

# Desempeños profesionales percibidos en el egresado para su inserción en el campo laboral: caso UASLP-UAMZM

## Professional performance perceived in the graduates for their insertion in the labor field: the case of UASLP-UAMZM

DAVID GÓMEZ-SÁNCHEZ<sup>1, 2</sup>, BRISAIDA YARIT AMADOR-GUILLÉN<sup>1</sup>,  
HÉCTOR LÓPEZ-GAMA<sup>1</sup> Y RAMÓN GERARDO RECIO-REYES<sup>1</sup>

*Recibido: Abril 24, 2012*

*Aceptado: Julio 2, 2012*

### Resumen

El objetivo de este estudio es conocer los desempeños y competencias profesionales que el egresado necesita para insertarse en el campo laboral, y determinar su grado de importancia en la percepción de alumnos, egresados y profesores de la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media (UAMZM) de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) y de los empleadores del municipio de Rioverde, San Luis Potosí. Se aplicó una encuesta de 35 ítems en una escala de Likert de siete puntos, formando seis agrupaciones llamadas desempeños: actitudes, habilidades, valores, conocimientos, capacidades y relaciones sociales. Se utilizaron las técnicas bivariadas ANOVA de un solo factor y t para muestras independientes. Se encontró que los desempeños más importantes son los valores, seguido de las capacidades, actitudes, habilidades, conocimientos y finalmente las relaciones sociales. Respecto a la asociación de los desempeños con la variable sexo, los valores, conocimientos, actitudes y capacidades muestran una diferencia estadísticamente significativa en su puntuación media. Por otro lado, la asociación de los desempeños con la variable grupo, en los valores, conocimientos, actitudes y relaciones sociales mantiene una diferencia estadísticamente significativa en su puntuación media. Con los resultados obtenidos se apoyará la actualización de los planes curriculares de las licenciaturas de la UAMZM y se propondrán enfoques de enseñanza y aprendizaje apropiados para que el egresado adquiera las competencias necesarias para insertarse en el campo laboral.

**Palabras clave:** desempeños laborales, inserción laboral, egresado, competencias profesionales, campo laboral.

### Abstract

The aim of this study was to determine the performance and professional competence that the graduate needs to be inserted into the labor field, and to determine the degree of importance in the perception of students, graduates and professors of the Multidisciplinary Academic Unit Middle Zone (UAMZM) of the Autonomous University of San Luis Potosí (UASLP) and employers in the municipality of Rioverde, San Luis Potosí. It was applied a survey of 35 items in a Likert scale of seven points, forming six groups called performance: attitudes, skills, values, knowledge, capabilities and social relationships. Bivariate techniques were used on a single factor ANOVA and t for independent samples. It was found that the most important performance were values, followed by capabilities, attitudes, skills, knowledge and finally social relationships. Regarding the association of performance with the gender variable, the values, knowledge, attitudes and skills show a statistically significant difference in its mean score. On the other hand, the association of performance with the variable group, in the values, knowledge, attitudes and social relationships keeps a statistically significant difference in its mean score. The results obtained will support the updating of the curricula of the majors of UAMZM and will propose approaches to teaching and learning also appropriate for the graduate to acquire the necessary competences in entering the labor field.

**Keywords:** work skills, labor insertion, graduate, professional competences, labor field.

<sup>1</sup> Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media. Carretera Rioverde a San Ciró Km 4, San Luis Potosí, México. 79617. Tel. (487) 872-5099 ext.108.

<sup>2</sup> Dirección electrónica del autor de correspondencia: david.gomez@uaslp.mx.

## Introducción

Un procedimiento de garantía de calidad de las universidades es el análisis de la inserción laboral de los egresados (Campos, 2008), dentro del cual se debe considerar el análisis de los desempeños que son valorados dentro de dicho campo laboral. En el contexto económico y profesional actual, los empleadores necesitan incluir en sus organizaciones a personas capaces de resolver problemas y tomar decisiones mostrando sus competencias a través de sus desempeños.

