



Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Facultad de Filosofía y Letras
Doctorado en Investigación e Innovación Educativa

Tesis Doctoral

Impacto laboral de las modalidades semiescolarizada y a distancia en Administración de Empresas: Perspectiva de Empleadores

Presenta:

Mtra. María Alicia Córdova Cortazar

Grado Académico a obtener:

Doctora en Investigación e Innovación
educativa

Director de Tesis:

Dra. Guadalupe Barajas Arroyo



Puebla, Pue.

Noviembre de 2019

Resumen Ejecutivo

La presente investigación abordó la vinculación de los profesionales en Administración de Empresas formados en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, con el mercado de trabajo desde la perspectiva de la Teoría del Capital Humano para estudiar cómo el proceso educativo ha logrado formar capital humano con diversas cualificaciones de ahí que el objetivo general fue analizar el desempeño profesional en el mercado laboral de los profesionales antes mencionados de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. El diseño de la estrategia metodológica guió la vinculación entre el investigador y el objeto de estudio, con un modelo cualitativo caracterizado por establecer una relación humanista y holística con el fenómeno estudiado, de tal manera, que el descubrimiento de la información fue desde el paradigma Interpretativo, para comprender e interpretar las percepciones, consideraciones o puntos de vista de los informantes clave, referente al comportamiento humano de los profesionales referidos en el ámbito laboral, para ello, se utilizó el método estudio de casos y la técnica de entrevista a profundidad.

Como resultado del análisis de la información se obtuvieron aspectos o factores que valoraron la aceptabilidad, funcionalidad y pertinencia de esas modalidades educativas; se identificaron las competencias que requiere el mercado laboral actual para esa disciplina; así mismo se contrastó el perfil de egreso de Administración de Empresas de las modalidades referidas, con las competencias que demanda el mercado laboral, para valorar la eficacia del perfil. En conclusión, la experiencia de los empleadores aportó información que puede ser usada para orientar y enriquecer la formación profesional en Administración de Empresas en dichas modalidades; es de mencionar además que, se corroboró la necesidad de desarrollar un perfil de egreso para cada modalidad educativa que tome en cuenta las condiciones propias de éstas, con el fin de evitar la deficiencia en la formación de competencias.

Palabras clave: Formación por competencias, Modalidad educativa semiescolarizada y a distancia, Competencias profesionales, Administración de Empresas.

Agradecimientos

Agradezco sinceramente al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, por el financiamiento otorgado mediante un programa de beca, que apoya la formación de investigadores y científicos en sus diversas modalidades. Esto, me ha permitido lograr superarme profesionalmente al obtener el grado doctoral y también contribuir al desarrollo de la investigación educativa.

A todos los doctores que son parte de la planta docente del Doctorado en Investigación e Innovación Educativa de la BUAP, por contribuir a mi formación, gracias por transmitir su conocimiento y dedicación para culminar con éxito este objetivo.

A mi directora de tesis Dra. Guadalupe Barajas Arroyo, por su dedicación, preocupación, apoyo, siempre tuvo las palabras adecuadas que me guiaron y orientaron a esforzarme.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.	17
 CAPÍTULO 1 MODALIDADES EDUCATIVAS	
1.1. Modalidad Presencial o Escolarizada.	28
1.2. Modalidad No presencial o A distancia.	29
1.2.1. Origen y aproximación conceptual.	30
1.2.2. Características generales.	33
1.2.3. Desarrollo de la modalidad No presencial.	35
1.3. Modalidad educativa Mixta o Semiescolarizada.	48
1.4. Herramientas Sincrónicas y Asincrónicas.	51
1.5. El Perfil Profesional.	53
1.6. Perfil de ingreso y egreso de la Licenciatura en Administración de Empresas modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la BUAP.	56
1.7. La formación del perfil profesional basado en competencias.	59
 CAPÍTULO 2 IMPACTO LABORAL	
2.1. Concepto del impacto laboral.	70
2.2. Impacto laboral de los profesionales en Administración de Empresas.	72
2.2.1. Competencias requeridas.	79
2.2.2. Condiciones de trabajo.	85
2.3. Mercado de Trabajo.	87
2.4. El Mercado de Trabajo de los Profesionales.	88
2.5. Mercado de Trabajo del Profesional en Administración de Empresas.	96

CAPÍTULO 3 MODALIDADES EDUCATIVAS ALTERNATIVAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

3.1.	Aproximación conceptual de la Educación Superior.	111
3.2.	Retos y Tendencias para la Educación Superior.	112
3.3.	La Expansión y Cobertura de la Educación Superior.	117
3.4.	Organismos que contribuyen al desarrollo de las Modalidades Educativas Alternativas en la Educación Superior.	120
3.4.1.	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).	121
3.4.2.	Organización Europea para la Cooperación Económica (OCDE). . .	127
3.4.3.	Banco Mundial.	131
3.4.4.	Consejo Internacional de Educación Abierta y a Distancia (ICDE). .	131
3.4.5.	Asociación Iberoamericana de Educación Superior a Distancia (AIESAD).	132
3.4.6.	Secretaría de Educación Pública (SEP).	133
3.4.7.	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).	135

CAPÍTULO 4 FORMACIÓN PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

4.1.	El concepto de Formación Profesional.	141
4.2.	Perspectivas de la Formación Profesional.	143
4.3.	La Formación Profesional del Administrador de Empresas en el contexto Internacional y Nacional.	150
4.3.1.	Unión Europea.	154
4.3.2.	América Latina.	156
4.3.3.	México.	162
4.4.	La Formación Profesional del Administrador de Empresas en la BUAP. . .	167
4.4.1.	Modelo Universitario Minerva (MUM) de la BUAP.	170
4.4.2.	Plan de estudios del Licenciado en Administración en Empresas de la BUAP.	171

4.1.1. Gestión de las modalidades alternativas en Administración de Empresas de la BUAP.	174
4.1.1.1. Modalidad Educativa Semiescolarizada.	175
4.1.1.2. Modalidad Educativa A Distancia.	177

CAPÍTULO 5 TEORÍAS DEL MERCADO DE TRABAJO

5.1. Teorías del Mercado de Trabajo.	183
5.1.1. Enfoque Neoclásico: Teoría del Capital Humano.	184
5.1.2. Teoría de la Funcionalidad Técnica de la Educación.	189
5.1.3. Teoría del Credencialismo.	189
5.1.4. Enfoque Institucionalista: Teoría del Mercado Dual de Trabajo. . .	190
5.1.5. Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo	192

CAPÍTULO 6 ESTRATEGIA METODOLÓGICA

6.1. Marco conceptual de la investigación.	197
6.2. Características de la Estrategia Metodológica de la Investigación.	200
6.3. Técnicas y procedimiento de recogida de información.	203
6.4. Instrumento de recogida de información.	205
6.5. Sujetos de investigación, dificultades y limitaciones.	207
6.6. Plan de trabajo de campo.	208

CAPÍTULO 7 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

7.1. Descripción de los datos de relevancia socioeducativa.	212
7.2. Procesamiento de la información para el análisis.	213
7.3. Análisis de la información e interpretación de resultados.	216
7.3.1. Unidad de análisis Formación Profesional en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia.	217
7.3.1.1. Aceptabilidad de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia.	219
7.3.1.2. Funcionalidad de las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia.	223
7.3.1.3. Pertinencia de las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia.	228

7.3.2. Núcleo temático Mercado Laboral.	234
7.3.2.1. Actividades/Desempeño laboral del profesional en Administración de Empresas.	236
7.3.2.2. Eficiencia y Eficacia del Administrador de Empresas.	242
7.3.2.3. Estructura ocupacional del profesional en Administración de empresas.	244
7.3.2.4. Áreas funcionales del Administrador de Empresas.	246
7.3.2.5. Condiciones laborales del profesional en Administración de Empresas.	248
7.3.2.6. Competencias requeridas por el Mercado Laboral para este profesional.	251
7.3.3. Contrastación del Perfil de Egreso la Licenciatura en Administración de Empresas de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia con las Competencias requeridas por el Mercado Laboral.	261
Conclusiones y Recomendaciones.	271
Referencias.	281
ANEXOS.	298

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Abreviatura	Significado
AACSB	Asociación Americana de Escuelas de Administración
ACCID	Asociación Catalana de Contabilidad y Dirección
AIESAD	Asociación Iberoamericana de Educación Superior a Distancia
AMA	Asociación Americana de Administración
ANUIES	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior
APCEIU	Centro de Asia y el Pacífico de Educación para el Entendimiento Internacional
BOU	Bangladesh Open University.
BUAP	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
CACECA	Consejo de Acreditación de Enseñanza en Contaduría y Administración
CECAD	Coordinación de Educación Continua, Abierta y a Distancia
CEDEFOP	Centro para el Desarrollo de la Formación Profesional
CENEVAL	Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CIADI	Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones
CIEES	Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
CONAEDU	Consejo Nacional de Autoridades Educativas
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CTE	Centro de Tecnología Educativa
CUCEA	Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativa
DEAD	División de Educación Abierta y a Distancia
DEATA	Asociación de Educación a Distancia en Tanzania
DGES	Dirección General de Educación Superior
DGESU	Dirección General de Educación Superior Universitaria
DGIE	Dirección General de Innovación Educativa
DGITR	Dirección General de Institutos Tecnológicos Regionales
DGMAE	Dirección General de Modalidades Alternativas de Educación
DHTIC	Desarrollo de Habilidades en el uso de la Tecnología la Información y la Comunicación
ECAES	Exámenes de Calidad de la Educación Superior en Administración
ECOESAD	Consortio del Espacio Común de Educación Superior a Distancia
EDEX-UE	Expansión educativa y mercado de trabajo en la Unión Europea
EDUSAT	Sistema de Televisión Educativa
EFMD	Fundación Europea para el Desarrollo de la Administración
EFP	Educación y Formación Profesional
EGEL-A	Exámenes Generales para el Egreso de Licenciatura-Administración
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Abreviatura	Significado
ESAD	Educación Superior Abierta y a Distancia
EPT	Educación Para Todos
ETF	Fundación Europea de Formación
EXAN-II	Exámenes Nacionales de ingreso
FMI	Fondo Monetario Internacional
FODA	Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
ICDE	Consejo Internacional de Educación Abierta y a Distancia
IES	Instituciones de Educación Superior
IESALC	Instituto Internacional de la Unesco para la Educación Superior en América Latina y el Caribe.
IITE	Tecnologías de la Información a la Educación
INADES	Instituto Africano para el Desarrollo Económico y Social
INNOVA	Coordinación General del Sistema para la Innovación del Aprendizaje
IPN	Instituto Politécnico Nacional
ITESM	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
KNOU	Universidad Nacional Abierta de Corea
MiPYMES	Micro, Pequeña y Mediana Empresa
MMP	Mixed Media Program
MOOC	Massive Open Online Course
MUM	Modelo Universitario Minerva
NTIC	Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación
NTU	Universidad Tecnológica Nacional Estados Unidos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OCDE	Organización Europea para la Cooperación Económica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OLA	Observatorio Laboral Mexicano
ONU	Organización de Naciones Unidas
OUM	Universidad Abierta de Malasia
PAP	Programa de Aprendizaje Permanente
PEA	Población Económicamente Activa
PLE	Personal Learning Environment
PROFLEX	Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento
REA	Recursos Educativos Abiertos
RENAED	Red Nacional de Educación a Distancia
RD	Recursos Didácticos
SCANS	Scans Teaching the Scan's competencias
SIEEE	Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores
SINED	Sistema Nacional de Educación a Distancia
SEAD	Sistema de Educación a Distancia
SEN	Sistema Educativo Nacional
SEP	Secretaría de Educación Pública

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Abreviatura	Significado
SES	Subsecretaría de Educación Superior
SUAD	Sistema de Universidad Abierta y a Distancia
SUPERA	Programa de Superación del Personal Académico
TCH	Teoría del Capital Humano
TIC	Tecnologías de Información y Comunicación
TSU	Técnico Superior Universitario
UABC	Universidad de Baja California
UANL	Universidad Autónoma de Nuevo León
UAM	Universidad Autónoma Metropolitana
UE	Unión Europea
UEALC	Unión Europea, de América Latina y el Caribe sobre la Enseñanza Superior
UG	Universidad de Guadalajara
UGV	Universidad de Guadalajara Virtual
UNACH	Universidad Autónoma de Chiapas
UNADAM	Universidad Abierta y a Distancia de México
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNED	Universidad Nacional de Educación a Distancia
UNNE	Universidad Nacional Nordeste Argentina
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UOC	Universidad Oberta de Cataluña
UPN	Universidad Pedagógica Nacional
WSFB	Centro de Negocios Whole Service for Business

LISTA DE TABLAS

No.	Nombre de la tabla	Pág.
Tabla No. 1	Bloques teóricos y modelos en educación a distancia.	32
Tabla No. 2	Contribuciones al desarrollo de la educación a distancia	38
Tabla No. 3	Perfil de ingreso de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP.	57
Tabla No. 4	Perfil de egreso de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP.	59
Tabla No. 5	Competencias Genéricas Proyecto Tuning en América Latina	63
Tabla No. 6	Competencias Específicas de la Disciplina en Administración de Empresas	64
Tabla No. 7	Carreras con mayor número de profesionales 2016	74
Tabla No. 8	Panorama laboral del área Económico Administrativas	74
Tabla No. 9	Carreras con mayor número de profesionales 2017	75
Tabla No. 10	Carreras de profesionales a nivel Nacional	76
Tabla No. 11	Carreras con mayor y menor número de profesionales ocupados 2018	76
Tabla No. 12	Carreras mejor pagadas a nivel Nacional	77
Tabla No. 13	Carreras con mayor número de jóvenes ocupados 2017	78
Tabla No. 14	Carreras con mayor número de jóvenes ocupados 2018	78
Tabla No. 15	Opinión de Empresarios sobre el desempeño de egresados del CUCEA	81
Tabla No. 16	Requerimientos y tendencias del mercado de trabajo	82
Tabla No. 17	Aspectos para un buen desempeño laboral egresados de UAW	84
Tabla No. 18	Características del Mercado Laboral de los Administradores de Empresas Universidad de los Andes-UNIANDÉS	99
Tabla No. 19	Actividades de Desempeño Laboral de los Profesionales en Administración de Empresas	102
Tabla No. 20	Características manifestadas por los empleadores en Administrador de Empresas	102
Tabla No. 21	Caracterización de los empleadores en función del número de empleados	103
Tabla No. 22	Actividad económica de la empresa empleadora	104
Tabla No. 23	Conocimientos en el Desempeño de Administradores de Empresas	105

LISTA DE TABLAS

No.	Nombre de la tabla	Pág.
Tabla No. 24	Análisis del mercado de Trabajo de los egresados del CUCEA	106
Tabla No. 25	Internacionalización de la Educación No escolarizada	125
Tabla No. 26	Aportaciones de la ANUIES en la Educación Superior	136
Tabla No. 27	Campo de conocimientos en las ciencias administrativas	158
Tabla No. 28	Asignaturas que se relacionan con el desarrollo de competencias en áreas administrativas	159
Tabla No. 29	Modalidades educativas de la Facultad de Administración	169
Tabla No. 30	Plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP	172
Tabla No. 31	Ingresos de Alumnos Modalidad Educativa Semiescolarizada BUAP 2005	175
Tabla No. 32	Concentrado de Ingresos de Alumnos Modalidad Educativa Semiescolarizada BUAP (2005 – 2015)	176
Tabla No. 33	Ingresos de Alumnos Modalidad Educativa a Distancia BUAP 2011	178
Tabla No. 34	Concentrado de Ingresos de Alumnos Modalidad Educativa a Distancia BUAP (2011 – 2015)	179
Tabla No. 35	Fases para la recogida de datos	208
Tabla No. 36	Datos Socioeducativos	213
Tabla No. 37	Frecuencias de la unidad de análisis Formación profesional en modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia	217
Tabla No. 38	Frecuencias del núcleo temático: Mercado laboral	235
Tabla No. 39	Competencias en Administración de Empresas que el mercado laboral requiere	259
Tabla No. 40	Contrastación de las Competencias, categoría Conocimientos	262
Tabla No. 41	Contrastación de las Competencias, categoría Habilidades	264
Tabla No. 42	Contrastación de los Competencias, categoría Actitudes	266
Tabla No. 43	Contrastación de los Competencias, categoría Valores	268

LISTA DE FIGURAS

No.	Nombre de la Figura	Pág.
Figura No. 1	Instituciones afiliadas a la ANUIES que imparten programas de licenciatura en modalidad semiescolarizada y abierta	40
Figura No. 2	Estudiantes inscritos en educación virtual a distancia por áreas del conocimiento en América Latina y el Caribe (año 2002)	40
Figura No. 3	Entidades con instituciones educativas que concentran la matrícula en formación no escolarizada a nivel licenciatura y TSU 2014-2015	42
Figura No. 4	Número de Instituciones de Educación Superior que han implementado la modalidad a distancia de acuerdo con las regiones ANUIES.	43
Figura No. 5	IES con mayor número de programas ESaD	44
Figura No. 6	Distribución de programas de Educación abierta y a distancia por áreas de conocimiento 2014-2015	44
Figura No. 7	Distribución de la matrícula total de licenciatura y TSU en la modalidad no escolarizada por campo de formación, ciclo escolar 2014-2015	45
Figura No. 8	Distribución de la matrícula por regiones de la matrícula de licenciatura y TSU en modalidad no presencial, ciclo escolar 2014-2015	46
Figura No. 9	Oferta educativa superior a distancia por nivel en México	47
Figura No. 10	Nivel de Licenciatura en modalidad semiescolarizada 2000-2001 por áreas de estudio	50
Figura No. 11	Programas de Posgrado que ofrecen IES en modalidades semiescolarizadas y abiertas	50
Figura No. 12	Clasificación de Competencias	66
Figura No. 13	Personas ocupadas en los distintos sectores económicos	73
Figura No. 14	Dimensiones misionales de las universidades del siglo XXI	118
Figura No. 15	Nivel de formación de la población adulta (25-64) años (2015)	130
Figura No. 16	Ingreso de alumnos a la modalidad educativa Semiescolarizada BUAP	177
Figura No. 17	Ingreso de alumnos a la modalidad educativa a Distancia BUAP	179
Figura No. 18	Unidades de análisis	215
Figura No. 19	Formación profesional en modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia	218

LISTA DE FIGURAS

No.	Nombre de la Figura	Pág.
Figura No. 20	Aceptabilidad en modalidades educativas Semiescolarizadas y a Distancia	219
Figura No. 21	Funcionalidad en modalidades educativas Semiescolarizadas y a Distancia	223
Figura No. 22	Pertinencia de las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia	228
Figura No. 23	Núcleo temático: Mercado laboral	235
Figura No. 24	Actividades y/o Desempeño de los Profesionales en Administración de Empresas.	236
Figura No. 25	Estructura ocupacional en la Organización.	244
Figura No. 26	Áreas funcionales del profesional en Administración de Empresas.	247
Figura No. 27	Condiciones laborales	248
Figura No. 28	Competencias requeridas en el mercado de trabajo	252

Introducción

El panorama general de la educación superior puede ser planteado desde diferentes dimensiones, como la pedagógica, políticas públicas educativas, fuentes de financiamiento, investigación, gestión y administración educativa, entre otras más. Para el estudio de ésta tesis, se reconoce la perspectiva de la expansión y cobertura educativa generada en el mundo globalizado, lo cual, ha provocado que las instituciones educativas a nivel superior enfrenten diferentes desafíos, retos y tendencias, sirva de ejemplo: fortalecer la educación superior, mejorar la calidad de la educación, ampliar ofertas educativas e incrementar la matrícula, entre otros.

Por lo cual, la relevancia de la educación superior requiere atender la demanda de cobertura y expansión del sistema educativo a nivel superior, de ahí que el desarrollo de otras alternativas educativas apoyadas en las tecnologías de la información y comunicación, de manera puntual se refiere a las modalidades educativas no presencial o a distancia y mixta o semiescolarizada, han sido la nueva forma de educación para adquirir conocimientos, habilidades, valores y actitudes e innovar en los servicios educativos que marcan el modo de interacción y operación de los programas universitarios, los procedimientos académicos y administrativos; así como la vinculación con los sectores económicos, políticos, culturales y sociales.

Es entonces que este estudio abordó la formación profesional enfocada al área administrativa, en las modalidades educativas no presencial y mixta, con el objetivo de conocer ¿cómo es percibida la formación profesional del Administrador de Empresas en modalidades educativas no presencial y mixta en el mercado laboral?; con el fin de determinar los aspectos o factores que fundamentan la aceptabilidad, funcionalidad y pertinencia de esas modalidades educativas; así mismo, conocer ¿cómo se están integrando al mercado laboral los profesionales formados en esa disciplina y modalidades educativas?; ¿hacia dónde es la tendencia de la formación del administrador de empresas?; de modo que, la información que sea útil para retroalimentar el proceso formativo, perfil de egreso y desarrollo de competencias que requiere el mercado laboral.

Es así que, la estructura de este estudio, se conformó de varios temas, iniciando por la definición del tema de investigación, luego, el planteamiento de la problemática con las

preguntas y objetivos de investigación, así como los supuestos y premisa que guiaron la investigación, de este modo, se identificaron los conceptos claves que constituyeron el marco conceptual del desarrollo temático, el estado del arte y contexto referencial sobre el cuál versó la investigación. De lo referido, se diseñó la estrategia metodológica, que comprende el modelo, paradigma, perspectiva, método, técnica e instrumento que se utilizó para sustentar la recogida de datos; así mismo, se desarrolló la estrategia de análisis de la información y presentación resultados, para finalmente establecer conclusiones y recomendaciones.

Por tanto, el tema inicia destacando el papel estratégico que tiene la educación en cada sociedad, al contribuir en la formación de personas intelectuales, con conocimientos científicos, capacidades técnicas, habilidades específicas, aspectos culturales, sociales y políticos, que contribuyen en el desarrollo de la economía, ciencia, investigación, tecnología y comunicación, así como actividades de extensión y difusión, para procurar la integración y desarrollo de los estudiantes, docentes, sociedad y economía. Ante la incidencia de la globalización, la relevancia de la relación entre la educación y el mercado laboral, se requiere fortalecer el capital humano, su participación en el crecimiento y desarrollo económico, político, cultural y social. Por lo cual, es necesario investigar en el mercado laboral, el desempeño profesional de aquellos que se han formado en modalidades educativas alternas; de ahí que el tema de investigación se denominó *Impacto laboral de las modalidades semiescolarizada y a distancia en Administración de Empresas: perspectiva de empleadores*.

En cuanto, al problema de investigación se percibió en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, quién, implementó la modalidad educativa semiescolarizada en 2005, en los programas de: Administración de Empresas, Contaduría Pública, Derecho, Ciencias de la Comunicación y Psicología; a lo largo de 11 años esa modalidad se ha mantenido con 5 carreras profesionales. En 2011 se incorpora a la oferta educativa la modalidad a distancia con cuatro licenciaturas: Administración de Empresas, Contaduría Pública, Derecho, Ciencias de la Comunicación; así mismo en 2014, se incorporan tres nuevas licenciaturas a distancia: Mercadotecnia y Medios Digitales, Negocios Internacionales, Administración y Dirección de PYMES [Pequeñas y Medianas Empresas]. La Coordinación de Proyectos de la Dirección General de Innovación Educativa de la

BUAP, argumentó que tal crecimiento en la oferta educativa se debe a la demanda laboral en los últimos años; en suma, la oferta académica en 2016, fue de cinco licenciaturas para la modalidad educativa semiescolarizada y siete licenciaturas a distancia.

La Facultad de Administración, es una de las unidades académicas considerada grande en la BUAP porque oferta seis carreras profesionales, tres modalidades educativas y esta presente en los diferentes campus regionales que existen en la BUAP. La licenciatura en Administración de Empresas, poco a poco ha crecido de forma constante en los últimos 12 años, según datos de los anuarios estadísticos de la BUAP [en 2005 fue de 710 alumnos de nuevo ingreso, para 2016 fue de 804 alumnos]; en el mismo tiempo la modalidad semiescolarizada ha mantenido matriculados un promedio de 143 alumnos de nuevo ingreso, con siete generaciones egresadas de esta modalidad. En lo que se refiere a la modalidad a distancia se tiene un promedio de 102 alumnos matriculados de nuevo ingreso, con la primera generación de egresados. Dicho lo anterior, en la actualidad sólo se han generado informes de egresados, con cifras cuantitativas, como el número de egresados, edades y género de los egresados, el tipo de titulación entre otros datos; en tanto, no se ha captado información que permita conocer el impacto en el mercado laboral de las modalidades educativas alternas desde la perspectiva de los empleadores.

A continuación, se observaron diversas problemáticas que se infiere pueden afectar la funcionalidad, eficiencia y logro del perfil de egreso en los profesionales formados en esas modalidades educativas; este reconocimiento fue en base a la práctica cotidiana docente, la organización y administración de los servicios académicos:

- La generalización de programas de estudios, esto es, son los mismos contenidos programáticos en las tres modalidades presencial, semiescolarizada y a distancia, aunque sin tomar en cuenta las condiciones propias de cada modalidad; cabe aclarar que la organización en la modalidad presencial es de forma cuatrimestral compuesta de 16 semanas, mientras que en la modalidad semiescolarizada sólo se hace en ocho sesiones presenciales equivalentes a cuatro fines de semana, significa que en un mes se imparte cada materia; para la modalidad a distancia es de manera bimestral el desarrollo de cada materia; ambas modalidades se apoyan en una plataforma instruccional llamada *Blackboard*; por consiguiente esto puede implicar

que algunos contenidos programáticos no alcancen el objetivo planeado o se impartan con poca información para la formación profesional, debido a esto, se infiere que debería de existir un diseño curricular adecuado a la modalidad educativa semiescolarizada y distancia.

- Los programas de servicio social y prácticas profesionales, así como los procesos de titulación, no son enfocados de manera adecuada a las características propias de las modalidades educativas alternas; se observó que, el perfil de ingreso no es tomado en cuenta, esto es, la mayoría de los alumnos que ingresan son personas que están insertadas en el mercado laboral e incluso con micronegocios, lo cual, hace que sea distinta la forma de abordar esos programas, para que resulten más útiles y evitar así impactos erróneos en la formación profesional.
- Un punto de referencia importante es el perfil de egreso de los profesionales, se observó que es el mismo para las tres modalidades educativas en Administración de Empresas, igualmente en los conocimientos, habilidades, actitudes y valores; Sin embargo, es de considerar la existencia de factores y características, que hacen diferentes a las modalidades educativas, por tanto, se estima que habrían de impactar de diferente forma en el mercado laboral.

En consecuencia se plantea la necesidad de obtener información para comprender qué sucede en el mercado laboral con los profesionales formados con esas modalidades educativas alternas; el sector en qué se están desempeñando laboralmente, cómo se han insertado en el mercado laboral regional o nacional; cómo es la forma en que los empleadores perciben estas modalidades educativas, y determinar si se está logrando aplicar el perfil de egreso actual o es pertinente que cada modalidad educativa tenga un perfil de egreso propio. De esta manera, se plantean las siguientes preguntas de investigación, que buscan explicar, comprender e interpretar las causas o características del estudio.

1. ¿Cómo son consideradas las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia en el mercado laboral, entendiendo los aspectos o factores en que basan su aceptabilidad, funcionalidad y pertinencia?.

2. ¿Cuál es la percepción de los empleadores sobre el desempeño laboral de los profesionales en Administración de Empresas, formados en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla?.
3. ¿Cuáles son las competencias que requiere el mercado laboral del profesional en Administración de Empresas, formado en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla?.
4. ¿Cómo está considerada la pertinencia de las competencias señaladas por el mercado laboral con el perfil de egreso de la licenciatura en Administración de Empresas en la modalidad educativa semiescolarizada y a distancia?.

Tales interrogantes surgen por la necesidad de saber sí en la realidad se logra alcanzar el adecuado desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, en tanto, no se ha estudiado qué sucede con esa formación profesional en el mercado laboral y entender así, por qué son utilizadas para dar respuesta gubernamental a la demanda educativa. Teniendo en cuenta la descripción y formulación del problema, se desarrollaron los objetivos para orientar las acciones que buscaron dar respuesta a esos planteamientos.

El objetivo general de este estudio, consistió en analizar el desempeño profesional en el mercado laboral, de los Administradores de Empresas formados en las modalidades educativas, semiescolarizada y a distancia de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Lo anterior, con la finalidad de conocer la funcionalidad, aceptación y pertinencia de las modalidades educativas, así como la eficiencia y eficacia del perfil de egreso de esa formación profesional identificando las competencias que requiere el mercado laboral actual. Por ello, es pertinente el desarrollo de objetivos específicos, para precisar y lograr dicho análisis planteado.

1. Describir la forma en que son consideradas las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla en el mercado laboral.

2. Interpretar las percepciones de los empleadores sobre el desempeño laboral de los profesionales en Administración de Empresas, formados en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
3. Establecer las competencias que requiere el mercado laboral del profesional en Administración de Empresas, formado en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
4. Contrastar las competencias requeridas en el mercado laboral con las contenidas en el perfil de egreso de la licenciatura en Administración de Empresas en la modalidad educativa semiescolarizada y a distancia de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Así mismo los supuestos, que ayudaron a guiar las ideas y razones que fundamentan y precisan el desarrollo de la investigación son:

- a) La formación profesional del Administrador de Empresas en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, se infiere que los efectos pueden ser distintos en la modalidad presencial, de ahí la importancia de conocer los aspectos o factores que impactan en el mercado laboral de esos profesionales.
- b) Las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, fundamentan su crecimiento basado únicamente en cubrir la demanda educativa social y laboral, de ahí que se infiere que éstas son fácilmente aceptables, funcionales y pertinentes para el mercado laboral.
- c) La formación profesional de Administradores de Empresas en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, infiere que sus egresados son aceptados e insertados en el mercado laboral, con el perfil de egreso de esa disciplina de manera eficiente, eficaz y pertinente.

- d) Las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, responden a la teoría del capital humano, cuando el individuo hace la inversión educativa para adquirir, mejorar o actualizar conocimientos y desarrollar habilidades, la cual, es recuperada cuando logran insertarse en el mercado de trabajo y aplicar lo adquirido en el desempeño laboral.

Así que estos supuestos son una fuente de información, para comprender la funcionalidad del sistema educativo en esas modalidades educativas y su relación con el mercado de trabajo, para nutrirse de información que ayude a diseñar estrategias de transformación hacia la mejora y resolver problemáticas en diversos aspectos de la educación. En concreto, se tiene claro que el estudio es cualitativo, por lo que la premisa ha de ser:

El impacto de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla en la formación de profesionales en Administración de Empresas, sería eficiente, eficaz y pertinente debido a que cubre las demandas del mercado laboral.

Es así que se entiende como causa el impacto de la modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, el efecto la eficacia, eficiencia y pertinencia; la premisa configura entonces, todas las ideas que se plasmaron en el tema, problematización, objetivos y supuestos de investigación, para que la información que se obtenga permita hacer una contrastación del perfil de egreso de esa disciplina y valore así la formación profesional en esas modalidades educativas.

Por consiguiente, se desarrolla un conjunto de razones que justifican el porqué es preciso llevar a cabo esta investigación, se inicia considerando que, las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia, ofrecen a los empleadores la posibilidad de capacitar al personal en el centro de trabajo, lo cual, contribuye al aumento de la productividad, el desarrollo de habilidades, ahorro de gastos de traslado y tiempo, al capacitar a los profesionales al respecto, es así que resulta relevante y necesario realizar un estudio que permita determinar los aspectos o factores de la aceptabilidad, funcionalidad y pertinencia de estas modalidades educativas en el mercado laboral.

Otra relevancia es, obtener información, para ser utilizada de dos maneras: la primera es, conocer la eficiencia y eficacia en el desempeño laboral la formación profesional de los administradores de empresas de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, mediante la aplicación del perfil de egreso; la segunda es, que la información sea utilizada posteriormente, para la actualización de planes y programas y por consecuencia fortalecer o renovar el perfil de egreso acorde a la competitividad que se demanda, es decir, se mantenga una estrecha articulación entre el perfil profesional y las necesidades presentes y futuras en el ámbito del mercado laboral.

Otros alegatos importantes y necesarios para llevar a cabo esta investigación, es fundamentar los factores o aspectos que propician la aceptación o rechazo de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, es decir, comprender y visualizar la relevancia de cómo ha impactado la transformación de una formación “tradicional” [modalidad escolarizada] a estas nuevas modalidades en el ámbito laboral; luego, desestimar que el crecimiento de esas modalidades es basado únicamente en cubrir la demanda educativa socialmente o laboralmente; después, investigar, analizar y establecer las características, aspectos o factores, beneficios o desventajas de haber implementado dichas modalidades educativas en la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Por consiguiente, se desarrolló la estrategia metodológica en la cuál se estructuraron los procesos de recolección de datos e información, primero, se construyó el marco conceptual que puntualizó los conceptos principales, siendo claves en la articulación de las categorías e indicadores utilizados en los instrumentos, para obtener la información; en segunda instancia, se definió que el modelo cualitativo, era el adecuado para el desarrollo de la investigación, considerando el proceso humanista y holístico, en la indagación hecha a los sujetos de estudio; enseguida se asumió el enfoque o paradigma interpretativismo, de acuerdo a la comprensión e interpretación de la realidad y los significados de las personas, para describir, analizar e interpretar los datos recopilados.

A continuación, se constituyó que el método de investigación para el análisis de la realidad fuese el estudio de casos, debido a que devela su coincidencia en señalar una particularidad de los objetos/sujetos pertinentes del estudio, de esta manera, es

importante lo que se revela, esto es, la forma directa en que se logró obtener los datos de los informantes en su contexto. Por tanto, la técnica utilizada es la entrevista en profundidad, en otras palabras, se llevó a cabo un encuentro cara a cara con los informantes para tener una mejor comprensión de las perspectivas que tienen ellos respecto al tema investigado; para ello, se realizó una guía de entrevista que recopiló un conjunto de preguntas con el propósito de orientar las percepciones que se esperaban obtener en la investigación.

La investigación fue de corte transversal, debido a que la recolección de datos fue en solo momento dado, para esta investigación, el objeto de estudio fueron los profesionales insertados en el mercado laboral que hayan estudiado la licenciatura en Administración de Empresas en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. De ahí que la población objetivo son los empleadores en el Estado de Puebla, que han contratado a los profesionales antes mencionados; Por tanto, los sujetos de estudio fueron las personas que llevan a cabo el manejo de recursos humanos o jefes directos de profesionales que mantienen una interacción directa con ellos en el ámbito laboral.

El análisis bibliográfico describe las diversas fuentes de información que se consultaron para el desarrollo del estado del arte, contextual, fundamento teórico y metodológico, de manera que el acervo documental se basó en revistas electrónicas arbitradas, páginas web, catálogos, anuarios, libros impresos consultados en bibliotecas físicas y electrónicas, de los cuales se obtuvieron citas de diferentes autores apoyando el desarrollo de conceptos e ideas centrales de la investigación.

La estructura de la tesis esta desarrollada en siete capítulos los cuales se conforman en: Capítulo 1 Modalidades Educativas, que permite conocer conceptos, origen, proceso histórico de las modalidades educativas presenciales, no presenciales y mixtas; así como la importancia de desarrollar la guía de las características que debe poseer un egresado, tal como, conocimientos, habilidades, valores, actitudes de la formación de profesional; Capítulo 2 Impacto Laboral, muestran un panorama general del mercado laboral y las implicaciones de formar al capital humano que se demanda en los diversos ámbitos económicos y sociales.

Luego, el Capítulo 3 Modalidades Educativas Alternativas en la Educación Superior, es un recorrido contextual de la educación superior, delimitando el ámbito internacional y nacional con el apoyo de organismos que se han interesado en la educación superior en modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia; Capítulo 4 Formación Profesional de la Administración de Empresas, es una visión global de la formación profesional, en ámbitos internacionales como Europa y Latinoamérica, así como lo nacional en México; Capítulo 5 Teorías del Mercado de Trabajo, es un recorrido en fundamentos teóricos que interactúan con el ámbito laboral, se determinó que la Teoría del Capital Humano será la postura que el investigador asume, para el desarrollo metodológico, análisis y presentación de resultados de la investigación.

Por consiguiente el Capítulo 6 Estrategia Metodológica, establece un paradigma a considerar en la investigación cualitativa, con el fin de delimitar el objeto de estudio y los alcances, la utilización de un método que resulta importante para aplicar las técnicas idóneas en la recogida de los datos; Capítulo 7 Análisis e Interpretación de Resultados, se desarrollo tomando en cuenta la postura teórica del investigador, aplicó técnicas de análisis categorizando los núcleos temáticos de la investigación, con el fin de agrupar los datos para su análisis, interpretación y reporte de los hallazgos encontrados; Para finalizar con las Conclusiones y Recomendaciones, que argumentan las nociones esenciales que sintetizan todos los aspectos más importantes del desarrollo de la investigación, de tal manera, que se aprecian los resultados que se obtuvieron y que contribuyeron al logro de los objetivos de este estudio.

CAPÍTULO 1

MODALIDADES EDUCATIVAS

Actualmente, se vive cambios importantes a nivel mundial en la sociedad, la política, la economía y la educación, entre otros más, debido a múltiples causas como el desarrollo tecnológico, la globalización, los impactos ambientales, que demandan personas capaces de asimilar y adaptarse rápidamente a las nuevas realidades. De ahí que la educación superior ocupa un papel importante en el mundo, debido a que genera cambios en la ciencia, tecnología, cultura, desarrollo social, política y economía, así como en las diversas formas de producción y de servicios. Por ello, es necesario reconocer que cada vez, es más demandada la educación, esto, representa un gran reto de atender en las instituciones educativas, que han encontrado una alternativa de acceder a ésta, al implementar nuevas modalidades educativas como la Modalidad No presencial (abierta y a distancia) y la Modalidad Mixta [una parte presencial y otra en línea], también, llamada semiescolarizada, semipresencial o híbrida.

Por tanto, en el desarrollo de este capítulo expone el origen y conceptualización, las características generales de cada modalidad educativa, los perfiles de los estudiantes que responden a los nuevos estilos de aprendizaje y los alcances, que ha tenido la implementación de esas modalidades alternativas en la educación superior. Así mismo, reconoce los rasgos integrados en un perfil de egreso que debe poseer un profesional, tal como los conocimientos, habilidades, valores y actitudes, de acuerdo al contexto social de su país y región. Después, se presenta los perfiles de ingreso y egreso de la licenciatura en Administración de Empresas de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la BUAP, con el fin de conocer las particularidades que se han tomado en cuenta en dichos perfiles. Para finalizar, se aborda la formación de perfiles profesionales con un enfoque de competencias, para conocer los aspectos que valoran los comportamientos de los profesionales en el logro y desarrollo de competencias profesionales y laborales.

1.1. Modalidad Presencial o Escolarizada

La aproximación conceptual de modalidad educativa se entiende como la forma específica de llevar a cabo los servicios educativos y administrativos, procesos de enseñanza-aprendizaje caracterizados por una planeación de la trayectoria curricular definida con calendarización rigurosa o flexible, tomando en cuenta varios aspectos entre ellos, el lugar, tiempo y espacio que marcan el modo de operación, con ciertas características para lograr distintos grados académicos, así como, la infraestructura que la institución invierte, todo esto, para el desarrollo de la labor educativa, la capacitación e intervención docente que guía y facilita el aprendizaje a los estudiantes.

De esta manera, la modalidad educativa presencial también, llamada educación *tradicional* para la enseñanza-aprendizaje, es concebida de manera general en el mundo como aquella que se desarrolla necesariamente en instalaciones específicas [aulas], con una relación directa de comunicación, pues el diálogo es de manera física cara a cara entre alumno-docente, en horarios, tiempos y espacios determinados por la institución. En este sentido, también, es considerada a la educación formal o formación reglada, que esta constituida por un proceso de educación integral [plan de estudio estructurado], basada en un modelo educativo con la conducción de planes y programas académicos de acuerdo a las políticas educativas de un país; conlleva a la definición de los grados académicos y a las condiciones de cómo son otorgados; se establecen los periodos y horarios en los que se pretende otorgar dicha educación para lograr alcanzar los objetivos planteados y requieren de un lugar, estructura e infraestructura específica, para la organización, administración, gestión y desarrollo de la actividad educativa en una institución educativa.

La educación No formal se caracteriza por ser espontánea en las actividades de la vida cotidiana [la familia, amigos, religión, trabajo, etc.], es decir, no esta sujeta a un plan o programa de estudio académico, no requiere de un lugar o medio electrónico exclusivo, se interactúa directamente con el individuo y su medio ambiente; además, esta interacción propicia que sea una educación para toda la vida, ya que no tiene tiempo y espacio definido; no hay reconocimientos oficiales, ni grados académicos establecidos; por lo general puede ser observada en grupos u organizaciones comunitarias.

1.2. Modalidad No presencial o A distancia

En los últimos años, se ha desarrollado diferentes formas de atender las necesidades educativas que la modalidad presencial no ha logrado satisfacer, los estudios por correspondencia son un ejemplo de esto, el docente enseñaba escribiendo y recomendando lecturas, para que el estudiante leyera, adquiriera los conocimientos y en algunos casos realizara prácticas o ejercicios, debido a que, no podía trasladarse por diversas situaciones a una institución educativa o porque resultaba más económico su acceso a la educación.

En la historia de la educación a distancia se tienen indicios según Aguayo (2015) desde la primera mitad del siglo XVIII, en el año de 1728, con la Gaceta de Boston que publica un anuncio sobre material de enseñanza y tutorías por correspondencia, posteriormente en el año de 1840 en Inglaterra, mediante el servicio por correspondencia se ofrecieron cursos de taquigrafía y fonografía. En Alemania, con la enseñanza de idiomas en Berlín impartido por Charles Toussaint y Gustav Langenscheidt; en Estados Unidos se crea en 1873 la Fundación de la Sociedad de Bostoniana de Anna Eliot Ticknor, para otorgar educación en casa (p. 2). De este modo, poco a poco fue tomada en cuenta, esta forma de adquirir conocimientos y habilidades que alcanzó la fortaleza para crear centros educativos con valiosas aportaciones para el desarrollo de esta modalidad educativa.

En términos generales, a partir del comienzo de la industrialización y después de la Segunda Guerra Mundial, inicia la globalización y la internet, lo que contribuye al desarrollo del sistema educativo, encontrando el impulso para el uso de tecnologías y sistemas de comunicación, como nuevas formas de interactuar entre estudiantes y docentes, entre las personas, empresas y otros sectores que consumen la tecnología, Corrales (2008) señala que “la Formación a través de Internet es un sistema abierto en el que los alumnos tienen la libertad para moverse dentro del dispositivo de formación, avanzar a su ritmo elegir sus propias opciones” (p. 29), para consultar los materiales didácticos, así como usar las herramientas que la plataforma educativa contiene, es decir, no están sujetos a la estructura de la asistencia física, tanto el estudiante como el facilitador, lo cual, disminuye costos e incrementa beneficios.

De manera que, es importante precisar que cuando se habla de modalidad no presencial, se le atribuyen distintas formas denominativas, ejemplo de ello son los términos: *a distancia, abierta, en línea o virtual*, todas coinciden en que es una educación no tradicional. Por tanto, la modalidad educativa no presencial se compone de dos vertientes: la de educación abierta y la de educación a distancia, según Barroso (2006) la primera es caracterizada en la apertura de tiempo, espacio, metodología con estudio independiente, dirigido a cualquier persona para continuar estudiando; la segunda, es basada en la disposición y uso de las TIC, estructuras flexibles y eficientes para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje (p. 7). Es así como estas perspectivas caracterizan a la modalidad educativa no presencial, además de integrar a las TIC en el proceso de transformación y modernización en la formación profesional, brindando así la posibilidad de renovar el contenido de los cursos, los métodos pedagógicos y ampliar el acceso a la educación superior.

1.2.1. Origen y aproximación conceptual

En Europa se acuñan varios términos para entender a la modalidad a distancia, se mencionan algunos de estos según García (2002) Correspondence education o correspondence study (educación o estudio por correspondencia) se crea la AECS (Association of European Correspondence Schools), en 1999, se denominó European Council for Distance Learning (EADL); Fernunterricht señala como instrucción a lo lejos palabra alemana que enfatiza la separación física de profesor y alumno sin posibilidades prácticamente para la interacción presencial; Fernstudium dice que es aprendizaje a distancia en educación superior; Home study lo menciona como el estudio en casa; Angeleitete Selbststudium es un autoestudio guiado; Zaochny la llama educación a distancia; entre otros más (pp. 17-19); estos son algunos términos que proporcionan una idea general de que la educación a distancia está presente en la vida cotidiana en casi todo el mundo.

También existen varias definiciones hechas por diversos autores que han abordado la temática de la educación a distancia, solo mencionaré algunas de las más relevantes para esta tesis: según Perraton (como se citó en García, 2002), señala que es un proceso educativo que el tiempo y espacio son parte fundamental, ya que la enseñanza está

dirigida a alguien alejado (p. 18). En esta definición se refiere a la característica geográfica, es decir, la ubicación de donde viven las personas con respecto a donde se imparte la educación y que quizás no disponen de tiempo para realizar estudios sujetos a un horario ya establecido en una institución educativa o tienen algún impedimento de movilizarse hasta donde se encuentre las instalaciones de la institución educativa.

Mientras que la educación a distancia para Peters (como se citó en García, 2002) “es un método de impartir conocimientos, habilidades y actitudes, racionalizando mediante la aplicación de la división del trabajo y de principios organizativos, así como por el uso extensivo de medios técnicos, especialmente para reproducir material de enseñanza de alta calidad” (p. 18). Este autor define a la educación a la distancia como una forma industrial de enseñar y aprender, debido a que establece la división del trabajo, con el fin de organizar, es decir, que el docente y el estudiante llevan a cabo actividades bien establecidas con los materiales no importando en donde se ubica el estudiante o la cantidad que sean, los materiales debe estar dispuesto para todos con acceso rápido y fácil de comprender.

Otra visión es la de Marín (como se citó en García, 2002) en la cual menciona que es un sistema multimedia de comunicación bidireccional por un lado está el alumno de manera alejada y en el otro lado está el docente, quién facilita el aprendizaje de modo flexible (p. 18). Es así como se hace énfasis en la comunicación entre el alumno y el docente específicamente para mantenerse todo el tiempo comunicado, facilitando el proceso de enseñanza-aprendizaje, apoyado en un sistema basado en la tecnología. La perspectiva de Holmberg (como se citó en García, 2002) afirma que cubre las distintas formas de estudiar que no se encuentran bajo la continua e inmediata supervisión de los docentes en el aula (p. 15). En ésta se comprende que la educación a distancia es para todos los niveles educativos y que no es necesaria la presencia física del profesor, pero si se requiere que él planifique el proceso educativo.

Por último, Rowntree, (como se citó en García, 2002) señala que la educación a distancia se entiende como un sistema de enseñanza en donde el estudiante realiza la mayor parte de su aprendizaje con un escaso contacto con los profesores, ya que mayormente se hace uso de materiales didácticos previamente preparados (p. 19). Se refiere al sistema

de enseñanza haciendo uso de materiales programados para que el alumno los utilice, el contacto con el docente y sus compañeros de curso puede ser escaso mediante las diversas herramientas que ofrece la plataforma educativa virtual.

A manera de conclusión, en estas definiciones se entiende que la educación a distancia, surge como una forma de proporcionar educación a la sociedad, identificando rasgos fundamentales, que la caracterizan tal como: la no presencialidad, la forma de comunicación no es necesaria el contacto directo entre estudiantes-docente, se tiene un trabajo independiente de los alumnos, la utilización de recursos tecnológicos, la preparación de materiales didácticos y planeados para ser utilizados por los estudiantes, no es necesaria el aula. Es relevante mencionar, que no existe una forma única de implementar la educación abierta y a distancia, debido a que existen diferentes teorías de las cuales se han valido para comprender desde diferentes perspectivas a la modalidad a distancia, ejemplo están en la Tabla No. 1 Bloques teóricos y modelos en educación a distancia, que muestran tres teorías en las que se enfoca el desarrollo del aprendizaje del alumno y los recursos utilizables para la formación.

Tabla No. 1 Bloques teóricos y modelos en educación a distancia

Bloques teóricos	Modelos de educación a distancia
Teorías basadas en la autonomía y la independencia del estudiante (Delling, Wedemeyer y Moore).	Los modelos de contenido + apoyo: estos modelos se basan en la separación entre contenido de cursos (que probablemente sea a través de materiales impresos o ahora probablemente como el paquete de un curso en la web) y el apoyo del tutor. En estos modelos no se propicia la interacción.
Teoría basada en el proceso de industrialización de la educación (Peters).	Los modelos industriales: estos modelos consisten en materiales hechos a medida (guía de estudio, actividades y debate) que cubren materiales existentes (libros de texto, recursos en CD-ROM o seminarios) con interacciones en línea y debates que ocupan cerca de la mitad del tiempo del estudiante. Este modelo concede más libertad y responsabilidad a los estudiantes para interpretar el curso por sí mismos.

(Fuente: Torres, 2006, p.77.)

Tabla No. 1 (continuación)

Bloques teóricos	Modelos de educación a distancia
Teorías basadas en la interacción y la comunicación (Baath, Holmberg, Sewart, et ál.).	Modelos integrados: consisten principalmente en actividades de colaboración, recursos de aprendizaje y tareas conjuntas. La parte central del curso tiene lugar en línea a través del debate, el acceso y el procesamiento de la información y la realización de tareas. En este sentido, el modelo integrado deshace la distinción entre contenido y apoyo todavía visible en los modelos industriales, y depende de la creación de una comunidad de aprendizaje (Stephenson y Sangrá, 2001).

(Fuente: Torres, 2006, p.77.)

En esta tabla se muestran el proceso evolutivo que la educación a distancia ha experimentado, caracterizado por la eliminación de la barrera del espacio y distancia, se apoya con el desarrollo de materiales didácticos por parte del facilitador, quien deberá de integrarlos de manera oportuna y de fácil comprensión; facilitar el trabajo individual y colaborativo, desarrollar actitudes autónomas, uso de variedad de medios para lograr la educación permanente y tener presente en todo momento que el alumno es el centro del aprendizaje, quién asume la responsabilidad de su aprendizaje.

1.2.2. Características generales

El nuevo panorama de la educación superior propicia cambios, como la aparición de una serie de facilidades económicas y administrativas, para la movilidad de docentes y estudiantes que no pueden desplazarse de una región a otra por cuestiones personales, laborales o hasta de placer, sin tener que perder clase o cursos, esta nueva forma educativa se presenta también, como una opción muy adecuada para los estudiantes con problemas para asistir a clases en horarios rígidos establecidos comúnmente por las instituciones educativas escolarizadas. Además, el desarrollo de las nuevas tecnologías requiere el uso de dos componentes esenciales, el hardware [ordenadores o laptop, table, Ipad, celulares, con uso de internet] y software [plataformas educativas], permitiendo expandir los límites de la formación educativa.

Un modelo importante para el uso de sistemas multimedia es el que desarrolló la Universidad Abierta en el Reino Unido que está siendo utilizado de modo exclusivo en la transmisión de educación superior seguido en muchos países por las universidades, (UNESCO, 2002, p. 45), es así como la relación de enseñanza-aprendizaje, depende totalmente de las características de la modalidad educativa no escolarizada, del potencial en el uso de las tecnologías aprovechando los recursos síncronos y asíncronos, de los materiales y recursos diseñados para estimular el estudio independiente y mantener una amplia comunicación con sus compañeros y con el docente; todo esto, contenido en planes y programas de estudio que definan un perfil profesional de forma similar o equivalente en una modalidad educativa tradicional.

Es por ello que es necesario, que las estrategias y metodologías de enseñanza-aprendizaje utilizadas en las modalidades educativas a distancia, sean concebidas con un modelo centrado en la constructivismo y en el aprendizaje colaborativo [actividades, ejercicios que involucran la colaboración de sus compañeros como: debates en foros, trabajos en parejas o en grupos], "Context is relevant for learning and the construction of meaning, Therefore, context must be taken into explicit consideration when planning instruction" (Figuereido y Afonso, 2006, p. 25), Es así que la función principal de la docencia pasa a ser la de un facilitador que guía el conocimiento, mediante diseños de estrategias de aprendizaje, ejercicios, actividades y evaluaciones, para facilitar al estudiante la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades mediante el uso de plataformas educativas virtuales o instruccionales y las TIC, proporciona la retroalimentación, para que el alumno logre ajustar su aprendizaje; de esta forma, lograr alcanzar los objetivos de aprendizaje acordes al programa y a las necesidades educativas para las que fueron concebidas.

En ese sentido, la modalidad educativa no escolarizada cambia el paradigma tradicional de la educación, al orientar el interés académico en el estudiante que posee una amplia libertad en su aprender, es decir, autonomía; además, se establece flexibilidad en el tiempo, espacio, edad del estudiante y tipo de estudiante, ya que puede estar (...) destinados a adultos analfabetos o recientemente alfabetizados, adultos con poca educación, pacientes leprosos, jóvenes desempleados, etc. (UNESCO, 2002, p. 44), no se tiene en realidad factores que impidan continuar con los estudios. Es así como se

busca establecer la similitud de la educación a distancia, con respecto a la educación presencial, con el fin de dar el reconocimiento y validez a la formación en ambos tipos de modalidades educativas, que la sociedad reconozca esta validez y confiabilidad, de la misma forma que se tiene en una modalidad presencial, pues ambas maneras de acceder a la educación pueden obtener beneficios en el desarrollo de habilidades y actitudes.

Las modalidades educativas no presencial y mixta, debido a la utilidad de las plataformas educativas virtuales o llamadas también sistemas integrados para educación distribuidas, son consideradas una herramienta principal para la interacción entre los alumnos y el facilitador, que permite almacenar información referente a un curso, desarrollar herramientas explicativas y métodos para generar aprendizaje; la mayoría de éstas usan las TIC de manera sincrónica [tiempo real] y asincrónica [en tiempo diferido], con textos, imágenes, colecciones de documentos digitales, foros, correos, chats, wiki, para motivar el interés y la constancia de las tareas del alumno se incorpora audio, video, animación e imágenes de alta resolución con textos de formatos enriquecidos.

Por lo general, las plataformas educativas son sencillas de utilizar, están diseñadas, para que los usuarios puedan interactuar de manera fácil y rápido, no necesitan tener conocimientos técnicos para usar sus herramientas, basta con que tenga una clave de usuario, contraseña y esté inscrito en algún curso para que pueda ingresar y comenzar a trabajar, requieren de acceso a internet y cuentan con una disponibilidad de 24 horas al día. Ejemplo de algunas plataformas en el mercado de la WEB están: e-Learning, b-Learning, Content Management Systems, Moodle, Mambo, Dokeos, aTutor, Blackboard, WebCT, entre otras más.

1.2.3. Desarrollo de la modalidad No presencial

Con el desarrollo de la globalización, se hace un análisis de la educación superior, obteniendo varios retos como el incremento de las IES, cambios estructurales en las políticas gubernamentales, para satisfacer la creciente demanda educativa superior, social y laboral con el fin de que las personas desarrollen capacidades, habilidades, conocimientos específicos y herramientas cognitivas especializadas para participar en el mercado global. Es así que a partir de la década de los noventa varios proyectos se

enfocaron a la modernización educativa aplicando políticas gubernamentales que orienten los cambios estructurales y constitucionales para dar coherencia a la educación de acuerdo a la situación mundial globalizada (Garduño, 2008, p. 7).

Es así como a nivel internacional varias universidades que han adoptado esta modalidad educativa, tal como, la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y la Universidad Oberta de Cataluña (UOC) que son pioneras en la educación a distancia y cuentan con innovación tecnológica de punta por todo el mundo, sumado a esta innovación educativa la Universidad de Pennsylvania utiliza los beneficios del internet al ofrecer programas de estudio, para superación, especialidades, maestrías y doctorados, desarrollados de manera virtual por todo el mundo (Moreno y Pérez, 2010, pp. 23-25). Otra es la Universidad Estatal a Distancia (UNED) de Costa Rica, con la finalidad de contribuir a la formación de profesionales, también, ofrece cursos en línea a todos los sectores de la población, siguiendo la propuesta de que la educación es para todos, en especial a todos lo que por cuestiones “económicas, sociales, geográficas, culturales, de discapacidad, género, requieren oportunidades para una inserción real y equitativa en la sociedad” (Moreno y Pérez, 2010, p. 25), esto refleja que la educación a distancia proporciona una amplia gama de beneficios.

Así como, la Universidad de Waikato de Nueva Zelanda también, se une a la contribución de la educación en línea al presentar por primera vez sus cursos de manera combinada [presencial y en línea], para la formación docente en la Escuela de Educación en 1997, con el programa de técnica mixta [Mixed Media Program, MMP] “it was the first of its kind in primary teacher education in New Zealand and since then online teaching and learning has grown steadily to encompass fully online course offered by other schools and faculties at the university” (Figuereido y Afonso, 2006, p. 258); al implementar la modalidad mixta y a distancia esta universidad ha logrado avances importantes al incorporar otros programas en línea, “in areas such as online pedagogy, administration, management and technical expertise” (Figuereido y Afonso, 2006, p. 258), de tal manera que su oferta educativa va en aumento, así como también se ha preocupado por fomentar la investigación enfocada a esta modalidad educativa.

Para implementar y fomentar estas modalidades educativas, se han desarrollado a lo largo de la historia cuatro etapas para la educación a distancia, en la primera, está el surgimiento de cursos por correspondencia; en la segunda, la utilización del radio y la televisión (multimedia), complementándose con otros materiales impresos, audiocasetes, videocasetes, diapositivas; en la tercera se refiere a la telemática mediante la informática [videoconferencias y audioteleconferencias]; en la cuarta se utiliza la comunicación mediada por el internet, redes virtuales en la Web con el apoyo de las TIC incorporando audio, video, textos y gráficos (García, 2002, pp. 49-51); De esta manera, la educación a distancia no condiciona su surgimiento a las condiciones tecnológicas, más bien hay que reconocer que a sabido adoptar y aprovechar el desarrollo tecnológico para crecer y actualizarse.

En México y en América Latina, el primer esfuerzo de Educación Abierta y Distancia fue la capacitar a maestros en servicio sin interrumpir su labor docente creando el Instituto Federal de Capacitación del Magisterio en 1947, además de atender la demanda de alfabetización de adultos y el entonces nivel medio básico (ANUIES, 2001, p. 13). Sin embargo, la década de los años setenta, se consideró como la formal que da inicio a la implementación del sistema abierto y a distancia en las universidades mexicanas, ejemplo de ello, son las telesecundarias y posteriormente el Sistema de Universidad Abierta, centrando sus objetivos en ampliar la cobertura que demanda educación superior derivada por el crecimiento de la población y la ampliación de la matrícula en los niveles previos al superior.

Además, desarrolla acciones innovadores significativas que modifiquen sustancialmente al sistema educativo tradicional [modalidad educativa presencial]; por lo que, plantea una reformulación de contenidos y métodos de enseñanza, de procesos académicos, enseñanza-aprendizaje, organización y orientación de los recursos, para preparar el desarrollo de nuevos modelos educativos, que respondan a los requerimientos de una manera diferente de ofrecer la educación superior, apoyados en el desarrollo tecnológico primordialmente, la democratización y socialización del conocimiento, en el mundo contemporáneo altamente competido. En este contexto, surge la educación superior en modalidades educativas alternativas no presenciales denominada de diferentes maneras: Abierta, A Distancia, en Línea, Virtual, Semiescolarizada, Semipresencial, Mixta e Híbrida;

ver la Tabla No. 2 Contribuciones a la educación a distancia, que presenta las experiencias institucionales que México ha tenido para la implementación de esta modalidad educativa.

Tabla No. 2 Contribuciones al desarrollo de la educación a distancia

Institución	Nombre del Programa
UNAM	Sistema de Universidad Abierta (SUA). 1972
UPN	Sistema de Educación a Distancia (SEAD) de la Universidad Pedagógica Nacional.
UNAM	Programa "Universidad en Línea" de la Universidad Nacional Autónoma de México.
UNAM	Red Nacional de Videoconferencia para la Educación.
SEP	Sistema "EDUSAT" de la UNAM en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.
IPN	Proyecto "EVA" del Instituto Politécnico Nacional.
ITESM	Sistema "SEIS" del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.
UAG	La Universidad de Guadalajara con el Sistema de Universidad Virtual.
	Programa "Internet 2" patrocinado por diferentes universidades de todo el país.
BUAP	Modalidad Semiescolarizada y a Distancia de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, con la Dirección General de Innovación Educativa.
BUAP, UNAM, UNADM	En el Estado de Puebla se tiene el Programa Estatal de Educación a Distancia, ofreciendo diversos convenios con universidades.
UNADM	En enero de 2012 se crea la Universidad Digital del Estado de México y la Universidad Abierta y a Distancia de México.
UNACH	La Universidad Autónoma de Chiapas con la Coordinación General de Universidad Virtual.

(Fuente: Córdova, 2017)

Debido al desarrollo de las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia en la educación superior, a partir de 1998 la ANUIES, se coordina con diversas universidades públicas para llevar a cabo acuerdos que fortalezcan la cobertura y calidad de la

educación superior, por lo que, se elabora un Plan Maestro de Educación Superior Abierta y a Distancia en el cual se plantean “Líneas estratégicas para su desarrollo, ha sido presentado ante los titulares de los Consejos Regionales, los cuales de manera general, han acordado trabajar conjuntamente en la constitución de los nodos regionales” (ANUIES, 2001, p. 8), es así que surge la integración de una Red Nacional de Educación Abierta y a Distancia que atienda las necesidades de esas modalidades educativas.

En el año 2000, se convoca a la Primera Reunión Nacional de Educación a Distancia, a la cual “asistieron un total de 52 instituciones, que representan el 42% del total de instituciones afiliadas a la ANUIES” (ANUIES, 2001, p. 10), resultado de esa reunión es la actualización del Plan Maestro de Educación Superior Abierta y a Distancia, en su tercera versión denominada *Líneas estratégicas para el desarrollo*. Este documento incluye las aportaciones hechas por las instituciones de educación superior afiliadas, diagnósticos regionales y algunos planteamientos que para el desarrollo de proyectos de educación a distancia.

También, en los inicios del año 2000, el crecimiento de instituciones educativas que ofertan modalidades educativas no escolarizadas a aumentado considerablemente, según datos obtenidos en los Cuestionarios Estadísticos de Educación Superior 2000-2001 se aprecia que (...) la matrícula de alumnos se distribuye en general, en 150 instituciones que imparten programas de licenciatura en esas modalidades (ANUIES, 2001, p. 189). Esto, revela el interés por satisfacer la demanda educativa superior en licenciaturas, posgrados, seminarios y diplomados, enfocados principalmente para aquellos estudiantes que de acuerdo a sus necesidades de tiempo, espacio, condiciones particulares y geográficas, no pueden trasladarse a un espacio específico designado por una institución educativa.

Según los resultados de los Cuestionarios Estadísticos de Educación Superior del periodo 2000-2001, las áreas de conocimiento en que predominan los programas de la modalidad a distancia, son los cursos a nivel licenciatura para educación preescolar, primaria y educación media particularmente en la enseñanza del Español, Matemáticas e Inglés (ANUIES, 2001, p. 21). Estas áreas del conocimiento, se han ido consolidando en diversas instituciones de educación superior, tanto en públicas como en las privadas.

Además, es importante destacar que los programas educativos a distancia rebasan a los programas que se ofrecen en modalidad semiescolarizada, ver la Figura No. 1 Instituciones afiliadas a la ANUIES que imparten programas de licenciatura en modalidad semiescolarizada y abierta; se observa que los programas ofertados a distancia son más demandados, se infiere que puede ser por que las personas que los cursan, no tienen la posibilidad de estar físicamente en una institución educativa o porque, la forma en que se oferta la educación les facilita hacer otras actividades personales o laborales.

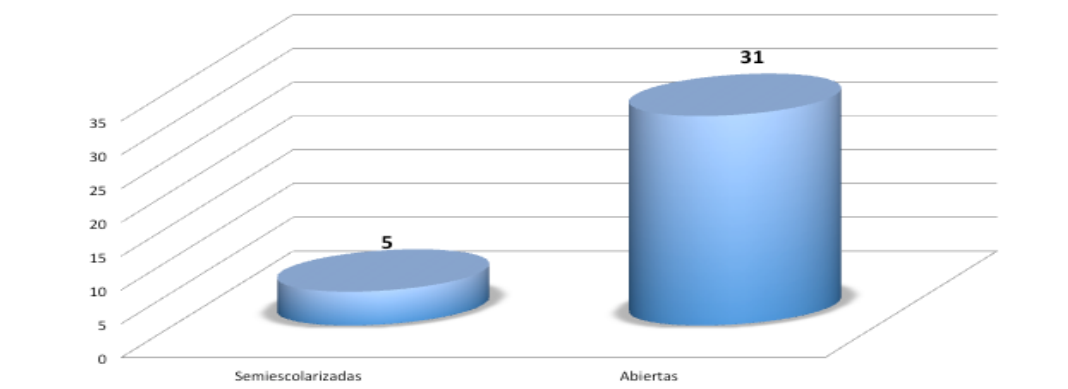


Figura No. 1 Instituciones afiliadas a la ANUIES que imparten programas de licenciatura en modalidad semiescolarizada y abierta (Fuente: ANUIES, 2001, p. 22).

En cuanto a las áreas del conocimiento, con programas ofrecidos y matrícula estudiantil en la educación virtual, se observa en la Figura No. 2 Estudiantes inscritos en educación virtual a distancia por áreas del conocimiento en América Latina y el Caribe (año 2002).

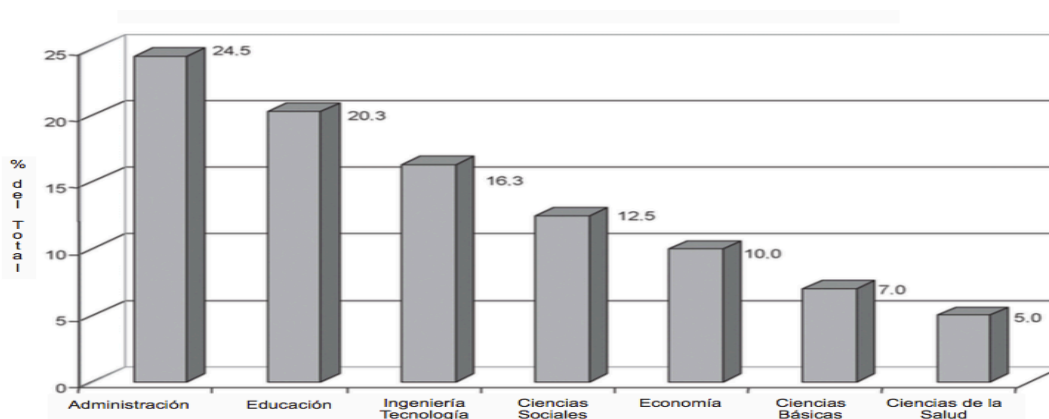


Figura No. 2 Estudiantes inscritos en educación virtual a distancia por áreas del conocimiento en América Latina y el Caribe (año 2002) Fuente: (Silvio, 2004, p.17).

Se observa el orden de importancia en que han crecido las áreas de conocimiento en modalidades educativas a distancia, primero está Administración que representa el 24,5%, Educación el 20,3%, Ingeniería y Tecnología el 16,3%, Ciencias Sociales el 12,5%, en menor porcentaje está Economía el 10%, las Ciencias Básicas con 7% y la Salud con el 5% (Silvio, 2004, p.17). El área de Administración es la más demandada, en su mayoría las áreas económico administrativas y las menos ingresadas son las que corresponden al área de la salud y ciencias exactas.

En el sexenio de 2006-2012, se dio un nuevo impulso a la educación a distancia creando la UNADM, también, se desarrollaron proyectos como el Consorcio del Espacio Común de Educación Superior a Distancia (ECOESAD) coordinado por la UNAM, el Sistema Nacional de Educación a Distancia (SINED) y los Sistemas Estatales de Educación Abierta y a Distancia (Mendoza, 2015, p. 20). En 2008 los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) realizan una evaluación a las licenciaturas a distancia, dando al mismo tiempo un reconocimiento a los organismos nacionales que han contribuido al desarrollo de la modalidad a distancia, es así que en 2014 fueron aceptados los posgrados en esta modalidad por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) (Moreno, 2015, p. 9), este reconocimiento es importante al aumentar la calidad y validez a los estudios.

Es por ello, que la UNAM, la Universidad de Guadalajara (UG), el sistema de Institutos Tecnológicos dependientes de la SEP, la Universidad Virtual del ITESM, son algunas de las instituciones educativas que actualmente “han desarrollado capacidades académicas e infraestructura especializada que lograron que en el ciclo 2013-2014 se obtuviera el 4.7% de la matrícula de educación superior, contribuyendo con el 1.7% de la cobertura educativa bajo esta modalidad” (ANUIES, 2015, párr. 1). La UG, analiza las experiencias de otros precursores que adoptaron la modalidad educativa a distancia, para contar con amplio conocimiento y crear un modelo propio, es así que (...) primero se crea el Sistema de Universidad Abierta y a Distancia (SUAD), se transforma en 1992 a División de Educación Abierta y a Distancia (DEAD),) continua actualizándose y en 1994 se forma la Coordinación de Educación Continua, Abierta y a Distancia (CECAD) y en 1999 se convierte en la Coordinación General del Sistema para la Innovación del Aprendizaje (INNOVA) (Moreno y Pérez, 2010, p. 28).

Esas etapas, indican que implementar la modalidad educativa a distancia es una constante búsqueda de mejora, debido al desarrollo de la tecnología que se actualiza de una manera acelerada, ofrece nuevas herramientas o nuevos hardware y software que demanda la actualización de los sistemas ya implementados; además, los procesos de gestión, también demandan control y buen funcionamiento de los procesos administrativos. En ese sentido, el sistema virtual de esa universidad amplia programas académicos a nivel medio superior y superior, su propósito es lograr mayor cobertura por ello, propone redes de colaboración para aprovechar los recursos propios y los que se tienen en otras instituciones, de esta manera, se establecen convenios para su uso y aprovechamiento de tal forma que se beneficien conjuntamente.

Para el ciclo escolar 2014-2015 se realizó un diagnóstico de la educación superior a distancia, con las instituciones educativas afiliados a la ANUIES. En la Figura No. 3 Entidades con instituciones educativas que concentran la matricula en formación no escolarizada a nivel licenciatura y TSU 2014-2015; se observa que la concentración está en la ciudad de México con el 41% de esa modalidad implementada en instituciones públicas; mientras que en las instituciones privadas se aprecia que hay una distribución hacia varios estados, por lo que, se infiere que se aprovecha la demanda educativa que las instituciones públicas no han alcanzado satisfacer.

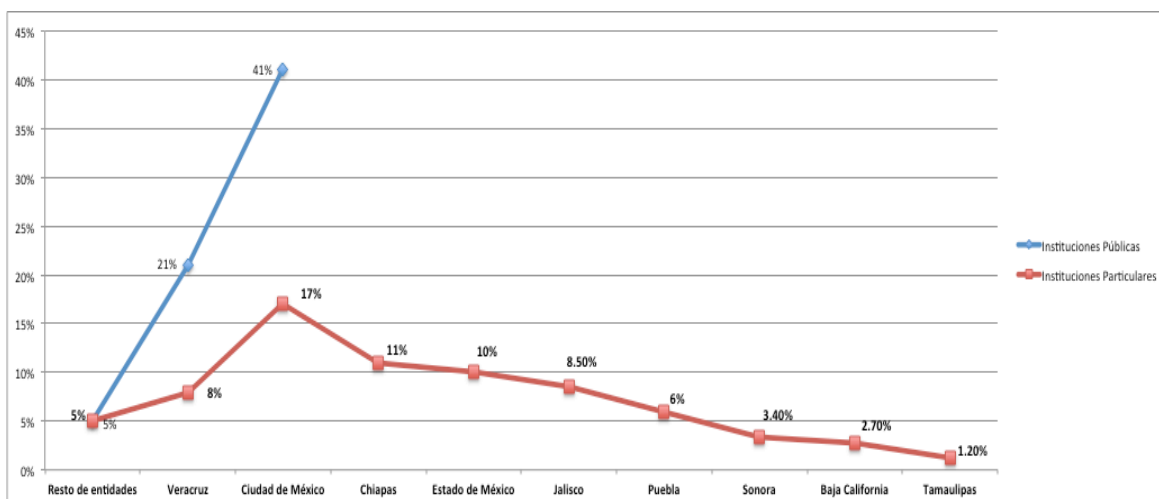


Figura No. 3 Entidades con instituciones educativas que concentran la matricula en formación no escolarizada a nivel licenciatura y TSU 2014-2015
(Fuente: Cordova, 2018 a partir de los datos que ofrece Hernández, 2017, p. 21).

De ahí que es relevante destacar que la educación a distancia se desarrolla en instituciones educativas, con fines de ofrecer nuevas formas de innovar en las ofertas educativas o de tratar de cubrir la demanda a la educación, pero además busca obtener credibilidad social y laboral. Por ello, en la Figura No. 4 Número de Instituciones de Educación Superior que han implementado la modalidad a distancia de acuerdo con las regiones de ANUIES, se presentan los resultados de la distribución regional de las IES que han adoptado la modalidad a distancia.

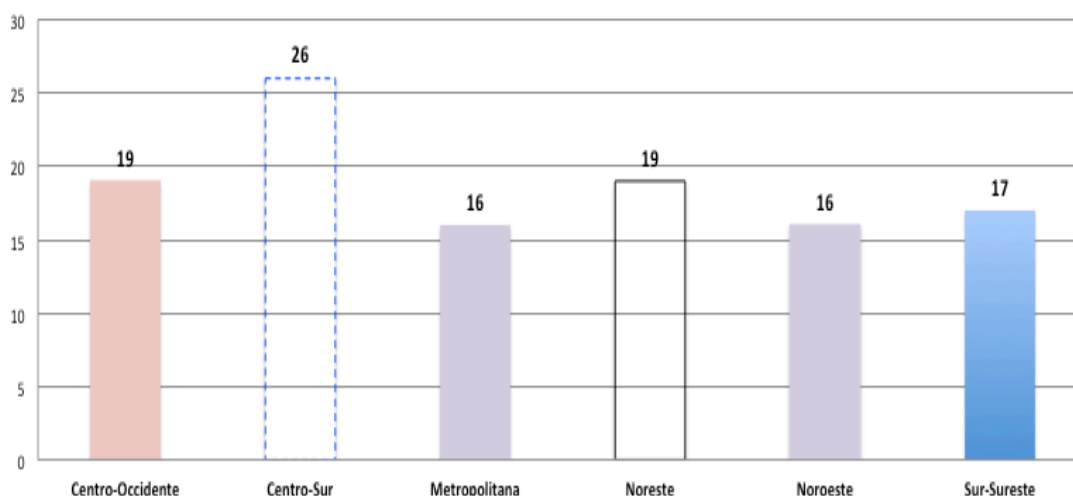


Figura No. 4 Número de Instituciones que han implementado la modalidad a distancia de acuerdo con las regiones ANUIES
(Fuente: Hernández, 2017, p. 40).

Conforme a esos datos, se observa que la región Centro-Sur es la que concentra la mayoría de las instituciones educativas que han implementado la modalidad educativa a distancia, seguida de las regiones Centro-occidente y Noreste; al conocer esta distribución permitió identificar las regiones con oportunidad de desarrollo en educación superior, para implementar acciones que alienten a implementar esta modalidad educativa en más IES. En cuanto a los programas educativos, en la Figura No. 5 IES con mayor número de programas en Educación Superior a Distancia, permite apreciar las instituciones educativas públicas y privadas, que manifiestan tener programas implementados en esa modalidad.

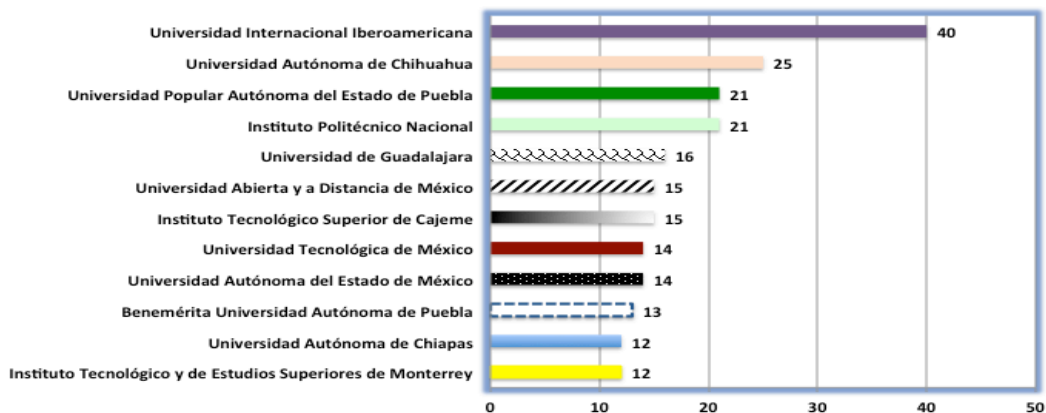


Figura No. 5 IES con mayor número de programas ESaD
(Fuente: Hernández, 2017, p. 52).

Se aprecia que de 12 instituciones, cuatro instituciones son particulares y ocho son públicas, de esto, una institución del sector particular es la que contiene 40 programas educativos adaptados a la modalidad a distancia, seguida de una institución pública con 25 programas, cabe destacar que las instituciones públicas realmente han implementado poco programas académicos a esa modalidad; se infiere que se deba a que no han tenido la necesidad de cubrir la demanda o por qué no están preparados con la organización estructural para adoptar esa modalidad. Por tanto, es significativo conocer las áreas de conocimiento en que está llevando a cabo la implementación de ésta modalidad, así que en la Figura No. 6 Distribución de programas de Educación abierta y a distancia por áreas de conocimiento 2014-2015, se grafican los resultados del diagnóstico que la ANUIES realizó, concentrando por áreas del conocimiento lo referente a programas educativos que las IES han implementado en la modalidad a distancia.

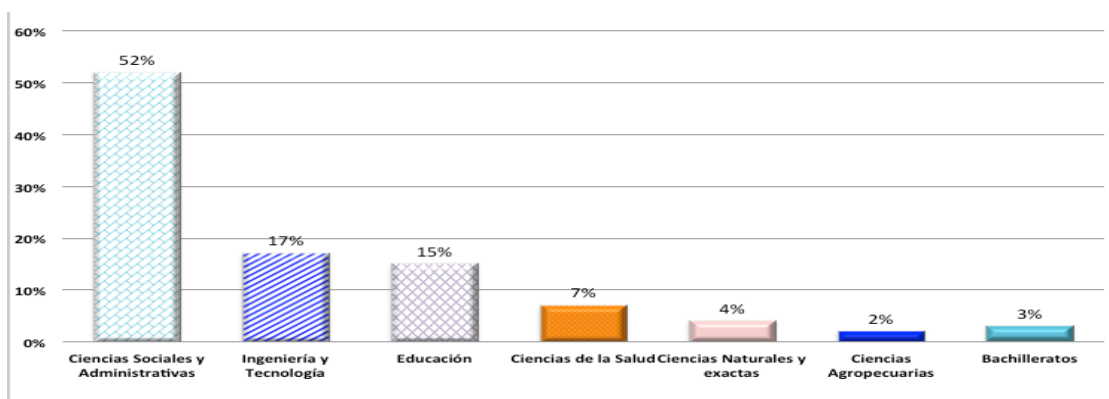


Figura No. 6 Distribución de Programas de Educación abierta y a distancia por áreas de conocimiento 2014-2015
(Fuente: Córdova, 2017 a partir de los datos que ofrece Hernández, 2017, p. 53).

De esta información, se advierte que la mayor concentración de programas está en el área de Ciencias Sociales y Administrativa con el 52%; en segundo lugar, el área de Ingeniería y Tecnología con el 17% y en tercer lugar, el área de Educación con el 15% (Hernández, 2017, p. 53), se nota que ha comenzado a impulsarse el área de Ingeniería y Tecnología. Es así que, con el crecimiento de instituciones educativas y programas educativos que han adoptado la modalidad educativa a distancia, el panorama a nivel nacional durante el ciclo escolar 2014-2015 de la formación profesional por área de conocimiento también, va aumentando, ver la Figura No. 7 Distribución de la matrícula total de licenciatura y TSU en la modalidad no escolarizada por campo de formación, ciclo escolar 2014-2015, la cual presenta datos de matriculación de 440,684 estudiantes a nivel licenciatura y TSU, el 51% están en IES públicas y 49% en privadas; además, las áreas formativas de Ciencias Sociales, Administración y Derecho se ubican en primer lugar con el 58%, en segunda posición el área de Educación 16% y en tercer lugar con el 11% las Ingeniería, manufacturas y construcción (Hernández, 2017, pp. 18-19).

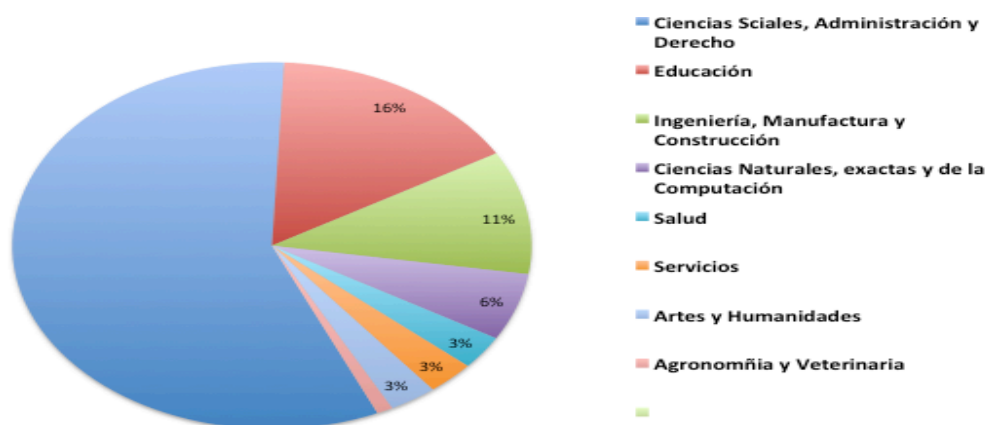


Figura No. 7 Distribución de la matrícula total de licenciatura y TSU en la modalidad no escolarizada por campo de formación, ciclo escolar 2014-2015 (Fuente: Hernández, 2017, p. 19).

Se aprecia la tendencia del crecimiento de las áreas de formación de Ciencias Sociales, Administración y Derecho en modalidades educativas no escolarizadas, cabe señalar que también, estas áreas presentan una alta demanda en modalidades escolarizadas; además, esas áreas de conocimiento “representan 70% de la matrícula en las IES particulares y 46% en las públicas; en Educación 20% en publicas y 10% en particulares; ingeniería, Manufactura y Construcción 14% en públicas y 8% particular” (Hernández,

2017, p. 19), estos datos confirman nuevamente que las instituciones privadas son las que han atendido las demandas educativas que las instituciones públicas no logran satisfacer.

Al comparar los datos de matriculados del año 2002 en la figura no. 2 y los del 2014-2015 en la figura no. 7, se confirma que el área Administrativa prevalece con más demanda sobre las otras áreas de conocimiento; de igual manera lo referente a programas de educación abierta y a distancia por áreas de conocimiento en 2014-2015 se observa que los programas que más se han implementado en modalidad a distancia son los que pertenecen al área de Ciencias Sociales y Administrativas. En la Figura No. 8 Distribución de la matrícula por regiones de la licenciatura y TSU en modalidad no presencial, ciclo escolar 2014-2015, se observa que la “región Centro es la que más atiende programas en la modalidad no presencial representada por el 43% de la matrícula, mientras que la región Sur-Suroeste opera el 27.5%, le siguen la región Occidente 16%, Noroeste 7% y Noreste 6.5%” (Hernández, 2017, p. 20).

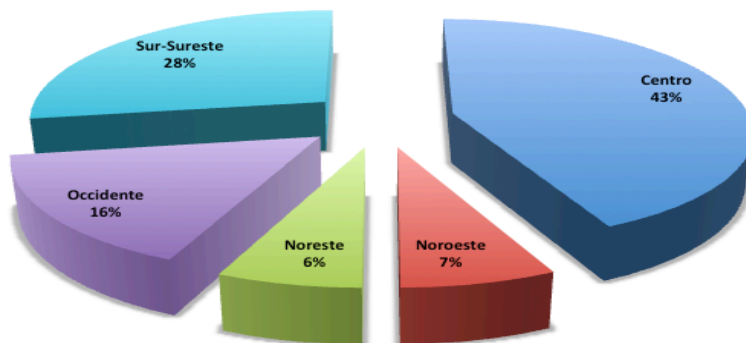


Figura No. 8 Distribución de la matrícula por regiones de la matrícula de licenciatura y TSU en modalidad no presencial, ciclo escolar 2014-2015
(Fuente: Córdova, 2018 a partir de los datos que ofrece Hernández, 2017, p. 20).

Esto significa que indiscutiblemente, la región del centro es el lugar de mayor concentración de matrícula escolar, se infiere que se observan esos resultados debido a que la población se concentra más en el centro de la república; también, es el sitio en donde más IES se han creado, sin embargo, se deben apoyar nuevas regiones que

satisfagan la demanda educativa y con ello lograr una mejor distribución para proporcionar la educación superior. De esta manera, el creciente desarrollo en materia de educación superior por niveles en la modalidad a distancia en México, se observa en la Figura No. 9 Oferta educativa superior a distancia por nivel en México, que presenta la oferta de programas educativos en línea destacando que el nivel de maestría es el que más se demanda en el mercado educativo.

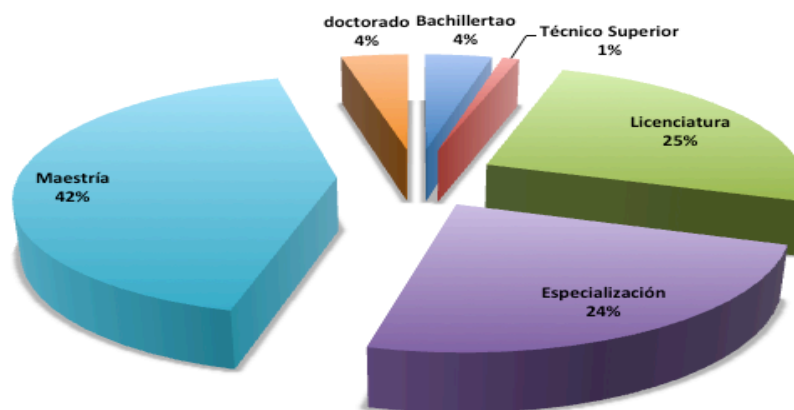


Figura No. 9 Oferta educativa superior a distancia por nivel en México (Fuente: Aguayo, 2015, 5).

Por lo que se infiere que el auge que ha tenido ese nivel es por que las personas encuentran un incentivo de estudiar que les permite ser competitivas sin tener que invertir en transportación a una institución educativa y mejor aún, hay una flexibilidad horaria para sus estudios. Además, se observa que la especialización y el nivel de licenciatura están a la mitad del crecimiento que han tenido las maestrías, esto puede reflejar que las personas que se encuentran laborando cada vez disponen de menor tiempo para asistir físicamente a una institución y buscan satisfacer la necesidad de estudio mediante las aplicaciones de las TIC.

También, la modalidad educativa no presencial ha sido utilizada en los sectores de la educación no formal y del desarrollo comunitario, tal es el caso documentado del Instituto Africano para el Desarrollo Económico y Social (INADES), con sede en Costa de Marfil el cual fomenta la educación utilizando diversos métodos como lecciones por correspondencia y trabajos domiciliarios con granjeros, asesores técnicos agrícolas y mujeres; otro ejemplo, es la Universidad Abierta Allama Iqbal, en Pakistán que ofrece un

Proyecto de Educación Funcional en Áreas Rurales (UNESCO, 2002, p. 43), estos ejemplos, contribuyen al desarrollo educativo del ser humano y a que la población se pueda educar de manera más práctica, facilitando el acceso a materiales gráficos y cassetes, que implican un menor gasto en su economía y lo principal, sin tener que estar presente físicamente.

Otra evidencia más, es la Universidad Abierta Yashwantrao Chavan Maharashtra, en la India, que educa de manera comunitaria con programas de diversos temas: la nutrición, primeros auxilios, el desarrollo de la personalidad, las relaciones conyugales, el envejecimiento, el cuidado de los niños, la agricultura, la educación profesional y el desarrollo empresarial (UNESCO, 2002, p. 44). Todos estos ejemplos de proyectos, se apoyan con características propias de las modalidades educativas alternativas, mediante la instrucción por correspondencia y con algún tipo de material, ya sea grabado, mayormente en la radio o audios, por aire y en pocas ocasiones visitas presenciales.

1.3. Modalidad educativa Mixta o Semiescolarizada

La modalidad educativa mixta, es también denominada de varias maneras: modelo híbrido, mixto de enseñanza, enseñanza-aprendizaje mezclado, semipresencial, semivirtual, semiescolarizado, blended learning, b-learning, proceso de enseñanza-aprendizaje combinado, educación flexible, aprendizaje bimodal o dual, modalidades ejecutivas o sabatinas; Todos coinciden en que son modelos que compaginan una parte o varias fases de la enseñanza- aprendizaje en modo presencial y otra parte a distancia apoyado en las TIC. Esta modalidad, es la oportunidad para aquella población que no pueden utilizar las ofertas tradicionales en la educación superior, su principal característica es que ofrece horarios más flexibles o no convencionales, al combinar clases o asesorías de forma presencial en instalaciones educativas de lunes a domingo y usar una plataforma educativa para almacenar información e interactuar con los docentes y otros estudiantes.

Por tanto, en el plan estratégico de las instituciones educativas, requiere la actualización de planes y programas de estudio que hagan énfasis en una pedagogía interactiva con aspectos técnicos y éticos apoyados en la tecnología, así como una inversión en

infraestructura con espacios acondicionados en acceso a internet ordenadores que soporten el uso de plataformas instruccionales para ofrecer las asesorías, socializar y capacitar a los docentes, alumnos y administrativos. Cabe mencionar que esta modalidad educativa es influenciada a partir de las teorías que González, Padilla y Rincón (2011), señalan:

Conductismo: se refleja en la estimulación y el feedback presentado en el desarrollo de las actividades y en la asistencia tutorial que se brinda en modos virtuales;

Constructivismo: se observa a través de los desarrollos cooperativos e individuales que se dan en el momento de indagar y construir conocimiento por medio de casos particulares y ejercicios de exploración; *Cognitivismo*: comprende las estrategias y medios por los cuales se aprende de forma causal e indagando los fenómenos circundantes;

Humanismo: refiere a la motivación ejercida por el tutor en los medios virtuales y a la observación subjetiva del grupo en formación desde los medios presenciales, así mismo tiene en cuenta la incidencia de los estilos y ritmos de aprendizaje. (p. 100)

En la experiencia directa con estas modalidades educativas se coincide con los autores, cada enfoque de las teorías aporta la manera de desarrollar las estrategias de enseñanza aprendizaje; En ese sentido, todas las teorías son asertivas, para llevar a cabo el proceso educativo, por ejemplo, la influencia del conductismo se hace en la planeación de las actividades, tareas, lecturas, etc., las cuales, pueden ser individuales o colectivas, para ser revisadas en las asesorías presenciales o simplemente se desarrollan y envían vía electrónica por parte del estudiante, se planea horas que deberán ser cubiertas en asistencia física, con el fin de realizar el feedback o concretar conocimientos.

