Universidad de Montemorelos

Facultad de Teología

COMPETENCIAS PROFESIONALES IMPARTIDAS EN LA LICENCIATURA EN TEOLOGÍA Y SU EXIGENCIA EN EL CAMPO LABORAL

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Licenciado en Teología

Por

Brayan Ramón Cedillo Novelo

Febrero de 2021

Universidad de Montemorelos

Facultad de Teología

COMPETENCIAS PROFESIONALES IMPARTIDAS EN LA LICENCIATURA EN TEOLOGÍA Y SU EXIGENCIA EN EL CAMPO LABORAL

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Licenciado en Teología

Por

Brayan Ramón Cedillo Novelo

Febrero de 2021

RESUMEN

COMPETENCIAS PROFESIONALES IMPARTIDAS EN LA LICENCIATURA EN TEOLOGÍA Y SU EXIGENCIA EN EL CAMPO LABORAL

Por

Brayan Ramón Cedillo Novelo

Asesor: Alberto Valderrama Rincón.

RESUMEN

Universidad de Montemorelos

Facultad de Teología

Título: COMPETENCIAS PROFESIONALES IMPARTIDAS EN LA LICENCIATURA EN TEOLOGÍA Y SU EXIGENCIA EN EL CAMPO LABORAL

Investigador: Brayan Ramón Cedillo Novelo

Asesor: Alberto Valderrama Rincón, PhD.

Fecha de terminación: Febrero de 2021

Introducción

La educación adventista pretende preparar profesionales competentes para el campo laboral y para el mundo venidero. Se busca enseñar a los jóvenes a proponerse el desarrollo de todas sus facultades. En el presente trabajo se abordan dos variables: Competencias impartidas por la UM a egresados de Teología y Competencias exigidas en el campo laboral.

Objetivo

Esta investigación pretende determinar si existe diferencia entre el grado de las competencias impartidas por la UM a sus egresados de Teología y el grado de exigencia en el campo laboral graduados entre el 2014 al 2020.

Método

Este estudio es de campo, cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental y transversal. El instrumento fue aplicado a un total de 100 egresados de Teología de la Universidad de Montemorelos entre los años 2014 y 2020.

Resultados

El estudio estadístico muestra que los conocimientos genéricos, habilidades genéricas, habilidades disciplinares, actitudes genéricas y actitudes disciplinares tienen una mayor exigencia en el campo laboral con respecto a lo impartido por la Universidad de Montemorelos a sus egresados de Teología con $p < .05$, $d > .4$ y $z_{1-\beta} > .8$ = aceptable. Los conocimientos disciplinares muestran ligera mayor impartición por la Universidad de Montemorelos con respecto a la exigencia en el campo laboral.

Conclusión

Es necesario plantear estrategias para fortalecer las competencias donde la exigencia laboral demanda mayor grado de competencias profesionales impartidas por la Universidad de Montemorelos.

Palabras claves. Egresados, competencias, conocimientos, habilidades, actitudes, genérico, disciplinar, seguimiento, calidad, mejora continua.

COMPETENCIAS PROFESIONALES IMPARTIDAS EN LA LICENCIATURA EN TEOLOGÍA Y SU EXIGENCIA EN EL CAMPO LABORAL

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Licenciado en Teología

por

Brayan Ramón Cedillo Novelo

APROBADO POR LA COMISIÓN

Asesor principal
Dr. Alberto Valderrama Rincón

Lector
Dr. Pablo Partida Gómez

Asesor metodológico
Omar Arodi Flores Laguna

Director Facultad de Teología
Dr. Juan José Andrade González

12 de abril de 2021
Fecha de aprobación

RECONOCIMIENTOS

Cuando dijo Jesús que Él es amor, y que no hay mejor amigo que el que pone su vida por la de sus amigos, no mentía. Me ha dotado de su amor, ayuda, sabiduría, determinación, misericordia y protección. Todo sin merecerlo. Lo reconozco a Él y todo lo que representa por en mi vida. Es mi máximo aliado para proseguir a la meta celestial.

A mis padres, Claudia y Ramón, quienes de alguna manera estuvieron en cierto punto ayudándome a lograr mis metas en la vida y porque, aunque no me podían ofrecer comodidades, me enseñaron a ser esforzado y a luchar por mis objetivos poniéndome en las manos de Dios.

A Pamela y Ramón; mis hermanos que, aunque teníamos diferencias, siempre estaban ahí para apoyarme en los momentos difíciles, aun en la lejanía.

A mis dos asesores, que en su momento han sido mis tutores durante mi estadía universitaria en la Universidad de Montemorelos. El Dr. Omar Flores y el Dr. Alberto Valderrama, que han cruzado la línea de ser solo maestros, han sido mis consejeros y, apoyo en puntos cruciales de mi vida académica y espiritual. Gracias por su tiempo, consejos y oraciones intercesoras por mí.

A todos mis maestros, amigos, compañeros y personas que de alguna manera influyeron de manera positiva en mi vida académica, espiritual, mental y emocional, que me ayudaron a ver de la vida, siempre el lado positivo. A encontrar lo bueno de cada día, aunque no haya sido un día bueno. Solo me resta decir Salmo 30:5 “…a la mañana siguiente vendrá la alegría.”

Universidad de Montemorelos

Facultad de Teología

COMPETENCIAS PROFESIONALES IMPARTIDAS EN LA LICENCIATURA EN TEOLOGÍA Y SU EXIGENCIA EN EL CAMPO LABORAL

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Licenciado en Teología

Por

Brayan R. Cedillo Novelo

Febrero de 2021

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS……..……viii

Capítulo

I. INTRODUCCIÓN 1

Antecedentes 1
Investigaciones realizadas 3
Declaración del problema 5
Pregunta de investigación 6
Preguntas complementarias 7
Variables 7
Hipótesis 7
Propósito 8
Objetivos específicos 9
Justificación 9
Resultados esperados 10
Viabilidad de la investigación 11
Limitaciones 12
Delimitaciones 12
Supuestos 13
Definición de términos 13
Resumen 14

II. MARCO TEÓRICO 16

Perspectiva bíblica 16
Formación pastoral 19
Estudio de egresados 22
Importancia del estudio de egresados 23
Seguimiento de egresados 26
Perfil de egreso 27
Conocimientos, habilidades y actitudes 27
Satisfacción de los egresados 29
Resumen 30

III. MARCO METODOLÓGICO 31

Tipo de investigación 31
Población 33

Muestra 33
Variable 34
Operacionalización de la variable 34
Hipótesis nulas 42
Recolección de datos 42
Instrumentos de medición 42
Validez 43
Confiabilidad 44
Aplicación del instrumento 44
Análisis de los datos 45
Resumen 45

IV. RESULTADOS 47

El instrumento 48
La muestra 48
Descripción de las variables demográficas 49
Análisis individual de variables demográficas 51
Estadísticos descriptivos de las variables del estudio 72
Medias aritméticas más altas y bajas de conocimientos genéricos 72
Medias aritméticas más altas de conocimientos genéricos impartidos 72
Medias aritméticas más altas de conocimientos genéricos exigidos 72
Medias aritméticas más bajas de conocimientos genéricos impartidos 73
Medias aritméticas más bajas de conocimientos genéricos exigidos 73
Medias aritméticas más altas y bajas de conocimientos disciplinares 74
Medias aritméticas más altas de conocimientos disciplinares impartidos 74
Medias aritméticas más altas de conocimientos disciplinares exigidos 74
Medias aritméticas más bajas de conocimientos disciplinares impartidos 75
Medias aritméticas más bajas de conocimientos disciplinares exigidos 75
Medias aritméticas más altas y bajas de habilidades genéricas 77
Medias aritméticas más altas de habilidades genéricas impartidos 77
Medias aritméticas más altas de habilidades genéricas exigidos 77
Medias aritméticas más bajas de habilidades genéricas impartidos 78

Medias aritméticas más bajas de habilidades genéricas exigidas 78
Medias aritméticas más altas y bajas de habilidades disciplinares 79
Medias aritméticas más altas de habilidades disciplinares impartidas 79
Medias aritméticas más altas de habilidades disciplinares exigidos 80
Medias aritméticas más bajas de habilidades disciplinares impartidos 80
Medias aritméticas más bajas de habilidades disciplinares exigidas 81
Medias aritméticas más altas y bajas de actitudes genéricas 82
Medias aritméticas más altas de actitudes genéricas impartidas 82
Medias aritméticas más altas de actitudes genéricas exigidas 83
Medias aritméticas más bajas de actitudes genéricas impartidos 83
Medias aritméticas más bajas de actitudes genéricas exigidas 83
Medias aritméticas más altas y bajas de actitudes disciplinares 85
Medias aritméticas más altas de actitudes disciplinares impartidas 85
Medias aritméticas más altas de actitudes disciplinares exigidos 85
Medias aritméticas más bajas de actitudes disciplinares impartidos 86
Medias aritméticas más bajas de actitudes disciplinares exigidas 86
Estadísticos de contraste 87
Conocimientos genéricos 89
Conocimientos disciplinares 90
Habilidades genéricas 93
Habilidades disciplinares 95
Actitudes genéricas 99
Actitudes disciplinares 101
Estudio de constructos 103
Medias aritméticas de los constructos 105
Estudios de contraste para los constructos 106
Análisis complementarios 107
Medias aritméticas de COMPETENCIASUM y COMPETENCIASCAMLAB 107
Estudios de contraste para COMPETENCIASUM y COMPETENCIASCAMLAB 107

Discusión 108
Hipótesis Nula 1 108
Declaraciones significativas 108
Hipótesis Nula 2 110
Declaraciones significativas 110
Declaración de análisis complementario 112
Discusión con otros estudios 113
Resumen 114

V. RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 115

Resumen 115
Abstract 116
Introducción 117
Metodología 118
Resultados 119
Discusión 123
Conclusiones 124
Recomendaciones 124
A los directivos de la Facultad de Teología y UM 125
Para futuras investigaciones 126

APÉNDICES 128

A. Resultados de análisis de pertinencia y claridad 129
B. Instrumento 134

LISTA DE REFERENCIAS 138

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 *Operacionalización de las variables* 35

Tabla 2 *Datos demográficos* 50

Tabla 3 *Género de los encuestados* 51

Tabla 4 *Edad actual de los encuestados* 52

Tabla 5 *Estado civil de los encuestados* 52

Tabla 6 *Entidad de residencia de los encuestados* 53

Tabla 7 *País de residencia de los encuestados* 54

Tabla 8 *Es adventista la persona encuestada* 54

Tabla 9 *Estudio de pregrado (licenciatura) aparte de teología* 55

Tabla 10 *Experiencia del internado mientras se estudiaba teología* 55

Tabla 11 *Año de ingreso a teología* 56

Tabla 12 *Año de egreso de teología* 57

Tabla 13 *Escolaridad máxima del encuestado* 57

Tabla 14 *Carrera que tiene demanda laboral* 58

Tabla 15 *Contenido del plan de estudio* 58

Tabla 16 *Duración de los estudios* 59

Tabla 17 *Por ser mi vocación y habilidad* 59

Tabla 18 *Por ser mi vocación y habilidad* 60

Tabla 19 *Consejo de orientadores vocacionales* 60

Tabla 20 *Tradición familiar* 61

Tabla 21 *Otras Razones* 61

Tabla 22 *Promedio de conclusión de estudios* 62

Tabla 23 *Tiene título legalizado el encuestado* 62

Tabla 24 *Tiempo que transcurrió hasta que obtuvo su primer empleo* 63

Tabla 25 *Principal medio en el cuál encontró trabajo el encuestado* 64

Tabla 26 *Prestigio UM* 65

Tabla 27 *Aceptación de la carrera en el medio* 65

Tabla 28 *Coincidencia de las necesidades de la carrera con la empresa empleadora* 66

Tabla 29 *Experiencia laboral previa* 66

Tabla 30 *Edad que tenía el encuestado* 67

Tabla 31 *Género del encuestado* 67

Tabla 32 Amistad de la empresa con mi familia 68

Tabla 33 *Trabaja actualmente el encuestado* 68

Tabla 34 *Trabaja dentro del sistema eclesiástico* 69

Tabla 35 *Giro de la empresa donde trabaja el encuestado* 69

Tabla 36 *Tipo de relación laboral* 70

Tabla 37 *Ingreso mensual neto* 70

Tabla 38 *Años de antigüedad en su actual trabajo* 71

Tabla 39 *En qué medida coincide tu actividad laboral con los estudios* 71

Tabla 40 *Medias aritméticas de conocimientos genéricos* 73

Tabla 41 *Medias aritméticas de conocimientos disciplinares* 75

Tabla 42 *Medias aritméticas de habilidades genéricas* 78

Tabla 43 *Medias aritméticas de habilidades disciplinares* 81

Tabla 44 *Medias aritméticas de actitudes genéricas* 84

Tabla 45 *Medias aritméticas de actitudes disciplinares* 86

Tabla 46 *Estadísticos de contraste conocimientos genéricos* 90

Tabla 47 *Estadísticos de contraste conocimientos disciplinares* 92

Tabla 48 *Estadísticos de contraste habilidades genéricas* 95

Tabla 49 *Estadísticos de contraste habilidades disciplinares* 98

Tabla 50 *Estadísticos de contraste actitudes genéricas* 100

Tabla 51 Estadísticos de contraste actitudes disciplinares 102

Tabla 52 *Medias aritméticas de constructos* 105

Tabla 53 *Estudios de contraste para los constructos* 106

Tabla 54 *Medias aritméticas de COMPETENCIASUM y COMPETENCIASCAMLAB* 107

Tabla 55 Estudios de contraste para COMPETENCIASUM y COMPETENCIASCAMLAB 108

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Este capítulo está compuesto por algunos antecedentes que sirven como base de la investigación. Se presenta el planteamiento y declaración del problema, define los términos a utilizar, también expone los supuestos de investigación., preguntas complementarias, así como los objetivos, justificación, limitaciones y delimitaciones.

Antecedentes

Este apartado presenta una visión general de la importancia de realizar estudios de egresados.

Hablando de la formación de competencias profesionales, González y Ramírez mencionan que los constantes cambios de los escenarios ocupacionales y educativos han provocado cuestionamientos de los perfiles, por lo que cada vez, la idea de la formación por competencias adquiere más importancia, sobre todo, con el criterio de que en la estructura de la competencia profesional participan formaciones psicológicas, cognitivas, motivacionales y afectivas. Esta manera de

proyectar el currículum en la educación universitaria refiere una gran importancia para la formación de los profesionales que requiere el mundo actual.[1]

Dentro del seguimiento de egresados e inserción laboral Poblete en autoría con otros autores mencionan que el seguimiento a egresados es un asunto de gran importancia para las universidades debido a que la evaluación del desempeño profesional y personal de los egresados permite establecer indicadores con respecto a la calidad y eficiencia de las instituciones de educación superior.[2]

Guzmán Silva en cooperación con otros catedráticos hicieron un estudio de seguimiento de egresados y emitieron recomendaciones para la innovación educativa. En estas concluyen que la cultura de evaluación de instituciones, carreras y programas que se ha ido incorporando en forma progresiva en el medio universitario chileno, está contribuyendo a mejorar de manera creciente la calidad de los procesos educativos. Sin embargo, los procedimientos actualmente en uso por los procesos de evaluación y acreditación no siempre consideran en la justa medida, el análisis de la coherencia y relevancia del proyecto educativo ni los niveles de aprendizaje de los estudiantes.[3]

---

[1] M. González González y I. Ramírez y Ramírez, «La formación de competencias profesionales: un reto en los proyectos curriculares universitarios», *8* 16 (2011), http://www.odiseo.com.mx/2011/8-16/gonzalez-ramirez-formacion-competencias.html.

