

## Perfil del egresado en educación: Valor para empleadores y educadores en ejercicio en el futuro de la profesión

**López Brito, Rainer**

relopez@unimet.edu.ve

<https://orcid.org/0000-0003-0134-4879>

Universidad Metropolitana, Venezuela

**Briceño Marcano, Milagros**

mbriceno@unimet.edu.ve

<https://orcid.org/0000-0002-2824-9890>

Universidad Metropolitana, Venezuela

**Ricci, Verónica**

veronicaricci470@gmail.com

Universidad Metropolitana, Venezuela

### Línea temática:

Competencia digital del docente, de los estudiantes y de la ciudadanía: formación, modelos, evaluación y certificación.

### RESUMEN

La educación es esencial para la formación en todas las áreas, siendo los docentes quienes guían a los futuros profesionales. En ese sentido, esta investigación tuvo como objetivo identificar las características del perfil de egreso de la carrera de educación que eran valoradas por empleadores y educadores en ejercicio. Se llevó a cabo una investigación descriptiva, no experimental, bajo un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 2 directivos de instituciones educativas, 2 empresarios y 6 docentes en ejercicio, pertenecientes a la ciudad de Weston, Florida; utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos. Los hallazgos indican que los docentes requieren habilidades en tecnología, dominio de un segundo idioma y conocimiento en necesidades especiales para destacarse en el mercado laboral actual. Las conclusiones destacan que estas habilidades les permitirán adaptarse e innovar en su trabajo en el nuevo siglo brindando escenarios educativos cónsonos con un entorno cambiante y globalizado.

**Palabras clave:** perfil del egresado, desafíos educativos, habilidades y competencias.

### 1. INTRODUCCIÓN

Es ampliamente reconocido que la universidad brinda una variedad de experiencias intangibles y valiosas para los estudiantes, nutriendo simultáneamente el ámbito personal y el profesional. Sepulveda (2020) señala que el tránsito curricular que debe recorrer un estudiante de pedagogía a lo largo de su carrera, le permite construirse como un futuro formador con bases disciplinares, pedagógicas y transversales que sustentarán su futuro desarrollo profesional.

En tal sentido, se considera que la demanda docente actual ha aumentado y a su vez se ha diversificado, fruto de la entrada en escena de varios factores, entre los que destacan la IA y las demandas socioemocionales. El Foro Económico Mundial (2023) considera que la IA es una nueva infraestructura científica para la investigación y el aprendizaje, por lo que los docentes deberán incorporar las tecnologías a su perfil, de igual manera, las universidades tendrán que agregarlas a su curriculum universitario.

Por consiguiente, dado la importancia que reviste conocer el perfil del egresado de la carrera de educación, se han planteado los siguientes objetivos de investigación:

Objetivo general: Identificar las características del perfil de egreso de la carrera de educación que son de valor para los empleadores y otros educadores centradas en el

Objetivos específicos:

- Identificar las habilidades y competencias específicas que los empleadores valoran en los egresados de la carrera de educación, con el fin de adaptar el perfil de egreso para satisfacer las demandas del mercado laboral actual y futuras.
- Analizar las tendencias y necesidades emergentes en el campo de la educación para identificar aquellas características del perfil de egreso que son relevantes y beneficiosas para los educadores en el contexto actual y futuro de la profesión docente.

## **2. MÉTODO**

En esta investigación se utilizó un método de investigación cualitativa, de tipo descriptiva y transeccional, debido a que la recopilación de los datos se realizó en un único momento (enero-marzo 2024).

### **2.1. Población y muestra**

Según la página de Greatschools.org, existen en el estado de la Florida más de 4230 instituciones educativas, 80 están en la ciudad de Weston (22 son preescolares).

Se utilizó el método de muestreo no probabilístico. El instrumento fue aplicado a 3 profesoras, 1 directivo y 1 dueño de cada una de las dos escuelas privadas participantes, pertenecientes a la Ciudad de Weston, Florida. El total de la muestra fueron 10 participantes.

### **2.2. Instrumentos de recolección de información**

Se seleccionó la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento (Hernández y Duana, 2020).

El cuestionario conformado por 8 preguntas abiertas fue validado previo a su aplicación por educadores expertos en el área.

