



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Gobierno del
Estado de
México



ESTADO DE
MÉXICO
¡El poder de servir!



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO

TESO
TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES
IXTAPALUCA

TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE IXTAPALUCA MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE
HABILIDADES DIRECTIVAS PARA ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS.

TESIS

QUE PRESENTA:

ÁVILA MEZA CÉSAR ENRIQUE

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

DIRECTOR DE TESIS:

MTRA. MARÍA JUANA HERNÁNDEZ FLORES

IXTAPALUCA, ESTADO DE MÉXICO

SEPTIEMBRE 2024



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

**COMITÉ DE REVISIÓN Y TITULACIÓN APROBADO
POR EL CONSEJO DE POSGRADO**

Ixtapaluca, Estado de México a 13 de septiembre de 2024.

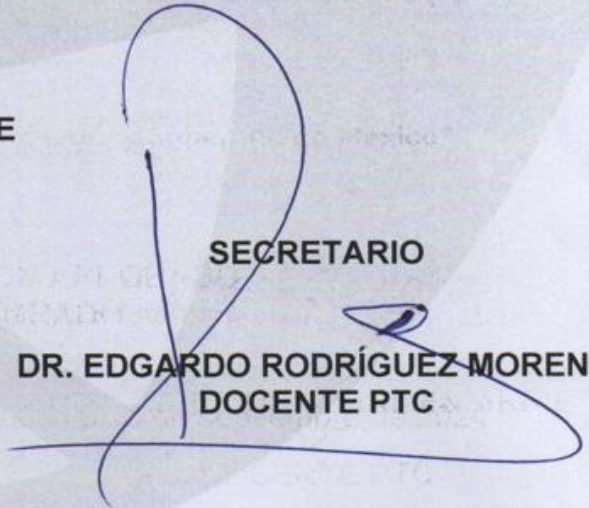
Los abajo firmantes, Miembros del Jurado para Examen de Grado de Maestría, hacen CONSTAR que, habiendo revisado el trabajo de tesis desarrollado por el **LCDO. CÉSAR ENRIQUE AVILA MEZA**, bajo el título "**DESARROLLO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN CON BASE EN LA METODOLOGÍA DEL CONOCER PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS**", hemos dictaminado que ha sido aprobado y aceptado por el Comité asesor indicado, como requisito parcial para obtener el grado de Maestría en Administración, por lo que se autoriza su impresión.

ATENTAMENTE

PRESIDENTE


MTRA. MARÍA JUANA HERNÁNDEZ FLORES
DOCENTE PTC

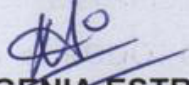
SECRETARIO


DR. EDGARDO RODRÍGUEZ MORENO
DOCENTE PTC

VOCAL


MTRA. MARÍA DEL CARMEN ARRIETA LÓPEZ
DOCENTE PTC

VOCAL


DRA. MARÍA EUGENIA ESTRADA CHAVIRA
DOCENTE PTC





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Ixtapaluca, Estado de México a 13 de septiembre de 2024.

En el Estado de México, el que suscribe **LCDO. CÉSAR ENRIQUE AVILA MEZA** estudiante de la Maestría en Administración, adscrito al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca, manifiesta que es autor intelectual del presente trabajo de Tesis bajo la dirección de la **MTRA. MARÍA JUANA HERNÁNDEZ FLORES** y cede los derechos del trabajo **“DESARROLLO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN CON BASE EN LA METODOLOGÍA DEL CONOCER PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS”**, al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca para su difusión, con fines académicos y de investigación.

Los usuarios de la información no deben reproducir el contenido textual, graficas o datos del trabajo sin el permiso del autor y/o director del trabajo. Si el permiso se otorga a algún usuario, deberá dar el agradecimiento correspondiente y citar la fuente del mismo.

Ixtapaluca, Estado de México a 13 de septiembre de 2024.

AUTOR INTELECTUAL

LCDO. CÉSAR ENRIQUE AVILA MEZA



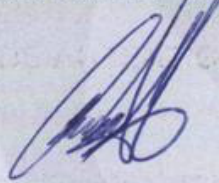
“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y DE NO PLAGIO

En el Estado de México, la que suscribe **LCDO. CÉSAR ENRIQUE AVILA MEZA** estudiante de la Maestría en Administración, adscrito al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca, manifiesta que se responsabiliza por la autenticidad y originalidad del contenido del presente trabajo de Tesis titulado **“DESARROLLO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN CON BASE EN LA METODOLOGÍA DEL CONOCER PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS”**, el cual ha sido elaborado y presentado para la obtención del grado en la maestría en Administración.

Ixtapaluca, Estado de México a 13 de septiembre de 2024.

AUTOR INTELECTUAL



LCDO. CÉSAR ENRIQUE AVILA MEZA



INDICE

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
RESUMEN	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCIÓN, MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.1. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1.1. <i>SITUACIÓN PROBLEMÁTICA</i>	14
1.1.2. <i>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</i>	16
1.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	18
1.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	21
1.4. HIPÓTESIS GENERAL.....	23
1.4.1. <i>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</i>	24
1.5. VARIABLE DEPENDIENTE	27
1.6. VARIABLE INDEPENDIENTE	29
1.7. OBJETIVO GENERAL.....	30
1.7.1. <i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	31
1.8. ALCANCE Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	32
MARCO TEÓRICO, FUNDAMENTOS TEÓRICOS E HISTÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	33
1.9. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
1.10. MARCO HISTÓRICO	37
1.10.1. <i>BASES TEÓRICAS</i>	42
1.11. MARCO LEGAL.....	47
METODOLOGÍA, DISEÑO METODOLÓGICO Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	51
1.12. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	52
1.13. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	53
1.14. INSTRUMENTOS	55
1.15. PROCEDIMIENTOS.....	59
RESULTADOS Y DISCUSIÓN. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.	62
1.16. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	63
1.16.1. <i>ANÁLISIS DE RESULTADOS (GRÁFICOS)</i>	68
1.16.2. <i>CORRELACIÓN DE VARIABLES</i>	78
EVALUACIÓN DE IMPACTOS Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN.	80
1.17. IMPACTOS.....	81
1.18. PROPUESTA PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA	84

1.19. COSTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA	86
1.20. FUENTES DE FINANCIAMIENTO.....	88
1.21. BENEFICIOS QUE APORTA LA PROPUESTA.....	90
1.21.1. <i>BENEFICIOS CUALITATIVOS</i>	92
1.21.2. <i>BENEFICIOS CUANTITATIVOS</i>	94
1.22. COSTO BENEFICIO – ECONÓMICO	96
1.23. COSTO BENEFICIO – SOCIAL	100
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES.	102
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
<i>CONCLUSIONES</i>	104
<i>RECOMENDACIONES</i>	106
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	108
BIBLIOGRAFÍA.....	109
ANEXOS.....	113

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

A mi esposa Alethia, porque sin importar que nos depare el futuro, en este presente tú eres mi motivo y mi gran amor, esto es un gran logro para ambos. Al Sr Alfonso Gutiérrez y la Sra Juana Vázquez por su valioso apoyo en este camino. Gracias por siempre estar.

A mis padres, porque fueron los primeros que siempre confiaron en mi desde un inicio, siempre estaré en deuda con ustedes por todo lo que hicieron para llegar hasta aquí.

A la Doctora Karina Ávila, porque fuiste y serás siempre mi primera inspiración en la vida, sin ti jamás habría tenido este impulso de querer llegar lejos, a sus maravillosos hijos y esposo que son una parte muy valiosa para mi.

Y a ti, Perla Viridiana Hernández Meza porque tu partida se empalmó con este proyecto y siempre admiré tu dedicación en tus estudios. Abrazo al cielo.

RESUMEN

El presente trabajo se centró por la notoria identificación menor de egresados de escuelas públicas, a comparación de aquellos que vienen de escuelas privadas en el sector Empresarial. Empíricamente, al notar esta realidad, se direccionó el proyecto con la finalidad de entender este contexto más allá de un tema social, tomando las bases teóricas como históricas para darle una mejor forma ya que es un tema bastante amplio de donde se pueden tomar muchas vertientes. En ese sentido, y ya identificada la problemática principal, se apuntó hacia el tema de la capacitación, buscando principalmente si hay algún interés en los estudiantes de los últimos semestres de ciertas universidades seleccionadas en los municipios de Chalco – Ixtapaluca, para entender si un plan de capacitación que impulse sus habilidades directivas, sería una herramienta que pueda impulsar su carrera profesional. Con este contexto, la recolección de la información se hace por medio de aplicación de encuestas a través de Formularios de Google, enfocada principalmente en entender las motivaciones de los estudiantes para desarrollar su carrera profesional. Gracias a que se aplicó esta estrategia, el análisis de la información se manipula de una manera más sencilla, pues gracias a eso se llega al hallazgo principal que fue el comprobar que una capacitación a los estudiantes universitarios de los últimos semestres, los hace sentirse más seguros al incursionar al mercado laboral y así posicionarse por primera vez, resaltando además que en su mayoría no están completamente seguros de cómo encaminarse para lograrlo. Es por eso que el programa de capacitación sería utilizado como ese vínculo entre el finalizar la escuela, y el sector empresarial, como un puente entre ambos para darles una mejor orientación en su plan de acción profesional. Se concluye después de la evaluación de resultados, que el programa de capacitación aportaría beneficios sociales y económicos como el penetrar rápidamente a los estudiantes al sector empresarial trayendo consigo su activación económica, además el proyecto es sumamente económico y no conlleva mucha inversión o gastos, y

estimulando a que disminuyan las estadísticas de desempleo de profesionistas recién egresados en los municipios de Chalco e Ixtapaluca.

ABSTRACT

The present work focuses primarily on identifying the lower presence of graduates from public schools compared to those from private schools. Empirically, upon noticing this reality in the private business sector, the project is directed with the aim of understanding this context beyond a social issue, using both theoretical and historical foundations to provide better structure, as it is a broad topic with many possible angles. In this regard, and after identifying the main issue, the focus shifts to the topic of training, mainly seeking to determine if there is any interest among students in the final semesters of selected universities in the municipalities of Chalco and Ixtapaluca, to understand whether a training program that enhances their managerial skills could be a useful tool to boost their professional careers.

With this context, the information is collected through surveys conducted via Google Forms, mainly aimed at understanding the students' motivations to develop their professional careers. Thanks to the implementation of this strategy, the analysis of the information is facilitated, allowing the main finding to be reached: confirming that training provided to university students in their final semesters gives them greater confidence in entering the labor market and positioning themselves for the first time. Additionally, it highlights that most of them are not entirely sure how to navigate this process. For this reason, the training program is proposed as a bridge between the end of their academic stage and the business sector, acting as a link to provide better guidance in their professional action plan.

Finally, it is concluded after evaluating the results that the training program would bring social and economic benefits by facilitating the rapid insertion of students into the business sector, contributing to their economic activation. Furthermore, the project is highly cost-effective, requiring little investment or significant expenses, and could help reduce unemployment rates among newly graduated professionals in the municipalities of Chalco and Ixtapaluca.

INTRODUCCIÓN, MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

INTRODUCCIÓN

La distinción entre educación pública y educación privada es usual tanto en el lenguaje ciudadano como en el académico, sin embargo en un enfoque de calidad educativa algunas instituciones públicas han llegado a ser más reconocidas que las del sector privado. Pero un análisis cuidadoso muestra que esta distinción es mucho menos nítida de lo que se suele creer. En primer lugar, el uso de los adjetivos “público” y “privado” varía mucho de un país a otro. Hay países donde se llama “privadas” a escuelas que se financian principalmente con dinero público (por ejemplo, escuelas confesionales subsidiadas por el Estado), mientras que en Inglaterra se llama “escuelas públicas” a las instituciones más exclusivas del sistema educativo, a las que solo se ingresa si se cuenta con la combinación adecuada de alcurnia y dinero. En segundo lugar, existen varios criterios a los que se puede apelar dentro de un mismo país para trazar el límite entre lo público y lo privado. Y el resultado de la clasificación puede variar significativamente según cuál sea el criterio que se aplique (Silveira, 2016).

Sin embargo, los resultados de una institución educativa privada y pública, dista de tener alguna relación similar en materia de habilidades laborales, o competencias al momento de buscar alguna oportunidad en el campo laboral. Los profesionistas hoy en día cuentan con una basta variedad de medios para acercarse a Empresas y a su oferta laboral, así como a otros medios de información que permiten establecer relaciones profesionales con otras personas con el objetivo de ampliar una red de trabajo que les aperture mejores oportunidades al momento de buscar empleo. Sin embargo, entendiendo que las competencias y habilidades de cada persona no solo dependen de su desarrollo humano y educativo básico, existe una perspectiva diferente frente a una persona egresada de una institución pública como de una privada. En este sentido, la perspectiva salarial, puesto de trabajo y aspiraciones profesionales son en su mayoría diferentes entre una institución a otra.

Dicho lo anterior, existen casos donde una persona egresada del sector educativo público ha tenido que recorrer hasta 4 o 5 años en el área laboral para alcanzar un puesto y salario competitivo dada su experiencia, mientras que una persona con un

expendiente con la educación privada puede alcanzarlo en 1 o 2 años. Independientemente de que puedan ser las relaciones y conexiones profesionales que se van creando durante el trayecto de la Universidad, o la posición económica del alumno, existe un panorama más allá que, desde la ideología, el desarrollo de habilidades directivas, de negociación e interpersonales, hasta la mentalidad de cada uno de los estudiantes.

No está de más considerar que el éxito laboral no va de la mano con el éxito educativo, y entendiendo que ambos conceptos no van de la mano, sabemos que muchas habilidades no se obtienen a través de salones de clases o con las mejores calificaciones, sino con el desarrollo de habilidades interpersonales y socio-emocionales que se van obteniendo conforme se desenvuelven en la sociedad y en la resolución de problemas, pues existe mucha relación entre una toma de decisiones, la negociación y el manejo de conflictos.

Aunque existen Universidades Públicas de gran prestigio y que no solo son reconocidas a nivel mundial, sino que han demostrado su nivel educativo gracias a la calidad de egresados y aportes científicos de renombre, quienes tienen la capacidad económica de acceder a una educación privada siguen optando por esta opción sin importar el renombre de las otras instituciones o sus logros.

La aparición de instituciones privadas de educación superior tiene lugar por una combinación de factores sociales, económicos, académicos y de política pública que deben ser reconocidos y analizados. De acuerdo con Levy (1986), entre los más visibles se encuentran: a) la percepción de fracaso que la sociedad tiene de la educación pública, b) el lento y tortuoso crecimiento de las instituciones públicas y su incapacidad de brindar educación a la población interesada, c) la incapacidad tácita de las instituciones públicas de entrenar a las élites y de marcar una diferencia en la estratificación social y d) una extrema politización en las instituciones públicas que opera en demérito de su calidad educativa y organizativa (Silas Casillas, 2005)

En este proyecto de investigación se encontrarán las raíces de las problemáticas, el enfoque al cuál se va a dirigir que en este caso, es considerando una muestra de 2 escuelas públicas y 2 escuelas privadas, todas a nivel superior y ubicadas al Oriente del Estado de México. Cada capítulo tendrá una aportación que permita al lector entender más al respecto tanto de la problemática, como de las herramientas que se utilizarán para recabar la información, sus resultados finales y su interpretación para al final encontrar la conclusión de este trabajo.

La finalidad del proyecto no solo es encontrar alguna posible solución para la preparación de estudiantes en el desempeño laboral, sino también ofrecer a las Empresas talento de calidad sin distinción de su contexto académico o social, y además brindar a las instituciones educativas una herramienta más para poder impulsar con mayor fuerza a su comunidad estudiantil. El medio que se utilizará para encontrar esta solución es a través de la elaboración de capacitaciones basadas en la metodología del conocer, donde estarán presentes preguntas de diagnóstico, de conocimiento y orientación de carrera, y al final sobre la existencia de un plan de vida o una estructura similar. La finalidad también está en mejorar o identificar, que habilidades son las que se necesitan mejorar en los estudiantes para enfrentar el campo laboral.

El presente proyecto de investigación tiene por objetivo desarrollar una propuesta de programa de capacitación que no solo aporte a los estudiantes las herramientas que pueden complementar aún más su formación educativa al momento de buscar activamente en el campo laboral, sino que demuestre un buen nivel de competencia sin ningún complejo de superioridad a pesar de su estatus social y económico.

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Los elementos que se han considerado para este proyecto de investigación, se han observado desde hace ya varios años, pues no es un tema reciente sino más bien una situación que se ha ido presentando de distintas maneras, desde el campo laboral donde estudiantes del sector privado encuentran oportunidades laborales de una manera más sencilla, hasta la comparación de plan de carrera que existe entre la comunidad estudiantil del sector público y privado.

Para darle mejor contexto, lo primero que se observó fue la rapidez en la que se colocaban los recién egresados de escuelas privadas en el campo laboral, frente a los de instituciones públicas. Cabe aclarar, que para dejar de lado aspectos generales, para estos ejemplos se mencionan “Escuelas Privadas” a aquellas que tienen un gran renombre en el país, pues se sabe que hay muchas instituciones de este sector pero no todas están catalogadas para este planteamiento. Cuando se habla de “rapidez de colocación”, se hace referencia a que muchos estudiantes al momento de terminar los estudios a nivel superior, ingresan a algún proyecto o empresa donde comienzan a obtener sus primeras fuentes de ingreso.

Por otra parte, la segunda observación que ayudó a tomar este tema para proyecto de investigación, fue la nula existencia de un plan de vida, proyecto de carrera o bien, una planeación que le de una mejor dirección a los estudiantes a punto de egresar de alguna institución pública. Este patrón se pudo ver (de una manera estimada) en al menos 60% de los egresados. Este dato es un punto de partida porque con la idea principal del proyecto se busca atacar directamente a esta observación, pues no solo será de gran ayuda para direccionar mejor el plan de carrera de los estudiantes, sino también dar a conocer las herramientas para la elaboración de curriculums, búsquedas de empleos o bien, planes de financiamiento para proyectos empresariales.

La tercera observación que se presentó para dar mayor estructura al proyecto, fue ver la manera en cómo se desenvuelven durante entrevistas de trabajo los egresados de escuelas públicas y de escuelas privadas. La mayoría de los

estudiantes del sector privado tiene una manera diferente de enfocarse durante una plática profesional, sin embargo, aquellos que son del sector público, se mantienen muy rígidos y nerviosos que impide un poco conocer más su perfil y de esa misma manera no proporcionan más información para saber que tanto encaja su perfil con el del puesto.

Estos 3 elementos son la base de este proyecto de investigación, los que dan la estructura de cómo dirigirlo y lo que se pretende encontrar para brindar una posible solución a esta problemática.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Existen casos donde los adolescentes egresados de universidades públicas no cuentan con las mismas habilidades de interacción, negociación y visión que aquellos egresados de una universidad privada.

Entre muchos casos reales que se consideraron, tenemos algunos que tienen mucha similitud, como por ejemplo (y el más común) donde en una Empresa, mucha de su plantilla estaba compuesta por profesionistas recién egresados de instituciones privadas con un sueldo muy elevado, mientras que el poco porcentaje de aquellos egresados de escuelas públicas tuvieron que participar por al menos, 5 o 6 años para poder llegar a obtener un salario cercano. La diferencia es notable, pero el trasfondo aquí se basa más en el contexto de experiencia laboral. Es por ello que se genera la siguiente interrogante, ¿Qué factores influyen para generar una capacitación en los recién egresados de las universidades en la zona de Chalco e Ixtapaluca? ,debido a que no cuentan con las oportunidades y habilidades a comparación de la comunidad estudiantil de egresados de universidades privadas.

En el entendido de la problemática que un recién egresado de escuela pública recorre más años en el mercado laboral, a comparación de escuelas privadas. Con base en lo observado para la generación de la problemática, se visualiza que en la experiencia de 1 a 2 años, en estudiantes de escuelas privadas ingresan de manera directa y sin complicaciones al mercado laboral. Muchos factores tienen que considerarse para este tipo de situaciones, pero lo que llama la atención es que es un patrón muy común en ciertas Empresas en México (S.A., 2024)

Por otra parte, existe otro caso donde los estudiantes de escuelas privadas durante el transcurso de sus estudios universitarios, tiene una idea más clara y definida lo que quieren desempeñar al momento de terminar la Licenciatura. Por el contrario, la mayoría de la comunidad estudiantil de escuelas públicas tiene muy poca claridad con sus objetivos o plan de carrera cuando hayan concluido sus estudios universitarios.

La ausencia de un programa estructurado y orientado específicamente al fortalecimiento de habilidades directivas deja a los estudiantes desprovistos de una guía sistemática para comprender y aplicar los principios fundamentales de liderazgo, toma de decisiones, gestión de equipos así como a la resolución de problemas en entornos profesionales.

Este vacío en la formación no solo incide en la competitividad de los graduados en el mercado laboral, sino que también contribuye a la gestación de una mentalidad insuficientemente preparada para liderar en un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo. La falta de enfoque en habilidades directivas puede resultar en una desconexión entre los conocimientos teóricos adquiridos durante la educación universitaria y la aplicación efectiva de estos en situaciones reales de liderazgo y gestión.