Por otra parte, la teoría del constructivismo es una de las que más se destaca, por permitir que los estudiantes desarrollen habilidades que los conduzcan a la solución de problemas, a crear su propio orden y plan para construir su aprendizaje, debido a la ventaja de estar inmerso en el ámbito laboral para desarrollar casos particulares en su contexto real. Es así que, durante la primera década de siglo XXI, la educación semiescolarizada al cumplir con los principios y fines de la educación formal, se ha convertido en una estrategia alterna para la formación profesional de manera continua, ejemplo de esto, son los datos del periodo 2000-2001 con población que estudia el nivel licenciatura de las modalidades semiescolarizadas asciende a 127,368 y a nivel posgrado de 8,842 (ANUIES, 2001, p. 20).

Como resultado, las universidades reconocen la utilización de las TIC en el mundo del conocimiento, lo cual, ha aumentado potencialmente la oferta educativa en esta modalidad, sirva de ejemplo la Figura No. 10 Nivel de Licenciatura en modalidad semiescolarizada 2000-2001 por áreas de estudio.

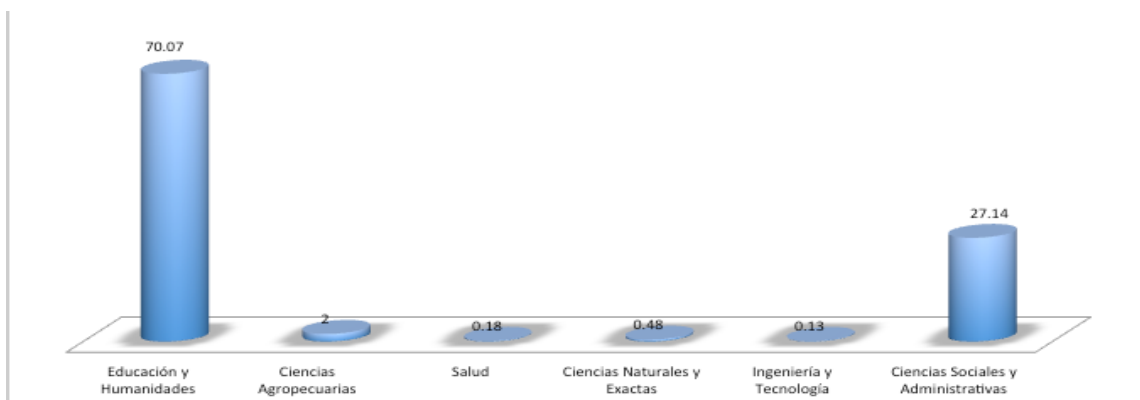


Figura No. 10 Nivel de Licenciatura en modalidad semiescolarizada 2000-2001 por áreas de estudio (Fuente: ANUIES, 2001, p. 21).

De modo que, desataca las áreas de conocimiento con mayor demanda de estudiantes como Educación y Humanidades con el 70.07% y el área de Ciencias Sociales y Administrativas con el 27.14% (ANUIES, 2001, p. 20). El área administrativa continua su crecimiento y demanda en los estudiantes que han aceptado esta modalidad educativa como una buena oportunidad de continuar con sus estudios universitarios. Además, en las especializaciones y posgrados son más demandados los programas educativos en estas modalidades, ver la Figura No. 11 Programas de Posgrado que ofrecen IES en modalidades semiescolarizadas y abiertas.

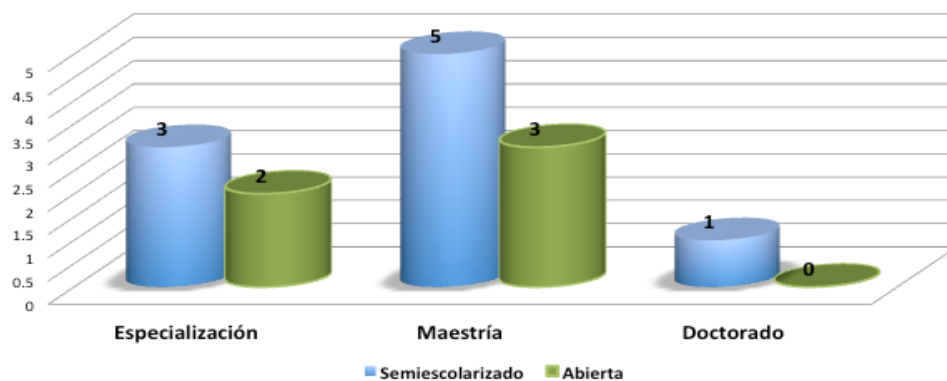


Figura No. 11 Programas de Posgrado que ofrecen IES en modalidades semiescolarizadas y abiertas (Fuente: ANUIES, 2001, p. 22).

Es importante señalar que los estudiantes de estas modalidades educativas, no cuentan con una amplia disposición de tiempo, es por ello, que la planeación de actividades, horas presenciales y virtuales deben ser muy precisas. Por ello, algunas instituciones educativas la consideran de manera intensiva, tal como los días de asistencia presencial pueden ser organizados entre semana, por las mañanas desde las 07:00 hrs. o por la tarde-noche regularmente después de las 18:00 o 19:00 hrs., en 1 o 2 horas presenciales y 6 hrs. con apoyo de la tecnología; en algunos casos se hace uso de los fines de semana [viernes, sábados y domingos] en caso de no asistir físicamente se pueden establecer contacto por videoconferencias. De modo que el tiempo empleado de manera presencial, por lo general, se utiliza para sensibilizar e informar al estudiante de los contenidos, prácticas, discutir tareas o actividades que realizaran, así como, puntualizar los conocimientos y habilidades; la mayoría los alumnos de esta modalidad son mayores de 26 años, con trabajos formales en horarios de lunes a sábado y que buscan una alternativa de superación profesional con un alto compromiso para el estudio.

1.4. Herramientas Sincrónicas y Asincrónicas

En todas las modalidades educativas, se pueden aplicar diferentes recursos didácticos (RD), conceptualizados como “todos aquellos instrumentos que, por una parte ayudan a los formadores en su tarea de enseñar y por otra, facilitan a los alumnos el logro de los objetivos de aprendizaje” (Corrales, 2008, p. 189), los cuales se clasifican en síncronos y asíncronos; el material que se diseñe deberá de fomentar el uso y aplicación de esos recursos, de tal manera, que facilite el aprendizaje y el proceso formativo de la educación superior. Además, el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación está produciendo cambios sustanciales en la forma en que se utilizan los medios para mantenerse informado y comunicado, en la modalidad educativa a distancia se caracteriza el uso fundamental de estas nuevas tecnologías principalmente el internet, el cual se entiende como una red de computadoras que están distribuidas en todo el mundo las cuales están interconectadas para establecer comunicación, es por ello, que cada vez, son aprovechadas para llevar a cabo conferencias electrónicas, chat, foros, correos electrónicos, páginas web, todas estas diversas formas de comunicación se caracterizan por ser sincrónicas y asincrónicas (Hernández, 2001, p. 6).

Las herramientas sincrónicas permite comunicarse en tiempo real entre los participantes que requieren la comunicación, esto, se refiere a que se puede establecer contacto como si estuvieran casi cara a cara. En el caso de la educación a distancia los estudiante al hacer uso de estas herramientas pueden ponerse en contacto con otros estudiantes, con el facilitador, o con ambos en tiempo real e interactuar entre ellos y obtener de manera inmediata alguna retroalimentación.

- Los chats: permiten la comunicación sincrónica entre distintas personas que se encuentran conectadas en determinado momento en un espacio llamado cuartos de chat, también sirve para transmitir ficheros o archivos, pueden establecerse comunicaciones públicas y privadas.
- Las Videoconferencias: permite conectar a dos o más sitios con enlaces de audio y video de forma que los participantes pueden conversar, interactuar y compartir documentos, permiten conectar aulas para la realización de proyectos de colaboración o comunicar a profesores con su alumnos y compartir información.

El uso de herramientas comunicativas de manera asincrónica en la educación a distancia y semiescolarizada es el reflejo de que no hay impedimentos o barreras para el cambio paradigmático en el uso de los medios a través de los cuales se produce la interacción didáctica. La gran o menor funcionalidad de las herramientas comunicativas es responsabilidad de los que la utilizan y por lo tanto son ellos los que determinar el grado de funcionalidad; Entre las herramientas asincronicas se encuentran: el correo electrónico, listas de distribución/discusión o foros, grupos de noticias, transferencia de archivos ftp, entornos de trabajo colaborativo.

- El correo electrónico: También conocido “e-mail” en el idioma inglés, es una de las herramientas más utilizada, permite enviar y recibir mensajes que pueden contener texto, imágenes ya sea fijas o en movimiento, videos y sonidos. Además, permite la comunicación desde cualquier parte del mundo en tan sólo unos instantes, se considera rápido (suele tardar unos minutos en el caso más desfavorable), es barato, fiable (los mensajes no se pierden, y si encuentran algún problema se avisa automáticamente al emisor), cómodo (por la posibilidad de reenvío, réplica y redistribución de los mensajes) y fácil de usar.

- Listas de distribución: se componen de un conjunto de direcciones electrónicas que se utilizan para recibir y enviar mensajes, caracterizados por tratar un asunto de interés común, o bien crear grupos de trabajo entre personas, que necesitan una comunicación permanente para desarrollar un determinado proyecto. Las direcciones pueden ser obtenidas desde el correo electrónico o pueden crearse en el momento de utilizarlas, se pueden añadir ciertas restricciones en las listas de tal modo que se les puede dar acceso a toda la comunicación entre todos los miembros de la lista o sólo algunos.
- Grupos de noticias: conocidos en el idioma inglés como “newsgroups”, funcionan a modo de tablón o mampara de anuncios donde cualquier usuario puede dejar un mensaje de carácter público para que pueda ser leído por todos los participantes de la red, o también, pueden ser mensajes de carácter privado y sólo podrá ser leído por la persona a la que hayamos seleccionado o dirigido. Sirven como grupos de discusión e intercambio de información y, del mismo modo que las listas de distribución, también se agrupan en torno a un tema o actividad determinada.

El desarrollo tecnológico, ha contribuido a la utilización de diversas alternativas estratégicas en la enseñanza-aprendizaje, tal como los cursos masivos, abiertos y homogeneizantes conocidos como MOOC (Massive Open Online Course), y los cursos de manera personalizados conocidos como PLE (Personal Learning Environment), esto permite dimensionar que la educación abierta y a distancia no sólo es para un ámbito, sino que puede ser aprovechado en varios aspectos de la vida del ser humano.

1.5. El Perfil Profesional

El campo curricular está compuesto por diversas formulaciones, entre las cuales existe una relación coherente y lógica, con el fin de concretar de manera adecuada, la enseñanza-aprendizaje y lograr formar a personas con características particulares para el ejercicio profesional, es por ello, que se organiza y sistematiza la educación superior en el diseño curricular compuesta de 3 elementos fundamentales: el perfil profesional, el plan de estudios y los programas (Hernández, 2004, p. 70), cada elemento tiene su nivel de importancia que garantiza la calidad de egresados en función del contexto para el cual se realiza.

Por tanto, la relevancia del perfil profesional para la educación superior se conceptualiza como “una imagen previa de las características, conocimientos, habilidades, valores, y sentimientos que debe haber desarrollado el estudiante en su proceso de formación este generalmente se expresa en términos de los objetivos finales a alcanzar en un nivel de enseñanza dado” (Hernández, 2004, pp. 72-73), es decir, se asume que al final de un proceso formativo, cualquiera que sea el campo de conocimientos el profesional deberá desarrollar las características propias de su área.

De igual manera Hawes (2005) confirma que el perfil profesional es el conjunto de rasgos y capacidades certificadas y reconocidas para tal profesión que hacen a quién las posee competente, es decir, profesional para ponerlas en práctica (p. 13); es así como se asume que es una tarea de la formación universitaria que un individuo sea útil a la sociedad. Otra conceptualización es la que Vila y Hernández (2013) que señalan “la descripción de las características, habilidades, aptitudes y valores, de un profesional idóneo para una sociedad determinada, en el cumplimiento de una tarea social, debidamente organizada e institucionalizada como profesión” (p. 127), nuevamente se indica la importancia de desarrollar curriculum haciendo énfasis en la consistencia del enfoque, los contenidos, validez, evaluación y métodos de enseñanza-aprendizaje que permitan alcanzar el reconocimiento de la profesión con carácter técnico-científico concretando así, la relación entre la educación y la sociedad para formar al capital humano orientando la imagen, la calidad y su utilización en un contexto social dado.

En el modelo MUM de la BUAP se define al perfil como el “término utilizado en la educación para identificar las capacidades de los alumnos y alumnas que ingresan y de los/as egresados/as de un PE. La expresión de estas capacidades se ha dado en función del conjunto de saberes” (BUAP, 2009a, p. 73). Otra manera de comprender la relevancia del perfil profesional, es cuando se establecen dos momentos en la formación de los profesionales, primero el perfil de pregrado es decir, que se refiere a las características básicas iniciales del saber de la persona y que después, de pasar por un proceso formativo, se obtendrá un segundo momento, denominado perfil de postgrado, conformado de otras características con un mayor desarrollo en el área del saber hacer y del ser de cada persona.

De esta manera, el conjunto de conceptualizaciones, ayudan a comprender el término perfil profesional como un elemento orientador para el egresado en el mercado laboral certificando la capacidad, eficacia y eficiencia para desempeñarse adecuadamente en sus tareas profesionales y al mismo tiempo avala la calidad de la institución que lo formó, acentuando los valores ético-morales, el compromiso y cumplimiento social de acuerdo al contexto. Por ello, en la elaboración del perfil profesional se debe asumir las diversas funciones, según Hernández (2004) es necesario enfatizar la imagen o idealización que se tiene del profesional en un contexto determinado y con ello se valorar la utilización de éste; otra función es la orientación de las curriculas de formación que aporta la caracterización de un puesto de trabajo profesional (p. 73). Es así como la elaboración del perfil profesional, asume un concepción de orientación con cierto grado de generalización y especialización para el desarrollo de una profesión, aunado a las tendencias del desarrollo del conocimiento, de la economía, social, cultural y político, caracterizadas por la globalización que demanda una formación continua para el logro de desempeños profesionales pertinentes y de calidad.

Además, Talizina (como se citó en Hernández, 2004), plantea que al elaborar el perfil profesional, se deben contemplar esas características dadas en tres niveles de exigencias: primero en la época en donde se constituye, segundo en las exigencias propias del país, de la región, de su sistema social y la tercera, en las exigencias específicas de la profesión; Esto se debe a que desarrollan conocimientos y habilidades de carácter general es decir, son inherentes de todos los profesionales y las de carácter específico que están muy vinculadas a las actividades de cada profesión; mientras que las condiciones materiales, geográficas, étnicas pueden ser comunes o distintas en una cultura o región (pp. 75-76). De esta manera, en el perfil se determina la orientación de la formación, es decir, la perspectiva con la que se integran cada una de las características que lo componen.

También, se aplican diferentes metodologías para la elaboración del perfil profesional, la primera se refiere a el análisis de la práctica real de la utilización de los especialistas del perfil dado, es decir, que en el propio campo de acción profesional, se identifican las características de las acciones profesionales, de esta manera, se posibilita la manera directa de conocer las particularidades del desempeño profesional. Otro es el método de

expertos o peritos que consiste en indagar la calidad de la preparación recibida relativa a la práctica profesional en el desempeño de sus funciones, valorando desde criterios de profesionales especialistas en el área Talizina (como se citó en Hernández, 2004, p. 79). Es así como se trata de obtener de los especialistas con experiencia y reconocido prestigio en su área profesional, información que enriquezca como es o debería ser el actuar profesional con el fin de cubrir tendencias actuales y futuras.

El método de Pronóstico del desarrollo de aquella esfera de la actividad para la cual se prepara el profesional, es un método que se utiliza para realizar proyecciones de las tendencias futuras con el fin de obtener información referente al saber científico; de esta manera, se hace un análisis reflexivo de la situación actual y la situación deseada, de lo que pueda ser factible para un contexto dado, e incluso determinar donde se tiene poca aplicación o mayor impacto de ese perfil profesional. Otro método de análisis teórico de la actividad profesional, es el que a partir de la identificación en la estructura de los objetivos, secuencias de acciones, objetos y condiciones de realización se determinan las tareas generalizadoras, es una forma de integrar los componentes estructurales y funcionales de las acciones en la práctica profesional, de tal manera, que se adoptan los contextos sociales históricos para ser ajustados a las exigencias del desarrollo contemporáneo Talizina (como se citó en Hernández, 2004, p. 80).

Estas metodologías ofrecen diferentes perspectivas de elaborar un perfil profesional, sin embargo, coinciden en que, el perfil no sólo se ajusta a un listado general de actividades que deban poseer los egresados de una carrera universitaria, sino, que es necesaria la investigación del mercado laboral para orientar las tendencias, demandas sociales y estar más cercano a la realidad entre lo que ofrece la universidad y lo que se exige en el desempeño profesional.

1.6. Perfil de ingreso y egreso de la Licenciatura en Administración de Empresas modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la BUAP

La conceptualización del perfil de ingreso es describir el conjunto de rasgos y capacidades específicas y apropiadas que debe contener un candidato a estudiar una formación profesional, de tal forma que garantiza poseer ciertos conocimientos,

habilidades y actitudes para adquirir y generar nuevo conocimiento. La Tabla No. 3 Perfil de ingreso de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP, muestra cómo la Facultad de Administración para la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP requiere algunas características en los aspirantes para esa carrera.

Tabla No. 3 Perfil de ingreso de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP

<i>Conocimientos:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Básicos de matemáticas, contabilidad y finanzas, • Aspectos generales de los medios de información y comunicación, • Conceptos de cultura, identidad colectiva, globalización, competitividad, organización y • Conocimiento del contexto regional, nacional e internacional.
<i>Habilidades:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de su inteligencia emocional, • Capacidad para el manejo pacífico de conflictos, • Habilidad para comunicarse verbalmente y por escrito. • Utilización de los medios de información, para la negociación interpersonal y el trabajo en equipo, para establecer y mantener relaciones interpersonales con todos los niveles de la organización y personas externas a ella que faciliten el logro de objetivos organizacionales, para tomar decisiones, resolver problemáticas, dar respuestas críticas y creativas de manera multi, inter y transdisciplinariamente a las diversas experiencias y actividades personales, sociales o profesionales en el contexto local, regional, nacional e internacional, entre otras. • Habilidad de liderazgo para dirigir y motivar a otros hacia el logro de objetivos organizacionales.
<i>Actitudes y Valores:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de asombro ante la realidad interna y externa, • Apertura a las incertidumbres en el conocimiento, • Búsqueda permanente de su autoconocimiento, • Empatía, • Apertura al diálogo, comprensión y tolerancia hacia la diversidad cultural, entre otras. • Actitud emprendedora.

(Fuente: Córdova,2017 a partir de la oferta educativa BUAP 2016).

Es así como se observa las habilidades, conocimientos y actitudes o valores básicos que debería cubrir el aspirante que quiere ser Licenciado en Administración de Empresas, para facilitar el tránsito de su formación profesional, es decir, se sustenta que el aspirante ya ha aprendido y desarrollado habilidades, actitudes y valores que le permiten entender y contextualizar lo que implica formarse en la especialización de la carrera que ha seleccionado. Cabe mencionar que a partir de la oferta educativa 2017 el perfil de ingreso de la Licenciatura en Administración de Empresas en la Modalidad Educativa Semiescolarizada y a Distancia, ha cambiado, pero se hace la aclaración que este nuevo perfil no se utilizará para el estudio debido a que no es pertinente para esta investigación.

Por otra parte, el perfil de egreso se puede conceptualizar como todas las competencias que el egresado debe poseer después de la especialización profesional adquirida tal como: conocimientos específicos, habilidades propias a su formación, destrezas, actitudes, conjunto de valores y aspectos éticos; ésta descripción es relevante para la formación y especificidad de una carrera, así como dar a conocer el diseño y evaluación curricular, para conocer el grado de competencias que se espera logran los egresados y que predominan en la demanda del mercado de trabajo.

Es así que cuando se revisa un perfil profesional, se obtiene información de esos rasgos que se logran alcanzar al cursar un programa curricular y recibir el grado correspondiente, de esta forma quien se interesa desarrollarse en dicha formación profesional, dispone de un panorama general para esforzarse con el proceso formativo por alcanzar dicho perfil, lograr actuar y desempeñar eficientemente las funciones y actividades en las que podrá insertarse en el mercado de trabajo. Por ello, el perfil de egreso representa a la institución educativa que ha logrado visualizar el posicionamiento planteado tanto en la misión y visión del programa curricular y los resultados de haber cursado cada una de las asignaturas han cumplido los objetivos en formar a profesionales para desempeñarse con un grado de eficiencia en su campo laboral.

Esto, permite el reconocimiento de la comunidad universitaria, pero también por la sociedad con el estatus de profesional. Además, es relevante mencionar, que el perfil de egreso contiene indicadores que permiten evaluar la consistencia y validez de los programas curriculares en cuanto a los contenidos, secuencia, metodologías de enseñanza y el modelo educativo, esta relevancia es evaluada en el mercado de trabajo en dos formas principalmente, una es conocer el mercado de trabajo en el cual se desempeña el profesional y la otra es como está impactando dicha formación profesional, conociendo los aspectos o factores que beneficia o afecta. En la Tabla No. 4 Perfil de egreso de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP, se considera una estructura de un perfil profesional que declara, cuales son los rasgos que caracterizan a los egresados del programa curricular, expresados en conocimientos, dominio de habilidades, actitudes y valores.

Tabla No. 4 Perfil de egreso de la Licenciatura en Administración de empresas de la BUAP

Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocerá y mejorara las principales funciones de una empresa. • Establecerá objetivos de diferentes niveles y funciones organizacionales, así como • Diseñar y aplicar estrategias, tácticas, políticas y otros tipos de planes para alcanzarlos. • Aplicará técnicas de administración de las funciones de recursos humanos, mercadotecnia, finanzas, operaciones y adquisiciones para el logro de objetivos organizacionales.
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Dominará las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC) • Diseñará y establecerá estructuras y procedimientos administrativos • Dirigirá a otros hacia el logro de objetivos • Evaluará la consecución de todo tipo de objetivos y de planes organizacionales y tomará las medidas correctivas pertinentes, en su caso. • Planeará y dirigirá la creación de empresas
Actitudes y valores:	<ul style="list-style-type: none"> • Promoverá y administrará la calidad y la innovación tecnológica. • Desempeñará sus funciones con ética y valores consensuados universalmente. • Ejercerá su liderazgo con enfoque humanista. • Tendrá una actitud emprendedora, que le permita identificar áreas de oportunidad para su desarrollo personal y del entorno.
Campo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • El egresado de la Licenciatura será capaz de operar una micro, pequeña o mediana y gran empresa, en los sectores de servicios, comercio, de la transformación, la construcción; así también tendrá los conocimientos para generar una nueva empresa; o trabajar de manera independiente.

(Fuente: Córdova, 2017 a partir de oferta educativa BUAP 2016).

En base a lo anteriormente expuesto en la Tabla no. 3, es necesario abordar de manera general la temática de las competencias, ya que, se observa que ese perfil de egreso, contiene una estructura formativa por competencias, esto, de acuerdo al modelo universitario Minerva (MUM), que se implementa en 2009 con el fin de enfrentar las demandas del contexto de la globalización en la economía, en la certificación de programas educativos y satisfacer estándares nacionales e internacionales que refieren formación y ejercicio profesional con calidad educativa.

1.7. La formación del perfil profesional basado en competencias

En la nueva organización mundial, la universidad ocupa un papel protagónico, al responder a las dinámicas de la globalización y a los retos de formar capital humano competente, capaz de adaptarse a los cambios contextuales que sobrevienen. De esta manera, la educación tiene un papel importante en el ser humano, ya que, implica el

desarrollo intelectual y de habilidades cognitivas que propicien la transformación del individuo para su bien, el de su cultura y en general para la sociedad. Es por ello, que la universidad debe considerar la transformación continua, para que la inserción al mercado laboral sea efectiva y exista una actualización tanto en conocimientos y habilidades propias de la profesión, así como la sensibilización para la transformación social, Jiménez (como se citó en Pérez, 2010), ya que cada vez más, se necesitan seres humanos formados con visión para detectar los problemas y generar resultados, de tal manera que su profesión sea útil para la sociedad.

Desde este contexto, el concepto de competencia laboral se comprende como la forma en que las personas responden a los cambios tecnológicos, organizacionales y, en general, a la demanda del mercado de trabajo (Ruiz, Jaraba y Romero, 2005, p. 67), esta conceptualización fortalece la necesidad de educar para que el alumno aprenda significativamente y genere una actitud hacia la construcción, haciendo uso de las competencias que orientan cómo deben ser desarrolladas, practicadas y evaluadas. Es así, que en la estructura la educación para ser parte del futuro, debe ser pensada hacia la formación de recursos humanos con capacidades para el desarrollo personal y profesional.

Para comprender el concepto de competencia se atribuye a la etimología que proviene del verbo latino *competere* (de *competer* y *competir*), a partir del siglo XV, según Leboyer (como se citó en Ruiz et.al., 2005), “él termino *competere* comenzó a significar “*pertenecer a*, *incumbir*, *dando lugar al sustantivo ‘competencia’ y al adjetivo ‘competente’, para indicar ‘Apto’, ‘adecuado’* “ (p. 74). Esta significación etimológica proporciona la integración de elementos que cualifican y capacitan al ser humano. De este modo, Zabalza (como se citó en Bozu y Canto, 2009), “la define como el conjunto de conocimientos y habilidades que los sujetos necesitamos para desarrollar algún tipo de actividad” (p. 89). Otros autores que también coinciden son Yániz y Villardón (como se citó en Bozu y Canto, 2009), que definen “el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desempeñar una ocupación dada y la capacidad de movilizar y aplicar estos recursos en un entorno determinado, para producir un resultado definido” (p. 89), estas conceptualizaciones coinciden en que la persona debe poseer un conjunto de elementos que se relacionan entre sí de tal manera que componen a las competencias.

Desde la formación profesional, se adquieren nuevas competencias y se mejoran las que ya se poseen por experiencias personales o educativas anteriormente, de esta manera, se entiende a las competencias conforme a lo que según Valdez y McCall (como se citó en Daza, Charris y Vilorio, 2015, p. 277), señalan como el “conjunto de conocimientos, experiencias y capacidades que tiene una persona desempeñar bien las actividades o funciones encomendadas en el ámbito personal y laboral, de tal manera, que sabe combinar eficientemente sus conocimientos, habilidades, actitudes y muestran un comportamiento ante la sociedad y su entorno laboral. Es así como el capital humano, requiere de atributos generales y específicos, haciendo énfasis en los comportamientos eficaces en situaciones determinadas, que ponen en práctica conocimientos, aptitudes y rasgos de personalidad, para conformar la idoneidad y el éxito de una persona.

La OIT define a las competencias profesionales como poseer las calificaciones requeridas, es decir, la idoneidad de un individuo para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo de manera eficaz (Gómez, 2005, p. 47). De esta manera, se entiende que todos los conocimientos, destrezas, aptitudes propias de la especialización de una profesión, contribuyen a colaborar con el contexto profesional en donde se desenvuelve. Uno de los proyectos más importantes, que ha tenido la educación superior en Europa y que después, se extendió a América Latina, es el Proyecto Tuning que surge, como una necesidad de crear un espacio para la educación superior y para atender el desafío de la diversificación de carreras profesionales, ofrecer oportunidades a los estudiantes para buscar y encontrar el camino hacia el desarrollo, consolidación e innovación en el desempeño profesional.

Además, es importante considerar que las instituciones educativas ofrecen diversidad en los procesos formativos que favorecen algunas condiciones y en otras hay desventajas, esto, no permitía que los estudiantes lograrán tener oportunidad de movilidad educativa de una institución a otra, es por ello, que los miembros de la Unión Europea convocan a establecer una colaboración conjunta que permitiera el desarrollo de la educación superior en toda su comunidad. De esta manera, el Proyecto Tuning busca puntos de convergencia y acuerdo mutuo entre diversos países referente a las estructuras educativas, con el fin de establecer puentes para que la educación se fortalezca, mejore y continúe impulsando su desarrollo y reconocimiento de las titulaciones (Beneitone et.al.,

2007, p. 11), a partir de encontrar esos puntos de conceso, se puede establecer una forma de contribuir al desarrollo de la movilidad académica, consolidar fehacientemente que los programas educativos ofertan la formación de profesionales con calidad, lo que significa que en la práctica, se está alcanzando una capacitación más cercana a lo que demanda el mercado laboral y la sociedad.

Es así como el Proyecto Tuning tiene como meta impulsar consensos de manera regional, para que las titulaciones se conciben, desde el punto de vista de las competencias como un punto de referencia de capacidades alcanzadas y compartidas en la formación de los profesionales no importando el tipo de titulación, en este sentido, se refiere a las competencias como aquellas que son un conjunto de atributos del conocer (conocimiento teórico), el saber como actuar (llevar a la práctica el conocimiento) y al saber ser (son los valores que conforman una cultura social) Beneitone et al., 2007, p. 25). De esta manera, se comprende que las competencias representan un conjunto de atributos con respecto al conocimientos, a la aplicación, es decir, practicidad y al ser, en donde se observan los valores y actitudes que le permiten al profesional desenvolverse en un contexto social.

Las competencias pueden estar divididas en competencias genéricas, las cuales son comunes en diferentes áreas del conocimiento, tal como se menciona en el Proyecto Tuning en el que se identifican los elementos que comparten, es decir, comunes a cualquier titulación, tales como la capacidad de aprender, de tomar decisiones, de diseñar proyectos, entre otras más y en competencias específicas considerando a aquellas que tiene que ver con la formación de una disciplina en particular (Beneitone et al., 2007, p. 37). Después, de los trabajos realizados por el grupo de participantes en el Proyecto Tuning para América Latina, se presenta un listado de 27 competencias genéricas, en la Tabla No. 5 Competencias Genéricas Proyecto Tuning en América Latina, queda integrado dicho listado. Cabe mencionar que, de las cuales existen 22 competencias que convergen con las identificadas en el proyecto europeo, 5 competencias que se encontraban en el listado europeo fueron reagrupadas en 2 competencias para el proyecto del listado latinoamericano y se incorporan 3 competencias nuevas: las cuales se refieren a la responsabilidad social y compromiso ciudadano, compromiso con la preservación del medio ambiente y compromiso con su medio socio-cultural (Beneitone et al., 2007, pp. 44-45).

Tabla No. 5 Competencias Genéricas Proyecto Tuning en América Latina

Número	Nombre de la Competencia Genérica
1)	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
2)	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
3)	Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
4)	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.
5)	Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
6)	Capacidad de comunicación oral y escrita.
7)	Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
8)	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.
9)	Capacidad de investigación.
10)	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
11)	Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
12)	Capacidad crítica y autocrítica.
13)	Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
14)	Capacidad creativa.
15)	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
16)	Capacidad para tomar decisiones.
17)	Capacidad de trabajo en equipo.
18)	Habilidades interpersonales.
19)	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
20)	Compromiso con la preservación del medio ambiente.
21)	Compromiso con su medio socio-cultural.
22)	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
23)	Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
24)	Habilidad para trabajar en forma autónoma.
25)	Capacidad para formular y gestionar proyectos.
26)	Compromiso ético.
27)	Compromiso con la calidad.

(Fuente: Cordova. 2018 a partir de los datos ofrecidos en Beneitone et al., 2007, pp. 44-45).

En cuanto a las competencias específicas, se establecieron grupos de trabajo en donde, cada uno de los grupos de área de estudio preparó una serie de competencias específicas de la disciplina. Por su parte, el grupo de Administración de Empresas, obtiene información de graduados, académicos y empleadores, analizando los resultados se identificó, lo que era común, diverso y dinámico, en el área disciplinar, caracterizado en tres niveles en el área de Administración: El primero conocido por formación básica con materias cuantitativas como las matemáticas, economía y materias básicas en el área de administración. En Brasil, además de éstas se incluyen materias como sociología, filosofía y psicología; en el segundo nivel está la formación profesional, con materias propias de la disciplina, que son las que conformarán la base troncal de conocimientos profesionales y comparten los conocimientos básicos mencionados anteriormente; en el tercer nivel se

encuentra la especialización, éstas son materias relacionadas con la disciplina en particular, asociadas a la carrera (Beneitone et al., 2007, p. 76). De esta manera se confirma que esa distribución de las materias forman a los profesionales, desde un desarrollo básico a una formación profesional con especialización. En la Tabla No. 6 Competencias Específicas de la Disciplina en Administración de Empresas, se presenta dicho listado.

Tabla No. 6 Competencias Específicas de la Disciplina en Administración de Empresas

Número	Nombre de la Competencia
1.	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.
2.	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.
3.	Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.
4.	Administrar un sistema logístico integral.
5.	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.
6.	Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.
7.	Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.
8.	Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.
9.	Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.
10.	Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.
11.	Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.
12.	Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.
13.	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.
14.	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno.
15.	Mejorar e innovar los procesos administrativos.
16.	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.
17.	Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.
18.	Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.
19.	Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.
20.	Formular planes de marketing

(Fuente: Córdova, 2018 a partir de los datos ofrecidos en Beneitone et al., 2007, pp. 80-81).

Es así como las competencias, tanto genéricas como específicas, contribuyen a definir currículos pertinentes para las distintas áreas de conocimientos y mejoran la capacidad de inserción al medio laboral. Además, de ser un punto de referencia que enriquezca los procesos de enseñanza-aprendizaje, el grado de practicidad, que permita a los

profesionales desempeñarse mejor y a las instituciones a generar estrategias y reflexiones sobre las metodologías para desarrollar las competencias a lo largo de la formación profesional. Otra forma de comprender a las competencias, es desde la perspectiva laboral, en donde se identifican competencias genéricas, laborales y básicas:

- Genéricas Woodruffe (como se citó en Gómez, 2005, p. 49) señala que son Aptitud de conocimientos para estar bien informado, es decir, la astucia para entender, razonar, encontrar alternativas; organización para trabajar, liderazgo; trabajar en equipo, conseguir objetivos, estos son comportamientos y actitudes que generan identidad por la empresa, lo cual va a permitir un buen desempeño del trabajo y su permanencia en la organización.
- Laborales Dulewicz (como se citó en Gómez, 2005, p. 49), clasifica en Intelectuales como el análisis y valoración, la planeación y organización, perspectiva estratégica; la otra clasificación se refiere a las Interpersonales como: la persuasión; asertividad y decisión, el manejo de personal, sensibilidad, comunicación oral, Adaptabilidad y resistencia, éstas se desarrollan para llevar a cabo una actividad plenamente identificada y requiere de competencias básicas. Es importante considerar que las competencias deberán ser definidas por la empresas y de igual manera las universidades definen las competencias básicas sobre las cuales deberán desarrollarse los profesionales.
- Básicas según Gómez, (2005, p. 50) están asociadas a conocimientos fundamentales que se adquieren en la formación general, ejemplo de éstas son la capacidad lectora, escritura, hablar y escuchar, pensamiento creativo; solución de problemas; toma de decisiones; asimilación y comprensión; capacidad de aprender y razonar la autorresponsabilidad; autoestima; sociabilidad y autodirección.

De este modo, se aumentan las posibilidades de empleabilidad, a la vez que se ofrece al mercado laboral, un recurso humano altamente cualificado y acorde con los requerimientos del entorno contemporáneo. Otra propuesta de abordar las competencias es la que Ruiz et.al., (2005), señala en la Figura No. 12 Clasificación de Competencias, en donde diversifica a las competencias en básicas, laborales y ciudadanas.

Competencias

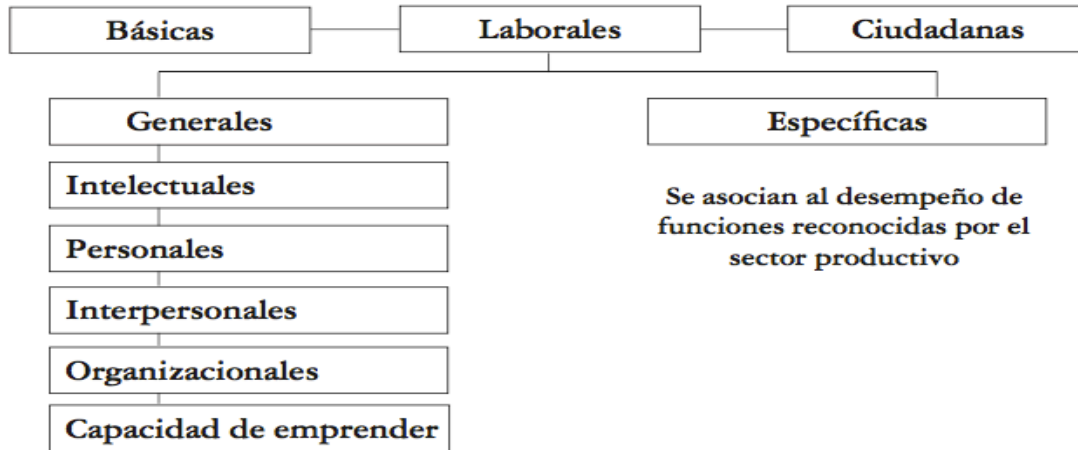


Figura No. 12 Clasificación de las Competencias
(Fuente: Ruiz et.al., 2005, p. 81).

De esta manera, se aprecia que las competencias laborales son un punto de encuentro entre dos sectores educativo y productivo, evidencian la formación de los profesionales o los trabajadores, así como el desempeño que éstos deben alcanzar en el entorno laboral (Ruiz et.al., 2005, p. 81). Por lo que, se comprende, que el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, aplicadas en el ámbito productivo o de servicio, implican resultados efectivos de la formación profesional y en los objetivos de la organización, es decir, el desempeño exitosos de los egresados universitarios.

Además, según Corpoeducación y MEN (como se citó en Ruiz et.al., 2005, p. 83) señalan que son las competencias laborales son transferibles, es decir, son aplicables en cualquier área de la organización y de esta manera se genera el desarrollo continuo de nuevas capacidades, es decir, que todos las profesiones deben contener en su proceso formativo las competencias generales, como una forma de relacionarse con otras personas, con otras disciplinas y con los recursos disponibles en su contexto, deben ser observables y medibles, para evaluar y certificar su vigencia. Mientras que las competencias laborales específicas, deben ser funcionales para el desempeño propio de una disciplina, (Ruiz et.al., 2005, p. 85) señala que el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes conlleva al logro de resultados de calidad, facilitan el alcance de

las metas organizacionales; entonces, cada disciplina tiene la necesidad de desarrollar competencias afines a las actividades o funciones que realizará en el ejercicio de su profesión, considerando cuales pueden ser parte de la formación profesional y cuales son adquiridas en la experiencia.

A manera de cierre

Este capítulo, expuso la clasificación de las modalidades educativas no presenciales (abierta y a distancia) y mixta (semiescolarizada o híbrida), que ofrecen una nueva alternativa de acceso a la educación, de esto, se concluye que no hay duda, de que su propósito es lograr atender demanda educativa y en algunos casos el rezago educativo que pueda existir en el país, debido a que existen lugares a nivel nacional donde no pueden llegar docentes o crear instalaciones de una institución educativa y este tipo de educación ha ayudado mucho para atender la demanda educativa. También, se observó que en el desarrollo de habilidades y actitudes, requiere de un alto compromiso por parte del estudiante debido a que se compromete a estudiar a un ritmo más flexible que en una modalidad presencial.

En definitiva, las IES que han adoptado las modalidades educativas, enfrentan el reto de incrementar la calidad educativa en los procesos y resultados de sus egresados; esto requiere de ampliar la distribución de regiones que atiendan las necesidades educativas que la población demanda, con el fin de mejorar las condiciones sociales, económicas y culturales de esa región. Además, es importante, generar vinculación con otras instituciones de educación superior que han adoptado estas modalidades, con el fin de intercambiar experiencias y fortalecer la movilidad nacional e internacional.

En conclusión, se concuerda con diferentes autores que existe una importancia de formar a personas con ciertos atributos que les permita ser competentes, para ello, es necesario, que establezcan vínculos entre la educación, la sociedad y el mercado laboral, ya que, conocer las competencias que demanda el entorno en los profesionales, propicia una mejor manera de realizar la actividad laboral; así que, los perfiles de ingreso y egreso, tiene la finalidad de orientar los conocimientos que se deben adquirir, las habilidades y actitudes que se deben desarrollar para lograr comportamientos comprendidos en esas

competencias. La identificación de competencias requeridas para los administradores de empresas por el mercado laboral es, entonces, una acción puntual e indispensable para reconocer cómo los recursos, técnicas y estrategias de enseñanza-aprendizaje en las diferentes modalidades educativas, permiten al estudiante desarrollar las potencialidades necesarias para responder efectivamente a las demandas del medio, traducido en formas de pensar, sentir, valorar y actuar frente a los problemas que plantea la vida social y laboral.

CAPÍTULO 2

IMPACTO LABORAL

La rápida expansión educativa en los últimos años ha generado debates sobre la continuidad de algunas disciplinas, es decir, existe una excesiva formación de profesionales ejemplo de ello, son algunas carreras del área administrativa y social, que mantienen un alto ingreso de estudiantes en instituciones educativas a nivel superior tanto públicas como privadas, a pesar de que no todos son absorbidos en el mercado de trabajo; sin embargo, el mercado de trabajo continua con la demanda de esos profesionales aunque no son muy bien pagadas, pero si requiere que mantengan actualizados los conocimientos y habilidades, o de lo contrario dejan de ser atractivas. Es por ello, que el impacto en el mercado de trabajo que tienen esas carreras profesionales, requiere ser estudiado para conocer los cambios a los que se han enfrentado, adaptado o las tendencias que se proyectan en las distintas áreas disciplinarias.

Por tanto, las instituciones educativas a nivel superior, han ido transformando el paradigma tradicional de la educación, fortaleciendo la formación del capital humano, mediante la actualización permanente para asegurar una eficiente inserción laboral, así como atender las demandas del mercado de trabajo, de calidad y aspectos que propician oportunidades de desarrollo profesional y laboral. De ahí que, la estructura de este capítulo hace una aproximación conceptual de los términos impacto laboral y mercado de trabajo, para comprender su significación que ayude a visualizar el panorama general del ámbito laboral; la información esta disponible en estadísticas oficiales que muestran las carreras más demandadas, la edad, el sueldo y segmentos económicos del mundo laboral de los profesionales principalmente en administradores de empresas; Además, se exponen las competencias y las condiciones de trabajo con las que se hace frente a la realidad; luego se aborda el mercado de trabajo de los profesionales y así, advertir la importancia de la formación universitaria en el desempeño laboral; Para finalizar, se expone el mercado de trabajo de los profesionales en Administración de Empresas con el fin de conocer su estatus y campo laboral en el mercado.

2.1. Concepto del impacto laboral

El concepto de impacto en el Diccionario de la Lengua Española se entiende como la huella o señal dejada por el choque contra una cosa o contra una superficie; también se entiende como la impresión o efecto intenso producido en una persona debido a una acción o suceso (RAE, 2017, párr. 1). Dicho lo anterior, aplicado al campo laboral, se aproxima a la impresión o efecto producido por las personas que ofrecen sus servicios profesionales, su fuerza de trabajo hacia las acciones desempeñadas en el mercado de trabajo, el choque se centra entre los aspectos educativos que se brindaron a una persona y en cómo estos son aplicados en el mercado de laboral.

También, el impacto laboral se puede observar por saturaciones de profesionales en ciertas carreras, falta de profesionales en algunas de estas o por falta de capacidad para desempeñar alguna actividad, el fenómeno del desempleo es producto de puestos de trabajo que no pueden ser cubiertos, esto, debido a la falta de personas con capacidades eficaces para cubrir dichas vacantes; también, debería ser preocupante la prolongación del período en inactividad, al ser mayor a un año puede provocar pérdida en conocimientos, disminución de hábitos de trabajo, capacidad de relacionarse, adaptarse a los cambios, entre otras más (Formichella y ALondon, 2012, p. 85).

Por otra parte el panorama de los recursos humanos en la mayor parte del mundo se orienta hacia una formación que satisfaga la necesidad de una fuerza de trabajo más especializada, dado que, se tiene una mayor demanda que oferta, tal es el caso del mercado de trabajo de España que esta enfrentando las consecuencias de la proposición *a mayor formación, mayor empleo*, desarrollada en la teoría del capital humano, el discurso de los años 60 y 70's con una perspectiva sobre la juventud que se fortalecía como un nueva clase social ascendente y revolucionaria, la cual, ha dado un giro de 360 grados, en la actualidad muchos jóvenes no encuentran empleo por sobre educación o falta de la formación profesional, ya que se presentan pocas posibilidades de crecer y ascender en el empleo; el posicionamiento de la economía presente tiende a la reducción de trabajo asalariado y un alto crecimiento de contrataciones periódicas [outsourcing].

Además, se observa el cambio de valores y actitudes que enfrentan los jóvenes en la actualidad [disciplina, compromiso, responsabilidad], no están dispuestos aceptar las

condiciones actuales laborales y han optado por retardar su emancipación familiar, es así que la CEPAL analiza como los sistemas laborales flexibles disminuyen la estabilidad laboral, debido a una alta rotación entre diferentes puestos de trabajo, tanta movilidad en el mercado de trabajo daña las relaciones sociales, la posibilidad de acumular habilidades y conocimientos específicos (Formichella y ALondon, 2012, p. 86).

Hecha esta salvedad, el pensamiento de los profesionales aún es formado con la idea que estudiar un nivel universitario es cien por ciento garantía de que logrará un estatus económico-social de bienestar, sin embargo, la realidad es que no hay un mercado de trabajo que oferte los puestos idóneos para que todos los profesionales logren llegar a ese estatus esperado, a causa de la falta de puestos idóneos para todos, se va depreciando la calidad del desempeño de los profesionales, es bien sabido que cuando una persona no está acorde al puesto va a dejar este en un tiempo relativamente corto, generando un alto grado de rotación; aunado a que también no haya logrado adaptarse a nuevos entornos de trabajo o grupos de trabajo.

Así mismo, las nuevas tecnologías de información han profesionalizado los procesos de búsqueda de personal, esto conlleva a que se utilicen distintas forma de reclutamiento y selección de personal, es decir, “las técnicas de evaluación también se han optimizado, se paso de la tradicional evaluación a modelos de evaluación por competencias para cargos o áreas funcionales que evalúan más allá de la experiencia” (Chirinos, 2009, p. 149), es así como las competencias desarrolladas en la formación profesional impactan en el mercado laboral, ejemplo de ello es el análisis del Observatorio de Inserción Laboral para las Universidades de Catanluya, España, respecto a los aspectos que propician una buena o mala inserción laboral de los titulados en 2001 y 2004; el resultado es que las competencias han adquirido un alto grado de importancia para acceder a un puesto laboral, principalmente las instrumentales, personales y sociales (Del Arco y Enciso, 2011, p. 92).

Como se afirmo anteriormente, entre las competencias instrumentales están, el uso de la informática, habilidades para la búsqueda y el manejo de la información y el dominio de idiomas; las competencias interpersonales como la expresión y comunicación oral, escrita, trabajo en equipo y el liderazgo; así cómo las competencias cognitivas que se refieren a la

resolución de problemas, toma de decisiones, de pensamiento crítico y creativo. La habilidad en el uso de la informática tiene una importancia al igual que la habilidad en el manejo de idioma, para la contratación y durante el desarrollo laboral por que implica oportunidades de negocios.

Otras habilidades que se consideran competitivas en la organización es la búsqueda, el manejo, análisis y evaluación de la información, al igual que la actitud y disposición para crear, aprender y compartir nuevo conocimiento, aplicarlo en la solución de problemas y toma de decisiones. “Estos datos se reafirman con los que aparecen en el informe «Empresas y titulados universitarios», realizado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación en el año 2004” (Del Arco y Enciso, 2011, p. 93). Ante este panorama, se considera que la formación profesional impacta con el mercado laboral, facilitando la inclusión de las personas exitosamente en las empresas y consolidando una cultura empresarial con mejores relaciones de trabajo. De esta manera, es necesario desarrollar e incluir puntos de referencia que coadyuven a la administración de las organizaciones, tal como “principios éticos, sociológicos y el cambio cultural que se desea alcanzar en una organización, sumado a la calidad, la orientación al cliente, la autonomía y el reconocimiento profesional” (Chirinos, 2009, p. 152). Igualmente son necesario los valores personales que poseen los candidatos al empleo y que estén alineados con los valores de la organización.

2.2. Impacto laboral de los profesionales en Administración de Empresas

Es importante señalar que la OCDE ha diseñado un estudio de los sistemas educativos denominado *Formación para el trabajo, el cual versa* sobre la educación y formación profesional para dotar a sus sistemas de educación y formación profesional (EFP) de una mayor capacidad de respuesta frente a las necesidades del mercado laboral, de esta manera, al poner énfasis en los programas que forman a los profesionales se pueden proporcionar competencias laborales que constituyen un medio clave para fomentar el crecimiento económico y desarrollar acciones que ayuden a crear oportunidades de mejorar el nivel de vida de todas las personas.

El Observatorio Laboral Mexicano (OLA) es un organismo nacional público dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que se encarga de proporcionar

información confiable y de forma gratuita sobre las características y comportamiento de las ocupaciones y profesiones más representativas en México. En la Figura No. 13 Personas ocupadas en los distintos sectores económicos, se muestra el análisis de los profesionales ocupados en los sectores.

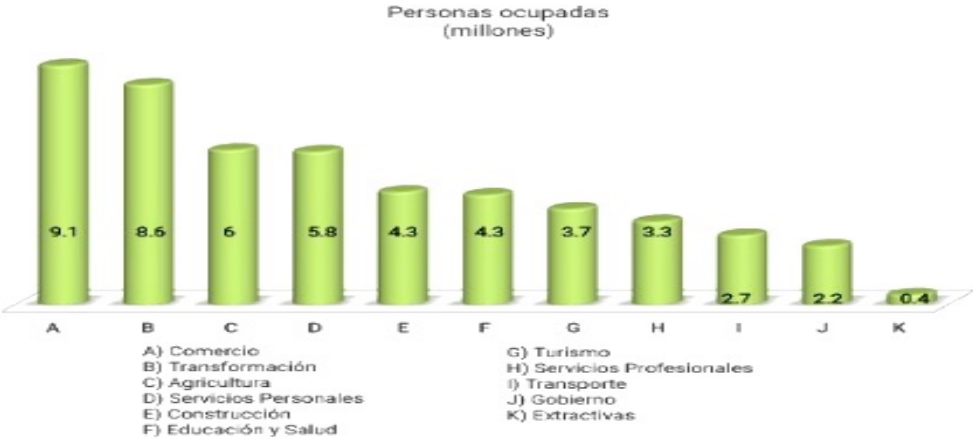


Figura No. 13 Personas ocupadas en los distintos sectores económico (Fuente: OLA, 2018a, párr. 3)

En esta figura, se observa que las personas ocupan cinco sectores principales, tal como el comercial, transformación, agricultura, servicios profesionales y de construcción; además, que la edad oscila mayor de 35 años y representan a un poco más de la mitad de los ocupados, esto es el 53.3%; así mismo, los ocupados de esos sectores cuentan con escolaridad superior representada en un 53.1 % (OLA, 2018a, p. 8). Otros datos complementarios, son las cifras del cuarto trimestre de 2016 de la Encuesta Nacional de ocupación y empleo, STPS-INEGI que muestra los estados con el mayor número de profesionistas ocupados, tal como, la Ciudad de México y Estado de México con 1,121 y 1,010 personas respectivamente; en el caso de Puebla se posiciona en el sexto lugar de la lista; estos datos confirman, que la mayor centralización del mercado laboral de profesionales lo tiene la Ciudad de México y el Estado de México a pesar de que el Estado de Puebla tiene la mayor concentración de instituciones educativas privadas, prevalecen varios corredores industriales y un amplio mercado comercial.

En cuanto a posición de las carreras que demanda el mercado laboral, se visualiza en las Tabla No. 7 Carreras con mayor número de profesionales 2016, Tabla No. 8 Panorama

laboral del área Económico Administrativas y Tabla No. 9 Carreras con mayor número de profesionales 2017.

Tabla No. 7 Carreras con mayor número de profesionales 2016

	Carreras con mayor número de ocupados	Ocupados (2016)	De los cuales se ocupan en lo que estudiaron (%)
1	<u>Administración y gestión de empresas</u>	838,166	67.3
2	<u>Contabilidad y fiscalización</u>	722,446	81.1
3	<u>Derecho</u>	695,007	82.7
4	<u>Formación docente para educación básica, nivel primaria</u>	340,645	93.6
5	<u>Tecnologías de la información y la comunicación</u>	293,890	83.2
6	<u>Ingeniería industrial, mecánica, electrónica y tecnología, programas multidisciplinarios o generales</u>	272,846	59.6
7	<u>Medicina</u>	242,705	95.6
8	<u>Enfermería y cuidados</u>	234,661	92.0
9	<u>Ciencias de la computación</u>	233,018	82.1
10	<u>Psicología</u>	223,452	84.0

Fuente: (OLA, cifras actualizadas al cuarto trimestre 2016c, párr. 1)

Se aprecia en primer lugar, la carrera de Administración y gestión de empresas con 838,166 personas ocupadas en dicha actividad, sin embargo, al analizar el porcentaje de personas que se ocupan en lo que estudiaron, el valor del 67.3% apenas está por encima de la media, esto quiere decir, que las personas que se ocupan en actividades administrativas, no necesariamente estudiaron esa carrera a fin.

Tabla No. 8 Panorama laboral del área Económico Administrativas

Carreras	Ocupados (miles de personas)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Ingreso mensual (\$)
Administración y gestión de empresas	838.2	55.7	44.3	\$ 11,183
Contabilidad y fiscalización	722.4	51.9	48.1	\$ 10,864
Economía	76.1	64.2	35.8	\$ 13,023
Finanzas, banca y seguros	44.7	60.3	39.7	\$ 17,296
Mercadotecnia y publicidad	125.0	49.3	50.7	\$ 11,394
Negocios y administración, programas multidisciplinarios o generales	155.4	51.9	48.1	\$ 13,784
Negocios y comercio	175.7	53.9	46.1	\$ 12,842

(Fuente: OLA, cifras actualizadas al cuarto trimestre de 2016b, párr. 1)

En contraste, la carrera de Medicina con 242,705 personas, ocupa la posición séptima, pero tiene el 95.6% de las personas que se ocupan en lo que estudiaron, lo cual indica que se tiene un amplio margen de personas que si atienden su vocación profesional. En relación a la tabla no. 8, se observa que de los 838,2 personas, los hombres figuran con el 55.7% que es la mayoría con respecto a las mujeres que representa el 44.3%; además, se aprecia que el sueldo mensual oscila en los \$ 11,183.00 pesos mexicanos, que representa un monto bajo con respecto a las otras carreras del área económico-administrativa que impactan en el mercado de trabajo.

Tabla No. 9 Carreras con mayor número de profesionales, 2017

	Carreras con mayor número de ocupados	Ocupados (2017)	Porcentaje de afinidad
1	Administración y gestión de empresas	852,101	67.8
2	Contabilidad y fiscalización	716,694	80.8
3	Derecho	706,050	82.3
4	Formación docente para educación básica, nivel primaria	343,800	93.1
5	Tecnologías de la información y la comunicación	295,126	82.4
6	Ingeniería industrial, mecánica, electrónica y tecnología, programas multidisciplinarios o generales	279,217	61.2
7	Medicina	238,361	95.0
8	Enfermería y cuidados	238,078	90.7
9	Psicología	235,332	83.6
10	Ciencias de la computación	228,330	81.5

(Fuente: OLA, 2017, párr. 1).

Se advierte que la información que contiene la tabla no. 9 son cifras del año 2017, nuevamente, la primera posición de la lista es la carrera de Administración y gestión de empresas, con 852,101 personas ocupadas en esas actividades; sin embargo, continua con un bajo porcentaje de afinidad a la carrera antes mencionada, ya que el 67.8% demuestra que las personas que desempeñan actividades administrativas no necesariamente son formados en esa disciplina.

Con respecto a la información de la Tabla No. 10 Carreras de Profesionales a nivel Nacional y Tabla No. 11 Carreras con mayor y menor número de profesionales ocupados 2018, con datos del segundo trimestre de 2018 según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), ubica, en primera posición a la Administración y gestión de Empresas, ocupada en su mayoría por hombres, pero con un ingreso muy bajo.

Tabla No. 10 Carreras de Profesionales a nivel Nacional

Carrera	Profesionistas ocupados	Hombres (%)	Mujeres (%)	Ingreso mensual promedio (\$)
Administración y Gestión de Empresas	882,723	52.0	48.0	11,260
Contabilidad y fiscalización	748,537	52.6	47.4	11,808
Economía	84,718	62.2	37.8	14,276
Finanzas, banca y seguros	43,366	68.7	31.3	18,547
Mercadotecnia y publicidad	175,303	48.0	52.0	11,932
Negocios y Administración, programas multidisciplinares o generales	214,497	52.6	47.4	13,397
Negocios y comercio	184,440	49.0	51.0	12,523

(Fuente: OLA, 2018b, párr. 3)

Tabla No. 11 Carreras con mayor y menor número de profesionales ocupados 2018

Carreras con mayor número de ocupados	Miles de personas	De los cuales se ocupan en lo que estudiaron (%)
Administración y gestión de empresas	882,723	68.9
Derecho	772,922	79.2
Contabilidad y fiscalización	748,537	79.4

Los ocupados de estas tres carreras, representan el 27.7 % del total de los profesionistas ocupados.

Las áreas que muestran el menor número de ocupados son Ciencias Físico-Matemáticas, Humanidades y Ciencias Biológicas, con apenas 382 mil profesionistas ocupados entre estas tres áreas.

Carreras con menor número de ocupados	Miles de personas	De los cuales se ocupan en lo que estudiaron (%)
Salud pública	7,612	98.2
Servicios de transporte	7,116	72.5
Silvicultura	6,208	66.7

(Fuente: OLA, 2018c, párr. 3).

Después de analizar las cifras de las tablas anteriores, las cuales contienen datos de los años 2016, 2017 y 2018, se concluye, que los profesionales en Administración son los que más impactan el mercado de trabajo, esto confirma la importancia y necesidad de esta carrera en el mercado laboral, ya que, en cualquier sector económico y social, siempre se requiere de los servicios profesionales de los administradores. Además, se infiere que la demanda en el mercado laboral de esta carrera, es porque emplea a más personas para realizar trabajos que tienen que ver con la actividad de administración,

gestión y operación de las empresas; la segunda carrera es la de Contabilidad, que en algunos casos, los profesionales en administración llegan a realizar actividades de esa carrera y viceversa. En lo que respecta a la Tabla No. 12 Carreras mejor pagadas a nivel Nacional, se advierte que las carreras mejor pagadas en el mercado laboral son las que se ubican en las áreas de las ciencias naturales principalmente.

Tabla No. 12 Carreras mejor pagadas a nivel Nacional

	Carreras mejor pagadas	\$ mensuales
1	Química	30,713
2	Estadística	21,694
3	Finanzas, banca y seguros	20,302
4	Minería y extracción	18,001
5	Física	15,640
6	Farmacia	15,027
7	Ingeniería de vehículos de motor, bancos y aeronaves	14,904
8	Medicina	14,596
9	Arquitectura y urbanismo	14,415
10	Ingeniería Industrial, mecánica, electrónica y tecnología, programas multidisciplinarios	14,011

Fuente: (OLA, cifras actualizadas al tercer trimestre 2016a, párr. 1)

De esta información, se infiere que los profesionales en Administración a pesar de que son los más demandados en el top de las 10 carreras, no son bien pagados por sus servicios profesionales, esto, puede ser causado por una saturación en el mercado de estos profesionales lo que implica que se abarate su fuerza de trabajo, o por que las funciones que realizan, se encuentren a un nivel operativo, lo que implica para lo empleadores poco aprecio en pagar esas funciones, considerando que no es necesario el desarrollo de conocimiento especializado, ya que los niveles jerárquicos en la organización marcan el estatus diferencial de un nivel a otro. Además, la rápida evolución de las tecnologías han propiciado que el trabajo se facilite y esto lleva a transformar las estructuras organizativas, contratando a menos personas, para que se encarguen de diferentes funciones y de esta manera desempeñan más actividades por el mismo costo.

Otra información relevante, que se toma en cuenta es la que se visualiza en la Tabla No. 13 Carreras con mayor número de jóvenes ocupados, que muestra el impacto de los jóvenes en el mercado de trabajo, es decir las carreras con mayor demanda de egresados entre 20 y 24 años de edad que desempeñan actividades de Negocios y Comercio.

Tabla No. 13 Carreras con mayor número de jóvenes ocupados 2017

	Carreras con mayor número de jóvenes ocupadas (20-24 años)	%
1	Criminología	20.1
2	Tecnología y protección del medio ambiente	18.5
3	Manufacturas y procesos, programas multidisciplinarios o generales	14.6
4	Orientación y asesoría educativa	11.1
5	Diagnóstico médico y tecnología del tratamiento	11.1
6	Terapia y rehabilitación	10.0
7	Negocios y comercio	9.6
8	Diseño	8.9
9	Lenguas extranjeras	8.6
10	Ingeniería mecánica y metalurgia	8.2

(Fuente: OLA, 2017, párr. 2)

Se visualiza, que el panorama es muy distinto a las anteriores tablas, ya que los jóvenes están enfocados a carreras con mayor desarrollo de tecnología; además, se observa que la carrera de Negocios y comercio ocupa el séptimo lugar del listado con un porcentaje bajo de demanda, esto significa que mantiene un nivel de importancia en el mercado de trabajo.

Tabla No. 14 Carreras con mayor porcentaje de jóvenes ocupados 2018

Carreras que cuentan con el porcentaje más alto de jóvenes ocupados				
	20-24	25-34	35-44	45 y más
Diagnóstico médico y tecnología del tratamiento	23.7	48.9	19.0	8.4
Ciencias políticas	18.2	44.5	21.7	15.7
Terapia y rehabilitación	13.5	60.0	15.0	11.6

Mientras que los profesionistas ocupados de 25 a 34 años se concentran en mayor medida en las áreas de Artes y Arquitectura Urbanismo y Diseño.

Por su parte, los profesionistas ocupados de 35 a 44 años tienen una mayor representación en las áreas de Educación y Humanidades.

Para el grupo de profesionistas ocupados mayores de 45 años, la mayor concentración se observa en las áreas Ciencias Físico Matemáticas y Ciencias Biológicas.

Carreras que cuentan con el porcentaje más alto de personas mayores de 45 años				
	20-24	25-34	35-44	45 y más
Teología	1.2	18.6	14.5	65.7
Producción y explotación agrícola y ganadera	4.2	19.4	13.7	62.7
Formación docente para la enseñanza de asignaturas específicas	1.7	16.2	21.1	61.0

(Fuente: OLA, 2018c, párr. 14)

En conclusión, las tablas 10 y 11, compara las cifras de los años 2017 y 2018, para afirmar que los jóvenes de 25 a 34 años le atrae las áreas de conocimiento de Artes y Arquitectura Urbanismo y Diseño, mientras que los profesionales que se encuentran entre 35 a 44 años se ubican en las áreas de Educación y Humanidades.

2.2.1. Competencias requeridas

En España, desde el Observatorio de Inserción Laboral para las Universidades de Catalunya realizó un estudio para analizar la inserción laboral de los titulados en 2001 y 2004, enfocándose principalmente a las competencias instrumentales se observan el uso de la informática, habilidades para la búsqueda y el manejo de la información y el dominio de idiomas; las competencias interpersonales como la expresión y comunicación oral, escrita, trabajo en equipo y el liderazgo; así como las competencias cognitivas que se refieren a la resolución de problemas, toma de decisiones, y de pensamiento crítico y creativo.

Los empleadores han manifestado que la habilidad en el uso de la informática tiene un gran valor de importancia. La habilidad en el manejo de idioma es otra de las competencias que ocupan importancia para la contratación y durante el desarrollo laboral por que implica oportunidades de negocios. Una habilidad que se considera competitiva en la organización es la búsqueda, el manejo, análisis y evaluación de la información, al igual que, la actitud y disposición para crear, aprender y compartir nuevo conocimiento y a partir de éste y con la información aplicarla en la solución de problemas y toma de decisiones.

En la investigación EDEX-UE (compuesta por cinco países mayores de la Unión Europea Alemania (D), Francia (Fr), Italia (It), España (Es) y Reino Unido (RU)), Béduwé y Planas (como se citó en Mercado y Planas, 2005) constatan que “la mayoría de los empleadores consumen más educación, son partidarios de una producción creciente del sistema educativo” (p. 322). Los empleadores han aprovechado los cambios en la oferta de trabajo debido al crecimiento de la población con distintos niveles educativos, al contar con mano de obra certificada más adaptable de acuerdo a sus diferentes necesidades, ya que representan menos costos al reclutar, seleccionar y actualizar dicha mano de obra.

De acuerdo a la Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo (TSMT), se conceptualiza al mercado de trabajo como uno mercado capitalista, que llenan las vacantes mediante el concepto mercancía referida a la mano de obra, la visualiza de manera estandarizada al grado de ser sustituible rápido y fácilmente (Ludger, 1997, p. 73). Esta conceptualización de la mano de obra, se interpreta que, el mercado de trabajo sólo es visto como el espacio para que se pueda ofertar a un precio que estará sujeto a la oferta y demanda el capital humano, sin importar la inversión en la calidad para la formación del capital humano, ya que no requiere tantas exigencias, sólo necesita, atraer y concentrar la mano de obra con niveles educativos estandares para desarrollar ciertos trabajos y al mismo tiempo siguen conservando una posición de mando en el mercado.

Sin embargo, los resultados de del estudio EDEX- Europa proporciona las competencias claves en la formación educativa formal, esto es tomado en cuenta por lo empresarios según Béduwé y Planas (como se citó en Mercado y Planas, 2005), se valoran las competencias específicas que necesitan las empresas; acuñadas a la formación acreditada en los diferentes niveles educativos, la disposición de competencias transversales básicas para el acceso al empleo y para el mantenimiento de la empleabilidad, es una de las razones de que no se trata sólo de proporcionar mano de obra calificada al mercado de trabajo, sino que resulta estratégico para las instituciones educativas hacer una revisión, investigación e innovación de sus planes y programas que permitan una mayor competitividad de sus egresados en el mercado laboral; hay un menor costo en la formación de inserción y de adaptación (p. 323).

Además, los empleadores no son los únicos que requieren mano de obra adaptable, sino también se debe contemplar que son la base para iniciar y crear nuevas empresas, contribuyendo al fortalecimiento, crecimiento y desarrollo económico de los países, también al desarrollo social, cultural, conocimiento y constituir una reserva de competencias, es necesaria, para propiciar la movilización interna y externa del profesional. Por tanto, la competitividad no sólo se relaciona con la mejora de la calidad productiva y satisfacción del cliente, también se considera y toma en cuenta los avances tecnológicos e idiomáticos, dado que son la pieza fundamental para el desarrollo del sistema productivo en la mayoría de las economías a nivel mundial.

Es así como, se requiere de mano de obra cualificada, acorde a las necesidades productivas de la organización, lo cual hace necesario la continuidad educativa, superación académica, mejora y elevación de las capacidades, habilidades y conocimientos, con el fin de mantener un equilibrio en el mercado de trabajo. De ahí que, el Banco Mundial plantea mayor inversión en educación superior, en el crecimiento económico y desarrollo tecnológico, mediante la diversificación de la oferta educativa, participación del gobierno, calidad, adaptabilidad y equidad (Villalobos y Pedraza, 2009, p. 2887); Sin duda, las tendencias en la educación superior ha mostrado una postura muy clara y precisa para la educación, es indudablemente necesaria para generar cambios orientados al progreso, crecimiento y desarrollo de los países, por lo tanto, se debe saber aprovechar las oportunidades de formar más capital humano conjuntamente con la dinámica que ofrece el mercado laboral.

En México, la Universidad de Guadalajara, realiza un estudio de los egresados del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativa, (CUCEA), con el objeto de identificar aspectos que impactan en el mercado de trabajo de esos profesionales, los resultados se observan en la Tabla No. 15 Opinión de Empresarios sobre el desempeño de egresados del CUCEA.

Tabla No. 15 Opinión de Empresarios sobre el Desempeño de egresados del CUCEA

Disposición para colaborar y aprender	Conocimientos	Desarrollo personal	Actitudes	Desarrollo de habilidades
Excelente	<ul style="list-style-type: none"> Deficiencias de conocimientos frente a egresados de escuelas privadas. Poco contacto laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Poca seguridad, Falta de proyección personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de iniciativa y liderazgo. Falta de Autonomía para resolver problemas y toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> Falta para Escribir, redactar, hablar, comunicación idiomática (inglés)

(Fuente: Córdova 2017 a partir de los datos del CUCEA en Díaz, 2012, pp. 9-30).

La opinión de los empleadores, cuando evalúan el desempeño de los egresados del CUCEA, identifican deficiencia de aspectos en conocimientos debido a que no hay un contacto con el ámbito laboral, falta de desarrollo personal, debido a la inseguridad personal, ocasionando una deficiente proyección de sí mismo, así como falta de actitud hacia el liderazgo y resolver problemas, el desarrollo de habilidades es escaso para

establecer comunicación y el manejo de un segundo idioma. Se infiere que éstas deficiencias se debe a la falta de vinculación con el mercado laboral, ya que, sólo se tienen dos momentos puntuales en su proceso formativo, uno se refiere al servicio social y el otro a la práctica profesional, lo cual se considera una insuficiente vinculación con el medio laboral para la aplicación de competencias. Por otra parte, los empleadores, manifiestan que se requieren conocimientos, habilidades y actitudes específicas como una necesidad y tendencia del mercado de trabajo, estos se presentan en la Tabla No. 16 Requerimientos y tendencias del mercado de trabajo.

Tabla No. 16 Requerimientos y tendencias del mercado de trabajo

Conocimientos	Habilidades	Actitudes y valores	Otros	Tendencias
<ul style="list-style-type: none"> • Área financiera, • Conocimiento amplio del mercado, 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y manejo de otros idiomas, principalmente el inglés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emprendedora • Autonomía, • Independencia, • Autoestudio, • Integradora. 	<ul style="list-style-type: none"> • Credenciales que avalen el grado académico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Generar emprendedores y no empleados. • Mayor grado de estudios.
<ul style="list-style-type: none"> • Administración de la ciencia y la tecnología 	<ul style="list-style-type: none"> • Visión multicultural. • Capacidad para investigar, analizar, sintetizar, resolución de problemas • Manejo de TIC y software avanzado. • Trabajar en equipo, • Comunicación • Liderazgo, • Creativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Ética profesional, • Honestidad, • Responsabilidad, • Actitud de servicio y colaboración • Disposición a cambios, • Competitivo, • Proyección personal y proactivo, • Disposición para aprender a aprender 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de posgrado. • Experiencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de varios idiomas, • Conocimiento del mercado internacional. • Capacidad para movilizarse, • Participar en redes o comunidades de aprendizaje. • Aprovechamiento de la región para proyección internacional

(Fuente: Córdova 2017 a partir de los datos del CUCEA en Díaz, 2012, pp. 9-30).

En este estudio, se describe claramente que el mercado de trabajo, demanda a profesionales con conocimientos específicos en sus carreras formativas, atribuye mayor énfasis en las habilidades y actitudes, considera que son preponderantes para el desempeño de sus funciones, no contar con éstas, desvalorizan al profesional en el mercado de trabajo. Por tanto, los estudios de seguimientos de egresados, han mostrado algunos de los requerimientos del mercado, pero no son del todo completos, ya que los datos en su mayoría son obtenidos por algunos egresados y no abarcan todos los sectores que hay en el mercado de trabajo, ejemplo de ello están los estudios de egresados de la BUAP.

En 2007 se lleva a cabo el primer encuentro de egresados y empleadores con la BUAP, el cual se realizó en un formato de feria, con un espacio para intercambiar dudas y opiniones de los egresados, el fin en realidad, fue alimentar una base de datos de egresados. Respecto a los empleadores se organizaron paneles “por sector económico: Salud; Educativo; Gobierno; Construcción; Transporte y Automotriz; Transformación y Extracción de Recursos Naturales; Agropecuario; Comercio y Turismo” (BUAP, 2007, párr. 20). Este encuentro se realizó con la intención de apoyar la actualización de los planes y programas de estudio en la perspectiva de la implementación del Modelo Universitario Minerva.

Como resultado del evento, se obtiene una base de datos de egresados y un directorio de empresarios, ya que en este evento los distintos empleadores presentaron ante los universitarios algunos requerimientos para integrarse al mercado laboral, entre las cuales, se mencionan diversos exámenes (médico, psicométrico, de conocimientos, de acuerdo al perfil del puesto), la importancia del título, entrevista, conocimientos de computación, así como disposición al trabajo en equipo y de preferencia el manejo de otro idioma. En conclusión, el 64% de los panelistas mencionaron que los puestos de trabajo que requieren de manera constante son: los auxiliares administrativos o contables, percibiendo de tres a siete salarios mínimo; los jefes de área o departamento o gerentes entre 10 y 14 salarios (BUAP, 2007, párr. 23), cabe mencionar, que los datos son de egresados de modalidad escolarizada, debido a que el esquema semiescolarizada había recién iniciado, por lo que aún no había posibilidad de hacer dicho seguimiento y la modalidad a distancia, aún no existía.

En 2012 se realizó, el Segundo Encuentro de Egresados y Empleadores, denominado “*La innovación y la creatividad en el desarrollo de las sociedades*” con la presentación nuevamente a manera de feria, para que los egresados puedan contar con orientación para la titulación y actividades artísticas, mientras que para los empleadores: mesas de discusión y focus group. En 2014, la BUAP, lleva a cabo el Tercer Encuentro Institucional de Egresados y Empleadores, “creando un espacio de expresión, actualización, convivencia e intercambio de ideas entre los egresados universitarios y sus empleadores, a través de actividades académicas, culturales y de vinculación, centradas en temas de interés general, así como en determinadas áreas del conocimientos.” (BUAP, 2014, párr.1). Todos estos encuentros de egresados se han realizado con un formato de feria de

bolsa de trabajo, sin contemplar a las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia. Mientras tanto, se han hecho estudios e investigaciones referente a esas modalidades, enfocados principalmente al aprovechamiento de la telecomunicación y las TIC, es decir, de las plataformas instruccionales, los contenidos y las herramientas de comunicación, de manera que se ha obtenido información de aspectos académicos únicamente.

Por otro lado, existen estudios de otras universidades interesadas en estudiar la opinión de los empleadores, con diferentes objetivos, pero principalmente en buscar el posicionamiento de su universidad en el mercado laboral, sirva de ejemplo, la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), que realizó un estudio denominado “Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores [SIEEE], con el propósito de identificar desde la perspectiva de los empleadores el impacto en el mercado laboral de sus egresados, considerando a las generaciones de 1998 a 2003; sirva de ejemplo la Tabla No. 16 Aspectos para un buen desempeño laboral egresados de UAW, se observan los aspectos que los empleadores toman en cuenta para tener un satisfactorio desempeño laboral.

Tabla No. 17 Aspectos para un buen desempeño laboral egresados de UAW

División CAD de la Unidad Azcapotzalco										
Grado de satisfacción con su desempeño profesional	% Año 1998					% Año 2003				
	NADA	POCO	SATIS-FECHO	TOTAL-MENTE	TOTAL	NADA	POCO	SATIS-FECHO	TOTAL-MENTE	TOTAL
ASPECTOS										
La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en licenciatura	0.8	11.8	58.8	28.6	100	0.5	8.6	59.9	30.9	100
La posibilidad de realizar ideas propias	1.7	10.1	46.2	42	100	1	9.1	49.2	40.6	100
El reconocimiento profesional alcanzado	0	21	47.9	31.1	100	0.5	13.7	54.3	31.5	100
El trabajo en equipo	3.4	14.3	50.4	31.9	100	1	12.7	55.3	30.9	100
La posibilidad de coordinar un equipo de trabajo	3.4	12.6	46.2	37.8	100	2	13.7	48.2	36	100
La posibilidad de responder a problemas de trabajo	1.7	4.2	52.1	42	100	0	3	48.7	48.2	100
El contenido del trabajo/actividad	0	5.9	55.5	38.7	100	2	6.1	50.3	41.6	100
El ambiente de trabajo	1.7	13.6	56.8	27.9	100	1.5	10.7	52.3	35.5	100
El salario (ingresos y prestaciones)	2.5	34.5	52.1	10.9	100	7.6	44.7	37.1	10.7	100
La posición jerárquica alcanzada	0.8	21	59.7	18.5	100	2	22.9	59.2	15.8	100
La posibilidad de responder a problemas de relevancia social	1.7	12.7	61	24.6	100	1.5	15.7	56.9	25.9	100
PROMEDIO	1.61	14.69	53.34	30.37	100	1.8	14.64	51.94	31.62	100

(Fuente: UAM, 2008, p. 302).

Su estudio se enfoca a una modalidad educativa escolarizada y reconoce, que son pocos los estudios que se han hecho con empleadores por parte de las instituciones de

educación superior de nuestro país. Es así que en la tabla, se observa, que el trabajo en equipo, la posibilidad de responder a problemas de trabajo, actividades de coordinación, aplicación de conocimientos, generar un buen ambiente de trabajo, son algunas de las competencias esenciales que los empleadores requieren en el ámbito laboral.

En el año 2006, la Universidad de Baja California (UABC) presenta una investigación arbitrada denominada *Opinión de empleadores e impacto laboral de egresados*, en el apartado de conclusiones y consideraciones se observa que para su estudio la educación presencial es la de mayor preferencia, mientras que la modalidad educativa semiescolarizada y a distancia queda en un nivel de interés bajo para los empresarios, ya que, están más acostumbrados a los egresos de modalidades escolarizadas. Los aspectos que mencionan para la contratación son: prestigio de la institución educativa, poseer el título profesional, experiencia laboral, dominio de idiomas, aplicación y generación de conocimientos, conocimientos específicos en administración de recursos humanos, materiales y financieros, buena presentación, recomendaciones, perfil actitudinal, realizar un buen desempeño en la entrevista (UABC, 2006, p. 44).

2.2.2. Condiciones de trabajo

El término condiciones laborales, describe la existencia de una relación de factores entre el bienestar para el trabajador y las condiciones del ámbito laboral que coadyuvan a la mayor productividad, “la calidad de los empleos se refiere a cómo están dadas las condiciones de los trabajos en favor de los empleados” (Rodríguez y Silva, 2009, p. 152). Así que el crecimiento del empleo en México durante los últimos años, ha estado impulsado por diversas tendencias, producto, principalmente del incesante desarrollo tecnológico, razones como la optimización móvil, la escasez de habilidades específicas, la innovación continua y la gestión del cambio, son las más representativas de acuerdo con Hays, una de las consultoras más importantes en materia de reclutamiento especializado.

Además, en la segunda década del siglo XXI se han considerado en los indicadores de las condiciones laborales los aspectos de la igualdad por género, etnia, ingreso laboral y premios salariales que los trabajadores obtienen en el mercado por su educación formal (Rodríguez y Silva, 2009, p. 150). Así mismo, los elementos que conforman los factores

que producen bienestar en los empleos son: seguridad social, el salario, es decir, que de acuerdo al grado de estudios de los trabajadores, será la rentabilidad de su actividad, condiciones de igualdad de género, concentración del ingreso laboral, salud en el trabajo, presión psicológica, organización, libertad, formalidad del trabajo, las jornadas laborales.

México, presenta desventajas de manera internacional en cuestiones laborales, debido a que no se han desarrollado políticas públicas que busquen mejorar la competitividad laboral y las condiciones de trabajo, además de considerar las variaciones regionales que existen en el país y que son parte de las diversas condiciones laborales que persisten actualmente, tal como poca generación de empleos, trabajos formales y escasa regulación laboral. Sin embargo, según Rodríguez-Oreggia (como se citó en (Rodríguez y Silva, 2009) en los últimos años existe “un rezago en empleo adecuados para gente con mayor grado de educación y que los empleos disponibles no necesariamente requieren un mayor grado de educación” (p. 156), esto ha provocado un alto número de profesionales desempleados o que se empleen en actividades distintas para lo que se formaron académicamente. Además, se ha observado un alto grado de rotación entre trabajos formales e informales precisamente porque se buscan mejorar las condiciones laborales de las personas que se emplean.

Además, es importante considerar que las nuevas formas de organización de trabajo ya no permiten llegar a una pensión vitalicia, como se llevaba a cabo hace un par de décadas atrás, pues ahora las condiciones de trabajo, hace que los jóvenes tengan que migrar de un trabajo a otro casi en promedio entre 5 o 7 veces a lo largo de su vida profesional. Cada vez, la especialización de conocimiento adquiere un valor importante, tanto empleadores, como candidatos a emplearse por igual, aumentarán notablemente el uso de las tecnología de la información y comunicación, claro ejemplo es la herramienta del celular, coche, que este dispuesto a viajar o que viva cerca de la zona del centro de trabajo, así la búsqueda de empleo como para encontrar el candidato perfecto para determinado puesto de trabajo es cada día más compleja.

El mercado laboral, esta conformado por las MiPYMES, esto implica que los profesionales en administración deberían de considerarlas como la oportunidad de emplearse en ellas, para ir creciendo profesionalmente, ya que están representan una fuerza laboral

importante para la economía, es tiempo de que los profesionales, no sólo piensen en los consorcios multinacionales.

2.3. Mercado de Trabajo

El concepto de mercado de trabajo es reconocido también como mercado de mano de obra o mercado de fuerza de trabajo que pasa de Adam Smith a K. Marx; de G. Becker a Gordon, Edwards y Reich a Piore como la existencia de un mecanismo que regula la movilidad y el precio de la fuerza de trabajo, llamado mercado (Prieto, 1989, p. 178). Dicho de otra manera, explica la existencia de una articulación de forma permanente entre demanda y oferta; los demandantes son los empleadores –industrias, empresas, instituciones–, que requieren características en los individuos y la oferta, son los empleados o trabajadores de la aplicación de conocimientos, competencias, actitudes y aptitudes en los individuos, con un sueldo o precio de la mano de obra, situando un punto de equilibrio entre la oferta y la demanda. Es así que la existencia de un entorno económico, desarrolla las relaciones entre los empleadores y las personas que buscan desempeñar una actividad remunerada.

Además, en ese entorno se identifican algunas características del mercado y su posible evolución, que tienden a derivar en una serie de consecuencias como la aparición de nuevas profesiones debido a los avances tecnológicos [Mecatrónica, Robotica, Diseñadores de redes neuronales artificiales, ingeniería de nanorobots, entre otras más]; el Incremento de la presencia de la mujer en más sectores profesionales, según datos de la OIT “a fines de 2017 por primera vez se registró una tasa de participación laboral de las mujeres superior al 50 por ciento, al alcanzar 50,2 por ciento” (OIT, 2018, párr. 6); el requerimiento de personas con capacidad de organización e iniciativa en el funcionamiento de la empresa; la necesidad de aprender y adaptarse a cambios tecnológicos en la mayoría de las profesiones u oficios, es decir, competencias tal como conocimientos específicos, habilidades generales y específicas, así como valores y actitudes en el capital humano.

Otra consideración es el mercado de trabajo profesionalmente delimitado que se refiere a los espacios en donde la “competencia se da entre la fuerza de trabajo de una misma

profesión o entre la fuerza de trabajo sin ninguna profesión” (Prieto, 1989, p. 179), esto explica la existencia de diversas personas que compiten con ciertas características por determinados puestos y de aquellos que no requieren de características propias para un puesto (personas empleadas o desempleados de la misma profesión u oficio). Así mismo, otra concepto es el mercado de trabajo interno empresarial que manifiesta la movilización interior de la fuerza de trabajo ya empleada en la empresa, es decir, que los puestos de trabajo vacantes o de nueva creación son cubiertos por el propio personal de la organización.

Por otra parte, el mercado de trabajo suele estar regulado por el Estado, a través del derecho laboral, estableciendo contratos y/o, convenios colectivos de trabajo, con el fin de establecer el respeto y responsabilidad a los derechos y obligaciones a las que están sujetos tanto las personas que intercambian sus servicios como el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

Hay que mencionar, además el concepto de desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato, 2000, p. 359), esto para entender cómo la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo o puesto en el mercado de trabajo, requiere de aspectos esenciales tal como las aptitudes que lo conducen a la calidad, eficiencia y productividad; las cualidades personales que se requieren para desarrollar determinadas actividades laborales asignadas. De ahí que el nivel educativo es indispensable para evaluar el nivel de cualificación del capital humano.

2.4. El Mercado de Trabajo de los Profesionales

Los estudios de mercado de trabajo se relacionan con la educación, por que mediante está, se demuestra, como los profesionales fueron educados con las exigencias mínimas planteadas para el desempeño y ejercicio de sus actividades, además, a la educación también se le considera como una pieza fundamental para desarrollar cultura, mantener, recuperar o generar progreso económico y competitivo; es por ello que en esta investigación, nos enfocamos a los profesionales universitarios, refiriéndose a aquellos

que poseen una autonomía para establecer sus propios procesos de trabajo; experiencia calificada o conocimientos adquiridos a través de una formación académica; y condiciones para ocupar un puesto de trabajo, mediante el reconocimiento institucional y social con credenciales (Galdo y Vieira, 2009). Con esta conceptualización se da la importancia de la experiencia de la aplicación de conocimientos para los profesionales, ya que esto, les permite mejorar e incrementar la experiencia laboral con el reconocimiento de que los conocimientos fueron adquiridos en una institución educativa.

Por lo que, el mercado de trabajo evalúa a la persona que sabe aplicar sus conocimientos, pero también evalúa a la institución educativa que proporciona dichos conocimientos especializados. Nuevamente se observa que se le da una gran relevancia a la educación que coadyuva a la formación del profesional. El acervo de conocimiento y la aplicación de habilidades ha acompañado al individuo en su desarrollo personal y profesional, con estos se generan transformaciones del ser, evolución social, económica, política y cultural y se crean tecnologías e innovaciones en cualquier campo disciplinario. El ser humano ha aprendido a organizarse para establecer formas de producción, cada vez más eficientes en sus actividades y trabajos de tal forma que aprovechen lo mejor posible los recursos financieros, humanos, materiales y todos aquellos que se encuentran en su entorno.

Es así que la educación es un sector importante que permite generar esa transformación del pensamiento y del actuar del ser, además es la base para generar personas con conocimientos y habilidades con ciertas especializaciones en un campo disciplinario en particular, que pueden estar satisfaciendo o no las demandas laborales. El nuevo contexto de la expansión de mercados laborales establece un complejo proceso de articulación en los diferentes saberes o conocimientos basados en educación formal, no formal y capacitación para el trabajo, van a depender de los diferentes mercados educativos (técnicos, profesionales (licenciaturas/ingenierías, maestrías y doctorados).

Otra forma de entender este nuevo contexto, es referirse a la flexibilidad y adaptabilidad para las cambiantes condiciones de generar bienes y servicios; la adquisición o actualización de conocimientos (aprendizaje permanente) y desarrollo de nuevas habilidades cada vez más complejas; la articulación entre el sistema educativo y el

mercado de trabajo, ya que en ocasiones existe un desfase entre estos; el requerimiento de nuevas competencias frente a las nuevas tecnologías, así como conocer, entender y aceptar nuevos sectores laborales. No se debe olvidar que los mercados laborales están sujetos a políticas y economías nacionales e internacionales, inversiones directas nacionales y extranjeras, a la apertura de comercio interior y exterior, entre otros factores más que pueden afectar positiva o negativamente al mercado de trabajo.

De acuerdo a las condiciones o características que el mercado de trabajo presenta, con un esquema nuevo en su escenario productivo, el capital humano es requerido cada vez más con un aumento de formación de calidad, en términos de especialización, competencias, actitudes, reingeniería de calidad, innovación creativa, mejora continua, que deben de asumir estudios de posgrados y educación continua que les permita expandir sus conocimientos y exigencias de competencias de acuerdo al cambiante mercado laboral y por estas razones las instituciones educativas principalmente las de nivel superior deberían estar en las condiciones de actualizarse para promover enfoques curriculares que contribuyan al nuevo paradigma en relación universidad-sociedad-mercado de trabajo. (Rama, 2011, p. 27).

Entonces, la visión de los profesionales con respecto a las demandas laborales también debería ser modificada, debido a que el empleo profesional se transforma y los puestos de trabajo dejan de estar individualizados, el trabajo pasa a conformarse en equipos colaborativos en red sin jerarquizaciones y actividades no repetitivas (Rama, 2011, p. 28), esto implica, que no basta sólo con adquirir determinados conocimientos especializados, técnicos y desarrollo de habilidades en la institución educativa, sino que se debe estar consciente de los nuevos escenarios laborales, que exigen competencias de tipo genérico y específico, además, es imperante la vinculación entre la institución educativa con el mercado de trabajo.

Es así, como resulta importante redefinir la formación de los profesionales en el mercado de trabajo, debido a que se piensa la fuerza de trabajo producida como mercancía, entendiendo a ésta como un objeto y que se producen para venderse; “ese bien que es la fuerza de trabajo y que en un determinado momento puede ser o es intercambiado por un salario no parece que sea necesariamente producido para su intercambio” (Prieto, 1989,

p. 182). Con la aportación de este autor, debemos recordar que son personas las que poseen la fuerza de trabajo y como tal, piensan, tiene una determinada cultura, tiene sexo, edad, pertenece a varias organizaciones e instituciones, han desarrollado un sistema de valores y en consecuencia actúa (realiza un comportamiento).

El mercado de trabajo se teoriza en tres etapas: el mercantilismo reformado, el multiregulacionismo de la actividad laboral productiva y la teoría de la movilización (Prieto, 1989, p. 185). Estas formas de comprender al mercado de trabajo como el espacio para regular la actividad laboral productiva de una forma económica y la movilización de la mano de obra hacia varios mercados de trabajo con sus respectivas características, de esta, se desprenden: en mercado de trabajo perfecto, Neoclásico, Natural (el trabajador tiene una visión limitada del mercado y poco participativo de este) Institucional (las normas institucionales delimitan el mercado de puestos de trabajo) y Administrado (es el mercado controlado y reglado por el Estado).

Para el mercado de trabajo el nivel educativo es un requisito indispensable para evaluar el nivel de cualificación del capital humano, en los países de la OCDE, la educación terciaria es la que tiene más posibilidades de elevar la tasa de empleo en tiempo completo, es por ello, que se ha hecho indispensable que las instituciones educativas formen mejor a los profesionales. La edad es otro factor importante en el empleo en general, la probabilidad de tener empleo en los adultos jóvenes es del 82%, este es superior a la de los adultos mayores que representa el 67% (OCDE, 2013, p. 80).

El mercado de trabajo para los profesionales egresados en modalidades a distancia es un poco difícil y complicado, si se le relaciona con la edad y con la forma en que han obtenido la formación profesional, un estudio en el mercado laboral ante esta modalidad educativa nos da una idea de esto, según Adams y DeFleur (como se citó Fitó, Martínez y Moya, 2014, pp. 16-17) corroboran la resistencia a las titulaciones en línea, se observa que el 98% de los 109 empleadores encuestados preferirían contratar candidatos con una titulación tradicional. De igual manera, puestos de trabajo que refieren contabilidad, administración de empresas, ingeniería y tecnologías de la información, el 96% de los empleadores manifiesta predilección por candidatos con titulaciones tradicionales e incluso en titulaciones híbridas, el 75% prefiere la opción presencial. Es así como los

empleadores de profesionales prefieren a titulados tradicionalmente; Sin embargo, en otras profesiones como el de la industria Farmacéutica si hay una mayor aceptación de en el mercado laboral de las titulaciones en línea.

