

<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1433>

Artículos científicos

**Políticas de actualización y pertinencia social del plan de estudios
de la maestría en administración de la UAZ: caso empleadores**

*Updating policies and social relevance of the UAZ master's degree in
administration curriculum: employer case*

*Políticas de atualização e relevância social do currículo do mestrado em
administração da UAZ: caso do empregador*

Flor de María García Martínez

Universidad Autónoma de Zacatecas, México

floreitagama@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-3869-0169>

Víctor Hugo Bañuelos García

Universidad Autónoma de Zacatecas, México

bag_70@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0888-4157>

Rubén Carlos Álvarez Díez

Universidad Autónoma de Zacatecas, México

ruben@unizacatecas.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-0877-2238>

Resumen

El desarrollo de la ocupación en nuestro país en los últimos años, ha sido promovido por una orientación importante en el constante avance tecnológico. El crecimiento en las instituciones de enseñanza superior debe considerar las innovaciones del mercado laboral. Los universitarios graduados se enfrentan a un fenómeno que ya comenzó y se intensificará en el futuro, excesivos requisitos de habilidades y competencias para crear organizaciones productivas con la finalidad de emprender y propagar vacantes. El objetivo del presente estudio fué determinar las características que buscan los empresarios en el perfil de alumnos universitarios del posgrado de la Maestría en Administración, de la Unidad Académica de Contaduría y Administración (UACyA) de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ). Las unidades de análisis estuvieron conformadas por empresarios de alumnos egresados de la maestría, de un total de 65, se recuperaron 30, a quienes se les envió un formulario en Google. Entre los resultados obtenidos, luego de realizar los estudios estadísticos descriptivos, sobresalen las características como la capacidad de poder trabajar en equipo, otra característica que resalta además de la ya mencionada, es el uso de tecnologías para acceder a información, si se desea un programa de maestría pertinente se deben formar posgraduados competentes, capacitados, en el que las instituciones de educación y las organizaciones internacionales, fungan como agentes externos para implementar políticas relacionadas a brindar un servicio de calidad.

Palabras clave: Políticas, pertinencia social, empleadores.

Abstract

The development of the occupation in our country in the last years, has been promoted by an important orientation in the constant technological advance. Growth in higher education institutions must take into account labor market innovations. University graduates face a phenomenon that has already started and will intensify in the future, excessive requirements for skills and competencies to create productive organizations in order to undertake and propagate vacancies. The objective of this study was to determine the characteristics that entrepreneurs look for in the profile of postgraduate university students of the Master's in Administration, of the Accounting and Administration Academic Unit (UACyA) of the Autonomous University of Zacatecas (UAZ). The analysis units were made up of entrepreneurs of master's degree students, of a total of 65, 30 were recovered, to whom a form was sent on Google. Among the results obtained, after carrying out the descriptive



statistical studies, characteristics such as the ability to work in a team stand out, another characteristic that stands out in addition to the one already mentioned, is the use of technologies to access information, if a program is desired. from a relevant master's degree, competent, trained postgraduates must be trained, in which educational institutions and international organizations act as external agents to implement policies related to providing a quality service.

Keywords: policies, social relevance, employers.

Resumo

O desenvolvimento da profissão em nosso país nos últimos anos, tem sido impulsionado por uma importante orientação no constante avanço tecnológico. O crescimento das instituições de ensino superior deve levar em conta as inovações do mercado de trabalho. Os graduados universitários enfrentam um fenômeno que já começou e se intensificará no futuro, exigências excessivas de habilidades e competências para criar organizações produtivas para empreender e propagar vagas. O objetivo deste estudo foi determinar as características que os empresários procuram no perfil dos estudantes universitários de pós-graduação do Mestrado em Administração, da Unidade Acadêmica de Contabilidade e Administração (UACyA) da Universidade Autônoma de Zacatecas (UAZ). As unidades de análise foram constituídas por empresários de mestrados, de um total de 65, foram recuperados 30, aos quais foi enviado um formulário no Google. Entre os resultados obtidos, após a realização dos estudos estatísticos descritivos, destacam-se características como a capacidade de trabalhar em equipe, outra característica que se destaca além da já mencionada, é o uso de tecnologias para acessar informações, se um programa é desejado. de um mestrado relevante, devem ser formados pós-graduados competentes e treinados, nos quais instituições de ensino e organizações internacionais atuam como agentes externos para implementar políticas relacionadas à prestação de um serviço de qualidade.

Palavras-chave: Políticas, relevância social, empregadores.

Fecha Recepción: Septiembre 2022

Fecha Aceptación: Marzo 2023

Introducción

Desde la era de la posguerra, las instituciones internacionales han ganado importancia en los debates económicos y sociopolíticos mundiales. En el sector educativo, el tema de las organizaciones mundiales aclara el debate sobre la difusión de las directrices educativas actuales. Dadas las discrepancias entre organizaciones, las instituciones actualmente más preocupadas por los temas educativos son entre otros: la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Banco Mundial (BM), en América Latina la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (Malee y Maldonado, 2014).

De acuerdo con Brunner (2017) en el tema educativo la actuación inicial del Banco Mundial se dio en el año de 1963, en Túnez, perfilando al sector de la educación secundaria, pero no fue sino hasta 1968, que se propagaron los programas sociales, implicando los educativos. Por otra parte, de acuerdo a Puelles (2002) la educación se tornó más importante para las organizaciones, especialmente después de la presidencia de McNamara, cuando se introdujeron las políticas antipobreza. Fue entonces que el Banco Mundial se ha convertido en uno de las principales instituciones externas más elementales de apoyo económico para el impulso en la educación, aportando alrededor del 15% del total de la ayuda educativa externamente (Salda, 1997). Por tanto, conforme a De Sousa Santos (2018), el Banco Mundial ha marcado de manera importante su financiamiento, por tanto, en el año de 1990 la organización gastó alrededor de 1.5 billones de dólares, motivo por el cual la convierte en la institución más importante, que apoya económicamente a los países en desarrollo.

El banco mundial, es uno de los principales organismos productores de escritos e investigaciones sobre políticas educativas. Entre los que destacan tres documentos sectoriales sobre educación primaria, técnica, licenciatura y posgrado; un par de informes particulares relacionados a la enseñanza básica y universitaria en nuestro continente; además un escrito de exploración y resumen de la legalidad del Banco Mundial en la última década (Banco Mundial, 1996 & 1997; Winkler, 1994; Wolff et al., 1994).

Una de las instituciones presentemente más interesadas por los temas educativos, de ciencia y tecnología es la UNESCO, según Malee y Maldonado (2014), se fundó sobre las bases de equidad de posibilidades formativas, sin límites en la exploración a la realidad y a la autónoma interacción de opiniones y conocimientos. Su objetivo principal es apoyar a la armonía y amparo, así como promover participación de países en temas académicos, de

conocimiento y culturales. Motivo por lo que ha convertido a la UNESCO, en el organismo internacional más importante que ha buscado mantener una perspectiva más social y humanitaria de la educación en el contexto de la globalización económica actual, a diferencia de otros organismos internacionales que representan una perspectiva esencialmente económica. Es importante señalar que este organismo se encuentra facultado, para realizar estudios de cohorte prospectivo, mejoras, trasposos y permuta de conocimientos; estándares y espacios de trabajo, colaboración específica y de especialistas, además de transferencia de investigación especializada; no obstante, solo hace observaciones a naciones que son parte y nunca asigna financiamiento, en tanto tenga que ver con programas determinados y creados dentro de la misma organización.

