contratación. Además, los egresados del PE LCEF promueven el ejercicio físico y un estilo de vida saludable a

través del ejemplo y se desempeñan eficientemente en su labor profesional demostrando conocimientos específicos de la carrera y competencias genéricas.

Por otro lado, es imprescindible que los próximos egresados LCEF demuestren competencias en el manejo de recursos tecnológicos para atender a las personas de manera remota y virtual. Además, se deben ampliar los conocimientos y habilidades que le permitan al egresado LCEF promover y dirigir programas de ejercicio físico para la salud en niños y adultos mayores.

Los datos derivados del presente estudio contribuirán considerablemente a la correcta toma de decisiones en el ejercicio del próximo rediseño curricular del PE LCEF.

Referencias

- ANUIES. (1998). Esquema básico para estudios de egresados. México: ANUIES.
- Instituto Tecnológico de Sonora. (2021). Dirección de Planeación Institucional. Plan de Desarrollo Institucional 2021-2024. Recuperado de: <https://www.itson.mx/micrositios/pdi2024/Documents/itson-pdi-2021-2024.pdf>
- Fernández, A. (2012). Creatividad e innovación en empresas y organizaciones. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Lopera, C. M. (2005). Los estudios sobre seguimiento a egresados en los procesos de mejoramiento continuo. La actividad universitaria. Seminario para Funcionarios Universitarios y Gubernamentales sobre Seguimiento de Egresados: Monterrey México). En: www.gradua2.org.mx/docs/monterrey/Ponencia_UCatolica_de_Col_GRADUA2_Mexico.doc Recuperado: 13 de noviembre de 2008.

Formación y evaluación en competencias profesionales

Se terminó de editar en Ciudad Obregón, Sonora, el 30 de diciembre de 2022,
Por la Oficina de Publicaciones del Instituto Tecnológico de Sonora,
en Cd. Obregón, Sonora, México.

Fue puesto en línea para su disposición en el sitio
www.itson.mx
en la sección de Publicaciones.

Formación y Evaluación en Competencias Profesionales

En este libro encontraremos frutos de ese esfuerzo intelectual incesante de las Academias y Cuerpos Académicos de nuestra universidad; trabajos sumamente interesantes sobre la formación en competencias a nivel de cursos o en el egreso, exploración de los desempeños de los estudiantes en sus prácticas profesionales, entrevistas con empleadores y expertos, diagnósticos de oportunidades de mejora de los planes de estudio, evaluación de competencias de egreso, entre otros temas de interés educativo. Cada capítulo de este libro refleja el compromiso del profesorado de compartir sus experiencias académicas y de investigación para construir una educación de calidad en beneficio de los alumnos y de la sociedad.