La explicación a la dificultad en la aceptación de las titulaciones de estas modalidades educativas según Seibold (como se citó en Fitó et.al., 2014) después de un estudio cualitativo, concluye que el empleador percibe distintas las competencias que se adquieren en un entorno en línea, las cuales están más enfocadas a las TIC mientras que las de una formación tradicional existe una comunicación persona a persona y trabajo en equipo (p.17). Con estos estudios podemos decir que las modalidades educativas a distancia tienen poco impacto en el acceso y crecimiento en el mercado de trabajo, por la poca información sobre estas y genera duda de haber logrado desarrollar las competencias profesionales esperadas. Sin embargo, también es cierto que se ha empezado a abrir un mercado de trabajo con una nueva estructura organizacional en donde el uso de las tecnologías de la información y comunicación, así como el aprovechamiento de la internet, han generado que los profesionales se empleen cada vez más trabajando desde su casa, principalmente para las empresas que se encuentran alejadas de las grandes urbes o flujos comerciales.

La Comunicación de la Comisión Europea titulada Estrategia Europea 2020, trata de a la formación educativa hacia el crecimiento inteligente, sostenible e integrados, para ello establece siete iniciativas importantes en la *Agenda de Nuevas Cualificaciones y Empleos*, con el objeto de modernizar los mercados laborales y potenciar a las personas en sus capacidades con una educación para toda la vida. El Sistema europeo de transición en el mercado de trabajo se comienza a desarrollar desde las décadas de los años 50 y 60 caracterizado por la expansión económica y del mercado de trabajo, por la expansión de nuevas clases medias, cambios en la cualificación del trabajo, el desarrollo de escolarización de las masas, entre otras más; un segundo escenario se gesta en los años 70 y 80, caracterizado por la crisis de la economía europea a nivel macro, micro y el impacto en el mercado del empleo de adultos y jóvenes (orientación al mercado de trabajo, políticas de ocupación para los jóvenes, formación ocupacional, etc.); para los años 90 se caracteriza una nueva forma de desarrollo de capitalismo (economía global, un nuevo paradigma tecnológico) y explicando la transición no solo como el tránsito de la

escuela al trabajo, si no como un proceso complejo desde la adolescencia hasta la emancipación a la vida adulta (profesional, familiar y social).

Los países de la Unión Europea (UE), han observado que la transición ha tenido momentos importantes e impactantes en el comportamiento de los jóvenes, la educación y el mercado de trabajo: transición por adscripción familiar, se caracteriza por la explotación y producción familiar, siendo visto por los jóvenes como una protección social; mientras que la transición de éxito precoz, fundado por lo hijos de las clases medias y parte de la clase obrera, mantiene una alta probabilidad de estudios superiores y profesionales y promociones profesionales a partir de la experiencia laboral, es decir, apuntan hacia *el éxito profesional*. La transición de la trayectoria obrera, se caracteriza por la expansión de puestos de trabajo asalariados en los sectores industriales y de servicio (bajos salarios, jornadas prolongadas, etc.), la educación para este sector no va más allá del obligatorio y además se observa una emancipación precoz de la familia, ya sea por la vía nupcial o nuevas formas de establecer su independencia, además, se observa un alto índice de migración interno e intraeuropea.

En la trayectoria de aproximación se considera al logro académico como la bases principal, para dar continuidad hacia la toma de decisiones en relación al tipo de carrera (tipos de planes de estudios, formas de formación profesional, formas de titulación). La aproximación sucesiva es la forma dominante actualmente, donde se construye la profesionalización paso a paso. Los empleadores, perciben que el aprendizaje abierto y a distancia ofrece la posibilidad de capacitar de manera profesional a su personal en el propio lugar de trabajo, esto refleja que la flexibilidad de ese aprendizaje supone ahorro en gastos de traslado, viáticos, etcétera (UNESCO 2002, p. 26). Es así que los empresarios han expresado que esto llevaría a un aumento de la productividad y el desarrollo de otras habilidades ya que se presenta un ahorro de tiempo y dinero, pues sus empleados podrían capacitarse desde su centro de trabajo.

De acuerdo a la OCDE en países como Austria, Bélgica, Eslovenia, España, Finlandia y Nueva Zelanda, las mujeres con educación superior ganan aproximadamente un 75% o más de lo que gana los hombres con ese nivel de educación; sin embargo, en Brasil, Chile y Estonia, ganan un 65 % o menos de lo que ganan los hombres. Esto es, que los

países que están en América, aún hace falta aceptar culturalmente que la mujer también tiene derecho a la educación y a desempeñarse en el ejercicio de su profesión, igual que los hombres. Por lo que, los empleadores también están obligados a aceptar y contribuir a que la mujer continúe con el desempeño profesional que haya elegido. En Alemania, Bélgica, Estados Unidos, Hungría y Suiza, los ingresos de los adultos con educación terciaria han aumentado con respecto a los ingresos de los adultos con educación secundaria superior o postsecundaria (OCDE, 2013, p. 105). Entonces, se confirma que entre mayor esté capacitado el capital humano, mayor serán las oportunidades para desarrollarse en el ámbito laboral, tomando en cuenta que dicha capacitación se vuelve permanente, ya que, de igual manera se incrementa la competencia entre ellos mismos.

El Mercado de Trabajo de Profesionales en América Latina es estudiado con la inserción laboral de los universitarios valorando los resultados que las universidades tienen en el mercado de trabajo, por que representa una oportunidad para la actualización de los programas académicos, al tomar en cuenta la crisis económica mundial para realizar un análisis de la situación laboral de los graduados universitarios, se observan indicadores tanto cuantitativos como cualitativos, los cuales permiten ampliar la utilidad de la información para buscar establecer una buena relación entre las IES y el mercado laboral, profundizando en las causas y efectos de la buena o mala relación de ambos. Tal como se menciona en “La Declaración Mundial sobre Educación superior para el siglo XXI (1998) plantea la relevancia de la educación superior debe evaluarse según la correspondencia entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que ellas hacen” (Romero y Álvarez, 2015, p. 61).

Es así como de manera general, se plantea para América Latina y el Caribe un panorama laboral del año 2013, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo habrá un incremento de la tasa de desempleo, esto debido a que cerca de 21.8 millones de jóvenes no trabajan ni estudian, de los cuales el 20% son hombres y 70% mujeres (Romero y Álvarez, 2015, p. 63). Este panorama es preocupante porque aún en estas fechas del siglo XXI, para algunos jóvenes en América Latina, representa la primera persona de su familia que obtiene un título profesional y que logrará insertarse en el mercado de trabajo con la esperanza de otro nivel de vida, al desempeñar empleos con mayor cualificación, ya que, el título universitario es un elemento importante para acceder

a puestos de trabajos con un rango medio y alto de pago. Sin embargo, en los últimos años los niveles de desempleo han aumentado de manera general en las profesiones, se infiere que la informalidad, desaliento, frustración o salarios bajos contribuyen al incremento de la pobreza por no tener la oportunidad de una formación profesional o empleo, que permita mejorar el nivel de vida.

México es uno de los países que ha mantenido una amplia experiencia en la vida social y política de las personas, al considerar las incorporaciones de derechos sociales y económicos de los trabajadores mexicanos mediante las leyes, tal como el Art. 123 incluido en su Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y principalmente la Ley Federal del Trabajo, los cuales aseguran un nivel decoroso de la calidad de vida laboral, estableciendo obligaciones a los empleadores en condiciones generales (salario mínimo general y de profesionales, duración de la jornada laboral, días de descanso, vacaciones, primas vacacionales, aguinaldo, reparto de utilidades, libertad de asociación sindical, capacitación para el trabajo, seguridad social y vivienda, entre otras más).

Sin embargo, se debe tener en cuenta que el mercado laboral se encuentra en un constante cambio y transformación debido a los estándares económicos, el crecimiento de la población económicamente activa, las diferencias demográficas y diversos aspectos culturales, sociales, políticos y aspectos globales que provocan desempleo con características importantes para los profesionales, por lo que implica que deban ser más flexibles en el sentido, de estar con disposición para aprender nuevas cosas, aprender a desaprender viejas prácticas y aprender nuevas, potencializar sus habilidades tecnológicas, comunicativas y de relación social. Es necesario que las IES contribuyan a que los profesionales desarrollen estas actitudes, ya que, no pueden estar ajenas al mundo del trabajo, además de ofertar carreras pertinentes a los requerimientos del mercado de trabajo y establecer la vinculación permanente entre los estudiantes y los graduados que laboran en las empresas, con el fin de obtener retroalimentación y conocimiento actual del mundo de trabajo.

De acuerdo a Campos (como se citó en Formichella y London, 2012), “El concepto de “Empleabilidad” es la “unión de las palabras: *employ* (empleo) y *hability* (habilidad)” (p. 80). Al entender la unión de estas palabras se representaba el potencial de las personas

para emplearse de manera más rápida y en mejores condiciones en el mercado laboral. Actualmente, se entiende con posibilidad de encontrar una *vacante* en el mercado de trabajo para la cual se evalúan algunas cualificaciones como: conocimientos específicos, competencias para el desempeño que van desde generales, específicas que pueden ser cognitivas, interpersonales, sociales, hasta valores éticos y sobre todo la actitud para integrarse y adaptarse fácilmente al mercado de trabajo.

La educación es parte de la empleabilidad y por ello al tratar de explicar como influyen la cantidad y calidad educativa mediante teorías, por ejemplo, la teoría económica denominada Teoría de Capital Humano analiza el rol de la educación en el mercado de trabajo, referente a la vinculación del nivel educativo con el de salarios. El nivel de estudios alcanzados establece ciertas características que forman parte de la valoración y calificación en el mercado de trabajo como: la formación profesional, la experiencia laboral, sexo, raza, entre otros más, de tal manera que el análisis del candidato al puesto se hace con la idea de filtrar a los más capaces de acuerdo a lo que se requiera para el buen desempeño. Por ello, formar a los individuos para que aprendan a aprender, a hacer y a ser, de manera permanente para la empleabilidad (Formichella y London, 2012, p. 84), implica comprender que las instituciones educativas deben de contemplar en sus currículos la formación de los profesionales no sólo con conocimientos específicos y habilidades técnicas de la profesión, sino, que es importante que se obtenga una formación de cultura general que le sirva para estar en la mejor disposición de adaptarse a cambios, crear, innovar y que siempre estará en un aprendizaje continuo y que comparte ese conocimientos hacia los demás.

2.5. Mercado de Trabajo del Profesional en Administración de Empresas

Con la evolución de la sociedad y de las empresas surgen nuevas formas de afrontar la vida, demandando capacitación y actualización continua, es por ello que se plantea la relevancia del estudio del mercado de trabajo de los profesionales en Administración de Empresas, al conocer como ha evolucionado la demanda de los profesionales en esta disciplina, identificar el campo laboral en donde se están desarrollando dichos profesionales. Los nuevos enfoques de la administración tienden aplicar metodologías que les apoye a determinar indicadores, características, retos u oportunidades para que

las organizaciones se mantengan en el mercado y sean competitivas (Müch, 2010, p. 171). Es preciso contar con información útil, para que las instituciones educativas consideren la actualización y rediseño de programas curriculares, perfiles profesionales y establecer programas de vinculación con el mercado de trabajo para mejorar el desempeño de los profesionales.

El crecimiento y reactivación del desarrollo en una región o nación se logra incrementado empresas y fomentando que se mantengan y crezcan, esto, significa una oportunidad de empleo y bienestar para el entorno a su alrededor. Por lo que resulta primordial la aparición de empresarios desde PYMES con potencial de desarrollo hasta grandes complejos empresariales, luego, contribuir con el capital humano que sea capaz de llevar la carrera empresarial, con actitud creatividad e innovadora para enfrentar las variaciones económicas, políticas y sociales; Dicho capital humano exige la formación educativa y de capacitación adecuada que mejore las competencias personales, de conocimiento; otro apoyo importantes son los programas que la región o el gobierno promueva para la creación y desarrollo empresarial.

Para contribuir al crecimiento empresarial, es importante revisar la relación entre la Universidad y el mercado de trabajo del Administrador de Empresas, resulta relevante contar o construir indicadores que sean pertinentes para mejorar o actualizar los procesos curriculares y mantener una buena vinculación con el mercado de trabajo al insertar a profesionales con conocimientos propios y relacionados con la especialización, como la administración de recursos humanos, los diferentes procesos administrativos, control de calidad, estudio del mercado; así mismo, el desarrollo de habilidades, actitudes y valores que le permiten desempeñarse eficazmente. Los perfiles de egreso de los profesionales son la guía para adaptarse a los constantes cambios en el mercado de trabajo, ya que en ellos, se colocan los componentes que contribuyen a evaluar la pertinencia de la formación profesional.

En consecuencia, identificar las características y demandas de la oferta laboral para los profesionales en administración permite obtener un diagnóstico en donde se puedan identificar las áreas de fortaleza, debilidad, oportunidad o amenaza; así mismo resulta interesante conocer los retos a los que se deberá enfrentar el profesional en Administración de Empresas.

Las empresas por muchos años habían estado funcionando con cuatro áreas fundamentales, de tal forma que los administradores se veían limitados a dar cumplimiento a las distintas etapas del proceso administrativo, pero los avances tecnológicos han hecho que los administradores amplíen sus funciones dentro de las empresas. Estas funciones son enfocadas a que el administrador desarrolle habilidades que compaginen con las nuevas tecnologías. Estas nuevas formas de abordar la tecnología principalmente con el internet y las funciones del administrador se le conoce como *e-business* o *negocios on-line* y de esta nueva propuesta surge la interrogante ¿cuáles son las características de un administrador que se integra a esta nueva perspectiva de negocios?.

Para ello empezamos por entender que es el *e-business* utiliza el internet como herramienta adicional para la creación de un valor organizacional el cual, puede ser aplicado para mejorar a los empleados, accionistas, clientes y proveedores (Medina, 2008, p. 42). Esta nueva orientación hace que el administrador encuentre en el internet un nuevo medio para lograr aperturar mercados, elevar ventas en línea de productos de consumo; por lo que se requieren gente creativa para desarrollar estrategias de cómo crear valor para sus participantes de su empresa, mantener relaciones sanas con sus competidores y cómo estructurar a su empresa. Esta es una visión distinta de ejercer profesionalmente del administrador y se le da el nombre de *e-management* entendiendo su ejercicio profesional como la capacidad para generar negocios en línea con resultados financieros notables y sólidos, atraer y motivar a las personas para dar lo mejor de si, crear sus estrategias de medición de los avances logrados.

Otras de las cualidades es que requiere amplio conocimiento y destreza para el manejo de datos e información, por lo que debe construir sistemas de evaluación rápidos debido a la rapidez cambiante de la información, deberá tener la capacidad de adaptación de forma constante y actitud de monitorear igualmente comprender, pensar antes de actuar, es decir, debe reflexionar, basar sus juicios en conocimientos y experiencias, debe saber capitalizar a partir de los recursos más adaptables y creativos de la organización (Medina, 2008, p. 44). Por ello, vale la pena mencionar que esta visión requiere que los administradores sean capacitados de forma constante, un ejemplo de esto, es una firma alemana, que contribuye a que los directivos tengan mayor facilidad para generar ideas y

solucionar de forma original sus problemas o generar nuevas mejoras; es así como las habilidades deben ser revaloradas y orientadas a la mejor explotación de datos, así como agudizar las habilidades personales y organizacionales para combinar las habilidades físicas con las virtuales.

Los nuevos desafíos que enfrenta el administrador es saber como mejorar y reorientar la capacidad organizativa y creativa de los trabajadores para lograr cumplir los objetivos de la organización; es claro que el administrador vive en el cambio desde el principio de su existencia y debe anticiparse siempre a los cambios llamada de una forma *ventaja competitiva*, de tal forma que le permita enfrentarse a los nuevos retos administrativos que respondan a los problemas que la globalización va creando cada vez más.

En el Ecuador La universidad de los Andes, realiza un estudio para identificar las características del mercado laboral de los Administradores de Empresas, estos datos se observan en la Tabla No. 18 Características del mercado laboral de los Administradores de Empresas Universidad de los Andes-UNIANDES, utilizados como indicadores que apoyan la visión de los empresarios, y que son necesarios para evaluar la pertinencia de los programas curriculares con que se forman a dichos profesionales en esa región.

Tabla No. 18 Características del Mercado Laboral del Administrador de Empresas Universidad de los Andes-UNIANDES

Consideraciones del mercado	El profesional en Administración es necesario para las empresas.
Aspectos para reclutar a profesionales en Administración:	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias profesionales, • Prestigio de la universidad, • Experiencia laboral, • Convenios de vinculación universidad-empresa
Apertura Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Difícil de encontrar en el mercado de trabajo: Contadores, Administradores de Empresas y Economistas
Muestra de 170 graduados:	<ul style="list-style-type: none"> • 59 de ellos (26%) si trabaja, pero 40% de estos no logra vincularse con su profesión. • El 50% de los graduado demora más de 1 año en encontrar trabajo • El 25% lo hizo en más de 2 años • No hay emprendimiento propio por hacer una pyme

(Fuente: Córdova, 2017 a partir de los datos ofrecidos en Romero y Álvarez, 2015, pp. 68-72).

Tabla No. 18 (continuación)

Consideraciones del mercado	El profesional en Administración es necesario para las empresas.
Competencias profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Administración y desarrollo humano en las organizaciones • Planeación estratégica, táctica y operativa • Liderazgo • Capacidad para el manejo de información • Capacidad de respuesta a trabajar bajo presión • Trabajar en equipo • Dominio de un segundo idioma (preferentemente Inglés)

(Fuente: Córdova, 2017 a partir de los datos ofrecidos en Romero y Álvarez, 2015, pp. 68-72).

En el estudio de la UNIANDES, se demuestró que no hay correspondencia entre las competencias que el mercado laboral demanda y las competencias que se pretenden desarrollar, de acuerdo a sus planes de estudio. Nuevamente resulta relevante establecer una estrecha vinculación con el mercado laboral y considerar ese estudio para mejorar sus procesos formativos de los Administradores. Un estudio de Administración y Dirección de Empresas en línea de la Universidad Oberta de Catalunya España desde la perspectiva del mercado laboral, propicia el interés en crear valor para contribuir a una sociedad más humana (Fitó et.al., 2014, p. 18) Además, se toma en cuenta la perspectiva de graduados y desde los empleadores, en referencia a los empleadores, consideran que los aspectos éticos y socialmente responsables se pueden adquirir de forma similar tanto en modalidades tradicionales como en línea, pero valoran la existencia de habilidades que se logran desarrollar más en línea como: utilizar las TIC, buscar y gestionar información, gestionar el tiempo y organizar, planificar el trabajo; no omiten que hay competencias con baja capacidad de desarrollo como la de trabajar en equipo, liderazgo, comunicativas y trabajar con otras áreas disciplinarias.

En México se ha identificado que el mercado está conformado por micro, pequeñas, medianas y grandes empresas las cuales son una fuente importante de la generación de empleos, sin embargo se tiene desconocimiento de sus necesidades empresariales, debido a una escasa vinculación con las IES, esto debería ser una preocupación por varias universidades mexicanas, para dirigir sus diversas áreas disciplinarias en estudios del mercado de trabajo un ejemplo de esto es el caso de la Universidad de Sonora que señala en 2008 que los licenciados en Administración en general representado por el 84.4% se desempeñan en trabajos que coinciden con los contenidos estudiados, tal

como actividades administrativas en un 40.1%, en ventas el 12.7% y administración de personal en el 9.1%. se encuentran distribuidos en el sector comercio con un 25.5%, en el gubernamental con un 14.5%; los puestos que ocupan en las organizaciones se clasifican en empleados profesionales representado por el 25.5%, vendedores con el 12.7%, auxiliares con el 10.9% y jefes de departamento con el 9.1% (Román, Franco y Gordillo, 2014, p. 93). Esto datos, demuestran que los Administradores en Empresas requieren ser formados con conocimientos fundamentales del área administrativa, ya que estos son esenciales en mercado de trabajo regional.

Otro estudio elaborado por el Centro de Negocios Whole Service for Business, S.A. de C.V. (WSFB) en Febrero de 2015, proporciona información para dimensionar la existencia de las micro, pequeñas y medianas empresas de los sectores industriales, comercio y servicios en México, las cuales ascienden aproximadamente a 4 millones, de estas el 83% no realiza actividades en el comercio exterior, por lo que, es una oportunidad laboral para los Administradores de Empresas, ya que éste es un nicho de mercado en el cual puede incursionar para el desarrollo profesional y contribuir al desarrollo y crecimiento del país. (Molina et.al., 2015, p. 4)

El Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo en México, caracteriza a los Administradores como profesionales que poseen conocimientos sobre administración de personal, capacitación y desarrollo, planeación estratégica, estructura organizacional, calidad total, saben hacer diagnósticos e intervención en clima organizacional, es decir, resaltar la importancia de poseer conocimientos básicos y especializados que son fundamentales en la formación profesional. Además, de poseer habilidades relacionadas con liderazgo, perseverancia, trabajo en equipo, iniciativa, capacidad de análisis, solución de problemas, comunicación asertiva, manejo de conflictos, trabajo bajo presión, tolerancia, negociación y persuasión, se aprecia que el desarrollo de habilidades, actitudes y valores que atienden las necesidades administrativas, optimizan recursos y respetan los derechos laborales que son importantes para desempeñarse exitosamente en el mercado de trabajo (Román et.al., 2014, p. 93). Sin embargo, a nivel nacional refleja que a pesar de que esos profesionales poseen las características antes mencionadas se encuentran dedicados a realizar actividades distintas de las que fueron formados.

En la Tabla No. 19 Actividades de desempeño laboral de los profesionales en Administración de Empresas, se aprecia que la mayor parte (29.8%) se dedica a proporcionar servicios profesionales, los cuales en muchos casos son por cuenta propia, o no trabajan contratados de forma permanente en las organizaciones, en segundo lugar se observa al (20.7%) que se ha incorporado al sector comercio, lo cual indica que han aperturado una Pyme o trabajan para una.

Tabla No. 19 Actividades de Desempeño Laboral de Profesionales en Administración de Empresas

Edades/sectores		Ingresos/sectores	
Edad (40.3%) profesionales en Administración	Rango entre 25- 34 años	Ingresos mensuales promedio	4.1 salarios (La media nacional es de 5.6 veces el SMG)
Edad (26.3%) profesionales en Administración	Rango entre 34- 44 años		
Incorporación comercio	20.7%	Servicios Profesionales	29.8%
Industria manufacturera	12.4%	Sector gubernamental y de Empresas Sociales	10.7%

(Fuente: Córdova, 2017 a partir de los datos ofrecidos en Román et.al., 2014, p. 93-94).

La Universidad Autónoma de Chiapas realiza un estudio regional sobre el mercado de trabajo de los Administradores en Empresas y obtiene las características manifestadas por empleadores destacando que en la región de Chiapas el 41.88% y 39.69% representan la ocupación profesional en las funciones propias al nivel de su formación profesional que es el gerencial; las habilidades/competencias organizacionales son resolver problemas, toma de decisiones y trabajo en equipo, las cuales son importantes para su contratación. Esto se observa en la Tabla No. 20 Características manifestadas por los empleadores en Administrador de Empresas.

Tabla No. 20 Características manifestadas por los empleadores en Administrador de Empresas

En Chiapas México los profesionales en Administración de Empresas obtienen un Ingreso por 2.85 salarios La media Estatal es de 3.3 salarios	
Habilidad, Actitudes y valores requeridas	Habilidades: Disposición para aprender constantemente, la toma de decisiones y búsqueda de soluciones, el trabajo en equipo, el paqueterías y la administración eficiente de los recursos manejo de paqueterías y la administración eficiente de los recursos;
Habilidad, Actitudes y valores requeridas	Actitudes: Persistente y Emprendedor; Valores: Responsable, respetuoso y tolerante.

(Fuente: Córdova, 2017 a partir de los datos ofrecidos en Román et.al., 2014, p. 97-98).

Tabla No. 20 (continuación)

En Chiapas México los profesionales en Administración de Empresas obtienen un Ingreso por 2.85 salarios La media Estatal es de 3.3 salarios	
Otras consideraciones por los empresarios	La imagen personal, contar con referencias y ubicarse en ciertos rangos de edad.
Requisitos para su contratación más importantes	Aprobar entrevista, examen de conocimientos y examen psicométrico, poseer estudios de licenciatura con título y cédula profesional y contar con experiencia laboral.
Requisitos para su contratación menos importantes	Examen médico, conocimientos de lengua extranjera y poseer estudios de posgrado.
Tiempo adecuado de experiencia	Tiempo ideal entre 1 y 3 años fue manifestado por más de la mitad de los empresarios encuestados
Las características de los empleos al ocupar puestos directivos es:	Administrador (41.88%) o "gerente" (39.69%); en mandos medios "jefe de departamento" (34.17%) o "supervisor" (19.89%); y en niveles operativos "auxiliar (35.71%) o "personal de ventas (25.60%)

(Fuente: Córdova, 2017 a partir de los datos ofrecidos en Román et.al., 2014, p. 97-98).

Otro estudio de mercado de trabajo también por esa universidad, enfocado a los profesionales en Administración de Empresas, se realizó con 74 empresas, 41 de estas empresas han contratado a Administradores y 33 a Contadores egresados de su universidad, los datos identificados en ese estudio se observan en la Tabla No. 21 Caracterización de los empleadores en función del número de empleados y la Tabla No. 22 Actividad económica de la empresa empleadora.

Tabla No. 21 Caracterización de los empleadores en función del número de empleados

Número de empleados	Empresas que tienen contratados a administradores		Empresas que tienen contratados a contadores		Totales	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Menos de 15	8	24	6	24	14	24
Entre 16 y 100	6	18	11	44	17	29
Entre 101 y 250	7	21	4	16	11	19
Más de 250	12	37	4	16	16	28
Totales	33	100	25	100	58	100

(Fuente: Román y Franco, 2013, p. 8).

En la Tabla No. 22, se observa que los sectores que contratan administradores, pertenecen al sector del comercio en un 33% y al sector gubernamental en un 27% en su mayoría.

Tabla No. 22 Actividad económica de la empresa empleadora

Actividad económica	Empresas que contratan a administradores		Empresas que contratan a contadores		Totales	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Comercio	9	27	9	36	18	31
Gubernamental	11	33	3	12	14	24
Manufacturera	2	6	2	8	4	7
Banca y finanzas	3	9	1	4	4	7
Turismo	0	0	2	8	2	3
Consultoría	2	7	4	16	6	11
Educación	1	3	1	4	2	3
Otros	5	15	3	12	8	14
Totales	33	100	25	100	58	100

(Fuente: Román y Franco, 2013, p. 8).

Los datos que se obtienen provienen en su mayoría de la empresas PYMES con menos de 100 empleados, sin omitir que hay empresas medianas que también han contratado a estos profesionales. Otro aspecto importante de este análisis, es la forma en que se establece la vinculación de la institución educativa con el mercado de trabajo, encontrando, que el servicio social es el medio con el que mayormente se establece relación, seguido de recomendaciones, luego el Internet, la bolsa de trabajo y los medios de comunicación locales.

Entre los requerimientos que son importantes para los empleadores al momento de considerar las contrataciones son todos aquellos que se exponen en la tabla de características manifestadas por los empleadores en administración; además, se observa que la edad es otro indicador (el rango de más de 25 a menos de 30 años, mayormente y en segundo rango está entre 22 a 25 años y en tercer rango se encuentra más de 30 menos de 35 años). La valoración del desempeño profesional se encuentra en promedio *bueno*; las áreas en donde constantemente se están capacitando y se recomienda que deben reforzarse en los egresados de Administración se observan en la Tabla No. 23 Conocimientos en el desempeño de Administradores de Empresas.

Tabla No. 23 Conocimientos en el Desempeño de Administradores en Empresas

Áreas de conocimiento con capacitación constante.	Conocimientos que se deben fortalecer en los egresados en Administración
<ul style="list-style-type: none"> • Procesos administrativos, • Administración de personal, • Paquetes Administrativos • Auditoría, • Finanzas, • Mercadotecnia, • Paquetes contables, • Fiscal, • Derecho laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de personal (Importante), • Mercadotecnia (Importante), • Estadística (Importante), • Contabilidad financiera (Importante), • Calculo de impuestos (Importante), • Costos (Importante), • Finanzas (Importante), • Dominio de lenguas extranjera (Importante), • Auditoría (Poco Importante), • Procesos administrativos (Poco Importante).

Fuente: Córdova, 2017 a partir de los datos ofrecidos en Román y Franco, 2013, p. 7).

Con estos datos obtenidos en estos estudios, se contribuye a conocer el mercado de trabajo de los administradores de empresas en general, pero también en que las IES tomen conciencia de la importancia de establecer planes de estudio que contribuyan a que logren desempeñar mejor este tipo de profesionales y a fortalecer en algunos casos el mercado de trabajo en los niveles de mando directivos, así como el desarrollo de conocimientos y competencias pertinentes al tipo de mercado de trabajo.

El proyecto investigación denominado PROFLEX (“El profesional flexible en la sociedad del conocimiento”), derivado de este proyecto en 2011, realiza una investigación de seguimiento de egresados con la participación de nueve universidades mexicanas, de las cuales tres son privadas: la Universidad del Valle de México, la Universidad La Salle y el Centro de Enseñanza Técnica y Superior (CETYS)-Universidad y por otro lado seis públicas, como las universidades públicas estatales de Guadalajara, San Luis Potosí, Nuevo León, Puebla y Veracruz, y el Instituto Tecnológico de Sonora. (Vries de y Navarro, 2011, p. 6). Entre los datos proporcionados por esta investigación se encuentran los que refleja del desempleo en el mercado de trabajo por diversas áreas educativas y en varios países, europeos y en América Latina, incluyendo a México.

En el área de economía y empresa que es en donde se desempeñan y forman a profesionales en Administración de Empresas se muestra los porcentajes de graduados que están en situación de desempleo y para el caso de México es de 10.9% posicionado como el segundo país que presenta dicha problemática en estas áreas, ya que Japón

ocupa el primer lugar con un 11.0%. Estos porcentajes deberían ser tomados en cuenta para analizar porque se está desarrollando esa situación, ya que la Administración es indispensable para cualquier tipo de empresa.

Además, el estudio permite dimensionar las diferentes áreas educativas que presentan problemas de desempleo, al realizar el análisis de la información se puede observar que en el área de Economía y Empresa y el área técnica son las menos problemáticas en el desempleo, es decir, son las que presentan mejor preparación para el mercado de trabajo, en comparación con las áreas de la Ciencias tiene un 27%, seguida de la Salud con un 16.1%, Humanidades 15.4%, Ciencias Sociales 15.1%, Derecho con 14.1% y Educación con 12.7%.

La Universidad de Guadalajara, realiza un estudio de egresados del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativa, (CUCEA), en donde se imparte carrera de: Administración, Contaduría, Negocios Internacionales, Turismo, Recursos Humanos, Administración Financiera y de Sistemas, Economía, Mercadotecnia y Sistemas de Información. Se identifican tendencias de edad, presencia de las carreras en e mercado de trabajo, tipos de puestos que demanda el mercado laboral, estos datos están representados en la Tabla No. 24 Análisis del mercado de trabajo de los egresados del CUCEA.

Tabla No. 24 Análisis del Mercado de Trabajo de los egresados del CUCEA

Edad profesionales	Carreras con mayor presencia en el mercado	Carreras con mayor número de titulados	Tipo de puestos de trabajo	Carreras más demandadas en el mercado
Menores de 25 años el 79%	Contaduría 35%	Contaduría 38%	En general son niveles operativos. Nivel de auxiliares administrativos.	Mercadotecnia
De 26 a 30 años el 3%	Administración 16%			Contaduría
De 31 a 35 años el 17%	Mercadotecnia 13%	Mercadotecnia 31%		Administración
15% de los encuestados (egresados) tienen experiencia laboral al ingresar a su primer empleo,				
La remuneración está por debajo del promedio de salario en Jalisco para las áreas económico administrativas.				

(Fuente: Córdova, 2017 a partir de los datos proporcionados en Díaz, 2012, pp. 19-21).

Esta información se confirma que los administradores impactan en el mercado de trabajo al tener un segundo lugar de porcentajes como se observa en la Tabla No. 32; además, se aprecia que los Administradores se desarrollan en niveles operativos mayormente en las empresas; Se observa que la edad que se demanda oscila entre los 26 a 35. En Puebla, en la BUAP, la carrera de Administración de Empresas actualmente es evaluada y aprobada por CACECA (Consejo de Acreditación de Enseñanza en Contaduría y Administración).

Sin embargo, a pesar de estar acreditada, el proceso de inserción laboral continua siendo una problemática, pues, no hay una adecuada contextualización en la formación de la Educación Superior, de los escenarios laborales y profesionales, dado que los egresados presentan condiciones de una baja idoneidad, respecto de las exigencias que plantea las esferas sociales y productivas en relación con los cambios económicos y tecnológicos tanto en el contexto laboral local, regional, nacional e internacional. Esto nos lleva a plantearnos la interrogante ¿Cómo debe ser la relación integral de la universidad y el mercado de trabajo?, ¿Qué aspectos deben ser fundamentales para generar una relación integral vinculada a la formación profesional y su desarrollo en el mercado de trabajo?.

A manera de cierre

En la actualidad, se requiere profesionales que sean agentes de cambio al saber a aplicar sus conocimientos, potencializar sus habilidades, desarrollar actitudes y valores que influyen en su entorno laboral y social, es así que el papel del administrador de empresas es fundamental para la economía y la sociedad; su desempeño permite administrar los recursos, contribuir a nuevos productos y servicios, planear y llevar a cabo las funciones de la organización, facilitar una buena relación con el entorno empresarial y las necesidades de la sociedad.

Además, se debe tomar en cuenta que, el mercado laboral está en un constante cambio, por lo que, es necesario que los profesionales se contextualicen con lo que el mercado requiere, para estar en la mejor posibilidad de desarrollar conocimientos y competencias más acordes con el ámbito laboral. Sin embargo para las instituciones educativas a nivel superior, la manera más rápida de insertar y vincular a los profesional con el medio

laboral, es con la práctica profesional y el servicio social; desde mi punto de vista, es realmente poco el tiempo para interactuar con el ámbito laboral y genera deficiencias en el desarrollo de competencias, creo que debe haber más involucramiento desde el inicio de su proceso formativo y no sólo al final.

Otro factor que debe tener en cuenta es lo que plantea el Subsecretario de Educación Superior que “el 45 por ciento de los más de 7.8 millones de profesionistas nacionales no realizan actividades relacionadas con su carrera y se han tenido que conformar con trabajos de taxistas, comerciantes o empleos marginales” La Jornada (como se citó en De Vries y Navarro, 2011, p. 5). Esto es preocupante ya que los profesionales no están desempeñando actividades correspondientes en lo que se formaron, aunado a la forma de medir el éxito de los profesionales en el mercado de trabajo, en algunos estudios de seguimiento de egresados y el mercado laboral, según Teichler (como se citó en Vries De, Vazquez y Rios, 2013) considera el ingreso de un buen sueldo, una posición organizacional en un empresa, buen estatus y de influencia social (p. 5). Esto, hace reflexionar, que no se trata de remuneración económica el desarrollo, desempeño y crecimiento profesional, sino, que se debe valorar el gran acervo de conocimientos y competencias que deben ser empleadas para beneficio de un mejor nivel de vida personal, social y económico.

Además, es importante considerar las interrogantes ¿podemos explicar parte del problema del desempleo por una sobreoferta de egresados? En cuanto a su preparación, ¿están sobre calificados los egresados o existe un resquicio entre lo aprendido y lo requerido por el mercado laboral? ¿Existen diferencias por áreas de conocimiento? ¿Están los estudiantes eligiendo las carreras equivocadas? ¿Sigue influyendo el género?, ¿Hasta qué punto influye el tipo de institución en que el egresado se formó? (Vries De y Navarro, 2011, p. 6), Estas y otras más interrogantes, ¿Cómo están impactando las modalidades educativas en el mercado laboral?. Llevan a la necesidad de investigar que sucede en el ámbito laboral.

A pesar del incremento en la cobertura en educación superior y la creación de nuevas carreras, no se cuenta con información referente al desempeño laboral principalmente de los profesionales que se formaron en las modalidades educativas semiescolarizada y a

distancia de la BUAP. Por lo que, la opinión de empleadores sobre el desempeño profesional de los universitarios, debería de ofrecer información valiosa e importante para desarrollar indicadores que permitan evaluar y actualizar de manera permanente los planes y programas de estudio de cada modalidad educativa, crear mecanismos que permitan monitorear al perfil de egresos y tener de manera constante un acercamiento o vinculación con el medio laboral.

Cada vez, la especialización de conocimiento adquiere un valor importante, tanto empleadores, como candidatos a emplearse por igual, aumentarán notablemente el uso de las tecnologías de la información y comunicación, claro ejemplo es la herramienta del celular, coche, que este dispuesto a viajar o que viva cerca de la zona del centro de trabajo, así la búsqueda de empleo como para encontrar el candidato perfecto para determinado puesto de trabajo es cada día más compleja. El mercado laboral, esta compuesto en su mayoría por las MiPYMES, esto implica que los profesionales en administración deben de considerarlas, y darles la importancia y la oportunidad de desempeño y crecimiento profesional, ya que éstas representan una fuerza laboral importante para la economía, es tiempo de que los profesionales, no sólo piensen en los consorcios multinacionales.

En este mismo sentido, la demanda laboral continuará concentrándose en competencias de alto nivel, sobre todo en áreas técnicas como la informática, la construcción y la ingeniería. Es importante considerar que las nuevas formas de organización de trabajo ya no permiten llegar a una pensión vitalicia, como se llevaba a cabo hace un par de décadas atrás, pues ahora las condiciones de trabajo, hace que los jóvenes tengan que migrar de un trabajo a otro, casi en promedio entre 5 o 7 veces a lo largo de su vida profesional.

CAPÍTULO 3

MODALIDADES EDUCATIVAS ALTERNATIVAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Este capítulo presenta una visión global de la educación superior, reconoce algunos aspectos que ha enfrentado y que aún representan un reto, tal como la perspectiva de la expansión, demanda de cobertura, calidad de la educación, pertinencia, movilidad, incorporación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC), entre otros más, que enmarcan cambios en la estructuración de la educación, impulsado la innovación, tanto en la enseñanza como en el aprendizaje y al mismo tiempo propicia el nacimiento de nuevas alternativas educativas, conocidas como modalidades semiescolarizada y a distancia; las cuales se han convertido en un modelo pedagógico que ofrece a estudiantes y profesores la posibilidad de acceder a la educación superior, integrando nuevos espacios de trabajo sin tener que estar de manera presencial. En este sentido, resulta interesante conocer cómo los diversos organismos internacionales y nacionales contribuyen para el desarrollo de la educación superior en esas modalidades educativas.

Es así que, se plantea la estructura de este capítulo iniciando con una aproximación conceptual de la educación superior, a partir de esto, se hace una integración de las actividades educativas y demandas de la globalización, para tener un panorama de los retos y tendencias de la educación superior, se desprenden algunas ideas que reconocen la importancia del crecimiento y desarrollo de la educación a nivel superior, propiciando la demanda en expansión y cobertura educativa de ese nivel; Al final, se expone la relevancia de algunos organismos internacionales y nacionales que atienden los diversos retos y desafíos de la educación superior, específicamente para modalidades educativas no escolarizadas o a distancia y mixtas o semiescolarizadas, con la intención de que a nivel mundial todos puedan acceder a la educación, tal es el caso de: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Organización Europea para la Cooperación Económica (OCDE), Banco Mundial, Consejo Internacional de Educación Abierta y a Distancia (ICDE), Asociación Iberoamericana de Educación

Superior a Distancia (AIESA), Secretaría de Educación Pública (SEP) y Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Es una información relevante que fundamenta datos socioeconómicos y muchos otros factores a considerar, guiados por organismos reconocidos a nivel nacional e internacional.

3.1. Aproximación conceptual de la Educación Superior

Una forma de aproximarse al concepto de educación superior, es entender que la educación tiene un papel importante y estratégico en cada sociedad, al contribuir en la formación de personas intelectuales con conocimientos científicos, capacidades y destrezas técnicas, habilidades específicas, aspectos y valores culturales, sociales y políticos, así como en la participación del desarrollo en la economía, ciencia, investigación, tecnología y comunicación. En este sentido, la educación es la parte estructural de cualquier persona y el símbolo de la civilización humana como lo señala (Piñera, 2002) “La Educación es lo mejor que tienen los hombres. Ella es la depositaria de la cultura humana. Es como la siembra que prepara la cosecha que, una vez plantada en el corazón del hombre, florecerá por toda la vida” (p. 28), y la (Real Academia Española, 2017, párr.1) conceptualiza a la educación como una instrucción para enseñar a los niños y jóvenes. De estas dos conceptualizaciones, se enfatiza que la educación es una forma de instruir, lo cual lleva a establecer todo un proceso llamado *enseñanza-aprendizaje* para proporcionar los conocimientos, habilidades, competencias, valores y desarrollar experiencias que determinen una formación personal o profesional.

Actualmente, en la mayoría de los países se conoce a la educación superior como: Educación y Formación Profesional, Educación Universitaria, Estudios Superiores, Enseñanza Superior, Educación Terciaria y Educación Superior, todos coinciden en algo en común, que es una estructura social funcional, con el fin de contribuir al desarrollo del ser humano, aprendiendo y aplicando diversas técnicas y metodologías que contribuyen al desarrollo de conocimientos, competencias, actitudes y valores, avances tecnológicos acordes a las necesidades actuales; demanda un constante compromiso de planear y prever hacia contextos futuros. En este sentido, el concepto de Educación Superior, es una trayectoria formativa que se refiere a la primera etapa del proceso de aprendizaje a

nivel profesional, que cada país contempla en su sistema; se imparte en las universidades, academias superiores ó Instituciones de formación profesional.

Con estas conceptualizaciones se comprende, la importancia que tiene el papel de la educación superior, en el ser humano, en nuestra vida y en la sociedad, al mismo tiempo, se valora y establece la corresponsabilidad de ejercer y transmitir la educación a través de las instituciones o universidades públicas o privadas, en las cuales, recaen las políticas públicas, que contribuyen al desarrollo y formación de perfiles profesionales, es por ello, que se requiere la investigación educativa desde diferentes dimensiones, para entender y comprender a la educación, crear estrategias de mejora e innovación en los procesos educativos, que contribuyan a mejorar la calidad de vida en la sociedad. También, las investigaciones han mostrado aspectos negativos en torno a la educación, lo que, hace reflexionar ¿qué hace falta?, sin temor a equivocarme, primero es conocer los aspectos revelados en los diversos estudios, después estar consciente de estos y ocuparse en el diseño de estrategias que permitan resolver las problemáticas encontradas y prepararse para enfrentar los retos o tendencias de la educación superior.

3.2. Retos y Tendencias para la Educación Superior

Es importante reconocer que la educación superior, no sólo se ha considerado como estrategia de desarrollo en la sociedad de cada país, sino, representa el medio para entablar un dialogo con las políticas gubernamentales, vincula a la educación con el mercado de trabajo por lo que, requiere atención tanto de los empresarios locales, regionales, nacionales e internacionales, como de las IES que producen expertos o profesionales especializados que sirven a los mercados dominantes globalmente, para atender las demandas económicas, sociales, culturales y tecnológicas, es el símbolo de la competitividad en el crecimiento y desarrollo económico. Es así como la educación es la principal inversión que generará utilidad a futuro, al fortalecer al capital humano y su incremento en la sociedad del conocimiento.

Por ello, es necesario entender el fenómeno de la globalización, desde la perspectiva del Fondo Monetario Internacional (FMI), que define éste término como:

La interdependencia económica creciente entre los países del mundo, provocada por el aumento del volumen y de la variedad de las transacciones transfronterizas

de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales, al mismo tiempo que por la difusión acelerada y generalizada de la tecnología. (Cruz y Sanromán, 2002, p. 166).

Es así como la globalización y el desvanecimiento de las fronteras demanda más inversión educativa, es decir, incide en la educación tal como: capacitación técnica, desempeño profesional con calidad en el mercado laboral, optimización de recursos, mayor movilización tanto física como funcional, así como el impulso al desarrollo de la investigación. Por lo que, es necesario analizar, diagnosticar y evaluar la situación actual, para diseñar estrategias que permitan afrontar los nuevos retos y tendencias de la educación, para lograr la renovación y modernización en las IES, garantizando la formación profesional, el desarrollo personal, profesional y la validez (*certificados*) en el mercado laboral. El nuevo paradigma global demanda un mejor uso del conocimiento y manejo de la información, se necesita priorizar acciones que conduzcan a mejorar de manera permanente la inversión educativa y tecnológica en el capital humano; así como considerar algunos puntos que ocupan un lugar importante para la innovación educativa y que representan retos y tendencias de la educación superior.

Uno de estos retos se refiere a la falta de la *calidad educativa* propiciando procesos de evaluación y acreditación de las IES lo que resulta un proyecto muy ambicioso, la OCDE las aprueba y considera importantes las directrices que conduzcan a cuidar y elevar la calidad en la educación superior (Rodríguez, 2010, p. 14), esto ha llevado a implementar sistemas de gestión y administración educativa, lograr la profesionalización de calidad y motivación del académico, a conceder apoyos en medidas de incentivo o estímulos económicos, de becas para el desarrollo de posgrados nacionales e internacionales y enfrentar una realidad de desigualdad entre docentes e investigadores.

Otro reto de las IES es la *pertinencia* de la educación superior, es decir, la capacidad de respuesta, entendiéndola como la oportunidad de formar a profesionales que den respuesta a las necesidades de los cambios en las sociedades, economías, políticas, avances tecnológicos y en el ámbito laboral. Esta pertinencia se ve reflejada en el diseño curricular, esperando que los egresados logren alcanzar las competencias descritas en los perfiles profesionales de cada disciplina, generando una gran expectativa en varios ámbitos: académicos, económicos, sociales, políticos, culturales, científicos, tecnológicos,

por mencionar algunos. En este sentido, se espera fortalecer y lograr un buen rendimiento de los estudiantes y transición al mercado laboral, así como apoyar a los actores en las escuelas (alumnos, docentes, administrativos) para fomentar la educación y el desarrollo de la tecnología, haciendo que la educación superior sea más accesible y pertinente (Toledo y Ramos, 2013, p. 129). De esta manera, los conocimientos técnicos y científicos, habilidades específicas, valores y aspectos culturales adquiridos en su proceso formativo, impactarán, principalmente en la aceptación y exigencias por parte del mercado laboral.

Por lo que, es necesario estructurar nuevos planes y programas de estudios, carreras técnicas y fortalecer las capacidades de los profesionales para los diferentes sectores del mercado laboral; además de fortalecer la investigación y extensión interdisciplinaria, transdisciplinaria y multidisciplinaria; así como proporcionar programas de actualización y superación académica contribuyendo al desarrollo de una nueva cultura educativa, al modificar “el concepto de educación para toda la vida por el de educación durante toda la vida” (Piñera, 2002, p. 638), lo cual permite una adaptación rápida y un proceso de mejora continua para obtener capital humano más calificado y especializado, personas que generen nuevos conocimientos y los compartan para el bien común de toda la sociedad. Por ello, es relevante tener presente siempre que se considera a la educación superior como el medio estratégico para acrecentar el capital humano y social, de tal modo que enriquece la cultura con el desarrollo de las aportaciones de las humanidades, ciencias tecnológicas y artes (SEP, 2001, p. 183), obligando así a impartir una educación integral.

En México, no se ha logrado esa capacidad de respuesta rápida al menos en las instituciones públicas, aún esta en forma desfasada con respecto a las características antes mencionadas, aunado a la poca flexibilidad y movilidad institucional, ya que ha sido lenta o en ocasiones nula por las IES públicas; sin embargo las IES privadas si han logrado ofrecer una rápida capacidad de respuesta con planes y programas flexibles que demanda el sector productivo, aunque su calidad educativa sea dudosa.

Un reto más, es el financiamiento de las IES, ya que aún dependen en gran medida del presupuesto federal o estatal y se enfrentan a la discriminación en función de la localización, tamaño, prestigio y contribución al desarrollo productivo; se mantiene una relación estrecha entre el Estado, los organismos mediadores y las Instituciones de la

educación superior, por lo que es necesario que las IES diversifiquen sus fuentes de ingresos para no depender totalmente de subsidios gubernamentales y plantear nuevos esquemas para la distribución de los recursos, ejemplo de ello, es China que en 1990 tenía 3 700 000 estudiantes, hoy cuenta con más de 25 millones esto demuestra la prioridad que da a la formación que responda a los intereses y necesidades del país por ello hace inversiones importantes en ciencia y tecnología (Rodríguez, 2010, p. 9). Sin duda, China ha tenido un gran incremento en matrícula estudiantil, sin embargo, hay que destacar el interés por invertir en ciencia y tecnología, resultado de tomar conciencia que la sociedad del conocimiento, pone énfasis en las habilidades, el manejo de la información, actitudes y aptitudes, además de conocimientos especializados, como impulsores del desarrollo; este interés, resulta como una estrategia no sólo de su país, sino es la suma de cada uno de los actores que interactúan con el sector educativo (los empresarios, los empleadores, las universidades, las políticas, la sociedad y la economía).

En este sentido, es importante reconocer la importancia de invertir en la formación del capital humano, ya que, es necesario para el desarrollo productivo, económico y social de cualquier país, la UNESCO, adopta lineamientos que apoyan a la educación, la formación técnica y profesional (OIT, 2011, p. 6). Esto ha permitido, que los países tomen en cuenta esos lineamientos, para el desarrollo de proyectos educativos que permitan la vinculación con el mercado de trabajo e implementar acciones estratégicas para incluir a todo el capital humano en todas las áreas productivas, de servicio y económico-social.

En los mercados de trabajo dominantes globalmente, representa un reto entablar un diálogo con las políticas gubernamentales y al mismo tiempo atender las demandas sociales, culturales, económicas y tecnológicas, la realidad es que las IES no toman en cuenta o mantienen muy poco contacto con los actores del sector productivo representado por los empresarios y empleadores, estas aportaciones resultarían muy útiles para transformar el modelo educativo y diseñar currículos que formen a profesionales más especializados con habilidades que les permitan ser insertados en el mercado laboral de manera inmediata e incrementar o renovar la oferta educativa en diversas áreas del conocimiento y ampliar la cobertura regional, nacional e internacional.

El nivel de escolaridad impacta a la Población Económicamente Activa (PEA), en México, según se observa una brecha de ingresos entre los que tienen mayor escolaridad, posicionados con mejores ingresos y niveles laborales, que con los que apenas lograron la educación básica (De Ibarrola, 2009, p. 3), por lo que, aún sigue siendo un reto a nivel mundial el acceso a la educación en todos sus niveles, ya que las necesidades de cobertura son diversas a causa de condiciones sociales, culturales, económicas, políticas ambientales e incluso religiosas y tecnológicas.

Es así que, la tendencia del desarrollo de las TIC y las exigencias tecnológicas, propician la diversificación de las modalidades educativas en no escolarizadas y mixtas, que plantean estrategias de respuesta a las necesidades educativas de sectores de la población que presentan limitaciones de espacio al no contar con instituciones que les ofrezcan un lugar en la educación escolarizada, la edad superior a la común en la modalidad escolarizada y no tener el tiempo para acudir en horarios predeterminados por las instituciones educativas.

Por tanto, estas modalidades educativas alternativas, están enfocadas principalmente a cubrir y satisfacer demanda educativa, según UNESCO (2002) se enfrentan desafíos como la calidad, relevancia, equidad y viabilidad (p. 104), para lograr que la educación llegue a todos, ya que no es igual para todo el mundo, además se tiene el reto de validar los estándares de calidad, tanto en las instituciones públicas y privadas, diversificar el uso de las tecnologías, la planificación de programas de estudios acordes a la modalidad educativa, crear redes que permitan compartir recursos y lograr la legitimidad social y del mercado laboral.

Un ejemplo de la presencia de las modalidades educativas alternas es el aumento de manera rápida de la educación a distancia, en países como EE.UU., Europa, América Latina y el Caribe, entre otros países de la región, que han generado el uso de las TIC, tutorías virtuales, certificación del conocimiento y habilidades, unidades descentralizadas, alianzas y acuerdos (López, 2008, p. 275). Es así como el acelerado aumento de la educación virtual, ha permitido incrementar aún más la matrícula de profesionales, ampliar oportunidades de acceso a la educación superior, siendo necesario revisar aspectos de calidad académica y cómo impactan en el mercado laboral.

3.3. La Expansión y Cobertura de la Educación Superior.

El valor considerable del crecimiento que han logrado las IES hasta este siglo, reconoce la importancia de entender la expansión y cobertura educativa, evidenciado el aumento de las instituciones educativas y de la matrícula de alumnos, ejemplo de esto, es que en 1980 no se llegaba al millón de estudiantes, pero en 2014 se alcanzaron 3.2 millones; además de diversificar nuevas modalidades educativas (Mendoza, 2015, p. 5), estos incrementos demandan acciones para transformar a la educación superior, pretendiendo reorganizar el sistema educativo que mejore los contenidos y métodos educativos, los servicios educativos, la calidad, la vinculación y fomento de la participación de la sociedad en busca del bien común.

En este contexto las IES están obligadas a redefinir su proyecto educativo, hacia modelos innovadores, tanto en instituciones públicas como privadas, cada vez más, la expansión y cobertura de la educación superior, demanda más programas académicos, más matrícula atendida, así como establecer mejores relaciones con los diversos sectores que impactan en la sociedad y economía. Rodríguez (2010) señala que “en 1998, la Conferencia Mundial sobre la Enseñanza Superior sugirió que las instituciones de educación superior definiesen o redefiniesen sus misiones de acuerdo con el conjunto de la sociedad” (p. 10), Esta recomendación resulta muy importante, ya que en algunos países la participación de la mujer y de los nativos (los llamados indígenas) se está incrementando, lo que atribuye a que los cambios y transformaciones que se suscitan en los ámbitos socioeconómicos, tecnológicos y en las diversas estructuras organizativas sociales y culturales, se conviertan en pieza fundamental para el desarrollo y quehacer del ser humano.

Algunas de esas innovaciones se reflejan al desarrollar o crear modelos educativos que tratan de satisfacer las necesidades manifestadas por todos los actores sociales y económicos, es decir, las universidades deberían crear estrategias incluyentes con académicos, estudiantes, egresados, administrativos, sociedad, el entorno económico, político, ambiental, el mercado de trabajo, entre otros más; generar competitividad entre las mismas universidades, todas esas acciones en espera de buscar el bien común de la sociedad que se verá reflejada en un desarrollo y crecimiento.

De esta manera, la relevancia de la innovación y el fomento de la investigación, sirve como una oportunidad de mejora en las universidades, caracterizado en tres misiones importantes: “misión de enseñar, de investigar y la de comercializar el conocimiento” (Gregorutti, 2014, pp. 125-126). En la Figura No. 14 Dimensiones misionales de las universidades del siglo XXI, se puede observar como al paso del tiempo la educación superior se ha transformado adoptando modelos alternativos para la generación del conocimiento y desarrollo de habilidades en base a las misiones.

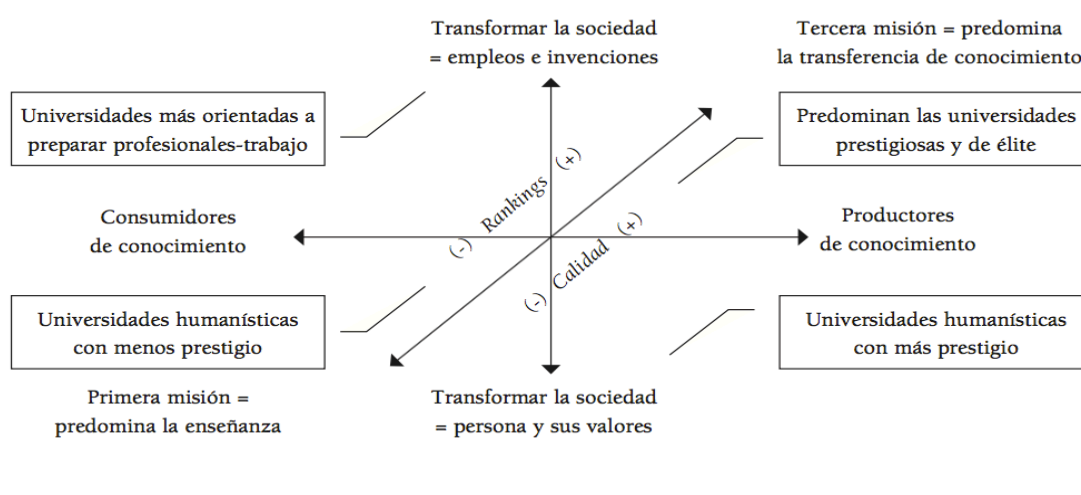


Figura No. 14 Dimensiones misionales de las universidades del siglo XXI
Fuente: (Gregorutti, 2014, p. 127).

Las universidades que aspiran ser reconocidas como las mejores en los Rankings, de acuerdo a (Gregorutti, 2014, p. 129) las instituciones acreditan sus programas y buscan orientar sus misiones institucionales para ser parte de esas tendencias internacionales. Entonces, las universidades tienden a agruparse en diferentes cuadrantes dependiendo de la combinación misional, dependiendo del posicionamiento en el cuadrante, se desarrollaran recursos humanos con un marcado estilo en la misión. Derivando así, diversas funciones de la educación superior, tal como, el desarrollo de la investigación en las distintas áreas de conocimientos y niveles universitarios; las actividades de extensión y difusión, para procurar la participación y desarrollo de los estudiantes, docentes, sociedad y la economía conjuntamente con los sectores de los empleadores que esperan obtener buenos resultados en el mercado laboral, local, regional, nacional e internacional.

En este sentido, durante los años noventa y la primera década del siglo XXI, los intentos por alcanzar una uniformidad en los modelos de educación superior han sido una labor ardua, por tratar de unificar criterios que los lleven a un bien común, tal es el ejemplo de la *Declaración de Bolonia*, que en términos generales se entiende como la intención de crear un espacio europeo para la educación superior, en donde se han acordado diversos criterios para establecer un modelo educativo único en la formación de profesionales, con el fin de tratar de replicarlo a nivel mundial, según Béduwé y Germe (como se citó en Mercado y Planas, 2005, p. 317), señalan que el modelo de formación apunta a desarrollar un sistema educativo que garantice de manera cuantitativa y cualitativa las capacidades necesarias acordes a la economía.

Es así como, se considera al modelo como una estrategia para la expansión educativa, que facilita la movilidad tanto de estudiantes como de docentes en los países miembros a esa comunidad, entonces, se asegura la calidad educativa de sus universidades e incrementa el número de grados académicos en (licenciaturas o ingenierías, maestrías y posgrados). Otro aspecto que ha contribuido a la expansión educativa, es el rápido crecimiento que han alcanzado las modalidades educativas alternativas que responden principalmente a las tendencias tecnológicas, de comunicación y social, apoyadas en las TIC, que cubren demanda educativa de forma rápida, interactuando con la información y aprovechamiento de las herramientas tecnológicas, tal como (Figueredo y Afonso, 2006) señalan:

They become "virtual" in the sense that their existence and development are not physically visible anymore but are inferred from mediated evidence. those indefinite spaces where e-learning and web-based learning happen are described as virtual settings. The difficulty with the organization and management of learning contexts in virtual setting is that, although they share their principles with tangible settings, they have significant differences of degree for example, in the strongly mediated nature of the activities and social interactions that need to be developed and managed. (p. 4)

Es notable las diferencias que pueden existir en los contextos de aprendizaje en entornos virtuales, ya que el uso de las herramientas tecnológicas se convierten en los mediadores de mayor importancia entre el que aprende y el que enseña, propicia el desarrollo de habilidades o competencias distintas y la forma de comunicarse también es distinta. Si bien, puede ser complejo para quién no está familiarizado con el uso de la internet y en

específico con plataformas educativas virtuales, el reto es que la mayoría de las personas y sectores económicos, las acepten bien, tomando en cuenta, que se tiene la necesidad educativa, debido a que no todos pueden desplazarse a un centro educativo. La expansión de estas modalidades educativas de manera internacional y nacional, ha sido de manera significativa, que requiere de estudios que permitan entender las ventajas y desventajas de estudiar en esas modalidades, las metodologías aplicadas para la enseñanza-aprendizaje; las áreas en las que más se han desarrollado y los niveles educativos en donde han tenido mayor énfasis su utilización.

3.4. Organismos que contribuyen al desarrollo de las Modalidades Educativas Alternativas en la Educación Superior

Los organismos internacionales y los que se han conformado en cada países, contienen programas o redes de investigación con diversas temáticas, con el fin de contribuir al desarrollo y mejoramiento de la calidad en la educación superior. Las tendencias y el crecimiento de la educación abierta y a distancia, es observable en varias universidades a nivel mundial; el creciente número de IES que han adoptado estas modalidades educativas, es con el fin de ampliar el acceso a la educación y a la formación caracterizada por que las limitaciones de tiempo y espacio no sean un problema o impedimento para la educación, ha marcado una tendencia en el aprendizaje y la enseñanza con diversas oportunidades y desafíos significativos para aprovechar las TIC.

En el marco del Foro Mundial sobre la Educación al dar cumplimiento a metas en la Educación Para Todos (EPT) se plantea satisfacer las necesidades educativas de jóvenes y adultos de forma equitativa apoyadas con las TIC, para ello, se han creado diversos apoyos desde organismos a nivel mundial como en cada nación, para que la Educación Superior en las modalidades Semiescolarizada y a Distancia se desarrollen y continúen con la educación en todos sus niveles educativos. En este contexto y dada la relevancia de la educación superior, tomando en cuenta también el crecimiento de las modalidades educativas abiertas y a distancia, se presentan algunos de los organismos que han contribuido en el desarrollo de esta tipo de educación.

3.4.1. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)

Esta organización mundial nace en 1945, con el ánimo de acordar entre algunas naciones la paz duradera, basado en que no sólo deben quedar acuerdos políticos y económicos, sino el deber de reforzar el vínculo con la sociedad, de esta manera, se desarrollan políticas integrales, con el fin de responder a las necesidades de las dimensiones sociales, ambientales y económicos promoviendo el desarrollo sostenible. De esta manera, la (UNESCO, 2016, p. 8) se ha preocupado por asegurar el derecho a EPT, con el fin de garantizar que se tengan las mismas oportunidades para adquirir, aprender y desarrollar las competencias que mejoren la calidad de vida en todo el mundo. Es por ello, la importancia de modificar el pensamiento de las personas hacia una integración y participación que fomente el bienestar social, para fortalecer ese vínculo social, se establecen acuerdos referentes a la educación, derechos humanos, apoyo y respeto a la diversidad cultural, desarrollo de la ciencia, entre otros más, que permiten una sana convivencia mundial, desarrollo y respecto a la dignidad humana.

Atendiendo a esto, en el año 2000 se fijaron seis objetivos, uno de estos se enfoca a la educación, el Foro Mundial sobre Educación Dakar, propone la estrategia de utilizar las TIC, que permiten que el conocimiento llegue de manera más distribuida a la población que no tiene accesos fáciles, o que no cuenta con una economía que le permita tener una movilidad de su lugar de origen a los centros o instituciones educativas. En Buenos Aires, Argentina el 24 de Enero de 2017, se llevó a cabo la Reunión Regional de ministros de Educación de América Latina y el Caribe - E2030: Educación y Habilidades para el Siglo XXI, en la cual se presentaron 17 objetivos llamados Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El ODS4 se refiere a la Educación de Calidad, inclusiva, equitativa y promover las oportunidades de *Aprendizaje Permanente Para Todos*, con la idea de concientizar que mediante la educación se puede alcanzar un mejor nivel de vida.

En referencia a la educación técnica y profesional, se hace énfasis en el desarrollo de competencias relacionadas con las TIC, en las ciencias, la ingeniería, matemáticas y ecológica, las cuales son esenciales para la reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible; en este sentido, la (UNESCO, 2002, p. 19), ha propuesto y desarrollado

iniciativas que son las razones por las cuales le da el impulso a la modalidad educativa abierta y a distancia, al reconocer los esfuerzos de los Estados Miembros para potencializar espacios para facilitar el acceso a la educación superior y mejorar su efectividad y contribución de estas modalidades educativas es decir, se coadyuva a que las personas no sólo adquieran conocimientos técnicos y especializados sino que desarrollen habilidades, actitudes y valores, más complejas, que permitan interactuar en ambientes tanto sociales como laborales, que sean equitativas y duraderas para ser aplicados en la solución de problemas, toma de decisiones y estrategias preventivas o competitivas. Por ello, se reconoce en las modalidades educativas abiertas y a distancia dos funciones principalmente:

Responder de manera efectiva a la creciente demanda de educación por parte de adultos laboralmente activos con dificultades para acceder a la capacitación en instituciones tradicionales, ya sea por falta de flexibilidad horaria o por problemas de ubicación.

Contribuir a la inserción social de aquellos que se encuentran en una posición desventajosa—desocupados, discapacitados, mujeres y minorías étnicas. (UNESCO, 2002, pp. 40-41)

Estas funciones generan la reflexión de que el ser humano tiene el derecho a ser educado, no importando la edad, sexo, condición geográfica o nivel socioeconómico. También, es considerada la población adulta, ya que, en un momento dado, por alguna razón, no pudieron continuar con los estudios, así como los discapacitados, refugiados, poblaciones en crisis y todos aquellos que no tiene acceso a las modalidades tradicionales (escolarizadas). De esta manera la UNESCO ha encontrado la oportunidad generar los espacios de una educación para todos, formando sociedades del conocimiento en un contexto permanente ya que la edad, el tiempo, la distancia no son impedimentos para la educación, si no, la oportunidad de aprovechar los avances de las tecnologías informáticas y de comunicación.

Con la finalidad de apoyar las demandas educativas y aprovechar las TIC, la UNESCO establece en Moscú, un instituto para la aplicación de las Tecnologías de la Información a la Educación (IITE) con el fin de asesorar, investigar, capacitar y supervisar las aplicaciones de las TIC en todos niveles de la educación, incluyendo la educación abierta y a distancia, (UNESCO, 2002, p. 104). Esto demuestra la importancia alcanzada en las TIC, permite que los organismos interesados en la educación, cuenten con los medios

para coordinar aspectos políticos y de investigación hacia la administración, financiación y producción de nuevas tecnologías y normar como deben ser abordados en los sectores educativos, así como motivar a que contribuyan a la aplicación y explotación de esos recursos en todos los países. De esta manera, los estudiantes no son los únicos beneficiados en la educación abierta y a distancia, también se encuentran las instituciones, la sociedad, el mercado de trabajo, que de alguna manera contribuyen en la actualización de las tecnologías y el aprovechamiento de estas.

Para lograr las metas que la UNESCO se ha propuesto, busca la cooperación con otras organizaciones intergubernamentales tales como: (Naciones Unidas, el Banco Mundial, Comisión de la Unión Europea, la OCDE, socios del sector público y privado, bancos de desarrollo regional, Consejo Internacional de Educación Abierta y a Distancia (ICDE). El apoyo de estos organismos y de los gobiernos, se debe a que han encontrado beneficios y varias razones, para el desarrollo y crecimiento de la educación a distancia, tal como: Aumentar el acceso a las oportunidades educativas; Desarrollar y consolidar las capacidades; Mejorar la relación costo-beneficio de los recursos educativos; Apoyar la calidad y variedad de las estructuras educativas ya existentes; Extender el acceso a la educación en términos geográficos; Proporcionar capacitación rápida y eficiente para grupos meta específicos; Ofrecer la posibilidad de combinar la educación con el trabajo y la vida familiar; Mejorar la calidad de los servicios educativos existente (UNESCO, 2002, p. 27).

En el marco de continuar con el desarrollo y crecimiento de la modalidad abierta y a distancia, el 25 de Enero del 2017 la UNESCO y la Red Internacional de intercambio de conocimientos y experiencias sobre la educación superior a distancia a cargo de la Universidad Nacional Abierta de Corea (KNOU), siendo los fundadores de esta red la Universidad Abierta de Malasia (OUM), la Universidad Abierta de Hanoi (HOU) y el Centro de Asia y el Pacífico de Educación para el Entendimiento Internacional (APCEIU), firmaron acuerdos de colaboración mediante un programa internacional de colaboración para fomentar el desarrollo de la educación a distancia de calidad y lograr una región inclusiva en Asia y el Pacífico (UNESCO, 2017, párr. 1). De este modo, el término de innovación está íntimamente ligado al aprendizaje abierto y a distancia por el desarrollo de las TIC, así como las nuevas necesidades educativas y acceso a la

información, ya que, al reemplazar ciertas actividades y estructuras de la escuela tradicional, permite encontrar en la tecnología la forma más efectiva de disminuir costos a la educación, así como aumentar el acceso a esta.

Pero esta innovación no marcará la diferencia, en tanto, no se tengan políticas que normen a los sistemas de telecomunicaciones, particularmente en el uso del internet, ya que, a la fecha aún es costoso, y es evidente la importancia de contar con esta herramienta. Es por ello, que la UNESCO, contempla el desafío en la sociedad del conocimiento en dos perspectivas, una se refiere al desarrollo intelectual y la otra a los aspectos técnico o tecnológicos apoyado en buenas prácticas de intercambio en experiencias, materiales didácticos, análisis de costo-beneficio e impacto finalmente en los mercados laborales y en la calidad de vida de las personas.

Aún con la expansión que la educación abierta y a distancia a nivel mundial. Existe un debate de que tantos beneficios cualitativos del aprendizaje abierto y a distancia se da con respecto al aprendizaje escolarizado, entre esos temas se encuentra los materiales educativos, ya que se dice que son mejores que en la modalidad educativa presencial, además, se plantea la falta de dialogo e intercambio directo y personal entre docente y alumnos como una desventaja; sin embargo, se ha visto que los estudiantes en modalidades educativas abiertas buscan, de alguna manera, satisfacer esta relación haciendose más responsables sobre su aprendizaje. Es por eso que la educación a distancia es considerada como la oportunidad de transformación hacia la creación de sociedades democráticas, con acceso más equitativo a los recursos educativos y orientadas al mercado con el fin de expandir la educación superior.

En la internacionalización educativa, la estrategia en el aprendizaje abierto y a distancia es una tendencia que utiliza la Unión Europea con el Tratado de Maastricht para apoyar cada vez más a los programas educativos y en los países del grupo E-9 que son los nueve países más poblados (Bangladesh, Brasil, China, Egipto, India, Indonesia, México, Nigeria y Pakistán), con el objetivo de aumentar “la igualdad” en las escuelas, la capacitación y la educación no formal (UNESCO, 2002, p. 50), el altísimo crecimiento poblacional en estos países demanda una creciente educación, por lo que, al no existir impedimento de fronteras apoyados en el uso de redes por medio de la internet, la

educación virtual, es una forma de seguir respondiendo a las demandas de brindar educación, aminorar los costos de intercambio entre universidades de distintos países y es una buena manera de difundir el conocimiento.

Es así como los mecanismos de cooperación entre universidades de diferentes países constituyen un elemento importante para fortalecer el nivel de desarrollo en la educación superior, algunos de estos ejemplos se encuentran en la Tabla No. 25 Internacionalización de la Educación No escolarizada, es decir, abierta y a distancia, que muestra un resumen de algunos países que han integrado las modalidades educativas no escolarizadas, aprovechando el desarrollo de la TIC para innovar sus procesos educativos, viviendo sus propias experiencias al implementar esta forma de educar y en algunos casos han adoptado experiencias de otros países, para satisfacer la demanda educativa que presentan.

Tabla No. 25 Internacionalización de la Educación No escolarizada

Región	Desarrollo de la Educación no escolarizada (abierta y a distancia)
África	Universidad de Pretoria se sirven de ésta educación para que cada vez más estudiantes obtengan un diploma en gestión educativa
	Universidad de Port Elizabeth ofrecen licenciaturas, cursos superiores y cursos de posgrado, esto representa más del doble de los estudiantes inscritos en clases tradicionales en esa institución.
	Universidad de Zimbabwe, Universidad de Malawi, la Universidad de Mzuzu en Tanzania con la Asociación de Educación a Distancia (DEATA).
Estados Árabes	En Egipto, Argelia, Sudán, Palestina ésta educación tiene poca expansión en comparación con África, mantiene un importante interés como el medio para solucionar los desafíos educativos.
Asia y el Pacífico	Australia inicio en la década del siglo XIX, siendo la base para tratar de mejorar o evitar problemáticas de flexibilidad educativa, sus alumnos toman clases presenciales y a distancia al mismo tiempo, adoptado aprendizajes asincrónicos.
Bangladesh	El programa de estudios de la BOU otorga certificados en diversos estudios, tal es el caso de agricultura y ganadería, bachillerato, formación docente, humanidades, idiomas, administración de empresas, ciencia y tecnología, así como en programas informales y no formales.
China	Ésta modalidad ha permitido ampliar el acceso a la educación al ofrecer mayor oportunidad para capacitarse y formarse a nivel superior.
Hong Kong	sólo tiene una universidad en la modalidad abierta.
India,	Ésta modalidad inicia en los años 70's, con el desarrollo de las TIC y a la incidencia de la globalización en la educación, toma el modelo de la Universidad Abierta del Reino Unido.
Indonesia	La Universidad Terbuka es la única universidad con ésta educación, el objetivo es ofrecer educación flexible, económica y expandir el acceso a la educación superior.
Japón,	Ha crecido ésta modalidad, para el año 2000, se contaba con 19 universidades privadas con cursos de cuatro años y 10 escuelas preuniversitarias con una tasa de inscripción de más de 254.000 estudiantes.

Fuente Córdova, 2018, a partir de datos en UNESCO, 2002, pp. 55- 72)

Tabla No. 25 (continuación)

Región	Desarrollo de la Educación no escolarizada (abierta y a distancia)
Malasia	Sus inicios datan en los años 70's, con la influencia de la globalización y el desarrollo de las TIC para brindar el impulso al desarrollo de la sociedad y de la economía.
Filipinas	Inicia desde 1940 con las escuelas internacionales por correspondencia, tomando el modelo de Estados Unidos, las TIC y los estímulos fiscales propician el crecimiento en varias de sus universidades.
Tailandia	Inicia en los años 90's con la aparición de las TIC, sus estudiantes pueden acceder a este sistema educativo desde sus casas, en los campus universitarios o combinar ambas alternativas.
Pacífico Sur	Formado por Hawai, el este de Filipinas y el norte de Nueva Zelanda, ofrecen en varias de sus universidades la adopción de la modalidad educativa abierta y a distancia, con el objetivo de expansión y crecimiento de la educación, ofrece la similitud de cursos con sus modalidades presenciales.
Europa	Con el Plan de Acción eLearning (Aprendizaje Virtual) y la Comisión de las Comunidades Europeas, se pretende ampliar el aprendizaje abierto y a distancia en países de Europa Central y Oriental y con esto apoyar la innovación y movilidad de la educación en diferentes universidades.
América Latina y el Caribe	Sus inicios en los años 40's con la Radio Sutatenza, fomentando el desarrollo del modelo de la escuela radiofónica y brindar educación por correspondencia, su expansión esta dada en Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, República Dominicana en donde ofrecen cursos para educación primaria, secundaria, técnicos en Administración entre otras más, así como formación profesional.
América del Norte	La educación a Distancia cuenta con instituciones reconocidas en Canadá y en Estado Unidos, con una amplitud de programas en diversas áreas de conocimientos, brinda la oportunidad de educación y capacitación principalmente para adultos, el ámbito empresarial, militar, educación continua.

Fuente Córdova, 2018, a partir de datos en UNESCO, 2002, pp. 55- 72)

En esta tabla, se visualizan diversas zonas geográficas que han adoptado la modalidad educativa no escolarizada (abierta y a distancia) a nivel superior, algunas de esas áreas se caracterizan por la dificultad en las vías de comunicación, sin embargo, las ventajas que ofrece la educación no presencial beneficia a la población al no tener que trasladarse a instituciones educativas para iniciar o continuar con su proceso educativo formal e informal. En la mayoría de las universidades se utilizan más, los sistemas de multimedia, la internet, medios interactivos, video, teleconferencia, transmisión satelital, televisión y pueden complementar con material audiovisual e impreso, ya que aún persiste la educación por correspondencia. Además se reconoce el costo-beneficio para educar y capacitar, es una modalidad educativa que ha sido bastante arraigada a los diferentes cambios sociales, políticos, económicos influenciados por la globalización.

Además, en América Latina y el Caribe a parte de la radio, la televisión se convirtió en otro medio de apoyo para proporcionar educación masiva, desarrollándose en la décadas de los años 70's, en Brasil, Colombia, El Salvador y en México enfocados a la población

más pobre y de regiones alejadas a las ciudades, ejemplo de esto son los sistemas de Telesedundarias. Estas experiencias y el avance tecnológico contribuyen a fundar las dos primeras universidades de capacitación a distancia de América Latina (la Universidad Estatal a Distancia en Costa Rica y la Universidad Nacional Abierta en Venezuela) (UNESCO, 2002, p. 74), que plantean una nueva tendencia de educación superior frente a las crecientes necesidades del mercado laboral y de la globalización.

De igual manera México continuo con la utilización de las tecnologías de las telecomunicaciones y redes electrónicas, tal es el caso del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), que en 1989 lanzó una universidad virtual para proporcionar un sistema completo de posgrados. Poco a poco se han visualizado las ventajas de la aplicación de las tecnologías de la información y comunicación que las universidades públicas más reconocidas en México también, han adoptado esas modalidades educativas en sus ofertas académicas, tal es el caso de la UNAM con la UNADAM y la Universidad de Guadalajara reconocidas como las universidades con mayor experiencia y antigüedad en educación a distancia a nivel universitario y la más reciente en el año 2005 la BUAP.

Las propuestas de desarrollo de las modalidades educativas alternativas (educación semiescolarizada y a distancia), se han marcado primordialmente por que su objetivo es satisfacer demanda en educación superior y brindar oportunidades a la población adulta o con discapacidad. Es por ello, que la UNESCO hace hincapié en que se debe seguir garantizando y apoyando el desarrollo de la educación superior, asumiendo la responsabilidad gubernamental en cada sistemas educativo propio de cada país para invertir en estas modalidades educativas y aprovechar los avances tecnológicos de manera eficaz y eficiente para hacer frente a los desafíos a escala mundial.

3.4.2. Organización Europea para la Cooperación Económica (OCDE)

Nace en 1961 con la unión de casi todos los países europeos, Estados Unidos y Canadá, con la idea de administrar los recursos del Plan Marshall, poco a poco otros países se han interesado y se han incorporado, tal es el caso de México que decide añadirse en 1994, en conjunto sus miembros tiene la tarea de organizar e investigar asuntos con temas de

desarrollo económico, medio ambientales, de comercio, de productos y alimentos, agricultura y pesca, ciencia, tecnología e industria, educación, empleo, trabajo y sociales, compilando la información de manera estadística (Mungaray y Valenti, 1997, p. 365), desde este marco de referencia la OCDE, realiza un estudio específicamente para examinar el estatus de la educación superior en México, los resultados fueron publicados a fines de 1996, identificando ciertas características y señalando aspectos en los cuales se requiere una gran atención de pertinencia, de equidad y de recomendación.

Es así como se identificaron varias situaciones que causan desequilibrio en el desarrollo económico, social, tecnológico, político y educativo en México: grupos de élites para cada clase (políticos, empresariales, educativos, mercado de trabajo, etc.), una marcada “expansión cuantitativa”, pero se dejaron de largo las atenciones de fondo, de reestructuraciones, se observa una no significación importante en las formaciones científicas y técnicas; destaca más la elevada participación en Derecho, Contabilidad y Administración; los procedimientos de titulación encuentran, que la realización de la tesis es un impedimento para alcanzar el título profesional y pasar a la práctica profesional.

Es por ello, que la OCDE enfatiza cuatro fuerzas de cambio en la educación, las cuales deben ser tomadas en cuenta para la renovación o actualización del modelo educativo superior: la globalización, la demografía, los nuevos enfoques a la gobernación y la tecnología. (OCDE, 2008a, p. 21). Este análisis representa un desafío que deben enfrentar las IES tanto públicas como privadas, por lo que es, necesaria la realización de investigaciones que permitan obtener datos reales y actuales, para hacer toma de decisiones, que posicionen y preparen a la IES para enfrentar las demandas y expectativas de la sociedad actual y futura, con el fin de formar mejor a los profesionales que contribuirán al desarrollo de la sociedad y economía del país.

La educación superior en México, debe tener en cuenta el constante cambio de las necesidades o nuevas perspectivas que la misma sociedad requiere, lo cual significa, que debe existir de manera aceptable la adaptación a dichos cambios, por lo que no podemos quedarnos por siempre con un modelo educativo. Es por ello, que a medida que la globalización y la tecnología inciden en el mercado laboral, se seguirá demandando capital humano con conocimientos y competencias más especializadas. De esta manera,

se percibe gradualmente el aumento de la población que demanda una educación superior competitiva y acorde a las necesidades del mundo global. Una de las recomendaciones que la OCDE menciona es Fortalecer el sistema de educación y formación profesional (EFP), “estableciendo una colaboración más estrecha entre empleadores y sindicatos, capacitación integral en el empleo, mejor calidad de la enseñanza y mayor información. También se debe explorar la posibilidad de crear un marco nacional de certificación de habilidades” (OCDE, 2012a, p. 32). Esto es, por que se deben establecer estrategias que permitan integrar al mercado de trabajo a las personas con mayores cualificaciones y con ello reducir las tasas de desempleo o que realicen actividades para las que no fueron formados profesionalmente.

Sin embargo, las IES no han podido hasta ahora, responder al cien por ciento a este desafío y cada vez más, se demanda la educación como oportunidad de formar capital humano. Tal formación se percibe desde dos vertientes: Una es el consumo cuando produce satisfacciones o beneficios inmediatos, es decir, las IES son las generadoras del consumo de la educación al brindar un valor de utilidad en el individuo (conocimientos, habilidades, destrezas, valores y otras cualificaciones); y la otra, es la inversión del empleo de capital humano, esto es, que la formación otorga un status social con los diferentes grados académicos, esta inversión se visualiza en (costos para sufragar a la educación como todo aquel desembolso por parte de los familiares o el estudiante para poder asistir a la escuela y desarrollar las actividades académicas tal como: el transporte, alimentación, vestido, libros, etc.).

Otro factor que genera competitividad laboral, es la edad del capital humano con la que se insertan al mercado laboral, en 2013 la OCDE establece un promedio de edad 26 años, sin embargo ésta varía en diferentes países, tal es el caso de Indonesia y Reino Unido que la edad promedio es antes de los 25 años en que se gradúan, mientras en Brasil, Finlandia, Islandia, Israel y Suecia la edad promedio se encuentra después de cumplir los 29 años (OCDE, 2013, p. 60). Esto se debe a que existen países que aún están en proceso de lograr la cobertura educativa a nivel medio superior y superior, en la Figura No. 14 Nivel de formación de la población adulta (25-64) años (2015) se observa que en los países miembros de la OCDE se tiene un alto crecimiento en el nivel educativo de secundaria y terciaria en adultos, entre el periodo de 2005-2015 (OCDE, 2016, p. 7).

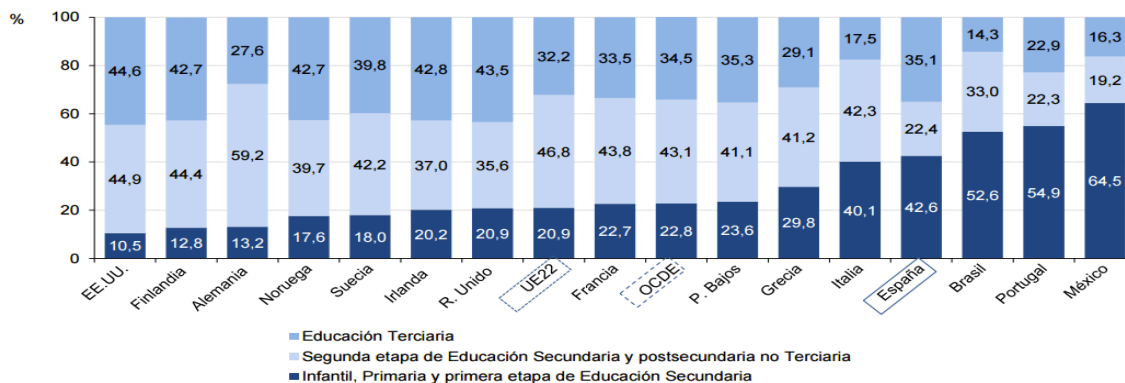


Figura No. 15 Nivel de formación de la población adulta (25-64 años) (2015)
(Fuente: OCDE, 2016. p. 8).

A pesar de los esfuerzos por mejorar la calidad educativa y ampliar la cobertura educativa, aún se experimenta que se tengan graduados por primera vez en el seno de una familia, es decir, continua existiendo un amplio problema para educar a nivel profesional, en 2013 la OCDE señala una media del 40% de jóvenes que se gradúan por vez primera en programas terciarios de tipo A y en los países miembros, el número de profesionales que se gradúan “oscila entre menos del 25% en Chile, México y Turquía y un 50% o más en Australia, Dinamarca, Islandia, Nueva Zelanda, Polonia y Reino Unido” (OCDE, 2013, p. 58). Es importante señalar que los graduados de las modalidades educativas abierta y a distancia, egresan con mayor edad de la media que señala la OCDE. Actualmente en México los empleos son aceptados en su mayoría hasta los 35 años de edad, lo cual implica un impacto a la economía del país.

La influencia de la globalización en la educación superior también, se ve reflejada en el uso de Recursos Educativos Abiertos (REA), es decir, con materiales que les apoye a su formación como ensayos, libros electrónico, revistas, conferencias, tutorales, entre otros más (OCDE, 2008a, p. 23). Estos materiales son principalmente usados en las universidades y más en las modalidades educativas abiertas y a distancia, se aprecia que han mejorado las experiencias del estudiante con portales accesibles y amigables, con el acceso Internet, se tiene una rapidez para buscar información en buscadores públicos o bibliotecas digitales y hacer uso de las TIC de manera más personalizada con ordenadores y otros dispositivos portátiles o de bolsillo. (OCDE, 2008a, p. 25). De esta manera, se reconoce los beneficios que las TIC aportan a la educación superior, la mejora

la calidad educativa y la participación de las personas va creciendo en las instituciones educativas con estas nuevas modalidades, el informe Sloan Consortium 2006 señala claramente el crecimiento de la oferta educativa en línea en los Estados Unidos.

3.4.3. Banco Mundial

Es un organismo que esta compuesto por 5 instituciones principales: El banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, La asociación Internacional de Fomento, La cooperación Financiera Internacional, El Organismo Multilateral de Garantía de Inversiones y El Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones (CIADI). Con estas instituciones que le coadyuvan en su gestión, se entiende que al Banco Mundial le interesa apoyar a los países pobres o en vías de desarrollo para que puedan acceder a créditos que les permitan implementar programas o planes enfocados al desarrollo o crecimiento, es por ello que brinda apoyo financieros para lograr el cumplimiento de los Objetivos de desarrollo sostenibles (ODS4), planteados en la UNESCO, apoyando a la educación de calidad y aprendizajes durante toda la vida.

El Banco Mundial ha propuesto diversas políticas educativas que conciernen a la educación superior: como reducir el gasto para los gobiernos al ser absorbido por los usuarios, esto apertura nuevas formas de cursar estudios, tal como educación a distancia, ciclos cortos, aumento de escuelas privadas, entre otras más. (Garrido, 2013, p. 4), ésta es una manera de reconocer la importancia de la educación abierta y a distancia, pues contribuye a la reducción de costos, tanto para las instituciones educativas, como para los estudiantes, al no gastar en traslados y otros costo de estar en una modalidad educativa presencial.

3.4.4. Consejo Internacional de Educación Abierta y a Distancia (ICDE)

Nace en 1938 en Canadá, es una organización que se considera líder a nivel mundial para la educación abierta, a distancia, en línea o e-learning, ha logrado reunir a más de 60 países para formar parte de esta organización a instituciones y autoridades educativas, actores comerciales y particulares; Además tiene la condición de socio de consulta de la UNESCO compartiendo con este organismo el derecho a la educación para todos (ICDE,

2014, párr. 1). Entre los miembros a nivel mundial se encuentra México representado por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) con la coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia que oferta educación media superior, superior (licenciaturas, especialidades, maestrías, doctorados), educación continua y recursos educativos de acceso libre; desarrollo de proyectos de educación a distancia, formación en educación mediada por tecnología (diplomados y cursos), así como investigaciones, desarrollo e innovación en educación a distancia, ofrece videoconferencias, internet, uso de multimedia televisión.

La Universidad de Guadalajara Virtual (UGV), es un órgano desconcentrado de la Universidad de Guadalajara, también es miembro de este consejo, oferta educación media superior, superior (licenciaturas, posgrados) y educación continua a través de las modalidades educativas no escolarizadas. Otros miembros reconocidos son el Instituto Tecnológico de Monterrey a través de la Universidad Virtual del Sistema Tecnológico de Monterrey (ITESM) institución privada, con programas de maestrías en líneas y acceso a diplomados, cursos, conferencias y seminarios en línea; así como la Universidad Tecnológica Latinoamericana en Línea, en los niveles de preparatoria, licenciaturas, maestrías, doctorados, cursos, diplomados. Atendiendo las necesidades para desarrollar y continuar consolidando la educación superior abierta y a distancia, propone la utilización de REA para compartir el conocimiento global en estas modalidades (OCDE, 2008a, p. 27).

3.4.5. Asociación Iberoamericana de Educación Superior a Distancia (AIESAD)

Es un espacio para estimular, promover e integrar la Educación Superior a Distancia, nace en 1980, en el II Iberoamericanas Rectores de Universidades Abiertas en Madrid, España; son 13 naciones que integran esta asociación, entre los cuales se encuentran la Universidad Nacional de Educación a Distancia de España UNED, la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, la Universidad Nacional Abierta de Venezuela, la Universidad de La Sabana en Colombia, la Universidad de Brasilia y por México la Universidad Nacional Autónoma UNAM (AIESAD, 2017, párr. 3). Ha contribuido con el desarrollo de una revista RIED para publicar diversas temáticas con la educación Superior a Distancia.

3.4.6. Secretaría de Educación Pública (SEP)

En México, los organismos nacionales en materia de educación superior, se fueron conformando en el transcurso del desarrollo político, económico y social del país, con el fin de dar ordenamiento, regulación y atender demandas que contribuyeran al desarrollo del país y de manera indirecta al desarrollo global, entre estos se encuentra: la Secretaría de Educación Pública (SEP) es una dependencia de la Administración Pública creada el 3 de octubre de 1921, como una forma de reestructuración política y social para fortalecer el proyecto educativo en todos los niveles educativos. En lo que se refiere al nivel superior en el año de 1960 se crean tres Subsecretarías: La General de Coordinación Administrativa, la de Asuntos Culturales y la de Educación Técnica y Superior, con el objeto ordenar y establecer áreas para mejorar la administración estructural en el sistema educativo mexicano. En ese sentido, en 1970 se crea la Dirección General de Educación Superior (DGES), con el objetivo de apoyar al desarrollo de la educación técnica superior (Institutos Tecnológicos regionales del país).

Para el año de 1976 se creó la Coordinación General de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, promulgada en 1978 la Ley de Coordinación de la Educación Superior y el sistema educativo, sustituyendo la DGES por la Dirección General de Institutos Tecnológicos Regionales (DGITR), que asume más funciones hacia al desarrollo de la educación superior debido al incremento de la matrícula, la apertura de nuevas carreras, el surgimiento de nuevas instituciones educativas privadas.