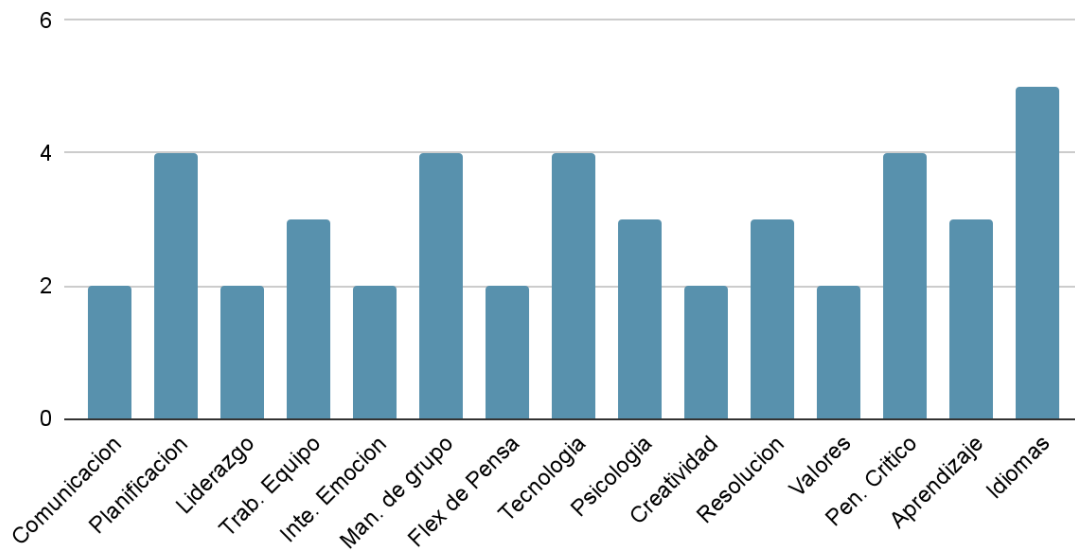
El proceso del análisis de los datos se elaboró haciendo un resumen de los resultados obtenidos utilizando gráficas (Rendón-Macías et al, 2016).

## **3. RESULTADOS**

### **Figura 1**

*Habilidades y competencias docentes - Actuales*

## Resultado de las habilidades y competencias docentes actuales.



Fuente: Elaboración propia

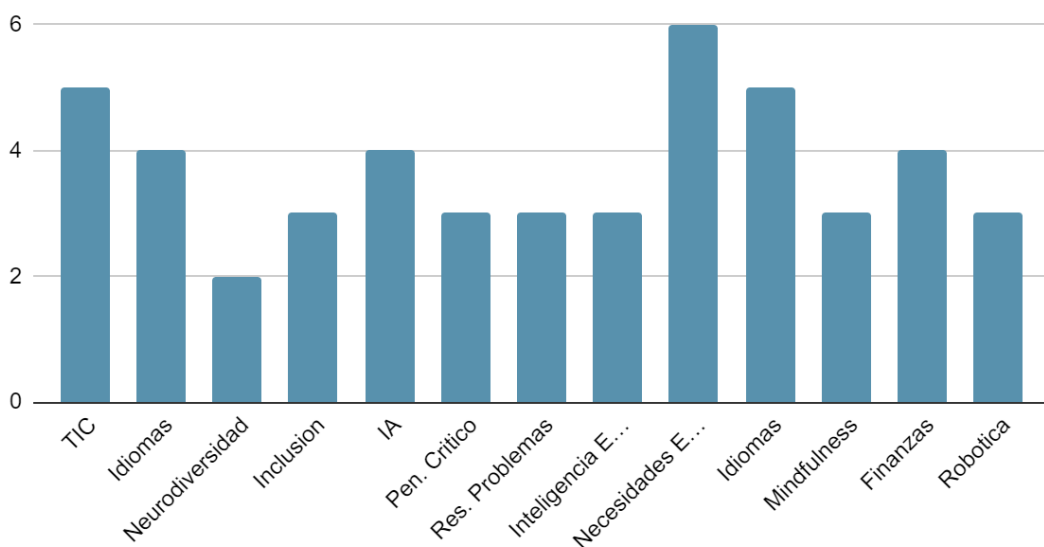
Los maestros afirmaron que poseían competencias como idiomas, tecnología básica, manejo de grupo, pensamiento crítico y planificación.

Con respecto a los empleadores, las habilidades y competencias actuales que destacan entre los educadores se encuentran el trabajo en equipo, conocimientos de psicología y la resolución de problemas.