[2] A. Poblete et al., «Situación actual del seguimiento de egresado e inserción laboral en un grupo de universidades chilenas», 2012, 57-112.

[3] S. Guzmán Silva et al., «Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo Innovación Educativa», 2008, http://www.redalyc.org/pdf/1794/179421234003.

Investigaciones realizadas

En una investigación Tabernero Sánchez y Daniel Huerta realizaron analizaron los sistemas de evaluación del alumnado, aplicados en las cuatro universidades de Castilla y León durante la formación inicial como maestros. Se contrastaron los resultados obtenidos de una encuesta administrada a profesores y a egresados titulados de dichas universidades. El análisis se centró en la valoración de participación e implicación del alumnado en los sistemas de evaluación y el tipo de evaluación e instrumentos de toma de datos que se han utilizado. Las conclusiones indican que la visión de profesores con respecto al sistema de evaluación utilizado fue más benévola que la de los egresados.[1]

En una investigación realizada por de los Ríos Berjillo, Milán Lara, Ruiz Lozano y Tirado Valencia con el objetivo de identificar la opinión de alumnos y egresados sobre la importancia de los valores en el desarrollo curricular. A la par analizar diferencias por curso y sexo, donde por medio de una encuesta según la metodología de Prat y Dorsal con población conformada por alumnos de primer y último año de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, así como los egresados. Se utilizó una técnica de muestreo no probabilístico, que permitió identificar los valores consolidados u otros en los que hay que incidir poniendo en

[1] B. Tabernero Sánchez y M. Daniel Huerta, «Análisis de los sistemas de evaluación del alumnado en la formación del profesorado: estudio comparativo entre lo que opinan profesores y egresados», *15* 3 (s. f.): 133-44.

marcha nuevas acciones formativas, en las que tienen que implicarse empresas, profesorado y alumnado.[1]

Parra Bernal y Argote Cusi realizaron una investigación con el objetivo principal de caracterizar a las empresas de los estudiantes y egresados de la Universidad EAN que transversaliza el tema de emprendimiento en su currículo. Se logró censar a 346 empresas, de forma presencial y virtual, de los estudiantes y egresados que afirmaron tener empresa propia de sus padres. Se les preguntó sobre los datos de la empresa, el uso de tecnología, el acceso al sistema financiero, nivel de formación de su recurso humano, el acceso a mercados, el nivel de la asociación de las empresas con la innovación empresarial. Los resultados señalaron que el mayor porcentaje de las empresas censadas tienen menos de 10 empleados y se concentran principalmente en el sector de servicios, un bajo porcentaje exporta y tienen un limitado acceso al sistema financiero. En promedio, las empresas contratan tanto a técnicos como a profesionales por igual. Un bajo porcentaje forma parte de clústeres y un 28% cuenta con protocolo de familia.[2]

Se realizó una investigación en una Universidad Ecuatoriana sobre las realidades y perspectivas de los estudios de egresados en la Universidad Ecuatoriana. Si se toma como base que la indagación y valoración de evidencia

---

[1] P. de los Ríos Berjillo et al., «Los valores en el título de administración y dirección de empresas: un análisis de su importancia para estudiantes y egresados», *33* 2 (2015): 385-99, https://doi.org/10.6018.

[2] L. Parra Bernal y M. Argote Cusi, «Una mirada a las empresas de los estudiantes y egresados: el caso de la Universidad EAN», *31* 34 (2015): 122-34, https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.06.008.

permite constatar el alcance de los objetivos y la calidad de la gestión académica en las Universidades de Ecuador, tomando en cuenta que están relacionadas con la oferta educativa; se tuvo como propósito el mejoramiento de los procesos académicos, de investigación y vinculación con la colectividad.[1]

En una investigación dirigida por Díaz Rojas, Leyva Sánchez, Borroto Cruz y Vicedo Tomey con el objetivo de estudiar la percepción que poseen los graduandos de la maestría en educación de la maestría en educación médica sobre los aportes que brindó en su formación como docente que representa una de las variables de su impacto. Se aplicó un cuestionario para obtener información sobre la variable percepción de los egresados sobre el aporte de la maestría a su preparación docente, con cuatro dimensiones. Llegaron a la conclusión que la percepción de los egresados confirma que la maestría alcanza un nivel de impacto muy alto en su preparación docente, componente esencial de la educación media superior para el logro de la calidad del proceso docente educativo.[2]

Declaración del problema

Las competencias profesionales que desarrolla un egresado de la Licenciatura en Teología son necesarias para el desarrollo pleno y con calidad en la vida profesional. Conscientes de esto, en el mundo actual, las universidades están preocupadas por formar profesionales capaces de responder a las

[1] G. Cedeño Marcillo, «Realidades y perspectivas de los estudios de egresados de la Universidad Ecuatoriana», *5*, Didáctica y Educación, 2 (2014): 223-36.

[2] P. Díaz Rojas et al., «Impacto de la maestría en Educación Médica Superior en el desarrollo docente de sus egresados» 28, n.º 3 (2014): 31-46.

exigencias de la sociedad, en este proceso, el seguimiento de egresado representa una vinculación entre el contexto laboral y las actividades universitarias.

En toda institución de educación superior, el perfil de sus egresados refleja la calidad de la formación que reciben y a su vez, son evaluados por el desempeño de su profesión en el campo laboral. Son lo equivalente a la carta de presentación de la universidad de la que egresan, puesto que, a través de sus vivencias en el campo laboral, pueden contribuir al desarrollo y el prestigio de la institución que los respalda.

Pregunta de investigación

Esta investigación busca enriquecer la discusión alrededor del plan de estudios de la Licenciatura en Teología de la Universidad de Montemorelos. Existen dos realidades: La primera, los conocimientos, habilidades y aptitudes exigidos en el campo laboral, y la segunda, estos mismos aspectos impartidos por la Universidad de Montemorelos. Surge el siguiente planteamiento:

¿Cuál es la diferencia entre la formación profesional de competencias genéricas y disciplinares impartidas por la Universidad de Montemorelos y la exigencia en el campo laboral de sus egresados de Teología en los años 2014 a 2020?

Preguntas complementarias

Planteado el problema de investigación surgen preguntas a la par del problema, que pueden ser contestadas durante la investigación, las cuales son las siguientes:

1. ¿Cuál es el grado de conocimientos, habilidades y actitudes genéricas impartidos por la Universidad de Montemorelos a sus egresados de Teología?

2. ¿Cuál es el grado de conocimientos, habilidades y actitudes genéricos que exige el campo laboral a los egresados de Teología de la Universidad de Montemorelos?

3. ¿Cuál es el grado de conocimientos, habilidades y actitudes disciplinares impartidos por la Universidad de Montemorelos a sus egresados de Teología?

4. ¿Cuál es el grado de conocimientos, habilidades y actitudes disciplinares que exige el campo laboral a los egresados de Teología de la Universidad de Montemorelos?

Variables

En este estudio, al ser correlacional cuenta dos variables. Estas variables surgen de las cuatro preguntas complementarias, las variables son las siguientes:

1. Competencias impartidos por la UM a egresados de Teología.

2. Competencias exigidos en el campo laboral a egresados de Teología.

Hipótesis

El planteamiento del problema permite formular las siguientes hipótesis de investigación:

H_1: Existe diferencia entre la formación profesional de competencias genéricos impartidos por la Universidad de Montemorelos y la exigencia de éstas en el campo laboral de sus egresados de la Licenciatura en Teología en los años 2014 a 2020.

H_2: Existe diferencia entre la formación profesional de competencias disciplinares impartidos por la Universidad de Montemorelos y la exigencia de éstas en el campo laboral de sus egresados de la Licenciatura en Teología en los años 2014 a 2020.

Propósito

Al momento de redactar los objetivos de una investigación es importante, tener claro qué es lo que realmente se requiere investigar. Porque el objetivo es el que guía todo el trabajo, el cual viene directamente de la definición del problema. El problema que se ha planteado o descrito constituye el elemento principal o punto de partida para la redacción de los objetivos.[1]

Se busca determinar si existe diferencia significativa entre la formación profesional de competencias genéricas y disciplinares impartidas por la Universidad de Montemorelos y la exigencia en el campo laboral de sus egresados de Teología en los años 2014 a 2020.

[1] Y. Franco, «Como se debe citar un blog como referencia bibliográfica», 2014, http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2014/07/como-se-debe-citar-un-blog-como.html.

Objetivos específicos

Para esclarecer el camino a tomar en el actual trabajo de investigación, se han constituido los siguientes objetivos específicos:

1. Conocer en qué grado la universidad les proporcionó las competencias genéricas y disciplinares a sus egresados.

2. Identificar el grado de exigencia en el campo laboral de competencias impartidas por la Universidad de Montemorelos.

3. Adecuar un instrumento que ya existía, para la evaluación de los conocimientos genéricas y disciplinares de los egresados de Teología de la Universidad de Montemorelos.

4. Encontrar si la UM impartió más competencias genéricas y disciplinares o la exigencia laboral es mayor.

Justificación

Es muy importante, para toda institución que imparte educación, conocer el impacto de sus egresados en la sociedad; el desempeño que ejerzan en el campo laboral y en el campo de trabajo con las evidencias de permanencia o mejora a los contenidos de los programas, así como la formación integral de las presentes y futuras generaciones.

Por dichas exigencias, la Universidad de Montemorelos está consciente de la necesidad de realizar un seguimiento de egresados que pueda proporcionar información que sirva de retroalimentación para mejorar la práctica educativa, para fortalecer los planes y programas de estudio, de igual manera conocer la medida

en la que se está contribuyendo en la formación de profesionales acorde a las exigencias que la sociedad demanda.

La Facultad de Teología de la Universidad es fundadora de dicha institución.

Desde 1945 a la fecha no se cuenta con un estudio de egresados de tal magnitud que pueda brindar resultados completos y viables. Aquí radica una gran importancia del actual estudio.

Basado en un estudio similar realizado previamente en la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad de Montemorelos, se utilizó parte del marco teórico de dicha investigación. Se ha replicado dicho estudio debido al éxito obtenido gracias a los resultados que se arrojaron. Se optó por utilizarlo por la importancia del mismo, en un ámbito metodológico y teórico.

Resultados esperados

Por medio de este trabajo de investigación, se busca revelar los resultados de la enseñanza impartida por la Universidad de Montemorelos a sus egresados, en los ámbitos competitivos (conocimientos, actitudes y habilidades) genéricos y disciplinares. Se espera ser un paso positivo en búsqueda de fortalecer la educación adventista, de seguir caminando por la senda de la excelencia. A la par de lo anterior, se desarrollará un documento que funja como herramienta para la búsqueda de la excelencia académica y de fortalecer las áreas que resulten débiles. Se busca ser un parteaguas en la producción de egresados de calidad, y que en la Universidad de Montemorelos se siga brindando una educación de

calidad superior, mejorando, innovando y actualizando la enseñanza, sus metodologías y estrategias.

Tomando como base los hallazgos, se puede hacer observaciones y recomendaciones para la Facultad de Teología en la Universidad de Montemorelos, para la misma institución de Montemorelos, cada organismo educativo del Sistema de Educación Adventista (SEA), y universidades a nivel mundial de la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD).

Los estudios de egresados, en la última década ya han beneficiado a algunas disciplinas.[1][2][3] Se busca adherirse a estos referentes de empuje y mejoramiento de la educación adventista.

Viabilidad de la investigación

El actual estudio es el primero en su clase en la disciplina de la teología. Existe una referencia como antecedente en la universidad a la que pertenece la Facultad de Teología de la Universidad de Montemorelos. El autor de esta tesis

---

[1] Omar Arodi Flores Laguna, Karla Liliana Haro Zea, y Karla Saraí Basurto Gutierrez, «Competencias En Conocimientos, Habilidades Y Actitudes Profesionales Impartidas a Los Egresados de Contaduría Pública En La Universidad De Montemorelos (Knowledge, Skills and Professional Competences given to Undergrad Students from the Accounting Carreer of Universidad de Montemorelos)», SSRN Scholarly Paper (Rochester, NY: Social Science Research Network, 2017), https://papers.ssrn.com/abstract=3040335.

[2] Omar Arodi Flores Laguna, «Evaluación de los egresados de la Universidad de Navojoa» (http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad de Málaga, 2011), https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=133880.

[3] Omar Arodi Flores Laguna, Karla Liliana Haro-Zea, y Karla Sarai Basurto Gutierrez, «Knowledge, Skills and Professional Competences given to Undergrad Students from the Accounting Carrear Of Universidad de Montemorelos. (Competencias En Conocimientos, Habilidades y Actitudes Profesionales Impartidas a Los Egresados de Contaduria Publica En La Universidad de Montemorelos)», *Revista Internacional Administracion & Finanzas* 10, n.º 4 (2017): 29-40.

tiene experiencia en el campo de estudio y los asesores tienen el conocimiento y experiencia para guiarlo. Hay población suficiente disponible y una necesidad que latente que suplir.

Limitaciones

El estudio presentó las siguientes limitaciones durante el proceso:

1. Localizar a los egresados de la Licenciatura en Teología de los años 2014 al 2020, esto a raíz del lugar en el que radican actualmente, puesto que ya había dos bases de datos, pero había gran parte de los encuestados que se desconocía su domicilio actual.

2. El tiempo para realizar la investigación es limitado, por lo que se exigía su pronta terminación.

3. El tiempo para implementar el instrumento, porque el instrumento consta de 184 preguntas, y las personas encuestadas no disponían de mucho tiempo para responderlo.

Delimitaciones

Debido a la trascendencia de la investigación, es necesario marcar las pautas de los alcances y delimitar lo que estará en cuestión para estudio, a continuación, se presentan:

1. La investigación se llevó a cabo durante el primer semestre del ciclo escolar 2020-2021.

2. En esta investigación se tomó en cuenta a los egresados en Teología de la Universidad de Montemorelos desde el 2014 hasta el año 2020.

Supuestos

En la siguiente sección se presentan las presuposiciones de las cuales se parte para hacer el trabajo supuestos de esta investigación fueron los siguientes:

1. La información sobre confiabilidad del instrumento es verdadera, porque los encuestados contestaron el instrumento de investigación honestamente.

