

Universidad Autónoma de Zacatecas

"Francisco García Salinas"

UNIDAD ACADÉMICA DE DOCENCIA SUPERIOR

MAESTRÍA EN INVESTIGACIONES
HUMANÍSTICAS Y EDUCATIVAS

**RELEVANCIA SOCIAL Y FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO EN LA
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA DE LA UAZ
LA PERSPECTIVA DEL EGRESADO Y EL EMPLEADOR**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN INVESTIGACIONES HUMANÍSTICAS Y EDUCATIVAS

Presenta
Arnold Márquez Carmona

Directora de tesis:
Dra. Beatriz Herrera Guzmán

Codirector:
Dr. Marco Antonio Salas Luévano

Zacatecas, Zac., Diciembre 2019



Dra. Lizeth Rodríguez González
Responsable del Programa de Maestría en
Investigaciones Humanísticas y Educativas
P R E S E N T E

El que suscribe, certifica la realización del trabajo de investigación que dio como resultado la presente tesis, que lleva por título: “Relevancia Social y Formación de Capital Humano en la Carrera de Psicología Clínica de la UAZ: La perspectiva del egresado y el empleador”, del C. Arnold Márquez Carmona, alumno(a) de la Orientación en Políticas Educativas de la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas de la Unidad Académica de Docencia Superior.

El documento es una investigación original, resultado del trabajo intelectual y académico del alumno, que ha sido revisado por pares para verificar autenticidad y plagio, por lo que se considera que la tesis puede ser presentada y defendida para obtener el grado.

Por lo anterior, procedo a emitir mi dictamen en carácter de Director de Tesis, que de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Escolar General de la Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”: La tesis es apta para ser defendida públicamente ante un tribunal de examen.

Se extiende la presente para los usos legales inherentes al proceso de obtención del grado del interesado.

A T E N T A M E N T E
Zacatecas, Zac., a 15 de noviembre de 2019

Dra. Beatriz Herrera Guzmán
Nombre del director(a) de tesis
Director(a) de tesis

C.c.p.- Interesado
C.c.p.- Archivo



A QUIEN CORRESPONDA

El que suscribe, Dra. Lizeth Rodríguez González, Responsable del Programa de Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas de la Unidad Académica de Docencia Superior, de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

CERTIFICA

Que el trabajo de tesis titulado “Relevancia Social y Formación de Capital Humano en la Carrera de Psicología Clínica de la UAZ: La perspectiva del egresado y el empleador”, que presenta el C. Arnold Márquez Carmona, alumno(a) de la Orientación en Políticas Educativas de la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas, no constituye un plagio y es una investigación original, resultado de su trabajo intelectual y académico, revisado por pares.

Se extiende la presente para los usos legales inherentes al proceso de obtención del grado del interesado, a los quince días del mes de noviembre de dos mil diecinueve, en la ciudad de Zacatecas, Zacatecas, México.


UNIDAD ACADÉMICA DE
DOCENCIA SUPERIOR

MAESTRIA EN INVESTIGACIONES
HUMANÍSTICAS Y EDUCATIVAS

Dra. Lizeth Rodríguez González
Responsable del Programa de Maestría en
Investigaciones Humanísticas y Educativas
P R E S E N T E


Por medio de la presente, hago de su conocimiento que el trabajo de tesis titulado "Relevancia Social y Formación de Capital Humano en la Carrera de Psicología Clínica de la UAZ: La perspectiva del egresado y el empleador", que presento para obtener el grado de Maestro(a) en Investigaciones Humanísticas y Educativas, es una investigación original debido a que su contenido es producto de mi trabajo intelectual y académico.

Los datos presentados y las menciones a publicaciones de otros autores, están debidamente identificadas con el respectivo crédito, de igual forma los trabajos utilizados se encuentran incluidos en las referencias bibliográficas. En virtud de lo anterior, me hago responsable de cualquier problema de plagio y reclamo de derechos de autor y propiedad intelectual.

Los derechos del trabajo de tesis me pertenecen, cedo a la Universidad Autónoma de Zacatecas, únicamente el derecho a difusión y publicación del trabajo realizado.

Para constancia de lo ya expuesto, se confirma esta declaración de originalidad, a los quince días del mes de noviembre de dos mil diecinueve, en la ciudad de Zacatecas, Zacatecas, México.

A T E N T A M E N T E



Arnold Márquez Carmona

Nombre del alumno(a)

Alumno(a) de la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas



DICTAMEN DE LIBERACIÓN DE TESIS

MAESTRÍA EN INVESTIGACIONES HUMANÍSTICAS Y EDUCATIVAS	
DATOS DEL ALUMNO	
Nombre: Arnold Márquez Carmona	
Orientación: Políticas Educativas	
Director de tesis: Dra. Beatriz Herrera Guzmán	
Título de tesis: "Relevancia Social y Formación de Capital Humano en la Carrera de Psicología Clínica de la UAZ: La perspectiva del egresado y el empleador".	
DICTAMEN	
Cumple con créditos académicos	Si (X) No ()
Congruencia con las LGAC	
Desarrollo Humano y Cultura	()
Comunicación y Praxis	()
Literatura Hispanoamericana	()
Filosofía e Historia de las Ideas	()
Políticas Educativas	(X)
Congruencia con los Cuerpos Académicos	Si (X) No ()
Nombre del CA:	
Cumple con los requisitos del proceso de titulación del programa	Si (X) No ()

Zacatecas, Zacatecas, 15 de Noviembre del 2019


Dra. Beatriz Herrera Guzmán
Director (a) de Tesis


Dra. Lizeth Rodríguez González
Responsable del Programa



MAESTRÍA EN INVESTIGACIONES
HUMANÍSTICAS Y EDUCATIVAS

AGRADECIMIENTOS

Para poder cursar mis estudios de maestría y mis estancias de investigación nacional e internacional, se contó con el apoyo de una beca CONACYT, sin la cual no hubiese podido concluir este proyecto profesional y personal

Agradezco a la Universidad Autónoma de Zacatecas, por seguir brindando oportunidades para la formación de profesionistas con un sentido de responsabilidad y compromiso hacia la sociedad zacatecana en *pro* de una mejor calidad de vida

Mi gratitud a la Unidad Académica de Docencia Superior que me brindó la oportunidad de realizar mis estudios de maestría y de la cual me siento orgulloso por haber representado a mis compañeros al ser parte del Honorable Consejo

Universitario de la UAZ

De manera especial agradezco a la planta docente del programa Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas de la orientación Políticas Educativas Reconozco y valoro el profesionalismo de cada uno de mis docentes de quienes tuve a bien aprender y compartir el conocimiento dentro del aula, pero sobre todo agradezco y valoro el compromiso sincero al igual que la dedicación de mi directora de tesis, mi amiga la Dra. Beatriz Herrera Guzmán, quien me orientó, apoyó y defendió en esta inquietud investigativa

Un agradecimiento especial a mi familia y los verdaderos amigos quienes fueron parte importante de este proyecto, gracias por su apoyo, su respaldo me ha permitido ser un hombre de bien

Gracias Dios por todo lo que me has dado

Relevancia social y formación de capital humano en la Carrera de Psicología Clínica de la UAZ *La perspectiva del egresado y el empleador*

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	Pág.
ACRÓNIMOS	1
RESUMEN Y ABSTRACT	4
INTRODUCCIÓN	6
Objetivo general	7
Objetivos específicos	13
Preguntas de investigación	13
Metodología	14
Estructura de la tesis	14
CAPÍTULO I. INVESTIGACIONES SOBRE RELEVANCIA SOCIAL DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO	18
1.1 Contexto internacional	20
1.2 Ámbito nacional	20
1.3 Espacio local	30
CAPÍTULO II. RELEVANCIA SOCIAL Y CAPITAL HUMANO	40
2.1 Relevancia social de la educación superior	45
2.1.1 Concepto de relevancia social	46
2.1.2 Retos de las Instituciones de Educación Superior para lograr la relevancia social	46
2.1.2.1 Vinculación Universidad-Empresa-Estado	49
2.1.2.2 Actualización de la oferta educativa	52
2.1.2.3 Reajuste de planes y programas de estudio	55
2.1.3 Relevancia social y psicología	55
2.2 Capital humano y educación	56
2.2.1 El concepto capital humano: Schultz (1960), Becker (1983), Cárdenas y Leyva (2002), Bustamante (2003), Pedroza y Villalobos (2009)	57
2.2.2 La teoría del capital humano: Schultz, Becker, Mincer, Blaug, O'connor y otros	57
2.2.2.1 Componentes y características del capital humano	61
2.2.2.2 Críticas y límites a la teoría del capital humano	67
2.2.2.2.1 Teoría del credencialismo	68
	71

2.2.3 Capital humano y educación: Smith (1976), Malthus (1846), Keynes (1936) y Feroso (1997)	73
2.2.4 Educación y economía: Solow (1957), Carnoy, Nugaret, Suleman, Torres y Unsicker (1986), Denison (1962), Brito, Cardona, Montes, Vásquez y Villegas (2007) y Salas (2002)	77
2.2.5 Universidad emprendedora: Clark (1983)	81

CAPÍTULO III. POLÍTICAS EDUCATIVAS SOBRE RELEVANCIA SOCIAL Y CAPITAL HUMANO EN LAS IES

	85
3.1 Lineamientos internacionales sobre la relevancia social y capital humano en las IES	85
3.1.1 Banco Mundial (BM)	85
3.1.2 Organización para la Comparación y el Desarrollo Económicos (OCDE)	90
3.1.3 Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)	96
3.2 Políticas nacionales sobre relevancia social y capital humano en las IES	105
3.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	106
3.2.2 Ley General de Educación	108
3.2.3 Programa Sectorial de Educación (PSE)	110
3.2.4 Ley para la Coordinación de la Educación Superior	114
3.2.5 Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES)	114
3.2.6 Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)	116
3.2.7 Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES)	118
3.2.8 Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP)	119
3.2.9 Consorcio de Universidades Mexicanas (CUMex)	120
3.3 Lineamientos locales sobre la relevancia social y capital humano en las IES	121
3.3.1 Constitución Política del estado Libre y Soberano de Zacatecas	121
3.3.2 Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2017-2021 del Estado de Zacatecas	122
3.3.3 Plan Estatal de Educación (PEE) 2011-2016 del Estado de Zacatecas	124
3.3.4 Modelo Académico UAZ Siglo XXI	125
3.3.5 Plan de Estudios Programa de la Licenciatura en Psicología	127

CAPÍTULO IV. RELEVANCIA SOCIAL Y FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO EN LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA DE LA UAZ

	130
4.1 El perfil profesional del psicólogo clínico	132

4.2 Conocimientos y fortalezas del egresado	135
4.3 Habilidades y capacidades del psicólogo clínico de la UAZ	137
4.4 Ventajas y desventajas del egresado de psicología clínica de la UAZ	138
4.5 Perfil profesional del psicólogo clínico de la UAZ vs otras universidades	140
4.6 Recomendaciones al plan de estudio de la carrera de psicología clínica de la UAZ	141
4.7 El psicólogo clínico vs la práctica profesional	145
4.8 Correspondencia y expectativas entre el plan de estudio y el campo de trabajo	148
4.9 Relevancia social de la carrera de psicología clínica, plan de estudio e intereses del mundo laboral y social	151
4.10 Desempeño laboral del egresado y expectativa del empleador	154
4.11 Consideraciones sobre la práctica profesional que desarrolla el egresado en el campo laboral	156
4.12 Competencias desarrolladas del psicólogo de acuerdo a las necesidades de la empresa	159
4.13 Comentarios y recomendaciones que recibe el egresado al momento de incorporarse al campo laboral	160
4.14 Vinculación: universidad, sociedad y campo laboral	163
4.15 Consideraciones necesarias en la vinculación: universidad-campo laboral	165
CONCLUSIONES	170
REFERENCIAS DE CONSULTA	178
ANEXOS	188

ACRÓNIMOS

ANUIES: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior
BM: Banco Mundial
CAP: Centro de Atención Psicológica
CIJ: Centro de Integración Juvenil
CISP: Centro de Intervención y Servicios Psicológicos Centro
CISP: Centro de Intervención y Servicios Psicológicos Universidad
CRESALC: Centro Regional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe
CERESO: Centro de Reinserción Social Femenil
CERESO: Centro de Reinserción Social Varonil
CIE: Clasificación Internacional de Enfermedades
CIEES: Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior
CONACYT: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CNEIP: Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología
CONPES: Consejo Nacional de Política Económica y Social
COPAES: Consejo para la Acreditación para la Educación Superior
CUMex: Consorcio de Universidades Mexicanas
DSM: Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales
ECH: Encuesta Continua de Hogares
EFTP: Enseñanza y Formación Técnica y Profesional
EGEL: Exámenes Generales de Egreso para Licenciatura
EPT: Educación para Todos
FGJE: Fiscalía General de Justicia del Estado de Zacatecas Dirección General de Administración
FGJE: Fiscalía General de Justicia del Estado de Zacatecas Psicología Forense
FGJE: Fiscalía General de Justicia del Estado de Zacatecas Servicios Periciales
GEIH: Gran Encuesta Integrada de Hogares
GEM: Global Entrepreneurship Monitos
IES: Instituciones de Educación Superior
IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social
LC: Licenciatura en Contaduría
MIHE: Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas
OCDE: Organización para la Comparación y el Desarrollo Económico
PED: Plan Estatal de Desarrollo
PEE: Plan Estatal de Educación
PND: Plan Nacional de Desarrollo
PEF: Poder Ejecutivo Federal
PIB: Producto Interno Bruto
PE: Programa Educativo
PIEC: Programa Institucional de Educación Continua
PISA: Programa Internacional de Evaluación de Alumnos
PNPC: Programa Nacional de Posgrado de Calidad
PSE: Programa Sectorial de la Educación

UAP: Unidad Académica de Psicología
UABC: Universidad Autónoma de Baja California
UAZ: Universidad Autónoma de Zacatecas
UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF: United Nations International Children's Emergency Fund
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
SEP: Secretaría de Educación Pública
TIC: Tecnologías de Información y Comunicación
TLC: Tratado de Libre Comercio

RESUMEN Y ABSTRACT

Este trabajo de tesis tiene como propósito analizar el binomio *relevancia social*, como la forma en que la oferta educativa de la universidad pública brinda respuesta a las necesidades específicas del contexto social en que se encuentra establecida y, *formación de capital humano*, entendiéndose como la estrategia formativa que implementa la universidad desde el diseño de planes y programas de estudio conforme las expectativas del mercado laboral. Para ello, se analiza el caso específico de la Carrera de Psicología Clínica de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Se acude a la metodología cualitativa, aplicando la técnica de entrevista semi-estructurada, contemplando dos instrumentos, uno para egresados, obteniendo respuestas de ex alumnos de diez generaciones distintas; mediante la entrevista pudieron emitir sus consideraciones en cuanto a la forma en que consideran su carrera los ha formado para el mundo del trabajo y así dar respuesta a las necesidades sociales y, otro para los empresarios del sector público y privado, quienes han contratado a licenciados de la carrera en mención, lo que permitió conocer sus recomendaciones a los planes y programas, fortalezas y debilidades. Las conclusiones de la investigación señalan que se debe trabajar la vinculación de las IES con el mundo del trabajo, actualización de los planes de estudio y relación de la teoría con la práctica, todas necesarias para alcanzar la calidad educativa.

Palabras Clave: relevancia social, capital humano, IES.

This thesis work aims to analyze the binomial social relevance, such as the way in which the educational offer of the public university responds to the specific needs of the social context in which it is established and, formation of human capital, understood as the strategy training that the university implements from the design of plans and programs of study according to the expectations of the labor market. For this, the specific case of the Clinical Psychology Degree at the Autonomous University of Zacatecas is analyzed. The qualitative methodology is used, applying the semi-structured interview technique, contemplating two instruments, one for graduates, obtaining answers from former students of ten different generations; Through the interview they were able to give their considerations as to how they consider their career, they have been trained for the world of work and thus respond to social needs and, another for public and private sector entrepreneurs, who have hired graduates of the career in question, which allowed to know his recommendations to the plans and programs, strengths and weaknesses. The conclusions of the research indicate that the linkage of HEIs with the world of work, updating the curricula and the relationship between theory and practice, all necessary to achieve educational quality, must be worked on.

Keywords: social relevance, human capital, IES.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, la educación superior ha buscado alcanzar en el proceso del aprendizaje académico la profesionalización de los individuos. La finalidad es que el individuo alcance una mejor calidad de vida como resultado de su formación y desempeño profesional dentro del campo laboral y social.

Las Instituciones de Educación Superior (IES) a través de los programas académicos que ofertan, buscan la posibilidad de mantener un estatus que posibilite a sus alumnos a alcanzar las más altas cualidades profesionales con la finalidad de que sean capaces de resolver los problemas sociales, económicos, políticos, culturales y ecológicos de su entorno.

Para ello las carreras profesionales deben mantener una relación con diversos sectores, conservar tanto alianzas con el mundo empresarial como con el sector público. La finalidad es que se puedan solucionar los problemas comunes para satisfacer las necesidades sociales.

Por lo tanto, se hace necesario mantener una formación con un alto compromiso social y la continuidad de los procesos formativos, por lo que la preparación académica que brindan las IES deberá ser de calidad, eficaz, eficiente, equitativa y relevante.

Ya desde décadas anteriores se había considerado que la educación dentro de las IES tendría que mantener ciertos lineamientos y maneras de operación con las cuales conservar el compromiso social, que fueran capaz de solucionar y mediar las necesidades que se presentan. Esto es, planeaciones pertinentes y adecuadas de los planes de estudio.

Fue el cambio producido en la década de los ochenta, con el arribo del neoliberalismo, el que trajo consigo diversas vertientes y algunas estructuras tanto sociológicas, políticas y comerciales. El neoliberalismo es considerado como el parteaguas de dichas estructuras, impactando en la economía mundial, abarcando, por supuesto el terreno educativo. Un importante planteamiento en este campo fue considerar la forma en que se prepararía a los futuros profesionales.

Se presentó un escenario en que las políticas de mercado exigieron a las IES nuevos modelos de enseñanza con el propósito de mantener una oferta educativa actualizada, la cual debía tener en consideración la formación de profesionistas cada vez más competentes y, a su vez, proporcionarles las herramientas necesarias con las cuales podría el profesionista establecer mejores relaciones dentro del campo laboral y desempeñarse en un nivel altamente competitivo.

De ahí que los procesos de cambio dentro de las políticas globales concernientes al manejo y formación de los profesionistas, al menos así lo manejan las instancias internacionales como el Banco Mundial (BM), la Organización para la Comparación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), que sugirieron aplicar políticas educativas rigurosas en cuanto al perfil de egreso, así como la vinculación estrecha entre las IES con el sector laboral, exigiendo perfiles profesionales competentes. Un gran reto para las instituciones educativas de nivel superior. (OCDE, 2013, p. 4).

Por ello, en esta investigación se aborda en primera instancia el término de la *relevancia social de la educación* entendiéndose como la forma en que las IES brindan respuesta a las exigencias sociales a través del mundo del trabajo (Claffey, 1995, p. 193).

La relevancia de una carrera profesional busca educar y formar individuos de manera que éstos lleguen a ser sujetos productivos, que puedan tener mejores resultados dentro y fuera del campo laboral, lo que significa que se dará una mejoría en la calidad formativa. Según Sanz (2006), se deben tener en cuenta las implicaciones del contexto dentro del cual se desarrolla cada modelo o programa educativo en vista de la mejora académica, por lo que se intenta a través de varios proyectos una formación que busque el desarrollo social (Sanz, 2006, p. 14).

La relevancia social de la educación superior, considera la importancia de la oferta educativa y también valora si dicha propuesta educativa satisface las necesidades del contexto social, justo desde aquí se estima la relevancia y la calidad educativa. Joan M. Claffey (1995), asume que se debería comenzar a analizar y ver a la educación superior en términos de su capacidad para

proporcionar mayor relevancia y eficiencia exterior al papel que juega el Estado. Por eso la necesidad de que las IES requieran de estructuras organizacionales flexibles, que según Fernando Lifsic (1995), dichas estructuras, al igual que las que se poseen dentro de las empresas, ayudarán a tener un enfoque empresarial y no sólo académico, es decir, que dentro de las universidades se deberían trabajar enfoques como: investigación, motivación, liderazgo, entre otras habilidades para el alumnado.

Según Boyer (2003), la enseñanza de una profesión implica procesos y contribuciones relevantes, de tal manera que se lleve a la práctica a través de un proceso y de un trabajo que incluye a los directivos y a los docentes, impulsar una formación en la que los alumnos puedan ser capaces de instruirse en el aprendizaje colectivo, científico y tecnológico, sin olvidar que la enseñanza por parte de las IES, debe continuar promoviendo el servicio para el bien común, esto implica el vínculo entre la universidad, el Estado y las empresas, así se puede llegar a marcar un periodo de expansión, de manera que se permita un desarrollo en la investigación que ayude a continuar con la formación de una universidad moderna, de esta manera, la formación profesional se ha convertido en un medio a través del cual, las personas puedan continuar con sus procesos educativos, a fin de evitar que se vea a la educación como un privilegio, sino como un derecho (Boyer, 2003, p. 162).

Dentro de la relevancia social de la formación educativa, implica el trabajo que hace el personal docente, pues se dice, se han presentado problemas debido al debilitamiento y la falta de interés ocasionando problemas graves dentro del mercado de trabajo, de manera que el Estado se ve obligado a tomar medidas que impulsen el uso de políticas más estructuradas que den resultados favorables.

A las nuevas generaciones de profesionales se les sugiere y en algunos casos se les exige una renovación de sus conocimientos, lo que implica una exigencia a las IES, una renovación de sus programas académicos, favoreciendo a que los alumnos estén mejor preparados, a través de una pedagogía directa y crítica dentro de una estructura que cuenta con espacios más viables en los que se pueda compartir la enseñanza.

Entonces el currículum de una carrera profesional debe evidenciar niveles de respuesta hacia las necesidades sociales, pero también hacia el sector laboral que está demandando y exigiendo profesionistas más competentes, que tengan un sentido de compromiso y responsabilidad, de manera que puedan colaborar, dar respuesta y satisfacer las necesidades o requisitos que se presenten dentro del entorno social al cual pertenecen.

Para Adelman (1995), lo que impulsa la relevancia de la educación superior es la construcción de los puentes entre la industria y la educación superior. Pues se debe tener en cuenta que la función principal de las universidades no es la generación de riquezas, sino la de desarrollar recursos humanos y llevar a cabo la investigación científica (Adelman, 1995, p. 187).

Así, la educación superior busca ser relevante socialmente, de manera que se mantenga una línea o un vínculo con las políticas educativas en relación a las políticas públicas, por lo que se pueden generar nuevas líneas estructurales, por eso la nombrada vinculación entre la educación, la empresa y el Estado. Este eje implica un sentido de pertenencia en los alumnos, quienes demostrarán autonomía y un equilibrio con el cual podrán aplicar sus habilidades y sus conocimientos dentro del campo laboral.

Es de reconocer que las IES dentro de su característica principal, que es, la formación de profesionales, ha hecho un esfuerzo para atender los requerimientos de la empresa o el llamado capital humano; con esto se buscan mejores resultados de acuerdo a las habilidades de los nuevos profesionistas que generarán beneficios económicos, debido a que una sociedad mejor preparada tiene mayores posibilidades de solucionar sus problemas. Pero, la universidad no debe alejarse de sus objetivos si no entraría en crisis al no responder a los requerimientos sociales, económicos y políticos. Justamente, en unas cuantas décadas la búsqueda por una preparación profesional para poder ingresar al mercado laboral ha incrementado en un 200%, conocida como masificación de las IES. En este sentido se ha tenido que abrir exclusivamente una división propia denominada economía de la educación que según Cárdenas, A. & Leyva, S. (2002), es la que se encarga de aplicar un análisis económico a las disciplinas educativas, es decir, se trata de tener una aproximación

con el concepto de capital humano dentro de su componente educativo, el cual, deberá revisar los métodos de un análisis de costo-beneficio de la educación desde sus aspectos técnicos y empíricos.

Por tal perspectiva de las IES, según Giroux (2017), la universidad se ha llegado a considerar como una empresa, que busca un sustento y un financiamiento a través de la mercantilización de sus productos, es decir, de la producción de capital humano que las empresas necesitan con algunas características muy particulares. Se entiende que las IES marcan pautas dentro y fuera de su mismo contexto, de manera que sus docentes y sus alumnos mantengan un perfil muy limitado, en la que se ven implicados apoyos financieros siempre y cuando se cumpla con el propósito específico de las empresas.

En cuanto al concepto de *formación del capital humano*, se refiere a que las IES mantienen un papel en consideración de las necesidades que se presentan dentro del sector laboral. El mundo de las empresas demanda profesionistas competentes, que tengan habilidades y conocimientos para que los puedan usar como herramientas con las cuales den solución a los problemas que se presentan.

Aclarando, el concepto de *capital humano* según Pedroza, R. & Villalobos, G. (2009), es considerado como un factor propiciador de desarrollo y crecimiento económico, y que para su formación es necesario involucrar diversos elementos, de los más importantes son; la educación y la capacidad laboral. También, hablan de que invertir en el capital humano es a futuro, es decir, entre más años de escolaridad se obtengan, aumentan las posibilidades de obtener un empleo bien remunerado.

Para Clark (1983), el término de *capital humano* llega a marcar un sentido dentro de las IES en el cual éstas deben dar una respuesta a las necesidades sociales a través de los valores formativos, pero sin perder la visión y misión que conlleva a mantener la identidad educativa institucional. Esto conduce a mantener un desarrollo económico, impulsado a su vez un sistema politizado dentro de la ideología universitaria. Demostrando la importancia de mantener un sistema educativo actualizado que esté vinculado con el sector laboral para que propicie una dinámica de trabajo, con la cual, se da la llamada universidad emprendedora.

La *relevancia social* y la *formación del capital humano* dentro de las Instituciones de Educación Superior (IES), hállese del plano internacional, nacional y local se concentran en buscar y actualizar el diseño de sus planes y programas de estudio con un sentido de correspondencia ante lo que atañe a la sociedad y lo que el mundo del trabajo demandan. Por ello, es necesario llegar a comprender hacia dónde van dirigidos los estudios de la oferta educativa, pues se pretende dar respuesta en un determinado momento a las necesidades del mundo laboral dentro de los sectores público y privado.

Es por eso que este estudio está orientado en abordar la relevancia social y el tema de la formación del capital humano dentro de las IES. Se muestra, un panorama donde se ve influenciada la formación académica por parte de movimientos e intereses políticos tanto del Estado como del sector empresarial, donde se intenta explicar el motivo por el cual, algunas universidades han dejado de lado su visión y misión por seguir un lineamiento formativo de capital humano, que debe cumplir con ciertas características para que puedan contratar a sus egresados. A esto, también se le debe añadir, el tipo de relaciones existentes y los vínculos que se han estado desarrollando entre las universidades, las empresas y el Estado, ya que es la principal manera de mantener un equilibrio dentro de sus políticas públicas y educativas con fines prácticos dentro de la formación y preparación profesional de los alumnos, que a final de cuentas serán catalogados según sus destrezas, conocimientos y habilidades como un producto llamado capital humano.

Entonces las demandas y exigencias por parte de la sociedad y del sector empresarial que hacen a las IES tienen un vínculo que los impulsa a trabajar buscando los medios con los cuales poder resolver sus problemas. Es ahí, donde la formación académica atraviesa diversas facetas de cambio y se ve influenciada por determinaciones que conducen a perder su visión y misión. Al no tener un panorama claro, las IES pueden perder el sentido de renovación y de una exigencia de calidad a sus miembros.

Esta investigación se ha concentrado en indagar a través de los egresados de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ)

y de los empleadores tanto del sector público y privado en donde laboran. Las respuestas emitidas tanto de los empleadores como de los egresados tienen que ver con la cuestión de la *relevancia social* que tiene la carrera y de la manera en que está formando a los nuevos profesionistas, ya que la Unidad Académica de Psicología (UAP) en la actualidad mantiene un plan de estudios de hace veintidós años, lo que pone a la expectativa si los egresados son capaces de desenvolverse profesionalmente dentro del campo laboral y si es posible que sus habilidades y conocimientos dan resultados favorables ante las situaciones actuales que se presentan en su entorno social. Si la carrera de Psicología Clínica de la UAZ es relevante socialmente, y si la formación profesional que reciben sus egresados responde en específico a las demandas y sugerencias del sector laboral público, privado o social.

Objetivo general

Analizar las nociones de *relevancia social* y de formación de *capital humano* que se integran en el plan de estudios de la Carrera de Psicología Clínica de la UAZ.

Objetivos específicos

- Explicar los elementos que expone el término de relevancia social en el ámbito de la educación.
- Exponer el enfoque del capital humano que trabajan en las IES y su relación con el sector laboral.
- Conocer la opinión del alumno en cuanto a su formación académica y la relación de ésta con el mundo laboral.
- Evidenciar la opinión del empleador en cuanto a la formación académica del egresado de la carrera de psicología clínica de la UAZ y su nivel de respuesta a las expectativas del campo de trabajo.
- Presentar desde qué cualidades académicas el perfil del egresado de psicología clínica de la UAZ responde a las necesidades sociales.

Preguntas de investigación

- ¿Qué elementos componen la relevancia social dentro de las IES?
- ¿Cómo se presenta el desarrollo de la formación del capital humano dentro de las IES que reproducen el desempeño laboral dentro del campo de trabajo?
- ¿Cuál es la perspectiva que tiene el egresado respecto a su formación académica y la relación que ésta tiene con el desarrollo profesional en el sector laboral?
- ¿Qué opinión tiene el empleador de la formación que ha recibido el egresado de la carrera de psicología del área clínica de la UAZ, de acuerdo a las tareas y funciones que debe desempeñar dentro del campo laboral?
- ¿Con cuales herramientas el profesionista de la carrera de psicología clínica de la UAZ, puede desempeñar su función profesional dentro de la sociedad?

Metodología

La metodología utilizada para esta investigación es cualitativa, como lo menciona Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y María del Pilar Baptista Lucio en su libro *Metodología de la Investigación* (2010), la investigación cualitativa se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y análisis de datos. Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de la interpretación. A este enfoque se le conoce también como investigación naturalista, fenomenológica, interpretativa o etnográfica, en el cual se incluyen una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos. Para la presente investigación, se intenta llevar a cabo una interpretación de la información obtenida. Se realiza un tipo de descubrimiento a través de un método exploratorio, descriptivo e inductivo. Para poder comprender, describir, descubrir posibles respuestas con las cuales generar y afirmar excelentes hipótesis.

Dentro de la investigación cualitativa a veces es necesario regresar a etapas previas, la muestra, la recolección y el análisis son fases que se realizan prácticamente de manera simultánea. El investigador comienza examinando los hechos en sí y en el proceso desarrolla una teoría coherente para representar lo que observa (Esterberg, 2002), las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo, no se prueban hipótesis, sino que se generan durante el proceso y se perfeccionan conforme se recaban más datos, se basan en métodos de recolección de datos *no* estandarizados ni predeterminados. Este enfoque busca principalmente la dispersión o expansión de los datos e información, en donde el investigador se formará creencias propias sobre el fenómeno estudiado.

Con la metodología cualitativa, se explica y se obtiene un conocimiento más profundo a través de la obtención de datos extensivos y narrativos, en donde el diseño de la investigación tiene un carácter emergente, el cual se va constituyendo en la medida en la que es posible avanzar en el proceso de la investigación, ya que también es posible recabar las distintas visiones y perspectivas de cada uno de los participantes. Así ha sido posible informar de la situación a través de una descripción de la realidad concreta en la cual se desarrolla la presente investigación, buscando la comprensión de los fenómenos de la *relevancia social* y la *formación de capital humano*.

La técnica a seguir es la entrevista semi-estructurada, ya que es una herramienta muy flexible y dinámica que permite obtener información específica a través de una serie de preguntas que están definidas previamente en un guion de entrevista, pero la secuencia, así como su formulación pueden variar en función de cada sujeto entrevistado, es decir, el investigador realiza una serie de preguntas (generalmente abiertas al principio de la entrevista) que definen el área a investigar, pero tiene libertad para profundizar en alguna idea que pueda ser relevante, realizando nuevas preguntas (Blasco y Otero, 2008).

Unidad de análisis

En la presente investigación se consideran treinta y dos alumnos egresados de la Unidad Académica de Psicología del Área Clínica de la Universidad Autónoma de Zacatecas de diez generaciones distintas. Se buscó que los egresados representaran a varias generaciones de egresados, en la mayoría de los casos coincidió que los propios empleadores tenían laborando a alguno o varios de los ex alumnos.

Tabla 1.
Generaciones de egresados a las que se les aplicó la entrevista

Generación	Egresados Encuestados
1994-1998	1
1996-2000	2
2002-2007	1
2007-2012	1
2008-2013	1
2009-2014	1
2010-2015	1
2011-2016	4
2012-2017	16
2013-2018	4
	TOTAL= 32

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por los egresados entrevistados.

Aunque predominan los egresados de la generación (2012-2017), es posible conocer al menos una opinión de las primeras generaciones, que si bien no constituyen un dato de gran peso, sí es un referente *importante*. Sobre todo porque permite comparar el resto de las opiniones de los egresados entrevistados.

A su vez, se entrevistaron a empleadores de doce empresas e instituciones, diez del sector público y dos del sector privado ubicadas en el municipio de Zacatecas.

Tabla 2.
Empresas públicas y privadas del estado de Zacatecas en las que se aplicó la entrevista a empleadores

Nombre de la empresa	Sector
Centro de Integración Juvenil (CIJ)	Público
Centro de Atención Psicológica (CAP)	Privado
CERESO Femenil	Público
CERESO Varonil	Público
CISP Centro	Público

CISP Universidad	Público
FGJE Dirección General de Administración	Público
FGJE Psicología Forense	Público
FGJE Servicios Periciales	Público
Hospital de Especialidad en Salud Mental	Público
IMSS	Público
Instituto Zacatecano de la Infancia A.C.	Privado
	TOTAL= 12

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por los empleadores entrevistados.

Como es posible observar, predominan los empleadores públicos, no obstante se detecta la incursión del egresado al ámbito privado.

Los instrumentos que se aplicaron fueron 44 entrevistas semi-estructuradas. La entrevista para los egresados constó de trece preguntas y la entrevista de los empleadores de catorce. Ambos encaminados a conocer:

- La opinión que tienen sobre la relevancia y formación del capital humano de la carrera de psicología clínica de la UAZ,
- Conocimientos, habilidades y fortalezas del egresado.
- Ventajas y desventajas de la formación en psicología del egresado de la UAZ.
- Recomendaciones al plan de estudios de la carrera de psicología clínica de la UAZ y de la correspondencia con las expectativas del mundo laboral.
- Comentarios y recomendaciones que recibe el egresado al momento de incorporarse al campo laboral.
- Vinculación entre la universidad, la sociedad y el campo laboral.
- Práctica profesional que tiene el psicólogo clínico.
- Correlación que se tiene de la relevancia social de la carrera, el plan de estudios y las expectativas del mundo laboral y social,
- Desempeño laboral del egresado y la expectativa que tiene el empleador.
- Perfil profesional del psicólogo clínico y su desempeño dentro del campo laboral.
- Habilidades y capacidades del psicólogo clínico de la UAZ.
- Competencias desarrolladas del psicólogo de acuerdo a las necesidades de la empresa.

- Perfil que tiene el psicólogo de la UAZ en comparación con el de otras universidades, ello según el punto de vista de los empleadores.

De las opiniones vertidas por los egresados y empleadores, se plasman tal cual sus respuestas, buscando llevar a cabo un breve análisis de las opiniones vertidas. Cabe precisar que el tratamiento que se le da a la información recabada fue cuidadoso procurando que las observaciones emitidas no distorsionarán la realidad de las posturas de los entrevistados.

Estructura de la tesis

En el primer capítulo, se aborda el estado del arte, aquí se muestran las diversas investigaciones que se realizaron en los distintos ámbitos internacional, nacional y local. Los trabajos se orientan a exponer los escenarios en cuanto a lo que se ha trabajado en materia de relevancia social de la oferta educativa, así como de la formación de recursos humanos que se supone atienden las Instituciones de Educación Superior. En los distintos trabajos aquí expuestos, se plantea el contenido, la metodología y las conclusiones a las que llega cada una de las investigaciones de los temas en cuestión, esto es, la relevancia social y la formación de recursos humanos, vistos desde el quehacer de las universidades.

En el siguiente capítulo, se conceptualiza una de las dimensiones de la calidad educativa, la *relevancia social de los programas educativos, así como la formación de capital humano dentro de las IES*, ello desde la postura de diferentes autores, los cuales han servido para exponer la postura crítica de la presente investigación.

Aquí se analiza cómo la *relevancia social* es la forma en la cual la oferta educativa de las IES intenta garantizar el cumplimiento y satisfacción de las expectativas y necesidades que se presentan dentro del ámbito social; respecto a la teoría del *capital humano* cabe señalar que se enfoca en señalar la formación que deben promover los espacios académicos y que, a su vez, deben recibir los alumnos para desempeñarse con éxito en el ámbito laboral.

En el tercer apartado, el propósito principal es enfocarse en los lineamientos recomendados por las diversas organizaciones dentro de la escala internacional, nacional y local. Considerando tales políticas educativas, se explica el reto que tienen las IES ante las normas establecidas, qué han cumplido y cuáles son sus retos pendientes con miras de alcanzar la calidad según las expectativas del Estado y del mundo del trabajo.

Con respecto al último capítulo de la presente tesis, se han evidenciado los resultados obtenidos en el trabajo de campo. Aquí se muestran las opiniones de los empleadores y egresados, resultado de 2 tipos de entrevistas semi estructuradas. Se aplicaron entrevistas en 12 instituciones tanto del sector público y privado. También a 32 egresados de la carrera de psicología clínica de la UAZ de distintas generaciones que se encuentran laborando dentro de las empresas enfocados en su área clínica, dando como resultado 44 entrevistas. Obvio resulta decir que los instrumentos se orientaron a preguntar sobre los grandes temas que aquí se exponen: *la relevancia social y la formación de recursos humanos*.

Finalmente, se presenta un apartado de las conclusiones, en éstas se trata de exponer la postura crítica del autor de la tesis sobre los temas de relevancia social y formación de capital humano, visto desde el estado del arte, el apartado teórico, las políticas educativas y por ende de los hallazgos que se dieron en el transcurso del trabajo de campo.

CAPÍTULO I. INVESTIGACIONES SOBRE RELEVANCIA SOCIAL DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Este apartado expone distintas investigaciones sobre la *relevancia social* de la educación superior y la formación del *capital humano* en tres ámbitos distintos, internacional, nacional y local. Con ello será importante examinar hacia dónde se orientan los estudios en cuanto a la oferta educativa de las IES y su respuesta a las necesidades del mundo del trabajo de los sectores público, privado y social, asimismo la tendencia de la universidad hacia la formación de capital humano.

En general, los estudios siguientes se dedican a analizar en qué medida la globalización y el neoliberalismo han estado cambiando los planes de estudio de las distintas carreras en *pro* de mejores perfiles profesionales que satisfagan las expectativas del empleador y las necesidades sociales.

1.1 Contexto internacional

El artículo *Calidad académica y relevancia social de la educación superior en América Latina*, realizado por Orozco (2010), plantea algunos objetivos partiendo de la siguiente pregunta ¿en qué medida la educación superior podría ser relevante para el desarrollo de los países?, el punto central de esta investigación es la relevancia o pertinencia de la educación superior, que es una dimensión de la calidad del servicio educativo, en donde la responsabilidad social de la institución y de los programas académicos deberían ser la máxima preocupación a la hora del rendición de cuentas (Orozco, 2010, p. 24).

El método usado en este artículo es de corte cualitativo y se aplica una investigación de tipo documental, que parte de algunas ideas reflejadas en problemáticas que afrontan las IES y por lo tanto llegan a tener repercusiones dentro del ámbito académico, tales como las demandas que se presentan por parte de los mercados laborales, las formas de producción y gestión del conocimiento, los efectos de la globalización en la educación superior, entre otros, que conducen a

ver una de las finalidades de las IES dentro del otorgamiento de los créditos y así captar la intención de las políticas públicas y su relación con las políticas educativas.

Se realizó la investigación dentro de IES en algunos países de América Latina, tales como Brasil, Chile, Colombia, México y Venezuela, lo que condujo a valorar la responsabilidad social de las universidades respecto a los programas académicos que se estaban ofertando, ya que está es la máxima preocupación a la hora de la rendición de cuentas, debido a que la relevancia social de la educación superior es una dimensión de la calidad del servicio educativo (Orozco, 2010, p. 31).

Los resultados de la investigación demostraron un reconocimiento generalizado del papel estratégico que presentan las IES en la formación de profesionistas, de manera que las personas se desempeñen con un profesionalismo en los mercados de trabajo, y así los países cuenten con un desarrollo y logren posicionarse adecuadamente dentro del escenario económico mundial. También arrojó que es necesaria una dimensión de la calidad del servicio educativo, la cual deberá incorporar la relevancia del servicio que se oferta, esto conduce a la inclusión de la responsabilidad social que implica un sistema de acreditación dentro las IES.

Concluye la investigación en considerar que la relevancia de la educación superior es una dimensión de la calidad al servicio educativo del tercer nivel. Entendiendo que el concepto de calidad es una síntesis de múltiples dimensiones y apela no sólo a componentes tan centrales como el talento y la calidad de los estudiantes y los profesores, el impacto en el medio o el uso de los recursos físicos y financieros de la institución; sino también a los procesos de organización, gestión y bienestar estudiantil y profesoral (Orozco, 2010, p. 36).

En el estudio *Acción y ficción de la vinculación entre universidad-empresa* realizado por Lanari y Pacenza (1996), en la Universidad Nacional de Mar del Plata en Argentina, el trabajo es una reflexión sobre el comportamiento, las necesidades y tendencias del sector empresarial y sus reales vinculaciones a partir de la relación con las universidades.

La metodología implementada en este documento es de corte cualitativo, utilizando como técnica un estudio comparativo y transversal de valoración entre

algunos países de América Latina como Argentina, Costa Rica, Colombia, Venezuela, Brasil y Chile (Lanari y Pacenza, 1996, p. 114).

Aquí se pudo observar que desde los inicios de la década de los 90 se han profundizado espacios de vinculación y se han implementado nuevas formas de trabajo que propician buenas relaciones. Esto incluye señales de una transformación a través de una revolución industrial dentro de la sociedad capitalista, lo cual ha producido un incremento en el avance tecnológico, lo que se ha manifestado en un aumento a la productividad.

Los resultados que se encontraron van encaminados a entender que el comportamiento económico empieza a tener más peso, por lo que surge un “capitalismo de organización” que es el que gestiona y administra el núcleo del nuevo paradigma, el que incluye el impacto de las nuevas políticas las cuales intentan implementar un conjunto de nuevas estrategias que involucren a la sociedad dentro de la universidad y la empresa, lo que genera un campo de respuesta y solución dentro de un comportamiento competitivo.

En su trabajo concluyen que el margen que resta a las universidades para realizar una oferta de vinculación determinada por la demanda, es restringida por los términos en que se organiza el sector empresarial en cada zona. Esto no significa que deba acotarse estrictamente a un perfil local, pero tampoco imaginar un tipo empresarial ficticio (Lanari y Pacenza, 1996, p. 116).

Llomovette (2007), en su trabajo *La vinculación universidad-empresa: miradas críticas desde la universidad pública*, Buenos Aires, Argentina, le interesa saber si se debe impulsar o no la vinculación-empresa, por lo que la universidad deberá contribuir al desarrollo económico nacional (Llomovette, 2007, p. 322).

Para dar respuesta a tal cuestionamiento, se implementó la metodología cualitativa utilizando la técnica de tipo documental que se basó en la interpretación y comparación de los modelos que se presentan en los países de América Latina, se pudieron apreciar las relaciones, tensiones y contradicciones entre el trabajo y la educación, remarcando la inserción laboral proponiendo algunas modalidades y estrategias las cuales pudieran impulsar los cuadros de la economía dentro de los mercados internacionales.

Los resultados de la investigación se cierran en un enérgico llamado de atención para impulsar las capacidades innovadoras mediante procesos comunicativos producidos por acuerdos institucionales basados en redes de intercambio y colaboración, en donde la universidad, la empresa y las agencias gubernamentales, podrían generar procesos dinámicos de innovación para impulsar un mayor crecimiento económico e incrementar la competitividad.

En el trabajo se concluye que la universidad es la que se tiene que poner al servicio de la economía, de las empresas y de los mercados para poder llegar a transformarse en una corporación burocrática que controle su propia transparencia y de las empresas, preservando su función social y vinculación cimentada en una base de justicia social (Llomovette, 2007, p. 326).

El artículo *El capital y las capacidades humanas* del autor Restrepo, J. (2005), presenta los resultados de una valoración teórica sobre el potencial del aprovechamiento de las capacidades humanas por parte de las organizaciones empresariales de Medellín, Colombia.

La metodología utilizada es un enfoque de corte cualitativo, aquí se hace un análisis desde la perspectiva del capital humano y la propuesta teórica de Amartya Sen (1998). Se acude a una técnica de trabajo deductivo a partir de las observaciones y análisis del direccionamiento del recurso humano en once empresas prestadoras de servicios de salud en el entorno local. Se hace un análisis crítico desde la teoría del capital humano y la propuesta de las capacidades humanas, sobre la relación existente entre el desarrollo, el crecimiento organizacional y el desarrollo humano, además se analizan algunas consideraciones sobre el aprovechamiento del factor humano como recurso a partir de los aportes de la teoría de las capacidades humanas.