Las áreas de interés de la organización incluyen la educación primaria, secundaria, continua, de la mujer, de las minorías, las nuevas tecnologías de la información y la educación superior ya que, conforme a Delors (1996) los ejes diferenciadores de la organización son: importancia y mejora; igualdad de género en la educación; promoción e integración; diversificación y mejora de la educación a distancia; pertinencia, calidad e internacionalización. Es elemental considerar que, para enfrentar los desafíos actuales como la democratización, globalización, regionalización, polarización, marginación, y fragmentación, es necesario afrontar aspectos como: el vínculo en el tema de la enseñanza, el crecimiento profesional, la congruencia, excelencia, equidad, efectividad universal de las capacidades universitarias, así como la práctica de mejoras formativas.

Así mismo retomando el tema de las organizaciones mundiales más preocupadas por los temas educativos, es conveniente destacar que el inicio de la Organización para la Cooperación Económica Europea (OCDE) fue la reconstrucción de la economía europea después de la Segunda Guerra Mundial. En el año de 1961, en virtud de un convenio con el norte de América, asistido en su mayoría por el Plan Marshall, acordó cambiar esta institución como lo que hoy en día se denomina como Organización para el Desarrollo Económico y la Cooperación (OCDE). Entre sus objetivos enfatiza el interés en el crecimiento económico de miembros y no miembros, además de la expansión comercial global y multilateral. Una actividad fundamental a la que se dedica dicha organización es la investigación y formulación de políticas en diversos campos económicos y sociales. De hecho, el organismo centra su actividad en cerca de doscientas áreas analíticas. Al igual que la UNESCO, la OCDE no financia el desarrollo de proyectos. El mecanismo en el que

desarrollan sus actividades, es una combinación de trabajo profesional de miembros del gobierno, presentándose como una dimensión interdisciplinaria (UNESCO,2015).

Aunque la OCDE, continúa publicando investigaciones sobre política universitaria, posee tres documentos importantes para el análisis de la crítica mexicana, se trata de textos sobre la Política Nacional de Ciencia y Tecnología de México (OCDE, 2012), lo que es más importante, documentos elaborados por un panel de expertos mexicanos y expertos internacionales, dichos documentos relacionados a la política nacional de educación superior perfilados para México (OCDE, 2012; INEE, 2011). Es característico denotar que ciertos ejes y lineamientos emanados de dicha investigación poseen impactos en demasía relevantes dentro de las Instituciones de Educación Superior (IES) en México, destacando: la excelencia (eficiencia, certificación, legitimación); el recurso económico (diversificación en recursos financieros, asignación racional de recursos); la equidad (establecimiento de mecanismos de admisión); la pertinencia y educación (vínculos con sectores económicos y sociales); las prioridades cuantitativas (atención a la demanda, desarrollo de institutos técnicos y universidades, aumento de posgrados); la diferenciación y flexibilidad del grupo educativo (flexibilidad curricular, competencias profesionales de los empleados, formación continua); la capacitación en recurso humano (creación en lineamientos nativos para docentes, valoración de sistemas, incentivos salariales); la colocación y gestión de procedimientos (método de investigación detallada, estructura global en la planificación y estimación, enlaces de apoyo entre instituciones de educación superior).

Otra de las organizaciones cuyo principio rector es promover una mayor integración entre las actividades educativas y las estrategias nacionales de desarrollo en América Latina, es el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), fundado en 1959, surge con el objetivo principal de acelerar el proceso de desarrollo económico y social de sus países miembros en América Latina y el Caribe, es elemental destacar que si bien la educación y la transferencia de tecnología son elementos importantes de la política del Banco de las Américas, los objetivos del mencionado Banco para las IES se reducen en apoyar al progreso de personal, promover el ingreso total a la enseñanza, mejorar la programación, ordenación, gestión y prácticas de pedagogía, así como también respaldar la reforma del sistema educativo nacional (BID, 1994). El BID pues, concede relevancia a consolidar las prácticas avanzadas, incluyendo al impulso del conocimiento y la ciencia tecnológica, además supone que un camino óptimo de impulsar el incremento financiero en América Latina, es utilizar la

formación universitaria y la exploración de excelencia, a carencias definidas de las diversas regiones que forman parte (BID, 1997).

Las IES en México, tratan de proporcionar el alcance a patrones internacionales. En la última década el debate sobre el futuro de la educación superior se ha hecho presente en todo el mundo. Entre los temas más abordados destaca el de los sistemas educativos, la necesidad de revisarlos y actualizarlos para enfrentar demandas del mundo globalizado, así como prestar atención para realizar reformas educativas necesarias. El trazar la perspectiva y diseñar soluciones en espera de lo que viene, demanda creatividad y objetividad, la propuesta de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior de la República Mexicana, A. C. (ANUIES), para coadyuvar al desarrollo y consolidación del actual sistema de educación superior, parte que se requiere cambiar de manera elemental para dar respuesta a la justicia, validez y excelencia; es decir, al concentrado de peticiones planteadas por la sociedad mexicana y las transformaciones del entorno nacional e internacional, en el cual las exigencias educativas son cada vez mayores, no sólo en grados de enseñanza determinada de la población se agrega la formación a lo largo de su existencia (García et al., 2021).

En ese sentido es elemental considerar la importancia del currículo y definirlo de la siguiente manera: algún programa integral multidisciplinario el cual constituye el camino, en donde el alumno efectúa hacia el logro del nivel universitario deseado, a razón de valorar elementos los cuales reinciden en el que hacer del educando, mismo que de acuerdo a Galvis (2007) indagan a profundidad en las habilidades formativas y académicas, lo cual permite examinar los conocimientos psicológicos y formativos implicados en la edificación del pensamiento, comparativamente que sirvan para apoyar en la creación de personas calificadas a expresar y convertir el contexto asistidos en avances científicos (Valdivieso, 2011).

De acuerdo a la ANUIES (2012) definida como una sociedad la cual congrega a las más prestigiosas organizaciones educativas a nivel universitario, tanto estatales como privadas de México y cuya finalidad es favorecer a la obtención de los resultados deseados, así como al progreso permanente del desempeño de las instituciones afiliadas, proporcionando de acuerdo a sus objetivos establecidos, el apoyo para brindar excelencia en sus labores, así como reorganizar los procedimientos gubernamentales que proporcionen la estructura, esparcimiento y creación del régimen en instituciones de aprendizaje superior, a fin de promover el impulso general y humanista en nuestro país. Una de sus principales

fortalezas, es el enfoque en la variedad de organismos que conforman el conjunto de IES en México; su eficacia se ha mantenido durante mucho tiempo gracias a la facultad que posee para examinar, aprender y descubrir las necesidades recientes que tienen los ciudadanos, así como las innovaciones en el ámbito propio y mundial.

Los resultados del aprendizaje de los alumnos en México se encuentran en demasía por debajo del promedio de la OCDE. Solo el 16% de los adultos (de 25 a 64 años) han transitado estos estudios universitarios, es inquietante que, en contraste a los avances de los últimos años, nuestro país cuenta con mano de obra escasa en términos semejantes. Es por ello que, como resultado, las personas se concentran en actividades de poco valor agregado, lo que provoca el dominio del empleo informal, considerado en 52.5%. La elevada proporción de entre 7.5% y 8.5% a escala nacional de estudiantes que abandonan tempranamente el sistema educativo y tienen habilidades deficientes, además existe evidencia que el resultado competitivo se encuentra estrechamente influenciado por elementos del entorno cultural. El quehacer de evaluar como herramienta básica para alcanzar la eficacia y la justicia en el sistema educativo, se está consolidando a través de diversas iniciativas de la política pública (OCDE,2012).

La evaluación educativa fue concebida a fines de la década de 1980 y principios de la de 1990, como un estándar habitual y una práctica centrada para la innovación pedagógica en el conjunto de países de América Latina como eje básico de la reforma del sistema educativo. La estimación de la educación integral y el éxito del aprendizaje en específico, comenzó a enfocarse en el breviario oficial universal como un medio claro para desarrollar estrategias de calidad y mejorar la eficiencia operativa, América Latina no fue la excepción (Miranda, 2013a).