2. La validez del instrumento es positiva, ya que ha sido implementado anteriormente (en versiones aplicadas a otras disciplinas académicas) y ha sido de gran utilidad.

3. De acuerdo con la teoría, el instrumento midió correctamente los conocimientos genéricos y disciplinares impartidos por la Universidad de Montemorelos y la exigencia de éstas en el campo laboral de sus egresados de la Licenciatura en Teología y cumplió con su función al identificar la información requerida, dando prueba de su validez.

4. Las respuestas no han sido influenciadas por quienes aplicaron el instrumento de investigación.

Definición de términos

Para el desarrollo de esta investigación se consideró definir los siguientes términos:

Competencia: Capacidad para desarrollar algo.

Egresado: Sujeto que ha concluido sus estudios y ha obtenido un título o grado académico.

Satisfacción: Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad.

Conocimientos: Conjunto de saberes que se tienen de una materia o ciencia concreta.

Habilidades: Conjunto de capacidades de una persona para hacer algo correctamente y con facilidad.

Aptitudes: Conjunto de habilidad natural para adquirir cierto tipo de conocimientos o para desenvolverse adecuadamente en una materia.

Universidad de Montemorelos: Institución educativa con una cosmovisión cristiana, de nivel superior, localizada en Montemorelos, Nuevo León; caracterizada por la excelencia moral y académica de sus egresados.

Empresa: Entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales, mercantiles o prestación de servicios.

Exigencia: Requerimiento o necesidad forzosa para que se produzca una acción.

Genérico: Que es general o se refiere a un conjunto de elementos del mismo género.

Toma de decisiones: Proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos.

Resumen

En el Capítulo I se describió la dimensión del problema a través de los antecedentes para el estudio de egresados y sus conocimientos, habilidades y actitudes en la Licenciatura en Teología de la Universidad de Montemorelos. De igual manera se identificó el problema y el objetivo del estudio, la hipótesis,

siguiendo con la justificación que muestra el porqué de la investigación. De la misma manera se presentaron las limitaciones, delimitaciones y supuestos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

La presente investigación pretendió determinar si existe relación entre la formación profesional en conocimientos impartida por la Universidad de Montemorelos y la exigencia de ésta en el campo laboral de sus egresados de la Licenciatura en Teología.

El capítulo actual presenta un análisis de diversos autores citados sobre el tema de los egresados de instituciones universitarias, su importancia y características que representa. El capítulo menciona también distintas formas y aspectos a considerar al investigar los conocimientos, habilidades y actitudes desarrollados por los egresados de las universidades, así como las competencias necesarias en el campo laboral. De igual manera se presenta información con respecto a la satisfacción de los egresados con su alma mater.

Perspectiva bíblica

La importancia de mantener los principios guiadores aprendidos en el alma mater, toma un protagonismo relevante al momento de salir al campo laboral como egresados de la universidad. Es difícil, incluso, mantener la integridad y ser firmes en las decisiones elegidas tal como lo hicieron Daniel y sus amigos quienes fueron llevados cautivos de Jerusalén a Babilonia por el rey Nabucodonosor. Fueron fieles y firmes en sus decisiones cada vez que tenían una encrucijada que los

ponía en evidencia. Ellos aprendieron principios de vida en Jerusalén que estaban arraigados, de tal manera, que preferían mantener su relación con Cristo; que ceder ante los embates del enemigo. Las pruebas que tuvieron que pasar era desde lo más sencillo como el tipo de alimentación, hasta algo trascendental como la oración y adoración a Dios, no importaba el costo de ser fieles, porque sabían que lo mejor estaba por venir, al esperar a Cristo por segunda vez (Daniel 1:5-10, 2:14-49, 3:11-18).

Los valores adquiridos como egresados de una institución cristiana no deben minimizar las competencias profesionales y académicas al desempeñar la profesión en el campo laboral, tal como lo menciona Ellen White. El establecimiento de una facultad de medicina en la Universidad de Loma Linda debía estar destinada a proporcionar una educación médica que capacitara a sus egresados para aprobar los exámenes requeridos por la ley a todos los que se desempeñaran como médicos adecuadamente calificados. Esto demuestra que las universidades cristianas deben preparar a personas y convertirlas en profesionales competentes y calificados. No solo se aplica en el caso de la medicina; sino en cada una de las profesiones, puesto que han sido impartidas por un propósito.[1]

No importa la disciplina estudiada, todo estudiante puede aprender a acercarse con tacto, discreción y cortesía a hombres y mujeres en todas las vocaciones de la vida. Esto explica, que se debe desarrollar la habilidad de

[1] Ellen White, *Conducción del niño* (Doral, Fl: Asociación Publicadora Interamericana, 2010).

entablar relaciones interpersonales y esto con el propósito de que como estudiantes se debe reconocer que la voz, la influencia y el tiempo son dones de Dios, y deben usarse en la obra de ganar almas para Cristo. Ahora, como egresados, se tiene la oportunidad de poner en práctica lo aprendido en edad universitaria y cumplir la misión de Cristo en los campos de trabajo.[1]

La verdadera educación significa más que seguir cierto curso de estudios. Es amplia. Incluye el desarrollo armonioso de todas las facultades físicas y mentales. Enseña a amar y temer a Dios y es una preparación para el fiel cumplimiento de los deberes de la vida. Hay una educación que es esencialmente mundanal. Su fin es dar éxito en el mundo, satisfacer la ambición egoísta. Para conseguir esta educación, muchos estudiantes dedican tiempo y dinero y llenan su mente de conocimientos innecesarios. El mundo los tiene por sabios; pero no tienen a Dios en sus pensamientos. Comen del árbol del conocimiento mundanal, que nutre y fortalece el orgullo. En su corazón se vuelven desobedientes y se apartan de Dios; y colocan de parte del enemigo los dones a ellos confiados. Mucha de la educación actual es de ese carácter. El mundo puede considerarla como altamente deseable; pero acrecienta el peligro para el estudiante.[2]

White (1910) menciona, basada en la vida de Moisés (Éxodo – Deuteronomio), que no se puede hablar de principios guiadores en la vida sin poder mencionar a un personaje muy importante que a pesar de estar rodeado de

---

[1] Elena G. de White, *La educación*, 2a ed (Doral, Florida: Asociación Publicadora Interamericana, 2013).

[2] Ellen Gould Harmon White, *Conducción del niño* (México: Gema, 2010).

personas que no temían a Dios, pudo diferenciarse entre ellos y esto le trajo muchos problemas, pero él decidió dejarse usar por Cristo y que esos principios de temor y amor a Dios florecieran en él, para ser instrumento y guiar al pueblo de Israel hacia la libertad y la tierra prometida. Moisés tenía un sello distintivo de su alma mater, tenía escrito en su corazón una promesa de lealtad a Dios, la cual no quebrantó; y aun cuando cometió errores, tuvo la humildad para reconocerlos y ser ejemplo para quienes lo rodeaban.[1]

Formación pastoral

La Biblia tiene todos los principios que el ser humano requiere para aprender y prepararse para la vida venidera. Estos principios pueden ser comprendido por todos. Si se tiene la disposición para apreciar su enseñanza entonces obtendrás pensamiento útil de la Biblia siempre.[2]

La memoria ha sido sobrecargada durante la educación, y ha mermado el desarrollo de otras facultades. Se han dedicado a almacenar información que al final no utilizaban. Se debe enseñar a cada joven la necesidad y el poder de la aplicación. Se debe enseñar a los jóvenes a proponerse el desarrollo de todas las facultades. La autora Ellen White apoya sumamente el desarrollo de competencias personales y profesionales para el estudiante. De hecho en el libro de la educación página 197 comenta que la educación debería ser no solo condición

---

[1] Ellen G White, *Historia de los Patriarcas y profetas: el gran conflicto entre el bien y el mal ilustrado en la vida de los santos de la antigüedad*, 2008.

[2] Elena G. de White, *La Educación* (Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial ACES, 2020), http://public.eblib.com/choice/PublicFullRecord.aspx?p=6428657.

indispensable para ser admitido, sino la pauta permanente para determinar si se progresa o no. Claramente hablamos de competencias.[1]

Con respecto a la Escuela de Avondale, en Australia que Ellen White ayudó a crear y diseñar el plan de estudios (entre 1891 a 1895 y que hasta 1990 prosiguió apoyando en persona) comenta que los alumnos trabajan duramente y con fidelidad. Se acrecentaban en fortaleza de sus nervios y solidez, así como de su actividad muscular. A esto anterior ella llama la educación debida; de ésta las escuelas podrán producir personas eficientes y no unilateralmente educados. Estos egresados dispondrán de una preparación equilibrada, tanto en lo físico, moral y espiritual (apoyando la idea de conocimientos, habilidades y actitudes como elementos que integran las competencias).[2]

El trabajo físico intenso si se combina con esfuerzo mental mantiene la mente y el ánimo en mejores condiciones de salud, el resultado en el trabajo es mucho mejor. Con esta preparación, los alumnos saldrán de los colegios educados para la vida práctica, aptos para emplear sus facultades intelectuales de la mejor manera. La educación equilibrada que se debiera brindar en las instituciones educativas debe producir hombres competentes para la exigencia laboral y la tierra venidera.[3]

Para que el egresado de teología ejerza como pastor con eficiencia y efectividad, el Pastor adventista debe estar familiarizado con cuatro recursos: El

---

[1] de White.

[2] Elena G. de White, *Testimonios para ministros*, 1977.

[3] de White.

Manual de iglesia[1], Guías de procedimientos para pastores[2], Guía de procedimiento para Ancianos[3] y el libro El ministerio pastoral[4]. Estos recursos están al alcance de todo aquel que pretende prepararse para el ministerio y quienes lo ejercen.[5]

La obra del Pastor de la Iglesia Adventista del Séptimo Día engloba principalmente tres aspectos: un ministerio pastoral centrado tanto en le individuo como en la iglesia, un testimonio evangelizador (incluyendo la proclamación del evangelio) y un liderazgo administrativo (aplicado a la estructura eclesiástica).[6]

La exigencia en el campo laboral para el ministro adventista de acuerdo a la guía de procedimientos para pastores implica[7]:

1. Llamado personal de Cristo y una relación personal con él.

2. Mantener métodos devocionales que ayuden a la espiritualidad.

3. Desarrollar relaciones interpersonales sanas con la administración, compañeros de ministerios, miembros de iglesia, autoridades gubernamentales y la comunidad.

---

[1] Asociación General de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, *Manual de iglesia.*, 2009.

[2] Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. Asociación Ministerial, *Guía de procedimientos para ministros*, 1995.

[3] Asociación Ministerial de la Asociación General de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, *Guía de Procedimientos para Ancianos de Iglesia.*, 1995.

[4] Elena G. de White, *El Ministerio Pastoral* (Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial ACES, 2020), http://public.eblib.com/choice/PublicFullRecord.aspx?p=6433935.

[5] Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. Asociación Ministerial, *Guía de procedimientos para ministros*.

[6] Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. Asociación Ministerial.

[7] Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. Asociación Ministerial.

4. Mayordomía del tiempo.

5. Mantener un estado de salud física, psicológica y espiritual.

6. Mantener una apariencia física adecuada para la profesión y que atraiga hacia Cristo.

7. Administrar adecuadamente las finanzas familiares y eclesiásticas.

8. Tener una vida familiar congruente con la perspectiva Bíblica.

9. Mantener una perspectiva ética-moral en relación con la Biblia y la Conferencia General de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

10. El desarrollo continuo profesional del ministro adventista.

11. Adoptar una actitud humilde y honesta.

12. Mantener una visión misional y evangelística a través de los diferentes ministerios y programas de la IASD.

13. Velar por el crecimiento y mantenimiento de la feligresía.

14. Fomentar la unidad de la IASD.

15. Apoyar el plan de desarrollo de la IASD.

16. Entender, vivir, promover y enseñar las doctrinas de la IASD.[1]

Estudio de egresados

En el marco de la Ley Orgánica de 1981, en el Reglamento Interior de 1988, en el Reglamento Orgánico de 2006, y el Reglamento de Integración Social del 2008 del Instituto Politécnico, se ha reconocido la trascendencia de consolidar la vinculación con los egresados, a través de su organización y programas

[1] Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. Asociación Ministerial.

académicos que permitan apoyar su actualización, desempeño profesional e inserción en el contexto socioeconómico nacional e internacional.[1]

En la Aliat Universidades nos dice que la conclusión de cualquier nivel educativo no significa la desvinculación entre el egresado y la institución que lo egresa, ambos son parte de un proceso de formación y el origen de su relación continúa por el hecho de ser protagonistas de una misma historia.[2]

Las instituciones educativas aplican ciertos métodos para conseguir una misión básica de educar. Los métodos y las formas de acceder al proceso enseñanza aprendizaje, sin duda se modifican en diferentes épocas y circunstancias de acuerdo a la observación de análisis de resultados, que se obtienen en evaluaciones institucionales.[3]

Importancia del estudio de egresados

Realizar el estudio de egresados es vital para las instituciones de enseñanza, por lo que López Gama, Gómez Sánchez y Zárate Loyola (2011) mencionan que en la actualidad, las empresas demandan profesionistas competentes y comprometidos, capaces de asumir las exigencias y los retos que se les presentan. Por ello, las universidades afrontan el desafío de realizar un

---

[1] Y. Bustamante Díez et al., «Metodología para realizar para estudios de seguimiento de egresado en el Instituto Politécnico Nacional», 2015, http://www.bolsadetrabajo.ipn.mx/btrabajo/archivos/metodologia.enc.egresados.pdf.

[2] Universidades Aliat, «La importancia del seguimiento de egresados en el nivel medio superior.», 2014, http://www.aliatuniversidades.com.mx/conex- xion/index.php/en/educacion-media-superior/331-la-importancia-del-seguimiento-de-egresados-en-el-nivel-medio-superior.

[3] F. Betancourt Núñez, H. de Luna López, y J. Hernández Suárez, «Política educativa, seguimiento de egresados y mercado laboral en las instituciones de educación superior en México», 2015, https://www.eumed.net/rev/ced/21/nls.htm.

trabajo sistemático que les lleve a establecer un modelo educativo por competencias profesionales, para lo que es indispensable tener claro el perfil del profesionista egresado, conocer muy bien el campo profesional y las demandas del mercado de trabajo.[1]

Es notable que a raíz de que hay diversas iniciativas internacionales como nacionales, se recomienda implementar sistemas de monitorización y evaluación de la calidad universitaria mediante la consulta a egresados. Debido al creciente interés de los diferentes actores sociales implicados en la formación universitaria por aproximarse a la realidad efectiva de los procesos de incorporación de los jóvenes egresados de la universidad al mercado de trabajo, mencionan Luque Martínez, del Barrio García, Sánchez Fernández, Ibáñez Zapata y Doña Toledo.[2]

Según comentan Conchardo Peiró y Vázquez Barrachina los estudios de seguimiento de egresados constituyen un instrumento imprescindible, pues constituyen una fuente esencial de información sobre la contribución de la universidad a la trayectoria académica y profesional de sus titulados universitarios. De la misma manera, comentan que este tipo de estudios ha cobrado durante los últimos años una gran importancia a nivel internacional debido a que los resultados de estas evaluaciones constituyen indicadores globales del impacto

---

[1] H. López Gama, D. Gómez Sánchez, y M. Zárate Loyola, «Competencias y desempeños de los egresados de Contaduría Pública de la unidad académica multidisciplinaria zona media de la universidad autónoma de San Luis Potosí, México.», 2011, http://intranet.uat.edu.mx/cienciauat/ediciones/Edici%C3%B3n%20No.%2021,%20Junio agosto%202011/Competencias%20y%20desempe%C3%B1os%20de%20los%20egresados%20de %20contadur%C3%ADa%20p%C3%BAblica%20de%20la%20UAMZM%20de%20l%20UASLP-,%20M%C3%A9xico.pdf.