Los resultados obtenidos demuestran cómo es que las organizaciones utilizan el potencial de sus recursos humanos con efectos esperados sobre sus costos, competitividad, productividad y el desarrollo organizacional en particular y el social en general. Por lo que se hacen críticas a las empresas, para que puedan tener opciones con base en sus posibilidades para que alcancen sus propuestas y logren un mayor desarrollo organizacional. Esto implica concentrarse en el carácter

de los agentes que a través de sus habilidades, conocimientos y esfuerzos, aumenten las posibilidades de producción, lo que conduce a llevar un tipo de vida considerado valioso por incrementar las posibilidades reales de elección. Se llega a considerar dentro de las capacidades humanas como la habilidad para llevar el tipo de vida que consideran valiosa e incrementar sus posibilidades reales de elección. Lo anterior permite elevar el potencial del capital humano y elevan la eficiencia de los desempeños y de la inversión.

Restrepo concluye que es necesario considerar la actividad laboral dentro de la valoración que hacen del tipo de vida que desean vivir y la forma en la cual y bajo cuales criterios se hace dicha valoración (Restrepo, 2005, p. 211).

González y Solís son las autoras del artículo *Descubrimiento de oportunidades empresariales: capital humano, capital social y género* (2011), en Bogotá, Colombia. Analizaron los factores que influyen en las etapas del proceso de la creación empresarial establecidas por Shane y Venkataram (2000), en relación al descubrimiento de las oportunidades de la creación empresarial.

Utilizaron una metodología de corte mixto; en lo cualitativo analizaron la influencia que se pudiera presentar tanto del capital humano y del capital social sobre la etapa del proceso de la creación empresarial. A través de un análisis de la existencia de diferencias de género en el descubrimiento de oportunidades empresariales. Y en lo cuantitativo, se aplicó una encuesta a una muestra representativa de la población activa española. Dicha encuesta fue aplicada telefónicamente entre los meses de abril y junio, a una muestra aleatoria de 28.888 individuos que provenían del proyecto Global Entrepreneurship Monitos (GEM) (de los cuales 14.663 eran hombres y 14.225 eran mujeres), entre una edad de 18 a 65 años.

Entre los resultados, se encontró que los individuos que poseen un mayor stock de capital humano, así como aquellos que están más inmersos en amplias redes sociales, descubrirán más oportunidades de creación empresarial. De esta manera, cuanto más grande sea el nivel educativo de los individuos, mayor será su percepción acerca de la posesión de los conocimientos y habilidades necesarias para desarrollar actividades emprendedoras, mayor será la probabilidad de que

dichos individuos pongan en marcha una iniciativa empresarial. Es por eso que el capital social es relevante para el análisis de la creación de las empresas. Así que el capital humano está positivamente relacionado con el descubrimiento de oportunidades empresariales.

Concluyen que el análisis efectuado permite confirmar que la influencia que ejerce el capital humano sobre el descubrimiento de las oportunidades, afianza la idea de que la educación formal permite la acumulación de conocimiento, proporcionando a los empleadores habilidades útiles para la creación empresarial, así mismo señala que el conocimiento formal de un individuo es determinante para el descubrimiento de oportunidades emprendedoras (González y Solís, 2011, p. 194).

Arias, L., Fernández, S. & Portilla, M. (2012), en su investigación titulada *Vinculación universidad empresa como formador de capital humano para la competitividad e impacto social*, elaborado en Colombia, el tema central es la vinculación que tiene la universidad al llamarle empresa formadora del capital humano para la competitividad e impacto social. El planteamiento se concentró en la principal función social de la universidad, que consiste en formar profesionales con excelencia y al mismo tiempo personas éticamente concernidas. Los objetivos planteados van dirigidos a la formación de los ciudadanos con una conciencia histórica y un espíritu cívico.

La metodología del documento es de tipo cualitativa con una técnica de tipo documental, en la que realiza un análisis sobre el tema de la efectividad y de la competitividad del capital humano, así como del impacto social del resultado de la vinculación Universidad-Empresa-Gobierno.

Los resultados que se obtuvieron en dicha investigación, van encaminados a que la ciencia y la tecnología son la base de la economía sustentable y sólida. La prosperidad de una nación depende de su competitividad, la cual se basa en la productividad con lo que se llegan a producir los bienes y servicios. Por eso en Colombia, desde hace quince años, se han estado realizando esfuerzos aislados para concientizar a los empresarios y a la misma sociedad civil de estudiar y realizar

las acciones para el mejoramiento de la competitividad, haciendo de esto el incremento de un desarrollo económico.

Las conclusiones a las que llegaron implican en que no se debe continuar realizar esfuerzos aislados por concientizar a los empresarios y a la sociedad civil en general de la importancia de estudiar y realizar acciones para el mejoramiento de la competitividad. Si se mejora la competitividad exponencialmente incrementa la exposición de Colombia al mercado mundial (Arias, Fernández y Portilla, 2012, p. 63).

El artículo *Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado*, de Angulo, Contreras & Quejada (2012), Cartagena, Colombia, proporciona un insumo adicional al engranaje teórico referente a la relación entre la educación y el mercado laboral. Esto enfocado a la señalización del fenómeno de satisfacción laboral, marcando un camino en donde la educación es la variable determinante del éxito en el mercado laboral, que se traduce en mayor productividad e ingresos. Por eso tratan de demostrar que las teorías del capital humano y la señalización del mercado de trabajo, se enfocan en la satisfacción laboral y sus principales determinantes de los empleados con el fin de tener una perspectiva de los fenómenos que se relacionan con la educación y la economía laboral.

La metodología utilizada en este trabajo es de corte cualitativo, en donde se hace un análisis realizado a estudiantes egresados de la educación superior. A los cuales en el año del 2010, se les realizó la encuesta continua de hogares (ECH) junto con la gran encuesta integrada de hogares (GEIH).

Los resultados a los que llegaron confirmaron que los trabajadores sin educación terciaria, reciben ingresos significativamente inferiores al promedio, reconociendo de esta manera la importancia de la educación en la obtención de mejores rendimientos en el mercado laboral. De esta manera las empresas aprovechan la situación para encontrar al personal más calificado ofreciendo un salario menor, que da origen a un fenómeno llamado sobre-educación, que es un exceso en el nivel educacional de un empleado, lo que produce la imposibilidad del

sistema económico de proveer suficientes puestos de trabajo acordes las condiciones prevalecientes del capital humano.

Sus conclusiones son, que las teorías que enlazan la economía de la educación y el mercado laboral, son en algunas ocasiones incongruentes con la realidad, dadas las condiciones actuales de los sistemas económicos, pero que deben analizarse como parte complementaria de un todo. Esto a su vez podría definir la presencia de rendimientos crecientes de la educación, haciéndola inapropiada para explicar los sucesos ocurridos en los mercados labores caracterizados por una ampliación de la oferta educativa (Angulo, Contreras y Quejada, 2012, p. 62).

Duvan Emilio Ramírez Ospina, en su artículo *Capital humano: una visión desde la teoría crítica* (2015), Rio de Janeiro, Brasil, presenta el resultado de una investigación sobre el capital humano como crecimiento económico, en el cual se ha desarrollado una reflexión crítica sobre la Teoría del Capital Humano, esto se aborda desde una teoría económica y de un análisis que tiene su base en los planteamientos realizados por la Escuela de Frankfurt, en especial lo referente al uso de la perspectiva de la racionalidad.

La metodología del documento es cualitativa, basada en un análisis interpretativo de tipo histórico hermenéutico. Esto es, su técnica responde a una finalidad de descripción, interpretación y argumentación que permitió avanzar hacia la comprensión del hecho económico de la formación o acumulación del capital humano y su relación con el crecimiento económico.

El resultado se concretó en un análisis de la instrumentación de la educación, la formación, la capacidad de trabajo y el estado de salud del hombre. Por lo que se consideró, que la misma naturaleza del hombre, puede llegar a percibirse como una mercancía que se vende dentro del mercado, esto por lo tanto, determina la posibilidad de ponerle un costo que se pagará dentro del mercado de la producción en un determinado trabajo. Esto permite visualizar que el desarrollo de las capacidades del individuo puedan a su vez permitirle contribuir a su mismo entorno social y llegar a tener una vida más digna.

Él concluye diciendo al respecto de la teoría del capital humano, que el proceso histórico de la evolución de la teoría ha estado marcada por una mirada funcionalista con una preocupación por la productividad y la eficiencia de las organizaciones, en donde se debe lograr un mejoramiento en las personas a través de la formación en la educación para poder así concretar los fines en el mercado laboral (Ramírez, 2015, p. 329).

El artículo *El modelo de la Triple Hélice como un medio para la vinculación entre la Universidad y Empresa*, Chang (2010), Costa Rica, presenta un estudio basándose en la posibilidad de tener un acercamiento entre la universidad, las empresas y el gobierno en cuestión, del vínculo de colaboración para la creación de nuevos conocimientos y de actividades de innovación para el desarrollo de un país, así como buscar un análisis sobre la vinculación universidad-empresa, cuya finalidad es observar para poder hacer una valoración en la que se puedan implementar nuevas estrategias que fortalezcan las debilidades que se han presentado a través de las nuevas tecnologías, de la diversificación de los conocimientos, del desarrollo y de la investigación e innovación del sector productivo.

La metodología del documento es cualitativa con un análisis documental que tiene su base en la teoría del modelo de la Triple Hélice, la cual considera las relaciones existentes de cooperación entre la Universidad-Empresa-Gobierno.

El resultado de tal investigación, arrojó un análisis en el que se mencionaron factores facilitadores y los obstáculos que se encontraron al tener un desarrollo de la innovación en las organizaciones como fuente de la creación del conocimiento, por lo que el mismo modelo ha logrado permitir la vinculación entre las disciplinas y los conocimientos, donde la universidad ha tenido un papel estratégico y además es la base para que se sigan produciendo las relaciones dentro del sector empresarial.

Se concluye que el gobierno tendrá que lograr un entorno innovador en el que la universidad y las empresas propongan iniciativas de desarrollo económico basados en el conocimiento y en las alianzas estratégicas entre ellas, así como también de los nuevos grupos de investigación académica.

Scherz, en su trabajo *Capital humano, educación y universidad* (2009), en Santiago, Chile, intenta analizar la idea de la educación implicada en el concepto del capital humano. Señala que es una inversión que se acerca a la capacitación con vistas a la productividad, que mantiene la subordinación de las capacidades humanas a favor de la producción, que se tiene dentro de la universidad, a raíz de la reforma de los años 60, lo que ha implicado un modelo universitario evolutivo dentro de un modelo profesional que esté a la altura del mercado. Por lo que se entiende que la inversión en el capital humano supera el modelo de la educación superior.

La metodología del artículo es cualitativa con una técnica de tipo documental, desarrolla la situación del nivel universitario, con respecto a las valoraciones y consideraciones que se tienen de la relación entre el concepto de la educación y de la humanización a través de los modelos de capacitación que se propusieron a 30 mil profesionales chilenos. El objetivo es examinar a los profesionistas instruidos, especialmente a sus aportaciones al desarrollo del país dentro de las medidas globales para beneficiar la economía del país.

Como respuesta, pudieron obtener que tras tomar en cuenta el crecimiento del capital físico y del trabajo, maneja un crecimiento de rentabilidad dentro del desarrollo económico, de manera que la inversión en el capital humano a través de la educación en relación a un capital físico hace más eficiente su producción. Es una manera de humanizar la economía. Así que el capital humano es la causa primordial de la riqueza de las naciones, por lo que se humaniza a la economía con el fin de educar y beneficiar a la sociedad.

En conclusión dice que la universidad tiene que necesariamente implicarse en la relación de que el tiempo es dinero, pero que debe mantener y continuar siendo espacio y tiempo para la madura crítica razonable del todo y lo universalmente humano. Así se obtendrá una formación reflexiva, crítica y responsable de la conciencia de la sociedad (Scherz, 2009, p. 112).

Argueta, Cerrato y Zavala son los autores del artículo *Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral*, (2016), Honduras, presentan un estudio basado en los múltiples problemas originados de las fricciones que se presentan

dentro del mercado laboral, de ahí se enfocan a la falta de correspondencia entre el nivel de calificación de un determinado profesional y el nivel de calificación requerido por un empleador, además de la falta de capacidad de la estructura productiva para absorber en su totalidad a los profesionales egresados, sumando a esto la precariedad de programas que incentiven la inversión como fuente de empleo de profesionales.

La metodología del documento es cualitativa, de corte exploratorio en donde se realiza un análisis de la oferta y la demanda del mercado laboral en donde se caracterizó la empleabilidad de profesionales del sector laboral hondureño del periodo 2000-2014, con el fin de conocer cuáles son los principales factores que inciden en la contratación o no de un profesional. A través de la revisión bibliográfica realizada a las competencias profesionales más valoradas por las empresas que inciden en el nivel de empleabilidad.

El resultado de esta investigación en donde se percibe que para propiciar una empleabilidad sostenible, es necesaria una debida articulación entre la oferta de los titulados universitarios y la demanda del mercado laboral a fin de garantizar la explotación de los recursos con que cuenta el país. Esto se obtuvo de las deducciones respecto a los factores determinantes de la empleabilidad en donde resaltan los factores personales, externos y circunstancias socio familiares.

Ellos concluyen que en los factores identificados como determinantes de la empleabilidad, se consideran los factores personales, los factores externos, factores macroeconómicos, factores de contratación, factores socio-familiares, todos ellos llegan a ser responsabilidad del acceso a los recursos que facilitaran la búsqueda del empleo (Argueta, Cerrato, Zavala, 2016, p. 37).

1.2 Ámbito nacional

En este campo, se pudieron encontrar algunos artículos que van dirigidos en la temática de la *relevancia social*, así como de algunas propuestas metodológicas que han dado resultado en los diferentes contextos sociales, aunque con algunas

dificultades por no considerar la participación conjunta de los tres sectores llamados la Triple Hélice que son; universidad-empresa-gobierno.

En la *Universidad y entorno sociocultural. La relevancia de la formación de profesionales competentes* de Alanís, A. (2017), realizado en el estado de Zacatecas, México, es un trabajo que observa el punto central de la competencia. Analiza la problemática que se presenta dentro de la universidad ya que ésta se encuentra envuelta en un entorno sociocultural y el cuestionamiento se dirige a saber cómo es que se van propiciando y encaminando las pautas hacia una relevancia en la formación pertinente y corresponsal de los alumnos de manera que puedan dar cabida a la competencia por obtener una mejor calidad de vida. El objetivo que se plantea es descubrir, cómo llevar una formación constante y dinámica en cuanto a la creación de los nuevos perfiles profesionales que día a día se encuentran en constante competencia dentro de cada uno de los retos del Siglo XXI.

Utiliza una metodología de tipo cualitativa, en la que se presenta un análisis de datos partiendo de un sustento teórico para la observación y sistematización de una observación que demuestra que todo proyecto educativo tiene un lado político, el cual, se encarga de proporcionar las alternativas correspondientes ante las dificultades que se presentan y determinan el progreso educativo en cada uno de los niveles y de los sectores.

Los resultados a los que llegó es tener una propuesta de trabajo, la cual implicará que las universidades deberán acercarse a la sociedad para ir fortaleciendo las funciones correspondientes de los ciudadanos que laboran en los campos de trabajo de cada sector, así se podrá propiciar un recurso sustentable económico que se desarrollará con los nuevos proyectos y las nuevas investigaciones para evitar un estancamiento en la generación de los nuevos vínculos entre las corporaciones institucionales del sector empresarial, quienes de manera remanente puedan producir un beneficio mutuo.

El autor concluye que debe existir una política de la educación superior y una política de la investigación científica y que ambas deben estar orientadas en la atención a las necesidades de los grupos sociales menos favorecidos, para que

puedan brindar una mejor preparación y formación que los lleve a una participación activa dentro del mercado de trabajo.

Brito, Ferreiro y Garambullo (2017), en su artículo *Evaluación de la pertinencia y calidad del programa educativo de licenciatura en contaduría: estudio de empleadores y egresados*, desarrollan una investigación en el análisis de la pertinencia y la calidad del Programa Educativo (PE) de la licenciatura en Contaduría (LC) de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC).

La metodología del artículo es cuantitativa de tipo descriptiva, en donde se explican las técnicas y estrategias utilizadas en el estudio. Se detalla el proceso de elaboración del cuestionario, la forma de recolección de los datos y el método para el análisis de los resultados. Se pretende medir de manera objetiva y con la mayor precisión posible las variables involucradas. Para lograr este propósito se utilizaron, en mayor parte, las escalas de Likert. Se realizó el estudio de egresados y del mercado laboral con la finalidad de identificar la opinión y satisfacción de los empleadores y egresados. La población objeto de estudio estuvo compuesta por 60 empleadores y 109 egresados del programa educativo de la Licenciatura en Contaduría de la Facultad de Ingeniería y Negocios Tecate, de la Universidad Autónoma de Baja California.

Los resultados obtenidos ayudaron a detectar necesidades de servicios y de formación profesional del PE de LC. También se obtuvo evidencia para retroalimentar el plan de estudios, así como para mejorar algunos aspectos de la práctica educativa y la formación integral del licenciado en contaduría de la Universidad Autónoma de Baja California. Por lo que los hallazgos de la investigación muestran un elevado nivel de satisfacción con el desempeño y los conocimientos de los egresados por parte de los empleadores, y que la inserción a la vida laboral del egresado es exitosa, de manera que se demuestra la pertinencia y calidad del programa.

Ellos concluyen en que el proceso de reclutamiento y selección de profesionistas es adecuado y pertinente; el desempeño profesional de los egresados resultó ser competitivo y la formación profesional recibida es de calidad,

por lo que estos factores influyen en la calidad y competitividad del programa educativo.

En la investigación *La importancia de la vinculación universidad-empresa-gobierno en México*, Bautista, E. (2015), realiza un estudio desde la Universidad de Guadalajara. Parte de una mirada al Plan Nacional de Desarrollo (PND) del 2013-2018, expone los enfoques más relevantes sobre la importancia de la vinculación de las IES con el sector productivo, esto apoyado por el gobierno.

La metodología del documento es de tipo cualitativa con bases en referentes teóricos y presenta un estudio de caso descriptivo en el que se revisaron autores de talla internacional y nacional, cuyos objetivos son dar a conocer la importancia que tiene la vinculación entre las IES y el sector productivo y en consecuencia con el gobierno mexicano, de manera que se logre alcanzar una colaboración para que se puedan beneficiar los sectores que impulsan la economía del país.

Esto implicó la observación de un análisis que demostró una separación entre las IES con el sector o campo laboral. Por lo que Bautista llega a proponer dos lineamientos para tener educación de calidad; el primero, hace referencia a una vinculación de la educación con las necesidades sociales y económicas; y en la segunda, comenta sobre la vinculación entre la ciencia, la tecnología y la innovación.

Él concluye que se debe contar con un sistema que facilite las acciones dentro de las IES cuyo propósito sea el de crear un nuevo conocimiento científico, tecnológico y de innovación para poder llevarlo al sector productivo y así fortalecer el desarrollo económico que sustentará la calidad de vida.

En la investigación *La educación superior particular y la distribución de oportunidades educativas en México*, Muñoz, C. & Silva, M. (2013), que se desarrolló en algunas entidades del país (Morelos, Nuevo León, Jalisco, Estado de México, Chiapas, Baja California Sur, entre otros), presentan un análisis en donde se expone la evolución de la educación en México desde 1990 al 2011.

La metodología del documento es cualitativa, se plantea un estudio de caso descriptivo y comparativo, utilizando el análisis con la técnica documental. Se preguntan la forma de saber cómo se ha visto y manejado la educación superior en

México y cómo se han dado las distribuciones de las oportunidades educativas. Esto a su vez conduce a la pregunta fundamental de cómo será posible salir adelante ante las carencias y las necesidades que día a día se presentan. Fue un estudio comparativo, dentro del cual se encontraron con una problemática de la cobertura en cuestión de educación superior, pues se descubrió que en el país se tiene un desarrollo de sólo un 30%, en cambio en otros países que también presentan un desarrollo semejante, están por encima, tales como; Venezuela con un 78%, Argentina con un 68% y Chile con un 55%. Es aquí en donde marcan el panorama de la distribución de las oportunidades de acceso desigual y que esto principalmente ha dañado a los estratos sociales de más bajos recursos. Lo anterior hace ver la educación como un lugar en donde solamente es una segmentación social y educativa en lugar de ser uno de expansión de libertades y de capacidades. Ellos concluyen que sería necesario proponer la renovación de las IES en las que se dé una regulación del funcionamiento entre el sector privado y el sector gubernamental.

Los resultados que encontraron, consisten en que debe existir un vínculo entre las IES con las empresas, y a su vez, con el sector gubernamental que tendrán que ir encauzados en una dirección con el fin de alcanzar el bienestar social. Asimismo se observó que el aumento de la expansión de las IES provocó un aumento del sector privado, por lo que se incrementó el número de la matriculación de su alumnado. Estos son algunos estados de la República en los que se presentó mayor participación y atención al estudiantado; Guanajuato, Yucatán, Puebla, Morelos, Nuevo León, Guadalajara, el Estado de México, Chiapas, Baja California Sur; también están las entidades en las que no se demostró una participación clara y productiva como: Nayarit, Campeche, Tabasco, Tlaxcala, Colima, Guerrero y Zacatecas. Todos buscan garantizar la calidad académica y así tener un mayor impacto dentro del sector educativo y social.

Márquez, A. (2010), en su documento *Vínculo entre formación profesional y mercado de trabajo: problemas y alternativas para el futuro*, desarrollado en algunas entidades del país (Distrito Federal, Tamaulipas, Nuevo León, Sonora), en donde el tema central es el vínculo que se tiene entre la formación profesional y el mercado

de trabajo. Se pregunta sobre la problemática que causa preocupación en los alumnos al momento de egresar de una carrera profesional.

La metodología es un modelo cualitativo, con un enfoque descriptivo, utilizando una técnica de tipo documental que ayuda a determinar lo que involucra a la economía en cuanto a la manera de producción a través de las mismas fuentes de empleo con las que cuenta cada entidad. Esto lo condujo a tener presente cómo solucionar los problemas que afectan en un presente y en un futuro a la sociedad.

Los resultados que se obtuvieron al implementar en cada ciudadano la posibilidad de entrar en una planeación dentro del desarrollo de la oferta educativa, la cual se concentró en incrementar la matriculación dentro de las universidades, de manera que la generación y producción de los trabajadores pudieran ocupar los lugares dentro de las ofertas laborales. De manera que se consideró que la oferta y la demanda educativa a través del impulso que cada gobierno tomo en cuenta dentro de los indicadores económicos, pudieran en colaboración con las IES aplicarse en la planeación y establecimiento de nuevas alternativas, que establecieran nuevos lazos entre las universidades y las empresas.

Las conclusiones a las que llegó Márquez, son que el desajuste entre la oferta y la demanda de las fuentes de empleo para los nuevos profesionistas y esto provoca múltiples confusiones y el tamaño del problema es inmenso, por lo que no se debe subestimar, ya que conforme pasa el tiempo los profesionistas ven cada vez más limitadas sus oportunidades laborales (Márquez, 2010, p.285).

El artículo *Relevancia y eficacia de la educación superior: un estudio de caso*, realizado por Rodríguez, A. & Silva, M. (2009), es un seguimiento de egresados, realizado en la Universidad de Occidente ubicada en el Estado de Sinaloa, México. La temática central es demostrar el nivel de relevancia y eficacia de la universidad en cuanto a los egresados en el campo de trabajo.

La metodología que se utilizó para esta investigación fue de tipo cuantitativo, se aplicó una encuesta a 670 egresados y a 61 empleadores y además se pudo realizar los llamados grupos de enfoques con 18 organizaciones, la técnica de muestreo fue de tipo aleatoria y de proporciones estratificadas por género, edad y años de experiencia laboral, en la que partieron de un planteamiento en base a una

problemática la cual los hizo valorar dos vertientes o enfoques. El primero, va dirigido al desajuste que se presenta en la estructura de la oferta y la demanda de las carreras, debido a la consecuencia de una inadecuada coordinación entre el desarrollo de los sistemas de producción y de educación, propiciando un desempleo y un sub-desempleo. El segundo, fue cómo es que la demanda educativa que existe está siendo influenciada por múltiples factores sociales que involucran otras teorías sociales, tales como; la teoría del capital humano, la teoría de la fila, la teoría del bien proporcional, la teoría de la funcionalidad técnica de la educación, entre otras.

En el estudio se tomaron en cuenta a 18 Instituciones de 3 municipios, Los Mochis, Culiacán y Mazatlán, y en los resultados que obtuvieron, pudieron detectar una satisfacción muy alta (95%) entre los empleadores de los sectores productivos y sociales, así como también de los egresados en cuanto a la función y desempeño (85%), lo que es el reflejo de su relevancia, pero también se presentaron algunas deficiencias, entre las que destacan que algunos de sus programas tienen muy saturado el mercado laboral y otras que dentro de sus competencias se deben preparar más.

En cuanto a las conclusiones se encontró que las empresas piden que a los alumnos se les instruya en competencias más sólidas: conocimientos generales y especializados de cada una de las disciplinas, disposición para aprender constantemente y apliquen los nuevos conocimientos, habilidades para trabajar en equipo, la práctica profesional fundamentada en los principios éticos, preocupándose por la calidad, puntualidad, formalidad y una clara identificación con la institución o la empresa. Esto conduce a valorar las áreas de oportunidad dentro de la formación profesional como la identificación y solución de problemas, habilidad para la toma de decisiones, búsqueda y procesamiento de información, manejo de riesgos, habilidades administrativas, coordinación y liderazgo dentro de los proyectos, un dominio de una segunda lengua (inglés en su preferencia) y un sano juicio de la creatividad. Con los cuales se tendrá una formación de espíritu emprendedor dentro de la evaluación y ejecución de cada proyecto.

Alvarado, A. (2009), en su investigación *Vinculación Universidad-Empresa y su contribución al desarrollo regional*, toma en cuenta la vinculación que se da entre

la universidad y la empresa para poder tener un desarrollo regional, el estudio se realiza en la Universidad de Sinaloa y la Universidad de Occidente, ambas en el estado de Sinaloa, México.

La metodología de la investigación se concentró en un estudio cualitativo de tipo explicativo sobre la relación entre la universidad y el sector productivo y su contribución en el desarrollo regional, cuya observación se encuentra sistematizada, es decir, se apoyó en una técnica mediante un estudio de caso múltiple en la Universidad Autónoma de Sinaloa y la Universidad de Occidente.

Los resultados a los que llegó son que la universidad-empresa es un binomio necesario dentro de cada contexto internacional, y que por lo mismo, es en sí el motor del desarrollo, ya que es la base de las estructuras productivas y a su vez es el determinante de la competitividad de los países. Por lo que se requiere de un eficaz vínculo entre el mundo educativo y el productivo. Para esto se tiene de tarea impulsar a las mismas empresas a que inviertan y apoyen en la investigación por un desarrollo de una estrategia en la que sea a través del conocimiento y el progreso científico la esperanza de obtener los resultados de los procesos productivos.

El autor concluye que la vinculación entre la educación y la empresa es el principal benefactor de los recursos que necesita la sociedad. Es decir, que la universidad es el eje principal de una sociedad, cuya finalidad es fortalecer y contribuir a su desarrollo. Por lo que las IES junto con las empresas, deberán mostrar un interés mutuo por construir una confianza y un diálogo para que se pueda implementar un nuevo sistema de información integral sobre las carreras y el empleo.

Carlos Muñoz, elaboró el artículo *Mejora de la calidad educativa en México: posiciones y propuestas* (2007), el cual se desprende de un informe que realizó el Banco Mundial, al hacer un diagnóstico de la educación en México a través de la recolección de los datos del Programme for International Student Assessment (PISA), que corresponde a los años 2000 y 2003.

La metodología empleada fue cualitativa, donde se aplicó una técnica de tipo documental, que se concentró en hacer un análisis para poder identificar los principales factores que inciden en el aprendizaje y elaborar así una serie de

recomendaciones para que el gobierno federal mexicano de acuerdo con el Banco Mundial, permitan la mejora de la calidad de la educación y por tanto mantenga la relevancia dentro del mercado educativo.

Los resultados a los que llegaron de acuerdo al informe del BM, fue concentrarse en la solución de tres principales problemas a los que se estaba enfrentando la educación desde la década de los 90, tales como; dificultades de cobertura, rezago de la calidad y la falta de equidad. Y que para poder resolver estos problemas se tuvo que trabajar en tres ejes de la política educativa, al trabajar con una combinación de medidas conocida como la triple “A”, por sus siglas en inglés: *autonomy, accountability, assesment*. Lo primero es aumentar la autonomía de las escuelas públicas, de manera que se propicie una mejor relación entre los docentes y los alumnos, el resultado será la optimización del clima escolar. Lo segundo, al tener más autonomía, se considera tener más poder, pero éste debe complementarse con la rendición de cuentas, ya que esto impulsa dentro de las mismas instituciones educativas las acciones correctivas para ellas mismas. Y por último, sería aprender de sus evaluaciones de su sistema educativo y así puedan formular políticas para la mejora de la calidad educativa manteniendo una relevancia social que sólo será posible si se promueve también el debate público a través de la reforma de las políticas públicas y educativas.

Muñoz, dice a manera de conclusión que las recomendaciones por parte del Banco Mundial (BM), sólo servirán si se implementan dentro de las universidades y si es que los educativos y los investigadores logran identificar los insumos y procesos educativos así como los administrativos, en los cuales a su vez deberán estar acompañados de un proceso económico, social y cultural (Muñoz, 2007, 144).

El artículo *Educación y mercado de trabajo*, Muñoz, C. (1994), hace referencia un análisis longitudinal de los determinantes de la educación, ocupación y salario en la industria manufacturera de la ciudad de México.

El método que utiliza es cualitativo, empleando una técnica de trabajo deductivo, en donde se pone en consideración una teoría integrativa del mercado de trabajo que conjuga elementos conceptuales relativos a la economía de la educación, hablese de las versiones ortodoxas que tienen autores como Schultz,

Becker y Denison, y de las críticas que hacen autores como Piore, Singer, Souza y Gintis. De ahí que Muñoz considera que ninguna de las explicaciones que dan los autores son completas, por lo que él intenta ponerlas a prueba en algunos casos del sector económico. Elaborando un modelo hipotético sobre la determinación de la posición ocupacional y el salario que considera variables tales como los antecedentes sociales del trabajador, la educación con la que cuenta, su historia ocupacional, sus habilidades intelectuales, entre otras.

El resultado que obtuvo, después de hacer un análisis estadístico de los efectos de las variables sobre la ocupación del entrevistado y su salario, comprueba que las relaciones existentes entre los antecedentes sociales, escolaridad, ocupación e ingreso, presentan un grado de complejidad superior al que se había considerado.

Las conclusiones a las que se llega en este artículo marcan que la diversificación del mercado laboral tienen que ser complementadas dentro de la teoría del capital humano, señalando que la satisfacción laboral encamina a los beneficios educativos y que estos se extiendan hacia el rendimiento monetario que se deriva del esfuerzo y trabajo dentro de actividades más creativas y con una mayor responsabilidades (Muñoz, 1994, p. 225).

Muñoz, C. (1979), en su artículo *Hacia una redefinición del papel de la educación en el cambio social*, aborda la cuestión central de la obra, la contribución de la educación al cambio social. Se concentra en saber ¿cuál es la contribución que la educación puede hacer al cambio social, orientado hacia la creación de una sociedad más justa y equitativa para los sectores socialmente desfavorecidos?

Para dar respuesta, se implementó la metodología cualitativa utilizando la técnica de tipo documental que se basó en la interpretación de la posición filosófica-valorar en relación con el sentido social de la educación. A través de tres objetivos que se emplearon en discutir algunas teorías de las cuales se derivaron expectativas que fundamentaron las políticas educativas que se pusieron en práctica durante la década de los 70, cuya finalidad era acelerar el proceso de desenvolvimiento integral.

Como resultado se observaron discrepancias entre las expectativas generadas y los logros que efectivamente se alcanzaron, aquí lo que marcó la diferencia fueron los efectos que la educación llega a tener en la promoción de la justicia social a través de una mejor distribución de los ingresos, por lo que es conveniente fundamentar las políticas educativas orientadas a la gestión de cambios sociales compatibles con las estrategias de desarrollo socioeconómico que satisfagan las aspiraciones de los grupos sociales, de ahí que la educación tiene que preparar los procesos de cambio que se manifestarán en el futuro, de manera que también apoye las transformaciones para llegar a la consolidación de nuevos modelos dentro de la sociedad.

Muñoz, en conclusión sugiere que la educación contribuya a preparar los procesos de cambio a través de la formación de recursos humanos los cuales tiene que ser capaces de concebir y dirigir los procesos dentro de los aspectos productivos, organizativos y políticos, por lo que la capacitación tiene un cargo dentro de la realización del cambio (Muñoz, 1979, p. 329).

1.3 Espacio local

En las investigaciones realizadas dentro del contexto local, se buscó la misma línea de investigación dentro de los aspectos referentes a la *relevancia social*, oferta educativa, en el plano que enlaza la unión entre educación-empresa-sociedad, una pertinencia social cuya finalidad es sostener la base y a través del campo de trabajo tomando en cuenta la participación y el compromiso de esa misma sociedad que busca el bienestar a través de una manera más eficaz para encontrar y permanecer en un trabajo redituable que cumpla con las expectativas necesarias, con lo cual se podrá sustentar una economía comunitaria, teniendo en cuenta que a mayor preparación y formación educativa, mayores posibilidades de salir adelante ante cada una de las necesidades y dificultades que se presentan dentro del entorno social al cual se pertenece.

Fue a partir del cambio que se fue produciendo por la llamada neo-liberación, en donde la sociedad fue tomando en cuenta la importancia de preparar a sus

ciudadanos. Con una formación educativa se puede tener mayor remuneración a sabiendas de que si su población tenía mayores oportunidades de prepararse, sus condiciones de vida mejorarán.

En *Relevancia social de la universidad pública: tensiones y contradicciones* de Herrera, B. & Torres, C. (2017), es una investigación cuyo tema central es la relevancia de la universidad y de cómo se relaciona con la función que desempeña dentro de la sociedad, ya sea en función de la docencia, de la investigación, de la extensión y de la prestación de servicios o de sus estrechos vínculos con el sector productivo y su separación gradual con el Estado.

El tipo de metodología que presenta es cualitativa con una técnica de carácter documental. En el que se concentraron en exponer los problemas que delimitan el actual desempeño de la universidad pública, sus retos y en especial, su función social al estimar hasta dónde se ha desvirtuado su razón de ser. Así como también se enfocaron en el rumbo educativo que tiene la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), buscando ese vínculo a través de la extensión universitaria institucionalizada en el sentido de una inclusión en la medida de sus posibilidades sin perder de vista la misión.

Los resultados de la investigación demostraron que el estudiante es la pieza clave de la enseñanza universitaria, por lo que se le deben brindar las garantías en cuanto a la igualdad de las oportunidades y del pensamiento crítico. Esto implica la gran responsabilidad de un desarrollo humano sostenible, es decir, de una calidad de vida, a través de la promoción e inclusión de los valores.

Ellos concluyen en que la relevancia de la educación se mide por la forma en que el conocimiento estimula la innovación, la productividad, la competitividad y la relación que tiene con la economía. Por lo que la formación dentro de las IES, deberá ser más funcional, innovando sus estrategias pedagógicas, el incremento y el buen uso de las nuevas tecnologías, extendiendo los programas educativos en donde se pueda promover la investigación científica.

En el documento *Pertinencia educativa y mercado de trabajo. El caso del Programa de Ingeniería Mecánica de la Universidad Autónoma de Zacatecas* realizada por Jareño, E. & Salas, M. (2017). El planteamiento del problema se

concentra en saber cuál es la relación que existe entre la educación y el mercado de trabajo en México, el cual, se ha visto cada vez más afectado desde la década de los setentas, esto debido al desequilibrio y a la problemática presente por no poder acomodar a los egresados de las IES dentro de un campo laboral justo.

La metodología de la investigación fue de tipo cuantitativo y documental; los datos fueron recogidos con una encuesta diseñada para recoger información relacionada con la pertinencia que se tiene que ver reflejada con sus programas, la población que se tomó en cuenta para la realización del estudio fue el programa académico de Ingeniería Mecánica de la UAZ; el objetivo general fue ampliar las posibilidades de introducir en el mercado de trabajo a los egresados del programa. Para esto se tenía que tomar en cuenta los compromisos por parte de la UAZ en cuanto a un manejo adecuado para el sustento del programa a través de sus propios servicios que ofrece.

Los resultados de la investigación fueron que los egresados deberán aportar todas sus habilidades, sus competencias técnicas, personales y sociales que les permitirán mantenerse de manera activa en el campo del trabajo. Por eso, es necesario contar con una actualización constante de capacitaciones a través de la investigación de las áreas de conocimiento, obteniendo una capacidad para identificar, plantear y resolver los problemas que atañen a su profesión.

Como conclusión proponen que la finalidad es que el alumno al momento de egresar no se estanque en la búsqueda de los trabajos ya saturados, sino que él sea un emprendedor en la búsqueda de dar solución a las problemáticas que le atañen a su profesión, ya sea a través de la innovación y de la colaboración entre sus compañeros los cuales desarrollarán nuevas tendencias dentro del mercado laboral que ya ha sido saturado.

En *Seguimiento de egresados de la maestría en investigaciones humanísticas y educativas (MIHE/UAZ)*, realizado por Rivas, J. (2017), parte de los cambios originados por la economía, la tecnología, la sociedad y la cultura los cuales involucran a las IES a enfrentar los nuevos y complicados retos. Se realizó un tipo de estudio que fue sobre la pertinencia del proceso formativo que recibieron los alumnos egresados de la MIHE de la primera generación (2013-2015).

Se utilizó la metodología de corte mixto, es decir, cuantitativo y cualitativo de tipo descriptivo tomando en cuenta el quehacer cotidiano en sus espacios laborales y en su práctica docente, sus logros y beneficios. Se les aplicaron cuestionarios electrónicos, el procedimiento para su aplicación, llenado y recuperación fue en línea. El universo de estudio fue de 23 egresados, pero sólo se obtuvo respuesta del 56.52% del total del universo, a pesar de esto se considera una muestra proporcional significativa debido a que representa a más de la mitad de los egresados. También se tomó en cuenta la implementación del seguimiento de egresados, ya que éste proporcionó las variables de cuantos empleos, desempleos y subempleos involucran a los egresados, teniendo en cuenta la importancia de la relevancia social que atañe y lleva de la mano la demanda de la oferta educativa.

Dentro de los resultados se obtuvo que las políticas educativas son las responsables de ir promoviendo la competitividad y la competencia en una lucha por la jerarquía laboral dentro de los mercados laborales. Es decir, que las mismas políticas involucran a las necesidades de la sociedad, por lo que atañe la importancia de la relevancia que presentan cada una de las IES desde el sector público y desde el sector privado en miras a una demanda y a una oferta educativa, con la cual, se formará a cada ciudadano en la medida de sus habilidades, destrezas y capacidades con las cuales el día de mañana se verá expuesto ante la solución de las problemáticas existentes en cada área.

Rivas (2017), concluye que dentro de las vías de una mejora en cuanto a la producción humana, deberá existir una mayor preparación, lo que conseguirá con mayor facilidad encontrar un empleo y por ende un incremento en sus ingresos económicos con los cuales podrá dar solución a los problemas cotidianos.

Como se pudo observar, en cada uno de los trabajos se hace referencia al sentido lógico y estricto que se le pide a la universidad como formadora de capital humano, el cual va de la mano con el apoyo que le brinda el sector gubernamental para poder desempeñar las diferentes actividades en las cuales debe estar preparado el egresado para al momento de entrar al campo laboral, es decir, se trata de esa vinculación enfocada en la relevancia social en cuanto al perfil profesional y de la misma oferta educativa con la cual se cuenta dentro de cada IES,

la mayoría de los trabajos fueron investigaciones de corte cualitativo, en los que se pudieron observar varios factores y elementos que distinguen un camino de relaciones en busca de la concepción que se tiene de la formación académica y el sentido de dar respuesta a las necesidades del contexto social, como del sector laboral en específico.

CAPÍTULO II. RELEVANCIA SOCIAL Y CAPITAL HUMANO

Desde el siglo pasado, el éxito de las IES se ha definido por el nivel de cumplimiento en cuanto a las dimensiones de la calidad: pertinencia, eficacia, eficiencia, equidad y relevancia. En este capítulo se aborda de manera particular el término de *relevancia social*, incluyendo la *teoría de capital humano* en la universidad. Se pretende conceptualizar los términos en cuestión a fin de esclarecer los criterios que las difieren; necesarios para definir el objeto de esta investigación. En un primer momento, la *relevancia social* puede explicarse como la forma en que la oferta educativa de las Instituciones de Educación Superior (IES) garantizan las expectativas sociales (Muñoz, 1994); y la teoría del *capital humano*, como la formación del educando que promueven las universidades para dar respuesta al mundo de la empresa, esto es, el perfil del profesionista, resultado de una oferta educativa innovadora y emprendedora, según la perspectiva de los dueños de las empresas (Becker, 1983).

Al respecto, las teorías y las investigaciones que aquí se exponen dan cuenta de la trascendencia de la tarea de la universidad en la formación de profesionistas con un amplio sentido de responsabilidad social, a su vez, la manera en que las IES han venido transformando su oferta para satisfacer las exigencias del mundo laboral, en el entendido que a más formación académica, mejor remuneración y por ende un mejor nivel de vida.

Desde finales del siglo XX se le plantearon a las IES lo que esperaban de ellas, resultado de las políticas educativas internacionales diseñadas para marcar el rumbo de las instituciones de nivel superior y así pudieran solventar el nuevo orden mundial, dirigiendo a la sociedad se dijo, en miras de una mejor calidad de vida. Por eso, es esencial exponer de qué manera las IES cumplen con una de sus principales funciones, educar individuos para que alcancen bases sólidas tanto en su preparación profesional, como en su desempeño en el ámbito laboral. En un último momento, se expone un apartado sobre economía de la educación, en vista de la importancia que reviste en los temas elegidos para este capítulo.

2.1 Relevancia social de la educación superior

La relevancia social como una de las dimensiones de la calidad ha sido definida por distintos autores, entre otros, Muñoz Izquierdo (1994), como la forma en que la oferta educativa de las IES responde a las necesidades del contexto. Otras definiciones igual coinciden en describir que la responsabilidad social del diseño de carreras que tengan que ver con lo que la sociedad y el mundo laboral demandan corresponde a las universidades y al Estado.

2.1.1 Concepto de relevancia social

En la búsqueda de una definición de *relevancia social*, se pueden rescatar las aportaciones de Joan M. Claffey (1995), Carlos Muñoz Izquierdo (1994), Sergio Martinic (2012), Mario Albornoz, María Estébanez, Claudio Alfaraz (2005) y Luis Orozco (2010), sus posturas permiten exponer el concepto en cuestión, dentro del campo de la educación.

La relevancia social de una carrera profesional implica la relación con los consorcios, centros técnicos y centros de investigación, programas de capacitación ya sea fuera de campo o internados, parques industriales afiliados a las universidades, alianzas entre universidad-empresa e interacciones uno a uno de científicos o docentes universitarios con los dueños de las empresas y demás trabajadores, involucrando a los distintos sectores de la economía: público, privado y social (Claffey, 1995, p. 192).

Según Claffey, la relevancia social es la forma en que las instituciones educativas brindan respuesta a las exigencias sociales en el mundo del trabajo. Implica que la oferta educativa y el perfil del egresado, tienen relación con lo que la sociedad requiere, para eso las IES deben mantener una oferta educativa actualizada, que considere los problemas que acontecen en la sociedad, en los ámbitos económico, social, político y cultural (Claffey, 1995, p. 193).

La relevancia social debe considerar la formación de profesionales competentes, con los conocimientos y habilidades necesarias para establecer las mejores relaciones con el mundo laboral, sin embargo, la preocupación de las

recientes investigaciones motivan a considerar que el reciente perfil del profesionista poco atiende las cualidades profesionales para observar las necesidades sociales e incida en la solución de problemas comunes. Si bien, el mundo de la empresa requiere profesionistas competentes, egresados de carreras que el sector industrial solicita, ello no puede desligarse de que al profesionista del futuro se le forme con un alto sentido de responsabilidad social, equivale a decir que la universidad es relevante socialmente y cumple la máxima de la añorada calidad educativa que tanto promueve el Estado, respondiendo al llamado de las entidades internacionales, pues el Estado debe colaborar globalmente, no solo con las IES, sino en el amplio contexto del mundo de la industria, así como en la búsqueda de nuevas formas que puedan llegar a satisfacer los requisitos de la sociedad en términos local, regional y federal (Claffey, 1995, p. 194).

Para Muñoz, la relevancia social de la educación, a su vez, es un elemento que integra la calidad de la educación, de acuerdo con ello, la educación está constituida por cuatro componentes: relevancia, eficacia, equidad, eficiencia, de ahí, la importancia de que las universidades ofrezcan una educación relevante que se preocupe por alcanzar los resultados del aprendizaje deseados reconociendo la diversidad, y de otorgar apoyos especiales para asegurar un mejoramiento en la cobertura y la eficiencia del sistema educativo (Muñoz, 1994, p. 222).

Según Martinic, la relevancia social de la educación se dirige en la medida en que ésta promueva aprendizajes significativos desde el punto de vista de las exigencias sociales y el desarrollo personal, lo cual difícilmente ocurriría si ésta no fuera también pertinente, es decir, que si no considera las diferencias para aprender que son fruto de las características y necesidades de cada persona, que están mediatizadas por el contexto social y cultural en el que se desarrollan (Martinic, 2012, p. 82).

El autor en cuestión dice que la relevancia se refiere *al qué y al para qué* de la educación; es decir, a las intenciones educativas que condicionan otras decisiones, como las formas de enseñar y de evaluar. Esto pretende lograr un pleno desarrollo del ser humano, lo cual implica fortalecer y potenciar el desarrollo de sus capacidades y habilidades cognitivas, socio-afectivas, promoviendo la dignidad

humana, el respeto a los derechos y libertades. Aquí la clave dependerá de lo que cada sociedad priorice o establezca como relevante, debido al contexto, tiempo e historia que enmarcan y orientan la formación de las personas (Martinic, 2012, p. 88).