Por lo tanto, este proyecto de investigación se propone abordar esta carencia al querer identificar que elementos son importantes en los estudiantes universitarios para diseñar e implementar un Programa de Capacitación para el Desarrollo de Habilidades Directivas, que les proporcione las herramientas necesarias para enfrentar los retos profesionales con confianza y eficacia. La creación de este programa busca no solo cerrar la brecha existente en la formación académica, sino también cultivar una mentalidad proactiva y competitiva entre los futuros profesionales, asegurando así una transición fluida de la academia al ámbito laboral.

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

En el campo de la educación, la justicia social se ha ligado al principio de igualdad de oportunidades, inspirado en las ideas de Rawls. Sin embargo, ha recibido fuertes cuestionamientos. Sen (1995) criticó que su idea de igualdad se reduzca a la distribución igualitaria de bienes primarios. Sostiene que idénticos bienes pueden significar cosas muy distintas para personas diferentes.

La equidad puede verse como el camino hacia la justicia e implica el tipo de arreglos sociales necesario para combatir las desigualdades. Latapí (1993) abogaba por una justicia educativa basada en la distribución solidaria y proporcional de oportunidades que evitara tanto el acaparamiento de unos sectores como el despojo de otros. Bolívar (2005) destaca que la equidad es una expresión de la justicia e implica la distribución de los bienes de manera proporcional a las necesidades. Así, la equidad implica una distribución particular (a veces desigual) para poder revertir las desventajas acumuladas.

La equidad significa articular los recursos y procesos educativos para ofrecer una educación de calidad a los jóvenes provenientes de los estratos sociales más desfavorecidos, donde desarrollen procesos de aprendizaje significativos que les permitan mejorar sus condiciones de vida. Debe tender a una distribución desigual de recursos y condiciones a favor de los menos favorecidos y no a un reparto basado en una igualdad formal (Silva, 2012). Ello exige garantizar:

- **Acceso efectivo:** implica que todos los jóvenes, que así lo demandan y cumplen con los requisitos, puedan ingresar a la Educación Superior sin restricciones debidas a su origen étnico o su condición social, cultural o económica. Supone también que tienen oportunidades reales de ingresar a opciones que satisfacen sus condiciones y aspiraciones. Es decir, no están sujetos a una segmentación educativa que fija a los jóvenes más pobres dentro de sus limitadas posibilidades.
- **Permanencia:** precisa promover procesos educativos centrados en el aprendizaje de los estudiantes de manera que desarrollen trayectorias

académicas regulares y exitosas. Se requieren condiciones institucionales y procesos educativos inclusivos, con una pedagogía para el desarrollo de capacidades (Walker, 2007).

- Resultados significativos: implica que los jóvenes desarrollen los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desenvolverse adecuadamente en la sociedad, que tales logros educativos dependan del esfuerzo de cada estudiante y no de circunstancias externas y, sobre todo, que esos aprendizajes les permitan desarrollar capacidades y expandir libertades (Sen, 1995).

El principal mecanismo de compensación para el acceso efectivo reside en el subsidio que la universidad otorga a los estudiantes en el costo de las colegiaturas, pero también la propia oferta educativa flexible con horario nocturno posibilita combinar estudio con trabajo.

Para facilitar la transición, la universidad instrumenta actividades de inducción y familiarización con los servicios escolares, así como estrategias de acompañamiento institucional para favorecer la integración de los nuevos estudiantes a un ambiente universitario con pocos antecedentes de inclusión social. Dos factores resultan clave en la transición: los vínculos con su grupo de pares y el acompañamiento institucional a través de la coordinadora de la carrera y los tutores (Silva Laya, 2019).

Para Alejandro Saldaña Rosas, él sostiene la hipótesis de que en la Universidad Pública Mexicana, la gestión (administrativa y sobre todo académica) constituye una ideología que facilita la introducción de relaciones de mercado en nuestras instituciones y con ello, se ensanchan los márgenes de la privatización de la educación superior en nuestro país.

En la medida en que la universidad pública mexicana está siendo sometida a los procesos de privatización endógena vía la gestión, es dable conjeturar que los dispositivos desplegados en organizaciones de carácter privado también estarían presentes en las instituciones académicas, si bien en formas híbridas que han dado

por resultado un bricolaje de lógicas de reproducción e innovación sumamente complejo y paradójico. En esta combinación encontramos sofisticados sistemas de medición de la productividad académica, prácticas corporativas y ejercicios de planeación estratégica basados en el análisis FODA, rutinas burocráticas fundadas en la corrupción, núcleos académicos de altísimo nivel que nunca o casi nunca dan clases, profesores por horas “dueños” de las asignaturas, etc. El objetivo de este complejo y muchas veces contradictorio entramado es la construcción de significados que se orientan a mantener las relaciones de dominación. (Saldaña Rosas, 2008).

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La principal razón por la cuál se tomó la decisión de encaminarse con este proyecto de investigación, fue debido a una experiencia empírica, donde no solo se encontraron temas bastante interesantes a desarrollar sino también un gran contexto por explorar, entender y profundizar.

Si se mantiene esta situación sin atenderla adecuadamente o bien, proponer alguna posible solución o estrategia, es probable que se mantengan bajo el mismo estándar social y económico sin encontrar un crecimiento que permita solventar mejor los gastos y mejorar la calidad de vida de los jóvenes egresados de escuelas públicas en la zona de Chalco e Ixtapaluca.

El hecho de encontrar profesionistas egresados de escuelas privadas, con mejores salarios u oportunidades que están mas al alcance de ellos, no solo recae en su status social o económico. Hoy en día encontramos que una red de trabajo nos puede abrir las puertas no solo para mejores oportunidades laborales, sino que también fomenta la recomendación de "boca en boca", al entrar a una categoría de recomendaciones que nos da un valor agregado, antes de ingresar a un nuevo espacio. Pero a pesar de eso, la situación entre escuelas públicas y privadas sigue como la planteada anteriormente, pues muchas veces las mejores oportunidades en el sector gubernamental y privado tienden a inclinarse más a profesionistas con un historial de educación privada.

Las oportunidades están a la mano de todos, pero también se sabe que no todos pueden alcanzarlas, sin embargo cuando comparamos un perfil de egreso de la misma licenciatura, entre un estudiante de escuela privada y pública, encontramos que no tienen las mismas competencias y habilidades para adentrarse al sector laboral.

Como caso real, cuando un perfil de sector público se adentra al mercado laboral, puede tomar más años para llegar a una posición que le permita percibir un mejor sueldo que le cubra mejor su calidad de vida, mientras que para el sector privado puede llegar a tomar menos tiempo. En una situación de esta manera, se considera

que fue aquí donde se encontró el punto focal que impulsó a la elaboración de este proyecto de investigación.

Para respaldar la importancia de desarrollar habilidades directivas en estudiantes universitarios como parte de una estrategia integral de empleo y desarrollo laboral se exploran las habilidades directivas y como pueden contribuir al logro de los objetivos de la iniciativa, como la creación de empleo decente, la mejora de la productividad y la promoción de condiciones de trabajo justas y seguras. (OIT, Recuperado el 2023). Algunos puntos clave a considerar son los siguientes:

1. La necesidad de desarrollar habilidades directivas como parte de la preparación de los estudiantes universitarios para el mundo laboral.
2. La vinculación entre las habilidades directivas y la capacidad de adaptación, la resolución de problemas, el trabajo en equipo y la toma de decisiones efectivas en el entorno laboral.
3. La importancia de fomentar la capacitación y el desarrollo de habilidades a lo largo de la vida, para que los trabajadores puedan mantenerse actualizados y enfrentar los desafíos emergentes en el mercado laboral.
4. La relación entre las habilidades directivas y la creación de empleo decente, la promoción de condiciones laborales justas y seguras, y la mejora de la productividad en las organizaciones.

Abordar este problema tendrá beneficios prácticos como promover más la oferta competitiva y laboral de profesionistas egresados de las escuelas públicas, reducir la tasa de desempleo a nivel Licenciatura en la comunidad de Ixtapaluca y contribuir al mejoramiento de la comunidad estudiantil en las universidades de la zona Chalco e Ixtapaluca. Esto gracias a la elaboración de cursos que impulsen sus habilidades de negociación y orientarlos mejor a su búsqueda de empleo.

HIPÓTESIS GENERAL

En el marco de la formación universitaria, se postula que la existencia de una capacitación específica en habilidades directivas incide directamente en la capacidad de los estudiantes para adquirir y desarrollar habilidades destinadas a ocupar roles directivos en el ámbito laboral. La hipótesis general propone que la presencia o ausencia de esta formación estructurada en habilidades directivas influye significativamente en el conjunto de competencias que los estudiantes adquieren, siendo determinante en su preparación para desempeñar funciones de liderazgo. De este modo, se plantea que la capacitación en habilidades directivas constituye un factor clave que impacta la aptitud global de los estudiantes universitarios para afrontar exitosamente los desafíos profesionales y asumir cargos directivos en sus carreras.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA

En el contexto de la formación universitaria, la carencia o presencia de capacitación específica en habilidades directivas entre los estudiantes se convierte en un aspecto crucial que influye directamente en su preparación para asumir roles de liderazgo en el ámbito laboral. La hipótesis nula sugiere que la ausencia de una formación estructurada en habilidades directivas impide a los estudiantes desarrollar las competencias necesarias para ocupar cargos directivos de manera efectiva. Este enfoque específico busca explorar la posibilidad de que la falta de orientación en este aspecto particular se traduzca en una limitación sustancial para el crecimiento profesional de los estudiantes.

Por otro lado, la hipótesis alterna plantea que la inversión en la capacitación de habilidades directivas proporciona a los estudiantes las herramientas esenciales para cultivar un conjunto de habilidades sólido y aplicable en roles directivos. Al adoptar un enfoque específico hacia la capacitación, esta hipótesis sugiere que la formación en habilidades directivas puede ser un factor determinante para impulsar la competencia y la preparación de los estudiantes universitarios en el ámbito laboral.

- Si, los estudiantes no cuentan con capacitación en habilidades directivas, entonces, no pueden desarrollar más habilidades enfocadas a un cargo directivo / Hipótesis nula (H_0).
- Si, los estudiantes cuentan con capacitación en habilidades directivas, entonces, pueden desarrollar más habilidades enfocadas a un cargo directivo / Hipótesis alterna (H_a).

Teniendo definidas las hipótesis, se aplica el modelo de chi – cuadrada considerando la siguiente tabla con datos recolectados para esta investigación:

TABLA 1 “Datos iniciales para cálculo de chi – cuadrada”

	Afirman tener habilidades directivas	Reconocen no tener habilidades directivas	Total
Interesados en el programa de capacitación	27	31	58
No interesados en el programa	0	8	8
Total	27	39	66

FUENTE: Elaboración propia para cálculo de chi - cuadrada

Aplicando el proceso para el cálculo de la hipótesis, se obtienen los valores en porcentajes.

TABLA 2 “Porcentajes para cálculo de chi – cuadrada”

	Afirman tener habilidades directivas	Reconocen no tener habilidades directivas	Total
Interesados en el programa de capacitación	100.00%	79.49%	179.49%
No interesados en el programa	0.00%	20.51%	20.51%
Total	100.00%	100.00%	200.00%

FUENTE: Elaboración propia para cálculo de chi - cuadrada

Ahora, se utiliza la siguiente fórmula para obtener las frecuencias esperadas:

$$E_i = \frac{n_i * n_j}{n}$$

Con la fórmula ya aplicada, se obtiene esta nueva tabla:

TABLA 3 “Frecuencias esperadas”

	Afirman tener habilidades directivas	Reconocen no tener habilidades directivas	Total
Interesados en el programa de capacitación	23.73	34.27	58
No interesados en el programa	3.27	4.73	8
Total	27	39	66

FUENTE: Elaboración propia para cálculo de chi - cuadrada

Con esta información obtenida, se procede a la aplicación de la siguiente fórmula:

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Teniendo como resultado esta nueva tabla:

TABLA 4 “Aplicación de fórmula para chi – cuadrada”

	Afirman tener habilidades directivas	Reconocen no tener habilidades directivas	Total
Interesados en el programa de capacitación	0.45	0.31	0.76
No interesados en el programa	3.27	2.27	5.54
Total	3.72	2.58	6.3

FUENTE: Elaboración propia para cálculo de chi - cuadrada

Gracias a este último cálculo, se obtiene entonces que el valor de chi-cuadrada encontrado es de 6.3. A esta información se le agrega también que el valor de “alfa” que se considera para este cálculo es del 5% (0.05). Con esta información, se puede entonces hacer el cálculo de comprobación de la hipótesis, el cuál queda de la siguiente manera:

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} = 6.3$$

Valor crítico (número de filas – 1, número de columnas – 1):

$$gl = (r - 1)(c - 1) = 1$$

$$a = 0.05$$

Se aplica la fórmula de Excel “=INV.CHICUAD.CD” con los datos anteriores, y así se llega al valor crítico:

$$x^2(1 - a), (r - 1)(c - 1) = 3.841$$

Obtenido este último dato, se llega a la conclusión y decisión final.

- Decisión: No se acepta la hipótesis nula, pues el valor de chi – cuadrada es mayor al del valor crítico obtenido (6.3 > 3.84)
- Conclusión: Los estudiantes tienden a tener más oportunidades laborales si cuentan con una preparación extra que les permita desarrollar sus habilidades blandas y directivas.

VARIABLE DEPENDIENTE

El presente proyecto de investigación se concibe con el objetivo primordial de proporcionar un apoyo significativo a los alumnos recién egresados de nivel superior en su transición al mundo laboral, con un enfoque claro en ayudarles a encontrar empleo acorde a sus aspiraciones y, más importante aún, en trazar un camino profesional que se alinee de manera efectiva con sus objetivos tanto personales como profesionales.

En un contexto global cada vez más competitivo y dinámico, la transición de la educación superior al mundo laboral representa un desafío significativo para los recién egresados. Este proceso conlleva la necesidad de adquirir y aplicar habilidades directivas que van más allá de la formación académica tradicional, y que son esenciales para el éxito en el ámbito profesional. Estas habilidades incluyen la toma de decisiones informadas, la gestión de equipos, la comunicación efectiva y la adaptabilidad a los cambios constantes del entorno laboral.

El programa de capacitación propuesto busca llenar este vacío, brindando a los estudiantes la oportunidad de desarrollar y perfeccionar estas habilidades directivas esenciales. Además, el enfoque integral del programa va más allá de la mera adquisición de habilidades técnicas; tiene como objetivo guiar a los participantes hacia la construcción de un camino profesional que refleje sus pasiones, intereses y metas personales.

Programa de Capacitación

- La variable dependiente para este proyecto de investigación es el mismo programa de capacitación, ya que representa el objeto central de esta investigación. Esta variable se considera dependiente porque su efectividad y resultados están sujetos a la influencia de las variables independientes mencionadas anteriormente. En otras palabras, se busca comprender cómo la comunidad estudiantil y las habilidades directivas iniciales de los

estudiantes impactan en el éxito del programa de capacitación y en la mejora de las habilidades directivas de los participantes.

En resumen, en este estudio se investigará cómo las características de la comunidad estudiantil y el nivel de habilidades directivas de los estudiantes universitarios influyen en el programa de capacitación diseñado para desarrollar sus habilidades directivas. Estas variables independientes y dependientes serán analizadas en conjunto para obtener una comprensión completa de la relación entre los factores estudiados.

Es importante recordar que esta redacción es una guía y puedes adaptarla según los detalles específicos de tu proyecto de investigación. Además, asegúrate de definir tus variables de manera más precisa si es necesario, proporcionando información sobre cómo serán medidas y evaluadas durante el estudio.

VARIABLE INDEPENDIENTE

Las variables independientes para este proyecto de investigación se definen como los factores o elementos que tienen el potencial de influir en la variable dependiente y que son objeto de análisis para comprender su relación con la variable dependiente. En el contexto de este proyecto de investigación, se identifican dos variables independientes clave:

Comunidad Estudiantil

- Esta variable se refiere al conjunto de estudiantes universitarios que conforman la población objetivo de este estudio. Estos individuos representan el grupo de interés principal que participará o se verá afectado por el programa de capacitación para el desarrollo de habilidades directivas. La comunidad estudiantil puede estar compuesta por estudiantes de diversas disciplinas, antecedentes y niveles académicos, y se considera una variable independiente ya que se supone que sus características y necesidades pueden influir en la efectividad y aceptación del programa de capacitación.

Habilidades Directivas

- Esta otra variable hace referencia al conjunto de competencias, aptitudes y conocimientos relacionados con la gestión y el liderazgo que se espera que los estudiantes universitarios adquieran a través del programa de capacitación. Estas habilidades incluyen, pero no se limitan a, la toma de decisiones, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, la planificación estratégica y la motivación de equipos. Las habilidades directivas se consideran una variable independiente en este estudio, ya que se supone que el nivel inicial de estas habilidades en los estudiantes puede influir en su capacidad para participar y beneficiarse del programa de capacitación.

OBJETIVO GENERAL

Este curso se diseñará siguiendo la reconocida metodología del CONOCER, con el propósito de ofrecer a los recién egresados una formación integral y altamente especializada en habilidades directivas. La elección de esta metodología, respaldada por su enfoque práctico y aplicable, busca proporcionar a los participantes las herramientas y conocimientos necesarios para destacar y competir de manera efectiva en el competitivo panorama empresarial. Con lo anterior, el objetivo general para el presente proyecto queda definido de la siguiente manera:

Elaborar un curso como propuesta de capacitación, con base en la metodología del CONOCER orientado a recién egresados de la carrera en Administración en Universidades en la zona de Chalco e Ixtapaluca para mejorar las habilidades directivas para obtener una posición competente en alguna Empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Evaluar el nivel de competencia en habilidades directivas de estudiantes recién egresados de la carrera en Administración en Universidades de Chalco e Ixtapaluca, antes de la implementación del programa de capacitación.
2. Analizar los datos cualitativos y cuantitativos recopilados para identificar las áreas de éxito y posibles áreas de mejora en el programa de capacitación.
3. Diseñar y desarrollar un programa de capacitación en habilidades directivas, específicamente dirigido a estudiantes recién egresados, considerando las necesidades identificadas en la evaluación inicial.
4. Generar un informe final que resuma los hallazgos, conclusiones y recomendaciones basadas en la evaluación del programa de capacitación en habilidades directivas para estudiantes recién egresados.

ALCANCE Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El Proyecto de Investigación pretende desarrollar un programa de capacitación con fines de mostrar como propuesta para después ser considerado como una herramienta o impulso para los estudiantes recién egresados de nivel superior, y esto debido a que su muestra es generalizada.

**MARCO TEÓRICO,
FUNDAMENTOS TEÓRICOS E
HISTÓRICOS DE LA
INVESTIGACIÓN**

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A pesar de los avances significativos en la investigación sobre la Educación en México y cómo se ha tratado de impulsar para la competitividad tanto laboral como profesional, todavía existen lagunas importantes en el conocimiento acerca de esa brecha entre las oportunidades que existen para la comunidad estudiantil del sector privado como del sector público. Los hallazgos previos sobre la competitividad, capacitación y temas relacionados a las habilidades laborales de recién egresados han sido mixtos, pues es un tema que tiene distintos puntos a considerar para su impacto como el sector social, económico, cultural y hasta familiar, lo cuál ha generado cierta controversia en la comunidad científica.

Recientemente, el 23 de Marzo de 2020 se publicó un artículo científico llamado “Competitividad y Situación Ocupacional de los Egresados de la Licenciatura en Administración en el Sur de México” (José Luis Sánchez-Leyva, 2020) se destaca la importancia del estudio de egresados y cómo éste puede beneficiar tanto a las instituciones educativas como a los propios egresados, pero su objetivo principal es identificar el diagnóstico de la situación laboral de los egresados de la Licenciatura en Administración de la Universidad Veracruzana campus Coatzacoalcos. Sus resultados principales indicaron que los egresados consiguieron empleo al concluir sus estudios universitarios aunque tuvieron dificultades debido a la escasa experiencia laboral y destacando también, la percepción de los egresados sobre la calidad de su formación académica. La conclusión final basada en los resultados del estudio enfatizó la importancia de las acciones de mejora para formar profesionistas competitivos y capaces de enfrentar el mercado laboral actual.

Tomando en consideración el artículo anterior, se encuentra la necesidad de impulsar aún más la preparación de los estudiantes a nivel Licenciatura en términos de competitividad laboral para poder enfrentar sin muchas complicaciones las demandas del mercado laboral.

