



2022

Informe de Seguimiento de Egresados de la UABC



Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación General de Vinculación y
Cooperación Académica



Universidad Autónoma de Baja California

Dr. Luis Enrique Palafox Maestre
Rector

Dr. Joaquín Caso Niebla
Secretario General

Dra. Lus Mercedes López Acuña
Vicerrectora Campus Ensenada

Dr. Jesús Adolfo Soto Curiel
Vicerrector Campus Mexicali

Dra. Haydeé Gómez Llanos Juárez
Vicerrectora Campus Tijuana

Dra. Martha Ofelia Lobo Rodríguez
Coordinadora General de Vinculación y
Cooperación Académica



Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación General de Vinculación y
Cooperación Académica

Informe de Seguimiento de **Egresados** de la **UABC (2022)**

Mtro. Ricardo Lindquist Sánchez

Mtra. Diana Isabel Atondo Sepúlveda

Dra. Martha Ofelia Lobo Rodríguez

Ficha técnica del Informe

1. Periodo de realización: 15/01/2023 al 30/06/2023	2. Institución: Universidad Autónoma de Baja California
3. Título: Informe de Seguimiento de la Universidad Autónoma de Baja California (2022)*	
4. Autores:	5. Datos de contacto:
Ricardo Lindquist Sánchez	Institución: IIDE UABC e-mail: rlindquist@uabc.edu.mx
Diana Isabel Atondo Sepúlveda	Institución: CGVCA UABC e-mail: diana.atondo@uabc.edu.mx
Martha Ofelia Lobo Rodríguez	Institución: CGVCA UABC e-mail: mlobo@uabc.edu.mx
6. Resumen:	
<p>El seguimiento es una estrategia que las universidades implementan para monitorear el grado de inserción laboral de sus egresados y caracterizar la empleabilidad y el escenario laboral al que están expuestos. Sin embargo, es también un mecanismo para identificar las fortalezas y debilidades institucionales, recuperando la percepción de los usuarios directos del proceso formativo. En este Informe, se presentan los resultados de un estudio de seguimiento de egresados desarrollado en 2022 por la Universidad Autónoma de Baja California. El estudio fue implementado por la Coordinación General de Vinculación y Cooperación Académica y contó con la participación de 6 mil 354 profesionales, egresados de la UABC en la cohorte generacional 2020-1/2022-1. Los participantes respondieron un cuestionario en línea autoadministrado, en el que compartieron su percepción sobre su situación laboral y los procesos institucionales que la Universidad debería mantener y/o fortalecer.</p>	
7. Palabras clave:	
Situación laboral, evaluación institucional, procesos formativos, inserción laboral, procesos administrativos, sentido de pertenencia, ingreso salarial.	
8. Formato de cita sugerido	
Lindquist, R., Atondo, D. y Lobo, M. (2022). <i>Informe de Seguimiento de Egresados de la UABC (2022)</i> . Universidad Autónoma de Baja California.	

*El presente estudio fue financiado en su totalidad por la Coordinación General de Vinculación y Cooperación Académica, a través de una beca de vinculación en la modalidad de posgrado.

CONTENIDO

6	Presentación
7	Objetivos
7	Método
10	Resultados
29	Balance final
32	Referencias

Presentación

Informe de Seguimiento de Egresados de la UABC (2023)

El seguimiento de egresados es una estrategia central para la Universidad Autónoma de Baja California, ya que permite evaluar la capacidad de los cimarrones para adaptarse a un mercado laboral cada vez más competitivo, así como dimensionar la satisfacción de nuestros egresados en torno a los servicios, programas y procesos que integraron su experiencia formativa. La Encuesta de Seguimiento a Egresados (ESE), implementada anualmente por la Coordinación General de Vinculación y Cooperación Académica (CGVCA), es un instrumento validado que permite sistematizar dichas percepciones y convertirlas en insumos para la mejora institucional. En la edición actual de la ESE, se contó con la participación de más de 6 mil egresados de la cohorte generacional 2020-1/2022-1, lo que representa la tasa de participación más alta de la Encuesta en los últimos tres años.

La presente edición del Informe de Seguimiento de Egresados de la UABC, se enmarca en un escenario laboral cada vez más desafiante para los profesionales en activo. Ha transcurrido un año desde el retorno a la normalidad, pero las secuelas de la pandemia de COVID-19 aun surten efecto en la economía mexicana. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), coordinada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), registra que 1.6 millones de personas en el país se encuentran en situación de desocupación, con una tendencia positiva de crecimiento que apenas ha logrado revertirse a partir de febrero del presente año. Igual de desafiante, resulta el contexto para las instituciones de educación superior. En el caso de las universidades públicas, se ha intensificado la demanda de transparencia y rendición de cuentas, en la misma proporción en la que se han adelgazado los esquemas de financiamiento. Frente a esta coyuntura, y en atención al compromiso de brindar educación superior de calidad, para la UABC es indispensable contar con elementos que permitan la mejora institucional, como el que representan las experiencias y propuestas de nuestros egresados.

En cuanto a su estructura, el Informe se compone de cuatro apartados. En el primero apartado, se exponen los objetivos generales que orientaron la Encuesta de Seguimiento. En el segundo apartado, se presentan los componentes metodológicos de la ESE, registrando su proceso de diseño y validación psicométrica, así como los detalles de su implementación y las técnicas empleadas para su análisis. En el tercer apartado, se presentan los principales resultados de la Encuesta, distribuidos en las distintas dimensiones temáticas. En el cuarto y último apartado, se integra un balance final elaborado a partir de los hallazgos.

Objetivos

- Caracterizar la situación laboral de los profesionales que hayan egresado de la UABC en la cohorte generacional 2020-1/2022-1.
- Obtener insumos para la mejora institucional a partir de la percepción general de los egresados sobre los servicios y programas que integraron su proceso formativo.

Método

Participantes

Con relación a los sujetos participantes, el estudio contempló una estrategia censal con dos criterios únicos de inclusión: 1) ser egresado de la UABC y 2) haber egresado en un periodo igual o menor a cinco años. El marco muestral de quienes cumplieron con ambos criterios se integró por 15 mil egresados. Dentro de este marco, 6 mil 354 egresados atendieron la invitación de participar en la Encuesta, lo que constituyó una tasa de respuesta del 42.36%, ubicada en los parámetros típicos de participación para las encuestas en línea (Wu et al., 2022).

En cuanto a la distribución por campus, como se expone en la Tabla 1, la mayoría de los participantes egresó del campus Tijuana, seguido de Mexicali y Ensenada. En la presente edición, el campus Tijuana reemplazó al campus Mexicali como el más participativo, al tiempo que Ensenada permanece en el tercer lugar.

Tabla 1.
Distribución de participantes por campus

Campus	n	%
Tijuana	2888	45
Mexicali	2226	35
Ensenada	1240	20
Total	6354	100

Instrumento

Diseño y validación

Con el objetivo de caracterizar la situación laboral de los egresados y recuperar su percepción en torno a los programas y servicios que integraron su experiencia formativa, se diseñó un cuestionario estructurado autoadministrable. Este tipo de instrumentos, permiten que el participante responda de acuerdo a su disponibilidad de horario, y sin que se precise la mediación de un aplicador. Las dimensiones, subdimensiones, indicadores y reactivos se diseñaron a partir de la revisión sistemática de la literatura y los estudios previos elaborados por la UABC en este rubro. En total, el cuestionario estuvo compuesto por 39 reactivos de estructura nominal, ordinal (escalas tipo Likert) e intervalar. Adicionalmente, en los reactivos de escala ordinal se integró la opción de “Otro”, como un recurso indagatorio para detectar indicadores emergentes que trasciendan las opciones de respuesta.

La distribución de los reactivos, expuesta a detalle en la Tabla 2, se alinea con las tres dimensiones analíticas de la Encuesta: 1) perfil general del egresado; 2) situación laboral y 3) evaluación institucional. La primera dimensión, se concentró en definir el perfil general de los egresados, incluyendo indicadores básicos de caracterización, como la edad, el género, el campus, el estado de titulación y la continuidad formativa. La segunda dimensión, agrupó indicadores asociados a la situación laboral actual del egresado, como los criterios requeridos para obtener un empleo, el salario y el tiempo que tardó para posicionarse en un empleo, entre otros. En la tercera dimensión, se caracterizó la percepción de los egresados en torno a los servicios y programas recibidos por parte de la UABC durante su experiencia formativa.

Tabla 2.
Especificaciones del instrumento

Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores
1.1. Perfil general del egresado	1.1.1. Características generales	1.1.1.1. Edad
		1.1.1.2. Género
	1.1.2. Características de identificación académica	1.1.2.1. Campus de egreso
		1.1.2.2. Titulación
		1.1.2.3. Formación continua

Tabla 2.
[Continuación] Especificaciones del instrumento

Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	
1.2. Situación laboral	1.2.1. Inserción laboral	1.2.1.1. Tiempo tardado para conseguir empleo	
		1.2.1.2. Relación primer empleo carrera	
		1.2.1.3. Primer ingreso	
		1.2.1.4. Obstáculo proceso de búsqueda	
		1.2.1.5. Requerimiento lengua extranjera	
		1.2.2. Estabilidad laboral y prestaciones	1.2.2.1. Situación laboral actual
			1.2.2.2. Tipo de contrato
	1.2.2.3. Tiempo dedicado al empleo		
	1.2.2.4. Sector		
	1.2.2.5. Puesto desempeñado		
	1.2.2.6. Ubicación centro de trabajo		
	1.2.2.7. Ingreso actual		
	1.3. Evaluación institucional	1.3.1. Evaluación del proceso formativo	1.3.1.1. Conocimientos teóricos
			1.3.1.2. Conocimientos prácticos
1.3.1.3. Valores y actitudes			
1.3.1.4. Competencias blandas			
1.3.1.5. Competencias digitales			
1.3.1.6. Pertinencia formativa			
1.3.2. Evaluación servicios, procesos e infraestructura			1.3.2.1. Instalaciones
			1.3.2.2. Desempeño académico profesores
		1.3.2.3. Procesos administrativos	
		1.3.2.4. Tutorías	
		1.3.2.5. Becas	
		1.3.2.6. Orientación Educativa	
1.3.2.7. Sentido de pertenencia			
1.3.2.8. Vínculo actual con la UABC			

La versión final del instrumento fue validada psicométricamente por un equipo técnico adscrito al Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo (IIDE) de la UABC. Posteriormente, el instrumento se sometió a una prueba piloto y un análisis de componentes para verificar la consistencia de los reactivos. Tras su validación, el instrumento fue remitido a la CGVCA.

Procedimiento de aplicación

El instrumento se envió a los egresados en diciembre de 2022, con el apoyo técnico del Departamento de Desarrollo de Sistemas de la Coordinación General de Informática y Bibliotecas de la UABC. Los correos electrónicos institucionales de los 15 mil egresados que conformaron el marco muestral fueron recuperados de la base de datos del Sistema Integral de Potenciales a Egresar. Junto a la invitación emitida por la CGVCA, se integró un aviso de confidencialidad que garantizaba el uso estrictamente académico de la información proporcionada. El plazo de respuesta fue de un mes, del 15 de diciembre de 2021 al 15 de enero de 2022. Concluido este periodo, se conformó una base de datos con las respuestas emitidas para continuar con el proceso analítico de los resultados.