Para Albornoz, Estébanez & Alfaraz (2005), el concepto de la relevancia es una dimensión del concepto de calidad. De manera que se enfoca en aquellos objetivos que responden adecuadamente a lo que el individuo necesita para desarrollarse como persona y para desempeñarse adecuadamente en los diversos ámbitos de la sociedad. Se concentra en los fines atribuidos a la acción educativa y su concreción en los diseños curriculares. De manera que estos diseños atiendan a las necesidades actuales del educando, prevean sus necesidades futuras en un contexto social dinámico y cambiante, es así, como la relevancia se convierte en el componente esencial de la calidad de la educación, ya que tiene que ver con la capacidad de asegurar la cobertura y permanencia de los alumnos dentro del sistema educativo, inclusive se puede comparar la relevancia de un programa académico con los resultados de otro programa, en este sentido resulta de mucha utilidad las evaluaciones que miden la utilidad práctica de los aprendizajes que se imparten dentro de las IES (Albornoz et al., 2005, p. 84).

Para Orozco, la relevancia o pertinencia de la educación superior es una dimensión de la calidad del servicio educativo. Que tanto el Estado como la sociedad piden a las IES, en la relación en que las universidades hacen el desarrollo de cada país, con el reconocimiento generalizado del papel estratégico que juegan actualmente para posibilitar que las personas se ubiquen con dignidad en los mercados de trabajo, de manera que los países se posicionaran adecuadamente dentro del escenario económico mundial, por lo tanto, la responsabilidad social que adquieren las IES dentro de sus programas académicos deberán ser los estándares de máxima preocupación a la hora de la rendición de cuentas, es decir, se trata de ser una universidad exitosa con una sociedad triunfante (Orozco, 2010, p. 30).

2.1.2 Retos de las Instituciones de Educación Superior para lograr la *relevancia social*

Las diferentes recomendaciones de los autores dicen que ante los contratiempos económicos de la era global, las IES tienen enormes tareas por cumplir, incluso las dificultades y retos podrían obstaculizar la relevancia de un programa académico.

Algo que marca un claro interés dentro de la controvertida relevancia social de la educación superior, es la resistencia de la universidad al cambio y su cuestionable relación con las empresas.

Según Green, existe un lapso de tiempo en el que la prioridad es tener un conocimiento en constante actualización. Esto incluye una transformación mutua en la que la práctica buscará y concretará valores y misiones en común. Así, se podrá concretar un nivel de competencia entre las IES y las empresas. Es aquí, donde entra el papel del Estado, ya que es el que tiene la responsabilidad de impulsar las alianzas estratégicas que conducirán a la mejora de las instituciones dentro de los niveles más altos de competencia y que solo será posible a través de innovaciones tecnológicas y de una fuerza de trabajo capacitada (Green, 2005, p. 99).

De acuerdo con Adelman, lo que impulsa la relevancia de la educación superior es la construcción de los puentes entre la industria y la educación superior, con las IES, sin olvidar que la función principal de las universidades no es la generación de riquezas, sino la preparación de recursos humanos a la par de la investigación científica, por lo que se deben evaluar si los resultados positivos compensan los negativos.

Se debe tener en consideración que tanto las universidades y las empresas, tienen diferencias fundamentales en su filosofía y visión, lo que puede llegar a obstaculizar la cooperación entre ellas, por lo que se debería concentrar en la calidad de la enseñanza, la investigación, la actualización de los planes y programas de estudio y la oferta educativa, así también el desarrollo de recursos humanos de alto nivel (Adelman, 1995, p. 188).

Este mismo autor señala que ha logrado marcar una diferencia en la cuestión de solución de problemas, son los esfuerzos que hacen las instituciones educativas junto con el sector laboral para mejorar las condiciones y favorecer a través de

nuevas oportunidades y fuentes la calidad de vida de la comunidad (Adelman, 1995, p. 189).

Es importante resaltar las interacciones que se propician entre las empresas y las IES, ambos tienen sus diferencias fundamentales en filosofía y cultura; estas diferencias frecuentemente evitan u obstaculizan la cooperación. El punto clave es concentrarse como lo dice Adelman en que la interacción que se da entre las IES y las empresas mejore la calidad de la enseñanza, de la investigación y del desarrollo de los recursos humanos o del llamado capital humano (Adelman, 1995, p. 189).

Teruel en 1995, en una investigación realizada para valorar los vínculos universidad-sector productivo, concluyó que de no darse una estrecha relación entre ambos grupos, el desinterés de mantener convenios es justamente del sector empresarial. En su estudio confirmó que la educación sin vinculación con las necesidades empresariales no favorece la relación ni se generan vínculos fuertes. Por eso, el reto que tienen las IES es alcanzar una solución profunda e integral, así como práctica, en la que se pueda fortalecer la relación entre la industria y la educación superior a través de alianzas estratégicas, sin detrimento de la esencia de la universidad pública (Teruel, 1995, p. 97).

Teruel apuesta que a través de un fuerte interés en la educación se podrá contribuir en la solución y superación de los problemas que atañen a la sociedad, puesto que la educación es un vehículo importante que se conduce por la vía de la investigación y del análisis que proporcionan un desarrollo personal marcando un sentido de competencia por mantener un nivel de calidad formativa (Teruel, 1995, p. 97).

Teruel considera que dentro de las IES se debe desarrollar una formación humanista, con la cual se refuercen los valores y la ética de los estudiantes, de ser posible, a través del apoyo de las universidades y de las autoridades gubernamentales, esto incitará un acercamiento dentro del sector educativo y las empresas del sector privado y público, esto conducirá a plantearse que es lo que el sector laboral necesita y que es lo que las universidades buscan (Teruel, 1995, p. 98).

Casanova (2012), comenta sobre los retos que representa la universidad para cualquier gobierno, de tal manera que la misma transformación institucional bajo sus propias normativas en la cuales se llegan a involucrar las relaciones que se tiene entre la universidad y la estructura gubernamental, se ve afectada la transformación, ya que implica una nueva manera de construir las decisiones a partir de tres factores: una amplia participación de la comunidad, un fuerte énfasis en la colegialidad universitaria y una mayor distribución de atribuciones entre los diversos actores de la universidad.

Dichos retos caracterizan a la mayoría de las IES, sobre todo si encuentran dentro de las llamadas sociedades democráticas, esto se debe a que su dinamismo y la misma transformación de las políticas públicas se sigan manteniendo con una vigencia y una actualización, de ahí que surge la demanda de un manejo responsable de la autonomía de las universidades, pero que el compromiso de la responsabilidad recaiga tanto en la universidad como en el gobierno, es ahí donde entra el papel social que tiene cada gobierno hacia la universidad (Casanova, 2012, p. 205).

Reyes (2018), presenta los diferentes retos que se involucran dentro de la educación superior en México. Con ellos incita a tomar conciencia principalmente para cumplir las metas que tienen las IES, dentro de las cuales están comprometidas con la mejora de la calidad, la expansión del sistema educativo, la rendición de cuentas, la transparencia y la eficiencia de sus recursos. Esto lleva a concentrar cada plan o programa académico dentro de una mesa de análisis, enfocándose en el diseño de sus políticas educativas en relación a las políticas públicas por parte de los gobiernos, cuya finalidad es favorecer el desarrollo del nivel educativo con miras a solventar las necesidades que presentan las universidades por dar una respuesta a la responsabilidad social que tiene con su comunidad a través de su oferta educativa (Reyes, 2018, p. 12).

La inclusión social de la universidad, representa uno de los mayores retos por los que se ve afectado el crecimiento económico de un país y la ampliación de las oportunidades en conseguir un empleo por parte de los egresados de las IES el cual sea estable y que cuente con condiciones dignas.

Los retos que presentan las IES son mejorar su oferta educativa, su estructura y por lo tanto el apoyo a sus estudiantes, de manera que el mejoramiento en la calidad educativa implica una relevancia social, al no presentar una mejora en sus programas académicos se produce un abandono o deserción escolar en el caso del alumno y por parte del profesorado, en el caso del gobierno se pierde el financiamiento o apoyo económico. Reyes (2018), dice que los cinco retos de las IES son la cobertura, calidad, formación de docentes, deserción y financiamiento. Lo que atañe en esta investigación es la relevancia de los programas académicos que sustentan su efectividad en la calidad educativa, es por eso necesario que cada universidad deberá trabajar en el control de su matriculación de manera que se pueda mantener una estandarización en la que se pueda preparar a cada alumno de la mejor forma contando con los profesores capacitados para poder tener una evaluación y una acreditación ante lo que solicita la sociedad en los mercados de trabajo. Esto se puede lograr consensuando dentro de las IES una política educativa conforme la sociedad lo requiera (Reyes, 2018, p. 18)

2.1.2.1 Vinculación Universidad-Empresa-Estado

Existen posturas en cuanto al quehacer de las IES y la manera en que las empresas dan respuesta a la vinculación.

Para que las IES sean relevantes socialmente, requieren de estructuras organizacionales flexibles, según Lifsic (1995), dichas estructuras, deben ser iguales a las que se poseen dentro de las empresas. La vinculación de la universidad y el sector productivo, equivale a enriquecer la teoría y la práctica, y con ello mejorar los lazos entre ambos. En suma, la oferta educativa, la actualización de planes y programas de estudio y el perfil de egreso, son aspectos que definen la relevancia social de la universidad. No obstante, como se ha dicho, cuando el alumno incide en la resolución de problemas sociales de su contexto, se cumplirá cabalmente el asunto de la relevancia.

Adelman, Claffey y Pallán (1995), se enfocaron en las transformaciones que implica la educación superior y su relación con el sector laboral, a lo que se deben

considerar los cambios y necesidades que la sociedad presenta. Debido a esto, se recomienda apoyarse en las oportunidades para que la educación superior y el sector productivo unan sus fuerzas en proyectos que beneficien a la población. Esto conduce a encontrar nuevas formas para vincular las necesidades del sector productivo con la misión de investigación, docencia y servicio de la educación superior. La clave de poder concretar dicha vinculación es la confianza que constituye un requisito esencial para impulsar dicha tarea, ya que implica el reconocimiento de unos y otros a través del diálogo en el que la comunicación implicará una transformación mutua (Adelman et al., 1995, p. 188).

Llegar a comprender el sentido que tiene la relevancia social de la educación superior dentro de la demanda de la oferta educativa, es tener presente el vínculo que se da entre la universidad al ser una empresa formadora del capital humano y el sector productivo como la empresa que requiere los servicios y conocimientos de ese nuevo profesionista.

Según González (1995), hablar de la vinculación universidad y empresa evidencia las limitaciones y complicaciones que impiden un desarrollo eficiente en diversos aspectos dentro del entorno que se desenvuelve la sociedad. La ausencia de un plan estructural, puede llegar a impedir una vinculación adecuada entre las empresas y las instituciones de educación superior debido a la falta de comunicación e intercambio de información, ya que dificulta el trabajo empresarial de los egresados, aún más, la crisis presupuestaria para emprender proyectos nuevos y lograr desarrollar contratos más competitivos. Para evitarlo, es necesario implementar un modelo que consiste en endogenizar el conocimiento externo y adaptarlo para el uso propio, los vínculos entre la prestación de servicios, la producción, la capacitación y la investigación. Ello para generar conocimiento útil a los distintos sectores de la economía (González, 1995, p. 78).

Para Krasnow (1995), el desarrollo de las relaciones entre una institución educativa y la empresa siempre percibe un beneficio mutuo para la sociedad. Para lograrlo, ambas instancias tienen que crear centros especializados dedicados a atender específicamente las necesidades de la investigación aplicada dentro de la industria, el gobierno y en general de toda la sociedad. Esto requiere de lazos entre

los empresarios y las universidades, por lo que se precisa de una capacitación especializada dentro de la industria, así como el apoyo de recursos humanos y financieros.

Según Teruel (1995), la vinculación universidad-industria, contribuye a superar necesidades de ambos sectores. Simplemente, con la instrumentación del Tratado de Libre Comercio (TLC) y la apertura comercial de México con otros mercados del mundo, se acentuó la necesidad de contar con personal mejor capacitado, esto para que al iniciar el entrenamiento básico de actividades con las empresas, los profesionistas brinden mejores resultados acordes con los requerimientos de sus futuros empleadores. Así, los egresados tendrán que cumplir con las demandas de un mundo más competitivo, que combinen la teoría con la práctica, que estén cada vez más habilitados para la comunicación y el debate de las ideas, orientados al trabajo en equipo, con los conocimientos técnicos requeridos, incluso el dominio de una segunda lengua. La voluntad del trabajo Universidad-Empresa-Estado, siempre se ha dado, pero aún existe una gran brecha entre lo que el sector productivo necesita y lo que las universidades trabajan en sus planes y programas de estudio. El temor fundado es la pérdida de identidad y función social, fundamentalmente para el caso de las universidades públicas (Teruel, 1995, p. 98).

Casanova (2012), dice que la vinculación se da a través de las transformaciones políticas y sociales, de manera que las relaciones que se presentan entre la universidad y el gobierno en los diferentes periodos se mantienen por un manejo institucional en donde se llega a consolidar el papel académico y el social. Es ahí donde el estado es capaz de reconocer la importancia de las IES y le llega a permitir su propio manejo académico y gobernabilidad universitaria, es decir, su autonomía. Por lo que la misma universidad a partir de ese momento deberá protegerse de los intereses políticos obedeciendo al conocimiento, la ciencia, la razón y la cultura. De manera que sus relaciones posibiliten un sistema de calidad enfocado en los intereses fundamentales dentro de las funciones académicas que contribuyan a la importancia social (Casanova, 2012, p. 208).

2.1.2.2 Actualización de la oferta educativa

El trabajo que realizó Madeleine Green en 1995, afirma que las IES deben centrarse en actualizar sus planes y programas a fin de impulsar la relevancia. De ahí la importancia de que se generen fondos gubernamentales, fundaciones y corporaciones para crear y sostener programas de colaboración que fortalezcan las capacidades científicas y tecnológicas aunadas a la preparación de los recursos humanos para lograr un crecimiento y desarrollo sostenido. Esto implica ponerse una meta específica que dé resultados favorables.

Krasnow (1995), al observar las relaciones que se propician dentro de las instituciones educativas y las empresas entendió que se puede llegar a obtener un beneficio para la sociedad. Para ello es necesario que se construyan centros especializados con las divisiones en las organizaciones de manera que puedan atender las necesidades de la industria y la sociedad. Para lo que es necesario tener lazos entre la industria y las IES contando a su vez con los recursos necesarios, un fondo económico y un equipo de trabajo eficiente. De ahí que consideró que la posibilidad de desarrollar un trabajo patrocinado por las empresas, donde no se tienen que limitar los campos de preparación de los alumnos, sino al contrario, el desarrollo de los programas universitarios, se deben incluir el servicio al gobierno y al sector productivo. Esto no corrompe la misión de la IES ni tampoco se trata de un fuerte condicionamiento por parte del sector empresarial. De ahí la demanda y sugerencia por tener programas académicos actualizados, que den un claro sustento académico y formativo con el cual los nuevos profesionistas puedan desarrollarse de una manera eficaz e innovadora ante las demandas y necesidades que se presentan dentro del contexto social y laboral (Krasnow, 1995, p. 143).

2.1.2.3 Reajuste de planes y programas de estudio

Según Adelman (1995), las universidades que fomentan la investigación y buscan resolver creativamente los problemas que se presentan dentro de los grupos de trabajo, serán con mayor probabilidad las más competitivas, sin desestimar el perfil

del educando quienes eventualmente se convertirán en trabajadores con un conocimiento innovador. Es por ello que la vinculación entre la universidad-empresa se debe preservar para la contribución y el fortalecimiento de las capacidades productivas dentro de las micro y macro empresas, que implican cursos de actualización y desarrollo profesional, lo que fortalece a las empresas e impulsa la formación de emprendedores. Una medida oportuna es el programa del servicio social como primer paso para impulsar una relación estructural universidad-sociedad. Así, se puede impulsar una estructura de relación dentro de la relevancia social de la educación superior, llegando a presentar un vínculo en el que se desarrollen aptitudes de actualización. Esto impulsa a los alumnos y docentes en crear oportunidades que integren los equipos de participación impulsando proyectos de desarrollo económico industrializado.

Un punto a considerar es que las universidades mexicanas deben trabajar en sus alumnos la investigación, la motivación, el liderazgo, entre otras aptitudes, y que fomenten en sus docentes un mayor acercamiento con los empresarios, que conozcan sus empresas y problemas, y les den orientación para ser mejores. La transformación se logrará a través del intercambio de valores que conlleva a dos objetivos comunes: el intercambio de los conocimientos y el intercambio de la experiencia (Adelman, 1995, p. 189).

2.1.3 Relevancia social y psicología

La relevancia social de la psicología es un tema que ha sido abordado ampliamente en diferentes espacios de dicha materia. Urra (2011), sostiene que siendo la psicología una ciencia, no podría referirse en asuntos que están dentro del orden de la política. Es por eso que surgen ideas en torno a la relación ineludible entre ciencia y política en psicología y una posible relación que se basa en una perspectiva de derechos dentro de la declaración universal de los principios éticos del psicólogo.

La organización de la psicología, ha trabajado principalmente con estrategias dentro de la Unión Latinoamericana. Esto implica un posicionamiento respecto a

situaciones de vulnerabilidad de derechos, en los que la psicología llega a aportar y denunciar dentro de las posibilidades algunos de los atropellos que se presentan. Esto implica que la psicología presente señales valiosas en base a los principios éticos de los profesionistas. Por lo que las prácticas dentro de la psicología tienen que ser más precisas, más fundamentadas en evidencia y más confiables. El punto central es cuestionarse cómo es que se puede llegar a avanzar y contribuir más a la sociedad. Por lo que se plantea, por qué la psicología a veces parece ser tan irrelevante o poco considerada por la sociedad.

Aquí se debe entender que la práctica de la psicología, debe estar orientada hacia un fin trascendente con un sentido de cuidado y promoción del bienestar con los demás. Es importante comprender las características dentro de las que se desenvuelve la psicología, en lo que contribuye de manera directa al desarrollo social. Es por eso, que la psicología es más relevante en los lugares en que tiene una influencia más social, esto implica el bienestar y el desarrollo psicológico (Urra, 2011, p. 59).

De ahí que para la presente investigación se lleva a cabo con la finalidad de dar algunas referencias del término capital humano del que se exponen algunas nociones del mismo.

2.2 Capital Humano y Educación

2.2.1 El concepto capital humano: Schultz (1960), Becker (1983), Cárdenas y Leyva (2002), Bustamante (2003), Pedroza y Villalobos (2009)

El término capital humano surgió de un estudio sociológico realizado por Schultz (1960) y Becker (1983) a mediados del siglo pasado, por los años sesenta, éste estudio fue el que hizo una distinción en cuanto al papel que tiene la educación como una inversión para el futuro, ya que en palabras de Schultz, “la educación y la formación elevan la productividad del individuo en el trabajo” (Schultz, 1960, p. 10). Es aquí donde se preguntan si la educación ofrece un rendimiento mayor en cuanto

a la forma de inversión, es decir, si la preparación académica garantiza una rentabilidad económica.

En una conferencia pronunciada por Theodore W. Schultz, en 1960, en la American Economic Association, sus palabras fueron: *“al invertir en sí mismos, los seres humanos aumentan el campo de sus posibilidades. Es un camino por el cual, los hombres pueden aumentar su bienestar”* (Schultz, T. 1960, p. 9). Schultz hizo énfasis en la educación como una inversión, donde el acceso a la educación y a la salud era determinado por los diferentes ingresos. Incluso él, estableció la rama de la ciencia económica denominada economía de la educación.

Schultz al ser de los primeros teóricos en estudiar la educación desde un enfoque economista, define al capital humano como:

Aquel que incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares afectan a la capacidad individual para realizar el trabajo productivo, los gastos introducidos para mejorar esas capacidades aumentan también el valor de la productividad del trabajo y producirán un rendimiento positivo (Schultz, 1961, p. 14).

Mientras que para Becker (1983), el capital humano es el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, consideró al sector de la educación como el principal productor del capital humano, al ser generador de los mejores conocimientos (Becker, 1983, p. 22).

Según Becker (1983), existe una relación entre el mercado y la oferta educativa, donde el principal propósito es llegar a obtener una utilidad a través de invertir en el desarrollo de las destrezas y habilidades, la utilidad que se pueda obtener se expresa en la diferencia entre la inversión y el salario. Por lo que las relaciones entre las ganancias, las tasas de utilidad y la cantidad de inversión, se llegan a establecer presentando los costos de la instrucción, del adiestramiento en el trabajo y de la inversión en el capital humano.

El término en cuestión, es usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo, el cual desde su desarrollo teórico se ha derivado en una ampliación del campo de comprensión

combinando elementos de la economía del trabajo, de la economía del bienestar, de las finanzas públicas, de la económica industrial, entre otras ramas de la economía (Becker, 1983, p. 26).

En este sentido se tuvo que abrir exclusivamente una división propia denominada *economía de la educación* que según Cárdenas & Leyva (2002), se encarga de aplicar un análisis económico a las disciplinas educativas, es decir, se enfoca en tener una aproximación con el concepto de capital humano dentro de su componente educativo, el cual deberá revisar los métodos de una análisis de costo-beneficio de la educación desde sus aspectos técnicos y empíricos.

Continuando con la idea de lo que es capital humano, Cárdenas y Leyva (2002), lo entienden como:

el conjunto de bienes de producción o también conocido como el conjunto de todos los factores producidos a un determinado costo, los cuales en su momento estarán sujetos a un valor que puede llegar a variar con el uso y del desuso (Cárdenas y Leyva, 2002, p. 80).

Se explica esto para poder entender cómo es que se les puede considerar a las personas como capital, pero aquí existe una diferencia, ya que el individuo no puede llegar a ser un producto en sí mismo, pues visto en la realidad, requiere de una inversión desde el momento en que nace para que conforme se vaya desarrollando se convierta en un factor productivo. Entonces, como lo menciona Cárdenas & Leyva, el punto central de la investigación del capital humano tiene su fundamento en la idea de que la gente gaste en sí misma de diferentes maneras, buscando en primer lugar una rentabilidad de goce y de rendimiento, por lo mismo que se busca comprar una formación dentro de la educación profesional, la cual en su momento rendirá frutos al buscar un empleo en el que se desempeñe al máximo y que éste le brinde mejores oportunidades y alcance una calidad de vida. A esto se le consideran gastos de inversión y de consumo (Cárdenas y Leyva, 2002, p. 81).

Bustamante (2003), especificó que el capital humano es:

El conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades de la fuerza laboral, ya sea por inversiones en la educación, en la salud, seguridad y cultura, o por aquellas destrezas adquiridas por la experiencia (Bustamante, 2003, p. 42).

A su vez, el interés por resaltar las contribuciones dentro del potencial de capacitación y de educación que pueden llegar a tener un estudiante en cuanto a la

producción de los bienes y servicios, pueden llegar a definir el capital humano como un potencial generador de renta que tienen los individuos; esto comprende la capacidad y talentos innatos, y la educación y cualificación adquiridas (Bustamante, 2003, p. 42).

Este autor asegura que un buen empleado que ha tenido una buena formación académica impacta positivamente en la unidad económica donde labora, así se puede percibir una serie de ventajas que están asociadas con los conocimientos, las habilidades y destrezas, además de ciertos factores como la capacidad de poder emprender, de tener un sentido de responsabilidad y manejo de esquemas y procesos las cuales llegan a generar externalidades económicas y sociales (Bustamante, 2003, p. 45).

Otro análisis sobre capital humano es el de Pedroza & Villalobos (2009), quienes lo entienden como un factor propiciador de desarrollo y crecimiento económico en el que es necesario involucrar elementos como la educación y la capacidad laboral, ya que a través de estos elementos se puede descubrir y desarrollar las capacidades, los talentos, las habilidades y las destrezas de cada persona. El capital humano es para un futuro, es decir, entre más años de escolaridad se obtengan, se aumentan las posibilidades de obtener un empleo mejor remunerado. Ellos centran su análisis en el papel que tiene la educación en la formación del capital humano y su desarrollo. Por lo que se enfocaron en analizar la relación de la educación y el desarrollo tanto en las concepciones clásicas y en los enfoques recientes del capital humano.

Pedroza & Villalobos (2009), especulan que las habilidades y conocimientos adquiridos y desarrollados por los individuos a lo largo de su vida, se llegan a convertir en herramientas con las cuales podrán desarrollarse e involucrarse dentro de los procesos de producción. También aseguran que el capital humano tiene que ser renovado constantemente, por lo que se debe llegar a tener en cuenta que tanto su desarrollo y mantenimiento necesita de diversos elementos sociales como: servicios sanitarios, adiestramiento laboral, educación organizada, programas de estudio dentro del nivel adulto y la migración de las familias para que puedan llegar a adaptarse a las oportunidades de empleo. Estos elementos requieren de la

aplicación de programas y estrategias para su mejoramiento, en donde se espera alcanzar un resultado próspero en el sentido de una calidad de vida para la población, que hasta cierto punto tendrá un crecimiento económico, en donde se podrá conformar por el capital, el trabajo, las materias primas, el capital humano y la tierra. Si llegara a faltar algún elemento, el proceso del crecimiento económico se vería afectado (Pedroza & Villalobos, 2009, pp. 281-282).

Para Pedroza & Villalobos, la teoría del capital humano es congruente con la globalización, debido a que consideran a la educación como una inversión que a futuro obtendrá ganancias, por lo que se favorecerá el crecimiento económico. Por lo que el capital humano necesitar estar en constante renovación debido a las exigencias del mercado y a los constantes cambios dentro de la tecnología (Pedroza & Villalobos, 2009, p. 303).

Dentro del concepto de capital humano se entiende como una de las finalidades específicas de las IES, formar alumnos para que egresen con habilidades óptimas para el sector empresarial.

2.2.2 La teoría del capital humano: Schultz, Becker, Mincer, Blaug, O'Connor y otros

La teoría del capital humano tiene sus orígenes después de la Segunda Guerra Mundial. Schultz fue el primero en identificar las dificultades para medir los beneficios de la inversión en el capital humano, señaló que el problema se enfoca en saber cómo diferenciar los gastos del consumo de los gastos de inversión. Para la solución de esta cuestión él, propone un método alternativo:

Calcular la inversión humana a través de su rendimiento más que a través de su coste. Mientras que cualquier aumento de la capacidad producida por la inversión humana se convierte en una parte del agente humano y por lo tanto no puede ser objeto de venta, está, sin embargo, “en relación con el mercado” al afectar los sueldos y salarios que puede percibir el agente humano. El aumento resultante de los ingresos de rendimiento de la inversión (Schultz, 1960, p. 23).

Schultz también hace una distinción entre la educación y la instrucción; en la cual, a la educación la entiende como una de las funciones particulares del establecimiento educativo; y en la instrucción se llegan a englobar las actividades que forman parte del proceso de enseñanza-aprendizaje de cada estudiante, por lo

que la instrucción es el producto de la educación organizado, en donde su objetivo es fomentar el conocimiento a través de la investigación. La escuela se considera como una empresa que se especializa en producir instrucción, que presenta sus méritos de una inversión en la medida en que se siguen incrementando las ganancias futuras del estudiante, de esta manera, la educación se conforma por dos componentes económicos: costos y gastos (Schultz, 1960, p. 25).

La teoría del capital humano sustenta que los beneficios de haber invertido en una preparación educativa son especialmente duraderos, es aquí donde entra la aportación de Becker, quien sostiene que para que sea posible este modelo debe utilizarse una perspectiva de largo alcance, es decir, que se tengan en cuenta los costos y beneficios futuros. A manera de ejemplo, un empresario debería considerar dentro de los valores actuales netos al desear invertir en un nuevo capital, esto se consideró como la clave que llevó al desarrollo de la teoría del capital humano dentro del campo de la educación. Es decir, la inversión en la educación equivaldría a invertir en una máquina adaptada al cuerpo humano la cual podrá mejorar los resultados dentro del puesto laboral en el cual éste se desempeñe, por lo que los resultados se verán en el rendimiento futuro, el cual superará los gastos de tiempo y dinero (Becker, 1983, p. 46).

Becker es considerado como el sistematizador de los aportes de Schultz, así que Becker logra interpretar a la segunda mitad del siglo XX como la era de la gente, debido al desarrollo de una nación que se mide por la utilización de sus conocimientos, de las técnicas y de los hábitos de la población.

Después de que Becker analiza los principales puntos de vista de Schultz, reformula la teoría de la inversión del capital humano, quien tuvo presente la falta de elaboración de un conjunto de implicaciones empíricas, las cuales realizó a través de una serie de fórmulas matemáticas, que dio como resultado, el poder medir la educación formal y la formación dentro de las empresas, en donde pudo encontrar varias relaciones al respecto:

1. Los ingresos suelen aumentar con la edad a una tasa decreciente. Tanto el ritmo del aumento como el descenso tienden a estar relacionados positivamente con el nivel de cualificaciones.

2. Las tasas de paro tienden a estar relacionadas inversamente con el nivel de cualificaciones.
3. Las empresas de los países subdesarrollados parece que son más “paternalistas” con los empleados que las de los países desarrollados.
4. Las personas más jóvenes cambian de trabajo con más frecuencia y reciben más escolarización y formación en el trabajo que las personas de más edad.
5. La distribución de los ingresos está sesgada positivamente, sobre todo entre los trabajadores profesionales y otros trabajadores cualificados.
6. Las personas más competentes reciben más educación y otros tipos de formación que las otras personas.
7. La división del trabajo es limitada por las dimensiones del mercado.
8. El inversor en el capital humano es más impetuoso y, por tanto, es más probable que yerre el inversor en el capital tangible (Becker, 1983, p. 49).

Por su parte Mincer (1974), se concentró en el efecto que produce la capacitación y el aprendizaje en el trabajo del aumento de ingresos. Él analizó la relación entre la distribución de las retribuciones y el capital humano. Hizo un análisis empírico de la relación entre el capital humano y la distribución personal de ingresos. Este autor realizó un modelo basado en la racionalidad económica del sujeto en el mercado de trabajo. También encontró que hay una diferencia importante entre el aumento de los ingresos relacionados con la edad, y el aumento relacionado con la experiencia laboral.

Mincer revela que la gran tradición del análisis económico el cual confirma que los sujetos de una sociedad mientras estén más educados, percibirán salarios más altos, experimentaran menor desempleo y trabajaran en ocupaciones más prestigiosas que aquellos que están menos educados. Este es el gran papel que juega la educación dentro del análisis moderno de la economía laboral y del capital humano (Mincer, 1974, p. 8).

Esto despierta un interés en los grandes economistas respecto la educación, ya que es percibida como una gran fuente de inversión económica. La contribución que tiene la educación sobre el crecimiento que se ha desarrollado desde el siglo

XX, considera dos importantes enfoques que se han complementado a raíz de la “tasa del rendimiento” elaborado por Mincer en 1974, con la cual, la metodología permite llegar apreciar la contribución que se da año con año dentro de la escolaridad con respecto a la función de ingresos, que se le denomina microeconómica, de ahí que el método que usa la contabilidad de grandes agregados, la cual se desarrolla dentro de la contabilidad macroeconómica del crecimiento (Mincer, 1974, p. 11).

Mincer alude que todos los países parecen registrar un mismo fenómeno, de que un mayor desarrollo le corresponde una menor tasa de rendimiento educativo. Por lo que “el alto rendimiento de la educación en los países de bajos ingresos debe atribuirse a la escasez relativa de capital humano” (Mincer, 1974, p.12).

Existen otros autores que también ejercen cierta influencia dentro de la teoría del capital humano, por lo que resulta importante tener en claro sus aportaciones y consideraciones, como Blaug (1983) quien brindó aportaciones hacia un análisis del enfoque metodológico. Señaló que el capital humano se ha caracterizado por un individualismo metodológico, señala que la formación del capital humano no corre por cuenta propia del individuo, sino que engloba otras instancias. En muchos países el cuidado médico, la educación, la recuperación de información y la formación laboral son realizadas en su totalidad o en parte por los gobiernos. Incluso llegó a cuestionar si el programa de investigación del capital humano es capaz o no de poder proporcionar nuevos criterios normativos para la acción pública, la respuesta que obtuvo fue favorable, debido a que se trata de un rendimiento de la inversión educativa, esto se debe a que la investigación en el capital humano sí suministra un nuevo criterio de inversión social: los recursos se deben asignar a los niveles de educación y años de enseñanza de una forma tal que las tasas sociales marginales de rendimiento de la inversión educativa sean iguales y que dicho rendimiento de la inversión educativa no debería ser inferior al rendimiento de las inversiones privadas alternativas (Blaug, 1983, p. 22).

Blaug (1983), dice al respecto del capital humano que:

Supone la idea de que las personas gasten en sí mismas de diversas formas, no para obtener satisfacciones actuales, sino para obtener en el futuro ingresos pecuniarios y no pecuniarios. Es a través de esto que se intenta mejorar la calidad

del esfuerzo humano y de esa manera aumentar su productividad (Blaug, 1983, p. 67).

También ha considerado al respecto de la teoría del capital humano una crítica que se aplica a la correlación existente entre la educación y los ingresos. Dicho criterio se plantea con base en tres esquemas; el primero señala que una explicación económica en la que las personas más educadas ganan más en virtud de que tiene mayores conocimientos útiles en el mercado de trabajo donde se presenta una oferta limitada; el segundo hace una interpretación sociológica según la cual la mayor escolaridad está, en sí misma, correlacionada con los orígenes de la clase social. Por lo cual la educación difunde valores sociales y modos de conducta que son ampliamente remunerados por la clase dominante; y el tercero, es que una interpretación psicológica sostiene que la educación tan solo selecciona a las personas de acuerdo a sus habilidades naturales, y las personas menos dotadas por la naturaleza según la capacidad son quienes no ganan (Blaug, 1983, p. 88).

Otro importante autor es O'connor (2002), en su investigación, caracteriza el desarrollo económico desde la relevancia del capital humano:

(...) es un proceso que entraña, entre otras consecuencias, un aumento sostenido de las inversiones en capital humano, sin que haya alguna razón *a priori* para suponer otra cosa que es un desequilibrio temporal de la demanda y la oferta de trabajo calificado (O'connor, 2002, p. 284).

Por eso, para tratar de explicar las diferencias en las trayectorias de crecimiento usó la apertura económica y el capital humano, realizando una valoración en la que detecta que la formación del capital humano es el punto clave dentro de un país para el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), se trata de invertir para poder recibir un impacto positivo en el ingreso y para que se logre un crecimiento rápido, se deben combinar la educación con las tecnologías las cuales deberán enriquecer su aprovechamiento.

A su vez, es consciente de los efectos que la globalización dentro de la demanda del personal capacitado y en lo que respecta a los salarios relativos que se tienen dentro de los países en vías de desarrollo, se deben considerar un cambio estructural que tiene lugar dentro del proceso del incremento económico. Esto, incide en los niveles del desarrollo tecnológico, en la acumulación de capital y el

incremento del PIB. Así que, con ingresos económicos cada vez mayores, es probable que los niveles educativos también aumenten (O'Connor, 2002, p. 283).

De aquí la importancia de la relación que se obtiene de la formación del capital humano y del crecimiento de la productividad. O'Connor sugiere que en las fuentes de trabajo se destaque la importancia de coordinar la inversión en el capital humano con las medidas de liberación del comercio y de la inversión en los países en desarrollo, por lo que invertir en el mejoramiento del capital humano a través de las actualizaciones de los programas académicos los cuales mantendrán líneas de beneficios para la sociedad más perdurables (O'Connor, 2002, p. 298).

El centro de la teoría del capital humano según Brito, Cardona, Montes, Vásquez, y Villegas (2007), está en tomar la educación y capacitación como formas de inversión que producen beneficios a futuro con mayores ingresos para las personas con educación. Por eso dicen que el capital humano son los conocimientos en calificación y capacitación, la experiencia, las condiciones de salud, entre otros que dan capacidades y habilidades, para hacer económicamente productiva y competente a las personas dentro de determinada industria.

Según Brito et al., (2007), dentro de sus investigaciones encontraron que la teoría del capital humano se fortaleció a partir de la década de los sesentas, ya que los pioneros Schultz y Becker se enfocaron en los antecedentes de la consolidación de planteamientos relativos a la inversión en la formación académica.

La teoría del capital humano desde sus orígenes hasta la actualidad, es una visión influyente dentro del marco de la globalización, ya que concibe a la educación como una inversión, que generará utilidades en un futuro y por consiguiente este favorecerá a las diversas formas del crecimiento económico.

Algo que determina la perspectiva de Brito y sus colaboradores dentro del análisis económico clásico en el cual se tienen factores de producción, la fuerza de trabajo y el capital, es que se llega a comprender el capital como una inversión en los activos y en las maquinarias, esto ha dado paso en la actualidad a entender que la inversión en el capital también puede tratarse de activos de carácter inmaterial, y residir en las mentes de los que hacen posible la adquisición de activos físicos, y

que es dentro de estos activos inmateriales en donde se encuentra el capital humano (Brito et al., 2007, p. 5).

2.2.2.1 Componentes y características del capital humano

Según Brito et al., (2007), existen cuatro componentes del capital humano.

- a) *la educación (formal y no formal)*, que aumenta la productividad de los individuos y permite el acceso a un salario mayor.
- b) *la salud*, que reduce las pérdidas de productividad como consecuencia de las enfermedades que afectan a los trabajadores activos y potenciales. Esta tiene mucho que ver con las condiciones en su lugar de trabajo y afectan directamente su productividad.
- c) *la experiencia*, que adquiere una persona en su puesto de trabajo (y que acumula a lo largo de su vida laboral) lo cual proporciona más seguridad en la realización del trabajo y en la toma de decisiones, logrando una mayor productividad laboral.
- d) *la calidad de vida*, que determina los incentivos para invertir en diversas formas de capital humano y también en el valor del stock disponible de dicho capital (Brito et al., 2007, p. 19).

De ahí la importancia que tienen el Estado, las empresas y la universidad ya que juegan un papel importante en la inversión del capital humano y así aportan los recursos asumiendo los costos de inversión. También el capital humano con altos niveles de formación, aumentan la productividad de los individuos y es a través de esto que se aspira a un mejor salario. Por lo que los conocimientos concretos, los hábitos que fomentan la educación, permitirán al profesionista una mejor comprensión de los procesos en los que se desarrolla su trabajo: regularidad, puntualidad, entre otros. La perspectiva del mundo de la empresa es que a más inversión en capital humano, mayor desarrollo económico. Desestimando, en buena medida que, a mayor atención en formar capital humano para la empresa, el riesgo es perfilar profesionistas muchas veces alejados del interés por resolver problemas sociales (Brito et al., 2007, p. 20).

Pedroza & Villalobos, consideran que la transferencia del conocimiento a otros es relativa, ya que el conocimiento y las habilidades se pueden transmitir a través del proceso de enseñanza-aprendizaje, en este sentido, los demás pueden aprovechar el capital humano de otra persona. Respecto a la devaluación del capital humano, sí se devalúa, sobre todo cuando no se presenta una correspondencia de las habilidades y conocimientos adquiridos con el desarrollo tecnológico, que se llega a interpretar dentro de las ineficiencias en el proceso de producción de los bienes y servicios.

Para Pedroza & Villalobos (2009), el capital humano posee ciertas características que son necesarias de llegar a entender:

- a) No puede venderse ni darse a otro y lo lleva consigo el sujeto a donde quiera que vaya.
- b) Ningún otro puede aprovechar el capital humano de otra persona.
- c) Se mantiene, en tanto tenga vida quien lo posee.
- d) Para adquirirlo, el individuo emplea principalmente, parte de su tiempo en la juventud.
- e) No se devalúa con el tiempo (Pedroza & Villalobos, 2009, p. 11).

2.2.2.2 Críticas y límites a la teoría del capital humano

La teoría del capital humano a lo largo de la historia ha recibido múltiples críticas, esto debido a que no aporta elementos sólidos para saber cuál es su contribución al desarrollo de la economía de los países. Aun así, la teoría se ha empeñado en seguir buscando respuestas convincentes a dichas críticas.

Pedroza y Villalobos, realizaron un análisis en donde pudieron encontrar las principales críticas que se le hacen a la teoría del capital humano.

- a) *La crítica credencialista y de la selección:* se refiere a que el capital humano ve a la educación como un señalamiento o indicio de la productividad individual. Esta crítica se retoma debido a la fuerte influencia que tiene en la teoría del capital humano.

- b) *La crítica de Shaffer*: señala que la economía tiene poco que ganar y mucho que perder con la aplicación del concepto del capital humano, ya que resulta difícil calcular satisfactoriamente el rendimiento económico de la inversión en los estudiantes, esto se debe a causas distintas de la expectativa del rendimiento monetario y no tiene efectos demostrables sobre la producción, además de que resulta complicado calcular el costo de la conservación y del mantenimiento de la inversión en la educación.
- c) *La crítica radical marxista*: tiene su base en la teoría de la correspondencia entre la escuela y el trabajo, el sistema educativo no solamente produce capital humano sino que segmenta la fuerza del trabajo, en donde se concentra un desarrollo de conciencia de clase y de la desigualdad económica, en las que se observan discrepancias en los puestos dentro del campo laboral.
- d) *La teoría institucionalista*: el objetivo es la interpretación de la economía a través de la evolución histórica de las estructuras sociales e institucionales, la cual tuvo sus orígenes en la escuela histórica alemana en la década de los cincuenta, ésta tuvo una influencia en el ejercicio de los gobiernos, remarcando el pensamiento norteamericano, sobre todo en la economía y redituabilidad laboral.
- e) *La hipótesis de la señalización*: se prueba la poca incidencia de la educación en la productividad de las personas y en el desarrollo económico. Es decir, se ve a la educación como una señal para acceder a un puesto mejor remunerado, pero éste no garantiza que sea una mayor productividad, debido a que la educación no aumenta la producción individual. Por lo que los empleadores hacen una valoración de los puestos asignándoles un salario (Pedroza & Villalobos, 2009, pp. 299-300).

Para Cárdenas & Leyva la mayoría de las críticas de la teoría del capital humano se han centrado en la cuestión de si la educación realmente eleva la productividad, o tan sólo actúa como instrumento de identificación de individuos que de manera poco frecuente son productivos (Cárdenas & Leyva, 2002, p. 86).

Desde el punto de vista del mercado laboral, las personas no nacen con capacidades iguales, de ahí que los individuos más inteligentes lleguen a ser más productivos y obtengan mejores posiciones en las fuentes de empleo, de esta manera existe la probabilidad de invertir más en su educación, por lo que las empresas puedan utilizar ese nivel educativo como un sustituto de producción de sus trabajadores más capacitados (Cárdenas & Leyva, 2002, p. 86).

Cárdenas & Leyva, señalan que la teoría del capital humano se concentra en la estimación de las tasas de rendimiento y en el análisis de costo-beneficio de la inversión educativa, lo que conduce a una valoración si se llegaran a presentar altas dentro del rendimiento de cualquiera que fuera el tipo de formación académica, causaría un aumento de la demanda de ese tipo de educación, de presentarse esa constante, la disponibilidad de los trabajos irían a la baja debido al retraso presentado, se tendrán más trabajadores calificados dentro del mercado de trabajo, pero esto orillará al mismo mercado a tener sueldos más bajos y por consiguiente se tendrá una reducción de la tasa de rendimiento, de ahí, la importancia para considerar la oferta y demanda de algún programa académico en relación a los espacios disponibles dentro del sector laboral. Por su parte, estos autores señalan que la limitación de la teoría del capital humano consiste en determinar la educación como una mercancía, en la cual se debe invertir para obtener ganancias.

Cárdenas & Leyva (2002), manejan la llamada falla en el mercado, la cual puede tener serias consecuencias dentro del ámbito político que ocasionará las interferencias públicas, de ahí el plantearse invertir demasiado o poco en la educación. A esto le atañe una corresponsabilidad que involucra al estudiante, a la familia y la sociedad en general, debido a la valoración de los beneficios, puesto que conforme avance la formación académica se incrementarán también los gastos y la tasa de rendimiento medirá la relación que se da entre los costos sociales, que implican formar el capital humano.

Otro de los puntos que ponen en debate la teoría del capital humano fue el énfasis que localizó Blaug (1983), en su artículo *“El estatus empírico de la teoría del capital humano. Una panorámica ligeramente desilusionada”*, su análisis a los aportes de este enfoque, abordados desde un punto de vista académico y de

investigación concentrándose en los aspectos metodológicos. Blaug (1983), señaló que la formación del capital humano se caracteriza por el individualismo metodológico, el cual considera que dicha formación es realizada por individuos que actúan por su propia cuenta o iniciativa, pero aun así es necesaria la intervención parcial o total de las instituciones gubernamentales (Blaug, 1983, p. 32).

De ahí el cuestionamiento sobre si el programa de investigación del capital humano es capaz o no de proporcionar nuevos criterios normativos para la acción pública. La respuesta obtenida es que la investigación del capital humano sí suministra un nuevo criterio de inversión social, de manera que los recursos se deben asignar dentro de los niveles educativos de manera que las tasas de rendimiento social y de inversión educativa sean iguales.

Blaug enfatiza sobre el rendimiento de la inversión en la educación, el cual se debe calcular en base a los valores cuantificables y observables, esto se refiere a que los rendimientos no económicos de la educación y las externalidades que están asociadas a la enseñanza se ajusten a un juicio cualitativo, se habla de un punto débil, ya que los rendimientos no económicos y las externalidades derivadas de la inversión en la educación, no son los elementos susceptibles a ser medidos, restándole rigor técnico debido a las limitaciones (Blaug, 1983, p. 34).