[2] T. Luque Martínez et al., «Estudio de egresados de la Universidad de Granada», 2010.

social, económico y cultural de la universidad en la región donde se ubica. Al mismo tiempo, la competencia institucional (a la que inevitablemente han contribuido los rankings internacionales), ha fomentado un mayor empleo de los sistemas de acreditación con el fin de interesar a los estudiantes con mejor rendimiento académico y profesores universitarios con posibilidad de aportar nuevos conocimientos y experiencia que contribuyan al incremento de la reputación de la institución.[1]

En la política superior en México es innegable que el seguimiento de egresados resulta ser un instrumento de suma importancia en el proceso de evaluación y toma de decisiones, pues ofrece información sistemática acerca de las carencias o deficiencias académicas de los alumnos y comprueba qué tipo de relación existe entre la formación recibida del egresado y el campo laboral productivo.[2]

Algunos autores en un estudio de sobre satisfacción de egresados concluyen que el desempeño en el campo laboral es la retroalimentación más importante que las universidades tienen para determinar la calidad de la

[1] A. Conchardo Peiró y E. Vázquez Barrachina, «Los beneficios del seguimiento de egresados en la toma de decisiones institucionales», 2013, https://core.ac.uk/download/pdf/227432929.pdf.

[2] Betancourt Núñez, de Luna López, y Hernández Suárez, «Política educativa, seguimiento de egresados y mercado laboral en las instituciones de educación superior en México».

enseñanza ofrecida a los estudiantes ya convertidos en profesionistas de la Universidad Tecnológica.[1]

Seguimiento de egresados

En el seguimiento de egresados de la Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz se menciona que el seguimiento de egresados es el área que permite analizar el desempeño y el impacto de los egresados en el sector productivo. Es muy importante recabar y actualizar la información de los egresados, ya que sirve como punto de partida para la gestión de recursos para proporcionar a los egresados capacitación constante; es decir, proveer de elementos para la mejora continua y el desarrollo profesional de egresados en el sector productivo. De igual manera se encarga de actualizar la base de datos de los egresados de la Institución, para mantener contacto con ellos, y así conocer el desempeño que han tenido dentro del sector productivo, logrando obtener una evaluación sobre el impacto que tiene el proceso académico en la sociedad. Para lograr una evaluación completa es necesario tener una relación con los empleadores de los egresados para que, con la experiencia que han tenido con éstos, se presente una opinión sobre el proceso de formación de la universidad.[2]

---

[1] R. de Gasperín et al., «Nivel de logro y satisfacción de los egresados del sistema de Enseñanza Abierta. Un estudio de seguimiento de egresado e inserción profesional», 2014, http://www.udgvirtual.udg.mx/remeied/index.php/memorias/article/view/27.

[2] Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz, «Seguimiento de egresados», 2015, http://www.utcv.edu.mx/index.php/vinculacion-41/egresados-93.

Perfil de egreso

La Secretaría de Educación menciona que el perfil de egreso define el tipo de alumno que se espera formar en el transcurso de la escolaridad básica y tiene un papel preponderante en el proceso de articulación de los tres niveles (preescolar, primaria y secundaria). Se expresa en términos de rasgos individuales y sus razones de ser son las siguientes:

1. Definir el tipo de ciudadano que se espera formar a lo largo de la educación básica.

2. Ser un referente común para la definición de los componentes curriculares.

3. Ser un indicador para valorar la eficacia del proceso educativo.[1]

Conocimientos, habilidades y actitudes

En la Universidad La Salle dentro de sus competencias profesionales menciona que como puede advertirse, en la tarea de las universidades de formar a sus estudiantes, se observan tres inclinaciones diferentes, pero que deben complementarse y estar integradas: una inclinación cognitiva, ligada a que aprendan a conocer, una vertiente procedimental, asociada al aprendizaje y una actitudinal, vinculada a que aprendan a ser y a estar. De esta manera, para que un egresado esté capacitado para desempeñarse en el mercado laboral debe poseer

[1] Secretaría de Educación, «Plan de estudios», 2013, http://www .curriculobasica.sep.gob.mx/index.php/plan-estudios/plan-estudios/perfilegreso.

determinados conocimientos, habilidades y valores/actitudes. De lo contrario, no podrá ser considerado un profesionista con altos estándares de competencia.[1]

Chaparro Rivera, Arias Ospina y Alzate Guevara mencionan que la formación deberá estar basada en competencias que permitan a los profesionales adaptarse a las necesidades presentes y futuras de la sociedad y dar solución a los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo. La satisfacción de los egresados con la formación en las competencias laborales y generales es buena, lo cual puede llevar a pensar que dicha formación ha permitido el buen desempeño laboral y la solución de problemas, lo que significa que la formación ha sido pertinente.[2]

La Universidad de Granada resalta las competencias generales (instrumentales, personales y sistémicas) que el estudiante adquiere con la realización de los estudios en dicha universidad, es decir, aquellos atributos que debe tener cualquier graduado(a) universitario para incorporarse al mercado laboral, con independencia de su profesión: (a) habilidad de comprensión cognitiva, (b) capacidad de análisis y síntesis, (c) capacidad de organización y planificación, (d) adquirir habilidades y dominar herramientas informáticas aplicadas al ámbito de estudio, (e) capacidad para la resolución de problemas, (f) habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas, (g)

---

[1] La Salle, «Competencias profesionales», 2013, http://www .lasalle.mx/blog/competencias-profesionales-de-egresados-en-contaduria-publica/.

[2] Chaparro Rivera, Arias Ospina, y Alzate Guevara, «Trayectoria del egresado graduado de ciencias del deporte y la recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira de quinto a sexto año de egreso.» (2015), http://Repositório.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/1971/2/37886132A478_ anexo.pdf o en ser.

comunicación oral y escrita en la propia lengua, (h) capacidad para tomar decisiones, (i) capacidad para gestionar la información, (j) capacidad para trabajar en equipo, (k) habilidad en las relaciones personales, (l) capacidad para trabajar en entornos diversos y multiculturales, (m) capacidad crítica y autocrítica, (n) capacidad para adquirir un compromiso ético en el trabajo, (o) capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo, (p) capacidad de adaptación a nuevas situaciones o situaciones cambiantes, (q) creatividad o habilidad para generar nuevas ideas, (r) capacidad de liderazgo, (s) iniciativa y espíritu emprendedor, (t) motivación por la calidad, (u) sensibilidad hacia temas medioambientales, (v) habilidad para el diseño y gestión de proyectos, (w) capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica y (x) conocer y comprender la responsabilidad social derivada de las actuaciones económicas y empresariales El caso anterior ejemplifica encabezados largos, para lo que se requiere cortar el título y escribirlo en dos líneas a espacio sencillo. Cuando es un nivel alineado a la izquierda, la segunda línea no debe rebasar a la primera en sentido horizontal.[1]

Satisfacción de los egresados

Aliat Universidades dentro de su programa de titulación menciona que toda actividad que se programe en una institución educativa debe tener un objetivo y, sobre todo, ser útil para el logro de su misión y la mejora de sus funciones. A esto

[1] Universidad de Granada, «Titulación», 2015, http://grados.ugr.es/finanzas/pages/titulacion/objetivos.

responde también la obtención de información proveniente del seguimiento de egresados, la cual debe ser aprovechada.[1]

El Colegio Peninsular Rogers Hall menciona que los exalumnos deben salir dispuestos a enfrentar los retos, e ir elevando sus alas hacia nuevos retos, porque ven en ellos el camino obligado, lo que requieren para poder tener satisfacción plena del compromiso adquirido con la vida durante su formación en sus aulas.[2]

Resumen

El Capítulo II contiene el marco teórico donde se presentó y analizó la bibliografía de los conceptos en estudio. Los temas abordados implican la importancia del seguimiento de egresados, la calidad de la educación por el gobierno federal, razones para usar planes por competencias y las competencias recomendadas a egresados. Se buscó de igual formas las perspectivas de egresos en diferentes universidades y como éstas llevan el seguimiento de egresados para una mejora continua.

---

[1] Aliat, «La importancia del seguimiento de egresados en el nivel medio superior.»

[2] Colegio Peninsular Rogers Hall, «Ex alumnos», 2015, http://www.rogers.edu.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=186&Itemid=628.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Esta investigación tuvo como objetivo principal conocer si existe relación entre la formación profesional en conocimientos, impartida por la Universidad de Montemorelos y la exigencia de ésta en el campo laboral de sus egresados de la Licenciatura en Teología. Bajo esta perspectiva, el presente capítulo muestra el siguiente contenido: tipo de investigación, población, muestra, instrumento de medición, hipótesis nulas, recolección de datos y resumen.

Tipo de investigación

Marín Villada escribe acerca de la importancia de la investigación menciona que cualquier tarea que emprenda el individuo debe llevar consigo un método para conducir al éxito. Durante mucho tiempo se ha considerado que la metodología es exclusiva de procesos de investigación, lo cual no es cierto, ha de utilizarse una programación metódica para afrontar organizadamente la ejecución de un plan, la solución de un problema o la atención a un dilema.[1]

[1] Marín Villada, G., «Importancia de la metología», 2015, http://www. humanet.com.co/enciclopedia/dic/metodologia.htm.

La metodología de la investigación constituye el medio indispensable para canalizar u orientar una serie de herramientas teórico-prácticas para la solución de problemas mediante el método científico.[1]

El presente estudio es de campo, de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental y transversal.[2]

El estudio de campo es aquel en el que se recogen en forma directa los datos de interés con la población, en este caso; con los egresados de Teología.

Es de tipo cuantitativa, porque se utiliza en la actual investigación la recolección y análisis de datos para probar la hipótesis establecida previamente. Esta medición fue realizada una sola vez.

La investigación implementada aquí es correlacional. Ésta permite medir dos variables, entenderla y evaluar la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna otra variable.

Las investigaciones de tipo descriptiva, como es este caso, se desarrollan mediante la descripción de la formación profesional (conocimientos, habilidades y actitudes) impartida por la Universidad de Montemorelos y la satisfacción sobre esta; así como la exigencia en el campo laboral de los profesionistas egresados en Teología. Se busca conocer la realidad, sobre la base de la descripción, se llega a conclusiones y se toman decisiones.[3]

---

[1] Mercedes, A., «Importancia de la metodología de la investigación», 2012, http://mercedesalfonzo.blogspot.es/1347816240/importancia-de-la- metodologia-de-la-investigacion/.

[2] Nancy Vyhmeister, *Manual de investigación teológica* (Miami, Florida: Editorial Vida, 2009).

[3] Vyhmeister.47

El actual estudio es de tipo no experimental, pero sí de tipo transversal, porque se realizó solo en un periodo determinado, todo esto mediante la utilización de una encuesta elaborada para esta investigación, para conocer qué tanta relación hay entre los conocimientos, habilidades y aptitudes y lo exigido en el campo laboral, así como la satisfacción con respecto a la Universidad de Montemorelos.

Población

Vyhmeister y el blog de investigación Explorable.com mencionan que la población de la investigación es generalmente una gran colección de individuos u objetos que son el foco principal de una investigación científica.[1][2]

La población que tiene por objetivo la investigación está conformada 119 egresados de la Licenciatura en Teología de la Universidad de Montemorelos en las generaciones graduadas entre el 2014 hasta el año 2020.

Muestra

Las investigaciones se realizan en beneficio de la población menciona Marín Villada. Sin embargo, debido a los grandes tamaños de las poblaciones, los investigadores a menudo no pueden probar a cada individuo de la población, ya

[1] Vyhmeister.

[2] Explorable.com, «Población de la investigación», s. f., https://explorable.com/es/poblacion-de-la-investigacion.

que consume mucho dinero y tiempo. Por esta razón, los investigadores confían en las técnicas de muestreo.[1]

Se utilizó la siguiente fórmula para determinar la muestra a utilizar:

$$n = \frac{Z^2(pqN)}{NE^2 + Z^2\,pq}$$

Al aplicar la fórmula anterior, da como resultado 91 egresados. Con fundamento en prever un buen tamaño del efecto y una potencia I - β = arriba de 90 se decidió que el total de la muestra totalizarlo en 100.

Para efectos del enriquecimiento de la investigación se decidió recabar 100 instrumentos contestados, obteniendo esta cantidad para el estudio en la muestra de la población.

Variable

1. Competencias impartidos por la UM a egresados de Teología.
2. Competencias exigidas en el campo laboral.

Operacionalización de la variable

La operacionalización de las variables aparece en la tabla 1. Aquí se definen las variables y sus respectivas dimensiones, tanto desde la perspectiva conceptual, como operacionalmente.

[1] Marín Villada, G., «Importancia de la metodología».