La SEP mantiene una continua transformación en los subsecuentes años. En el año 2005 se presenta el más importante reestructuración en congruencia con los tipos educativos definidos en el Artículo 37 de la Ley General de Educación, en donde, se establecen tres subsecretarías: Subsecretaría de Educación Básica, Subsecretaría de Educación Media Superior y se sustituye la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica por la Subsecretaría de Educación Superior (SES). Es así como queda la Dirección General de Educación Superior Universitaria (DGESU), para participar en la elaboración y gestión de políticas públicas que impulsen el desarrollo integral de la educación superior que orienten a las instituciones educativas. (SEP, 2017a, párr.1), también se establece una clasificación de las instituciones educativas a nivel superior:

- Universidades Públicas Federales
- Universidades Públicas Estatales
- Universidades Públicas Estatales con apoyo Solidario
- Institutos Tecnológicos
- Universidades Tecnológicas
- Universidades Politécnicas
- Universidades Pedagógicas Nacional
- Universidad Abierta y a Distancia de México
- Universidades Interculturales
- Centros Públicos de Investigación
- Escuelas Normales Públicas
- Otras Instituciones Públicas (SEP, 2017b, párr.7)

De estas clasificaciones, son importantes dos para esta Investigación: la primera se refiere a las Universidades Públicas Estatales que son instituciones de Educación Superior que se desarrollaron para ejercer “funciones de docencia, generación y aplicación innovadora del conocimiento, así como de extensión y difusión de la cultura” (SEP, 2017c, párr. 2). En esta clasificación se ubica a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) que contiene la diversificación de oferta educación a nivel medio superior, técnico superior y superior, ofertando algunas de estas en modalidades educativas presenciales, no presenciales y mixtas. La segunda es la Universidad Abierta y a Distancia de México (UNADM) que es un órgano administrativo desconcentrado y su principal objeto es “prestar servicios educativos del tipo superior, en la modalidad no escolarizada, la cual es abierta y a distancia, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, respaldados en redes de conocimiento, tecnológicas y administrativas” (SEP, 2017c, párr. 9-10).

La SEP es responsable de generar anualmente estadísticas en educación, los datos presentado son recolectados tanto de instituciones públicas y privadas a través del Sistema Educativo Nacional (SEN); los datos recolectados en 2012 en los sistemas abiertos y semiescolarizadas (incluye licenciatura y posgrados), informa que el número de alumnos matriculados es de 432,305. A esto el Subsecretario de Educación, Fernando Serrano en 2014 señala que este tipo modalidad puede ser una alternativa para estudiantes que no logran ingresar a carreras saturadas en modalidad presencial, ya que considera que es tan buena calidad como la presencial (Universia, 2014, párr. 1).

3.4.7. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES)

Surge en el año de 1950 en México, como una asociación que apoya el sistema educativo a nivel superior en la formulación de programas, planes y políticas nacionales orientadas al desarrollo, es considerada una Asociación no gubernamental, que reúne a las principales instituciones pública o privadas que ofrecen educación superior en el país, con el fin de unir esfuerzos para promover y mejorar los servicios educativos y la investigación (ANUIES, 2017a, párr. 2-3). Además, pretende impulsar a la educación superior como la transmisora de ideología, inculcadora de valores, formas de pensamiento y comportamientos; toma la posición de mediadora entre el gobierno y las instituciones de educación superior; establece convenios, para mediar directrices con las Instituciones de Educación Superior (IES) y las políticas del gobierno federal, para ello, se cuenta con 13 IES afiliados según (ANUIES, 2017b, Párr. 24) las cuales se mencionan:

1. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).
2. Fundación Universidad de las Américas, Puebla (UDLAP).
3. Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica (INAOE).
4. Instituto Tecnológico de Puebla (ITPuebla).
5. Instituto Tecnológico de Tehuacan (ITTehuacán).
6. Instituto Tecnológico Superior de la Sierra Norte de Puebla (ITSSNP).
7. Instituto Tecnológico Superior de Zacapoaxtla (ITSZ).
8. Universidad de la Sierra, A.C. (USAC) & Plantel Huauchinango.
9. Universidad de Oriente (UO).
10. Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP).
11. Universidad Tecnológica de Puebla (UTP).
12. Universidad Tecnológica de Tecamachalco (UTT).
13. Universidad Tecnológica de Tehuacan (UTTehuacán).

De este listado se observa 4 instituciones privadas con un buen reconocimiento en ese sector y 9 instituciones públicas del Estado, cabe resaltar que en el Estado de Puebla actualmente es uno de los estados con mayor número de Instituciones educativas a nivel superior, pero a pesar de que es un gran nicho de mercado en instituciones privadas, sólo pocas se han interesado en añadirse a la ANUIES para tratar de contribuir al desarrollo y mejora de la calidad educativa a nivel superior.

Los primeros acuerdos que la ANUIES establece con el Estado, versan en la descentralización de IES para contribuir a dicha transformación educativa, aperturar y apoyar cada vez más a la IES; en la Tabla No. 26 Aportaciones de la ANUIES en la

Educación Superior, se mencionan algunos de esos acuerdos enfocados a impulsar el desarrollo de las modalidades educativas abiertas y a distancia; Además, de tratar de disminuir la deficiencia en cuanto a la distribución de recursos materiales, humanos y financieros; También, adquiere compromisos para desarrollar las ciencias, las artes y las tecnologías, mediante vínculos con los sectores productivos y sociales.

Tabla No. 26 Aportaciones de la ANUIES en la Educación Superior

Año	Aportación
1968	Centro de Planeación Nacional de Educación Superior.
1978	Sistema Nacional de Planeación Permanente de la Educación Superior (SINAPPES); Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior (CONPES; Comisiones Estatales para la Planeación de la Educación Superior (COEPES) y Unidades Institucionales de Planeación (UIP).
1980	Elevación de la autonomía universitaria a rango constitucional y Modificación del Capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo para regular las relaciones laborales en las universidades autónomas por Ley.
1989	Comisión Nacional de Evaluación (CONAEVA).
1991	Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES).
1993	Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior A.C. (CENEVAL).
2001	Consejo para la Acreditación de la Educación Superior A.C. (COPAES).
2008	Sistema Nacional de Educación a Distancia, A.C. (SINED), Fundación Educación Superior-Empresa A.C. (FESE) y Programa de Formación Docente de Educación Media Superior (PROFORDEMS), Proceso de Certificación de Competencias Docentes para la Educación Media Superior (CERTIDEMS).
2011	Manual de Seguridad para Instituciones de Educación Superior. Estrategias para la Prevención y Atención; Instauración del "Día del Emprendedor" en coordinación con la FESE y la Secretaría de Educación Pública.

(Fuente: Córdova, 2017 a partir de los datos que ofrece ANUIES, 2017c, párr.1)

También, se han construido Redes nacionales y regionales que desarrollan actividades y proyectos de investigación en colaboración con la ANUIES, algunas temáticas son: movilidad académica, educación a distancia, medios y herramientas de comunicación, seguridad informática, innovación y calidad educativa, difusión editorial y de la cultura, posgrado e investigación, entre otras más (ANUIES, 2017d, párr. 4). Estas redes plantean contribuir con sus académicos, estudiantes y especialistas para desarrollar investigación, fomentar la comunicación e intercambio de experiencias y compartición de recursos, de que propicie la generación de información complementaria y una sólida cooperación hacia el desarrollo de las IES.

Las redes están distribuidas en 6 regiones en los 32 Estados de la república mexicana: (Sur-Sureste a cargo de la Universidad Veracruzana con temáticas; Centro-Sur a cargo de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo; Metropolitana a cargo de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México; Noreste a cargo de la Universidad Autónoma de Coahuila; Centro-Occidente a cargo de la Universidad de Guadalajara; Noroeste a cargo de la Universidad Autónoma de Sinaloa). En la Primera Reunión Nacional de Educación a Distancia se suma la gestación de la Red Nacional de Educación a Distancia, conocida como RENAED, la cual adoptó la estructura por regiones en la que está organizada la ANUIES, y durante 12 años se ha convocado anualmente a especialistas, funcionarios y docentes de las IES del país con el objetivo de intercambiar experiencias y plantear los retos para el desarrollo de la educación a distancia (ANUIES, 2017d, párr. 4).

La ANUIES reúne datos y proporciona la tendencia de crecimiento de la matrícula con respecto a las modalidades educativas no escolarizadas y mixtas, informa que la matrícula pasó de 125 000 a 517 000 estudiantes de 1997 a 2014, en los niveles de Técnico Superior Universitario (TSU) y licenciatura, casi se cuadruplicó, mientras en el posgrado se multiplicó por 17 veces, esto representa un incremento del 6.3% en 1998 a 11.8% en 2014 (Hernández, 2017, p.18), es así como se dimensiona que la educación en estas modalidades educativas ha ganado la aceptación de las instituciones educativas, del conjunto de asociaciones que se han formado para favorecer este tipo de educación, de las acciones de políticas gubernamentales y de la sociedad en general.

(Universia, 2013, párr. 5) refiere que un informe del SINED revela que la mayoría de las instituciones públicas con programas a distancia no cuentan con normas que regulen el desarrollo, las operaciones de las estructuras académicas y administrativas. Esta información puede generar desconfianza en este tipo de modalidades tanto para los candidatos a ingresar a estudiar, para los alumnos y quizás para el sector empresarial que es finalmente el espacio en donde ellos desempeñaran profesionalmente. Sin embargo la coordinadora de la educación a distancia de la UNAM asegura que la calidad educativa de los cursos en estas modalidades son similares a los cursos que se ofrecen de forma presencial.

Los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), es un grupo de comités interinstitucionales (9 órganos colegiados) que le dan validez y legitimidad desde 1991 al proceso de aseguramiento de la calidad de la educación superior mexicana, tiene registrado estadísticamente para el ciclo escolar 2014-2015 a nivel de educación superior en licenciaturas universitarias y tecnológicas una matrícula en el sistema escolarizado a 2,997,266 alumnos que representa el 85.26% de un total de 3,515,404 alumnos entre técnicos, normales a nivel licenciatura y posgrados registrados, mientras que, en la modalidad no escolarizada se tiene registrados a 432, 305 alumnos, esta cifra representa una muy baja cobertura y crecimiento de esta modalidad educativa. Los datos fueron tomados de la SEP del periodo mencionado.

A manera de cierre

Las acciones para ejercer la educación superior, no han sido fáciles, pues a través de la historia se han enfrentado a diversos retos, desafíos o tendencias como la cobertura, infraestructura, tecnología, maestros capacitados, ideologías, creencias, entre otras más. El panorama en las dos décadas finales del siglo XX, en México se ha observado cambios importantes, como el crecimiento en matrícula y diversificación, de tal manera que cada entidad federativa ya cuenta con una amplia oferta educativa en las universidades, lo cual contribuye a disminuir a que los estudiantes emigren a la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, se han establecido redes universitarias permitiendo una mejor comunicación y fomento a la investigación.

El papel de la Educación Superior en la Sociedad del Conocimiento, se encuentra con una necesidad de adaptación a los diversos cambios en los procesos educativos de enseñanza-aprendizaje, demandados no sólo por lo estudiantes, sino, por el mercado laboral y la sociedad en general; el reto es aceptar y fomentar el desarrollo de otras alternativas educativas, adquirir el conocimiento apoyado en las TIC, generar una mayor movilidad estudiantil y académica hacia la internacionalización de estudios, esta mirada al mundo exterior, permite conocer las tendencias, las demandas, las áreas de oportunidad y plantearse que la IES, no son las únicas promotoras y transmisoras del conocimiento, sino que es necesario unir fuerzas, para conformar comunidades o redes que mejoren en la formación de conocimiento, habilidades, valores y actitudes, con el fin de innovar y

vincular a la educación, cada vez más a la realidad de todos los sectores de la economía, cultura y sociedad.

Es importante no omitir las políticas educativas, para orientar el desarrollo de la educación superior, asegurarse que los programas curriculares realmente fomenten y desarrollen las competencias, relacionarlas con el desarrollo tecnológico y las tendencias de los mercados locales y globales. Esto nos plantea una pregunta ¿Cuál es la relevancia de producir conocimiento y cuáles son las diferentes formas de interactuar con éste?. Al tratar de contestar esta pregunta se establecen las diversas formas de relacionar el conocimiento con sus diferentes áreas de conocimiento, producción, tecnología e interacción y aplicación.

Es por ello, que la educación a distancia es una oportunidad de formar capital humano para potencializar sus capacidades, resolver problemas económicos, políticos, sociales, productivos e impulsar la innovación y desarrollo, para forjar un futuro mejor con calidad de vida personal, profesional y social de manera permanente, ya que, los desafíos, retos y tendencias en todos los sectores demandan personas con actitud de educarse para toda la vida. Este fin es primordial para todos los organismos internacionales y nacionales, por ello, cada uno, contribuye al desarrollo de la educación implementado diversas alternativas que apoyan a las modalidades educativas a distancia y mixtas para que todas las personas tengan la oportunidad de continuar educándose.

CAPÍTULO 4

FORMACIÓN PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

La evolución que ha tenido el ámbito educativo difiere en cada país, al articular diferentes perspectivas que tratan de abatir el rezago educativo, científico, tecnológico y social, debido a esto, las universidades internacionales y nacionales han adoptado diversos enfoques y aspectos que integran competencias profesionales y laborales en los planes de estudios, con el fin de alcanzar una formación profesional que inserte de manera rápida y eficiente a los egresados al mercado laboral. Por ello, resulta importante, comprender la visión integradora y la tendencia de la formación profesional.

Hoy en día, la formación profesional constituye un referente para la gestión de recursos humanos, es una manera de entender los desempeños laborales y profesionales, ya que no sólo se forma para el trabajo, sino también para el desarrollo personal y relacionarse efectivamente con la sociedad y el mercado de trabajo. Por ello, cada vez más, se incrementa el interés por formar a profesionales comprometidos y competentes en el ejercicio de su profesión, esto, implica incluir competencias en los currículos universitarios para obtener indicadores que cualifiquen y potencialicen el proceso de la formación profesional.

A través de este capítulo, se conceptualiza los términos formación y profesional para comprender su significación, a partir de esto, se presentan las características de la formación profesional en el mundo con la idea de comprender la necesidad de formar a las personas desde el ámbito educativo con la innovación y desarrollo de la tecnología y la relación con el trabajo; después se hace un recorrido histórico por Europa y América Latina para situar de manera internacional y nacional la formación profesional del Licenciado en Administración de Empresas para entender, el origen, las diferentes corrientes y pensamientos que han implicado desarrollar currículos basados en competencias, como una respuesta a problemas de organización del trabajo y de gestión de los recursos humanos en un nuevo entorno laboral.

Por último, se reconoce las experiencias que la BUAP ha tenido al implementar la formación profesional de Administradores de Empresas en las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia, apreciando el incremento e interés por formarse profesionalmente en estas modalidades educativas.

4.1. El concepto de Formación Profesional

El término *Formación* según Buckley (como se citó en Andrés, 2001) afirma que “es un esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes a través de la experiencia de aprendizaje y conseguir la actuación deseada en una actividad o rango de actividades” (p.19), lo que conlleva a integrar un conjunto de elementos y acciones indicadas, que servirán para capacitar a la persona al realizar un trabajo, dichas acciones transmiten los conocimientos, desarrollan habilidades y actitudes, e incluso valores, las cuales repercutirán en varios ámbitos culturales, sociales, económicos, políticos, ambientales, educacionales y tecnológicos.

Otra manera de abordar el término formación, es visualizar un panorama con dos perspectivas: una se refiere a la perspectiva didáctica y la otra a la perspectiva del mercado de trabajo; en la primera se considera una formación intelectual en base a la adquisición de hábitos, destrezas, técnicas y conocimientos; en la segunda, es la capacitación para llevar a cabo actividades laborales productivas, es decir, se establece una dinámica del empleo por que se relacionan socialmente las personas, la ciencia, tecnología y el capital (Barajas, 2007, p. 73). Ambas coinciden en la importancia de adquirir habilidades que propician la eficacia en la aplicación de los conocimientos, el actuar personal, social y el desempeño profesional, vinculados al sector productivo o de servicios para el ejercicio de las ocupaciones laborales.

El término Profesión puede tener diferentes significados en su uso, pero puede definirse de manera general “como una ocupación que monopoliza una serie de actividades privadas sobre la base de un gran acervo de conocimiento abstracto, que permite a quien lo desempeña una considerable libertad de acción y que tiene importantes consecuencias sociales” (Fernández, 2003, p. 55), en esta definición se destaca la importancia del conjunto de atributos (conocimientos, habilidades, valores y actitudes), que en la vida

personal y laboral están sujetas a repercusiones positivas o negativas en la cultura, sociedad, economía, política y tecnología.

Otra forma de asimilar el término profesión es lo que Ludger (1997) señala como “una institución social basada en conjuntos específicos de actividades, competencias y orientaciones ocupacionales que están certificados socialmente” (p. 84), entendiendo que la profesión esta compuesta por conocimientos, habilidades, actitudes y valores orientados en un área específica, con aspectos culturales y éticos, que serán validados por una institución o un grupo social que sirven de medio de vida y que determina el ingreso a un grupo profesional determinado. Se reconoce a la institución como la instancia oficial de transmitir el conocimiento técnico, científico y tecnológico que contribuya al desarrollo de la sociedad, acrecentando el valor de la aplicación y utilidad de las aportaciones adquiridas.

De esta manera, la formación profesional es la educación que se brinda a las personas para adquirir las competencias necesarias tal como los conocimientos, competencias, valores, actitudes y técnicas contenidos en un plan o programa de estudios, con el fin de garantizar los elementos adecuados para ejercer un oficio determinado (OCDE, 2012b, p. 31). La relevancia de la formación profesional, refiere establecer la vinculación con el mercado de trabajo, al tener en cuenta las demandas y necesidades de estos, en 2010 la OCDE menciona que en los programas de Formación Profesional (FP) pueden incluirse programas tanto para aprendices o de trabajo-estudio y así poder garantizar las cualificaciones de los trabajadores que el mercado laboral requiere (OCDE, 2013, p. 84).

Es así como la educación contribuye a la formación de profesionales que forman una comunidad que comparten conocimientos, valores, establecen reglas para ejercer de manera armoniosa la profesión y son generadores de cambios al actualizar conocimientos gracias al Estado, las instituciones educativas y al mercado laboral, que fomentan y desarrollan al ser humano; se reconoce el interés de comprender cómo una sociedad fabrica/produce individuos en el marco de una actividad profesional organizada en el mundo social, económico, político y tecnológico.

Por lo tanto, la escolarización resulta importante, para el desarrollo de ciertas actividades con conocimiento especial, pues la persona al ejercer su profesión, además de los conocimientos y habilidades requiere también tener experiencia, no basta con llenarse de información teórica, es necesario el contacto directo con el entorno y con su campo laboral aún más. Es por ello, la importancia de mantener comunicación entre las instituciones educativas y las empresas, para que las personas que se forman en una profesión puedan adquirir los conocimientos, habilidades y experiencias adecuadas al contexto laboral.

4.2. Perspectivas de la Formación Profesional

Con el suceso de la sociedad del conocimiento, el gran crecimiento y desarrollo de las tecnologías de la información, y las diferentes formas de empleabilidad, se hace énfasis conocer el contexto internacional y nacional, que permita visualizar el panorama general y las perspectivas involucradas en la formación profesional, cada vez más, se acentúa la competitividad, existen evidencias de una formación de calidad como un tema relevante para el mercado laboral, en donde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011) afirma que:

- Potencia a las personas para que desarrollen plenamente sus capacidades y aprovechen sus oportunidades sociales y de empleo;
- Incrementa la productividad, tanto de los trabajadores y trabajadoras como de las empresas;
- Contribuye a impulsar la innovación y el desarrollo de cara al futuro;
- Estimula la inversión nacional y extranjera, y por lo tanto el crecimiento del empleo, disminuyendo las cifras de desempleo y subempleo;
- Se traduce en mejores salarios;
- Cuando es accesible para amplios sectores de la población, aumenta las oportunidades en el mercado laboral y reduce la desigualdad social. (p.7)

Desde este contexto el desarrollo de competencias requiere de inversión en la educación y formación de calidad para fortalecer a las personas y las oportunidades laborales, es así que, una de las expectativas de las políticas educativas a nivel internacional es *educar permanentemente para toda la vida*, para lograrlo, se han abordado varias perspectivas acerca de la formación profesional, tal como: la movilidad y los intercambios con otras instituciones de la misma región o país; además, también puede ser fructífera si se contribuye al desarrollo de la interdisciplinariedad o multidisciplinariedad, formar grupos de trabajo complejos en donde se comparta y genere nuevo conocimiento.

El sistema de formación profesional en España ha evolucionado desde los años 80's, de acuerdo a la demanda de cualificaciones existentes en el ámbito empresarial español, fomentando la inserción laboral, por lo que, el sistema se ha dividido en: formación profesional reglada, formación profesional ocupacional y formación profesional continua:

- La formación profesional reglada: se imparte en el seno del sistema educativo y comprende: enseñanza de régimen general (educación infantil hasta la educación universitaria) en centros público o privados con validez académica y profesional; enseñanza de régimen especial (enseñanza artística, de idiomas).
- La formación ocupacional forma parte de las políticas activas de empleo desde los años 80's, con el principal objetivo de potenciar la inserción y reinserción profesional demandante de empleo mediante la cualificación de competencias profesionales acreditable a través de certificados que avalan dicha profesionalidad.
- La formación profesional continua son un conjunto de acciones formativas desarrolladas por los empresarios, trabajadores u organizaciones dirigidas a mejorar competencias y cualificaciones en los trabajadores con el fin de compatibilizar la competitividad de las empresas.

La formación profesional se puede abordar desde diferentes dimensiones, pero hay tres que son importantes destacar:

- *La formación y trabajo* que es abordada desde un modelo funcionalista basada en el desarrollo industrial, tecnológico, en la organización del trabajo y la formación de la mano de obra demandada en el mercado de trabajo y que al mismo tiempo no sólo se espera una formación especializada, sino que también es importante la formación cultural.
- *La relación entre la formación profesional y las clases sociales*, en donde se ha observado las diferencias de género en los trabajos, las edades, el tipo de actividades ocupacionales en el mercado de trabajo y los niveles educativos; ambas han sido bases para diversos enfoques de estudios en formación o en mercado laboral.

- La *económica*, que abarca no sólo la industria, el comercio, sino que ya se ha integrado el sector de servicios y el del conocimiento y la educación, planteando una fuerte relación entre la educación, la formación y el empleo.

Las diversas dimensiones de formación profesional anteriormente mencionadas, se coordinan e integran con el Programa Nacional de Formación Profesional el cual, se consolida la profesionalización para la inserción laboral, mediante la colaboración empresa-escuela, promoviendo la formación en empresas, prácticas formativas entre escuela-empresa; el aseguramiento de la calidad mediante la cualificación de profesores y formadores, ajuste a perfiles profesionales con programas de formación enfocados al desarrollo de competencias y la incorporación al marco europeo en la formación profesional.

También, la investigación histórica de la formación profesional en Europa, revela tres modelos clásicos de formación: “el modelo de economía liberal de mercado británico; el modelo burocrático y regulado estatalmente de Francia, y el modelo dual-corporativo de Alemania” (Greinert, 2004, p. 21). En el primero, se establece una relación de mercado entre la mano de obra, el capital y la educación, influenciados por el capitalismo industrial existen un control de oferta y demanda de formación, con cualificaciones que varían en función del mercado; en el segundo, a través del sistema educativo se crea una relación política de fuerzas entre el capital y la mano de obra, el control de demanda es por los organismos o burócracia del estado; en el tercero establece una comunicación entre mano de obra, capital y Estado, existe sólo en las zonas germanófonas (Greinert, 2004, pp. 21-22).

En este sentido, la Comunidad Europea ha mostrado un especial interés por la formación profesional, al desarrollar algunos programas e iniciativas como el Tratado constitutivo de Roma firmado en 1957 el cual hace referencia a la formación profesional en varios artículos: el 57 reconoce los diplomas, certificados y otros títulos; el 118 se refiere al perfeccionamiento de los profesionales con un enfoque social y el 128 menciona la necesidad de políticas que coincidan en la formación profesional para el desarrollo de economías y del mercado (Andrés, 2001, p. 32). Cabe mencionar que se han realizado actualizaciones al tratado, en 1992 conocido como Tratado de Maastricht, que

nuevamente potencializa la formación profesional en los Estados miembros de la Unión Europea, con el fin facilitar el acceso a la formación profesional, la adaptación de las diversas transformaciones industriales, la inserción en el mercado de trabajo, mejorar la formación profesional inicial y permanente, favorecer la movilidad de las personas en formación, fomentar la cooperación entre instituciones y empresas, desarrollar un espacio de intercambio de información y experiencias entre los sistemas de formación que pertenecen a los Estados miembros (Comunidades Europeas-Consejo, 1992, p. 48).

De esta manera, en la política educativa de la Unión Europea, se agrupan diferentes programas globales educativos, para implementar el aprendizaje permanente conocidos como:

- Programa Leonardo Da Vinci: Es un programa de acción que destaca el papel de la formación profesional en el contexto económico y de empleo, en su primera fase crea una política para este tipo de formación, en la segunda propone mejorar la calidad, innovación y la dimensión europea de los sistemas y prácticas de formación profesional, aptitudes y competencias con el apoyo y cooperación internacional en una amplia alternancia con el trabajo, para posibilitar el empleo, facilitar la inserción y reinserción; la calidad y el acceso a la formación profesional continua para facilitar la adaptación al intercambio tecnológico y organizacional; se favorece con programas de apoyo denominados *Sócrates*, *Tempus III*, *programas multinacionales* y *aprendizaje electrónico e-learning*, para la cooperación en el ámbito de la enseñanza superior y formación profesional. A continuación se hará una breve descripción de cada programa de apoyo, para comprender hacia donde se enfoca la formación profesional en Europa.
- Programa Sócrates: Es un programa global que se ocupa de la educación general, el objetivo principal es desarrollar calidad y crear un espacio europeo para la educación abierta, para ello es necesario promover varias acciones tal como: (Erasmus) que se refiere a la mejora de la enseñanza superior por medio de la cooperación transnacional entre universidades; (Comenius) que busca la mejora de la enseñanza escolar, a través de asociaciones de cooperación entre los centros escolares, es decir, redes escolares y mejorar las competencias del personal educativo; la enseñanza lingüística para fomentar la transversalidad, promoción de

las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación e intercambios.

- Programa Tempus III: Fomenta el desarrollo de los sistemas de educación superior de los países de Europa central y oriental, los nuevos Estados independientes de la antigua Unión Soviética y Mongolia, reorganizando los programas educativos para favorecer la cooperación científica a los nuevos contextos socioeconómicos y culturales (Comisión Europea, 2013, párr. 3).
- Los programas multinacionales para la cooperación en el ámbito de la enseñanza superior y la formación profesional: son programas de cooperación desde 1995 y su renovación en 2005 han sido con Canadá y Estado Unidos, buscan promover la comprensión mutua entre Europa y los países mencionados, mejorar la calidad en el desarrollo de recursos humanos, movilidad y transferencia de créditos, fomentar el intercambio de competencias relacionadas con la innovaciones de enseñanza, crear y consolidar asociaciones entre universidades e instituciones de enseñanza y formación profesional.
- Aprendizaje electrónico (e-Learning): inicia en el año 2000, aprovechando la economía basada en el conocimiento como factor de conocimiento, competitividad y creación de empleo, con el objetivo de concretar la educación cibernética en Europa, todo ello, conlleva a la formación de profesores y formadores para integrar herramientas práctica pedagógicas, desarrollar servicios y materiales multimedios y crear redes educativas de este mismo tipo de formación.

Para contribuir a la formación profesional y al empleo se constituyen programas y organismos como: el Programa de Aprendizaje Permanente (PAP 2007-2013) que es una forma de entender que la formación profesional en la Unión Europea, que transforma un aprendizaje en permanente y a lo largo de toda la vida, propone que si se lleva a cabo de esta forma se mejoran los conocimientos, aptitudes, competencias y los aspectos éticos personales, sociales y laborales; facilitando la movilidad y el intercambio de los profesionales, así como elevar la calidad educativa; sin olvidar que la equidad educativa es fundamental para generar sociedades equilibradas en donde se lleven a cabo buenas prácticas, evaluaciones y retroalimentación, que generan innovaciones en los sistemas de educación y formación.

El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) creado en 1975 por el Consejo de ministros de la Comunidad Europea; la Fundación Europea de Formación (ETF), la Comunicación de la Comisión de 2006 que refiere el aprendizaje permanente titulado *Nunca es demasiado tarde para aprender*, enfocado en las personas adultas como integrantes clave del aprendizaje permanente, también, se identifica a personas con baja cualificación como los inmigrantes y mayores de edad, de esta manera, se brinda una oportunidad de empleabilidad y movilidad en el mercado laboral e inclusión social (Vega Gil, 2014, p.34).

La Comunicación de la Comisión de 2007, establece el *Programa de Acción para el Aprendizaje de los Adultos (Plan on Adult Learning)*, que su fundamento es promover las posibilidades de formación de las personas adultas, además de ampliar las opciones de estudio, esto es, la integración de los sistemas educativos abiertos y a distancia, que aprovechan el uso de las TIC al adaptar y entender las nuevas tendencias para contribuir al desarrollo y mejoramiento de la calidad educativa, con el fin de hacer un espacio para el aprendizaje permanente, lo cual requiere de transformación de los sistemas educativos en la comunidad Europea (Vega Gil, 2014, p.34). Estas transformaciones, han propiciado el ejemplo para ser modelos en otros países, donde también adaptan nuevas perspectivas al crear currículos de aprendizajes abiertos y flexibles que brinde oportunidades para todas las personas, es decir, no importa la distancia, que sean adultos, con alguna incapacidad, entre otras más.

De acuerdo a la OIT, las transformaciones ideológicas, productivas, económicas y sociales en el mercado laboral se enfrentan día a día a los avance tecnológicos, el rezago educativo que está presente en todos los niveles y en la mayoría de los países, de igual forma, los altos índices de desempleo, lo cual, agrava cada vez más, lograr la meta en la formación profesional con calidad y acordes al mercado de trabajo. Esto, ha colocado a la educación, la formación profesional y la calificación como un desafío bastante grande, para transformar el desarrollo social y económico (OIT, 2017, párr. 3).

En América, los Estados Unidos, integra la formación profesional en las High Schools, Vocational High Schools y en cursos vinculadas al sistema productivo (Vega, 2014, pp. 37-38), es decir, se ha incorporado la vinculación de la educación con su sistema

económico de producción, enfatizando, la importancia de crear capital humano que sea empleado en los diferentes segmentos de los mercados laborales. En América Latina y el Caribe, la OIT ha creado desde 1963, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) un centro especializado para contribuir al desarrollo de los recursos humanos (OIT, 2017, párr. 6).

Otro caso, es el de Uruguay, que presenta un proyecto denominado desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de la institucionalidad de las políticas públicas de empleo, formación y certificación laboral en el marco de una cultura del trabajo para el desarrollo (CETFOR), fomentado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que está financiado por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFP) y ejecutado por la OIT a través del CINTERFOR (OIT, 2017). En Chile el sistema de educación superior está dado en tres tipos: universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica (Cerdea y Carrero, 2015, p. 19).

El análisis de la OCDE sobre la educación y formación profesional en Chile, presenta opciones políticas en 6 puntos principalmente: 1) Colaborar con empresarios, sindicatos y otros actores sociales para desarrollar e implementar el marco de cualificación; 2) Reforzar la garantía de calidad en todo el sistema de EFP; 3) Garantizar que los programas de formación profesional en el currículum contengan la suficiente calidad en la docencia, adquisición de competencias generales básicas y complejas; 4) Identificar problemas con la aritmética y la lengua escrita entre los estudiantes; 5) Establecer comunicación entre el sistema de EFP y la industria, que permita consultas tanto en el ámbito sectorial como regional; 6) Fomentar la formación en el lugar de trabajo en todas las áreas del sistema de EFP y la industria (OCDE, 2009, párr. 18).

Estos puntos abordan una alta importancia a la formación del profesional con calidad y a la vinculación de las instituciones educativas con el mercado laboral, refiriéndose a que no sólo la calidad es parte del mercado de trabajo, sino que también las instituciones educativas deben invertir en elevar la calidad educativa, pero no orientada a controles administrativos y de gestión educativa, sino más bien a generar el espacio en donde el estudiante tenga la oportunidad de aplicar sus conocimientos y contribuya a mejorar el desarrollo de las habilidades; por lo que, es importante crear estándares de calidad para

realizar, prácticas profesionales, servicios sociales y capacitación en los centros laborales. En el año 2009, la OCDE analiza la educación y formación profesional, presenta un informe que da a conocer los principales desafíos que afronta el sistema de EFP en México y propone un paquete de cinco recomendaciones interconectadas (OCDE, 2009, párr. 21). Estas recomendaciones versan en: la integración de la comunicación entre los empresarios y la EFP; la creación de estándares para la formación en el lugar de trabajo y mejorar la calidad; aseguramiento de profesores y formadores reciban formación pedagógica; estudiar opciones para desarrollar cualificaciones profesionales; y mejorar los datos sobre las necesidades del mercado laboral con el fin de orientar la formación profesional.

4.3. La Formación Profesional del Administrador de Empresas en el contexto Internacional y Nacional

Estudiar el contexto internacional y nacional sobre la formación profesional del Administrador de Empresas, permite tener un panorama general de cómo ha evolucionado esta profesión y cuáles son las tendencias a las que se ha encaminado; además de conocer las diferentes problemáticas o ventajas competitivas en las instituciones educativas y en su campo laboral; Se hace la aclaración que los términos: *formación profesional* es conceptualizado de igual forma y sentido con el término *educación para la empleabilidad*.

La aproximación conceptual del Administrador de Empresas, se concibe como una persona que trabaja en las organizaciones y que comparten algún objetivo en común, requiere de dirigir el trabajo de otros, para ello, debe organizarse y apoyarse con otras personas (subordinados o colaboradores), es responsable de la realización de las actividades para alcanzar las metas organizacionales y de responder por las actuaciones del personal bajo su mando o con los que colabora.

De acuerdo a Diez de Castro, Redondo, Barreiro y López (2002), la definición de administración “es el proceso de llevar a cabo eficientemente actividades, mediante el uso de personas, para conseguir un conjunto de objetivos adecuados” (p. 39), la cual, ofrece un panorama general de la importancia de contar con personas que contribuyen a la realización del trabajo colectivo, a la eficiencia (relación entre esfuerzos y resultados),

eficacia (hacer las cosas correctas), crear procesos (actividades secuenciales, múltiples, puntuales o precisas) y tomar de decisiones, planear, controlar, dirigir, organizar, evaluar, retroalimentar, entre otras más.

Otra definición es la del presidente de la Asociación Americana de Administración (AMA) que en 1980 "used this definition of management: "Management is getting thing done through other people", now look at a current defniction; "Management is working with and through other people to accomplish the objetives of both the organization and its members" (Montana y Charnov, 2008, p. 2), explicar la importancia de colaborar con las personas en la organización, requiere de habilidades que permitan realizar un manejo adecuado de personas, además de planear las actividades que cada uno realiza para que logren conjuntamente alcanzar los objetivos de la organización.

Según Robbins (2005) en una estructura organizacional tradicional la clasificación de los administradores se presenta en tres niveles: de primer línea o también conocido como supervisor o capataz que dirige al personal operativo; de nivel medio posicionados por administradores o directivos medios que enlazan y coordinan los distintos niveles directivos de la organización, son llamados jefes de departamentos, líder de proyectos, jefe de unidad y en algunos casos gerente de división, tiene a su mando subordinados que desempeñan funciones de administradores de primera línea; de nivel superior ocupado por administradores de alta dirección que planean y dirigen las acciones de la organización, son responsables de toda la empresa, ejemplo de estos, vicepresidentes y director general (p. 5). Es así como el administrador de empresas está inmerso en todos los niveles de la organización.

Históricamente, siempre ha habido la necesidad de formar a personas con conocimientos en Administración de Empresas, debido al manejo de recursos humanos, materiales, financieros y recientemente los recursos tecnológicos; Sin embargo, el surgimiento de la *Administración Científica* por Frederick Winslow Taylor, hace que se considere al Administrador como una profesión directiva, "believed that economic prosperity could only be achieved by maximal worker productivity, which, in turn, would be the product o making workers more efficient; Taylor believed that´s maximal efficientu could be achieved only by a specialist known as the management scientist" (Montana y Charnov, 2008, p. 15), al

observar el comportamiento de los trabajadores en la empresa, que se basaban en la tradición y hábitos, la responsabilidad de la organización era de los obreros, quienes elegían su propio trabajo y aprendían solos.

Es así como Taylor, quien tenía una visión revolucionaria respecto a eficiencia y eficacia, propone utilizarlas para cambiar el pensamiento y actuar del trabajador, de tal forma, que permitiera elevar la plusvalía de la empresa, encontrando el incremento de la productividad (estudios de tiempos y movimientos) y en la manera óptima de hacer el trabajo (selección de obreros capacitados y especializados, métodos de trabajo, remuneración diferenciada por su cuota de producción llamados incentivos). Esta visión del pensamiento de Taylor se resume en cuatro principios:

Primero. Elaborar una ciencia para cada una de las operaciones del trabajo; Segundo. Seleccionar científicamente a los trabajadores, adiestrarlos, enseñarles y formarlos; Tercero. Colaborar cordialmente con los trabajadores para asegurarse de que el trabajo se realiza de acuerdo con los principios de la ciencia que se ha elaborado; Cuarto. El trabajo y la responsabilidad se reparten casi por igual entre el management y los obreros. (Diez de Castro, et al., 2002, p. 50)

Con la propuesta de estos principios, es necesario crear la profesión de directivo, que analice y planifique cada operación de trabajo, asuma tareas de recursos humanos, supervise el trabajo de los demás, que el trabajo ya no este sujeto a la poca capacitación o experiencia del trabajador, se sugiere implementar reglas y leyes que permitan un mejor actuar del trabajador. Por todo ello, el trabajo directivo, debe ser considerado como una actividad diferenciada de la labor operativa. El administrador de la era industrial, conocido de esta forma por el desarrollo que la industria propicia en el surgimiento de esta profesión, con la función principal de controlar y organizar el trabajo en las fábricas bajo el principio del control sistemático.

Henri Fayol publica un libro llamado *General and Industrial Management*, en donde a la actividad directiva propuesta por Taylor la llama *funciones gerenciales*, y elabora la teoría de la administración o ciencia administrativa, a partir de las funciones de la empresa e “identifies five such functions, they are: planning, organising, command, co-ordination, control” (Oldcorn, 1996, p. 11), con la idea de que se deben satisfacer las necesidades con el menor esfuerzo y cuidado de los materiales e insumos, para el logro de los objetivos organizacionales, considera que las organizaciones deben de contar con áreas

funcionales como: las comerciales, financieras, técnicas, manejo de recursos humanos, gerenciales por mencionar algunas.

Además, Fayol considera que las funciones gerenciales son más efectivas si se posee “a remarkably wide range of knowledge, skills and abilities: Knowledge: about the industry, retailing, retail shop matters, the company, the town. Skills: relating to taking decisión, comunucating, handling people and money, selling. Ability: to plan, to control to organise” (Oldcorn, 1996, p. 14). Debido a que las actividades directivas, requieren de características específicas, que permitan el desarrollo eficiente del trabajo, se consideran esenciales los conocimientos y las habilidades para enfocarlas hacia la formación profesional en el ámbito administrativo.

Para lograr que las funciones gerenciales se desarrollen en la organización, se proponen 14 principios como guía del quehacer del administrador, (division of labor, authority, discipline, unity of commnad, unity of direction, subordination of the individual, remuneration, centralization, scalar chain, order, equity, satbility of personnel, initiative, esprit de corps). También, desarrolla las “qualities needed in a manager: Physical: healthy, vigorous; mental: ability to understand and learn, judgement, mental vigour, adaptability; moral: firmness, acceptance of responsibility, initiatie, loyalty, tact; general education: good general knowledge; special knowledge: for the work; experience” (Oldcorn, 1996, pp. 297-298). Nuevamente se enfatiza en los conocimientos generales y especializados, habilidades y actitudes que debe poseer el administrador, estos indicios hace que se considere importante la formación profesional de los Administradores de Empresas.

La investigación histórica del surgimiento de las empresas se han encontrado desde fines de los años 1920 y hasta después de la segunda guerra mundial principalmente, con los autores británicos o estadounidense, por lo que se puede decir que el pensamiento hacia el desarrollo de la administración surge en la Revolución Industrial, con el nacimiento de la fabrica y el requerimiento de administración del personal, en consecuencia generó necesidades de profesionales técnicos para contribuir con el desarrollo económico (Pérez, 2005, p. 160). Este desarrollo empresarial, propicia un interés tanto en el ámbito educativo y económico, ejemplo de ello, son las investigaciones e interés de Joseph Schumpeter,

por el campo de los empresarios; Alfred Chandler quien desde la Sloan School of Business, del Massachusetts Institute of Technology, realiza una serie de investigaciones fundamentales sobre la historia de las grandes empresas estadounidenses, de igual manera, en Europa, también cobro impulso la historia de empresas, especialmente desde la década de los 70's, en el Reino Unido, Alemania, Italia y Francia se fueron formando grupos de trabajo importantes.

La relevancia que causa estudiar el desarrollo de las empresas, es porqué éstas, requieren de personas con características específicas y las instituciones educativas deben de tomar en cuenta esto, para formar a profesionales con las características necesarias para un buen desempeño, de esta manera, Joseph Basile, “reconoce que los dirigentes y líderes deben ser 80% cultos y 20% técnicos, y así, mediante una profunda cultura general, podrán aprender el arte de dirigir, mediante una constante acumulación de conocimiento” (Pérez, 2005, p. 161). Este reconocimiento del saber interdisciplinario que debe poseer el administrador, consolida las funciones gerenciales en el ejercicio profesional del entorno interno y externo de las organizaciones.

Para el siglo XXI se tiene el panorama general de las actividades que realizan los administradores, (desde 1900 como administración científica a 2000 como administración del conocimiento), la evolución de las necesidades organizacionales ha acrecentado el auge de las escuelas administrativas que han tomado nuevas orientaciones, que hacen énfasis en la administración por valores, administración del cambio, la administración del conocimiento, administración virtual, empowerment, todas requieren de los conocimientos y habilidades que deben de poseer los administradores (Müch, 2010, p. 171). Es por ello, que las instituciones educativas deberán de mantenerse actualizadas y vinculadas con el mercado de trabajo, ya que en estos, se desarrollan las tendencias y los diferentes enfoques para formar a profesionales en el manejo organizacional.

4.3.1. Unión Europea

Las universidades que ofertan la formación profesional en Administración plantean una visión curricular de formar por competencias, entendidas a estas como “las capacidades, habilidades y destrezas necesarias para desempeñar de manera efectiva los roles y las tareas propias del administrador y la gerencia y alcanzar con éxito los objetivos de la

organización” (Gómez, 2005, pp. 46-47), se conciben a las competencias como aquellos atributos necesarios que contribuyen al desarrollo personal y profesional, mejoran la calidad educativa y fortalecen el compromiso de formar profesionales competentes.

Se tienen diversas perspectivas para abordar las competencias, que demuestran el grado de desempeño profesional, y en determinado momento, los aspectos en los cuales se tienen carencias formativas, es así como estos enfoques pueden apoyar para lograr una buena formación del administrador; ejemplo de esto, la perspectiva organizacional y social que plantea tres visiones: una es la conductista caracterizando al empleado con un buen desempeño, basado en los comportamientos y condiciones personales; el segundo, es el funcionalista interesa en las relaciones que se establecen para identificar y solucionar problemas, demostrando la capacidad de acción para conseguir resultados; el tercero, pedagógico-constructivista, considera las potencialidades de cada persona para aprender a aprender y desarrollar las habilidades vinculadas al éxito profesional (Gómez, 2005, pp. 48-49).

Es así como la relevancia en el desarrollo de competencias para el profesional en administración radica no sólo al adquirir conocimientos propios de su profesión, sino de la adquisición y desarrollo de las competencias de forma continua, por lo que, la vinculación de las universidades con las empresas, es una forma de retroalimentar y actualizar los currículos y perfiles de egreso. Además, implica generar procesos de evaluación, con el fin de obtener información que desarrolle indicadores para observar, como está la formación de los profesionales y cómo está impactando su desempeño profesional y laboral.

Además, es importante determinar las cualificaciones que reconocen, certifican y evalúan las convergencias entre la formación profesional y el aprendizaje en el mercado laboral, para garantizar la calidad educativa. Ejemplo de esto, es un estudio sobre los sistemas nacionales de cualificaciones llevado a cabo en la Unión Europea por el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España, en el cual presenta varias conclusiones, destacando principalmente que “cada país diseña su propio sistema de cualificaciones y formación profesional, de acuerdo con las necesidades de su cultura, historia, demandas sociales, cambios en la economía y en los sistemas de producción de bienes y servicios” (Gaete y Morales, 2011. p. 58). Es así como la formación y la evaluación de las

competencias, ha generado un cambio importante para el logro de los objetivos en los programas académicos, en las estrategias que los docentes aplican para impartir sus clases y aplicar exámenes, de tal forma, que el cambio no sólo queda en esas estrategias, sino también se ha cambiado el paradigma de abordar la formación de los administradores, ya que, el mayor interés radica en contribuir a que desarrollen y mejoren su desempeño con las competencias.

4.3.2. América Latina

La formación profesional de la Administración en América Latina ha tenido que enfrentarse al desarrollo paradigmático y tecnológico en la educación, es decir, ha ido adoptando modelos educativos implementados en Estados Unidos y Europa, de los cuales ha identificado estructuras que permiten ser insertadas en el mercado de trabajo, una de estas es la formación de profesionales con la certificación de competencias genéricas y específicas acordes a la disciplina profesional, el mercado empresarial globalizado se ha manifestado la relevancia de éstas, en la competitividad de sus productos (productividad), recursos humanos, manejo de las tecnologías, información, comunicación (idiomas) y el acceso a la multiculturalidad, por ello, se considera importante la inversión del desarrollo de competencias globales.

En varios países de América Latina y en Estados Unidos se han llevado a cabo foros con organismos internacionales como el Banco Mundial, la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), la Alianza para el Progreso (Berdugo, 2010, p. 111), para discutir temas relacionados con el crecimiento y desarrollo de países, con el fin de enfrentar diversas situaciones que les afectan de forma directa e indirecta y que reflejan la necesidad de tener conocimientos para administrar los recursos materiales, financieros, humanos y productivos, es así que resulta importante formar personas que estén capacitadas para diseñar estrategias que solucionen las problemáticas y buscar la mejora en cada uno de los sectores que componen el nuevo orden económico.

Con ese panorama, en Colombia los inicios de las escuelas y facultades de administración, datan entre 1911 y 1912 en la Escuela Nacional de Minas de Medellín, a través de los ingenieros de esa región que estudian y difunden los fundamentos de Taylor

y Fayol (Berdugo, 2010, p. 106), preocupados por la baja calidad e insuficiente mano de obra, que enfrenta los requerimientos de la expansión del mercado, los ingenieros lideran, en buena parte, el desarrollo empresarial del país colombiano y contribuyen a que el área Administrativa eleve la capacidad productiva, al controlar los recursos naturales del trabajo y del capital humano, observando la ventaja competitiva en las organizaciones, industriales, privadas y públicas, esto, manifestó la necesidad de tener conocimientos fundamentales en economía industrial y en Administración.

Es por ello, que en Bogotá se inauguró la primera Facultad de Administración en 1943 con el nombre de Escuela de Administración Industrial y Comercial en el Gimnasio Moderno (Berdugo, 2010, 117). El funcionamiento de esa facultad se basa en el modelo académico de Estados Unidos, que en primera instancia se crea para atender las necesidades del sector productivo, después, se enfoca a un sector consumista, la preocupación de la calidad académica, es una de las líneas principales que el modelo académico en Colombia contempla muy a pesar de las diferencias contextuales de ambos países.

Es así que en los foros de carácter internacional, como la *Asociación Americana de Escuelas de Administración (AACSB)* y la *Fundación Europea para el Desarrollo de la Administración (EFMD)* reconocen que los planes de estudio de administración deben incluir temas relacionados con el proceso de internacionalización, elementos que preparen la participación en negociaciones políticas y económicas en otros países y proveer la capacidad de liderazgo para enfrentar cambios de la nueva situación en muchas culturas (Pérez, 2005, p. 164). Es muy clara y acertado el reconocimiento que hacen las asociaciones respecto a los elementos necesarios que se deben promover y desarrollar en la formación de administradores, ya que, el desarrollo empresarial y aspectos políticos, económicos, culturales, ambientales y tecnológicos son participes indudablemente de la globalización, por lo que resulta necesario e indispensable desarrollar habilidades y adquirir conocimiento para establecer negociaciones en todos los ámbitos.

En Colombia, la estructura de los Exámenes de Calidad de la Educación Superior en Administración (ECAES) son aplicados a estudiantes de último año con el fin de evaluar las competencias y presentar indicadores para el servicio educativo, procesos y formulación de políticas educativas y toma de decisiones hacia la mejora de calidad

educativa en la formación de profesionales en Administración (Gómez, 2005, p. 56). Estos exámenes contribuyen a una mejor comprensión de la organización, la innovación, el liderazgo, el desarrollo de actitudes empresariales cuidando el medio ambiente, el aprendizaje autónomo, los pensamientos crítico y creativo, así como el buen uso de las tecnologías de la información y comunicación, el desarrollo de competencias comunicativas en otros idiomas, las competencias socio-afectivas que se han convertido en las tendencia principal para la formación de administrador.

La experiencia de la Universidad de La Sabana en Colombia, al aplicar los (ECAES) a sus estudiantes en Administración, la ha llevado a realizar un análisis de FODA con el fin de mejorar las competencias de estos, recibiendo retroalimentación personalizada, de tal forma que el dialogo con los estudiantes ha sido de gran apoyo para que tome conciencia del desarrollo de las competencias. Los estudiantes que reprueban el examen reciben tutorías y presentan nuevamente la prueba al siguiente semestre, con el fin de apoyarlos a mejorar sus procesos académicos. La información que la Universidad obtiene, es vaciada en una base de datos que se alimenta de forma continua, permitiendo lograr la clasificación de las competencias en pequeños grupos de tal forma que pueden estar pendientes de las competencias interpretativas, argumentativas y propositivas.

En la Tabla No. 27 Campo de conocimientos en las ciencias administrativas, se observa el interés por adquirir conocimientos en el manejo de sistemas administrativos que representa el mayor porcentaje, luego en el área de finanzas, después en los elementos que conforman al proceso administrativo y sus herramientas técnicas, dejando en última posición los aspectos legales y económicos.

Tabla No. 27 Campo de conocimientos en las ciencias administrativas

Áreas	Campo de conocimiento	Número de Preguntas	Ponderación
Propias de la disciplina	Contabilidad, costos y finanzas	47	14%
	Dirección	34	10%
	Personal	34	10%
	Administración estratégica	34	10%
	Mercadotecnia	34	10%
	Sistemas administrativos	68	20%
	Derecho	27	8%
Relacionadas	Operaciones y métodos cuantitativos	34	10%
	Entorno económico y social	27	8%
	Total	337	

(Fuente: Gómez, 2005, p. 61).

De esta manera, se aprecia que los conocimientos se han convertido en un insumo de entrada para ser procesados por las competencias, demostrar el grado de desempeño del profesional y comprender que no pueden ir por separados los conocimientos y las competencias, sino, que deben ser integrados en el desarrollo de la formación profesional del administrador. En la Tabla No. 28 Asignaturas que se relacionan con el desarrollo de Competencias en áreas administrativas, se identifican las asignaturas que articulan la formación profesional en diferentes niveles de formación (básica, profesional y socio-humanística), se observan los porcentajes que valoran a las competencias de cada nivel formativo.

Tabla No. 28 Asignaturas que se relacionan con el desarrollo de competencias en áreas administrativas

Área	Porcentaje	Número de Preguntas
Básica	30%	60
Matemáticas	10%	20
Estadística	10%	20
Economía	10%	20
Profesional	60%	120
Administración y organizaciones	13%	25
Finanzas	13%	25
Producción y operaciones	13%	25
Mercadeo	13%	25
Gestión humana	10%	20
Socio Humanística	10%	20
Ética, responsabilidad social y derecho	10%	20
Total	100%	200

(Fuente: Gómez, 2005, p. 63.)

Con la información de la tabla No. 20, se puede observar que la mayor importancia de las preguntas que se realizan son enfocadas al contenidos formativos al colocar a los aspectos profesionales en primer lugar (que tiene que hacer), dejando en segundo lugar los aspectos básicos (que tiene que saber) y en último lugar los aspectos éticos y de responsabilidad social (saber ser y actuar). Lo cierto, es que en la mayoría de las instituciones educativas, el aspecto de la retroalimentación se trabaja muy poco en la formación de los profesionales, es visto sólo como una evaluación sumativa, hay poca o nula oportunidad, para que realmente haya mejora y avance en el desarrollo de competencias o aplicación de conocimientos.

Es por ello, que la experiencia de la Universidad de La Sabana y otra propuesta reciente como la formación profesional basada en la complejidad, la cual dota de herramientas que hacen más responsables y conscientes a los profesionales en administración de sus aprendizajes; ambas aportaciones demuestran que la retroalimentación puede ser aplicada de manera favorable para los estudiantes mejorando el desarrollo de competencias y apreciar la necesidad de revisar otras perspectivas de formación que permitan mejorar e innovar y al mismo tiempo que sean funcionales para el profesional, la sociedad y en el ámbito laboral. Ejemplo de ello, son las críticas a los programas más prestigiosos en América Latina, en los cuales se señala que hay programas que enfocan más a las matemáticas, otros le dan más importancia estudiar a las teorías administrativas y organizacionales, mientras otros a penas se ocupan de estas; otra tendencia es la micro y macroeconomía, contabilidad, finanzas mercadeo y operaciones de recursos humanos (Cabrera y Hernández, 2011, pp. 79-82).

En Brasil, se aplica el Examen Nacional de Administración por instituciones de educación superior, que toman en cuenta el perfil del profesional basado en una formación técnica-científica, analiza a las organizaciones para identificar oportunidades que los lleve a la transformación (Gómez, 2005, p. 61), para lograr valores, responsabilidad social, justicia y ética profesional. El examen se conforma de aspectos de formación básica como conocimientos en contabilidad, economía, psicología, filosofía, sociología, informática, matemáticas, es decir, es interdisciplinario, para que los profesionales puedan comprender procesos en diversos contextos, con el fin de tomar decisiones que coadyuven a resolver problemáticas de esos entornos. Otros aspectos que evalúa, son los que tiene que ver son la formación profesional, la cual abarca conocimientos propios de la formación del administrador tal como: teorías de la administración, estudios de mercados, manejo de recursos humanos, financieros, materiales, sistemas y metodologías administrativa; y una tercera parte tiene que ver con los aspectos de la ética y responsabilidad social y cuidado del medio ambiente.

La formación profesional del Administrador en Argentina, lo asemeja a México, al analizar las diferencias y similitudes en las prácticas universitarias que aplican las competencias, como una formación novedosa con la intención de que sus programas académicos logren internacionalizarse, para establecer condiciones operativas que propicien una mayor

compatibilidad y convergencia de los sistemas de educación superior (Odriozola, Bondar, Yanda y Martínez, 2011, p. 1); ejemplo de esto, es el proyecto denominado 6x4 UEALC y proyecto Tuning América Latina, para colaborar entre instituciones de educación superior latinoamericanas y europeas, que evalúa y reconoce las competencias profesionales esperadas al término del nivel de licenciatura, el proyecto se enfoca principalmente en seis profesiones: administración, ingeniería electrónica, medicina, química, historia y matemáticas (Odriozola et.al., 2011, pp. 1-2). La identificación de la forma en que operan los programas académicos con respecto a las competencias, permite determinar cuáles competencias son de carácter genérico, transversales y específicas, la estructura curricular de la formación del administrador es con duración de cinco años.

Al realizar un estudio de la Universidad Nacional Nordeste Argentina (UNNE), se observa que las competencias transversales basadas en el Proyecto *6x4 UEALC*, son las más utilizadas en la formación profesional de los Administradores, tal como:

1. Comprender y aplicar los elementos básicos de la Administración de organizaciones, sus diversas áreas de acción y la interacción entre las mismas.
2. Comprender y aplicar los principios de la economía tanto a nivel macro como micro, explicando con claridad los fenómenos de interacción económica en la sociedad y en las organizaciones.
3. Identificar, comprender y argumentar sobre los fenómenos socio-políticos que rodean a las organizaciones en un contexto de mundo globalizado.
4. Identificar y argumentar sobre los elementos del marketing desde la perspectiva del cliente y del productor, con capacidad de tomar decisiones dentro del ámbito de su profesión.
5. Comprender y utilizar la información financiera de las organizaciones en la toma de decisiones.
6. Comprender y utilizar los principios de administración por procesos en la gestión de las organizaciones.
7. Utilizar convenientemente los principios y modelos matemáticos que den soporte a la toma de decisiones.
8. Diseñar y aplicar estrategias y tácticas de negociación justas y equitativas. (Odriozola et.al., 2011, pp.11-12)

Estas competencias son similares a las que han adoptado programas académicos en las Instituciones en Educación Superior en México, que se basan principalmente en fomentar toma de decisiones, desarrollar proyectos de gestión y evaluación para mejorar aspectos organizacionales, así como integrar al profesional en el entorno y contexto del ámbito empresarial con enfoque social y político.

4.3.3. México

En México, las escuelas de administración surgen de la necesidad e interés de los empresarios por contar con capital humano que adquiriera conocimientos y habilidades enfocados al manejo de negocios, Rodríguez (1999) manifiesta que el Instituto Tecnológico de Monterrey inicia los cursos de administración con el nombre de Administración de Negocios, después, con apoyo económico de particulares estableció la Escuela de Administración de Negocios en el Distrito Federal (p. 1). Es importante mencionar que los contadores fueron los primeros en encargarse de la demanda de servicios administrativos, pero el interés de los empresarios por contar con personal capacitado, aporta diferentes contribuciones para que se establecieran escuelas enfocadas al manejo de los negocios.

Es así que hasta el año de 1955 la Escuela Nacional de Comercio de la Universidad Nacional Autónoma de México, inicia estudios para abrir programas de administración, pero es hasta 1957 que se crea la carrera de Licenciado en Administración de Empresas, también, en ese mismo año, la implementa la Universidad Iberoamericana (Rodríguez, 1999, p. 1). A partir de esta formalización de la carrera en Administración en México, se ha tenido un crecimiento acelerado desde su creación, varias instituciones educativas comienzan a incluir en sus ofertas educativas esta formación profesional; Sin embargo, ciertas condiciones que transformaron a nuestro país, como el desarrollo económico y empresarial, dan pauta para avanzar a la modernidad mediante la profesionalización de las actividades que requieren las organizaciones (De Agüero, 2001b, p. 30).

Ante el desarrollo de la globalización y a las TIC, se enfrenta el reto de cubrir la demanda de capital humano especializado en el ámbito económico y organizacional, para lograrlo se presentan dos tendencias en la formación de administradores: una enfocada a la relevancia de los aspectos de matemáticas, economía, finanzas y gestión de las organizaciones, con el uso de las computadoras y los modelos de simulación (De Agüero, 2001b, p. 31). En esta primera tendencia es claro que los conocimientos enfocados a los aspectos para el manejo de recursos humanos, financieros y materiales son relevantes en la formación profesional, pero también es importante el desarrollo de competencias que le permitan hacer un mejor aprovechamiento de esos conocimientos y pueda estar a la

vanguardia de la modernidad tecnológica y manejo de la información que lo impulse a fundamentar las tomas de decisiones en la administración y gestión organizativa.

En la segunda, se refiere a la relevancia de los estudios de posgrado al proporcionar una especialización en las diferentes ramas de la actividad económica (De Agüero, 2001b, p. 31). Este desarrollo de la especialización posterior a la licenciatura es una muestra de las necesidades que demanda el mercado laboral de contar con administradores que adquieran conocimientos y habilidades en áreas específicas, o también es la oportunidad de actualizar al profesional y que las instituciones educativas puedan innovar planes de estudio o apoyar al desarrollo de los posgrados.

La globalización también contribuye a la apertura económica, permitiendo la internacionalización de empresas tanto del sector industrial como comercial, esto, genera una nueva forma de conceptualizar el desarrollo de la Administración de Empresas para los “Negocios” con nuevos enfoques, algunas IES han tratado de implementar esta conceptualización en sus programas curriculares, considerando que el transcurso del siglo XXI, las empresas se han transformado debido a la amplia interacción con el desarrollo de la internet y de las TIC.

El comercio electrónico ha permitido la expansión del mercado sin barreras de distancia o idiomas, esto ha generado nuevas estructuras organizacionales con diferentes propuestas, por ello, es necesario que se revisen los planes de estudio de las instituciones educativas, ya que, actualmente están articulados en función de los procesos administrativos tradicionales, con una estructura curricular en dos vertientes, una con materias básicas y otra de especialización, con el apoyo de optativas que dependen del juicio de autoridades universitarias o por moda administrativa y no toma en cuenta las necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales (Pariente, 2006, p. 125). Esta crítica, es una muestra de que esta formación ha estado en una crisis desde décadas atrás y no se ha logrado estabilizar, ya que como se menciona pareciera que esta hecha a capricho o moda administrativa, además, los programas curriculares están desfasados de las demandas del mercado laboral, es imperante, que hace falta sustentar currículos basados en estudios que sustenten la realidad del mundo de los negocios y que estén acorde con lo actual y las tendencias futuras.

Algunos de los problemas que se presentan en las diversas instituciones educativas y universidades que forman a profesionales en Administración, se basan en bibliografías muy antiguas, descontextualizadas, escasez de bibliografía debido pocas investigaciones y la deficiencia de un segundo idioma en este caso el Inglés provocando un desinterés por consultar otros autores más que los escritos en su idioma; Otra problemática es que no hay atención en la demanda de las organizaciones productivas y de servicio, ya que los futuros profesionales no adquieren las habilidades y conocimientos propios de la disciplina, por lo regular, aprenden cosas muy teóricas, en ocasiones obsoletas y alejadas de lo que se vive en la realidad del ejercicio de la profesión.

Existen diversos estudios que se han preocupado por el problema de la formación de administradores en México desde puntos de vistas y enfoques distintos, tal como: adecuaciones de planes y programas adaptados a la cultura mexicana, problemas derivados de las ausencias de investigaciones que sustenten la realidad de este campo administrativo, influencias de tendencias políticas, sociales y económicas, impacto de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, aspectos de elevación de calidad, flexibilidad e inclusive de perfiles acordes al currículo. Aún continua, la necesidad imperiosa de consolidar los programas de estudio de la licenciatura en Administración, lo más cercano a las necesidades de la realidad nacional y acordes al carácter y comportamiento de la cultura mexicana, según Ríos (como se citó en Pariente, 2006) “nunca han incluido el análisis de la formas de organización social hoy vigentes en el ‘México profundo’ para millones de mexicanos como son aquellos existentes para organizar el trabajo, el gobierno comunal y el intercambio” (p. 126).

Además, de contemplar los aspectos propios de México, es importante tener en cuenta los aspectos internacionales y que deberían ser estudiados para añadirlos a los currículos, con el fin de estar acorde a las tendencias de los mercados internacionales para los administradores y estar en posibilidad de desempeñarse en estos. Es por ello, que la formación del profesional en Administración de Empresas basada en competencias, es una de las tendencias que más esta impactando el mercado del trabajo, debido a la importancia que han adquiridos las TIC, las cuales son cada vez más demandadas por lo empleadores para acceder a un puesto laboral.

México es uno de los países considerados como líderes en la evaluación para administradores con el programa CENEVAL (EGEL-A), es una forma estandarizada para todas las instituciones educativas a nivel superior, según (Gómez, 2005, pp. 60-61) las características versan en calificación rápida y automatizada examina criterios; evalúa resultados y de ésta manera valida el Conocimiento y comprensión; Aplicación y análisis; Síntesis y evaluación que los profesionales debieron adquirir y desarrollar en su proceso formativo. Ésta certificación profesional, es una forma de garantizar que los profesionales egresados de Instituciones Educativas poseen un nivel mínimo de conocimientos y habilidades adquiridas mediante un programa curricular. El examen EXAN-II se aplica para el ingreso a educación superior, el examen EXAN-III es aplicado a los aspirantes a estudios de posgrado y el examen EGEL es para el egreso de la licenciatura, utilizado para avalar la certificación profesional del egresado de cualquier institución de educación superior.

El enfoque de la flexibilidad curricular, es otra forma que se adopta en las programas de los currículos para la formación de los Administradores, con éstas, se busca la internacionalización de los estudiantes y académicos, para ello es necesario contemplar una homologación de una serie de aspectos que permitan la movilidad de un programa educativo a otro, tal como la validación de créditos, criterios y normas de aplicación para su control y gestión administrativa, ejemplo de ello es el caso de la Contaduría Pública, que homologa las prácticas y criterios que se utilizan en los países desarrollados, ejemplo de esto, es como el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América, México y Cánada (De Agüero, 2001b, p. 33).

En el caso de la formación del Administrador de Empresas no se debe olvidar el objetivo de esta formación que es interactuar con el mercado laboral de empresas y organizaciones en general, por lo que deberá haber una estrecha vinculación con el mundo real de los negocios, entonces con la interrogante ¿Cómo es la forma en que se están preparando estos profesionales y cuales son los requerimientos demandados por el mercado laboral?, las respuestas ayudarán a establecer las orientaciones para el desarrollo de los programas que permiten la internacionalización, flexibilización curricular, así como la imperiosa necesidad de trabajar interdisciplinariamente, definiendo el nivel de profundidad de conocimientos que se requieren en lo general y específicamente.

Los enfoques y las políticas educativas en educación superior van difiriendo en cada país, se debe tomar en cuenta en todos los casos la apertura económica y las diversas influencias de la globalización, sin olvidar el objeto de la funcionalidad e importancia de la formación profesional independientemente de la condiciones culturales y desarrollo socioeconómico de las regiones o del país. La vinculación con el mercado laboral, no debe tratarse como un sistema de gestión más con el que se de cumplimiento a certificaciones de calidad educativa vistas burocráticamente, sino más bien, se debe involucrar las IES con programas en donde se tenga claro cuales son los objetivos de las organizaciones e involucrar a los profesionales en Administración, con el fin de obtener experiencias directas en donde se benefician tanto el estudiante, como el propio empresario, de tal forma que su participación es de forma comprometida y eficiente hacia el ámbito laboral.

De acuerdo a los resultados presentados en el 2006 de un estudio referente a los planes de estudio de Licenciatura en Administración en México, con participantes de instituciones educativas certificadas por CACECA, se llega a la conclusión que los programas curriculares están formados por tres dimensiones: primero, en donde se enfocan materias básicas que sirven como introducción a la disciplina: Introducción a la Administración, Matemáticas y Estadística, Economía, Contabilidad, Derecho, Computación e Informática y Sociología de la Organización. En la segunda, se observan materias formativas de la disciplina: materias correspondientes al proceso administrativo tradicional, a saber: planeación, organización, dirección, control, auditoria; por otra las áreas funcionales tradicionales como Mercadotecnia, Producción y/ o Investigación de Operaciones, Finanzas y Recursos Humanos, compras, ventas, relaciones humanas.

En la tercera parte, se encuentran materias que se incluyen en programas curriculares por una o dos veces como Metodología de la Investigación, Desarrollo de Negocios y/o Emprendedores, Ética y Comportamiento Organizacional, es decir, casi no se comparten en otros programas curriculares en menor grado aparecen materias como Psicología, Comunicación Organizacional, Administración del Entorno, Habilidades del Pensamiento, Comunicación Oral y Escrita, Diseño Organizacional, Impuestos y Desarrollo Organizacional. De manera general se resumen las frecuencias mayores y mínimas de materias en la formación de profesional en administración (Pariente, 2006, pp. 133-134).

En el área Metropolitana de Monterrey la formación de los profesionales en Administración de Empresas está basada en la importancia hacia el desarrollo de competencias globales, ya que con esta formación se fortalece el mercado local de las PYMES y se impulsa la participación en el mercado internacional mediante las exportaciones y expansión de mercado ya sea en producto o servicios. Para Carpenter y Fredrickson (como se citó en Molina, Blanco y Martínez, 2015), señala la importancia de la posición global de una compañía, necesita del comercio exterior, elementos de producción, de la difusión geográfica para tener competencias globales. Es por ello, que se han establecido algunas de las competencias globales que los administradores se están enfocando tal como habilidades sociales internacionales, actitudes globales y experiencias internacionales con el fin de impulsar las exportaciones empresariales.

La investigación sobre la formación profesional de los Administradores Generales en PyMES del área metropolitana de Monterrey se llevó a cabo para identificar las competencias globales: conocimiento mundial, habilidades sociales internacionales, actitudes globales y experiencias internacionales; en 2015, los resultados concluyen que los profesionales han logrado ser competitivos en el mercado de trabajo e impulsan a que las Instituciones de Educación Superior continúen formando a los profesionales en Administración con esas competencias.

4.4. La Formación Profesional del Administrador en Empresas en la BUAP

En un breve esbozo histórico de la fundación de la Universidad Pública del Estado de Puebla se precisa que en el “documento notarial del 15 de Abril de 1587 es la escritura de fundación del Colegio del Espíritu Santo, origen de la actual Benemérita Universidad Autónoma de Puebla” (Esparza, 2001, p. 1). Esta universidad ha sido sujeta a diversas transformaciones, unas influenciadas por diversos movimientos sociales y políticos en el país, la más destacable es que ha respondido a las demandas y necesidades de su región y del país, oficialmente queda instituida como la *Universidad de Puebla* el 14 de Abril de 1937, por iniciativa del Gral. Maximino Ávila Camacho. Sin embargo, es hasta el 23 de Noviembre de 1956 que alcanza la autonomía, denominándose *Universidad Autónoma de Puebla* (UAP), en 1987 es declarada como una institución Benemérita, es así como hoy en día se le conoce como Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

(BUAP, 1998, p. 7), la cual es una institución pública de educación superior, con un amplio abanico de servicios educativos y culturales, así como una diversa oferta educativa y fomento del desarrollo de investigaciones.

La creación de la Facultad de Administración en la BUAP, se sustenta en varios argumentos que fueron fundamentos para que el Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Puebla, tomara en cuenta en la necesidad de crear la carrera de Administración de Empresas, tal como: el desarrollo económico de la entidad con el aumento a partir de la década de los años 50's de la producción industrial en México, según (Yañez, 2009, p. 1) señala la producción industrial en hierro y acero, construcción, petróleo y sus derivados, el vidrio, energía eléctrica, comunicación, minería y manufacturas, que contribuyeron a pasar de un país agrario-industrial hacia una nación industrial-agraria. Otro argumento es el desarrollo de las vías de comunicación entre el centro del país y el puerto de Veracruz, la hoy conocida *autopista México-Puebla*, así como el desarrollo de las Universidades en los Estados Unidos con Facultades denominadas *Bussiness Administración*; Esta importante propuesta fue dada por los licenciados José Antonio Pérez Rivero y Eligio Sánchez Larios, y aprobada el 29 de Enero de 1959 creando la Escuela de Administración de Empresas para ser implementada de manera semejante a los planes existentes en la UNAM y la Universidad Iberoamericana, que formaban a los profesionales en un lapso de tiempo de cinco años de estudio (Yañez, 2009, p. 2). Es así que, la formación profesional del Administrador de Empresas en Puebla, aporta al desarrollo de la educación superior, la sociedad y la economía de la región y del país.

La Fundación de la Escuela de Administración también ha presenta transformaciones, en 1970, deja el Edificio Carolino y se traslada a Ciudad Universitaria inaugurada 1969, en 1972 es sujeta a la primera transformación al "crear un tronco común del primero al quinto semestre; abrir tres áreas de especialización: Administración general, administración pública y comercialización que se cursaría, cada área, del sexto al noveno semestre" (Yañez, 2009, p. 3). La propuesta de crear un tronco común y diversificar las áreas de especialización permitirían modernizar el plan de estudios para que tuviesen más campo laboral los administradores de empresas.

Debido a que la expectativa del campo laboral se encontraba en las dependencias públicas, la segunda transformación surge en 1980 al orientar la enseñanza hacia la administración pública y en 1981 el Consejo Universitario aprueba cambiar la Escuela Administración de Empresas por Escuela de Administración Pública. En 1994 se corrige el error de haber suprimido la carrera de Administración de Empresas, y se deja el nombre de Escuela de Administración para ofertar dos carreras: administración pública y administración de empresas, de esta manera, se forman profesionales en ambas especializaciones (Yáñez, 2009, p. 3). En 1995 cambia el estatus de Escuela de Administración a Facultad de Administración, debido a que se acuerda la creación de la Maestría de Administración de Pequeñas y Medianas Empresas, dos años después, se crea la Maestría en Gobierno y Administración (Yáñez, 2009, p. 4).

En los años subsecuentes se continua ampliando la oferta educativa en la Facultad de Administración impulsando así el desarrollo de la educación superior, la economía y sociedad, incorporando otras licenciaturas y maestrías a fines al área de conocimientos Económico Administrativa, Actualmente es considerada una de las más grandes facultades de la universidad, pues ofrece tres modalidades educativas: Presencial o escolarizada, semiescolarizada y a distancia, ver la Tabla No. 29 Modalidades educativas de la Facultad de Administración. Todas esas licenciaturas se conciben con el modelo académico llamado “Proyecto Fenix”, que tiene la visión de estructurar planes de estudio, al implementar la reglamentación de ingresos y permanencia de alumnos, organizar el mapa curricular, crear un sistema de créditos mínimos y máximos, lineamientos para la evaluación y control de personal académico y del proceso de enseñanza-aprendizaje (Yáñez, 2009, p. 4). Es en esta institución y facultad en donde se pretende realizar el estudio de esta investigación.

Tabla No. 29 Modalidades educativas de la Facultad de Administración

modalidad presencial	modalidad educativa Semiescolarizada	modalidad educativa A Distancia
<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura en Administración de Empresas, • Licenciatura en Administración Pública y Ciencias Políticas, • Licenciatura en Administración Turística 	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura en Administración de Empresas 	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura en Administración de Empresas • Licenciatura en Negocios Internacionales.

Fuente: (Córdova 2016 a partir de los datos, BUAP oferta educativa, 2016).

Tabla No. 29 (continuación)

modalidad presencial	modalidad educativa Semiescolarizada	modalidad educativa A Distancia
<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura en Gastronomía, • Licenciatura en Comercio Internacional, • Licenciatura en Negocios Internacionales; 		
Cuenta con 7 campos en unidades regionales (Atlixco, Acatzingo, Chiautla de Tapia, Cuetzalan, Chignahuapan, Libres y Tehuacán), todos sus campus oferta programas educativos a nivel de licenciatura. En nivel posgrado, oferta 4 Maestrías en Modalidad presencial.		

Fuente: (Córdova 2016 a partir de los datos, BUAP oferta educativa, 2016).

Además, existe en el Estado de Puebla, otras instituciones educativas o universidades del sector privado algunas incorporadas a la BUAP, SEP o UNAM, que ofertan la formación en Administración de Empresas, derivado del creciente mercado privado en la educación y porque es una carrera altamente demanda en el mercado de trabajo.

4.4.1. Modelo Universitario Minerva (MUM) de la BUAP

El modelo educativo denominado Proyecto Fénix de la BUAP, es sujeto de una evaluación curricular de 22 planes de estudios existentes entre 1992 y 1994, el resultado de esto, es que no se ha logrado alcanzar la meta de excelencia académica y compromiso social, por lo que, se propone renovar la construcción curricular de manera que priorice el desarrollo integral del universitario, con programas académicos flexibles, versátiles, modernos e internacionales (BUAP, 2009a, p. 33), de esta manera, la universidad asume la postura de enfocarse en la pertinencia de la educación superior hacia las demandas y necesidades sociales, económicas y tecnológicas de la región y del país. Es así que, “surge la necesidad de diseñar un modelo universitario del que se deriven los lineamientos generales para guiar el quehacer institucional, con un enfoque psicopedagógico por competencias y en función del desarrollo social” (BUAP, 2009a, p. 70).

Es así como las diversas transformaciones en los planes de estudio de la BUAP, dan paso a implementar en 2009 el nuevo Modelo Universitario MINERVA, llamado también por sus siglas MUM, que hace “énfasis en la dimensión sociocultural regional y nacional que conlleva el proceso aprendizaje-enseñanza” (BUAP, 2009b, p. 17), el cual contempla en sus programas académicos el desarrollo de habilidades para el desarrollo de

pensamiento, el uso de la tecnología e información, la responsabilidad social y el emprendurismo, como respuesta a los retos actuales y futuros adaptándose a las innovaciones educativas y pedagógicas con el fin de mejorar de forma constante y permanente el quehacer educativo.

De esta manera, el MUM establece una integración curricular con materias disciplinarias, materias de formación general transversales que permite el desarrollo y adquisición de conocimientos disciplinarios, habilidades cognitivas, procedimentales, actitudes y valores (BUAP, 2009a, p. 229), estos elementos permite a los currículos hacer un mayor énfasis en la experiencia de trabajo para que los profesionales desarrollen competencias congruentes con las necesidades del mercado laboral y con la comunidad social. El enfoque pedagógico que se adquiere en la implementación del MUM, es el enfoque constructivista que surge como una corriente epistemológica de la formación del conocimiento humano favoreciendo el proceso de aprendizaje-enseñanza donde el estudiante es más participativo, de esta manera se busca propiciar la transformación del pensamiento y el desarrollo de aplicaciones didácticas tanto para los estudiantes como para los docentes.

La propuesta de la estructura curricular a nivel superior en el MUM tiene “una orientación social-participativa, una organización de currículo correlacionado y currículo transversal con cinco ejes que cruzan todas las materias del currículo” (BUAP, 2009b, pp. 44). Para lograr ese desarrollo de habilidades en sus estudiantes, las asignaturas se organizan en dos niveles: nivel básico y nivel formativo, con un sistema de créditos, de esta manera se promueve la flexibilidad, se ha colocado un perfil de ingreso para que el aspirante deba tener ciertas habilidades y conocimientos que le permitan desempeñarse de manera favorable durante el transcurso de su formación profesional y un perfil de egreso que guía las metas de excelencia.

4.4.2. Plan de estudios del Licenciado en Administración de Empresas de la BUAP

El plan de estudios de la Facultad de Administración de la BUAP en el año 2016 se encuentra vigente en el modelo MINERVA y oferta tres modalidades educativas: presencial, semiescolarizada y a distancia, el cual esta constituido con créditos mínimos y máximos para la obtención del título: 238/250 y Horas mínimas y máximas para la

obtención del título: 4448/4640, certificado ante el Programa de calidad Nivel 1 CIEES. El contenido de este programa se visualiza en la Tabla No. 30 Plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP, en la que se observa que la organización de las asignaturas esta dada en nivel básico y nivel formativo en diversas áreas de conocimiento.

Tabla No. 30 Plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP

Asignaturas	Créditos
Nivel Básico	
Área de Formación General Universitaria	
• Desarrollo de Habilidades del Pensamiento Complejo	4
• Desarrollo de Habilidades en el Uso de las TIC	4
• Formación Humana y Social	4
Área de Administración	
• Administración I	4
Área de Desarrollo Humano	
• Comportamiento Humano en las Organizaciones	4
• Comunicación Organizacional	4
Área de Economía y Finanzas	
• Contabilidad Administrativa	4
• Contabilidad Financiera I	4
• Contabilidad Financiera II	4
• Microeconomía	4
• Macroeconomía	4
Área de Mercadotecnia y Técnicas de investigación	
• Mercadotecnia	4
• Técnicas de Investigación Administrativa	4
Área de Productividad y Métodos Cuantitativos	
• Matemáticas Aplicadas	4
• Matemáticas Financieras	4
Área de Gestión Empresarial	
Análisis político, social y Económico de México	4
Derecho Civil	4
Derecho Mercantil	4
Nivel Formativo	
Asignaturas Integradoras	
• Auditoria Administrativa	4
• Evaluación de Proyectos	6
• Simulador de Negocios	6

(Fuente: Córdova, 2017 a partir de la información de la BUAP, 2016).

Tabla No. 30 (continuación)

Asignaturas	Créditos
• Creación de Empresas	6
• Desarrollo de Habilidades de Consultoría	4
Práctica Profesional Crítica	
• Servicio Social	10
• Práctica Profesional	10
Área de Administración	
• Planeación Estratégica	4
• Diseño de Estructuras Organizacionales	4
• Dirección Empresarial	4
• Control Estratégico	4
Área de Desarrollo Humano	
• Administración de Personal	4
• Derecho Laboral	4
• Sociología y Psicología en el Trabajo	4
• Derecho de la Seguridad Social	4
Área de Economía y Finanzas	
• Administración Financiera	4
• Auditoría Financiera	4
• Formulación de Proyectos	4
• Impuestos	4
• Derecho Fiscal	4
• Administración de Riesgos	4
Área de Mercadotecnia y Técnicas de investigación	
• Investigación de Mercados	4
• Administración de Ventas	4
• Negocios Internacionales	4
• Seminario de Investigación	4
Área de Productividad y Métodos Cuantitativos	
• Administración de Compras	4
• Administración de la Producción	4
• Investigación de Operaciones	4
• Calidad de la Empresa	4
• Análisis Estadístico	4
• Informática Aplicada a la Administración	4
Área de Gestión Empresarial	
• Estudio de la Empresa	4
• Administración de Pymes	4
• Desarrollo de Negocios	4
• Derecho Corporativo	4
Optativas Disciplinarias	
• Optativa I	4
• Optativa II	4
• Optativa III	4

(Fuente: Córdova, 2017 a partir de la información de la BUAP, 2016).

La Licenciatura en Administración de Empresas actualiza sus programas curriculares en el año 2016, para enfrentar las tendencias en el manejo la información y comunicación, así como garantizar el conocimiento y desarrollo de competencias, de tal manera que el nuevo plan de estudios es ofertado para los aspirantes que ingresan en 2017, haciendo la aclaración que este nuevo plan de estudios no es con el que se basa la investigación, ya que no sería pertinente para el estudio debido a que sería la primera generación que estaría ingresando con esta nueva propuesta y no hay aún profesionales formados con este nuevo esquema.

4.4.3. Gestión de las modalidades alternativas en Administración de Empresas de la BUAP

La BUAP, ante los retos educativos de cobertura, calidad y avance tecnológico, ha respondido con la implementación de un modelo educativo llamado MINERVA que oferta niveles educativos medio superior, técnico superior y superior, con modalidades educativas presenciales, semiescolarizadas y a distancia, con la finalidad de atender a una cada vez mayor población estudiantil del estado y la región. Para ese contexto, la BUAP ha implementado un sistema de gestión que garantizan la transparencia en la formación académica, calidad educativa y en los diferentes procesos administrativos; Es así que el ingreso y selección de los aspirantes a estudiar en esta institución, esta sujeto a una convocatoria anual de nuevo ingreso que especifica las fechas y requisitos a cumplir con documentación que avala haber cursado y aprobado el grado inmediato anterior. En el caso de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, se debe asistir a un curso propedéutico impartido por la Dirección General de Innovación Educativa (DGIE), la cual coordina estas modalidades educativas.

Actualmente los programas académicos de la BUAP, se imparten en plan cuatrimestral y semestral, debido a que el programa curricular de la generación 2016 esta planeado para ser cursado de forma semestral; se cuenta con calendarios académicos en los distintos niveles educativos: preparatorias, profesionales en ambos formatos (cuatrimestral y semestral) y posgrados, se establecen programaciones académicas en tres periodos: primavera, verano y otoño, se cuenta con una Dirección de Administración Escolar (DAE) que se encarga de proporcionar servicio a los alumnos para ingreso, transcurso del proceso formativo y egreso; además la institución cuenta normas y reglamentos

jurídicamente aprobados por el Consejo Universitario para el ejercicio de sus funciones universitarias. En cuanto a la calidad académica, se basa en la certificación de los programas o planes curriculares por diferentes organismos especializados que evalúan tanto aspectos administrativos como de contenido curricular de los programas educativos de la formación profesional.

La Facultad de Administración cuenta con la infraestructura adecuada para el desempeño de estas funciones administrativas y académicas, es decir, tienen la disponibilidad de oficinas para la atención a los estudiantes, con aulas acondicionadas para el desarrollo de las metodologías de enseñanza-aprendizaje, además en el caso de la formación en las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia se cuenta con acceso a internet y con la plataforma instruccional “Blackboard”, se dispone de espacios adecuados para estacionamientos, bibliotecas, laboratorios de computo, baños para alumnos y alumnas, áreas de esparcimiento y comedor, pasillos y jardines amplios, así como acceso para personas con capacidades diferentes.

4.4.3.1. Modalidad Educativa Semiescolarizada

En el año 2005, inicia la modalidad semipresencial o semiescolarizada en la BUAP, con el ingreso de la primera generación en el nivel educativo superior con las licenciaturas en Administración, Contaduría, Comunicación, Derecho y Psicología, ver la Tabla No. 31 Ingreso de Alumnos Modalidad Educativa Semiescolarizada BUAP que describe el número aspirantes que ingresan a esta modalidad educativa.

Tabla No. 31 Ingresos de Alumnos Modalidad Educativa Semiescolarizada BUAP 2005

Facultad	Programa Académico en Licenciatura	Aspirantes	Nuevo ingreso	Hombres	Mujeres	Total Población
Contaduría	Contaduría Pública	133	141	52	89	141
Administración	Administración de Empresas	178	191	89	102	191
Derecho y Ciencias Sociales	Derecho	192	38	20	18	38
Comunicación	Comunicación	44	63	33	30	63
Psicología	Psicología	131	81	21	60	81
Totales		678	514	215	299	514

(Fuente: Córdova, 2017, a partir de los datos del Anuario Estadístico BUAP, ciclo escolar 2005-2006).

Se aprecia, que Derecho y Administración de Empresas, son altamente solicitados, en un nivel medio se demanda Contaduría Pública y Psicología; sin embargo, el comportamiento de la población que ingresa es diferente, la licenciatura con mayoría inscrita es Administración de Empresas, seguida de Contaduría Pública, las cuales pertenecen al área económico-administrativa; otra observación, es que la mayoría pertenece al género femenino (299). La BUAP presenta a esta modalidad educativa como un proyecto innovador, alternativo al sistema tradicional que se había implementado en todos los niveles educativos, inicia con el modelo educativo llamado FENIX y con la plataforma instruccional WEBCT; en el año 2009, se transforma al nuevo modelo educativo universitario llamado MINERVA, también, existe la transformación tecnológica, se emigra a una nueva plataforma llamada BLACKBOARD, que es más amigable, con mayor capacidad y herramientas.

Cada facultad, realiza la programación académica de acuerdo a la demanda que presenta, sin perder la forma en que se concibe los servicios (clases presenciales los fines de semana, los demás días se hace uso de la plataforma). Para el caso de la Facultad de Administración oferta 4 secciones presenciales, subdivididas en: secciones 1 y 2 para clases los viernes de 16:00 a 20:00 hrs, con sábados de 9:00 a 13:00 hrs.; las secciones 3 y 4 para clases los sábados de 16:00 a 20:00 hrs, con domingos de 9:00 a 13:00 hrs. En la Tabla No. 32 Concentrado de Ingresos de Alumnos Modalidad Educativa Semiescolarizada BUAP (2005 – 2015) y en la Figura No. 16 Ingreso de alumnos a la modalidad educativa Semiescolarizada BUAP se muestra la evolución de ingreso para las modalidades semiescolarizada.

Tabla No. 32 Concentrado de Ingresos de Alumnos Modalidad Educativa Semiescolarizada BUAP (2005 – 2015)

Programa Académico en Licenciatura	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Contaduría Pública	141	112	84	74	95	79	76	78	77	92	80	87
Administración de Empresas	191	162	130	169	121	139	109	172	154	133	80	157
Derecho	38	37	30	39	42	34	41	43	41	80	100	96
Comunicación	63	27	27	24	32	39	41	42	22	48	40	47
Psicología	81	82	49	80	47	44
Readaptación y Activación Física	29	16	28
Totales	514	420	320	386	337	335	267	335	294	382	316	415

(Fuente: Córdova, 2017, a partir de los datos del Anuario Estadístico BUAP, ciclo escolar 2005-2006, 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016.).

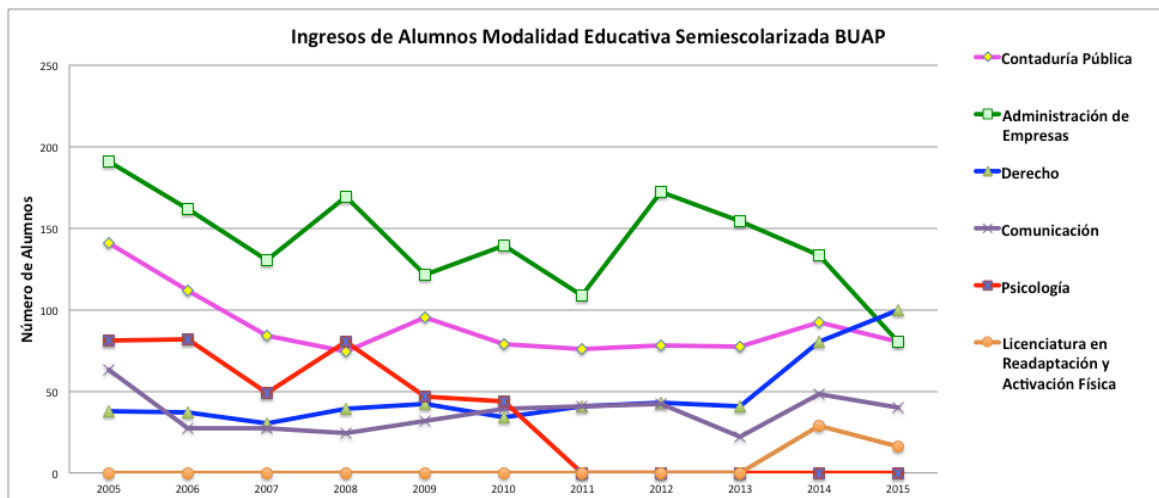


Figura No. 16 Ingreso de alumnos a la modalidad educativa Semiescolarizada BUAP (Fuente: Córdova, 2017, a partir de los datos del Anuario Estadístico BUAP, ciclo escolar 2005-2006, 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016.).

Se observa tanto en la tabla No. 32 como en la figura No. 16, que la licenciatura de Psicología se retira en 2011 de la modalidad semiescolarizada, para quedarse únicamente en modalidad escolarizada o presencial; además, se visualiza que desde el 2005, la licenciatura que mantiene la mayor demanda es Administración de Empresas, seguida de Contaduría Pública, es relevante este dato, debido a que mantienen su demanda en modalidad semiescolarizada y continua también en las modalidades presencial y a distancia; También, es importante mencionar que el caso de la licenciatura en Administración de Empresas, se oferta en la mayoría de los campus regionales de la BUAP, es decir, tiene un amplio dominio en la oferta educativa, produce un alto número de egresados en las tres modalidades educativas, en toda la región del Estado del Puebla.

4.4.3.2. Modalidad Educativa A Distancia

En 2011 la BUAP amplía la modalidad educativa, implementando la modalidad a distancia, ofertando cuatro licenciaturas: Administración de Empresas, Contaduría pública, Derecho y Ciencias de la Comunicación; el contenido de los programas académicos son iguales a los impartidos en las modalidades presenciales y semiescolarizadas, la única variante de esta modalidad, es que no es necesaria la presencia de los alumnos en las instalaciones

de la institución, todo el desarrollo formativo es mediante el uso de la plataforma instruccional Blackboard, y también tiene el mismo enfoque constructivista del modelo educativo MINERVA, en la Tabla No. 33 Ingresos de Alumnos Modalidad Educativa a Distancia BUAP 2011, se observa la demanda, inicial de cada una de las carreras ofertadas.