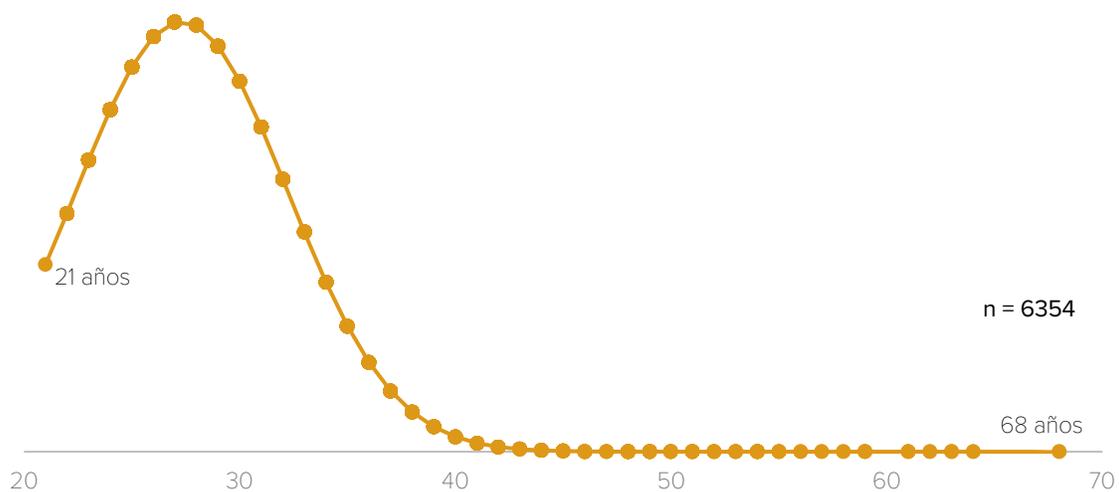
Resultados

Perfil general del egresado

Características generales

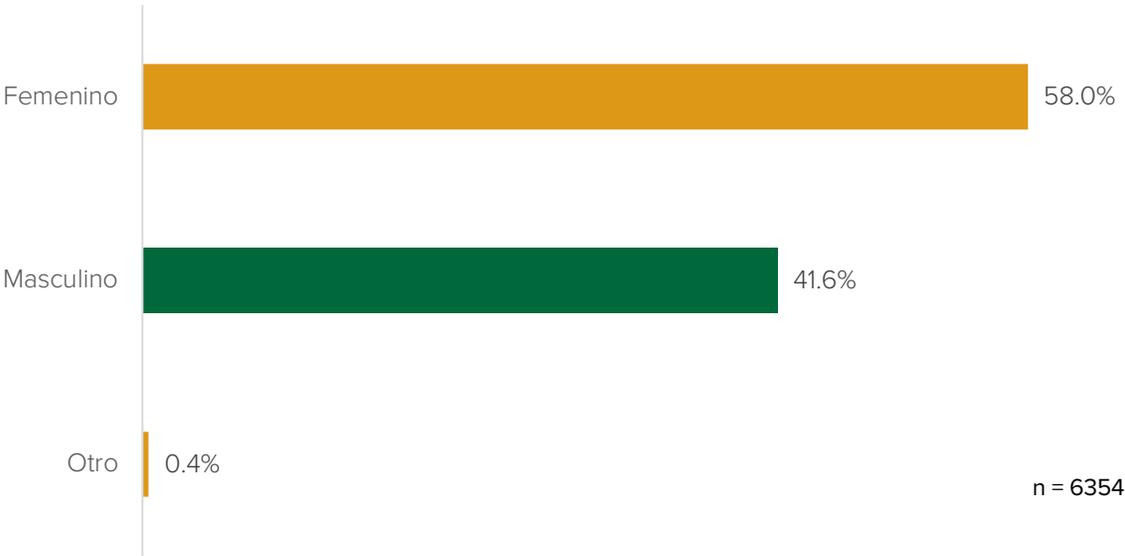
En términos sociodemográficos, se identificó que la edad típica de los egresados es de 27.3 años, con un límite superior de 68 años, un límite inferior de 21 años y un rango total de 47 años. La edad promedio de los egresados es inferior a la reportada en la edición previa de la Encuesta, equivalente a 28.2 años. El promedio de edad para las mujeres es de 27.68 años, mientras que para los hombres es de 27.44 años.

Gráfica 1
Distribución de la edad de los participantes



En el marco del respeto a la diversidad sexual, esta es la primera edición de la Encuesta en la que se sustituyó el reactivo “Sexo” por el de “Género”. Recordando que el sexo atiende a un conjunto de características biológicas de nacimiento, mientras que el género responde a los atributos e identificaciones sexuales que son socialmente construidos y que pueden cambiar con el tiempo (Fausto-Sterling, 2019). En este sentido, se encontró que el 58% de los participantes se identifica con el género femenino, el 41.6% con el género masculino y el 0.4% se ubica en el espectro de una opción de género no binaria.

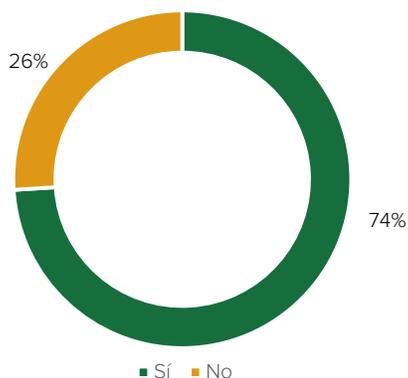
Gráfica 2.
Distribución por género



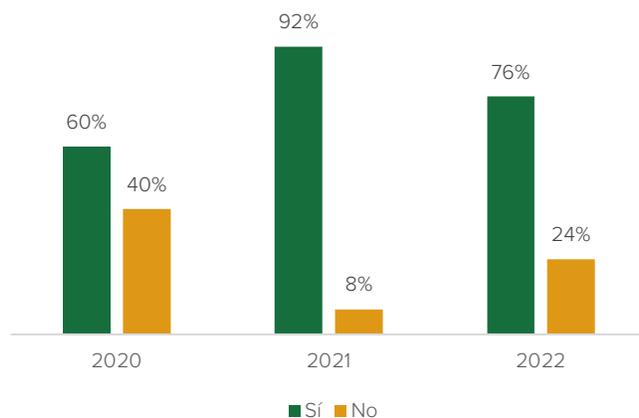
Características de identificación académica

El primer indicador analizado en el rubro de la identificación académica, corresponde al estado actual del proceso de titulación. Al respecto, como se muestra en la Gráfica 3, se encontró que el 74% de los egresados están titulados actualmente. No obstante, también se pudo reconocer una tendencia de crecimiento negativa con relación a la ESE 2021, en donde el 92% de los participantes se encontraba titulado (Gráfica 4). La asimetría entre ambas tasas, podría responder tanto a factores individuales como institucionales, los cuales podrían ser explorados en futuras ediciones de la Encuesta.

Gráfica 3
Porcentaje egresados titulados (2022)

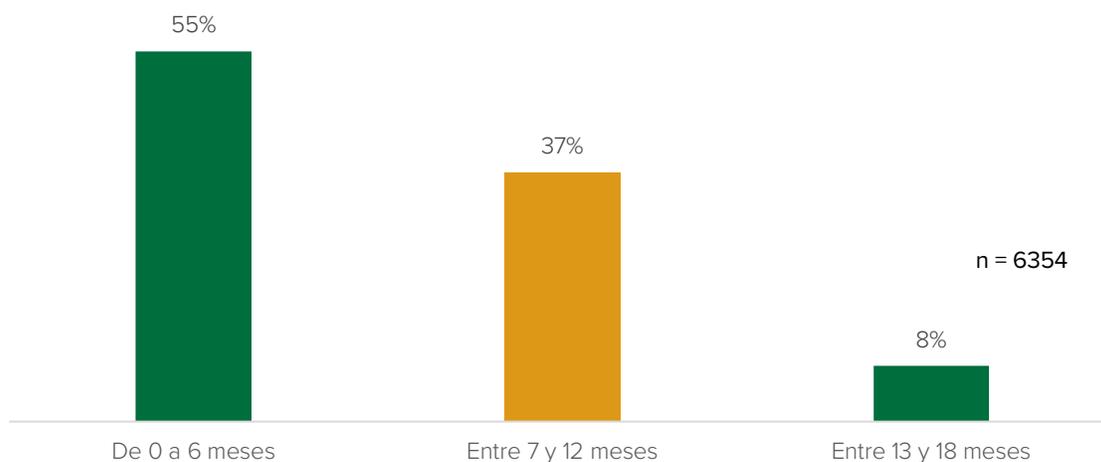


Gráfica 4
Evolución egresados titulados (2020-2022)



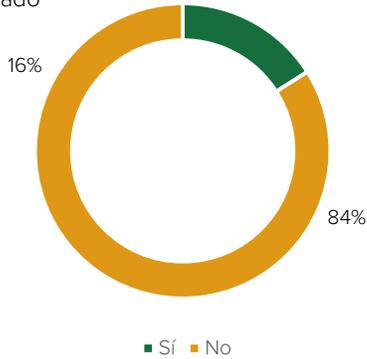
Con relación al tiempo transcurrido para titularse, se identificó que el 55% de los participantes logró titularse en los primeros seis meses posteriores a su egreso; que el 37% se tituló entre 7 y 12 meses después de su egreso y que el 8% lo hizo al menos un año después de haber egresado. Con lo que se infiere que el 92% de los egresados se titulan en el transcurso de los doce meses sucesivos a su egreso.

Gráfica 5
Tiempo transcurrido para titularse

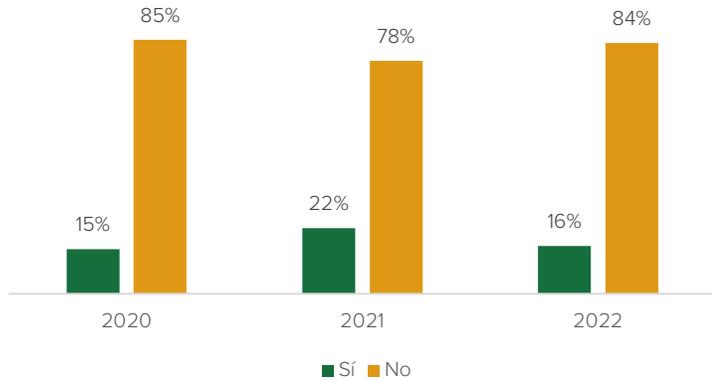


En cuanto a la formación continua, como se presenta en la Gráfica 6, solo el 16% de los participantes señaló cursar o haber cursado un programa de posgrado tras su egreso. En este indicador, se aprecia una tendencia de crecimiento negativa respecto a la ESE 2021, en donde el porcentaje de egresados que dieron continuidad a su formación profesional fue del 22% (Gráfica 7).