Tabla 1
Operacionalización de las variables

Variable y su definición conceptual	**Definición Operacional**		
	Dimensiones y su definición conceptual	**Instrumento (Ítems)**	**Operación del Instrumento**
Competencias impartidas por la UM a egresados de Teología: conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes instruidas por la Universidad de Montemorelos al capacitar a sus alumnos de la licenciatura en Teología y estos las desarrollen para enfrentarse al campo laboral como egresados de excelencia y calidad.	Conocimientos genéricos: Aprendizaje académico teórico por medio de la razón y la comprensión en una esfera común de ramas de estudio a fines impartido por la Universidad de Montemorelos a sus egresados de Teología.	1. Idioma inglés. 2. Investigación científica. 3. Principios administrativos. 4. Redacción. 5. Ortografía. 6. Comunicación Oral. 7. Tecnologías informáticas. 8. Cultura General (ciencia, tecnología, arte, música, etc.). 9. Estilo de vida saludable. 10. Liderazgo. 11. Cosmovisión con perspectiva bíblica. 12. Conocimientos básicos de emprendimiento.	Escala ordinal, con límites: 0 al 10. 0 = Peor valoración negativa posible. 10= Máxima valoración positiva posible.
	Conocimientos disciplinares: Aprendizaje académico teórico por medio de la razón y la comprensión en una esfera especializada en la disciplina Teológica impartido por la Universidad de Montemorelos a sus egresados de Teología.	1. Fundamentos arqueológicos e históricos de historia antigua y el medio oriente. 2. Composición Canónica de la Biblia. 3. Evangelismo en sus diferentes modalidades. 4. Formación, desarrollo y mejoramiento del carácter. 5. Libros sinópticos. 6. Griego Bíblico. 7. Hebreo bíblico. 8. El pentateuco. 9. Doctrinas y creencias adventistas. 10. Cristología y Soteriología. 11. Libros históricos, poéticos, profetas mayores y menores. 12. Organización y administración eclesiástica. 13. Historia del cristianismo y denominacional. 14. Hermenéutica y homilética. 15. Pensamiento teológico católico y protestante. 16. Literatura apocalíptica del AT y NT. 17. Ministerio de salud. 18. Relación entre la ciencia y la religión. 19. Escritos paulinos. 20. Ministerio de publicaciones. 21. Sistema de educación confesional. 22. Técnicas de consejería. 23. Tópicos contemporáneos de teología y dilemas éticos contemporáneos. 24. Escritos de Elena G. de White.	Escala ordinal, con límites: 0 al 10. 0 = Peor valoración negativa posible. 10= Máxima valoración positiva posible.
	Habilidades genéricas: Capacidad de ejecutar correctamente, con	1. Trabajar en equipo. 2. Trabajar interdisciplinariamente. 3. Usar software de investigación bíblica. 4. Tomar decisiones en el ambiente laboral.	Escala ordinal, con límites: 0 al 10. 0 = Peor valoración

	fluidez y facilidad los conocimientos genéricos impartidos por la Universidad de Montemorelos a sus egresados de Teología, en una esfera común de unas ramas de estudio.	5. Administrar (planear, organizar, dirigir y controlar). 6. Buscar información pertinente y actualizada. 7. Relaciones humanas. 8. Comunicación oral. 9. Comunicación escrita. 10. Pensar críticamente. 11. Uso del idioma inglés (comunicación, traducción, redacción). 12. Aplicar los conocimientos generales de tu carrera. 13. Aplicar los conocimientos especializados de tu carrera. 14. Hacer investigación científica relacionada con tu trabajo. 15. Mantener un buen estado de salud. 16. Controlar mi nivel de estrés. 17. Usar adecuadamente las herramientas de trabajo (equipo de cómputo, etc.). 18. Sintetizar información. 19. Capacidad de autoaprendizaje. 20. Motivar y conducir hacia metas comunes. 21. Trabajar en contextos internacionales.	negativa posible. 10= Máxima valoración positiva posible.
	Habilidades disciplinares: Capacidad de ejecutar correctamente, con fluidez y facilidad los conocimientos disciplinares impartidos por la Universidad de Montemorelos a sus egresados de Teología, en una esfera especializada en una rama de estudio.	1. Registrar las actividades operativas de la iglesia. 2. Ejercer sabiduría en las finanzas personales. 3. Vivir, aplicar y respetar las normas y principios del manual de iglesia. 4. Mantener una apariencia física congruente con su profesión y Cristo. 5. Mantener finanzas saludables eclesiásticas. 6. Mantener un ministerio pastoral y familiar estable. 7. Ejercer con ética profesional. 8. Administrar el tiempo para su uso apropiado. 9.Implementar, desarrollar y mantener los diferentes ministerios de la iglesia. 10. Analizar la cobertura de riesgos en proyectos eclesiásticos. 11. Crear, desarrollar e implementar nuevos ministerios que vayan con la visión adventista. 12. Innovar en el desarrollo de proyectos de impacto social y misionero. 13. Elaborar planes estratégicos a tiempos determinados y áreas específicas o generales. 14. Análisis e interpretación bíblica. 15. Diseñar y promover el sistema de educación adventista, publicaciones y de salud. 16. Desarrollar la educación continua y profesional. 17. El uso de idiomas bíblicos en la hermenéutica y homilética. 18. Predicación de la Palabra de Dios. 19. El desarrollo de la infraestructura adventistas (templos, oficinas, escuelas y centros de influencia). 20.Vivir y promover las disciplinas espirituales y los ritos adventistas. 21. Realizar reportes de ofrendas, diezmos y gastos. 22. Diseñar y mantener un programa de salud física y emocional.	Escala ordinal, con límites: 0 al 10. 0 = Peor valoración negativa posible. 10= Máxima valoración positiva posible.

	Actitudes genéricas: Disponibilidad para comportarse adecuadamente y externamiento del estado de ánimo para ejecutar las habilidades genéricas impartidas por la Universidad de Montemorelos a sus egresados de Teología.	1. Actualización constante. 2. Puntualidad. 3. Buena apariencia personal. 4. Cumplir responsabilidades. 5. Apego a las normas de ética profesional. 6. Integridad profesional. 7. Orden. 8. Perseverancia. 9. Respeto a los demás. 10. Disposición para servir. 11. Servicio comunitario. 12. Práctica de valores. 13. Responsabilidad en el trabajo. 14. Disposición para trabajar en equipo. 15. Entusiasmo en el trabajo. 16. Compromiso laboral. 17. Cortesía en las relaciones interpersonales. 18. Actitud emprendedora. 19. Cuidadoso con mi salud. 20. Responsabilidad social ciudadana. 21. Capacidad para hacer crítica constructiva. 22. Esforzarse para preservar el medio ambiente.	Escala ordinal, con límites: 0 al 10. 0 = Peor valoración negativa posible. 10= Máxima valoración positiva posible.
	Actitudes Disciplinares: Disponibilidad para comportarse adecuadamente y externamiento del estado de ánimo para ejecutar las habilidades disciplinares impartidas por la Universidad de Montemorelos a sus egresados de Teología.	1. Tener una relación personal con Cristo. 2. Elaborar honestamente los reportes de ofrenda y diezmo. 3. Enfrentar las barreras espirituales y mantener métodos devocionales. 4. Mantener una estabilidad ética-espiritual en el ministerio. 5. Mantener una estabilidad ética-espiritual en las relaciones interpersonales. 6. Mantener una estabilidad social y ética-espiritual con sus colegas. 7. Práctica de la responsabilidad social. 8. Proactividad, temple y sobriedad ante situaciones de nombramientos, cargos y juntas. 9. Apego a los normas y principios del manual de iglesia. 10. Cumplir las disposiciones legales eclesiásticas. 11. Respetar las disposiciones laborales eclesiásticas. 12. Promover el mensaje de educación adventista, publicaciones y de salud. 13. Cooperar con la administración y respetar las decisiones tomadas mediante el proceso eclesiástico predeterminado. 14. Defender y promover la fe, las creencias y doctrinas bíblicas. 15. Ser un participante activo de la predicación del mensaje. 16. Administrar con esmero los dones que Dios te ha dado. 17. Disponibilidad para estar al servicio de Dios en el área que sea llamado. 18. Impartir con poder la Palabra de Dios.	Escala ordinal, con límites: 0 al 10. 0 = Peor valoración negativa posible. 10= Máxima valoración positiva posible.
Competencias exigidas en el campo laboral a egresados de la UM:	Conocimientos genéricos: Aprendizaje académico teórico por medio de la	1. Idioma inglés. 2. Investigación científica. 3. Principios administrativos. 4. Redacción. 5. Ortografía.	Escala ordinal, con límites: 0 al 10. 0 = Peor valoración

conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes (previamente desarrolladas) requeridas en el campo laboral a los egresados de Teología de la Universidad de Montemorelos.	razón y la comprensión en una esfera común de ramas de estudio a fines exigidos a los egresados de Teología UM en el campo laboral.	6. Comunicación Oral. 7. Tecnologías informáticas. 8. Cultura General (ciencia, tecnología, arte, música, etc.). 9. Estilo de vida saludable. 10. Liderazgo. 11. Cosmovisión con perspectiva bíblica. 12. Conocimientos básicos de emprendimiento.	negativa posible. 10= Máxima valoración positiva posible.
	Conocimientos disciplinares: Aprendizaje académico teórico por medio de la razón y la comprensión en una esfera especializada en la disciplina Teológica exigidos a los egresados de Teología UM en el campo laboral.	1. Fundamentos arqueológicos e históricos de historia antigua y el medio oriente. 2. Composición Canónica de la Biblia 3. Evangelismo en sus diferentes modalidades 4. Formación, desarrollo y mejoramiento del carácter. 5. Libros sinópticos. 6. Griego Bíblico. 7. Hebreo bíblico 8. El pentateuco. 9. Doctrinas y creencias adventistas. 10. Cristología y Soteriología. 11. Libros históricos, poéticos, profetas mayores y menores. 12. Organización y administración eclesiástica. 13. Historia del cristianismo y denominacional. 14. Hermenéutica y homilética. 15. Pensamiento teológico católico y protestante. 16. Literatura apocalíptica del AT y NT. 17. Ministerio de salud. 18. Relación entre la ciencia y la religión. 19. Escritos paulinos. 20. Ministerio de publicaciones. 21. Sistema de educación confesional. 22. Técnicas de consejería. 23. Tópicos contemporáneos de teología y dilemas éticos contemporáneos. 24. Escritos de Elena G. de White.	Escala ordinal, con límites: 0 al 10. 0 = Peor valoración negativa posible. 10= Máxima valoración positiva posible.
	Habilidades genéricas: Capacidad de ejecutar correctamente, con fluidez y facilidad los conocimientos genéricos exigidos a los egresados de Teología UM en el campo laboral, en una esfera común de unas ramas de estudio.	1. Trabajar en equipo. 2. Trabajar interdisciplinariamente. 3. Usar software de investigación bíblica. 4. Tomar decisiones en el ambiente laboral. 5. Administrar (planear, organizar, dirigir y controlar). 6. Buscar información pertinente y actualizada. 7. Relaciones humanas. 8. Comunicación oral. 9. Comunicación escrita. 10. Pensar críticamente. 11. Uso del idioma inglés (comunicación, traducción, redacción). 12. Aplicar los conocimientos generales de tu carrera. 13. Aplicar los conocimientos especializados de tu carrera. 14. Hacer investigación científica relacionada con tu trabajo. 15. Mantener un buen estado de salud. 16. Controlar mi nivel de estrés. 17. Usar adecuadamente las herramientas de trabajo (equipo de cómputo, etc.).	Escala ordinal, con límites: 0 al 10. 0 = Peor valoración negativa posible. 10= Máxima valoración positiva posible.

		18. Sintetizar información. 19. Capacidad de autoaprendizaje. 20. Motivar y conducir hacia metas comunes. 21. Trabajar en contextos internacionales.	
	Habilidades disciplinares: Capacidad de ejecutar correctamente, con fluidez y facilidad los conocimientos disciplinares exigidos a los egresados de Teología UM en el campo laboral, en una esfera especializada en una rama de estudio.	1. Registrar las actividades operativas de la iglesia. 2. Ejercer sabiduría en las finanzas personales. 3. Vivir, aplicar y respetar las normas y principios del manual de iglesia. 4. Mantener una apariencia física congruente. 5. con su profesión y Cristo. 6. Mantener finanzas saludables eclesiásticas. 7. Mantener un ministerio pastoral y familiar estable. 8. Ejercer con ética profesional. 9. Administrar el tiempo para su uso apropiado. 10. Implementar, desarrollar y mantener los diferentes ministerios de la iglesia. 11. Analizar la cobertura de riesgos en proyectos eclesiásticos. 12. Crear, desarrollar e implementar nuevos ministerios que vayan con la visión adventista. 13. Innovar en el desarrollo de proyectos de impacto social y misionero. 14. Elaborar planes estratégicos a tiempos determinados y áreas específicas o generales. 15. Análisis e interpretación bíblica. 16. Diseñar y promover el sistema de educación adventista, publicaciones y de salud. 17. Desarrollar la educación continua y profesional. 18. El uso de idiomas bíblicos en la hermenéutica y homilética. 19. Predicación de la Palabra de Dios. 20. El desarrollo de la infraestructura adventistas (templos, oficinas, escuelas y centros de influencia). 21. Vivir y promover las disciplinas espirituales y los ritos adventistas. 22. Realizar reportes de ofrendas, diezmos, gastos. 23. Diseñar y mantener un programa de salud física y emocional.	Escala ordinal, con límites: 0 al 10. 0 = Peor valoración negativa posible. 10= Máxima valoración positiva posible.
	Actitudes genéricas: Disponibilidad para comportarse adecuadamente y externamiento del estado de ánimo para ejecutar las habilidades genéricas exigidas en el campo laboral a los egresados de Teología UM.	1. Actualización constante. 2. Puntualidad. 3. Buena apariencia personal. 4. Cumplir responsabilidades. 5. Apego a las normas de ética profesional. 6. Integridad profesional. 7. Orden. 8. Perseverancia. 9. Respeto a los demás. 10. Disposición para servir. 11. Servicio comunitario. 12. Práctica de valores. 13. Responsabilidad en el trabajo. 14. Disposición para trabajar en equipo. 15. Entusiasmo en el trabajo. 16. Compromiso laboral. 17. Cortesía en las relaciones interpersonales. 18. Emprendedora. 19. Cuidadoso con mi salud.	Escala ordinal, con límites: 0 al 10. 0 = Peor valoración negativa posible. 10= Máxima valoración positiva posible.