Tabla No. 33 Ingresos de Alumnos Modalidad Educativa a Distancia BUAP 2011

Facultad	Programa Académico en Licenciatura	Aspirantes	Nuevo ingreso	Total Población
Contaduría	Contaduría Pública	84	58	58
Administración	Administración de Empresas	182	104	104
Derecho y Ciencias Sociales	Derecho	409	159	159
Comunicación	Comunicación	125	37	37
	Totales	800	358	358

(Fuente: Córdova, 2017, a partir de los datos del Anuario Estadístico BUAP, ciclo escolar 2010-2011.).

Se observa, que la licenciatura más demandada para la modalidad educativa a distancia es Derecho, en segundo lugar Administración de Empresas y en la tercer posición Comunicación; ya aprobado el examen de admisión, ingresan primero mayormente en Derecho, luego en Administración de Empresas y Contaduría Pública, nuevamente las carreras que forman parte del área económico-administrativo están siendo las más demandas.

En el año 2014 se amplía la oferta académica con tres nuevas e innovadoras licenciaturas: Mercadotecnia y Medios Digitales; Negocios Internacionales; Administración y Dirección de Pymes (pequeñas y medianas empresas). Esta información se observa en la Tabla No. 34 Concentrado de Ingresos de Alumnos Modalidad Educativa a Distancia BUAP (2011 – 2015) y en la Figura No. 17 Ingreso de alumnos a la modalidad educativa a Distancia BUAP. La decisión de ofertar estas licenciaturas es argumentada por la Coordinadora de Proyectos de la Dirección General de Innovación Educativa (DGIE) de la BUAP Leticia Castillo González (como se citó en e-consulta.com, 2014) que:

(...) debido a la demanda laboral que se ha manifestado en los últimos años, en específico en las áreas de la tecnología, los negocios y la dirección empresarial. (...) Esta modalidad de estudio, destacó, está dirigida a personas que trabajan o que debido a sus actividades no

pueden asistir a clases de manera presencial, por lo que se les brinda la facilidad de cursar y acreditar una carrera, adquiriendo los conocimientos necesarios con el apoyo de aspectos metodológicos y tecnológicos. (párr. 2-3)

Tabla No. 34 Concentrado de Ingresos de Alumnos Modalidad Educativa a Distancia BUAP (2011 – 2015)

Programa Académico en Licenciatura	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Contaduría Pública	58	48	69	77	123	168
Administración de Empresas	104	106	88	47	129	136
Derecho	159	72	92	138	172	188
Comunicación	37	38	40	26	18	...
Negocios Internacionales	30	54	54
Administración y Dirección de Pequeñas y Medianas Empresas	29	56	72
Mercadotecnia y Medios Digitales	39	81	89
Totales	358	264	289	386	633	707

(Fuente: Córdova, 2017, a partir de los datos del Anuario Estadístico BUAP, ciclo escolar 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016.).

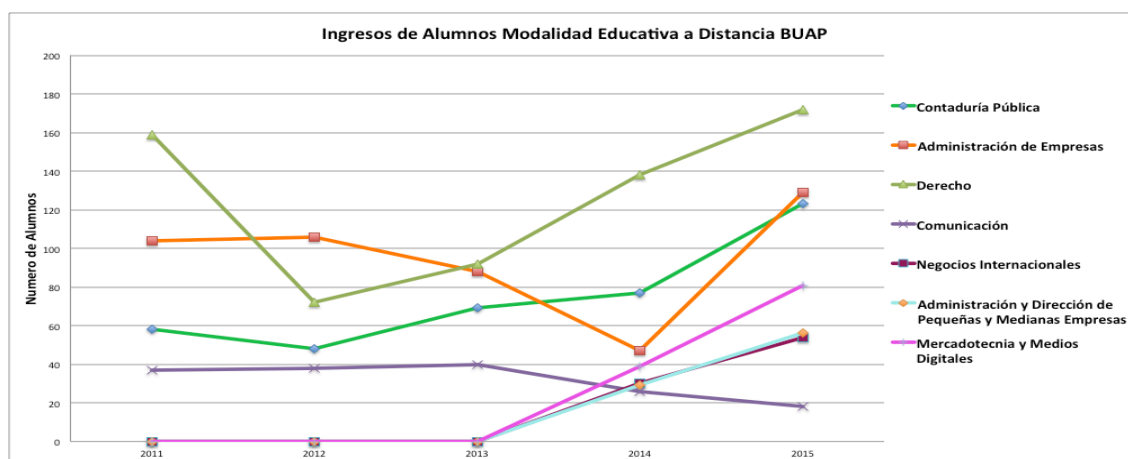


Figura No. 17 Ingreso de alumnos a la modalidad educativa a Distancia BUAP (Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Anuario Estadístico BUAP, ciclo escolar 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016.).

Se observa tanto en la tabla No. 34 y en la figura No. 17, que la licenciatura más demandada en la modalidad educativa a distancia, es Derecho, en segundo lugar se encuentra Administración de Empresas y en tercer lugar Contaduría Pública; nuevamente las carreras que forman parte del área económico-administrativo están siendo las más demandas. El aprendizaje en estas modalidades, es con enfoque pedagógico

constructivista, es decir, el alumno es un agente autodidacta, va moldeando su aprendizaje día a día e incrementando su conocimiento, el alumno se apoya en herramientas como el chat, correo electrónico, video conferencias, entre otras más según la plataforma instruccional que utiliza. el tutor o facilitador orienta, no como un instructor directo como se da en la modalidad educativa presencial.

A manera de cierre

Las IES al implementar estas modalidades educativas, requieren reestructurar la formación profesional, generando la participación de grupos multidisciplinarios para mejorar la adquisición del conocimiento y fortalecer el desarrollo de habilidades/competencias y actitudes positivas con visión global frente a las demandas del mercado de trabajo; también demanda que los profesionales deban ser formados integralmente con aspectos éticos y de responsabilidad social para el bienestar de la organización y del entorno en general, generando ambientes organizacionales con armonía laboral. Otro punto relevante es el programa de estudios, que en ocasiones sólo se plantea un cambio de modelo o materias, pero que no están acordes con el campo laboral de los profesionales, de esta manera, también es importante el perfil de los docentes, los cuales deben estar actualizados y capacitados, para aperturar la posibilidad de vincular a la institución educativa y el campo laboral.

Los conocimientos que se adquieren en una formación profesional, son importantes, por lo que no solo deberán adquirir con el fin de capacitación, es necesario que el profesional aprenda a generar conocimiento productivo haciendo uso de las diversas competencias para aprovechar las oportunidades y enfrentar las debilidades o amenazas que se presenten en el ámbito personal y profesional. Los profesionales deben conocer y estar conscientes de sus fortalezas, aprovecharlas con el apoyo de las tecnologías y nuevas demandas laborales, entre más conscientes estén de la realidad, más eficientes y eficaces serán en el desempeño de su profesión y podrán ser participes de la internacionalización del desarrollo económico-social.

El uso de las TIC son factores que deben ser tomados en cuenta en la formación profesional del administrador con el fin de implementar simuladores de negocios, estudios de casos, proyecciones, proyectos, entre otros, para eficientar el proceso de enseñanza-

aprendizaje y fomentar el desarrollo de habilidades técnicas, motrices y cognitivas, estimulando el autoaprendizaje de los profesionales. También, se tienen críticas sobre la formación del Administrador de Empresas referente a los programas curriculares en donde se observa una falta de pertinencia hacia las demandas organizativas tanto en el ámbito productivo como de servicios, los principales indicadores son hacia el desarrollo de competencias y en conocimientos más cercanos a la realidad.

Se recomiendan reestructuraciones en los conocimientos y desarrollo de habilidades para que la formación del Administrador realmente se vincule con el mercado de trabajo, en donde se pueda desempeñar en actividades y funciones de Liderazgo, planeación estratégica, administración de recursos humanos, de procesos, tecnológicos y establezca análisis, controles, evaluaciones de negocios, conocimiento y satisfacción de clientes y del mercado. La formación de los profesionales en Administración de Empresas requiere que los programas curriculares de las IES sean flexibles, inter/transdisciplinarios, con perfiles de egresados que procure el desarrollo de competencias adaptativas para los cambios que los mercados laborales demandan, es importante que las IES creen programas que permitan evaluar la pertinencia de sus programas curriculares, que puedan observar el comportamiento y las tendencias del mercado de trabajo para actualizar a la educación superior y ofrecer formas de actualizar a los profesionales en el campo administrativo. Si las instituciones de Educación superior, mantienen esta actualización en la formación de sus profesional harán que el prestigio de éstas realmente sea importante en el mercado de trabajo, ya que ofrecen una gran confianza que se alimenta al contar con profesionales que se desempeñan exitosamente en el mercado laboral.

Es importante mencionar que la dispersión geográfica, el manejo de distintos horarios, no constituyen obstáculos en estas modalidades educativas, es caracterizada para las personas que trabajan o no tiene tiempo para dedicar un horario específico a su estudio; es necesario mencionar la importancia que tiene el enfoque curricular flexible que facilite la formación de los profesionales en estas modalidades educativas, pues las condiciones de alumnos son distintas a las de los escolarizados, estos tienen mayor contacto con la realidad social y con los sectores productivos–económicos.

CAPÍTULO 5

TEORÍAS DEL MERCADO DE TRABAJO

Este capítulo tiene como objetivo reunir una serie de aportaciones teóricas desde diferentes enfoques al campo del mercado de trabajo, el cual es de interés especial, debido al cambio fundamental que actualmente se está produciendo en las relaciones laborales de nuestro país y el mundo, influenciado en parte por el desarrollo de la globalización y los avances tecnológicos, que demandan capital humano competente para incorporarse a la exigencias actuales y a las nuevas tendencias de manera rápida e inteligente. Es así que el capital humano cualificado ha ido aumentando de manera considerable a nivel nacional y extranjero, se aprecia cada vez más un amplio interés en alcanzar una mayor capacitación, con esquemas que eleven su valor y hacer frente a las dificultades del mercado de trabajo.

De esta manera, la educación representa una oportunidad de acceder a mejores expectativas laborales y sociales, así como una mejor vinculación con los sectores productivos y de servicios. Es por ello, que las transformaciones del mercado de trabajo requieren que los sistemas educativos también, se muevan con ellos al hacer énfasis en el desarrollo de la ciencia y tecnología, de competencias profesional y laborales que permitan competir de manera intelectual, como el análisis, la creatividad, el manejo y dominio de otros idiomas, el autoaprendizaje de manera permanente y el desarrollo cultural en lo general.

Por consiguiente la estructura de este capítulo aborda el funcionamiento del mercado de trabajo mediante la descripción de rasgos esenciales en los diversos enfoques neoclásicos e institucionalista que estudian la relación empleo y educación, es decir, la compraventa de trabajo o los servicios laborales, con el fin de advertir la importancia de la formación universitaria en el desempeño laboral de los profesionales; para finalizar, se establece que la Teoría del Capital Humano es la que fundamenta esta investigación al explicar, que los individuos educados o cualificados son importantes para las empresas por los conocimientos específicos que poseen para desempeñarse eficientemente en las tareas de las organizaciones.

5.1. Teorías del Mercado de Trabajo

En los países de la OCDE la educación terciaria es la que tiene más posibilidades de elevar la tasa de empleo y de mantener un empleo de tiempo completo, es por ello, que se ha hecho indispensable la calidad educativa en la formación de los profesionales. Además, la edad es otro factor importante en el empleo, ya que la probabilidad de tener empleo en los adultos jóvenes es del 82%, superior a la de los adultos mayores que representa el 67% (OCDE, 2013, pp. 78-80), de ahí la importancia de estudiar la expansión educativa, para entender “cómo el crecimiento del nivel educativo (instrucción escolar) producido en nuestros países ha afectado el comportamiento de los mercados de trabajo” (Mercado y Planas, 2005, p. 316).

Por tanto, la temática del mercado de trabajo lleva hacer una revisión general de las principales teorías que estudian la relación entre la educación y el empleo, Así pues, la significación de la palabra teoría que proviene del griego *theoría* ‘contemplación’, ‘meditación’, y posteriormente ‘especulación abstracta’, derivado de *theorein* ‘contemplar’. (Real Academia Española, 2014, párr. 1), facilita el entendimiento de la explicación, es decir, trata de exponer un hecho, cómo se presenta, desarrolla o aclara algo fundamentado bajo leyes o la construcción de un modelo. De esta manera, las teorías que se mencionan, pretenden explicar la relación del funcionamiento del mercado de trabajo con la educación, presentando los rasgos más relevantes de los enfoques: primero, *neoclásico* que aborda la Teoría del capital humano, de la Funcionalidad técnica de la educación y del Credencialismo; segundo, *institucionalista* del que se deriva la Teoría del mercado dual del trabajo y la de la Segmentación del mercado de trabajo. Es así como se obtiene una visión de lo que la globalización ha influenciado en el crecimiento económico, productivo y educativo a nivel mundial.

Es por ello, que todos los actores que intervienen de manera directa e indirectamente, como las instituciones educativas, estudiantes, egresados, docentes, investigadores, sectores empresariales, gestores de los recursos humanos, especialistas en cambios organizacionales, etc., deben interesarse en lo que sucede en el ámbito educativo y en otros más, tal como los modelos educativos, niveles educativos, inversión en estructura educativa, inclusión e innovación tecnológica, crecimiento demográfico, aspectos sociales,

culturales, económicos y políticos. Todas esas perspectivas, son una fuente de información valiosa para tratar de comprender la funcionalidad del sistema educativo y su relación con el mercado de trabajo, ya que, de estas se nutren algunas investigaciones, para resolver problemáticas o diseñar estrategias en busca de la transformación, hacia la mejora en diversos aspectos para ser utilizadas en beneficio de la educación y del crecimiento económico y social de los países.

5.1.1. Enfoque Neoclásico: Teoría del Capital Humano

La literatura económica hace hincapié en la educación como un efecto de incrementar la productividad económica de los individuos y de las naciones; las personas pueden acumular capital humano desde la adquisición en el hogar, con la experiencia y de manera formal en instituciones educativas. El enfoque clásico y neoclásico constituyen las bases para el estudio de la economía de la educación, algunas variantes: prekeynesiana abordado por Pigou (1933) y Clay (1929) enfatizan que:

(...) el empleo como estado normal de funcionamiento de la economía, y el enfoque de la nueva teoría clásica del mercado del trabajo ...en donde el nivel de empleo se determina por la igualdad entre la demanda y oferta del trabajo... En este modelo la oferta de trabajo se deriva de la maximización de utilidades por el individuo... La demanda de trabajo, a su vez, se determina por la maximización de utilidades de las empresas sujetas a una restricción tecnológica dada por la función de producción. (Solimano, 1988, p. 160)

De esta manera, el ofertante se acopla al salario real vigente, mientras que las empresas igualan el producto marginal del trabajo al salario real, con el fin de maximizar sus ganancias. En la nueva teoría clásica se “busca explicar las regularidades empíricas observadas en la relación entre salarios reales, empleo y producto” (Solimano, 1988, p. 161), es decir, existe una dependencia de los salarios reales a las tendencias de aumento o disminución del empleo o producto. Esto implica que los trabajadores dependen de la interacción entre la oferta y la demanda del mercado, tratando de equilibrar el nivel de empleo y el salario.

En la teoría poskeynesiana, la evolución de la sociedad se lleva a cabo en función de las cualificaciones de la fuerza de trabajo, además de un interés por incrementar el porcentaje de empleos, de ahí que el desarrollo económico se enfoca al actuar de la oferta de mano de obra entre las cuales se encuentran: salarios de eficiencia, de los

contratos implícitos, espaciales y movilidad de la mano de obra, de la inversión en capital humano, de selección o filtro, de la competencia por los puestos de trabajo o de la cola, teoría de la segmentación y de los mercados internos.

En consecuencia a lo anterior, a partir de la década de los años 60 surge la Teoría del capital humano con Theodore Schultz, quién manifiesta un interés en comprender la importancia económica del capital humano con inversión en la educación; propone el concepto de capital humano al considerar que la educación es una inversión en el ser humano que pasa a formar parte de la persona, por tanto, constituye una forma de capital que presta un servicio productivo que tiene valor para la economía (Schultz, 1968, p. 104). También, Adam Smith señala la audacia de todas las destrezas adquiridas y útiles de las personas como una parte del capital, que una vez adquiridos esos talentos éstos van a permanecer como un capital fijo; Es por ello que los conocimientos y habilidades son en gran parte una inversión que pueden ser combinados con otras inversiones humanas para explicar la importancia del desarrollo económico de los países.

Schultz (1968) considera los componente cualitativos como la destreza, los conocimientos y otros atributos similares que afectan a las capacidades humanas particularmente para realizar trabajo productivo. De acuerdo a lo anterior, “el capital humano, es definido inicialmente, como un conjunto de capacidades intelectivas y motoras, hábitos, habilidades, que el hombre adquiere y se encuentran vinculados a la productividad” (Garrido, 2007, p. 74); la adquisición de esos componentes cualitativos genera costos, por lo que la buena relación con el mercado de trabajo retoma los sueldos y salarios como una manera de percibir la inversión del agente humano que en un lapso de tiempo espera lograr obtener rendimientos positivos de esa inversión.

Otra perspectiva de conceptualizar al capital humano es la que la ONU menciona en la persona que posee destrezas, habilidades y conocimientos acumulados a través del tiempo, adquiridos por medio de la educación y cómo los aplica para realizar un trabajo específico de manera eficiente (Villalobos y Pedraza, 2009, p. 285), esta visión retoma la importancia de poseer habilidades y conocimientos apoyados en los avances tecnológicos que contribuyen a la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de una sociedad.

Así que la importancia de la dimensión educativa y el mercado de trabajo, implica analizar por una parte el beneficio individual y social de aumentar un cúmulo de conocimientos y habilidades, por otro, el grado de vinculación que el proceso educativo ha logrado con el mercado laboral, es decir, cómo la formación de los profesionales ofrece un amplio y diverso conjunto de cualificaciones que en su mayoría son apreciadas cuando se insertan o reinsertan en el ámbito laboral, cómo utiliza los recursos que dispone, las cualidades que tienen efecto en el trabajo que desempeñan y la influencia en la vida económica conforme a la productiva, salarios, demanda, oferta entre otras más.

Además, Schultz (1968) menciona cinco categorías que influyen en el mejoramiento de las capacidades humanas: 1) los medios y servicios sanitarios que afectan a las expectativas de vida, fuerza y vigor de un pueblo; 2) el adiestramiento en el trabajo organizado por las empresas; 3) la educación formal organizada en niveles; 4) programas de estudio para adultos; 5) la migración tanto individual como familiar para adaptarse a nuevas oportunidades de empleo (p. 147). De estas, la inversión en la educación es la que ha aumentado considerablemente, para explicar el aumento registrado en los ingresos que el ser humano espera obtener después de la inversión que realizó en su formación. También, aprecia la ventaja de la educación en jóvenes que marca una diferencia real con respecto a los trabajadores maduros y esto se ve reflejado en la educación que los jóvenes tienen más años de estudio con respecto a los adultos, así como la facilidad para migrar de un lugar a otro.

Para concluir las aportaciones de Schultz, se tiene claro que la educación es un factor de crecimiento económico de los países, al considerar el capital humano como capital fijo de la empresa que puede ser mejorado y facilitar el trabajo, aunque implica un cierto costo. Sin embargo, esa inversión puede asegurar un futuro próspero tanto para el individuo de manera monetaria (mejores salarios) y no monetarios (mayor posibilidad de mejores empleos) así como para las empresas, la productividad y desarrollo de la economía de los países.

Por otro lado, Becker (1996), considerado como el sistematizador de las propuestas de Schultz, quién al revisar encuentra una forma de reformular la teoría y hace un listado de propuestas para esta contribución, "calificó a la segunda mitad del siglo XX como la era

de la gente, debido a que el desarrollo de una nación se mide por la utilización de los conocimientos, de las técnicas y de los hábitos de la población” (Villalobos y Pedraza, 2009, 275). De esta aseveración, se observa la importancia que tiene que las personas inviertan en la adquisición de conocimiento, del manejo de técnicas propias de su especialización y desarrollo de actitudes, aspectos éticos y valores, que serán utilizados cuando identifique problemáticas y busque la mejor forma de solucionarlas, no sólo de manera individual, sino en equipo, ya sea con sus propios compañeros o de otras disciplinas.

De esta manera, el estudio del mercado de trabajo analiza la demanda y oferta de trabajo y las interacciones entre ellas, para poder obtener el nivel de empleo y salario de equilibrio. En cuanto a la demanda de trabajo, Becker demuestra la importancia de reconocer “los costos de formación como cuantiosos y que son importantes para las empresas cuando los conocimientos que tienen que tener los trabajadores para desempeñar eficientemente sus tareas son específicos de esa empresa, es decir, se requiere de capital humano específico” (Toharia, 1983, p. 12). Está claro que la formación específica es útil a la empresa que demanda esa especificidad, pues no produce beneficios a otras empresas, entonces, se podría sostener que el salario pagado debe ser independiente de la formación, lo cual representa un alto costo, ya que las empresas son las que absorben los costos de esa formación específica y esperan tener rendimientos procedentes a esa formación con una mayor productividad. Sin embargo, para que la empresa no absorba esos costos se recomienda compartir con los empleados los costos y los beneficios de la formación.

En cuanto a la oferta de trabajo, se tenía la idea de que había “un stock de población en edad de trabajar y que no estaba incapacitada físicamente para hacerlo” (Toharia, 1983, p. 12); sin embargo la teoría del capital humano modifica sustancialmente esto, de tal manera que el trabajo es considerado únicamente como un medio para obtener un fin (renta), además se toma la decisión de trabajar como una elección entre ocio y renta, es decir, trabajar es el medio para obtener un fin (renta). Por lo que es conviene subrayar que las características del capital humano no se puede vender ni darse a otro, pues lo lleva consigo la persona a donde quiera que vaya; ningún otro puede aprovechar el capital humano de una persona; se mantiene en tanto tenga vida la persona que lo posee; para

adquirirlo, la persona emplea parte de su tiempo sobretodo en su juventud y no se devalúa con el tiempo (Fermoso, 1997, p. 145).

Cómo resultado del análisis entre la demanda y oferta, Becker (1996) plantea características inconfundibles que refieren los ingresos que suelen relacionados positivamente con el nivel de cualificaciones; Las tasas de paro relacionadas inversamente con el nivel de cualificaciones; el paternalismo con los empleados en las empresas de países subdesarrollados; actualmente, las personas más jóvenes reciben más educación y formación en el trabajo, esto provoca que cambien de trabajo con más frecuencia; la distribución de los ingresos está entre los trabajadores profesionales y otros trabajadores cualificados. Oportunidades para recibir más educación y otros tipos de formación; la división del trabajo es limitada por las dimensiones del mercado y por último, la inversión en capital humano cada vez más (Villalobos y Pedraza, 2009, pp. 275-276).

De esta manera, la teoría del capital humano es considerada como la que hace concientizar la relación de la educación con el mundo del trabajo desde mediados de los años 70's enfatizando que el nivel educativo impacta en el área productiva del país, de tal forma que la inversión que se haga en la educación de una persona, en el medio laboral se recuperará esa inversión mediante el nivel de eficiencia en la producción y los salarios o ingresos percibidos, mejorando su calidad de vida y contribuyendo al desarrollo de la economía del país. Sin embargo, es necesario aclarar, que la vida productiva de la época en que se concibe esa teoría con respecto a las dos primeras décadas del siglo XXI han evolucionado, pero sigue vigente esta teoría, porque el mercado de trabajo continua haciendo énfasis en las habilidades/competencias que deben tener los profesionales que contratan.

En conclusión, la teoría del capital humano propone que los trabajadores interactúan con el mercado laboral con diferentes niveles de cualificaciones dadas algunas de manera innata, pero sobre todo aquellas adquiridas con la inversión de diferentes cantidades de tiempo, esto implica que se tengan diferencias salariales, debido a que los individuos educados o cualificados ganan más que los que no lo son. Con estas aportaciones, se plantea una pregunta ¿Cómo valoran en el mercado de trabajo, los componentes cualitativos de los profesionales formados en las modalidades educativas no escolarizada

y mixtas de Administración de Empresas, para la productividad del trabajo?. La respuesta a esta pregunta es parte del objeto de esta investigación destacando que la escolarización resulta indispensable para el binomio “aprendizaje y trabajo”, ya que, existe una complementariedad entre el profesional que requiere de aprender no sólo de forma teórica o en aulas y el mercado de trabajo, en donde el profesional también continúa aprendiendo, en base a las experiencias reales, adquisición de capacitación especializada, incrementando así la inversión en el capital humano.

5.1.2. Teoría de la Funcionalidad Técnica de la Educación

Desde la perspectiva de la inversión educativa realizada en el capital humano, la teoría de la funcionalidad técnica de la educación, supone que a mayor escolaridad resulta en mayor productividad laboral, existiendo así una correspondencia entre los requisitos académicos exigidos para un cargo o puesto y los requeridos para el desempeño de ese puesto de trabajo. Es por ello, que bastantes instituciones educativas le han dado un alto valor a los programas de estudio para que los conocimientos y habilidades desarrolladas de manera dirigida y en acuerdo a las exigencias del mercado laboral puedan ingresar sus egresados de manera más rápida.

Esta teoría, constituye tres premisas: primero, en la sociedad industrial los requisitos de educativos del empleo aumentan de manera constante debido a los cambios tecnológicos; segundo, la capacitación técnica general y específica es obtenida de manera formal, es decir, mediante una educación institucional; tercero, surgen nuevas exigencias educativas para obtener un empleo, por lo que, cada vez más las personas se ven obligadas a invertir más tiempo en actualización en la escuela (Collins, 1989, pp. 18-19).

5.1.3. Teoría del Credencialismo

En esta teoría se destacan M. Spence (1974) y R. Collins (1988), al compartir el optimismo de la teoría del capital humano, pero haciendo una crítica a la misma, de tal manera que se obtienen algunas implicaciones: primero se cree que la educación está al alcance de los individuos productivos y no de las personas que no están interesadas en ser productivas; segundo, se da alta importancia a los títulos educativos—capital adquirido o

credenciales—, que se adquieren en la formación educativa de un individuo, para competir por un puesto de trabajo; tercero, al acumular más educación, mejor posición social puede alcanzar —status social—, sin embargo, esa acreditación puede, provocar que se tenga una alta saturación de diplomas en el mercado de trabajo, lo cual puede provocar que se subempleen o que exista una sobrecualificación por no encontrar oportunidades acordes al acreditamiento dado.

Otras implicaciones están dadas por la distribución económica que el gobierno hace para repartir y equiparar la educación y el desarrollo económico-social, a favor de grupos étnicos-culturales, grupos comunales de estudiantes, grupos dominantes en donde le dan más valor y descalifican a cierto tipo de título educativo. Es por ello que Collins propone “el Abolicionismo credencialista”, esto quiere decir que, no han de suprimirse las escuelas, sino dar valor a sus productos (graduado o egresado) en lugar de idolatrar el valor de sus títulos (Fermoso, 1997).

Desde otro punto de vista, la importancia de las credenciales es con el apoyo de la Teoría de la Competencia por los Puestos de trabajo que supone competir por el puesto de trabajo y no por el salario, entonces, Thurow (como se citó en Martínez, 2000) señala que la experiencia laboral y la formación proporcionan los recursos necesarios para ser más competitivos en el medio laboral, es decir, que los mejor formados educativamente pueden aspirar a mejores puestos en las organizaciones y su adiestramiento representa un menor costo. Esto, significa que tanto las instituciones educativas como el mercado de trabajo, aplican la Teoría del Filtro, pues hacen una selección de los mejores candidatos para ingresar a sus instituciones educativas y el empleador, también, hace lo mismo al seleccionar al mejor candidato, dando un valor importante al título que ostenta.

En conclusión, la educación forma a estudiantes con las habilidades necesarias para poder trabajar y éstas, son el principal determinante del éxito profesional, por ello el credencialismo es la forma de explicar la educación dada en un documento (título o diploma) es un elemento que sirve para seleccionar a los individuos que pueden ser más entrenables en la medida de la posesión de valores cognitivos que fueron adquiridos en el proceso educativo. Además, garantiza la inserción profesional al mercado laboral, seleccionando a los más aptos para ser cualificados en las empresas; también, es una

forma de contar con información que indica la potencialidad de los trabajadores con la posibilidad de contribuir a la productividad de una economía; los puestos que requieren algún conocimiento extra o especial pueden ser adquiridos mejor y aplicados por aquellos mayormente educados; es así que se asocia la idea de la mayor o menor productividad con el mayor o menor salario.

5.1.4. Enfoque Institucionalista: Teoría del Mercado Dual de Trabajo

El propósito de este enfoque es interpretar la economía laboral a través de la evolución de las estructuras sociales e institucionales, influyendo fuertemente en el pensamiento para la planificación educativa, el análisis de las políticas públicas y el debate entre los defensores de las fuerzas del mercado de trabajo con una concepción tecnicista -- economistas clásicos-- y los defensores de la importancia de las instituciones en dicho mercado. Surgen diversos argumentos sobre las formas y normas de capacitación, reclutamiento, remuneración que no se rigen por la lógica de competencia y mercado, sino por la competencia de grupos de trabajadores que definen sus propias reglas y prácticas para preparar a los trabajadores, asignación y ascensos de puestos, así como los pagos correspondientes.

El destacado autor del enfoque institucionalista es Michel Piore su trabajo está muy relacionado con el estudio de la segmentación del mercado de trabajo y el mercado dual de trabajo, a esta última, también conocida como perspectiva estructural del mercado de trabajo, por que plantea dos secciones en el mercado de trabajo: la estructura existente en el mercado y los logros laborales conseguidos por las personas. El trabajo de Piore (1969) parte de la hipótesis básica del mercado dual de trabajo, debido a que está dividido en dos segmentos esenciales distintos: sector primario y secundario; el primario ofrece puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de avance, equidad y procedimientos establecidos en cuanto a la administración de normas laborales, estabilidad de empleo, es decir mantienen un bien estar, se considera un mercado cerrado solo pueden estar los privilegiados. Se reconoce una distinción de un segmento superior e inferior, que representa los puestos de trabajo.

En la sección superior se encuentran los trabajos de profesionales y directivos, los cuales

son distinguidos por presentar sueldos y status más elevados, con mayor posibilidad de ascenso; por lo cual la educación formal es un requisito esencial para obtener empleo, existe una amplia posibilidad para la creatividad e iniciativa individual, así como una mayor seguridad económica y laboral; la movilidad y la rotación tienden a estar relacionadas con el avance. Dentro de la sección inferior, la formación es más general, es decir se esquivan los requisitos de una educación formal, se tienen trabajadores menos favorecidos.

En contraste, el sector secundario representa las deficiencias del sector primario, es decir, peor pagados, condiciones de trabajo peores y pocas posibilidades de avance, margen de favoritismo, disciplina laboral dura y caprichosa, inestabilidad de empleo y una elevada rotación de la población trabajadora (Toharia, 1983, pp. 194-195), este mercado se dice que es abierto y con mayor competitividad al tener personas sin una formación específica; hace una distinción semejante a la literatura sociológica, es decir, la procedencia de la clase social genera divisiones: la subcultura de clase baja, de clase trabajadora y la clase media. Es así como esta visión explica la polaridad de ambos sectores, mientras uno es totalmente favorecido, el otro presenta graves problemáticas.

Las causas de la dualidad se da por cuatro razones: Primero los empleadores tienen un incentivo para considerar a los trabajadores capital, debido a que han invertido en la formación del trabajador; la segunda, es que se imponen al empleador los esfuerzos realizados por lo grupos para dejar la posición de factor residual y asegurar sus puestos, es decir, se establece una dualidad con la organización y actividades sindicales que imponen restricciones o beneficios; la tercera, es el resultado del contrato nacional de empleo, es decir, entre los trabajadores y los empleadores acuerdan los salarios a cambio de ciertas concesiones en el nivel de salarios; la cuarta, se debe a los esfuerzos realizados por lo empleadores para dividir la clase trabajadora unidad e impedir rebeliones.

En conclusión, esta teoría presentan los puestos de trabajo en relación con la cualificación del trabajador dadas por las habilidades, oportunidades y expectativas de adquirir educación formal, bien pagados, estables, con posibilidad de mejorar y equitativos; por otra parte, la procedencia de clase social genera divisiones del mercado de trabajo en tres

segmentos primario superior e inferior y secundario, es decir, categoriza a los trabajadores de nivel superior, de bajo nivel con estatus laboral bajo y puestos de trabajo carentes e inestables.

5.1.5. Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo

El mercado de trabajo se vuelve cada vez más estudiado como un aspecto sociológico, ya que hace énfasis en aspectos desde la visión de mercados institucionales y no macro o micro económicos; contribuyendo a desarrollar tales investigaciones Burkari Luiz y Werner Sengenberger, critican los modelos duales, en un intento por recuperar la importancia de visualizar al oficio y a las profesiones para hablar de la relación de estructuración de las condiciones de trabajo, proponen un modelo tomando como base a la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo, dividido en tres: un segmento organizacional, otro se refiere al segmento profesional o de oficio, y un tercero al segmento de cualquier persona (Ludger, 1997). Esta división, demuestra que se pueden llevar a cabo más investigaciones que muestren la existencia de otros segmentos en el mundo del trabajo, que requieren atención pues se ha encontrado aspectos discriminatorios, que incrementan cada vez más la división de trabajo en la sociedad tanto en mercados de trabajo locales y regionales, basado en la limitación de la movilidad de la vida social o familiar, la adaptación a las áreas geográficas, niveles salariales, tasas de ocupación y empleo, así como abundancia y escasez de mano de obra.

Otra forma de entender la teoría de la segmentación del mercado de trabajo es el papel que tiene *el empleo estable* como menciona (Klaus Schömann, Ralf Rogowski and Thomas Kruppe, 1998) plays an important role in the theory of labour market segmentation, because distinguish between primary and secondary segment Jobs. El primero se refiere a que existe una oferta de empleo de manera continua, mientras que el segundo se enfoca a los salarios que fluctúan en el mercado de acuerdo a las diversas carreras y perspectivas de los empleadores. En resumen esta teoría se enfoca principalmente a las formas de organización del trabajo, a la naturaleza de los mercados laborales, más que a las características de los trabajadores (Carnoy, Levin y King, 1980)

A manera de conclusión

Los enfoques teóricos consideran que en el mercado de trabajo existe un comportamiento como cualquier otro mercado en donde existe la libre competencia, en donde los trabajadores intentan maximizar su utilidad, ya que las empresas son las que dominan el mercado de trabajo y determinan cuanto trabajo contratan escogiendo la maximización de sus beneficios. Es así como se observa que mediante esta diversidad de teorías, el mercado de trabajo puede ser abordado desde varias aristas, con el fin de conocer el funcionamiento, la formación de los trabajadores y los efectos que se generan en él.

En los último 30 años la población que demanda estudios universitarios ha crecido considerablemente, provocando que en el mercado de trabajo haya un excesivo volumen de personas que demandan una oportunidad laboral, pero el mercado de trabajo no puede absorber en su totalidad ese volumen por ello, se vale de ciertas cualificaciones para seleccionar al mejor capital humano y cada vez aumenta la demanda de este tipo de personas. Es por ello que, actualmente los profesionales invierten en su formación profesional, para ser llevada al mercado de trabajo en donde esperan mejorar sus propios ingresos económicos al ejercer la profesión, no sólo se trata de hacer lo que les gusta, sino, que también lo hacen con la esperanza de obtener un ingreso esperado o ascender en el trabajo e incrementar su salario, el cual representa el producto o el rendimiento de su capital, es decir, todos los factores físicos, psicológicos como el talento, conocimientos, habilidades o destrezas que hacen que alguien pueda ser capaz de ganar un salario (Chavarría, 2008, p. 155) y con ello también obtener un mejor nivel de vida.

En la actualidad, se relaciona las inversiones del capital humano con el crecimiento económico en la llamada economía abierta --mercados globales--, porque con este enfoque se asegura la fuerza de trabajo que posee un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades organizativas, tecnológicas y socioeconómicas, acervo cultural, actitudes y expectativas coherentes con la estructura e incentivos que el mercado laboral utiliza; la explicación de esta tendencia, enfatiza que las instituciones educativas son de suma importancia, porque entre mayor inversión se haga en la formación del capital humano mayor desarrollo se obtendrán en los países.

Por lo tanto, con los elementos que proporciona la teoría del capital humano, se fundamentará la investigación de este proyecto, al examinar la relevante evidencia empírica al cuestionar a empleadores de ¿Cómo son percibidas las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia en el mercado laboral y en que basan su aceptabilidad, pertinencia y funcionalidad?, ¿Cuáles son las competencias que requiere el mercado laboral de la licenciatura en Administración de Empresas en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Facultad de Administración de la BUAP?, ¿Cuál es la opinión/percepción de los empleadores sobre el desempeño laboral de los profesionales que se encuentran laborando en su empresa y que son egresados de la licenciatura en Administración de Empresas, en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Facultad de Administración de la BUAP?.

Por consiguiente, las evidencias empíricas que se obtendrán con la investigación explican con el apoyo de la teoría del capital humano y la funcionalidad técnica de la educación, cómo la formación general planteada por la institución educativa está correlacionada con las competencias requeridas en el mercado de trabajo, de tal manera, que se tenga información de la trasmisión de los conocimientos, incremento de la productividad de los individuos mediante el posicionamiento organizacional y salarial. Esto en base a la consideración de que los individuos que han tomado la decisión en invertir en su educación esperan obtener beneficios futuros de su inversión. De ahí que el capital humano es importante y valioso por todos los componentes cualitativos que adquiere una persona para mejorar sus capacidades y realizar el trabajo productivo, de tal forma que este adquiere un valor en el ámbito de la producción de bienes o servicios.

En definitiva, las modalidades educativas no escolarizadas y mixtas, han valorado el gran aporte a la educación en cuanto a cubrir demanda educativa y a contribuir en la expansión de la educación al incluir las ventajas del desarrollo tecnológico, pero también, resulta importante y necesario estudiar cómo han impactado en el mercado laboral, para conocer el estatus del desarrollo y aplicación de las competencias con que se forman a esos profesionales y de cierta manera, también es un diagnóstico para evaluar la eficacia de estas alternativas educativas de la Facultad de Administración de la BUAP.

CAPÍTULO 6

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Existe una amplia variedad de posturas, estrategias, procedimientos, técnicas, métodos e instrumentos para desarrollar procesos metodológicos que permitan abordar y estudiar la compleja realidad; así que, es importante que el investigador sea muy claro y preciso en su uso, al realizar estudios con un alto estándar de rigurosidad, sistematización y crítica para valorar su aportación científica, en donde se muestre la capacidad de relacionar, interpretar y teorizar la información que obtiene, analizar y presentar en resultados. De esta manera, se proporciona un contexto y fundamentación con el cual se desarrolla el proceso de investigación.

Es así que, las investigaciones cualitativas buscan abstraer el todo integrado, esto es, integra la realidad tal cual se manifiesta, orientado a los descubrimientos, exploratorio, expansionista, descriptivo e inductivo; mediante la comprensión de la conducta humana desde quien actúa; en ese sentido la estructuración de la información ocupa un papel importante, para que haya coherencia y una base lógica en su integración para dar sentido al todo. Por tanto, es importante los presupuestos epistemológicos y ontológicos, debido a que dan sentido a la metodología y técnicas que se utilizan, de ahí la necesidad de diseñar estrategias y procedimientos que orienten recoger la información suficiente, analizarla y presentarla en resultados; es por ello, que el desarrollo de los objetivos debe ser planteado de manera precisa y clara, ya que de ellos se obtienen las variables o unidades de análisis que explican las relaciones que se dan entre los elementos que constituyen la realidad estudiada.

Dicho lo anterior, se desarrolla un breve marco referencial para esclarecer el objeto de la investigación, se expone el paradigma, es decir, la postura desde donde se aborda la investigación, el planteamiento de la problemática, objetivos, supuestos y premisas que guiarán la investigación, el método y técnica que sustentan la recogida de datos con la finalidad de comprender el tema de estudio.

6.1. Marco Conceptual de la investigación

El marco conceptual es relevante, porque ofrece una visión panorámica de los temas que se estudiarán, de tal manera que puntualiza los conceptos principales, que son claves en la articulación de las descripciones realizadas en el planteamiento del problema, en relación con los objetivos y supuestos planteados, ya que ayudan a transmitir las ideas de lo que se pretende investigar en algunas de las categorías e indicadores, los cuales, serán utilizados en la construcción de instrumentos que captarán los datos o información.

Dicho lo anterior, se inicia con el concepto de modalidad educativa no presencial, conocida también con otros diferentes términos puesto que se han utilizado de manera indistinta para referirse a lo mismo, ejemplo de ello, son los términos “*a distancia, abierta, en línea, virtual*” de la cual, se entiende “(...) que hace referencia a la Formación a través de Internet como un sistema abierto en el que los alumnos tienen la libertad para moverse dentro del dispositivo de formación, avanzar a su ritmo, elegir sus propias opciones” (Corrales, 2008, p. 29). Es decir, no está sujeta a la estructura de la asistencia física, tanto para el estudiante y el facilitador.

Así mismo, al enfocarse en la modalidad educativa mixta, también usa varios términos que se mezclan con diferentes denominaciones como: *modelo híbrido o mixto de enseñanza, enseñanza-aprendizaje mezclado o combinado, semipresencial, semivirtual, semiescolarizado, blended learning, b-learning, educación flexible, aprendizaje bimodal o dual*. Todos coinciden en las características que son modelos en los que se mezcla la enseñanza-aprendizaje presencial con la virtual/a distancia con apoyo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Otro concepto es el que se refiere a la formación profesional que se entiende como una educación “que brinda a los estudiantes la oportunidad de adquirir las competencias prácticas, los conocimientos y la comprensión necesarios para un empleo en una ocupación u oficio determinados o en una clase de ocupaciones u oficios determinados” (OCDE, 2012b, p. 31), es así que se hace énfasis en la importancia de adquirir los conocimientos, competencias, valores, actitudes y técnicas; los cuales deben estar contenidos en un plan o programa de estudios, con el fin de garantizar que se cuenta, con

los elementos adecuados para el desarrollo del perfil profesional determinado de cada carrera universitaria.

Por otra parte, el perfil de egreso se conceptualiza como todas las competencias que el egresado debe poseer después de la especialización profesional adquirida tal como: conocimientos específicos, habilidades propias a su formación, destrezas, actitudes, conjunto de valores y aspectos éticos. La descripción del perfil profesional es relevante para la promoción y en el reclutamiento de los estudiantes formados con una carrera específica, así como dar a conocer el diseño y evaluación curricular cuando se hacen estudios para conocer el grado de competencias que predominan en la demanda del mercado de trabajo.

Hay que mencionar, además el concepto de Administrador que en una primera aproximación, es una persona que trabaja en organizaciones [compuesta de personas que comparten algún objetivo en común], es así que requiere dirigir el trabajo de otros, para ello, debe organizarse y apoyarse con otras personas llamador subordinados o colaboradores, al mismo tiempo, es responsable de la realización de las actividades que logren alcanzar las metas organizacionales y de responder por las actuaciones del personal bajo su mando o con los que colabora.

Otro concepto es el mercado de trabajo, que es la existencia de “un mecanismo que regula la movilidad y el precio de la fuerza de trabajo” (Prieto, 1989, p. 178). Este concepto, explica la existencia de una articulación de forma permanente, planteando la movilidad del trabajo, ofertando la aplicación de conocimientos, competencias, actitudes y aptitudes de un individuo, entre los demandantes de dichas características, con un sueldo o precio de la mano de obra, situando un punto de equilibrio entre la oferta y la demanda. También, el Desempeño Laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chavenato, 2000, p. 359).

Todavía cabe señalar los conceptos de Aceptabilidad: Es todo aquello que puede ser aceptable, por ejemplo, cuando se utiliza para referirse a la “aceptación de un producto o servicio por parte de los consumidores. Si hay poca aceptación se deberán replantear las estrategias de la empresa” (Businesscol.com, Diccionario Glosario de Administración,

Negocios y Gerencia, (s.f.). Funcionalidad: Se refiere al conjunto de características que hacen que algo sea práctico y utilitario. Otra forma de conceptualizar es entender como un “conjunto de actividades afines y coordinadas necesarias para alcanzar los objetivos de la institución. (Presidencia de la República, 1982, p. 88) y Pertinencia: Es la que “tiene que ver con la congruencia entre los resultados y las expectativas relacionadas con el desarrollo social y el conocimiento, entendidos en términos amplios como lo socialmente esperado, lo vigente, lo permitido, lo verdadero” (Rodríguez, 2005, p. 221).

Así mismo los conceptos de Eficacia: Es la capacidad de lograr el efecto que se desea o espera, es decir es aquella capacidad para conseguir un resultado determinado de acuerdo a objetivos o metas establecidas. Otra forma de entender este concepto es referido cuando “la administración también tiene que conseguir que se ejecuten las actividades, es decir, busca la eficacia. Ésta es la consecución de los objetivos propuestos, lo cual significa hacer las cosas correctas” (Hernández, 2014, p. 30). Eficiencia: Es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado, es decir, es la capacidad para lograr un fin, desde el punto de vista de la teoría económica se entiende como la forma en que las empresas buscan maximizar los beneficios. (no malgastar recursos, minimizar costos). Otra forma de precisar a “la eficiencia se refiere a la relación entre los resultados obtenidos y los recursos empleados. Puesto que los administradores tratan con recursos o insumos que son escasos, procuran emplearlos de la manera más eficiente posible” (Hernández, 2014, p. 30).

Dicho lo anterior, al tener claros y precisos los conceptos, así como el planteamiento del problema, los objetivos y la premisa, el investigador visualizar una mejor comprensión sobre el diseño de investigación que deberá desarrollarse, de tal manera que, precisa la manera práctica y concreta de cómo logrará dar respuesta a las preguntas de investigación y alcanzar los objetivos, por lo que se establece la relación entre las variables para explicar, analizar, describir e interpretar el fenómeno que se está estudiando, de una manera coherente, coordinada y fundamentada, es decir, explica el por qué, cuándo, cómo ocurre, posibilitando la sistematización y orden al conocimiento sobre la realidad estudiada. Esto implica que en la estrategia metodológica se conciba el modelo, paradigma o enfoque, la perspectiva, así como el método y técnica que utilizará en la investigación.

6.2. Características de la Estrategia Metodológica de la Investigación

La pretensión de este punto es la de establecer la relevancia de concebir, desarrollar el proceso y medios con los que el investigador construye el conocimiento sobre la realidad que investiga; de acuerdo a esto, se resalta la exposición de un *modelo o Investigación de corte cualitativa*, al tratar de interpretar la visión del mundo con una perspectiva naturalista y una comprensión interpretativa de la experiencia humana, dado que se pone especial atención a “descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos observables, incorporando la voz de los participantes, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos, reflexiones, tal como son expresadas por ellos mismos” (Pérez citado en Sandín, 2003, p. 121), Además, Taylor y Bogdan (1987) consideran que la experiencia tal y como es vivida, sentida o experimentada, propicia aspectos esenciales que perfilan y orientan una investigación cualitativa, tal como la forma inductiva, que el investigador realiza para el descubrimiento de los datos, mediante conversaciones con los informantes clave en el mercado de trabajo, formulando preguntas con la libertad y confianza de aperturar la conversación para obtener las percepciones, consideraciones o puntos de vista con respecto a las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia, así como las prácticas aplicadas para desempeñarse eficientemente los profesionales en Administración de Empresas formados en esas modalidades educativas.

De ahí que la forma holística, con la que se entiende a las personas en su contexto actual, permite desarrollar una sensibilidad hacia sus experiencias, esto es, comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellos mismos, tal como es percibida, se trata de que el investigador escuche, transcriba, comprenda e interprete las experiencias de los informantes, tal cual ellos la expresan en el proceso de la entrevista, de modo que el investigador suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones propias. Además, es importante tomar en cuenta a todas las perspectivas, las cuales son valiosa para que el investigador comprenda detalladamente las percepciones que los informantes proporcionan.

De esta manera, los modelos cualitativos se consideran humanistas, no pierden de vista que se está estudiando a personas, por lo que debe ser paciente y respetar las

condiciones humanas de los informantes. Es por ello, que las formas de recolección y análisis de los datos, deberá de guardar el anonimato de datos personales de los informantes, sí así lo desean y se hace una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como la presentan las personas, es decir, se tendrá una relación cercana entre el investigador y el sujeto. Todas estas características se enfocan a la naturaleza de los datos y de la información, busca comprender detalladamente los sucesos complejos en su medio natural y hacer una interpretación de la información proporcionada.

En cuanto al enfoque de la investigación se basa en la utilización de procedimientos claros y precisos, que conduzcan los procesos de generación, procesamiento y análisis de información en investigaciones de corte cualitativa, además de ayudar a planear el almacenamiento, sistematización de la información y construir informes, es decir, se establece una postura filosófica que subyace a una metodología, es por eso que al considerar el *Interpretativismo*, se está refiriendo a cuestiones humanas que, Dilthey señala como una visión “basada precisamente en la relación entre el investigador y la realidad estudiada” (Corbetta, 2007, p. 18), enfocada hacia la comprensión, entendimiento e interpretación del comportamiento humano, explicando la realidad natural sin agregar juicios personales, adoptando un método inductivo, esto es, se evitan condicionamientos teóricos iniciales, más bien se va descubriendo hallazgos significativos que conducen a construir conocimiento. En la presente investigación la realidad estudiada es el mercado laboral de los profesionales en Administración de Empresas, formados en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la BUAP.

Es por ello, que los alcances de la investigación son tres principalmente: el primero, se refiere al alcance analítico, donde el estudio se enfoca a obtener información referente a la modalidad educativa semiescolarizada y a distancia, con el fin de conocer cuales son los aspectos o factores que la hacen ser funcional, aceptable y pertinente para el mercado laboral, de tal manera que, con estos elementos se pueda hacer una categorización que ayude a describir y entender como se perciben estas modalidades educativas; además, se identificarán las características que propician un buen desempeño profesional en el ámbito laboral, las cuales se clasificarán en conocimientos, habilidades/competencias, actitudes y valores que propician la eficiencia y eficacia; después se contrastará esas

características con las que se encuentran en el perfil de egreso de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP, para establecer si el perfil está acorde a lo que se requiere en el mercado laboral.

El segundo, se trata del alcance descriptivo que busca especificar características y rasgos importantes del fenómeno a investigar. En esta investigación se detallará cómo son consideradas las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia, vistas desde las percepciones de los empleadores, con el fin identificar los aspectos o factores que distinga cuales se refieren a la aceptabilidad, funcionalidad y pertinencia; de esta manera, hacer una descripción que permita comprender como es percibida estas modalidades educativas en el mercado laboral.

El tercero, se refiere al alcance interpretativo donde, el interés se centra en comprender cómo ocurre el fenómeno e interpretarlo tal cual está sucediendo. En esta investigación se conocerán las ideas de los empleadores con respecto al desempeño laboral de los profesionales en administración, esas apreciaciones que ellos harán, se caracterizarán en conocimientos, habilidades, actitudes y valores, que son aplicables para su desempeño laboral; además, de medir según su apreciación si son eficientes, eficaces y pertinentes de lo que demanda el mercado laboral. Además, con el fundamento teórico de la Teoría del Capital humano, resulta importante estudiar cómo los procesos formativos de esos profesionales impactan en el ámbito laboral, con el fin de obtener información que fundamente las actualizaciones a los programas educativos, así como conocer las demandas del ámbito laboral y de los perfiles de egreso o incluso conocer las tendencias, que lleven a crear nuevos programas de estudios o simplemente actualizarlos.

Es por ello, que la investigación será de trabajo de campo y documental, ya que, se acude de forma directa con los informantes (empleadores) en su contexto (empresas); así como la revisión documental para conformar el estado del arte, contexto y la teoría con las que aborda la investigación. Así mismo es una investigación de corte transversal, debido a que la recolección de datos es en un sólo momento, en un tiempo único, con el propósito es describir y analizar la incidencia o interrelación que se da en un momento dado; para este estudio, los profesionales en Administración de Empresas formados en las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia de la BUAP, ya deben estar insertados en el mercado laboral.

La elección del método guía el análisis de la realidad y representa la forma más pertinente y natural en que se deberá recoger los datos, aplicar las técnicas idóneas, el análisis de los datos, de tal manera que el investigador, se relacione adecuadamente con el objeto de estudio. Por ello, en esta investigación, se hará uso del *método Estudio de Casos*, el cual busca el detalle de la interacción con un contexto, de tal manera que se pueda comprender su actividad mediante la visión de las situaciones personales, a través de este se mide y se registra la conducta de las personas que estarán involucradas en la investigación. Según Patton, (como se citó en Rodríguez, 1999) lo considera “como una forma particular de recoger, organizar y analizar datos” (p. 92). De esta manera, el estudio de casos puede ser desde lo más simple o más complejo, pero estará en función de los intereses, objetivos y posibilidades del estudio. Además, se puede aplicar a una persona, un grupo u organización, un acontecimiento, un plan de estudios o una determinada acción siempre y cuando le confiera entidad.

Además, el método de estudio de caso, de acuerdo con Chetty, (como se citó en Martínez, 2006) comenta que “los datos pueden ser obtenidos desde una variedad de fuentes, tanto cualitativas como cuantitativas; esto es, documentos, registros de archivos, entrevistas directas, observación directa, observación de los participantes e instalaciones u objetos físicos” (p. 167). Por tanto, al tratarse de una investigación cualitativa y considerando que no se tienen estudios abordados desde este modelo, que refieran a las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, se utiliza el método estudio de casos para analizar las situaciones que surgen en la cotidianidad del desempeño profesional en el mercado laboral de los administradores de empresas, formados en esas modalidades educativas, con el fin de comprender el impacto y la pertinencia tanto de esa formación académica como del perfil de egreso en el mercado laboral de la región.

6.3. Técnicas y procedimiento de recogida de la información

La técnica representa los procedimientos e instrumentos que se utilizarán para acceder al conocimiento e información y sistematización de los datos obtenidos. Para esta investigación se aplicará: la entrevista en profundidad, según Taylor y Bogdan, 1994, p.101) en los modelos cualitativos son flexibles y dinámicas, debido a que el encuentro entre el investigador y los informantes es cara a cara, y están dirigidos hacia la

comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vida, experiencia o situaciones, tal como lo expresan con sus propias palabras. Por lo que, la definición de la modalidad de la entrevista se considera más adecuada para este estudio, por ser una recopilación verbal sobre algún tópico de interés para captar las opiniones, percepciones en detalle de lo que piensa o siente el entrevistado, sin agregar ni quitar nada en la información proporcionada. Para ello, se requiere el apoyo de un guión previo, que permita precisar preguntas orientadoras, no es totalmente rígido el guión, ya que, posibilita que en el proceso de la entrevista se puedan realizar nuevas preguntas para obtener información pertinente, de tal manera, que el informante pueda expresarse ampliamente, con el objeto de profundizar las respuestas para el estudio.

En la entrevista en profundidad se genera un *rapport* con los informantes: según Taylor y Bogdan (1994) tiene varios significados entre los cuales se menciona “comunicar simpatía que se siente por los informantes y lograr que ellos la acepten como sincera, otra, se refiere a lograr que las personas se “abran” y manifiesten sus sentimientos respecto del escenario y de otras personas” (p. 55). De tal manera que, se desarrollen la comprensión detallada de las experiencias y perspectivas que se obtiene de la observación directa de las personas y escuchando lo que tienen que decir. Por lo que, en esta investigación, el propósito es conversar, conocer las consideraciones y percepciones que tienen los informantes respecto a las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia de la BUAP, del desempeño profesional de los Administradores en Empresas formados en esas modalidades educativas y las competencias que impactan en el mercado laboral; mediante la recopilación de datos verbales. De esta manera, se obtendrá información que describe lo que sucede y el modo en que se comportan otras personas.

La descripción del procedimiento de recogida de datos, está en función de establecer un modelo de conversación y no en un intercambio formal de preguntas y respuestas, ya que, el investigador es quién lleva el ritmo de las preguntas, aprende hacer nuevas preguntas en un momento dado y también, radica su audacia en cómo hacerlas, para ello, es recomendable tomar en cuenta los siguientes pasos:

- Primero, el investigador concreta una cita con el empleador para realizar la entrevista.

- Segundo, el investigador acude a la cita correspondiente y se presenta, haciendo una breve explicación en términos simples del objetivo de la entrevista, dejando claro la confidencialidad de la información que proporciona el entrevistado, el uso que se le dará a dicha información, las razones en caso de ser pertinente de grabar la entrevista y la importancia que tiene su colaboración en el estudio.
- La entrevista se apoyará de una guía de preguntas elaboradas en un guión que contenga el conjunto de preguntas, pueden ser abiertas, de tal manera que el entrevistado exponga sus ideas y percepciones de la funcionalidad, aceptabilidad, eficiencia, eficacia y pertinencia de los conocimientos, competencias, habilidades y valores que coadyuvan en el desempeño profesional y que demandan en el mercado laboral de los profesionales en administración de empresas, formados en las modalidades educativas Semiescolarizada y a Distancia.
- El investigador, puede realizar observaciones del informante, de tal manera que trate de establecer preguntas no directivas y aprende lo que es importante para el informante, pone atención a esos detalles antes de enfocar los intereses de la investigación.

6.4. Instrumento de recogida de información

El instrumento para obtener la información del estudio, se diseña a partir de la información que conforma los referentes teóricos planteados en el marco conceptual y los capítulos estructurados. Los núcleos temáticos o unidades de análisis establecidos son: La formación profesional en modalidades educativas Semiescolarizada y a Distancia; el mercado laboral y el perfil de egreso. En el primer núcleo temático, formación profesional en modalidad educativa Semiescolarizada y a Distancia se conformaron tres categorías: la aceptabilidad, funcionalidad y pertinencia, las cuales fueron previamente definidas de manera conceptual, para que a partir de esto, se desarrollara un conjunto de preguntas, siendo éstas la base para la elaboración de la guía de entrevista. Es así, como se considera: la comprensión y posicionamiento del informante en referencia a las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, con los cuales se espera identificar toda la información referente a los aspectos o factores claves que hacen aceptables, funcionales y pertinentes estas modalidades educativas.

En el segundo núcleo temático, el mercado laboral se conformaron siete categorías: desempeño y/o actividades laborales, eficiencia, eficacia competencias requeridas, estructura ocupacional, organización laboral, condiciones laborales, con las cuales se intentará explorar si en este núcleo el profesional en administración de empresas formado en las modalidades educativas Semiescolarizada y a Distancia está impactando en el mercado de trabajo de manera pertinente. De esta manera, se espera obtener las percepciones que los informantes tienen respecto a su comprensión y posicionamiento acerca del desempeño laboral de los profesionales en Administración de Empresas formados en las modalidades educativas Semiescolarizada y a Distancia, relatando el desempeño laboral, la estructura ocupacional, la organización laboral, las competencias o aspectos claves que impactan en el mercado laboral. Se propone presentar al entrevistado conjunto de preguntas que incluyan conceptos tales como: eficiencia, eficacia y pertinencia, para facilitar la valoración de interés abordado con respecto a conocimientos, habilidades, valores y actitudes.

El tercer núcleo temático se conforma de dos categorías: las competencias requeridas en el mercado laboral y perfil de egreso del programa de Administración de Empresas de las modalidades educativas estudiadas, a partir de estas categorías se establecerá una contrastación, que permita conocer la pertinencia de las competencias, conocimientos, habilidades, actitudes, valores de dicho perfil de egreso en el mercado laboral.

Para desarrollar el Instrumento o guión de recogida de información, se elabora una tabla (ver anexo 1) en donde se muestra las relaciones de los núcleos temáticos con las categorías y sus indicadores, a través de estas se hace una lista de temas considerados que ayudarán al desarrollo de preguntas, que permitirán explorar el tema de interés para la investigación, quedando elaborada de esta forma la guía de la entrevista (ver anexo 2), que recopila la información por medio de preguntas concretas abiertas, aplicadas a un universo o muestra establecidos, con el propósito de conocer las consideraciones o percepciones. Este instrumento se utilizó como apoyo para identificar los aspectos o factores que los informantes perciben y consideran importantes para su ámbito laboral; de manera adicional se hizo grabar (audio) la entrevista y se tomaron algunas notas de campo.

El diseño de los instrumentos para la recolección de datos, debe cumplir bien su función para lo que la confiabilidad esta dada en los datos o mediciones que corresponden a la realidad que se pretende conocer mediante este instrumento, por eso, es importante que contenga las categorías que se están abordando en cada una de las dimensiones antes descritas, para ello, se debe eliminar las preguntas ambiguas y precisar claramente lo que se pretende obtener. La validez se refiere al grado en que un instrumento ofrece la confiabilidad que se espera obtener en el proceso de recogida de datos. Por lo que, se probó en una situación real antes de su aplicación definitiva, esta prueba se aplicó a dos personas con características de la población, para identificar ambigüedades o dificultades en el entendimiento del transcurso de la entrevista, sí el lenguaje que se utiliza es el adecuado, revisar si alguna pregunta no tiene respuesta o la existencia de sesgo al contestar la pregunta.

6.5. Sujetos de investigación, dificultades y limitaciones

Primero, la población objetivo son las empresas del Estado de Puebla que han contratado a los sujetos de estudio, los cuales, son profesionales en Administración de Empresas que se formaron en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la BUAP. Después, la selección de los informantes está dado en el contacto directo o interacción cotidianamente con los sujetos de estudio, debido a que pueden proporcionar información sobre el desempeño laboral, valorando los atributos más o menos aplicados, que consideran importantes y necesarios para el ámbito laboral.

En cuanto a los participantes para ser informantes, se consideran a sujetos voluntarios que cumplen la característica de ser *sujetos tipo o clave*, es decir, las personas que pertenecen a un contexto determinado y están dispuestos a participar como informantes de la investigación, que pueden enriquecer, profundizar y proporcionar calidad de la información. Así mismo, para precisar la intencionalidad de la investigación se establecen criterios de selección, basada en responder ¿quién tiene la información relevante?, ¿quiénes son más capaces de comunicar la información con precisión?. Es así que, se determinó que los encargados del manejo de recursos humanos, recae la responsabilidad de seleccionar al personal que forma parte de una empresa u organización e identificar aspectos de desempeño laboral; otros son los jefes directos de los profesionales referidos, debido a que mantienen una interacción directa con ellos.

La cantidad adecuada está en función de lograr cubrir las que sean necesarias, para obtener datos que hagan cumplir los objetivos de la investigación. Aproximadamente 10 empresas. El tipo de muestreo para este estudio es el No probalístico, porque se hará la invitación a sujetos tipo o clave, que son personas que pertenecen a un contexto determinado (gestores de recursos humanos y jefes inmediatos) y que están dispuestos a participar como informantes de la investigación.

En cuanto a las dificultades y limitaciones de la investigación, resultó factible la estrategia metodológica, al contar con fuentes bibliográficas, revistas, libros de forma impresa y digital; los recursos disponibles para desarrollar la estrategia metodológica y con los medios para hacer las grabaciones. Esto, implicó trasladarse en la región de Puebla a los centros de trabajo de los profesionales en Administración de Empresas formados en las modalidades educativas Semiescolarizada y a Distancia de la BUAP.

6.6. Plan de Trabajo de campo

Es una Planificación cronológica que permitió organizar y controlar el trabajo de campo para lograr obtener los datos esperados para el próximo análisis de la investigación. En la Tabla No. 35 Fases para la recogida de datos, se observan las fases planificadas.

Tabla No. 35 Fases para la recogida de datos

Fase / Actividad	Lugar	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
Concreta una cita con el empleador para realizar la entrevista.	Empresas o lugares de trabajo	x	x			
Acudir a la cita y realizar las entrevistas		x	x	x		
Analizar la información				x	x	x

Fuente: (Córdova, 2017).

Fases preparatoria: en esta fase el investigador establecerá el marco conceptual, el cual, se construirá en base a la información que posee observando la situación problemática y las características del entorno que rodean a esa problemática. Después, hace una reflexión que esta planteada en las preguntas de investigación. De esta manera, el

investigador obtiene palabras clave que le ayudarán a construir un tópicos que deberá posteriormente investigar, cuando se realiza el estado del arte de la investigación, reflexionando y tomando una posición desde que paradigma será abordado el tema a investigar, una vez determinado esto, lo lleva a identificar el modelo, el enfoque, el tipo de investigación y el método, por ello, es importante que el marco conceptual que se construye, debe de contemplar los elementos necesarios para lograr dar respuesta a las preguntas y cumplir los objetivos de investigación planteados. Además, de permitir identificar los aspectos que le permitan contrastar, o comparar, los resultados.

Fases de Diseño: en esta fase, el investigador se hace una serie de preguntas que lo llevan a la reflexión de qué diseño será el más adecuado, qué o quién va a ser estudiado, qué método y técnicas utilizará para recoger y analizar los datos. Es por ello, la importancia de haber determinado que posición paradigmática se ha elegido, para posteriormente, determinar las estrategias y métodos más adecuados acordes a la visión paradigmática. Para lograr este diseño, es necesario contar las preguntas y objetivos de investigación, ya que estos guiarán el proceso de diseño.

Fases de Campo: esta fase, representa para el investigador el acceso progresivo a la información que requiere para el estudio. Por lo que, deberá de contemplar todos los aspectos pertinentes para ingresar, realizar observaciones, grabar, entrevistar, entre otras actividades más. En esta investigación se ha organizado una entrevista a profundidad, por lo que es necesario concertar citas con los posibles informantes que ya fueron identificados con sus criterios de selección.

También, es el momento de llevar a cabo una prueba piloto, que permita recabar datos par precisar el guión de la entrevista y realizar ajustes si fuese necesario. Se planea que las entrevistas tenga una duración aproximadamente de 2 a 3 horas. Además, se estima llevar a cabo 10 entrevistas, para lograr los objetivos de la recogida de datos, es necesario haber precisado las categorías y los indicadores, el investigador se apoya con un cuadro en donde establece las categorías, los indicadores y de éstas surgieron las preguntas que conformarán la guía de preguntas para la entrevista.

Fases de Analítica: En esta fase, se han determinado técnicas que permitan apoyar el análisis de los datos, tal como la categorización, codificación y análisis del discurso para después lograr hacer una interpretación de los datos. En el anexo 1 Estrategia para el diseño de la entrevista, se muestra las dimensiones, la categorías, las indicadores que guían una serie de preguntas para que con estas se pueda llevar a cabo la recogida de información. En el anexo 2 Guía de entrevista, se conjuntan todas las preguntas que guiarán al investigador para llevar a cabo el levantamiento de datos en el campo de trabajo.

Los datos de relevancia socioeducativas serán utilizados para describir las características de la población y muestra, de tal manera que los datos sean considerados educativamente necesarios y pertinentes al estudio, por lo que, se proponen los siguientes:

- Ubicación de las Empresas en el estado de Puebla, que tenga contratado a egresados de la Licenciatura en Administración de Empresas en la modalidad educativa semiescolarizada y a distancia de la BUAP,
- Sector en que se desempeñan (primario, secundario),
- Tipo de empresa (publica o privada, Mipyme o grande),
- Nivel profesional del empleador,
- Área en que contratan más a los profesionales en administración de empresas,
- Sí la empresa permite la continuidad de más estudios para mejorar el desempeño laboral de sus empleados,
- Le interesa a la empresa el tipo de titulación de los profesionales,
- Le da importancia la empresa a la institución de procedencia formativa de los profesionales.

CAPÍTULO 7

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En el presente capítulo se desarrolla el proceso mediante el cual se organiza la información recogida para esta investigación, con el fin de llevar a cabo un análisis cualitativo, que permita establecer descripciones, relaciones, interpretaciones y extraer conclusiones que representen las percepciones derivadas de las entrevistas, esto, para dar respuesta a las preguntas de investigación y el logro de los objetivos que guían este estudio. De donde resulta una primera fase, que describe los datos de relevancia socioeducativa, esta información es importante para identificar a los sujetos de investigación, las características de la población y muestra. En la segunda fase se realiza la sistematización de la información derivada de las entrevistas aplicadas, para ello, se utilizó el software Hyper Research, con el cual se organiza, categoriza y codifican los datos conforme a los núcleos temáticos establecidos, como resultado de esto, se construye una matriz de datos hecha en Excel, para apoyar la fase de análisis e interpretación.

Con respecto a la tercera parte, el investigador abstraer los significados oportunos de los datos, apoyado en los referentes teóricos de la información desarrollada en la investigación documental, con el fin de realizar las interpretaciones que explican los aspectos o factores referentes a la aceptabilidad, funcionalidad y pertinencia de las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia; así como el desempeño laboral, condiciones organizacionales y competencias requeridas por los empleadores; para concluir con la pertinencia del perfil de egreso de la licenciatura en Administración de empresas en el mercado laboral. Finalmente en cada núcleos temáticos presentado en este capítulo se desprenden algunas ideas que exponen las conclusiones obtenidos para conocer y comprender los hallazgos encontrados.

7.1. Descripción de los datos de relevancia socioeducativa

Con respecto a la contextualización de la población objeto de estudio, se delimitó con empresas ubicadas en el Estado de Puebla que han contratado a profesionales en Administración de Empresas formados en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Facultad de Administración de la BUAP. En la Tabla No. 36 Datos Socioeducativos, se observa información de las empresas en las que se han posicionado esos profesionales hallando la mayoría de ellas de tipo nacional y en menor cantidad internacional; en cuanto a la división se refiere de forma pública y privada ambas predominan en el mercado de trabajo; el sector de desarrollo se orienta más hacia el de servicios, tal como la educación, comunicación y energía.

En relación al tamaño de las empresas, se toma en cuenta la clasificación de conformidad con la estratificación establecida en la Secretaría de Economía que refiere el número de trabajadores: micro en todos los sectores hasta 10 empleados; pequeña en el sector comercio de 11 a 30 personas, en industria y servicios de 11 a 50 trabajadores; mediana en el sector comercio de 31 a 100 personas, en servicios de 51 a 100 y en industria de 51 a 250 empleados; grande en el sector comercio y servicios de 101 en adelante, en industria de 251 en adelante. Dicho lo anterior, se reconoce en este estudio que la mayoría de las empresas son de tamaño grande, posibilitando la oportunidad de desarrollo y crecimiento al interior de la empresa para los profesionales, ya que, han expresado los entrevistados que si les interesa que los empleados mantengan una educación continua.

En cuanto a la pertinencia de los informantes, se determinó que obtener información fehaciente y más cercana al desempeño laboral, debería ser por personas que mantienen contacto directo e interactúan cotidianamente con los profesionales. Es por ello, que los informantes claves resultan ser los administradores de recursos humanos o jefes inmediatos; el nivel de los puestos que desempeñan en la organización ocupan el mando medio y dirección; el grado de escolaridad de los informantes está mayormente en nivel de licenciatura y menor el de maestría; Además, los informantes manifiestan que apoyan al personal que se integra a capacitación continua con estudios universitarios y al mismo tiempo atienden su responsabilidades laborales.

Tabla No. 36 Datos Socioeducativos

No.	Sujeto de investigación	Puesto	Grado de escolaridad	Ubicación	Sector	Tipo	Nacional	Extranjera	Tamaño de la Empresa	Área de mas contratación	Educación continua	Importa el Tipo de titulación	Importa la Escuela de procedencia	Importa la modalidad educativa
1	Entrevistado 1	Coordinador de carrera	Maestria	Tecamachalco	servicio - educativo	Publico	X		Grande	Docencia y Áreas operativos y mandos medios Administrativos	si	no	no	no
2	Entrevistado 2	Director de Rec. Humanos	Maestria	Tecamachalco	servicio - educativo	Publico	X		Grande	Docencia y Áreas operativos y mandos medios Administrativos	si	no	no	no
3	Entrevistado 3	Gerente de Operaciones	Ingeniería	Huejotzingo	servicio - energía	Privada	X		Grande	Áreas operativos y mandos medios Administrativos	si	no	no	no
4	Entrevistado 4	Gerente Comercial	Ingeniería	Puebla	servicio - energía	Privada	X	X	Grande	Áreas operativos y mandos medios Administrativos	si	no	no	no
5	Entrevistado 5	Área de Atención a clientes	Licenciatura	Puebla	servicio - energía	Privada	X	X	Grande	Áreas operativos y mandos medios Administrativos	si	no	no	no
6	Entrevistado 6	Soporte Técnico de Ventas	Licenciatura	Puebla	servicio-comunicación	Privada		X	Grande	Áreas operativos y mandos medios Administrativos	si	no	no	no
7	Entrevistado 7	Secretario Administrativo	Contador Público	Puebla	servicio - educativo	Publico	X		Grande	Áreas operativos y mandos medios Administrativos	si	no	no	no
8	Entrevistado 8	Secretario Administrativo	Maestria	Puebla	servicio - educativo	Publico	X		Grande	Áreas operativos y mandos medios Administrativos	si	no	no	no

(Fuente: Córdova, 2018).

También, se observa las áreas organizacionales en las que se desempeñan los profesionales en Administración de Empresas formados en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la BUAP, tal como la administrativa en los niveles operativos y mandos medios principalmente, en menor proporción área de docencia en el sector de servicio-educativo. Otro aspecto importante refiere que no hay discriminación de la escuela de procedencia y de la modalidad educativa en la que se forma, toda vez, que el título y cédula profesional son una garantía de la institución al emitir y avalar que los profesionales han adquirido y desarrollado los conocimientos y habilidades propios de cada especialidad para ejercer eficiente y eficazmente.

7.2. Procesamiento de la información para el análisis

El estudio implicó hacer una investigación de campo que consistió en realizar entrevistas a profundidad que recolectaron opiniones o percepciones de los informantes clave, luego se organizaron los datos para dar sentido al análisis planteado en varias fases; la primera corresponde a la descripción de las expresiones de los entrevistados, es decir, se escucharon las entrevistas grabadas para hacer las transcripciones dejando que las palabras hablarán por sí mismas en un corpus, esta actividad se hizo con el procesador de texto Word.

En la segunda etapa, se realizó la reducción de datos, reconociendo las unidades de análisis, categorizadas y codificadas al “descartar o seleccionar para el análisis parte del material informativo recogido, teniendo en cuenta determinados criterios teóricos o prácticos” (Rodríguez, Gil y García, 1999, p. 206), de esta manera, se llevó a cabo la separación de unidades, tomando en cuenta los criterios aplicables para la segmentación de la información al “considerar unidades en función del tema abordado. Considerando conversaciones, sucesos, actividades que ocurren en la situación estudiada es posible encontrar segmentos que hablan de un mismo tema” (Rodríguez, Gil y García, 1999, p. 207). Es así que al descomponer el todo en sus partes, se estableció tres unidades de análisis o núcleo temáticos, con la representación temática más sobresaliente, tal como: formación profesional en modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia; mercado laboral y perfil de egreso.

De donde resulta que cada núcleo temático contiene elementos que identifican “una categoría que soporta un significado o tipo de significados. Las categorías pueden referirse a situaciones, actividades y acontecimientos, relaciones entre personas, comportamientos, opiniones, sentimientos, perspectivas sobre un problema, métodos y estrategias, procesos” (Rodríguez, Gil y García, 1999, p. 208); dicho lo anterior, se hizo la categorización tomando en cuenta la temática de las unidades de análisis asignando una palabra que englobara las ideas que coinciden, es decir, abstraer los datos que se pretenden colocar en esa categoría.

De la misma forma se realiza la codificación, que no es más que la operación concreta por la que se asigna a una unidad un indicativo (código) propio de la categoría en la que la consideramos incluida. (Rodríguez, Gil y García, 1999, p. 208), es así que se utilizan las etiquetas que están estrechamente relacionadas con el concepto que representa esa categoría, por ejemplo: Acep de Aceptabilidad, Func de funcionalidad. Para ilustrar mejor lo dicho la Figura No. 18 Unidades de análisis, presenta la categorización y codificación con la que se describen, comprenden e interpretan los datos. Por consiguiente, la primera unidad de análisis o núcleo temático está conformado por tres categorías: la aceptabilidad, funcionalidad y pertinencia de la formación profesional en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia.

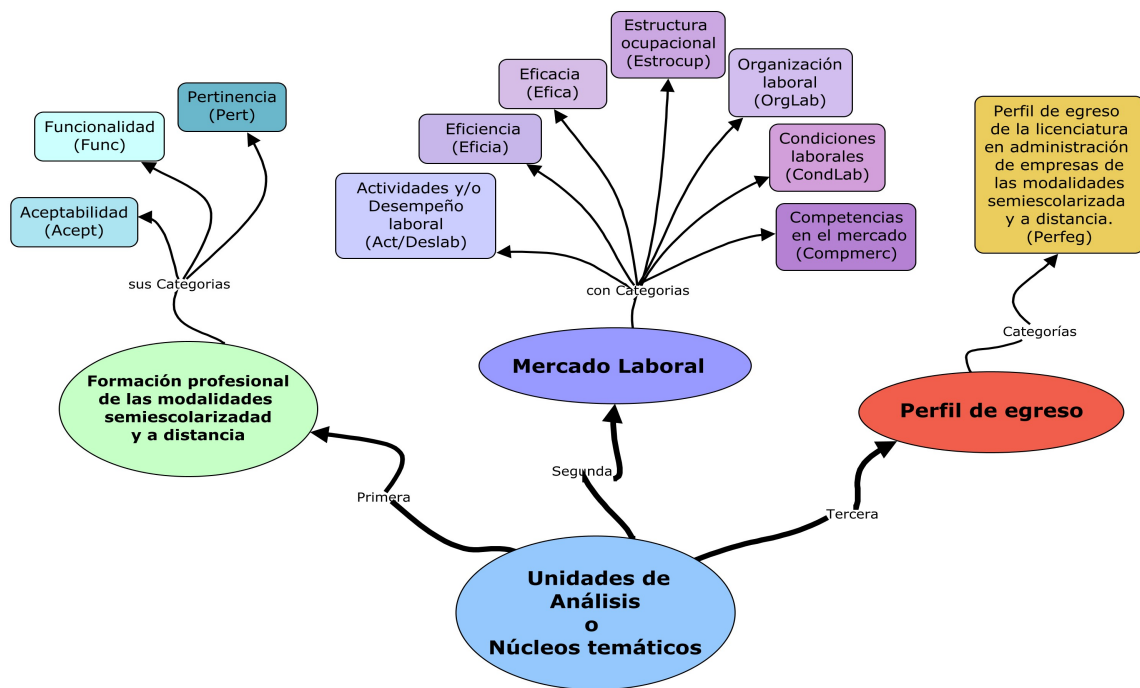


Figura No 18 Unidades de análisis
(Fuente: Córdoba, 2018).

En el segundo núcleo temático, está integrado de siete categorías enfocadas al desempeño laboral de los profesionales en Administración de Empresas formados en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la BUAP. La tercera unidad de análisis refiere el perfil de egreso de la formación antes mencionada, para hacer una contrastación con las competencias requeridas en el mercado laboral. A partir de este procedimiento, se usó el Software HyperResearch para introducir las categorías, códigos y el corpus, con el fin de hacer un reconocimiento y examinar línea a línea la información que representa los fragmentos más significativos y agruparlos en cada categoría; en caso de ser necesario, se hacen otros grupos de categorías o subcategorías; este procedimiento se lleva a cabo hasta haber clasificado todo el material del corpus, posteriormente se crean los reportes para visualizar la categorías, los códigos y los fragmentos referidos, el siguiente ejemplo muestra esos elementos.

[Entrevista 2_Acep_entrevista 2 utde tecamachalco.txt](#)

Source Material:

esa modalidades hacen que el egresado o el estudiante pueda adaptarse o utilizar mejor esas herramientas dentro de la industria por que aplicamos esas herramientas al final de cuentas.

El agrupamiento de la información extraída resulta importante para analizar cada categoría, de tal manera, que ayude a responder las preguntas de investigación y lograr los objetivos de investigación, por lo que, los reportes generados en Hyper Research se utilizaron para elaborar una matriz en Excel, definiendo filas con los segmentos de información seleccionada y en las columnas las categorías y/o subcategorías de modo que al revisar la información, se puedan hallar todos los fragmentos que comparten un conjunto de atributos de las unidades de análisis; la finalidad de utilizar la matriz fue apoyar el análisis e interpretación de los hallazgos para relacionar y establecer inferencias a partir de ellos.

7.3. Análisis de la información e interpretación de resultados

Para empezar con la etapa de análisis en la investigación se debe tener muy claro la técnica que se utiliza para examinar la información, las unidades de análisis con su clasificaciones que permitan la categorización de los mensajes de acuerdo al contenido; de esta manera posibilita llevar a cabo procedimientos cualitativos o cuantitativos, según Monje (2011) señala que “en el análisis cualitativo, lo importante implica la novedad, el interés, el valor de un tema, es decir su presencia o su ausencia; interpreta el material estudiado con la ayuda de algunas categorías analíticas destacando y describiendo sus particularidades” (p.119); Es así que la información proporcionada en las entrevistas responden a la técnica de análisis de contenido, que permite la descripción objetiva, sistematiza la información para facilitar la interpretación, es decir la significación de esos temas, a medida que se examinan los datos se va reflexionando acerca del contenido de los mismos.

Antes de iniciar el análisis es importante destacar la utilidad de la matriz en Excel, al abstraer información que permite elaborar las descripciones e interpretación de las percepciones o sugerencias de los entrevistados, para esta investigación se presentan 645 respuestas, las cuales estas distribuidas conforme a las unidades de análisis planteadas en la figura no. 18.

7.3.1. Unidad de análisis Formación Profesional en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia

El objetivo de esta unidad de análisis es obtener información, que permita conocer cómo es considerada la formación profesional en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia en el mercado laboral. Por lo cual, se orientaron preguntas hacia el conocimiento de las percepciones de los entrevistados para identificar aspectos o factores que las hacen aceptables, funcionales y pertinentes. Por otra parte, es importante comprender el término formación profesional que según la OCDE (2012b) la define como “una educación que brinda a los estudiantes la oportunidad de adquirir las competencias prácticas, los conocimientos y la comprensión necesarios para un empleo en una ocupación u oficio determinados o en una clase de ocupaciones u oficios determinados” (p. 31).

Dicho lo anterior, la formación no esta sujeta a una modalidad educativa única, debido a que se brinda la oportunidad a los estudiantes para acceder a diferentes maneras de formarse, con el fin de adquirir los conocimientos y competencias en base a las necesidades personales y profesionales que requieren para insertarse o continuar en el mercado laboral. es por esto que en la Tabla No. 37 Frecuencias de la unidad de análisis: Formación profesional en modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia, se representa la asiduidad de las respuestas obteniendo 119 consideraciones, las cuales se categorizan en Aceptabilidad, Funcionalidad y Pertenencia.

Tabla No. 37 Frecuencias de la unidad de análisis Formación profesional en modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia

No.	Informante	Aceptabilidad	Funcionalidad	Pertenencia
1	Entrevista 1	5	6	3
2	Entrevista 2	6	6	11
3	Entrevista 3	5	1	9
4	Entrevista 4	4	4	5
5	Entrevista 5	8	2	5
6	Entrevista 6	7	8	8
7	Entrevista 7	4	5	3
8	Entrevista 8	2	1	1
Totales		41	33	45

(Fuente: Córdova, 2018).

En la Figura No. 19 Formación profesional en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia; se observan los porcentajes de distribución de las frecuencias y la descripción de cada una de las categorías que conforman al núcleo temático, el 34% se refiere a la aceptabilidad, 28% a la funcionalidad y 38% a la pertinencia de la formación profesional.

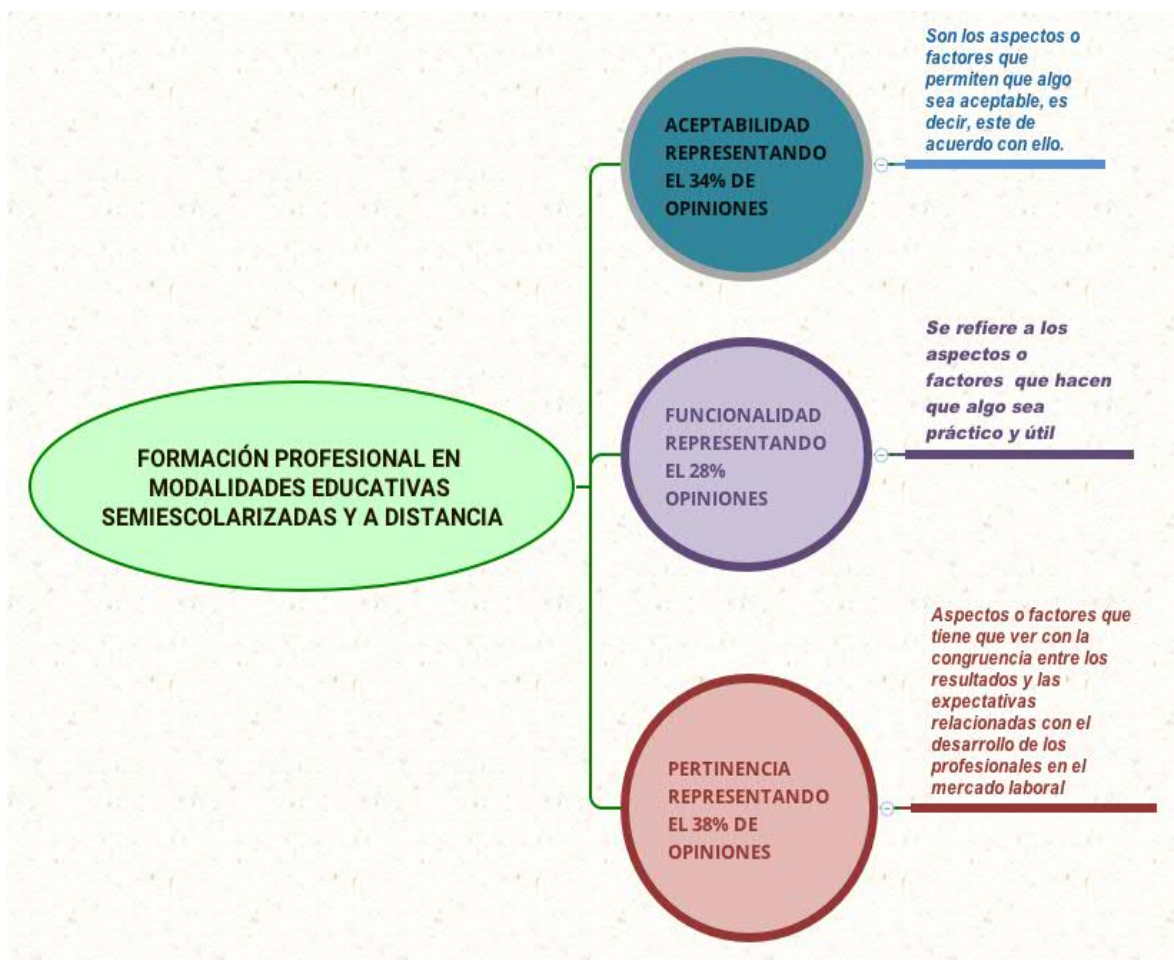


Figura No. 19 Formación profesional en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia (Fuente: Córdova, 2018, a partir de las entrevistas aplicadas en Enero-Febrero 2018.).

De esta manera, se infiere que es una buena opción formar a profesionales con esas modalidades educativas, debido a que la mayoría de las consideraciones refieren la aceptabilidad, funcionalidad y pertinencia, para comprender mejor estos resultados se analiza cada categoría.

7.3.1.1. Aceptabilidad de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia

Esta categoría se ilustra en la Figura No. 20 Aceptabilidad en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, representa el 34% de las percepciones que refieren la aceptabilidad de esas modalidades, se extraen dos subcategorías: en la primera, 21 comentarios exponen el modo de aprender como una alternativa educativa; en la segunda, 20 comentarios aluden que son modalidades idóneas para personas que trabajan, porque son una buena opción educativa que ofrece posibilidad de continuar estudios y facilita el manejo del tiempo.

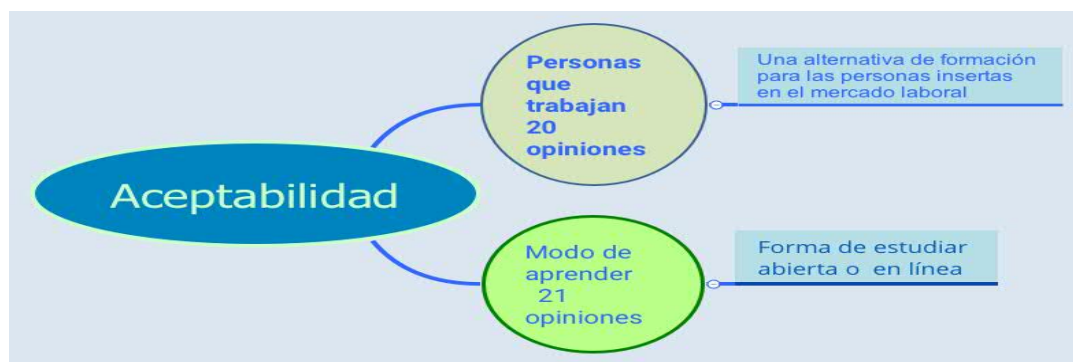


Figura No. 20 Aceptabilidad en modalidades educativas Semiescolarizada y a Distancia (Fuente: Córdova, 2018 a partir de las entrevistas aplicadas en Enero-Febrero 2018.).

Con respecto a la subcategoría Modo de Aprender, entre otras preguntas se elige ¿Cómo considera la formación profesional en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia en el mercado laboral?, para ilustrar mejor las respuestas se extraen algunos fragmentos comentados en las entrevistas (E=entrevista y número de la entrevista) E1, E4 y E6, que señalan características importantes, tal como que es una buena forma educativa para aprender y la forma en que se accede es fácil y práctica al usar las tecnologías de la información.

“...es una combinación en tiempo real y otra parte es en línea, además de que tengo entendido que asisten los fines de semana para lograr obtener sus clases, me parece que es una forma buena de aprender” (E1)

“...actualmente se puede estudiar de manera presencial en la escuelas o a través de línea usando el internet, ok, si,” (E4).

“...eh! pienso que es una modalidad para poder seguir aprendiendo estudiando y al final tener un título, yo creo que eh, depende de cada alumno y de cada persona que tanto interés le ponga a un estudio en línea,”(E4)

“...Son fáciles porque a lo mejor te, tienes mas, este, por ejemplo tienes tiempo de estudiarlas a lo mejor después de las 10 de la noche , o muy temprano, días festivos ósea las plataformas que ahorita ofrecen eeh, están abiertas casi las 24 horas, ¿no?” (E6)

Indiscutiblemente los fragmentos presentados confirman que la educación contribuye al desarrollo del ser humano, a la sociedad y economía, entre otros factores más, por ello, cada vez más, se incrementa la demanda de educación que llegue a toda la población, como una oportunidad de formar capital humano para la sociedad y el mercado laboral. Puesto que la formación académica beneficia a la persona y a las empresas incrementando la productividad, es relevante adquirir o actualizar nuevos conocimientos, competencias, técnicas y actitudes profesionales acordes a las necesidades actuales. Así que, las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia favorecen la expansión educativa, al ampliar el acceso a la educación y ser un modelo alternativo que facilita la continuidad educativa apoyado en las TIC, para satisfacer las necesidades educativas de las personas, de la sociedad y economías de los países.