Según Riesco (2008: p.5), el profesor McClelland, de la Universidad de Harvard define a la competencia como «la característica esencial de las personas que es la causa de su rendimiento eficiente en el trabajo». Desde el punto de vista educativo, las competencias se conciben como una compleja estructura de atributos y tareas que permiten que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente. Tienen como base el contexto en el cual se lleva la acción, pero se incluye la posibilidad de transferir y aplicar habilidades y conocimientos a nuevas situaciones y ambientes con ética (UNESCO, 1998). Las universidades en México han hecho el esfuerzo por determinar cuáles son las competencias que deben tener sus egresados para insertarse en el campo laboral (Ibarra, 2001) y definir los desempeños de cada una de ellas (Tejada, 2005). La Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) a través de la Secretaría Académica (Nieto, 2007; UASLP, 2009), el Instituto de Ciencias Educativas (UASLP, 2007) y las comisiones curriculares de cada licenciatura han emprendido la tarea para que la nueva oferta educativa originada desde el 2007 se maneje por competencias, de tipo transversal y profesional.

En palabras de Riesco (2008: p.22) «definir estas competencias es ayudar a los jóvenes y a los adultos a desarrollarse como personas y como profesionales en un proyecto de formación que va a durar toda la vida». Un proceso de enseñanza y de aprendizaje basado en el modelo por competencias podría mejorar el rendimiento académico de las personas estudiantes y acercar el conocer a la actividad experiencial y a la práctica en contextos más parecidos al futuro campo laboral (Araya y

Varela, 2011). En términos de este estudio, los desempeños son componentes tangibles y evaluables de una competencia. Conociendo los desempeños que se valoran en el egresado y el grado de importancia de los mismos, el vínculo empresa-universidad se fortalece.

Los alumnos con legítima preocupación por conocer el mercado laboral donde deberán colocarse desean saber cuáles son los desempeños más importantes que faciliten su inserción al campo laboral. Ciudades pequeñas como las de la Región Media de San Luis Potosí, con aproximadamente 50,000 habitantes, no cuentan con este tipo de estudios; en el contexto local se carece de información sobre los desempeños más valorados en el campo laboral que son útiles a los egresados para insertarse adecuadamente y a los empleadores para contratar personal acorde al perfil requerido.

La finalidad de este estudio es generar información válida y confiable que pueda ser utilizada por las comisiones curriculares de las diferentes licenciaturas de la UASLP para contribuir en la formación de los perfiles de egreso de los diversos programas académicos, que permita a la institución mejorar las estrategias de enseñanza en sus profesores y evaluar correctamente los procesos de aprendizaje en el estudiante, sin perder de vista los objetivos institucionales. Por ello, para este estudio se establece como objetivo el conocer los desempeños que el egresado necesita para insertarse en el campo laboral, y determinar el grado de importancia que tienen en la percepción de alumnos, egresados y profesores de la UAMZM de la UASLP, además de los empleadores del municipio de Rioverde, San Luis Potosí.

### *Hipótesis.*

*H1: Los desempeños necesarios para que el egresado de la UAMZM se inserte en el campo laboral, tienen un nivel de jerarquía de acuerdo a la importancia que le es otorgada a cada uno de ellos por los alumnos, egresados y profesores de la UAMZM de la UASLP y los empleadores del municipio de Rioverde, San Luis Potosí.*

*H2: La importancia de los desempeños necesarios en el egresado de la UAMZM para insertarse en el campo laboral en función a la percepción de los alumnos, egresados y profesores de la UAMZM de la UASLP y los empleadores del municipio de Rioverde, San Luis Potosí, se ve condicionada por las variables sociodemográficas sexo o grupo de interés.*

### **Materiales y métodos**

Se realizó un estudio transversal de tipo cuantitativo descriptivo y correlacional. Conforman el total de encuestados cuatro grupos: alumnos, egresados y maestros de la UAMZM, y empleadores del municipio de Rioverde, S.L.P., denominados grupos de interés, en una muestra de 456 individuos.

Se aplicó una encuesta elaborada por profesores-investigadores de la UAMZM a partir de investigaciones exploratorias sobre los perfiles de egreso de las cinco licenciaturas con las que cuenta la propia UAMZM (UASLP, 2007); se consideraron los perfiles definidos en el Examen General de Egreso a la Licenciatura (EGEL), lo que permite identificar si los egresados del nivel superior cuentan con los conocimientos y habilidades necesarios para iniciarse eficazmente en el ejercicio profesional (CENEVAL, 2009), además de basarse en investigaciones previas diseñadas en el marco del programa Tunning para América Latina (Vargas, 2009) y entrevistas informales realizadas a empleadores, maestros, egresados y alumnos involucrados en las diferentes carreras. Con ello, se logró integrar 35 ítems, además de seis preguntas de tipo sociodemográfico. Las encuestas las aplicaron alumnos de la UAMZM, inscritos en la materia de Investigación Cuantitativa de Mercados, en carácter de colaboradores de los trabajos de investigación.