Al terminar el primer período del siglo XXI, se observó que, de acuerdo a un gran número de naciones en nuestro continente, se acrecentaron nuevas prácticas de apreciaciones gubernamentales concentradas en la enseñanza de los estudiantes (Murillo y Román, 2010). Dichas apreciaciones se localizaban separadas de las estimaciones de otros factores del conjunto, principalmente de la apreciación en instituciones educativas. En realidad, la gran parte de los ataques a las técnicas de valoración en nuestro continente, apuntan con fuerza en el progreso en las estimaciones integrales que aprecian la excelencia formativa exclusivamente basada en el resultado de enseñanzas, esto crea imprecisión en lo relacionado a la validez de los efectos en las estimaciones, de igual forma la escasez de elementos de

contexto que se relacionen a la complejidad general y formación del lugar en el que se utilizan (Murillo y Román, 2010).

Los conflictos y desafíos en la mayor parte de los lugares de nuestro territorio, de acuerdo a Bruns y Luque (2014), están relacionados con la explicación de los efectos en la estimación con respecto a la calidad educativa y los mecanismos de divulgación inadecuados, tanto a nivel nacional como particular. Es por ello que el mayor desafío para México es crear datos que proporcionen información eficiente para mejorar estrategias en favor de la educación, que no solo pueda servir al sector educativo, sino también contribuya al cumplimiento académico de manera habitual. La evaluación se estructura como un requisito necesario (pero no suficiente), para optimizar la calidad de la educación. La Ley General de Educación (LGE), define la calidad como: la congruencia entre los objetivos, resultados y procesos del sistema educativo, conforme a las dimensiones de eficacia, eficiencia, pertinencia y equidad (LGE, 2013).

La política educativa en México ha tenido una serie de reformas y transformaciones ya que de acuerdo a Silva (2012), se encuentran encaminadas al accionar de las autoridades del sector de acuerdo con los objetivos estratégicos fijados por el gobierno federal, estos cambios se han visto reflejados en diversos niveles de importancia, penetración y efecto, incluidas en materia de evaluación. La valoración como facultad de la jurisdicción formativa ha desarrollado el régimen de la zona y en muchos temas, incluido los planes de desarrollo. Es así como en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, se presentó como estrategia el promover un sistema nacional de evaluación que dictamine, articule y sistematice los elementos y ejercicios de medición y evaluación de la educación.

Las IES, ahora afrontan variaciones que se acrecientan día a día, desafiando la globalización, las revoluciones tecnológicas, los avances en ciencia y humanidad, el cambio nacional y la reestructuración financiera y régimen de la humanidad; es ineludible examinar y vislumbrar sus carencias y su avance a fin de conservar su congruencia y operatividad, además, están señalados a contribuir en la resolución de dificultades locales y del país más trascendentales. De acuerdo al contexto, las IES se adaptan a un mercado laboral competitivo, para actuar con capacidad y suficiencia de aplicación en puestos que todavía no se han inventado, utilizando tecnologías innovadoras que resuelvan problemas inéditos y trabajen colaborativamente de manera multicultural y multidisciplinaria (ANUIES, 2012).

Por ello, a los escolares les corresponden desarrollar diferentes destrezas de tendencia, excesiva originalidad, facultad de solucionar dificultades confusas, distinguir,

analizar e interpretar grandes cantidades de información y la posibilidad de dominar una variedad de idiomas extranjeros. Bajo la presión de la globalización, las organizaciones educativas, pueden experimentar preocupaciones creadas por la limitación de realizar acuerdos estratégicos al considerar tácticas a largo plazo y, por lo tanto, enfrentar una pérdida de estabilidad, por lo que es elemental considerar acostumbrarse al entorno turbulento y en constante cambio (Muñoz, 2015).

Durante los próximos años, se espera que la inestabilidad económica persista en todo el mundo y afecte negativamente a las economías nacionales, además que difícilmente supere las reducidas estimaciones a incrementos nuevos. Las recientes prácticas de actividades laborales destacan procedimientos habituales para el empleo, originando que las condiciones para emprender una carrera sean precarias, el apoyo creciente es inseparable del desarrollo de la economía y del mercado laboral del país, así como de las características de su actividad profesional. Con el aumento del número de graduados universitarios en los próximos años y la creciente presión sobre el mercado laboral, es preciso demostrar el dinamismo necesario para integrarlos en las condiciones adecuadas, ya que, de acuerdo a un estudio reciente la OCDE analizó las diferencias clave en la productividad laboral y las medidas esperadas para optimizar el trabajo de la demanda profesional, de lo anterior se recalca el desarrollo avanzado de personas, es decir que posea características que también pueda perfeccionar a la par en su aspecto personal y profesional (OCDE,2012).

El desarrollo reciente del empleo en México ha sido impulsado por muchas tendencias, al respecto Tello (2010) señala que la más importante es el constante progreso científico, por tanto, la modernización ampara una mayor productividad laboral, además que también respalda el desarrollo económico y social de una zona o región. Consecuentemente, el desarrollo de la educación superior debe considerar las transformaciones estructurales en la demanda profesional. Hoy en día, la globalización igualmente incrementa la competencia por trabajos altamente calificados que demandan aprendizaje y actualización de habilidades durante toda la vida. Esta investigación determinó las principales características que buscan los empresarios en el perfil de egresos de alumnos universitarios del posgrado de la Maestría en Administración, de la Unidad Académica de Contaduría y Administración (UACyA) de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), con la finalidad de intervenir a futuro en la reestructuración acertada de sus planes y programas de estudios de Calidad.

Materiales y método

Tipo de estudio

Con apoyo del paquete estadístico para las ciencias sociales SPSS versión 24, el presente estudio cuenta con una orientación epistemológica cuantitativa, no experimental, se encuentra en un nivel investigativo explicativo, destaca que cuenta con datos primarios, ya que se obtuvieron a propósito de la presente investigación, asimismo es un estudio transversal, obteniendo datos en una sola ocasión durante el mes de junio de 2022 (Hernández et al., 2014). Conjuntamente posteriormente se procedió a analizar el coeficiente de variación, mismo que conviene ser significativo al 10% y mínimo al 90% (Jiménez, 2013).

Población y muestra

Derivado de la presente investigación, se aplicó una encuesta en línea, con un formulario Google, con el fin de advertir las principales características consideradas por los empresarios en alumnos egresados universitarios del posgrado de la Maestría en administración, de la Unidad Académica de Contaduría y Administración (UACyA) de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), la muestra fue por conveniencia (Otzen y Manterola, 2017) siendo la población objetivo 65 de empleadores, el marco de la encuesta fue el padrón de seguimiento de egresados que se sabe tiene un empleo relacionado con la maestría de administración, oportunamente se envió el cuestionario en línea a los empleadores de egresados de maestría, recuperaron 30. Así mismo los elementos de estudio fueron empresarios a quienes se les envió el formulario Google, a fin de identificar las características que son perseguidas en el egresado universitario de la Maestría en Administración de la UACyA-UAZ.

Instrumento

En la presente investigación, se aplicó un cuestionario estructurado, diseñado en un formulario de Google enviado a los empleadores, con información referente a: seis preguntas sobre datos personales, seis sobre la organización o institución de la que nos contesta el empleador, cuatro sobre datos propios del egresado, 22 sobre evaluación del desempeño profesional del egresado en el sitio en donde labora y una pregunta sobre requerimientos laborales de la organización.