Otro estudio relevante en esta área de investigación es uno titulado “Investigación sobre las oportunidades de empleo para los recién egresados utilizando BSC” (Alma Jovita Domínguez Lugo, 2017) el cuál arroja resultados relacionados a la calidad de egresados en materia de competitividad laboral. En México, tener un título universitario no es garantía de conseguir empleo. Datos del INEGI muestran que hay más de 880,000 personas con estudios superiores desempleadas en el país. Encontrar trabajo después de graduarse es un gran desafío para los recién egresados debido a la competencia en el mercado laboral. La tasa de desempleo es más alta para los graduados universitarios que para aquellos con educación secundaria. (Hernández, 2015). El Análisis de la competencia en la oferta de carreras profesionales, así como los problemas de los recién egresados destacando la falta de conocimientos amplios y la necesidad de práctica, orilla en su mayoría a la minimización de sueldos y la necesidad de trabajar en áreas no adecuadas para el perfil profesional. Esta situación ha logrado generar una sinergia por parte del gobierno entre las universidades y la iniciativa privada, como por ejemplo el CONACyT, PRODEP, Consejo de Ciencia y Tecnología de los Estados, etc., sin embargo, la obtención de resultados aún está lejos de satisfacer a la sociedad y empresarios. Existen muchas dificultades a las que se enfrentan los jóvenes que entran al mercado laboral, siendo los que más destacan la falta de experiencia, la baja obtención de habilidades durante los años universitarios y considerando que en las universidades hace falta enseñar más competencias aplicables en el mundo laboral (Barcelo, 2017).

Para respaldar la idea de que el desarrollo de habilidades directivas en estudiantes universitarios no solo tiene beneficios individuales, sino también contribuye al crecimiento económico sostenible y al logro de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) (Naciones Unidas, Recuperado el 2023), se explora cómo este crecimiento se relaciona con la generación de empleo, la reducción de la pobreza, la igualdad de género y la promoción de sociedades inclusivas y sostenibles con base en los siguientes puntos:

1. La importancia de promover un crecimiento económico sostenible que sea inclusivo, equitativo y respetuoso con el medio ambiente.
2. El papel fundamental de la educación y la capacitación en el desarrollo de habilidades directivas como impulsores del crecimiento económico sostenible.
3. La necesidad de formar líderes y profesionales con habilidades directivas sólidas para abordar los desafíos actuales y futuros en un mundo globalizado y en constante cambio.
4. La vinculación entre el desarrollo de habilidades directivas y el logro de los ODS, en particular aquellos relacionados con el empleo decente, la reducción de la desigualdad y la promoción de sociedades justas y sostenibles.

Los antecedentes presentados en este estudio ponen de manifiesto la importancia de analizar la situación actual de los egresados universitarios y su inserción laboral en la sociedad, así como la necesidad de mejorar la calidad de la formación académica y la oferta educativa en general. Este análisis servirá como base para la propuesta de acciones concretas y eficaces que permitan mejorar la formación de los estudiantes y su transición al mercado laboral.

MARCO HISTÓRICO

La historia de la Universidad comienza en la Edad Media, los indicios de las primeras corporaciones de maestros y estudiantes surgieron en Europa. Estas comunidades se refugiaron bajo la protección de papas, obispos, reyes y emperadores, a cambio de manutención económica. De esta manera lograron eludir el control de los señores feudales, estableciendo el primer modelo de una institución educativa autónoma.

Durante el Renacimiento, el control de la Iglesia sobre la generación y difusión del conocimiento disminuyó, mientras que la invención de la imprenta permitió contar con un soporte para almacenar y transmitir estos hallazgos. Esta transformación fue liderada por Wilhelm von Humboldt en Berlín, quien ideó una universidad moderna basada en la ciencia y la autonomía. Esta iniciativa incluía la creación de laboratorios de investigación, así como el apoyo económico para los maestros y estudiantes con el fin de contar con una comunidad académica autónoma.

Considerando que la Educación va ligada al desarrollo de competencias profesionales, y que su objetivo principal ha sido el de transmitir un mayor conocimiento a nuevas generaciones y plasmarlo en documentos como legado para futuras contribuciones, también va de la mano con la mejora continua y la capacitación hacia las personas para una mejor preparación académica para mejorar las competencias en el mercado laboral como educativo.

La capacitación tiene sus orígenes en la Edad de Piedra, donde el hombre adquiría conocimientos y habilidades a través de la transmisión de conocimientos de sus semejantes. En la comunidad primitiva, la educación técnica era natural, intuitiva y espontánea, y toda la comunidad participaba según la división natural del trabajo (Martínez, 2015) Durante la Edad Media, en su etapa esclavista, se produjo la separación del trabajo manual del intelectual, lo que hizo que se considerara de baja categoría social a la mayoría de los oficios que, en adelante, serían realizados por la mano de obra esclava.

El desarrollo de la artesanía y el comercio en el mundo esclavista requería una alta especialización de los oficios, pero las ocupaciones que implicaban el trabajo manual eran consideradas bajas o degradantes (Coria, 2023). Durante la Edad Media, la artesanía y el comercio pasaron a un segundo plano debido a la crisis y decadencia del sistema esclavista, y la sociedad se organizó en una economía agraria. Con el desarrollo de las ciudades europeas, surgieron los gremios de artesanos y comerciantes, que eran asociaciones económicas que agrupaban a los artesanos y comerciantes del mismo oficio. Los gremios tenían como objetivo equilibrar la demanda y la oferta de trabajo, garantizando el bienestar económico y el sistema de aprendizaje de sus asociados. Controlaban la actividad artesanal, evitaban la competencia, fijaban los precios y la cantidad de productos, y adquirían privilegios y poderes judiciales y legislativos.

La capacitación se instauró más como una fórmula para controlar los secretos de los diferentes oficios y proteger los intereses económicos y el estatus social de artesanos y comerciantes (Tejeda, 2005).

La Revolución Industrial comenzó con la mecanización de la industria textil y el desarrollo de los procesos del hierro, lo que permitió mejorar las rutas de transporte y la creación del ferrocarril. Las innovaciones tecnológicas, como la máquina de vapor, aumentaron la capacidad de producción y facilitaron la manufactura en otras industrias. Además, también trajo consigo la producción en serie, donde las tareas complejas se abreviaban en varias operaciones simples que cualquier obrero podía realizar sin necesidad de ser mano de obra calificada, lo que reducía los costos de producción y aumentaba la cantidad de unidades producidas (Coria, 2023)

Este cambio en la producción también significó una transformación en la capacitación de los trabajadores. En lugar de enseñar todas las actividades del proceso, se entrenaba a los trabajadores en una sola tarea. Con la llegada del capitalismo y la gran industria, surgieron nuevas formas de organizar el trabajo que generaron la crisis del sistema de aprendizaje.

Con el desarrollo tecnológico, se impuso un nuevo modelo basado en la polivalencia y especialidad que exigía mayores capacidades del obrero, como la adaptación a las transformaciones del entorno, la ejecución de trabajos que requerían mayor dominio técnico, capacidad de integrarse a diversas funciones y la interpretación de documentación técnica, entre otras. Todo esto apuntó hacia fuertes exigencias en términos de aprendizaje, responsabilidad y autonomía de la fuerza de trabajo al necesitarse nuevas calificaciones en los profesionales.

Con el contexto sobre la capacitación y su importancia para el desarrollo de los trabajadores en las organizaciones, se fue convirtiendo en pieza clave para el desarrollo profesional y el mantenimiento en la calidad del recurso humano, esto hasta llegar a crear departamentos especializados dentro del área de Recursos Humanos que están enfocados completamente en la capacitación y el desarrollo profesional. Hoy en día la competencia en el mercado laboral ha ido cambiando conforme aumenta el impacto industrial y comercial, pues la apertura de nuevas Empresas da paso a la generación de empleos que permiten a la sociedad permear gastos para su vida diaria. Sin embargo, nada asegura que conseguir un buen puesto de trabajo sea sencillo o bien que todos los egresados a nivel Licenciatura en México tengan ese éxito tan deseado y esperado. Ante la necesidad de crear mayor competitividad para el desarrollo de profesionistas, fue creado el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).

CONOCER, fue establecido en 1995 como un fideicomiso público con el objetivo de mejorar continuamente la fuerza laboral mexicana, adaptándola a las necesidades del sector productivo. En 2005, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Nacional Financiera, junto con la Secretaría de Educación Pública, suscribieron el contrato constitutivo del fideicomiso de los Sistemas Normalizados de Competencia Laboral (SNCL) y de Certificación de Competencia Laboral (SCCL). El propósito de este fideicomiso es organizar y promover el desarrollo de Sistemas Normalizados de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral en todo el país, establecer un régimen de certificación laboral aplicable en toda la República

Mexicana y consolidar el modelo en el país. El CONOCER busca elevar la productividad y la competitividad de la economía nacional, difundir y fomentar la cultura de la competencia laboral certificada, otorgar valor social a las capacidades laborales de las personas basadas en procesos de instrucción informales y en la experiencia, reconocer el saber hacer de las personas en contextos laborales determinados mediante la evaluación de su desempeño y fomentar e impulsar el aprendizaje a lo largo de la vida. La certificación laboral es un proceso integral que busca reconocer oficialmente la competencia laboral adquirida por los individuos a lo largo de su vida productiva mediante la interacción de elementos, procesos y procedimientos (Blogger, 2011)

A pesar de la existencia del CONOCER la mayoría de los estudiantes a nivel Licenciatura no están familiarizados con este órgano que puede impulsar su éxito al momento de adentrarse al mercado laboral. Más de una tercera parte (33.4%) de los universitarios graduados en México se encuentran desempleados, debido principalmente a la falta de oportunidades laborales y a la exclusión del mercado laboral. Estos jóvenes enfrentan requisitos de experiencia por parte de las empresas, la falta de vacantes en su área de estudio y la insuficiencia de salarios y sueldos. Ante la falta de empleo, muchos de ellos se ven obligados a convertirse en trabajadores autónomos, aunque la educación superior sigue siendo una vía importante para mejorar el acceso al mercado laboral. Según la Encuesta Nacional de Egresados 2022 (ENE) de la Universidad del Valle de México (UVM), actualmente, el 33% de los egresados no tienen empleo, mientras que el 24% trabaja como trabajador autónomo. Solo el 10% ha logrado establecer su propio negocio o empresa. Los jóvenes perciben que las malas condiciones del mercado laboral, incluyendo salarios insuficientes y falta de puestos de especialización, son las principales razones de su situación (Economista, 2022)

Ante todas las amenazas a las que se enfrenta esta comunidad, está la oportunidad de impulsar más a los recién egresados a encontrar un buen empleo definiendo un buen curso de capacitación alineada a la metodología del CONOCER que permita

desarrollar mejor sus habilidades para generar un impacto diferente en el mercado laboral y la competencia.

BASES TEÓRICAS

En esta sección se presenta una revisión de la literatura relevante en torno al tema de investigación. Se abordan las teorías y conceptos que han sido propuestos por diferentes autores y que han servido como base para la construcción del marco teórico. Se realiza una síntesis y análisis crítico de las principales teorías y conceptos relevantes para el estudio.

En materia de educación se toman en consideración 3 teorías de aprendizaje que han sido desarrolladas para explicar cómo los seres humanos adquieren y procesan el conocimiento.

La teoría de aprendizaje conductista se enfoca en el comportamiento observable y medible de los individuos. Según esta teoría, el aprendizaje se produce a través de la repetición de estímulos y respuestas, lo que se conoce como condicionamiento. Es decir, se refuerzan las conductas deseables y se eliminan las conductas indeseables mediante la aplicación de refuerzos o castigos (Hedge, 2000)

La teoría de aprendizaje conectivista sostiene que el aprendizaje se produce a través de la conexión de nodos de información en una red. Según esta teoría, el conocimiento no reside en el individuo, sino en la red de conexiones entre individuos, herramientas, tecnologías, conceptos y recursos. Por lo tanto, el aprendizaje se produce mediante la interacción con esta red de conexiones, y la habilidad para navegar y establecer conexiones entre ellas se vuelve cada vez más importante (Terry Anderson, 2008)

La teoría de aprendizaje constructivista sostiene que el aprendizaje es un proceso activo en el que el individuo construye su propio conocimiento a través de la interacción con su entorno. Según esta teoría, el conocimiento no se transmite simplemente de un experto a un novato, sino que se construye a través de la experiencia, la reflexión y la interpretación personal. En otras palabras, el aprendizaje es una actividad personal y subjetiva que se basa en la construcción de significados y la comprensión del mundo a través de la interacción con él. (Gredler, 2012)

La teoría del aprendizaje cognitivo es una de las teorías que más se relaciona con la capacitación. Esta teoría se centra en cómo las personas adquieren, procesan, almacenan y utilizan información para resolver problemas y tomar decisiones. En el contexto de la capacitación, la teoría del aprendizaje cognitivo sugiere que los instructores deben diseñar programas de capacitación que permitan a los participantes interactuar con la información de manera significativa. Esto puede incluir el uso de ejemplos prácticos, oportunidades para la retroalimentación y la reflexión, y la incorporación de tareas que requieren la aplicación de conocimientos adquiridos a situaciones del mundo real.

Existe otra teoría que va relacionada a la capacitación y que da un mayor contexto a este proyecto de investigación, es la teoría del aprendizaje experiencial: Esta teoría sostiene que el aprendizaje es más efectivo cuando se basa en la experiencia práctica y la reflexión sobre esas experiencias en la capacitación educativa, esto podría implicar proporcionar oportunidades de aprendizaje práctico, tales como simulaciones, proyectos y trabajos prácticos, y luego permitir que los participantes reflexionen sobre lo que han aprendido (Lee, 2010). La teoría del aprendizaje experiencial también enfatiza la importancia de la participación activa del alumno en el proceso de aprendizaje y la adaptación del contenido de la capacitación a las necesidades y estilos de aprendizaje individuales.

Como señala Kolb (Kolb D. A., 1995), "el aprendizaje significativo implica el diálogo entre la experiencia y la reflexión". En este sentido, la capacitación efectiva no sólo se centra en la transmisión de información y habilidades, sino también en la promoción de la reflexión y la integración de nuevas experiencias en la comprensión y la práctica de los participantes" (Abdullah, 2011).

Para profundizar en esta teoría, es posible analizar casos que no solo destacan la importancia de la capacitación, sino también su papel fundamental en el desarrollo profesional y académico.

1. Aprendizaje en el trabajo: Un nuevo empleado puede aprender mejor sus tareas si se le permite realizarlas de manera práctica, en lugar de solo leer

acerca de ellas. Después de la experiencia práctica, el empleado puede reflexionar sobre lo que aprendió y buscar maneras de mejorar.

2. Viajes educativos: Una escuela puede organizar un viaje de estudios que involucre a los estudiantes en experiencias prácticas relacionadas con la materia que están aprendiendo. Por ejemplo, los estudiantes pueden visitar museos, empresas, fábricas, sitios históricos, etc. Después de la visita, los estudiantes pueden reflexionar sobre lo que aprendieron y cómo pueden aplicar lo que vieron y experimentaron en el aula.
3. Simulaciones: Una simulación es una herramienta que se utiliza para recrear una situación realista en un entorno controlado. Por ejemplo, en la capacitación para bomberos, se puede utilizar una simulación de incendio para que los bomberos aprendan a trabajar en equipo y a responder de manera efectiva a un incendio. Después de la simulación, los bomberos pueden reflexionar sobre lo que aprendieron y buscar maneras de mejorar.
4. Programas de servicio comunitario: Los estudiantes pueden participar en programas de servicio comunitario que les permitan trabajar en proyectos prácticos en la comunidad. Por ejemplo, pueden ayudar a construir un parque infantil, recolectar alimentos para un banco de alimentos o trabajar en una granja urbana. Después de la experiencia, los estudiantes pueden reflexionar sobre lo que aprendieron y cómo pueden aplicar lo que experimentaron en su vida diaria.

David Kolb (Kolb D. , *Experiential learning: Experience as the source of learning and development.*, 1992) afirma que, “El aprendizaje experiencial se basa en la idea de que el aprendizaje es más efectivo cuando se basa en la experiencia práctica y la reflexión sobre esas experiencias”. Y como se pudo revisar en la información anterior, toda clase de práctica que va relacionada al conocimiento genera experiencia, la cual en las primeras teorías sobre la educación se aborda de manera distinta.

En el aprendizaje conductista, la capacitación se enfoca en la enseñanza de habilidades específicas a través de un proceso de estímulo-respuesta-reforzamiento. En este caso, la capacitación se centra en la transmisión de información y el entrenamiento repetitivo para que los estudiantes adquieran habilidades prácticas. Es importante que los instructores proporcionen retroalimentación inmediata y refuerzos positivos para mejorar la eficacia de la capacitación.

En el aprendizaje conectivista, la capacitación se enfoca en el desarrollo de habilidades de investigación y resolución de problemas. Los estudiantes aprenden a través de la exploración y la experimentación, y se les enseña a conectarse con otros individuos y recursos para obtener información y resolver problemas. La capacitación en el aprendizaje conectivista se centra en la colaboración y el trabajo en equipo, y puede involucrar la participación en comunidades de práctica.

En el aprendizaje constructivista, la capacitación se enfoca en la construcción del conocimiento por parte del estudiante. En lugar de transmitir información de manera directa, los instructores brindan herramientas y recursos para que los estudiantes puedan construir su propio conocimiento. La capacitación se centra en el fomento de la reflexión y la exploración, y en la enseñanza de habilidades de resolución de problemas. Es importante que los instructores proporcionen retroalimentación constructiva para que los estudiantes puedan mejorar sus habilidades de pensamiento crítico y de resolución de problemas.

Según el artículo, *Capacitación para diferentes estilos de Aprendizaje*, de la revista *Training Journal*, "la capacitación es importante en los tres tipos de aprendizaje, pero se enfoca de manera diferente en cada uno de ellos" (Helmig, 2020). En el aprendizaje conductista, la capacitación se centra en la transmisión de información y el entrenamiento repetitivo, mientras que, en el aprendizaje conectivista, la capacitación se enfoca en el desarrollo de habilidades de investigación y resolución de problemas a través de la colaboración y el trabajo en equipo. Por último, en el aprendizaje constructivista, la capacitación se enfoca en la construcción del conocimiento por parte del estudiante y en el fomento de la reflexión y la exploración

Se puede afirmar que la teoría del aprendizaje experiencial resulta relevante para la capacitación de jóvenes recién egresados de universidad, ya que su enfoque práctico y reflexivo permite un aprendizaje significativo y duradero. Este enfoque resulta particularmente importante en el contexto actual de México, donde la educación superior se encuentra en constante evolución y enfrenta desafíos en la formación de profesionales altamente capacitados y competitivos en el mercado laboral.

Además de la teoría del aprendizaje experiencial, otras teorías como el conductismo, el conectivismo y el constructivismo también tienen un papel importante en la formación y capacitación de individuos en diferentes contextos. Comprender estas teorías y sus aplicaciones en la práctica puede ayudar a los formadores y capacitadores a diseñar programas de capacitación más efectivos y relevantes para sus estudiantes y empleados.

La selección y aplicación de la teoría adecuada en la capacitación es un factor crítico para el éxito de cualquier programa de formación. La integración de estas teorías en el diseño de la capacitación puede mejorar la calidad del aprendizaje y preparar a los individuos para enfrentar los desafíos actuales y futuros en sus campos profesionales. (Aziz., 2017). Por lo tanto, es importante que los encargados de diseñar y ejecutar los programas de capacitación estén familiarizados con las teorías de aprendizaje relevantes y seleccionen aquellas que sean más adecuadas para los objetivos de formación específicos. Además, la aplicación de estas teorías debe ser flexible y adaptarse a las necesidades y características de los participantes de la capacitación. De esta manera, se puede asegurar que la capacitación sea efectiva y tenga un impacto positivo en el desempeño y desarrollo profesional de los individuos capacitados.

MARCO LEGAL

El Marco Legal, en el contexto de este proyecto, se refiere al conjunto de leyes, reglamentos y normativas que se aplican en el ámbito educativo y formativo. Su incorporación en esta investigación se fundamenta en la necesidad de establecer un marco jurídico que garantice la validez, legalidad y calidad del programa de capacitación.

El objetivo del Marco Legal en este proyecto es doble. En primer lugar, busca proporcionar un respaldo legal sólido y coherente para la implementación del programa de capacitación, asegurando su alineación con las disposiciones legales y regulatorias establecidas por las autoridades educativas. En segundo lugar, el Marco Legal tiene como propósito salvaguardar los derechos y garantías de los participantes, estableciendo las bases para un entorno educativo seguro, inclusivo y equitativo.

En consecuencia, la inclusión del Marco Legal en este proyecto de investigación es fundamental para establecer un marco normativo que guíe y regule la ejecución del programa de capacitación, asegurando su legalidad, calidad y efectividad en la formación de habilidades directivas de los estudiantes universitarios.

En el ámbito de la educación superior, los recién egresados enfrentan una transición hacia el mundo laboral que puede ser desafiante. Por lo tanto, es importante considerar las regulaciones y normativas existentes en el marco legal mexicano para garantizar la efectividad y validez de un programa de capacitación para recién egresados de universidades públicas.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que la educación es obligatoria y que todos los ciudadanos tienen derecho a recibir una formación integral, que incluye el desarrollo de habilidades y competencias para la vida y el trabajo. La Ley General de Educación (Camara de Diputados, 2023) señala que la educación debe ser de calidad, equitativa e inclusiva, y que debe contribuir al desarrollo integral de los estudiantes. Asimismo, la Secretaría de Educación

Pública es responsable de establecer los planes y programas de estudio para la educación media superior y superior, los cuales deben incluir el desarrollo de competencias y habilidades para la vida y el trabajo, incluyendo las habilidades directivas.