Gráfica 6
Egresados que cursan o cursaron un posgrado

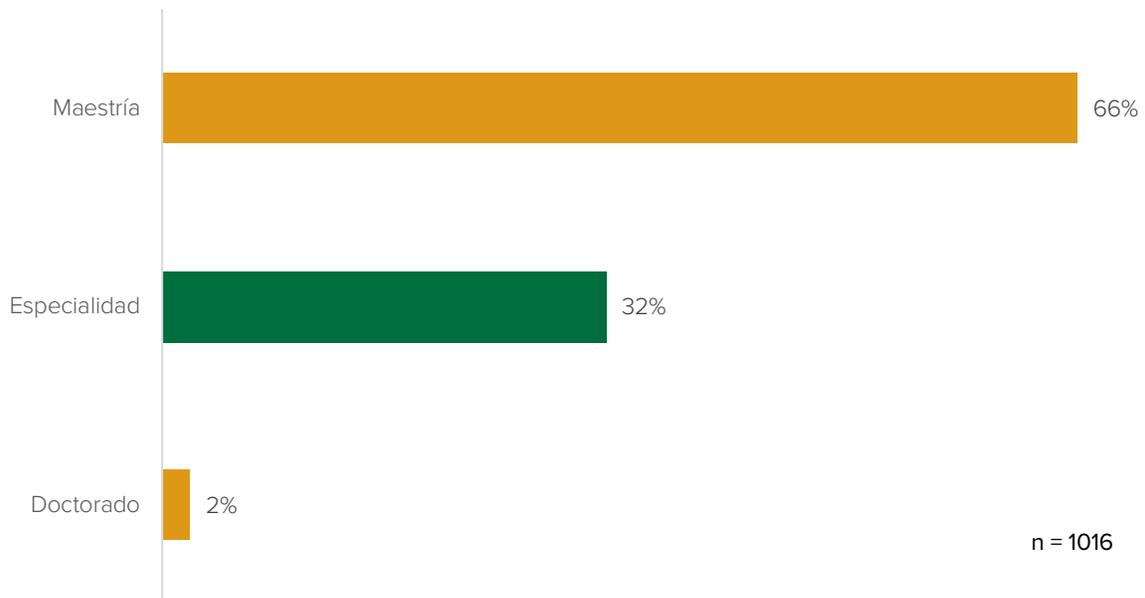


Gráfica 7
Egresados que cursan o cursaron un posgrado (2020-2022)



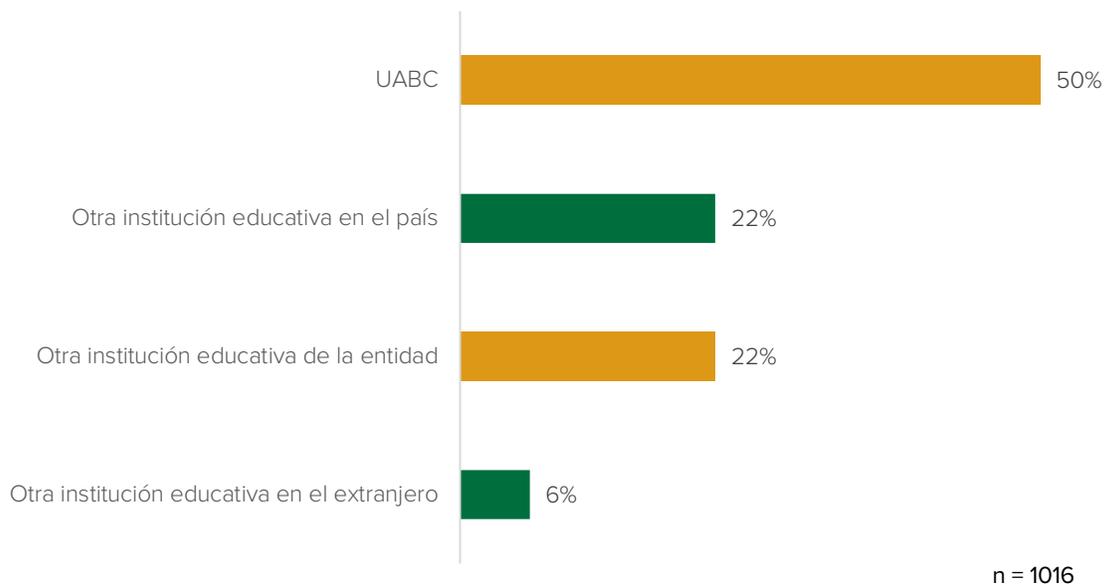
El tipo de posgrado que cursan los egresados con mayor frecuencia es la maestría, seguido de la especialidad y el doctorado. Asimismo, se identificó que el 50% de los egresados que cursaron un posgrado lo hicieron en la propia UABC, mientras que el porcentaje restante se distribuye entre otras instituciones educativas del país (22%), la entidad (22%) y el extranjero (6%) (Gráfica 9). Estos resultados, refrendan el posicionamiento de la Universidad en materia de absorción, pero también el reto de implementar mecanismos institucionales que incentiven el interés de los egresados por la formación continua.

Gráfica 8
Tipo de estudios de posgrado realizados por los egresados



Gráfica 9

Institución de Educación Superior en donde se realizó el posgrado



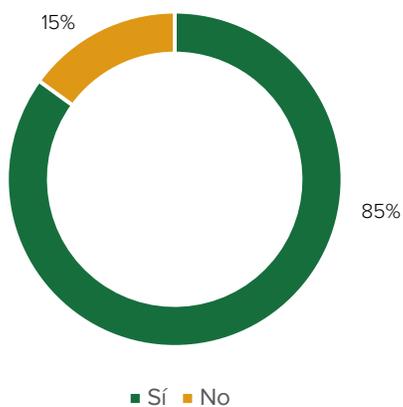
Situación laboral del egresado

Inserción laboral

Actualmente, el 85% de los participantes cuenta con un empleo. La tasa de ocupación de la edición actual de la ESE es proporcional a la reportada en la ESE 2021, y superior a la de la ESE 2020, la cual estuvo enmarcada en el contexto de la pandemia.

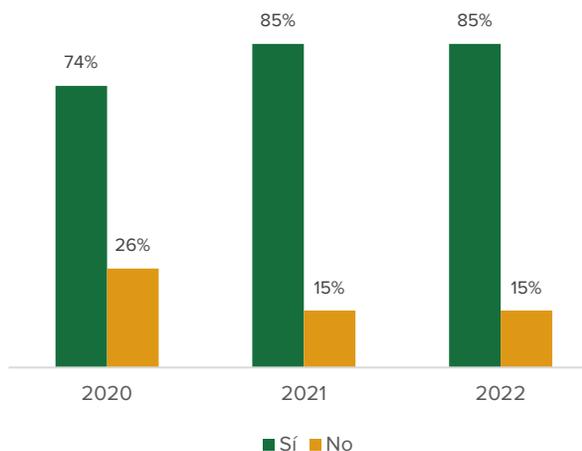
Gráfica 10

¿Tienes un empleo actualmente?



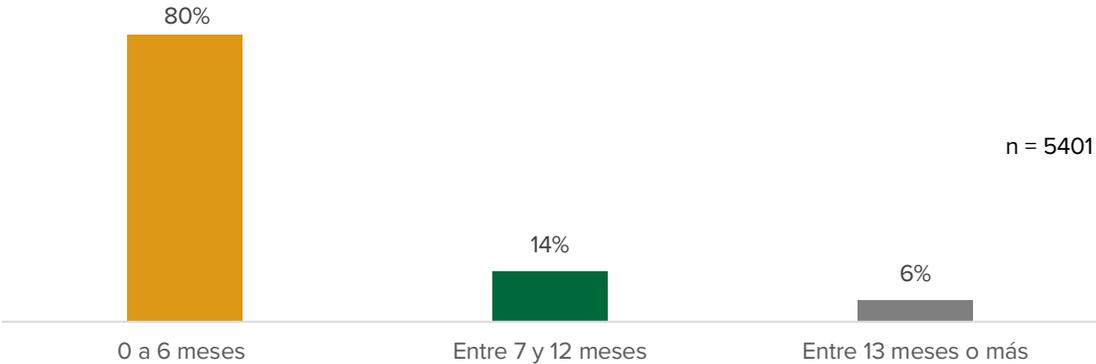
Gráfica 11

¿Tienes un empleo actualmente? (2020-2022)



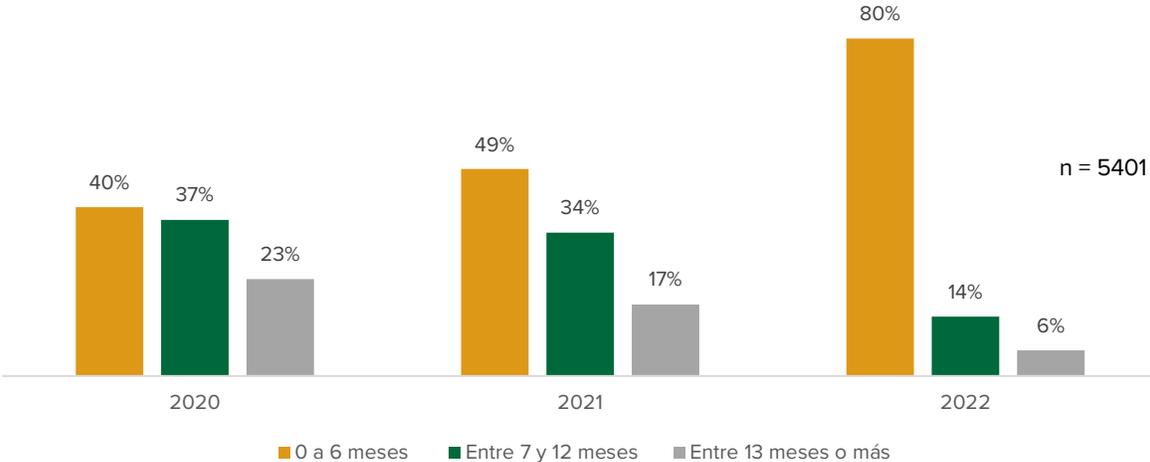
Respecto a la situación laboral de los egresados, como se expone en la Gráfica 12, se identificó que la mayoría de los participantes obtuvo un empleo durante los primeros seis meses transcurridos tras su egreso. Una inserción laboral expedita, puede interpretarse como un indicador de pertinencia formativa, dada la afinidad entre las competencias profesionales desarrolladas y las competencias requeridas en el contexto laboral (Pérez Cruz et al., 2020).