Resultados

A continuación, se muestran en la tabla 1, los porcentajes obtenidos de las frecuencias de los ítems que tienen que ver con las mencionadas características de los alumnos egresados de los posgrados de la UACyA.

Tabla 1. Porcentajes de los ítems

En los aspectos y competencias que se enuncian a continuación, indique el grado de valoración que se les otorga en el proceso de selección y reclutamiento de profesionistas universitarios de su empresa o institución	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante	No sabe
Edad	6.7	30	46.7	13.3	3.3
Sexo	6.7	20	26.7	43.3	3.3
Estado civil	3.3	20	33.3	40	3.3
Reputación de la institución procedente	33.3	40	20	3.3	3.3
Estudios de posgrado	20	46.7	23.3	6.7	3.3
Título de licenciatura	26.7	56.7	10.0	3.3	3.3
Contactos o conocidos (recomendaciones)	20.0	36.7	30.0	10.0	3.3
Experiencia laboral previa en el puesto	33.3	33.3	26.7	3.3	3.3
Entrevista de selección	40.0	40.0	3.3	13.3	3.3
Test de personalidad y test de aptitudes intelectuales	26.7	43.3	20	6.7	3.3
Contar con argumentos teóricos para resolver problemas y emitir opiniones fundamentadas	40.0	43.3	10.0	3.3	3.3
Efectiva comunicación escrita y oral	53.3	30	13.3	---	3.3
Uso de tecnologías de información para acceder y utilizar información relevante	50.0	33.3	13.3	---	3.3
Integración a equipos de trabajo y cooperación permanente con los compañeros	63.3	20.0	10.0	3.3	3.3
Toma de decisiones con ética, responsabilidad social y enfoque sustentable	66.7	16.7	13.3	---	3.3
Habilidad para aprender nuevos conocimientos	70.0	16.7	10.0	---	3.3
Manejo competente de una segunda lengua	23.3	30.0	36.7	3.3	6.7

Fuente: Elaboración propia, Paquete estadístico SmartPLS versión 3.2.2 (Ringle et al., 2015)

Al adquirir las reincidencias de las particularidades de los egresados, sobresale lo siguiente:

- ✓ Como muy importante opinan sobre: en la presente investigación se encontró que los empleadores perciben entre otras características, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y responsabilidad social.
- ✓ Respecto a lo que consideran como importante: título de licenciatura, estudios de posgrado, test de personalidad y aptitudes intelectuales, contar con argumentos teóricos para resolver problemas y emitir opiniones fundamentadas, así como contar con reputación de la institución procedente y sus recomendaciones.
- ✓ Como poco y nada importante consideran la edad, sexo, estado civil y el manejo de una segunda lengua.
- ✓ Respecto a las preguntas hechas a propósito sobre desarrollo y formación de los universitarios egresados, así como si se contrataría nuevamente a otros alumnos de nuestra institución. En esta investigación, además se encontró que predomina las empresas privadas 63.3% y las públicas 36.7%, de las cuales 83.3% son del giro de servicios e industrial, 13.3%, en actividades terciarias (servicios y comercio), 90% y secundaria (industria) con 6.7%; respecto al tamaño de la empresa, predomina 40% más de 251 trabajadores y de 16 a 100 trabajadores un 26.7% (hasta 16, 20% y de 101 a 250, 13.3%) de los cuales, 19 son del sexo femenino y el resto 11, masculino; de los mencionados 30, seis de ellos son emprendedores (autoempleo). De acuerdo a la tabla 2, el 50% de los egresados ocupa un puesto directivo, el 26.7% una jefatura, 50% recibieron capacitación, 46.7% con un buen resultado de acuerdo a la percepción de los empleadores. Los empleadores tienen un nivel académico de maestría y licenciatura 43.3%. y 40% respectivamente; el 60% de ellos tiene 18 egresados trabajando en su organización seguido de 23.3% con siete.

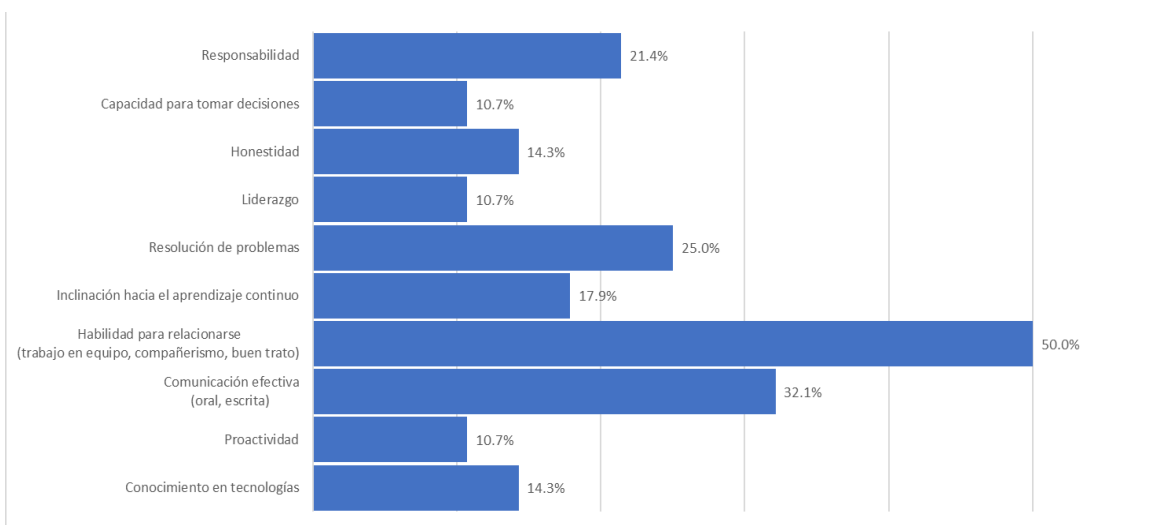
Tabla 2. Características de los egresados de la UACyA (en porcentaje)

En las afirmaciones que se presentan a continuación, acorde a su opinión, evalúe de acuerdo con la escala que se muestra:	Totalmente en	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
La preparación de los egresados de la UACyA es similar o mejor, en términos profesionales, a la de egresados de otras instituciones educativas	10	10	23.3	30	26.7
La preparación de los egresados de la UACyA les permite ocupar los niveles superiores de la organización	13.3	6.7	30.0	23.3	26.7
Las funciones que desempeña el egresado tienen relación con su perfil profesional	13.3	6.7	6.7	43.3	30.0
La formación académica del egresado es la adecuada para realizar sus funciones	16.7	3.3	13.3	40	26.7
Contrataría nuevamente a un egresado de nuestra institución en caso de requerirlo	20.0	---	13.3	33.3	33.3

Fuente: Elaboración propia. Paquete estadístico SmartPLS versión 3.2.2 (Ringle et al., 2015).

Se observa que los empleadores están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que las funciones que desempeñan los egresados de la maestría en cuestión, se encuentran relacionadas con su perfil profesional, además que su formación es la adecuada para el ejercicio de sus funciones, por consiguiente la preparación de nuestros estudiantes es similar a los de otras instituciones; aunado a que los empleadores contrataría reiteradamente a un egresado de nuestra institución, sin embargo es pertinente señalar que hay un parcial acuerdo en que la preparación de los egresados les permite ocupar niveles superiores en la organización. En cuanto a los requerimientos laborales de la organización, los empleadores manifestaron las habilidades esenciales que consideran deben poseer los profesionales de nivel maestría, como se muestra en la figura 1.

Figura 1. Habilidades esenciales, que los empleadores opinan, los profesionales de nivel maestría deben poseer



Fuente: Elaboración propia. Paquete estadístico SmartPLS versión 3.2.2 (Ringle et al., 2015).