Además, la Ley para la Coordinación de la Educación Superior (Cámara de Diputados, 2019) establece la obligación de las instituciones de educación superior de ofrecer programas de formación que respondan a las necesidades sociales y productivas del país. La Ley de Fomento para la Lectura y el Libro (Cámara de Diputados, 2008), por su parte, busca promover la formación integral de los estudiantes a través del fomento de la lectura y el acceso a materiales educativos. La sustentabilidad legal de la educación tiene que amparar su importancia en cada persona para que tenga las competencias adecuadas que permitan afrontar el mercado laboral sin prejuicios o complejos de inferioridad, por lo que existen otros organismos que no solo fomentan la capacitación, sino que resaltan su importancia para cualquier organización para darle un mayor valor a su capital humano.

El desarrollo de programas de capacitación es una herramienta esencial para el mejoramiento de las habilidades y competencias de los trabajadores. En México, el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) es el órgano encargado de fomentar la capacitación y según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-A (Cámara de Diputados, 2023) “es el órgano encargado de coordinar el Sistema Nacional de Competencias, así como de establecer las bases y directrices para la evaluación y certificación de competencias laborales en México”.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo de México, “los trabajadores tienen derecho a recibir capacitación y adiestramiento para mejorar sus habilidades y conocimientos, y así contribuir al desarrollo de su carrera profesional y al aumento de su productividad”. Además, se establece la obligación de los empleadores de ofrecer programas de capacitación y adiestramiento a sus trabajadores (Cámara de Diputados, 2021). La capacitación no solo es fundamental para el desarrollo profesional e individual de cada persona, sino que también puede mejorar la

competitividad de las empresas gracias a los resultados de sus empleados capacitados. La Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento para mejorar sus habilidades y conocimientos, y la obligación de los empleadores de ofrecer programas de capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Esto permite que cada trabajador tenga la posibilidad de capacitarse de manera efectiva y contar con el respaldo de la ley para asegurar su desarrollo profesional y personal.

Existen otros elementos gubernamentales que complementan más los temas sobre la capacitación como lo es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el cual tiene como objetivo principal promover y garantizar el bienestar social y la salud de los trabajadores, y una de las formas de lograrlo es mediante la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. El IMSS ofrece programas de capacitación y adiestramiento gratuito para derechohabientes, con el objetivo de mejorar su desempeño y contribuir a su desarrollo profesional (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2020).

Los programas de capacitación y adiestramiento del IMSS están diseñados para cubrir diversas áreas, desde habilidades técnicas y operativas hasta habilidades gerenciales y de liderazgo. De esta manera, se busca desarrollar habilidades integrales en los trabajadores para que puedan desempeñar su trabajo de manera eficiente y efectiva.

Estas leyes y normativas establecen las bases para la educación y la capacitación en México, y son de vital importancia para garantizar la formación de profesionales altamente capacitados y competitivos en el mercado laboral.

Al estar respaldado por un marco jurídico sólido, el programa puede operar de manera legal, garantizando la validez y calidad de las actividades de capacitación.

Según David Kolb, reconocido autor en el ámbito de la educación y el aprendizaje experiencial, “el diseño de programas de capacitación efectivos se basa en un

enfoque centrado en la experiencia” (Kolb D. , *Experiential learning: Experience as the source of learning and development.*, Recuperado el 2023). El Marco Legal proporciona el marco normativo necesario para diseñar actividades de capacitación que permitan a los estudiantes universitarios adquirir habilidades directivas a través de experiencias prácticas y significativas.

Asimismo, Razak Abdul Aziz, experto en el desarrollo de habilidades directivas, destaca la importancia de contar con un marco legal que respalde la implementación de programas de capacitación (Abdul Aziz). El Marco Legal establece las bases para la protección de los derechos de los participantes, asegurando un entorno educativo seguro y equitativo.

En conjunto, el enfoque de Kolb y la visión de Abdul Aziz resaltan la necesidad de contar con un Marco Legal sólido en el proyecto de capacitación. Este proporcionará el respaldo necesario para diseñar y ejecutar actividades de capacitación efectivas, cumpliendo con las regulaciones y normativas establecidas en el ámbito educativo y laboral.

METODOLOGÍA, DISEÑO METODOLÓGICO Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En el contexto del proyecto de investigación "PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS PARA ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS", se aborda en este capítulo la estrategia metodológica que orientará la indagación.

La elección del tipo de investigación descriptiva se fundamenta en la necesidad de proporcionar una visión detallada y comprensible del estado actual de las habilidades directivas entre estudiantes universitarios. La investigación descriptiva permitirá documentar de manera exhaustiva las habilidades existentes, así como identificar patrones y tendencias.

La investigación descriptiva servirá como punto de partida esencial para comprender la situación inicial y, posteriormente, evaluar el impacto del programa. Además, el diseño de investigación elegido es mixto, integrando elementos cuantitativos y cualitativos. La complejidad intrínseca de las habilidades directivas y su interacción con factores subjetivos hacen que un enfoque mixto sea fundamental. La investigación mixta permite no solo cuantificar las habilidades directivas, sino también explorar las percepciones, experiencias y contextos que influyen en el desarrollo de estas habilidades. Al emplear métodos cuantitativos, como encuestas previas al programa, y métodos cualitativos, como entrevistas o grupos focales, se busca obtener una comprensión integral y holística del impacto del programa de capacitación.

La elección de una investigación descriptiva se justifica por la necesidad de obtener una visión clara del punto de partida, mientras que el diseño mixto se adapta a la complejidad del fenómeno estudiado, permitiendo una evaluación integral de las habilidades directivas antes y después de la implementación del programa.

POBLACIÓN Y MUESTRA

El Proyecto de Investigación no cuenta con una definición exacta de la población a tomar ya que se basa en una muestra completamente generalizada, sin embargo, se tiene el cálculo de la población de la siguiente manera al no conocer el tamaño de la muestra.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q}{d^2}$$

- Z = Nivel de confianza
- P = Probabilidad de éxito, o proporción esperada
- Q = Probabilidad de fracaso
- D = Precisión (error máximo admisible en términos de proporción)

Acorde a la información del INEGI, solamente 8 de cada 100 estudiantes que ingresan a la universidad logran terminarla. Esta tasa de graduación, o “porcentaje de egresados de universidad en México”, es extremadamente baja (Universidad de Negocios ISEC, 2023). Considerando esta información, datos de la Encuesta Nacional de Egresados 2021 (ENE) indican que 43% de los egresados universitarios en el país obtuvieron su primer empleo (Mendez, 2022).

Considerando esta información, tenemos:

- Z = 90%
- P = 0.43
- Q = 0.57
- D = 0.0645

Siendo Z el 90% ya que se espera que el intervalo de confianza capture el parámetro de la población real el 90% de las veces, P = 0.43 debido a que son los casos de éxito de jóvenes que encontraron su primer empleo de acuerdo a los datos proporcionados en la encuesta nacional de egresados 2021, y Q siendo 1 - 0.43 = 0.57 por la probabilidad de fracaso. Por último, se considera el 15% de P ya que estamos de acuerdo a aceptar un error del 15% alrededor de la estimación.

$$n = \frac{.90^2 \times .43 \times .57}{.0645^2} = 65.92$$

Tomando en cuenta estos datos, se seleccionará a una muestra de 66 estudiantes para llevar a cabo la encuesta. Esta recopilación de información proporcionará los fundamentos esenciales para respaldar el desarrollo del proyecto de investigación. Con base en estos resultados, se podrá validar la hipótesis, ya que la información obtenida de los estudiantes brindará una perspectiva más clara sobre sus objetivos profesionales.

En el siguiente cuadro se presentan las universidades donde se aplicarán las encuestas para recabar la información, en donde las condicionantes para cada serán:

1. Serán estudiantes del último semestre acorde a su plan de estudios (8vo, 9no o 10mo semestre).
2. Estudiantes que sean miembros de la comunidad estudiantil en cualquiera de estas instituciones:
 - a. TESI
 - b. UAEM, plantel Amecameca / Valle de Chalco
 - c. Universidad Millenium - Ixtapaluca
 - d. Centro Universitario Tlaxcaelel – Ixtapaluca

La distribución para la aplicación de las encuestas será de la siguiente manera:

TABLA 5 “Distribución de escuelas para aplicación de encuestas”

SECTOR / ESCUELAS	TESI	Millenium	UAEM	CUT
PÚBLICAS	20		20	
PRIVADAS		13		13

FUENTE: Elaboración propia considerando una distribución más hacia el lado de instituciones públicas ya que es donde más se quiere apoyar el proyecto de investigación.

INSTRUMENTOS

Acorde a las herramientas para la recolección de datos, el siguiente cuestionario tiene por objetivo entender mejor los intereses y motivaciones que los estudiantes podrían tener, para mejorar su perfil profesional o bien, definir sus intereses hacia sus aspiraciones académicas y laborales.

ENCUESTA PARA CONOCER LA DEFINICIÓN DE PLAN DE CARRERA EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE ESCUELAS PÚBLICAS Y PRIVADAS.

Selecciona la opción que sea más acorde a tu percepción respecto a cada una de las preguntas. Solo puedes seleccionar una respuesta por pregunta.

1. Edad
 - a. 18 – 25
 - b. 25 – 30
 - c. Mayor a 30
2. Género
 - a. Masculino
 - b. Femenino
3. Sabes, ¿cuáles son las escuela públicas o privadas que tienen la misma oferta educativa que la tuya?
 - a. Conozco muchas
 - b. Sé de algunas
 - c. Ninguna
4. Define, ¿Qué estudiantes cuentan con una mayor ventaja para la búsqueda de empleo al momento de egresar?

- a. Los de escuelas públicas
 - b. Los de escuelas privadas
 - c. Ninguno
5. Acorde a tu participación educativa en esta institución, ¿tienes una visión clara de hacia dónde quieres llevar tu carrera profesional después de egresar?
- a. Tengo una visión muy amplia
 - b. Tengo una visión poco clara
 - c. No tengo un plan definido
6. ¿Consideras que tu carrera profesional será suficiente para poder encontrar un trabajo al ser egresado?
- a. Sí, será suficiente
 - b. Sí, pero será más complicado
 - c. No será suficiente
 - d. No, por qué requiero de especialización
7. Sabe, ¿cuáles son las empresas o sectores, donde puedes aplicar tu carrera profesional acorde a tus habilidades?
- a. Si, conozco todas las áreas donde puedo ejercer.
 - b. Si, pero no completamente
 - c. No, desconozco en que sector me puedo desempeñar
8. Sí tu carrera profesional requiere un cambio de residencia para poder ejercer, ¿estás dispuesto a reubicarte?

- a. Si
 - b. No
 - c. No estoy seguro
9. A tu consideración, la búsqueda de Empleo al momento de ser egresado será:
- a. Sencilla
 - b. Complicada
 - c. No estoy seguro
10. ¿Además de tu carrera profesional, crees que estudios complementarios o idiomas te darán un mayor empuje para una mejor carrera profesional?
- a. Sí, la hará más fácil
 - b. Sí, pero seguirá siendo complicado
 - c. No, será complicado
11. Si se te brindara la oportunidad, ¿Crees que cuentas con las habilidades suficientes para llevar a cabo negociaciones, y tomar cargos de liderazgo al egresar de tu carrera profesional?
- a. Sí, gracias a mi carrera profesional
 - b. Sí, pero no completamente por la falta de experiencia
 - c. No, mi carrera profesional no es suficiente
12. ¿Sabes a qué nivel salarial, apuntar al momento de salir al mercado?
- a. Sí
 - b. No
 - c. No estoy seguro

13. ¿Te gustaría participar en una capacitación especializada, que te permita desarrollar tus habilidades directivas, negociación y conocer mejor el mercado laboral?

- a. Sí
- b. No
- c. No estoy seguro

PROCEDIMIENTOS

La planificación de este proyecto de investigación ha sido meticulosa desde la identificación del problema, centrada en descubrir el impulso fundamental que lo sustenta y justifica. Tras establecer las bases y justificaciones basadas en Silva Laya y Saldaña Rosas, se aborda la determinación de la muestra y la población, la cual se centra en 4 universidades en el área de Chalco e Ixtapaluca comprendiendo 2 de institución privada (Centro Universitario Tlacaélel y Universidad Millenium) y 2 de institución pública (Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca y Universidad Autónoma del Estado de México), siendo elementos cruciales en una investigación de naturaleza descriptiva, debido a que el diseño de la investigación debe ser claro y coherente, con énfasis en la objetividad y que componen un enfoque mixto, integrando tanto aspectos cuantitativos, así como cualitativos, siendo que deben ser estudiantes de último semestre y perteneciente a alguna de las instituciones educativas seleccionadas para este proyecto.

Para calcular tanto la población como la muestra en este contexto, se recurrió a la fórmula del tamaño de muestra para estimación de proporciones. Esta fórmula, arraigada en principios estadísticos, permite estimar con precisión el tamaño necesario de la muestra para obtener una visión representativa de una proporción en una población finita, incluso cuando dicha población es desconocida.

Con el tamaño de muestra definido, a partir del calculo estadístico descrito en el párrafo anterior, se procedió a la creación del instrumento de recolección de datos, en este caso, una encuesta implementada a través de Formularios de Google durante la última semana de Noviembre y la primera de Diciembre, manejado a través de la liga del formulario y distribuida a través de email. Compuesta por 13 preguntas de opción múltiple, la encuesta está diseñada para obtener resultados cuantificables y significativos.

La aplicación de las encuestas se llevará a cabo en cuatro instituciones educativas, debido a que las instituciones educativas seleccionadas son de renombre en la zona, además de que brindan la oportunidad de tener mayor diversidad en cuánto

a ofertas educativas para no centrarse únicamente en una en específico: el Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca, la Universidad Autónoma del Estado de México, la Universidad Millenium y el Centro Universitario Tlaxcaelel. La distribución de las encuestas se basa en el tamaño de muestra calculado, asignando proporciones específicas a cada institución para profundizar en las diferencias entre instituciones públicas y privadas.

Posteriormente, tras la recopilación de datos, se procederá a la interpretación. Estos datos no solo respaldarán la validez de la hipótesis, confirmándola o refutándola en línea con los objetivos, sino que también proporcionarán una base sólida para la reflexión y discusión del proyecto. La interpretación de los resultados orientará el proyecto hacia posibles direcciones futuras y ayudará a determinar la necesidad real de un programa de capacitación en habilidades directivas para estudiantes universitarios.

En última instancia, el análisis y la interpretación de datos permitirán alcanzar los objetivos del proyecto de manera clara, confirmando o refutando la validez de la creación de un programa de capacitación en habilidades directivas. Estos resultados proporcionarán una guía valiosa para la toma de decisiones y la dirección futura del proyecto, enriqueciendo la comprensión de la comunidad estudiantil sobre la relevancia de este programa en su desarrollo profesional.

TABLA 6 “Matriz de Medición de Variables”

Variable	Especificación por rubro de la Variable	Pregunta	Opciones de respuesta	Tipo de variable aleatoria	Valores posibles de las variables
Dependiente	Programa de Capacitación	6	Sí, será suficiente	Discretas	Ordenadas
			Sí, pero será más complicado		
			No será suficiente		
			No, porque requiero de especialización		
		10	Sí, la hará más fácil		
			Sí, pero seguirá siendo complicado		
			No, será complicado		
		12	Sí		
			No		
			No estoy seguro		
		13	Si		
			No		
No estoy seguro					
Independiente	Comunidad Estudiantil	1	18 - 25	Discretas	Ordenadas
			25 - 30		
			Mayor a 30		
		2	Masculino		
			Femenino		
		3	Conozco muchas		
			Sé de algunas		
			Ninguna		
		7	Sí, conozco todas las áreas donde puedo ejercer		
			Sí, pero no completamente		
			No, desconozco en qué sector me puedo desempeñar		
		Independiente	Habilidades Directivas		
Los de escuelas privadas					
Ninguno					
5	Tengo una visión muy amplia				
	Tengo una visión poco clara				
	No tengo un plan definido				
8	Si				
	No				
	No estoy seguro				
9	Sencilla				
	Complicada				
	No estoy seguro				
11	Sí, gracias a mi carrera profesional				
	Sí, pero no completamente por la falta de experiencia				
	No, mi carrera profesional no es suficiente				

FUENTE: Elaboración propia tomando las variables que se consideraron en este proyecto de investigación.

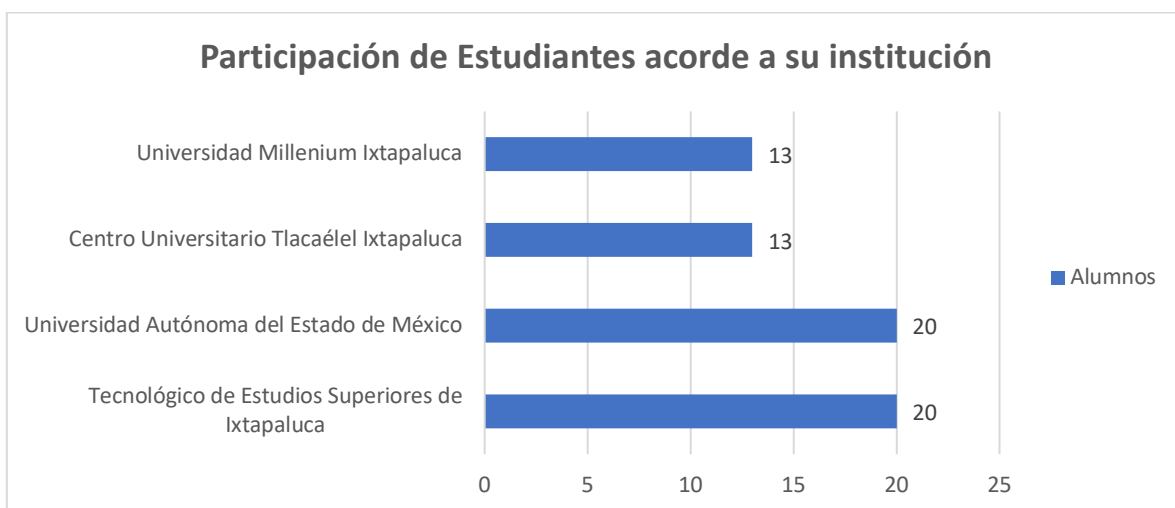
La variable dependiente enfocada al programa de capacitación se compone de 4 preguntas, la independiente con enfoque a la comunidad estudiantil se compone de 4 preguntas, mientras que las habilidades directivas se enfoca en 5, pero todas están relacionadas al tipo de variable aleatoria y en valores posibles ordenadas.

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN.
ANÁLISIS E
INTERPRETACIÓN DE
RESULTADOS.**

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para una correcta distribución de las encuestas con la comunidad estudiantil, se tomó una muestra de 66 estudiantes del último semestre o cuatrimestre de su carrera, considerando que dependiendo el tipo de escuela se concluye en semestre o cuatrimestre quedando distribuidos de la siguiente manera en el gráfico 1:

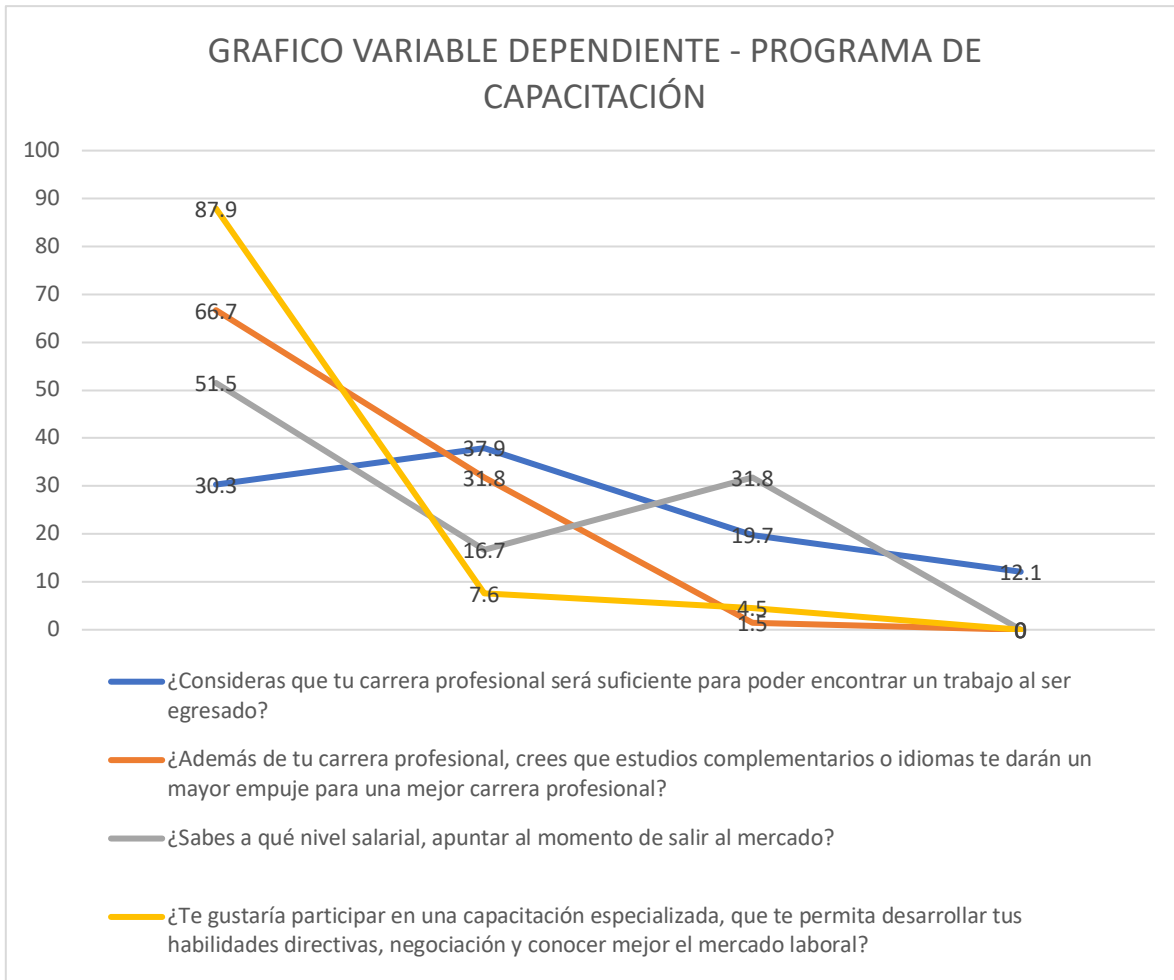
Gráfico 1 “Tipo de Institución”



FUENTE Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada del 27 Noviembre al 1ro de Diciembre de 2023, en la plataforma Google Forms.