Gráfica 12
Tiempo tardado para conseguir primer empleo



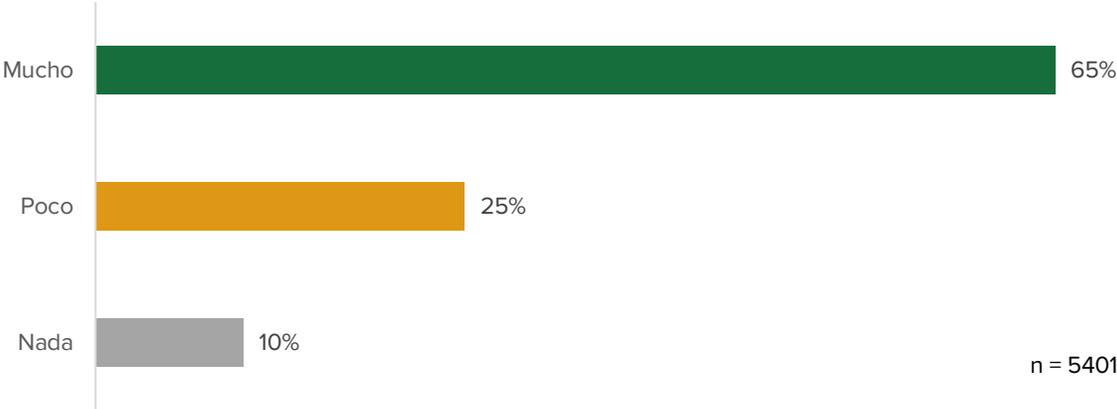
Asimismo, se observó que los participantes de la presente edición tienen una inserción más expedita que quienes participaron en las ediciones 2020 y 2021 de la Encuesta, como puede apreciarse en la Gráfica 13. Este indicador, es también un reflejo de la pertinencia formativa de la UABC, así como del prestigio de la máxima casa de estudios entre los empleadores de la región.

Gráfica 13
Tiempo tardado para conseguir primer empleo (2020-2022)



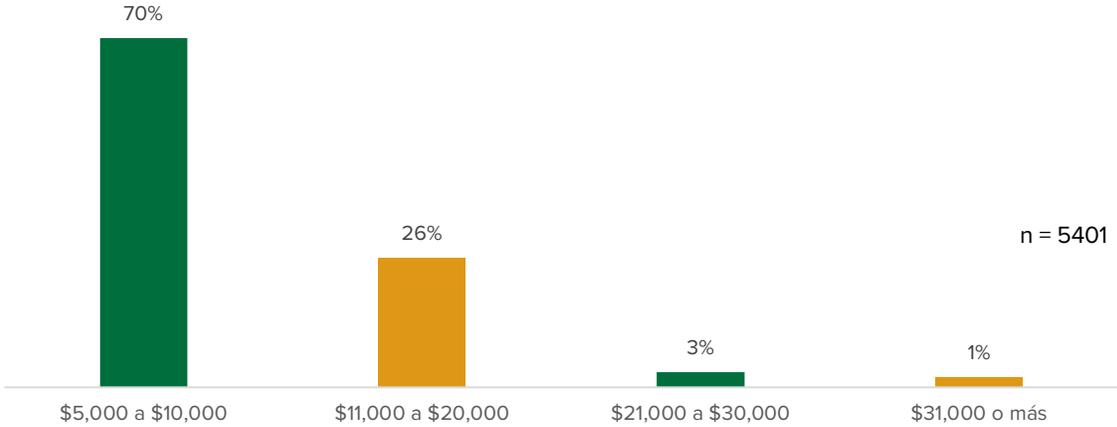
Otro indicador que avala la pertinencia formativa, es el vínculo estrecho entre el empleo actual y la carrera. En este sentido, el 65% de los participantes señaló que su empleo se relaciona mucho con la carrera; 25% que el empleo se relaciona poco y 11% que el empleo no tiene relación alguna con su carrera profesional de origen.

Gráfica 14
¿El empleo se relaciona con tu carrera?



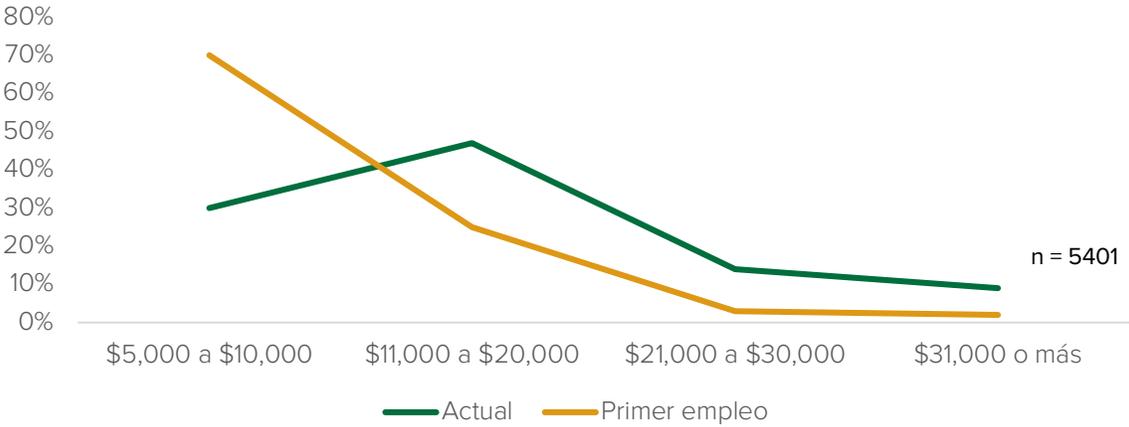
El ingreso mensual percibido por los participantes en su primer empleo, osciló entre los 5 mil y los 10 mil pesos. Dicho monto, se corresponde con el rango promedio de 7 mil y 8 mil pesos mensuales estimado por el INEGI (2023). Sin embargo, la percepción salarial de los participantes tiende a incrementarse en los empleos posteriores.

Gráfica 15
Al egresar, ¿cuál fue su primer ingreso mensual?



Los ingresos percibidos por los egresados en su empleo actual van de los 11 mil a los 20 mil pesos mensuales, con un 23% de los participantes que perciben más de 20 mil pesos al mes. En términos generales, el ingreso actual de los egresados supera el promedio identificado por el INEGI (2023). En algunos casos, en una tasa de entre 200% y 300%. No obstante, es preciso puntualizar que la zona norte del país tiene una dinámica económica distinta, lo que implicaría también un costo de vida más elevado que en otras regiones de la República.

Gráfica 16
Contraste Primer Ingreso/Ingreso Actual



Estabilidad laboral y prestaciones

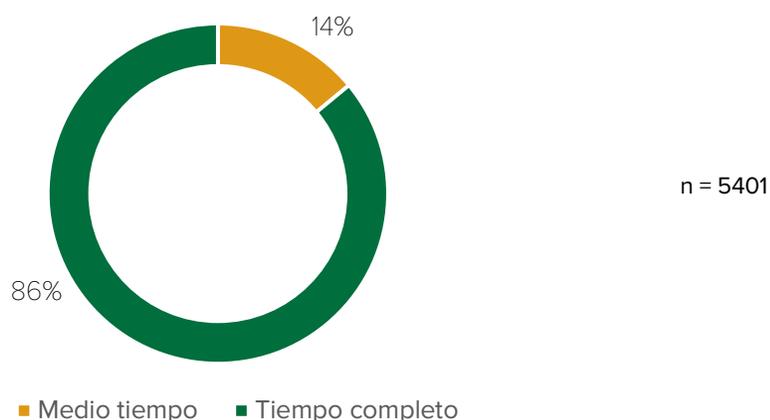
En términos de estabilidad laboral, el 64% de los participantes tiene un contrato laboral fijo o de base; el 30% tiene un contrato de tiempo determinado o eventual y el 6% es dueño o socio de la empresa/organización en la que labora, como puede observarse en la Gráfica 17.

Gráfica 17
Tipo de contrato laboral



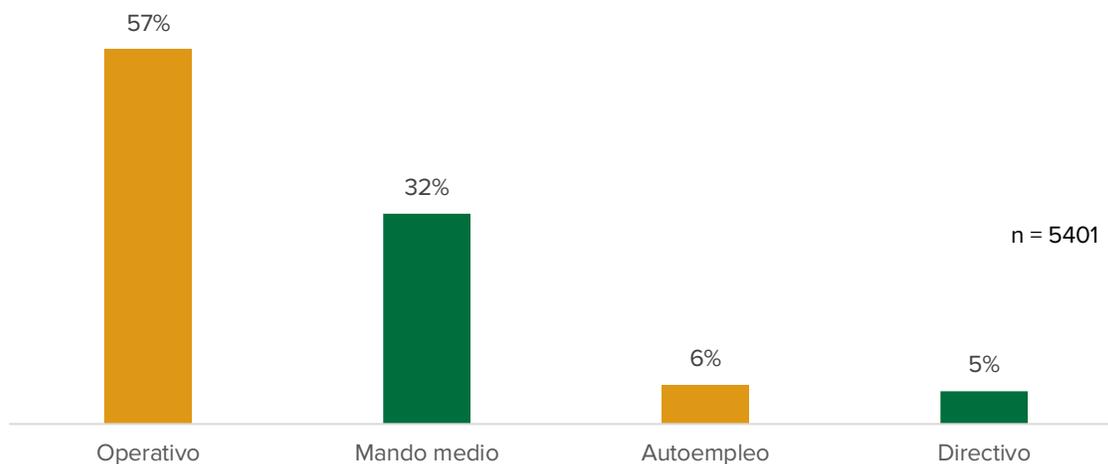
Con relación al tiempo dedicado a su empleo actual, el 84% de los participantes expresó laborar de tiempo completo. A partir de las tres últimas variables —ingreso, tipo de contrato y jornada laboral—, siguiendo los estudios de Fernández (2014) y Lora & Recéndez (2011), es posible descartar rasgos de precariedad laboral entre los egresados de la UABC. Pese a ello, una variable que podría explorarse en futuras ediciones para tener una visión más integral, es el nivel de acceso a las prestaciones de seguridad social.

Gráfica 18
Tiempo dedicado a su empleo actual



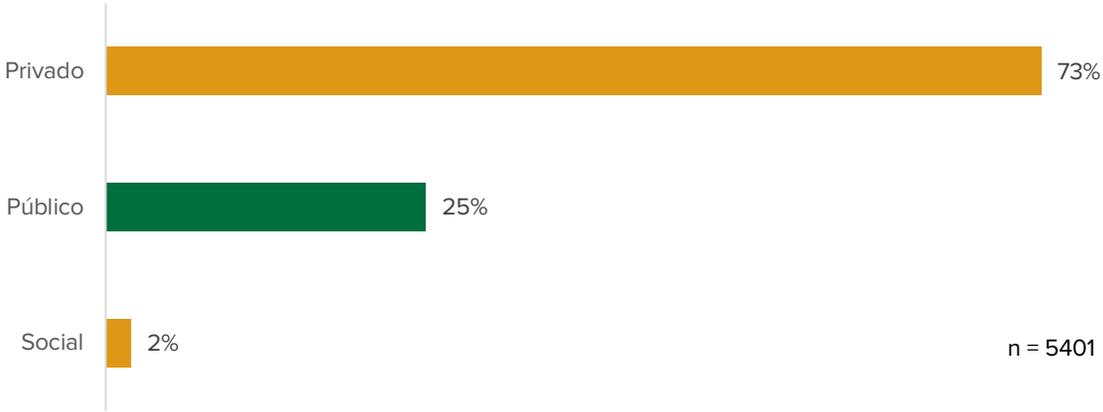
Sobre el puesto desempeñado actualmente, el 57% de los egresados se desempeña en un puesto operativo y el 32% en un puesto de mando medio. El 11% restante, son autoempleados o se desempeñan en un mando directivo, como se detalla en la Gráfica 19.