En la figura 1, se aprecia que en primer lugar los empleadores coincidieron en que los profesionales de nivel maestría deben tener la habilidad para relacionarse, trabajar en equipo, y ofrecer buen trato; en segundo lugar deben lograr una comunicación efectiva, tanto oral como escrita; en tercer lugar deben contar con la capacidad para resolver problemas; en cuarto lugar, esperan de los profesionales el valor de la responsabilidad; y en quinto lugar valoran la inclinación hacia el aprendizaje continuo. Por otra parte, dentro de la investigación se llevó a cabo un análisis factorial, que es una práctica vital estadística, misma que tiene como propósito detectar y descubrir la presencia de elementos que subyacen a todas estas variables, pueden ser vistos como razones y fundamentos, mediante el análisis de varios observables (Uriel, 1995), dicho de otra manera, es el estudio de las relaciones y conexiones entre variables de las conexiones descubiertas; con esta técnica se puede determinar el número de dimensiones autónomas que se pueden reducir a un cierto número de medidas interrelacionadas (indicadores).

Seguidamente luego de ser verificada, la variabilidad comienza en la manera de elegir los descriptivos, el método de sustracción, el modelo de movimiento para las actuaciones, las elecciones (ejemplo excluir a las variables menores de 50% de correspondencia) y luego de depurar esos ítems que no contribuyen en absoluto (Uriel y Aldás, 2005), se conservan como apreciaciones que medirán en componentes modelo las dispersiones en relación de la media aritmética.

El análisis utiliza la medida del ajuste muestral de Káiser-Meyer- Olkin (KMO), difiere si las reciprocidades parciales entre las variables son sobradamente mínimas, admite discrepar la dimensión de los factores de correlación advertidos con la capacidad de los factores de correspondencia parcial. El estadístico KMO modifica entre 0 y 1. Los valores mínimos revelan que el análisis factorial consigue no ser un modelo apropiado, ya que las reciprocidades entre los semejantes de variables no logran ser reveladas por distintas variables, los mínimos que 0.5 indican que no corresponde aplicar el análisis factorial con las cantidades modelo que se están considerando, entre 0.5 y 1 para advertir la varianza primaria que incluye para asociar (Hair et al., 2010).

Asimismo, se manipula el test de esfericidad de Bartlett, test paramétrico apoyado en la determinante transformando la matriz de correlaciones. Permite diferenciar la doble hipótesis de los componentes de la diagonal principal de la matriz, son la unidad y el resto cero, difiere la hipótesis nula de que la matriz de correspondencias es una matriz de equivalencia, en cuyo hecho no habría reciprocidades explicativas entre las variables y el procedimiento factorial no acontecería de manera acertada. Prueba de Bartlett mínimo de 100 eventos con la prueba de hipótesis (H_0 : Matriz de reciprocidad es identidad, H_1 : Matriz de correlación es disímil a la de identidad). Por tanto, la prueba conviene descender en el área de rechazo $p\text{-valué} < 0.05$ (sig. en SPSS), ya que mostraría que no existe ordenación de correlación entre las variables implicadas (Zamora & Chávez, 2010).

Este análisis fue realizado, encontrando tres principales factores -indicadores o índices- que se encuentran implícitos en las dimensiones del instrumento que se utilizó con el fin de facilitar el resultado a los objetivos trazados en la actual indagación. Para el caso, tenemos que, mediante la técnica de componentes principales, con $KMO = 0.792$ y prueba de esfericidad de Barlett = 4.11×10^{-43} y una rotación Varimax, los siguientes resultados:

Tabla 3. Análisis factorial exploratorio, ítems de valoración que otorga en el proceso de selección

Factor	Alfa de Cronbach	Varianza total explicada	Ítems	¿Cómo se agrupa la opinión de los empleadores?
Todos los ítems (instrumento)	.949	77.51%	17 ítems medidos en escala de Likert	Alta consistencia interna, el instrumento mide lo que pretende
Factor 1	.938	57.59%	Seis	Integración de equipo de trabajo Uso de tecnologías de información para acceder y utilizar información relevante. Toma de decisiones con ética, responsabilidad social y enfoque sustentable Habilidades para nuevos conocimientos. Efectiva comunicación escrita y oral. Segunda lengua
Factor 2	.932	13.91%	Siete	Contar con argumentos teóricos para resolver problemas y emitir opiniones fundamentadas. Estudios de posgrado. Título de licenciatura. Entrevista de selección. Test de personalidad y test de aptitudes intelectuales. Reputación de la institución procedente. Experiencia laboral previa en el puesto
Factor 3	.825	6.01%	Cuatro	Sexo. Edad. Estado civil. Contactos o conocidos (recomendaciones)

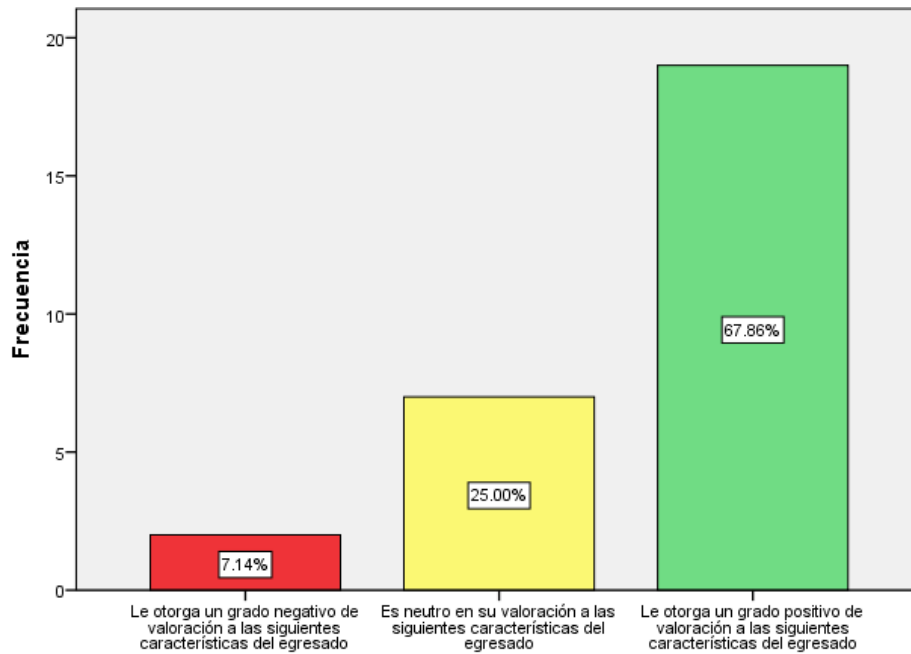
Fuente: Elaboración propia. Paquete estadístico SmartPLS versión 3.2.2 (Ringle et al., 2015).

De acuerdo al análisis factorial exploratorio, tal y como se advierte en la tabla 3, se consigue valorar que prevalecen tres elementos, el inicial que congrega seis ítems, con un 57.59% de aportación a la varianza total explicada (Hair et al., 2010). El segundo de los factores agrupa siete ítems con una contribución de 13.91% de la varianza integral revelada y el tercer de ellos, con un 6.01% igual varianza anterior, que en este grado aumento 77.51% recolectado.

Después de guardar factores como puntuaciones, se obtuvieron los rangos que se codificaron, para calcular la frecuencia de la importancia que los empleadores dan a las habilidades mencionadas en el instrumento, los valores están dados en unidades estándar que se alejan del promedio. Hallados los citados factores, se sucede a la comprobación de la dureza intrínseca de los factores con la ayuda del estadístico de Alpha de Cronbach, consecuente para los factores, así como también para la batería de ítems total (calcular el instrumento), indagando que quede preferente a .7 sugerido por Nunnally y Bersttein (1994).