2.2.2.2.1. Teoría del credencialismo

La teoría del credencialismo se aborda en esta investigación por su característico énfasis en la determinación de la contratación de profesionistas por el sector laboral, siempre y cuando el candidato al puesto sea competente. La teoría del credencialismo también es conocida como *hipótesis del mecanismo-espejo* o *hipótesis del filtro*. Sus orígenes provienen de la teoría de la toma de decisiones en condiciones de incertidumbre, y su impacto se deriva del descubrimiento de que el proceso de contratación de trabajadores es simplemente una especie de un género más amplio, a saber, el problema de contratación de personal en presencia o antecedente de una formación adecuada respecto de sus características (Cárdenas & Leyva, 2002, p. 86).

El ser humano dedica bastante tiempo en la inversión del capital humano y es hacia la mitad de su vida, que podrá recoger el fruto de su inversión a través del aumento de sus ingresos, pero en un momento avanzado sus ingresos volverán a disminuir, Cárdenas y Leyva (2002), dicen que esto se debe a que el stock del capital humano es enorme y se pierde con rapidez, se recomienda estar en una constante formación adicional.

La teoría del credencialismo, se encarga de considerar el comportamiento laboral dentro de las empresas, internamente de cada departamento, el cual se organiza de manera jerárquica en cuanto a la operación de las funciones correspondientes, es decir, se trata de explicar la función principal que consiste en mantener la producción ante las demandas que se presenten y que éstas sean resueltas por el personal apto y acreditado para tal función. Por eso se hace conocer como el programa rival del capital humano, valorado como la hipótesis de la selección o del credencialismo, la cual está ligada a la teoría de los mercados duales del trabajo.

Dentro de la teoría del credencialismo se presentan otras críticas que se le hacen a la teoría del capital humano y van dirigidas a saber si la educación es la que eleva la productividad de una persona dentro de una empresa en la cual está trabajando. La formación profesional sirve como una identificación. Lo interesante es que los individuos con capacidades de inteligencia desarrolladas pudieran exigir o aspirar a tener mejores salarios dentro del mercado laboral, por eso, muchos aspiran a invertir más en su preparación académica. De ahí que las empresas utilizan el nivel educativo como un parámetro, incluso las empresas llegan a pagar a cada trabajador una cantidad que varía positivamente con el nivel educativo. A este fenómeno se le conoce como modelo de *identificación* propuesto por Michel Spence en 1973. Existe otro modelo llamado de *selección*, dentro del cual se concentra la empresa en darle el trabajo a la persona capacita con lo necesario para poder resolver o emprender una determinada tarea, en la que se cuida que el empleado no haga más de lo puede y menos de lo que no puede, este es un modelo propuesto por Kenneth Arrow en 1973. Ambos modelos tiene su influencia dentro del papel de la educación, es aquí donde muchos críticos de la teoría del capital

humano afirman que la sociedad debería buscar alternativas más económicas, ya que no todo depende de un proceso de formación. En un estudio Layard y Psacharopoulos (1974), compararon al examinar los salarios de quienes abandonaron los estudios universitarios eran más altos en comparación con los que siguieron una formación profesional, de aquí se deduce que la posesión de un título no es la clave para tener una mejor remuneración económica, aunque si contribuye. Esto es el parteaguas de los modelos de identificación y selección.

2.2.3 Capital humano y educación: Smith (1976), Malthus (1846), Keynes (1936) y Feroso (1997)

El papel que le corresponde a la educación desde el enfoque de capital humano, es considerado a partir de la generación del conocimiento. Debido a este proceso, se tiene un papel fundamental en el aprendizaje, el cual permite descubrir los problemas e idear soluciones, a esto, también se le atribuye el resultado de la evaluación, lo que podría conducir a descubrir nuevos problemas. De ahí se entiende que la investigación aplicada es la encargada de producir los diferentes conocimientos con los cuales se aportaran distintos elementos que permitirán el desarrollo de los países.

La formación del capital humano dentro de la universidad, tiene una relación estrecha con la educación y el desarrollo económico. Significa entonces que la universidad formará profesionistas que retribuirán con su trabajo a la empresa, lo que equivale a decir persona productiva, eficiente y con valor en base a su producción y rentabilidad productiva.

La educación es un factor importante en la formación del capital humano y puede verse de dos maneras: como consumo, cuando se producen satisfacciones o beneficios inmediatos, y como inversión, que implica el empleo del capital para obtener un beneficio en el futuro, dicha inversión se calcula de acuerdo al rendimiento, lo que se llega a comprender que a mayor educación y menor edad, se obtiene un salario mayor. La educación se ha llegado a conformar dentro del análisis económico con los teóricos del capital humano como Smith, Malthus y Keynes a partir de la década de los sesentas.

Adam Smith (1976), fue el primero en involucrar la educación dentro del desarrollo económico. Se empezó a preocupar por la forma en la que las enseñanzas académicas podrían incrementar la producción interna de una economía determinada. Para él, la educación es parte esencial dentro de las teorías de la economía. A su vez, hace referencia a la importancia de la habilidad y destreza para poder realizar el trabajo, llegando a considerar la inversión en la educación como un componente fundamental para el desarrollo de las habilidades y capacidades de cada individuo contribuyendo de esta manera al crecimiento económico de cada país. Por lo que consideró la calificación de la fuerza de trabajo como un factor influyente dentro de la nación:

La diferencia de los talentos naturales en hombres diversos no es tan grande como vulgarmente se cree, y la gran variedad de los talentos que parece distinguir a los hombres de diferentes profesiones, cuando llegan a la madurez, es, las más de las veces, efecto y no causa de la división de trabajo. Las diferencias más dispares de caracteres, entre un filósofo y un mozo de cuerda, pongamos por ejemplo, no proceden tanto al parecer de la naturaleza como del hábito, la costumbre o la educación (Smith, 1958, p. 18).

Malthus (1846), hizo énfasis en la importancia de la educación como un elemento esencial para ayudar a la sociedad y brindó un análisis sobre la educación llegando a considerarla como un factor sumamente importante para hacer a las personas de bajos recursos más realizadas y menos hostiles a su gobierno dentro del contexto social.

Hemos prodigado enormes sumas de dinero en socorrer a los pobres, los cuales, tenemos razones para creer, han tendido siempre agravar su miseria. Pero, en cambio, no nos hemos ocupado de educarlos y de inculcarles aquellas importantes verdades políticas que les tocan más de cerca, que forman quizá el único medio de que disponemos para elevar la situación y para hacer de ellos hombres más felices y pacíficos (Malthus, 1846, p. 63).

Otro autor quien también empezó a dar ese cambio en la visión de la educación y la economía, fue Keynes que en 1936 su pensamiento influyó en la economía y en las decisiones de los gobiernos, ya que con la caída de la bolsa de New York, en 1930, el mundo padeció una de las crisis de la historia *la gran depresión*. Fue una época de sobreproducción y hambre. En esa época el concepto de capital humano se fue estructurando en la teoría económica de la educación, las repercusiones de la crisis, así como de los efectos de la primera y segunda guerra

mundial pusieron en primer plano todo lo relacionado con el factor humano, este interés desembocó en el surgimiento y desarrollo de la teoría del capital humano. Es así como el factor trabajo tomó más relevancia debido a la realidad mundial que se presentaba durante esa época.

John Maynard Keynes en 1936 publica la teoría de *la economía keynesiana* dentro de su obra *Teoría General del empleo, el interés y el dinero*. Aquí se concentró en estudiar cómo estimular la demanda agregada, y cuál es la relación entre ésta y el nivel de empleo y de ingresos. Él propone que cada gobierno tenga los instrumentos necesarios para poder combatir la crisis a través del uso de políticas fiscales, económicas y educativas, esto podrá estimular la economía de la sociedad y se podrá romper el círculo vicioso. El uso de las políticas económicas keynesianas se identifica con los gobiernos de izquierda propiciando la participación del Estado considerando el gasto y el consumo para poder reorientar el crecimiento económico.

Los autores como Malthus (1846) y Keynes (1936), dicen que la inversión en el capital humano a través de la educación es una actividad rentable. Así se explica el crecimiento y el desarrollo de las personas en la medida que aumentan los salarios y la calidad de vida en los países. La educación es la parte esencial del desarrollo económico de un país, debido al vínculo que se tiene con el progreso económico. La inversión en la educación es parte de la calidad de la población, pero requiere de un esfuerzo intensivo a través de programas de capacitación.

La educación contribuye a la mejora del capital humano a través de la inversión educativa que tiene un rol importante en el crecimiento económico. Un punto clave son las tasas de rendimiento que son una condición importante para el éxito de la planificación dentro del mercado de la educación, donde los gobiernos son los principales prestadores de la educación, ya que se intenta igualar las tasas sociales del rendimiento de todas las carreras para que se pueda tener un aumento en la eficiencia.

El término capital humano tiene una estrecha relación con la economía de la educación, según Feroso (1997), ambas tienen como objetivo investigar lo referente a los costos, financiamiento, planificación, crecimiento socioeconómico,

educación y empleo. La educación aporta una utilidad, en la que el alumno obtiene los conocimientos que en el futuro le permitirán ser más productivo y le ayudará en la determinación de su salario. Por eso se considera a la educación como una gran inversión, al ser el motor del progreso y del cambio, por lo que se valora el capital humano de manera que se pueda moldear y adaptar dentro de la enseñanza hacia la evolución. Así, la educación en cuanto a su planificación se ha visto desde varios modelos como: modelo de previsión de mano de obra; modelo de costo/beneficio; modelo de la demanda social.

El capital humano se ha convertido en uno de los componentes fundamentales que propician el crecimiento económico. Para Feroso (1997), el crecimiento económico es el aumento cualitativo y cuantitativo de la renta real de un país, en un periodo determinado de tiempo, por lo que dicho crecimiento involucra factores materiales con el factor humano. Esto se resume en que a mayor capital humano, mayor salario y por resultado mejores beneficios.

El capital humano no es un elemento aislado dentro del análisis económico, ya que junto con el capital físico, se propicia un proceso productivo. En donde se tiene una relación directa entre la educación, empleo e ingresos, que a su vez participan diferentes actores sociales tales como: trabajadores, empleadores, sistemas educativos, capital físico y capital humano, que cierta manera propician el desarrollo económico de la sociedad.

La teoría del capital humano es la razón de ser dentro de la expansión de los gastos en educación de la mayoría de los países, por lo que si los gastos en la educación contribuyen al crecimiento económico, los gobiernos podrían satisfacer las demandas educativas de su población. El Estado tiene un papel característico, que debe promover una mayor articulación entre las actividades universitarias dentro del fomento de la innovación y de la participación de las empresas.

La educación favorece diversas formas del crecimiento económico, desde la creación de un clima positivo dirigido a una calificación laboral que implicará una producción técnica, que dará como resultado la optimización de una movilidad física y funcional, así como la disminución de la pobreza y el aumento del crecimiento económico (Feroso, 1997, p. 102).

2.2.4 Educación y economía: Solow (1957), Carnoy, Nugaret, Suleman, Torres y Unsicker (1986), Denison (1962), Brito, Cardona, Montes, Vásquez y Villegas (2007) y Salas (2002)

Como se ha dicho, el enfoque del capital humano con el crecimiento económico dentro de las economías abiertas, en donde la educación tiene un papel fundamental para el crecimiento de la productividad laboral, la cual tiene un impacto dentro del desarrollo de los países.

Desde la perspectiva económica, el impacto de la educación radica en un incremento del stock de calificaciones, conocimientos y de la comprensión de las personas o sociedad en conjunto. Por lo que la economía de la educación se encarga de la forma en que se deben tomar las decisiones de inversión que afectan ese stock, por una parte a las personas que les interesa y demandan la formación educativa, y por el otro, de los maestros y de las IES que ofrecen dicha preparación. Por lo que el llamado stock es un inventario, un registro documentado de los bienes y de las demás cosas que le pertenecen a una persona, a una empresa o a una comunidad. Es por eso que entre mayor inversión en el capital humano el resultado será un mayor desarrollo económico.

Por su parte, Solow, en 1957, consideró otras formas de inversión diferentes al crecimiento del capital y del trabajo, hablando también de factores de producción, donde el progreso de los conocimientos era la fuente principal del avance técnico, dando como resultado que la educación y la formación profesional desempeñaran papeles muy importantes como fuentes del crecimiento. Solow, inició la estructura teórica que da relevancia al ser humano como componente fundamental dentro del desarrollo productivo de la industria y también del crecimiento económico.

El autor explica que un modelo exógeno de crecimiento o también llamado crecimiento neoclásico, ya que es un modelo macroeconómico creado para interpretar el crecimiento económico y las variables que inciden a largo plazo. Aquí pretende desarrollar cómo crece la producción nacional de bienes y servicios mediante un modelo cuantitativo, en donde interviene la producción nacional, la tasa de ahorro y la dotación del capital fijo. Por eso la producción depende de tres

elementos claves, de la calidad de la mano de obra, de la cantidad de capital fijo y de la tecnología disponible (Solow, 1957, p. 314).

En este modelo el crecimiento económico se produce básicamente por la acumulación constante de capital, que implica encontrar las variables relevantes que ocasionan el crecimiento económico de un país, de esta manera, se establece que el crecimiento de una economía se debería basar en la gestión de la oferta, la productividad y la inversión y no sólo en el resultado exclusivo de la demanda, concentrándose en la capacidad productiva de un país (Solow, 1957, p. 315).

Se entiende entonces que la educación aporta una utilidad, el alumno obtiene conocimientos que en el futuro le permitirán ser más productivo y esto le ayudará en la determinación de su salario, es por eso, que la educación actual puede llegar a incrementar los ingresos en el futuro. Si la educación, no garantiza mejores ingresos, sí contribuye. Por eso es que a la educación se le considera como una gran inversión, conformada por diferentes componentes económicos: costos y gastos, los cuales están dentro de una estructura llamada planificación educativa, en la que tienen intervenciones los distintos grupos, hablese de gobiernos, estudiantes, organismos internacionales, entre otros. Y es a través de esta planificación cuando se pueden hacer las valoraciones que deberán presentar las tendencias y las orientaciones de la educación. La educación es el motor del progreso y del cambio, se insta a valorar en su máxima capacidad al capital humano, que puede cambiar y adaptarse según el tiempo y los enfoques económicos que prevalezcan.

Para autores como Carnoy, Nugaret, Suleman, Torres y Unsicker (1986), señalan que no hay que perder de vista la inversión educativa, que tiene como propósito contribuir al crecimiento económico, por eso se involucra una dinámica de expansión y gasto educativo, la cual dependerá del valor simbólico de la educación. Las implicaciones financieras de esta dinámica descansarán en las políticas de expansión educativa que tiene sus efectos económicos directos en la educación.

También mencionan que existe una relación entre el ingreso y la edad en la que se empieza a participar dentro del proceso o campo laboral. Aquí entra el factor del tiempo, es decir, puede ser que la cantidad de instrucción recibida y el precio de

la misma, dependa del tiempo empleado en la preparación académica, o también, que alguien pueda emplear el doble o triple de tiempo para su formación y no pueda percibir el mismo salario que aquel que empleó menos tiempo. Por lo que el tiempo no es el determinante de la cantidad de instrucción ni del costo de la misma.

Para ellos la educación es un elemento fundamental en la formación del capital humano ya que propicia el crecimiento económico a partir de la creación de un clima positivo, en donde se fomenta la calificación laboral y la producción técnica para la solución de los problemas, también se impulsa la movilidad física y funcional debido a quien posee títulos, experiencia y domina algunos idiomas, es quien obtiene mayores posibilidades para competir en el mercado laboral. De manera que la función de la educación es reforzar y reproducir una estructura social desigual cuyo sistema económico otorgue una prioridad a la distribución del poder y normas jerárquicas más que a la maximización del producto, esto podría llegar a presentar un efecto de retraso en el crecimiento económico y en el desarrollo social, sobre todo si se trata de países que estén en vías desarrollo (Carnoy et al., 1986, p. 51).

Denison en 1962, centró su atención en la educación como parte del crecimiento económico, señalando una estimación en la contribución de los avances en los conocimientos. Tratándose de las mejoras en la fuerza de trabajo que provienen de la educación. Se trata de una rentabilidad del dinero que se le invierte a la formación del capital humano a través de la educación, no se trata de una actividad de consumo, sino de inversión ya que el papel que tiene la educación va implícito en el crecimiento económico (Denison, 1962, p. 22).

Denison al estudiar el crecimiento económico de Estados Unidos, encontró durante el periodo de 1929 y 1957, que la educación es un factor fundamental para el aumento de la calidad de la llamada fuerza de trabajo. Por lo que asegura que el crecimiento económico proviene y seguirá siendo así mientras se continúe con el aumento de la fuerza de trabajo, de más educación, más capital y del avance del conocimiento (Denison, 1962, p. 58).

Según Brito, Cardona, Montes, Vásquez y Villegas (2007), la educación y la economía forman parte de un tema esencial, debido al desarrollo que se consolidó en la teoría del capital humano, destacando que invertir en las personas es un factor

fundamental para el crecimiento y el desarrollo de los países. Entonces el capital humano se ha consolidado como un segmento dentro del análisis económico, el cual ha demostrado ser un contribuyente dentro del crecimiento económico, al tener en cuenta que la educación le da la posibilidad a los empleados de acceder a puestos de trabajo mejor remunerados y aumentar su calidad de vida.

El Estado y las empresas juegan un papel muy importante en la inversión de capital humano, según Brito et al., (2007), la inversión puede ser realizada tanto por el Estado, ya sea para un grupo social definido o para toda la población, considerada una formación general, o bien de parte de los empresarios para sus empleados, llamada formación específica, o en su caso también por parte de cada individuo que busca su desarrollo personal, pero todos tendrán que tener en cuenta que quien aporta los recursos, es quien asumirá el riesgo y el costo de oportunidad (Brito et al., 2007, p. 19).

La educación no es uniforme, nunca es igual para quien ha formado su capital humano basándose en la experiencia y el trabajo, que aquel que ha tenido una larga formación académica y profesional e ingresa al mercado laboral con los requerimientos profesionales necesarios para obtener el éxito en su trabajo (Brito et al., 2007, p. 19). Por eso, no todo tipo de educación rendirá los mismos frutos, ni dos personas que tengan la misma preparación académica o la misma edad que buscan un trabajo en relación a su formación educativa podrán recibir la misma rentabilidad económica.

La economía de la educación es una disciplina nueva, que en poco tiempo ha adquirido mayor presencia tanto en las actividades de la enseñanza como en el campo de la investigación. De acuerdo con Salas (2002), su origen proviene de una rama de la economía, a raíz de las fuertes investigaciones en la década de los sesentas, lo cual ha dado pauta y relevancia a seguir trabajando como un motor dentro del progreso económico. Su punto de apoyo se concreta en la financiación de la educación, a través de los estudios de las relaciones entre educación y empleo, como también de la demanda educativa y evaluación de la eficiencia productiva de las IES.

Salas (2002), menciona que las interrelaciones existentes de los procesos educativos y las actividades económicas han estado presentes desde el nacimiento de la economía, llegando a entender que la teoría del capital humano ha sido considerada por los economistas como un bien de consumo, llegando a considerar el proceso como una fuente de inversión que a su momento daría sus frutos y recompensas.

Las reflexiones sobre el papel de la educación dentro de la economía, surgieron en los llamados preclásicos, quienes comprendieron la importancia de la educación dentro de la productividad del trabajo. Uno de los preclásicos fue William Petty, quien en sus *Escritos sobre Economía*, demostró que la riqueza de un país depende fundamentalmente del nivel de conocimientos de sus habitantes (Salas, 2002, p. 429). Llegando a considerar que un hombre educado es el equivalente a una máquina muy cara. El gasto en la educación no es de consumo, sino de una inversión en el capital humano que incrementará la capacidad del trabajo para producir bienes materiales, por lo que se considera que invertir en el capital humano sí es rentable. Esto lleva una ganancia no sólo para el individuo que se está preparando, sino también para la sociedad.

La economía de la educación en España tuvo gran revuelo con dos autores, José Luis Moreno Becerra y Francisco Bosch Font, quienes dedicaron su esfuerzo intelectual al estudio económico de la educación. Los noventa fueron una década de grandes frutos dentro de la economía de la educación. Actualmente los estudios de la educación, se dirigen a otros temas como la financiación de la educación, el estudio de las relaciones educación-empleo, la demanda educativa o la evaluación de la eficiencia productiva de los centros de educación (Salas, 2002, p. 434).

2.2.5 Universidad emprendedora: Clark (1983)

Burton Clark (1983), marcó el sentido de una universidad emprendedora, la cual sí daba respuesta a las necesidades que se estaban presentando dentro de diferentes contextos manteniendo una visión, una misión y sus valores sin perder de vista su identidad educativa. Llegando a considerar a la universidad dentro de un rol de

suma importancia, al ser la principal promotora del desarrollo económico. Clark menciona tres aspectos relevantes dentro de la forma sistémica en la que se organiza y se trabaja dentro de las universidades. Asegura que se trata de un análisis internista, sistémico y comparativo. Teniendo en cuenta que los aportes no se basan en reflexiones superficiales, que incluso llevan por nombre de *caja negra* haciendo referencia al sistema político-ideológico universitario, las cuales se basan en la teoría del capital humano.

Según Clark (1983), la universidad puede dar respuesta a las necesidades que la sociedad en su momento demanda, considerando fuentes de financiamiento, hablese de fuentes complementarias, privadas y autogeneradas, que implica la interacción entre las actividades internas de sus docentes y sus alumnos y la vinculación con las instituciones externas, tratándose de empresas en particular. Por lo que conlleva tener una estructura organizacional, con la que podrá trabajar y llegar a complementarse de manera en la que se pueda seguir fortaleciendo su esencia académica impulsando el desarrollo de la misma universidad. A pesar de todo esto, no se llega a considerar a la universidad emprendedora como un nuevo modelo de universidad, simplemente se le tiene en consideración porque ha estado asumiendo procesos exitosos en lo que se han tenido cambios y adaptaciones de gran influencia. Esta misma se llega a caracterizar por un número creciente de disciplinas de estudio o de líneas de producción, en donde su trabajo es puramente intelectual, pero también flexible y enfocado hacia el mercado de trabajo, debido al mismo entorno en el cual se encuentra.

La sociedad pide a las IES tener una formación dinámica dentro de un plan de estudios productivo, el cual debe estar adaptado a las necesidades del entorno, de manera que se pueda dar un financiamiento para la misma investigación y la formación. Tomando en consideración que los valores académicos son el pilar de la universidad emprendedora, lo que permite su vinculación con más instituciones ya sean educativas o de gobierno, con lo que llega a mantener un desarrollo productivo dentro de la misma universidad.

Clark (1983), enfatizó respecto a la importancia del sistema educativo dentro de una dinámica de trabajo, en la línea de una universidad emprendedora, marcó la

pauta y la novedad, de manera que se pudo llegar a entender la formación como un aspecto de preparación de capital humano en potencia, se buscó una perspectiva sólida que fuera orientada al mercado de trabajo a través de esos emprendedores, líderes y agentes que día a día irían transformando a la misma sociedad. Todo quizá con el fin de obtener mayores ganancias dentro del uso de nuevas técnicas que impulsen el desarrollo del valor empresarial. Para ello es necesario, contar con programas de mucha mayor extensión y visión, que puedan responder a las necesidades y competencias que se concreten a tal propósito (Clark, 1983, p. 112).

Como se puede identificar, tanto la relevancia social y la formación de capital humano han mantenido un interés en común desde décadas y siglos anteriores. Intentando mantener dentro de las IES una cobertura que mantenga y eleve diferentes aspectos tales como calidad, pertinencia, eficacia, eficiencia, equidad y relevancia. Han sido muchos los autores quienes descubrieron a través de los sucesos que se presentaban en su época y que pudieron aportar desde un concepto hasta una teoría con la finalidad de entender el sentido que implica mantener dentro de las IES un orden y un compromiso por la preparación de sus alumnos que serán profesionistas competentes y que contarán con mejores oportunidades para encontrar un empleo en el cual puedan desarrollar sus conocimientos y habilidades; cuya finalidad es solventar y solucionar los problemas y acontecimientos que se presentan en la sociedad de una manera rápida y competente.

Son las políticas públicas y las políticas educativas implementadas por los gobiernos dentro de las IES que postulan un amplio sentido de responsabilidad de manera que los alumnos en formación puedan manejar y enfrentarse a las exigencias dentro del campo laboral, con la satisfacción de poder conseguir una mayor remuneración económica y mantener una calidad de vida.

De ahí que la relevancia de una carrera profesional mantiene una red de lazos entre diversas instituciones, concentrándose en mantener que la oferta educativa y el perfil del egresado brinden respuestas y soluciones a las necesidades y exigencias de la sociedad dentro del campo laboral. Por ello el compromiso de las IES es integrar y perfeccionar una calidad educativa desde sus instalaciones, docentes, alumnos, entre otros elementos. Para ello, la formación del capital

humano, es la formación de alumnos a través de la inversión de calidad educativa en la que se manejan elementos claves como el desarrollo de habilidades y conocimientos con los que el profesionista podrá realizar su trabajo desempeñando su productividad y eficiencia. Una vez que el profesionista ha sido formado dentro de los índices de calidad educativa, la relación que se obtiene del mercado laboral y la oferta educativa mantienen un vértice dentro de las teorías económicas y de producción, en las cuales el profesionista puede entonces desempeñar sus habilidades y conocimientos convirtiéndolos en herramientas, desarrollando los procesos de producción, implementando constantemente capacitaciones con las cuales renovará y actualizará dichas herramientas.

CAPÍTULO III. POLÍTICAS EDUCATIVAS SOBRE LA RELEVANCIA SOCIAL Y EL CAPITAL HUMANO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Este capítulo tiene como propósito analizar los lineamientos estipulados por los diversos organismos a escala mundial, nivel nacional y entorno local, los cuales llegan a tener un impacto directo en el diseño de los planes de la educación superior, sus retos, vínculos con el mundo productivo, nivel de respuesta a las necesidades sociales, entre otras.

Desde estos tres ámbitos mencionados, la educación es vista como inversión, por lo que si se cuenta con el personal capacitado se entiende que se logrará un desarrollo económico, para ello las empresas buscan tener personal capacitado que se reflejará en un incremento dentro de la producción y calidad de sus productos y servicios. Por eso la insistencia de que la escuela busque dar mejores respuestas a los requerimientos sociales, todo desde una estrecha vinculación con el mundo laboral.

3.1 Lineamientos Internacionales sobre la Relevancia Social y Capital Humano en las IES

3.1.1 Banco Mundial (BM)

El Banco Mundial (BM) organismo en finanzas y asistencia. Se define como una fuente de asistencia financiera y técnica para los llamados países en desarrollo, cuyo propósito es reducir la pobreza mediante préstamos de bajo interés, créditos sin intereses a nivel bancario y apoyos económicos a las naciones en desarrollo.

Debido a la inmensidad de cambios que se han estado presentando desde la década de los 80 con el neoliberalismo, el manejo de las nuevas políticas educativas llegaron a considerar que la inversión en el capital humano a través de la educación en las IES tiene que ir avanzando de acuerdo a los recursos financieros públicos de la educación, esto presentó demasiados cambios rápidos a causa de la globalización por lo que el desarrollo de la sociedad ha obligado al BM a buscar la

manera en la que pueda seguir financiando a las IES a escala mundial. Dicho organismo recomienda a los países que están en desarrollo, sea necesario definir estrategias para la reforma de la educación superior y para la evaluación del funcionamiento de los sistemas e instituciones que permitan abrir más oportunidades a los jóvenes (Banco Mundial, 2000, p. 25).

El documento *La educación superior en los países en desarrollo: peligros y promesas* publicado por el BM en el año 2000 considera a la educación como un elemento importante en el desarrollo social y económico de un país y del mundo en general, pues en la historia de la riqueza o la pobreza de las naciones depende de la calidad de la educación superior. El gasto que se hace al invertir en la educación impacta en los ingresos a corto y largo plazo ya que una población preparada es competitiva, de ahí la importancia que se da en la relevancia de un programa académico, lo que llevará a traer inversiones en las regiones que cuentan con la mano de obra que las empresas nacionales e internacionales requieren para realizar sus procesos productivos (Banco Mundial, 2000, p. 33).

La expansión de los sistemas de educación superior presenta problemas dentro de la calidad debido a la falta de recursos, esto agrava diversos fenómenos que enfrentan las IES, las cuales están obligadas a resolver el aumento en la matriculación de nuevos estudiantes, por lo tanto, se intenta responder a esa demanda que merma la calidad de la educación. Esta misma expansión constante es indispensable para satisfacer una demanda creciente que suscita más problemas, en algunos países que están en desarrollo como Argentina, Brasil, Egipto, Irán, Tailandia, Ucrania, entre ellos México, se habla de un millón de estudiantes que intentan formar parte del sistema educativo, incluso algunas de las universidades han ampliado al máximo sus límites organizacionales, dando origen a las mega-universidades, el problema es la expansión desenfrenada, sin una planificación de sus programas

Los resultados, son el deterioro del promedio de la calidad que presentan graves consecuencias (Banco Mundial, 2000, p. 36).

Por lo anterior mencionado, la capacidad que deben presentar las IES al responder a las exigencias del mercado laboral, por eso el desarrollo económico

está asociado a una división más especializada dentro del trabajo, por lo que las universidades deben cumplir con una función esencial en cuanto a la entrega de las habilidades correspondientes de sus egresados, que incluye la importancia del crecimiento, de las destrezas con las cuales podrá desarrollarse en el campo laboral.

Las mismas IES están en constante cambio debido a la exigencia de una adaptación a las necesidades que presenta la sociedad, por eso la formación que ofertan busca solucionar las demandas profesionales del mercado laboral demostrando un rango más amplio de competencia a través de nuevos programas los cuales permiten mantener una actualización y por ende una relevancia social.

El BM considera que las autoridades políticas deben tener presentes las siguientes consideraciones para mantener una calidad educativa dentro de las IES:

1. Los estudiantes deben aprender no sólo lo que se conoce hoy, sino que han de actualizar permanentemente sus conocimientos.
2. Los nuevos instrumentos tecnológicos para la recopilación del conocimiento deberían convertirse en elementos básicos de su educación.
3. Los currículos han de programarse de tal modo que los alumnos aprendan a aprender.
4. Las IES tendrán que ofrecer a los egresados la posibilidad de seguir estudios acotados a áreas específicas y organizar programas de educación general que puedan servir como bases sólidas para el aprendizaje permanente y la posterior especialización.
5. Presentar un esquema organizado donde los recursos para la educación se orienten debidamente a la demanda del mercado laboral; es decir, preparar profesionales que puedan integrarse a las empresas (BM, 2000, pp. 38-39).

Esto es una respuesta lógica que se tiene dentro de las nuevas reformas las cuales podrán presentar un mejor servicio al interés público y laboral que logrará un beneficio más extenso cuyo progreso facilitará a su vez el avance dentro de la

comunicación, la tecnología y la información que tanto marca la revolución del conocimiento.

Por eso la importancia de la educación dentro del desarrollo económico, debido a que la riqueza de las naciones en un inicio dependía del número de fábricas, de la extensión territorial, herramientas de trabajo y máquinas, en la actualidad depende del conocimiento y las habilidades del capital humano como principales detonantes del crecimiento económico. De ahí la demanda que tiene las empresas sobre los recursos humanos de alta calidad que sólo pueden obtenerse de sistemas educativos bien calificados, esto marca la revolución del conocimiento obligando a las IES a modificar sus programas educativos y adaptarse al cambio, así que, la educación da como resultado mejores habilidades, más productividad y mayores capacidades para que los egresados al momento de entrar al campo laboral puedan mejorar las condiciones de vida. La experiencia, capacitación y formación profesional son las características que forman el capital humano necesario para la producción moderna, por eso la importancia que tiene la relevancia de un programa académico en cuanto a la formación y capacitación que darán un incremento en la productividad de las empresas y por consecuencia un mayor beneficio para cada individuo (Banco Mundial, 2000, p. 44).

Desde este planteamiento, el BM insiste en promover políticas homogéneas para la educación, está en constante actualización emprendiendo reformas educativas para lograr un crecimiento sustentable donde las políticas sociales están dirigidas al desarrollo humano de manera que se invierta en los recursos públicos con la finalidad de poder acceder a una educación de calidad (Banco Mundial, 2000, p. 49).

El documento *Más allá crecimiento económico, clasificación de las economías* también publicado por el BM en el año 2002, marca dentro del programa Educación para Todos (EPT), puesto en marcha en 1990 y que para el año 2015 tendría que haber logrado sus objetivos dentro de los que destacó la importancia de mejorar todos los aspectos de la calidad educativa, de esta manera el BM tiene como finalidad de lograr la educación para todos, y dar a la población las habilidades necesarias para competir en los mercados actuales que exigen un alto grado de

conocimientos, es así, como se proporciona financiamiento y una amplia gama de servicios, así, se compromete en mantener una educación de buena calidad, la cual es una de las medidas más eficaces para disminuir la pobreza y la desigualdad promoviendo un crecimiento económico sostenible por lo que pide a las IES que;

1. Habiliten a las personas a leer, razonar, comunicarse y tomar decisiones informadas.
2. Aumenten la productividad, ingresos y calidad de vida de los individuos.
3. Reduzcan la vulnerabilidad que presentan las mujeres ante la discriminación de los sectores laborales.
4. Fomenten una sociedad democrática.
5. Construyan una fuerza laboral altamente calificada y flexible.
6. Apliquen y difundan conocimientos que impliquen ventajas comparativas entre otras instituciones (BM, 2002, p. 52).

En el documento de *La enseñanza superior, las lecciones derivadas de la experiencia* publicado en el año 1995 por el BM marca una identidad financiera con base en la enseñanza dentro de las IES, esto debido al aumento de la matriculación de los alumnos que presenta un desequilibrio económico para los Estados, para ello corresponde con una serie de recomendaciones que fueron aplicadas dentro de reformas educativas aplicadas en algunos países en vías de desarrollo para que su integración al mercado laboral fuera más fácil.

Algunos de los lineamientos que maneja el BM son.

1. Mayor diferenciación de las instituciones.
2. Diversificación del financiamiento de las instituciones.
3. Redefinición de la función del gobierno
4. Enfoque en la calidad, adaptabilidad y equidad: en donde la calidad debe estar presente en una mayor adaptabilidad dentro de las IES, debido a las exigencias que se presentan dentro del mercado laboral. De manera que se promueva una equidad y así se puedan integrar dentro del sistema escolar para poder prepararse para las necesidades y exigencias del campo laboral. Por lo que las IES, deben contar con instalaciones adecuadas dentro de espacios favorables, contar a su vez con docentes

que tengan un nivel de calidad e interés por la actualización de sus conocimientos a través de las innovaciones tecnológicas, y una capacidad de evaluación de sus programas de manera que mantengan una relevancia social educativa (BM, 1995, p. 4).

El BM está asociado con otras instituciones con el fin de promover la educación, por ello canaliza recursos a través de programas con asociados, con los cuales podrán promover las mejoras en la formulación de políticas en los sistemas de educación. Está en colaboración con organizaciones como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y otras a nivel nacional que proveen apoyo a largo plazo para tener una recopilación y gestión de datos, así como el análisis y formulación de políticas, y la evaluación de las mismas.

3.1.2 Organización para la Comparación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

La OCDE nace en 1961, teniendo como antecedente a la Organización Europea de Cooperación Económica (OECE) que había sido constituida en 1948 para ejecutar el Plan Marshall con financiación para la reconstrucción de un continente devastado por la guerra (OCDE, 2013).

Su misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo. Ofrece un foro donde los gobiernos puedan trabajar conjuntamente para compartir experiencias y buscar soluciones a problemas comunes. Trabaja para entender qué es lo que conduce al cambio económico, social y ambiental. Mide la productividad y los flujos globales del comercio e inversión. Analiza y compara datos para realizar pronósticos y tendencias, por ello, organizaciones como la OCDE promueven el desarrollo económico de sus países miembros e integran criterios de estadísticas económicas que permitan comparar y tomar medidas de corrección. Estas tendencias afectan al resto del mundo que demanda un mercado más amplio y mano de obra calificada para sus industrias de alta tecnología, es por eso que las políticas educativas se enfocan a los países en desarrollo con el objetivo de aumentar la alfabetización

básica, la aritmética elemental y la capacidad para adquirir nuevas habilidades (OCDE, 2013, p. 6).

En la publicación de 1996 *La economía basada en conocimiento* de la OCDE, se analiza el concepto de la economía del conocimiento y el alto impacto en el cual el aprendizaje y el conocimiento se están transformando. Así la OCDE proporciona las bases de las habilidades que deben desarrollarse dentro de las IES de manera que el país pueda estar al margen de las políticas del mercado laboral. Se menciona también que se tiene que presentar una actualización de los programas académicos con los cuales se pueda dar una socialización que al momento de estar en el campo laboral se tengan las habilidades y competencias con las cuales el egresado pueda desempeñarse en su nuevo entorno. La OCDE, presenta algunos lineamientos dentro de las políticas públicas que están dirigidas a la ciencia y la tecnología que serán aplicadas dentro del ámbito laboral y educativo, estas son:

1. La mejora de la difusión del conocimiento; incluye proporcionar las condiciones para la colaboración entre la universidad-empresa-gobierno, promoción de la difusión de nuevas tecnologías para una amplia variedad de sectores y empresas, de manera que se facilite el desarrollo de las infraestructuras de información.
2. La promoción del cambio organizacional; la realización de los cambios tecnológicos en ganancia de productividad requiere de ciertos cambios en la organización a nivel empresarial para poder aumentar la flexibilidad, con base en las relaciones laborales.
3. Actualización de capital humano; se requieren de nuevas políticas que promuevan el acceso a las habilidades y competencias, en particular de la capacidad de aprender. De manera que se promueva la inclusión de la educación de una manera más abierta, de manera que el establecimiento de incentivos dentro de las empresas para los empleados sea el participar dentro de una formación continua y actualización del aprendizaje, de manera que se mejore la adecuación a la oferta y la demanda del campo laboral (OCDE, 1996, p. 48).

Así mismo, la OCDE pretende brindar la idea de formar capital humano de alto valor y especializado de manera que se pueda desarrollar una serie de bienes comunes, estas serán las personas que puedan crear y mejorar los servicios.

En la publicación del 2000 *La economía del servicio*, logra plantear un escenario económico donde los servicios están desplazando las actividades del empleado como eje principal para la generación de capital, así que las políticas deber de ser elaboradas conforme a la innovación y a la competitividad entre los servicios. El papel que juegan los servicios dentro del crecimiento económico y la creación de empleo, enfoca su atención en el gobierno de manera que éste pueda generar una promoción en la expansión de los servicios, esto implica la estructuración de reformas dentro de una reglamentación que oriente a los programas a satisfacer las necesidades del sector empresarial con una mayor eficacia (Banco Mundial, 2000, p. 11).

Este mismo organismo público en las *Perspectivas OCDE: México Políticas Clave para un Desarrollo Sostenible* (2010), señala que el sistema educativo mexicano ha crecido a paso acelerado, y por lo tanto debe garantizar que los jóvenes puedan concluir con su formación académica. No obstante, se presentan retos importantes, los resultados del Programa Internacional de Evaluación de Alumnos (PISA) de la OCDE muestra que un número excesivo de estudiantes no cuenta con las competencias y los conocimientos necesarios, lo que significa que deberían contar con la capacidad de identificar, explicar y aplicar los conocimientos científicos de manera consistente en una variedad de situaciones complejas de la vida cotidiana.

Lo que importa es asegurar la calidad de la educación, mejorando la preparación de los docentes y su pedagogía a través de evaluaciones. Se requiere ejercer una autonomía local para resolver las propias necesidades. Para ello es necesario aprender de la práctica de otros países con alto rendimiento estudiantil los cuales cuentan con planes de estudio, normas y mecanismos de evaluación a nivel nacional o estatal.

Los criterios de evaluación se concentran en los logros, en la equidad y en la calidad. Para ello es necesario invertir considerablemente en el reclutamiento,

capacitación, desarrollo y apoyo a los docentes y directivos, ya que la calidad de los educadores será el elemento más influyente para el aprendizaje de los estudiantes esto requiere una gestión y supervisión de recursos.

Los problemas en México van relacionados con la calidad educativa, debido a la desactualización de sus programas y planes de estudio, esto repercute en el interés de sus docentes por seguir renovando sus conocimientos, propiciando un ausentismo, impuntualidad y falta de preparación pedagógica, por eso, es necesario renovar los programas acompañado de un sistema de evaluación bien diseñado e implementado que mejore los resultados y se genere un impacto visible del desempeño académico, para ello, se aconseja fortalecer y desarrollar más el sistema ENLACE, que es la base de la evaluación cuyo objetivo es el mejoramiento de la calidad de la educación (OCDE, 2010).

Es importante señalar que dentro de la calidad de una formación académica, se tome en consideración la educación vocacional y su capacitación, debido a la fortaleza que se incluye en la integración profesional dentro del campo laboral; para ello, es necesaria la colaboración de las IES con las empresas, partiendo de las llamadas prácticas profesionales y el servicio social en donde el sistema educativo se podría beneficiar a través de una certificación vocacional y de la incorporación del diseño de nuevas políticas educativas con base en la relevancia social de un programa académico, por eso, la OCDE recomienda 5 aspectos en concreto:

1. Integrar un mecanismo coherente de consulta entre empresariado y centros educativos.
2. Introducir normas mínimas de calidad para los contratos de prácticas profesionales con la finalidad de ampliar la capacitación en el lugar de trabajo.
3. Los profesionales deberían recibir capacitación antes o inmediatamente después de ingresar en el campo laboral.
4. Explorar opciones para desarrollar un sistema de certificación vocacional a nivel nacional.
5. Desarrollar la capacidad de análisis y el uso de la información sobre las necesidades y los vínculos del mercado laboral con la finalidad de orientar

el diseño de las políticas futuras y mejorar así la toma de decisiones (OCDE, 2010, p. 27).

La educación superior es la clave de la modernización de un país, debido a la capacidad de dotar al país del capital humano necesario para poder crecer de forma sostenida, y así alcanzar una mayor integración social a través de un desarrollo pleno dentro de la relevancia social de un programa académico, para esto la OCDE proporciona 5 recomendaciones clave:

1. Mejorar los programas de formación y capacitación del profesorado, así como el proceso de asignación de personal docente a las escuelas y el enfoque global de la carrera de maestro. Estos cambios deben acompañarse de un sistema de evaluación bien diseñado y rigurosamente implementado.
2. Facilitar la capacitación docente para ayudar a mejorar su desempeño, con mecanismos de desarrollo profesional que garanticen que las mejoras sean aplicables en la práctica.
3. Fortalecer la gestión y el financiamiento de las escuelas, factor clave para el logro de resultados educativos adecuados y de niveles académicos altos.
4. Crear un sistema coherente de educación vocacional y capacitación que ponga el acento en la calidad docente, una mejor certificación de los conocimientos y un mecanismo unificado de consultas con el empresariado para facilitar las prácticas laborales.
5. Revisar el financiamiento de la educación superior, evaluando el equilibrio entre costos públicos y beneficios sociales, mejorando la transparencia de la asignación de fondos a las instituciones y ampliando los mecanismos de apoyo a los estudiantes y su equidad (OCDE, 2010, p. 28).

Respecto a la promoción que brinda la OCDE dentro del marco de las políticas y lineamientos para el desarrollo de un sistema educativo relevante a través de la calidad educativa la cual es una prioridad política y social, en el documento *Mejorar las escuelas: estrategias para la acción en México* (2010), tiene como

objetivo ayudar a las autoridades educativas en México a fortalecer sus sistemas educativos a través del uso y aplicación de las políticas públicas que optimicen la enseñanza, el liderazgo y la gestión escolar en las IES, a través de quince recomendaciones que pueden establecer una agenda práctica de la política la cual es reconocida como una estrategia de acción de manera que las universidades, docentes y alumnos puedan recibir el mejor apoyo y así cumplir con sus tareas. Éstas son las recomendaciones para mantener un programa educativo de calidad que sea relevante desde el aspecto formativo que brinda al alumno y las exigencias pertinentes que se contemplan tanto para la IES, como para los docentes y administrativos de éstas:

1. Definir la enseñanza eficaz.
2. Atraer mejores candidatos docentes.
3. Fortalecer la formación inicial docente.
4. Mejorar la evaluación inicial docente.
5. Abrir todas las plazas docentes a concurso.
6. Mejorar el desarrollo profesional: aquí es necesario aclarar que la oferta del desarrollo profesional debe diversificarse y hacerse más coherente y relevante para las necesidades que se presenten dentro del campo laboral.
7. Evaluar para ayudar a mejorar: a través de un sistema de evaluación que esté basado en estándares y que estén socializadas sus reglas de manera que se puedan incluir algunas variables formativas y sumatorias.
8. Construir capacidad de liderazgo instruccional en las escuelas y entre ellas: para poder acceder a los esquemas de calidad y relevancia las IES deben tener un vínculo con otras instituciones escolares que cuenten con una buena práctica y alta calidad, así podrán mejorar y no continuar haciendo solamente lo que saben hacer.
9. Garantizar el financiamiento de la escuela.
10. Fortalecer la participación social: los consejos escolares pueden ser un recurso importante para mejorar la calidad escolar a través de la información, formación y transparencia.

11. Crear un comité de trabajo para la implementación (OCDE, 2010, p. 4).

Todo esto va encaminado a la creación de una “coalición orientadora” que incluye a los líderes políticos y universitarios, a los líderes del sector privado y de la sociedad civil. La OCDE aclara que es necesario emprender la realización de todos estos puntos, pero para que las mejoras del sistema educativo prevalezcan es necesario el apoyo político consecuente y un liderazgo continuo durante un cierto plazo de tiempo, por lo que, la coalición debe impulsar estas reformas de manera que se pueda tener un financiamiento adecuado y equitativo, de manera que, se pueda exigir una rendición de cuenta de los resultados.

La OCDE considera que en México se han conseguido mayores beneficios por cada año de incremento en el promedio de escolaridad, para quienes ya tiene un alto nivel de estudio implica una concentración del ingreso económico, estos resultados harían que quienes poseen un grado mayor de educación obtengan ganancias altas, por lo que se necesita desarrollar una estrategia educativa a largo plazo para garantizar un nivel general de habilidades y conocimiento más alto, lo que facilitará el crecimiento económico y mejores condiciones de vida para todos los mexicanos, así, la OCDE presenta un interés más desarrollado por la formación de individuos, dentro de los lineamientos que deben estar orientados a la capitalización de sus habilidades (OCDE, 2010).