*Validez y confiabilidad del instrumento.* La confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con el mismo cuestionario; o como afirman McDaniel y Gates (2005), es la capacidad del mismo instrumento para producir resultados congruentes cuando se aplica por segunda vez, en condiciones tan parecidas como sea posible. La validez de un instrumento se genera cuando se comprueba que realmente mide aquello para lo cual fue destinado y cuán bien lo hace. De acuerdo a lo anterior, la validez del instrumento se comprobó a través de expertos, y para la confiabilidad se realizó la prueba Alfa de Cronbach para evaluar si los atributos fueron entendidos como se esperaba, dando como resultado un valor de 0.786, siendo esta confiabilidad satisfactoria.

Se utilizaron medias y porcentajes para describir las variables sociodemográficas, además de las puntuaciones de los desempeños. Se utilizó la prueba t para muestras independientes para contrastar las medias de dos grupos, hombres y mujeres en la variable sexo y el ANOVA de un solo factor para contrastar las medias de los cuatro grupos, alumnos, egresados, empleadores y profesores. La diferencia entre estas dos pruebas radica en que la primera busca variación significativa entre dos grupos y la segunda en tres o más grupos, ambos casos medidas en escala de intervalo o de razón (Malhotra, 2008).

Para definir el primer grupo de interés, conformado por alumnos de la UAMZM, se realizó un muestreo aleatorio estratificado (MAE) considerando cada una de las carreras que se imparten en la UAMZM y que las actividades académicas se realizan con semestres alternos. El porcentaje de alumnos para cada estrato resultó de la siguiente manera: 18.69% de la carrera de Ingeniería Civil, 21.53% de Contador Público, 25.25% de Licenciado en Administración, 18.69% de Licenciado en Enfermería, y para la Licenciatura en Mercadotecnia un 15.85%. El 31.5% son de

primer semestre, el 28.2% de tercero, el 23.4% de quinto, el 10.6% de séptimo y el 6.2% de noveno semestre. Por su parte, el 22.9% de los estudiantes encuestados se encontraba trabajando. Respecto al sexo, el 39.3% son hombres y el 60.7% son mujeres; en cuanto al estado civil, el 93.5% solteros, con un promedio de edad para los encuestados de 20.14 años.

Para el segundo grupo de interés, denominado egresados, se presentan las siguientes características: 42.5% hombres y 57.5% mujeres. La edad promedio de los egresados encuestados es de 26.62 años con una edad mínima de 21 años y la máxima de 37. El 97.6% de los egresados cuenta con empleo y solo el 2.4% no trabaja. En cuanto al estado civil, el 31.5% casados, el 1.1% en unión libre y el 67.4% solteros.

Respecto al tercer grupo de interés, los empleadores, se presenta de la siguiente manera: el 40.0% son propietarios y el 60.0% son administradores, de los cuales, el 49.0% son hombres y el 51.0% son mujeres. En cuanto a las características de las empresas, el 62.7% pertenece al sector servicios, el 31.4% al de comercio y solo un 5.9% al sector de manufactura. Con relación al tamaño de las mismas, el 54.0% son empresas medianas, el 38.0% son pequeñas y el 8.0% son micro empresas. El 35.3% de los empleadores corresponde a empresas públicas y 64.7% a empresas privadas.

Finalmente, del grupo de interés de maestros, el 46.2% son hombres y el 53.8% son mujeres, de los cuales solo el 10.3% imparte clases en otras escuelas, mientras que el 61.5% labora en alguna empresa o negocio propio. El 79.5% son profesores de hora clase y el 20.5% son profesores tiempo completo, con un promedio de 8.08 años trabajando en la UAMZM.

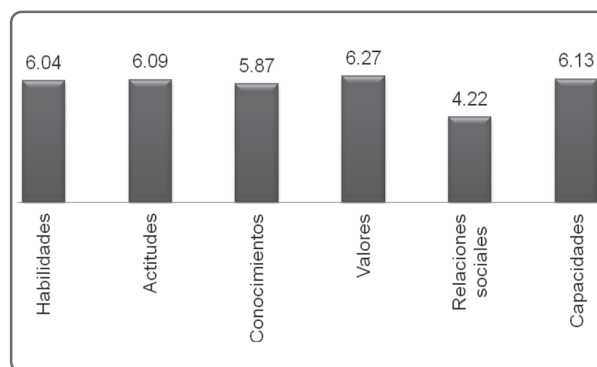
## Resultados

A partir de los desempeños necesarios para que el egresado de la UAMZM se inserte en el campo laboral, representados en los 35 ítems

que conforman el instrumento aplicado, se generaron seis agrupaciones: actitudes, habilidades, valores, conocimientos, capacidades y relaciones sociales.