En lo que toca a la BUAP, se han implementado esas modalidades alternativas para ampliar el acceso a la educación superior, atendiendo la demanda social, del mercado laboral y región, además de contribuir al derecho de la educación para todos (EPT), impulsado por la UNESCO (2002) que:

(...) reconoce y apoya la contribución potencial de la educación abierta y a distancia en el desarrollo de la educación superior. Mediante su colaboración en la creación y el desarrollo de esquemas para universidades abiertas y otros programas que utilicen la educación a distancia, la UNESCO brinda apoyo a los Estados Miembros en sus esfuerzos por ampliar el uso del aprendizaje a distancia, como una vía para facilitar el acceso a una educación avanzada y mejorar su efectividad. (p. 19)

A causa de ello, numerosas universidades públicas y privadas, también han implementado esas modalidades educativas para ampliar el acceso a la educación, de igual modo, los informantes admiten y aceptan que es una buena forma de aprender al facilitar la oportunidad de continuar con una formación profesional sin tener que estar de manera presencial con una estructura rígida de una modalidad escolarizada; ya que, reconocen la estructura en la forma semiescolarizada de la BUAP que oferta clases en fines de semana y la de a distancia con cursos bimestrales, favorece el acceso a la continuidad educativa.

Otro punto importante que refieren los informantes, son las características de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, tal como lo expresa Barroso (2006) con dos vertientes:

(...) la primera: la educación abierta, se caracteriza por tener apertura de tiempo, espacio, metodología, e incluso en la currícula, criterios de evaluación y acreditación. Se basa en el estudio independiente, dirigido a personas de cualquier edad que desean continuar estudiando o superarse en una profesión. La segunda: educación a Distancia, es una estrategia basada en el uso intensivo de las nuevas tecnologías, estructuras operativas flexible y métodos pedagógicos altamente eficientes en los procesos de enseñanza aprendizaje. Permiten que las condiciones de tiempo, espacio, ocupación o edad de los estudiantes no sean factores limitantes o condicionantes para el aprendizaje. (p. 7)

De estas características los entrevistados refieren que el factor tiempo y espacio, es importante para la aceptabilidad de esas modalidades educativas, debido a que resulta atractivo y posibilita atender el proceso educativo de esa forma. Esta flexibilidad horaria se integra con la segunda subcategoría al tratar de combinar diversas actividades sin que ello interrumpa la meta formativa profesionalmente.

En cuanto a la subcategoría Personas que trabajan, los comentarios de los entrevistados refirieron la aceptabilidad de esas modalidades educativas contundentemente para un sector determinado, en este caso para personas que trabajan según lo señalado en los fragmentos de la E1, E2, E5 y E7.

“...las personas que se formen bajo estas modalidades educativas, si claro, son como una opción, ¿no? para personas que están trabajando, que por su situación actual pues no pueden acudir a la modalidad educativa escolarizada” (E1).

“...esas modalidades son para un sector determinado, para que puedan también, desarrollarse profesionalmente, ¿no?, no se vean truncados por un sistema tradicional que implique horarios establecidos rígidos en donde algunas personas deben laborar y deciden laborar y obtener un ingreso en lugar de estudiar, esas modalidades son perfectas para personas que están laborando” (E2).

“...si hay esa oportunidad inclusive con los chicos que están estudiando esta modalidad, la ventaja es que los viernes ellos salen a las 2 de la tarde, entonces eso les permite perfectamente poderse organizar, para que los viernes en la tarde, sábados y domingos que no trabajan, puedan ejercer este, esta actividad.” (E5).

“...este, como que tiene esa parte que a lo mejor con el trabajo con el hecho de que tenga el tiempo de aplicar a esta parte de semiescolarizado y a aparte de desarrollarme en otras actividades, mucha gente que conozco que haya tomado esto, tanto atendió a su trabajo como termino por ejemplo una carrera en esa, esa modalidad” (E7).

Como se ha dicho en los comentarios vertidos, se destaca la importancia de la facilidad de acceso, espacio y manejo del tiempo, para las personas que se encuentran ocupadas

en el ámbito laboral y que requieren continuar con la educación o capacitación sin tener que trasladarse a alguna institución y sobre todo que puedan organizar sus tiempos para atender sus actividades laborales y académicas de superación profesional, a este último se le ha dado mayor relevancia como lo señala UNESCO (2002):

(...) el papel del aprendizaje abierto y a distancia en el campo de la educación técnica y profesional es de vital importancia: Responde de manera efectiva a la creciente demanda de educación por parte de adultos laboralmente activos con dificultades para acceder a la capacitación en instituciones tradicionales, ya sea por falta de flexibilidad horaria o por problemas de ubicación (pp. 40-41).

Como ya se ha mencionado por la UNESCO y las opiniones de los entrevistados se tiene un factor de coincidencia que incentiva el deseo de continuar superándose, este se refiere a la flexibilidad de horarios que las modalidades alternativas ofrecen para atender cursos en línea o asistir a clases de manera presencial en horarios ejecutivos según los fragmentos E5 y E8.

“...Considero que es una gran oportunidad para las personas que se quieren seguir, eh preparando, pero que de alguna manera no tienen el tiempo como un chico que esta en constante, eh!” (E5)

“... porque te da tiempo de seguir trabajando, de hacer tus actividades este, personales y a parte el plus de tener una carrera no!, entonces si la verdad es que si se hacen un parte aguas al día de hoy, porque muchas personas por la misma dinámica de trabajo dejaron de estudiar y se enfocaron más a trabajar.” (E5).

“...Ok. Creo que es una, una opción bastante adecuada para las personas que tienen, como, no que tienen como, si no más bien tienen otras actividades o responsabilidades que puedan impedir un poco el modo presencial.” (E8).

Es así que, la meta de impulsar educación para todos las personas (EPT), apoya a las personas que laboran, pero también, se comento en las entrevistas que pueden ser estudiadas por cualquier persona, según el fragmento E3.

“...¿Considera que estas modalidades sólo deben ser estudiadas por personas que trabajan o cualquiera puede estudiarlas? Yo creo que podría ser cualquier persona” (E3).

Al considerar a cualquier persona, se incluyen a personas que presentan circunstancias o situaciones que les impiden movilizarse de manera regular, tal como, personas con discapacidad, personas que se encuentran geográficamente alejados de los centros educativos o personas con otras circunstancias particulares. Por lo que, las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, representan la opción de superación, el deseo

de estudiar los fines de semana o desde la comodidad de su casa, esto hace que esas modalidades no sean encasillada sólo para las personas que trabajan, sino más bien, es factible para todas las personas que deseen formarse profesionalmente.

En conclusión, las opiniones o percepciones de los entrevistados en la categoría de Aceptabilidad, coinciden en valorar muy bien a esas modalidades educativas como una alternativa más de educación y porque posibilitan a las personas que trabajan en combinar sus actividades laborales y atender la oportunidad de continuar estudiando, debido a las estructuración de las clases principalmente en la BUAP. Además, cabe señalar que las instituciones educativas tanto nacionales e internacionales, cada vez más, están ofertando formación desde nivel medio superior y superior, estos esquemas apoyan la propuesta de la UNESCO “Educación para todos”, al expandir y facilitar la educación para cualquier persona.

7.3.1.2. Funcionalidad de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia

Esta categoría representa el 28% de las opiniones de los entrevistados, en la Figura No. 21 Funcionalidad de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, se observan dos subcategorías: la primera con 23 comentarios que consideran un beneficio el uso de la tecnologías de la información y comunicación (TIC); en la segunda 10 comentarios refieren que es una forma de capacitar en el mercado laboral, ambas subcategorías expresan la necesidad de desarrollar habilidades.

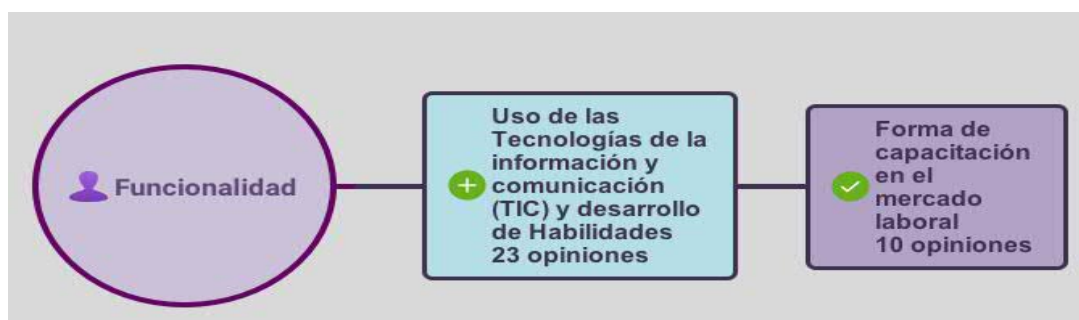


Figura No. 21 Funcionalidad de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia (Fuente: Córdova, 2018 a partir de las entrevistas aplicadas en Enero-Febrero 2018.).

En relación con la subcategoría uso de las TIC y desarrollo de habilidades, se preguntó ¿Considera funcional la formación profesional en las modalidades educativas

semiescolarizada y a distancia para el mercado laboral?, debido a que algunas respuestas mencionan habilidades, también se interrogó sobre ¿Cuáles habilidades considera que se logran desarrollar en este tipo de modalidad educativas?. Así que las respuestas refieren la funcionalidad en el uso de las TIC y el desarrollo de habilidades porque ayudan a organizar las actividades y facilitan el acceso a la información las 24 horas del día, así lo ejemplifican los fragmentos E1, E2 y E4.

“...Ah, pues el uso de las TIC, todas las que tengas que ver con las tecnologías de la información este, mmm la, el trabajo en equipo, es importante el ser autodidacta, ¿no? ya que requiere mucho el acompañamiento” (E1)

“...esas modalidades, trabajan mucho con las tecnologías de la información trabajan con nuevas técnicas, tienes que estar mas allegado a las TIC, y eh! tienes que ser una persona mas autónomo, este y eso hace que tengas una mejor administración del tiempo, eso hace que seas una persona mas autocrítica, más autónoma y como eso es parte de tu formación y para no perder el hilo y la secuencia de lo que la modalidad ofrece y exige, pues eso lo vas a trasladar tu cuando ejerces la profesión, no?” (E2)

“...para cuando alguien ya esta trabajando y existe esta modalidad de estudiar en línea se vuelve algo muy práctico, muy, muy práctico, por que se tiene mucho trabajo y algunos pendientes incluso hasta de manera personal y la modalidad de estudiar en línea facilita la cosas” (E4).

Las extracciones anteriores enfatizan que las TIC ofrecen una forma rápida y amigable de interactuar con las personas, información y herramientas tecnológicas, de ahí la importancia de utilizarlas en la educación y ámbito laboral, al aprovechar la facilidad de acceder a material didáctico, desarrollar actividades y enviarlas por ese mismo medio. En el caso de la BUAP se utiliza la plataforma instruccional Blackboard considerada una herramienta principal y práctica para interactuar entre alumnos y facilitador, es sencilla y con un entorno amigable, se debe tener una clave de usuario y contraseña estar inscrito en curso para que pueda ingresar y comenzar a trabajar, además de requerir una buena conexión a internet; las herramientas que apoyan el aprendizaje son imágenes, colecciones de documentos digitales, foros, correos, chats, wiki, audio, video, animación e imágenes.

Por consiguiente el desarrollo tecnológico forma parte de la vida cotidiana, de ahí que las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia contribuyen a la ampliación y manejo del conocimiento necesario para la formación del capital humano con habilidades desarrolladas en esta área, tal como la OCDE (2008a) afirma que:

(...) El desarrollo continuo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es uno de los impulsores de la economía del conocimiento. La tecnología continúa ganando terreno en la educación superior y ya ha mejorado la experiencia del estudiante en el campus, a través de los portales del estudiante, el acceso Internet, las bibliotecas digitales, y la disponibilidad de ordenadores portátiles o de bolsillo, y otros dispositivos portátiles. El E-learning se está convirtiendo en una corriente principal de los programas educativos. (p. 25)

No obstante, al mismo tiempo que se fomenta el uso y desarrollo de la tecnología, también es necesario desarrollar actitudes de compromiso, debido a la falta del dialogo e intercambio de información directa con el facilitador y sus compañeros de clase, por lo que, requiere más responsabilidad sobre su aprendizaje. Los entrevistados refieren que hay que ser autodidactas, autónomas y autocriticas principalmente, pues a pesar de que exista flexibilidad de horaria, no implica trabajar sin orden, es importante el seguimiento de un calendario de actividades proporcionado por los facilitadores, esto, le permite organizar su tiempo y cumplir con las actividades correspondientes.

Además los informantes refieren la funcionalidad por el desarrollo de habilidades acordes a la profesión, así como saber aplicarlas en el ámbito laboral y contribuir al desarrollo de la economía, sociedad, tecnología, ciencia e investigación, sirva de ejemplo la E7.

“...yo creo que también depende de la persona pero si he visto que los compañeros que incluso también estudiaron así y la verdad muy bien, por que tanto aplicaban lo que estaban conociendo como, este como les permitió ya desarrollar, nuevas habilidades y cosas ¿no?, que aplican a su trabajo” (E7)

Por tanto, se confirma que el mercado de trabajo demanda capital humano con habilidades propias de la profesión que ejerce, por ello, es importante el vinculo entre las instituciones educativas y el mercado laboral para contar con información oportuna y actualizada que permita impulsar significativamente programas de estudio con nuevas áreas, técnicas, tecnologías, conocimientos y habilidades que van surgiendo conforme se va modernizando el mercado laboral.

Por otro lado, en el fragmento E8 evidencia que no hay diferencia entre las modalidades educativas semiescolarizada, a distancia y escolarizadas, con respecto a las habilidades, valores y conocimientos pues considera que siempre están presentes en la formación profesional.

“...este se formo en a distancia o semiescolarizado o presencial, este, la formación si es una formación integral y si es una buena formación los valores, las habilidades y los

conocimientos van a estar ahí, no importando si se obtuvieron desde modalidades a distancia, semiescolarizadas o presenciales, ¿no?” (E8).

Esta opinión refiere que la educación no debe hacer diferencias, sin embargo, las condiciones contextuales deben ser tomadas en cuenta por ejemplo: en la modalidad escolarizada, la mayoría de alumnos no está inserto en el ámbito laboral en algunos casos el primer contacto será hasta que realicen sus prácticas profesionales o servicio social; en cambio, los estudiantes de las modalidades semiescolarizada y a distancia la mayoría ya tienen experiencia y contacto directo en el mercado de trabajo, esto puede ser una ventaja que facilita el desarrollo de las habilidades necesarias para la educación y el mercado laboral, como la OCDE (2012b) señala:

(...) A medida que la globalización y la tecnología continúan redefiniendo las necesidades del mercado laboral global, sigue aumentando la demanda de personas con bases más amplias de conocimientos, competencias especializadas y capacidades de comunicación y de análisis avanzado más complejas. En consecuencia, ha crecido el número de personas que intentan alcanzar niveles más altos de educación respecto de generaciones anteriores. (p. 26)

Es por esto que el mercado laboral demanda cada vez más, capital humano con conocimientos y habilidades tanto generales y específicas que sean aplicables. Por lo que, la formación en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, posee ventajas de focalizar el aprendizaje contextualizado en el ámbito laboral, esto permite una mejor comprensión, adquisición y aplicación de los conocimientos, confirmando así la funcionalidad de estas modalidades educativas.

En relación con la subcategoría Forma de capacitar en el mercado laboral, la pregunta ¿Cómo considera la funcionalidad de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia en el mercado laboral?, los comentarios refieren la funcionalidad en una nueva forma de capacitar al personal para optimizar los recursos, al favorecer cursos por línea, esto, es señalado en los fragmento de la entrevistas E1 y E2

“...Bien..mm como ya comenté tenemos personal capacitando actualmente así.” (E1).

“...ya la capacitación no necesariamente tiene que ser presencial sino también favorecemos y fomentamos el uso de capacitación en línea, en videoconferencia donde implique optimizar los recursos que se tienen entonces si esa modalidades hacen que el egresado o el estudiante pueda adaptarse o utilizar mejor esas herramientas dentro de la industria por que aplicamos esas herramientas al final de cuentas.E2)

“...el apoyo a los sistemas abiertos o semiescolarizados o a distancia, precisamente por que capacitan al personal, se vuelven más productivos con mayores competencias, no lo pierden

lo están actualizando y este, hay una ventaja para el trabajador, entonces, si lo vemos desde este punto resultaría innovador.”(E2)

“...las habilidades o las aptitudes que te da una persona que está inserta en el mercado laboral cuando tu llegas a una modalidad semiescolarizada o a distancia o abierta, como lo llaman otras instituciones, te ayuda, puesto que entiendes casos, es más práctico, lo contextualizadas a tu realidad, a tu organismo donde tu trabajas o a tu organización en donde tu laboras, y hace que el aprendizaje sea más significativo ¿no?”(E2)

En vista de que esta forma de capacitar beneficia a las empresas, significa que las modalidades alternativas contribuyen con el ahorro de tiempo y costo, ya que, no es necesario que se desplace el personal o que deje sus áreas laborales, porque pueden acceder a una plataforma desde su casa o trabajo y acceder a los materiales, es por ello, que se puede diseñar programas de capacitación con prácticas contextualizadas a su ámbito laboral, que resulten fáciles de entender y aplicar, de tal manera que el aprendizaje es más significativo para el trabajador.

Esta forma de capacitar en el mercado laboral, confirma la necesidad de modificar la forma en que se conceptualiza a la educación, según Piñera (2002) “el concepto de educación para toda la vida por el de educación durante toda la vida” (p. 638), ya que esta nueva forma de pensar, facilita la adaptación y aceptación de nuevas formas de capacitación, así que las personas que están insertas en el mercado laboral estarán conscientes que la capacitación y/o actualización es necesaria para mejorar el desempeño laboral, así como la aceptación y uso de la tecnologías es ventajoso para llevar a cabo las actividades cotidianas, ayudando a que este proceso de capacitación sea más productivo y provechoso.

En definitiva, las opiniones o percepciones de esta categoría refieren que la formación en modalidades alternativas es muy funcional tanto en el ámbito educativo como en el mercado laboral, consideran que se fomenta la capacitación y/o actualización apoyados en el uso de las TIC, contextualizado el aprendizaje en el entorno laboral y eficiencia de los recursos de la empresa. Debido a que se aprovecha la experiencia laboral de las personas, facilitando así el proceso educativo al mejorar las actividades laborales buscando la oportunidad de aplicar lo aprendido y la oportunidad de adquirir y desarrollar nuevas habilidades.

7.3.1.3. Pertinencia de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia

Acerca del análisis de esta categoría, el 38% opiniones se representan en la Figura No. 22 Pertinencia de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, de la cual se derivan tres subcategorías: la primera, 18 comentarios refieren a que estas modalidades educativas son una forma innovadora en la educación; segunda, 13 comentarios consideran que son adecuadas para el desempeño laboral, por estar muy cercano a la aplicación en el mercado laboral; tercera, 14 cometarios relacionan que no pertinencia de esas modalidades educativas. Para comprender mejor estos datos, se analiza cada una de las subcategorías.

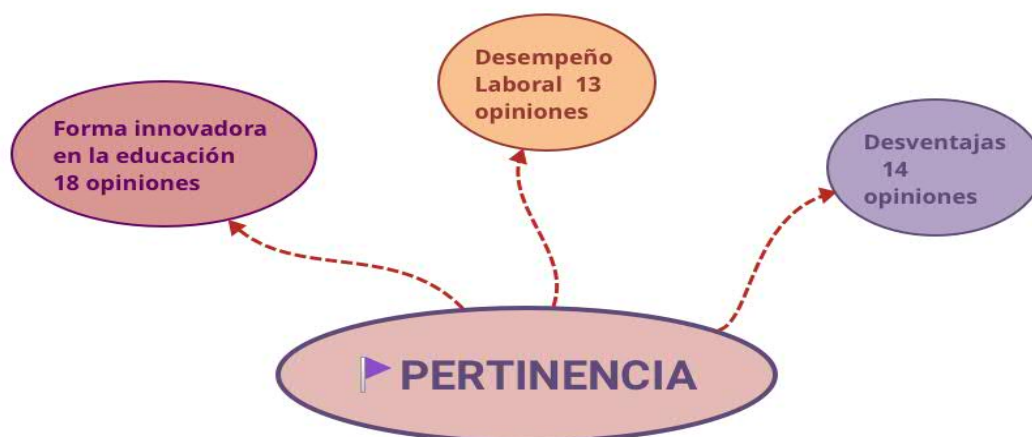


Figura No. 22 Pertinencia de las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia (Fuente: Córdova, 2018 a partir de las entrevistas aplicadas en Enero-Febrero 2018.).

Con respecto a la subcategoría Forma innovadora en la educación, entre otras preguntas se destaca ¿Cuáles son los factores por los que usted cree que es pertinente la formación profesional en estas modalidades educativas para el mercado laboral?, las respuestas refieren la oportunidad de tener una alternativa educativa para aprender y desarrollar las habilidades que los mejora como personas y profesionalmente; Además, permiten incrementar los porcentajes de la educación en ciertos sectores de personas que desean continuar con una educación profesional, sirva de ejemplo los fragmentos E2 y E4.

“...También se han dado muchos convenios de colaboración entre el sector productivo y laboral con las instituciones educativas y por lo regular siempre se ve reflejado más el apoyo a los sistemas abiertos o semiescolarizado o a distancia, precisamente por que capacitan al personal”(E2)

“...diferentes modalidades a lo que veníamos acostumbrados como el sistema tradicional escolarizado, ósea, considero que es necesario precisamente para que crezcan más los porcentajes de la educación orientados a ciertos sectores, porque considero que esas modalidades son para un sector determinado, para que puedan también, desarrollarse profesionalmente” (E2)

“...Considero que las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia son una innovación en la educación y en el mercado laboral, Eh! Si en un contexto en México, digo internacionalmente esto no es nuevo, sin embargo, en México pareciera que estamos iniciando en estas modalidades o se ha puesto de moda que muchas instituciones educativas a nivel superior, eh!”(E2)

“...estos tipos de modalidades son pertinentes para el área laboral. Si, mucho, bueno, evidentemente, el porcentaje mas alto lo hace de esa manera presencial, pero para cuando alguien ya esta trabajando y existe esta modalidad de estudiar en línea se vuelve algo muy práctico, muy, muy práctico, por que se tiene mucho trabajo y algunos pendientes incluso hasta de manera personales y la modalidad de estudiar en línea facilita la cosas porque puede hacer uno varias cosas al mismo tiempo y le invierte el tiempo en el lugar en que uno quiere.”(E4)

Como se manifiesta en los fragmentos anteriores, se confirma que la pertinencia de la formación profesional en modalidades semiescolarizada y a distancia son una innovación educativa al usar las TIC ya que los avances tecnológicos demandan personas capacitadas para satisfacer necesidades que surgen en la sociedad y economía; además son una alternativa para contribuir al logro de los retos de cobertura y expansión educativa a nivel superior principalmente, con conocimientos generales y específicos, habilidades, valores y actitudes. Es así, que reconocen la importancia de establecer convenios entre el sector productivo y las instituciones educativas para acceder a la información y tecnología, disminuir costos en la formación de capital humano y expandirse apoyados en redes educativas y de investigación. Sin embargo, esta innovación educativa no llega a bastantes personas, debido a la falta de acciones que benefician a toda la población, por ejemplo, actualmente el internet es una herramienta básica para el funcionamiento de las TIC y de las plataformas que utilizan las modalidades semiescolarizadas y a distancia, no obstante el uso de este servicio de comunicación es aún altamente costoso, no todas las personas pueden acceder a ese servicio.

Por otra parte es primordial que las TIC sean aprovechadas en beneficio de la educación, por eso las modalidades alternativas son una estrategia que contribuyen al fortalecimiento del sistema de educación y formación profesional (EFP), según la OCDE (2012a) menciona que “estableciendo una colaboración más estrecha entre empleadores

y sindicatos, capacitación integral en el empleo, mejor calidad de la enseñanza y mayor información. También se debe explorar la posibilidad de crear un marco nacional de certificación de habilidades” (p. 32); considerando esto, la pertinencia de las modalidades semiescolarizada y a distancia son la innovación educativa que fortalecen al sector educativo, por lo que es necesario la existencia de convenios de colaboración con los sectores empresariales, sindicatos y programas gubernamentales que involucren el desarrollo del capital humano y el desarrollo económico.

Por lo cual, Invertir en el desarrollo del capital humano, es importante para activar la economía, incrementar la investigación en todas las áreas del conocimiento, aprovechar el desarrollo tecnológico, mejorar el sector ambiental, político, social y cultural, en fin todos los sectores que propicien el bienestar y mejoren la calidad de vida, tal como la ANUIES (2003) lo afirma:

(...) La educación superior es un medio estratégico para acrecentar el capital humano y social de la nación, y la inteligencia individual y colectiva de los mexicanos; [...] y para contribuir al aumento de la competitividad y el empleo requeridos por la sociedad del conocimiento. También es un factor para impulsar el crecimiento del producto nacional, la cohesión y la justicia social, la consolidación de la democracia y de la identidad nacional en nuestra diversidad cultural, así como para mejorar la distribución del ingreso de la población. (p. 115).

Es por esto que al comprender la importancia de la educación para formar capital humano, es necesario hacer esfuerzos para que la población tenga acceso en todas sus áreas de conocimiento. Por ello, los informantes de este estudio confirman que es fundamental tener la oportunidad de continuar estudiando, sin que sea tan complicado hacerlo, es así como se le otorga un voto de confianza a las modalidades alternativas, simplemente por la facilidad y practicidad en acceder a la educación. Además, debe aumentarse la colaboración con el sector empresarial, ya que hasta la fecha sólo se ha mantenido una colaboración mínima, porque sólo sirve para llevar a cabo el servicio social y prácticas profesionales, no dando el valor importante al empleo o crear proyectos que realmente sean beneficios para el sector económico, educativo, social, ambiental y tecnológico.

En cuanto a la subcategoría Desempeño Laboral, el análisis de las opiniones consideran la pertinencia en esta clasificación por la oportunidad o la alternativa educativa para continuar con la formación profesional al aplicar de manera inmediata lo aprendido en el

área en la que se encuentra laborando o desarrollar proyectos para participar en áreas en la que esperan poder tener una oportunidad de crecimiento en la empresa, esto se ilustra con los fragmentos E3, E4 y E5

“...Si impacta por que al final de cuentas esta persona va a dejar su puesto por que después su necesidad la va a llevar al desarrollo al crecimiento y si aquí no la valoran pues se va a ir a un lugar en donde si la valoren y encuentre la oportunidad para superarse, por eso si creo que si impactan en el mercado laboral.”(E3).

“...estamos en un mundo globalizado donde muchas veces trabajamos con gente desde otros países y ni siquiera los conocemos y todo es a través de línea y a pesar de eso, creo que se pueden hacer grandes proyectos, grandes trabajos y dar el resultado que, que espera de cada uno, entonces yo considero que si es pertinente.”(E4).

“...este, si son parte de su desarrollo en la empresa y que obviamente el hecho de que tu puedas tener la oportunidad de poder, este, ver los diferentes temas que abarcan te pueden hacer como, eh, que participes más activo en la empresa no nada mas de dar tu tarea, sino, como innovar, veo mucho a ellos, eh que innovan, que están buscando crear eso es parte de la formación que les da la misma institución.”(E5).

“...ellos se puedan colocar a nivel interno y externo. A nivel interno, considero que si, si les han abierto las puertas para obtener un mejor empleo cuando ellos lo han buscado, no? y este, y es como un parte aguas para que sean considerados como un crecimiento en la empresa.”(E5).

Es así como estos fragmentos coinciden en que la educación y la capacitación permanente es un asunto de toda la vida contribuye a mejorar el desempeño laboral, ya que se aprender a aprender nuevas competencias, a adaptarse a los requerimientos del mundo social y laboral, de tal manera, que se optimizan los recursos y se crean oportunidades de crecimiento y desarrollo de la empresa. Cabe mencionar que las áreas Administrativas de las empresas es en donde mayor impacto ha tenido las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, sirva de ejemplo los fragmentos E3.

“...Veo más enfocado con mas beneficio que lo tomen a distancia, pienso que si las áreas administrativas, Si” (E3).

“...las carreras a distancia las he visto mas enfocadas para carreras este, digo administrativas,”(E3).

Por lo que se refiere a la subcategoría Desventajas se ha mencionado la no pertinencia de las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia, debido al estatus socioeconómico de las personas que las estudian, los problemas de conectividad y costos de estudiar en este tipo de modalidades, señalados en los fragmentos E3 y E6.

“...eh, sin embargo eh, eh, esas modalidades mas allá de que cualquiera pueda hacer, va a depender de, de, lo que le decía, no?, del estatus de las necesidades de, de las personas

que requieren tomar estas, estas modalidades, no?, no es lo mismo decir, es una persona con un nivel socioeconómico alto, a una persona con un nivel socioeconómico medio o un bajo, no?” (E3).

“...la parte en línea porque pues porque no te puedes conectar o hay muchos problemas las plataformas son diferentes entonces hay que ver todo eso, la pro y la contra,”(E6)

En definitiva, el extracto socioeconómico es importante para educarse, por que existen persona que no puede pagar los costos que ello implica, como el uso del internet, o adquirir una computadora para desarrollar sus actividades escolares, por ello, no es pertinente para extractos socioeconómicos medio o bajo, pues incluso pagar un café internet significa costos a la economía familiar. Sin embargo, se han implementado medidas de apoyo en algunas instituciones educativas como facilitar aulas con equipos de computo y conexión a internet de manera gratuita para los alumnos que lo requieren, pero deben adaptarse a horarios establecidos por las instituciones. En lo que se refiere a lo complicado que puede ser el uso de las plataformas instruccionales utilizadas en las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia, algunas instituciones educativas han implementado cursos de inducción o en ocasiones tutoriales para que aprendan a conocer las plataformas y sus herramientas.

Otros aspectos que se suman a la no pertinencia es lo manifestado en los fragmentos E3 y E8, que consideran la necesidad de seguir tomando cursos de la forma tradicional (escolarizada), piensan que no tener contacto directo con el facilitador les impide aprender, piensan que no desarrollan habilidades, conocimientos suficientes; el uso de una plataforma no permite al facilitador percatarse de quién está realmente al otro lado de la comunicación, esto, puede prestarse a que otra persona distinta a los estudiantes sea quien esté desarrollando las tareas o actividades.

“... bueno habría que desmenuzar eeh, muy particular ciertos aspectos, no?, porque la realidad es que, digo o hablo a lo mejor de una carrera a distancia, ¿no?, digo, yo se que ahora muchos cursos son on línea, sin embargo, a veces, no, no es el mismo sistema el mismo proceso estar uno a uno o el grupo con el, con el, exponente y este, estar contestando dudas, ¿no?, no, no es lo mismo,”(E3).

“...si es solo para obtener un papel y le, pues, puede pedir que alguien le haga el trabajo y él entregarlo a su nombre y al final de cuentas eso se paga y, y puede obtenerlo, no?, pero yo creo que ya esta en cada uno, eeh,”(E3)

“...las carreras a distancia las he visto mas enfocadas para carreras este, digo administrativas, habría que ver si las carreras de otras especialidades como físico-matemáticas, biológicas, se prestan para eso, siento que en algunas áreas lo veo complicado”(E3)

“...considero que no todas las carreras son sujetas a estas modalidades, por que las considero así?, por que hay cierto tipo de licenciaturas que necesitan una especificidad y una tecnicidad que sólo se puede adquirir en una modalidad de carácter presencial, no? hay algunas otras que por su carácter teórico o el propio contenido de las materias no es necesario que el profesor o facilitador este directamente con los alumnos de manera presencial, no?”(E8)

Teniendo en cuenta lo anterior, algunas instituciones educativas para aminorar esas malas prácticas por parte de los estudiantes, han implementado acciones de control entre el facilitador y el estudiante, con el fin de mantener contacto directo ya sea por vía en conferencia en tiempo real, uso de la cámara en las computadoras, tutoría presencial, entre otras más. Sin embargo, la desconfianza y la falta de desarrollo de habilidades de autorregulación hacen ver complicado o no pertinentes estas modalidades educativas. En relación al reconocimiento de las modalidades alternativas, refieren que no es propicia para todas las carreras, sin embargo es importante, aclarar que la educación no escolarizada y abierta no empezó en todas las áreas del conocimiento al mismo tiempo, poco a poco ha ido incorporando diversas áreas.

Conviene subrayar que para el ciclo escolar 2014-2015 la ANUIES-SINED de acuerdo al diagnóstico que llevan a cabo en educación abierta y a distancia se obtiene que el “área de Ciencias Sociales y Administrativas representa el (52%), el área de Ingeniería y Tecnología representa el (17%) el área de Educación (15%)” (Hernández, 2017, p. 53); En indiscutiblemente las áreas sociales y administrativas son las que más predominan, debido a que no se requiere mucha infraestructura para implementarlas; por el contrario, en los programas en Ciencias de la Salud y Ciencias Exactas y Naturales no se reporta ninguno debido a que son áreas que requieren mayor inversión, así como especificidad de algunas de sus materias y esto hace que aún no sean muy bien aceptadas en esas modalidades educativas. No obstante, el no lograr cubrir todas las áreas del conocimiento, no hace que las modalidades alternas dejen de ser pertinentes tanto en el campo educativo como en el mercado laboral, ya que se han tenido muchos beneficios en las otras áreas del conocimiento, creo que aún se debe trabajar en las herramientas y en la gestión de la estructuración de estas modalidades para poder dar cavidad a las otras áreas de conocimiento.

Para concluir esta categoría, es importante señalar que las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia son pertinentes, debido a que facilitan el proceso de

aprendizaje permanente, fomentan la capacitación en el medio laboral, disminuyen costos, tiempos y espacio, promueven la movilidad de las personas para crecer al interior de las empresas, además propician dinamismos en la educación y en el mercado laboral. Es muy cierto, que existen desventajas en el proceso de hacer llegar la educación a todas las personas, son muchos factores que intervienen entre ellos esta el no contar con los recursos necesarios para el acceso a internet, e incluso conocer como usar la tecnología que le permitan navegar óptimamente. A pesar de ello, no debería mermar la oportunidad de adoptar y desarrollar estas modalidades educativas, por ello, es relevante que siga habiendo acciones que apoyen el acceso a los servicios de internet, computadoras y asesorías para lograr desarrollar capital humano competente.

7.3.2. Núcleo temático Mercado Laboral

El estudio de la relación entre educación a nivel superior y el mercado laboral, es considerado como factor de crecimiento económico en el entendido de que los aspectos técnicos mejoran la capacidad operativa, es decir, el saber hacer de las personas. De ahí que se consideran los factores capital, trabajo, capital humano, tierra y materias primas. En particular, el capital humano busca mediante la educación potenciar al máximo la productividad y aumentar la calidad a través de la cualificación, tanto académica como personal. Es así, como el objetivo de esta unidad de análisis es obtener información, que permitiera conocer las percepciones de los empleadores sobre el desempeño laboral, así como las competencias que requiere el mercado laboral de los profesionales en Administración de Empresas, formados en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Facultad de Administración de la BUAP.

Por lo que, las preguntas se orientaron hacia las aplicaciones, necesidades, demandas y tendencias en el contexto operacional del mercado de trabajo, para transferir el significado de los aspectos o factores importantes que se aplican en el desempeño laboral de esa formación profesional. Con respecto a las competencias que el mercado laboral requiere, se identificaron las que son catalogadas generales y específicas, así como los niveles aceptables de los elementos que las conforman, es decir, los conocimientos, habilidades, actitudes y valores. En la Tabla No. 38 Frecuencias del núcleo temático: Mercado laboral, se observan la regularidad de las categorías que conforman dicha dimensión: Actividades

y/o desempeño laboral, Eficacia, Eficiencia, Estructura ocupacional, Organización laboral, Condiciones laborales y Competencias requeridas

Tabla No. 38 Frecuencias del núcleo temático: Mercado laboral

No.	Informante	Act/desLab	Eficacia	Eficiencia	Estrocup	CondLab	OrgLab	Compmerc
1	Entrevista 1	11	6	7	2	2	2	17
2	Entrevista 2	4	4	3	2	11	3	23
3	Entrevista 3	13	4	2	2	13	2	20
4	Entrevista 4	16	3	7	3	6	4	22
5	Entrevista 5	21	10	10	2	10	2	26
6	Entrevista 6	11	2	4	2	11	4	23
7	Entrevista 7	11	3	4	1	8	2	16
8	Entrevista 8	15	4	6	1	4	3	22
Totales		102	36	43	15	65	22	169

Fuente: (Córdova, 2018.).

Como resultado del análisis de la información antes presentada, se elabora la Figura No. 23 Núcleo temático: Mercado laboral, que representa los porcentajes de distribución de esas frecuencias y la descripción de cada una de las categorías que conforman a este núcleo temático, donde el 22.57% se refiere a las Actividades y/o desempeño laboral, 7.96% a la Eficacia, 9.51% a la Eficiencia, 37.39% a las competencias requeridas, 14.38% a la Estructura ocupacional, 3.32% a la Organización laboral y 4.87% a las Condiciones laborales.



Figura No. 23 Núcleo temático: Mercado laboral

(Fuente: Córdova, 2018 a partir de las entrevistas aplicadas en Enero-Febrero 2018.).

Definitivamente, la información demuestra que el efecto de la educación en las aplicaciones productivas se destaca en las frecuencias máximas de las categorías: actividades y/o desempeño laboral, competencias requeridas y estructura ocupacional, confirmando las capacidades intelectuales y la experiencia de la participación en el mercado laboral de los profesionales en Administración de Empresas formados en modalidades alternativas, para comprender mejor estos resultados, se analiza cada categoría.

7.3.2.1. Actividades/Desempeño laboral del profesional en Administración de Empresas

El análisis de esta categoría identificó las actividades que realizan los profesionales en Administración de Empresas formados en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, valorando el desempeño de su ejercicio profesional, es decir, lo que en realidad hace –acciones y comportamientos—para el logro de objetivos organizacionales en el ámbito laboral, cómo lleva a cabo la aplicación de los conocimientos y habilidades recibidos en su formación. En la Figura No. 24 Actividades y/o Desempeño de los Profesionales en Administración de Empresas, se examinaron varios aspectos clasificados en: actividades, evaluación y capacitación, factores que afectan el desempeño.



Figura No. 24 Actividades y/o Desempeño de los Profesionales en Administración de Empresas. (Fuente: Córdova, 2018 a partir de las entrevistas aplicadas en Enero-Febrero 2018.).

Con respecto a la subcategoría Actividades se señalaron las actividades más relevantes que el profesional en Administración de Empresas desarrolla en su área laboral, tal como, la planeación, organización, dirección, y control, estos componentes del proceso

administrativo, resultan importantes para el sistema de toma de decisiones de la empresa; esto quiere decir, que se realizan actividades administrativas que “refieren el proceso de realizar actividades y terminirlas eficientemente con y a través de otras personas” (Robbins, 1996, p. 5), por lo que es necesario la planeación de estrategias, acciones de investigación del entorno interno y externo de la empresa, la disposición y coordinación de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos para ejecutar los planes y evaluar el desarrollo general de la empresa. Por otro lado, la organización “es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que éstos puedan alcanzar las metas de la organización.” (Stoner, 1996, p. 12). Así que, el administrador de empresas establece, coordina, dirige las actividades de otras personas, su responsabilidad es supervisar las actividades de los otros empleados, además de medir cómo se están desempeñando en cada uno de los diferentes niveles en la organización, esto se observa en los fragmentos E1 y E5.

“...Si claro, siempre me tiene las cosas cuando las necesito y las lleva conforme a lo que hemos planeado en la organización de esta oficina”(E1).

“...también ha desarrollado capacidades de planear, esto, le permite facilitar su trabajo y además es creativa para que finalmente la toma de decisiones sea lo más cercana a la realidad,” (E1).

“...La capacidad para poder participar en la planeación, resolver problemas Pues, si desde el hecho, eh al inicio del año obviamente nos dan nuestros objetivos, y al tener nuestros objetivos, este, obviamente tu puedes decir, oye sabes que podemos implementar esto o yo voy a lograr mi objetivo de esta manera, ósea, si hay esa apertura de, de poder, este, encaminar, no?, lo que, eh, si tu tienes alguna propuesta” (E5).

Lo dicho hasta aquí se interpreta que los profesionales en Administración de Empresas formados en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la BUAP, poseen los conocimientos, habilidades y actitudes para ser participativos en las organizaciones; es necesario recalcar que las actividades que realizan, lo hacen usando el pensamiento reflexivo y estratégico para proponer estrategias que logren alcanzar objetivos generales y específicos de la empresa; se nota la integración y coordinación de actividades con sus compañeros de trabajo del mismo nivel y de otros niveles jerárquicos dentro de la empresa.

De igual manera, la retroalimentación que proporcionan a los subordinados asegura que el trabajo se realice conforme a las metas de la organización, es por esto, que el proceso de integración del recurso humano es fundamental en la empresa; además de estar

consciente de la necesidad de desarrollar habilidades y actitudes que motiven e influyan en los empleados para crear un ambiente adecuado en la organización. Por otra parte, las funciones de control como lo señala Stoner (1996) “(1) establecer estándares de desempeño; (2) medir los resultados presentes; (3) comparar estos resultados con las normas establecidas y (4) tomar medidas correctivas cuando se detectan desviaciones” (p. 13), de ahí que es necesaria para que el administrador cuente con información que le permita hacer las cosas bien y cada vez mejorar los procesos, para optimizar los recursos materiales y humanos de la organización. Así por ejemplo el fragmento E5.

“...La empresa promueve y administra la calidad, que esperan que los profesionales contribuyan continúe o se eleve esa calidad de la empresa. Bueno, considero, en, en el caso de, de los colaboradores, el que hagan sus actividades de, de manera adecuada, el, el que ellos puedan entregar al final del mes un reporte eso nos va, nos ayuda a tener un control que la empresa nos va solicitando y que, este, nada mas ir cuidando esa parte y considero que estarán bien.” (E5)

En definitiva, las actividades que realizan los profesional en Administración de Empresas, comprende la existencia de diferentes roles que se ejercen en el proceso administrativo de la empresa en diferentes momentos, según Henry Mintzberg citado por Robbins (1996) “los administradores desempeñan diez roles diferentes, pero altamente relacionados entre sí. El termino roles de administración se refiere a las categorías específicas del comportamiento administrativo. Estos roles pueden ser agrupados en relaciones interpersonales, la transferencia de información y la toma de decisión” (p. 8). Sirva de ejemplo, que se dirige a otras personas, comparte información, vigila que se hagan las tareas de acuerdo con lo planeado, ser intermediario entre el nivel estratégico y nivel operativo, esto, cuando ocupa niveles medios en la organización. De esta manera, las organizaciones solicitan que los profesionales en administración sean más competitivos al desempeñar diferentes roles ya que amplían el campo de sus actividades con el fin de ahorrar tiempo, mejorar la calidad, por lo que esto hace que los administradores sean cada vez más versátiles en las organizaciones.

Por lo que se refiere a la subcategoría evaluación y capacitación se preguntó ¿Se tiene algún sistema para evaluar el desempeño de los profesionales empleados en la empresa?, los informantes refieren conocer el desempeño de los profesionales y afirman que sí cuentan con un proceso de retroalimentación, los resultados se exponen en los fragmentos E4, E5 y E6.

“Claro que si eeh, por ejemplo de manera oficial, siempre hay una evaluación de manera anual, pero internamente nosotros evaluamos a los colaboradores cada cuatro meses y evaluamos varios aspectos, la comunicación, el liderazgo, la parte de en materia de seguridad, los valores, entonces hay un famoso coaching, donde uno a uno platica el jefe inmediato con el colaborador y le dice en que esta, en que esta bien y que tiene que mejorar siempre viéndolo como un lado positivo, áreas de mejora y haciéndole énfasis en sus virtudes, entonces se califican varios aspectos, hay un, un una calificación que va de 0 a 5 y entonces, cada aspecto le vamos dando un, un valor, uno, dos, tres, cuatro, cinco y al final se tiene un promedio general donde el colaborador sabe donde esta bien, donde tiene que mejorar y hacerlo de esta manera cuatrimestral al llegar a la final y la válida para la empresa que es la de final del año el colaborador, ya sabe más o menos cual es su evaluación” (E4).

“...Son evaluados los profesionales. Hay una evaluación del desempeño, en los objetivos, entonces esto se tiene que hacer, este, se tienen que, este, eh, se evalúan cada mes y al final, bueno hay una a, a, la mitad una pre evaluación y al final se hace otra, ya la final para informarles como salieron y que áreas de oportunidad tienen” (E5).

“...¿Podría mencionar si cuentan con algún sistema de evaluación para los empleados? Si tenemos una encuesta que se hace año con año, donde medimos los objetivos por que trabajamos en base a logro de objetivos” (E6).

De manera puntual los fragmentos, muestran que si llevan a cabo evaluaciones del desempeño profesional, resaltando la importancia de monitorear y evaluar el desempeño de los empleados, para identificar las deficiencias, con el fin de capacitar y rectificar; es por eso que resulta importante precisar el concepto y los elementos de evaluación del desempeño como Dessler (2001) afirma:

“...calificar a un empleado comparando su actuación presente o pasada, con las normas establecidas para su desempeño. Así pues, el proceso de evaluación implica: 1) establecer las normas del trabajo, 2) evaluar el desempeño real del empleado con relación a dichas normas y 3) volver a presentar información al empleado, con el propósito de motivarle para que elimine las deficiencias de su desempeño o para que siga desempeñándose por arriba de la media.” (p. 321).

Como se afirma arriba, los fragmentos seleccionados, muestran los pasos en el proceso de la evaluación del desempeño de los profesionales, según Dessler (2001) “la evaluación del desempeño es un proceso de tres pasos: definir el trabajo, evaluar el desempeño y presentar esta información al empleado.” (p. 322), Así que, al definir el trabajo se están estableciendo las obligaciones y las normas de trabajo, cada trabajador conoce que va a realizar de trabajo, posteriormente se evalúa el desempeño, aplican diversos métodos de evaluación y establecen una comparación del desempeño del empleado con respecto a las normas; por último proporciona información al empleado para que conozca sus puntos de mejora.

Además, los informantes comparten un poco de sus experiencias con la evaluación, destacan que se lleva a cabo de manera formal al menos dos veces por año, también existen evaluaciones previas a las formales, esto contribuye a que los empleados se desempeñen mejor y logren alcanzar las metas fijadas en sus áreas laborales; otro ejemplo es la valoración de la comunicación, liderazgo, seguridad y valores. Por tanto, al contar con información sobre la evaluación, no sólo se busca implementar programas de capacitación que refuerzan o corrijan las deficiencias, sino, que es una herramienta que se emplea en la toma de decisiones en ascensos y sueldos.

Por consiguiente, evaluar el desempeño establece buenas relaciones con los empleados, ya que al contar con información del estatus de la realización de las actividades laborales, se identifican las deficiencias, propiciando poner atención a áreas de mejoras; en consecuencia positiva fomenta la seguridad y se conocen las expectativas que se esperan del empleado. Además, contribuye a precisar los perfiles de puestos, describiendo puntualmente las actividades que le corresponden y a determinar los indicadores adecuados para dichos puestos, de esta forma, los empleados estarán informados sobre lo que se espera que desempeñen y con que indicadores se harán las mediciones.

En lo que respecta a la capacitación, los informantes manifiestan la importancia de contar con programas que permitan continuar con la mejora en el desempeño de las actividades y funciones, sirva de ejemplo los fragmentos E2, E4, y E5.

“...¿La institución proporciona el apoyo para que los profesionales sigan capacitándose? Hay mecanismos, existe un programa anual de capacitación dentro de la universidad que se elabora precisamente a partir de la detección de necesidades de cada programa educativo, se contempla se somete a, este, a consideración por el presupuesto que tenemos asignado se da a conocer a las áreas y hay un seguimiento de esa capacitación.” (E2)

“...si el tema de la capacitación continua es fundamental, porque de repente si lo dejan hacer una, única actividad y este colaborador se pasa dos o tres años en eso, mmm se pierde,no?, entonces, necesitamos que ese colaborador conozca actualizaciones, conozca eeh, la administración de otras áreas de otras empresas, de otros procesos, porque lo hace más fuerte, lo hace mas fuerte y al hacerlo más fuerte al colaborador se hace más fuerte el equipo y la propia empresa, entonces es importantísimo la, la, la, capacitación en los colaboradores para el crecimiento de la propia empresa, para el desarrollo de la propia empresa y que vaya eso también motiva a que se tengan, puntos de mejora e innovaciones y evidentemente lleva a la empresa a mejores resultado” (E4).

“...hay una plataforma muy buena en donde se pueden capacitar y hay varios cursos de autoestima, de atención al cliente, de toma de decisiones, ósea, de, de manejo de conflictos, hay, hay, varios temas que si tu quieres te puedes seguir capacitando y en los tiempos que tu vayas teniendo” (E5).

Es así que, “la capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a los empleados nuevos y actuales habilidades que requieren para desempeñar su trabajo” (Dessler, 2001, p. 249), de ahí que, los fragmentos presentados muestran la importancia tanto para la empresa como para los profesionales estar en una capacitación laboral permanente, sobre todo por los constantes cambios tecnológicos, la mejora de la calidad de productos o servicios, por elevar productividad, disminuir costos y la competitividad en el mercado; Por supuesto que los profesionales están conscientes de que deben integrarse a un sistema de mejoramiento para fortalecer lo que ya han alcanzado y desarrollado y adquirir nuevos conocimientos y habilidades, con el fin de atender eficaz y eficientemente sus actividades laborales; el fragmento E5 ilustra, el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) enfatizando que se tiene una plataforma en donde los colaboradores pueden acceder a varios cursos, de esta manera, ya no hay impedimentos para estar capacitado, ni tampoco tener que esperar a que los convoquen a ser partícipes de los procesos de capacitación, pues al contar con la información a la mano mediante la plataforma, facilita y posibilita la oportunidad para todos los empleados.

Además, “los cinco pasos del proceso de capacitación son el análisis de las necesidades, diseño de la instrucción, validación, aplicación, evaluación y seguimiento” (Dessler, 2001, p. 251), contribuyen a detectar las necesidades y habilidades específicas en las que se requiere poner mayor atención para el desarrollo, de tal manera, que se programe adecuadamente los temas sobre los que se debe capacitar, insumos necesarios, armar el número adecuado de grupos, la duración de la capacitación, el lugar idóneo, así como la forma en que se evalúa el proceso de capacitación. En definitiva, la capacitación es una forma de continuar con el proceso de aprendizaje, aclarando que éste no sólo se lleva a cabo en una aula, sino, que actualmente los profesionales deben tener la actitud y disposición para mantenerse de manera continua en el proceso de aprendizaje.

En contraste con lo anterior, se ha identificado factores que afectan el desempeño de las actividades de los profesionales en Administración de Empresas, sirva de ejemplo los

fragmentos E3 y E6.

“...Considera que hay factores que afectan el desempeño laboral de los profesionales? Claro que hay varios, y depende desde donde se enfoque, por ejemplo los factores como el entorno, en donde tiene que ver el clima, por ejemplo es de zona caliente y se viene a trabajar a una zona de frio, o por ejemplo Puebla no tiene tanta complejidad en el tráfico comparado con la ciudad de México, que si no tiene cerca la casa del centro de trabajo invierte mucho tiempo en el traslado y eso si afecta, ¿no?” (E3).

“...tendría que invertir el tiempo en levantarse temprano para poder invertir tiempo en su traslado, pero también las condiciones que tienen que ver con, por ejemplo una silla ergonómica, el uso de un mouse adecuado, la ventilación adecuada, la luz adecuada, etc. Pero todo esto afecta el desempeño laboral. Por ejemplo, el comer a sus horas, pues es complicado por que va generando ciertas decadencias o enfermedades en el cuerpo, y eso afecta por que su rendimiento no es el mismo, el tener problemas personales, familiares, también implica afecta en el trabajo” (E3).

“...ser profesionistas, es saberse desenvolver, el saber escribir bien, por que hoy en día con tanto teléfono y con los auto correctores , todo eso la gente ya no sabe escribir y eso es de pena ajena, no? el utilizar tecnicismos para escribir, es complicado, todas esas cosas, pienso que la carrera debería de ponerle atención y a mi me causa mucha inquietud que esta sucediendo con esto” (E3)

“...Si, es importante si por que, si un colaborador no esta a gusto con la empresa, o no esta gusto o, depende también con la actitud con que se presente a trabajar, pues obviamente contagia, no?” (E6).

Como se ha dicho en los fragmentos anteriores, existen factores externos a la empresa que afectan el desempeño laboral, que deben ser tomados en cuenta cuando se contrata al personal, tal como los horarios laborales, la facilidad o dificultad del traslado de los empleados, la mala actitud y aspectos formativos de los profesionales; Los informantes sugieren dos acciones: primero, establecer un control al no contratar a las personas que presenten conflicto con esos factores; la segunda, refiere la importancia de la formación profesional para que se trabaje de manera académica y social, con el propósito de que los universitarios egresados hayan desarrollado actitudes favorables para una buena inserción al mercado laboral.

7.3.2.2. Eficiencia y Eficacia del Administrador de Empresas

En el mercado laboral, los profesionales deben garantizar un desempeño eficiente en términos educativos, es decir, se precisa si los resultados de un programa formativo cumplen con los objetivos generales y específicos planificados, de esta manera, se examinan las acciones que aplican para el aprovechamiento al máximo, de los recursos, materiales y del tiempo para alcanzar los objetivos de la organización. Por tanto, se

enfocaron preguntas: ¿cómo hace para que las personas que tiene a su cargo se dirijan al logro de sus objetivos?, ¿cómo considera el uso de los recursos para lograr los objetivos?, ¿cómo saben que su personal es eficiente y eficaz en el logro de sus objetivos?, los informantes mencionan que establece mecanismos para integrar las actividades que se realizan de manera congruente con el área organizacional, así como la integración del recurso humano, material y financiero para lograr desempeños eficientes y eficaces de los profesionales en Administración de Empresas, esto, de acuerdo a las consideraciones en los fragmentos E5, E6 y E8.

“...Ok. Primero, pues este, dárselos a conocer no?, me refiero a los objetivos, desde un principio, eh de ahí, obviamente estar trabajando con ellos constantemente para que lo estén logrando, de hecho inclusive ellos se deben directa se deben acercar para saber como van con sus objetivos y constantemente estamos eh trabajando con ellos para el logro y mejorar su desempeño día a día.” (E5)

“...Mediante, obviamente, eh, nosotros lo que hacemos medimos mm, la productividad lo que cada quien trabaja en los ejecutivos de lo que trabaja día a día, obviamente también hacemos una evaluación mensual y es una medición operativa de todas sus actividades.” (E6).

“...Si tenemos una encuesta que se hace año con año, donde medimos los objetivos por que trabajamos en base a logro de objetivos.” (E6).

“... Este, Si, si, si, eeeh, este cada semestre hacemos un corte y un balance en lo que fue el desempeño, se hace un comparativo con el plan de trabajo que se estuvo, que se planteo al inicio del año, y bueno se mide que tanto se logro o no” (E8)

De los anteriores fragmentos se interpreta que la empresa u organización proporciona el conocimiento de los objetivos que deben lograr los profesionales en Administración de Empresas, esperan que ellos propongan metas asertivas para alcanzarlos de manera que hagan un uso eficiente de los recursos; Así mismo son supervisados, guiados y al final hacen una medición con el fin de saber que tanto se logro alcanzar los objetivos planteados. Es así como, la eficiencia y eficacia son un parte fundamental del desempeño del profesional, ya que, “eficiencia significa hacer las cosas bien y eficacia significa hacer las cosas correctas” (Stoner, 1996, p. 9), esto, hace comprender que existe una relación insumos y producción, cuando se encarga de usar los recursos de forma racional, es decir, con el mínimo de estos, (mano de obra, materiales, tiempo), pero no basta con ser eficiente, también, es necesario ser eficaz, esto implica elegir las metas acertadas porque el administrador se compromete a lograr los objetivos del departamento y a su vez al logro de los objetivos organizacionales, por lo que, el profesional en administración, está consciente que tanto la eficiencia y la eficacia están relacionadas entre sí.

En suma, los resultados son significativos porque la interacción de las metas de la administración y la de los empleados genera una solución de compromiso, por lo que para evaluar el desempeño laboral se considera las variables de producción, las metas, es decir, una combinación que permite la participación de manera activa, que genera buenas actitudes porque los hace ver que sus esfuerzos son importantes, al comprometer a los empleados en la toma de decisiones suele ser eficiente y eficaz.

7.3.2.3. Estructura ocupacional del profesional en Administración de Empresas

En la organización la estructura define y limita el comportamiento de los recursos humanos, por ello, es importante establecer reglamentos, políticas, jerarquía, autoridad, y que cada integrante conozca que es lo que tiene que hacer; a su vez, se categoriza al personal en puestos de trabajo, lo cual, se relaciona con la división de actividades, funciones, responsabilidades, el grado de autoridad, entre otras características más. Por lo que, el propósito del estudio de esta categoría fue conocer la posición estructural de los profesionales en Administración de Empresas formados en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, en otras palabras, en que nivel estructural de la organización desempeñan las actividades y funciones; producto de las entrevistas en la Figura No. 25 Estructura ocupacional, se obtienen los niveles organizacionales en los que desempeñan las actividades y funciones laborales los profesionales antes mencionados.



Figura No. 25 Estructura ocupacional en la Organización
(Fuente: Córdova, 2018 a partir de las entrevistas aplicadas, Enero-Febrero 2018.).

Definitivamente, la división del trabajo es necesaria como lo señala Robbins (1996) “en lugar que un individuo desempeñe todo el trabajo, el trabajo se divide en una serie de pasos que un individuo termina por separado.” (pp. 136-137), en relación a esto el análisis de los datos muestra que los niveles estructurales ocupados en el desempeño de los profesionales en Administración de Empresas, corresponde a los niveles intermedio y bajo, en donde adquieren responsabilidades y aplican competencias profesionales en la mayor parte de la organización, cabe mencionar que algunas actividades requieren de experiencia y habilidades muy específicas, de ahí la clasificación de administradores en la organización en “administradores de primera línea, de nivel medio o superior” (Robbins, 1996, p. 4), esto, permite comprender que no todos los administradores que trabajan en la organización realizan totalmente actividades o funciones de administradores de nivel superior, ya que, algunos de los egresados cuando decidieron estudiar no ocupaban puestos de trabajo más arriba del nivel operativo, algunos de ellos han logrado su ascenso debido a que han concluido sus estudios de la licenciatura y han encontrado una oportunidad de crecer en la organización en que trabajan y otros, aún no han logrado dicho crecimiento profesional.

Así por ejemplo, los datos arrojan que los administradores de primera línea son “las personas responsables del trabajo de las demás que ocupan el nivel más bajo de una organización” (Stoner, 1996, p. 17), en este nivel ubican profesionales en administración colaborando como supervisores en diferentes áreas de la organización, auditores y docentes, quienes se encargan de ejecutar las actividades operativas para el logro de los objetivos; los administradores de nivel medio “incluye varios niveles de una organización. Los gerentes de niveles medios dirigen actividades de gerentes de niveles más bajos” (Stoner, 1996, p. 17), en este nivel su principal función es la de dirigir actividades de los administradores de primera línea y en ocasiones del personas operativo, toman decisiones de tipo técnico que ayudan al cumplimiento de planes o programas para alcanzar los objetivos generales; aquí encontramos a jefes de departamento, responsables de áreas, gerentes, administradores.

En último lugar, se encuentra el nivel superior o alta gerencia “está compuesta por una cantidad de personas comparativamente pequeña y es la responsable de administrar toda la organización. Estas personas reciben el nombre de Ejecutivos” (Stoner, 1996, p. 18), en

este espacio se podrían ubicar a los directores generales o presidente, ya que, ellos son los que establecen una planeación y dirección de toda la organización, toman decisiones de tipo estratégico que afectan a toda la organización. En esta investigación no se encontraron profesionales en administración de empresas formados en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia que ocupen este nivel organizacional, esto, puede deberse a que cuando ingresan a estudiar la licenciatura están ocupando un nivel operativo, al concluir la formación profesional poco a poco avanzan a los otros niveles organizacionales que puede ser aprovechando la oportunidad de demostrar su disposición y capacidad para ocupar los niveles de alta dirección.

7.3.2.4. Áreas funcionales del Administrador de Empresas

Las áreas funcionales permiten establecer un orden y control, de tal manera que la efectividad de la administración de la empresa, estará determinada por la correcta distribución del proceso administrativo, para ello, es necesario una adecuada distribución de las actividades y funciones de la empresa, las cuales están dada en tareas que corresponden a departamentos que están conectados y relacionados con el fin de lograr objetivos empresariales [elaborar productos, venderlos, manejar el recurso financiero para la producción y obtener ganancias, así como coordinar al personal para que desempeñe sus labores]. Por lo general, consta de cuatro áreas básicas: Finanzas, recursos humanos, Producción y /o Servicios, Mercadotecnia y en años recientes sistemas o tecnologías. El propósito de esta categoría fue conocer las áreas funcionales en donde se desarrolla el profesional en Administración de Empresas, formado en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, el análisis de los datos se ilustran en la Figura No. 26 Áreas funcionales del profesional en Administración de Empresas; este estudio, refirió que en todas las áreas funcionales prácticamente se desempeñan esos profesionales.

De manera puntual se muestran las áreas funcionales, primero se caracterizada en el área de Administrativa o Servicios Internos que se encarga de realizar las gestiones de contratación, capacitación, pago de nóminas, establecer la cultura organizacional; además, de llevar el control de los recursos humanos, materiales, financieros y en algunas empresas la gestión de las tecnologías. Aunque, hay otras formas de abordarlas

por separado en: Finanzas [recursos financieros], Manejo del recurso humano [recursos humanos] y en Sistemas [área de informática o tecnologías]. En esta área funcional se ubican profesionales en administración de primera línea.

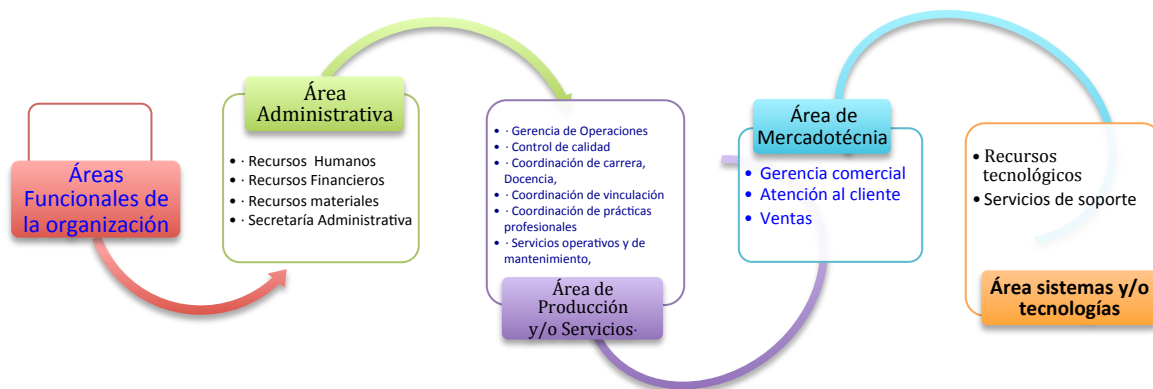


Figura No. 26 Áreas funcionales del profesional en Administración de Empresas
Fuente: Córdova, 2018 a partir de las entrevistas aplicadas, Enero-Febrero 2018.).

En el área de Producción se desarrollan actividades que tienen que ver con la elaboración y/o fabricación de los productos que ofrece la empresa; para las empresas de servicios a esta área se le conoce como área de operación o de servicios; aquí se ubican administradores de nivel operativo e intermedio. El área de Mercadotecnia, se encarga de establecer un contacto con los clientes para que los productos o servicios de la empresa lleguen al consumidor final, para ello puede establecer controles de ventas, publicidad, investigación de mercado, distribución, entre otras más; en esta área se desempeñan profesionales en administración del nivel intermedio. El área de sistemas y/o tecnologías, establece los medios digitales de control, organización y coordinación en toda la empresa; aquí se ubican administradores de nivel bajo.

Indiscutiblemente, el análisis de los datos muestra que el área funcional en donde más colaboran los profesionales en Administración de Empresas es el área de operación o servicios, seguida del área administrativa y en tercer lugar las otras áreas funcionales, esto, confirma que los profesionales se desempeñan en todas las áreas de la empresa. Por lo que, obliga a que la formación profesional sea multifuncional, con el fin de estar capacitado para desempeñarse en cualquier área de la empresa.

7.3.2.5. Condiciones laborales del profesional en Administración de Empresas

El objetivo de esta categoría fue obtener información para conocer el contexto del mundo laboral en el que se desarrollan los profesionales en Administración de Empresas formados en las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia, producto de las entrevistas se obtuvieron opiniones que refieren la forma en que son contratados, en las condiciones laborales y beneficios que ofrece la empresa así como el monto de pago; para ilustrar los datos analizados se muestran en la Figura No. 27 Condiciones laborales.



Figura No. 27 Condiciones Laborales
(Fuente: Córdova, 2018 a partir de las entrevistas aplicadas, Enero-Febrero 2018.).

Con respecto a la importancia de valorar el desempeño laboral de los profesionales, se obtuvo información que refiere las prestaciones y servicios, programas de incentivos y retribuciones, compensaciones económicas, así como las relaciones laborales que la empresa ofrece. En relación a las prestaciones y servicios, son una parte importante del sueldo de casi todos los trabajadores, por ello se conceptualizan como “todos los pagos indirectos, monetarios y no monetarios, que el empleado recibe por trabajar en una compañía. Incluyen cosas como tiempo libre remunerado, seguros de vida y gastos médicos, pensiones, planes de educación e instalaciones de guardería” (Dessler, 2001, p. 476), todo esto se confirma con la información recabada de las empresas, ya que ofrecen prestaciones conforme a la Ley Federal del trabajo, más otras que no están siendo marcadas como obligatorias, por lo que, resultan atractivas para los profesionales, como más días de vacaciones, flexibilidad de horarios, mejoras en planes de jubilación y de servicios médicos (seguro de gastos médicos mayores), ayuda de transporte o transporte por parte de la empresa, comedores, apoyo en la superación educativa para desarrollarse profesionalmente de manera nacional e internacional.

Por lo que se refiere a las retribuciones e incentivos, se enfatiza como la a forma de reconocer el trabajo, es el estímulo al individuo para elevar la productividad y mejorar los rendimientos; así por ejemplo, pueden ser a corto plazo como los bonos que se pagan por arriba de su sueldo base cuando se logran alcanzar los objetivos de la empresa de manera anual, pago de utilidades y aumento de sueldo anualmente. De acuerdo a los datos recolectados, los profesionales en Administración de Empresas reciben bonos de productividad, así como el reparto de utilidades de manera anual. En cuanto a las compensaciones económicas, es decir, los sueldos son variables a causa de que algunos consideran que si están siendo compensados acorde a las actividades y funciones que desempeñan, mientras que otros, estiman que no es suficiente que debería de ser más altos por no estar acorde con la cantidad de actividades y funciones que realizan, ni con la zona geográfica-económica, pues consideran que Puebla es un Estado con desarrollo económico comercial e industrial y el nivel de vida es caro.

Otro punto son las relaciones laborales, definidas como “las relaciones internas de la organización con sus colaboradores en cuestiones como ascensos, transferencias, separaciones por jubilación y dimensiones. Las disciplinas y las medidas disciplinarias” (Chiavenato, 2011, p. 296). Por supuesto el manejo y control de los recursos humanos requiere de establecer una buena relación con el capital humano, en referencia a esto, los informantes manifiestan que el área de recursos humanos es quien se encarga de llevar a cabo dicha relación, al constituir el contrato de trabajo, definido como “aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo, personal subordinado, mediante el pago de un salario (Dávalos, 2005, p. 104), es así que a través de este instrumento se estipulan las condiciones de trabajo aplicables tanto por parte de la empresa como por parte de la persona que acepta el trabajo que puede ser de manera individual o colectivo; así mismo se establecen diferentes tipos de contrato, sirva de ejemplo los fragmentos E2 y E7.

“...No son plazas como tal, pero eso no quiere decir que no puedan tener un desarrollo profesional” (E2).

“...los contratos que les ofrecen, como son? Son definitivos, no firmas a cada rato contrato, obviamente tu permanencia va a depender de tu desempeño, no? muchas veces los empleados se han ido por temas de equipos, mas que por otras situaciones, entonces realmente tu, tu te puedes quedar en la empresa por años y va a depender de, de tu desempeño, yo en la empresa llevo diez años” (E5).

“...aunque si trabaja por este mecanismos la empresa, sobre todo en la parte administrativa, estamos como quien dice mitad y mitad, mas o menos hay personal con contratación de este tipo, pero la mayoría de los que toman decisiones están más hacia la parte de la definitiva, es una parte del personal administrativo por ejemplo sin son 20 personas 10 están outsourcing y 10 con plaza definitiva.” (E7)

Además, estas percepciones, demuestran que si hay nexos laboral entre la empresa y los profesionales en administración, enfatizan que el nivel de desempeño, es el medio para garantizar la permanencia en la empresa; al mismo tiempo comparten que también constituyen relaciones laborales de forma indirecta con la empresa, utilizando los llamados outsourcing, ya que resultan atractivos al no asumir las prestaciones y servicios que marca la ley, de esa manera el personal con este tipo de contrato, sólo se atañen a lo que las empresas que se encargan de administrar el outsourcing les proporcionen. Hay que mencionar además que el estudio obtiene algunos requisitos para ser contratado, ejemplo de ello son los fragmentos E1, E5 y E7.

“...Es importante el perfil la modalidad educativa en la que estudio y considera que influye para el ámbito laboral? No, no influye, no es decisivo, para contratarlo” (E1).

“...La experiencia laboral, eeh, en el caso de cuando a mi me contrataron, fue similar a ellos, si fue la experiencia, no se enfocaron al currículo de formación, sino la experiencia que tienes para poder desarrollar esas actividades.” (E5).

“... ¿Importa la escuela de procedencia? No. Al menos para la empresa, no, no, este, no es como de que si tu vienes de la BUAP o vienes de una privada, o así, digo no, yo no he visto, e incluso de las entrevistas que hemos realizado y eso, que sea así, que tengas que ser de tal universidad o para que puedas entrar, no, no creo que es más el conocimiento que tu ya tienes y que le puedas aportar a la empresa, es eso,” (E5).

“...bueno más que nada, de acuerdo a los perfiles, ¿no?, que haya un perfil idóneo a los puestos que se estén solicitando” (E7).

Los anteriores fragmentos, enfatizan un alto interés en la formación tanto personal como profesional debido a que requieren profesionales con perfil bien definidos, es decir, que esperan cubrir satisfactoriamente la demanda de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, necesarios para el desempeño laboral eficiente y eficaz. También, manifiestan que no importa la escuela de procedencia, ni la modalidad educativa de la que se haya egresado de la universidad, sino más bien, que su perfil profesional contenga las competencias bien desarrolladas. Otro rasgo que muy importantes es la experiencia laboral, pues de alguna manera garantiza que conocen el área, las funciones y actividades y que esto hará que se desempeñen mejor.

Para concluir este núcleo temático del desempeño de los profesionales en Administración de Empresas formados en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, se ha examinado y obtenido varios factores que intervienen, tal como: las actividades y funciones aplicadas, la jerarquía estructural en la empresa, y las relaciones laborales con los empleados, todos estos factores están relacionados y contribuyen al desempeño para que sea eficiente y eficaz. Además, se confirma que la administración del desempeño en las empresas es fundamental para que los objetivos organizacionales sean alcanzados por todos los integrantes de la organización; la retroalimentación, es necesaria para fortalecer las actividades cotidianas y las actitudes de los profesionales; la evaluación general del desempeño en un tiempo determinado es necesario para mejorar y contribuir al desarrollo de competencias profesionales para fortalecer y lograr los resultados esperados en las organizaciones.

7.3.2.6. Competencias requeridas por el mercado laboral para este profesional

Una forma de concepción del manejo de recursos humanos es admitir el concepto competencia como la capacidad para desarrollar de forma idónea una actividad o tarea, con esto se quiere decir que las personas tienen ciertas características y comportamientos en la realización de actividades propias de un puesto de trabajo, por ello, es necesario el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que reflejen que es lo que se sabe, que sabe hacer y el desarrollo del ser. La mezcla apropiada de estos elementos propician un adecuado desempeño de las personas y como resultado de ello, un eficiente ejercicio laboral en cada uno de los niveles de la estructura organizacional. Por tanto, tomar en cuenta las competencias implica atender aspectos de comportamientos observables a partir de rasgos de personalidad, motivaciones, actitudes, valores, conocimientos, aptitudes.

En la Figura No. 28 Competencias requeridas en el mercado de trabajo, se observan las consideraciones que los entrevistados proporcionaron respecto a las experiencias laborales y los comportamientos exhibidos en el desempeño de los puestos de trabajo de los profesionales en Administración de Empresas formados en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia.

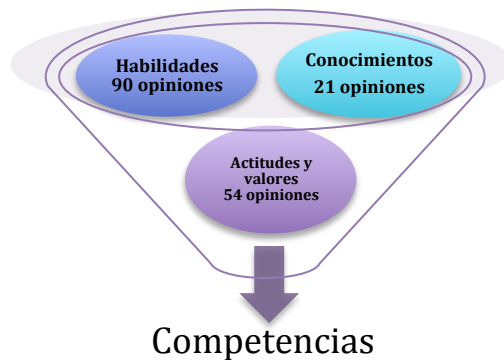


Figura No. 28 Competencias requeridas en el mercado de trabajo
(Fuente: Córdova, 2018 a partir de las entrevistas aplicadas en Enero-Febrero 2018.).

Definitivamente, las competencias están conformadas por los elementos señalados en la figura no. 28, que los informantes destacan en primer lugar de importancia a las habilidades, luego las actitudes y valores, finalizando con los conocimientos. Atendiendo a su valor de cara al buen desempeño laboral, los conocimientos son importantes que estén acordes con el área en la que se está desempeñando el profesional, esto se debe a que hay que realizar actividades y funciones o en su caso dar indicaciones adecuadas para que los subordinados puedan saber que deben hacer, sirva de ejemplo los fragmentos E2, E5, E6 y E7.

“...Aplican técnicas o proceso específicos con conocimientos específicos en su área para poder desempeñar sus funciones” (E2).

“...Es algo importante el conocimiento en él área de estudios que le corresponde desempeñar. Por ejemplo el contador, el administrador. Mas, mas que, que, que como profesionistas, sino que las actividades que el esté desempeñando las conozca bien, las desarrolle y este, como te digo poder en un, en un tiempo determinado poder este, poder innovar, poder este hacer cambios, aja, este es parte, considero asi es como , como lo, se maneja.” (E5).

“...se trabaja con el colaborador, se les da un feedback para que ellos sepan como se requiere su trabajo que lo hagan,” (E6)

“...a lo mejor cierto conocimientos del área a donde estarán o están, por que ya nos había tocado antes que pues luego no había, bueno más que nada, de acuerdo a los perfiles, no?, que haya un perfil idóneo a los puestos que estén asi como solicitando y entonces asi como esa parte de tener la, pues la, la certeza de que a los perfiles si estemos, bueno tengamos esa parte de que poder cubrir las áreas, de los espacios que se necesiten en base a las necesidades no?, que tenemos de cada uno” (E7).

“...que tenga las nociones administrativas y de negocios suficientes para hacerlo, ¿no?, y para emprender, estos serían como los dos puntos importantes que yo considero.” (E8).

En definitiva los conocimientos son necesarios para llevar a cabo la planeación, organización dirección y control de toda la empresa; dividiendo la carga de trabajo, para eficientar los recursos y coordinar los departamentos para el logro de objetivos organizacionales.

En cuanto a las Actitudes, se conceptualizada como aquellas “declaraciones --favorables o desfavorables--, relativas a objetos, personas o acontecimientos. Reflejan cómo se siente un individuo en relación a algo. Se contempla que esta integrada por tres componentes: conocimiento, afecto y comportamiento” (Robbins, 1996, p. 241). Acorde con lo anterior, se comprende que las personas nos dejan saber una parte de su estado emocional, forma de ver y posicionarse ante la vida, estos elementos son percibidos en la manera de comportarse; conforme a esto, los informantes consideran que los profesionales en Administración de Empresas si asumen actitudes en el desempeño de sus actividades y funciones, así por ejemplo los fragmentos E1, E2, E3, E4 y E5.

“...Considero que cuenta con aspectos éticos por lo que es una persona, eh, que le interesa el entorno en donde se encuentra y trata siempre de ser cordial, pero también comprometida y bien hecha en su trabajo.” (E1).

“...el que conozcamos nuestro decálogo ético y lo apliquemos en cada una de las fases, yo creo que va a complementar para el deber ser, es como lo vería” (E2).

“...Si la habilidad de decisiones es importante por que, este, a veces a la gente no, no le es tan fácil tomar decisiones, este, he les da miedo, ¿no? y es obvio hay ciertos puesto en donde su decisión depende, estamos hablando de, de millones de pesos, o si esta mal calculado algo puede generar problemas y fuertes y entonces si es necesaria la seguridad en la toma de decisiones, eh” (E3).

“...yo prefiero a alguien que a lo mejor no tenga todo el conocimiento pero que tenga muy buena actitud” (E4).

“...de hecho tenemos en esa parte, enfocada el objetivo de que nuestras actividades no impacten el medio ambiente y buscar ¿no?, buscar la manera de, de que no, no, no impacte lo menos posible” (E5).

Es evidente que los informantes hacen énfasis en todas aquellas actitudes en las que se relacionan con el ámbito laboral como la satisfacción del empleo, es decir, los profesionales se sienten bien con su empleo y esto propicia que se desempeñen bien; otro ejemplo es la participación en su trabajo y el compromiso organizacional, lo cual es importante por que desarrollan identidad, lealtad, debido a que las personas se sienten parte de la empresa cuando se les toma en cuenta, se animan a desarrollar las

actividades con buen humor, contribuyen a su desarrollo personal y al de la organización; en los fragmentos anteriores, se observan actitudes relacionadas al ámbito laboral, y social, les interesa el desarrollo de actitudes que generen una responsabilidad social desde su empresa.

Definitivamente, la organización debe propiciar consistencia entre las actitudes y el comportamiento de sus empleados, por ello, debe disminuir el riesgo de la disonancia (inconsistencia entre actitud y comportamiento), esto, obliga a la empresa a revisar las percepciones de los empleados sobre las condiciones del ambiente laboral y los compromisos de un decálogo, para establecer un control de lo que les afecta a los empleados y poder desarrollar estrategias que motive al personal para continuar con la concordancia entre actitudes y el comportamiento esperado laboralmente. Es así que las actitudes, resultan ser fundamentales en el desempeño de los profesionales para que se mantengan comprometidos y satisfechos, disminuyan los índices de rotación y ausentismo; de esta manera, se confirma que el desarrollo de buenas actitudes propicia un ambiente organizacional sano y adecuado para desempeños exitosos en la organización.

En consonancia con las buenas actitudes, los informantes consideran trascendental los valores, por ello, se preguntó ¿qué valores requieren de los profesionales en Administración de Empresas?, las respuestas se ejemplifican con los fragmentos E4, E5 y E8 enfatizando la presencia de valores y aspectos éticos:

“...valores como el tema de la puntualidad es muy importante, eh, valores como el tema eh del compromiso es muy importante, eh, el tema de, eh, de, de la lealtad de la honestidad, de la responsabilidad son valores” (E4).

“...yo considero que el compromiso, eeh, el respeto, la responsabilidad, la sinergia, el compromiso de, de poder, de poder, eeh, dejarles la confianza no?, de, de que se puedan desarrollar, por que muchas veces, osea muchas veces, ellos hacen sus actividades con la confianza de que sabemos que están haciendo lo mejor, el mejor trabajo no?, considero que esa parte la confianza, que este, a ellos les depositas y que ellos te demuestran, creo que es importante también” (E5).

“...Yo creo que, un aspecto fundamental es la responsabilidad social, mmm.. independientemente de la licenciatura que se este estudiando, la responsabilidad social es un elemento que puede generar agentes de cambio y bueno, a partir de eso todo lo demás fluye, no?, eh, la responsabilidad social yo creo que genera conciencia sobre el emprendurismo independientemente del área” (E8).

De acuerdo con lo manifestado por los informantes, los valores son imprescindibles en el desarrollo de actitudes que demanda el ámbito laboral, establece compromisos individuales y colectivos que generan buenos comportamientos personal, profesional y social, con una amplia disposición de aportar a su entorno. La formación universitaria ha contemplado en sus planes de estudio algunos de estos valores, pero en la práctica hace falta fomentarlos más, es necesario diseñar y aplicar mecanismos para que las personas que están en proceso de formación realmente desarrollen esos, ya que, el mercado de trabajo demanda a profesionales con valores para su ejercicio diario.

En lo que se refiere a las habilidades, Henry Fayol identifica de manera general tres categorías de habilidades que los administradores requieren para el desempeño efectivo del proceso administrativo: habilidades técnicas, humana y conceptual, descritos así:

(...) *Habilidad técnica*. La capacidad de aprovechar conocimientos, métodos, técnicas y equipos necesarios para la realización de tareas concretas; se adquiere por experiencia, educación y capacitación.

Habilidad humana: La capacidad y el juicio para trabajar con y por medio de la gente; incluye la comprensión de la motivación y la aplicación de un liderazgo eficaz.

Habilidad conceptual: La capacidad de entender las complejidades de toda la organización y qué parte de ella entra nuestra operación. Este conocimiento le permite actuar de acuerdo con los objetivos globales de la organización, y no sólo según las metas y necesidades de su grupo inmediato. (Hersey, 1998, pp. 11-12)

Además, también se establece su usabilidad y aplicación en distintos niveles jerárquicos de la organización, tal como los sugieren (Fayol y Katz, citados por Stoner, 1996) que afirma:

La habilidad técnica es más importante en los niveles bajos. La habilidad humanista, aunque importante para los gerentes de todos los niveles, es primordial para los mandos medios; su capacidad para despertar las habilidades técnicas de sus subalternos es más importante que su eficiencia técnica personal. Por último, la importancia de la habilidad conceptual va aumentando conforme se asciende por los estratos de un sistema administrativo. (p. 19)

Teniendo en cuenta estas clasificaciones, se confirma que los profesionales en Administración de Empresas formados en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, han desarrollado esas habilidades para el desempeño laboral efectivo en las actividades y funciones administrativas; así que, se acepta la importancia de las habilidades para mantener y distinguir a quienes sobresalen por sus buenas actuaciones, sirva de ejemplo los fragmentos E1, E3, E4 y E8

“...es una persona, eh critica y autocritica que busca siempre mantenerse actualizada y que además le permite confirmar, eh, este, estar segura de su información” (E1).

“...Sabe trabajar en equipo? Si considero que tenga esa habilidad, pues ha sido una persona que comparte información se compromete y apoya a otros de sus compañeros” (E1).

“...¿Considera que tiene capacidad para enfrentar nuevas situaciones? Si para ello es importante el desarrollo de habilidades directivas en donde ella pueda enfrentar, negociar, situaciones que pueden ser complicadas” (E1).

“...Hoy en día es muy vital el idioma y otra el saber usar la tecnologías, software, el uso de las computadores es vital, por que se me hace algo muy importante por que hoy en día se requiere el manejo mas avanzado de los software y de otras aplicaciones del área tecnológica, son importantes y básicas” (E3).

“...es importante el desarrollo, muy bien todo lo que es el software de, eh microsoft, power point, Excel, eh, todo lo que es office no?, es muy importante que tengan ya desarrollado muy bien esos conocimientos, por que en la parte de administración de repente manejamos bases de datos y el hecho de no saber hacer una macro, el hecho de no poder comparar información, el hecho de un archivo no poder sacar un resumen de manera sencilla, práctica, quita mucho tiempo, y entonces lejos de dar un buen resultado en un tiempo menor” (E4).

“...Si, si, en ese sentido creo que el, el carácter de líder es importante, si el liderazgo es importante, muy importante, asi como la cultura general es básico, sería indispensable”(E8).

Como se afirmo en los fragmentos anteriores, el desarrollo de habilidades responden a las demandas de los empleadores para lograr buenos desempeños y resolver problemas. Asi mismo, se puede decir que esos profesionales demuestran el ejercicio de sus funciones al poseer las habilidades exigidas para el puesto de trabajo que ocupa, lo cual facilita la evaluación de las competencias para valorar su desempeño y posibilidades de desarrollo. Además, los profesionales están comprometidos en hacer un uso correcto de los recursos, manejo adecuado del tiempo, es decir, saben organizarse y planificar las actividades cotidianas. Sin embargo, se derivan manifestaciones por parte de lo informantes que hace falta el desarrollo de habilidades más específicas, estas consideraciones se muestran en los fragmentos E1, E2, E3,

“... la gestión, en primer lugar, en segundo lugar la elaboración de proyectos, eh, en tercer lugar colocaría el compromiso, por que es una persona que si ha demostrado que le interesa superarse, eh además de, de estar comprometida con la institución. Ya que cuida mucho que se cumpla aspectos” (E1).

“...requieren administradores que sean capaces de llevar procesos de emprendurismo y por que también hay muchos recursos en función de eso, otras líneas de trabajo que pueden perfectamente explotar no?” (E2).

“...Es importante que el administrador sea creativo y analítico? Si, si es importante porque eso le va a dar mayor perspectiva, mayores oportunidades y su valor agregado en el mundo profesional académico, laboral industrial le va abrir puertas” (E2).

“...Otras y muchas muy importantes son las habilidades administrativas como el administrar gente, recursos si es vital, es muy interesante esta parte al menos los conceptos básicos y mínimos pero además es importante estar actualizado, por que hoy en día son necesarias para un mejor desempeño.” (E3).

“...Mmmm toma de decisiones, capacidad de desarrollo, desenvolvimiento humano, esta ésta parte que se aplica en las empresas, cuestión de programación neurolingüística” (E3).

“...necesitamos que distinguan de lo urgente, de lo prioritario, de lo urgente de lo que es realmente, este, eh de lo que es una prioridad, entonces, necesitamos que se sepan administrarse y que sepan administrar su tiempo de tal manera que digan, siempre en, en este horario voy hacer esto, en otro horario voy hacer lo otro” (E3).

Dicho lo anterior en los fragmentos, se interpreta que las habilidades tienen un significado relevante para los diferentes puestos de trabajo, los resultados esperados en el logro de objetivos y en el desarrollo competencial, es por ello, que algunas de las consideraciones añaden el uso de valores y conocimientos que son necesarios para permitir valorar las posibilidades que los profesionales tienen de promocionar dentro de la organización o de asumir nuevas funciones y que derivan en reconocimientos en el plano salarial. En este sentido, las habilidades se convierten en un elemento estratégico clave para gestionar de manera eficaz y eficiente la capacitación del capital humano.

En consonancia con la importancia relativa a las competencias, se aborda el Proyecto Tuning que es una referencia valiosa para los profesionales en proceso formativo, el cual define a las competencias como aquellas que “representan una combinación dinámica de conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades” (Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Maleta, M.M., Siufi, G. y Wagenaar, R., 2007, p. 37). De esta manera, se comprende que el desarrollo de habilidades es un conjunto de varios aspectos que se deben adquirir y desarrollar en un proceso formativo, es decir, que se involucran tanto la persona, institución educativa y la interacción con el entorno social.

De ahí que el proyecto Tuning América Latina 2004-2007 clasifica a las competencias de manera general y específica, basado en los resultados de los grupo de trabajo conformados por “las cuatro áreas temáticas: Administración de Empresas, Educación, Historia, Matemáticas y el grupo de los CNT” (Beneitone et al. 2007, p. 44), quienes

elaboran un listado de 27 Competencias Genéricas, que fueron validadas mediante cuestionarios por académicos, estudiantes, graduados y empleadores de América Latina. Después, los grupos de trabajo de cada área temática discutieron y lograron definir la lista de Competencias Específicas, en el caso de Administración de Empresas se conformó un listado de 20 competencias; además, se hace la distinción de tres estratificaciones de las competencias señalado por Villa, A., González, J., Auzmendi, E., Bezanilla, M.J., Laka, P.J. (s.f.) que afirman:

Competencias instrumentales: competencias que tienen una función instrumental. Entre ellas se incluyen: Habilidades cognoscitivas, la capacidad de comprender y manipular ideas y pensamientos; Habilidades metodológicas, para manipular el ambiente; ser capaz de organizar el tiempo y las estrategias para el aprendizaje, tomar decisiones o resolver problemas; Destrezas tecnológicas relacionadas con el uso de manquinaria, destrezas de computación y gerencia de la información; Destrezas lingüísticas tales como la comunicación oral y escrita o conocimiento de una segunda lengua;

Competencias interpersonales: capacidades individuales relativas a la capacidad de expresar los propios sentimientos, habilidades críticas y de autocrítica. Destrezas sociales relacionadas con las habilidades interpersonales, la capacidad de trabajar en equipo o la expresión de compromiso social o ético. Estas competencias tienden a facilitar los procesos de interacción social y cooperación;

Competencias sistémicas: son las destrezas y habilidades que conciernen a los sistemas como totalidad. Suponen una combinación de la comprensión, la sensibilidad y el conocimiento que permiten al individuo ver como las partes de un todo se relacionan y se agrupan. Estas capacidades incluyen la habilidad de planificar los cambios de manera que puedan hacerse mejoras en los sistemas como un todo y diseñar nuevos sistemas. Las competencias sistémicas o integradoras requieren como base la adquisición previa de competencias instrumentales e interpersonales. (pp. 16-17)

Es así que tomando en cuenta el análisis de la información proporcionada por los informantes, la clasificación y estratificación mencionada por el Proyecto Tuning, se elabora una tabla que ilustra las competencias que el mercado laboral manifiesta importantes y que son requeridas para el desempeño eficiente y eficaz de los profesionales en Administración de Empresas de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia. Cabe mencionar que algunas competencias mencionadas en la investigación coinciden con las que Tuning propone, éstas son señaladas con asterisco (*), esto se muestra en la Tabla No. 39 Competencias en Administración de Empresas que el mercado laboral requiere.

Tabla No. 39 Competencias en Administración de Empresas que el mercado laboral requiere

Competencias Generales	Competencias Específicas
Competencias Instrumentales	Competencias Instrumentales
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aplicar los conocimientos en su área laboral. • Capacidad de buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.* • Capacidad de comunicación oral, escrita, de lectura y de escuchar. • Capacidad de comunicación en otro idioma.* • Capacidad en el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC).* • Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.* • Capacidad para planificar, organizar y administrar el tiempo. • Capacidad para tomar decisiones razonadas.* 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar de manera óptima los proyectos empresariales. • Capacidad de comunicación (comprender, leer, hablar y escribir, trabajar con el idioma inglés y francés como lengua extranjera). • Capacidad para desarrollar estrategias de atención y satisfacción al cliente. • Desarrollar planeamiento estratégico, táctico y operativo.* • Diseñar e implementar planes de marketing. • Identificar y operar el software adecuado, así como utilizar las TIC en la gestión (Word, Excel, PowerPoint, manejadores de bases de datos, SSPS, Adobe, redes sociales, apps) • Interpretar información financiera, contables, de inversión, de producción y de mercadotecnia para la toma de decisiones gerencial. • Manejar vehículos (Estándar y automático). • Utilizar la estrategia de comunicación con programación neurolingüística (PNL).
Competencias Sistémicas	Competencias Sistémicas
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de adaptarse y actuar en nuevas situaciones.* • Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.* • Capacidad de motivar y conducir a metas comunes al personal.* • Capacidad de tomar la iniciativa (Proactividad) • Capacidad para formular y gestionar proyectos.* • Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).* • Capacidad para investigar. • Capacidad para trabajar en forma autónoma.* • Capacidad para hacer las cosas con calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para analizar y estructurar problemas de la empresa y vincular resultados con el análisis del entorno (FODA, cadena de valor interna y externa). • Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo (desarrollo de estrategias, evaluación, comparación, medición de trabajo, división del trabajo, diseño de puestos). • Detectar oportunidades para emprender nuevos proyectos (productos, negocios). • Formular, implementar y optimizar sistemas de información para la gestión.* • Identificar las áreas funcionales de una organización y sus relaciones (compras, producción, logística, mercadotecnia, finanzas, recursos humanos).* • Identificar las características constitucionales de una organización e implementarlas (es decir, metas y objetivos, políticas, propiedad, tamaño, estructura, procedimientos, manuales).* • Identificar y utilizar herramientas adecuadas en la empresa (Investigación de mercado, análisis estadístico, índices comparativos).* • Mejorar e innovar los procesos administrativos, es decir gestionar el cambio.