La variable dependiente (programa de capacitación) al ser graficada con las preguntas que la comprenden, arrojan los puntos de cruce que ayudan a definir mejor la dirección final de este proyecto.

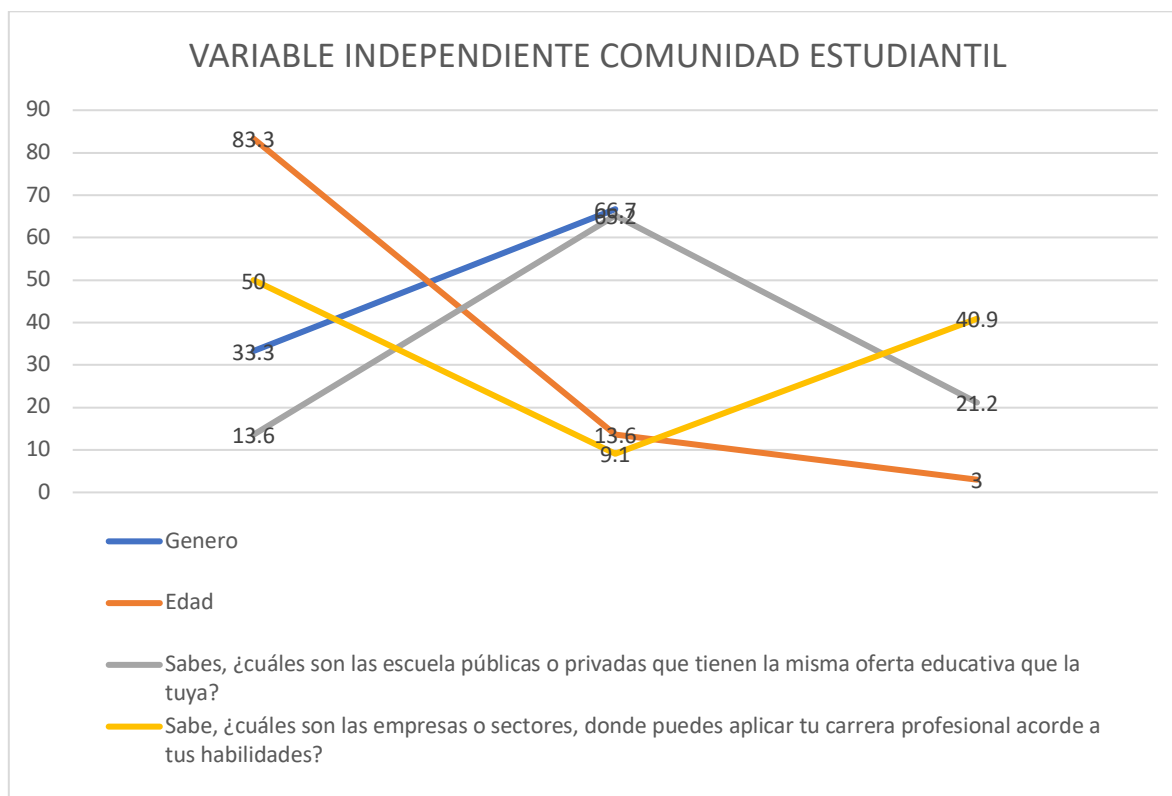
Gráfico 2 “Variable dependiente: Programa de capacitación”



FUENTE Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada del 27 Noviembre al 1ro de Diciembre de 2023, en la plataforma Google Forms.

Como se puede ver en el gráfico 2, todas las líneas cruzan con una en particular, y es con la del interés de los estudiantes para participar en un programa de capacitación. Con esta información, se puede definir entonces que la tendencia está en que quienes consideran que estudios o cursos pueden complementar una licenciatura, creen que no será fácil encontrar un empleo con solo un estudio profesional, aunque bien no tienen definición exacta de cuál es el rango salarial al cuál pueden apuntar, existe un gran interés a participar en algún curso de capacitación que les permita tener una mejor formación académica para su carrera profesional.

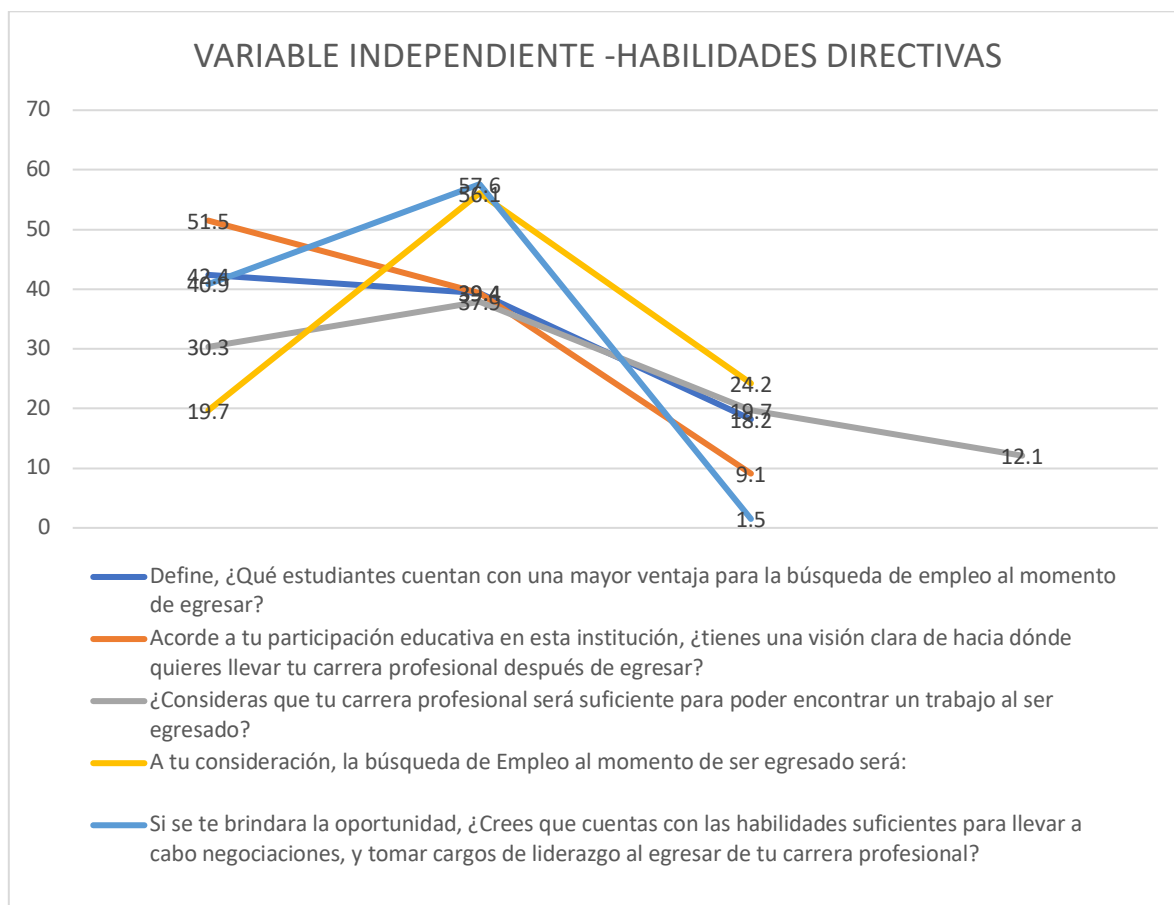
Gráfico 3 “Variable independiente: Comunidad estudiantil”



FUENTE Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada del 27 Noviembre al 1ro de Diciembre de 2023, en la plataforma Google Forms.

Los resultados que arroja el gráfico 3, está relacionado a la variable independiente que fueron los estudiantes que participaron en estas encuestas. En este gráfico en particular, se puede observar que las mujeres fueron quienes más participaron, quienes en promedio conocen solo una parte de la competencia donde se imparte la misma oferta educativa. Además, otro punto a resaltar es que el rango de edad donde más hay conocimiento de las industrias donde aplicar los conocimientos de carrera educativa, es de los 18 a los 25 años, mientras que los mayores a 30 conectan más con aquellos que solo tienen una idea general, más no con mucho conocimiento, y por último, hay una línea media entre los que son de 25 a 30 años, que también solo tienen una idea general de la competencia en el mercado en materia de educación y de mercado laboral.

Gráfico 4 “Variable Independiente: Habilidades directivas”



FUENTE Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada del 27 Noviembre al 1ro de Diciembre de 2023, en la plataforma Google Forms.

En el gráfico 4 se pueden ver 2 puntos importantes a resaltar. En uno, se cruzan las 3 preguntas relacionadas a la visión de los estudiantes que tienen sobre a donde llevar su carrera, a la opinión al respecto sobre si será suficiente con la Licenciatura, y de la opinión acerca de que estudiantes tienen mayores ventajas u oportunidades al egresar, los de institución privada o pública. En el otro punto, se ve una tendencia en 2 líneas, una enfocada a la opinión que tienen sobre la dificultad de la búsqueda de empleo al egresar, y otro donde se evalúa si ellos consideran que tienen las habilidades necesarias para tomar un cargo directivo. En el primer punto, se interpreta que quienes tienen una visión no tan amplia de a donde apuntar al

momento de egresar, creen firmemente que otros estudios pueden ser una buena manera de reforzar sus oportunidades laborales, y que además hay una ventaja en quienes son egresados de instituciones privadas.

Mientras que el segundo punto de cruce, tienen una firme creencia de que la búsqueda de empleo será complicada, y que creen que pueden efectuar u ocupar posiciones de liderazgo o gerenciales, pero no del todo bien por la falta de experiencia.

TABLA 7 “Estructura del CONOCER”

Estructura para un curso del CONOCER	
Carta Descriptiva	Objetivo: Establecer los parámetros generales de la capacitación, como objetivos, duración, recursos necesarios y público objetivo. Manejo de manuales: En esta etapa se podría incluir la descripción de los manuales del participante e instructor , indicando su contenido y uso.
Contenido Temático	Objetivo: Definir los temas específicos que serán abordados durante la capacitación, así como su estructura y secuencia. Manejo de manuales: Aquí se detallaría cómo se utilizarán los manuales durante la capacitación para respaldar el contenido temático, proporcionando una guía para participantes e instructores.
Perfiles de los participantes	Objetivo: Identificar las características y necesidades de los participantes para adaptar la capacitación a sus niveles de conocimiento y habilidades. Manejo de manuales: En esta etapa, se podría mencionar cómo los manuales del participante e instructor se ajustan para satisfacer las diversas necesidades y perfiles de los participantes.
Criterios de evaluación	Objetivo: Establecer los estándares y métodos para evaluar el desempeño de los participantes y el éxito de la capacitación. Manejo de manuales: Se podrían incluir los criterios de evaluación en los manuales del instructor , proporcionando pautas claras sobre cómo medir el progreso y el logro de los objetivos de aprendizaje.
Encuadre	Objetivo: Introducir la capacitación, estableciendo expectativas, motivando a los participantes y creando un ambiente propicio para el aprendizaje. Manejo de manuales: Los manuales del instructor podrían incluir pautas sobre cómo llevar a cabo el encuadre inicial, proporcionando sugerencias sobre cómo involucrar a los participantes y establecer el tono para la sesión.
Desarrollo	Objetivo: Impartir el contenido de la capacitación de manera efectiva, utilizando métodos y recursos adecuados para facilitar el aprendizaje. Manejo de manuales: Tanto el manual del participante como el del instructor se utilizan activamente durante esta etapa para guiar el proceso de aprendizaje, proporcionando información, ejercicios y actividades prácticas.
Cierre	Objetivo: Concluir la capacitación de manera efectiva, reforzando los conceptos clave, proporcionando retroalimentación y preparando a los participantes para aplicar lo aprendido. Manejo de manuales: En esta etapa, los manuales del participante e instructor pueden proporcionar un resumen de los puntos clave, actividades de reflexión y orientación sobre los próximos pasos después de la capacitación.

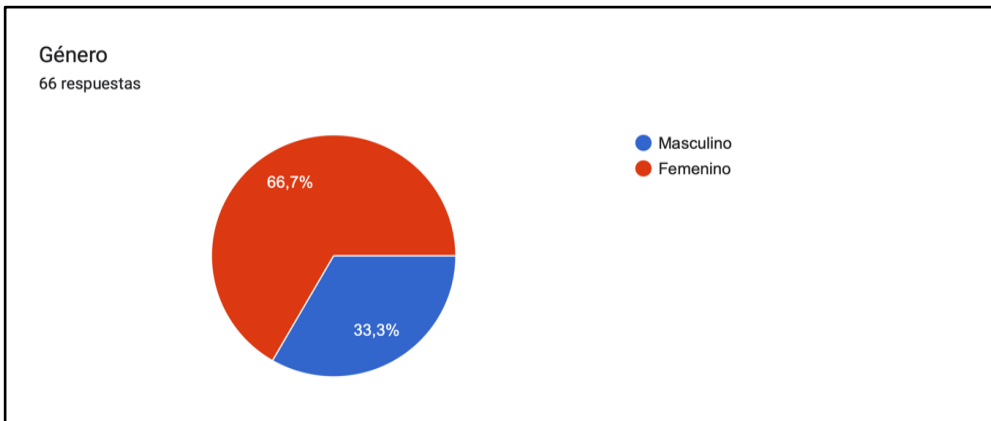
FUENTE Estándar de Competencia EC0301. Diseño de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal, sus instrumentos de evaluación y manuales del curso. (Gobierno de México, 2024). Estructura para diseñar el curso (Véase Anexo 1)

ANÁLISIS DE RESULTADOS (GRÁFICOS)

Los datos recabados representan una ventana abierta hacia la compleja intersección de decisiones, percepciones y expectativas que configuran la experiencia estudiantil en esta etapa crucial. A través del análisis detallado de estos resultados, se busca arrojar luz sobre las tendencias emergentes y las conexiones significativas entre las variables exploradas.

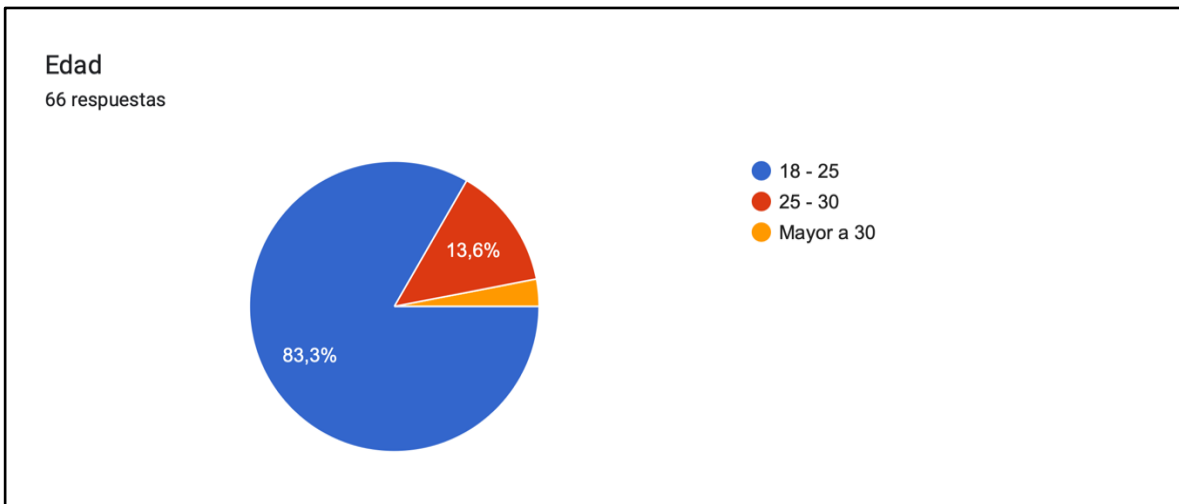
Se aplicaron 66 encuestas en las escuelas ubicadas en la zona Chalco – Ixtapaluca, siendo estas al TESI, UAEM, plantel Amecameca / Valle de Chalco, Universidad Millenium Ixtapaluca y el Centro Universitario Tlacaelel Ixtapaluca (Véase Gráfico 1). De las encuestas aplicadas, el 87.9% de las personas están de acuerdo en participar en una capacitación que eleve sus habilidades directivas y de negociación, pues muestran interés en desarrollar más sus habilidades para que al momento de egresar tengan un mejor resultado esperado (Véase Gráfico 17). Según el gráfico 5, la participación de los estudiantes fue en su mayoría del sexo femenino, pues el 66.7% pertenecen a este género, mientras que el 33.3% eran del sexo masculino, y además el 83.3% de las personas fueron estudiantes entre los 18 a 25 años, 13.6% de 25 a 30 años y solo el 3% mayores a 30 años (Véase Gráfico 6).

Gráfico 5 “Tipo de Género”



FUENTE: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada del 27 Noviembre al 1ro de Diciembre de 2023, en la plataforma Google Forms.

Gráfico 6 “Edades”



FUENTE: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada del 27 Noviembre al 1ro de Diciembre de 2023, en la plataforma Google Forms.

Para comprender también la competencia que tendrán los estudiantes, se muestra en el gráfico 7 la visión que tienen respecto a la misma oferta educativa acorde a escuelas públicas o privadas, reflejando que solo el 65.2% tiene una idea en general de cuáles podrían ser, más no del todo.

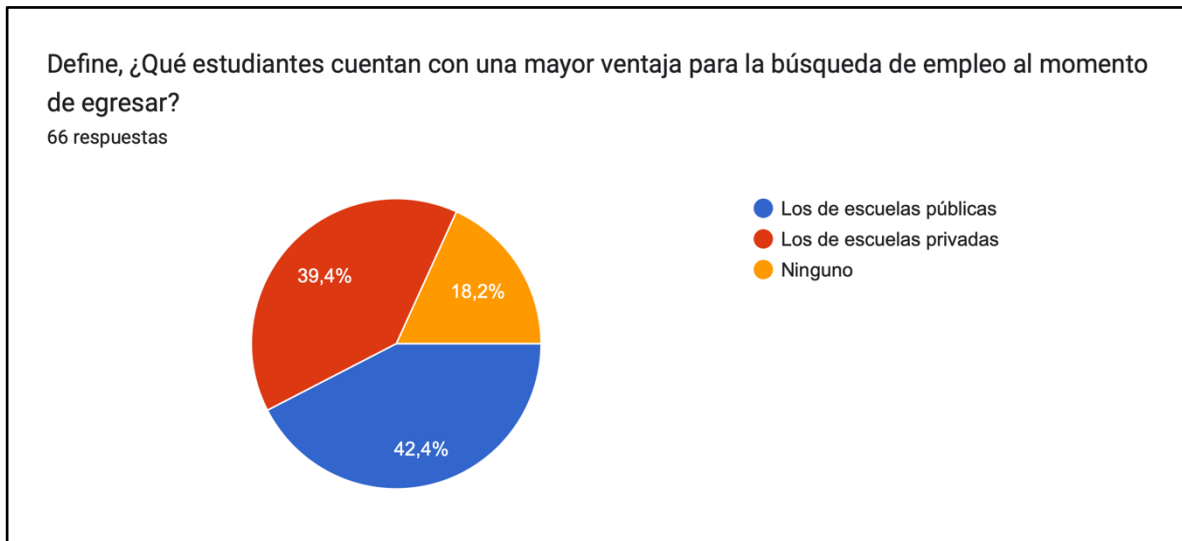
Con los resultados obtenidos también se pudo entender mejor su percepción cuando sean egresados, pues como se puede ver en el gráfico 5, el 42.4% de los estudiantes considera que los alumnos de escuelas públicas tienen mayor ventaja para encontrar empleo, el 39.4% considera que los de escuelas privadas son quienes tienen mayor ventaja, y por último solo el 18.2% considera que ni tanto privadas como públicas tiene una ventaja al respecto. Dentro de la encuesta también se pudo encontrar más información acorde a la visión que cada uno de los egresados tendrá, pues el 51.5% afirma tener una visión muy amplia de su plan de carrera al momento de egresar, el 39.4% dice tener una idea poco clara de a donde dirigirse cuando terminen sus estudios y solo el 9.1% no tiene un plan definido (Véase Gráfico 9)

Gráfico 7 “Misma oferta educativa en escuelas públicas y privadas?”