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

La UNESCO es un organismo especializado de las Naciones Unidas cuyo objetivo es contribuir a la paz, la erradicación de la pobreza, el desarrollo sostenible y a la seguridad en el mundo a través de la educación, la ciencia, la cultura y las comunicaciones. Se dedica a orientar a los pueblos para una gestión más eficaz de su propio desarrollo involucrando los recursos naturales y los valores culturales, con la finalidad de modernizar y hacer progresar a cada nación, de manera que éstas no pierdan su identidad y su diversidad cultural. Su misión dentro de la educación es que se propicie una actualización a través del apoyo en la actualización de programas y planes de estudio, en la colaboración de la formación de los docentes,

planificaciones administrativas dentro del ámbito educativo, que exista un impulso en la construcción de escuelas y en la dotación de los recursos necesarios para su propio financiamiento (UNESCO, 2016, p. 4).

En el contexto de la educación superior, la UNESCO plantea que las funciones de las IES se orienten a educar, formar y realizar investigaciones mediante acciones específicas como: construir diplomados cualificados; promover un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente; promover, generar y difundir el conocimiento a través de la investigación científica; además de contribuir a preservar las culturas nacionales, regionales y locales en un contexto de pluralismo y diversidad cultural (UNESCO, 2016, p. 6).

La visión para la educación superior de la UNESCO (1998), establece que se debe plantear la forma en la que deben las IES evaluar su pertinencia en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de ellas y lo que éstas hacen, de manera que se facilite el acceso a una educación amplia y centrada en las competencias y aptitudes de los estudiantes que les permitan desempeñarse en situaciones diversas.

La UNESCO establece que la educación superior debe coadyuvar a un modelo educativo de servicio a la sociedad, que atienda las problemáticas de la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre y el deterioro al medio ambiente, así como de las enfermedades, en los niveles reactivo, preventivo, diagnóstico y operativo mediante la intervención interdisciplinar y transdisciplinar acorde con el mundo laboral, los sectores científicos, tecnológicos y económicos (UNESCO, 1998).

También señala que la educación superior debe tender a la calidad, mediante la autoevaluación interna y evaluación externa que posibiliten el intercambio de conocimientos, la creación de sistemas interactivos, la movilidad de profesores y de estudiantes, así como de proyectos de investigación internacionales. Además, es necesario reforzar la gestión y el financiamiento de la educación superior, suscitando prácticas y competencias de gestión eficaces con perspectiva de futuro, que respondan a las necesidades del entorno.

En 1996 se realizó la Conferencia Regional sobre Políticas y Estrategias para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe, celebrada en La Habana, Cuba, en noviembre de ese año. Debido a la valoración que se tuvo del proceso de transformación de la educación superior, se intentó integrar una dinámica dentro de un proyecto concertado y orientado a impulsar la modernización de la educación dentro de las IES, con miras a mejorar su pertinencia, calidad e internacionalización, dentro de un contexto de desarrollo sustentable a través de la globalización del conocimiento. Esto, debido a los problemas que se originaron de las consecuencias de los cambios políticos, económicos y sociales vinculados a los procesos de ajuste estructural.

Por lo que se aconsejó seguir los siguientes lineamientos:

1. Agenciar mejor sus productos y recursos.
2. Ser agentes dinámicos en una interacción productiva con su ambiente mediante una actividad intensa de investigación-desarrollo.
3. Autoevaluarse y mejorar su calidad.
4. Ubicarse adecuadamente en los circuitos internacionales de producción y distribución de información y conocimiento (UNESCO, 1996, p. 72).

La actualización de los programas académicos se dará en los procesos a través de las estrategias concertadas a mediano y largo plazo, que favorezca el desarrollo educativo en conjunto, de manera que integre a todos los sectores sociales y al Estado a que cumplan con las responsabilidades que atañen en la formación de los recursos humanos o del llamado capital humano, de esta manera, la creación y generación de conocimientos contribuyan al desarrollo humano sustentable.

La UNESCO en el *Plan de Acción para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe* (1998), comenta que toda institución educativa requiere de estrategias particulares de acuerdo con su etapa de desarrollo y de metas que tengan a futuro. Es a través del Centro Regional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRESALC), quien paulatinamente brinda los lineamientos estratégicos y los objetivos que puedan servir como guía a las IES en su proceso de gestar su transformación particular. El propósito fundamental del

CRESALC es, esbozar los lineamientos que puedan ayudar a armonizar las múltiples actividades que se dan entre las IES con el fin de aumentar su eficacia y eficiencia a través del apoyo de los recursos financieros. Para ello es necesaria la participación proactiva y concertada de los gobiernos que ayudarán a elaborar o fortalecer los proyectos educativos que atiendan a las necesidades generadas por los cambios de la misma sociedad. Por eso se recomienda que cada IES:

1. Definan su misión en armonía con los objetivos del desarrollo humano sostenible.
2. Cumplan en el desempeño de sus funciones sustantivas mediante el uso más eficiente posible de los recursos disponibles.
3. Proporcionen a los estudiantes una capacitación profesional con una sólida formación básica y ética-moral (UNESCO, 1998, p. 43).

La UNESCO considera que las IES pueden ser de gran trascendencia para el logro de una nueva estrategia de desarrollo económico y social; para ello, se intenta lograr una mejor interacción entre los programas de educación superior, la ciencia y tecnología a través de la estructuración académica, manteniendo a flote la relevancia de los programas propiciando el intercambio y la vinculación con el sector empresarial.

La tarea que se encomienda a las IES es que asuman un papel protagónico en el análisis crítico que se presenta en los cambios y en el esfuerzo prospectivo de previsión e inclusión a través de la creación y trasmisión del conocimiento pertinente a través de la transformación y el desarrollo, por eso, según la UNESCO es necesario contribuir a transformar y mejorar el nivel educativo a través de los siguientes lineamientos:

1. *Pertinencia social de la educación*: alude a la capacitación de los sistemas educativos y de las instituciones en responder a las necesidades que tenga la sociedad ante las exigencias del nuevo orden mundial. Se convoca a que se realicen los cambios necesarios para asegurar una mayor pertinencia de la educación superior.
2. *Calidad, evaluación y acreditación*: la calidad se refiere a todas sus funciones y actividades principales: calidad de la enseñanza, de la

formación y de la investigación, lo que significa calidad del personal y de los programas, y calidad del aprendizaje. Esto requiere de prestar atención a las cuestiones referentes a la calidad de los alumnos, de la infraestructura y del entorno de la institución, cuyo objetivo es la mejora de la educación a traves de una evaluación.

3. *Gestión y financiamiento*: para poder cumplir con el punto dos, es necesario mejorar significativamente la capacidad de gestión y financiamiento de las IES, esto no sólo abarca la función administrativa, sino también las dimensiones del gobierno y académica. En necesario precisar medidas para incrementar el nivel de recursos así como diversificar el origen de los mismos logrando una mejor distribución incrementando la eficiencia de los gastos.
4. *Conocimiento y uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC)*: se requiere lograr una comprensión cabal de cómo se pueden adaptar, utilizar y generar las nuevas tecnologías para mejorar la calidad, la pertinencia y el acceso a la educación superior y no correr el riesgo de un desfase mayor entre los sectores sociales y las empresas.
5. *Cooperación internacional*: se requiere afianzar los modelos foráneos de generación del conocimiento, de construcción curricular, de visiones, de metodologías y estilos de trabajo. Por eso es necesario promover en el nuevo contexto social e histórico las relaciones de mutuo aprendizaje, debido a que otras instituciones han acumulado experiencias que pueden ser transferidas a través de nuevos esquemas de cooperación buscando reducir las asimetrías existentes (UNESCO, 1998, p. 64).

En el documento emitido por la UNESCO en el 2010, *Transformación de la educación, una guía regional*, se explora el incremento desmedido de los problemas que afectan a la sociedad, de manera que se tiene como plan sustentable el crear programas académicos que al estar en un proceso acelerado no puedan en su momento ser solventadas los campos de trabajo debido a la saturación.

La proliferación de los avances tecnológicos empiezan a remplazar en gran escala a la fuerza laboral, por eso, las IES deben generar y formar profesionales

con las habilidades necesarias para poder cumplir los objetivos dentro del campo laboral. El gobierno, también deberá responder a los cambios que se producen a través de reformas y políticas que favorezcan los procesos educativos respecto a la formación del capital humano, por eso, se le exige que con responsabilidad ejecute las reformas y lineamientos políticos para garantizar a la sociedad un ambiente favorable en donde se produzca una economía sustentable.

Dentro del documento *La UNESCO y la educación: toda persona tiene derecho a la educación* (2011), este organismo mantiene una visión holística y humanista sobre la educación de calidad, en donde cada persona tiene derecho a recibir una enseñanza para poder tener un desarrollo humano, social y económico. Los objetivos pedagógicos que impulsa son:

1. Apoyar la consecución de la Educación para Todos (EPT).
2. Aportar un liderazgo regional e internacional en materia de educación.
3. Construir sistemas educativos eficaces en el mundo entero.
4. Responder por medio de la educación a los problemas actuales (UNESCO, 2011, p. 8).

Para poder lograr lo anterior, la UNESCO es el único organismo competente que dispone de un mandato único que abarca todos los aspectos de la educación. Ya que su labor comprende el desarrollo educativo. Centra su atención, en aumentar la igualdad y el acceso, así como mejorar la calidad de manera que la educación pueda generar nuevos conocimientos y competencias que propicien un desarrollo sostenible para la sociedad mediante la reformación de las políticas educativas y públicas.

La UNESCO, remarca el objetivo sexto que tiene dentro de la Educación para Todos, en donde se mejorare la calidad educativa, de manera que, se les brinde a las personas conocimientos y competencias necesarias para romper el ciclo de la pobreza y así poder crear nuevas oportunidades. Se concentra en la pertinencia educativa a través de promover la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP), en la relación de las competencias laborales como parte del aprendizaje de toda la vida, de manera que se mejore la calidad, la condición social y valorar el

mercado de trabajo, de manera que puedan responder a las necesidades sociales y económicas.

Dentro de la enseñanza superior, la UNESCO es consciente de que la demanda ha crecido drásticamente en los últimos cuarenta años, esto hace necesario; reforzar los sistemas de homologación y de garantizar la calidad educativa, a través de políticas y de una planificación de estrategias educativas, lo que conduce a los siguientes lineamientos:

1. Asistencia técnica en la concepción de los planes de desarrollo del sector educativo.
2. Uso de modelos de simulación o de sistemas de información.
3. Examen de las políticas educativas.
4. Evaluación de la planificación y gestiones nacionales, y creación de planes para el aumento de capacidades.
5. Refuerzo de competencias.
6. Contribución al diálogo sectorial en el plano nacional y movilización de donantes con el fin de apoyar las prioridades educativas (UNESCO, 2011, p. 22).

El desafío que tienen las IES en mantener la calidad de la educación, se concentra en mejorar todos los aspectos cualitativos de la educación, garantizando los parámetros más elevados, para conseguir resultados de aprendizajes reconocidos y medibles. Esto lo indica la UNESCO en el año 2013 en la publicación *Situación educativa de América Latina y el Caribe: hacia la educación de la calidad para todos al 2015*, en donde recomienda que se deben presentar iniciativas que vayan encaminadas al desarrollo de una relevancia académica, impulsadas por el apoyo económico a través del desarrollo del capital humano como un recurso sustentable. Desde este panorama se manejan tres lineamientos a seguir que pueden ayudar a incrementar la capacidad productiva de las personas:

1. *Intensificación del capital*: la capacidad de la fuerza de trabajo para utilizar el equipo que es más productivo que las versiones anteriores.
2. *Mano de obra de calidad superior*: una fuerza de trabajo capaz de agregar valor a la producción económica.

3. *Innovación tecnológica*: la capacidad de la fuerza de trabajo para crear, distribuir, compartir y utilizar nuevos conocimientos (UNESCO, 2013, p. 12).

Se habla también de una complementación a través de dos enfoques que logren conectar la educación con las políticas públicas que impulsen el desarrollo económico:

1. *Profundización del conocimiento*: el aumento de la capacidad de los estudiantes, de los ciudadanos y la mano de obra a utilizar el conocimiento para añadir valor a la sociedad y la economía mediante la aplicación para resolver problemas complejos con el mundo real.
2. *Creación del conocimiento*: el aumento de la capacidad de los estudiantes, de los ciudadanos, y la mano de obra para innovar, producir nuevos conocimientos, y beneficiarse de este nuevo conocimiento (UNESCO, 2013, p. 24).

La UNESCO logra identificar que las políticas educativas y públicas deben estar acompañadas de una organización que permita que los objetivos educativos se cumplan.

En la publicación *Evaluación del aprendizaje en la UNESCO: garantía de un aprendizaje efectivo y relevante para todas las personas* (2016), debido a que el aprendizaje es un mundo que cambia rápidamente debido a la intensidad de su interconexión e interdependencia, se plantea nuevos retos y ofrece oportunidades para la búsqueda de un desarrollo social y humano sostenible. El aprendizaje que proporcionan las IES es un proceso de adquisición o desarrollo de conocimientos, competencias y actitudes, con una base de valores subyacentes, como el resultado de ese proceso. Aunque el aprendizaje puede ser deliberado, intencionado, organizado y con un propósito específico, a menudo es también mucho menos institucionalizado y puede tener lugar en diversas actividades de la vida cotidiana, en los lugares de trabajo o en programas de educación no formal, en la comunidad local o en forma de aprendizaje autodidacta, familiar o social, por lo que, se intenta proponer una aproximación desde un ámbito en donde la calidad educativa permita guiarse desde sus dimensiones:

1. *Relevancia*: busca responder a la pregunta del ¿para qué? de la educación, las intenciones y propósitos, que condicionan el resto de las decisiones acerca del proceso educativo. La relevancia es una dimensión de la calidad y se relaciona con las finalidades, funciones que se le asignan a la educación. La relevancia de un sistema educativo depende de su currículo, cuya relevancia, valga la repetición, depende de su conexión con aquello que los estudiantes al terminar su preparación académica deben saber, conocer y estar preparados para las actividades correspondientes en su ramo profesional.
2. *Pertinencia*: es la dimensión que describe la necesidad de que la educación sea significativa para cada persona, de manera que ésta pueda obtener los contenidos de la cultura que le rodea y así pueda constituirse como sujetos de la sociedad, desarrollando su identidad, autonomía y libertad. La calidad educativa desde esta dimensión, describe la personalización de las experiencias comunes mediante la atención a la diversidad para permitir el despliegue del potencial de cada alumno.
3. *Equidad*: la educación debe ajustarse a las necesidades de cada uno, para ofrecer las mismas oportunidades y puedan ejercer sus derechos.
4. *Eficacia*: la eficacia del sistema educativo busca las medidas en las cuales se puedan desarrollar las competencias, los contenidos y el acceso a los conocimientos.
5. *Eficiencia*: se intenta garantizar que los recursos académicos dentro del proceso educativo serán utilizados de la mejor manera posible a través de una obligación moral y legal (UNESCO, 2016, p. 4).

Por último, la UNESCO impulsa a que las políticas educativas se concentren en la comprensión del contexto social y económico, de manera que se pueda permitir a la comunidad estudiantil una participación activa y responsable dentro de las IES a través de los siguientes lineamientos:

1. Asegurar que los docentes y los alumnos accedan a una formación y una capacitación relevante.

2. Desarrollar iniciativas de responsabilidad considerando la formación de manera que se garanticen los derechos educativos.
3. Reforzar las prácticas educativas dentro del sector empresarial.
4. Favorecer la colaboración y el desarrollo del aprendizaje a través del potencial de las IES y del apoyo político.
5. Mejorar las gestiones del sistema educativo para poder tener una garantía en la eficiencia, en las oportunidades y capacidades (UNESCO, 2016, p. 6).

Por lo tanto, los lineamientos y normas que aportan los organismos internacionales como la UNESCO, el Banco Mundial y la OCDE, impulsan el desarrollo de la educación, en el cual se debe tener en consideración el incremento de la producción laboral y una rentabilidad económica favorable, con lo cual proporcionará un desarrollo económico para la sociedad. Todo esto, podrá brindar estructuras dentro de los programas académicos con la finalidad de mantener una constante colaboración entre diversas instituciones tanto educativas como laborales y del mismo sector gubernamental con el objetivo de elevar la calidad académica de los profesionistas, de tal forma, que el impulso de tener una relevancia social de los programas académicos ofrezca un desarrollo eficaz en la formación del capital humano a través de una educación más consciente, abierta y libre.

3.2 Políticas Nacionales sobre Relevancia Social y Capital Humano en las IES

Los lineamientos que ofrecen el BM, la OCDE y la UNESCO a nivel mundial sobre la relevancia y formación que deben implementarse en las IES con el apoyo de los gobiernos y las empresas, marcan muchas directrices con las cuales podrán realizarse cambios a las políticas educativas y públicas en México que impulsen la renovación y relevancia de sus programas académicos con el fin de formar un capital humano con base en las necesidades sociales y las demandas del sector empresarial.

Con las recomendaciones propuestas por los organismos internacionales, las estructuras políticas y educativas dentro del país impulsan iniciativas clave

enfocadas a los objetivos internacionales con la finalidad de sobre llevar una mejor oportunidad de crecimiento social adecuado.

3.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Existen dos artículos que marcan las pautas y lineamientos a seguir dentro de la Constitución Mexicana de 1917 sobre la educación que se debe brindar en México. El artículo 3º dice que “toda persona tiene derecho a recibir educación”. Además de que la educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente, todas las facultades del ser humano. Remarca que la tarea del Estado es garantizar la educación, de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los docentes y directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje en los estudiantes.

En la *fracción II* inciso a), habla de que la educación debe ser democrática, de manera que no se considere como una estructura jurídica o un régimen político, sino un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural. En el inciso c), menciona que la educación contribuirá a la mejor convivencia humana, el inciso d), dice que la educación será de calidad, a través del mejoramiento constante obteniendo el máximo logro académico de los estudiantes.

Por su parte la *fracción III*, menciona que el Poder Ejecutivo Federal (PEF) es quien determina los planes y programas de estudio para toda la República, de manera que el PEF es quien considera la opinión de los gobiernos de las entidades federativas y de los diversos sectores sociales que tienen vínculos con la educación, los docentes y los padres de familia, así como, de llevar a cabo cursos de oposición que garanticen la idoneidad de los conocimientos y capacidades que correspondan al ingreso del servicio docente y la promoción de los cargos y sus funciones.

En la *fracción V*, señala que el Estado debe brindar y atender todos los tipos y modalidades educativas necesarias para el desarrollo de la nación, también deberá apoyar a la investigación científica y tecnológica, alentando el fortalecimiento y difusión de la cultura.

La *fracción VII*, dice que las IES a las que la ley otorgue su autonomía, tendrán la facultad y responsabilidad de gobernarse a sí mismas. Su finalidad será educar, enseñar, investigar y difundir la cultura de acuerdo a lo que se estipula en este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación, así como la aplicación de libre examen y discusión de las ideas; las IES determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio.

En la *fracción VIII*, se hace alusión a que el Congreso de la Unión, será el encargado de unificar y coordinar la educación en todo México, a través de las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, de manera que se fijen las aportaciones económicas y se señalen las sanciones aplicables cuando no se cumplan las disposiciones.

El artículo 73 menciona la facultad que tiene el Congreso de la Unión respecto al servicio profesional docente, en los términos del artículo 3º, de establecer, organizar y sostener en toda la República escuelas superiores; de investigación científica, de bellas artes, de enseñanza, entre otras índoles encaminadas a distribuir el ejercicio de la función educativa y las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio, buscando unificar y coordinar la educación para asegurar los fines mismos de ésta en su mejora continua dentro de la inclusión y la diversidad.

Al analizar y valorar las posibilidades que se tienen como ciudadano libre respecto al derecho a recibir una educación dentro de las IES, es importante que el Estado cumpla con garantizar una educación de calidad, esto conlleva un aprendizaje efectivo en cada estudiante. A su vez, el sistema propiciará un mantenimiento e incremento dentro del capital económico de la sociedad, ya que la educación propicia un mejoramiento en varios aspectos sociales. Si se le apuesta a un plan de estudios o a un programa de calidad, a través de recursos destinados para la actualización de los mismos, es probable que se mantenga un interés y compromiso educativo con el cual podrán responder a las necesidades sociales, de ahí que es importante apostar al desarrollo de la educación a través de implementación de nuevas investigaciones científicas y tecnológicas. El Estado

como lo demanda la Constitución, deberá otorgar y facultar a través de un compromiso y responsabilidad la manera de enseñar y educar dentro de los espacios educativos. Cuidando siempre, la libertad de aquellos que deseen alcanzar una calidad formativa (CPEUM, *reformada DOF 2009, 2013*).

3.2.2 Ley General de la Educación

Es un decreto promulgado por el Diario Oficial de la Federación el 13 de julio de 1993, que tiene una última reforma publicada el 19 de enero del 2018, por lo que sigue en vigencia debido al constante cambio de sus lineamientos. Esta ley es la que regula la educación que se imparte en México a través de las instituciones educativas que deben llevar una validez oficial de sus estudios. Dentro de ella, existen artículos que velan por la calidad de la educación, la relevancia, la formación del capital humano dentro de las IES. A continuación se describen algunos:

Artículo 2º. Todo individuo tiene derecho a recibir una educación de calidad en condiciones de equidad. La educación será un proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad.

Artículo 3º. El Estado está obligado a prestar servicios educativos de calidad que garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educados.

Artículo 8º. Fracción IV. Dice que la educación será de calidad, dando a entender que se trata de tener congruencia con los objetivos, resultados y procesos del sistema educativo, conforme a las dimensiones de eficacia, eficiencia, pertinencia, relevancia y equidad.

Artículo 9º. El Estado promoverá y atenderá la educación superior necesaria para el desarrollo de la nación, apoyará la investigación científica y tecnológica, alentando el fortalecimiento y la difusión de la cultura nacional y universal.

Artículo 32º. Las autoridades educativas tomarán las medidas para establecer las condiciones que permitan el ejercicio de educación de calidad, a través de una equidad con el logro de una igualdad en las oportunidades de acceso, tránsito y permanencia.

Artículo 45°. Menciona que la formación para el trabajo procurará la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien la realice desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificado (SEP, Ley General de Educación, 2018, pp. 1-4, 16, 20).

Es necesario abrir un paréntesis en el la Sección 2 ya que trata de los planes y programas de estudio. En este apartado se mencionan los contenidos de la educación, los cuales deben ser definidos por los planes y programas que brindan los lineamientos a seguir para que favorezcan la relevancia, formación, equidad, calidad, entre otras que impulsan el desarrollo de la formación educativa en los estudiantes.

Artículo 49°. El proceso educativo se basará en los principios de libertad y responsabilidad que aseguren la armonía de relaciones entre educandos y educadores y promoverá el trabajo en grupo para asegurar la comunicación y el diálogo entre educandos, educadores, padres de familia e instituciones públicas y privadas. De igual manera, se fomentará el uso de todos los recursos tecnológicos y didácticos disponibles.

Artículo 55°. Las autorizaciones y los reconocimientos de Validez Oficial de Estudios se otorgarán cuando los solicitantes cuenten con personal que esté preparado y que tenga una acreditación para poder ejercer e impartir la educación, que las instalaciones cuenten con servicios y condiciones favorables tanto de salud, seguridad, higiene, pedagogía y accesos que las autoridades competentes hayan determinado, de tal manera que los planes y programas académicos cuenten con un apoyo y respaldo de sus directivos (SEP, Ley General de Educación, 1993, pp. 23-24).

Como se ha mencionado esta ley regulariza todo programa académico educativo que se imparte en el país, apoyándose en instituciones validadas que incitan y mantienen una calidad educativa dentro de las IES. Tratándose de relevancia social y capital humano, la elaboración de sus artículos y el cumplimiento de ellos demuestran que es una labor en constante movimiento, ya que ínsita al Estado a que participe de manera activa y eficiente en el apoyo de mantener y

buscar las posibilidades de regularizar la formación educativa a través de ámbitos de calidad. Es una gran tarea; ya que son amplios los lineamientos que se observan dentro de la relevancia, formación y calidad de un programa académico, de ahí la importancia y compromiso que se tiene hacia la sociedad.

3.2.3 Programa Sectorial de Educación (PSE)

La Constitución mexicana establece que el gobierno debe conformar el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 con metas y estrategias específicas. A la Secretaría de Educación Pública le corresponde dirigir la elaboración del Programa Sectorial de la Educación (PSE) a partir de la meta nacional México con Educación de Calidad.

Este programa detalla los objetivos, estrategias y líneas de acción en materia de Educación Superior, formación para el trabajo, entre otras, con una perspectiva de inclusión y equidad. Menciona, que una educación de calidad es la mayor garantía para el desarrollo integral de todos los mexicanos, de manera que la educación es una base de la convivencia pacífica y respetuosa dentro de una sociedad justa y próspera, por eso, la educación debe ser de calidad, ya que de ella dependen las posibilidades de desarrollo del país.

El PSE propone, que para construir una mejor sociedad se requiere impulsar la transformación de la educación mediante planeaciones políticas de educación en los próximos años. Para adquirir una visión del rumbo necesario para alcanzar una educación de calidad para todos y que esta planeación trascienda, se requiere de una reflexión sobre los resultados obtenidos, pero también del análisis de los rezagos que enfrenta la educación.

La experiencia indica, que los países que logran apropiarse del conocimiento, apresuran el desarrollo económico en forma sostenida e incrementan la calidad de vida de su población. México necesita ser un país que provea una educación de calidad que propicie el desarrollo de las capacidades y habilidades de manera integral en cada uno de los ciudadanos (PSE, 2013).

Los objetivos con los que se permitirá alcanzar a través de la educación de calidad el desarrollo de la sociedad contando con mayores oportunidades de crecimiento son:

1. Fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuyan al desarrollo de México.
2. Asegurar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa entre todos los grupos de la población para la construcción de una sociedad más justa.
3. Promover y difundir el arte y la cultura como recursos formativos privilegiados para impulsar la educación integral.
4. Impulsar la educación científica y tecnológica como elemento indispensable para la transformación de México en una sociedad del conocimiento (PSE, 2013, p. 2).

De ahí que la tarea educativa es una responsabilidad compartida entre las autoridades, maestros, alumnos, padres de familia y de la sociedad en su conjunto. El PSE plantea la unión de los esfuerzos, pues sólo con la suma de voluntades y que éstas estén bien organizadas será posible cumplir con los fines de la educación.

Se pretende lograr que en México se brinde una Educación de Calidad, por lo que, el Sistema Educativo tiene la obligación de perfeccionarse para dar respuesta a las necesidades que un mundo globalizado demanda.

La educación superior y la formación para el trabajo deben ser fortalecidas para contribuir al desarrollo de México, por lo que se deben formar a los jóvenes a través de competencias, con lo cual se podrá construir una nación próspera y socialmente incluyente, logrando así la inserción en la economía basada en el conocimiento.

Cada estudiante debe tener un dominio de las disciplinas y valores que deben caracterizar a la profesión en la cual desea desempeñar sus habilidades cognitivas, de ahí que deberán estar preparados para poner a prueba sus capacidades dentro del campo laboral. Es dentro de la educación superior que México encuentra una de sus principales riquezas para el desarrollo social, político y económico, por lo que, se tiene que ampliar e impulsar el mejoramiento de la calidad educativa, es a

través de los fondos extraordinarios como han probado ser un valioso mecanismo para formar y mejorar, corregir problemas estructurales, apoyar el desarrollo institucional, fortalecer el trabajo académico y fortalecer el crecimiento de la oferta.

La libertad de pensamiento que caracteriza a la educación superior deberá ser compatible con la calidad de sus programas por eso existen órganos que se encargarán de llevar a cabo evaluaciones pertinentes dentro de los programas académicos tales como: Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), Consejo para la Acreditación para la Educación Superior (COPAES) y Exámenes Generales de Egreso para Licenciatura (EGEL).

La calidad de la educación es una condición para preparar profesionistas y emprendedores con un alto sentido de responsabilidad y compromiso. La capacidad de la innovación es un factor que marca el camino hacia el desarrollo, por eso, los egresados deberán ser creativos y producir soluciones apropiadas para los contextos en los que se desenvuelven. Las instituciones tienen la obligación de formarlos para que hagan una contribución directa al avance del conocimiento, la innovación, el desarrollo científico y tecnológico, así se mejorarán los niveles de vida en el país.

Para ello se debe contribuir en la formación de posgrados que pertenezcan al Programa Nacional de Posgrado de Calidad (PNPC). De ahí que se deben fortalecer las capacidades de investigación en las IES.

El PSE propone estrategias para obtener una mayor productividad y calidad de la educación:

1. Crear condiciones para que las escuelas ocupen el centro del quehacer del Sistema Educativo y reciban el apoyo para que puedan cumplir con sus fines.
2. Fortalecer las capacidades de gestión de las escuelas, en el contexto de su entorno, para el logro de los aprendizajes.
3. Garantizar la pertinencia de los planes y programas de estudio, así como de los materiales educativos.
4. Dignificar a las escuelas y dotarlas de Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) para favorecer los aprendizajes.

5. Utilizar la información de las evaluaciones en la toma de decisiones para mejorar la calidad de la educación y evitar el abandono escolar.
6. Fortalecer la relación de las escuelas con su entorno para favorecer la educación integral.
7. Orientar y asegurar la calidad de los aprendizajes para fortalecer la formación integral de la educación.
8. Continuar el desarrollo de los mecanismos para el aseguramiento de la calidad de los programas e instituciones de educación superior.
9. Fortalecer la pertinencia de la capacitación para el trabajo.
10. Aprovechar las TIC para el fortalecimiento de la educación superior.
11. Ampliar y mejorar la infraestructura y el equipamiento.
12. Asegurar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa.
13. Fortalecer la planeación y mejorar la organización del Sistema Nacional Educativo.
14. Impulsar nuevas acciones educativas para evitar el abandono escolar.
15. Fortalecer los procesos de planeación y evaluación (PSE, 2013, pp. 13-28).

Este plan de educación, a través de sus lineamientos, revela que para llegar a consolidar una sociedad con mejores oportunidades es necesaria la actualización y transformación de las políticas educativas, las cuales brindaran una garantía respecto a la calidad educativa. Esto, se logrará si se impulsa el desarrollo económico manteniendo a flote los objetivos mencionados, de manera que la formación educativa pasa a ser parte de una corresponsabilidad en la que deberán participar diversos agentes y que a través de la unión, compromiso y responsabilidad se alcanzarán las metas que brindarán respuestas a las necesidades sociales, de ahí, la importancia en que se perfeccionen las fortalezas y debilidades de los planes académicos con lo cual se mejorarían los niveles de calidad de vida de la población.

3.2.4 Ley para la Coordinación de la Educación Superior

Es una ley de observancia general para toda la República Mexicana que tiene por objetivo establecer las bases para una distribución de la función educativa superior entre la Federación, estados y municipios, así como de prever las aportaciones económicas a fin de coadyuvar al desarrollo y coordinación de la educación superior. Esto lo pude lograr a través de algunos artículos que impulsan el desarrollo y valoración de la calidad, equidad y relevancia de la educación superior. A continuación se presentan los artículos que hacen más énfasis en el establecimiento de un orden y que permitirán alcanzar los objetivos:

El *Artículo 11°* pretende desarrollar la educación superior en atención a las necesidades sociales y educativas, por lo que el Estado proveerá a la coordinación los recursos públicos disponibles que convengan a las prioridades, objetivos y lineamientos.

El *Artículo 12°, Fracción III*, se encargará de fomentar la evaluación del desarrollo de la educación superior y de la participación de las instituciones.

Y el *Artículo 21°* incita a la Federación para que dentro de sus posibilidades presupuestales considere las necesidades sociales y les asigne los recursos conforme a esta ley para el cumplimiento de sus fines (Ley para la Coordinación de la Educación Superior, 1978, pp. 1-2, 4).

3.2.5 Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES)

Es un organismo que agrupa las principales instituciones de educación superior públicas y particulares de México. Ha participado en la formulación de programas, planes y políticas nacionales, así como en organismos orientados al desarrollo de la educación superior mexicana. Cuenta con una Red de Cooperación y Movilidad Nacional, cuyo objetivo es que los alumnos de las IES puedan llevar a cabo estancias de estudio o investigación en algunas de las instituciones integrantes de la Red. Estas redes se han consolidado a través de prácticas cotidianas, ampliación

del conocimiento de la temática que abordan, programas y políticas de alcance regional y/o nacional que abonan al desarrollo de la educación superior.

La ANUIES, dentro de la Agenda SEP para el desarrollo de la educación superior realizó una propuesta de trabajo, en la que se manejaron algunos ejes de cuestión y proyectos. Impulsando una ampliación en la cobertura educativa, que fortaleciera la continua mejora de la calidad, implementando la responsabilidad social universitaria, ya que el mismo Estado a través de sus políticas impulsaría el financiamiento de la educación superior, de tal manera que se siga actualizando la normatividad de la educación (Agenda SEP-ANUIES, 2015, p. 6).

Respecto a la mejora continua de la calidad, el objetivo es garantizar una educación superior de calidad, reconocida nacional e internacionalmente. Lo cual se logrará a través de un modelo que asegurará la mejora, mediante la implementación de nuevas políticas y estrategias para la evaluación y acreditación de los programas académicos de las IES. Para ello, se debe fortalecer la calidad y la pertinencia de la educación superior, a través del desarrollo de los mecanismos de aseguramiento, así mismo, de articular un sistema de evaluación y acreditación de los programas académicos de manera que se pueda apoyar a los nuevos modelos de cooperación académica (Agenda SEP-ANUIES, 2015, p. 9).

Para poder lograr la calidad educativa es necesaria una atención integral en la formación disciplinaria y pedagógica, así como de las condiciones laborales, estímulos y reconocimientos del personal académico.

La responsabilidad social que tiene la universidad hacia la comunidad, es uno de los principales retos a los que las IES se enfrentan, debido a que se busca por parte de la misma sociedad una formación responsable, que impulse la gestión social del conocimiento y la vinculación con las necesidades del desarrollo, así que, la participación social de las IES definirá las políticas públicas y la generación de modelos de atención a las necesidades del entorno, de manera que la misma sociedad requiere de las IES que tengan un mayor compromiso con las necesidades y las expectativas del desarrollo regional y nacional (Agenda SEP-ANUIES, 2015, p. 12).

Así, se podrá consolidar un análisis del quehacer, en donde se cuestionen por la toma de decisiones sobre el tipo de profesionales que están formando, del tipo de conocimientos que producen, de la pertinencia social de sus programas académicos, así como de la vinculación con los demás grupos sociales en lo que podrá trabajar para poder asegurar un aprendizaje colectivo mejorando los procesos de transparencia y rendición de cuentas, para ello, cada IES deberá impulsar un proyecto de promoción social de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sostenible, para la producción y transmisión de saberes responsables para la formación de profesionistas igualmente responsables (Agenda SEP-ANUIES, 2015, p. 14).

3.2.6 Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)

Es un organismo público descentralizado del gobierno federal mexicano dedicado a promover y estimular el desarrollo de la ciencia y la tecnología del país. Tiene la responsabilidad oficial para elaborar las políticas de ciencia y tecnología nacionales. A su vez, formula y financia programas de becas y en general de apoyo a la formación de capital humano científico y tecnológico. Establece las políticas para ejecutar los programas que propicien el fomento, la formación, el desarrollo y la vinculación de recursos humanos de alto nivel en el país, atendiendo las prioridades locales y regionales a través de los instrumentos establecidos en la Ley de Ciencia y Tecnología (2002).

Esta ley regula los apoyos que el Gobierno Federal está obligado a otorgar para impulsar, fortalecer, desarrollar y consolidar la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación en general del país, todos elementos claves para poder asegurar una relevancia social de un programa académico así como la formación del capital humano dentro de las IES, por lo que se proponen los siguientes lineamientos a seguir:

1. Vincular a los sectores educativo, productivo y de servicios en materia de investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación.

2. Apoyar la capacidad y el fortalecimiento de los grupos de investigación científica y tecnológica que lleven a cabo las instituciones públicas de educación superior.
3. Fomentar el desarrollo tecnológico y la innovación de las empresas nacionales que desarrollen sus actividades en territorio nacional, en particular en aquellos sectores en los que existen condiciones para generar nuevas tecnologías o lograr mayor competitividad.
4. Incrementar la capacidad científica, tecnológica, de innovación y la formación de investigadores y tecnólogos para resolver problemas nacionales fundamentales, que contribuyan al desarrollo del país y a elevar el bienestar de la población en todos sus aspectos.
5. Promover el desarrollo, la vinculación y diseminación de la investigación científica que se derive de las actividades de investigación básica y aplicada, el desarrollo tecnológico de calidad y la innovación, asociados a la actualización y mejoramiento de la calidad de la educación y la expansión de las fronteras del conocimiento apoyándose en las nuevas tecnologías de la información, mediante el uso de plataformas de acceso abierto.
6. Establecer un sistema independiente para la evaluación de la eficacia, resultados e impactos de los principios, programas e instrumentos de apoyo a la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación.
7. Los apoyos a las actividades científicas, tecnológicas y de innovación deberán ser oportunos y suficientes para garantizar la continuidad de las investigaciones, las transferencias de tecnologías o los desarrollos en beneficio de sus resultados, mismos que deberán ser evaluados.
8. El gobierno federal apoyará la investigación científica y tecnológica que contribuya significativamente a desarrollar un sistema de educación, formación y consolidación de recursos humanos de alta calidad en igualdad de oportunidades y acceso entre mujeres y hombres.

9. Aprobar y evaluar los programas, agenda y proyectos académicos, de investigación, desarrollo tecnológico e innovación a propuesta del director o su equivalente y de los miembros de la comunidad de investigadores del propio centro (CONACYT, 2015, pp. 2-4).

Por lo anterior, este Consejo desde su constitución ha impulsado el desarrollo de la ciencia y tecnología en el país, apostando por una mejor calidad de vida, demostrando que sólo a través del compromiso académico y responsabilidad de las diversas instituciones se podrá impulsar la formación de capital humano dentro de las IES a través de políticas que aseguren a su vez la relevancia social de los planes y programas de estudio, de ahí, la importancia de seguir los lineamientos que han comprobado su eficacia y resultados favorables ante las exigencias de la sociedad en donde han sido aplicados.

3.2.7 Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES)

Los CIEES fueron instituidos en 1991 por el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES), en el marco de concertación entre la SEP y la ANUIES. Están compuestos por nueve cuerpos colegiados, integrados por distinguidos académicos de instituciones de educación superior representativos de las diversas regiones del país, que tienen a su cargo la evaluación interinstitucional de programas, funciones, servicios y proyectos ubicados en el quehacer sustantivo de las instituciones.

Los objetivos de los CIEES son: 1) Coadyuvar al mejoramiento en la calidad de la educación superior en México, a través de la evaluación diagnóstica de las funciones institucionales de los programas que se ofrecen en las instituciones de ese nivel de estudios; 2) Propiciar que los modelos de organización académica y pedagógica se orienten al aprendizaje como un proceso a lo largo de la vida, enfocado al análisis, a la interpretación y al buen uso de la información más que a su acumulación; 3) Coadyuvar a la promoción de la evaluación externa interinstitucional de los programas de docencia, investigación, difusión, administración y gestión de las instituciones de educación superior del país,

procurando que los resultados se utilicen en la toma de decisiones de las instituciones educativas y gubernamentales (CIEES, 2013).

Las funciones que tienen los CIEES, son:

- La evaluación diagnóstica de programas académicos, de funciones institucionales y de proyectos. Ésta es su función principal y a la cual se dedican los mayores esfuerzos.
- La acreditación y reconocimiento de programas académicos. Ésta se realiza a través de órganos especializados en los que participan las instituciones educativas, los colegios y otras agrupaciones profesionales, los empleadores y el gobierno federal.
- La dictaminación de proyectos.
- La asesoría a instituciones de educación superior (CIEES, 2013).

3.2.8 Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP)

El CNEIP es un organismo al cual pertenecen la mayoría de las escuelas y facultades acreditadas de psicología del país, creado en 1971 (CNEIP, 2011), fue quien elaboró el primer plan de estudios de la carrera de psicología con derecho a un título profesional en México aprobado en 1959, pero la carrera de psicología fue reconocida oficialmente por este Consejo hasta 1974. Desde esta fecha se ha encargado de establecer políticas educativas dirigidas a la expansión del sistema de educación superior para la formación de cuadros científicos y técnicos e implantar innovaciones educativas con fundamento en la tecnología educativa dentro de la carrera de psicología.

Para el CNEIP las tendencias curriculares de las instituciones de educación superior reflejan el tipo de dispositivo que se pone en marcha y el diseño curricular los cuales no son ajenos a las transformaciones de las condiciones socioeconómicas y culturales del contexto, y que están fuertemente implicados con los alcances de las profesiones, el desarrollo de los campos ocupacionales y la necesidad de una transformación de la pedagogía universitaria, que está

incorporando cada vez más las tecnologías de la información y la comunicación a las prácticas docentes (CNEIP, 2011).

3.2.9 Consorcio de Universidades Mexicanas (CUMex)

Es una organización independiente integrada por treinta universidades e IES públicas de México. Se fundó en el año del 2005, cuando instituye un punto de encuentro para el análisis, la crítica y la reflexión de lo académico, por medio del trabajo colaborativo entre los docentes, investigadores y autoridades responsables para ejercer la cátedra y la investigación en las universidades del país, y así ofrecer una educación superior de calidad (CUMex, 2013).

La misión es construir una firme alianza en el trabajo por la calidad de la educación superior con el propósito de concretar las acciones para tal fin, cuenta con un equipo de expertos que integran siete áreas del conocimiento y un Consejo Consultivo que está constituido por académicos de alto reconocimiento profesional. Las instituciones que conforman el CUMex, tienen la visión de instituir un espacio común para la educación superior, y que además sea de calidad, flexible y pertinente, que ayude a enfrentar los problemas sociales de México, además de que estén acorde con los retos que imponen la globalización y la sociedad del conocimiento en el siglo XXI.

CUMex tiene como propósito lograr una alta competitividad académica para lograr altos índices de egreso relacionada con una alta tasa de empleo, fortalecer los servicios tutoriales y la incorporación de los profesores a tiempo completo (CUMex, 2013).

El CUMex (2013), funciona con ocho áreas del conocimiento, entre las que se encuentra la psicología. Para lograr el buen desempeño de las instituciones que constituyen el CUMex, se ha creado una estrategia de colaboración que ayuda a propiciar el análisis de compatibilidad y comparabilidad de programas educativos a través de expertos, siguiendo la metodología Tuning utilizada en la Unión Europea. También, busca la convergencia de la educación superior en áreas de interés mutuo mediante el desarrollo de perfiles profesionales, así como también facilita la

generación y aplicación innovadora del conocimiento a través de las cátedras nacionales. Por último, tiene el compromiso de organizar el trabajo académico en la globalización del conocimiento a través de la creación de redes intercontinentales de colaboración e intercambio académico; entre cuerpos académicos que sirvan como ejemplos exitosos de cooperación técnica, científica y tecnológica y de establecer sistemas de reconocimiento de créditos para impulsar la movilidad de estudiantes.

3.3 Lineamientos Locales sobre la Relevancia Social y Capital Humano en las IES

Se desarrolló un panorama en cuanto a las recomendaciones que deben seguir las IES, el gobierno y el sector empresarial, desde el ámbito internacional y nacional. Para poder comprender la relación que tiene los documentos anteriores dentro de las políticas públicas y educativas del Estado de Zacatecas, se estudiarán otros documentos que proporcionen los lineamientos, planes, estrategias dentro del ámbito local para poder comprender la manera en que deben trabajar las IES y llegar a mantener una relevancia social dentro de los programas educativos y formación de capital humano que requiere el sector empresarial.

3.3.1 Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas

Es una reforma integral a la Constitución la cual entró en vigencia el 11 de julio de 1998, fue el Poder Ejecutivo del Estado que expresó la necesidad de promover una reforma integral a la Constitución local, que fuera la expresión jurídica y política del modo de ser del pueblo de Zacatecas y causa para la edificación de una sociedad mejor que la actual. En ella se presenta el artículo que hace referencia a la manera en que debe proceder el Estado en cuanto a la educación.

Capítulo único, título II de los derechos humanos y sus garantías:

Artículo 27°. Toda persona tiene derecho a la educación, y la educación que se imparta en el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades

del ser humano y fomentará el amor a la Patria y el respeto a los derechos humanos y a la conciencia de solidaridad nacional e internacional, en la independencia y la justicia. El sistema educativo estatal formará a los alumnos para que sus vidas se orienten por los conceptos de: justicia, democracia, respeto. Se fomentará la cultura y los valores a fin de erradicar la violencia. Las universidades públicas y las instituciones estatales de educación superior tienen derecho a recibir del Estado un subsidio anual (Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas, 2019).

3.3.2 Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2017-2021 del Estado de Zacatecas

Según lo estipula el PED (2017-2021), es un plan que hará del Estado de Zacatecas una tierra competitiva, próspera y con seguridad. Contiene cuatro ejes: seguridad humana, competitividad y prosperidad, medio ambiente y desarrollo territorial. Destaca avances en materia de transparencia de las licitaciones, ordenamiento en sector educativo y acciones de austeridad, así como también es un mecanismo programático que contempla transformar la educación, diversificarla y potenciar su infraestructura para hacerla de calidad y que ésta proporcione la formación necesaria a los ciudadanos para que se inserten en un mercado laboral diverso, moderno y competitivo.

La educación es una de las columnas del proyecto del desarrollo para Zacatecas, su objetivo es generar el bienestar social y el aumento del nivel de vida de los ciudadanos; además de que ha ido consolidándose como un factor base para el progreso económico (PED, 2017).