(Fuente: Córdova, 2018 a partir de las entrevistas aplicadas en Enero-Febrero 2018.).

Tabla No. 39 (continuación)

Competencias Generales	Competencias Específicas
Competencias Interpersonales:	Competencias Interpersonales
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad crítica, autocrítica y autodidacta. • Capacidad de integración y trabajar en equipo. • Capacidad de mostrar conciencia de igualdad de oportunidades y cuestiones de género.* • Habilidad para trabajar en contextos internacionales.* • Resiliencia • Responsabilidad Social y compromiso ciudadano.* • Capacidad de establecer buenas relaciones humanas (Organización, orden, saludos, agradecimiento, cordialidad, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar y desarrollar el talento humano en la organización (manejo de personal).* • Comprender los principios de la ética, e identificar las implicaciones para las organizaciones empresariales, (es decir, la explotación de los recursos humanos y el medio ambiente). • Establecer prioridades (distinguir lo urgente de lo prioritario). • Liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.* • Manejo del estrés (saber trabajar bajo presión). • Manejo de la inteligencia emocional.
• Actitudes:	• Actitudes:
<ul style="list-style-type: none"> • Buena actitud, positivo ante la vida. • Compromiso ético.* • Compromiso del cuidado del medio ambiente. • Compromiso social y cultural.* • Compromiso con la seguridad.* • Pulcritud • Empatía 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar cuestiones relacionadas, como cultura, ética y el medio ambiente. • Comprender el impacto de la ética en las organizaciones empresariales • No corrupción. • Actitud de Emprendedora • No generar noticias de radiopasillo • Reflexiva
Valores	Valores
<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Cordialidad • Cumplimiento • Honestidad • Respeto • Responsabilidad • Tolerancia • Solidaridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Franqueza • Sinceridad • Lealtad • Cohesión • Sinergia • Confianza • Honradez • Igualdad

(Fuente: Córdova, 2018 a partir de las entrevistas aplicadas en Enero-Febrero 2018.).

En conclusión, los informantes conceden gran importancia al recurso intangible llamado capital humano, aprecian el papel estratégico que implica desarrollar habilidades, capacidades y comportamientos que se requieren para alcanzar las metas y objetivos como una ventaja competitiva en las organizaciones. Por tanto, evaluar las competencias es un proceso permanente que permite obtener información de los profesionales, como medio para valorar su desempeño en el puesto de trabajo o posibilidades de desarrollo dentro y fuera de la empresa.

7.3.3. Contrastación del Perfil de egreso la Licenciatura en Administración de Empresas de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia con las Competencias requeridas por el Mercado Laboral

En los últimos años la educación superior se ha visto enfrentada a una serie de cambios, producto de los desafíos y retos que la globalización ha generado. Así que el objetivo de este núcleo temático fue revisar el perfil de egreso de la licenciatura en Administración de Empresas de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Facultad de Administración de la BUAP, con el fin de llevar a cabo una contrastación con las competencias requeridas por el mercado laboral; esto, contribuye a identificar la realidad de la aplicación del perfil de egreso, es decir, admitir cuáles competencias están contenidas o no en dicho perfil, las cuales, contribuyen al desarrollo económico y social.

Deseo subrayar, que el perfil de egreso de esa disciplina es el mismo para las tres modalidades educativas que oferta la BUAP (escolarizada, semiescolarizada y a distancia), aclarando que cada modalidad presenta condiciones distintas en la gestión de los procesos educativos, así como las características de los alumnos. Hecha esta salvedad, se inicia presentando las competencias contenidas en el perfil de egreso de esa disciplina, para una mejor comprensión se clasifican los conocimientos, habilidades, actitudes y valores mediante varias tablas; así en la Tabla No. 40 Contrastación de los Competencias, categoría Conocimientos, se observa que el perfil de egreso no contiene explícitamente distribuidos los conocimientos generales y específicos; en cambio, las competencias que son requeridas en el mercado laboral se muestran ordenadas en generales y específicas, además se hace un breve análisis que explica la ventaja de clasificar los conocimientos en generales y específicos, para tener una visión ampliada de lo que el mercado laboral demanda.

De manera puntual se ha comprendido que las competencias están compuestas de varios elementos, uno de ellos es el concepto de conocimientos, que se define como aquello que han de *saber* los profesionales para abordar de forma satisfactoria el contexto laboral en donde se desempeñan; así por ejemplo: aplicará conocimientos de su área laboral; identificar, plantear y resolver problemas; formular o gestionar proyectos; hacer las cosas con calidad; indudablemente el *saber* se complementa *con el saber hacer*.

Tabla No. 40 Contratación de las Competencias, categoría Conocimientos

Competencias del perfil de egreso	Competencias requeridas en el mercado laboral		Contratación
Conocimientos	Conocimientos General	Conocimientos Específicos	
<ul style="list-style-type: none"> • Conocerá y mejorará las principales funciones de una empresa. • Establecerá objetivos de diferentes niveles y funciones organizacionales. • Diseñar y aplicar estrategias, tácticas, políticas y otros tipos de planes para alcanzarlos. • Aplicará técnicas de administración de las funciones de recursos humanos, mercadotecnia, finanzas, operaciones • adquisiciones para el logro de objetivos organizacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aplicar los conocimientos en su área laboral. • Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.* • Capacidad para formular y gestionar proyectos.* • Capacidad para hacer las cosas con calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar de manera óptima los proyectos empresariales. • Capacidad para analizar y estructurar problemas de la empresa y vincular resultados con el análisis del entorno (FODA, cadena de valor interna y externa). • Formular, implementar y optimizar sistemas de información para la gestión.* • Identificar las características constitucionales de una organización e implementarlas (es decir, metas y objetivos, políticas, propiedad, tamaño, estructura, procedimientos, manuales).* • Mejorar e innovar los procesos administrativos, es decir gestionar el cambio. • Desarrollar planeamiento estratégico, táctico y operativo.* • Diseñar e implementar planes de marketing. • Capacidad para desarrollar estrategias de atención y satisfacción al cliente. • Interpretar información financiera, contables, de inversión, de producción y de mercadotecnia para la toma de decisiones gerencial. • Identificar las áreas funcionales de una organización y sus relaciones (compras, producción, logística, mercadotecnia, finanzas, recursos humanos).* 	<p>Se observa que en el perfil de egreso se explicita de manera general cuatro tipos de conocimientos que los profesionales en Administración deben tener al término de su formación profesional.</p> <p>Mientras que en las competencias requeridas en el mercado laboral, se observa primero una la clasificación de conocimientos: de manera general posicionando a cuatro de este tipo y en la clasificación específica se observan diez competencias.</p> <p>Es así, como se entiende que hay una amplia demanda de conocimientos que el mercado laboral requiere en los Administradores de Empresas y que no están contenidos en el Perfil de egreso de esa disciplina.</p>

(Fuente: Córdova, 2018 a partir de las entrevistas aplicadas, Enero-Febrero 2018 y perfil de egreso BUAP 2016).

Al presentar la clasificación en generales y específicos de los diferentes componentes que conforman a las competencias fue para comprender la relevancia de cada elemento, ya

que proporciona información necesaria para el desempeño adecuado en el contexto formativo del profesional; precisamente el Proyecto de Tuning denomina a las competencias genéricas porque “identifican los elementos compartidos, comunes a cualquier titulación, tales como la capacidad de aprender, de tomar decisiones, de diseñar proyectos, las habilidades interpersonales, etc.,” (Beneitone et al., 2007, p. 37); mientras que el concepto de especificidad, ayuda a comprender la importancia del conocimiento en la disciplina dada, para dar estructura y organización a las funciones o tareas determinadas de una profesión.

Por todo esto, se confirma que el perfil de egreso de la licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP no están explicitadas las competencias en la categoría conocimiento de manera general y específicas, esto, no permite establecer el *saber* con claridad, sirva de ejemplo --*Establecerá objetivos de diferentes niveles y funciones organizacionales*--, se entiende que el saber quizás está de manera implícita por tanto el alumno y el docente pueden confundirse, por ello, deben de tener claro el objetivo del proceso formativo. Así que, establecer los conocimientos en el perfil de egreso, requiere de explicitar, es decir, mencionar que se necesita saber, tal como: formular, administrar, planear, diseñar o implementar proyectos; analizar o estructurar problemas mediante el uso de herramientas de análisis FODA, entre otras más, de tal manera, que permita comprender mejor a que se refieren los conocimientos.

En definitiva, las competencias que requiere el mercado laboral para esos profesionales, están asociadas a una imagen contextualizada en un referente en particular por quienes optan por formarse así, por tanto, el *saber* en el perfil debería de conformarse con las metodologías y didácticas asociadas al modelo bajo el cual se forman a los profesionales, esto es, que el desarrollo de conocimientos facilite su seguimiento a lo largo de su vida adaptado la usabilidad de las tecnologías de información como el medio básico para enfrentarse al mundo cambiante y complejo que garantiza un desempeño profesional eficiente y eficaz.

Por otro lado, las habilidades representan el *saber hacer*, que ayudan a realizar las tareas, facilitando el conocimiento adquirido, se les llama habilidades cognitivas, por que permiten establecer esta relación clasificadas en básicas y superiores. “Las básicas son

consideradas como centrales y ayudan a construir las habilidades cognitivas superiores y pueden ser utilizadas en diferentes momentos del proceso de pensamiento en más de una ocasión” (Ramos, Herrera y Ramírez, 2010, p. 202). De acuerdo a esto, las habilidades básicas, son las base para establecer el enlace entre el conocimiento y las habilidades, por ejemplo: enfocar, obtener y recuperar información, para que posteriormente, se pase al nivel superior en donde se lleva a cabo el pensamiento crítico y creativo que es el análisis, evaluar, solucionar problemas, tomar decisiones. A continuación en la Tabla No. 41 Contrastación de las Competencias, categoría Habilidades, se concentró las habilidades mencionadas tanto en el perfil de egreso y las requeridas por el mercado laboral.

Tabla No. 41 Contrastación de las Competencias, categoría Habilidades

Competencias del perfil de egreso	Competencias requeridas en el mercado laboral	
Habilidades	Habilidades General	Habilidades Específicos
<ul style="list-style-type: none"> • Dominará las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC) • Diseñará y establecerá estructuras y procedimientos administrativos • Dirigirá a otros hacia el logro de objetivos • Evaluará la consecución de todo tipo de objetivos y de planes organizacionales y tomará las medidas correctivas pertinentes, en su caso. • Planeará y dirigirá la creación de empresas 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad en el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC).* • Capacidad de buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.* • Capacidad para investigar. • Capacidad para tomar decisiones razonadas.* • Capacidad para trabajar en forma autónoma.* • Capacidad de motivar y conducir a metas comunes al personal.* • Capacidad para planificar, organizar y administrar el tiempo. • Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).* • Capacidad de comunicación oral, escrita, de lectura y de escuchar. • Capacidad de comunicación en otro idioma.* • Capacidad de adaptarse y actuar en nuevas situaciones.* 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y operar el software adecuado, así como utilizar las TIC en la gestión (Word, Excel, PowerPoint, manejadores de bases de datos, SSPS, Adobe, redes sociales, apps) • Administrar y desarrollar el talento humano en la organización (manejo de personal).* • Liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.* • Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo (desarrollo de estrategias, evaluación, comparación, medición de trabajo, división del trabajo, diseño de puestos). • Establecer prioridades (distinguir lo urgente de lo prioritario). • Detectar oportunidades para emprender nuevos proyectos (productos, negocios).

(Fuente: Córdova, 2018 a partir de las entrevistas aplicadas, Enero-Febrero 2018 y perfil de egreso BUAP 2016).

Tabla No. 41 (continuación)

Competencias del perfil de egreso	Competencias requeridas en el mercado laboral	
Habilidades	Habilidades General	Habilidades Específicos
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.* • Capacidad de tomar la iniciativa (Proactividad). • Capacidad crítica, autocrítica y autodidacta. • Capacidad de integración y trabajar en equipo. • Capacidad de mostrar conciencia de igualdad de oportunidades y cuestiones de género.* • Habilidad para trabajar en contextos internacionales.* • Resiliencia • Responsabilidad Social y compromiso ciudadano.* • Capacidad de establecer buenas relaciones humanas (Organización, orden, saludos, agradecimiento, cordialidad, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de comunicación (comprender, leer, hablar y escribir, trabajar con el idioma inglés y francés como lengua extranjera). • Manejar vehículos (Estándar y automático). • Utilizar la estrategia de comunicación con programación neurolingüística (PNL). • Comprender los principios de la ética, e identificar las implicaciones para las organizaciones empresariales, (es decir, la explotación de los recursos humanos y el medio ambiente). • Manejo del estrés (saber trabajar bajo presión). • Manejo de la inteligencia emocional.

(Fuente: Córdova, 2018 a partir de las entrevistas aplicadas, Enero-Febrero 2018 y perfil de egreso BUAP 2016).

Como resultado del análisis, se observa que en el perfil no están clasificadas de manera general y específica las habilidades; además, son confusas en el sentido en que no se sabe si se refieren a la categoría de conocimientos o habilidades, por lo que no proporcionan un efecto claro para la actuación en el ejercicio profesional. A partir de esta revelación, se establece que es necesaria la clasificación y precisión de las habilidades, asimismo se sugiere tomar en cuenta la propuesta que el mercado de trabajo demanda en esta categoría, cómo una guía para ser incluidas y fortalecer dicho perfil, ya que el contexto socioeconómico requiere del desarrollo puntual de competencias que contribuyan al desarrollo tecnológico, económico y social o de lo contrario se traduce en deficiencia laboral y por ende afecta el desempeño de los profesionales.

Por otra parte, las actitudes representa el *ser* en la formación profesional de los Administradores de Empresas de esas modalidades educativas, ayudan a constituir el comportamiento personal y profesional. Robbins (1996) señala que las actitudes son “declaraciones --favorables o desfavorables--, relativas a objetos, personas o

acontecimientos. Reflejan cómo se siente un individuo en relación a algo. Se contempla que esta integrada por tres componentes: conocimiento, afecto y comportamiento” (p. 241). Esto, refleja que la persona desarrolla un comportamiento hacia un objeto, persona o acontecimiento, que integra un conjunto de elementos como creencias, opiniones, conocimiento, emociones, sentimientos y la intención de comportarse de cierta manera hacia ese algo o alguien. Dicho lo anterior, en la Tabla No. 42 Contrastación de los Competencias, categoría Actitudes, se observan las actitudes que el perfil de egreso contiene.

Tabla No. 42 Contrastación de los Competencias, categoría Actitudes

Competencias del perfil de egreso	Competencias requeridas en el mercado laboral		Contrastación
Actitudes	Actitudes Generales	Actitudes Específicas	
<ul style="list-style-type: none"> • Promoverá y administrará la calidad y la innovación tecnológica. • Ejercerá su liderazgo con enfoque humanista. • Tendrá una actitud emprendedora, que le permita identificar áreas de oportunidad para su desarrollo personal y del entorno. • Desempeñará sus funciones con ética y valores consensuados universalmente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Buena actitud, positivo ante la vida. • Pulcritud • Empatía. • Compromiso del cuidado del medio ambiente. • Compromiso social y cultural.* • Compromiso con la seguridad.* • Compromiso ético.* 	<ul style="list-style-type: none"> • No corrupción. • No generar noticias de radiopasillo. • Actitud Reflexiva • Actitud Emprendedora. • Identificar cuestiones relacionadas, como cultura, ética y el medio ambiente. • Comprender el impacto de la ética en las organizaciones empresariales. 	<p>En el perfil de egreso se observan 4 aspectos que refieren competencias afectivo-emocional, mientras que el mercado laboral manifiesta 13 aspectos, lo cual, refleja que es necesario poner más atención en desarrollar actitudes que son demandadas en el desempeño profesional.</p>

(Fuente: Córdova, 2018 a partir de las entrevistas aplicadas, Enero-Febrero 2018 y perfil de egreso BUAP 2016).

A partir del análisis, se observa que el perfil si explicita el comportamiento que se espera deberían tener y ejercer los profesionales formados en esa disciplina; sirva los ejemplos para ilustrar la conducta esperada: primero, promover y administrar la calidad y la innovación tecnológica, se interpreta que el profesional debería tener el interés por la calidad y la tecnología, de tal manera que los integra a su práctica profesional; el segundo se refiere a ejercer su liderazgo con enfoque humanista, se comprende que siempre debe

tener presente que trabaja con personas en la organización y que debe conducirse respetuosamente; tercero, tendrá una actitud emprendedora que le permita identificar áreas de oportunidad para su desarrollo personal y del entorno, la intención es desarrollar una postura positiva ante el contexto en donde se desarrolla el profesional, con la oportunidad de mejorar y por último, desempeñará sus funciones con ética y valores consensuados universalmente, se refiere a que debe actuar en base a valores personales, profesionales y sociales.

Ahora bien, los informantes mencionan otras intenciones claramente definidas que no están contempladas en el perfil de egreso de la licenciatura en Administración de Empresas en la categoría de actitudes, y que son necesarias para el ámbito laboral, tal como: buena actitud, ser positivo ante la vida, reflexivo, compromiso del cuidado del medio ambiente y la sociedad, la seguridad, entre otras más. Esto, se interpreta que hay una gran necesidad en el mercado de trabajo, de tener comportamientos que contribuyan al crecimiento y desarrollo personal, ya que, una vez que las personas se sienten cómodas consigo mismas, pueden replicar ese comportamiento hacia el entorno laboral, lo cual, motivará a una mejor relación entre sus compañeros y con la sociedad. Además, esos comportamientos positivos reducirán conflictos y es una manera más fácil de motivar a los integrantes de una organización.

En definitiva, las actitudes representan las tendencias del comportamiento de forma consistente y persistente, en donde se tiene una estrecha relación con determinados valores que son una forma de concepción del ser humano y que influyen en su comportamiento, ya que, con estos se da una relación entre la realidad y las diversas situaciones que se presentan en la vida, por ello son una base fundamental para la sociedad. De acuerdo con Luypen (como se citó en Ramió, 2005) señala que “los filósofos antiguos utilizan la palabra “bueno” para determinar lo que en la actualidad llamamos “valor”, con este término se refieren a lo que perfecciona, es decir, a lo que implica la realización de un deseo y de una tendencia de la persona” (p. 37); teniendo en cuenta esta afirmación, se desprende la importancia de formar con valores y aspectos éticos a los universitarios, ya que ocupa un lugar significativo en la sociedad, al aportar desempeño y actuaciones éticas.

Con respecto a este punto, el concepto ética según Derisi (como se citó en Ramió, 2005) “consiste en la formulación intelectual de juicios o normas, fundadas en los valores que se dan intuitivamente en los sentimientos” (p. 40). De este modo, las acciones desarrolladas por los profesionales, tienen sentido si están inspiradas en valores inculcados y reconocidos; es así como Fernández y Hortal (como se citó en López, Royo, Armenta, Barradas, Guajardo y Huesca, 2009) afirman que la ética profesional es:

(...) Entendida como el correcto desempeño de la propia actividad en el contexto social en que se desarrolla, debería ofrecer pautas concretas de actuación y valores que habrían de ser potenciados. En el ejercicio de su profesión es donde el hombre encuentra los medios con que contribuir a elevar el grado de humanización de la vida personal y social (p. 4).

Como se afirma anteriormente, se centra la atención en los valores que deben ser considerados más relevantes para guiar la actuación de los profesionales en el desempeño de sus actividades, personales, laborales y socialmente. En la Tabla No. 43 Contrastación de los Competencias, categoría Valores, se muestran los valores y aspectos éticos que contiene el perfil de egreso de la licenciatura en Administración de Empresas, en donde se observa que no se explicitan los valores con los que se forman a los profesionales de esa disciplina; en contraste a esto, el mercado de trabajo si explicita de manera puntual los valores que son requeridos para las acciones que se espera que los profesionales realicen en su ejercicio y por ende se tenga un buen desempeño laboral.

Tabla No. 43 Contrastación de los Competencias, categoría Valores

Competencias del perfil de egreso	Competencias requeridas en el mercado laboral		Contrastación
Valores	Valores Generales	Valores Específicas	
	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Cordialidad • Cumplimiento • Honestidad • Respeto • Responsabilidad • Tolerancia • Solidaridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Franqueza • Sinceridad • Lealtad • Cohesión • Sinergia • Confianza • Honradez • Igualdad 	No hay que contrastar, ya que el perfil de egreso no explicita los valores con los que se forman los profesionales en Administración de Empresas en modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia.

(Fuente: Córdova, 2018 a partir de las entrevistas aplicadas, Enero-Febrero 2018 y perfil de egreso BUAP 2016).

Para ser más específicos, en este estudio se señalan valores como el compromiso, cumplimiento, franquezas, sinceridad, honestidad, honradez, lealtad, confianza, lo cual,

indica que el ejercicio profesional requiere de una estrecha relación de confianza entre el profesional y la organización, que garantice la confidencialidad de la información que maneja, con apego al cumplimiento de las acciones y acuerdos que se establezcan. Es por ello, que si no se tienen valores, el comportamiento humano no tiene rumbo, ya que son guías determinantes de actitudes personales y sociales, además, regulan el comportamiento de las personas en cualquier momento y situación. De acuerdo con Rokeach (citado por Ramió, 2005) los valores contienen “ciertos elementos cognoscitivos, tienen un carácter selectivo o direccional - conductual, y que implican ciertos componentes afectivos. Los valores sirven de criterio para la acción. Cuando son explícitos y conceptualizados, se convierten en criterios de juicio, preferencia y elección.” (p. 39). Es por ello, que se puede afirmar que sin valores no se puede vivir, pues constituyen un factor importante, que ha de tenerse en cuenta en la formación de los profesionales, si se quiere guiar, mejorar y propiciar un comportamiento dado en las personas.

En consecuencia, a partir de este análisis ha quedado claro que tanto los valores y actitudes son los pilares que constituyen el comportamiento de los profesionales, que inciden en el equilibrio entre el tipo de profesionales que se forman en las instituciones educativas y lo útiles que son para la sociedad, Además, por medio de los valores se adquiere identidad, y es a través de esta identificación como se asume las características propias de una profesión. Según (Camps, 1993:23), citado por Ramió (2005) señala que “Los valores y sus actitudes deben significar algo adquirido hasta tal punto que se convierta en hábito, algo querido por la voluntad y que acaba siendo, asimismo, objeto del deseo” (p. 40). Es evidente la necesidad de fortalecer las competencias, pero no desde un discurso o letra muerta en los objetivos de los programas, sino, más bien desde la acción inmediata, al aprovechar la experiencia y la incursión que los estudiantes de esas modalidades educativas ya tienen, para desarrollar mejor sus capacidades profesionales en las organizaciones.

A manera de cierre

Este análisis ha evidenciando que las condiciones contextuales en cada modalidad es distinto, esto, nos lleva a replantear las competencias que deben adquirir los profesionales

para satisfacer las necesidades del mundo laboral, de tal manera, que se rediseñen las estructuras y programas de educación con adecuaciones a las características propias de las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia, el perfil de egreso debería de contener competencias más acordes a su realidad inmediata y tomar en cuenta las opiniones de los informantes de esta investigación.

Es relevante, mencionar que los valores y actitudes se relacionan entre si, y que, por lo tanto deberían ser considerados de manera transversal, pues van orientando las actitudes hacia una identidad personal, a una identidad y práctica profesional del Administrador de Empresas, recordemos que son las personas las que hacen la profesión, esto, obliga a que se deba tomar en cuenta el contexto profesional en donde se desenvuelven, no olvidar, que las personas que estudian las modalidades alternativas, ya se encuentran inmersas en el medio laboral, entonces, tener una mayor cercanía con ese medio, permite integrar y practicar los valores que se fomentan en su empresa y de alguna manera se refuerzan esos y los establecidos en el perfil de egreso.

Conclusiones y Recomendaciones

Los resultados del estudio han demostrado el panorama de la educación superior, ante el reto de formar a profesionales con la mejor calidad y atender similarmente las demandas educativas y del mercado de trabajo: en primer orden se acepta que el programa de la UNESCO Educación Para Todos, es una forma que satisface la necesidad educativa en la sociedad; en segunda idea se confirma que la relación entre la educación y la estructura empresarial es una forma de contribuir al crecimiento económico y bienestar de las personas, asumiendo que la función de producción está dada por el capital, trabajo, capital humano, tierra y materia prima, donde el capital humano potencializa la productividad cuando aumenta el saber, saber hacer y ser; en tercera instancia se reconoce que las nuevas tecnologías de información y comunicación es uno de los ejes centrales en la innovación del proceso educativo, que amplían y diversifican las oportunidades de acceso a los servicios educativos, por esta razón, se confirma que las modalidades educativas no escolarizadas y mixtas cada vez más, adquieren una mayor presencia en diferentes niveles educativos alrededor del mundo.

En cuanto al mercado de trabajo, es de mencionar que el uso de las TIC y la internet, genera apertura a una nueva estructura organizacional que requiere profesionales en el uso del dominio del saber, saber hacer y ser, al incorporar la capacidad de construir y fundamentar el sentido de sus acciones aplicando productivamente los conocimientos de una disciplina para generar ventajas y beneficios en el entorno organizacional, empresarial, económico y social. Por tanto, se refuerza la importancia de continuar con la educación permanente, para la formación de personas calificadas, ello se debe a el nuevo contexto mundial, así con la demanda de capital humano se puede desenvolver internacionalmente con capacidades genéricas y específicas, para que respondan a las exigencias del mercado laboral.

Es por tanto que el objetivo principal de esta investigación fue analizar el desempeño profesional en el mercado laboral de los Administradores de Empresas formados en las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Es de señalar que en éste estudio se accedió a la exploración de algunas empresas, en el mercado de trabajo del Estado de

Puebla, los resultados arrojaron elementos que hacen evidente la demanda de acceso a la educación principalmente a nivel superior, el uso de las tecnologías de información y comunicación, así como el desarrollo de habilidades, como una forma de capacitar a los trabajadores en el mercado de trabajo.

Por supuesto que los objetivos específicos de investigación, fueron el apoyo que enriqueció el alcance del objetivo general, de manera puntual el primer objetivo se refirió a describir la forma en que son consideradas esas modalidades educativas en el mercado laboral, concluyendo así que ambas modalidades son aceptables, funcionales y pertinentes; esencialmente porque se han convertido en una alternativa de acceso a la educación superior y más para aquellas personas que están ya insertas en el medio laboral, resultando entonces que el factor de la flexibilidad horaria es valorado de manera vital en su quehacer diario, al ofrecer la posibilidad de continuar estudiando sin desatender las actividades laborales.

Es así como se hace evidente que, la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, tal circunstancia ocupa un papel muy importante, al formar y egresar a profesionales en Administración de Empresas en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, en prelación la planeación administrativa en que se ofertan dichas modalidades; esto obedece primero a que, la modalidad semiescolarizada facilita la continuidad de los estudios con clases los fines de semana en dos secciones en viernes con sábado y dos secciones en sábado con domingo, lo anterior, hace que sea muy aceptable y funcional con ello se ofrece una amplia oportunidad de acceder a la formación profesional. Similarmente la modalidad a distancia considera el uso de las herramientas tecnológicas, las cuales contribuyen al ahorro de tiempo y costos de traslado, esto, permite atender actividades personales o laborales y continuar con el proceso formativo de acuerdo a las posibilidades del tiempo que disponen aquellas personas que deciden formarse con esta modalidad.

Teniendo en cuenta los aspectos anteriores, es de connotar que las modalidades alternativas se revelan como un canal de movilidad para que los individuos que deciden continuar con su inversión en capital humano, logren adquirir y aplicar conocimientos y habilidades que los apalanque a colocarse en mejores niveles laborales profesionalmente.

Por tanto, la propuesta de la teoría del capital humano respecto a que las personas que invierten en su formación académica lo hacen para obtener cualificaciones eficientes en el desempeño laboral, confirma que la riqueza de la educación es un medio estratégico que incrementa el capital humano y las modalidades educativas alternas contribuyen a que se logre el aumento de profesionales competitivos en el mercado laboral.

En definitiva, ambas modalidades educativas, valoran bien la aceptabilidad, funcionalidad y pertinencia, al considerar que el uso de la plataforma educativa está siendo un soporte de los procesos pedagógicos, al ofrecer un ambiente integrado con herramientas derivadas de las tecnologías de la información y comunicación que promueven la acción de formación, investigación y desarrollo de soluciones orientadas a resolver problemáticas, mejorando así la calidad educativa y posibilitando el desarrollo de habilidades básicas, como el alto compromiso personal [el ser autodidáctico, autónomo y autocrítico], ello por ende aumenta la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades, actitudes y valores haciendo más competitivo al individuo como capital humano.

Es de mencionar que, el estudio reveló críticas respecto a la pertinencia de esas modalidades educativas, derivado del nivel socioeconómico que influye en la posibilidad de estudiar en esas modalidades, esto es, el tener una computadora y acceso a internet, esto implica lo oneroso que puede llegar a ser, puesto que en algunos casos no alcanza a sufragarse por algunas personas. No obstante, ésto no ha sido un impedimento para innovar y expandir estas modalidades educativas, así por ejemplo, algunas de las instituciones educativas han implementado laboratorios de cómputo que apoyan a las personas que no pueden contar con los elementos básicos tecnológicos principales al incorporarse a esas modalidades; otra forma de contrarrestar la situación crítica ha sido el uso de negocios de renta de equipos de cómputo e internet, conocidos en el lenguaje común como café internet o cibercafé, cercanos al domicilio de aquellas personas que ingresan a esas modalidades educativas para su superación profesional.

En relación al segundo objetivo de investigación, se alude que fue interpretar las percepciones de los empleadores sobre el desempeño laboral de los profesionales en Administración de Empresas, formados en las modalidades educativas semiescolarizada

y a distancia de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Los resultados de dicho estudio evidencian que los empresarios perciben un buen desempeño laboral de aquellos profesionales, es decir, que presentan un nivel competente, al valorar e identificar la aplicación de los conocimientos y el desarrollo de habilidades contenidos en los planes de estudios de esas modalidades educativas para el ejercicio profesional.

No obstante, se menciona que requieren aumentar y mejorar el desarrollo de competencias instrumentales, sistemáticas, interpersonales, sociales, colaborativas, tratamiento de la información y uso de herramientas administrativas. Por consiguiente, la gestión de recursos humanos ha tomado gran importancia para las organizaciones, ésto debido a que se generan ventajas competitivas, al establecer mejoras tanto en la calidad de vida de las personas, como en las condiciones de trabajo [remuneraciones y posibilidades de ascenso laboral] que son factores que inciden en gran medida en facilitar u obstaculizar la inserción laboral, al efectuar actividades y avanzar en la estructura organizacional.

Al respecto de la idea expuesta, en ésta investigación se accedió a la exploración de los aspectos para medir la inversión del capital humano, desde la perspectiva de los actores que demandan ese capital, primero se revela que no hay diferencia sobre las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, esto es, que no influye la forma en que se ha llevado a cabo la formación académica, sino más bien les interesa la garantía que la institución educativa respalda al otorgar el título y cédula avalando los conocimientos y habilidades propios de la disciplina; segundo, el desempeño laboral en este estudio se ha comprendido, con el crecimiento en metas logradas, recursos que se utilizan para lograrlas y rendimiento del capital humano empleado; encontrando así una relación positiva entre el rendimiento y la productividad, esto es, cuando los profesionales están satisfechos con su trabajo presentan un mejor rendimiento y suelen ser más productivos; entonces, la relación entre el capital humano y determinados objetivos como calidad, productividad y servicio, muestran que el desempeño es eficiente logrando alcanzar los objetivos propuestos.

En términos generales, los profesionales en Administración de Empresas de esas modalidades educativas muestran una labor propia de la administración clásica, asumiendo roles en diversos niveles organizacionales, en el caso de este estudio, el nivel de alta gerencia no es ocupado por estos profesionales, mientras tanto participan en la organización en niveles intermedios y bajos y en la mayoría de las áreas funcionales de la empresa destacando más, el área de operación o servicios, seguida del área administrativa; en ese contexto es de denotar que la aplicación de conocimientos y competencias asocian el desempeño laboral con actividades y funciones integradas en la planificación, organización, dirección y control; así por ejemplo la *Planificación* se refiere a la conformación de equipos de trabajo para llevar a cabo planificaciones menores, es decir, no participan en la actualización organizacional relacionada con el funcionamiento; en cuanto a la función de *Organización*, se realizan actividades enfocadas a la coordinación, definición de tareas de los subordinados; en lo que respecta a la función de *Dirección*, hace falta mayor influencia de liderazgo y motivación con los subordinados; en particular la función de *Control*, resulta importante para hacer cumplir cada uno de los procedimientos que conduzcan al logro de los objetivos. Además, se aprecian ciertas debilidades en aspectos relacionados con niveles técnicos de planificación, organización y herramientas de control, de igual modo, el desarrollo de actitudes hacia una mejora continua para que los profesionales sean los generadores de cambios.

En resumen, el desempeño tuvo que entenderse como las acciones que realizan los profesionales esperando obtener un resultado, que no es suficiente la escolaridad recibida, es también imprescindible las conductas orientadas al cumplimiento y desarrollo de procesos, el desarrollo de habilidades que aporten hacer el trabajo de la mejor manera posible, la realización de actividades extras agregando valor al mismo, para el cumplimiento con los objetivos, normas y principios definidos por la empresa. Indudablemente, el papel del capital humano cobra relevancia al respecto, esto es, si las personas realizan bien su trabajo y logran las metas, en consecuencia, la organización será exitosa. En este sentido, recae la responsabilidad de quienes forman a los profesionales por validar la actuación de sus egresados con las capacidades exigidas en el mercado de trabajo, ejemplo de ello son la eficiencia, eficacia, autoridad, capacidad de mando y decisión, compromiso con el trabajo, entre otras más.

El tercer objetivo a concluir, consistió en determinar las competencias que requiere el mercado laboral de los profesionales en Administración de Empresas formados en modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Los resultados se presentaron en un concentrado de competencias, clasificados en competencias instrumentales, sistemáticas e interpersonales, valores y actitudes de manera general y específica [ver la Tabla No. 37 de esta investigación]; Dado que las competencias se relacionan con el desempeño en el puesto de trabajo, eleva la importancia de desarrollar conductas en el capital humano para adquirir por sí mismo nuevas competencias y adaptarse a nuevos contextos que los integra a la movilidad en el mercado de trabajo.

En tanto que, el mercado de trabajo demanda el dominio de comportamientos potenciales al ejercicio de la profesión, es decir, competencias orientadas al resultado, orden, calidad, buscar información, capacidades técnicas, profesionales y directivas con el desarrollo de pensamiento crítico y creativo; valores tal como el compromiso, cordialidad, honestidad, tolerancia, respeto, responsabilidad, solidaridad, confianza, igualdad, honradez, entre otros más; actitudes que fomenten el compromiso social, cultural, ético, cuidado del medio ambiente, seguridad, no a la corrupción, iniciativa, emprendimiento, orientación al cliente, construcción de relaciones, persuasión e influencia, sensibilidad interpersonal, así como actitudes de mando tal como la asertividad, liderazgo, trabajo en grupo de manera colaborativa y cooperativa.

En suma se alude que Indiscutiblemente, las competencias ayudan a conocer la conducta, cualidad, deficiencia, logro o potencial de desarrollo, es decir, el rendimiento de las personas en el ambiente laboral y que también, son una base de referencia para selección y promoción de puestos de trabajo e incremento salarial, planificar las necesidades de capacitación y desarrollo personal y profesional, así como establecer un estatus de las competencias que son apreciadas en la organización. Es por ello, que se confirma que la tesis del capital humano, respeto al saber y saber hacer, son producto de la educación que establecen un nivel de cualificación en las personas requeridas para el trabajo, por lo que vale la pena invertir en el desarrollo de ese capital humano, con el objeto de producir más bienes y mayor bienestar con menor esfuerzo y trabajo, de ahí que su eficacia laboral contribuye al crecimiento y desarrollo personal y económico.

Por lo que se refiere al cuarto objetivo se contrastó las competencias requeridas en el mercado laboral con las contenidas en el perfil de egreso de la licenciatura en Administración de Empresas modalidades educativas semiescolarizada y a distancia de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. De donde resulta importante reconocer que es el mismo perfil de egreso de esa disciplina para las tres modalidades educativas (escolarizada, semiescolarizada y a distancia) y que aunque algunos de sus elementos son demandados en el ámbito laboral, es necesario mejorarlo dado que presenta una situación desfavorable, debido a que no explicita las competencias generales y específicas [cognitivas, procedimentales, interpersonales] en la acción profesional. De igual forma, se requiere explicitar los aspectos de valores, que permitan orientar la ética profesional en las acciones que propician beneficios en la cultura organizacional y de la sociedad en general, esto implica, que los profesionales se desempeñen de manera autónoma, respetándose a si mismo y a otros con los que se relaciona en el día a día.

Por tal situación, se debe enfatizar la importancia de la labor del administrador para el mercado de trabajo y la sociedad, teniendo en cuenta que los comportamientos observables [conocimientos, capacidades cognitivas, rasgos de carácter, concepto de uno mismo, actitudes, valores] son hacia la consecución de resultados, por lo que es necesario, incrementar la participación de los profesionales en acciones sociales, de tal manera, que transforme su conducta basada en valores. Como se ha dicho, el perfil profesional es un elemento clave para orientar el desarrollo de competencias, también, es una forma de mantener una estrecha colaboración entre el proceso formativo de las instituciones educativas y el contexto laboral para facilitar las experiencias de profesionales eficientes y eficaces.

En definitiva, es de aludir que se debe tener en cuenta que el mercado laboral se encuentra en un constante cambio y transformación debido a los estándares económicos, el crecimiento de la población económicamente activa, las diferencias demográficas y diversos aspectos culturales, sociales, políticos, tecnológicos y globales. Por lo que implica, que los profesionales deban estar con disposición para aprender nuevas cosas, aprender a desaprender viejas prácticas y aprender nuevas, potencializar sus habilidades tecnológicas, comunicativas y de relación social; así como el desarrollo de actitudes

positivas, esto es, no pueden estar ajenos al mundo del trabajo. Por último a mencionar, es importante para las instituciones educativas a nivel superior conocer el mercado de trabajo, con la finalidad obtener información que aporte el qué, por qué, cuando, cómo ocurre, el ejercicio profesional, posibilitando la sistematización de las competencias en los contenidos programáticos y en el perfil de egreso, de tal manera que las estrategias académicas sean coherentes y coordinadas sobre la realidad educativa, social, laboral y económica.

Es indispensable que las instituciones educativas que han adoptado las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia se avoquen con seriedad a establecer un sistema regulatorio de gestión administrativa y planeación sistemática que garantice la calidad educativa tomando en cuenta las condiciones de cada modalidad articulando la organización, diseño, desarrollo y evaluación de los programas académicos para que acentúen en el perfil de egreso las aplicaciones prácticas de las competencias profesionales catalogadas en generales y específicas necesarias para el buen desempeño laboral.

Si bien se reconoce que los intereses económicos y hegemónicos de ciertos países que aprovechan la influencia de la globalización, internacionalización y tecnología [virtualización] de la educación, es entonces necesario e importante concebir la transformación hacia un ambiente cada vez más humanizado, donde el ser humano tenga más control de lo que aprende, cómo lo aprende, cómo lo aplica y cuándo lo aprende; en ese sentido, que se promueva la investigación, sobre todo en este desprovisto campo, con el fin de obtener información confiable sobre la educación superior semiescolarizada y a distancia en relación con los componentes del mercado de trabajo, para conocer mejor la realidad y estar en posibilidad de realizar acciones para monitorear y mejorar el desarrollo del capital humano.

De esta manera, el conocimiento que se tenga, será esencial para la toma de decisión sobre el planeamiento, conducción y evaluación de planes y programas para las modalidades educativas alternativas. Por ello se señala, la importancia de reconocer que las condiciones contextuales de las personas que estudian modalidades educativas alternas, mantienen un amplio compromiso con sus actividades laborales, no es fácil

integrarse a programas de vinculación internacional con otras instituciones, es decir, difícilmente se integrarían de manera física a intercambiar experiencias. Por tanto, esto no tiene que impedir desarrollar programas de vinculación acordes a las características de cada modalidad, para tener la posibilidad de continuar con su educación continua, integración en el mercado laboral, ya que estas modalidades son atractivas para capacitar al personal de las organizaciones.

Por otro lado en éste contexto, se recomienda reestructuración en los conocimientos y desarrollo de habilidades que ayudarán a mejorar el desempeño laboral del profesional en Administración de empresas en las actividades y funciones de liderazgo, planeación estratégica, administración de recursos humanos, tecnológicos y procesos, con el fin de establecer análisis, controles, evaluaciones de negocios, conocimiento y satisfacción de clientes y del mercado. Es así como, tanto el profesional como los empleadores deben reflexionar sobre la relevancia del saber en la formación del administrador y más aún cómo debe hacerse que es donde radica la elevación de la efectividad; así como el monitoreo constantemente de la labor propia y de los empleados, para entonces identificar debilidades y estar en posibilidad de corrección o retroalimentación.

Se sugiere definir un perfil de competencias específicas para un determinado puesto en la organización, por ejemplo los administradores de primera línea, nivel bajo u operativo se requieren competencias de flexibilidad, orientación al cliente, motivación para trabajar bajo presión del tiempo, orientación hacia el logro de metas, saber buscar información, entre otras más; administradores de nivel intermedio, competencias de trabajo en equipo, delegar responsabilidades, pensamiento hacia el cambio, mayor sensibilidad interpersonal y en nivel alto competencias de liderazgo, pensamiento estratégico, relaciones públicas. Así de esta manera, se puede orientar los contenidos programáticos para que se definan las competencias exigibles a quienes van a desempeñar determinadas tareas en los niveles de la organización.

De esta manera, es relevante decir que la educación es un factor de crecimiento económico que asegura un futuro más próspero para quien decide invertir en ella, esperando obtener beneficios directos que pueden ser de dos manera, monetaria reflejados en los ingresos netos (salarios) percibidos según la cualificación del capital

humano; y no monetaria valorado en la mejor calidad de vida, mayor posibilidad de acceso a empleos mejor pagados y posicionados, así como predisposición a la educación continua o permanente. En ésta tesis de la teoría del capital humano, podría decirse que la educación ejerce beneficios tal como producción y/o capacitación técnica, cualificación personal y laboral, movilidad física y funcional de los profesionales; por lo que, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y la Facultad de Administración, deben considerar importante y favorecer el desarrollo de investigaciones educativas de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia, para establecer acciones de mejora y actualización de planes de estudios que contribuyan al fortalecimiento del capital humano, crecimiento y desarrollo económico regional y nacional, así como la colaboración con los sectores sociales posibilitando la esperanza de vida.

Referencias

- Aguayo, T. E. (2015). *Los estudiantes a distancia en México: ¿Qué los hace diferentes?*. México: Pearson.
- Andrés, M. P. (2001). *Gestión de la formación en la empresa*. Madrid, España: Pirámide.
- AIESAD. (2017). Asociación Iberoamericana de Educación Superior a Distancia. Universidad Nacional de Educación a Distancia (España). Recuperado de https://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,323073&_dad=portal&_schema=PORTAL y http://aiesad.cederj.edu.br/principal/?page_id=227)
- ANUIES. (2001). Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. *Plan maestro de educación superior abierta y a distancia. Líneas estratégicas para su desarrollo*. Recuperado de <http://sistemas.dti.uaem.mx/sead/anuios-centrosur/pdf/plan.pdf>
- ANUIES (2003). *Mercado Laboral de Profesionistas en México*. México, ANUIES.
- ANUIES. (2015). Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. *Fortalecer Sistema Nacional de Educación Superior a Distancia, el objetivo: ANUIES*. México: Autor, Recuperado de <http://www.anuios.mx/secretaria-general/fortalecer-sistema-nacional-de-educacion-superior-a-distancia-el>
- ANUIES. (2017a). Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. *Acerca de la ANUIES*. México: Autor, Recuperado de <http://www.anuios.mx/anuios/acerca-de-la-anuios>
- ANUIES. (2017b). Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. *Instituciones de Educación Superior*. México: Autor, Recuperado de <http://www.anuios.mx/anuios/instituciones-de-educacion-superior/>
- ANUIES. (2017c). Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. *Aportaciones de la ANUIES a la Educación Superior*. México: Autor, Recuperado de <http://www.anuios.mx/anuios/acerca-de-la-anuios/aportaciones-de-la-anuios-a-la-educacion-superior>
- ANUIES. (2017d). Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. *Redes de colaboración*. México: Autor, Recuperado de <http://www.anuios.mx/anuios/redes-de-colaboracion>
- Barajas, A. G. (2007). *Odontología en México: Retos, formación y futura demanda de la profesión*: Barcelona, España: Pomares, S.A.

- Barroso, R. C. (2006). Acercamiento a las nuevas modalidades educativas en el IPN. *Innovación Educativa*, 6(30), 5-16. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420843002>
- Becker, S. G. (1975). *Human Capital- A Theoretical and Empirical Analysis, with special reference to education*. New York. E. U., Columbia University Press, Second edition
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Maleta, M. M., Siufi, G. y Wagenaar, R. (Coords.). (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina: Informe final-Proyecto Tuning-América Latina 2004-2007*. Bilbao, España: Universidad de Deusto. Recuperado de http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf
- Berdugo, C. E. (2010). Antecedentes y orígenes de las escuelas y facultades de administración en Colombia. *Gestión y Sociedad Universidad de La Salle*, 3(2), 105-123. Recuperado de <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/gs/article/view/933>
- Bosco, H. M. D. y Barrón, S. H. S. (2008). La educación a Distancia en México: Narrativa de una Historia Silenciosa: México. SUAFyL, UNAM. En línea: http://ru.ffyl.unam.mx:8080/bitstream/10391/3714/1/Bosco_Barron_Educacion_a_distancia_Mex_2008.pdf
- Bozu, Z. y Canto, P. J. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, 2(2), 87-97. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3110877>
- BUAP. (1998). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. *Tiempo Universitario: Gaceta histórica de la BUAP. Sólido pasado, futuro promisorio, Año 1, No. 1, 19 de Enero de 1998*, (Tomo 1), 1-8).
- BUAP. (2005). Anuario Estadístico de la BUAP. Recuperado en línea: http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/Transparencia/anuario_estadistico_20142015
- BUAP. (2006). Anuario Estadístico de la BUAP. Recuperado en línea: http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/Transparencia/anuario_estadistico_20142015
- BUAP. (2007). Anuario Estadístico de la BUAP. Recuperado en línea: http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/Transparencia/anuario_estadistico_20142015

- BUAP. (2007a). Encuentro de egresados y empleadores BUAP 2007. México. En línea:
http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/egresado/primer_encuentro_de_egresados_y_empleadores_con_la
- BUAP. (2007b). 2do. Encuentro de egresados y empleadores BUAP 2012. México. En línea:
http://www.buap.mx/portal_pprd/wb/comunic/realizara_buap_segundo_encuentro_de_egresados_2157
- BUAP. (2008). Anuario Estadístico de la BUAP. Recuperado en línea:
http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/Transparencia/anuario_estadistico_20142015
- BUAP. (2009). Anuario Estadístico de la BUAP. Recuperado en línea:
http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/Transparencia/anuario_estadistico_20142015
- BUAP. (2009a). Modelo Universitario Minerva: Fundamentos Modelo Universitario Minerva, Primera Parte, sistema de tutorías para la formación integral (SITFI), estructura curricular. México.
- BUAP. (2009b). Modelo Universitario Minerva: Documento de integración. México.
- BUAP. (2010). Anuario Estadístico de la BUAP. Recuperado en línea:
http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/Transparencia/anuario_estadistico_20142015
- BUAP. (2011). Anuario Estadístico de la BUAP. Recuperado en línea:
http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/Transparencia/anuario_estadistico_20142015
- BUAP. (2012). Anuario Estadístico de la BUAP. Recuperado en línea:
http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/Transparencia/anuario_estadistico_20142015
- BUAP. (2013). Anuario Estadístico de la BUAP. Recuperado en línea:
http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/Transparencia/anuario_estadistico_20142015
- BUAP. (2013). Plan de Desarrollo Institucional 2013-2017. México. En línea:
http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/pdi/descarga_el_pdi
- BUAP. (2014). Anuario Estadístico de la BUAP. Recuperado en línea:
http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/Transparencia/anuario_estadistico_20142015

- BUAP. (2014a). Ofrece BUAP cuatro licenciaturas en modalidad Semiescolarizada y siete a distancia. México. Recuperado de http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/comunic/ofrece_buap_cuatro_licenciaturas_en_modalidad_semi
- BUAP. (2014b). 3er Encuentro Institucional de Egresados y Empleadores con la BUAP. México. En línea: <http://www.egresado.buap.mx/encuentro/>
- BUAP. (2015). Anuario Estadístico de la BUAP. Recuperado en línea: http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/Transparencia/anuario_estadistico_20142015
- BUAP. (2016). Facultad de Administración, oferta educativa 2016. En línea: <http://www.admision.buap.mx/oferta-academica>
- Cabrera, M. A. M. y Hernández, M. A. G. (2011). *La complejidad de la formación en administración: aproximaciones a una nueva visión de la ciencia*. Bogotá. Editorial Universidad del Rosario
- Carvajal, B. A. (2005). Elementos de investigación social aplicada. Cartagena de Indias: Escuela Latino Americana de Cooperación y desarrollo.
- Cerda, G. y Carrero, L. (Eds.). (2015). *Aprendizaje y políticas de transición de la educación al trabajo para jóvenes en países andinos: Chile, Colombia y Perú*. Montevideo, Perú: ETD y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina; OIT/Cinterfor. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/panorama_6.pdf
- Chavarría P. M. (2008). *La noción de capital humano en le trabajo y la educación. Compilaciones*. En Espinosa, B. (Coord.). Mundo del trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas: Flacso,Ecuador
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia: MacGraw-Hill.
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, (2),(4), pp. 133 - 153. Recuperado de: https://scholar.google.com.mx/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=impacto+laboral+de+los+profesionales&oq=impa
- Collins, R. (1989). *La sociedad credencialista: Sociología histórica de la educación y de la estratificación*. Traducción Lazcano Ricardo, Madrid, España: Akal
- Comunidades Europeas-Consejo. (1992). Tratado de la Unión Europea. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas, Luxemburgo. Recuperado de: https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_on_european_union_es.pdf

- Comisión Europea. (2013). CORDIS. Resultados de investigación de la UE. ET-TEMPUS 3 - Tercera fase del programa de cooperación transeuropea en materia de enseñanza superior (Tempus III), 2000-2006. Recuperado de: <https://cordis.europa.eu/programme/rcn/654/es>
- Corbetta, P. (2007). Metodología y técnicas de la investigación social. Madrid: McGraw-Hill.
- Corrales, M. I. (2008). *Metodología de la formación abierta y a distancia*: D.F., México: Limusa
- Cruz, G. A. y Sanromán, A. R. (Eds.). (2002). *Fundamentos de Derecho Positivo Mexicano*. D.F., México: Thompson.
- Dávalos J. (2005). Derecho Individual del Trabajo. (1ra., ed). México, D.F.: Editorial Porrúa.
- Daza, A., Charris, A. y Vilorio, J. (2015). Competencias específicas de los Administradores como: factor de desarrollo. *Dimensión empresarial*, 13(2), 275-292, DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v13i2.466>
- De Agüero, A. M. (2001a). La formación de administradores y contadores en un nuevo contexto, primera parte: ¿Qué modelo de universidad?. *Revista Contaduría Administración*, (201), 15-36. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39520103>
- De Agüero, A. M. (2001b). La formación de administradores y contadores en un nuevo contexto, segunda parte: Los nuevos requerimientos. *Revista Contaduría Administración*, (202), 29-41. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/395/39520204.pdf>
- De Agüero, A. M. (2003). La formación de administradores en el contexto actual. *Revista Contaduría Administración*, (210). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/395/39521004.pdf>
- De Agüero, A. M. (Octubre de 2012). La formación profesional integral. En XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, Conferencia llevado a cabo en el congreso UNAM, Ciudad de México, D.F.
- De Ibarrola, M. (2009). El incremento de la escolaridad de la PEA en México y los efectos sobre su situación laboral y sus ingresos, 1992–2004. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11 (2), 1-19. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v11n2/v11n2a3.pdf>
- Del Arco, B. I. y Enciso, R. J. P. (2011). Valoración de las Competencias Instrumentales de los Titulados Universitarios: Estudio Comparativo. *Bordón*, 63(3), 91-105. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3712071.pdf>
- Dessler, G. (2001). Administración de personal. México: Pearson Educación.

- Díaz, P. C. (2012). Tendencias y Requerimientos del Mercado de Trabajo en la Economía del Conocimiento. Estudio sobre los egresados del CUCEA. *Revista de la Educación Superior*, 41(1)(161), 9-30. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60424161001>
- Díez de Castro, J., Redondo, C., Barreiro, B. y López, M. A. (2002). *Administración de Empresas: Dirigir en la sociedad del conocimiento*. Madrid, España: Pirámide.
- Figueiredo de, A. y Afonso, A. P. (2006). *Managing learning in virtual settings: the role of context, United States of America*: Information Science Publishing (INFOSCI).
- Fernández, H. E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69, (273), 115-150. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ineco/v69n273/v69n273a4.pdf>
- Fernández, P. J. A. (2003). *Estructura y formación: El caso de la profesión médica*: México: BUAP.
- Fermoso, P. (1997). *Manual de economía de la Educación*. Madrid, España: Narcea
- Fitó, A., Martínez, M. J. y Moya, S. (2014). El perfil competencial de los graduados de Administración y Dirección de Empresas en línea: Una visión desde el mercado de trabajo: *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*, 11(2), 13-26, DOI: <http://dx.doi.org/10.7238/rusc.v11i2.2053>.
- Formichella, M. M. y London, S. (2012). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, (47), 79-91. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/815/81529190007.pdf>
- Fueyo, H. E. M., Gutiérrez, R. K. y León, O. E. M. (2014). Los programas educativos en la modalidad Semiescolarizada en la Benemérita Universidad Autónoma De Puebla. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, (12), 1-15. Recuperado de <http://ride.org.mx/1-11/index.php/RIDSESECUNDARIO/article/viewFile/756/738>
- Gaete, M. y Morales, R. (2011). Articulación del sistema de educación superior en Chile: posibilidades, tensiones y desafíos. *Calidad en la Educación*, 35, 51-89. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/123037/Gaete_Vergara_Marcela_Articulacion_del_sistema_de_educacion.pdf;sequence=1
- Galdo, A. y Vieira, M. (2009). Las profesiones de bibliotecario y administrador frente a la morfología descentralizada de la red en la sociedad de la información: un análisis comparado. *Ciencias de la información*, 40(2), 27-34. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/1814/181421565003/>

- García, L. (2002). *La Educación a Distancia: De la teoría a la práctica*. Barcelona, España: Ariel S.A.
- Garduño, V. R. (2008). Las Tecnologías y la Educación Superior a distancia en México. *Revista Digital Universitaria*, 9(9), 1-16, Recuperado de <http://www.revista.unam.mx/vol.9/num9/art64/art64.pdf>
- Garrido, T. C. (2007). La educación desde la teoría del capital humano y el otro. *Educare*, 11(36), 73-80. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/356/35617701010.pdf>
- Garrido, T. C. (2013). ¿México invisible en la política educativa del Banco Mundial? Un caso concreto. XI Congreso Nacional de Investigación Educativa / 13. Política y Gestión / Ponencia
- Gómez, R. I. (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Educación y Educadores*, (8), 45-66. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83400805>
- González, K., Padilla, J. E. y Rincón, D. A. (2011). Teorías relacionadas con el b-learning y el papel del docente. *Revista Educación y Desarrollo Social*, 5(2), 98-111. Recuperado de http://www.umng.edu.co/documents/63968/70434/ekb_articulo7.pdf
- Gregorutti, G. (2014). Buscando modelos alternativos para la gestión universitaria latinoamericana. *Bordón Revista de pedagogía*, 66(1), 123-135. Recuperado de <https://digitalcommons.andrews.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1015&context=leadership-dept-pubs>
- Greinert, W. D. (2004). Los “sistemas” europeos de formación profesional: algunas reflexiones sobre el contexto teórico de su evolución histórica. *Revista Europea de formación profesional*, No. 32. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/109882>
- Guba, E. G., Lincoln, Y. S. (2002) Paradigmas en competencias en la investigación cualitativa. En: Denman C. A., Haro, J.A. (Comp) Por los rincones. Antología de métodos cualitativos en la investigación social. Hermosillo (Sonora): El Colegio de Sonora.
- Hawes, B. G. (2005). Construcción de un Perfil Profesional. *Universidad de Talca*, 1-46. Recuperado de http://www.pregrado.otalca.cl/docs/pdf/documentos_interes/Construcci%C3%B3n%20Perfil%20Profesional.pdf
- Hernández, A. (2004). Perfil Profesional. *Revista Pedagogía Universitaria*, 9(2), 69- 98. Recuperado de <https://www.google.com.mx/search?q=PERFIL+PROFESIONAL+Dra.+Adela+Herna%CC%81ndez+Di%CC%81az&oq=PERFIL+PROFESIONAL+Dra.+Adela+Herna%CC%81ndez+Di%CC%81az&aqs=chrome..69i57.428j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

- Hernández, A. C. (Ed.). (2017). *Diagnóstico de la Educación Superior a Distancia 2015/ ANUIES, SINED*. México: ANUIES.
- Hernández, N. M. (2001). El chat como herramienta de comunicación en la educación a distancia: usos y potencialidades para fomentar el aprendizaje cooperativo. *Docencia Universitaria*, 2(2), 1-14. Recuperado de <https://docplayer.es/6144413-El-chat-como-herramienta-de-comunicacion-en-la-educacion-a-distancia-usos-y-potencialidades-para-fomentar-el-aprendizaje-cooperativo.html>
- Hernández, O. M. J. (Coord.) (2014). *Administración de Empresas: Segunda edición*, Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S.A.): Madrid.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., Baptista, L.P. (2010). *Metodología de la investigación*: México: Quinta edición: Mc Graw Hill.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., Baptista, L.P. (2014) *Metodología de la investigación*: México: MacGraw- Hill.
- ICDE. (2014). Consejo Internacional de Educación Abierta y a Distancia. *Observatorio de tecnología en educación a distancia*. Recuperado de <http://observatoriotecedu.uned.ac.cr/afiliacion-de-la-uned-con-icde/>
- Instituto Politécnico Nacional. (2006). *¿Como estamos en educación superior?. Innovación Educativa*, 6(31), 1-9. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179421073007>
- Keeley, B. (2007). *Capital Humano: Cómo influye en su vida lo que usted sabe*. México: OECD: Ediciones Castillo. Recuperado de <https://docplayer.es/9191143-Como-influye-en-su-vida-lo-que-usted-sabe.html>
- López, C.J.M., Royo, S.I., Armenta, O.C., Barradas, G..G., Guajardo, S.N. y Huesca, R. E. (2009). Competencias y rasgos de la ética profesional en los posgrados de la Universidad Iberoamericana-Puebla. *Revista Electrónica Sinéctica*, (32), 1-17.
- López, S. F. (2008). Tendencias de la Educación Superior en el Mundo y en América Latina y el Caribe. *Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP*, 13(2), 267-291. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772008000200003&lng=es&tlng=es
- Ludger P. (1997). Teoría sociológica del mercado de trabajo. *Centro de Ciencias de Rhenania-Westfalia. Alemania. IZXPALAPA* 42, 71-98. Recuperado de <http://148.206.53.234/revistasuam/iztapalapa/include/getdoc.php?id=574&article=586&mode=pdf>
- Martínez M. R. (2000). Aproximaciones Teóricas a los procesos de inserción Laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, 26, 65-92: Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=193608>

- Medina, C. (2008). El Administrador en la era de Internet. La paradoja del control omnipresente y el cambio estructural flexible. *Gestión y Estrategia*, 33, 41-46. Recuperado de <http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/4398/el-administrador-en-la-era-de-internet-la-paradoja-del-control-omnipresente-y-el-cambio-estructural-flexible.pdf?sequence=1>
- Mendoza, R. J. (2015). Ampliación de la oferta de educación superior en México y creación de instituciones públicas en el periodo 2001-2012. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(16), 3-32. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v6n16/v6n16a1.pdf>
- Mercado, A. y Planas, J. (2005). Evolución del nivel de estudios de la oferta de trabajo en México. Una comparación con la Unión Europea. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10(25), 315-343. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14002503>
- Molina, H. P., Blanco, M. y Martínez, A. (2015). ¿Los Administradores de las PYMES en Nuevo León tienen las competencias globales para impulsar las exportaciones?: Área de investigación: Administración de la micro, pequeña y mediana empresa. En UNAM, XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática: México. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xx/docs/1.10.pdf>
- Monje, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Nelva, España: Universidad Surcolombiana. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Montana, P. J. y Charnov, B.H. (2008). *Management*. New York, USA: Barron's Educational
- Montoya, C. J. y Farías, M. G. M. (2011). Desarrollo de habilidades profesionales y adquisición de conocimientos en los programas académicos de administración de empresas y Contaduría Pública: una investigación exploratoria con estudiantes de España y México. *Innovar*, 21(40), 93-106. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/818/81822453008.pdf>
- Moreno, M. (2015). *La Educación Superior a Distancia en México. Una propuesta para su análisis histórico*. En Zubieta, J. y Rama, C. (Eds.), *La Educación a Distancia en México: Una nueva realidad universitaria* (pp.3-16). México, D. F.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Moreno, M. y Pérez, M. S. (Eds.). (2010). *Modelo Educativo del Sistema de Universidad Virtual*. Jalisco, México: Editorial Universidad de Guadalajara, Sistema de Universidad Virtual. Recuperado de <http://www.udgvirtual.udg.mx/modelo>
- Müch, G. L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Edo. de México, México: Pearson Educación.

- Mungaray, L. A. y Valenti, N. G. (1997). *Políticas Públicas y Educación Superior*. México: ANUIES.
- Muñoz, I. C. (1996). *Diferenciación Institucional de la Educación Superior y Mercados de Trabajo: Seguimiento de egresados de diferentes instituciones a partir de las universidades de origen y de las empresas en que trabajan*. México. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).
- Neffa, J. C. (2006). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. I. Marxistas y Keynesianos*- 1ra. Edición, Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.
- OCDE. (2008a). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *El conocimiento libre y los recursos educativos abiertos: Serie sociedad de la información*. España: Junta de Extremadura. Recuperado de https://www.oecd-ilibrary.org/education/el-conocimiento-libre-y-los-recursos-educativos-abiertos_9788469180822-es
- OCDE. (2008b). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Reconocimiento de los Aprendizajes no formales e informales, Informe Nacional*. España; Recuperado de <https://www.oecd.org/spain/41680537.pdf>
- OCDE. (2009). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *El conocimiento libre y los recursos educativos abiertos*, Extremadura Regional Government, Mérida. En línea: <http://dx.doi.org/10.1787/9788469180822-es>
- OCDE. (2012a). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Serie "Mejores Políticas" México Mejores Políticas para un Desarrollo Incluyente*. D.F., México. Recuperado de <https://www.oecd.org/mexico/Mexico%202012%20FINALES%20SEP%20eBook.pdf>
- OCDE. (2012b). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Panorama de la educación: Indicadores de la OCDE España*, Santillana. Recuperado de https://www.oecd-ilibrary.org/education/panorama-de-la-educacion-2012-indicadores-de-la-ocde_eag-2012-es
- OCDE. (2013). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Panorama de la educación: Indicadores de la OCDE*. España: Santillana. Recuperado de <http://www.oecd.org/education/Panorama%20de%20la%20educacion%202013.pdf>
- OCDE. (2016). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Panorama de la educación: Indicadores de la OCDE 2016: Informe Español*. Madrid, España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte,. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/eag/panorama2016okkk.pdf?documentId=0901e72b82236f2b>
- Odriozola, J. G., Bondar, C. E., Yanda, M. G. y Martínez, M. A. (2011). Competencias profesionales del licenciado en Administración. Su medición en los graduados de la Univesidad Nacional del Nordeste, Argentina. *Revista Iberoamericana de Educación*, 56/2, 1-13. Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/1536>

- OIT. (2011). Organización Internacional del Trabajo. *Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado: Estrategia de formación del G20*: Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_175691/lang--es/index.htm
- OIT. (2017). Organización Internacional del Trabajo. *Formación profesional en América Latina y el Caribe*. Regiones y países: OIT Recuperado de <https://www.ilo.org/americas/temas/formaci%C3%B3n-profesional/lang--es/index.htm>
- OIT. (2018). Organización Internacional del Trabajo. La participación laboral de las mujeres aumenta pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe: OIT Recuperado de: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang--es/index.htm
- OLA. (2016a). Observatorio Laboral Mexicano. Carreras mejor pagadas: México. Recuperado de http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/Top_10_de_carreras
- OLA. (2016b). Observatorio Laboral Mexicano. Carreras áreas Económico-administrativas: México. Recuperado de http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/Economico_Administrativas
- OLA. (2016c). Observatorio Laboral Mexicano. Carreras con mayor número de ocupación profesional: México. Recuperado de: http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/Carreras_con_mayor_numero_de_jovenes_ocupados
- OLA. (2016d). Observatorio Laboral Mexicano. Carreras áreas Económico-administrativas: México. Recuperado de: http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/tendencias_del_empleo_profesional
- OLA. (2017). Observatorio Laboral Mexicano. Carreras con mayor número de ocupados: México. Recuperado de http://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/que-quieres-ser/Mayor_ocupados.html
- OLA. (2018a). Observatorio Laboral Mexicano. Ocupación por sectores económicos segundo trimestre 2018: México. Recuperado de http://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Ocupacion_sectores.html
- OLA. (2018b). Observatorio Laboral Mexicano. Estadísticas de carreras profesionales por área: Económico Administrativas: México. Recuperado de <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Administrativo.html>

- OLA. (2018c). Observatorio Laboral Mexicano. Tendencias del Empleo Profesional segundo trimestre 2018: México. Recuperado de http://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_empleo.html
- Oldcorn, R. (1996). *Management*: London, Great Britain: Macmillian Press LTD.
- Pariante, J. L. (2006). La formación de Administradores en el nuevo entorno internacional. *Revista Contaduría y Administración*, 220, 123-144. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/220/RCA22006.pdf>
- Pastor, A. M. (2005). La Educación Superior a Distancia en el Nuevo Contexto Tecnológico del siglo XXI. *Revista de la Educación Superior*, 34(136), 77-93. Recuperado de http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista136_S2A4ES.pdf
- Pérez, C. H. (2005). Administración e historia en la formación de administradores. *Revista Universidad y Empresa*, 4(9), 159-169. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187217454009>
- Pérez, D. del C. (2010). Perfil del Profesional Universitario Futuro Gerente PYME Fortaleza Sustentable para el Desarrollo Endógeno. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 7(2), 1-13. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3706257>
- Piñera, D. (Ed.). (2002). La educación superior en el proceso histórico de México: Tomo III Cuestiones esenciales prospectiva del siglo XXI: Baja California, México., UABC, SEP, ANUIES. Recuperado de https://books.google.com.mx/books?id=xuzHtu6ffo4C&pg=PA5&lpg=PA5&dq=La+educación+superior+en+el+proceso+histórico+de+México:+Tomo+III+Cuestiones+esenciales+prospectiva+del+siglo+XXI&source=bl&ots=85pmlouZql&sig=9ePghfHFzcultihNF7UHHFoV_s&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiNnK7y5YnNAhVEEIIKHfddAWYQ6AEIGjAA#v=onepage&q=La%20educación%20superior%20en%20el%20proceso%20histórico%20de%20México%3A%20Tomo%20III%20Cuestiones%20esenciales%20prospectiva%20del%20siglo%20XXI&f=false
- Prieto, R. C. (1989). ¿Mercado de Trabajo?: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 47(89), 177-192. Recuperado de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_047_07.pdf
- Quintero N., Africano N. y Faría E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del Personal Empresa vigilantes asociados Costa Oriental del lago. *Negotium*, 3(9), 33-51. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>
- RAE. (2014). Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*. Edición 23.^a edición. Madrid: Espasa.

- RAE. (2017). Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*. Edición del Tricentenario. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=PTk5Wk1>
- Rama, C. (2011). *Paradigmas emergentes, competencias profesionales y nuevos modelos universitarios en América Latina*. D.F., México: Ediciones de Educación y Cultura BUAP.
- Ramió, J. A. (2005). Valores y actitudes profesionales estudio de la práctica profesional enfermera en Catalunya. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona
- Ramos, J.A., Herrera, J.A. y Ramírez, M.S. (2010). Desarrollo de habilidades cognitivas con aprendizaje móvil: un estudio de casos. *Revista Científica de Educomunicación*, 17 (34), 201-209.
- Robbins, S.P. y De Cenzo, D.A., (1996). *Fundamentos de Administración: Conceptos y aplicaciones*. (1ra. ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, P. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Edo. De México: Pearson.
- Rodríguez, D. M. A. (2010). ¿Quién creo este monstruo? Educación y Globalización: sus relaciones con la sociedad. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 1(2), 3-19. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299123994001>
- Rodríguez, G. G., Gil, F. J. y García, J. E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga, España: Aljibe.
- Rodríguez, O. E. y Silva, I. L. (2009). Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México, *Revista Gestión Política Pública*, 18(1). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792009000100005
- Rodríguez, P. N. (2005). *La Administración educativa pública mexicana en el nivel superior*. ANUIES: México.
- Rodríguez, V. J. (1999). Tiempo Universitario: Gaceta histórica de la BUAP. Facultad de Administración de la UAP (1959-1999), *BUAP*, Año 2, No. 10, 27 de Mayo de 1999, (Tomo 2), (1-8).
- Román, J. C. y Franco, R. T. (2013). Mercado laboral de egresados, desde la visión de Empleadores. En Memoria del XVIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, UNAM, Ciudad de México. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/8.19.pdf>
- Román, J. C., Franco, R. T. y Gordillo, Á. E. (2014). Mercado laboral para administradores y Contadores: retos y oportunidades desde la visión empresarial. *Revista internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 91-101. Recuperado de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v7n5-2014/RIAF-V7N5-2014-8.pdf>

- Romero, A. y Álvarez, J. (2015). Diagnóstico de la inserción laboral de graduados de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los ANDES. *Pedagogía Universitaria*, 20(2), 58-76. Recuperado de <http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/view/681>
- Ruiz, M., Jaraba, B., y Romero, L. (2005). Competencias Laborales y la Formación Universitaria. *Psicología desde el Caribe*, (16), 64-91. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301603>
- Salgado, G. L. y Jiménez, J. J. A. (2011). *Mercado de trabajo y capital humano: Una controversia teórica y práctica para las empresas y el desarrollo local (el caso de American standard, planta Tlaxcala)*. México: BUAP
- Sánchez, I. J. (2003). Integración curricular de tics concepto y modelos: Departamento de Educación, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. *Revista Enfoques Educativos*, 5 (1), 01- 5. Recuperado de <https://enfoqueseducacionales.uchile.cl/index.php/REE/article/view/47512>
- Sandín, E. M. P. (2003). Investigación cualitativa en Educación: Fundamentos y tradiciones. España: McGrawHill
- Sandoval, C. C. A. (1996). *La formulación y diseño de los procesos de investigación social cualitativos*. En Sandoval, C. (1996). Investigación Cualitativa. Bogota: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (IFCES), 111-128. Recuperado de <https://www.ugr.es/~erivera/PaginaDocencia/Posgrado/Documentos/DisenoInvestigacion.pdf>
- Sanz, C. T. (2004). *Modelos Curriculares, Capítulo IV: Revista pedagógica Universitaria*, 9(2), 55-68. Recuperado de https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_md/pos/ED/CU/AM/09/Modelos_curriculares.pdf
- Schömann, K., Rogowski, R. y Kruppe, T. (1998). *Labour Market Efficiency in the European Union: Employment protection and fixed-term contracts* (Routledge studies in the European Economy): New York: Routledge London and New York.
- SEP. (2001). Secretaría de Educación Pública. Programa Nacional de Educación 2001-2006: Acciones hoy, para el México del futuro. D.F., México. Recuperado de <http://planeacion.uaemex.mx/InfBasCon/PlanNacionaldeDesarrollo2000-2006.pdf>
- SEP. (2017a). Secretaría de Educación Pública. Documentos de Estructura. Recuperado de <http://www.dgesu.ses.sep.gob.mx/Acerca.HTM>
- SEP. (2017b). Secretaría de Educación Pública. Subsecretaría de Educación Superior. Recuperado de <https://www.ses.sep.gob.mx/>
- SEP. (2017c). Secretaría de Educación Pública. Instituciones de Educación Superior. Recuperado de <https://www.ses.sep.gob.mx/instituciones.html>

- Silvio, J. (2004). Tendencias de la Educación Superior Virtual en América Latina y el Caribe. En Silvio, J., Rama, C. y Lago, M. T. (Eds.), *La educación superior Virtual en América Latina y el Caribe*, 5-27. Quito, Ecuador: IESAL/UNESCO.
- Solimano, A. (1988). Enfoques alternativos sobre el mercado del trabajo: Una evaluación teórica. *Revista de Análisis Económico*, 3(2), 159-186. Recuperado de <http://www.rae-ear.org/index.php/rae/article/view/290/394>
- Schultz, T. W. (1968). Valor Económico de la Educación. México: Editorial Hispano Americana
- Stoner, J.A.F., Freeman, R. E., Gilbert JR., D. R. (1996). Administración. (6ta. ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Taylor, S. J., Bogdan, R. (1994). Introducción. Ir hacia la gente. En: Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. Barcelona: Paidós.
- Tejeda, D. R. y Peña, D. M. (2011). La integración de carreras universitarias en los contextos laborales y profesionales. *Pedagogía Universitaria*, 16(2), 12-30. Recuperado de <http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/view/67>
- Toharia, L. (1983). *El mercado de trabajo: Teorías y Aplicaciones, Lecturas seleccionadas, compilación e introducción*. Madrid: Alianza
- Toledo, D. y Ramos, G. (2013). *Los retos para el sistema educativo*. En OECD, *Getting It Right: Una Agenda Estratégica para las Reformas en México*, OECD Publishing. Recuperado de https://read.oecd-ilibrary.org/governance/getting-it-right/los-retos-para-el-sistema-educativo_9789264190375-8-es#page1
- Torres, L. C. (2006). La educación a distancia en México: ¿quién y cómo la hace?. *Apertura*, 6(4), 74-89. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68800407>
- UABC. (2006). Universidad Autónoma de Baja California: Impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores.
- Ulate, I. y Vargas, E. (2012). La educación a distancia en la profesionalización de las personas con discapacidad y privados de libertad. *Revista Electrónica Educare*, 16(3), 157-179. Recuperado de <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/4048>
- UNESCO. (2002). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. *Aprendizaje abierto y a distancia: Consideraciones sobre tendencias políticas y estrategias*. Recuperado de <http://www.recursos.portaleducoas.org/politicas-informes/aprendizaje-abierto-y-distancia-consideraciones-sobre-tendencias-pol-ticas-y?audience=2&area=14>.

- UNESCO. (2016). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. *Estrategia para la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP) (2016-2021)*. Recuperado de <https://app.box.com/s/hvdzcnrwzenojvankmpr6pgr1bo5v1ew>
- UNESCO. (2017). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. UNESCO servicio de prensa. Recuperado de http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_and_unitwin_sign_quality_distance_education_cooperati/
- UAM. (2008). Universidad Autónoma Metropolitana: Estudio de Seguimiento de egresados generaciones 1998 y 2003
- Universia. (2013). Mexicanos aún no confían en la educación a distancia. Universia noticias. México. 09 de Julio. Recuperado de <http://noticias.universia.net.mx/vida-universitaria/noticia/2013/07/09/1035411/mexicanos-aun-no-confian-educacion-distancia.html>
- Universia. (2014). Educación a distancia: un respiro para universidades saturadas. Universia noticias. México. 05 de Junio. Recuperado de <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2014/06/05/1098205/educacion-distancia-respiro-universidades-saturadas.html>
- Vega, G. L. (2014). Presentación. La construcción histórica de la formación profesional. Una mirada internacional. *Historia de la educación: Revista interuniversitaria*, (33), 27-41. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5062146>
- Vega, G. R. (2005). La Educación continua a Distancia en México: Transformaciones y retos: *Revista de la Educación Superior*, 34(133), 79-86. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v34n133/0185-2760-resu-34-133-79.pdf>
- Villa, A., González, J., Auzmendi, E., Bezanilla, M.J., Laka, P.J. (s.f.). Las competencias en el proceso de enseñanza y aprendizaje. En González J. y Wagenaar R. (Coords.), *Una Introducción a Tuning Educational structures in Europe: La contribución de las universidades al proceso de Bolonia*. (pp. 14-32). Universidad de Deusto España y la Universidad de Groingen, Países Bajos: Education and Culture Socrates – Tempus.
- Vila, M. D. y Hernández, F. H. (2013). Propuesta de un perfil profesional para el diseño del doctorado curricular colaborativo en estomatología. *Revista Cubana de Estomatología*, 49(1), 125-136. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75072013000100011
- Villalobos, G. y Pedroza, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de educar*, 10(20), 273-306. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31112987002>
- Vries De, W. y Navarro, Y. (2011). ¿Profesionales del futuro o futuros taxistas?: Los egresados universitarios y el mercado laboral en México. *Revista Iberoamericana*

de *Educación Superior*, 2(4), 3-27. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299124247001>

Vries De, W., Vázquez, R. y Rios, D. (2013). Millonarios o malparados: ¿de qué depende el éxito de los egresados universitarios?. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 4(9), 3-20. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299126789001>

Yáñez, A. (2009). Quincuagésimo aniversario de la Facultad de Administración. *Tiempo Universitario: Gaceta histórica de la BUAP* (Tomo 12), 12(6)

A N E X O S

Anexo No. 1 Estrategias para el diseño de la guía de la entrevista

Pregunta de investigación: ¿Cómo son las características de las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia en el mercado laboral? Entendiendo los aspectos o factores en que basan su aceptabilidad, funcionalidad y pertinencia?	Unidades de análisis:	Definición conceptual:	Categorías:	Indicador:	Aceptación Func Pert	Entrevista a profundidad	Procedimiento:	Producto	Preguntas
<p>Formación profesional Modalidad educativa semiescolarizada y a distancia (Msemiydis)</p>	Es la forma o manera en que se integran los estudiantes al medio educativo para realizar sus estudios.	Aceptabilidad, Funcionalidad, Pertinencia					Ya concertada la cita, se explica el objetivo de la entrevista y se inicia con la guía de preguntas	Grabación y transcripción de la entrevista	<p>¿Cómo inciden en el mercado laboral las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia?</p> <p>¿Cómo se caracterizan los aspectos o factores que hacen aceptables y funcionales a las modalidades educativas y semiescolarizadas en el mercado laboral?</p> <p>¿Cómo se considera la pertinencia de las modalidades educativas y semiescolarizadas en el mercado laboral?</p> <p>¿Considera de las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia son una innovación a la educación? Por que?</p> <p>¿Considera que las modalidades educativas semiescolarizadas son funcionales en el mercado laboral. Por que?</p>

(Fuente: Córdoba, 2018)

Anexo No. 1 Estrategias para el diseño de la guía de la entrevista

Pregunta de investigación: ¿Cómo son consideradas las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia en el mercado laboral, entendiendo los aspectos o factores en que basan su aceptabilidad, funcionalidad y pertinencia?	Unidades de análisis:	Definición conceptual:	Categorías:	Indicador:	Ecodificación:	Técnicas:	Procedimiento:	Producto:	Preguntas:
<p>Formación profesional Modalidad educativa semiescolarizada y a distancia (Msemiydis)</p>	<p>Es la forma o manera en que se integran los estudiantes al medio educativo para realizar sus estudios.</p>	<p>Aceptabilidad, Funcionalidad, Pertinencia</p>	<p>Acep Func Pert</p>	<p>Entrevista a profundidad</p>	<p>Ya concertada la cita, se explica el objetivo de la entrevista y se inicia con la guía de preguntas</p>	<p>Grabación y transcripción de la entrevista</p>	<p>¿Cómo inciden en el mercado laboral las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia? ¿Cómo se caracterizan los aspectos o factores que hacen aceptables y funcionales a las modalidades educativas y semiescolarizadas en el mercado laboral? ¿Cómo se considerada la pertinencia de las modalidades educativas y semiescolarizadas en el mercado laboral? ¿Considera de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia son una innovación a la educación? Por que? ¿Considera que las modalidades educativas semiescolarizadas son funcionales en el mercado laboral. Por que?</p>		

(Fuente: Córdova, 2018)

Anexo No. 1 (continuación)

Pregunta de investigación: ¿Cuáles son las competencias que requiere el mercado laboral del profesional en Administración de Empresas, formado en las modalidades educativas Semiescolarizada y a Distancia de la BUAP?	Objetivo de investigación: Establecer las competencias que requiere el mercado laboral del profesional en Administración de Empresas, formado en las modalidades educativas Semiescolarizada y a Distancia de la BUAP.
Unidades de análisis	Pregunta
Mercado laboral	¿Cuáles son las razones que considera el empleador como pertinentes en el desarrollo de competencias para las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia en el mercado laboral? ¿Cuáles son los conocimientos necesarios para el buen desempeño laboral de los profesionales en administración de empresas? ¿Cuáles son las competencias que son más demandadas en el desempeño laboral de los profesionales en administración de empresas? ¿Cuáles son los valores y actitudes que deberían tener los profesionales en administración de empresas para un buen desempeño laboral?
Competencias requeridas en el mercado laboral	Ya concertada la cita, se explica el objetivo de la entrevista y se inicia con la guía de preguntas
Definición conceptual	Grabación y transcripción de la entrevista
Indicadores	Entrevista a profundidad
Categoría	Codificación
Son los conocimientos, habilidades, valores y actitudes que el profesional aplica al ejercer su profesión y que son demandadas por el mercado laboral	Conocimientos, habilidades, valores, actitudes, Cond, Habi, Valor, Acti

(Fuente: Córdoba, 2018)

Anexo No. 1 (continuación)

Pregunta de investigación: ¿Cómo está considerada la pertinencia de las competencias señaladas por el mercado laboral con el perfil de egreso de la Licenciatura en Administración de Empresas en la modalidad educativa semiescolarizada y a distancia?		Objetivo de investigación: Contrastar las competencias requeridas en el mercado laboral con las contenidas en el perfil de egreso de la Licenciatura en Administración de Empresas en la modalidad educativa semiescolarizada y a distancia.						
Unidades de análisis	Categoría	Definición conceptual	Indicadores	Codificación	Técnicas	Procedimiento	Producto	Pregunta
Perfil de egreso	Perfil de egreso de las modalidades educativas	Conocimiento, habilidades, valores y actitudes de una formación académica.	competencias, conocimientos, habilidades, valores, actitudes, del perfil aplicados y demandados por el mercado	Períteg Compmerc	Entrevista a profundidad	Ya concertada la cilia, se explica el objetivo de la entrevista y se inicia con la guía de preguntas	Grabación y transcripción de la entrevista	¿Cómo se relacionan las competencias del mercado laboral con el perfil de egreso de la licenciatura en administración de empresas de la BUAP? ¿Cómo son aplicadas las competencias del perfil de egreso de la licenciatura en administración de empresas en el mercado laboral? ¿Cuáles son las competencias que son más consideradas y las menos consideradas por el mercado laboral en el desempeño de los profesionales en administración de acuerdo a su perfil de egreso.?

(Fuente: Córdova, 2018)

Anexo No. 2 Guía de la entrevista

No.	Preguntas
1	¿Conoce las modalidades educativas Semiescolarizada y a Distancia?
2	¿Podría comentar cuales son las características que conoce sobre estas modalidades educativas?
3	¿Cuáles aspectos o factores considera que a las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia contribuyen en la educación superior?
4	¿Cuáles son las ventajas y desventajas que considera al estudiar en una modalidad educativa semiescolarizada y a distancia?
5	¿Considera que los profesionales que se han formado en las modalidades educativas semiescolarizadas y a distancia están mejor, igual o en menor grado de competencias que las modalidades tradicionales (escolarizadas)?
6	En una escala del 1 al 5, tomando en cuenta que el uno representa el desacuerdo total y 5 el acuerdo total. ¿qué valor le daría a las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia al ofertar formación profesional?, por que le otorga esa valoración?
7	¿Considera de las modalidades educativas semiescolarizada y a distancia son una innovación a la educación? Por que?
8	¿Considera que las modalidades educativas semiescolarizadas son funcionales en el mercado laboral, Por que?
9	¿Considera importante la modalidad educativa en la que se forman los profesionales que son contratados en su empresa?
10	¿Qué aspectos del perfil de egreso (conocimientos, habilidades, valores y actitudes son importantes para los empleadores?. Por que?
11	¿Cuales competencias considera que son las importantes para un buen desempeño profesional del Administrador de Empresas?
12	¿En que competencias considera que el profesional en administración es más eficiente?
13	¿Cuáles son los valores que considera más importantes que deba tener los profesionales en Administración de empresas?
14	¿Cuál es el área empresarial en que más solicita a los profesionales en Administración de Empresas?

ISSN 2523-0336

Volumen 2, Número 6 – Octubre – Diciembre – 2018

Revista de Educación Superior

ECORFAN®

Perspectiva de las competencias específicas para los estudiantes de Administración de Empresas, modalidad Semiescolarizada.

Perspective of Competencies Specific to students of Business Administration, Semiescolarizada mode.

CÓRDOVA-CORTAZAR, María Alicia*†, BARAJAS-ARROYO, Guadalupe y FERNÁNDEZ- PÉREZ, Jorge Alejandro

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Facultad de Administración, Facultad de Filosofía y Letras 4 Sur no. 104, Col. Centro, C.P. 72000

ID 1^{er} Autor: María Alicia, Córdoba-Cortazar / ORC ID: 0000-0002-8260-7425, Researcher ID Thomson: S-5771-2018, CVU CONACYT ID: 737046

ID 1^{er} Coautor: Guadalupe, Barajas-Arroyo / ORC ID: 0000-0001-6356-8451, Researcher ID Thomson: X-3174-2018, CVU CONACYT ID: 19771

ID 2^{do} Coautor: Jorge Alejandro, Fernández-Pérez / ORC ID: 0000-0002-5275-3309, Researcher ID Thomson: X-3167-2018, CVU CONACYT ID: 38512

Recibido 03 de Octubre, 2018; Aceptado 12 de Diciembre, 2018

Resumen

La presente investigación es de corte cuantitativo, con un enfoque positivista, es un estudio descriptivo, donde el objeto de estudio es la Licenciatura de Administración de Empresas de la Modalidad Semiescolarizada de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), cuyo objetivo fue valorar la formación profesional en esta modalidad, determinando las competencias específicas que se están desarrollando en su formación, desde la percepción de los estudiantes. Para lo cual se realizó un análisis tomando como sujetos de estudio a los estudiantes a través de los cuales se obtuvieron sus percepciones llevándonos a ubicar cómo valoran los estudiantes el desarrollo de competencias específicas en la formación profesional en la modalidad educativa semiescolarizada de esa disciplina. Desde esta perspectiva, fue importante considerar una serie de elementos metodológicos que permiten analizar los procesos de formación profesional como el perfil de egreso, la selección de las competencias específicas con las que se trabajaría, así como otras del proyecto Tuning América Latina. De esta manera, se trata de aportar las experiencias de los estudiantes al cursar un programa que tiene una formación profesional por competencias en la modalidad Semiescolarizada.

Competencias específicas, Administración de Empresas, Formación por competencias, Modalidad educativa Semiescolarizada

Abstract

This research is quantitative and positivista approach cutting, it is descriptive study, where the object of study is the Bachelor of Business Administration Semiescolarizada mode of the Faculty of Administration of the Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), whose purpose was it assess Vocational training in this modality, determining the specific competencies that are being developed in their training, from the perception of the students. For which it was an analysis taking as subjects of study to students through which their perceptions were leading us to locate how to value the students the development of specific skills in Vocational training in the Semiescolarizada educational modality of that discipline. From This perspective it was important to consider a number of methodological elements that allow you to analyze the processes of Vocational training as the profile, these lection of specific competencies that would work, as well as other Tuning Latin America Project. In this way, it is providing to the knowledge the experiences of students to attend a program that has a professional competency-based training.

Competencies specific, Business Administration, competency-based, Educational modality Semiescolarizada training

Citación: CÓRDOVA-CORTAZAR, María Alicia, BARAJAS-ARROYO, Guadalupe y FERNÁNDEZ-PÉREZ, Jorge Alejandro. Perspectiva de las competencias específicas para los estudiantes de Administración de Empresas, modalidad Semiescolarizada. Revista de Educación Superior. 2018, 2-6: 1-12

*Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: cordova_ali@hotmail.com) † Investigador contribuyendo como primer autor.

©ECORFAN-Republic of Peru www.ecorfan.org/republicofperu

Introducción

El desarrollo de la sociedad del conocimiento propicia una formación profesional que contribuya a la transformación social, económica, productiva y tecnológica, que demanda un cambio de una educación tradicional a una que fomente el desarrollo de las competencias en los estudiantes, para poner en práctica los conocimientos, habilidades, valores y actitudes que faciliten el desempeño profesional. Es por ello, que la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), ha considerado la ampliación de la oferta académica, implementado modalidades presenciales, semiescolarizadas y a distancia, atendiendo a esta demanda, la Facultad de Administración oferta estas tres modalidades específicamente en la Licenciatura en Administración de Empresas.

En la estructura de esta investigación se considera la importancia de comprender cómo valoran los estudiantes el desarrollo de competencias específicas en la formación profesional en la modalidad educativa semiescolarizada de esa disciplina, con la finalidad de determinar el estatus de estas competencias que se están desarrollando para lograr alcanzar el perfil de egreso.

De esta manera, se trata de aportar al conocimiento las experiencias de los estudiantes al cursar el programa, para reflexionar y concientizarlos principalmente, de la importancia que tiene una formación profesional por competencias, que contribuye alcanzar el perfil de egreso y saber de que manera están posicionados, para satisfacer las exigencias que demandan las condiciones económicas y sociales.

En la actualidad se demanda formar a profesionales que sean capaces de aprender en diferentes contextos y modalidades educativas, que puedan entender que su aprendizaje, es a lo largo de toda la vida, pues es necesario, desarrollar actitudes y habilidades que le permitan adaptarse a nuevas situaciones, ya que, el mundo actual es cambiante y ellos deberán estar renovando su conocimiento.