Gráfica 19
Puesto desempeñado en su empleo actual



El sector laboral que absorbe a la mayor parte de los egresados es el privado (73%), seguido del público (25%) y el social (2%). En torno a la escasa inserción en el sector social, Aguiar (2006) advierte que se trata de un sector que resulta idóneo para el desarrollo de competencias interpersonales, pero que carece de esquemas remunerativos competitivos, lo que resta atractivo para los profesionales recién egresados.

Gráfica 20
Sector al que pertenece el empleo actual



En cuanto a la región en la que se desenvuelven laboralmente, se encontró que el 89% de los participantes trabaja en Baja California. Del porcentaje restante, el 6% labora en otra entidad del país y un 5% se desarrolla profesionalmente en el extranjero. Los resultados, corroboran el posicionamiento de la UABC como la principal instancia de formación de profesionales en la región. Sin embargo, también llaman a la reflexión sobre la necesidad de fortalecer los procesos de internacionalización.

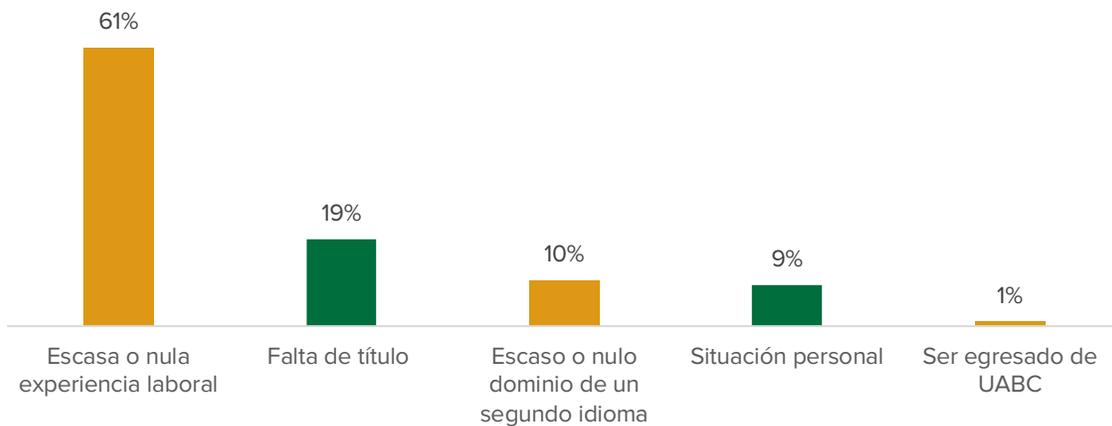
Gráfica 21
¿Dónde se encuentra ubicado el centro de trabajo donde labora?



Otro indicador laboral de interés, responde a las dificultades experimentadas para conseguir un empleo. Al respecto, destaca que el obstáculo principal es la escasa o nula experiencia laboral, con un 61% de los casos. Como apuntan Loría y Salas (2019), la falta de experiencia en contextos laborales representa uno de los principales detonantes del desempleo entre los jóvenes universitarios, y refleja, a su vez, una situación paradójica, en la medida en que la falta de empleo no hace sino potenciar la falta de experiencia. En este sentido, se sugiere la implementación de programas de formación dual, así como el fortalecimiento de experiencias de aprendizaje en contextos reales, a fin de robustecer la experiencia laboral durante el proceso formativo.

Gráfica 22

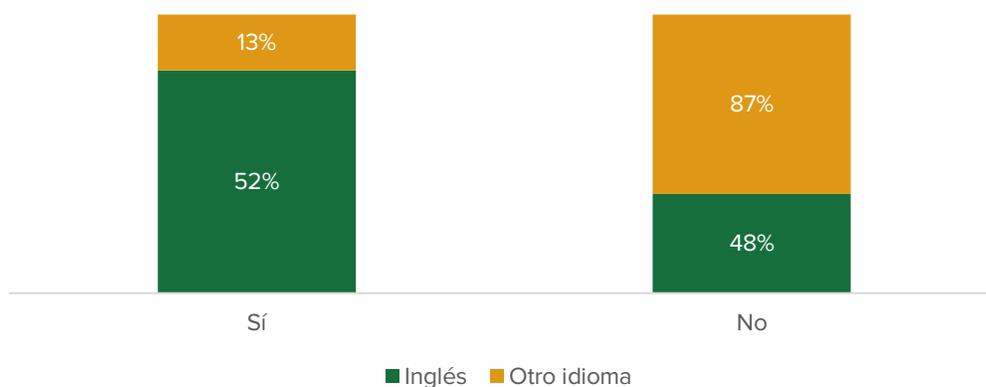
¿Qué dificultad se enfrentó con mayor frecuencia en el proceso de búsqueda de empleo?



Finalmente, se identificó al 52% de los egresados se les solicitó el dominio del idioma inglés como un requisito para la obtención de empleo. En cambio, la frecuencia con la que se solicita un idioma distinto al inglés es baja. Esto último, ratifica el posicionamiento del inglés como una *lingua franca*, especialmente en entidades fronterizas como Baja California (Toledo & García, 2020).

Gráfica 23

En tu empleo actual o anteriores, ¿te solicitaron el dominio del idioma inglés/otro idioma distinto al inglés?



Evaluación institucional

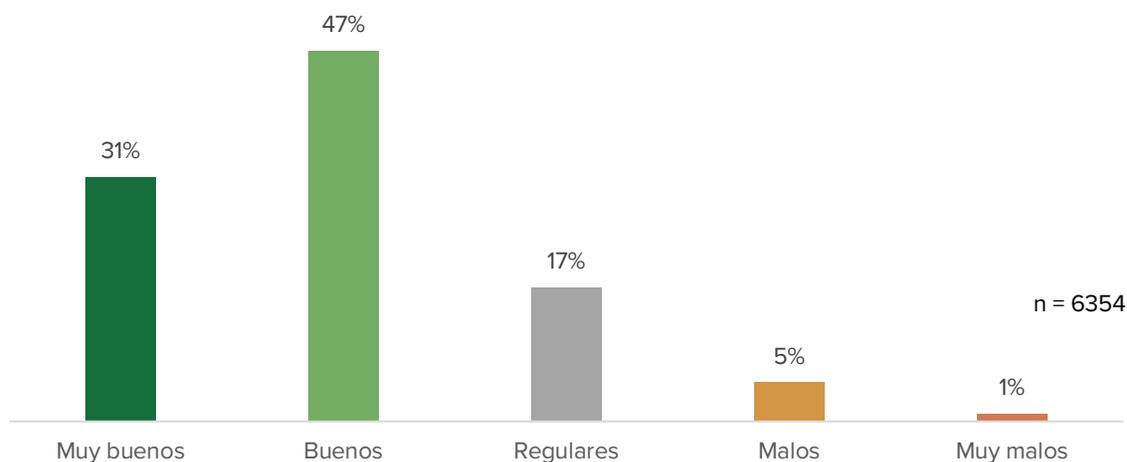
Evaluación del proceso formativo

La tercera dimensión del presente informe busca recuperar elementos para la evaluación de la práctica institucional, a partir de la percepción de los egresados sobre los procesos, servicios y programas que enmarcaron su experiencia formativa. El propósito último, es recuperar tanto los aciertos como aquellas áreas de la vida institucional que deben reformarse para construir una mejor universidad.

Los primeros indicadores de esta dimensión, están relacionados con la percepción de los participantes sobre la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos, así como el desarrollo de valores y actitudes. Como se muestra en la Gráfica 24, la mayoría de los egresados tienen una percepción favorable sobre los conocimientos teóricos obtenidos durante su formación universitaria, lo que, nuevamente, refrenda la pertinencia de los procesos formativos al interior de la UABC.

Gráfica 24

¿Cómo evalúa los conocimientos teóricos obtenidos en su formación universitaria?



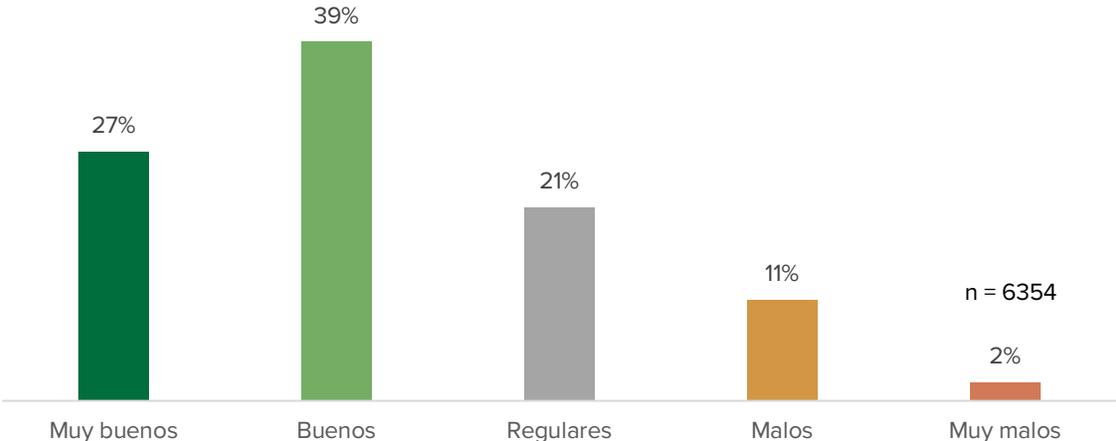
Nota. Para facilitar la lectura de las tendencias de respuesta, se recurrió a una técnica de semaforización, en donde los tonos verdes representan valores positivos, los tonos grises valores intermedios y los tonos naranjas valores negativos.

En el caso de los conocimientos prácticos, el 66% de los participantes manifiesta una percepción positiva. Sin embargo, es preciso señalar que la evaluación de los conocimientos prácticos presenta una tendencia más alta en las evaluaciones “regulares” (21%) y “negativas” (13%) que la evaluación de los conocimientos teóricos. Como plantean Martínez et al. (2019), este tipo de tendencias, suelen responder a una crítica sostenida por los estudiantes de

educación superior en contra de los diseños curriculares que priorizan la exposición de contenidos sobre la inmersión en experiencias reales de aprendizaje.