		20. Responsabilidad social ciudadana. 21. Capacidad para hacer crítica constructiva. 22. Esforzarse para preservar el medio ambiente.	
	Actitudes Disciplinares: Disponibilidad para comportarse adecuadamente y externamiento del estado de ánimo para ejecutar las habilidades disciplinares exigidas en el campo laboral a los egresados de Teología UM.	1. Tener una relación personal con Cristo. 2. Elaborar honestamente los reportes de ofrenda y diezmo. 3. Enfrentar las barreras espirituales y mantener métodos devocionales. 4. Mantener una estabilidad ética-espiritual en el ministerio. 5. Mantener una estabilidad ética-espiritual en las relaciones interpersonales. 6. Mantener una estabilidad social y ética-espiritual con sus colegas. 7. Práctica de la responsabilidad social. 8. Proactividad, temple y sobriedad ante situaciones de nombramientos, cargos y juntas. 9. Apego a los normas y principios del manual de iglesia. 10. Cumplir las disposiciones legales eclesiásticas. 11. Respetar las disposiciones laborales eclesiásticas. 12. Promover el mensaje de educación adventista, publicaciones y de salud. 13. Cooperar con la administración y respetar las decisiones tomadas mediante el proceso eclesiástico predeterminado. 14. Defender y promover la fe, las creencias y doctrinas bíblicas. 15. Ser un participante activo de la predicación del mensaje. 16. Administrar con esmero los dones que Dios te ha dado. 17. Disponibilidad para estar al servicio d Dios en el área que sea llamado. 18. Impartir con poder la Palabra de Dios.	Escala ordinal, con límites: 0 al 10. 0 = Peor valoración negativa posible. 10= Máxima valoración positiva posible.
Satisfacción con la UM: Grado de bienestar, placer y agrado por los servicios académicos, no académicos e infraestructura prestados por la Universidad de Montemorelos a sus egresados de la licenciatura en Teología durante su estadía como alumnos.	Servicios no académicos: Utilidad o función que fue realizada por la Universidad de Montemorelos para los egresados de Teología en contraprestación que esta indirectamente relacionada al ámbito académico.	1. Organismos estudiantiles (Emprendum, MJ Doulos, Federación estudiantil, etc…). 2. Eficiencia en trámites administrativos. 3. Laboratorios y talleres. 4. Trato bondadoso del personal académico y administrativo. 5. Filosofía cristiana. 6. Disciplina estudiantil. 7. Ambiente universitario. 8. Servicio de alimentos. 9. Servicios religiosos. 10. Actividades culturales. 11. Actividades deportivas. 12. Servicios médicos. 13. Servicio de internado. 14. Imagen institucional. 15. Seguridad del campus. 16. Relación con sus públicos. 17. Liderazgo administrativo.	Escala ordinal, con límites: 0 al 10. 0 = Peor valoración negativa posible. 10= Máxima valoración positiva posible.
	Infraestructura: Conjunto de bienes muebles e inmuebles necesarios para el desarrollo de los	1. Condiciones y equipamiento de las aulas. 2. Aulas. 3. Áreas deportivas. 4. Oficinas. 5. Limpieza del campus.	Escala ordinal, con límites: 0 al 10. 0 = Peor valoración

	servicios académicos y no académicos en beneficio de los egresados de Teología de la UM.	6. Dormitorios (Infraestructura). 7. Modernidad de sus instalaciones. 8. Servicios de transporte UM (Autobús, Van, etc…).	negativa posible. 10= Máxima valoración positiva posible.
	Servicios académicos: Utilidad o función que fue realizada por la Universidad de Montemorelos para los egresados de Teología en contraprestación que está directamente relacionada al ámbito académico.	1. Calidad académica de los docentes. 2. Servicios bibliotecarios. 3. Disponibilidad de material bibliográfico y electrónico. 4. Filosofía cristiana. 5. Educación práctica. 6. Principios morales. 7. Exigencia de los planes de estudio. 8. Calidad académica. 9. Orientación a la investigación.	Escala ordinal, con límites: 0 al 10. 0 = Peor valoración negativa posible. 10= Máxima valoración positiva posible.

Se aplicó la prueba de Kolmogorov Smirnoff para determinar la normalidad de las variables. La escala de referencia es de acuerdo al nivel de significación, donde p >.05 implica variables con distribución normal.[1] Al aplicar la prueba el nivel de significancia, resultó ser p=0.00 en cada una de las variables. Se llegó a la conclusión qué la dispersión no es normal. A raíz de esto se aplicará la prueba no paramétrica de Wilcoxon. La prueba elegida de los rangos con signo de Wilcoxon es una prueba no paramétrica para comparar el rango medio de dos muestras relacionadas y determinar si existen diferencias entre ellas. Se utiliza como alternativa a la prueba t de Student cuando no se puede suponer la normalidad de dichas muestras. [2]

[1] «Introduccion al SPSS, Universitat de Valencia», accedido 6 de diciembre de 2020, https://www.uv.es/innovamide/spss/noparam.wiki.

[2] S. Pértega Díaz y S. Pita Hernández, «Metodología investigación: Métodos no paramétricos para la comparación de dos muestras», accedido 6 de diciembre de 2020, https://www.fisterra.com/formacion/metodologia-investigacion/metodos-no-parametricos-para-comparacion-dos-muestras/.

Hipótesis nulas

El planteamiento del problema permite formular las siguientes hipótesis de investigación:

Ho_1: No existe diferencia entre la formación profesional de competencias genéricas impartidas por la Universidad de Montemorelos y la exigencia de éstas en el campo laboral de sus egresados en la Licenciatura en Teología.

Ho_2: No existe diferencia entre la formación profesional de competencias disciplinares impartidas por la Universidad de Montemorelos y la exigencia de éstas en el campo laboral de sus egresados en la Licenciatura en Teología.

Recolección de datos

En esta sección se presenta la descripción del instrumento de medición, la validez, la confiabilidad, aplicación del instrumento y el análisis de datos.

Instrumentos de medición

El instrumento utilizado se ha diseñado con dos componentes principales. El primero de ellos, es utilizar la estructura, modelo y algunas de las partes genéricas del instrumento utilizado en un estudio de egresados de Navojoa 2007 por el Doctor Omar A. Flores Laguna.[1] Este mismo instrumento fue utilizado en un estudio de egresados de la carrera de Contaduría Pública de la UM en el año 2015.[2] El segundo componente fue para cuestiones de adaptación a la disciplina

[1] Flores Laguna, «Evaluación de los egresados de la Universidad de Navojoa».

[2] Brayan Ramón Cedillo Novelo, «Competencias en conocimientos profesionales impartidas a los egresados de contaduría pública en la Universidad de Montemorelos» (Montemorelos, Nuevo León, Universidad de Montemorelos, 2015).

teológica, en el cual se asesoró con el Doctor Alberto Valderrama, utilizando las competencias descritas en el plan de curso de cada asignatura de la licenciatura en teología, el plan de estudios de la facultad, y el libro: Guía de procedimientos para pastores. Lo anterior descrito fue para poder buscar las dimensiones de “las competencias genéricas y disciplinares impartidas por la UM a sus egresados de teología”. Una vez definidas conceptualmente, se procedió a redactar las declaraciones utilizando los mismos recursos, se analizaron y se depuraron las que no aplicaban. De esta manera quedaron solamente las afirmaciones que eran necesarias para el instrumento.

Validez

Sampieri menciona la validez debe ser obtenida por las opiniones de expertos en el área, asegurándose que las dimensiones representen lo que se quiere medir.[1]

El instrumento fue revisado por 4 expertos, las cuales evaluaron el instrumento y dieron sus respectivas correcciones y recomendaciones, de esta manera con la ayuda del asesor metodológico se siguieron las indicaciones y se hicieron las modificaciones correspondientes. Los resultados de la prueba de validez de contenido se pueden ver en el apéndice A.

[1] Roberto Hernández Sampieri et al., *Fundamentos de metodología de la investigación* (Madrid: McGraw-Hill, 2010).

Confiabilidad

El instrumento utilizado proviene de tesis citadas con anterioridad para estudios similares del Dr. Omar Flores. El Alfa de Cronbach aceptada es, para conocimientos (.869), habilidades (.922) y actitudes (.924).[1]

Aplicación del instrumento

El instrumento para la recolección de información fue aplicado a egresados de teología de la Universidad de Montemorelos, que se encuentran viviendo en diferentes partes de México y el mundo. El instrumento fue respondido de forma individual, de manera digital usando las herramientas de Google Forms. Se siguió la guía que señalaba paso a paso las indicaciones necesarias para contestar de manera correcta el instrumento anexo en el apéndice B. Esto permitió que el proceso se desarrollara de manera seria y ordenada cumpliéndose así el objetivo.

Para realizar la recolección de datos se siguió el siguiente proceso:

1. Se solicitó información a maestros de la Facultad de Teología para realizar una base de datos de los egresados de las generaciones calificadas para participar en la investigación.

2. Se buscó el contacto vía internet, empresa y/o en persona para hacer llegar el instrumento. Se buscó el apoyo del departamento de egresados UM, y de servicios escolares UM.

3. Fue aplicado el instrumento mediante google forms.

[1] Flores Laguna, «Evaluación de los egresados de la Universidad de Navojoa».

4. Cada encuestado tomó su tiempo para contestar fidedignamente la encuesta, con un tiempo aproximado de 25 minutos.

5. La base de datos fue vaciada al programa estadístico SPSS.

Análisis de los datos

Para la captura de los datos y sus análisis estadísticos se utilizó el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25 con licencia adquirida por la Facultad de Teología, de la Universidad de Montemorelos.[1] Para evitar omisiones al momento de la construcción de la base de datos, se siguieron los siguientes pasos: Se reunieron todas las encuestas, se revisó que estuvieran bien contestadas sin descartar una, se codificaron, se vaciaron los datos, y se procedió a hacer el análisis.

Su utilizó el software estadístico G power 3.1.9.7 para las pruebas “tamaño del efecto” y “Potencia (1 – β).[2][3]

Resumen

En este capítulo se presentó la metodología que se utilizó en el proceso de esta investigación, se definió el tipo de investigación, los alumnos que tenía la población a estudiar, se definió que es la muestra y como se hizo, se describe la

---

[1] «SPSS Software», 10 de junio de 2020, https://www.ibm.com/analytics/spss-statistics-software.

[2] «Universität Düsseldorf: gpower», accedido 7 de diciembre de 2020, https://www.psychologie.hhu.de/arbeitsgruppen/allgemeine-psychologie-und-arbeitspsychologie/gpower.html.

[3] Omar Arodi Flores Laguna, *Correlación (potencia y tamaño de muestra) con G Power*, 2020, https://www.youtube.com/watch?v=ubxdbtMkCOQ.

variable y sus dimensiones. El actual estudio se llevó a cabo con una muestra total de 100 egresados de Licenciatura en Teología de la Universidad de Montemorelos situada en Nuevo León, México. Basada en las generaciones egresadas que tuvieron el plan de estudios por competencias del 2014 al 2020. La investigación es de tipo cuantitativa, de campo, descriptivo, correlacional y transversal. El proceso metodológico que se utilizó requirió aplicar el instrumento en Google forms, convertir el archivo mediante en Excel para que fuera compatible con SPSS y Gpower donde se corrieron las pruebas estadísticas: pruebas descriptivas univariadas para variables independientes (frecuencia, moda, media, mediana), pruebas no paramétricas Wilcoxon, t student (para diferencia de medias y desviaciones estándar), tamaño del efecto y potencia (1 – β).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En este capítulo se presentan los hallazgos más relevantes de esta investigación.

Las variables independientes fueron las siguientes: género, edad, estado civil, entidad de residencia, país de residencia, es adventista, se tiene estudio de pregrado, experiencia del internado mientras estudiaba, año de ingreso a teología, año de egreso de teología, escolaridad máxima, carrera que tiene demanda laboral, contenido del plan de estudio, por ser mi vocación y tener habilidad, facilidad de ingreso, consejo de orientadores vocacionales, tradición familiar, otras razones para estudiar en UM, promedio al graduar, se cuenta con título legalizado, tiempo que llevó conseguir el primer empleo, principal medio para encontrar trabajo, prestigio UM, aceptación de la carrera en el medio, coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa empleadora, experiencia laboral previa, edad que se tenía al egresar, genero del encuestado, amistad de la empresa con la familia, trabaja actualmente, trabaja dentro del sistema adventista, giro de la empresa donde trabajar, tipo de relación laboral, ingreso neto aproximado, tiempo en actual empleo, medida que coincide la actividad laboral con los estudios de licenciatura.

La variables dependiente utilizada en este estudio corresponde a: conocimientos genéricos impartidos por la Universidad de Montemorelos,

conocimientos genéricos exigidos por el campo laboral, conocimientos disciplinares impartidos por la Universidad de Montemorelos, conocimientos disciplinares exigidos por el campo laboral, habilidades genéricas impartidas por la Universidad de Montemorelos, habilidades genéricas exigidas por el campo laboral, habilidades disciplinares impartidas por la Universidad de Montemorelos, habilidades disciplinares exigidas por el campo laboral, actitudes genéricas impartidas por la Universidad de Montemorelos, actitudes genéricas exigidas por el campo laboral, actitudes disciplinares impartidas por la Universidad de Montemorelos, actitudes disciplinares exigidas por el campo laboral.

Los resultados presentados tienen la siguiente secuencia: se presenta los estadísticos descriptivos de las variables independientes, seguido de las medias aritméticas de las variables dependientes y luego los estudios de contrate: prueba no paramétrica Wilcoxon para muestras relacionadas, t student, tamaño del efecto y potencia (1 – β). El mismo tratamiento se siguió para los constructos calculados.

El instrumento

El instrumento utilizado fue desarrollado en base a la tabla de operacionalización del capítulo tres, validado (basado en investigaciones realizadas previamente) y aplicado por medio digital Google Forms. Se utilizaron las encuestas que eran válidas para el estudio de acuerdo con los límites de exclusión.

La muestra

Se presentan los resultados relacionados con la población estudiada.

Descripción de las variables demográficas

En los siguientes párrafos se presenta un resumen de las características demográficas obtenidas mediante este estudio de las siguientes variables independientes: género, edad actual, estado civil, entidad de residencia, país de residencia, es adventista, se tiene estudio de pregrado (licenciatura) aparte de teología, experiencia del internado mientras se estudiaba, año de ingreso, año de egreso, escolaridad máxima del encuestado, estudio teología por ser carrera que tiene demanda laboral, estudio teología por el contenido del plan de estudio, estudio teología por la duración de los estudios, estudio teología por ser mi vocación y habilidad, estudio teología por la facilidad de ingreso, estudio teología por el consejo de orientadores vocacionales, estudio teología por tradición familiar, estudio teología por otras razones, promedio al finalizar la carrera, tiene título legalizado encuestado, tiempo que transcurrió hasta que obtuvo su primer empleo, principal medio en el cual encontró trabajo encuestado, prestigio UM, aceptación de la carrera en el medio, coincidencia de las necesidades de la carrera con la empresa empleadora, experiencia laboral previa, edad que se tenía al graduar, genero del encuestado al graduar, amistad de la empresa con mi familia, trabaja actualmente, trabaja dentro del sistema eclesiástico, giro de la empresa donde trabaja, tipo de relación laboral, ingreso anual neto aproximado, años de antigüedad en su trabajo actual y medida de coincidencia laboral con los estudios de licenciatura.

Tabla 2
Datos demográficos

Datos	Media	Moda	Desv. Típ.	Mínimo	Máximo
Género	1	1	.141	1	2
Edad actual	29.81	24	5.555	21	49
Estado civil	1.59	2	.494	1	2
Entidad de residencia		Nuevo León			
País de residencia		México			
Es adventista	1	1	.000	1	1
Se tiene estudio de pregrado aparte de teología	1.63	2	.485	1	2
Experiencia del internado mientras se estudiaba	1.26	1	.441	1	2
Año de ingreso	2012.10	2013	2.290	2006	2016
Año de egreso	2016.94	2014	2.131	2014	2020
Escolaridad máxima	1.15	1	.359	1	3
Carrera que tiene demanda laboral	1.96	2	.197	1	2
Contenido del plan de estudios	1.56	2	.499	1	2
Duración de los estudios	1.97	2	.171	1	2
Por ser mi vocación y habilidad	1.08	1	.273	1	2
Facilidad de ingreso	1.95	2	.219	1	2
Consejo de orientadores vocacionales	1.34	1	.476	1	2
Tradición familiar	1.92	2	.273	1	2
Otras razones	1.19	1	.396	1	2
Promedio al finalizar la carrera	88.45	86	3.716	80	97
Titulo legalizado	1.42	1	.496	1	2
Tiempo de obtener el primer empleo	1.91	1	1.215	1	5
Principal medio para encontrar trabajo	5.66	2	3.358	2	10
Prestigio UM	2.41	3	.683	1	3
Aceptación de la carrera en el medio	2.35	3	.702	1	3
Coincidencia de las necesidades carrera – empresa empleadora	2.49	3	.732	1	3
Experiencia laboral previa	2.11	2	.709	1	3
Edad que tenía al graduar	2.18	2	.744	1	3
Género del encuestado	2.40	3	.752	1	3
Amistad de la empresa con familia	1.82	1	.783	1	3
Trabaja actualmente	1.08	1	.273	1	2
Trabaja dentro del sistema eclesiástico	1.17	1	.378	1	2
Giro de la empresa donde trabaja	2.91	3	.944	1	7
Tipo de relación laboral	1.33	1	1.138	1	6
Ingreso anual neto aproximado	3.68	4	1.294	1	6
Años de antigüedad en su trabajo actual	2.95	1	1.666	1	6
Medida que coincidencia la actividad laboral con los estudios.	1.51	1	.772	1	4

Análisis individual de variables demográficas

En los siguientes párrafos se presenta el comportamiento de cada variable independiente por separado.