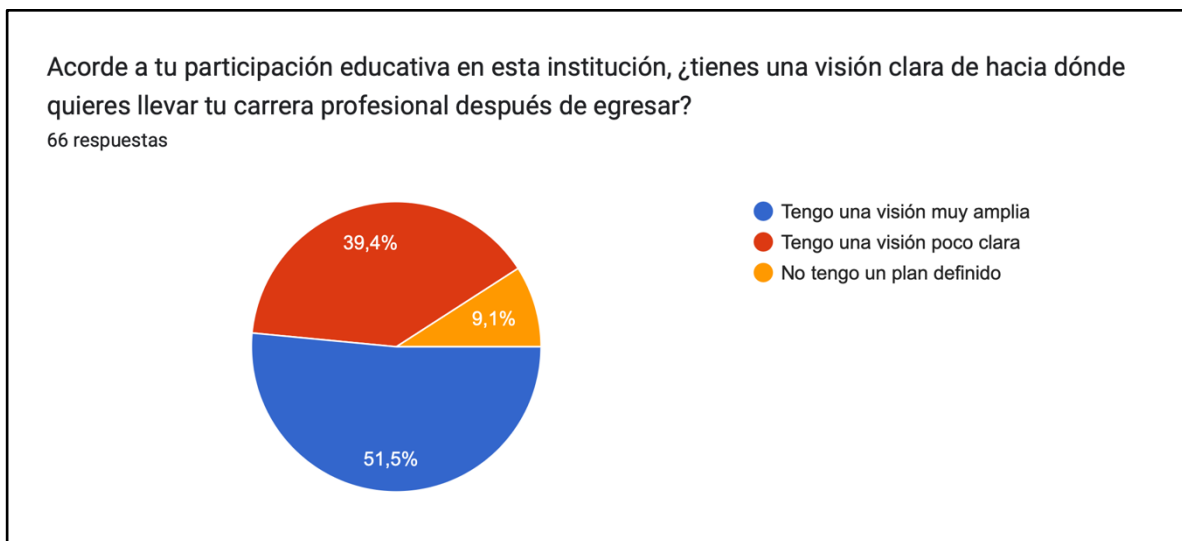
FUENTE: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada del 27 Noviembre al 1ro de Diciembre de 2023, en la plataforma Google Forms.

Gráfico 8 “Ventajas laborales entre escuelas públicas y privadas”



FUENTE: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada del 27 Noviembre al 1ro de Diciembre de 2023, en la plataforma Google Forms.

Gráfico 9 “Verificación de plan de carrera al egresar”

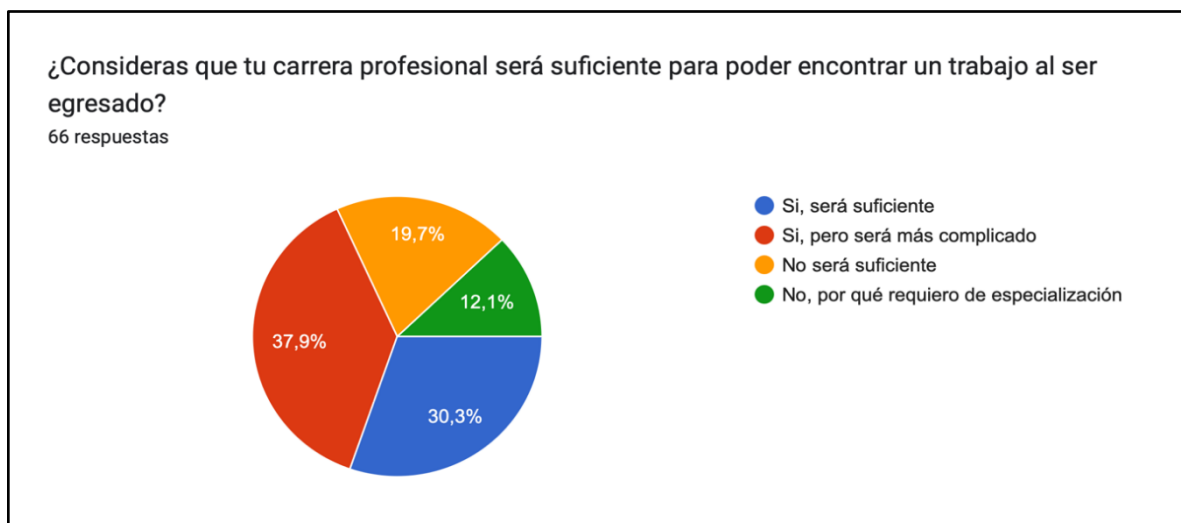


FUENTE: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada del 27 Noviembre al 1ro de Diciembre de 2023, en la plataforma Google Forms.

La encuesta también va orientada a descubrir más sobre las posibilidades de cada persona al egresar, pues como se ve en el gráfico 10, el 37.9% confirma que al momento de egresar de la universidad, con su carrera profesional cree que será

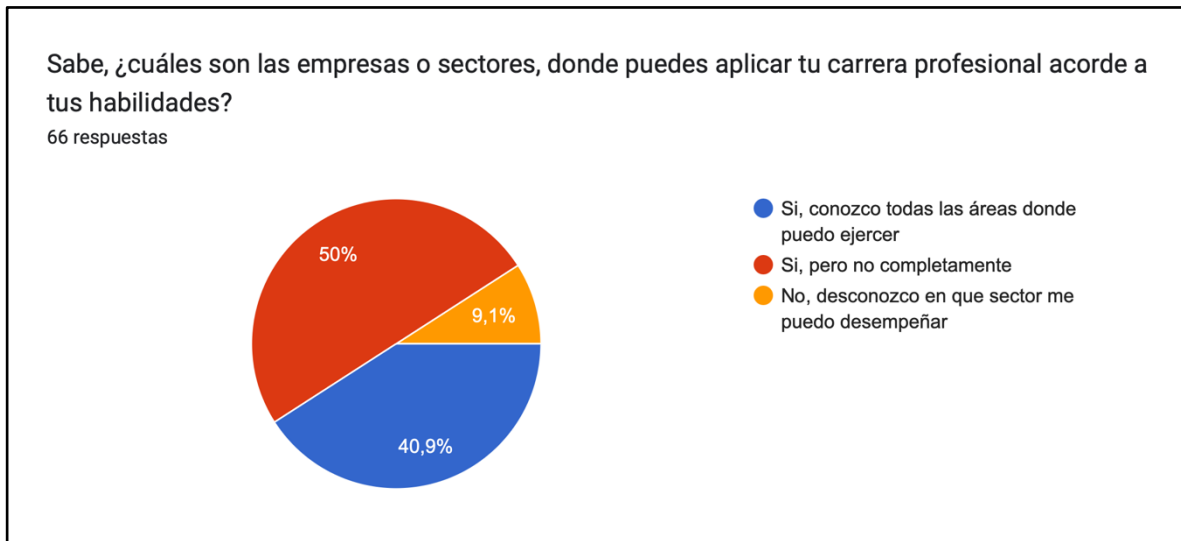
suficiente encontrar trabajo pero un poco complicado, el 30.3% afirma que con solo la licenciatura será suficiente, el 19.7% que no será suficiente solo con la Licenciatura y el 12.1% considera que no será suficiente ya que requiere de una especialización además de la Licenciatura. Esta pregunta también va ligada con los campos laborales a donde puedan ejercer al momento de egresar y en ese entendido el 50% de los estudiantes sabe dónde aplicar sus conocimientos pero no completamente, el 40.9% afirma conocer completamente las áreas donde ejercer y el 9.1% desconoce en que sector se pueda desempeñar (Véase Gráfico 11)

Gráfico 10 “Estudiantes que consideran suficiente una Licenciatura para el campo laboral”



FUENTE: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada del 27 Noviembre al 1ro de Diciembre de 2023, en la plataforma Google Forms.

Gráfico 11 “Visibilidad del mercado laboral al egresar”

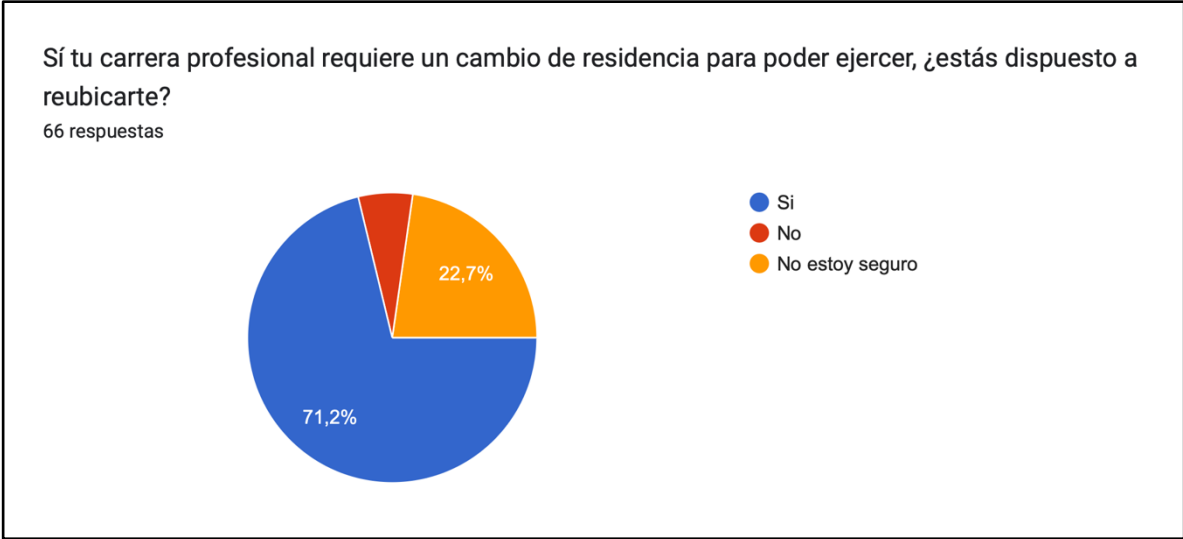


FUENTE: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada del 27 Noviembre al 1ro de Diciembre de 2023, en la plataforma Google Forms.

Considerando también, que existen oportunidades laborales que pueden ser la ayuda adecuada para desarrollar las competencias profesionales, pero que se requiere de un traslado o cambio de domicilio, la encuesta arrojó que el 71.2% de los estudiantes están con la disposición de cambiarse de domicilio, mientras que el 6.1% no lo estaría (Véase Gráfico 12)

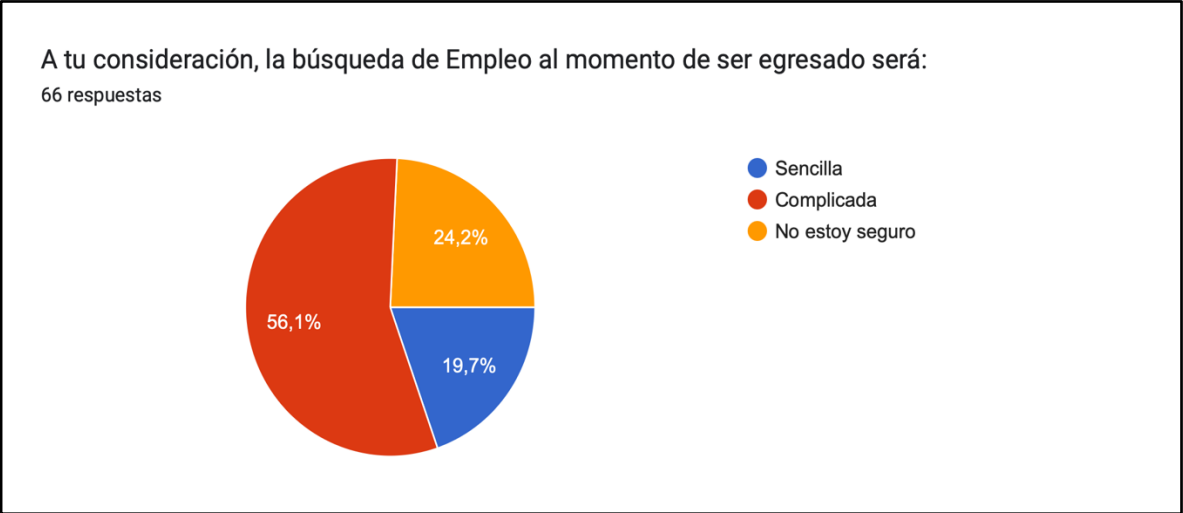
Aunque existe esta disponibilidad de cambio de residencia, también existe otro detalle, el cuál es la dificultad para obtener algún empleo relacionado al campo de estudio. Aquí el 56.1% de los estudiantes asegura que será complicada, mientras que otro 19.7% afirma que será sencilla (Véase gráfico 13). El gráfico 14 confirma una parte de la hipótesis ya que los estudiantes afirman que los estudios complementarios serán un gran apoyo para el mercado laboral, siendo representada esta opinión por un 66.7%, mientras que el otro 1.5% no considera que así sea.

Gráfico 12 “Disposición a cambio de residencia para desarrollarse profesionalmente”



FUENTE: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada del 27 Noviembre al 1ro de Diciembre de 2023, en la plataforma Google Forms.

Gráfico 13 “Opinión sobre la búsqueda de empleo al egresar”



FUENTE: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada del 27 Noviembre al 1ro de Diciembre de 2023, en la plataforma Google Forms.

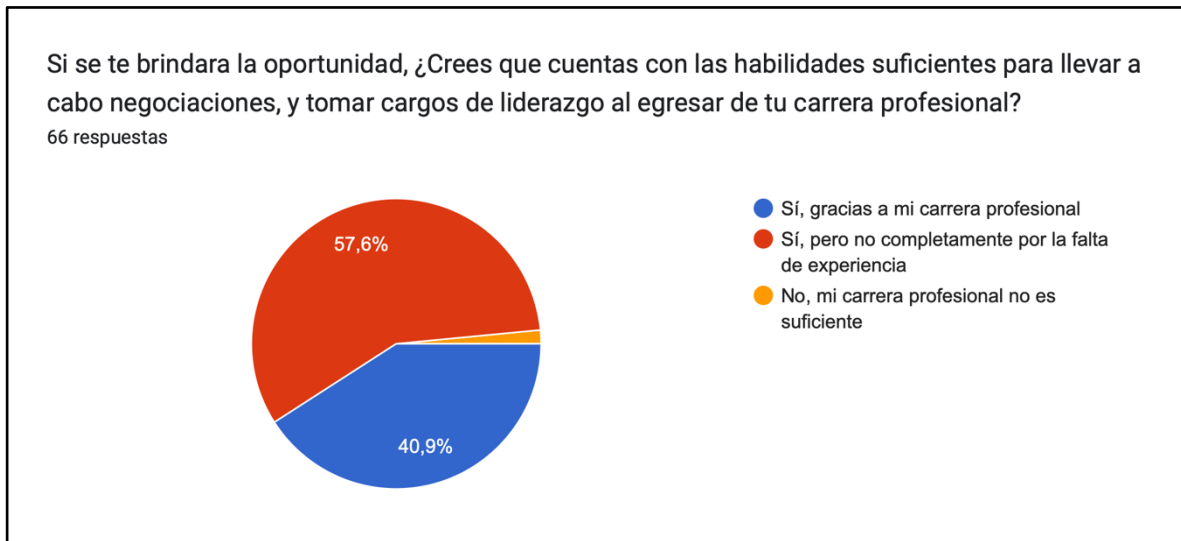
Gráfico 14 “Consideración de estudios complementarios o idiomas”



FUENTE: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada del 27 Noviembre al 1ro de Diciembre de 2023, en la plataforma Google Forms.

Otro punto que se consideró en las encuestas fue la evaluación de los estudiantes para con ellos mismos, es decir, si se sienten con la capacidad de poder tomar algún puesto directivo en caso de que se les diera la oportunidad, por ejemplo, el 57.6% considera que si podrán desempeñar un papel directivo pero no completamente por la falta de experiencia, el 40.9% afirma que si podrán desempeñar un buen papel directivo ya que con la Licenciatura será suficiente y solo el 1.5% afirma que la carrera profesional no será suficiente (Véase Gráfico 15).

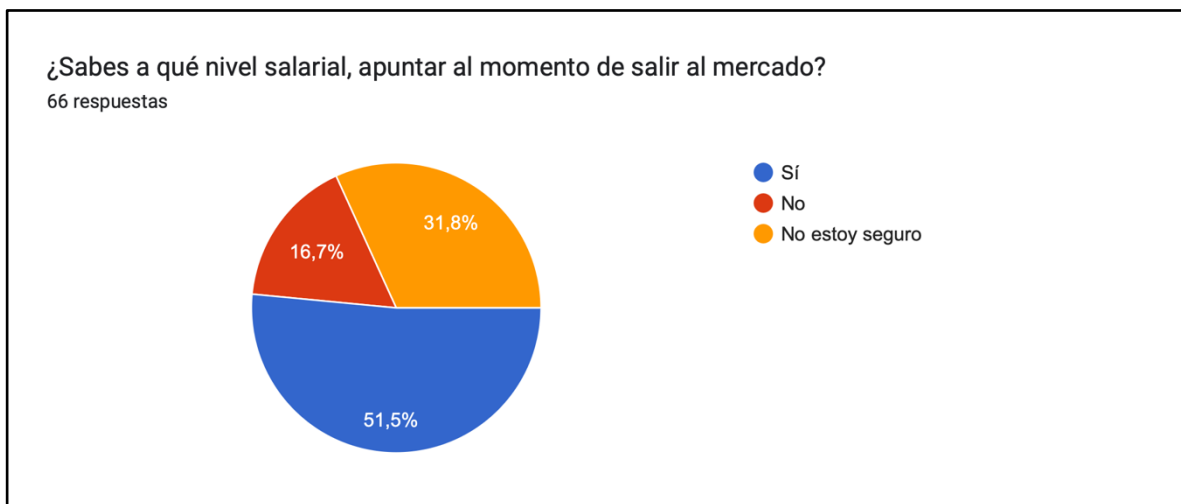
Gráfico 15 “Habilidades suficientes para el campo laboral”



FUENTE: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada del 27 Noviembre al 1ro de Diciembre de 2023, en la plataforma Google Forms.

Una parte complementaria de las expectativas profesionales de los estudiantes, y que también se consideró en la encuesta aplicada, fue el nivel salarial al que apuntan los egresados. Como se aprecia en el gráfico 16, el 51.5% de los estudiantes sabe a que nivel apuntar al momento de egresar, sin embargo solo el 16.7% no tienen claridad sobre el nivel salarial al cuál apuntar (Véase Gráfico 16).

Gráfico 16 “Expectativas salariales al egresar”



FUENTE: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada del 27 Noviembre al 1ro de Diciembre de 2023, en la plataforma Google Forms.

Al final de la encuesta solo se reafirma la importancia de este programa de capacitación, pues el 87.9% de los estudiantes afirma que les gustaría participar en una capacitación especializada para desarrollar sus habilidades directivas y de negociación, mientras que el 7.6% no está interesado y solo el 4.5% no está seguro de que pueda ser de utilidad para ellos (Véase Gráfico 17)

Gráfico 17 “Interés en desarrollar habilidades con una capacitación para el mercado laboral”



FUENTE: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada del 27 Noviembre al 1ro de Diciembre de 2023, en la plataforma Google Forms.

CORRELACIÓN DE VARIABLES

La intrincada red de factores que configuran el camino hacia la inserción laboral y el desarrollo profesional exige una comprensión holística y detallada. Las preguntas planteadas en el instrumento para recolección de información (encuesta) es el reflejo de la complejidad de decisiones que los estudiantes enfrentan al concluir su formación académica. La correlación entre estas variables se vuelve crucial, ya que proporciona detalles profundos sobre cómo diversos aspectos de la experiencia estudiantil se entrelazan y afectan mutuamente. Entender por qué ciertas elecciones o percepciones coexisten o se contradicen es fundamental para la formulación de estrategias efectivas. La realización de cada una de las preguntas fue acorde a las variables, teniendo así la siguiente composición:

Tabla 8 “Correlación de Variables”

VARIABLE	PREGUNTA	TIPO DE RESPUESTA
Independiente (Comunidad Estudiantil)	1 – Cualitativa	Ordinal.
Independiente (Comunidad Estudiantil)	2 – Cualitativa	Ordinal.
Independiente (Comunidad Estudiantil)	3 – Cualitativa	Ordinal.
Independiente (Habilidades Directivas)	4 – Cuantitativa	Discreta.
Independiente (Habilidades Directivas)	5 – Cuantitativa	Continua.
Dependiente (Programa de Capacitación)	6 – Cualitativa	Ordinal.
Independiente (Comunidad Estudiantil)	7 – Cuantitativa	Discreta.
Independiente (Habilidades Directivas)	8 – Cualitativa	Discreta.
Independiente (Habilidades Directivas)	9 – Cualitativa	Ordinal.
Dependiente (Programa de Capacitación)	10 – Cualitativa	Ordinal.
Independiente (Habilidades Directivas)	11 - Cuantitativa	Discreta.
Dependiente (Programa de Capacitación)	12 – Cuantitativa	Continuas.