El apartado Likert, del instrumento, tiene una consistencia interna de .949, de igual manera, el inicial factor (.938), el secundario (.932) y el terciario (.825) tienen una elevada firmeza (Cronbach, 1951), lo cual muestra que los replicadores reconocen esas asociaciones como una condición en lo habitual, como una variable endógena (no existe como tal, se construye a partir de la correlación fuerte entre los ítems). Al tener la medida de los factores en unidades estándar, se procede a recodificar en variables, en función de las unidades estándar que se aleja de la media, en la que los rangos correspondan a una clasificación categórica comprensible a cualquier lector.

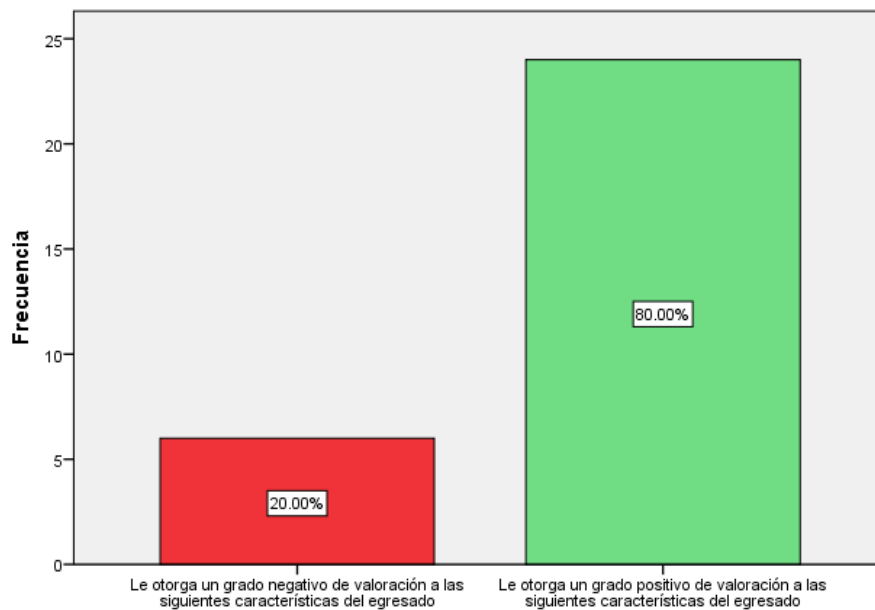
Figura 2. Factor de mayor importancia por parte de los empleadores



Fuente: Elaboración propia. Paquete estadístico SmartPLS versión 3.2.2 (Ringle et al., 2015).

El 67.86% de los empleadores otorga un grado positivo a las características del factor uno; el 25 % tiene una opinión neutra, solo el 7.14% lo percibe de manera negativa, según se observa en la Figura 2.

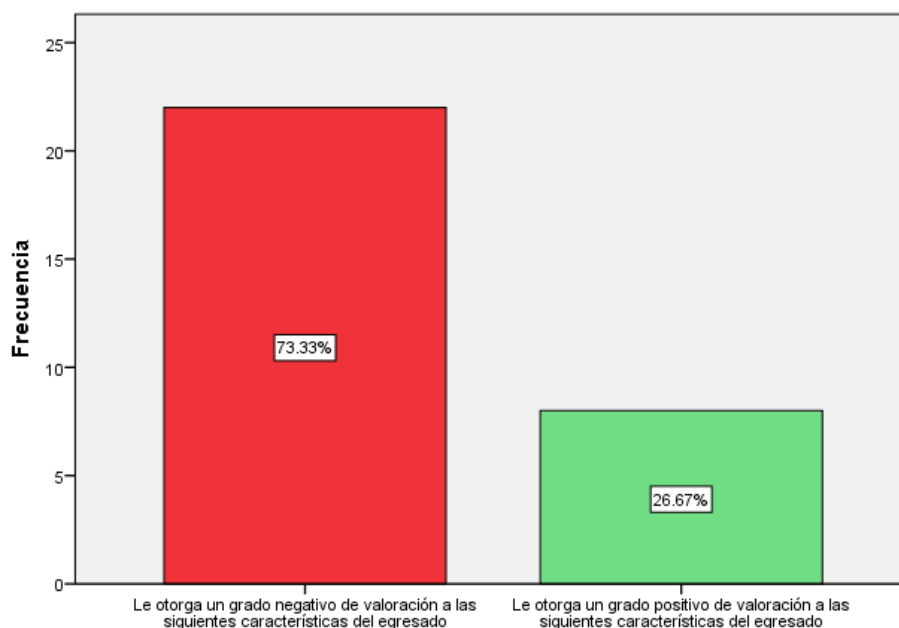
Figura 3. Segundo factor en importancia de características que valoran los empleadores de la Maestría en Administración UACyA-UAZ.



Fuente: Elaboración propia. Paquete estadístico SmartPLS versión 3.2.2 (Ringle et al., 2015).

Respecto al segundo de los factores según la Figura 3, el 80% de los empleadores percibe de manera positiva que los egresados tengan las características agrupadas en el factor dos; el 20% restante no lo aprecia de esta manera.

Figura 4. Tercer factor en importancia de características que valoran los empleadores de la Maestría en Administración UACyA-UAZ.



Fuente: Elaboración propia. Paquete estadístico SmartPLS versión 3.2.2 (Ringle et al., 2015).

En cuanto al tercer factor respecta como se muestra en la Figura 4, el 26.67% está de acuerdo con la manera de agrupar las características del mencionado factor, mientras el 73.33% percibe que, aunque así se agrupan, no le otorgan la misma importancia.

Análisis de contingencias

En este apartado, se examina la correspondencia que preexiste a través de los factores de las extensiones indagadas y las variables evidentes, las cuales resultan acorde se efectúa en estudio descriptivo y exploratorio. Utilizando la Chi cuadrado de Pearson (Pardo y San Martín, 2006). Por tanto, discurriremos las sucesivas hipótesis (nula y alternativa), en las que se reemplazarán las variables (factores y variables concluyentes) a corresponder solamente:

H₀: No hay una correspondencia entre la percepción de las peculiaridades del factor en cuestión y la variable categórica.

H₁: Están relacionadas la percepción de las características del factor en cuestión y la variable categórica.

Para que reflejen características, esto es p valor, posibilidad de fallar al rechazar la hipótesis nula, conviene ser mínima a 0.05 lo que consiente refutar la hipótesis nula y admitir la alterna o de trabajo. Al cruzar los tres factores encontrados con la técnica de factorial exploratorio a los ítems que corresponden con el grado de valoración que el empresario otorga en el proceso de selección y reclutamiento. Al aplicar la técnica chi cuadrado de Pearson, como se observa en la tabla 4, se encontró evidencia estadísticamente significativa de que hay relación entre los siguientes factores, de acuerdo con la importancia que tiene el factor con las características de este.

Tabla 4. Chi cuadrado de Pearson

Chi cuadrado de Pearson		
De acuerdo con la prueba Chi cuadrada de Pearson, se encontró evidencia estadísticamente significativa de que está relacionado:		
VARIABLES A CONTRASTAR	Significancia asintótica bilateral	Interpretación
Segundo factor en importancia-sector al que pertenece la empresa	.037	En el sector público se ven frecuencias por arriba de las esperadas en la opinión de las características encontradas en el factor
Segundo factor en importancia-puesto que ocupa el empleador	.024	Los empleadores en los puestos de auxiliares/operativos les otorgan mayor importancia a las características encontradas en el factor
Segundo factor en importancia- resultado en caso de haber recibido capacitación.	.038	El resultado bueno, tiene frecuencia mayor, respecto a las características encontradas en el factor.

Fuente: Elaboración propia. Paquete estadístico SmartPLS versión 3.2.2 (Ringle et al., 2015).