Género

En la tabla 3 se observa la variable género. En ella se puede observar que de los 100 egresados, el 98% son del sexo masculino y el 2% del sexo femenino.

Tabla 3
Género de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	98	98.0	98.0	98.0
	Femenino	2	2.0	2.0	2.0
	Total	100	100.0	100.0	

Edad actual

En la Tabla 4 se encuentra representada la edad de los encuestados, en ella se observa que la mayor frecuencia en las edades de los encuestados fue entre los 26 a 30 años, representando un porcentaje de 37% del total. De igual manera se observa que de los 46 años en adelante solo un egresado contestó la encuesta. La edad mínima es de 21 años y la máxima 49 años. La edad media fue de 29.81 años de acuerdo a los datos de la tabla 1.

Tabla 4
Edad actual de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	21-25	23	23.0	23.0	23.0
	26-30	37	37.0	37.0	60.0
	31-35	26	26.0	26.0	86.0
	36-40	6	6.0	6.0	92.0
	41-45	7	7.0	7.0	99.0
	46-49	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Estado civil

En la Tabla 5 se muestra el estado civil de los encuestados, donde se puede observar que la mayor frecuencia es referente a los egresados casados con un 59.0% en comparación a los solteros, que representan el 41% del total de los encuestados.

Tabla 5
Estado civil de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero (a)	41	41.0	41.0	41.0
	Casado (a)	59	59.0	59.0	100.0
	Divorciado	0	0.0	0.0	
	Total	100	100.0	100.0	

Entidad de residencia

En la Tabla 6 se muestra la entidad de residencia en la que actualmente viven los encuestados. Se puede observar que la entidad con mayor número de egresados es Nuevo León con 13, y la menor con 1 son: Bucha en Ucrania, Filadelfia y Michigan en Estados Unidos, Cuernavaca, Guanajuato, Hidalgo,

Morelos, Oaxaca y Yucatán en México. La región con mayor cantidad de egresados es el centro (CDMX, Cuernavaca, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, Morelos, Puebla y Veracruz.) con 35. El Norte (Baja California, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Sinaloa, Sonora y Tamaulipas) cuenta con 32 egresados y el Sur (Chiapas, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco y Yucatán) tienen 20.

Tabla 6
Entidad de residencia de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja California	7	7.0	7.0	7.0
	Bucha	1	1.0	1.0	8.0
	California	3	3.0	3.0	11.0
	CDMX	12	12.0	12.0	23.0
	Chiapas	5	5.0	5.0	28.0
	Chihuahua	2	2.0	2.0	30.0
	Coahuila	2	2.0	2.0	32.0
	Cuernavaca	1	1.0	1.0	33.0
	Estado de México	5	4.0	4.0	37.0
	Filadelfia	1	1.0	1.0	38.0
	Guanajuato	1	1.0	1.0	39.0
	Hidalgo	1	1.0	1.0	40.0
	Michigan	1	1.0	1.0	41.0
	Morelos	1	1.0	1.0	42.0
	Nuevo León	13	13.0	13.0	55.0
	Oaxaca	1	1.0	1.0	56.0
	Pennsylvania	2	2.0	2.0	58.0
	Puebla	5	5.0	5.0	63.0
	Quintana Roo	7	7.0	7.0	70.0
	Sinaloa	2	2.0	2.0	72.0
	Sonora	2	2.0	2.0	74.0
	Tabasco	6	6.0	6.0	80.0
	Tamaulipas	4	4.0	4.0	84.0
	Texas	5	5.0	5.0	89.0
	Veracruz	9	9.0	9.0	99.0
	Yucatán	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

País de residencia

En la Tabla 7 se presenta el país de residencia de los egresados de la licenciatura de teología de la Universidad de Montemorelos que fueron muestra correspondiente a los años 2014 al 2020. El 87% radica en México (87), un 12% en Estados Unidos (12) y el 1% en Ucrania (1).

Tabla 7
País de residencia de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	México	87	87.0	87.0	87.0
	Ucrania	1	1.0	1.0	88.0
	USA	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Es adventista la persona encuestada

En la Tabla 8 se observa que el 100% de los encuestados son Adventistas del Séptimo Día.

Tabla 8
Es adventista la persona encuestada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	100	100.0	100.0	100.0
	No	0	0.0	0.0	0.0
	Total	100	100.0	100.0	

Estudio de pregrado (licenciatura) aparte de teología

En la Tabla 9 se muestra que 37 de los 100 encuestados (37%) tuvieron algún estudio diferente a la disciplina teológica de nivel de licenciatura. El 63% su única preparación de pregrado fue la licenciatura en Teología.

Tabla 9
Estudio de pregrado (licenciatura) aparte de teología

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	37	37.0	37.0	37.0
	No	63	63.0	63.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Experiencia del internado mientras se estudiaba teología

La Tabla 10 refleja que el 74% de los encuestados tuvieron la experiencia del internado, y concluyentemente el 26% no.

Tabla 10
Experiencia del internado mientras se estudiaba teología

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	74	74.0	74.0	74.0
	No	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Año de ingreso a teología

En la Tabla 11 se muestra en periodos de 2 años las frecuencias de los años que ingresaron los egresados encuestados. Entre 2013 y 2014 el 33% ingresaron, siendo el periodo de tiempo con mayor frecuencia. El menor es 2006

al 2008, ya que son años muy rezagados. Los periodos: 2009-2010, 2011-2012 y 2015-2016 tienen 27, 21 y 16 respectivamente.

Tabla 11
Año de ingreso a teología

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2006 – 2008	3	3.0	3.0	3.0
	2009 – 2010	27	27.0	27.0	30.0
	2011 – 2012	21	21.0	21.0	51.0
	2013 – 2014	33	33.0	33.0	84.0
	2015 - 2016	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Año de egreso de teología

La Tabla 12 muestra que el año que más egresados tuvo (del total de encuestados fue el 2014) con 19 (que representa un 19%), y el menor el 2016 con 3 (3%). que el 74% de los encuestados tuvieron la experiencia del internado, y concluyentemente el 26% no. Se puede ver una inestabilidad en las frecuencias de egresados, año con año. Algo relevante a mencionar es que puede percibirse (fuera del 2016 que fue una caída abrupta) una ligera disminución de egresados año con año en la licenciatura en teología. En los años 2015, 2017, 2018, 2019 y 2020 graduaron 18, 14, 15, 18 y 13 respectivamente.

Tabla 12
Año de egreso de teología

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2014	19	19.0	19.0	19.0
	2015	18	18.0	18.0	37.0
	2016	3	3.0	3.0	40.0
	2017	14	14.0	14.0	54.0
	2018	15	15.0	15.0	69.0
	2019	18	18.0	18.0	87.0
	2020	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Escolaridad máxima del encuestado

En la Tabla 13 se puede ver la escolaridad máxima de los encuestados. El 85% tiene el título de pregrado y el 15% el de licenciatura (referente a las primeras generaciones graduadas encuestadas).

Tabla 13
Escolaridad máxima del encuestado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Licenciatura	85	85.0	85.0	85.0
	Maestría	15	15.0	15.0	15.0
	Doctorado	0	0.0	0.0	
	Total	100	100.0	100.0	

Carrera que tiene demanda laboral

La Tabla 14 muestra que el 4% los egresados de teología encuestados tomaron en cuenta la demanda laboral que tiene la carrera para estudiar. El 96% de los egresados no tomaron en cuenta esta razón.

Tabla 14
Carrera que tiene demanda laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	4	4.0	4.0	4.0
	No	96	96.0	96.0	96.0
	Total	100	100.0	100.0	

Contenido del plan de estudios

La Tabla 15 refleja que el 56% de los egresados no tomaron en cuenta el contenido del plan de estudios para ingresar a teología. En contraparte el 44% sí.

Tabla 15
Contenido del plan de estudio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	44	44.0	44.0	44.0
	No	56	56.0	56.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Duración de los estudios

La Tabla 16 refleja que el 97% (97 encuestados) de los egresados no prestaron atención e importancia a la duración de los estudios para ingresar a teología. Por otro lado el 3% (3 encuestados) si lo hicieron.

Tabla 16
Duración de los estudios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	3	3.0	3.0	4.0
	No	97	97.0	97.0	97.0
	Total	100	100.0	100.0	

Por ser mi vocación y habilidad

La Tabla 17 refleja que el 92% (92 encuestados) de los egresados ingresaron a teología por ser su vocación y habilidad. El 8% (8 encuestados) no.

Tabla 17
Por ser mi vocación y habilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	92	92.0	92.0	92.0
	No	8	8.0	8.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Facilidad de ingreso

La Tabla 18 muestra que el 95% de los encuestados no tomó la facilidad de ingreso como razón para estudiar teología. El 5% no lo tomó en cuenta.

Tabla 18
Por ser mi vocación y habilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	5	5.0	5.0	5.0
	No	95	95.0	95.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Consejo de orientadores vocacionales

En la Tabla 19 se puede observar a los egresados encuestados que estudiaron teología porque recibieron consejo de orientadores vocacionales. 35 egresados mencionaron que si tomaron en cuenta esa razón y 65 lo contrario.

Tabla 19
Consejo de orientadores vocacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	66	66.0	66.0	66.0
	No	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Tradición familiar

En la Tabla 20 se puede observar que de los 100 egresados encuestados sólo 8 (8%) estudiaron teología tomando en cuenta la tradición familiar. Por otro lado 92 (92%) no les fue importante la tradición familiar.

Tabla 20
Tradición familiar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	8	8.0	8.0	8.0
	No	92	92.0	92.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Otras razones

En la Tabla 21 se observa que en 80 de los encuestados existieron otras razones que se tomaron en cuenta para estudiar teología. En 20 de ellos no.

Tabla 21
Otras Razones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	8	8.0	8.0	8.0
	No	92	92.0	92.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Promedio de conclusión de estudios

En la Tabla 22 se puede observar la variable promedio de conclusión de estudios. El rango que mayor frecuencia tiene es de 86 – 90 con 45, casi la mitad de los encuestados. El rango de menor frecuencia es de 96 – 97 con solo 2. Los rangos 91 – 95 y 80 – 85 tienen 30 y 23 frecuencias respectivamente. Es interesante observar que la mayoría de los egresados tuvieron promedios inferiores a 90.

Tabla 22
Promedio de conclusión de estudios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	80 – 85	23	23.0	23.0	23.0
	86 – 90	45	45.0	45.0	68.0
	91 – 95	30	30.0	30.0	98.0
	96 – 97	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Tiene título legalizado el encuestado

En la Tabla 23 se puede observar la variable tiene título legalizado el encuestado. El 58% si cuenta con título legalizado, y el 42% no cuenta con ello. Cabe señalar que las generaciones encuestadas son recientes, y probablemente eso influya.

Tabla 23
Tiene título legalizado el encuestado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	58	58.0	58.0	58.0
	No	42	42.0	42.0	42.0
	Total	100	100.0	100.0	

Tiempo que transcurrió hasta que obtuvo su primer empleo (duración mínima de 3 meses)

En la Tabla 24 se describe los resultados obtenidos en la variable tiempo que transcurrió hasta que obtuvo su primero empleo. El 55% tardó menos de 2 meses en obtener un empleo al graduar. El 4% aun no consiguen empleo. El

complemento de las frecuencias está repartido de la siguiente forma: entre 2 y 6 meses el 18%; entre 6 y 12 meses y 12%; más de un año, 11%.

Tabla 24
Tiempo que transcurrió hasta que obtuvo su primer empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 2 meses	55	55.0	55.0	55.0
	Entre 2 y 6 meses	18	18.0	18.0	73.0
	Entre 6 y 12 meses	12	12.0	12.0	85.0
	Más de un año	11	11.0	11.0	96.0
	No he conseguido empleo	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Principal medio en el cual encontró trabajo el encuestado

En la Tabla 25 observa la variable principal medio en el cual encontró trabajo el egresado. El principal medio fue por recomendación de la facultad con 37%, seguido de otras razones no especificadas dentro del instrumento con un 27%. Recomendación por promedio e integración a negocio familiar son las que tienen la menor frecuencia con 1% cada una. Recomendación por compañero de carrera, 2%; por algún profesor, 2%; familiar o amigo, 6%; relaciones hechas en empleo anterior, 10% y vinculación del servicio social o prácticas, 12%.

Tabla 25
Principal medio en el cuál encontró trabajo el encuestado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Recomendación de la facultad	37	37.0	37.0	37.0
	Recomendación de algún compañero de carrera	2	2.0	2.0	39.0
	Recomendación de algún profesor	6	6.0	6.0	45.0
	Recomendación de algún familiar o amigo	4	4.0	4.0	49.0
	Relaciones hechas en algún empleo anterior	10	10.0	10.0	59.0
	Integración a un negocio familiar	1	1.0	1.0	60.0
	Vinculación del servicio social o prácticas ministeriales	12	12.0	12.0	72.0
	Por el desempeño académico (promedio)	1	1.0	1.0	73.0
	Otro	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Prestigio UM

En la Tabla 26 se puede observar la variable prestigio UM, que describe la manera en que afectó este concepto para la obtención del empleo. El 11% mencionó que dificultó, el 37% refieren que influyó de alguna manera y la mayoría con un 52% que facilitó.

Tabla 26
Prestigio UM

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Dificultó	11	11.0	11.0	11.0
	Influyó	37	37.0	37.0	48.0
	Facilitó	52	52.0	52.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Aceptación de la carrera en el medio

En la Tabla 27 se puede observar la variable aceptación de la carrera en el medio, que describe la manera en que afectó este concepto para la obtención del empleo. El 13% de los encuestados mencionó que dificultó, el 39% refieren que influyó de alguna manera y con mayor frecuencia en un 48% de los encuestados, que les facilitó.