Además, es importante reconocer las condiciones de las modalidades educativas mixtas comúnmente conocidas como semiescolarizadas, ya que, los estudiantes en su mayoría son personas que ya están inmersas en el ámbito laboral, por lo que la aplicación de las competencias, se infiere que están más enfocados hacia áreas determinadas, es por ello, que vale la pena preguntarse ¿Cuáles son las competencias específicas que han desarrollado en su proceso formativo los estudiantes de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP modalidad semiescolarizada y si con éstas, se lograría alcanzar el perfil de egreso de esa disciplina?.

Para lograr una mejor contextualización el presente trabajo, se plantea una fundamentación teórica de las competencias específicas que permita comprender las significaciones que se han desarrollado con respecto a éstas. Después se centra en el análisis de los datos y presentación de resultados que arroja la investigación, de tal manera, que permita establecer las conclusiones que esbozan algunas ideas, propuestas de mejora a favor del desarrollo de las competencias específicas, en la formación de los profesionales en el área administrativa de las modalidades educativas semiescolarizadas.

Las competencias específicas en la educación superior

La formación por Competencias en Educación es una propuesta que busca contribuir a mejorar la calidad educativa y al ejercicio de los profesionales para enfrentar las exigencias que el mundo globalizado demanda, según García y Silva, citado por Montoya y Farías, (2011) afirma que:

“en la actual sociedad del conocimiento, las instituciones de educación superior se enfrentan al nuevo reto de la formación basada en competencias, que transforma la visión más clásica de la enseñanza universitaria para dotarla ahora de una función vital: participar en la capacitación de los estudiantes para su adecuado desempeño profesional”(p.93).

Esto implica definir acciones que permitan identificar e intercambiar información, del desarrollo de competencias, la efectividad de éstas y su concordancia con la propia disciplina.

En la formación profesional, se adquieren nuevas competencias y se mejoran las que ya se poseen por experiencias personales o educativas anteriormente, de esta manera, se entiende a las competencias conforme a lo que según Valdez y McCall, citado por Daza, Charris y Viloria (2015) señala como el “conjunto de conocimientos, experiencias y capacidades necesarias para desempeñar bien una función; una competencia se refiere a la combinación de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que contribuyen a la efectividad personal.” (p. 277), estos autores refieren un conjunto de elementos que atribuyen al comportamiento de las personas, para impactar de manera personal y profesional, esto resulta importante, al reflexionar de que, no sólo se trata de desarrollar las competencias, sino, de que la persona sepa usarlas al enfrentarse a situaciones reales en los ámbitos sociales y laborales.

La conceptualización de las competencias que proporciona Barriga citado por Berdón, Meza, López y Ortiz (2013) señala que “éste ha esbozado dos caminos: seguir formando individuos llenos de conocimientos teóricos con poca o nula aplicación, o, el desarrollar individuos capaces de razonar y hallar soluciones a cuestiones de todo orden.” (p. 10). Por lo que, el autor nos da una referencia del porqué, es importante formar en competencias a los futuros profesionales, ya que, se pretende que sean capaces de resolver problemas, tomar decisiones, y desarrollar proyectos relacionados con su medio para contribuir al desarrollo económico y social principalmente.

Para el proyecto Tuning “los resultados del aprendizaje se expresan en niveles de competencia que debe conseguir el estudiante. Las competencias representan una combinación dinámica de las capacidades cognitivas y

metacognitivas, de conocimiento entendimiento, interpersonales, intelectuales prácticas, así como de valores éticos” (González y Wagenaar, 2006, p.3), esta forma de valorar el aprendizaje impulsa a que las instituciones educativas se comprometan a desarrollar estrategias de enseñanza-aprendizaje en sus contenidos programáticos y desarrollar proyectos de investigación que permitan obtener resultados en donde se pueda corroborar el nivel de desarrollo de dichas competencias.

Es por ello, que al descubrir el potencial de currículas basados en competencias como el camino viable para mejorar la calidad de la educación superior y como elemento organizador clave de los perfiles profesionales, sin duda, se debe considerar que el desarrollo de competencias se maneja en diferentes niveles integrando diferentes saberes y actitudes que enmarcan competencias genéricas y específicas para realizar actividades, resolver problemas y tomar decisiones, en cualquier contexto que responda de manera eficaz a las demandas y necesidades en el mercado laboral.

Una forma de clasificar a las competencias es según Carrera citado por Medina, Moreno y Brito (2010) que propone dos tipos:

“a) Competencias específicas. Son aquellas que en su desarrollo definen una cualificación profesional concreta, al sujeto en formación; es decir: saberes, quehaceres y manejo de tecnologías propias de un campo profesional específico. b) Competencias genéricas. Son aquellas que se pueden aplicar en un amplio campo de ocupaciones, condiciones y situaciones profesionales dado que aportan las herramientas intelectuales y procedimentales básicas que necesitan los sujetos para analizar los problemas, evaluar las estrategias, aplicar conocimientos a casos distintos y aportar soluciones adecuadas.” (p. 5).

De esta modo, se entiende que las competencias específicas son un punto de referencia que describen los conocimientos, experiencias y actitudes que, debe cada área de conocimiento, estructurar para conducir a resultados propios de su disciplina, pero que además fortalecen las competencias genéricas, ya que se complementan una a la otra.

Aunado a las clasificaciones de las competencias y la importancia de éstas en la educación superior, se puede entonces, asegurar que las instituciones de educación superior son las que deben prestar atención al proceso de la formación de los profesionales, ya que puede incidir en los niveles de productividad y desempeño en el medio laboral.

Al incursionar en las modalidades educativas semiescolarizadas de la BUAP, en la formación de competencias, se está fundamentando y aprovechando una formación integral que se aventaja con las características del aprendizaje con flexibilidad curricular, apoyo en las TIC. Es por ello, necesario el análisis de la percepción de los estudiantes respecto al programa académico y al perfil de egreso, para identificar y generar información que se utilice en conocer el estatus de las competencias específicas desarrolladas en su disciplina formativa. De esta manera, la presente investigación analizará los hallazgos en función de la identificación de conocimientos, habilidades y conductas específicas, que contribuyen alcanzar el perfil de egreso, establecer mejoras para redirigir esfuerzos institucionales hacia la vinculación con el ámbito laboral del área Administrativa de empresas.

Las competencias específicas en la licenciatura en administración de empresas.

La Licenciatura en Administración de Empresas en México data sus inicios en los años de 1943 por parte del Instituto Tecnológico de Monterrey, así como del Instituto de México estableciendo la Escuela de Administración de Negocios en 1947” (BUAP, 2016). En la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), inicia como una Escuela de Administración, la cual ha enfrentado a diversas transformaciones, para llegar a conformarse como una Facultad que alberga la formación de la Licenciatura en Administración de Empresas “certificada ante el Programa de calidad Nivel 1 CIEES” (BUAP, 2016), en tres modalidades educativas (Escarolizada, Semiescolarizada y a Distancia).

En el 2009 se implementó el más modelo universitario llamado “MINERVA”, que es caracterizado por mantener un enfoque curricular flexible, que contempla en su Plan de estudios, el desarrollo de habilidades en sus estudiantes, con diversas materias, las cuales están clasificadas por áreas en nivel básico y formativo, con el fin de identificar de forma rápida en donde se pretende ampliar y adquirir conocimientos, habilidades, actitudes y valores que le permitan formarse para llevar a cabo un buen desempeño profesional.

En la Tabla 1-1 Perfil de Egreso Administración de Empresas BUAP, se plantean las competencias que deben adquirirse en el proceso de formación, clasificados en conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

El egresado de esta Licenciatura contará con los siguientes conocimientos, habilidades, actitudes y valores:	
Conocimientos	
-	Conocerá y mejorará las principales funciones de una empresa.
-	Establecerá objetivos de diferentes niveles y funciones organizacionales, así como
-	Diseñará y aplicará estrategias, tácticas, políticas y otros tipos de planes para alcanzarlos.
-	Aplicará técnicas de administración de las funciones de recursos humanos, mercadotecnia, finanzas, operaciones y adquisiciones para el logro de objetivos organizacionales.
Habilidades	
-	Dominará las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC)
-	Diseñará y establecerá estructuras y procedimientos administrativos
-	Dirigirá a otros hacia el logro de objetivos
-	Evaluará la consecución de todo tipo de objetivos y de planes organizacionales y tomará las medidas correctivas pertinentes, en su caso.
-	Planeará y dirigirá la creación de empresas.
Actitudes y valores:	
-	Promoverá y administrará la calidad y la innovación tecnológica.
-	Desempeñará sus funciones con ética y valores consensuados universalmente.
-	Ejercerá su liderazgo con enfoque humanista.
-	Tendrá una actitud emprendedora, que le permita identificar áreas de oportunidad para su desarrollo personal y del entorno.

Tabla 1-1 Perfil de Egreso Administración de Empresas BUAP
Fuente: Licenciatura en Administración de Empresas BUAP 2016.
Córdova, Barajas, Fernández, 2018

Con esta información se infiere que en el plan de estudios se ha contemplado el desarrollo tanto de competencias genéricas como específicas, aunque no son clasificadas tal cual, presupone que el logro de éstas tendría un buen funcionamiento e impacto laboral del administrador de empresas.

Las competencias Administración proporcionan referencias útiles que permiten revisar el diseño curricular, contenido de cursos que puedan ayudar a los estudiantes a concientizar la importancia de adquirir conocimientos, desarrollar comportamientos específicos.

De tal manera, que se formen correctamente, que los haga sentir seguros en el desempeño de su actividad profesional. En este sentido, constituyen, por tanto, el resultado del proceso aprendizaje, valorando la importancia de la experiencia de los estudiantes en la construcción de sus competencias.

En el proyecto Tuning considera a las competencias específicas como aquellas “que se relacionan con cada área temática. Estas competencias son cruciales para cualquier titulación porque están específicamente relacionadas con el conocimiento concreto de un área temática. Se conocen también como competencias específicas y son las que confieren identidad y consistencia a cualquier programa” (González y Wagenaar, 2006, p. 16).

De acuerdo al proyecto Tuning se aporta la especificación de competencias para los profesionales en Administración de Empresas, desarrollando competencias contextualizada Europa (listado de 25 competencias) y otras o similares en América Latina (listado de 20 competencias), de éstas últimas, se tomaron algunas como referencia que contribuyen con el perfil de egreso del programa educativo de la modalidad semiescolarizada de la BUAP, tal como Beneitone, Esquetini, González, Maletá, Siufi, y Wagenaar, (2007) señalan:

“8. Elaborar, evaluar y Administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones; 9. Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales; 14. Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno.; 15. Mejorar e innovar los procesos administrativos; 19. Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.” (p. 81).

Con el fin de poder revisar con esta investigación el nivel de importancia y de desarrollo de acuerdo a la percepción de los estudiantes de dicha modalidad educativa.

La modalidad educativa semiescolarizada

Las modalidades semiescolarizadas se han caracterizado por ser una forma alternativa de acceder a la educación, diseñada con estrategias de enseñanza-aprendizaje con el uso de las TIC, toman en cuenta el lugar, el tiempo y el espacio.

Ya que, estos marcan la flexibilidad para el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje, que no está sujeta a la estructuración física de manera rígida entre el estudiante y el facilitador.

Su principal herramienta de apoyo para el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje es el uso de plataforma instruccionales entre las cuales se encuentran en el mercado: e- Learning, b-Learning, Content Management Systems, Moodle, Mambo, Dokeos, aTutor, Blackboard, WebCT, entre muchas otras versiones, que permiten almacenar información referente a un curso, de tal manera que mantienen comunicación entre el alumno y el facilitador de forma sincrónica, es decir en tiempo real y asincrónica, en tiempo diferido.

De acuerdo a la ANUIES entre 2014 y 2015 en el contexto nacional se ha manifestado cada vez más la demanda en ingreso a las modalidades no escolarizadas “51 y 49% en IES públicas y privadas, respectivamente, de los cuales más de la mitad corresponde a programas que se aglutinan en torno al campo de formación Ciencias Sociales, Administración y Derecho (58%)”. (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES], 2017, p. 18) Esto, significa que tiende el avance de esta modalidad educativa en estos distintos campos de formación.

En el año 2005 inicia la modalidad educativa semiescolarizada en la BUAP con cinco carreras a nivel licenciatura entre ellas Administración de Empresas; con una amplia demanda que ha mantenido al paso de los años. Desde el inicio se ha caracterizado por ofrecer clases en fines de semana 2 secciones se imparten viernes por la tarde con Sábado por la mañana y otras 2 secciones en Sábado por la tarde con Domingo por la mañana, de esta manera, se cubre la demanda educativa. Hasta la fecha cuenta con 10 generaciones que han egresado, de las cuales, las últimas 5 se han formado con el modelo universitario MINERVA con el esquema de competencias.

La demanda en esta disciplina ha aumentado cada vez más, lo que permitió que en el 2009 se creará también la opción a Distancia para esta carrera.

Metodología

Se diseñó un estudio cuantitativo con enfoque positivista y el tipo de investigación descriptiva, tomando como sujeto de estudio y fuente de información a los estudiantes de la modalidad educativa semiescolarizada de la Licenciatura en Administración de Empresas, considerando las competencias específicas contempladas en el perfil de egreso de dicho programa académico, así como 5 competencias específicas del Proyecto Tuning América Latina.

Con esta información, se llevó a cabo un análisis para determinar y precisar el objeto de estudio en la representación gráfica de esos datos, que versa principalmente en: el nivel de importancia y en las cinco mejores competencias específicas.

Para identificar las competencias específicas se diseñó una encuesta que se aplicó a la selección de la muestra de los participantes, enfocando las encuestas en aquellas personas que cursan actualmente el programa académico correspondiente, con un total de 40 encuestas aplicadas para la investigación, de las cuales 18 son hombres que representan el 45% y 22 mujeres que representan el 55%.

El instrumento de medición fue un cuestionario que contiene las 10 competencias específicas; los encuestados (estudiantes) responden indicando la clasificación de: 0=nada, 1=poco, 2=Regular, 3=bastante, 4=mucho para cada una lo siguiente:

- a) El grado de importancia de la competencia, como resultado de estar cursando dicha carrera universitaria.
- b) El grado de desarrollo de la competencia, es decir la valoración del logro de dicha competencia. Al finalizar el cuestionario, los encuestados clasificaron las cinco competencias específicas consideradas como las más importantes colocadas en un orden de 1 al 5, entendiéndose que el 1 es el de mayor importancia y así sucesivamente hasta llegar al lugar 5 menos importante.

Análisis y resultados

Después de aplicadas las encuestas, se llevó a cabo un vaciado de toda la información recolectada, se elaboran cuadros estadísticos y gráficos pertinentes, centrando el análisis del trabajo en: estudiantes al obtener los datos se analizaron y se utilizaron gráficas para que la información se comprendiera visualmente.

- a) La identificación del estatus de las competencias específicas valoradas por los encuestados (estudiantes), para conocer y comprender el grado de importancia durante el proceso de formación y que al finalizar dicho proceso contribuya a lograr el perfil de egreso en la Licenciatura en Administración de Empresas modalidad educativa semiescolarizada de la BUAP.
- b) Otro punto observable en el análisis es determinar qué competencias se están desarrollando y cuáles no para contribuir al logro del perfil de egreso de la Licenciatura en Administración de Empresas, modalidad educativa semiescolarizada de la BUAP. Esta valoración permitió establecer las cinco competencias más importantes, con el fin de detectar cuáles son las que más impactan en el desarrollo de los profesionales para lograr alcanzar el perfil de egreso.

a) El grado de importancia de las competencias específicas

Las 10 competencias específicas se describen en el siguiente listado, en donde se observa la clave de la competencia (ítem) y a qué competencia se refiere:

Ítem	Competencias Específicas
CE1	Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.
CE2	Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.
CE3	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación y software administrativo.
CE4	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno.
CE5	Capacidad de trabajo en equipo
CE6	Ejercer el Liderazgo con enfoque humanista para dirigir a otros hacia el logro de los objetivos.
CE7	Mejorar e innovar los procesos administrativos
CE8	Diseñará y aplicará un planeamiento estratégico, táctico y operativo en las empresas.
CE9	Aplicará técnicas de administración de las funciones de recursos y operaciones para el logro de objetivos organizacionales.
CE10	Elaborar, evaluar y Administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.

Tabla 1-2 Competencias Específicas de Administración de Empresas.

Fuente: Perfil de egreso de la Licenciatura en Administración de Empresas BUAP y Proyecto Tuning América Latina. Córdova, Barajas, Fernández, 2018.

Estas competencias son importantes en el contexto con el que interactúan los estudiantes, ya que, el desarrollo de éstas, contribuirá a alcanzar el perfil de egreso de la carrera, esto, se a reflejará con el aprendizaje de manera colaborativa, para lograr metas y resultados esperados en las diferentes áreas funcionales de la empresa.

De acuerdo a las encuestas aplicadas a estudiantes de la Licenciatura en Administración de Empresas modalidad educativa semiescolarizada de la BUAP, se observan en el Gráfico 1 Valoración del grado de importancia de las competencias específicas de Administración de Empresas, modalidad Semiescolarizada.

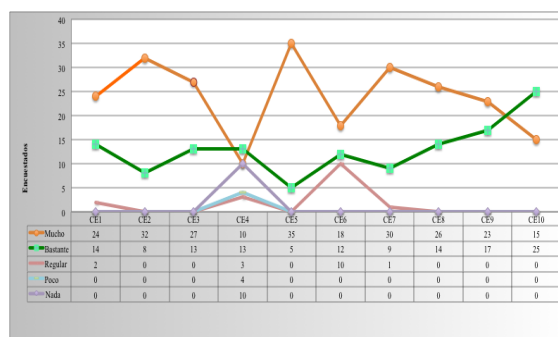


Gráfico 1 Valoración del grado de importancia de las Competencias Específicas de Administración de Empresas, modalidad Semiescolarizada.

Fuente: Cuestionarios aplicados a estudiantes en la Licenciatura en Administración de empresas modalidad educativa semiescolarizada de la BUAP, Septiembre 2016. Córdova, Barajas, Fernández, 2018.

De manera general, se observa que la mayoría de las competencias específicas, resultan muy importantes para los estudiantes en su proceso formativo, al destacar los niveles de valoración (bastante=3 y mucho=4). Sin embargo, el caso de la competencia CE4 Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno, es valorada más hacia una tendencia baja, entendiéndose que no es importante según la opinión de los estudiantes.

La otra competencia específica que también llama la atención, es la CE6 Ejercer el liderazgo con enfoque humanista para dirigir a otros hacia el logro de los objetivos, que se observa entre el nivel 3 (Bastante) y el nivel 2 (Regular), lo cual refleja que los estudiantes consideran que tiende a ser la segunda menos importante de las competencias, para la formación de profesionales en Administración de Empresas.

Esto puede ser por que los estudiantes no tienen la oportunidad de involucrarse con proyectos empresariales en su formación, en donde, tengan la oportunidad de transferir y aplicar, el conocimiento adquirido, la utilización de las herramientas, técnicas y actitudes propias de su disciplina formativa o también es una llamada de atención, para poner más cuidado en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que, en esta modalidad semiescolarizada los alumnos llevan una alta responsabilidad en su aprendizaje al ser autodidáctas.

De igual manera, es importante revisar las estrategias de enseñanza que se emplean, de tal manera, que propicien el interés por la competencia, pues es necesaria para que los estudiantes, logren alcanzar el perfil de egreso de su disciplina, ya que, será más fácil la función profesional, cuando tengan que aplicarlas en el ámbito laboral.

b) El grado de desarrollo de las competencias específicas

Los estudiantes de la Licenciatura en Administración de empresas modalidad educativa semiescolarizada de la BUAP, perciben el nivel de desarrollo de las competencias específicas del siguiente modo, como se muestra en el Gráfico 2.

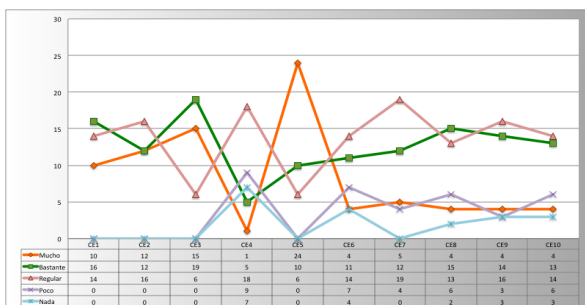


Gráfico 2 Valoración del Grado de Desarrollo de las Competencias Específicas de Administración de Empresas, modalidad Semiescolarizada.

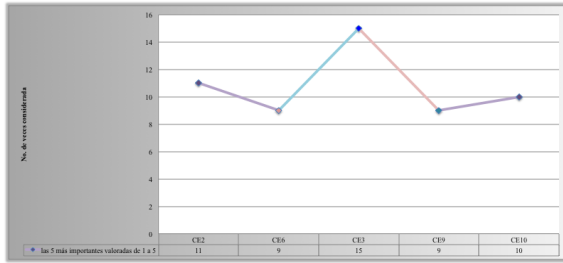
Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes en la Licenciatura en Administración de empresas modalidad educativa semiescolarizada de la BUAP, Septiembre 2016. Córdova, Barajas, Fernández, 2018.

A través de esta gráfica podemos deducir que la mayor parte de las competencias se ubican entre los nivel 3 (Bastante) y niveles 2 (Regular), se observa que sólo una está valorada altamente en el nivel 4 (Mucho) que es CE5 Capacidad de trabajo en equipo, esto se debe a que se emplean herramientas en la plataforma que propician el trabajo grupal, sin embargo, también se obtiene las menos valoradas entre los niveles 2 (Regular) y el nivel 1 (Poco) las cuales son: CE4 Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno, CE6 Ejercer el liderazgo con enfoque humanista para dirigir a otros hacia el logro de los objetivos, CE7 Mejorar e innovar los procesos administrativos, CE8 Diseñar y

Aplicar planeamientos estratégicos, tácticos y operativos en las empresas, CE9 Aplicar técnicas de administración de las funciones de recursos y operaciones para el logro de objetivos organizacionales y CE10 Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones; Señalando que el grado de desarrollo de las competencias no es valorada significativamente en el proceso de formación. por lo que hace falta que se trabaje en el desarrollo de éstas, mediante estrategias de aprendizaje más efectivas para que realmente se logre alcanzar el perfil de egreso.

Al realizar la comparación de la importancia y grado de desarrollo de las competencias, en la realidad aplicativa no se están desarrollando eficiente y eficazmente, seis competencias específicas, lo cual va a repercutir para alcanzar el logro del perfil de egreso, ya que, sólo se han logrado valorar cuatro competencias en niveles 4 (mucho) y nivel 3 (bastante), que son CE1 Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales, CE2 Formular y optimizar sistemas de información para la gestión, CE3 Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación y software administrativo, y la CE5 Capacidad para trabajar en equipo, por lo que se considera, que hace falta más desarrollo de las competencias, que se consideran importantes, pero por algún motivo no se logra impactar en la formación profesional.

Los estudiantes manifestaron el orden de las competencias más importantes, observadas en la Gráfica 3 Las 5 Competencias Específicas más importantes valoradas por los estudiantes de Administración de Empresas, modalidad Semiescolarizada, donde se aprecia que la competencia CE3 Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación y software administrativo, es la que mayormente se valora.



Gráfica 3 las 5 Competencias Específicas más importantes valoradas por los estudiantes de Administración de Empresas, modalidad Semiescolarizada.

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados en la Licenciatura en Administración de empresas modalidad educativa semiescolarizada de la BUAP, Septiembre 2016. Córdoba, Barajas, Fernández, 2018. Córdoba, Barajas, Fernández, 2018

Actualmente la sistematización de la información, el uso de las tecnologías de la comunicación y software administrativo, resulta ser una competencia relevante para todos los profesionales. Se entiende, que la forma en que se estructura la modalidad educativa ha permitido que los estudiantes hayan desarrollado más esta habilidad, pues, están inmersos con el uso de las TIC y la plataforma instruccional de los cursos es parte de esto.

También, se observa a otras 2 competencias relativamente valoradas en un nivel medio de estas cinco, CE2 Formular y optimizar sistemas de información para la gestión, esto quiere decir, que se requiere un interés y alto compromiso por parte del estudiante para desarrollar sistemas de información que le permita mejorar e innovar a las organizaciones, de tal manera, que se aprovechen mejor los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos; CE10 Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones, es necesario que los estudiantes aprendan y se interesen más para desarrollar, innovar, proponer y gestionar proyectos que conduzcan hacia nuevas mejoras en el ámbito organizacional, la oportunidad de prácticas profesionales o el servicio social no deberían ser las únicas opciones para el desarrollo de proyectos, es importante, que se busquen otros mecanismos que propicien el interés de los estudiantes para la participación de proyectos organizacionales.

Siguiendo en la valoración de las 5 más importantes, se observa que hay dos competencias que se encuentran valoradas a un mismo nivel, siendo las más bajas de esta serie, la CE6 Ejercer el liderazgo con enfoque humanista para dirigir a otros hacia el logro de los objetivos y la CE9 Aplicar técnicas de administración de las funciones de recursos y operaciones para el logro de objetivos organizacionales. Es necesario que no se deje de dar importancia a estas competencias, ya que al comparar la importancia con el desarrollo resulta que el estudiante, requiere incrementar el desarrollo de estas competencias en su formación.

La importancia de estas competencias específicas, radica en la capacidad y actitud, del estudiante para ir desarrollando a través de los conocimientos adquiridos, la aplicación y uso eficiente de estos, con el fin de desarrollar estrategias, que le permitan de manera eficaz, elevar su seguridad en si mismo y elevar el autoestima a la hora de conducir hacia metas comunes, resulta relevante porque el administrador es quien establecerá las directrices para que el trabajo en equipo, tome relevancia en la organización.

Conclusiones

En la presentación de los resultados se observa, el nivel de estatus en que son valoradas las competencias específicas por los estudiantes de dicha modalidad educativa, de tal forma, que se identifican cuatro, con un alto grado de importancia en el desarrollo de su formación y seis son valoradas a un nivel medio en el desarrollo de la formación profesional. Además, se obtienen las cinco competencias específicas más importantes que tienen que ver con el manejo de la tecnología y aspectos del proceso administrativo.

De esta manera, se reconoce que en esta investigación, los valores obtenidos de las competencias específicas desde la perspectiva de los estudiantes de la Licenciatura en Administración de Empresas, modalidad educativa Semiescolarizada, (Gráfica 1), las competencias se encuentran en una valoración alta de importancia para los estudiantes, lo que significa que conocen la competencia, sin embargo, en la (Gráfica 2), se muestra que no han logrado desarrollarlas eficientemente, ya que se obtienen 4 competencias valoradas en

importancia a un nivel 4 (mucho), mientras que la mayoría se encuentran valoradas a un nivel entre 3 (bastante) y 2 (poco), es decir, que los estudiantes, perciben que hace falta trabajar más en el desarrollo de éstas, pues aunque la importancia ubica a la mayoría de las competencias en un nivel alto, hace falta que se haga un mayor énfasis, para que los estudiantes logren desarrollar competencias específicas que contribuyan al logro del perfil de egreso, para que los futuros profesionales estén formados de acuerdo a lo que el mercado laboral demanda.

La competencia CE4 Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno, es la única valorada relativamente igual en el grado de importancia y en el grado de desarrollo, ya que, es la menos valorada, esto, indica que hace falta, fomentar actitudes y pensamientos hacia la aplicación de valores y comportamientos que induzcan a los estudiantes hacia buenas prácticas en el quehacer académico, así como a participar y desarrollar proyectos en beneficio de la sociedad. Es recomendable incluir estrategias de enseñanza-aprendizaje que fomente la Responsabilidad Social del universitario, pero no como programas aislados a su formación, sino, que se contemplen y acompañen en su proceso de enseñanza-aprendizaje, tomando en cuenta las características de la modalidad educativa semiescolarizada.

En la valoración del grado de desarrollo, se observó que no se logra alcanzar el nivel máximo de la valoración (mucho), pues las competencias en su mayoría están valoradas entre el nivel 3 (bastante) y el nivel 2 (regular), esto, nos hace reflexionar que hay deficiencias en el proceso de enseñanza aprendizaje, que a los estudiantes le cuesta trabajo desarrollar sus competencias específicas, es importante tener en cuenta que las condiciones de la modalidad semiescolarizada, no son igual que en la modalidad escolarizada, ya que, una parte de su formación dispone de menor tiempo de acompañamiento presencial del facilitador, mientras que la otra parte requiere de una mayor responsabilidad y compromiso por parte del alumno por ser autodidácta, por lo que, se deben revisar las estrategias de enseñanza que se diseñaron en la modalidad educativa semiescolarizada, ya que no están logrando puntualizar el desarrollo de las competencias específicas eficientemente.

En la (Gráfica 3), se observan las competencias que se valoraron en grado de importancia, es decir, posicionando en 1 a la más importante, en 2 la segunda importantes y así sucesivamente hasta tener las cinco competencias específicas más importantes. Sin embargo, es notorio observar que destaca más la posición en tercer lugar de importancia refiriéndose a la CE3 Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación y software administrativo, es claro, que los estudiantes de esta modalidad educativa aprovechan la aplicación de las TIC en su proceso formativo y quizás en el medio laboral, ya que ésta es una de las condiciones que tiene la modalidad (los alumnos en su mayoría trabajan). Respecto a las otras competencias, es necesario continuar fomentando el desarrollo se recomienda introducir materias que los apoyen en la gestión y desarrollo de proyectos, para que les facilite la formulación de proyectos administrativos en donde apliquen las competencias. De esta manera, se da una formación por competencias que no sólo reforzará las cinco competencias más importantes, sino que contribuye al desarrollo de las demás, esto será benéfico para el desempeño profesional.

Es importante recordar que se revisaron de la Tabla 1-2 competencias específicas contempladas en el perfil de egreso de esa disciplina y que se complementaron con cinco competencias resultado del proyecto Tuning América Latina, con el objeto de fortalecer el desarrollo de nuevas competencias. Se determinó que las competencias específicas del perfil de egreso de la disciplina de Administración de Empresas, en el grado de importancia, todas están valoradas en un nivel alto (mucho), destacando en ambos grados de valoración la CE5. Sin embargo, en el grado de desarrollo las competencias mayormente se encuentran en un nivel medio, lo que refleja que hace falta incidir en las estrategias de enseñanza que posibiliten a los estudiantes para que desarrollen y fortalezcan las competencias que deberán aplicar en su desempeño profesional y laboral. No olvidemos que los estudiantes de la modalidad semiescolarizada son personas que en su mayoría ya están inmersos en el área laboral y ésta puede ser una gran ventaja para propiciar el ejercicio de aplicar las competencias.

En el grupo de competencias específicas de Tuning, se observó que en el grado de importancia, la mayoría de estas se valoraron en un nivel 4 (mucho) y en el grado de desarrollo, las primeras dos CE1 y CE2 coinciden con un buen nivel de valoración (mucho), mientras que CE7 y CE10 se encuentran en niveles medios, lo cual refleja que es necesario implementar estrategias académicas, para lograr alcanzar el nivel 4 (mucho).

En el caso de la CE4 en ambas valoraciones que proporcionan los estudiantes es a un nivel bajo, siendo necesario fomentar y promover actitudes éticas, del cuidado del medio ambiente y de responsabilidad entre la empresa y el beneficio de la sociedad.

A través de esta investigación la percepción de los estudiantes fue importante, porque contribuyó a conocer el estatus que guarda la importancia y desarrollo de las competencias específicas desde su visión en el proceso formativo, en los escenarios reales y la información manifestada puede ser utilizada para las estrategias en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con la finalidad contribuir alcanzar el perfil de egreso y de responder a las demandas del mercado laboral para mejorar la calidad de la educación.

Se recomienda revisar los programas de Servicio social y Prácticas profesionales, para vincular y desarrollar actividades lo más cercanas a la realidad de la disciplina de la Administración de empresas, tomando en cuenta las características propias de la modalidad educativa semiescolarizada, ya que, es necesario que los estudiantes se involucren en las mejoras y acciones de innovación en las empresas, para que desarrollen e implementen nuevos procesos administrativos a fin de direccionar en las organizaciones los objetivos que se plantean.

Referencias

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES]. (2017). Diagnóstico de la Educación Superior a Distancia: 2015. México: ANUIES. Dirección de Producción Editorial.

ISSN-2523-0336 ECORFAN®
Todos los derechos reservados

Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Maletá, M.M., Siufi, G. y Wagenaar, R. (2007). Reflexiones y perspectivas de la Educación superior en América Latina. Tuning América Latina: Informe Final-Proyecto Tuning- América 2004-2007. Universidad de Deusto – Universidad de Groningen: Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto. Recuperado 30 de noviembre de 2016 de <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=230&Itemid=259>

Berdón, C. J.S., Meza, T. M.C., López, C. L.M., y Ortiz, B.I. (2013). Formación de Emprendedores y Desarrollo de Competencias. Pretium, Revista de Economía, Finanzas y Negocios, 4(1), pp. 9-14. Recuperado el 28 de Junio de 2018, de <https://drive.google.com/drive/folders/0B4GS5FQQLif9fnJmc0dlZC1qZm1rSXQ2MXVXTzg4U2NkeXhSYlhZV25KN0V4dVN3N1pIR2c>

BUAP (2016). Historia de la Facultad de Administración. Consultado octubre 2016, recuperado de: http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/administracion/_de_la_facultad.

Daza, A., Charris, A. y Vilorio, J. (2015). Competencias específicas de los administradores como: factor de desarrollo. Dimensión Empresarial, 13(2), pp. 275-292, recuperado 30 de Noviembre de 2017 en: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v13i2.466>

Gonzalez J., y Wagenaar, R. (2006) Una Introducción a Tuning Educational Structure in Europe. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia: Universidad de Deusto- Universidad de Groningen. Recuperado en noviembre de 2017 en: <http://www.unideusto.org/tuningeu/documents.html>

Medina P., A., Amado M., M.G. y Brito P., R.A. (2010). Competencias Genéricas en la Educación Superior Tecnológica Mexicana: Desde las percepciones de docentes y estudiantes: Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación, 10(3), pp. 1-28. Recuperado el 24 de Enero de 2017, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44717980008>

CÓRDOVA-CORTAZAR, María Alicia, BARAJAS-ARROYO, Guadalupe y FERNÁNDEZ-PÉREZ, Jorge Alejandro. Perspectiva de las competencias específicas para los estudiantes de Administración de Empresas, modalidad Semiescolarizada. Revista de Educación Superior. 2018

Montoya, D. J., Fariás, M.G.A. (2011). Desarrollo de habilidades profesionales y adquisición de conocimientos en los programas académicos de Administración de Empresas y Contaduría Pública: una investigación exploratoria con estudiantes de España y México. *Revista Electrónica de Ciencias Administrativas y Sociales*, 21(40), pp. 93-106. Recuperado el 26 de Mayo de 2017, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81822453008>

Planas, J. (2014). Adecuar la oferta de educación a la demanda de trabajo. ¿Es posible?: Una crítica a los análisis “adecuacionistas” de la relación entre formación y empleo. México, D.F.: ANUIES, Dirección de producción editorial.

Revista de EDUCACIÓN y DESARROLLO

Centro Universitario de Ciencias de la Salud
Universidad de Guadalajara

Número 50 / Julio-septiembre de 2019

ISSN: 1665-3572

Revista de Educación y Desarrollo | Número 50 | Julio-septiembre de 2019

- **Protagonismo adolescente. El rol del estudiantado en la implementación de prácticas restaurativas**
- **El imaginario social del docente de nivel preescolar**
 - **Disponibilidad, diversidad y complejidad de vocabulario técnico en estudiantes de ingeniería agroindustrial**
- **La formación odontológica del pregrado y los dilemas éticos de la atención en clínicas universitarias**
- **Jerarquización de las competencias profesionales y genéricas en la educación preescolar. Análisis desde la metodología Tuning**
 - **Las TIC como soporte flexibilizador en el proceso enseñanza-aprendizaje**
- **Análisis de la apreciación de estudiantes de materias en línea: el caso de una institución mexicana de educación superior**
- **Competencias de estudiantes y egresados en Administración de Empresas, modalidad semiescolarizada**
 - **Síndrome de quemarse por el trabajo en docentes de educación superior**



Competencias de estudiantes y egresados en Administración de Empresas, modalidad semiescolarizada

MARÍA ALICIA CÓRDOVA-CORTÁZAR,¹ GUADALUPE BARAJAS-ARROYO²

Resumen



Esta investigación tuvo el propósito de describir y analizar el estatus de las competencias genéricas y específicas de la Licenciatura en Administración de Empresas modalidad educativa Semiescolarizada de la BUAP mediante un estudio comparativo de las percepciones de los estudiantes y egresados. El análisis consideró el perfil de egreso y algunas de las competencias del proyecto Tuning América Latina. Es un estudio con enfoque cuantitativo que utilizó como instrumento para obtener datos una encuesta aplicada a 40 estudiantes y a 40 egresados que expresaron sus experiencias al cursar un programa con formación profesional en esa modalidad y la aplicación de las competencias en su ámbito laboral. El aporte al conocimiento fue contribuir al fortalecimiento de la formación profesional por competencias de esa modalidad educativa y reflexionar qué se requiere mejorar para la articulación del programa académico con el mercado laboral. Los hallazgos revelaron la importancia, el nivel de desarrollo y aplicación, así como las competencias más valoradas por los estudiantes y egresados. Se concluye haciendo algunas sugerencias para incentivar la participación de los estudiantes y egresados a que mejoren el desarrollo de las competencias, de acuerdo al perfil de egreso y a las exigencias que demanda el mercado de trabajo.

Palabras clave: Competencias genéricas y específicas, Formación por competencias, Perfil de egreso.

Skills in Students and Graduates from Business Administration, Semi Schooled Modality

Abstract

This research aims to describe and analyze the status of generic and specific competences with a comparative study of the perceptions of students and graduates of the Bachelor of Business Administration in mode semi schooled of the BUAP. The analysis considered the profile and some of the skills of the Tuning Latin America project. This is a study with quantitative approach, which used as a tool to obtain data a survey applied to 40 students and 40 graduates who expressed their experiences to study a program with vocational training in this modality and application of skills in their workplace. The contribution to knowledge, was to contribute to the strengthening of vocational competencies of this educational modality and reflect what is required to improve the articulation of the curriculum to the labour market. The findings revealed the importance the level of development and implementation, as well as the skills most valued by the students and graduates. It concludes by making some suggestions to encourage the participation of students and graduates to improve the development of the competencies, according to the profile and that requirements demanded by the labour market.

Key words: Generic and Specific Competences, Competency-Based, Profile with Skills Training.

Recibido: 3 de mayo de 2019
Aceptado: 12 de junio de 2019
Declarado sin conflicto de interés

1 Facultad de Administración y Estudiante de Doctorado en Investigación e Innovación Educativa de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. cordova_ali@hotmail.com

2 Facultad de Filosofía y Letras del Doctorado en Investigación e Innovación Educativa de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. gpebar1@prodigy.net.mx

Introducción

El desarrollo de las tecnologías de la información ha contribuido a la actualización e innovación de la educación, además de las exigencias que la globalización conlleva. Esto ha permitido que las universidades incorporen a sus procesos educativos el dinamismo de esos avances para formar nuevas generaciones de estudiantes, académicos e investigadores, fortaleciendo cada vez más la obtención de competencias profesionales que requieren las instituciones y organizaciones tanto públicas como privadas. Por estas razones, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) ha considerado la ampliación de su oferta académica implementado modalidades semiescolarizadas y a distancia en varios programas a nivel licenciatura; en este contexto, la Facultad de Administración es una de las unidades académicas que ofrece tres modalidades educativas (presencial, semiescolarizada y a distancia) específicamente en la Licenciatura en Administración de Empresas.

En la estructura de este artículo, se analizan las competencias genéricas y específicas que se desarrollan en la formación profesional de Administración de Empresas en la modalidad educativa semiescolarizada de la BUAP a fin de determinar la valoración de los conocimientos, habilidades, valores y actitudes que los estudiantes adquieren y ponen en práctica, para lograr alcanzar el perfil de egreso, así como la aplicación de esas competencias en el mundo de trabajo que los egresados llevan a cabo en su desempeño laboral. Es por ello, que este estudio se realizó desde la perspectiva de los estudiantes y egresados formados en esa disciplina y modalidad, para reflexionar y concientizar sobre la importancia que tiene la formación profesional por competencias, alcanzar el perfil de egreso, conocer cómo son valoradas las competencias y reconocer a las modalidades educativas semiescolarizadas.

Los estudiantes que forman parte de esta modalidad en su mayoría se encuentran inmersos en el ámbito laboral y de esto se infiere que tienen una mayor facilidad para el desarrollo y aplicación de las competencias. Es así como vale la pena preguntarse ¿Cuál es el estatus de las competencias genéricas y específicas que han desarrollado en el proceso formativo los estudiantes de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP modalidad semiescolarizada? y de acuerdo con el perfil de egreso, ¿Cuáles competencias genéricas y específicas aplican en el mundo laboral los egresados de esa disciplina y modalidad?

Para lograr una mejor contextualización, el presente trabajo plantea primero algunas pinceladas teóricas de las competencias genéricas y específicas, para conocer lo que se ha desarrollado con respecto a éstas; así como la presentación del perfil de egreso de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP. Después se centra en el análisis de los datos identificando las fortalezas y debilidades en el desarrollo de las competencias y el logro del perfil de egreso, presentando los resultados que arroja la investigación, con el apoyo de gráficas que muestran la valoración de las competencias que los estudiantes y egresados percibieron. Para concluir, se incluyen algunas ideas con las que se pueden potencializar el desarrollo de las competencias y mejorar la formación profesional de las nuevas generaciones.

Las competencias genéricas en la formación profesional

Uno de los principales retos de las universidades es formar a estudiantes con las competencias contenidas en los perfiles de egreso, con el fin de elevar la calidad educativa y dotar a profesionales con capacidades para un adecuado desempeño laboral. Es así como el enfoque de formación profesional basado en competencias es el paradigma más influyente a nivel mundial que se ha estado aplicando desde la segunda mitad del siglo XX y en los últimos años principalmente en la educación superior. Díaz Barriga señala que “el término competencia refleja los intereses de un sector de la sociedad que pone el énfasis en impulsar que la educación formal ofrezca resultados tangibles, resultados que se traduzcan en el desarrollo de determinadas habilidades para incorporarse al mundo del trabajo de manera eficaz” (Díaz, 2011:5). Esto sugiere que las competencias son elementos indispensables en la formación y desarrollo de cualquier profesional impactando en el ámbito social, cultural, educativo, económico, político, tecnológico, entre otros más.

En el siguiente marco conceptual se expone a diversos autores que han explicado que el desarrollo de herramientas intelectuales, procedimentales, inter e intrapersonales y sistemáticas son necesarias para desarrollar comportamientos eficaces y eficientes, así como estar consciente de que el aprendizaje debe ser permanente y comprender que los conocimientos requieren ampliarse, manipularse y actualizarse para ser aplicados

en situaciones cotidianas, nuevas y de rápida transformación.

Según Medina, Amado y Brito (2010:3-4), el concepto de competencia se desarrolla desde “dos corrientes epistémicas: la conductista-cognitivo y la socioconstructivista e interactiva”. En la primera corriente el conocimiento se puede transferir de ahí que se debe aprender primero y después enseñar; la segunda se basa en el constructivismo que “sostiene que el conocimiento es el resultado de la actividad del sujeto que aprende; él construye sus conocimientos a partir de contrastar los conocimientos previos que posee con los nuevos que hay que aprender”.

Para la Comisión Europea las competencias son “una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto. Las competencias clave son aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personal en aspectos tales como ciudadanía, inclusión social y el empleo” (Aquino, Izquierdo, García y Valdés, 2016:3).

Otra propuesta es la que sostiene el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales que define las competencias como los “conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos individuales, es decir, aquello que las hace competente para desarrollar una actividad en su vida laboral” (Amaya, Zúñiga, Salazar y Ávila, 2018:109). Estas conceptualizaciones son una visión del porqué los estudiantes deben aprender a desarrollar sus conocimientos, habilidades, actitudes y así lograr comportamientos más eficientes en su vida personal y profesional.

De acuerdo con Carrera (citado en Medina, Amado y Brito, 2010:5) las competencias se clasifican en dos grupos: genéricas y específicas. Las competencias genéricas son las que se pueden “aplicar en un amplio campo de ocupaciones, condiciones y situaciones profesionales dado que aportan las herramientas intelectuales y procedimentales básicas que necesitan los sujetos para analizar los problemas, evaluar las estrategias, aplicar conocimientos a casos distintos y aportar soluciones adecuadas”. Esta propuesta establece que el sujeto adquiere y desarrolla a lo largo de su vida personal y profesional las competencias básicas que le permiten encarar problemas y solucionarlos.

Para el Proyecto Tuning América Latina las competencias genéricas “representan una combinación de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de

desempeñarlos” (González y Wagenaar, 2006:16). Estos atributos son compartidos por diversas disciplinas formativas y otros grupos (sociedad, economía, política), ya que son comunes en casi todas las formaciones profesionales. Además, se subdividen las competencias en tres grupos instrumentales, interpersonales y sistémicas:

(...) Competencias instrumentales: capacidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas; Competencias interpersonales: capacidades individuales tales como habilidades sociales (interacción y cooperación sociales); Competencias sistémicas: capacidades y habilidades relacionadas con sistemas globales (combinación de comprensión, sensibilidad y conocimientos; para ello es preciso adquirir previamente competencias instrumentales e interpersonales (González y Wagenaar, 2006:8).

Esta forma de clasificar las competencias permite entender la necesidad de aprender a aprender, aprender hacer y aprender a vivir; se visualiza que las competencias genéricas consideran la integración general de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que debe poseer el profesional en cualquier campo disciplinario.

Existen tres formas de adquirir y desarrollar las competencias según Levy-Leboyer (citado en Tejeda y Navío, 2005): “En la formación previa, antes de la vida activa y fuera del contexto del trabajo; a través de cursos de formación continua, durante la vida activa; por el ejercicio mismo de una actividad profesional, mediante la vida activa”. Se reitera nuevamente se reitera la importancia de las experiencias que los sujetos tengan al relacionarse con el contexto de su trabajo, de su proceso educativo y afectivo, es decir, se mantiene de manera constante en el aprender a aprender.

En síntesis, el conjunto precedente de conceptualizaciones sobre las competencias, manifiestan la necesidad de que el sujeto aprenda a saber hacer y saber cómo hacer en el proceso de aprendizaje para un buen desarrollo personal y profesional; de esta manera, el sujeto será capaz de aprovechar los recursos didácticos, pedagógicos, tecnológicos y afectivos que lo potencialicen para ser competente y actuar con eficacia y eficiencia. Es así como las competencias genéricas, se constituyen en un factor integrador al establecer una combinación de atributos que permiten enlazar al proceso educativo con el mercado laboral y con la sociedad. Por ello, resulta relevante determinar la valoración de las competencias genéricas e

identificar en cuales están fortalecidos y en cuales existe una debilidad tanto de los estudiantes como de los egresados.

El desarrollo de las competencias específicas en la formación profesional

En el marco global actual los entornos de trabajo y aprendizaje demandan una formación profesional a lo largo de la vida, esto requiere de una visualización de mejora continua, aprovechar las oportunidades de los distintos contextos educativos, sociales, económicos, políticos, tecnológicos y ecológicos, pues las implicaciones de la globalización repercuten en la organización del trabajo, lo cual influye en la formación educativa que requiere potencializar la capacitación y desarrollo de los conocimientos y habilidades específicas. Siguiendo con la clasificación de Carrera (citado en Medina, Amado y Brito, 2010:5), las competencias específicas “son aquellas que en su desarrollo definen una cualificación profesional concreta al sujeto en formación; es decir: saberes, quehaceres y manejo de tecnologías propias de un campo profesional específico”.

Es evidente que las competencias específicas constituyen el potencial intelectual característico de una formación disciplinar; representan la oportunidad de facilitar la funcionalidad de los profesionales, pues las forma de pensar, de aprender y aprender a ser, permiten la incorporación de nuevos conocimientos y nuevas capacidades personales en concordancia con la propia disciplina, es decir, “no sólo se trata de desarrollar las competencias, sino de que la persona sepa usarlas al enfrentarse a situaciones reales en los ámbitos sociales y laborales” (Córdova, Barajas y Fernández, 2018:3). Para el proyecto Tuning América Latina las competencias específicas son las que se “relacionan con cada área de estudio, referidas a la especificidad propia de un campo de estudio” (Beneitone, Esquetini, González, Maletá, Siufi y Wagenaar, 2007:37); de esta manera, los conocimientos, habilidades y actitudes se relacionan complementando coherentemente a las competencias genéricas.

Sin duda, las competencias específicas también “son un punto de referencia que describen los conocimientos, experiencias y actitudes que cada área de conocimiento, estructurar para conducir a resultados propios de su disciplina” (Córdova, Barajas y Fernández, 2018:3). Es por ello, que se pone énfasis en innovar en los procesos de enseñanza y aprendizaje para desarrollar profesionales con cierta

especialización que contribuyan a fortalecer la demanda profesional en el mercado de trabajo. Por consiguiente, las investigaciones deben orientarse hacia el diagnóstico y evaluación del desarrollo de competencias genéricas y específicas en las diversas áreas disciplinarias con el fin de obtener información que permita a los profesionales prepararse y ser más competentes en los nuevos entornos educativos y del mercado de trabajo.

El perfil de egreso de la Licenciatura en Administración de Empresas de la modalidad semiescolarizada de la BUAP

Las modalidades educativas alternativas se caracterizan por la flexibilidad en el diseño de sus programas académicos, el uso de las TIC, el no estar sujetas a una estructuración física entre el docente y el estudiante, son conocidas como semiescolarizadas y virtuales o a distancia. De acuerdo con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) entre 2014 y 2015 en el contexto nacional se ha manifestado cada vez más la demanda en ingreso a las modalidades no escolarizadas “51 y 49% en IES públicas y privadas, respectivamente, de los cuales más de la mitad corresponde a programas que se aglutinan en torno al campo de formación en Ciencias Sociales, Administración y Derecho (58%)” (ANUIES, 2017:18).

Atendiendo a la demanda de educación superior y apoyada en los avances tecnológicos, la BUAP en el año 2005 implementa la modalidad educativa semiescolarizada con cinco carreras a nivel licenciatura (Contaduría Pública, Administración de Empresas, Derecho, Comunicación y Psicología), las cuales se han mantenido con una amplia matrícula al paso de los años. En 2009, se implementa la modalidad a distancia, como una respuesta a la demanda educativa. Es así como la Facultad de Administración alberga la formación en Administración de Empresas “acreditada desde el mes de diciembre de 2003 por el Consejo de Acreditación de la Enseñanza en la Contaduría y Administración A. C. (CACECA)” (BUAP, 2018:16), en tres modalidades educativas escolarizada, semiescolarizada y a distancia.

También en 2009 la BUAP se actualiza al implementar el Modelo Universitario llamado MINERVA (también conocido como MUM), el cual contempla el desarrollo de habilidades en los estudiantes que contribuyan a una buena formación profesional integral

Cuadro 1. Perfil de egreso de los programas educativos (PE) de licenciatura de la BUAP

Conocimientos	Habilidades				Actitudes	Valores
	Cognitivas	Prácticas	Investigación	Gestión		
<ul style="list-style-type: none"> • Disciplinarios • Teorías, métodos y conceptos • Información actualizada • Aplicación de conocimientos 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender a aprender • Metacognición • Búsqueda, discriminación y jerarquización de información • Pensamiento complejo (crítico y creativo) • Capacidad de innovación • Plantear y resolver problemas • Incorporar, modificar y construir aprendizajes • Autocrítica • Recrear conocimiento • Sensibilidad a los fenómenos • Intuición • Percepción selectiva • Problematizar • Identificación de áreas de oportunidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de los procesos, técnicas y herramientas • Aplicación de conocimientos • Para el uso de las tecnologías 	<ul style="list-style-type: none"> • De percepción • Instrumentales • De pensamiento • Construcción conceptual • Construcción metodológica • De construcción social del conocimiento • Metacognitivas 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Trabajo inter, multi, trans disciplinario • Comunicación • Toma de decisiones responsables • Uso del tiempo • Autogestión • Socializar el conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Autoestima • Superación • Autorregulación • Autonomía • Aceptación de nuevas ideas • Flexibilidad • Empatía • Compromiso con la calidad • Tolerancia 	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto: Activo (ser con el otro), a las diferentes culturas, orientaciones y al medio ambiente • Verdad • Bondad • Belleza • Igualdad • Libertad • Justicia • Solidaridad • Democracia • Sensibilidad • Equidad y paz • Diálogo • Responsabilidad

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos que ofrece BUAP, 2009:77-78).

con pertinencia humanista, aplicando los avances científico-tecnológicos, consciente del cuidado del medio ambiente y de las necesidades económicas y sociales. De esta manera, el modelo MINERVA, pretende que los estudiantes “además de adquirir las habilidades y conocimientos específicos de su disciplina, desarrollen habilidades cognitivas que le permitan involucrarse tanto en procesos de aprendizaje continuo como en otros que lo comprometan a participar con una actitud asertiva, crítica y de colaboración” (BUAP, 2009:69).

De acuerdo con el modelo MINERVA, se define al perfil como el “término utilizado en la educación para identificar las capacidades de los alumnos y alumnas que ingresan y de los/as egresados/as de un PE. La expresión de estas capacidades se ha dado en función del conjunto de saberes” (BUAP, 2009:73). Se establece la importancia de desarrollar capacidades que expresen la formación integral profesional, para ello, se proponen perfiles de ingreso y egreso para cada nivel educativo: medio, superior y de posgrado. En el Cuadro 1 se describen los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que los egresados debieron adquirir en su formación integral en cualquier campo disciplinario. Con la propuesta de este perfil de egreso se cuenta con

una visión integral e interdisciplinaria para guiar a las unidades académicas de la BUAP en el desarrollo de perfiles de egreso respectivos acordes al campo disciplinario, contemplando la importancia de sensibilizar a los profesionales de los problemas sociales, económicos, políticos, ecológicos, éticos y estéticos. Otra manera de comprender el término de perfil de egreso es el que Villardón (2006:60) señala cuando afirma que “cada titulación define las características deseadas en la persona titulada para desenvolverse de la mejor manera posible como profesional y como ciudadano. El perfil profesional define las competencias profesionales que permiten desempeñar adecuadamente sus funciones”. Es así como se comprende que el desarrollo de competencias permite actuar con eficacia y eficiencia a los profesionales en el ámbito laboral y social, explicando la importancia del perfil de egreso como un referente del proceso formativo en la educación universitaria. En este contexto, la Facultad de Administración desarrolló el perfil de egreso para las tres modalidades educativas de la licenciatura en Administración de Empresas (presencial, semiescolarizada y a distancia), planteando las competencias que deben

Cuadro 2. Perfil de egreso Administración de Empresas BUAP

Conocimientos	Habilidades	Actitudes y valores
<ul style="list-style-type: none"> • Conocerá y mejorará las principales funciones de una empresa. • Establecerá objetivos de diferentes niveles y funciones organizacionales, así como • Diseñará y aplicará estrategias, tácticas, políticas y otros tipos de planes para alcanzarlos. • Aplicará técnicas de administración de las funciones de recursos humanos, mercadotecnia, finanzas, operaciones y adquisiciones para el logro de objetivos organizacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dominará las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC) • Diseñará y establecerá estructuras y procedimientos administrativos • Dirigirá a otros hacia el logro de objetivos • Evaluará la consecución de todo tipo de objetivos y de planes organizacionales y tomará las medidas correctivas pertinentes, en su caso. • Planeará y dirigirá la creación de empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promoverá y administrará la calidad y la innovación tecnológica. • Desempeñará sus funciones con ética y valores consensuados universalmente. • Ejercerá su liderazgo con enfoque humanista. • Tendrá una actitud emprendedora, que le permita identificar áreas de oportunidad para su desarrollo personal y del entorno.

Fuente: Elaboración propia a partir de: http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/administracion/oferta_academica

adquirirse en el proceso de formación. En el Cuadro 2 se describen los conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

En síntesis, el perfil de egreso de cualquier programa académico debe responder a un mundo actual y

futuro, es decir, que las competencias que desarrollan los estudiantes tienden a evolucionar en función de la sociedad, los modos de producción y la tecnología, por lo que se debe fomentar un aprendizaje permanente a lo largo de la vida

Cuadro 3. Competencias genéricas y específicas de Administración de Empresas

Ítem	Competencias genéricas	Ítem	Competencias específicas
CG1	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.*	CE1	Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.*
CG2	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.*	CE2	Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.*
CG3	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.*	CE3	Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.*
CG4	Capacidad para tomar decisiones.*	CE4	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno.*
CG5	Capacidad de trabajo en equipo.*	CE5	Diseñará y establecerá estructuras y procedimientos administrativos.
CG6	Tendrá una actitud emprendedora, que le permita identificar áreas de oportunidad para su desarrollo personal y del entorno.	CE6	Diseñará y aplicará un planeamiento estratégico, táctico y operativo en las empresas.
CG7	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.	CE7	Aplicará técnicas de administración de las funciones de recursos y operaciones para el logro de objetivos organizacionales.
CG8	Habilidades de Liderazgo y Dirección con enfoque humanista.		
CG9	Capacidad de motivar y conducir a otros hacia el logro de los objetivos.		
CG10	Evaluará la consecución de todo tipo de objetivos y de planes organizacionales y tomará las medidas correctivas pertinentes.		
CG11	Promoverá y administrará la calidad y la innovación tecnológica.		
CG12	Desempeñará sus funciones con ética y valores consensuados universalmente.		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Perfil de egreso de la Licenciatura en Administración de Empresas BUAP y Proyecto Tuning América Latina.

* Competencias genéricas y específicas en Administración del Proyecto Tuning América Latina (Beneitone *et al.*, 2007).

Método

La investigación tiene un diseño cuantitativo con el propósito de describir y analizar el estatus de las competencias genéricas y específicas, mediante un estudio comparativo de las percepciones de los estudiantes y egresados de la Licenciatura en Administración de Empresas modalidad semiescolarizada de la BUAP. El objeto de estudio son las competencias genéricas y específicas contempladas en el perfil de egreso de dicho programa académico y algunas competencias genéricas y específicas en el campo de la Administración del Proyecto Tuning América Latina; se eligen porque se considera que contribuyen a alcanzar dicho perfil de egreso y forman parte del contexto con el que interactúan los sujetos de estudio. Se describen en el Cuadro 3.

Se utilizó como instrumento para obtener datos una encuesta aplicada a 40 estudiantes que cursan actualmente el programa académico correspondiente, de los cuales 18 son hombres que representan el 45% del total y 22 mujeres que representan el 55%. Asimismo, se encuestó a 40 egresados de los cuales 15 son hombres y 25 son mujeres, que ya concluyeron sus estudios, recibieron el título correspondiente y se encuentran trabajando, de tal modo que tienen la visión general de haber conocido y cursado todas las asignaturas del programa académico correspondiente, para expresar la importancia y aplicación de las competencias en su ámbito laboral. El instrumento de medición fue un cuestionario que contiene 12 competencias genéricas y 7 competencias específicas; los encuestados respondieron indicando la clasificación de: 0=nada, 1=poco, 2=regular, 3=bastante, 4=mucho, de los siguientes nodos de análisis:

- El grado de importancia de las competencias, es decir, como perciben las competencias al estar cursando o haber cursado dicho programa académico.
- El grado de desarrollo de las competencias, es decir, la valoración del logro o alcance de dicha competencia como resultado de estar cursando dicho programa académico.
- El grado de aplicación de las competencias, es decir, la valoración de utilizar las competencias en el ejercicio de la profesión en el ámbito laboral.
- Al finalizar el cuestionario, los encuestados clasificaron las cinco competencias genéricas y específicas consideradas como las más importantes colocadas en un orden de 1 al 5, entendiendo que el 1 es el de mayor importancia y así sucesivamente hasta llegar al lugar 5 menos

importante.

Resultados

Los datos recogidos después de aplicar las encuestas fueron analizados en dos segmentos: el primero se centra en los estudiantes y el segundo se refiere a los egresados. En ambos segmentos se determinaron las competencias genéricas y específicas consideradas como las más importantes con el fin de hacer una comparación con el perfil de egreso de esa disciplina para identificar las de mayor logro o alcance y las que no han logrado impactar. Se elaboraron gráficos pertinentes para que la información se comprendiera visualmente.

a) Segmento de estudiantes: Grado de importancia de las competencias

La percepción de los estudiantes se observa en las Figuras 1 y 2 Valoración de estudiantes del grado de importancia de las competencias genéricas y específicas, respectivamente, de Administración de Empresas, modalidad Semiescolarizada.

En la Figura 1 se muestra que la mayoría de las competencias genéricas son valoradas por encima de la media, con un alto grado de importancia al destacar los niveles 3 (bastante) y 4 (mucho), esto supone que los estudiantes están conscientes de que desarrollar habilidades en su proceso formativo es esencial.

De igual manera, se observa en la Figura 2 que la mayoría de las competencias específicas, también son valoradas con niveles altos (bastante = 3 y mucho = 4), esto refleja que los estudiantes son sabedores de la importancia del proceso formativo. Sin embargo, la competencia CE4 *Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno*; es valorada a un nivel 0 (nada), se infiere que no es importante para la formación de Administradores de Empresas según la opinión de los estudiantes o que no han tenido la oportunidad de participar en proyectos que los involucren con el entorno y las organizaciones, que les permita resolver problemáticas o desarrollar propuestas en donde puedan poner en práctica sus conocimientos y fomento del desarrollo de esta habilidad.

b) Segmento de estudiantes: El grado de desarrollo de las competencias

Las evidencias de las percepciones de los estudiantes, se observan en las Figuras 3 y 4.

La Figura 3 muestra sólo una valoración alta en el nivel 4 (Mucho) que es CG5 *Capacidad de trabajo en equipo*,

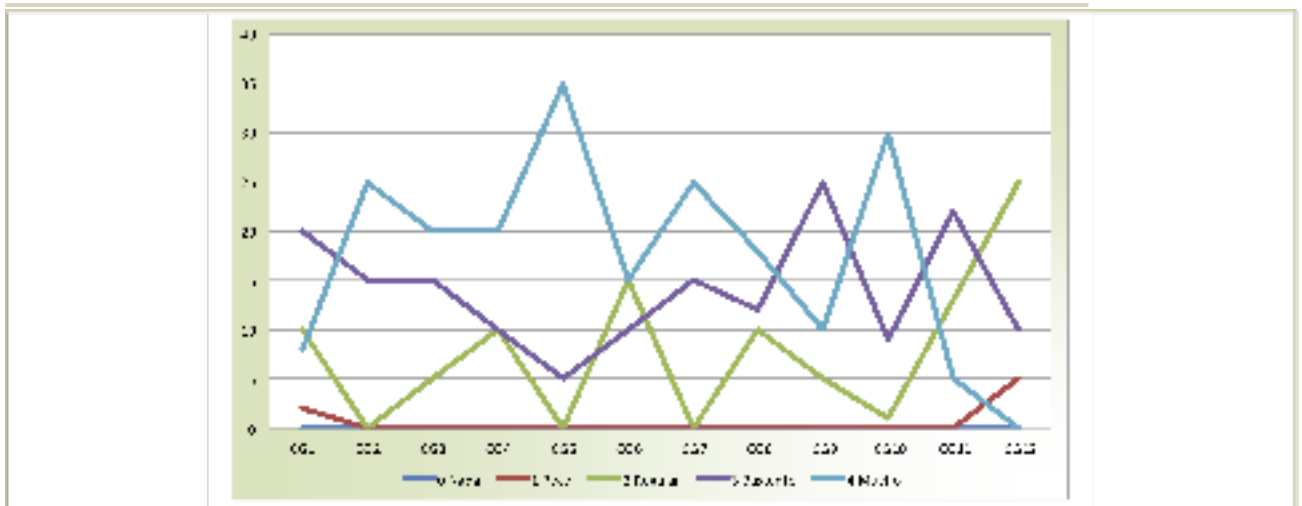


Figura 1. Valoración de estudiantes del grado de importancia de las competencias genéricas de Administración de Empresas, modalidad semiescolarizada

Fuente: Elaboración propia.

la mayor parte de las competencias genéricas se ubican entre los nivel 2 (Regular) y 3 (Bastante); destacan cinco competencias, entre las que más llaman la atención significativamente son la CG6 *Tendrá una actitud emprendedora, que le permita identificar áreas de oportunidad para su desarrollo personal y del entorno*; la CG12 *Desempeñará sus funciones con ética y valores consensuados universalmente*; ambas competencias requieren atención para que los estudiantes trabajen su desarrollo y realmente se logre alcanzar el perfil de egreso esperado.

En la Figura 4 se presentan las competencias específicas que aunque obtienen valoraciones de 3 (Bastante) y 4 (Mucho), también están consideradas en el

nivel intermedio 2 (Regular), esto quiere decir que no han alcanzado un buen desarrollo; además, se observan cuatro competencias específicas en el nivel 1 (Poco), destacando la CE4 *Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno*, como la menos desarrollada. Al analizar en este segmento las diferencias entre el grado de importancia y de desarrollo de las competencias genéricas y específicas, se tiene una clara percepción que no se están desarrollando eficaz y eficientemente nueve competencias (cinco son genéricas y cuatro específicas); es importante poner atención en ellas porque puede repercutir en el logro del perfil de egreso y no descuidar las competencias que han logrado desarrollar los estudiantes.

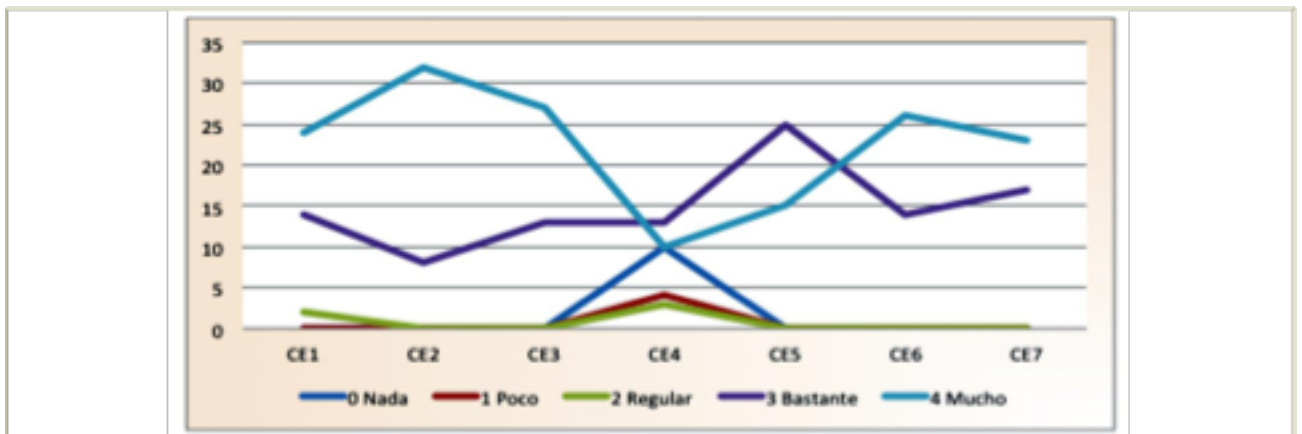


Figura 2. Valoración de estudiantes del grado de importancia de las competencias específicas de Administración de Empresas, modalidad semiescolarizada

Fuente: Elaboración propia.

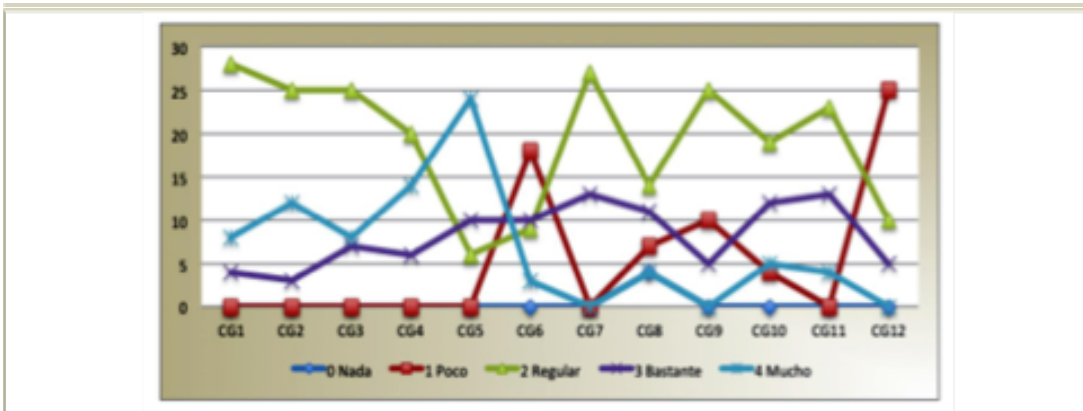


Figura 3. Valoración de estudiantes del grado de desarrollo de las competencias genéricas de Administración de Empresas, modalidad semiescolarizada

Fuente: Elaboración propia.

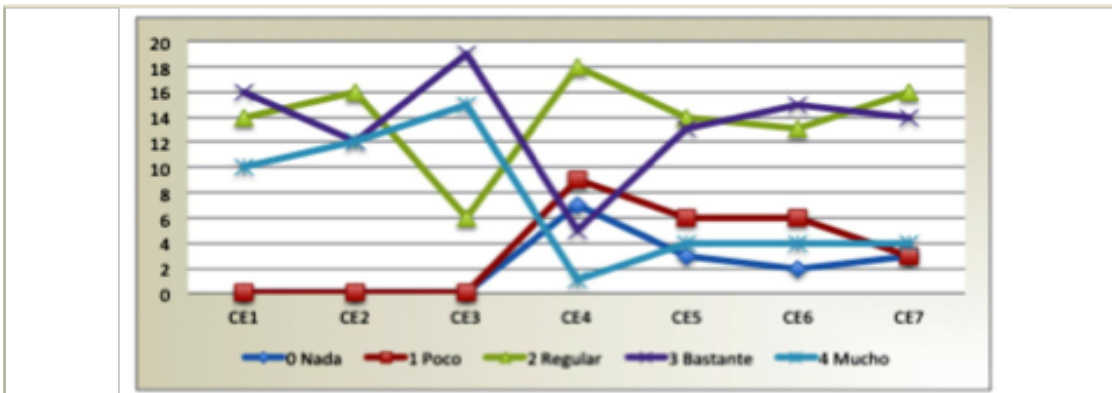


Figura 4 Valoración de estudiantes del grado de desarrollo de las competencias específicas de Administración de Empresas, modalidad semiescolarizada

Fuente: Elaboración propia.

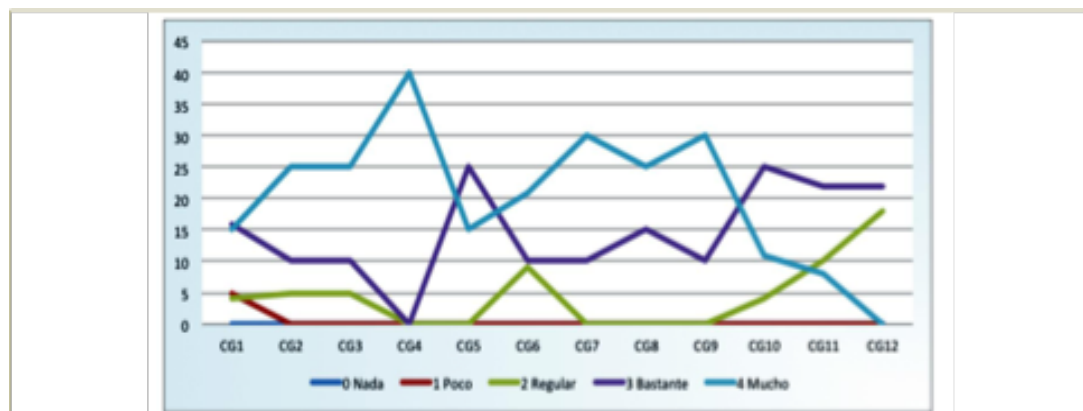


Figura 5. Valoración de egresados del grado de importancia de las competencias genéricas de Administración de Empresas, modalidad semiescolarizada

Fuente: Elaboración propia.

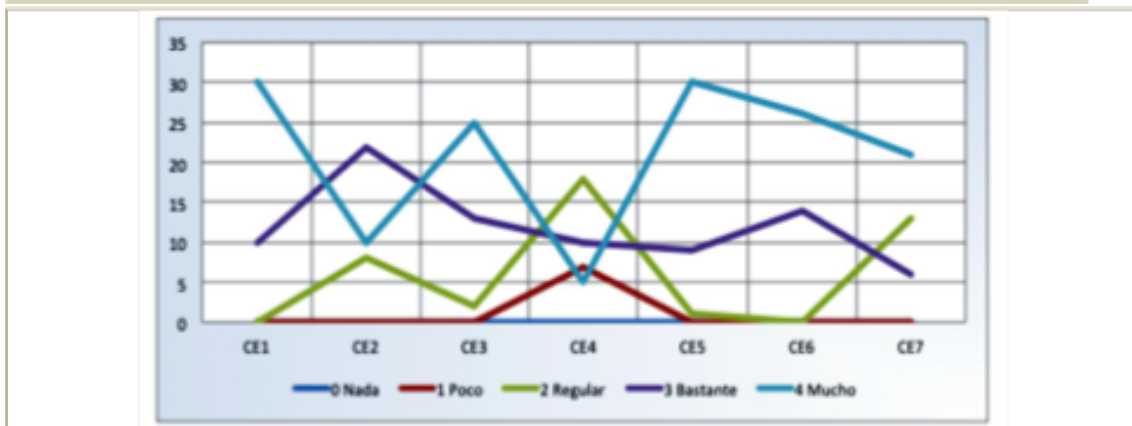


Figura 6. Valoración de egresados del grado de importancia de las competencias específicas de Administración de Empresas, modalidad semiescolarizada

Fuente: Elaboración propia.

c) Segmento de Egresados: Grado de importancia de las competencias

Los egresados manifiestan la importancia de sus percepciones en las Figuras 5 y 6.

En la Figura 5 se valoran niveles 3 (Bastante) y 4 (Mucho), significa que son importantes las competencias genéricas para los egresados; destaca la competencia CG4 Capacidad para tomar decisiones, en segundo lugar CG7 Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación y CG9 Capacidad de motivar y conducir a otros hacia el logro de los objetivos, las cuales son esenciales en cualquier formación profesional.

En la Figura 6, también se aprecian niveles 3 (Bastante) y 4 (Mucho) expresando la importancia de las competencias específicas para el perfil de egreso,

despuntando CE1 Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales y CE5 Diseñará y establecerá estructuras y procedimientos administrativos. Sin embargo, hay una competencia valorada a nivel 1 (Poco), CE4 Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno; significa que no es relevante para los egresados porque no han tenido la oportunidad de conocer la importancia de esta habilidad.

d) Segmento de Egresados: Grado de aplicación de la competencia

Se observan las percepciones de los egresados, en las Figuras 7 y 8. En la Figura 7 se aprecia alto el grado

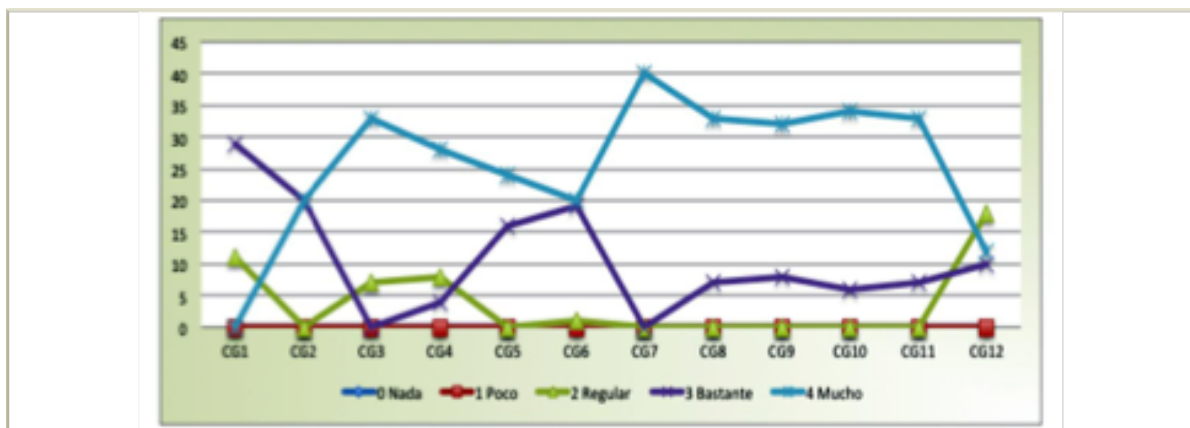


Figura 7. Valoración de egresados del grado de aplicación de las competencias genéricas de Administración de Empresas, modalidad Semiescolarizada

Fuente: Elaboración propia.

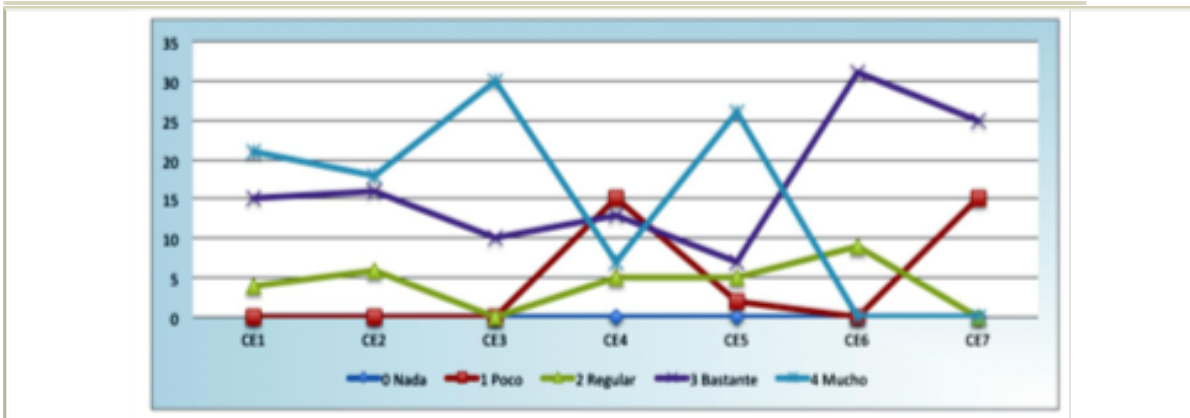


Figura 8. Valoración de egresados del grado de aplicación de las competencias específicas de Administración de Empresas, modalidad Semiescolarizada

Fuente: Elaboración propia.

de aplicación de las competencias genéricas, al ser valoradas mayormente en niveles 3 (Bastante) y 4 (Mucho), destacando la CG7 *Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación*, después, la CG10 *Evaluará la consecución de todo tipo de objetivos y de planes organizacionales y tomará las medidas correctivas pertinentes*, la CG3 *Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas*, CG8 *la Habilidades de Liderazgo y dirección humanista* y CG9 *Promoverá y administrará la calidad*. Esto refleja que las competencias son reconocidas en el ámbito laboral para un buen desempeño profesional, además de reflejar que son parte importante para el perfil profesional de esa disciplina.

En la Figura 8 se observa que la aplicación de las

competencias específicas se mantiene por encima de la media con los niveles 3 (Bastante) y 4 (Mucho), despuntando CE3 *Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión*, CE6 *Diseñará y aplicará un planeamiento estratégico, táctico y operativo en las empresas* y CE5 *Diseñará y establecerá estructuras y procedimientos administrativos*. Estas reflejan que el conocimiento, las herramientas y técnicas adquiridas propias de la disciplina formativa son importantes en el desempeño del profesional y en el ámbito laboral. Sin embargo, también se aprecia que falta más aplicación en la competencia CE4 *Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno*, lo cual implica que los profesionales necesitan involucrarse con proyectos sociales y

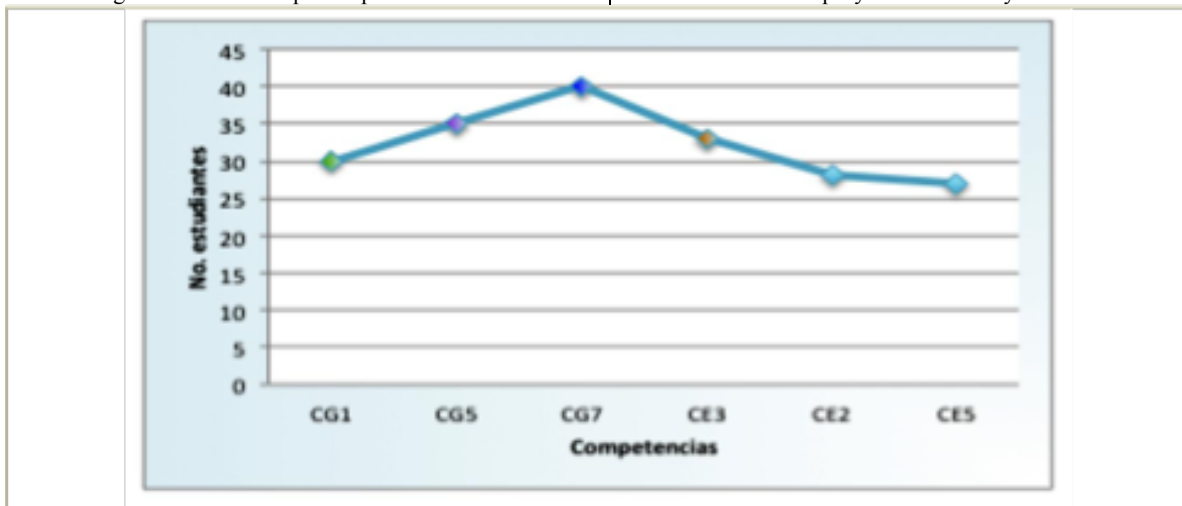


Figura 9. Competencias genéricas y específicas más importantes en la formación valoradas por los estudiantes de Administración de Empresas, modalidad semiescolarizada

Fuente: Elaboración propia.

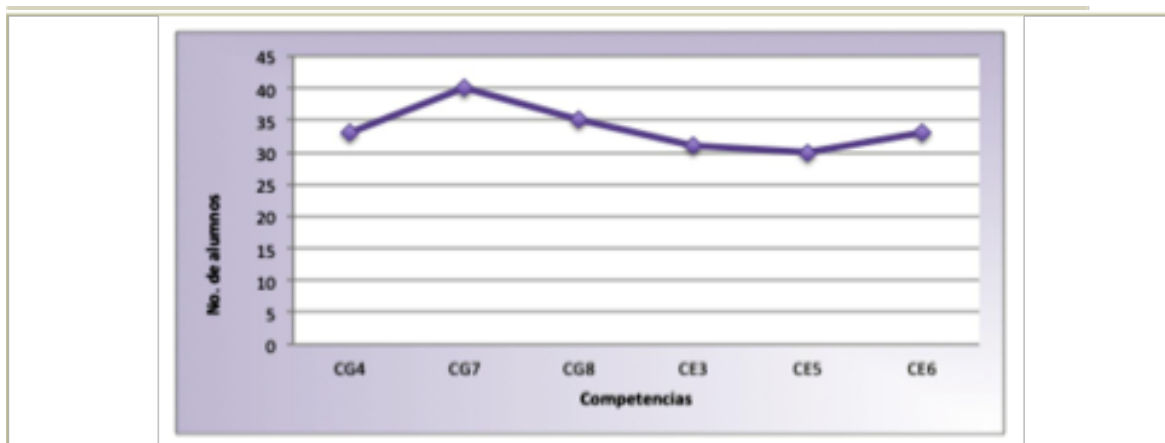


Figura 10. Competencias genéricas y específicas valoradas más importantes en la formación por los egresados Administración de Empresas, modalidad semiescolarizada

Fuente: Elaboración propia.

del cuidado de su entorno, para desarrollar esta competencia que es importante para el desarrollo integral de su profesión.

e) Competencias más importantes por los estudiantes y egresados

En el análisis se consideraron las competencias más importantes por los estudiantes y egresados.

Se aprecia en la Figura 9 las competencias genéricas más importantes en opinión de los estudiantes, destacando CG7 *Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación*, de las competencias específicas CE3 *Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión*, confirmando que la sistematización de la información y el uso de las tecnologías de la comunicación son relevantes para que los estudiantes transformen su aprendizaje.

Los egresados manifiestan la importancia de las competencias en la Figura 10; se observa que la competencia genérica que despunta es la CG7 *Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación*, y de las competencias específicas la CE6 *Diseñará y aplicará un planeamiento estratégico, táctico y operativo en las empresas*. Se infiere que los egresados consideran importante el desarrollo de planes para lograr las metas y objetivos de la empresa, apoyándose con el uso de las tecnologías de la información.

Conclusiones

En esta investigación se reconoce por los estudiantes y egresados de la Licenciatura en Administración de Empresas, modalidad

semiescolarizada, la importancia de las competencias genéricas y específicas en la formación profesional; al ser valoradas en niveles altos (3 = bastante y 4 = mucho), significa que conocen las competencias y están conscientes de alcanzar el máximo potencial del aprendizaje; para ello, deben tener disposición de aprender (actitud) y participar en las estrategias educativas planeadas en su modalidad educativa, que fortalezca el desarrollo de las competencias. Sin embargo, los estudiantes presentan debilidades en 9 competencias genéricas y específicas valoradas en el nivel 1 (Poco), es decir, perciben que hace falta un mayor énfasis en acrecentar su potencial académico, que los incentive a desarrollar eficientemente las competencias, para alcanzar el logro del perfil de egreso y facilitar la inserción al mercado laboral.

En lo que se refiere al grado de aplicación de las competencias, los egresados no han logrado aplicar eficientemente las competencias específicas. Tres competencias son valoradas en el nivel 1 (Poco), es decir, los egresados reconocen que hacen falta oportunidades que favorezcan la aplicación de las competencias. Por ello, se recomienda vincular a los egresados con proyectos organizacionales que despierten su interés, motivación y participación para practicar sus conocimientos y habilidades. La competencia CE4 *Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno*, es la única valorada en niveles bajos 1 (Poco) y 0 (Nada) tanto en el grado de importancia como en el grado de desarrollo por lo estudiantes y egresados; esto indica que hace falta fomentar actitudes hacia buenas prácticas en el ámbito académico y social,

desarrollando valores en la responsabilidad social del universitario como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje. En las Figuras 9 y 10 se observan las competencias más importantes según la percepción de los estudiantes y egresados. Destacan las competencias genéricas con mayor valoración que las competencias específicas; esto indica que el proceso formativo facilita el desarrollo competencias genéricas, pero hace falta una mayor atención en las competencias específicas, por lo que se recomienda la necesidad de fomentar proyectos administrativos a fin de direccionar la aplicación de las competencias específicas para reforzar el desempeño profesional.

Es importante recordar que se revisaron competencias genéricas y específicas contempladas en el perfil de egreso de esa disciplina. La investigación confirma una buena valoración del grado de su importancia; sin embargo, el grado de desarrollo y aplicación de las competencias se valoran en un nivel bajo. Esto refleja que hace falta incidir en las estrategias de enseñanza que posibiliten el desarrollo y fortalecimiento de las competencias, para ser aplicadas en el desempeño profesional.

Con el objeto de complementar el análisis, se valoraron algunas competencias de Administración de Empresas del Proyecto Tuning América Latina. Se observó que el grado de importancia, desarrollo y aplicación, son valoradas en un nivel alto, por ello, se recomienda que deberían adoptarse esos parámetros en el perfil de egreso de este programa semiescolarizado. La percepción de los estudiantes y egresados fue importante porque contribuyó a conocer el estatus entre la importancia, desarrollo y aplicación de las competencias genéricas y específicas en los escenarios reales; la información obtenida puede ser utilizada para mejorar o implementar nuevas estrategias en el proceso de enseñanza-aprendizaje, que contribuyan a alcanzar el perfil de egreso y de esta manera, mejorar la calidad de la educación superior e integración eficiente en el mercado laboral de estas modalidades educativas.

En este contexto, las competencias genéricas son un punto de referencia para la educación superior al hacer hincapié en centrar la atención en el diseño de planes de programas y en el estudiante, valorando qué tanto ha logrado alcanzar los objetivos de cada curso, qué tanto ha adquirido los conocimientos, habilidades y actitudes en su proceso de aprendizaje expresando así la capacidad de poseer un título profesional. Cuando el estudiante se convierte en egresado y se encuentra en el ámbito laboral, la valoración de la aplicación del perfil de egreso sirve a las instituciones educativas como una forma de evaluar los perfiles de egreso, da pie a la reflexión de cómo impacta el diseño de sus planes

académicos y obtienen información actualizada de las necesidades de la sociedad y del mercado de trabajo. Diversas investigaciones han reconocido la importancia de desarrollar competencias en la formación profesional, al mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. Sin embargo, aún existen campos disciplinarios que demandan atención, siendo necesario la obtención de mayor información que contribuya a la mejora continua en el quehacer educativo.

Referencias

- AMAYA, A. ZUÑIGA, E. SALAZAR, M. y ÁVILA, A. (2018). Empoderar a los profesores en su quehacer académico a través de certificaciones internacionales en competencias digitales. *Apertura*, 10, 1, 104-115, <http://dx.doi.org/10.32870/Ap.v10n1.1174>
- AQUINO, S. IZQUIERDO, J. GARCÍA, V. y VALDÉS, A. (2016). Percepción de estudiantes con discapacidad visual sobre sus competencias digitales en una universidad pública del sureste de México. *Apertura*, 8, 1, 1-11. Recuperado de <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/788>
- ASOCIACIÓN NACIONAL DE UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR [ANUIES] (2017). *Diagnóstico de la Educación Superior a Distancia 2015*. México. ANUIES.
- BENEITONE, P., ESQUETINI, C., GONZÁLEZ, J., MALETÁ, M. M., SIUFI, G. y WAGENAAR, R. (Edits.) (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Tuning América Latina: Informe Final-Proyecto Tuning-América 2004-2007*. Bilbao, España: Universidad de Deusto. Recuperado 30 de noviembre de 2016 de <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=230&Itemid=259>
- BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA (BUAP) (2009). *Fundamentos Modelo Universitario Minerva. Primera parte*. México, BUAP.
- BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA (BUAP) (2018). *Historia de la Facultad de Administración*. Puebla: BUAP. Recuperado de: http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/administracion/ de_la_facultad.
- CÓRDOVA, M. A., BARAJAS, G. y FERNÁNDEZ, J. A. (2018). Perspectiva de las competencias específicas para los estudiantes de Administración de Empresas, modalidad semiescolarizada. *Revista de Educación Superior*, 2, 6, 1-12. Recuperado de <http://www.ecorfan.org/republicofperu>
- DÍAZ, Á. (2011). Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula. *Revista Iberoamericana de Educación*

Superior, 5, 2, 3-24. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v2n5/v2n5a1.pdf>

GONZÁLEZ, J. WAGENAAR, R. (2006). *Una introducción a Tuning Educational Structure in Europe. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia*: Universidad de Deusto-Universidad de Groningen. Recuperado en noviembre de 2017 en: <http://www.unideusto.org/tuningeu/documents.html>

MEDINA, A., AMADO, M. G. y BRITO, R. A. (2010). Competencias genéricas en la Educación Superior Tecnológica Mexicana: Desde las percepciones de docentes y estudiantes. *Revista Electrónica*

Actualidades Investigativas en Educación, 10, 3, 1-28. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44717980008>
TEJEDA, J. y NAVÍO, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista iberoamericana de Educación*, 37, 2, 1- 16. Recuperado a partir de <https://rieoei.org/RIE/articulo/view/2719>

VILLARDÓN, L. (2006). Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de competencias. *Educatio Siglo XXI*, 24, 57-76. Recuperado de <https://revistas.um.es/educatio/article/view/>