Discusión

En los últimos años se han fortalecido diversas estrategias de cooperación entre México y el Banco Mundial, especialmente en el ámbito de la política económica nacional, pero por supuesto también afectan otros convenios y préstamos en el área de la educación. (Bracho, 1992 y Muñoz, 2015, Cordera y Pantoja, 1995). Los criterios articulados por algunas de estas políticas, se basan en la dinámica de la globalización económica, en particular las recomendaciones de diversos organismos internacionales.

En la presente investigación se encontró que los empleadores perciben entre otras características, muy importantes el trabajo en equipo, la toma de decisiones y responsabilidad social; están de acuerdo en que las funciones desempeñadas se relacionan con el perfil profesional, mismo que se pueden encontrar en la literatura que hacen hincapié estrictamente en la formación de profesionales y en el diseño curricular. (Moreno y Marcaccio, 2014). Por tanto, los resultados aquí encontrados, la opinión de egresados, autoridades entre otros; deben de tomarse en cuenta junto con otros indicadores de pertinencia, ya que es uno de los desafíos que enfrenta la educación superior. (Unesco, 2015).

Referente a lo que los empleadores consideran importante, se encuentra el título de licenciatura y estudio de posgrado, además consideran elemental la aplicación de pruebas de personalidad y aptitudes intelectuales a sus empleados, adicionando la capacidad para resolver de manera inmediata problemas y contar con una certificación de la institución procedente así como las recomendaciones, al respecto estudios elaborados por Sime & Diaz (2019), señalan que en años recientes se han desarrollado la cantidad de profesionales de distintos campos que se inscriben en programas de posgrado, una razón de interés es el requerimiento del mercado laboral de considerar individuos competentes, capacitados de investigar, transformar y crear conocimientos, que se funden incesablemente al más alto nivel académico.

Sin embargo, como poco y nada importante, los empleadores consideran la edad, sexo, estado civil y el manejo de una segunda lengua. Al respecto Juan y García (2012) mencionan en cuanto a la actitud y predisposición del estudiante ante el desafío de obtener una distinta lengua, estableciendo la discrepancia entre la relación que tiene la actitud y la estimulación en el caso específico de los idiomas, en especial para universitarios que lo demandan para su vida escolar o laboral, pues llegarán a un punto en el que se le presentarán prácticas de para comprobar todas las virtudes referidas a sus conocimientos. En años recientes se han reconociendo un aumento en el porcentaje de mujeres que alcanzan niveles

en maestrías y doctorados, en México su participación es más elevada que la de los hombres en cerca de cinco puntos porcentuales, este fenómeno no pasa en todos los países (Lechuga et al., 2018).

Tenemos pues, las preguntas realizadas a propósito sobre el desarrollo y formación de los universitarios egresados y la manera de contratar reiteradamente a otros alumnos de la Maestría en Administración, en referencia algunos estudios, mencionan que los representantes implicados como los mandos educativos específicos, directores y docentes, deben incrementar un proceso participativo y flexible con el fin de considerar la complejidad que marca la demanda en nuestro país, con la finalidad de que los jóvenes hereden una educación integral y pertinente que los programe a vivir en la sociedad del siglo XXI. (Bañuelos et al., 2020).

Consecuentemente los estudios posgraduales fungen como una de las comprobantes solicitadas en las técnicas de selección laboral, ya que poseer una maestría o doctorado, indica que el profesional ha realizado un extra para afrontar las demandas requeridas que se traducen en una educación más compleja e interdisciplinaria (Dávila, 2012). En concordancia con lo mencionado por cita en sus investigaciones sobre el tema, varios autores han informado recientemente que, según el tipo de trabajo de que se trate, el conocimiento se relaciona con la adquisición del conocimiento a través de interacciones didácticas entre trabajadores y sus objetos, se trata de una formación que surge de la propia situación (De Ibarrola, 2004).

Es importante considerar el perfil de puesto, que está integrado en el proceso de la historia y se encuentra concluyente por los límites y el logro de su área de actividad; la relevancia del presente trabajo, radica en la metodología, pues puede ayudar y coadyuvar como una guía del proceso de escucha del importante grupo de interés que representan los empleadores.

Conclusiones

Tenemos en cuenta que las primordiales contribuciones del estudio, de acuerdo la intención de advertir las principales características que buscan los empleadores en los egresados de posgrados de la UACyA-UAZ, luego de realizar los estudios estadísticos descriptivos, las reincidencias y el análisis factorial exploratorio que se agrupa de acuerdo a como los respondientes del cuestionario consideran se relacionan entre ellos, destacó el factor uno con características como : trabajo en equipo, el uso de las tecnologías para crear y utilizar

información selecta, la toma de decisiones con ética, la responsabilidad social y el enfoque sustentable, la habilidad para adquirir nuevos conocimientos, la efectiva correspondencia verbal y escrita, así como la adición de una segunda u otros más idiomas. Con el fin de considerar los resultados y emitir decisiones importantes que favorezca a la calidad del programa educativo, se cumple con el objetivo de la investigación, al realizar el estudio que nos permitió valorar la pertinencia social del programa de maestría a través de los empleadores y realizar el estudio de egresados con el fin de advertir su inserción en el mercado laboral y evaluar la calidad del programa educativo.

El programa de maestría en administración de la UACYA-UAZ, se estima pertinente, ya que de acuerdo a la investigación presentó un alto nivel de satisfacción de los empleadores a quien se les aplicó el instrumento, en referencia al desempeño de nuestros egresados y el perfil de egreso se considera por parte de los empleadores actualizados, se podría reconocer al programa de maestría en administración como un posgrado de Calidad, considerando que la inserción a la vida laboral de los egresados es buena y la mayoría se colocan en un trabajo que corresponde a su perfil de egreso. Los resultados alcanzados apoyaron a detectar características elementales que buscan los empleadores para su formación profesional, así como para mejorar aspectos en la formación integral que instituyan posgraduados competentes, capacitados de afrontar las exigencias actuales, y en este proceso cambiante las instituciones de educación y las organizaciones internacionales, fungan como agentes externos para implementar políticas relacionadas a brindar un servicio de calidad. Intrínsecamente las escuelas van generando estrategias para optimar sus servicios y competir con las demandas presentes y próximas, prácticas que pueden ser directrices y pertinentes para otras universidades que pretendan perfeccionar sus servicios y destacar su presencia en los mejores puestos internacionales.

Contribuciones a futuras líneas de investigación

Sin duda alguna los resultados obtenidos en la presente investigación, si se desea tener un programa de maestría en administración pertinente, la percepción de los empleadores, junto con la de los egresados y los grupos de interés que se consideren convenientes, las universidades, y posgrados tienen que recapacitar y desarrollar estrategias proyectadas que admitan los grandes requerimientos actuales y acepten el desafío de innovar, para lo cual deben evaluar los efectos académicos en el contexto educativo que en últimas fechas se han originado con uno de los ámbitos de mayor afectación por el COVID-19, los

impactos pedagógicos, socioemocionales de los representantes educativos, tecnológicos, entre muchos otros, exponen problemáticas que han afectado los sistemas educativos en todos los niveles; el perfil que demanda el mercado laboral evidencia la oferta de estudios de posgrados, mismos que favorecen a que los profesionales obtengan competencias más especializadas y modernizadas.