El desarrollo humano como lo señala el PED (2017), es la expansión de la libertad de las personas, y la libertad es el conjunto de oportunidades para ser, actuar y tener la posibilidad de elegir con autonomía. El papel del Estado debe centrarse en hacer coincidir las posibilidades de todos sus ciudadanos y para ello es necesario el desarrollo conjunto de la economía, seguridad, vivienda y educación. Se menciona que la educación es uno de los elementos fundamentales y con mayor relevancia para el desarrollo del Estado. Se recomienda la estructura

programática en la que se apunta a un modelo de gestión gubernamental que ponga en el centro la educación inclusiva y de calidad a través del modelo de la triple hélice, la innovación y la competitividad como factor determinante para la industrialización de Zacatecas.

Respecto a la democracia y participación ciudadana el PED 2017 recomienda:

1. Fortalecer las capacidades y espacios de participación de las IES.
2. Que las políticas públicas deberán permear un enfoque transversal, para que todos los programas, proyectos y acciones sean incluyentes y garanticen el derecho a la educación.
3. Así como también promover programas de educación.
4. Y generar oportunidades de mayor igualdad para los jóvenes en la educación y en el mercado de trabajo (PED, 2017, p. 51).

Según dicha Ley el objetivo es hacer de Zacatecas un Estado próspero, con mayor calidad de vida y un crecimiento económico equilibrado, sostenido e incluyente a través de la educación de calidad y formación de habilidades laborales que permitan elevar los niveles de competitividad (PED, 2017).

Dentro de la educación de calidad se plantea un plan programático 3D en educación: dimensión escolar, dimensión académica y dimensión administrativa, que contribuirá a la formación de ciudadanos responsables, críticos y solidarios con su entorno por lo que se requiere: vincular la dimensión académica, administrativa y escolar, para poder incorporar al modelo enseñanza-aprendizaje las tecnologías de la información que contribuyan a una educación de calidad, inclusiva y que reduzca la brecha digital. Así se podrán optimizar los procesos para la adquisición del idioma inglés, desde educación básica hasta educación superior, reforzando los programas de activación física inclusiva y deporte dentro del sistema educativo para contribuir en el desarrollo integral en la población estudiantil. Esto, incrementará la participación en el proceso educativo de la sociedad civil a los padres de familia para garantizar en conjunto con las autoridades educativas la calidad en la educación. Se fortalecerán los mecanismos de enseñanza aprendizaje para el razonamiento la educación y se modernizarán e incorporarán las tecnologías de la

información a los procesos administrativos para optimizar los recursos económicos destinados a la educación, de manera que, se promueva una mejor distribución de los recursos a las diferentes instituciones de educación media superior y superior, por lo que será necesaria la creación de un órgano institucional que articule los planes, programas e instituciones de educación media superior y superior en el estado. Así, se podrá ampliar la red de instituciones de educación superior acreditadas para implementar el intercambio estudiantil en materia de ciencia y tecnología, dotando y fomentando el uso de tecnología de vanguardia en las instituciones de educación superior, esto implica promover alianzas y estrategias con las instituciones de educación superior, organizaciones empresariales y sociales para el desarrollo y consolidación de incubadoras de proyectos en la materia para promover el emprendimiento y la economía del conocimiento (PED, 2017, pp. 133-134).

3.3.3 Plan Estatal de Educación (PEE) 2011-2016 del Estado de Zacatecas

El PEE 2011-2016 menciona que el Sistema Educativo de Zacatecas comprende la gestión de la cultura, ciencia y tecnología, deporte y educación. En este contexto corresponde a la Secretaría de Educación y Cultura del Gobierno del Estado de Zacatecas, coordinar el diseño e instrumentación de políticas educativas que convoquen a la incursión en torno a un proyecto educativo integral de todos aquellos actores políticos, sociales, institucionales, municipales, estatales y federales del sector público y privado.

Su misión es normar y administrar las actividades educativas, deportivas, culturales y científico-tecnológicas en el estado, procurando que sean de calidad, equitativas, pertinentes socialmente y capaces de propiciar un mayor desarrollo humano sustentable, la visión es fortalecer el Sistema Educativo Estatal mediante una formación integral para los Zacatecanos y así poder impulsar la construcción de una sociedad con conocimiento (PEE, 2011).

Para el PEE (2011), la educación superior debe responder a los patrones internacionales y la dinámica de los procesos de globalización económica, por lo

tanto la función de la escuela es la generación y aplicación del conocimiento que sustente el orden social y el crecimiento económico mediante la producción de saberes científicos, tecnológicos, culturales y de la gestión del talento humano capaz de generar una economía dinámica, integrada y competitiva.

El PEE (2011), propone para elevar la calidad educativa se formen competencias según los requerimientos de la sociedad del siglo XXI, que se diseñe y ponga en marcha una cultura de labor de alto desempeño enfocada en la calidad, responsabilidad y vocación de servicio, evitar la deserción escolar y mantener una infraestructura física que cubra los criterios académicos a través de un recurso financiero sustentable, también, sugiere restablecer el Sistema Estatal de Vinculación para la educación con el sector productivo, fortaleciendo la vinculación a través del servicio social y conformar el Sistema de Seguimiento de Egresados.

3.3.4 Modelo Académico UAZ Siglo XXI

Ante los retos del contexto contemporáneo, la Universidad Autónoma de Zacatecas, "Francisco García Salinas", asume el compromiso de dar respuesta con su modelo académico universitario, así como con su estrategia institucional, en la que ambos factores podrán enriquecer la participación democrática, plural y constructiva de los profesionistas (Modelo Académico UAZ S. XXI, 2005).

La UAZ es consciente de las repercusiones que los acelerados cambios en la economía, política, medio ambiente y cultura de la sociedad han generado dentro de los sistemas educativos, que son graves problemas que han obligado a las IES a modificar sus reformas tomando en cuenta las reglas de competitividad del ámbito internacional, pero sin descuidar las características del contexto nacional.

Se presenta una crisis que coloca a la educación pública en dificultades para lograr los propósitos de brindar educación para todos, la educación deja de ser una seguridad de acceso a un futuro laboral bien remunerado, debido a la gran demanda de trabajadores, pues ya no es una garantía de ofrecer trabajo a las personas cuyos empleos y actividades productivas están desapareciendo.

La universidad con base en su autonomía tiene el derecho y la obligación de transformarse para mantener una vigencia y pertinencia. Por eso el modelo académico UAZ Siglo XXI (2005), responde al desafío de orientar las potencialidades de la docencia, la investigación, la extensión, la creación y difusión de la cultura hacia las necesidades del desarrollo sustentable social, natural y económico, con el convencimiento de la misión universitaria en el contexto de la educación de calidad, cada vez más abierta a la sociedad para enfrentar con ella los retos del futuro.

El modelo académico UAZ Siglo XXI (2005), promueve una educación a través de una formación más integral al enfatizar las habilidades del aprendizaje permanente y vincular el contenido de los conocimientos con las nuevas tecnologías. La orientación que sustenta este modelo hace un replanteamiento de los fines, métodos y contenidos de la educación, enmarcada por una creciente internalización de la economía, la ciencia y la cultura en su entorno tecnológico radical nuevo y exigente de servicios y perfiles de calidad.

Dentro de este documento se aprecia la preocupación marcada por la pertinencia social de la universidad, de ahí que se desprende un diagnóstico acerca de la pertinencia para la creación de nuevas áreas y programas académicos que sustenten la relevancia y la calidad educativa. El modelo académico UAZ Siglo XXI (2005), propone: que se regulen los perfiles de ingreso, permanencia y egreso de la población estudiantil para poder establecer las líneas de generación y aplicación del conocimiento relacionadas tanto con el desarrollo mismo de la investigación como con la búsqueda de soluciones a los problemas del entorno social. Para ello se deberán integrar los mecanismos de vinculación con los sectores sociales, productivos y de servicios, cumpliendo con la pertinencia social y generando nuevos ambientes de aprendizaje para la formación profesional (UAZ Siglo XXI, 2005, p. 53).

Al respecto de la expectativa laboral, se incita a elaborar un programa de estancias de entrenamiento en el ámbito del ejercicio profesional para la formación basada en competencias laborales. Para lo cual, el Programa Institucional de Educación Continua (PIEC), deberá responder a las necesidades de actualización

y capacitación de los egresados y profesionistas de la entidad en los ámbitos de trabajo que demandan formación en su desempeño laboral y así se puedan establecer los procesos de formación, evaluación y certificación de habilidades y competencias en áreas laborales consolidadas y emergentes, esto con el fin de habilitar al estudiante para incorporarlo a la vida laboral y sensibilizarlo sobre las necesidades del entorno (Modelo Académico UAZ S. XXI, 2005, pp. 16-18).

3.3.5 Plan de Estudios Programa de la Licenciatura en Psicología

Para terminar este capítulo, queda el plan de estudios de la Unidad Académica de Psicología (UAP), en la cual se ha efectuado la investigación. La misión de la UAP es formar profesionales en el área de psicología, con una reconocida calidad académica, capacidad científico-tecnológica, de investigación y sentido comunitario. Sus egresados serán capaces de atender e intervenir en la problemática regional, comprometidos con los diversos sectores sociales más afectados, incidiendo en el desarrollo y mejoramiento de la sociedad zacatecana en los ámbitos de salud mental y en la calidad de vida de la población (Plan de Estudios Programa de la Licenciatura en Psicología, 1997).

Este plan fue propuesto e implementado en la tercera reforma curricular en febrero de 1997, que se había propuesto una visión para el año 2012, en donde la UAP sería reconocida como una institución de calidad, al distinguirse por la sólida formación de psicólogos mediante el uso de los modelos pedagógicos actuales y vigentes, que propiciaran en los egresados la conciliación, intervención e investigación, capaces de propagar alternativas de solución a los problemas de salud mental de la comunidad zacatecana, en los ámbitos educativos, clínicos, laborales y sociales (Plan de Estudios Programa de la Licenciatura en Psicología, 1997).

Este Plan de Estudios (1997), se basa en el Modelo Académico UAZ Siglo XXI, mismo que impulsa a que el perfil de egreso del psicólogo sea el de un profesional cuyas funciones sean: identificar, diagnosticar, intervenir, prevenir e investigar los problemas psicológicos que presenta la sociedad. De manera que

pueda resolver problemas con prioridad en el campo de la educación, la salud, la producción y el consumo, las organizaciones sociales, la ecología, entre otras. Los beneficiarios de su servicio se ubicarán a nivel individual, grupal, institucional, comunitario y social.

Este plan de estudios tiene como modelo pedagógico el constructivismo, el cual concibe que el proceso de enseñanza aprendizaje forme estudiantes activos, reflexivos y constructores de su propio saber, donde el docente juega un papel de facilitador y promueve la inserción del alumno en contextos reales con el fin de solucionar problemas aplicando los saberes construidos. El modelo pedagógico de enseñanza-aprendizaje es propuesto en una tendencia innovadora que se apoya con recursos didácticos modernos y aplica los criterios de evaluación formativa (Plan de Estudios Programa de la Licenciatura en Psicología, 1997).

Para formar al alumno en la UAP, según el plan de estudios de 1997, los lineamientos generales de la currícula sitúan a la psicología como ciencia social y se propone como objeto de estudio a la producción de la subjetividad. La UAP a través de su plan de estudios de 1997 propone seguir los siguientes lineamientos dentro de la formación académica de sus alumnos para que puedan mantener una constante educación de calidad, con capacidades científicas y tecnológicas productivas en la investigación por lo que ha requerido investigar el contexto social del Estado de Zacatecas, el campo laboral y ocupacional para darle fundamentación a la carrera de psicología. Así mismo, establecer más convenios institucionales con el sector público y privado, en donde se debe analizar el mercado de trabajo y mantener una educación continua y formal para los egresados a través de un seguimiento de egresados (Plan de Estudios Programa de la Licenciatura en Psicología, 1997).

En este capítulo se vio el escenario político internacional, nacional y local, en donde se percibe una planeación sobre las acciones definidas y las metodologías que se deberían desarrollar de manera que en un futuro se mejoren las oportunidades de poder prepararse profesionalmente dentro de las IES, de manera que éstas cuenten con programas académicos relevantes en donde la calidad de la formación educativa sea su principal objetivo y que puedan mantener su misión y

visión, sin ir en contra de lo que el sector laboral solicite a los nuevos profesionistas. Será una gran tarea y responsabilidad la que tiene que llevar las IES, siempre y cuando trabajen en conjunto con las demás instituciones se podrá resolver las necesidades sociales que se presentan en la actualidad a través de la preparación de profesionistas competentes que usen sus conocimientos y habilidades como herramientas, y que a su vez impacte en el desarrollo nacional.

CAPÍTULO IV. RELEVANCIA SOCIAL Y FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO EN LA CARRERA DE PSICOLOGÍA DE LA UAZ

A través del tiempo, las Instituciones de Educación Superior (IES), analizan si la forma en la cual están preparando a los nuevos profesionistas es la correcta, se entiende que se enfocarán en resolver las problemáticas sociales y productivas actuales una vez incorporándose al mercado laboral, entonces es preciso examinar si los egresados cuentan con las herramientas, habilidades y conocimientos con los cuales podrán satisfacer las demandas sociales o cumplir con los propósitos de las empresas. No es una tarea fácil, predecir qué materias o programas colaborarán en solucionar los problemas, pero sí es una responsabilidad compartida por parte de las universidades, el Estado y las empresas, buscar la manera en la que la sociedad pueda recibir una formación académica de calidad.

La *relevancia social*, de la educación implica el respaldo que debe existir entre consorcios, centros técnicos, centros de investigación, programas de capacitación, parques industriales afiliados a las IES, entre otros, de ahí que la vinculación entre las universidades y las empresas, además de las interacciones entre docente-alumno, egresado-empleador, involucren los distintos sectores económicos dentro de un espacio público, privado o social.

Entonces la *relevancia social*, es la forma en que las IES brindan respuestas a las exigencias sociales dentro del campo laboral, lo que implica que la oferta educativa y el perfil del egresado deberán mantener una relación directa con lo que la sociedad requiere. Por eso, se habla de una actualización en los programas académicos, en los planes de estudio y en la misma currícula. Sólo así, es posible considerar los escenarios políticos, económicos y sociales. La *relevancia social* significa considerar la formación de nuevos profesionistas más competentes, que lleguen a contar con los conocimientos y las habilidades necesarias que les permitan desarrollarse una vez incorporándose al mercado laboral. Es el mundo empresarial el que requiere a estos egresados con ese sentido de responsabilidad social donde la universidad debe mantener una calidad educativa promovida también por el Estado, que en conjunto podrán responder al mismo contexto social

de manera que se puedan satisfacer los requisitos que la sociedad demanda en un término local, regional y federal.

Respecto a la *formación de capital humano*, se entiende como el conjunto de capacidades productivas que una persona puede obtener a través de la acumulación de conocimientos generales o específicos, del cual se supone el sector educativo es el principal productor del capital humano, ya que es un generador de los mejores conocimientos.

El término es considerado dentro de las teorías económicas del crecimiento con las cuales pueden involucrar un llamado factor de producción que no solo depende de la cantidad, sino también de la calidad, además del grado de formación y de la productividad que se dé entre los sujetos que se han involucrado dentro del llamado proceso productivo. Aquí se implican los campos de comprensión y se llegan a combinar con los elementos económicos del trabajo, por lo cual se habla de una economía del bienestar, dentro de las propias finanzas públicas, e incluso de una economía industrial, entre otras ramas de la economía, de ahí que, el análisis económico de las disciplinas educativas, se enfocan en tener una aproximación al concepto del capital humano dentro de su componente educativo con lo cual viene el proceso de revisar los métodos de análisis de costo-beneficio de la educación desde sus aspectos técnicos y empíricos.

Con lo anterior se entiende que el capital humano es el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades de la fuerza laboral, ya sea por inversiones en la educación, en la salud, seguridad y cultura, o por aquellas destrezas adquiridas por la experiencia.

Éste, es uno de los retos que se presentan dentro de las IES, tener un plan actualizado, que este enfocado en brindar los conocimientos y herramientas a sus alumnos para que una vez egresados puedan enfrentarse e incidir en las demandas sociales y productivas.

Desde este punto de vista, se pone como evidencia los resultados que se obtuvieron en el trabajo de campo que arrojó la presente investigación, esto es, de los instrumentos aplicados a los empleadores del municipio de Zacatecas que ocupan profesionistas de la carrera de Psicología Clínica en sus empresas, y 32

egresados de la carrera de psicología clínica de la UAZ que se encuentran trabajando dentro de su área, específicamente a 12 empresas del sector público y privado y 32 egresados de 10 generaciones diferentes, por lo que se obtuvieron un total de 44 entrevistas.

Este capítulo se estructura por quince apartados en los cuales se toma en consideración la opinión que tienen los egresados y los empleadores, según lo que ambos han llegado a considerar de lo que forma parte del aprendizaje que han adquirido los estudiantes durante su formación y de lo que ellos a su vez pueden tener para implementar de sus conocimientos y habilidades dentro del campo laboral y social. También de las ventajas y desventajas que se observan una vez que el egresado se ha incorporado en el mundo laboral de acuerdo a los conocimientos que ha adquirido de su formación académica. Esto propicia un apartado en el cual ambas partes sugieren ciertas modificaciones al plan o programa de estudios, partiendo de los resultados y de las exigencias que la sociedad y el mismo campo de trabajo le piden al egresado. A su vez, se enfoca en el desarrollo que se ha tenido sobre la vinculación que se da entre la universidad y las empresas, lo cual refleja el aspecto principal en el cual se maneja la relevancia y la formación del capital humano de la carrera de psicología clínica de la UAZ.

4.1 El perfil profesional del psicólogo clínico

Un punto clave y que se debe tener en consideración, es lo que el mismo *egresado* ve dentro del desarrollo de sus habilidades y conocimiento, es el principal responsable de su preparación, por eso al momento de buscar un empleo, es consciente de lo que sabe o hasta qué punto puede llegar e involucrarse con los casos que les asignen sí es que trabajará el aspecto clínico de su profesión.

De aquí que los *egresados* comentan que dentro del plan de estudios se deben modificar ciertos aspectos que favorezcan su intervención dentro del campo de trabajo para los alumnos que están en formación, por lo que han declarado lo siguiente:

- Se debe enfatizar y no cambiar, teniendo en cuenta desde el ingreso a la carrera, la pertinencia y el egreso de los alumnos, considerando los campos problemáticos a los cuales el día de mañana nos enfrentamos, por lo que recomiendo presentar más estrategias didácticas que puedan desarrollar dentro de su campo laboral. Una mayor vinculación a través de foros y de análisis de estrategias (Egresado generación 1994-1998, 2019).
- Se necesitan reforzar áreas o tópicos problemáticos, como intervención en adicciones, violencia, etc. Sólo agregar herramientas de modelos emergentes, y mayor práctica clínica, porque obligan al egresado a la autogestión, autoaprendizaje y a ser autoritarios (Egresado generación 1996-2000, 2019).
- No casarse con ninguna teoría, la mayoría de los conocimientos o referencia que nos transmiten es el psicoanálisis, en 9º semestre en cuanto a la materia de presentación de casos la mayoría de las veces la da un maestro que ve algo de la Teoría Gestalt, analizando creo que existe una gran confusión, observó en mi mundo laboral a los prestadores de servicio que creen que lo que les están enseñado en la escuela es lo que debe de hacer, desafortunadamente los alumnos imitan a los profesores que dan este tipo de materias, y la realidad es otra (Egresado generación 2002-2007, 2019).

Otros egresados manifestaron:

- Renovar su enseñanza en cuanto a temas o teorías, se requiere más práctica. En mi opinión, la Unidad académica de Psicología de la UAZ intenta brindarnos las mayores herramientas posibles, sin embargo, es imposible que nos brinde todo lo que vamos a necesitar en el ambiente laboral porque no sabes en qué forma cada alumno nos vamos a enfrentar a ella. Es importante que nos enseñen a buscar nuestro propio conocimiento para poder enfrentar el mundo laboral de forma individual (Egresado generación 2009-2014, 2019).
- Yo hablaría de un psicólogo con un perfil que tenga tanto conocimientos como horas prácticas en diversas trayectorias dentro de su desarrollo académico y profesional (atención terapéutica cognitivo-conductual, humanista, psicoanalítico, evaluación de pruebas). Una formación ad hoc a las demandas del mercado, por ejemplo una formación en un paradigma cognitivo conductual sin dejar de lado otras opciones que responden a otro tipo de problemáticas y población. Y muy importante, un perfil de egreso reales, no los que existen actualmente como los llamados “cursillos” (Egresado generación 2011-2016, 2019).
- Tener más prácticas e intervención en crisis. Sólo cambiaría la parte práctica, Que los psicólogos clínicos puedan enfrentar con sus competencias, problemáticas sociales. Se debe evitar encausar al alumno al ámbito consultorio, esto deja pocas oportunidades para poder

desarrollarse laboralmente en otros espacios. Un enfoque fuerte hacia la psicometría ampliaría los lugares laborales donde pudiera ejercer el egresado (Egresado generación 2012-2017, 2019).

Los *empleadores*, después de valorar el trabajo que han realizado los *egresados* dentro de sus empresas emiten las siguientes opiniones:

- Yo diría que un estudiante cuenta con la capacidad de realizar un análisis crítico de la sociedad, es necesario proporcionales más conocimientos teóricos, sobre todo prácticos, enfocados en la resolución de conflictos, así como de intervención directa en el punto de la salud y que tengan un desempeño favorable, para que puedan alcanzar la eficiencia que deberían tener (Instituto Zacatecano de la Infancia A.C., 2019).
- Hasta cierto punto satisfacen las necesidades del servicio, pero insisto en que carece de un apoyo en cuanto la realización de prácticas académicas o profesionales (laborales) para que el estudiante en su proceso formativo adquiera mayor experiencia y salga más preparado de la licenciatura y así se le facilite desarrollar con más confianza sus habilidades (IMMS, 2019).
- En cuanto a los conocimientos: buenos, aunque básicos para la demanda del medio hospitalario, legal. De demanda y de opinión en juicios. Pobres en cuanto a intervención en crisis y primeros auxilios psicológicos, estables en cuanto a pruebas psicológicas. Respecto a la práctica: considero que si falta mucha práctica clínica de los alumnos. En el desempeño: no queda claro el rol del desempeño del psicólogo clínico dentro de las instituciones, considero que no se ha trabajado esta área desde la misma formación que se les da en la universidad, porque el desempeño tiene que ver, es el rol que debe de asumir y de generar dentro de las instituciones y que se sigue inculcando mucho el querer imponer el propio estilo de vida a lo que la institución demanda, por lo que en ocasiones se cae en las faltas de respeto hacia los responsables de las áreas de trabajo (Hospital de Especialidad en Salud Mental, 2019).
- Los alumnos requieren mejor formación y conocimientos en psicología clínica y en general, especialmente en psicopatología y manejo de entrevista clínica, ya que esto imposibilita un trabajo más eficaz (Fiscalía General de Justicia (Servicios Periciales), 2019).

Otros *empleadores* comentaron:

- Los psicólogos son comprometidos y perseverantes, ellos desarrollan sus habilidades según sus posibilidades e intereses (Centro de Atención Psicológica (CAP), 2019).
- El egresado tiene los conocimientos teóricos y técnicos básicos para iniciarse en el mundo laboral profesional requiriendo sobre todo al inicio

de apoyos externos, pero que es capaz de desarrollarse ampliamente en su campo de trabajo (Centro de Intervención y Servicios Psicológicos (CISP Universidad), 2019).

- Son buenos trabajando, pero considero que es necesario e importante que la formación contara con información actualizada, que se trabajara más en las prácticas durante su formación y abrir el campo a otros modelos teóricos que ayudarían a fortalecer la formación del educando (Centros de Integración Juvenil (CIJ), 2019).

4.2 Conocimientos y fortalezas del egresado

Aquí se consideran los puntos de vista que tiene el *egresado* de su propia formación académica y lo que piensa el *empleador* en cuanto a sus conocimientos y habilidades con las cuales el alumno se enfrenta al mercado laboral.

Es fundamental reconocer los aspectos particulares con los cuales se desenvuelve un profesionista dentro de su campo laboral, de ahí la importancia de las fortalezas que adquiere un estudiante durante su etapa formativa, para que una vez incorporado al mercado laboral pueda hacer uso de sus fortalezas y responder al compromiso que tiene dentro de la institución en la cual ha sido contratado.

Algunos *egresados* comentaron respecto a las fortalezas que tienen y desarrollan en su vida laboral:

- Desde mi punto de vista es el campo ético, lo que involucra su apego ético a la profesión y le brinda sentido a su profesión (Egresado generación 1994-1998, 2019).
- La formación teórico/práctica para efectos de investigación, prevención, diagnóstico e intervención en lo clínico (Egresado generación 1996-2000, 2019).
- La entrevista clínica, la observación, investigación, ética, humanidad (Egresado generación 2010-2015, 2019).
- Su base psicoanalítica-psicodinámica (que permite visualizar aspectos profundos de los casos clínicos). Ser empáticos, respeto y responsabilidad por los pacientes, entendiendo que es necesario el seguir capacitándonos para poder trabajar con pacientes en el área clínica (Egresado generación 2011-2016, 2019).
- La aplicación e interpretación de diversos instrumentos psicológicos, el diagnóstico y el historial clínico, la terapia. La capacidad de escucha y

poder guiar en la resolución de problemas (Egresado generación 2012-2017, 2019).

- Considero que lo más importante de un psicólogo clínico es esa empatía que genera con la persona. Bueno, creo que depende mucho el perfil de cada egresado, varía de acuerdo a la generación, docentes que impartieron materias y, claro, el turno. Pero los aspectos que la escuela proporciona en general lo englobo a las herramientas para evaluación y diagnóstico. La interacción social, el conocimiento en espacio terapéutico, responsabilidad. La capacidad para indagar y explorar un caso clínico, integrar la formación teórica con el análisis práctico (Egresado generación 2012-2017, 2019).

Así, en cuanto a la formación del *egresado* y sus conocimientos alcanzados el *empleador* emite algunas apreciaciones:

- Voy a generalizar, en los egresados hay una variedad infinita de perfiles, gente muy bien capacitada y otra bastante ingrata, se tendría que hacer un equilibrio para decir que en general lo que yo observo es gente que sale con una capacidad crítica, que se prestan a cuestionar que hay cosas que no saben y que tienen que investigar y que tiene esa capacidad de saber que solos no pueden (Instituto Zacatecano de la Infancia A.C., 2019).
- Que son responsables, atentos, inteligentes, personas que son movidas y que mantienen una postura de liderazgo ante las situaciones que se presentan (IMMS, 2019).
- Que los egresados mantienen un profesionalismo y tienden hacia una búsqueda de superación, aunque tienen muy poca práctica clínica, lo que en ocasiones tiende a dificultar el proceso requerido dentro de los espacios (Hospital de Especialidad en Salud Mental, 2019).
- Tienen una ética profesional lo que ampara mucho su diagnóstico e interpretación de los casos a los cuales se enfrentan y dentro de los cuales tiene que brindar un seguimiento o asesoramiento, según sea lo más conveniente (Fiscalía General de Justicia - Servicios Periciales, 2019).

Continuaron diciendo:

- Yo valoro que el psicólogo es un profesional con una capacidad y una entrega dentro su trabajo, lo que llega a ser muy satisfactorio para el centro, ya que este desarrollo profesional demuestra la ética y el compromiso que tiene hacia sus pacientes (Centro de Atención Psicológica (CAP), 2019).

- Considero que el perfil profesional del psicólogo clínico se caracteriza por egresar de la licenciatura con nociones teóricas básicas suficientes para iniciar actividades profesionales en diferentes espacios como escuelas, hospitales, clínicas de psicología, entre otras. Dependiendo de las funciones a desempeñar, los egresados requieren de acompañamiento y supervisión para ir adquiriendo experiencia e independencia profesional, sobre todo cuando se trate de evaluación, diagnóstico y tratamiento (Centro de Intervención y Servicios Psicológicos (CISP Universidad), 2019).
- Los aspectos que caracterizan a un psicólogo es su capacidad de observación, de escucha y empatía (Centro de Intervención y Servicios Psicológicos (CISP Centro), 2019).
- Lo que caracteriza a un psicólogo es el manejo de algunos instrumentos de diagnósticos y manejo de grupos (Centros de Integración Juvenil (CIJ), 2019).

4.3 Habilidades y capacidades del psicólogo clínico de la UAZ

El parecer de los *egresados* de acuerdo a lo que ellos aprendieron durante sus cinco años de formación, y de lo que pudieron considerar importante para el desempeño dentro de un espacio laboral, exponen lo siguiente:

- Sabemos de diagnóstico, herramientas de evaluación, técnicas de investigación, modalidad de interacción, campo ético, condición de hacer y desarrollar juicios (Egresado generación 1994-1998, 2019).
- Tenemos habilidades para el ejercicio preventivo. Diagnóstico, intervención, vinculación e investigación de los fenómenos que giran alrededor de la salud mental con óptica individual y comunitaria (Egresado generación 1996-2000, 2019).
- El psicólogo clínico tiene las capacidades y habilidades de crear e innovar, creo que ya está perdiendo la empatía con la sociedad, existe poco compromiso y el trabajo que se realiza es más mecánico, cuadrado (Egresado generación 2002-2007, 2019).
- Trabajo en equipo, trabajo en consultorio, en escuelas, trabajo con padres de familia, trabajo en grupos pequeños y extensos, capacitación y orientación psicológica. Esas son las habilidades con las cuales podemos trabajar, una buena escucha, observación, análisis, actualización son las capacidades con las cuales nos desempeñamos profesionalmente (Egresado generación 2008-2013, 2019).

Continuaron explicando lo siguiente:

- Generalizando, sería la evaluación, diagnóstico e intervención psicológica de un contexto muy específico. Carente de la capacidad de investigación, prospección y trabajo multidisciplinario. Que tenemos una base teórica fuerte, a comparación de otras universidades que promueven más la práctica (Egresado generación 2011-2016, 2019).
- Que somos intuitivos y observadores. Que tenemos la capacidad de interpretar y diagnosticar de acuerdo a las características de los casos. Sabemos trabajar en equipo y poseemos habilidades que nos sirven en momento de trabajar la prevención, evaluación y diagnóstico (Egresado generación 2012-2017, 2019).
- En el campo de la prevención el psicólogo clínico tiene la capacidad para dar resultados óptimos, de la misma manera en su intervención, solo sería necesario cubrir ciertos aspectos para manejar adecuadamente la rehabilitación. Habilidad para escuchar, habilidades de comunicación, capacidad de observación y análisis, habilidades interpersonales, empatía y tolerancia (Egresado generación 2013-2018, 2019).

4.4 Ventajas y desventajas del egresado de psicología clínica de la UAZ

Dentro del sistema educativo con el cual preparan las IES a sus próximos profesionistas, se denota un preámbulo en el cual los responsables de programas y directivos se preocupan de la manera en la cual sus alumnos están siendo preparados, de ahí que buscan las certificaciones a través de las evaluaciones de instituciones que validen la calidad de sus programas, pero dejan de lado lo que el egresado alcanza a percibir dentro del campo laboral respecto a su formación y desempeño dentro de las empresas, y no se diga también de lo que el *empleador* percibe a través del desempeño que tiene la persona contratada en áreas específicas, haciendo referencia y tomando en cuenta el parecer del *egresado* y del *empleador* en percibir las ventajas y desventajas de la formación educativa dentro del programa de psicología clínica de la UAZ, por lo que los *egresados* manifestaron:

- Ventajas: manejo de teorías (dentro del ámbito de la docencia e investigación). Desventajas: tuve que seguir con una especialidad y una maestría para poder ingresar en el campo laboral, ya que requería mayores aptitudes y habilidades (Egresado generación 1994-1998, 2019).

- Ventajas: la capacidad recibida faculta para de manera efectiva cumplir con los requerimientos del servicio. Desventajas: falta de elementos teórico/práctico en modelos emergentes (en aquel momento cognitivo-conductual) (Egresado generación 1996-2000, 2019).
- Ventajas: estaba preparado para trabajar con grupos y de manera individual, facilidad de relacionarse con las personas y la habilidad de resolución de conflictos. Desventajas: ausencia de un segundo idioma y deficiente conocimiento en estadística y matemáticas (Egresado generación 2007-2012, 2019).
- Ventajas: El haber hecho prácticas profesionales, servicio social y como meritoria en la institución. Desventajas: El no haber tenido materias referentes a psicología forense, jurídica y criminal (Egresado generación 2008-2013, 2019).

Otros *egresados* opinaron:

- Como ventaja: el egresado tiene conocimientos importantes sobre diagnósticos, teorías de la personalidad y enfoques psicoterapéuticos; como desventaja: carece de práctica y es difícil aplicar estos conocimientos. Existe un sentimiento de inseguridad al pensar si las herramientas obtenidas se utilizarán de forma correcta o cuál es la forma de hacer uso de ellas en la práctica profesional (Egresado generación 2012-2017, 2019).
- Ventajas: el adaptarse a las necesidades de la institución, en cuanto a la intervención y el acompañamiento psicológico adecuado según el plan de trabajo establecido. Desventajas: el nulo manejo de laboratorio (Egresado generación 2013-2018, 2019).

Por otro lado, los *empleadores* comentaron:

- Ventajas: que hay muchas personas que tiene la capacidad de seguir creciendo, investigando, estudiando y que tiene que supervisar. En cuanto a las desventajas: llevan muchas limitantes en psicopatología, que no saben a veces operativizar y no saben resolver de manera inmediata los casos en la parte práctica (Instituto Zacatecano de la Infancia A.C., 2019).
- Ventajas: 5 años de estudio, aprendizaje de pruebas psicométricas, manejo de teorías clínicas, cuenta con buenos docentes. Desventajas: Pobre práctica clínica, se focalizan solo en una o dos teorías, pobre experiencia de problemas clínicos reales, pobre experiencia en ámbitos de salud, de educación y de atención a víctimas, pobre manejo de duelo (Hospital de Especialidad en Salud Mental, 2019).

- Ventajas: son profesionales muy comprometidos y con una vocación. Desventajas: no cuentan con mucha capacitación en materia de atención a víctimas (Fiscalía General de Justicia (Dirección General de Administración), 2019).

Y continuaron exponiendo:

- Ventajas: Egresan con conocimientos básicos necesarios para iniciar un trabajo profesional. La valoración de la psicología y el psicólogo clínico es creciente. Se generan plazas en instituciones educativas. Pueden recurrir a psicólogos con experiencia para asesorarse cuando sienten la necesidad. Desventajas: Carecen de experiencia. Los conocimientos y habilidades no son homogéneos. Muchos egresan con la convicción de no tener las herramientas necesarias para desempeñarse profesionalmente usando su esfuerzo en actividades ajenas (Centro de Intervención y Servicios Psicológicos (CISP Universidad), 2019).
- Las ventajas serían que está muy bien preparado teóricamente sabe mucho en ese ámbito. La desventaja que yo observo es que en el ámbito de la práctica frente a un paciente le falta preparación y no tiene la suficiente experiencia para poderlo trabajar terapéuticamente (CERESO Femenil de Zacatecas, 2019).

Una ventaja es que en su mayoría muestran disponibilidad para aprender, en desventajas encontraremos que no conocen muchos instrumentos diagnósticos, tienen pocos elementos para la ejecución de entrevistas clínicas, no tienen un manejo de los manuales diagnósticos (DSM y CIE) y carecen de práctica durante su formación, lo cual limita su campo de acción (Centros de Integración Juvenil (CIJ), 2019: Pública).

4.5 Perfil profesional del psicólogo clínico de la UAZ vs otras universidades

Después de considerar, valorar, entender, hacer comentarios respecto a lo que se debe modificar, reforzar, entre otras, al programa o plan curricular de la carrera de psicología clínica de la UAZ, se les preguntó a los *empleadores* sobre el desempeño o comparación que pudieran observar entre los *egresados* de la UAZ y los de otras universidades. A lo que los *empleadores* enfatizaron:

- De lo que me ha tocado conocer egresados de otras universidades, comparados con la de psicología creo que, la escuela de psicología de la UAZ les llevan una ventaja en el terreno de dominar más áreas y más teorías, la gran mayoría de los egresados de otras escuelas están muy cuadraditos, ubicados solamente en un tipo de teoría y no tienen el panorama más amplio, esa es la ventaja que yo veo de los egresados de la UAZ comparados con otros (Instituto Zacatecano de la Infancia A.C., 2019).
- Sinceramente desconozco el perfil con el que egresan los estudiantes de otras universidades, sin embargo, a simple vista y poco conocimiento a fondo, considero que salen mejor preparados los estudiantes de psicología que de otras universidades (IMMS, 2019).
- Considero que en la UAZ se da un poco más de seguimiento a los alumnos que en otras universidades, por lo que considero se tiene una mejor oportunidad de trabajo con ellos (Hospital de Especialidad en Salud Mental, 2019).
- Considero que se encuentran a la par tanto los alumnos de la UAZ como de otras instituciones (Fiscalía General de Justicia (Servicios Periciales), 2019).
- No existe mucha diferencia, creo yo sólo se necesita que tengan información más actualizada por parte de los docentes y fortalecer las prácticas de los alumnos de la UAZ (Centros de Integración Juvenil (CIJ), 2019).

4.6 Recomendaciones al plan de estudios de la carrera de psicología clínica de la UAZ

Según las valoraciones que se dan dentro del campo laboral en el que los *egresados* han buscado empleo, se percibe siempre la necesidad de que se sigan preparando sobre todo en áreas más específicas. Para algunos *empleadores* los alumnos durante su formación no fueron suficientemente preparados o no les interesó, lo que marca grandes complicaciones y limitaciones por las que en muchos casos las puertas se les cierran, de ahí que este apartado abarca lo que opina el empleador de acuerdo a lo que él ve que es necesario modificar del plan de estudio y del punto de vista que tiene el egresado en cuanto a la formación académica recibida.

Los lineamientos que sugieren implementarse dentro de las IES para el manejo y funcionamiento de la actualización de los programas y planes de estudio, han sido propuestos por los diversos organismos dentro de una escala mundial,

nacional y regional, así como, los vínculos que se deberían tener entre las universidades y las empresas, de manera que la estructuración de los programas y currículos académicos, entre otros, formarán a los nuevos profesionistas dentro de los espacios académicos.

Una parte es lo que se propone en estos programas, los resultados que se esperan obtener al incorporar al egresado dentro del mundo laboral; otra, es la visión que tienen los *egresados* y los *empleadores* respecto a la formación que han recibido los alumnos, percibiéndolo por la manera en que los *egresados* se desenvuelven dentro de su área de trabajo, de ahí que se plantea en este apartado las recomendaciones pertinentes y las modificaciones que favorecerán al plan de estudio con el cual se están formando a los nuevos profesionistas de la carrera de psicología de la UAZ.

Al respecto los *egresados* entrevistados explicaron:

- Ya no existe mi plan de estudio, pero al actual, ya que soy docente, diría que cada semestre se emplee una valoración pertinente en base a los docentes que imparten las materias, es decir, se presenta una falla en el proceso de enseñanza ya que los nuevos docentes no saben el contenido o son formados en otras escuelas de pensamiento que obstaculizan la misión y visión de las asignaturas. Que haya congruencia en lo que saben y están especializados y en lo que enseñan (Egresado generación 1994-1998, 2019).
- La incorporación de un segundo idioma es necesaria para poder laborar o seguir estudiando una especialidad o maestría. Más semestres de estadística, pues son necesarios para fortalecer el trabajo de investigación. Reajuste de las materias pues algunas no llevan seguimiento y otras están en el mismo semestre por ejemplo el aspecto de diagnóstico y tratamiento en el mismo semestre (Egresado generación 2007-2012, 2019).
- Más materias de temas diversos, forense, criminal, jurídico, deporte. Porque son temas y cuestiones que son de suma importancia en la actualidad (Egresado generación 2008-2013, 2019).
- La implementación de más áreas de estudio, profesores no solo enfocados a una sola teoría. El hecho de que se impartan más áreas, es para tener mayores herramientas en el campo laboral, así como más oportunidades (Egresado generación 2010-2015, 2019).

Para otros la opinión versa:

- Una formación más ad hoc al campo institucional, nuestro plan se basa en psicoanálisis mayormente y éste es obsoleto en la práctica institucional. Tener mayor practica tanto en la atención individual como atención comunitaria o a grupos específicos, tener mayor diversidad teórica de las líneas actuales de la psicología clínica (Egresado generación 2011-2016, 2019).
- Considero que sería una mejor opción cursar la carrera de manera general como en el semi-escolarizado, así tendríamos más campo laboral a la hora que egresamos, ya que enfocándonos solo en un área se nos cierran muchas oportunidades; en cambio saliendo como generales ya solo tendríamos que especializarnos en caso de que alguien lo quisiera o requiriera en el área que más le agrade (Egresado generación 2012-2017, 2019).
- Más materias con otros enfoques que no sea psicoanálisis, sin dejarlo fuera, también es útil. Porque considero que hay más materias sobre psicoanálisis y también necesitamos dominar otros enfoques (Egresado generación 2013-2018, 2019).

Por su parte los *empleadores* comentaron al respecto:

- Definitivamente el plan de estudios, ya que es un plan que se ha quedado lejos de la realidad inmediata, este tiene ya que ser cambiado, pero modificado acorde a la situación real externa de resolución de problemas más práctico y no de una manera política, convenenciera donde sólo se pongan las materias de acorde a los maestros sino acorde a la realidad social. Me parece que hay que fortalecer las áreas clínicas, las áreas operativas de comprensión y resolución de conflictos (Instituto Zacatecano de la Infancia A.C., 2019).
- Modificar: Establecer peso hacia tópicos de atención específicos como psicología en ámbitos hospitalarios, de atención a víctimas, intervenciones breves, intervención crisis, primeros auxilios psicológicos. Actualización a teorías psicológicas creadas en el siglo XXI, manejo de herramientas tecnológicas para el manejo de ansiedad, depresión y adquisición de habilidades sociales.
Fortalecer: El rol del psicólogo en la sociedad, es decir lograr entender que jugamos un rol muy importante donde se educa en el individualismo y no en la sinergia del psicólogo como gremio, se establecen pautas muy individualistas, muy pocas ideas de emprendimiento, y psicólogos poco proactivos (Hospital de Especialidad en Salud Mental, 2019).
- Aspectos que se sugiere actualizar o modificar: Procedimientos de valoración y diagnóstico más actualizados (acordes a la demanda actual y real) (CERESO Varonil de Zacatecas, 2019).

- Que se les capacite en materia de víctimas y tanatología, así como en la emisión de dictámenes psicocriminológicos (Fiscalía General de Justicia (Dirección General de Administración), 2019).

Según su observación otros *empleadores*, comentan:

- Se recomienda modificar la currícula basada en competencias, para que su implementación en el programa de la licenciatura, podrá venir a subsanar carencias actuales. Se debe mejorar la selección de los estudiantes al momento de ingresar, pues tenemos estudiantes que por estructura de personalidad no debieran cursar la licenciatura (Centro de Intervención y Servicios Psicológicos (CISP Universidad), 2019).
- Modificar parte de la currícula ya que existen muchas materias que no son idóneas para el trabajo clínico y para las problemáticas actuales en la población de atender; por ejemplo no se venía contemplando las adicciones, la terapia infantil. Trabajar con los docentes para que su información y contenidos sean actuales, esto debido a que existen materias en las que los autores y estrategias se aplican desde hace más de 30 años (Centros de Integración Juvenil (CIJ), 2019).

Los *empleadores* deben tener en cuenta que la formación académica que se da a través del plan de estudios que se tiene dentro de la unidad, necesita modificaciones urgentes, ya que la sociedad es la que demanda día con día nuevos procesos en lo que involucra a diversos factores dentro de los cuales se necesita emplear una mejor capacidad de enseñanza que propicie resultados favorables para la sociedad misma.

De ahí que los *empleadores* consideran:

- Necesita una actualización en cuanto a los temas de hoy en día, carece de práctica y más que nada de asesoramiento de sus alumnos en las cuestiones del trabajo (IMMS, 2019).
- Adolece de esquemas rígidos en algunas materias, con pobres contenidos actuales como los mencionados con anterioridad, se le da mucho peso a aspectos psicoanalíticos, desde pruebas proyectivas, hasta seminarios largos basados en teorías analíticas. Favorece materias básicas que se mantienen, de conocimientos generales, y diversidad en algunos semestres (Hospital de Especialidad en Salud Mental, 2019).
- El plan de estudios adolece de integrar o reforzar modelos de diagnóstico con estándares internacionales (DSM, CIE), para efecto de unificar

criterios y procedimientos de diagnóstico y, de esta manera, efectivizar el desempeño profesional del egresado (Fiscalía General de Justicia (Servicios Periciales), 2019).

- La homogenización de los programas en las diferentes áreas, la capacitación y actualización permanente de la planta docente, la actualización de los contenidos teóricos de manera programada y permanente (Centro de Intervención y Servicios Psicológicos (CISP Universidad), 2019).

Así mismo otros *empleadores* mencionan:

- Tiene muy poca información de otros enfoques, y por supuesto se sugiere incluir más materias de las diferentes teorías psicológicas (Centro de Atención Psicológica, 2019).
- No enseñan a los egresados a ver la realidad al momento de enfrentarse ante el caso de un paciente, por lo que se sugiere conocer las diferentes corrientes psicológicas y así tendrá un panorama más amplio del cual tener herramientas para poderlas empeñar en el ámbito laboral (CERESO Femenil de Zacatecas, 2019).
- El plan de estudios, adolece de una sincronía entre los docentes y los programas, para dar el adecuado contenido que se debe proporcionar al alumno, que según el programa de estudios (muchos maestros repiten la misma información en diferentes materias), el material que se da no es actualizado y existen materias que no son funcionales para el perfil. También de que el programa se enfoca en un solo modelo teórico y no es flexible para que el alumno conozca otros. De esto depende pueda favorecer el plan de estudios, es necesario que existan materias consecutivas que permiten revisar integrar y abordar áreas tan importantes como el trabajo terapéutico (materias de elaboración, presentación y supervisión de casos) (Centros de Integración Juvenil (CIJ), 2019).