Dependiente (Programa de Capacitación)	13 – Cuantitativa	Continuas.
--	-------------------	------------

FUENTE: Elaboración propia tomando las variables que se consideraron en este proyecto de investigación.

Con base en la tabla anterior, se obtienen 4 preguntas relacionadas a la variable independiente de “Comunidad estudiantil”, siendo 3 ordinales y una discreta 5; también de la variable independiente “Habilidades Directivas”, siendo 3 discretas, una continua y otra ordinal, y al final 4 más de variable dependiente “Programa de Capacitación” donde 2 son ordinales y 2 más continuas.

La importancia de este análisis radica no solo en descifrar patrones, sino también en orientar la creación de un programa de capacitación específicamente diseñado para el último semestre de la carrera. Este programa, concebido como respuesta a las necesidades identificadas, se erige como un catalizador para el desarrollo de habilidades directivas y la preparación integral de los estudiantes para los desafíos del mercado laboral.

EVALUACIÓN DE IMPACTOS Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN.

IMPACTOS

En el transcurso de este proyecto de investigación, se han explorado las complejidades y desafíos inherentes al desarrollo de habilidades directivas entre estudiantes universitarios. Este estudio marca un hito significativo en el camino hacia la creación de un programa de capacitación efectivo y sostenible. Se presentará una propuesta detallada para abordar el problema identificado, evaluando los costos asociados con la implementación de esta propuesta, explorando las fuentes de financiamiento disponibles y delineando los beneficios tangibles que esta propuesta promete ofrecer. Se detallarán las estrategias específicas para abordar las deficiencias en el desarrollo de habilidades directivas entre los estudiantes universitarios. Se examinarán minuciosamente los recursos financieros requeridos para llevar a cabo el programa de capacitación. En conjunto, se representa un paso crucial hacia la realización del programa, abriendo nuevas oportunidades para el crecimiento y el éxito de las generaciones futuras.

Los resultados del análisis previo proporcionan una justificación sólida para la creación de este programa de capacitación. Ahora es necesario definir el siguiente paso en términos de recursos financieros, tecnológicos y otros medios que puedan fungir como facilitadores para que la propuesta cuente con todas las herramientas necesarias para su posible aplicación.

Impactos Positivos

- Sociales
 1. Mejora en la Inclusión Social: Equipar a estudiantes con habilidades directivas fomenta una mayor participación en actividades comunitarias y liderazgo en iniciativas sociales.
 2. Cohesión Comunitaria: Los estudiantes capacitados pueden actuar como agentes de cambio, fortaleciendo la comunidad al promover la cohesión y el trabajo colaborativo.

3. Reducción de la Desigualdad: Proveer habilidades directivas a una amplia gama de estudiantes puede reducir las barreras sociales, brindando mayores oportunidades de liderazgo a todos los sectores de la sociedad.
- Económicos
 1. Aumento de la Empleabilidad: Los estudiantes capacitados tienen más probabilidades de obtener empleos mejor remunerados y de mayor responsabilidad, aumentando así su estabilidad económica.
 2. Productividad Empresarial: La formación de líderes competentes puede traducirse en una mayor eficiencia y productividad dentro de las empresas, impulsando el crecimiento económico.
 3. Fomento al Emprendimiento: Las habilidades directivas fomentan la creación de nuevas empresas y startups, lo que puede dinamizar la economía local y nacional.
 - Educativos
 1. Mejora en la Calidad Educativa: La implementación de programas de capacitación en habilidades directivas puede elevar los estándares educativos, preparando mejor a los estudiantes para los desafíos del mundo real.
 2. Desarrollo Integral del Estudiante: Además de conocimientos técnicos, los estudiantes desarrollan habilidades blandas cruciales como la comunicación, la toma de decisiones y la resolución de problemas.
 3. Incremento de la Retención Escolar: Al ofrecer programas que preparan a los estudiantes para roles directivos, se aumenta la motivación y el compromiso de los estudiantes con su educación.

- Laborales

1. Preparación para el Mercado Laboral: Los estudiantes egresan con habilidades directivas que son altamente valoradas por los empleadores, facilitando su inserción en el mercado laboral.
2. Crecimiento Profesional: Las habilidades adquiridas permiten a los estudiantes no solo obtener empleo, sino también avanzar en sus carreras más rápidamente.
3. Toma de decisiones: La formación adecuada permite y facilita la toma de decisiones, formando líderes que pueden guiar eficazmente equipos y proyectos, mejorando el rendimiento organizacional.

Se destaca entonces la importancia de abordar las deficiencias en el desarrollo de habilidades directivas entre los estudiantes universitarios, además de presentar un plan claro y estructurado para implementar un programa de capacitación que pueda tener un impacto positivo significativo en los ámbitos social, económico, educativo y laboral.

PROPUESTA PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

A medida que se desarrollaba el proyecto de investigación, adoptar un enfoque de lo general a lo particular resultó fundamental para identificar la problemática inicial. Se detectó la necesidad de determinar si existía interés entre los estudiantes universitarios y qué factores influían en su participación en el desarrollo de habilidades directivas antes de implementar un programa de capacitación.

Los hallazgos revelaron que más del 90% de los estudiantes expresaron interés en participar en la capacitación, basado en la variable analizada de comunidad estudiantil, expresamente en las cuatro preguntas que englaban la variable. Con base en el resultado que se expone, se proponen las siguientes acciones para abordar la problemática, esto con la finalidad de retroalimentar al proyecto:

1. Realizar una aplicación piloto entre los estudiantes para comprender mejor sus aspiraciones profesionales, considerando los temas identificados (plan de vida y carrera, mercado laboral con enfoque ocupacional y salarial) inicialmente mediante encuestas para detectar posibles áreas de interés adicionales, todo ello basado en la metodología de CONOCER (véase anexo 1) y específicamente en la oferta de certificaciones y cursos; esto como parte general para pulir los conocimientos y las habilidades del egresado, se determina el siguiente listado:
 - a. Autoconocimiento
 - b. Toma de Decisiones
 - c. Liderazgo
 - d. Trabajo en equipo
 - e. Trabajo Colaborativo
 - f. Adaptabilidad
 - g. Innovación

2. Proporcionar a los estudiantes información detallada sobre el panorama laboral desde la identificación de Empresas legales para laborar, con ello evitar caer en fraudes; plataformas serias y seguras en las que el prospecto laboral (egresado) sepa donde comenzar la búsqueda laboral, incluyendo industrias, empresas y áreas de desarrollo, ya que muchos carecen de este conocimiento y podría ser un punto de partida valioso.
3. Establecer alianzas con universidades públicas en la zona oriente del Estado de México para ofrecer capacitaciones, programas o cursos de idiomas, con el objetivo de fomentar el desarrollo profesional y académico de los estudiantes.

Estas propuestas sirven como punto de partida para el desarrollo de un programa de capacitación basado en los resultados de la investigación y en el interés demostrado por la comunidad estudiantil, enfocado desde la perspectiva de los estándares de Competencias de CONOCER. Es fundamental validar la viabilidad de estas acciones antes de su implementación, por ello dichas acciones son parte del programa piloto que se propone. Además, se reconoce la necesidad de continuar investigando para comprender completamente el impulso hacia las universidades públicas, hacia los egresados, y abordar las disparidades percibidas entre las instituciones públicas y privadas en términos de desarrollo profesional.

Por lo tanto una vez que sea aplicado el programa piloto se podrá contar con una retroalimentación que servirá, como una aportación de conocimiento para futuras investigaciones y en su caso este proyecto se pueda ampliar hacia otras vertientes como: profundizar en temas sociales dentro de las escuelas privadas, mientras que en las publicas se puede direccionar las habilidades de los universitarioa para poder sacar mas provecho al campo laboral.

COSTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

Este programa se enfoca en el desarrollo, impulso y apoyo integral a la comunidad estudiantil, por lo que se han evaluado cuidadosamente los costos asociados con las propuestas planteadas. Con el objetivo de ofrecer un programa de capacitación altamente atractivo para los estudiantes y que sirva como un impulso significativo en sus carreras profesionales, así como una contribución al mejoramiento social, se ha priorizado la utilización de recursos accesibles y de bajo costo. En este sentido, se han identificado diversas alternativas que minimizan los gastos, como el uso de plataformas en línea gratuitas y la disponibilidad de conectividad pública en casos donde sea necesario, garantizando así un acceso equitativo y eficiente a los recursos educativos. La intención primordial, es limitar el uso de materiales impresos, como copias o manuales, optando en su lugar por materiales digitales para reducir costos y promover prácticas más sostenibles.

La Tabla 4 detalla los puntos específicos que respaldan esta estrategia de gestión de costos para la propuesta de capacitación. Se espera que la mayoría de las actividades se realicen de manera presencial, aunque se contempla el uso opcional de plataformas en línea en circunstancias donde la presencia física no sea factible.

Tabla 9 “Presupuesto acorde al Proyecto”

PRESUPUESTO ACORDE AL PROYECTO		
RECURSOS	INSTRUMENTOS / HERRAMIENTAS	COSTO
PLATAFORMAS	Google Meet, ZOOM, Google Classroom	Plataformas gratuitas
SERVICIOS	Luz, internet e insumos	Proporcionados por la institución
PRODUCTOS	Proyector	Proporcionados por la institución
MEDIOS DE TRANSPORTE / DESPLAZO	Transporte	Acorde a la distancia y lugar, pero se deja un estimado de \$150.00 - \$300.00.

FUENTE: Elaboración propia, acorde a los costos que involucran el punto de partida del proyecto.

El único costo significativo a considerar son los viáticos relacionados con el traslado, especialmente en ubicaciones distantes donde el presupuesto puede variar considerablemente. En estos casos, se evaluará la posibilidad de cubrir los costos de traslado como apoyo institucional o, en su defecto, buscar alternativas viables para garantizar la participación equitativa de todos los estudiantes.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Acorde a las necesidades del proyecto y de su fácil implementación, la única fuente de financiamiento hasta el momento que se ha considerado, es de recursos propios, es decir que será financiada completamente por autoría vislumbrando poder formar y consolidar una asociación civil, la cuál permita que se cubra al menos, el 50% del proyecto. Las capacitaciones como tal no requieren un mayor costo o fuente de financiamiento, a menos que se hable a gran escala de su aplicación. Por ejemplo, si en el avance del proyecto se encuentra la posibilidad de que se aplique a nivel nacional, claramente involucrará el apoyo de instituciones que puedan financiar el proyecto siempre y cuando se demuestre lo benefico que será para la sociedad, y comunidades estudiantiles.

Entre las posibles asociaciones civiles que podrían ser de gran apoyo para este proyecto, se encuentran las siguientes:

En México, existen varias asociaciones civiles que podrían estar interesadas en financiar un proyecto de capacitación para estudiantes universitarios, especialmente aquellos que promuevan el desarrollo profesional, la educación y el empoderamiento de la juventud. Algunas de estas asociaciones son:

1. Fundación Carlos Slim: Esta fundación tiene programas educativos y de desarrollo social en todo México, incluyendo becas, capacitación y acceso a tecnología para estudiantes.
2. Fundación Telmex-Telcel: Al igual que la Fundación Carlos Slim, esta fundación tiene programas educativos que podrían estar interesados en financiar proyectos de capacitación para estudiantes universitarios.
3. Fundación Banorte: Esta fundación tiene un enfoque en el desarrollo comunitario y la educación, y podría estar interesada en proyectos que beneficien a estudiantes universitarios.
4. Fundación BBVA México: Con un enfoque en la educación y el desarrollo social, esta fundación podría considerar financiar proyectos que promuevan la capacitación y el empoderamiento de los estudiantes universitarios.

5. Fundación Merced: Esta fundación tiene programas educativos y de desarrollo comunitario en todo México, y podría estar interesada en proyectos que beneficien a estudiantes universitarios, especialmente en comunidades marginadas.
6. Fundación Azteca: Con programas en educación, salud y desarrollo comunitario, esta fundación podría ser otra opción para financiar proyectos de capacitación para estudiantes universitarios.
7. Fundación Movistar: Es una entidad sin ánimo de lucro que forma parte del grupo de empresas Telefónica. Su objetivo principal es desarrollar proyectos sociales en áreas como la educación, la empleabilidad, el emprendimiento y la cultura digital. Es una fundación que desarrolla programas de apoyo.
8. México X: Es una plataforma digital que promueve el aprendizaje y la difusión de la cultura y el conocimiento mexicano a través de cursos en línea, conferencias, talleres y otros recursos educativos. Es un programa de apoyo.
9. Jóvenes aprendiendo el futuro: Es un programa del gobierno mexicano que busca brindar oportunidades de capacitación y empleo a jóvenes que no estudian ni trabajan. A través de este programa, los jóvenes pueden realizar prácticas en empresas o instituciones públicas para adquirir experiencia laboral y desarrollar habilidades. Es un programa de apoyo.

Es importante indagar y contactar directamente a estas organizaciones para conocer sus criterios de financiamiento, requisitos de solicitud y procesos de selección. Además, algunas empresas privadas también pueden tener programas de responsabilidad social empresarial que apoyen proyectos educativos y de capacitación para jóvenes universitarios.

BENEFICIOS QUE APORTA LA PROPUESTA

La propuesta de capacitar a jóvenes universitarios para fortalecer sus habilidades directivas, especialmente en la zona oriente del Estado de México, con un enfoque particular en Chalco e Ixtapaluca, ofrece beneficios significativos tanto a nivel social como educativo. En esta región, donde las oportunidades de desarrollo pueden ser limitadas, brindar a los estudiantes herramientas para el crecimiento personal y profesional se vuelve aún más crucial.

Para llevar a cabo este proyecto, se empleará la metodología del CONOCER (Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales), reconocida por su enfoque práctico y orientado a resultados. Esta metodología se adapta perfectamente a las necesidades de los estudiantes universitarios al combinar la teoría con la práctica, permitiéndoles aplicar directamente lo aprendido en su entorno académico y laboral.

Los beneficios de esta propuesta son los siguientes:

1. Mejora del desarrollo personal y profesional de los estudiantes universitarios.
2. Fomento del liderazgo y la capacidad de toma de decisiones entre los jóvenes.
3. Contribución al crecimiento y desarrollo de una comunidad más capacitada y empoderada.
4. Impulso de un ambiente educativo más dinámico y colaborativo.
5. Mejora de la empleabilidad y competitividad de los participantes en el mercado laboral.
6. Fortalecimiento del tejido social al empoderar a los jóvenes para que se conviertan en agentes de cambio en sus comunidades.
7. Adaptación de la metodología del CONOCER para garantizar la adquisición efectiva de habilidades directivas.

8. Contextualización de la capacitación para abordar las necesidades y desafíos específicos de la región oriente del Estado de México.
9. Promoción del desarrollo integral de la juventud en la región.
10. Contribución al progreso y crecimiento de la comunidad en su conjunto.

Al implementar la metodología del CONOCER, se garantiza que los participantes adquieran habilidades directivas de manera efectiva y puedan demostrar su competencia en situaciones reales. Esto no solo mejora su empleabilidad y competitividad en el mercado laboral, sino que también fortalece el tejido social al empoderar a los jóvenes para que se conviertan en agentes de cambio en sus comunidades.

Además, al enfocarse en la zona oriente del Estado de México, se aborda específicamente las necesidades y desafíos únicos de esta región, lo que permite una capacitación más relevante y contextualizada para los estudiantes. De esta manera, se promueve el desarrollo integral de la juventud y se contribuye al crecimiento y progreso de la comunidad en su conjunto.

BENEFICIOS CUALITATIVOS

La propuesta de capacitación para fortalecer las habilidades directivas de los jóvenes universitarios en la zona oriente del Estado de México no solo ofrece beneficios tangibles en términos de desarrollo profesional y competitividad laboral, sino que también conlleva una serie de beneficios cualitativos que impactan profundamente en el crecimiento personal y el empoderamiento de los estudiantes. Estos beneficios, aunque más difíciles de cuantificar, son igualmente importantes, ya que contribuyen de manera significativa al desarrollo integral de los participantes y al fortalecimiento de sus comunidades. En este apartado se exploran algunos de estos beneficios cualitativos clave que surgen de la capacitación en habilidades directivas, destacando su importancia en el crecimiento personal, la confianza, la comunicación efectiva y el empoderamiento de los estudiantes universitarios.

1. Mejora en las habilidades de liderazgo: Los estudiantes desarrollarían habilidades de liderazgo sólidas, lo que les permitiría influir de manera positiva en su entorno y asumir roles de liderazgo tanto en su vida académica como profesional.
 - a. Genérica
 - i. Toma de decisiones
 - ii. Coaching gerencial
 - b. Académica
 - i. Conocimiento general en la rama de estudio
 - ii. Conocimiento de historia general
 - iii. Conocimiento en artes
 - c. Profesional
 - i. Sentido de responsabilidad
 - ii. Proactividad
2. Mayor confianza y autoestima: Al adquirir habilidades directivas, los estudiantes ganarían confianza en sí mismos y en su capacidad para enfrentar desafíos y tomar decisiones efectivas.

- a. Desafíos
 - i. Postulación en el mercado laboral
 - ii. Nuevas tendencias de empleo
 - b. Toma de Decisiones
 - i. Cambio de residencia
 - ii. Valoración para solicitar un sueldo
3. Desarrollo de habilidades de comunicación: La capacitación en habilidades directivas también mejoraría la capacidad de comunicación de los estudiantes, lo que les permitiría expresar sus ideas de manera clara y efectiva, así como negociar y resolver conflictos de manera constructiva.
4. Crecimiento personal: La capacitación en habilidades directivas no solo tiene un impacto en el ámbito profesional, sino también en el personal, ya que los estudiantes pueden aprender a establecer metas claras, manejar el tiempo de manera eficiente y desarrollar una mentalidad de crecimiento.
5. Empoderamiento: Al recibir esta capacitación, los estudiantes se sentirían empoderados para tomar el control de su futuro y convertirse en agentes de cambio en sus comunidades, lo que podría generar un impacto positivo en la sociedad en su conjunto.

Estos beneficios cualitativos son igualmente importantes y complementan los beneficios cuantitativos al contribuir al crecimiento y desarrollo integral de los estudiantes universitarios.

BENEFICIOS CUANTITATIVOS

Dentro de los resultados encontrados fue notable ver el número de estudiantes interesados en mejorar sus habilidades para desempeñar un mejor papel en el mercado laboral. Si bien el presente proyecto está orientado en la propuesta de una capacitación para mejorar las habilidades directivas de estudiantes egresados de universidades públicas al oriente del Estado de México (Chalco – Ixtapaluca), también ayudó a definir mejor el rumbo de a dónde se puede dirigir para hacerlo aún más atractivo o interesante. Ahondando en la evaluación del programa, está dirigido hacia los beneficios cuantificables que este proporciona. A través de datos concretos y estadísticas precisas, será posible encontrar los impactos medibles en el desarrollo de las habilidades.

Acorde a los resultados esperados, estos son los beneficios cuantitativos de un programa de capacitación para los estudiantes por egresar acorde a la muestra seleccionada:

- De la muestra poblacional que participa en las encuestas, 39.4% de los estudiantes tiene una visión poco clara hacia donde llevar su carrera profesional, mientras que el otro 9.1% no cuenta con un plan definido en absoluto. Con la aplicación de esta capacitación se espera que este porcentaje sumado (48.5%) se disminuya entre el 20% al 30%.
- Sobre los sectores, donde los estudiantes pueden comenzar la búsqueda de empleo (acorde a su línea de profesión), el 50% solo tiene una idea generalizada de a dónde pueden dirigirse para comenzar su búsqueda, mientras que el otro 9.1% desconoce completamente en que sector desempeñarse. La capacitación ayudará a que este porcentaje baje del 59.1% a un rango entre el 35% - 40% o incluso más, ya que dentro de los mismos temas a impartir está el de ayudar a buscar las oportunidades y cómo identificarlas para aplicar a ellas.
- Dentro del instrumento de recolección de la información (encuesta), una de las preguntas fue la de saber si que tanta disposición existe para hacer un

cambio de residencia en caso de que el trabajo lo requiera. Con esta pregunta, el resultado positivo a quienes están en disposición completa de hacer un cambio fue del 71.2%, mientras que el 22.7% no estaban completamente seguros de eso y el 6.1% afirma que no están en disposición de hacerlo. Aquí es particular, no se pretende hacer que los estudiantes cambien de opinión u orillarlos a hacer algo que no quieren, sino más bien mostrarles los mercados donde pueden desarrollarse aún más y de esa manera, si existe un convencimiento a favor de sus planes, mejorar el porcentaje en su disposición subiéndolo del 71.2% al 80%.