*H1: Los desempeños necesarios para que el egresado de la UAMZM se inserte en el campo laboral, tienen un nivel de jerarquía de acuerdo a la importancia que le es otorgada a cada uno de ellos por los alumnos, egresados y profesores de la UAMZM de la UASLP y los empleadores del municipio de Rioverde, San Luis Potosí.*

Figura 1. Puntuación de dominancia para cada desempeño.



La Figura 1 muestra la importancia otorgada a cada grupo de desempeños, de acuerdo a la media. Los valores son los desempeños más importantes, presentando una puntuación media de 6.27, seguido por las capacidades, con una media de 6.13, actitudes con 6.09, habilidades con 6.04, conocimientos con 5.87 y, finalmente, con una media de 4.22 se encuentran las relaciones sociales.

El Cuadro 1 muestra los desempeños agrupados en actitudes. Para la población analizada en este estudio, la puntuación mayor es para la calidad en el servicio, seguida por el buen trato al cliente y en un tercer lugar la capacidad para tomar decisiones. Estos desempeños se ubican con las mayores puntuaciones en los cuatro grupos, además del actuar crítico y propositivo, el cual resulta el de mayor importancia para los egresados, y la disposición de horario como más importante para los empleadores.



**Cuadro 1.** Desempeños agrupados en actitudes.

Desempeño	Media por grupo				Media población total
	Alumnos	Egresados	Maestros	Empleadores	
Capacidad para tomar decisiones	6.18	6.23	6.44	6.27	6.22
Calidad en el servicio	6.37	6.51	6.44	6.37	6.40
Buen trato al cliente	6.22	6.27	6.21	6.62	6.28
Dinamismo	5.86	6.08	6.18	6.35	5.98
Imagen proyectada	5.64	5.88	5.92	5.88	5.74
Actuar crítico y propositivo	5.76	6.74	6.10	6.08	6.02
Disposición de horario	5.89	6.29	6.15	6.29	6.04
Iniciativa	5.94	6.13	6.13	6.15	6.02

**Cuadro 2.** Desempeños agrupados en habilidades.

Desempeño	Media por grupo				Media población total
	Alumnos	Egresados	Maestros	Empleadores	
Capacidad para usar conocimientos en práctica	6.15	6.06	6.36	6.25	6.16
Actuar en contexto global	5.71	5.76	5.90	5.75	5.74
Capacidad para formular proyectos	6.03	6.00	6.21	5.92	6.03
Trabajo en equipo	6.17	6.37	6.41	6.37	6.25

En el Cuadro 2 se presentan los desempeños agrupados en habilidades. La mayor puntuación pertenece al trabajo en equipo, seguido por la capacidad para usar conocimientos en práctica, la capacidad para formular proyectos y, en última instancia, la habilidad de actuar en un contexto global. Respecto a las habilidades, el trabajo en equipo es el mejor puntuado en cada uno de los cuatro grupos de interés.

El Cuadro 3 muestra el grupo de desempeños conocimientos, formado por: dominio de la comunicación, manejo de tecnologías, teoría sobre la profesión, conocimientos de software y conocimientos de inglés. Para los alumnos, maestros y empleadores, el desempeño más importante dentro del grupo conocimientos es el dominio de la comunicación, mientras que para los egresados resulta más importante el conocimiento del software y la teoría sobre la profesión.