4.7 El psicólogo clínico vs la práctica profesional

En este sentido se ve un panorama amplio en el cual el punto de vista de cada *egresado* varía respecto a la formación que recibieron dentro de la universidad, está no pudo llegar a ser la más apta en el sentido de que el programa no brinda las herramientas y conocimientos necesarios para desenvolverse dentro del campo laboral. Incluso, hacen alusión al turno en el cual se estuvieron preparando, los maestros con los cuales llevaron una materia, permite hacer una valoración y

comparación en cuanto a que no todos egresan con el mismo tipo de habilidades.

Por lo que los *egresados* entrevistados explicaron:

- El querer seguir preparándome (especialidad y maestría), habla de una necesidad formativa para poder cumplir con lo que se me pedía dentro del campo laboral, de ahí que, las condiciones del plan de estudio se enfoquen en la búsqueda de situaciones favorables para el campo de trabajo a través de la perspectiva social (Egresado generación 1994-1998, 2019).
- La formación que recibí fue la pertinente en su momento, pero tuve buscar una preparación en diplomados y maestría para abarcar más campos de enseñanza (Egresado generación 1996-2000, 2019).
- Lo más básico, la experiencia la he adquirido con la práctica y con las capacitaciones que me facilita la institución y lo poco que podido acceder por mi cuenta (Egresado generación 2002-2007, 2019).
- Yo puedo decir que tanto mi formación como mi desempeño que tuve dentro de la práctica profesional en una escala de 0 a 100 un 70% podría decir que me ha servido para mi desempeño profesional dentro de la empresa en la cual estoy trabajando (Egresado generación 2007-2012, 2019).
- La universidad nos da las bases, pero si me hubiese gustado tener materias respecto a mi actual empleo, ya que sólo teníamos una materia, que era lo más cercano a lo que yo quería, en lo personal a mí me ayudó bastante la práctica, y me sirvió para no llegar tan en blanco a la hora de mi contratación (Egresado generación 2008-2013, 2019).

Otros *egresados* opinaron:

- Considero que fue mala, si nos apegamos al programa académico, es un programa que no está actualizado y no responde a las demandas de las problemáticas y el mercado actual (Egresado generación 2011-2016, 2019).
- La preparación académica me parece que está bien, pero en cuanto a la práctica laboral esta es muy poca por parte de la escuela al no brindar facilidades ni crear programas para realizar estadías laborales dentro de instituciones donde se puede practicar y mejorar las deficiencias, lo cual impide fortalecer los conocimientos adquiridos (Egresado generación 2012-2017, 2019).
- En mi caso creo que un año de servicio fue muy enriquecedor, pero si considero que son necesarias más horas de práctica. La práctica es la que nos hace formularnos interrogantes y nos orilla a seguir

preparándonos. En la práctica notamos lo que nos hace falta (Egresado generación 2013-2018, 2019).

De acuerdo a lo que los empleadores perciben del desempeño del psicólogo dentro de la institución, ellos sugieren que es necesario una preparación continua dentro de ámbitos relevantes para la atención de la sociedad, en el sentido de brindar mejores oportunidades de desarrollo para sus empleados y que así puedan tener elementos claves para la resolución de los conflictos o de las necesidades que se presenta en la sociedad.

Algunos de los empleadores comentaron:

- Veo muy pobres las prácticas profesionales que realizan los estudiantes, creo que esto es necesario, fomentarlas, pero con planes y proyectos elaborados claros donde se tengan objetivos y metas, tiempos y cronogramas de manera que se pueda evaluar más eficiente los resultados que tuvieron esas prácticas, creo que el error central es que las prácticas son como libres, sin una estructura y eso daña la posibilidad de evaluar qué tanto aprendieron, qué tanto resolvieron y qué tanto se produjo durante la práctica profesional (Instituto Zacatecano de la Infancia A.C., 2019).
- Desde mi punto de vista, los egresados tiene muy poca experiencia, les faltan conocimientos que son esenciales en el tratamiento de los pacientes (IMMS, 2019).
- Existen buenas oportunidades en la comunidad aunque sí falta asesoramiento para un buen aprendizaje significativo, asesoramiento por parte de la unidad académica, me da la impresión que no se asesora en ningún momento a los alumnos. (Hospital de Especialidad en Salud Mental, 2019).
- Tiene poca experiencia, o en ocasiones nula, esto se puede ver reflejado en el desempeño de sus habilidades (CERESO Varonil de Zacatecas, 2019).
- Poco en lo general, sin embargo hay quienes por su propia iniciativa acuden a efectuar prácticas en calidad de meritorios y adquieren competencias y habilidades. (Fiscalía General de Justicia (Dirección General de Administración), 2019).

Continuaron diciendo:

- Las prácticas profesionales permiten el acercamiento a lo que puede ser su mundo laboral, pero no lo considero suficiente por la cantidad de alumnos que atiende un solo maestro (Centro de Intervención y Servicios Psicológicos (CISP Universidad), 2019).
- Ninguna porque en realidad el psicólogo clínico al realizar una práctica no hace exactamente lo que es un trabajo terapéutico, se sienten inseguros al estar enfrente de un paciente (CERESO Femenil de Zacatecas, 2019).
- Muy poca, esto debido a que dentro de las materias de prácticas, a juicio personal, no le dan los docentes y alumnos el valor necesario y llega a ser considerada un espacio de relax (Centros de Integración Juvenil (CIJ), 2019).

4.8 Correspondencia y expectativas entre el plan de estudios y el campo de trabajo

Es este campo, los *egresados* han considerado que es necesaria una visión y estructuración del plan de estudios, ya que su desempeño laboral les exige mayores conocimientos y manejo de habilidades que no se ven y no se enseñan en el programa curricular. Esto, orilla a los egresados a que busquen las posibilidades de tomar o cursar talleres, diplomados, maestrías, entre otros, con los cuales puedan hacerle frente a las exigencias del campo laboral y de las necesidades que se presentan dentro de la sociedad, de ahí que, la opinión que tiene el *empleador* respecto al desempeño que se tiene dentro de las actividades que realiza el psicólogo en la institución, marque esa necesidad de preparación constante.

Para los *egresados* la experiencia que han tenido una vez ya incorporados al campo de trabajo, difiere mucho en sus respuestas ya que ellos consideran que su plan de estudio corresponde de la siguiente manera:

- Sí corresponde en buena medida, se presentaba un contexto cultural distinto, ahora hay nuevos retos y las consecuencias del siglo XXI marcadas por un cambio en la ideología que busca la globalización. La sociedad zacatecana busca ser educada y formada con nuevas metodologías, técnicas y habilidades, pero a la fecha no se han presentado novedades o innovaciones a las ya mencionadas. Se requieren nuevas adecuaciones a currículum, de manera que se valore qué sí se puede cambiar, y qué no. Una modificación de la periferia del programa al interior de cada asignatura (Egresado generación 1994-1998, 2019).

- Si corresponde, pero solo agregaría más trabajo sobre los trastornos de personalidad y formas de abordarlos (Egresado generación 2009-2014, 2019).

Pero la mayoría de los *egresados* comentaron:

- No corresponde, ya que no tiene nada que ver con la realidad actual del mundo laboral, hay muchas materias que están de más o no tienen nada que ver con la realidad de la práctica profesional (Egresado generación 2002-2007, 2019).
- No, ya que es un plan anticuado, para las situaciones a las cuales se enfrenta el psicólogo en su espacio laboral (Egresado generación 2007-2012, 2019).
- No corresponde, ya que es un tanto escueto, y el que se base totalmente en psicoanálisis, habiendo más corrientes, sería bueno no casarse con una sola (Egresado generación 2008-2013, 2019).
- Percibo que se profundiza más en psicoanálisis y en lo personal para los casos de mi actual trabajo, no me sirve mucho. Creo también, que para cumplir un poco más con las expectativas del mundo laboral sería más conveniente que la licenciatura no fuera por áreas sino psicología general (Egresado generación 2013-2018, 2019).

Sin embargo otros *egresados* se mantienen en una postura intermedia en la que mencionan:

- Corresponde en cierta medida, pero se queda muy corto en comparación a la nuevas demandas que pide un mundo laboral competitivo (Egresado generación 2010-2015, 2019).
- Sí corresponde en un 60%, aun así, el otro 40% se queda fuera y en ocasiones está relacionado con los diferentes campos de acción del psicólogo clínico, como su importancia en programas de prevención (Egresado generación 2011-2016, 2019).
- Si y no, sí porque me proporcionó el conocimiento de cierta manera integral. No porque lo que nos hace falta es la intervención como tal, considero que nos enfrascan en los problemas más no, en las soluciones (Egresado generación 2012-2017, 2019).

Llama la atención la opinión de los *egresados* que han terminado su formación académica en recientes fechas, hacen alusión al estado actual en el cual

se encuentra la sociedad, sus problemáticas y necesidades tan cambiantes, lo que arroja un panorama en el cual se sugiere una actualización del programa. Eso implica también el área específica en la cual se están desarrollando profesionalmente, las áreas de atención en las cuales trabajan, de los medios y apoyos con los que cuentan al momento de realizar su trabajo.

Es prudente considerar que la visión que tiene un *empleador* se basa en el conocimiento que éste tenga del programa académico o del plan de estudio con el cual se están formando a los nuevos profesionistas, de ahí que, su tarea al momento de contratar, aceptar o evaluar a un egresado dentro de la empresa dependa de un punto de vista concreto, partiendo del entendimiento y comprensión del resultado esperado dentro de la formación académica que ha recibido el egresado.

De ahí que los *empleadores* llegan a considerar que la formación académica que recibe un alumno de psicología del área clínica de la UAZ, debe permitirle desenvolverse eficientemente dentro de la empresa, explicaron:

- No creo que ninguna universidad tenga la capacidad de formar a un estudiante para que de manera inmediata sea eficiente en el trabajo, pero me parece que el hecho de que el estudiante salga con capacidades de cuestionarse cosas lo posibilitan a formarse en la parte específica donde va a laborar, eso creo que sí se da en muchos estudiantes (Instituto Zacatecano de la Infancia A.C., 2019).
- Falta la actualización en la intervención psicológica real, considero que se mantiene demasiado en el estudio de teorías gran parte de la carrera, sin lograr la aplicación real de los conocimientos (Hospital de Especialidad en Salud Mental, 2019).
- Considero que la formación del alumno es insuficiente para desempeñarse de manera eficiente en el ámbito laboral (CERESO Varonil de Zacatecas, 2019).

Otros empleadores opinaron:

- Para las necesidades de esta institución, es necesario que se capacite al alumno en temas relacionados en el ámbito jurídico, ya que sus atenciones como psicólogos obedecen a cuestiones eminentemente jurídicas y concretamente penales (Fiscalía General de Justicia (Dirección General de Administración), 2019).

- Considero que puede mejorar mucho su perfil de egreso si se lograra que todas las academias funcionaran de manera constante (Centro de Intervención y Servicios Psicológicos (CISP Universidad), 2019).
- No, debido a que tiene poca práctica dentro de su formación y muchos de los conocimientos adquiridos ya están caducos (Centros de Integración Juvenil (CIJ), 2019).

4.9 Relevancia social de la carrera de psicología clínica, plan de estudios e intereses del mundo laboral y social

La relevancia educativa de un programa académico busca desarrollar dentro de un entorno social que día a día se enfrenta al marco de las necesidades y exigencias que la misma sociedad demanda, todo ello, a través del proceso formativo que recibe el educando. Esto conlleva a concretar un análisis directo desde la fundamentación, misión y visión que tiene cada IES, apoyándose de las políticas públicas que brinda el Estado y de las políticas educativas que sugieren los organismos educativos, de manera que se llegue a impulsar el desarrollo económico de la sociedad con una finalidad clara y concreta, que es el desarrollo sustentable.

La relevancia de una carrera profesional busca educar y formar individuos de manera que éstos lleguen a ser sujetos productivos, que puedan tener mejores resultados dentro y fuera del campo laboral, lo que significa una mejoría en la calidad formativa, o bien, el rumbo de las IES apuntalando a satisfacer las necesidades de los *empleadores*.

Es importante considerar que los *egresados* de acuerdo a su desempeño dentro del campo laboral, tiene una perspectiva distinta a la de sus demás colegas, esto se debe al desempeño, desarrollo y demás funciones que ejercen dentro de sus empleos. Ellos tienen un panorama en el cual se han dado cuenta que el desarrollo de sus habilidades y herramientas dentro del trabajo arroja respuestas y soluciones que la sociedad necesita, de ahí, se hacen una idea de lo que les falta en cuestiones de preparación por lo que sugieren o comentan lo siguiente:

- La relación que se tiene entre mi perfil y lo que sociedad pide es limitado, debido a la misma cultura que tiene la sociedad de mi profesión ya que

aún ve a la psicología como un tabú (Egresado generación 1994-1998, 2019).

- Sí se tiene mucha relación, pero se requiere reestructurar la currícula urgentemente ya que no se cuenta con las herramientas necesarias para poder ayudarle a la gente con lo que necesita (Egresado generación 1996-2000, 2019).
- Actualmente la labor del psicólogo clínico es indispensable para las necesidades que tienen la sociedad, sin embargo, no existe tal interés de la sociedad a un tratamiento psicológico, debido al pensamiento equivocado que se tiene de nuestro trabajo (Egresado generación 2007-2012, 2019).

Otros *egresados* mencionaron:

- Creo que es muy necesario propiciar una mayor inclusión y práctica profesional, para así poder brindar una mejor apreciación de la relación que tenemos con la gente, de esta manera se requiere una preparación dentro de los proyectos a largo plazo. De manera que podamos brindar una atención de calidad a nuestros pacientes, eso marcará la diferencia del tipo de relación que se da entre nosotros y la gente (Egresado generación 2010-2015, 2019).
- La sociedad se encuentra respecto a la conceptualización de la carrera del psicólogo en una medida arcaica y descontextualizada, esto obstaculiza que el parecer que tiene la sociedad de nuestro desempeño es poco convencional. Por eso es necesario mirar las problemáticas actuales y dejar de tomar en cuenta una bibliografía (de los materiales que se nos dieron en la universidad) que ya nada tiene que ver con la problemática y las áreas oportunidad laboral actual (Egresado generación 2011-2016, 2019).
- Creo que es la sociedad la que no se da cuenta que necesita de nuestros servicios, es muy complejo entender la dinámica de asistir con un psicólogo. Esto es una complicación de nuestro desarrollo laboral, de manera que no es tanto lo que nosotros sabemos hacer, creo que la formación que tuvimos cumple con muchas expectativas dentro de la empresa en la que trabajo, solo es eso, la sociedad no está interesada (Egresado generación 2012-2017, 2019).
- Considero que se debe hacer un trabajo de promoción a la sociedad, pues aún se desconoce mucho del trabajo del psicólogo (Egresado generación 2013-2018, 2019).

Dentro del concepto de la relevancia social que debe tener un programa académico, son muchas las características y los elementos por los cuales se tiene

que pasar y que involucran diversos factores, de ahí, que la consideración y percepción que tiene el *empleador* del desarrollo profesional de un egresado, puede ampliar un panorama en el cual se observa el compromiso, interés, correspondencia que tiene el *egresado* hacia su profesión. Por eso los *empleadores* manifestaron:

- Yo creo que la carrera tiene una relevancia, pero su respuesta es muy corta, creo que está respondiendo en el 60% respecto al sector público y privado y sí se necesita una actualización (Instituto Zacatecano de la Infancia A.C., 2019).
- Socialmente la carrera es relevante, porque es la escuela dentro de sus esquemas que a través de sus egresados tiene la tarea de cubrir las necesidades específicas y de brindar la atención necesaria dentro de las diversas áreas de la atención psicológica (Hospital de Especialidad en Salud Mental, 2019).
- La carrera del psicólogo clínico tiene una relevancia social, pero considero que le falta adecuarse más a la realidad social actual, ya que las medidas con las cuales el psicólogo está trabajando son muy limitadas o deficientes, de ahí que es necesario que constantemente tenga más capacitaciones y que durante su formación se vean más temas que sean relevantes dentro de la sociedad (Fiscalía General de Justicia (Servicios Periciales), 2019).
- La psicología está justificada plenamente en tanto que hay una creciente demanda social de los servicios que presta el psicólogo clínico. Esa es la relevancia que tiene dentro del rol y desempeño del profesionista, por lo que se necesita seguir en constante formación ya que la sociedad al ser tan cambiante marca nuevas pautas dentro de los problemas y requiere medidas prácticas e inmediatas para la solución de conflictos (Centro de Intervención y Servicios Psicológicos (CISP Universidad), 2019).

Algunos otros *empleadores* continuaron explicando:

- En teoría sí se puede decir que es relevante para la sociedad, por el hecho de la demanda que se tiene dentro del centro, pero aún falta mucha difusión e información sobre la labor del psicólogo, de ahí que se tiene muchas veces una idea errónea de la labor del psicólogo, la sociedad es la que no llega a entender este proceso de trabajo terapéutico y si el egresado no cuenta con las herramientas para poder trabajar o no emplea sus conocimientos como corresponden en cada caso se complica el proceso terapéutico y se desvía el curso y no se llega a la finalidad (Centro de Atención Psicológica (CAP), 2019).

- Dentro de la institución puedo decir que la carrera no tiene ese impacto de relevancia, a pesar de que actualmente se ha mencionado más acerca de la salud mental, no existe aún esa educación de la necesidad de tratamiento terapéutico, ya que la sociedad esta ensimismada en el tabú de que ir a recibir atención psicológica es sólo para los locos, para los que están mal (CERESO Femenil de Zacatecas, 2019).
- La carrera de psicología sí es muy relevante y necesaria socialmente; el problema creo yo, está mal enfocada porque se prepara al psicólogo clínico para la intervención y no para la prevención. Si se realizan programas de intervención preventiva en torno a salud mental se tendría mayor relevancia y reconocimiento social (Centros de Integración Juvenil (CIJ), 2019).

4.10 Desempeño laboral del egresado y expectativa del empleador

Es importante tener en consideración que la formación que tiene el *egresado* dentro de la universidad lleva un parámetro de acuerdo a las consideraciones y evaluaciones que las instituciones evaluativas en el caso de la carrera de psicología como el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP) y el Comité Interinstitucional para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) hacen a los mismos programas, de ahí que, las empresas a través de la búsqueda del personal, con el cual pueda brindar el servicio necesario para la población que requiere de ellos, consideran que es primordial que al momento de contratación del personal tanto el *egresado* como el *empleador* conozcan a lo que se enfrentan. Esto marca un índice en el cual el *egresado* tiene un parámetro de lo que él cree que requiere el *empleador* respecto a sus servicios y del tipo de relación que se da entre ellos y las empresas por lo que comentaron:

- Se habla de que existe una mancuerna entre mí jefe y yo, se logra cubrir la función, el objetivo y finalidad de la institución. Se presenta difusión y pertinencia social (Egresado generación 1994-1998, 2019).
- Desde mi perspectiva no existe ninguna relación, el empleador pide que se cumplan otros objetivos muy distintos a lo del perfil del psicólogo clínico. Eso demerita mi trabajo ante los casos que me tocan en la institución que trabajo (Egresado generación 2002-2007, 2019).
- Todo depende del empleador, en el caso de los hospitales, trabajo en consultorio o centros de tratamiento tiene bastante relación; en el caso

de la educación o investigación está deficiente (Egresado generación 2007-2012, 2019).

Al respecto otros *egresados* explicaron:

- Existe una relación regular, pues creo que el empleador tiene objetivos y planes muy puntuales, que a veces como recién egresados si no tuvimos varias prácticas o formación alterna (mediante talleres o congresos), no logramos comprender y accionar con claridad (Egresado generación 2011-2016, 2019).
- Yo alcanzo a percibir que existe bastante relación, ya que ellos buscan personal capacitado para la resolución eficaz de problemáticas. El perfil clínico cubre las necesidades del empleador, aun con algunas carencias que se cubren con la preparación específica del psicólogo clínico por sus propios medios (Egresado generación 2012-2017, 2019).
- En el campo donde trabajo, si hay relación entre el empleador y yo, esto se debe a lo que me piden que desempeñe con lo que pude aprender, él en los puntos en donde se me dificulta me asesora ya que también se preparó como psicólogo, el me aconseja que me siga preparando, por lo que opte por seguir preparándome para tener más opciones del desarrollo de mi profesión (Egresado generación 2013-2018, 2019).

Aquí, los *empleadores* son evaluadores importantes para considerar el desempeño de los empleados que han estado contratando, por lo que se basan en diferentes valoraciones hacia sus empleados, midiendo resultados de respuesta y atención a los pacientes y clientes que tienen y les brindan la atención y servicio psicológico. Teniendo en cuenta el reconocimiento de las habilidades y herramientas con las cuales se preparó a un psicólogo del área clínica, los *empleadores* pudieron responder hasta qué punto o en qué medida los *egresados* cumplen con lo que la institución requiere en cuestiones de servicio y atención.

- Las personas que han estado ahí prestando el servicio y se han quedado trabajando, ha habido de todo, personas que no tienen iniciativa, que sólo están esperando instrucciones y esas personas no continúan en la empresa, no las quiero, no me gustan. Las personas que se han quedado, son las que han tenido más iniciativa de estar proponiendo cosas y de estar generando ideas y de compromiso, puntualidad, de ética, de humildad para poder reconocer cuando no saben, cuando están atorados en un caso, entonces yo diría que hay un acuerdo una satisfacción, pero no del 100% a lo mejor del 60 o 65% (Instituto Zacatecano de la Infancia A.C., 2019).

- Es bueno aunque si se requiere capacitación de actualización en el área actual de la atención clínica psicológica (Hospital de Especialidad en Salud Mental, 2019).
- Yo considero que el desempeño laboral se da en regular medida, ya que los alumnos no poseen nociones relativas al ámbito forense (psicología forense, criminología, derecho penal, etc.), por lo que es necesario involucrarlos y capacitarlos dentro de estas áreas (Fiscalía General de Justicia (Servicios Periciales), 2019).
- El desempeño laboral que se tiene por parte de los egresados ha podido satisfacer las expectativas laborales en la medida en que se van especializando en las áreas que trabaja esta institución a través de los cursos que se les siguen ofreciendo una vez que han sido contratados (CERESO Varonil de Zacatecas, 2019).

Otros *empleadores* enfatizaron:

- Si lo expresamos porcentualmente, se podría considerar que en un 80% satisfacen las expectativas laborales (Centro de Intervención y Servicios Psicológicos (CISP Universidad), 2019).
- Al principio no satisface las expectativas ya que no trae muy bien planteado lo que tiene que hacer, pero con el tiempo y la práctica sí satisface esas necesidades ya que se le proporcionan más conocimientos y herramientas con las cuales pueden desarrollar un buen desempeño laboral (CERESO Femenil de Zacatecas, 2019).
- Si se capacita y sensibiliza al egresado, se pueden lograr satisfacer las expectativas casi al 100 %, la única limitante es que no siempre se contara con espacios de capacitación y actualización por parte de las empresas o instituciones (Centros de Integración Juvenil (CIJ), 2019).

4.11 Consideraciones sobre la práctica profesional que desarrolla el egresado en el campo laboral

Es importante mencionar lo que los *egresados* consideran del desarrollo de sus conocimientos y habilidades dentro del campo laboral, según el parecer de los *empleadores*, ya que esto abre un panorama de motivación en el cual, los empleados tienden a desarrollar su potencial productivo con la finalidad de satisfacer las necesidades del empleo y alcanzar las metas que se piden, de ahí que, los *egresados* manifestaron:

- Considero que se preguntan sobre los modelos que se han estado trabajando, en lo que nos corresponde hacer, que nos faltó más práctica

en la atención psicológica, y sobre todo, el cuidado ético de nuestra profesión (Egresado generación 1994-1998, 2019).

- En mi opinión creo que saben que hay psicólogos clínicos que están usando técnicas sobre las constelaciones familiares como terapia, así mismo varios psicólogos creen que es productivo y se dedican al coaching, pero lo están haciendo más por la ayuda económica que reciben. Esto desvirtúa el perfil dentro del cual hemos sido formados, por lo que creo que los psicólogos clínicos deberían enfocarse en su ética y valores, el respeto a los Derechos humanos, ya que el empleador cree que todos los nuevos psicólogos no saben realmente sus funciones o campos en los cuales él puede trabajar (Egresado generación 2002-2007, 2019).
- Creo que tienen una buena percepción dentro de esta institución, ya que yo veo que trabajan muy bien con los demás psicólogos clínicos (Egresado generación 2007-2012, 2019).
- Una buena opinión, de acuerdo al desempeño que tenemos con los niños y lo que estamos trabajando con ellos, eso marca un buen parámetro de resultados positivos que demostramos dentro de la institución (Egresado generación 2009-2014, 2019).

Otros *egresados* continuaron explicando:

- Yo diría que nos tiene dentro de un parámetro o clasificación de acuerdo a lo que ellos perciben de nuestro desempeño en un 50-50, pues a veces al decir que eres de la UAZ, te adjudican etiquetas negativas relacionadas con poca responsabilidad, perseverancia y compromiso. En otras ocasiones, consideran que ellos al saber que tenemos una buena formación teórica amplia podemos cubrir con las partes elementales de los casos. Para ellos, el psicólogo clínico debe ser muy empático y profesional, algo que por culpa de otros compañeros que no hacen bien su trabajo perjudican a los demás (Egresado generación 2011-2016, 2019).
- Yo no creo, afirmo que no suelen tener una buena opinión de nosotros, debido a que durante la formación, muchos estudiantes abandonan sus prácticas o servicio social o no lo cumplen de manera adecuada. Esto provoca que se pierda credibilidad sobre la valía de los estudiantes de psicología en diferentes lugares y cierra la puerta a futuros estudiantes que pudieran realizar una buena labor, de ahí lo complicado a la hora de querer entrar a trabajar (Egresado generación 2012-2017, 2019).
- Pienso que tiene una opinión regular, ya que en mi caso mi empleador no conoce nuestro plan y no sabe hasta donde somos capaces, así que nos piden cosas que no sabemos desarrollar, es preciso se abarque más en el campo laboral, teniendo más herramientas con las cuales poder ayudarnos (Egresado generación 2013-2018, 2019).

Los *empleadores* dan su punto de vista sobre la formación que ha recibido el *egresado* y según su consideración de acuerdo a lo que han visto del desempeño del psicólogo; comentan que han sido preparados para los siguientes sectores:

- Yo creo que principalmente los egresados de la UAZ salen capacitados para el sector público, creo que están más formados para un sector público que para el privado, porque en el sector privado se requiere ser más operativos, directos, claros, con planes muy estructurados, como decía yo, con formas de evaluación muy claras, son como muy hipees los muchachos que egresan de la UAZ (Instituto Zacatecano de la Infancia A.C., 2019).
- Considero que en nuestro Estado la mejor opción para trabajar es en el sector público ya que genera mejor salario y prestaciones que mejoran la calidad de vida de los profesionales, por eso creo que los psicólogos, de la UAZ tendrán mejores oportunidades de trabajo en el sector público de ahí que su formación se incline a trabajar en los espacios públicos (IMMS, 2019).
- Considero que se forma más hacia el ámbito público, pues se le educa más a recibir indicaciones más que a ser emprendedor o proactivo, su papel es muy pasivo ante las situaciones nuevas que demanda la sociedad, ante el ámbito privado se necesita la definición de un rol y de la identidad y eso en ocasiones no sucede con los alumnos (Hospital de Especialidad en Salud Mental, 2019).
- Considero que el alumno de psicología clínica de la UAZ está siendo formado para el sector privado, ya que no cuenta con las herramientas adecuadas para desempeñarse en el sector público (Fiscalía General de Justicia (Servicios Periciales), 2019).

Algunos otros empleadores comentaron:

- Para hacer labor de prevención y atención con cualquier población y en base a todo tipo de problemáticas de orden emocional, cognitivo y potencializar las limitaciones derivadas de afecciones orgánicas (Centro de Intervención y Servicios Psicológicos (CISP Universidad), 2019).
- Para el sector público, pero la realidad es que muchos terminan en el sector privado, debido a falta de oportunidades y desconocimiento del papel que puede desempeñar el psicólogo (Centro de Atención Psicológica (CAP), 2019).
- Pues el privado, porque en la universidad preparan para tener un consultorio, y no preparan para las diferentes empresas o instituciones y

sus necesidades. Es por lo cual los egresados al enfrentarse en las diferentes instituciones no saben cómo actuar ante un paciente real, y sus patologías (CERESO Femenil de Zacatecas, 2019).

- Para el sector público y privado ya que cuenta con los elementos básicos para intervenir en los dos campos (Centros de Integración Juvenil (CIJ), 2019).

4.12 Competencias desarrolladas del psicólogo de acuerdo a las necesidades de la empresa

Los *empleadores* creen que los nuevos empleados puedan tener mayores oportunidades de desempeño y profesionalización si tuvieran más herramientas que favorecieran sus habilidades y capacidades al momento de trabajar. Esto no es culpa de los egresados, pero sí hacen hincapié en que el programa académico debe tener una modificación y seguimiento de sus alumnos al momento en que realicen sus prácticas o servicio profesional dentro de los espacios laborales.

De ahí que los *empleadores* respondieron:

- Yo considero que las competencias que tienen los egresados no se ajustan a las necesidades de mi empresa. Les falta capacidad para entender diagnósticos, para hablar con la gente, para entender a la gente, para resolver este tipo de situaciones, incluso les falta capacidad lúdica y manejo de diagnósticos (Instituto Zacatecano de la Infancia A.C., 2019).
- No. Falta capacitación y seguimiento por parte de la Universidad, mayor definición de identidad y diálogo por parte de los alumnos y que presenten una actitud más receptiva a la orientación que pudieran recibir (Hospital de Especialidad en Salud Mental, 2019).
- No. Considero que no se adecúan a las necesidades de la institución ya que es necesario modificar el perfil de egreso (CERESO Varonil de Zacatecas 2019).

Otros *empleadores* manifestaron:

- No, más bien las personas que inician voluntariamente prácticas profesionales o en calidad de meritorios van desarrollando competencias y habilidades para desempeñar el trabajo requerido en la institución. Al contratar a un profesional se toma en consideración no solo su formación a nivel licenciatura, sino otras especialidades y experiencias

profesionales con las que cuentan (Fiscalía General de Justicia (Dirección General de Administración), 2019).

- No, debido a que ellos no tienen ningún conocimiento sobre el consumo de drogas y la intervención preventiva y terapéutica (Centros de Integración Juvenil (CIJ), 2019).

Aunque sólo una empresa dijo:

- Yo considero que sí se ajustan, pues hasta ahorita los egresados que he recibido están desempeñando un trabajo que es valorado, ya que conservan a los pacientes, lo cual es un buen indicador del trabajo del terapeuta. (Centro de Intervención y Servicios Psicológicos (CISP Universidad), 2019).

4.13 Comentarios y recomendaciones que recibe el egresado al momento de incorporarse al campo laboral

Los *empleadores* exigen un nivel muy específico con el cual poder hacer una mancuerna entre la empresa y el empleado. Al *empleador* le interesa contratar a un empleado que cubra características muy específicas respecto al conocimiento y desarrollo de sus habilidades dentro de los puestos de trabajo. Aquí los *egresados* entrevistados comentaron:

- Al iniciar a trabajar dentro de las escuelas privadas, busque una formación dentro de una línea de la docencia y la investigación. Mi jefe inmediato me recomendó seguir preparándome, debido a las complicaciones de la formación y el desempeño. Se presentaron procesos insatisfactorios dentro de los espacios administrativos, condiciones muy precarias en las cuales se estaba trabajando. Se buscaba una perfilación profesional dentro del tiempo y condiciones. Los objetivos, contenidos, ejes y la epistemología de la licenciatura emplearon mi ejercicio profesional dentro de una simulación que tenían que estar apoyadas con herramientas en busca de un condicionamiento que apoyara la condición proactiva de la calidad a través de una evaluación (Egresado generación 1994-1998, 2019).
- Los primeros comentarios que recibí fueron que me hacía falta experiencia y que los expedientes que se formaban en esta área no eran clínicos, que se tenían que coser con hilo y la redacción de los informes debería ser claros y entendibles por que quienes los leían eran abogados. Ante esto ya llevo 10 años 6 meses laborando y he adquirido muchos conocimientos del ámbito jurídico y de Derecho (Egresado generación 2002-2007, 2019).

- Que siempre es bueno tener más compañeros, ya que la carga de trabajo es bastante y que siempre íbamos a estar aprendiendo, por lo que me sugirió tomar un diplomado ya que este me daría más herramientas para poder desempeñarme dentro del espacio y tuvo razón (Egresado generación 2008-2013, 2019).

Continuaron diciendo:

- Mi jefe comentó que le gustaba mi interés por aprender y ser accesible al trabajo, y sobre todo que disfrutaba que un perro estuviera dentro de mi espacio de trabajo. Tuve que trabajar en la empatía con los niños. Creo que esa es otra área que no se ve mucho en clase (Egresado generación 2009-2014, 2019).
- Comentarios a favor, ya que por mi desempeño e interés en seguir aprendiendo de los compañeros que ya tenían mucho tiempo me brindó más oportunidades en las que me pude desempeñar correctamente y mientras pasó el tiempo fui comprobando el desarrollo de mis habilidades y conocimientos (Egresado generación 2010-2015, 2019).
- A favor, debido a que él veía que yo era alguien responsable y comprometida, en contra, que yo exigía aumento salarial, jaja (Egresado generación 2011-2016, 2019).
- Afortunadamente los comentarios fueron positivos, en mi caso, el manejo casos delicados y la ética profesional es demasiado importante, igualmente mi papeleo completo y en regla, pero sobre todo mi disposición al atender a las personas, la capacidad para trabajar con todo tipo de población y en los casos en los que no se puede llegar a saber en dónde se van canalizar (Egresado generación 2012-2017, 2019).

Los *empleadores* sugieren que los *egresados* se sigan preparando, basándose en los resultados que se han tenido del desempeño y resolución de conflictos, así como de la atención a los pacientes. Así que comentan:

- Las personas que han llegado a la clínica, sobre las recomendaciones laborales, casi siempre es de inmediato, pues que manejen pruebas psicológicas, porque las han visto, pero no las manejan, no las conocen y creo que la escuela tiene un departamento de psicometría precioso, espectacular, que no se usa lo suficiente, que no se aprovecha lo suficiente por parte de los chavos, y la otra parte que siempre estoy recomendando es que no dejen de leer, que sigan leyendo y que cada caso que se les atore, lo primero que tiene que hacer no es preguntarme a mí sino investigar a nivel teórico. Otro elemento que siempre le estoy

pidiendo a los muchachos es que tienen que mejorar su comprensión a nivel diagnóstica (Instituto Zacatecano de la Infancia A.C., 2019).

- Que se continúe capacitando y a búsqueda de equilibrio entre lo personal y lo laboral, que se plantee un proyecto de vida como psicólogo, la búsqueda de oportunidades de crecimiento profesional constante (Hospital de Especialidad en Salud Mental, 2019).
- Inmediatamente se les recomienda que repasen procedimientos de evaluación y diagnóstico, así como técnicas de entrevista, elaboración de historia clínica, evaluación psicométrica o aplicación de pruebas proyectivas, así como en general se les fomenta la actitud crítica y analítica (CERESO Varonil de Zacatecas, 2019).
- En esta área se reciben las solicitudes de empleo y se gestionan las cuestiones administrativas; si existe alguna necesidad en diverso espacio de la Fiscalía, cada titular se encarga de hacer una entrevista más especializada de los perfiles para su contratación posterior, de este modo, el o la psicóloga que es contratado o contratada trabaja las necesidades propias de cada área, lo cual puede ser en atención a víctimas y testigos o en el área pericial, etc. (Fiscalía General de Justicia (Dirección General de Administración), 2019).

Otros *empleadores* manifestaron:

- Los egresados que se interesan por trabajar en la clínica de la universidad, en relación con la atención a pacientes les recomiendo a) No admitir más de tres pacientes, b) Que todos sus pacientes estén supervisados durante la fase de entrevistas diagnósticas y tratamiento, c) Estudien sus casos clínicos para entenderlos psicodinámicamente. En cuanto a talleres, conferencias, pláticas, etc. les sugiero concentrarse a) En el diseño de un solo taller, b) Que diagnostiquen la problemática en la población donde se quiere implementar el taller, c) Diseñarlo completo incluyendo evaluación del impacto del trabajo en la población participante. Proceder así permite que tengan experiencias completas y más significativas para cuando inicien a trabajar profesionalmente (Centro de Intervención y Servicios Psicológicos (CISP Universidad), 2019).
- Que busquen la manera en la que puedan mantenerse actualizados dentro de los conocimientos, enfocando sus habilidades para la atención de los pacientes. También cuando hay posibilidad se les manda a que tomen un curso o diplomado (Centro de Atención Psicológica (CAP), 2019).
- Actualizarse en instrumentos diagnósticos, revisión y comprensión de los manuales (DSM y CIE) y conocer las normas oficiales que competen al área. (Centros de Integración Juvenil (CIJ), 2019).

4.14 Vinculación: universidad, sociedad y campo laboral

La educación superior busca la relevancia social, de manera que se mantenga una línea o un vínculo con las políticas educativas en relación con las políticas públicas, por lo que se pueden generar nuevas líneas estructurales, de ahí la nombrada vinculación entre educación, empresa y Estado. Este eje, implica un sentido de pertenencia en los alumnos, los cuales demostrarán cierta autonomía y un equilibrio con el cual podrán aplicar sus habilidades y sus conocimientos dentro del campo laboral.

La universidad puede dar respuesta a las necesidades que la sociedad en su momento demanda, considerando fuentes de financiamiento, hablese de fuentes complementarias, privadas y autogeneradas, que implica la interacción entre las actividades internas de sus docentes, sus alumnos y la vinculación con las instituciones externas, tratándose de empresas que pertenecen al sector productivo. Una estructura organizacional, para poder trabajar y llegar a complementarse necesita seguir fortaleciendo su esencia académica impulsado el desarrollo de la misma universidad.

Esto habla de tener en cuenta una formación dinámica dentro de un plan de estudios productivo, el cual debe estar adaptado a las necesidades del entorno, de manera que se pueda dar un financiamiento para la investigación y la formación, tomando en consideración los valores académicos que son el pilar de la universidad emprendedora, lo que permite su vinculación con más instituciones educativas o de gobierno, con lo que llega a mantener un desarrollo productivo dentro de la misma universidad.

De tal manera que en este apartado se le pidió tanto a los *egresados* como a los *empleadores* compartieran su opinión respecto a la vinculación que ambos perciben entre la universidad y la empresa en la cual están trabajando.

Desde su perspectiva los *egresados* comentaron lo siguiente en relación a la vinculación entre universidad-mundo laboral que ellos observaron siendo estudiantes, por lo que declararon:

- Yo observe en 100% la vinculación entre la universidad y el campo laboral, ya que estuve en un CISP, hubo compromiso y responsabilidad, por parte de ambas instituciones (Egresado generación 1994-1998, 2019).
- Si hay bastante, por el hecho de que seguí en contacto con la administración y pude quedarme a trabajar dentro de la institución (Egresado generación 2007-2012, 2019).
- Observe un incremento en los vínculos que gestionó la unidad con el sector productivo debido a la necesidad que teníamos como estudiantes en buscar mayores posibilidades en donde poder desenvolvernos ya en el campo práctico (Egresado generación 2013-2018, 2019).

Continuando con la entrevista otros *egresados* comentaron:

- En cuanto la vinculación que pude observar, considero que durante mi año de servicio social en la institución no hubo ninguna, no había y aún no hay comunicación de ningún tipo, sé que actualmente hay más información por parte de la universidad, a través de las redes sociales (Egresado generación 2002-2007, 2019).
- Muy poca vinculación, faltaba difusión, por ejemplo en cuanto a actual área, era totalmente desconocido (Egresado generación 2008-2013, 2019).
- Poca vinculación en donde yo estaba, solo note más promoción a los CISP, pero no en las Instituciones (Egresado generación 2010-2015, 2019).
- Muy poca, los estudiantes teníamos que buscar empresas, asociaciones para realizar prácticas o inclusive al egresar y buscar trabajo, aunque esto tiene sus beneficios, si sería óptimo que la unidad fortaleciera su vinculación con empresas (Egresado generación 2011-2016, 2019).
- Realmente observé que la escuela, a excepción del programa de CISP, no tiene proyectos que incluyan al alumnado directamente en el ámbito laboral (Egresado generación 2012-2017, 2019).

Los *empleadores* comentan respecto al tipo de vinculación que se tiene entre la universidad y la empresa en la cual tienen trabajando psicólogos del área clínica lo siguiente:

- Sólo se tiene el convenio de servicios de salud (IMMS, 2019).

- Si existe un convenio e incluso se dan oportunidades de aprendizaje posterior a su egreso, de manera que algunos egresados se pueden quedar para tener un lugar de empleo (Hospital de Especialidad en Salud Mental, 2019).
- Existe convenio entre estas instituciones para que los alumnos puedan realizar sus prácticas, servicio social, etc., con opción a integrarse a la plantilla laboral de esta institución (Fiscalía General de Justicia (Servicios Periciales), 2019).
- Existe una buena relación entre la universidad y este centro (Centro de Intervención y Servicios Psicológicos (CISP Universidad), 2019).
- No hay como tal una vinculación directa con la universidad, de hecho batallamos para que los alumnos vengan hacer su servicio (CERESO Femenil de Zacatecas, 2019).
- No hay convenio ni vinculación como tal entre la universidad y este espacio (Centro de Atención Psicológica (CAP), 2019).
- Existe muy poca debido a que la mayoría de los psicólogos clínicos creen que su única función es dar terapia y las empresas no ven esto como una prioridad; si el psicólogo clínico ofertara todo lo que puede ejecutar como: asesoría, manejo de conflictos, investigación, supervisión etc., otra cosa sería (Centros de Integración Juvenil (CIJ), 2019).

4.15 Consideraciones necesarias en la vinculación: universidad-campo laboral

Con base en sus propias experiencias los *egresados* consideran que es necesario lo siguiente para favorecer su perfil profesional:

- Se debería favorecer la práctica y la teoría y viceversa, de manera que las técnicas de aprendizaje se concentren en la intervención de una evaluación en la cual se proporcionen las herramientas necesarias para poder trabajar en una línea de apoyo concreta. Saber lo que requiere la empresa en la cual brindaremos nuestro tiempo y compromiso para sacar un mejor provecho (Egresado generación 1994-1998, 2019).
- Socializar entre empleadores las capacidades del psicólogo. Mayor relación y tener más pertinencia en los programas que se ofertan respecto a los puestos que se necesitan cubrir en los empleos (Egresado generación 1996-2000, 2019).
- Que se firmen convenios de colaboración en las diferentes instituciones (Egresado generación 2002-2007, 2019).

- Dar seguimiento a los convenios que se realizan con las instituciones públicas y privadas, para que el psicólogo este empleado de manera formal (Egresado generación 2007-2012, 2019).

Proseguían señalando:

- Más convenios y un seguimiento con lo que hacen los alumnos al momento de estar prestando su servicio social (Egresado generación 2009-2014, 2019).
- Que haya una mejor asesoría por parte de la unidad de psicología a sus estudiantes que están en empresas practicando o prestando algún servicio, con el fin de mejorar la atención que se brinde en las empresas. En prácticas profesionales y servicio social un estricto control del estudiante antes, durante y previo a su finalización en el campo de trabajo. Explico; el estudiante necesita conocer de manera teórica el trabajo que se realizará en la institución, luego aplicarlo y posterior a ello evaluarlo, esto mediante un asesor con el perfil adecuado (Egresado generación 2011-2016, 2019).
- Mostrar la importancia y lo necesidad de incluir un psicólogo clínico en todas las empresas. Conocer los factores que las empresas están necesitando para podérselos inculcar a los estudiantes (Egresado generación 2012-2017, 2019).
- Trabajar y preparar al estudiante para cubrir las necesidades de la empresa o institución. Apoyar a sus egresados a introducirse al ámbito laboral. Abarcar más conocimientos, no exclusividad de una sola idea (Egresado generación 2013-2018, 2019).

Los *empleadores* por su parte comentan los aspectos que se deben considerar para propiciar una actualización entre las relaciones que ya existen entre ambas instituciones o en su defecto para que se promuevan convenios de colaboración, por lo que los *empleadores* sugieren:

- Mayor oportunidad a los estudiantes de realizar sus prácticas y apoyarlos a través de un control o seguimiento de las actividades que realiza el alumno en la institución, se recomienda que se tenga un docente encargado dentro de la institución para que supervise el trabajo de los alumnos (IMMS, 2019).
- Que se den la oportunidad por parte de la escuela de acercarse a las empresas para aprender de ellas y lograr observar las necesidades que hay en las instituciones para la actualización de las demandas laborales y de los perfiles necesarios para cubrir espacios laborales (Hospital de Especialidad en Salud Mental, 2019).

- Considero que en la clínica se deben implementar la supervisión de casos clínicos de manera permanente de acuerdo a los diferentes enfoques teóricos con que se tratan a los pacientes, así como, la organización de pláticas, conferencias, talleres sobre los trastornos psicopatológicos más comunes en nuestro medio. Esto dejará experiencia y capacitación para el trabajo clínico tanto para los prestadores de servicio social como terapeutas becarios de nuestra clínica (Centro de Intervención y Servicios Psicológicos (CISP Universidad), 2019).
- Pues hacerle de su conocimiento que esta institución tiene una población vulnerable, es aspectos urgentes de salud mental, una población numerosa para las pocas personas que trabajamos esta área por lo que necesitamos un vínculo directo entre la universidad y nosotros (CERESO Femenil de Zacatecas, 2019).
- Establecer convenios de colaboración (Centros de Integración Juvenil (CIJ), 2019).