- Muchos estudiantes afirman que tienen conocimiento al respecto de los esquemas salariales a los cuáles apuntar al momento de egresar. Si bien, este punto no es visto como una problemática, es importante ayudarlos a definir cuáles son los tabuladores correctos acorde a su perfil y experiencia. 51.5% afirma saber hacia que rango salarial apuntar, 31.8% no está completamente seguro, mientras que el 16.7% no tiene una idea clara. Al profundizar más sobre las expectativas salariales, se puede ajustar el porcentaje, pues lo ideal es que mínimo el 80% tenga claridad sobre que salarios existen en el mercado y por cuánto cerrar un contrato, por lo que ese punto en particular también es otra mejora que traerá este programa.

Cada uno de estos elementos son beneficios que no solo mejorarán la visión y planificación profesional de los estudiantes que participen en el programa, también complementarán otros aspectos relacionados al mismo objetivo, entre ellos están el conocer la competencia, saber que habilidades, estudios, e idiomas son complementos perfectos para hacer de su búsqueda un plan con objetivos más claros para encontrar la oportunidad laboral más benéfica para ellos y su plan de carrera profesional.

COSTO BENEFICIO – ECONÓMICO

Para combinar la información sobre el presupuesto del proyecto con el análisis de costo-beneficio económico, se enfatiza en el cómo la utilización eficiente de los recursos presupuestarios (Véase Tabla 4, “Presupuesto acorde al proyecto”) contribuye a maximizar los beneficios económicos esperados.

El proyecto de capacitación para fortalecer las habilidades directivas de los jóvenes universitarios en la zona oriente del Estado de México, especialmente en Chalco e Ixtapaluca, requiere un presupuesto acorde para su implementación efectiva. A través del análisis de costos y beneficios económicos, se puede evaluar la viabilidad financiera y el potencial retorno de la inversión.

Este presupuesto refleja una gestión eficiente de los recursos financieros disponibles, minimizando los costos asociados y maximizando el uso de recursos existentes como plataformas gratuitas y servicios proporcionados por la institución.

1. Costos del Proyecto: Los costos asociados con la implementación del programa incluyen el uso de recursos tecnológicos como plataformas en línea y equipos audiovisuales, así como gastos operativos como transporte para eventos presenciales.
2. Beneficios Económicos Esperados: Se espera que la mejora en las habilidades directivas de los estudiantes universitarios resulte en una mayor empleabilidad, productividad y retención de talento, lo que a su vez podría generar beneficios económicos tangibles como un aumento en los ingresos y una reducción en los costos de reclutamiento y capacitación para las empresas.
3. Retorno de la Inversión (ROI): A través de un análisis detallado de los costos y beneficios esperados, se puede calcular el retorno de la inversión del proyecto, lo que permite evaluar su viabilidad financiera y su impacto económico a largo plazo.

Además, determinar el costo-beneficio económico específico de este proyecto requeriría un análisis detallado de los costos involucrados en la implementación del programa de capacitación y los beneficios económicos esperados como resultado de la mejora en las habilidades directivas de los estudiantes universitarios. Sin embargo, se puede proporcionar una visión general de cómo se podría abordar este análisis:

Costos:

1. Costos de capacitación: Esto incluiría los gastos asociados con la contratación de instructores o facilitadores, el desarrollo del material didáctico, el alquiler de espacios de capacitación y otros recursos necesarios para la implementación del programa.

TABLA COSTOS DE CAPACITACIÓN

Tabla 10 “Costos de capacitación”

Requerimiento	Cantidad	Costo unitario
Instructores y facilitadores	1 – 2	\$500
Desarrollo de material Didáctico	1	\$0
Renta de espacio para capacitación	1	\$0
Otros gastos	NA	NA
TOTAL	4	\$500

FUENTE: Elaboración propia, con base en los requerimientos para capacitación.

2. Costos operativos: Los costos operativos como la logística, la administración y la coordinación del programa también deben tenerse en cuenta.

Tabla 11 “Costos operativos”

Requerimiento	Cantidad	Costo
Medio de transporte	1	\$200
TOTAL		\$200

FUENTE: Elaboración propia, con base en los requerimientos para capacitación.

3. Costos de infraestructura: Si se requiere alguna infraestructura específica, como equipos de cómputo o software especializado, estos costos también deben ser considerados.

Tabla 12 “Costos de infraestructura”

Requerimiento	Cantidad	Costo
Equipo de computo	1	\$0*
Impresora multifuncional	1	\$0**
Software ()	1	\$0***
TOTAL		\$0

FUENTE: Elaboración propia, con base en los requerimientos para capacitación.

*Se considera equipo personal

** Acorde a impresiones, de manera inicial no es necesario

***Ya se tiene licencia de Office para trabajar

Beneficios:

1. Mejora en la empleabilidad: Se espera que los estudiantes universitarios que participen en el programa adquieran habilidades directivas que mejoren su empleabilidad y oportunidades laborales futuras.
2. Mayor productividad: Las habilidades directivas mejoradas pueden traducirse en una mayor productividad en el lugar de trabajo, lo que podría tener un impacto positivo en las organizaciones donde los estudiantes trabajen.
3. Reducción de la rotación de personal: Los empleados con habilidades directivas sólidas tienden a ser más comprometidos y satisfechos en sus trabajos, lo que puede resultar en una menor rotación de personal y menores costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados.
4. Contribución al crecimiento económico: A nivel macroeconómico, una fuerza laboral más calificada y capacitada puede contribuir al crecimiento económico al aumentar la productividad y la innovación en diversos sectores.

El costo-beneficio económico preciso dependerá de varios factores, como la efectividad del programa de capacitación, la tasa de participación de los estudiantes, el impacto en la empleabilidad y la productividad, entre otros. Un análisis detallado de estos factores permitiría determinar el retorno de la inversión del proyecto y evaluar su viabilidad económica.

COSTO BENEFICIO – SOCIAL

A lo largo del presente trabajo de investigación se profundizó tanto en temas económicos, educativos como sociales, y es ahí donde también se busca tener un impacto significativo. A través de un análisis detallado del costo-beneficio social del proyecto, se puede evaluar cómo la inversión en la capacitación de los estudiantes impactará en su desarrollo personal, enriquecerá la comunidad y contribuirá al progreso social en general.

Desglose del Costo-Beneficio Social del Proyecto:

Como se podrá observar en cada uno de los apartados, se explica de manera detallada los costos-beneficios sociales del proyecto, mismos que ayudan a generar una responsabilidad social equitativa.

Costos Sociales:

1. Tiempo y esfuerzo de los estudiantes: Participar en el programa de capacitación requerirá tiempo y esfuerzo por parte de los estudiantes, lo que podría afectar otras actividades académicas o personales.
2. Recursos de la institución: La implementación del programa requerirá recursos de la institución educativa, incluidos personal, espacio y equipos.
3. Costos de transporte: Los estudiantes que asistan a eventos presenciales pueden incurrir en costos de transporte, especialmente aquellos que residen lejos del lugar de capacitación.

Beneficios Sociales:

1. Empoderamiento de los jóvenes: Al adquirir habilidades directivas, los estudiantes se empoderan para convertirse en líderes en sus comunidades y contribuir al cambio social positivo.
2. Mejora en la empleabilidad: Una mayor capacitación en habilidades directivas puede aumentar las perspectivas de empleo de los estudiantes, lo que a su vez puede conducir a una mayor estabilidad económica y social.
3. Fortalecimiento del tejido social: El programa puede fomentar el trabajo en equipo, la colaboración y la interacción entre los estudiantes, lo que fortalece el tejido social y promueve una cultura de apoyo mutuo.
4. Contribución al desarrollo comunitario: Al capacitar a jóvenes líderes, el programa puede tener un impacto positivo en el desarrollo económico y social de la comunidad, al promover la innovación, el emprendimiento y el compromiso cívico.
5. Reducción de desigualdades: Al ofrecer oportunidades de capacitación en habilidades directivas, el programa puede ayudar a reducir las brechas de desigualdad al proporcionar acceso equitativo a recursos y oportunidades para todos los estudiantes, independientemente de su origen socioeconómico.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES.

La participación de los jóvenes en temas de educación es una pieza clave para el desarrollo del país y de la sociedad. Muchos de los elementos encontrados durante el desarrollo de este proyecto de investigación fueron base para encontrar elementos clave que ayudaran a encaminarlo adecuadamente, pues la idea inicial para esta investigación demandaba muchos más aspectos que requerían desarrollarse de manera independiente. En un inicio, la idea principal fue el encontrar los principales diferenciadores que mostraban una visible ventaja competitiva en egresados de universidades privadas de prestigio ante egresados de universidades públicas también, reconocidas a nivel nacional. Sin embargo, no se contempló anteriormente una cosa, y era la de conocer si de verdad, los estudiantes de universidades públicas mostraban interés en desarrollarse más de manera profesional para alcanzar el éxito en el mercado laboral, y además descubrir sus motivantes para participar en un programa de capacitación. Dicho esto, y gracias a la implementación de encuestas, investigación de temas laborales y del CONOCER, así como de cálculos y gráficos, se obtuvieron los resultados que pueden dar pauta a iniciar un nuevo proyecto que permita desarrollar aún más este programa.

CONCLUSIONES

Con base en los estudios realizados y con la finalidad de dejar claros los resultados encontrados, las conclusiones del presente trabajo van enfocadas en la mejora y en la justificación de lo vital e importante que es un programa de capacitación para jóvenes recién egresados.

- Un programa de capacitación enfocado a los jóvenes recién egresados de las escuelas públicas dará una mejor claridad y visión hacia donde pueden apuntar su carrera profesional, considerando que muchos actualmente no están completamente familiarizados o enterados del alcance de su carrera.
- La comunidad estudiantil demuestra interés por mejorar sus habilidades directivas participando en una capacitación directamente en sus escuelas. En el entendido, de que no se puede hacer una mejora en el programa educativo por normativa de la SEP, este siempre será considerado una opción donde los interesados pueden tomarlo sin necesidad de alterar sus programas de estudio e interfiriendo sus tiempos de clases.

Por lo anterior se contó con dos hipótesis las cuales se someten a una prueba estadística a través de la definición del valor de chi – cuadrada el cual al ser más grande que el valor crítico entonces la hipótesis nula se rechaza y se confirma la hipótesis alterna. Retomando ese dato ahora se puede calcular el coeficiente de V de Cramer, el cual permite entender la fuerza de la asociación entre dos variables categóricas en una tabla de contingencia. El coeficiente V de Cramer varía entre 0 y 1, donde 0 indica ausencia de asociación y 1 indica asociación perfecta. Cuanto más cercano esté el valor de V a 1, más fuerte será la asociación entre las variables. Con la utilidad de esta herramienta, se aplica la siguiente fórmula:

$$V = \sqrt{\frac{x^2}{n * \min (r - 1, c - 1)}}$$

Haciendo la sustitución en la fórmula, se tiene el siguiente cálculo

$$V = \sqrt{\frac{6.3}{66 * \min (2 - 1, 2 - 1)}} = 0.308$$

La teoría dice que un coeficiente a partir de .03 es aceptable, por lo que como se puede observar, existe una asociación relativamente aceptable entre las variables que se tomaron.

- Los jóvenes recién egresados de escuelas públicas al Oriente del Estado de México en las zonas de Chalco e Ixtapaluca no cuentan con un plan de vida que les ayude a tomar una dirección acorde a sus expectativas y por esa razón se puede justificar la creación de un programa de capacitación enfocada al desarrollo de habilidades directivas y que brinde una aclaración sobre el mercado laboral al cual busca ingresar.

Como conclusión, y retomando el cálculo para la confirmación de la hipótesis, la propuesta de un programa de capacitación será favorable para los estudiantes que están por egresar, como aquellos recién egresados que deseen impulsar sus habilidades directivas o blandas para salir con mayores probabilidades de obtener empleo en el mercado laboral. Los temas que involucrarán esta propuesta son las ventajas de estudiar inglés, cómo buscar empleo de manera formal y profesional, y la explicación del mercado laboral donde se pueden desarrollar aún más.

RECOMENDACIONES

A través de la consideración de diversas alternativas y estrategias, se pretende trazar un camino hacia la implementación de medidas concretas que impulsen el desarrollo de habilidades directivas entre los estudiantes universitarios, promoviendo así su éxito académico y profesional.

En este contexto, se enfatiza la importancia de adoptar enfoques colaborativos y proactivos, así como de establecer alianzas estratégicas con instituciones, organismos y entidades interesadas en fomentar el crecimiento y la formación integral de los jóvenes en el contexto actual. Estas recomendaciones se presentan con el objetivo de mejorar y fortalecer el programa de capacitación para el desarrollo de habilidades directivas entre los estudiantes universitarios, así como para promover una mayor equidad y calidad educativa en el contexto académico actual. Su implementación efectiva requerirá el compromiso y la colaboración de diversas partes interesadas, incluidos estudiantes, instituciones educativas, entidades gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil.

Al estarse desarrollando el proyecto se detectan puntos clave que ayudarán en la creación de nuevos proyectos, es por ello por lo que se dejan a consideración los siguientes puntos:

1. Se recomienda evaluar la funcionalidad de los cursos, garantizando que se ajusten a las necesidades y expectativas de los estudiantes.
2. Es fundamental impulsar el proyecto dándole continuidad, profundizando en las disparidades entre escuelas públicas y privadas y buscando soluciones innovadoras.
3. Se sugiere buscar patrocinio con fundaciones o asociaciones previamente enlistadas para fortalecer el respaldo financiero y logístico del programa.

4. Sería beneficioso generar alianzas estratégicas con órganos que promuevan iniciativas educativas similares, maximizando así el impacto del programa de capacitación.

Al generarse estas recomendaciones, se vislumbra un futuro más prometedor y equitativo para todos los estudiantes universitarios, al tiempo que se refuerza el compromiso con la excelencia educativa y el desarrollo integral de las nuevas generaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía

- Cámara de Diputados. (2008). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Ley de Fomento para la Lectura y el Libro:
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5050747&fecha=24/03/2008
- Cámara de Diputados. (2019). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Ley para la coordinación de la educación superior:
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5572939&fecha=24/07/2019
- Cámara de Diputados. (2021). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf
- Cámara de Diputados. (Abril de 2023). *Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)*. Obtenido de <https://www.gob.mx/conocer>
- Camara de Diputados. (2023). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Ley General de la Educación:
https://www.dof.gob.mx/2020/LEGISLACION_1/LGE.pdf
- Lee, R. G. (2010). Experiential learning in higher education: An evaluation of student perceptions. *Teaching in Higher Education*, 321 - 331.
- Coria, F. M. (2023). *Una perspectiva histórica de la capacitación laboral*. Obtenido de <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00208-f.pdf>
- Alma Jovita Domínguez Lugo, A. E. (2017). Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Vol 8, Num 15.
- Abdul Aziz, R. (s.f.). Developing Leadership Skills: The Importance of Leadership Development Programs. *International Journal of Business and Social Science*, 209 - 216.
- Abdullah, A. A. (2011). The Role of Learning Theories in Training and Development. En *Handbook of Research on Cross-Cultural Business Education* (págs. 224-241). Cheltenham, Reino Unido: Edward Elgar Publishing.

Aziz., R. A. (2017). *Handbook of Research on Cross-Cultural Business Education*. IGI Global.

Blogger. (Febrero de 2011). Obtenido de Blog de Capacitación:
<http://l1b3lul1ch15.blogspot.com/2011/05/antecedentes-historicos-de-la.html>

Barcelo. (2017). Obtenido de Estepais tendencias y opiniones:
<http://www.estepais.com/articulo.php?id=313&t=educacion-universitariacamino-hacia-el-progreso>

Economista, R. E. (29 de Noviembre de 2022). ¿Cuál es la situación laboral de los egresados universitarios en México? *El Economista*.

Gobierno de México. (2024). Obtenido de
http://cvc.conocer.gob.mx:8083/moodle/theme/boost/pix/conocer/manual_interactivo.pdf

Gredler, M. (2012). *Learning and Instruction: Theory into Practice*. Pearson.

Helmig, I. Y. (2020). Training and Development for Cross-Cultural Business Success. *Handbook of Research on Cross-Cultural Business Education*, 100 - 119.

Hedge, T. (2000). *Teaching and Learning in the Language Classroom*. Oxford University Press.

Hernández, M. G. (15 de Julio de 2015). México. Un país de jóvenes con falta de oportunidades. *MILENIO*.

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2020). *Programa Nacional de Capacitación y Adiestramiento para Trabajadores del IMSS*. Obtenido de
<https://www.imss.gob.mx/tramites/imss02008>

José Luis Sánchez-Leyva, D. E.-Z.-L. (2020). Competitividad y Situación Ocupacional de los Egresados de la Licenciatura en Administración en el Sur de México. *Revista de Investigación en Ciencias Contables y Administrativas Vol 6, Num 1*, 88-112.

Kolb, D. (1992). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Kolb, D. A. (1995). The Experiential Learning Theory: A Dynamic View. *New Directions for Adult and Continuing Education #67*, 15-32.

- Kolb, D. (Recuperado el 2023). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Estados Unidos: Prentice-Hall.
- Martínez, M. (11 de Diciembre de 2015). Obtenido de Antecedentes Históricos de la Capacitación: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/8606/Capitulo1.pdf>
- Mendez, L. E. (25 de Abril de 2022). *Expansión*. Obtenido de <https://expansion.mx/economia/2022/04/25/los-jovenes-mexicanos-egresan-de-la-escuela-pero-no-encuentran-empleo>
- Naciones Unidas. (Recuperado el 2023). *Naciones Unidas*. Obtenido de Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- OIT. (Recuperado el 2023). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/jobspact/about/lang--es/index.htm>
- Pavón, A. y. (2010). La Autonomía Universitaria, una historia de siglos. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 157 - 161.
- S.A. (16 de Marzo de 2024). *MEXICO Laboral*. Obtenido de Corporativos prefieren jóvenes egresados de universidades privadas: <https://www.boletin-infomail.com/2011/05/corporativos-prefieren-jovenes-egresados-de-universidades-privadas-.html>
- Saldaña Rosas, A. (2008). La Gestión en la Ideología Pública Mexicana. *Revista de Investigación Educativa*, 1 - 20.
- Silas Casillas, J. C. (2005). Realidades y Tendencias en la Educación Superior Privada Mexicana. *Perfiles Educativos*, 7 - 37.
- Silva Laya, M. (2019). Tres iniciativas de equidad educativa universitaria en la Ciudad de México. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 43 - 68.
- Silveira, P. (2016). ¿Qué hay de público y qué hay de privado en la Educación? *Revista Colombiana de Educación*, 201 - 219.
- Tejeda, A. (2005). Taller de Capacitación. Antecedentes históricos de la capacitación.
- Terry Anderson, F. E. (2008). *The Theory and Practice of Online Learning*. Athabasca University Press.
- Universidad de Negocios ISEC. (16 de Junio de 2023). *Universidad de Negocios ISEC*. Obtenido de <https://uneg.edu.mx/porcentaje-de-egresados-de->

universidad-en-
mexico/#:~:text=No%20solo%20la%20inscripción%20es,México”%2C%20e
s%20extremadamente%20baja.

ANEXOS

ANEXO 1 – Estructura y formatos para diseño de curso CONOCER

CARTA DESCRIPTIVA

CARTA DESCRIPTIVA		
NOMBRE DEL CURSO		FECHA DEL CURSOP
LUGAR DE INSTRUCCIÓN		
NOMBRE DEL DISEÑADOR DEL CURSO		
OBJETIVO GENERAL		DURACIÓN TOTAL DEL CURSO
		NUMERO DE PARTICIPANTES
PERFIL DE LOS ASPIRANTES		
CONOCIMIENTOS PARA INGRESAR AL CURSO		
HABILIDADES PARA INGRESAR AL CURSO		

ENCUADRE

CONTENIDO TEMÁTICO	OBJETIVO PARTICULAR / ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES		TIEMPO ACUMULADO	TECNICAS INSTRUCCIONALES	TECNICAS GRUPALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACION	MATERIALES DIDÁCTICOS
		ACTIVIDAD DEL INSTRUCTOR	DURACION DE LA ACTIVIDAD					
ENCUADRE								

DESARROLLO

CONTENIDO TEMÁTICO	OBJETIVO PARTICULAR/ ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES		DURACION DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO ACUMULADO	TECNICAS INSTRUCCIONALES	TECNICAS GRUPALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACION	MATERIALES DIDACTICOS
		ACTIVIDAD DEL INSTRUCTOR							
DESARROLLO									

CIERRE

CONTENIDO TEMÁTICO	OBJETIVO PARTICULAR/ ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES		DURACION DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO ACUMULADO	TECNICAS INSTRUCCIONALES	TECNICAS GRUPALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACION	MATERIALES DIDÁCTICOS
		ACTIVIDAD DEL INSTRUCTOR							
CIERRE									