Referencias

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior de la República Mexicana, A. C. (2012). [Anuies]. *Inclusión con Responsabilidad Social. Elementos de diagnóstico y propuestas para una nueva generación de políticas de educación superior*, México.
- Banco Interamericano de Desarrollo. [Bid] (1994). *Información básica, Banco Interamericano de Desarrollo*, Washington.
- Banco Interamericano de Desarrollo. [Bid] (1997). *Documento OP-743 Educación*.
- Banco Mundial. (1996). *Prioridades y estrategias para la educación*. Una revisión del Banco Mundial, Washington, Banco Mundial.
- Banco Mundial. (1996). *Informe anual 1996*, Banco Mundial, Washington.
- Banco Mundial. (1997). *Informe sobre el desarrollo mundial 1997*. El Estado en un Mundo en Transformación, Banco Mundial, Washington.
- Bañuelos, V., García, F., Álvarez, R., Hernández, R. (2020). *Grupos de interés y reestructuración del plan de estudios caso empleadores*. Revista Venezolana De Gerencia, 25(91), 1114-1125. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33185>
- Bracho, T. (1992). *El Banco Mundial frente al problema educativo*. Un análisis de sus documentos de política sectorial, México, CIDE, col. Documento de Trabajo 2. Estudios políticos.
- Brunner, J. (2017). *La educación en América Latina: problemas y desafíos*, en Pablo Rivera, et al. (coords.), *Conocimiento para la equidad social: pensando Chile globalmente*. Santiago de Chile, Universidad de Santiago de Chile, pp. 139-143.
- Bruns, B., y Luque, J. (2014). *Profesores excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe*. Washington, D. C.: Grupo Banco Mundial.
- Cordera, Rafael., Pantoja, David. (1995). *Políticas de financiamiento a la educación superior en México*, México, CESU/Miguel Ángel Porrúa.

- Cronbach, L. (1951). Coefficient Alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3).
- Dávila, M. (2012). *Tendencias recientes de los posgrados en América Latina*, Buenos Aires, Argentina: Teseo.
- De Ibarrola, M. (dir) (2004). *Escuela, capacitación y aprendizaje. La formación para el trabajo en una ciudad en transición*, col. Herramientas para la transformación, 27, Cinterfor-OIT.
- De Sousa Santos, B. (2018). *¿Desglobalización?*, en La Jornada, 4 de enero, <<https://www.jornada.com.mx/2018/01/04/opinion/009a1pol>>
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI*, Madrid, Santillana-UNESCO.
- Galvis, R. (2007). *De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias*. *Acción pedagógica*, 16, 48-57.
- García, F., Bañuelos, V., Llamas, B. (2021). *Valores en educación universitaria: equidad de género en parejas de doble ingreso*. *RICSH Revista Iberoamericana De Las Ciencias Sociales Y Humanísticas*, 10(19), 114 - 132.
- Hair, J., Black, Jr., Barry, W., Babin, J. y Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. Pearson.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. McGraw- Hill.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. [INEE]. (1994). *Higher education in a new international setting: Report of the seminar*, París.
- Jiménez, L. (2013). Apuntes. ANUIES. *Curso: Análisis por muestreo con el paquete SPSS*. México, D.F.
- Juan, A. & García, I.(2013). *Los diferentes roles del profesor y los alumnos en el aula de lenguas extranjeras*. *Didáctica- Los diferentes roles del profesor y los alumnos en el aula de lenguas extranjeras*.
- Lechuga, J., Ramírez, G., & Guerrero, M. (2018). *Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México*. *Revista Economía UNAM*, 15(43), 110-139.
- Ley General de Educación. (1993, 13 de julio). *Diario Oficial de la Federación*.
- Malee, R y Maldonado, A. (coords.) (2014). *Organismos internacionales y políticas en educación superior: ¿pensando globalmente, actuando localmente?*, México, ANUIES-CINVESTAV- UNAM.

- Miranda, F. (2013a). *La evaluación a debate. Entre la calidad y la desafiliación de los jóvenes de educación secundaria en América Latina*. Revista Latinoamericana de Educación Comparada, 4(4), 41-58.
- Moreno, J., & Marcaccio, A. (2014). *Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo*. Ciencias Psicológicas, 8(2), 129-138.
- Muñoz, H. (2015). *Un apunte sobre las limitaciones impuestas a la autonomía universitaria*, en Revista de la Educación Superior, Vol. XLIV (4), Núm. 176, México, ANUIES.
- Murillo, J., y Román, M. (2010). *Retos en la evaluación de la calidad de la educación en América Latina*. Revista Iberoamericana de Educación, 53, 97-120.
- Nunnally, C. and Bernstein, .H. (1994). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. [UNESCO]. (2015). *Educación 2030*. Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [OCDE]. (2012). *Revisiones de la OCDE sobre la Evaluación en Educación México*. Paulo Santiago, Isobel McGregor, Deborah Nusche, Pedro Ravela y Diana Toledo.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. International Journal of Morphology, 35(1), 227-232.
- Pardo, A. & San Martín, R. (2006). *Análisis de datos en psicología II*. Madrid: Pirámide.
- Puelles, M. (2002). "Estado y educación: una relación histórica", en Aurora Ruiz (coord.), La escuela pública. El papel del Estado en la educación, Madrid, Biblioteca nueva, pp. 17-48.
- Ringle, C. M., Wende, S. y Becker, J. M. (2015). "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
- Salda, A. (1997). *Historical dictionary of the World Bank*, Lanham, Scarecrow Press, International Organizations Series, núm. 11.
- Silva, M. (2012). *Seguimiento de uso de resultados de evaluación del INEE por parte de autoridades educativas*. México: Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación-Universidad Iberoamericana.
- Sime, L., & Diaz, C. (2019). *Los doctorados en educación, tendencias y retos para la formación de investigadores*. Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Tello, M. (2010). *La Universidad en el Siglo XXI: retos e incertidumbres, en La Universidad. La Historia Ilustrada*, España, Banco Santander / Turner, 2010.
- Uriel, E. (1995). *Análisis de Datos: Series Temporales y Análisis Multivariante*. Editorial AC.
- Uriel, E. y Aldás, J. (2005). *Análisis Multivariante Aplicado*. Editorial Thompson.
- Valdivieso, M. (2011). *Base teórica para la transformación Curricular de las universidades venezolanas*.
- Winkler, D. (1994). *La educación superior en América Latina. Cuestiones sobre eficiencia y equidad*, Washington, Banco Mundial.
- Wolff, L. Shiefelbein, E. y Valenzuela, J. (1994). *Mejoramiento de la calidad de la educación primaria en América Latina y el Caribe. Hacia el siglo XXI*, Washington, Banco Mundial.
- Zamora, S. y Chávez, C. (2010). *Análisis factorial: una técnica para evaluar la dimensionalidad de las pruebas*. Centro Nacional de evaluación para la educación superior.

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	Flor de María García Martínez
Metodología	Flor de María García Martínez y Víctor Hugo Bañuelos García (igual)
Software	Víctor Hugo Bañuelos García y Flor de María García Martínez
Validación	Víctor Hugo Bañuelos García y Flor de María García Martínez
Análisis Formal	Flor de María García Martínez y Víctor Hugo Bañuelos García (igual)
Investigación	Flor de María García Martínez y Rubén Carlos Álvarez Diez (igual)
Recursos	Flor de María García Martínez, Rubén Carlos Álvarez Diez y Víctor Hugo Bañuelos García (igual).
Curación de datos	Flor de María García Martínez, Rubén Carlos Álvarez Diez y Víctor Hugo Bañuelos García (igual).
Escritura - Preparación del borrador original	Flor de María García Martínez y Víctor Hugo Bañuelos García (igual)
Escritura - Revisión y edición	Flor de María García Martínez
Visualización	Flor de María García Martínez y Víctor Hugo Bañuelos García
Supervisión	Flor de María García Martínez
Administración de Proyectos	Flor de María García Martínez y Rubén Carlos Álvarez Diez (igual)
Adquisición de fondos	Flor de María García Martínez y Rubén Carlos Álvarez Diez (igual)