A lo largo del presente capítulo, se ha podido apreciar la opinión que tiene los egresados y los empleadores respecto a la relevancia social y formación de capital humano de la carrera de psicología clínica de la UAZ. Ambos son conscientes de las exigencias que la sociedad y el sector empresarial tienen hacia la universidad en la cuestión de pedir profesionistas cada vez más competentes y que cuenten con habilidades y conocimientos actualizados, que puedan emplearlos como herramientas, de manera que, ayuden a solucionar las necesidades sociales.

También, tienen presente que la relevancia social que debe tener un programa académico, un plan de estudios o una estructura curricular no sólo es responsabilidad de las IES, en ellas también se deben involucrar las opiniones y aportaciones del gobierno y del sector empresarial.

Respecto a la formación de capital humano, tanto los egresados y los empleadores llegan a entenderlo como el conjunto de capacidades productivas que el alumno tiene a través de la acumulación de conocimientos, y el sector educativo es el principal responsable en transmitirlo, teniendo como principal reto la calidad de la formación de los alumnos, de ahí que se debe mantener la actualización de sus planes y programas.

A partir de las respuestas que se han obtenido por parte de los egresados y de los empleadores, se percibe un plan de estudios obsoleto en cuanto a atender

las necesidades sociales. Las ventajas y desventajas se pueden observar al momento en que el egresado se incorpora en las instituciones laborales, por ello los empleadores insisten en que los egresados busquen la manera de poder capacitarse a través de diplomados, talleres y cursos; por su parte los egresados tienden a buscar maestrías o especialidades para poder renovar y actualizar sus habilidades y conocimientos.

Se ha comentado que ambos son conscientes de que la carrera implica un gran compromiso, que falta mayor apertura ya que se le considera como un tabú, pues no hay un acercamiento universidad-sector laboral, por lo que se pierde el sentido de responsabilidad.

Tanto los egresados como los empleadores, han tomado en consideración que el plan de estudios y los contenidos, son relevantes y de calidad, prueba de ello es que sus empleados dominan campos de conocimiento respecto a las teorías, no obstante, el problema es que no saben llevarlo a la práctica, ese es el problema principal, de ahí, la sugerencia de que el egresado se siga preparando, de manera que el empleador y el egresado hacen sugerencias a la UAP para que puedan modificar su plan de estudios y ampliar su currícula con materias más prácticas, con la implementación de un segundo idioma y con la capacitación constante en el conocimiento y manejo de las pruebas psicológicas. Un apoyo más congruente en la inclusión y en la práctica profesional, lo cual traerá consigo una promoción de la carrera en la atención de las situaciones sociales, ya que por parte de la sociedad como lo expresan los empleadores, se presenta una creciente demanda por sus servicios, pero necesita profesionistas más capacitados.

La mayoría de los egresados coinciden en que el plan de estudios no les ha brindado las herramientas necesarias a los profesionistas, hállese de conocimientos y habilidades con las cuales mantengan una correspondencia con lo que la sociedad necesita, por lo que los mismos empleadores han considerado que la formación que tienen los egresados los orilla a sólo poder trabajar en un sector privado.

Son muchas las consideraciones que se dicen dentro de las respuestas, tanto por parte de los egresados como por los empleadores respecto a la actualización

de un plan de estudios. Cabe resaltar que el punto central es donde las IES y el sector laboral se ponen de acuerdo para revisar las propuestas y emplear los cambios en favor de ambas instituciones y del bienestar social. Esto es, en la vinculación que se debe dar entre ambas, no sólo basta con firmar un convenio, sino que se realice un seguimiento por ambas instituciones, así lo comentan tanto egresados y empleadores al ver que las relaciones existentes no han podido cumplir con los requerimientos y llegar a concretar resultados favorables, por lo que, se considera que se deben apoyar en primer lugar en crear un espacio único en el cual se puedan considerar los proyectos de los alumnos y se les brinde una mejor asesoría respecto a lo que se pueda realizar dentro de las empresas, será desde ese momento en el que va a buscar una institución en la cual pueda presentar desde sus prácticas académicas o profesionales, hasta el servicio social, siempre y cuando verdaderamente se lleve un seguimiento por ambas partes, que se trabaje en conjunto a través de guías por ambas partes, ya que este será el primer contacto que tendrá el alumno con el campo laboral, por ello, la gran responsabilidad de ambas instituciones, esto incitará a que el alumno tenga una idea clara de lo que realizará al momento de egresar.

Las empresas son conscientes del apoyo que requieren por parte del mismo gobierno en pro de las IES, ya que consideran que todas tienen que enfocarse en la formación de capital humano a través de la aplicación y renovación tanto de las políticas públicas como de las educativas, con las cuales podrán mantener una formación académica de calidad y estar dentro de la constante relevancia de sus programas académicos.

Por ello entienden que es necesario el desarrollo y seguimiento dentro de las políticas educativas implementando estrategias que mejoren el rol que desempeña el alumno al momento de ir a realizar sus prácticas profesionales, sus prácticas académicas y su servicio social dentro de las instituciones laborales. Este es el primer contacto que tiene el alumno con el sector laboral, aquí los empleadores podrán dar las pautas necesarias para que la unidad académica las implemente sin demora; pues no se trata de formar para satisfacer caprichos de las empresas, sino de llegar a un consenso que permita la colaboración entre ambas partes.

CONCLUSIONES

Con el arribo del neoliberalismo en México durante la década de los ochenta, los escenarios económicos, políticos y sociales cambiaron. El campo educativo no podía ser la excepción, particularmente en lo referente a la educación superior a la que se le marcaban exigencias específicas relacionadas con la calidad educativa, como caso particular la *relevancia social* de su oferta educativa, la cobertura, y la manera en que habría de trabajar para perfilar el nuevo educando para el siglo XXI, en específico para el mundo del trabajo en los sectores público, privado y social.

Las Instituciones de Educación Superior (IES) tuvieron que ajustarse a los lineamientos para propiciar ese cambio y obtener como resultado una mejor educación y formación profesional a través de carreras más relevantes, las cuales tendrían que renovar e impulsar los vínculos con más instituciones, incluyendo el sector laboral y por ende reforzar sus programas académicos según las exigencias y necesidades que se presentaron tanto por parte del campo laboral como en los diferentes sectores; de manera que se pudieran seguir difundiendo el conocimiento con una orientación más acertada respecto al modelo del mercado laboral.

Así, en la búsqueda de las distintas investigaciones sobre el tema de *relevancia social* y formación de *capital humano* en la universidad, se encontró que algunas investigaciones le piden a las IES que funjan como formadoras de *capital humano*, pero que se amparen en el sector gubernamental, así podrán valorar y plantearse una manera eficaz con la cual desempeñarán cada una de sus tareas comenzando con una formación de calidad a los futuros egresados, para que cuenten con los mejores conocimientos y habilidades una vez que se incorporen al mercado laboral. Otras investigaciones apuestan a que las IES deben concentrarse en mantener programas relevantes socialmente encaminados a sostener una relación vigente entre el sector empresarial, el gobierno y las instituciones educativas.

La vinculación enfocada en la *relevancia social* respecto al perfil profesional es una tarea y compromiso en conjunto ya que la oferta educativa que se ofrece a la sociedad tendrá que ser atractiva, considerando la vinculación entre las empresas y las IES.

En lo que respecta a la formación de capital humano los trabajos se dedican a comentar que entre una mejor preparación dentro de los niveles educativos se podrá obtener una mayor percepción acerca de los conocimientos y habilidades del egresado en el desempeño de las diferentes actividades que se tienen que desarrollar en el campo laboral y, por consiguiente, también se valorará la perspectiva en la cual los fenómenos que se han relacionado con la educación y la economía laboral favorecerán el logro de la calidad educativa.

La *relevancia social*, al ser una dimensión de la calidad, para lograrla que se apoye en los recursos físicos y financieros, así como de una organización centrada en las gestiones con las cuales se podrá apoyar a cada estudiante; sin duda la oferta educativa presenta ciertas implicaciones y restricciones dentro del campo laboral, los diferentes análisis permiten confirmar la influencia que ejerce el capital humano en la valoración de cada una de las oportunidades con las cuales se puede concretar una educación de calidad que permita obtener las herramientas necesarias para desempeñarse idóneamente dentro del campo laboral.

Según estas investigaciones coinciden en que es necesario apostar a que cada una de las IES mejoren y actualicen sus planes y programas de estudio, de manera que la formación de capital humano sea una tarea en conjunto en donde se vinculen las empresas y el sector gubernamental, así se aseguraría que la sociedad pueda solventar sus deficiencias y mejorar las oportunidades de vida.

En lo que tiene que ver con las posturas teóricas, autores como Joan M. Claffey (1995), Carlos Muñoz Izquierdo (1994), Sergio Martinic (2012), Mario Albornoz, María Estébanez, Claudio Alfaraz (2005) y Luis Orozco (2010), permiten exponer el concepto de la *relevancia social*.

Para asegurar que la relevancia o pertinencia de la educación superior sea una dimensión de la calidad del servicio educativo, el Estado y la sociedad piden a las IES un papel estratégico con el cual se puedan incorporar las personas dentro de los mercados laborales, de manera que se sostenga una posición dentro de un escenario económico mundial.

De ahí que la relevancia es un asunto que implica una serie de compromisos no solo para las IES, sino también para el Estado, el que deberá facilitar mejores

apoyos y consideraciones al respecto de la implementación en cuestiones de la calidad educativa.

Para investigadores como Schultz (1960), Becker (1983), Cárdenas y Leyva (2002), Bustamante (2003), Pedroza y Villalobos (2009), el concepto de *capital humano* lo entienden como el conjunto de bienes de producción o conjunto de todos los factores producidos a un determinado costo, que en un momento tendrán un valor y así variará su uso y desuso. Se refiere al conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que se han dado por una inversión en la educación e incluso se pueden atribuir a todas aquellas destrezas que también han sido adquiridas por la experiencia, así también lo han entendido como el factor propiciador del desarrollo y crecimiento económico en el que se involucran la educación y la capacidad laboral, ya que a través de estos elementos se pueden descubrir y desarrollar las capacidades, talentos, habilidades y destrezas de cada persona. De manera que el concepto de capital humano se entiende como la tarea o finalidad que deben tener las IES en la cuestión de cómo formar a sus alumnos a través de sus planes o programas educativos para que una vez concluida su formación, tengan las herramientas necesarias con las cuales colaborar en las empresas del sector laboral (Cárdenas y Leyva, 2002, p. 80, Bustamante, 2003, p. 42 y Pedroza & Villalobos, 2009, p. 281).

Como puede observarse, las investigaciones sobre la *relevancia social* y las teorías sobre *capital humano* han plasmado una postura que coincide con lo obtenido en la presente investigación. Concretando en que es necesaria la participación y colaboración de distintos organismos, los cuales tienen que estar involucrados en manejar y guiar a los individuos que deseen seguir preparándose dentro del ámbito educativo, apostando a la calidad formativa.

Por lo que tiene que ver con las políticas educativas, los diferentes lineamientos que se presentan dentro del plano internacional, indican lo que actualmente les atañe hacer a las IES respecto a la formación educativa que deben brindar, esto les implica un gran compromiso debido a los múltiples retos que tienen por cumplir, el Banco Mundial al ser el primer organismo que se analizó en la presente investigación, ha asentado su compromiso en cuestiones de promover la

educación canalizando recursos a través de diferentes programas y modelos en los que se implica el compromiso por promover una mejoría dentro de la formulación y elaboración de nuevas líneas políticas que garanticen una apertura a la innovación dentro del campo educativo, no sólo se encargaría de promover las llamadas políticas educativas, sino que también tendría la corresponsabilidad de la evaluación de las mismas, ya que desde la década de los ochenta, la implementación de las nuevas políticas educativas, han sido consideradas parte fundamental de la llamada inversión en el *capital humano*, de ahí que la implementación de los recursos financieros implicarían a su vez el desarrollo social.

La OCDE, al igual que el BM, se concentra en promover nuevas políticas con las cuales se mejore el bienestar económico y social de la población, se presta a brindar apoyo para que los gobiernos puedan trabajar en conjunto exponiendo sus experiencias y limitaciones para poder buscar soluciones en conjunto con los problemas que se desarrollan en su contexto. También es consciente de que el desarrollo que se ha dado en México en cuestiones de la escolaridad, ha implicado, a su vez, una apertura económica, de manera que implica una concentración en el plan estratégico con el cual garantice y facilite el desarrollo económico y se mejoren las condiciones de vida de la población. La UNESCO, por su lado, su gran tarea en cuestiones educativa, es incentivar la actualización de sus programas y planes de estudio, para que las IES cuenten con los recursos necesarios en materia de sustentabilidad y financiamiento.

En el contexto de las políticas nacionales y locales al estar en un continuo avistamiento al cambio y mejoramiento del desarrollo social, se ve implicada la estructuración de nuevas políticas públicas y educativas, en las que se apuesta a buscar las mejorías propuestas por los organismos internacionales, llegando a considerar que la educación es una de las herramientas principales con la cual se puede conseguir un cambio social; en lo que respecta a la relevancia social de sus programas se insiste en la formación de calidad en cuanto a la preparación del capital humano, ya que esto a su paso garantiza la sustentabilidad del desarrollo económico, revelando que el trabajo efectuando por los nuevos profesionistas

sostenga que la actualización podrá brindar soluciones más eficaces dentro del sector laboral.

En general se podría decir que, el impulso educativo significa el incremento en la producción dentro del campo laboral, esto incita a la rentabilidad económica que tiende a ser favorable ya que propicia el desarrollo económico dentro de la sociedad. Por lo anterior, y de acuerdo a los hallazgos, de la investigación, las estructuras dentro de los programas educativos buscan alcanzar y mantener una constante colaboración entre las diversas instituciones con el objetivo de poder elevar la calidad académica de los profesionistas en donde la relevancia social de un programa ofrezca el desarrollo eficaz dentro de la formación de capital humano a través de la educación abierta, libre y constante.

Así, yendo al espacio investigativo que motiva esta investigación, entre las distintas generaciones de egresados las cuales se formaron con tres planes curriculares diferentes, los exalumnos, de acuerdo con su formación, pudieron obtener conocimientos y habilidades que en su momento les fueron útiles para desenvolverse dentro del campo laboral, pero rápidamente se hicieron obsoletas, por lo que tuvieron que recurrir a buscar nuevas herramientas a través de cursos, diplomados, maestrías, especialidades, entre otras. Desde su mirada y experiencia laboral, las exigencias por parte de las empresas son cada vez más precisas debido a la constante evolución y demanda que tiene la sociedad.

Recapitulando, los egresados y los empleadores coinciden en la idea de que es necesario un nuevo plan de estudios, ya que el actual no está cumpliendo con el estatus que se espera para que su oferta educativa sea relevante socialmente. Los empleadores están conscientes de las necesidades sociales, por ello sugieren que los profesionistas se sigan preparando y continúen acudiendo a otras instancias para mejorar su perfil educativo en cuanto a su perfil de profesionistas con formación éticos, además de sujetos responsables, con un amplio conocimiento teórico, atendiendo prioritariamente la práctica en conjunto con la teoría.

Un aspecto que los autores consideran importante y que es clave para el buen desarrollo y mantenimiento constante la relevancia de un plan académico y la formación de profesionistas, es mantener una vinculación entre las IES, las

empresas y el gobierno, que todas puedan concretar tanto políticas públicas como educativas y recursos con la expectativa de resolver las demandas y exigencias sociales.

Al respecto, la vinculación que perciben tanto los egresados como los empleadores por parte de la Unidad Académica de Psicología y el sector empresarial es muy poca o en algunos casos es nula. Quizá la falta de interés en común, el tiempo, o que no se cuenta con una estructura o plan a seguir, por consiguiente alcanzar la relevancia social y la formación de capital humano; *ad hoc* con el mercado, así es posible proponer:

- Mayor vinculación entre la Unidad Académica de Psicología, el campo empresarial y el gobierno, para que en conjunto trabajen las deficiencias y carencias que se presentan dentro de la sociedad.
- Crear un espacio dentro de la Unidad Académica de Psicología que se encargue solamente de dar seguimiento a los proyectos y acuerdos, referentes a los convenios que se tengan respecto a la posibilidad de que un alumno realice sus prácticas profesionales, académicas o el servicio social.
- Dentro de este espacio, que se cuente con el personal suficiente y capacitado para orientar en las funciones que se tengan que desarrollar dentro del campo laboral, ya que este es el primer contacto que tiene el alumno en el cual podrá aplicar sus conocimientos y desarrollar sus habilidades.
- Respecto al plan académico, que se elabore un plan de estudios que este más acorde con la situación social actual. Para ello es necesario que se haga una valoración pertinente con base en los docentes que imparten las materias, una capacitación y actualización sobre lo que están enseñando.
- La incorporación de un segundo idioma.
- Consideración de materias que abarquen más áreas de estudio u otros enfoques. Según las necesidades sociales y del trabajo.

- Enseñar a manejar herramientas tecnológicas. Reforzar los modelos de diagnóstico con estándares internacionales. Abordar e integrar áreas sobre el trabajo terapéutico.
- En lo que respecta al ámbito social, se debe fortalecer el rol del psicólogo, de manera que la atención psicológica dentro del ámbito de la salud mental no se vea más como un tabú.

Finalizando, la *relevancia social* de un plan académico implica que la formación que reciba un alumno sea congruente en lo que respecta a los conocimientos requeridos dentro de su campo profesional, con la expectativa de que la inversión en el llamado capital humano logre concretar la posibilidad de trabajar en pro del bienestar de la sociedad. Por lo que se debe contar con el apoyo en conjunto por parte de las IES, de las empresas y del campo laboral. De ahí que se podrá propiciar un nuevo modelo en donde el plan de estudios logre una transformación con una expectativa de mantener la calidad y compromiso con la formación profesional.

Por lo anteriormente expuesto, se puede observar el reto mayúsculo que tienen las universidades y el sector laboral para trabajar intereses comunes, entre otros, el desarrollo nacional. Mientras las IES, le apuestan a buscar, mantener y actualizar sus programas académicos, estos deben ser relevantes socialmente, sin desatender las necesidades de un sector específico, como lo es el mercado de trabajo. La universidad no se debe entonces, a un sector definido, pero tampoco debe dejar de lado su razón de ser, como ente social que procura ante todo que sus egresados adopten ese sentido de responsabilidad social, que observen y resuelvan las problemáticas sociales, que sean capaces de incidir en ellas y transformen el entorno que les ha tocado vivir.

La universidad, debe apostar a mantener programas que cumplan con su misión y visión educativa; así, la Unidad Académica de Psicología ha intentado aplicarse en cumplir las sugerencias que las instituciones evaluadoras le recomiendan y poder mantener su acreditación, no sólo como una labor que le compete a la parte administrativa, es una tarea que igual comprende el trabajo

colectivo, una responsabilidad y un compromiso para formar y preparar a los nuevos profesionistas quienes se enfrentarán a las nuevas exigencias sociales.

Empero, es preciso resaltar que la tarea para que la carrera de Psicología Clínica logre alcanzar la calidad educativa desde su dimensión que es la relevancia social, aún dista mucho de esa aspiración. La licenciatura en cuestión, y según la opinión de los empleadores, parece estar formando profesionistas con habilidades teóricas, pero carentes de experiencia o práctica. El campo de acción al que se enfrentan los nuevos egresados de la carrera de psicología del área clínica es muy amplio, pero se requiere formarlos desde esas exigencias, esto es; los enormes retos que tiene la universidad en la formación de profesionales con altas virtudes académicas, además de mantener contacto con un sector laboral, público y privado, que delimite sus necesidades. A su vez, llegar a ser una institución educativa altamente receptiva, que actualice sus planes y programas de estudio, para que llegue a fortalecer las habilidades y capacidades prácticas y teóricas de sus egresados. El profesionista, por ende, con ese perfil, deberá asumir un rol de esfuerzo, capaz de proponer e incidir en mejorar el medio en el cual está inmerso.

Finalmente, los tres sectores: universidad, sector laboral (público y privado) y egresado, hoy buscan asumir la responsabilidad que les corresponde desde la lógica de un modelo económico: dar respuesta a las necesidades de la empresa, donde se prioriza específicamente la formación de recursos humanos altamente calificados. Igual deben aferrarse a la esencia o razón de ser de la universidad pública, que es responder a las necesidades sociales de todos los sectores de la economía, que significaría, sobre todo, la atención a demandas específicas del contexto, no de imposiciones o políticas educativas externas que en mucho comprometen la esencia de un sistema educativo nacional.

REFERENCIAS DE CONSULTA

- Adelman, A. (1995). Reflexiones finales. En Adelman, A., Claffey, J. y Pallán, C. (editores) *Relevancia de la educación superior en el desarrollo*. (pp. 187-191). México: Colección Biblioteca de la Educación Superior. ANUIES.
- Adelman, A., Claffey, J. y Pallán, C. (1995). *Relevancia de la educación superior en el desarrollo*. México: Colección Biblioteca de la Educación Superior. ANUIES.
- Alanís, A. (2017). Universidad y entorno sociocultural. La relevancia de la formación de profesionales competentes. En Herrera, B., Salas, M. & Salas, M. (coordinadores) *Relevancia social de la oferta educativa en la Universidad Autónoma de Zacatecas*. Un caso concreto (pp. 7-29). Zacatecas, Zac. México: Policromía Servicios Editoriales.
- Albornoz, M., Alfaraz, C., Estébanez, M. (2005). Alcances y limitaciones de la noción de impacto social de la ciencia y la tecnología. En *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad (CTS)*, 2 (4), 73-95. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92420405>
- Alvarado, A. (2009). Vinculación Universidad-Empresa y su contribución al desarrollo regional. En *Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable*, 5 (3), 407-414. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/461/46111817013.pdf>
- Altbach, P. (2008). Funciones complejas de las universidades en la era de la globalización. En *La educación superior en el mundo 2008*, 2 (19), 5-13. Recuperado de: <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/7931/02%20%2854%29.pdf>
- Angulo, G., Contreras, M. & Quejada, R. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. En *Revista de la Educación Superior*, 52 (163), 51-66. Recuperado de: http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista163_S1A2ES.pdf
- ANUIES (2015). *Agenda SEP-ANUIES para el desarrollo de la educación superior, propuesta de trabajo*. Recuperado de: http://www.anuies.mx/media/docs/Agenda_SEP-ANUIES.pdf
- Argueta, L., Cerrato, K. & Zavala, J. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. En *Revista Economía y Administración (E&A)*. 7 (1), 21-40. Recuperado de: <https://www.lamjol.info/index.php/EyA/article/view/4292>

- Arias, L., Fernández, S. & Portilla, M. (2012). Vinculación universidad empresa como formador de capital humano para la competitividad e impacto social. En *Scientia et Technica*, 27 (52), 59-64. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84925149010.pdf>
- Banco Mundial (2000). *La educación superior en países en desarrollo: Peligro y promesas*. Recuperado de: <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/630041467998505995/>
- Banco Mundial (2002). *Más allá crecimiento económico, clasificación de las economías*. Recuperado de: <http://www.worldbank.org/depweb/spanish/beyond/global/classification.html>
- Banco Mundial (1995). *La enseñanza superior, las lecciones derivadas de la experiencia*. Recuperado de: <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/274211468321262162/>
- Baptista, M., Fernández, C. y Hernández, R. (2010). Definición de los enfoques, cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. En *Metodología de la investigación*. (pp. 2-22). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Bautista, E. (2015). La importancia de la vinculación universidad-empresa-gobierno en México. En *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 5 (10), 1-21. Recuperado de: <file:///C:/Users/Arnold/Downloads/DialnetLaImportanciaDeLaVinculacionUniversidadempresagobi-5014960.pdf>
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research).
- Becker, G. (1983). *El capital humano*. Madrid, España: Alianza Editorial, S.A.
- Blasco, T., Otero, L. (2008). Técnicas conversacionales para la recogida de datos de investigación cualitativa. En *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativa*, 13 (2), 103-118. Recuperado de: <file:///C:/Users/Arnold/Documents/UAZ%20MIHE/Asesorias/Revistas/Introducci%C3%B3n/Burto,%20C.-%20La%20universidad%20empresadora.pdf>
- Blaug, M. (1983). El estatus empírico de la teoría del capital humano. Una panorámica ligeramente desilusionada. En *El Mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Boyer, E. (2003). Una propuesta para la educación superior del futuro. En *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 29 (4), 161-165. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/270/27029406.pdf>

- Brito, J., Ferreiro, V. & Garambullo, A. (2017). Evaluación de la pertinencia y calidad del programa educativo de licenciatura en contaduría: estudio de empleadores y egresados. En *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8 (15), 1-27. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006011.pdf>
- Brito, T., Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J. y Villegas, M. (2007). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. En *Cuadernos de investigación*, 56 (30), 5-29. Medellín, Colombia. Dirección de Investigación y Docencia. Universidad EAFIT.
- Bustamante, N. (2003). Educación y pobreza en la ciudad de Medellín: Evidencia Empírica. En *Revista Ruido Cuaderno de Investigación*, 56 (31), 35-47. Medellín, Colombia. Economía Universidad EAFIT, Recuperado de: <http://bdigital.eafit.edu.co:8080/bdng/query/single.xsp?idregistro=2164953>
- Cárdenas, A. y Leyva, S. (2002). Economía de la educación: capital humano y rendimiento educativo. En *Revista Análisis Económico*, 27 (36), 79-106. Universidad Autónoma Metropolitana. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/413/41303603.pdf>
- Carnoy, M., Nugent, R., Suleman, L., Torres, C. y Unsicker, J. (1986). Economía política del financiamiento educativo en países: en vías de desarrollo. En *Revista Perfiles Educativos*, 37 (115), 45-62. México: Editorial Gernica.
- Casanova, H. (2012). El gobierno de la universidad en España. En *Perfiles educativos*, 35 (142), 204-210. La Coruña, España: Netbiblo. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/132/13228832013/>
- Claffey, J. (1995). Reflexiones finales. En Adelman, A., Claffey, J. y Pallán, C. (editores) *Relevancia de la educación superior en el desarrollo*. (pp. 192-195). México: Colección Biblioteca de la Educación Superior. ANUIES.
- Clark, B. (1983). La concepción acerca de la universidad emprendedora. En *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 13 (2), 103-118. Universidad de Nariño. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4242056.pdf>
- Chang, H. (2010). El modelo de la Triple Hélice como un medio para la vinculación entre la Universidad y Empresa. En *Revista Nacional de Administración*, 1 (1), 85-94. Recuperado de: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan044042.pdf>
- CNEIP (2011). *Una perspectiva histórica del CNEIP 1971-2011*. Recuperado de: <http://www.cneip.org/documentos/perspectiva.pdf>

- CIEES (2013). *¿Qué son los CIEES?*. Recuperado de:
<http://www.ciees.edu.mx/ciees/quesonciees.php>
- CONACYT (1970). *Ley de ciencia y tecnología*. Recuperado de:
<https://www.conacyt.gob.mx/>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacateas. Recuperado de:
<http://www.congresozae.gob.mx/f/todojuridico&cual=172>
- CUMex (2013). *¿Qué es CUMex?*. Recuperado de:
<http://www.cumex.org.mx/index.php/consorciocum/que-es-cumex>
- Denison, E. (1962). Las fuentes del crecimiento económico en los Estados Unidos y las alternativas anteriores a nosotros. Nueva York: Comité para el Desarrollo Económico.
- Esterberg, K. (2002). *Métodos y técnicas cualitativas*. Recuperado de:
orion2020.org/archivo/qualitas/PPP/02_new/QL_Metodosytecnicas.pptx
- Fermoso, P. (1997). *Manual de economía de la educación*. Madrid: Narcea.
- Green, M. (1995). Síntesis de casos de colaboración. En Adelman, A., Claffey, J. y Pallán, C. (editores) *Relevancia de la educación superior en el desarrollo*. (pp.97-100). México: Colección Biblioteca de la Educación Superior. ANUIES.
- Gobierno del Estado de Zacatecas (2011). *Plan Estatal de Educación 2011-2016*. Recuperado de:
http://www.seczac.gob.mx/portal/documentos/PLAN_ESTATAL_DE_EDUCACION_2011-2016.pdf
- González, B. (1995). Cooperación educación superior-sector privado para el desarrollo: el caso del sector bursátil. En Adelman, A., Claffey, J. y Pallán, C. (editores) *Relevancia de la educación superior en el desarrollo*. (pp. 74-85). México: Colección Biblioteca de la Educación Superior. ANUIES.
- González, N. & Solís, V. (2011). Descubrimiento de oportunidades empresariales: capital humano, capital social y género. En *Innovar Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 21 (41), 187-196. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v21n41/21n41a14.pdf>

- Giroux, H. (2017). Educación superior sitiada: repensar la política de la pedagogía crítica. En Buenaventura, J. (coordinador) *La educación sitiada. Entre la política y el mercado*. (pp. 65-71). México: Ediciones Eón, Unisur.
- Herrera, B. & Torres, C. (2017). Relevancia social de la universidad pública: tensiones y contradicciones. En Herrera, B., Salas, M. & Salas, M. (coordinadores) *Relevancia social de la oferta educativa en la Universidad Autónoma de Zacatecas. Un caso concreto*. (pp. 61-88). Zacatecas, Zac. México: Policromía Servicios Editoriales.
- Jareño, E. & Salas, M. (2017). Pertinencia educativa y mercado de trabajo. El caso del programa de ingeniería mecánica de la Universidad Autónoma de Zacatecas. En Herrera, B., Salas, M. & Salas, M. (coordinadores) *Relevancia social de la oferta educativa en la Universidad Autónoma de Zacatecas. Un caso concreto*. (pp. 89-108). Zacatecas, Zac. México: Policromía Servicios Editoriales.
- Krasnow, R. (1995). Programas de capacitación en energía y medio ambiente. En Adelman, A., Claffey, J. y Pallán, C. (editores) *Relevancia de la educación superior en el desarrollo*. (pp. 141-144). México: Colección Biblioteca de la Educación Superior. ANUIES.
- Keynes, J. (1936). *Teoría general del empleo, el interés y el dinero*. Madrid: Aosta.
- Lanari, M. y Pacenza, M. (1996). Acción y ficción de la vinculación entre universidad y empresa. En *Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 2 (3), 111-118. Recuperado de: http://nulan.mdp.edu.ar/23/1/FACES_n3_111-118.pdf
- Ley de Ciencia y Tecnología (2002). Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/242_081215.pdf
- Ley General de Educación. Recuperado de: https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_educacion.pdf
- Ley para la Coordinación de la Educación Superior. Recuperado de: https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_coord_educ_superior.pdf
- Lifsic, F. (1995). Programa de consultoría ITAM-BANCOMEXT: el caso de la industria del mole. En Adelman, A., Claffey, J. y Pallán, C. (editores) *Relevancia de la educación superior en el desarrollo*. (pp. 153-156). México: Colección Biblioteca de la Educación Superior. ANUIES.
- Llomovette, S. (2006). La vinculación universidad-empresa: miradas críticas desde la universidad pública. En *Revista Mexicana de Investigación Educativa*

(RMIE), 13 (36), 319-327. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/140/14003616.pdf>

Malthus, T. (1846). *El principio de la población*. Recuperado de:
http://www.historiacontemporanea.com/pages/bloque1/revolucion-demografica-y-revolucion-industrial/fuentes_literarias/ensayo-sobre-el-principio-de-poblacion

Márquez, A. (2010). Vínculo entre formación profesional y mercado de trabajo: problemas y alternativas para el futuro. En Núñez, L., Peralta, L. (compiladoras) *Aproximaciones a la educación en México. Apuntes y propuestas desde la academia*. (pp. 265-285). Apoyo a la calidad educativa A.C. LIMUSA.
Recuperado de: <http://cepbeju.edu.mx/uded/author/leonor-nunez-alvarez/aproximaciones-a-la-educacion-en-mexico-apuntesypropuestas-desde-la-academia>

Martinic, S. (2012). La equidad, relevancia y pertinencia y las evaluaciones de calidad educativa. En *Evaluación de la Calidad de la Educación*. Recuperado de:
<http://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2012/05/la-equidad-relevancia-y-pertinencia-y.html>

Mincer, J. (1974). *Enseñanza, experiencia y ganancias*. New York: National.

Modelo Académico UAZ SIGLO XXI. Recuperado de:
<http://www2.uaz.edu.mx/documents/285383/98c6430b-806f-473d-9d54-2d0c55709048>

Muñoz, C. (1994). Educación y mercado de trabajo. La contribución de la educación al cambio social. Reflexiones a partir de la investigación. En *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 24 (3), 219-225. Recuperado de:
http://www.cee.edu.mx/revista/r1991_2000/r_texto/t_1994_3-4_10.pdf

Muñoz, C. (1979). Hacia una redefinición del papel de la educación en el cambio social. En *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 9 (2), 131-150.
Recuperado de:
http://www.cee.edu.mx/rlee/revista/r1971_1980/r_texto/t_1979_2_06.pdf

Muñoz, C. (2007). Mejora de la calidad educativa en México: posiciones y propuestas. En *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 12 (35), 133-144. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/140/14003515.pdf>

Muñoz, C. y Silva, M. (2013). La educación superior particular y la distribución de oportunidades educativas en México. En *Revista de la Educación Superior*, 52 (166), 81-101. Recuperado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018527602013000200004

- O'Connor, D. (2002). Apertura económica y demanda de trabajo calificado en los países en desarrollo: teoría y hechos. En *Revista de Comercio Exterior*, 52 (4), 282-298. Recuperado de <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/25/2/ocon0402.pdf>
- OCDE (1996). *La economía basada en el conocimiento*. Recuperado de: <http://www.oecd.org/science/inno/35467674.pdf>
- OCDE (2000). *La economía del servicio*. Recuperado de: <http://www.oecd.org/economy/surveys/Mexico-Overview-2015%20Spanish.pdf>
- OCDE (2010). *Perspectivas OCDE: México políticas clave para un desarrollo sostenible*. Recuperado de: <https://www.oecd.org/mexico/45391108.pdf>
- OCDE (2010). *Mejorar las escuelas: estrategias para la acción en México*. Recuperado de: <http://www.oecd.org/education/school/mejorarlasescuelasestrategiasparalaaccionenmexico.htm>
- OCDE (2013). *Historia*. Recuperado de: <http://www.oecd.org/about/history/>
- Orozco, L. (2010). Calidad académica y relevancia social de la educación superior en América Latina. En *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, 1 (1), 24-36. México: ISSUE-UNAM/UNIVERISA Recuperado de: <http://rles.universla.net>
- Pedroza, R. y Villalobos, G. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. En *Tiempo de Educar*, 10 (20), 273-306. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Plan de Estudios de la UAP (1997). Recuperado de: <http://psicologia.uaz.edu.mx/documents/54180/74457296-fb7b-4495-a118-70685c5aed26>
- Plan Estatal de Desarrollo 2017-2021. Recuperado de: http://coepla.zacatecas.gob.mx/wpcontent/uploads/2017/02/Plan%20Estatal%20de%20Desarrollo%20CXXVII_SUP01AL2_I.pdf
- Programa Sectorial de la Educación. Recuperado de: <https://mail.google.com/mail/u/0/?pli=1#inbox/FMfcgxvzLNbvQdPXXCxsNFKhKcSTvGkB?projector=1&messagePartId=0.11>
- Ramírez, D. (2015). Capital humano: una visión desde la teoría crítica. En *Cadernos EBAPE.BR*, 13 (2), 315-331. Escola Brasileira de Adminitracao Pública e de

- Empresas. Rio de Janeiro, Brasil. Recuperado de:
<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n2/1679-3951-cebape-13-02-00315.pdf>
- Restrepo, J. (2005). El capital y las capacidades humanas. En *Revista Ciencias Estratégicas*, 13 (14), 195-212. Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín, Colombia. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/1513/151321068006.pdf>
- Reyes, C. (2018). Los retos de la educación superior en el 2018. En *Campus Milenio Suplemento Universitario*. Recuperado de:
http://www.campusmilenio.mx/index.php?option=com_k2&view=item&id=9738:los-retos-de-la-educacion-superior-en-2018&Itemid=114
- Rivas, J. (2017). Seguimiento de egresados de la maestría en investigaciones humanísticas y educativas (MIHE/UAZ). En Herrera, B., Salas, M. & Salas, M. (coordinadores) *Relevancia social de la oferta educativa en la Universidad Autónoma de Zacatecas. Un caso concreto*. (137-171). Zacatecas, Zac. México: Policromía Servicios Editoriales.
- Rodríguez, A., & Silva, M. (2009). Relevancia y eficacia de la educación superior: un estudio de caso. En López, R. (Presidencia) *X Congreso Nacional de Investigación Educativa / Área 10: interrelaciones educación-sociedad*. Veracruz, México. Recuperado de:
http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_10/ponencias/0467-F.pdf
- Salas, M. (2002). Cuatro décadas en economía de la educación. En *Revista de Educación*, (328), 427-449. Universidad de Granada, España. Recuperado de:
<https://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre228/re3282310861.pdf?documentId=0901e72b81259417>
- Sanz, F. (2006). La mercantilización de la educación como escenario mundial del espacio europeo de educación superior. En *Educación*, 21 (9), 57-76. Recuperado de:
<http://espacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:EducacionXXIA21BAAEF-60D0-AC90-D1CC-1FDE020D18D4&dsID=Documento.pdf>
- Scherz, L. (2009). Capital humano, educación y universidad. En *Revista de estudios y Experiencia en Educación*, 8 (15), 103-113. Universidad Católica de la Santísima Concepción. Concepción, Chile. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/50411267_CAPITAL_HUMANO_EDUCACION_Y_UNIVERSIDAD/fulltext/03bbbeb970cf29b90db4cefd6/50411267_CAPITAL_HUMANO_EDUCACION_Y_UNIVERSIDAD.pdf
- Schultz, T. (1960). El valor económico de la educación. En *Economía de la educación* (pp. 9-35). Madrid, España: Editorial Ariel, S.A.

- Schultz, T. (1961). Inversión en capital humano. En *La revisión económica estadounidense*, 51 (1), 1-17. Recuperado de: <file:///C:/Users/Arnold/Documents/UAZ%20MIHE/Asesorias/Revistas/Introducci%C3%B3n/Schultz,%20T.%20Investigaciones%20de%20capital%20humano.pdf>
- Smith, A. (1958). *Investigación sobre la naturaleza y causa de las riquezas de las naciones*. Recuperado de: https://www.marxists.org/espanol/smith_adam/1776/riqueza/smith-tomo1.pdf
- Solow, R. (1957). El cambio técnico y la función de producción agregada. En *Revisión de economía y estadística*, 39 (39), 312-320. Recuperado de: <https://faculty.georgetown.edu/mh5/class/econ489/Solow-GrowthAccounting.pdf>
- Teruel, J. (1995). Actividades de la Cámara Americana de Comercio para la vinculación universidad-industria. En Adelman, A., Claffey, J. y Pallán, C. (editores) *Relevancia de la educación superior en el desarrollo*. (pp. 97-100). México: Colección Biblioteca de la Educación Superior. ANUIES.
- UNESCO (1996). *Conferencia Regional sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe*. Recuperado de: https://www.rau.edu.uy/docs/habana_s.htm
- UNESCO (1998). *Plan de acción para la transformación de la educación superior en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001138/113869so.pdf>
- UNESCO (2010). *Transformación de la educación, una guía regional*. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001138/113869so.pdf>
- UNESCO (2011). *La UNESCO y la educación: toda persona tiene derecho a la educación*. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002127/212715s.pdf>
- UNESCO (2013). *Situación educativa de América Latina y el Caribe: hacia la educación de la calidad para todos al 2015*. Recuperado de: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SITIED-espanol.pdf>
- UNESCO (2016). *Evaluación del aprendizaje en la UNESCO: garantía de un aprendizaje efectivo y relevante para todas las personas*. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002603/260325s.pdf>

- Urra, M. (2011). Ética, relevancia social y psicología organizada. En *Psiencia. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*. 3 (1), 57-59. Buenos Aires, Argentina. Asociación para el Avance de la Ciencia Psicológica. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333127087006>
- Zemelman, H. (2017). La universidad ante la complejidad del conocimiento y el mundo actual. En Buenaventura, J. (coordinador), *La educación sitiada. Entre la política y el mercado*. (pp. 73-85). México: Ediciones Eón, Unisur.

ANEXO A

Entrevista para egresados



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS
“FRANCISCO GARCÍA SALINAS”



ENTREVISTA PARA EGRESADOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA DEL ÁREA CLÍNICA

Fecha de Aplicación de la entrevista _____/_____/_____

Esta entrevista está diseñada para optimizar los mecanismos de autoevaluación de las Instituciones de Educación Superior. Tu aporte, al responder esta entrevista, será muy valioso para concluir la investigación sobre *relevancia social y formación de capital humano en la carrera de psicología clínica de la UAZ un enfoque desde el egresado y el empleador*. Misma que se realiza como trabajo de tesis para la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas. La entrevista es completamente anónima y tus respuestas sólo serán utilizadas como una medida de colaboración a la carrera. Como egresado, se te solicita que respondas a los distintos aspectos de la carrera en la que estudiaste, así como de la formación recibida.

Generación _____

Plan de estudio _____

Lugar de trabajo _____

Años/meses/semanas/ que tardaste en encontrar empleo _____

1. ¿Qué aspectos en particular, podrías decir, son la fortaleza de un psicólogo clínico de la UAZ?
2. Una vez que te incorporaste al ámbito laboral, ¿Qué ventajas y desventajas percibiste de tu formación como psicólogo clínico?
3. Del Plan de Estudios que cursaste, ¿qué actualizaciones recomendarías se le hicieran? ¿Por qué?
4. ¿Consideras que el Plan de Estudios que cursaste corresponde, en buena medida, con las expectativas del mundo laboral?
5. ¿Qué comentarios a favor o en contra recibiste de tu jefe inmediato una vez que te incorporaste al mundo del trabajo?
6. Durante tu trayecto por la carrera, ¿qué tanta vinculación y comunicación observaste de tu escuela con el mundo laboral?
7. ¿Desde tu perspectiva, qué tanto la formación académica como la práctica profesional que recibiste en tu carrera fue la necesaria para enfrentarte al mundo del trabajo?

8. ¿En qué medida consideras que el perfil del psicólogo clínico de la UAZ tiene relación con lo que la sociedad necesita?
9. ¿Qué tanta relación tiene el perfil del psicólogo clínico con lo que requiere el empleador?
10. Según tu experiencia laboral, ¿qué aspectos del perfil profesional del psicólogo clínico de la UAZ se deben cambiar? ¿Por qué?
11. De acuerdo con tu experiencia laboral, ¿En general, qué opinión crees que tienen los empleadores del egresado de psicología clínica de la UAZ?
12. Respecto a la vinculación que pudiste observar entre tu universidad y la empresa ¿qué aspectos se deben considerar en la vinculación que favorecerán el perfil del egresado de esta carrera?
13. ¿Si pudieras decir qué capacidades y habilidades tiene el psicólogo clínico de la UAZ, cuáles serían?

Respuestas

ANEXO B

Entrevista para empleadores



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS
“FRANCISCO GARCÍA SALINAS”



ENTREVISTA PARA EMPLEADORES DE PROFESIONISTAS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA DEL ÁREA CLÍNICA

Fecha de Aplicación de la entrevista _____/_____/_____

Esta entrevista está diseñada para optimizar los mecanismos de autoevaluación de las Instituciones de Educación Superior. Su aporte, al responder esta entrevista, será muy valioso para concluir la investigación sobre la *relevancia social y formación de capital humano en la carrera de psicología clínica de la UAZ un enfoque desde el egresado y el empleador*. Misma que se realiza como trabajo de tesis para la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas. Sus respuestas serán utilizadas como una medida de colaboración a la carrera. Como empleador, se le solicita que responda los distintos cuestionamientos según su valiosa perspectiva que tiene del egresado de psicología del área clínica de la UAZ.

Nombre de la empresa o institución _____

Empresa privada _____ Empresa pública _____

1. Desde su perspectiva, ¿qué aspectos caracterizan el perfil profesional del psicólogo clínico de la UAZ?
2. ¿Qué ventajas y desventajas le observa al egresado de psicología clínica de la UAZ?
3. ¿Qué aspectos del perfil del psicólogo clínico de la UAZ sugiere modificar/actualizar/fortalecer? Comente
4. Según el Plan de Estudios de la carrera de psicología clínica de la UAZ, ¿de qué aspectos importantes adolece y cuáles favorecerían el perfil profesional del egresado?
5. Considera que la formación académica que recibe el alumno es la suficiente para desempeñarse de manera eficiente en su trabajo
6. ¿Qué tanta experiencia considera usted tiene el psicólogo clínico de la UAZ en cuanto a la prácticas profesionales?
7. ¿Cuáles han sido las recomendaciones laborales inmediatas que usted le ha hecho al egresado-empleado de psicología clínica de la UAZ?
8. ¿Qué tipo de vinculación existe entre esta empresa y la carrera de psicología clínica de la UAZ?

Respecto a la vinculación que se tiene con la unidad académica de psicología ¿qué aspectos considera deben actualizarse para tener una mejor relación entre la universidad-empresa?

9. ¿En qué medida el desempeño laboral del egresado satisface sus expectativas laborales?
10. ¿Cree usted que la carrera de psicología clínica de la UAZ es relevante socialmente, esto es, responde a las necesidades de los sectores público, privado y social?
11. Si pudiera emitir un comentario general en cuanto al perfil profesional del egresado de psicología clínica de la UAZ en cuanto a sus conocimientos, práctica y desempeño, ¿cuál sería?
12. Si hiciera una comparación en cuanto al perfil del psicólogo clínico de la UAZ y el de otros psicólogos de otras universidades ¿en qué radicaría?
13. Considera usted que las competencias desarrolladas por los egresados en psicología clínica de la UAZ durante sus prácticas profesionales se ajustan a las necesidades de trabajo dentro de su empresa
14. ¿En qué ámbito de competencia cree usted está siendo formado el psicólogo clínico de la UAZ?, ¿para el sector público?, ¿para el privado? y ¿por qué?

Respuestas