Gráfica 25

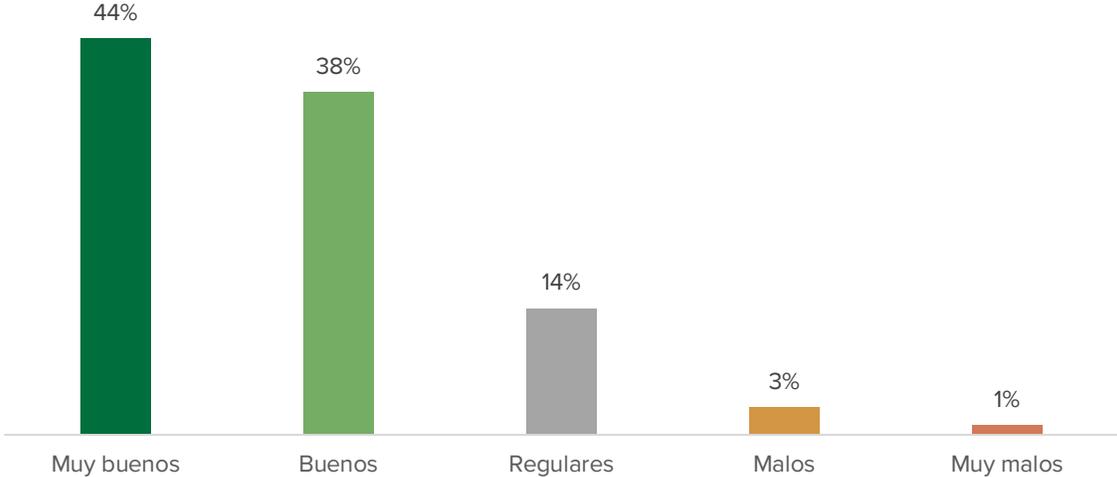
¿Cómo evalúa los conocimientos prácticos obtenidos en su formación universitaria?



Por su parte, los valores y actitudes desarrollados durante la formación universitaria representan uno de los rubros mejor calificados por los participantes, con un 82% de evaluaciones positivas. Al respecto, cabe recordar que un estudiante socialmente responsable y con valores, “es un individuo capaz de comprometerse, escuchar y ponerse en el lugar del otro, un ciudadano empático que se preocupa no solo por su bienestar, sino por el bienestar de todos los que lo rodean” (Arango et al., 2014, p. 90).

Gráfica 26

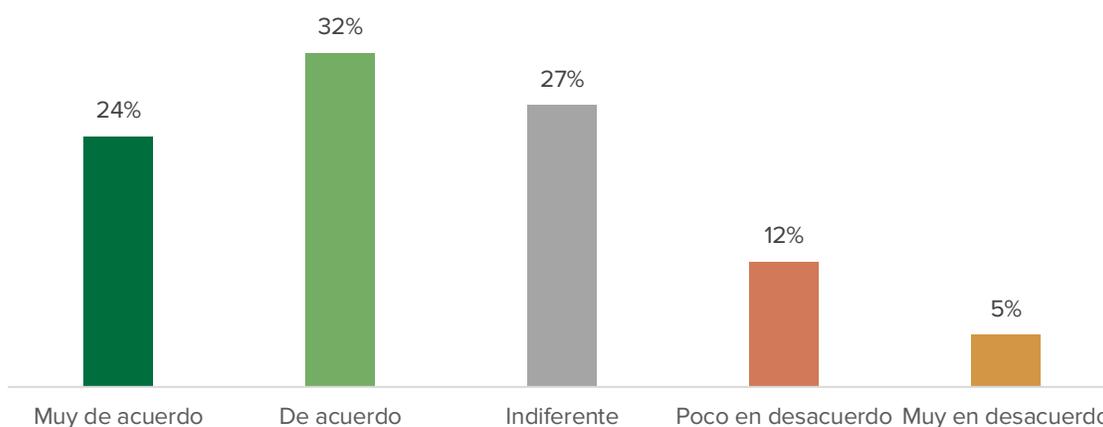
¿Cómo evalúa los valores y actitudes desarrollados en su formación universitaria?



Una de las áreas que requiere un mayor impulso institucional, es la promoción de competencias blandas. Estas últimas, siguiendo la propuesta taxonómica de Ratnaningsih, (2013), se agrupan en: 1) *competencias situacionales*, como la planeación, la resolución de conflictos, la capacidad de adaptarse y el manejo del tiempo; 2) *competencias intrapersonales*, que se vinculan con la motivación, la autoestima y la autogestión y 3) *competencias interpersonales*, asociadas al trabajo colaborativo, la construcción de habilidades comunicativas, la empatía y el liderazgo.

Gráfica 27

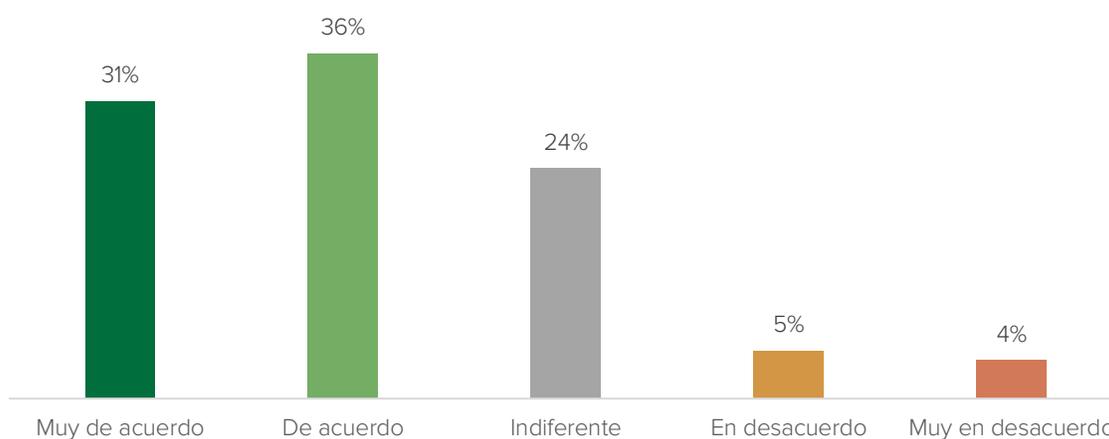
¿Consideras que durante tu formación universitaria se promovió el desarrollo de competencias laborales blandas?



Una tendencia similar de respuesta, se aprecia para el caso de la promoción de competencias digitales, en donde el 67% de los participantes considera que sí fueron promovidas durante su formación universitaria, mientras que el 33% restante manifiesta una postura indiferente o negativa ante la pregunta, como se presenta en la Gráfica 28.

Gráfica 28

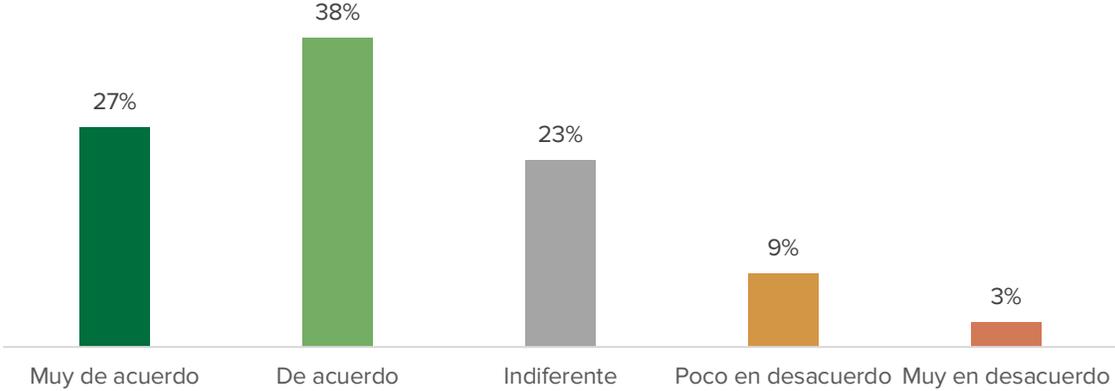
¿Consideras que durante tu formación universitaria se promovió el desarrollo de competencias digitales?



Al cuestionarles si consideraban que la formación recibida por la UABC los preparó para desempeñarse en su empleo actual, el 65% de los participantes respondió de manera favorable; el 23% mostró una tendencia de respuesta indiferente y el 12% tiene una percepción negativa, como se presenta en la Gráfica 29.

Gráfica 29

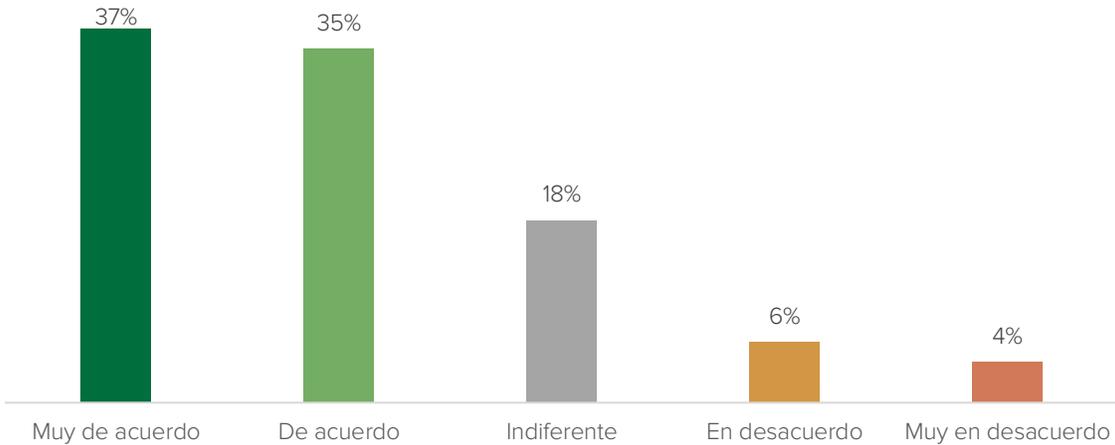
¿La formación recibida por la UABC lo preparó para desempeñarse en su empleo actual?



En alcance al reactivo anterior, el 72% de los participantes considera que los conocimientos y habilidades adquiridas durante su formación de licenciatura y/o posgrado han sido útiles en su empleo actual. Las diferencias entre la percepción sobre la utilidad de los conocimientos/habilidades y la preparación para el desempeño laboral, podría responder a: 1) la asimetría entre el puesto desempeñado y el perfil profesional de egreso y 2) el desarrollo de competencias emergentes que no fueron consideradas en el currículum universitario.

Gráfica 30

En su empleo actual, ¿le han resultado útiles los conocimientos y habilidades adquiridas durante su formación en licenciatura y/o posgrado?