**Cuadro 3.** Desempeños agrupados en conocimientos.

Desempeño	Media por grupo				Media población total
	Alumnos	Egresados	Maestros	Empleadores	
Dominio de la comunicación	6.10	5.98	6.18	6.10	6.08
Conocimientos de inglés	5.71	4.67	5.51	4.63	5.36
Manejo de tecnologías	6.07	5.94	6.15	5.67	6.01
Conocimiento de software	5.83	6.03	6.05	5.85	5.89
Teoría sobre la profesión	5.97	6.03	6.03	5.77	5.96

**Cuadro 4.** Desempeños agrupados en valores.

Desempeño	Media por grupo				Media población total
	Alumnos	Egresados	Maestros	Empleadores	
Lealtad	6.21	6.46	6.46	6.52	6.32
Honestidad	6.35	6.50	6.62	6.62	6.43
Compromiso con el medio ambiente	5.54	5.69	5.64	6.73	5.71
Puntualidad	6.25	6.24	6.36	6.25	6.26
Actuar con ética	6.28	6.68	6.49	6.54	6.4
Compromiso y responsabilidad	6.36	6.64	6.69	6.63	6.48

**Cuadro 5.** Desempeños agrupados en relaciones sociales.

Desempeño	Media por grupo				Media población total
	Alumnos	Egresados	Maestros	Empleadores	
Conocer familiares del empresario	3.76	3.22	3.21	3.69	3.60
Ser de la familia	3.66	2.66	3.41	2.92	3.35
Una buena recomendación	5.29	4.89	4.54	4.63	5.07
Buena relación con compañeros	5.92	6.17	6.10	6.17	6.01
Conocerlo de tiempo	4.33	3.76	3.36	3.31	4.02
Amigo de la familia	3.65	2.74	2.79	2.62	3.28

En el Cuadro 4 se muestran los desempeños agrupados en valores, de estos, resultan más importantes el compromiso y responsabilidad, además de la honestidad, puntuando con los valores más altos. La importancia atribuida es consistente dentro de los cuatro grupos de interés, agregándose en los egresados el actuar con ética en primer orden de importancia y en los empleadores el compromiso con el medio ambiente.

importante de un egresado para insertarse exitosamente en el campo laboral es proponer e implementar soluciones.

Con lo anterior, se acepta la hipótesis 1, pues queda claro que existe evidencia de la jerarquización de los desempeños y de los agrupamientos que estos forman, debido a las diferencias significativas entre las puntuaciones medias.

**Cuadro 6.** Desempeños agrupados en capacidades.

Desempeño	Media por grupo				Media población total
	Alumnos	Egresados	Maestros	Empleadores	
Proponer e implementar soluciones	6.00	6.02	6.44	6.06	6.05
Capacidad para motivar y conducir a metas	6.08	6.07	6.10	6.00	6.07
Liderazgo, negociación y comunicación	6.24	6.97	6.18	6.35	6.39
Creativo	5.95	5.76	6.28	6.17	6.08
Habilidad para ser autónomo y emprendedor	6.16	6.08	6.23	6.29	6.16
Capacidad de aprender	6.04	6.18	6.13	5.88	6.06

El Cuadro 5 muestra los desempeños agrupados en relaciones sociales, el cual comprende que el empleador conozca familiares del egresado o que el egresado sea parte de su familia o amigo de la misma, posea una buena recomendación y una buena relación con compañeros. El desempeño más valorado en cuanto a relaciones sociales es tener una buena relación con compañeros, cuya importancia es consistente dentro de los cuatro grupos de interés, obteniendo una media de 6.01 para la población total.

*Análisis bivariado.* Dentro del análisis de datos, se buscó también la asociación entre cada uno de los agrupamientos formados por los desempeños con las variables socio-demográficas sexo y grupo de interés.

El Cuadro 6 presenta los desempeños agrupados en capacidades. Dentro de los más importantes están el liderazgo, la comunicación y la negociación en general; además, para los alumnos, egresados y empleadores, y para el grupo de maestros, la capacidad más

*H2: La importancia de los desempeños necesarios en el egresado de la UAMZM para insertarse en el campo laboral en función a la percepción de los alumnos, egresados y profesores de la UAMZM de la UASLP y los empleadores del municipio de Rioverde, San Luis Potosí, se ve condicionada por las variables sociodemográficas sexo o grupo de interés.*

El Cuadro 7 muestra el resumen de la asociación entre cada grupo de desempeños con la variable sexo y con los grupos de interés considerados para el estudio. La asociación en los desempeños contrastados con la variable

sexo está presente en actitudes ( $t=-3.065$ ,  $sig.=0.002$ ), conocimientos ( $t=-2.801$ ,  $sig.=0.005$ ), valores ( $t=-3.737$ ,  $sig.=0.000$ ) y las capacidades ( $t=-2.792$ ,  $sig.=0.005$ ), excepto para relaciones sociales ( $t=.465$ ,  $sig.=0.642$ ) y en habilidades ( $t=-1.672$ ,  $sig.=0.095$ ). Mientras que la asociación entre los desempeños y la variable grupo de interés está presente en: actitudes ( $F=5.464$ ,  $sig.=0.001$ ), conocimientos ( $F=4.795$ ,  $sig.=0.003$ ), valores ( $F=4.023$ ,  $sig.=0.008$ ) y las relaciones sociales ( $F=8.520$ ,  $sig.=0.000$ ), excepto para capacidades ( $F=1.144$ ,  $sig.=0.331$ ) y en habilidades ( $F=1.051$ ,  $sig.=0.370$ ).