**Figura 2**

*Habilidades y competencias docentes - Futuras*

## Resultado de las habilidades y competencias docentes Futuras.



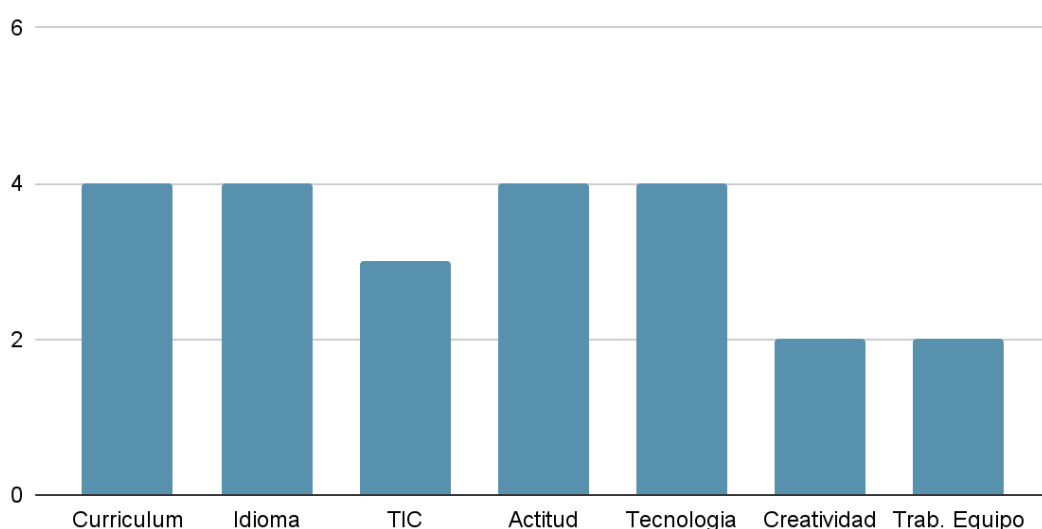
Fuente: Elaboración propia

Los empleadores valoran entre las competencias futuras del docente el conocimiento acerca de la neurodiversidad, manejo de un segundo idioma y conocimiento de nuevas herramientas tecnológicas, tal como la Inteligencia Artificial, la Robótica, la Realidad Virtual, etc..

**Figura 3**

*Características del proceso de contratación de nuevos docentes*

### Resultados de las características del proceso de contratación de nuevos docentes.



Fuente: Elaboración propia

Las características que los empleadores consideran claves en un proceso de contratación docente se relacionan con: conocimiento del curriculum, manejo de un segundo idioma, conocimiento tecnológico y actitud, siendo esta última determinante al momento de la contratación, porque se requiere de mucha actitud tanto para enseñar, aprender y permanecer en esta profesión.

## 4. CONCLUSIONES

El estudio de caso realizado muestra una primera aproximación del perfil docente actual y cuál es el perfil futuro deseado por los empleadores.

Con respecto al primer objetivo específico se concluye que el perfil actual aunque forma un docente de muy buen nivel, requiere ser potenciado pues los empleadores requieren docentes que se adapten a los nuevos tiempos. Los empleadores buscan un curriculum nutrido de tecnología, idiomas y conocimientos teóricos sobre la neurodiversidad. Hoy es requerido un docente con más conocimiento tecnológico, que maneje la inteligencia artificial, la robótica, la realidad virtual como parte de las estrategias didácticas; es imperativo dominar un segundo idioma; además de contar con los conocimientos para

el manejo de la neurodiversidad en el aula. Todas estas competencias permiten al maestro adaptarse a las nuevas tendencias y ser más eficiente en su rol de formador. En cuanto al segundo objetivo específico se observa que en los tiempos actuales el docente debe mantenerse actualizado, siendo activo ante un mundo que genera cambios continuos y constantes en diferentes áreas y niveles, por lo que hay que reimaginar y transformarse. Hoy en día, es importante el manejo de la neurodiversidad en el aula y de las emociones, el docente debe prepararse y profundizar en estos temas, mantenerse actualizado es clave para diseñar estrategias para acompañar a los alumnos. De igual manera, se requiere estar a la vanguardia en cuanto al conocimiento de nuevas tendencias tecnológicas para incorporar en el aula creando experiencias de aprendizaje más significativas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Foro Económico Mundial (2023). *Así es como la IA puede acelerar el desarrollo integral de los estudiantes y transformar la enseñanza*. Cumbre del Crecimiento: Empleo y Oportunidades para todos. <https://acortar.link/cxCtt3>
- González, V. (2024) *Cómo es la capacitación de los maestros que logra un mayor impacto en sus estudiantes*. INFOBAE. <https://acortar.link/2UvQu8>
- GreatSchools. (2024) *Florida: Estadísticas por Estados*. Weston. <https://acortar.link/4YhRIH>
- Hernandez, S. & Duana, D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, páginas 51-53. <https://acortar.link/29HFt0>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Scielo. International Journal Morphology. 35 (1), páginas. 227-232. <https://acortar.link/IO9s8M>
- Rendon, M., Villasis, M. & Miranda, M. (2016). *Estadística Descriptiva*. Revista Alergia México. Metodología de la Investigación. 63, (4). página 1. <https://acortar.link/fsbN1M>
- Sepulveda, M. (2020) *Evaluación de la Satisfacción del Perfil de Egreso, Núcleos Curriculares y Marco para la Buena Enseñanza por parte de Académicos, Titulados y Empleadores*. Researchgate. Playa Ancha University. páginas. 122-145, <https://acortar.link/brRla2>
-