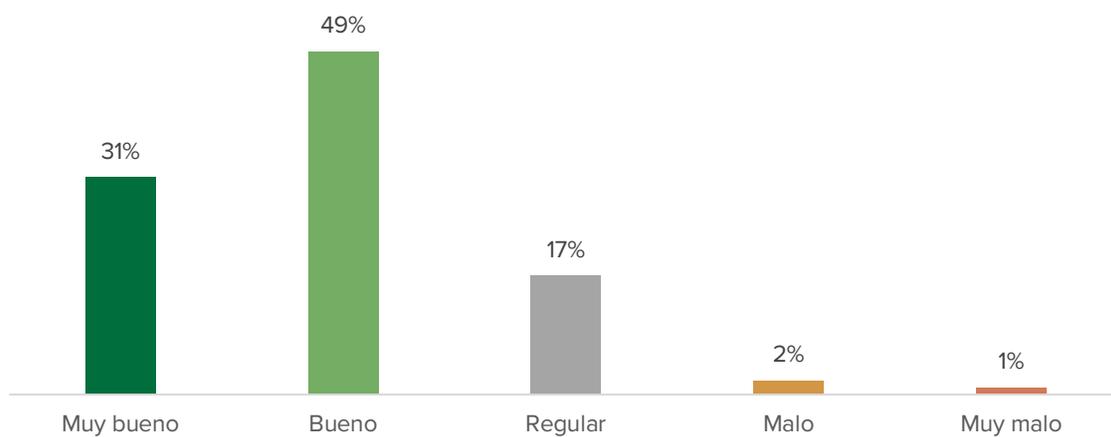


Evaluación de servicios, procesos e infraestructura

En lo concerniente a la evaluación de los servicios, procesos e infraestructura, se reconoció que el 80% de los participantes evalúa de forma positiva las instalaciones y el equipamiento de la Universidad. Pese a tener un índice alto de aprobación, es preciso señalar que, como se muestra en la Gráfica 32, existe una tendencia de crecimiento negativa con relación a las ediciones 2020 y 2021 de la Encuesta. Esto último, revalida las fortalezas de la UABC en materia de infraestructura y capacidades instaladas, pero también la necesidad de garantizar la pertinencia y suficiencia del equipamiento.

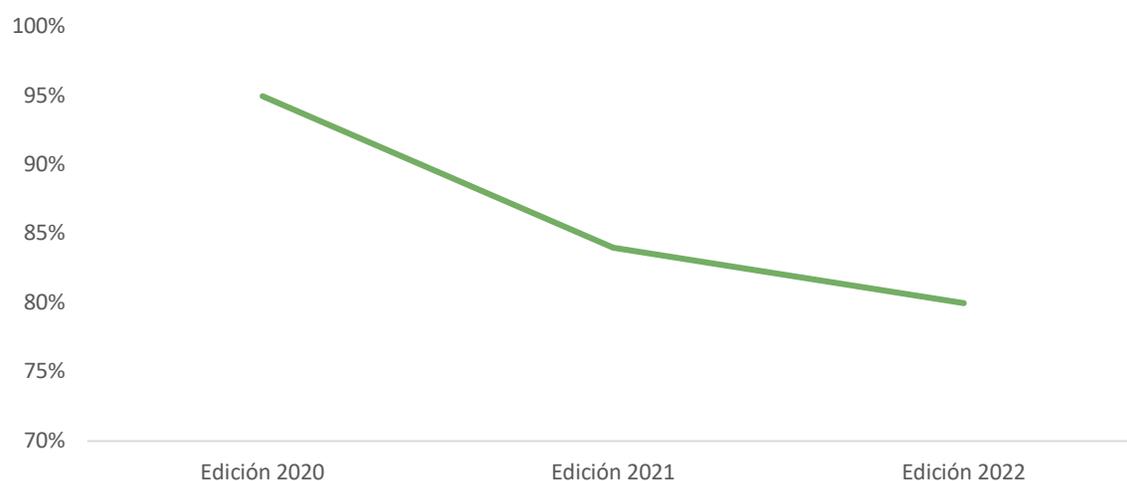
Gráfica 31

¿Cómo calificas las instalaciones de la UABC?



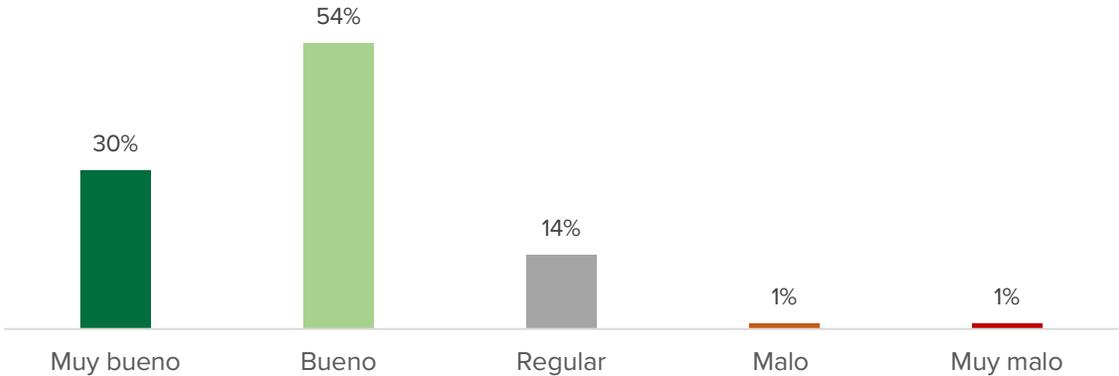
Gráfica 32

Evaluación positiva (%) de las instalaciones de la UABC (2020-2022)



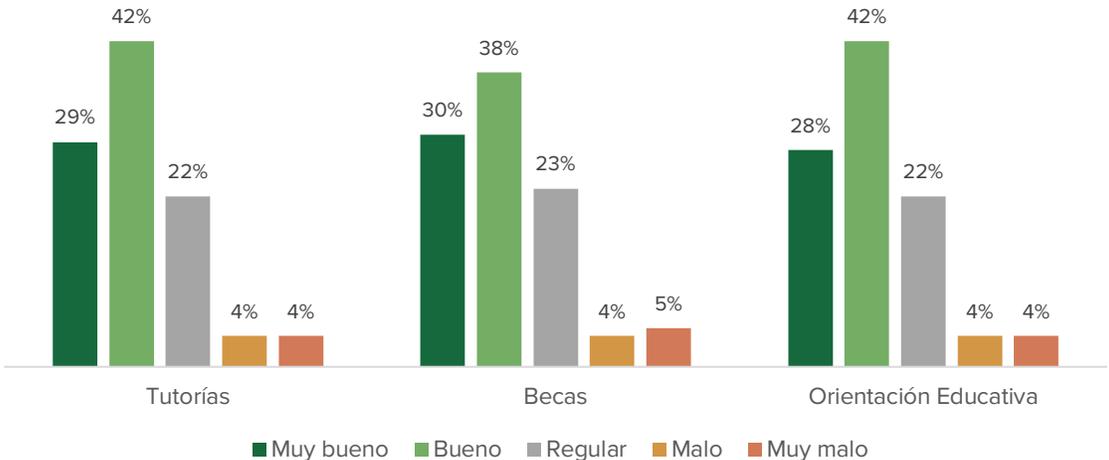
Una de las grandes fortalezas de la UABC, reside en la capacidad y talento de su personal académico. Esto se corrobora en la Gráfica 33, en donde se muestra que el 84% de los participantes tiene una opinión positiva sobre el desempeño académico de sus profesores, mientras que solo el 2% guarda una opinión negativa al respecto.

Gráfica 33
¿Cómo calificas el desempeño académico de los profesores de la UABC?



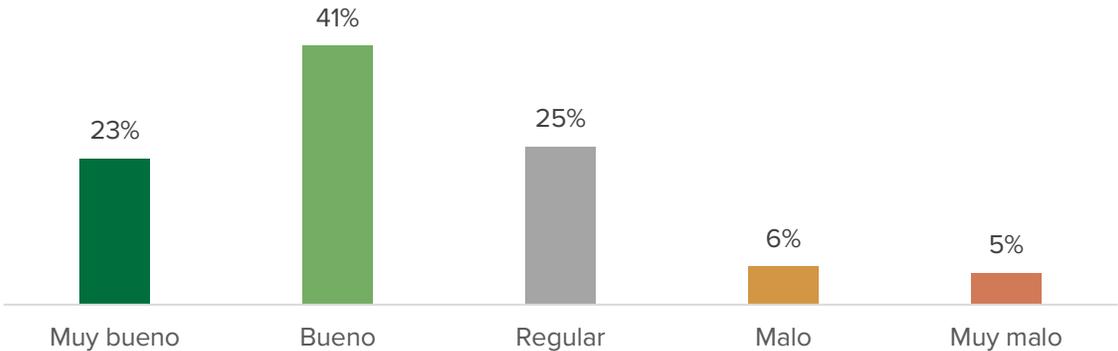
En cuanto a los programas de tutorías, becas y orientación educativa, en todos los casos se observó una percepción general favorable. La evaluación de los programas mencionados mantiene una tendencia común: la percepción positiva es predominante, con un mínimo de 68%; la opción “regular” es cercana al 20% y las percepciones negativas se encuentran en un rango inferior a los diez puntos porcentuales. Siendo el programa institucional de becas el que precisa un mayor fortalecimiento.

Gráfica 34
¿Cómo evalúas los programas/servicios de tutorías, becas y orientación educativa?



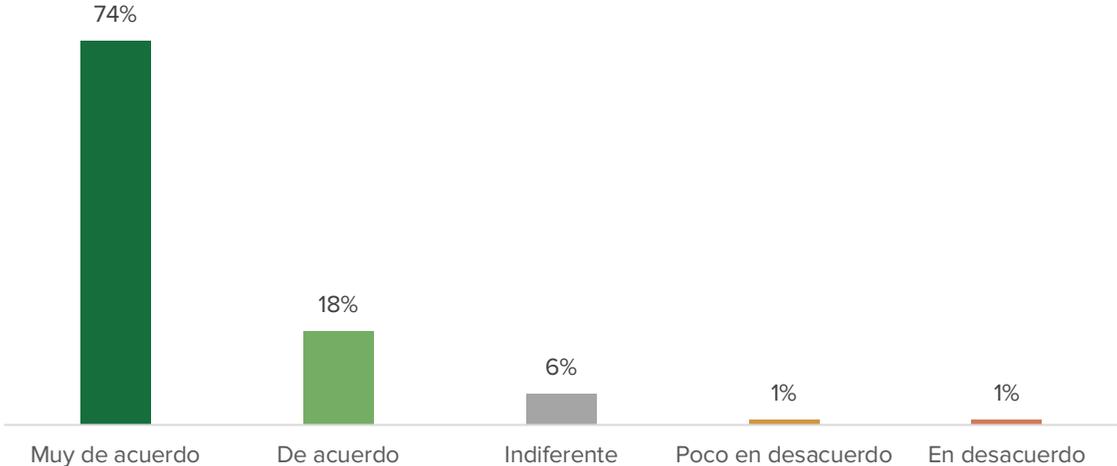
Por otra parte, el 64% de los participantes guarda una percepción positiva sobre los procesos administrativos de la UABC. Al respecto, se reconoce una mejora considerable con relación a la ESE 2021, en donde el 34% de los egresados los consideraba “malos” o “muy malos”, porcentaje que en la edición actual equivale al 11%. A pesar de la mejora, aun existe un grupo de egresados que tiene una opinión neutral sobre los procesos administrativos, lo que constituye un área de oportunidad en el ámbito institucional.