**Cuadro 7.** ANOVA entre cada uno de los grupos de desempeños con las variables sexo y grupo.

Dimensión	Sexo		Grupo	
	Prueba t para muestras independientes		ANOVA	
	Valor	Sig.	Valor	Sig.
Actitudes	-3.065	.002	5.464	.001
Habilidades	-1.672	.095	1.051	.370
Conocimientos	-2.801	.005	4.795	.003
Valores	-3.737	.000	4.023	.008
Relaciones Sociales	0.465	.642	8.520	.000
Capacidades	-2.792	.005	1.144	.331

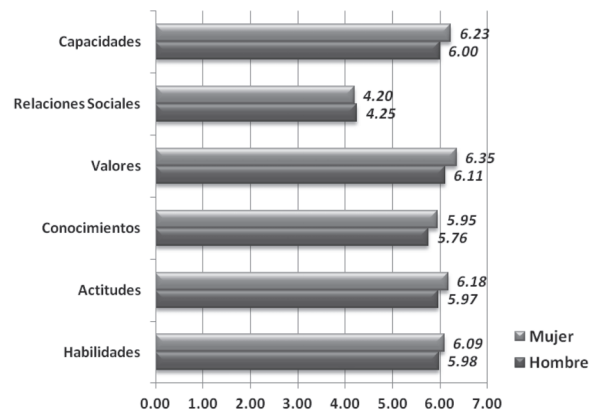
La Figura 2 muestra la puntuación media de los desempeños asociados con la variable sexo. Se puede observar que en todos los desempeños la media puntúa más alto para las mujeres; sin embargo, no existe diferencia estadísticamente significativa en los agrupamientos habilidades y relaciones sociales. En ambos sexos, el grupo de desempeños que resulta más importante es valores, con una puntuación media de 6.35 en las mujeres y de 6.11 para los hombres.

La Figura 3 muestra las medias obtenidas por cada uno de los grupos de desempeños en su asociación con la variable grupo de interés. Sin embargo, no existe diferencia estadísticamente significativa en los agrupamientos habilidades y capacidades. Se puede observar que las capacidades son valoradas mejor por los empleadores, relaciones sociales por los alumnos, valores por los empleadores, conoci-

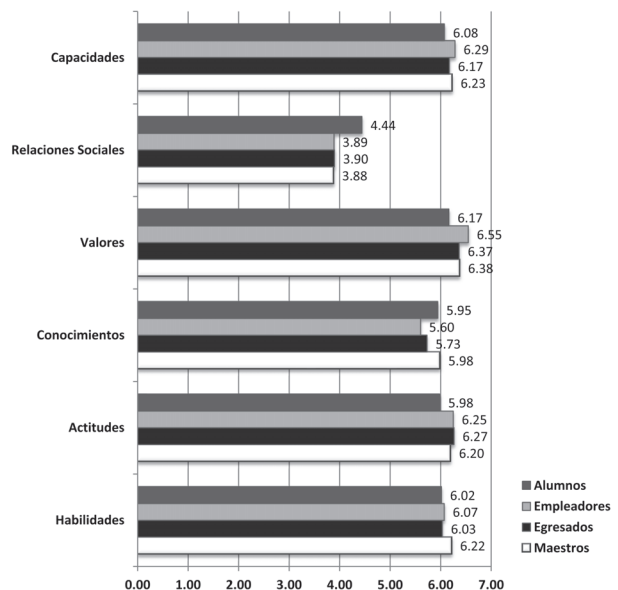
mientos por los maestros, actitudes por el egresado y, finalmente, habilidades por los maestros.

Con lo anterior se acepta la hipótesis 2, pues existe evidencia para asociar las variables sexo y grupo de interés con los agrupamientos formados por los desempeños; esto indica diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones percibidas entre mujeres y hombres, así como entre profesores, alumnos, egresados y empleadores.