Gráfica 35
¿Cómo evalúa los procesos administrativos de la UABC?



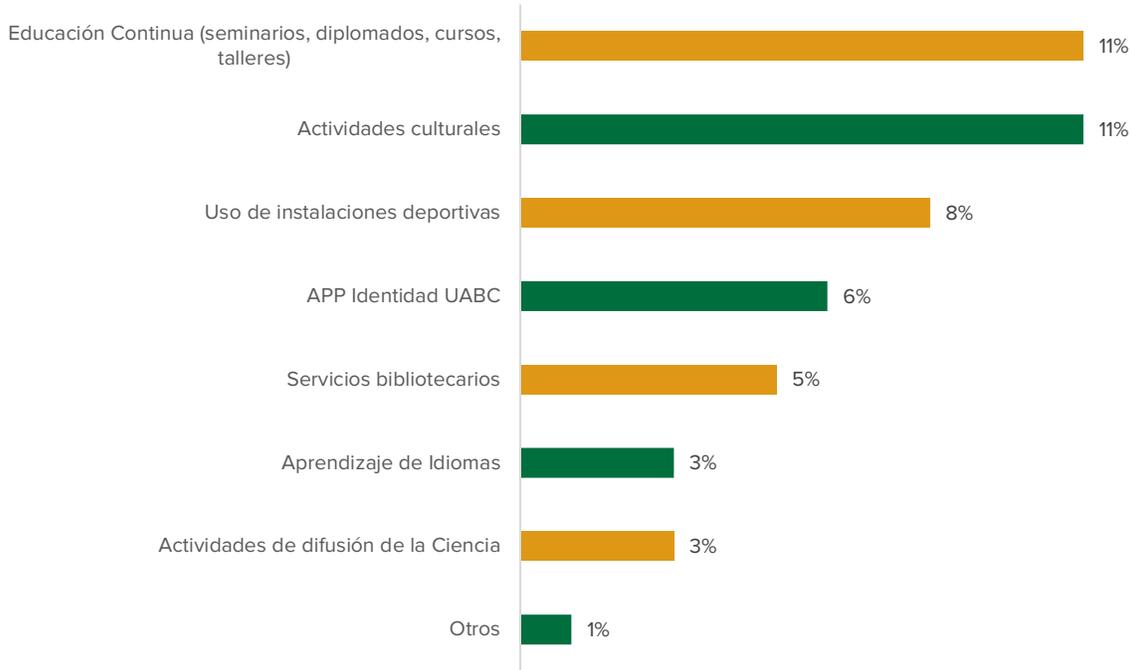
Con relación al sentido de pertenencia, fue posible identificar que el 92% de los participantes se sienten orgullosos de haber egresado de la UABC. Siendo el porcentaje más alto que se ha tenido en las Encuestas de Seguimiento de Egresados de los últimos tres años. Como señala Guzmán (2017), el sentido de pertenencia no se restringe al ámbito discursivo, sino que evidencia la disposición de los egresados por promover la Universidad en su contexto inmediato y fortalecer así su posicionamiento.

Gráfica 36
¿Se siente orgulloso de haber egresado de la UABC?



Finalmente, como se presenta en la Gráfica 37, se encontró que los mecanismos que los egresados prefieren para mantenerse en contacto con la UABC son: 1) las modalidades de educación continua, como los seminarios, diplomados, cursos y talleres; 2) las actividades culturales y 3) el uso de instalaciones deportivas. Como un área potencial de mejora, se encuentran actividades que podrían tener un mayor impacto en la generación de un vínculo entre los egresados y la Universidad, como son el aprendizaje de idiomas y las actividades de difusión de la ciencia.

Gráfica 37
¿De qué manera sigue en contacto con la UABC?



Balance final

Los resultados de la Encuesta de Seguimiento de Egresados 2022, han permitido caracterizar el perfil general de los egresados, su situación laboral actual y la percepción que guardan sobre los servicios y programas que enmarcaron su proceso formativo. Como se ha visto, los resultados generales son positivos, y demuestran la pertinencia y la calidad de los programas ofertados por la UABC. En términos globales, la mayoría de los egresados están posicionados en el mercado laboral y tienen acceso a un salario mensual que rebasa los promedios nacionales definidos por el INEGI.

Con todo, los resultados también han permitido identificar áreas de oportunidad que podrían fortalecerse en el corto y mediano plazo para elevar la calidad de los procesos formativos al interior de nuestra Universidad. A manera de síntesis, en la Tabla 3 se presentan las principales fortalezas y áreas de mejora que fueron reconocidas a partir del estudio. El propósito de dicho ejercicio, es enlistar, de forma concreta, todos aquellos insumos que puedan ser útiles para la mejora institucional.

Tabla 3.

Fortalezas y áreas de oportunidad en el ámbito institucional

Fortalezas	Áreas de oportunidad
<p>Perfil del egresado</p> <ul style="list-style-type: none">El 74% de los egresados están tituladosEl 92% de los egresados se titularon durante el primer año posterior a su egresoLa UABC absorbe el 50% de los egresados que estudian un posgrado	<ul style="list-style-type: none">Descenso del porcentaje de egresados titulados con relación a la ESE 2021: de 92% a 74%Solo el 16% de los egresados cursa o ha cursado un posgrado (descenso con relación a la ESE 2021: de 22% a 16%)

Tabla 3.

[Continuación] Fortalezas y áreas de oportunidad en el ámbito institucional

Fortalezas	Áreas de oportunidad
Situación laboral	
<ul style="list-style-type: none">85% de los egresados tiene un empleo actualmente80% de los egresados consigue empleo durante los primeros seis meses posteriores a su egresoInserción laboral más expedita que la registrada en la ESE 2021: del 49% de los egresados que conseguía un empleo en los primeros seis meses en 2021, al 80% en 202265% de los participantes considera que su empleo tiene mucha relación con su carreraEl salario mensual de los egresados tiende a incrementarse en un 100% en los empleos posteriores a la primera experiencia laboral64% de los egresados tiene un contrato de empleo fijo o de base84% de los egresados tienen un empleo de tiempo completo	<ul style="list-style-type: none">Solo 6% de los egresados son dueños o socios de su propia empresaSolo 5% de los egresados tienen un puesto directivoSolo 6% de los egresados son autoempleados (emprendedores)Baja presencia de los egresados en los sectores público y social61% de los egresados reconoce como obstáculo para obtener empleo la falta de experiencia9% de los egresados reconoce como obstáculo para obtener empleo el no contar con título profesional
Evaluación institucional	
<ul style="list-style-type: none">78% de los egresados evalúa de forma positiva los conocimientos teóricos obtenidos durante su formación66% de los egresados evalúa de forma positiva los conocimientos prácticos obtenidos durante su formación	<ul style="list-style-type: none">Se observa un decremento de la evaluación positiva de las instalaciones de la UABC: de 95% en la ESE 2020 a 80% en la ESE 2022La evaluación positiva de los programas y servicios de becas presenta un decremento con relación a la ESE 2021

Tabla 3.

[Continuación] Fortalezas y áreas de oportunidad en el ámbito institucional

Fortalezas	Áreas de oportunidad
------------	----------------------

Evaluación institucional

- 82% de los egresados evalúa de forma positiva los valores y actitudes desarrollados durante su formación
 - 56% de los egresados considera que durante su formación se promovieron las competencias blandas
 - 67% considera que durante su formación se promovieron las competencias digitales
 - 65% de los egresados considera que la formación recibida por la UABC lo preparó para desempeñarse en su empleo actual
 - 72% de los egresados considera que los conocimientos y habilidades adquiridos durante su formación le han sido útiles para su empleo actual
 - 80% de los egresados evalúa de manera positiva las instalaciones de la UABC
 - 84% de los egresados califica de forma positiva el desempeño académico de los profesores de la UABC
 - Los programas y servicios de tutorías, becas y orientación educativa tienen una percepción positiva mayor al 65%
 - 64% de los egresados evalúa de manera positiva los procesos administrativos de la UABC
 - 92% de los participantes se sienten orgullosos de haber egresado de la UABC
 - 9% de los egresados no tiene una opinión favorable sobre los procesos administrativos de la UABC
 - 25% de los egresados califica como “regulares” los procesos administrativos de la UABC
 - Actividades como el aprendizaje de idiomas y la difusión de la ciencia despiertan poco interés en los egresados para mantenerse en contacto con la UABC
-

Referencias

- Aguiar, F. (2006). Tercer sector, análisis, desafíos y competencias desde el trabajo social. *Acciones e investigaciones sociales, 1*, 439.
- Arango, O., Clavijo, S., Puerta, I., & Sánchez, D. (2014). Formación académica, valores, empatía y comportamientos socialmente responsables en estudiantes universitarios. *Revista de la Educación Superior, 43*(169), 89-105.
<https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.01.003>
- Fausto-Sterling, A. (2019). Gender/Sex, Sexual Orientation, and Identity Are in the Body: How Did They Get There? *The Journal of Sex Research, 56*(4-5), 529-555.
<https://doi.org/10.1080/00224499.2019.1581883>
- Fernández, M. (2014). Dimensiones de la precariedad laboral: Un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de Economía, 33*(62), 231-257.
<https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v33n62.43675>
- Guzmán, C. (2017). Las nuevas figuras estudiantiles y los múltiples sentidos de los estudios universitarios. *Revista de la Educación Superior, 46*(182), 71-87.
<https://doi.org/10.1016/j.resu.2017.03.002>
- Lora, J., & Recéndez, G. (2011). ¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior, 2*(4), 3-27. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2011.4.34>
- Loría, E., & Salas, E. (2019). ¿El desempleo juvenil en México es voluntario? *Estudios de Economía Aplicada, 37*(2), 216. <https://doi.org/10.25115/eea.v37i2.2612>
- Martínez, A. R., Pascual, A. C., & Blasco, S. V. (2019). Análisis de la mejora del nivel de empleabilidad de los universitarios mediante la mejora de competencias transversales y habilidades//Analysis of the increase of the employability level in university students through the improvement of transversal. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 30*(3), 102. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.30.num.3.2019.26275>
- Pérez Cruz, O. A., Pinto Pérez, R., Pérez Cruz, O. A., & Pinto Pérez, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 11*(21).

<https://doi.org/10.23913/ride.v1i121.732>

Ratnaningsih, D. J. (2013). Open and Distance Education Systems: Do they enhance Graduates' Soft Skills? The results from 2009 Universitas Terbuka Tracer Study. *Open Praxis*, 5(4). <https://doi.org/10.5944/openpraxis.5.4.85>

Toledo, D., & García, L. (2020). La realidad lingüística en la frontera Tijuana (México)—San Diego (Estados Unidos). *Traslaciones. Revista Latinoamericana de Lectura y Escritura.*, 7(13), 207-233.

Wu, M.-J., Zhao, K., & Fils-Aime, F. (2022). Response rates of online surveys in published research: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 7, 100206. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100206>