**Figura 2.** Puntuación media de los desempeños asociados con la variable sexo.



**Figura 3.** Puntuación media de los desempeños asociados con la variable grupo.





## Conclusiones

En conclusión, la agrupación formada por valores es la más importante, seguida por capacidades, actitudes, habilidades, conocimientos y finalmente se encuentra relaciones sociales.

Dentro de la agrupación valores, resulta más importante el compromiso y responsabilidad, puntuando con la media más alta. Para las capacidades resulta más importante el liderazgo, negociación y comunicación. De las actitudes, la puntuación mayor es para la calidad en el servicio. Dentro de las habilidades, lo más importante es el trabajo en equipo. Para los conocimientos, resulta más importante el dominio de la comunicación.


Las relaciones de los grupos de desempeños contrastados con la variable sexo está presente en valores, habilidades, capacidades, conocimientos y actitudes, con excepción de las relaciones sociales. Mientras que la asociación entre los desempeños y la variable grupo de interés está presente en actitudes, conocimientos, valores y las relaciones sociales, exceptuando los desempeños habilidades y capacidades.

Tanto para el sexo masculino como el femenino los desempeños que resultan más importantes son los agrupados en valores. Respecto a los grupos de interés, el desempeño capacidades es mayormente valorado por los empleadores, relaciones sociales por los alumnos, valores por los empleadores, conocimientos por los maestros, actitudes por el egresado y, finalmente, habilidades por los maestros.

La evaluación de los desempeños necesarios para el ejercicio de una profesión contribuye al desarrollo de una formación integral en el estudiante de la UAMZM, en la cual se contemplan aquellos que requiere el alumno para su inserción y adaptación a su contexto laboral, esto por medio de la actualización de programas académicos y perfiles de egreso con un enfoque en competencias, buscando la

creación de perfiles de egreso congruentes con el campo laboral, además de adoptar nuevos enfoques de enseñanza y de aprendizaje de acuerdo a las competencias que se necesitan en el egresado.

## Literatura citada

- ARAYA, M. I. y Varela, K. 2011. Aplicación de una propuesta teórica y metodológica para la producción de documentos en el modelo por competencias: un estudio cuasiexperimental. *Revista electrónica Actualidades Investigativas en Educación* 11(1):1-31.
- CAMPOS, M. C. 2008. Los Egresados y su Inserción Laboral ¿Estudias o Trabajas? *Revista Fuentes* 8: 322-332.
- CENEVAL. 2009. Examen General de egreso a la licenciatura. Disponible en: <http://www.ceneval.edu.mx/ceneval-web/content.do?page=0>. Consultado el 10 de junio de 2011.
- HAIR, J., Bush, R. y Ornatui D. 2004. *Investigación de Mercados* (2ª. Edición). México: Mc Graw Hill.
- IBARRA, E. 2001. *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*. México, D.F.
- MALHOTRA, N. 2008. *Investigación de Mercados*, 5ta. Edición, México, Pearson / Prentice Hall.
- McDANIEL Carl, Gates Roger. 2005. *Investigación de Mercados* 6ª. Edición. Thomson. México.
- NIETO, L. 2007. Diseño curricular y competencias profesionales. Disponible en: [http://ambiental.uaslp.mx/docs/LMNC&MDV-PN-ompetencia\(s\)yCurriculumV2F.pdf](http://ambiental.uaslp.mx/docs/LMNC&MDV-PN-ompetencia(s)yCurriculumV2F.pdf). Consultado el 09 de Junio de 2011.
- RIESCO, M. 2008. El enfoque por competencias en el EEES y sus implicaciones en la enseñanza y el aprendizaje. *Revista Tendencias Pedagógicas* 13: 79-106.
- TEJADA J. 2005. El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa* 7(2).
- UAMZM de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. 2007. Perfil de egreso alumnos de las Licenciaturas. Disponible en: [http://www.uaslp.mx/Spanish/Academicas/UAZM/OFE/cont\\_pub/per\\_egre/Paginas/default.aspx](http://www.uaslp.mx/Spanish/Academicas/UAZM/OFE/cont_pub/per_egre/Paginas/default.aspx), [http://www.uaslp.mx/Spanish/Academicas/UAZM/OFE/ing\\_civil/Paginas/default.aspx](http://www.uaslp.mx/Spanish/Academicas/UAZM/OFE/ing_civil/Paginas/default.aspx). Consultado el 10 de Junio de 2011.
- UASLP. 2007. Guía para propuestas curriculares. Disponible en: [http://www.uaslp.mx/Spanish/Administracion/academica/DIE/innovacion\\_curricular/Paginas/default.aspx](http://www.uaslp.mx/Spanish/Administracion/academica/DIE/innovacion_curricular/Paginas/default.aspx). Consultado el 09 de junio de 2011.
- UASLP. 2009. Guía para profesores: recomendaciones para el regreso a clase. Disponible en: <http://www.conahec.org/conahec/portlets/H1N1Virus/InstitutionalResponses/UASLP.pdf>. Consultado el 09 de Junio de 2011.
- UNESCO. 1998. Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI, marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior, UNESCO, París, Francia.
- VARGAS, R. 2009. Perfiles de empleabilidad y desempeño profesional. Disponible en: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoria/v9/ponencias/at10/PRE1178332449.pdf>. Consultado el 10 de junio de 2011. 

Este artículo es citado así:

Gómez-Sánchez, D., B. Y. Amador-Guillén, H. López-Gama y R. G. Recio-Reyes. 2012: *Desempeños profesionales percibidos en el egresado para su inserción en el campo laboral: caso UASLP-UAMZM. TECNOCENCIA Chihuahua* 6(2): 123-132.

## Resúmenes curriculares de autor y coautores

**DAVID GÓMEZ SÁNCHEZ.** Es originario de Ciudad Fernández, S.L.P. y egresado de la carrera de Ingeniero Mecánico Electricista, de la UASLP, estudió la Maestría en Administración en la misma Universidad. Actualmente es Secretario Escolar y Profesor Investigador de Tiempo Completo adscrito a la Licenciatura en Mercadotecnia en la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) obtuvo el reconocimiento de profesor con perfil deseable PROMEP periodo 2010-2013 y la certificación ANFECA periodo 2011-2014. Es miembro del Cuerpo Académico Estudios para el Desarrollo Regional y de las Organizaciones. Cuenta con 17 publicaciones en revistas arbitradas e indexadas, es autor de más 40 ponencias en congresos internacionales o nacionales, además ha asesorado tesis a nivel licenciatura y maestría.

**BRISAIDA YARIT AMADOR GUILLÉN.** Estudiante de la Licenciatura en Mercadotecnia en la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media, Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP). En el año 2010 participó y obtuvo el primer lugar en el Maratón Regional de Mercadotecnia organizado por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contabilidad y Administración (ANFECA) Región 3. En el año 2011 participó y obtuvo el segundo lugar en el Maratón Regional de Finanzas organizado por la ANFECA. En el año 2011 publicó el estudio "Análisis del programa de tutorías implementado para los estudiantes de la Licenciatura en Mercadotecnia". Participó como estudiante visitante en la modalidad local en el Verano de la Ciencia 2011 en la UASLP.

**HÉCTOR LÓPEZ GAMA.** Es originario de Rioverde, S.L.P. y egresado de la carrera de Contador Público de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), en su Unidad Zona Media, estudió la Maestría en Administración y labora en la misma Universidad como Coordinador de la carrera de Contador Público y Profesor Investigador de Tiempo Completo. Obtuvo el reconocimiento de profesor con perfil deseable PROMEP periodo 2010-2013 y la certificación ANFECA periodo 2011-2014. Es miembro del Cuerpo Académico Estudios para el Desarrollo Regional y de las Organizaciones. Cuenta con 7 publicaciones en revistas arbitradas e indexadas, es autor de más 20 ponencias en congresos internacionales o nacionales, además ha asesorado tesis a nivel licenciatura y maestría.

**RAMÓN GERARDO RECIO REYES.** Originario de Saltillo Coahuila, egresado de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), en donde estudió la carrera de Ingeniero Geólogo y el Doctorado en Administración. Es coordinador del Posgrado y Profesor Investigador de Tiempo Completo adscrito a la carrera de Licenciado en Administración en la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media de la UASLP. Obtuvo reconocimiento de profesor con perfil deseable PROMEP periodo 2010-2013. Es miembro del Cuerpo Académico Estudios para el Desarrollo Regional y de las Organizaciones. Cuenta con 15 publicaciones en revistas arbitradas e indexadas, es autor de más 30 ponencias en congresos internacionales o nacionales además asesor de tesis a nivel licenciatura y maestría.