Tabla 27
Aceptación de la carrera en el medio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Dificultó	13	13.0	13.0	13.0
	Influyó	39	39.0	39.0	52.0
	Facilitó	48	48.0	48.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Coincidencia de las necesidades de la carrera con la empresa empleadora

En la Tabla 28 se puede observar la variable coincidencia de las necesidades de la carrera con la empresa empleadora, que describe la manera en que afectó este concepto para la obtención del empleo. El 14% de los

encuestados mencionó que dificultó, el 23% refieren que influyó de alguna manera. El 63% de los encuestados comentan que esa variable les facilitó.

Tabla 28
Coincidencia de las necesidades de la carrera con la empresa empleadora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Dificultó	14	14.0	14.0	14.0
	Influyó	23	23.0	23.0	37.0
	Facilitó	63	63.0	63.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Experiencia laboral previa

En la Tabla 29 se puede observar la variable experiencia laboral previa, que describe la manera en que afectó este concepto para la obtención del empleo. El 20% de los encuestados mencionó que dificultó, el 49% refieren que influyó de alguna manera. El 31% de los encuestados comentan que esa variable les facilitó.

Tabla 29
Experiencia laboral previa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Dificultó	20	20.0	20.0	20.0
	Influyó	49	49.0	49.0	69.0
	Facilitó	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Edad que tenía el encuestado

En la Tabla 30 se puede observar la variable edad que tenía el encuestado al graduar, que describe la manera en que afectó este concepto para la obtención

del empleo. El 20% de los encuestados mencionó que dificultó, el 42% que influyó de alguna manera. El 38% comentan que esa variable les facilitó.

Tabla 30
Edad que tenía el encuestado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Dificultó	20	20.0	20.0	20.0
	Influyó	42	42.0	42.0	62.0
	Facilitó	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Género del encuestado

En la Tabla 31 se puede observar la variable género que tenía el encuestado la graduar, que describe la manera en que afectó este concepto para la obtención del empleo. El 16% de los encuestados mencionó que dificultó, el 42% que influyó de alguna manera. El 38% comenta que esa variable les facilitó.

Tabla 31
Género del encuestado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Dificultó	16	16.0	16.0	16.0
	Influyó	28	28.0	28.0	44.0
	Facilitó	56	56.0	56.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Amistad de la empresa con mi familia

En la Tabla 32 se puede observar la variable amistad de la empresa con mi familia que tenía el encuestado la graduar, que describe la manera en que afectó este concepto para la obtención del empleo. El 41% de los encuestados mencionó

que dificultó, el 36% que influyó de alguna manera. El 23% comenta que esa variable les facilitó.

Tabla 32 Amistad de la empresa con mi familia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Dificultó	41	41.0	41.0	41.0
	Influyó	36	36.0	36.0	77.0
	Facilitó	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Trabaja actualmente el encuestado

En la Tabla 33 se puede observar la variable trabaja actualmente el encuestado. La mayor parte de los encuestados, un 92% mencionan que sí y el 8 % que no.

Tabla 33
Trabaja actualmente el encuestado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	92	92.0	92.0	92.0
	No	8	8.0	8.0	8.0
	Total	100	100.0	100.0	

Trabaja dentro del sistema eclesiástico

En la Tabla 34 se puede observar la variable trabaja actualmente dentro del sistema eclesiástico el encuestado. La mayor parte de los encuestados, un 83% mencionan que sí y el 17 % que no.

Tabla 34
Trabaja dentro del sistema eclesiástico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	83	92.0	92.0	92.0
	No	17	8.0	8.0	8.0
	Total	100	100.0	100.0	

Giro de la empresa donde trabaja el encuestado

En la Tabla 35 se puede observar la variable giro de la empresa donde trabaja el encuestado. La mayoría, en un 81% están trabajando como pastores de iglesia. La frecuencia más baja se encuentra en ministerio independiente y publicaciones/editorial con 2% cada uno de ellos. El 8% trabaja en el sector de la educación y el 7%, comercial.

Tabla 35
Giro de la empresa donde trabaja el encuestado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Educación	8	8.0	8.0	8.0
	Comercial	7	7.0	7.0	15.0
	Eclesiástico	81	81.0	81.0	96.0
	Publicaciones/ Editorial	2	2.0	2.0	98.0
	Ministerio Independiente	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Tipo de relación laboral

En la Tabla 36 se puede observar la variable giro de la empresa donde trabaja el encuestado. El 91% tiene un trabajo de tiempo completo, de medio tiempo, 1%; por horas, 1%; por honorarios, 1%; propio jefe, 1% y misionero, 4%.

Tabla 36
Tipo de relación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Tiempo completo	91	91.0	91.0	91.0
	Medio tiempo	1	1.0	1.0	92.0
	Por horas	1	1.0	1.0	93.0
	Por honorarios	2	2.0	2.0	95.0
	Propio jefe	1	1.0	1.0	96.0
	Misionero	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Ingreso mensual neto aproximado

En la Tabla 37 se puede observar la variable ingreso mensual neto del encuestado. El 32% de los encuestados ganan entre $15,001MXN y $20,000 MXN; en contraste del 3% que ganan menos de $5,000 MXN. Las otras frecuencias están dispersas de la siguiente manera: entre $5,001 y $10,000 el 15%; entre $10,001 y $15,000, 28%; entre $20,001 y $30,000, 9% y el 13% más de $30,000.

Tabla 37
Ingreso mensual neto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de $5,000	3	3.0	3.0	3.0
	Entre $5,001 y $10,000	15	15.0	15.0	18.0
	Entre $10,0001 y $15,000	28	28.0	28.0	46.0
	Entro $15,0001 y $20,000	32	32.0	32.0	78.0
	Entre $20,001 y $30,000	9	9.0	9.0	87.0
	Más de $30,000	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Años de antigüedad en su actual trabajo

En la Tabla 38 se puede observar la variable años de antigüedad en su actual trabajo. Del total de los encuestados 26 tienen 1 año en su actual trabajo; 23, 2 años; 13, 3 años; 13, 4 años; 18, 5 años y 7, 6 años.

Tabla 38
Años de antigüedad en su actual trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	26	26.0	26.0	26.0
	2	23	23.0	23.0	49.0
	3	13	13.0	13.0	62.0
	4	13	13.0	13.0	75.0
	5	18	18.0	18.0	93.0
	6	7	7.0	7.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

En qué medida coincide tu actividad laboral con los estudios

En la Tabla 39 se puede observar la variable en qué medida coincide tu actividad laboral con los estudios. 26 del total encuestado, mencionan que totalmente; 23, mucho; 13, poco y 13 refieren que nada.

Tabla 39
En qué medida coincide tu actividad laboral con los estudios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente	26	26.0	26.0	26.0
	Mucho	23	23.0	23.0	49.0
	Poco	13	13.0	13.0	62.0
	Nada	13	13.0	13.0	75.0
	Total	100	100.0	100.0	

Estadísticos descriptivos de las variables del estudio

Se proseguirá a presentar las medias aritméticas más bajas y altas correspondientes a los conocimientos, habilidades y actitudes; genéricos y conocimientos disciplinares impartido por la Universidad de Montemorelos y lo exigido en el campo laboral.

Medias aritméticas más altas y bajas de conocimientos genéricos

Medias aritméticas más altas de conocimientos genéricos impartidos

En la tabla 40 se puede observar las cinco medias aritméticas más altas respecto a los conocimientos genéricos impartidos por la Universidad de Montemorelos. Son las siguientes: a) “Cosmovisión con perspectiva” (6.45), b) “Comunicación oral” (5.97), c) “Estilo de vida saludable” (5.93), d) “Liderazgo” (5.91) y e) “Redacción” (5.80).

Medias aritméticas más altas de conocimientos genéricos exigidos

En la tabla 40 se puede observar las cinco medias aritméticas más altas respecto a los conocimientos genéricos exigidos en el campo laboral. Son las siguientes: a) “Comunicación oral” (6.73), b) “Liderazgo” (6.66), c) “Cosmovisión con perspectiva” (6.62), d) “Tecnologías informáticas” (6.38) y e) “Ortografía” (6.37).

Medias aritméticas más bajas de conocimientos genéricos impartidos

En la tabla 40 se puede observar las cinco medias aritméticas más bajas respecto a los conocimientos genéricos impartidos por la Universidad de Montemorelos. Son las siguientes: a) “Idioma inglés” (3.39), b) “Tecnologías informáticas” (4.22), c) “Cultura general (ciencia, tecnología, arte, música, etc.)” (4.91), d) “Investigación científica” (4.98) y e) “Conocimientos básicos de emprendimiento” (5.22).

Medias aritméticas más bajas de conocimientos genéricos exigidos

En la tabla 40 se puede observar las cinco medias aritméticas más bajas respecto a los conocimientos genéricos exigidos en el campo laboral. Son las siguientes: a) “Idioma inglés” (4.29), b) “Investigación científica” (4.87), c) “Cultura general (ciencia, tecnología, arte, música, etc.)” (5.29), d) “Conocimientos básicos de emprendimiento” (6.13) y e) “Redacción” (6.20).

Tabla 40
Medias aritméticas de conocimientos genéricos

		Media	Mediana	Desviación Tip.
Válido	Idioma inglés 1	3.39	3.00	2.335
	Idioma inglés 2	4.29	3.00	3.053
	Investigación científica 1	4.98	4.00	2.978
	Investigación científica 2	4.87	4.00	3.017
	Principios administrativos 1	5.25	5.00	3.096
	Principios administrativos 2	6.28	6.00	3.229
	Redacción 1	5.80	4.50	3.165
	Redacción 2	6.20	7.50	3.300
	Ortografía 1	5.74	5.00	3.295
	Ortografía 2	6.37	8.00	3.416
	Comunicación oral 1	5.97	6.00	3.096

Comunicación oral 2	6.73	9.00	3.278
Tecnologías informáticas 1	4.22	3.50	2.611
Tecnologías informáticas 2	6.38	7.00	3.190
Cultura general (ciencia, tecnología, arte, música, etc) 1	4.91	4.00	3.042
Cultura general (ciencia, tecnología, arte, música, etc) 2	5.29	4.00	2.945
Estilo de vida saludable 1	5.93	6.00	3.364
Estilo de vida saludable 2	6.22	7.00	3.234
Liderazgo 1	5.91	6.50	3.108
Liderazgo 2	6.66	8.50	3.288
Cosmovisión con perspectiva 1	6.45	7.50	3.397
Cosmovisión con perspectiva 2	6.62	9.00	3.387
Conocimientos básicos de emprendimiento 1	5.22	4.50	3.090
Conocimientos básicos de emprendimiento 2	6.13	7.00	3.034

Medias aritméticas más altas y bajas de conocimientos disciplinares

Medias aritméticas más altas de conocimientos disciplinares impartidos

En la tabla 41 se puede observar las cinco medias aritméticas más altas respecto a los conocimientos disciplinares impartidos por la Universidad de Montemorelos. Son las siguientes: a) “Doctrinas y creencias adventistas” (6.52), b) “Cristología y Soteriología” (6.49), c) “Escritos de Elena G. de White” (6.41), d) “Composición canónica de la Biblia” (6.36) y e) “Hermenéutica y homilética” (6.31).

Medias aritméticas más altas de conocimientos disciplinares exigidos

En la tabla 41 se puede observar las cinco medias aritméticas más altas respecto a los conocimientos disciplinares exigidos en el campo laboral. Son las siguientes: a) “Doctrinas y creencias adventistas” (6.74), b) “Evangelismo en sus diferentes modalidades” (6.63), c) “Hermenéutica y homilética” (6.57), d)

“Cristología y Soteriología” (6.56) y e) “Formación, desarrollo y mejoramiento del carácter” (6.53).

Medias aritméticas más bajas de conocimientos disciplinares impartidos

En la tabla 41 se puede observar las cinco medias aritméticas más bajas respecto a los conocimientos disciplinares impartidos por la Universidad de Montemorelos, son las siguientes: a) “Hebreo” (4.84), b) “Técnicas de consejería” (5.67), c) “Sistema de educación confesional” (5.7), d) “Fundamentos arqueológicos del medio oriente” (5.74) y e) “Dilemas éticos contemporáneos de teología” (5.75).

Medias aritméticas más bajas de conocimientos disciplinares exigidos

En la tabla 41 se puede observar las cinco medias aritméticas más bajas respecto a los conocimientos disciplinares exigidos en el campo laboral, son las siguientes: a) “Hebreo” (4.5), b) “Fundamentos arqueológicos del medio oriente” (4.96), c) “Griego” (5.14), d) “Sistema de educación confesional” (5.31) y e) “Pensamiento teológico católico” (5.53).

Tabla 41
Medias aritméticas de conocimientos disciplinares

		Media	Mediana	Desviación Tip.
Válido	Fundamentos históricos antiguos 1	6.09	7	3.069
	Fundamentos históricos antiguos 2	5.56	5	2.879
	Fundamentos arqueológicos del medio oriente 1	5.74	7	3.151
	Fundamentos arqueológicos del medio oriente 2	4.96	4.5	2.878
	Composición canónica de la Biblia 1	6.36	8	3.218

Composición canónica de la Biblia 2	6.07	6	3.204
Evangelismo en sus diferentes modalidades 1	6.05	6	3.252
Evangelismo en sus diferentes modalidades 2	6.63	8.5	3.332
Formación, desarrollo y mejoramiento del carácter 1	6.02	6.5	3.137
Formación, desarrollo y mejoramiento del carácter 2	6.53	8	3.283
Libros sinópticos 1	6.12	7.5	3.179
Libros sinópticos 2	5.82	5	3.242
Griego 1	6.07	6.5	3.016
Griego 2	5.14	4	3.177
Hebreo 1	4.84	4	2.998
Hebreo 2	4.5	4	2.904
El pentateuco 1	6.17	6.5	3.172
El pentateuco 2	6.11	6	3.117
Doctrinas y creencias adventistas 1	6.52	8	3.277
Doctrinas y creencias adventistas 2	6.74	9	3.386
Cristología y Soteriología 1	6.49	8	3.240
Cristología y Soteriología 2	6.56	8	3.364
Libros históricos 1	6.10	7	3.170
Libros históricos 2	5.90	6.50	3.057
Libros poéticos 1	6.12	7	3.214
Libros poéticos 2	5.74	5	3.126
Libros de los profetas mayores 1	6.19	7	3.237
Libros de los profetas mayores 2	5.99	6	3.161
Libros de los profetas menores 1	6.15	7	3.202
Libros de los profetas menores 2	5.91	7	3.150
Organización y administración eclesiástica 1	5.93	6.50	3.223
Organización y administración eclesiástica 2	6.26	6	3.353
Historia del cristianismo 1	6.17	7	3.197
Historia del cristianismo 2	5.98	5.50	2.992
Historia eclesiástica 1	6.12	7	3.236
Historia eclesiástica 2	5.90	5.50	3.093
Hermenéutica y homilética 1	6.31	8	3.196
Hermenéutica y homilética 2	6.57	8	3.288
Pensamiento teológico católico 1	5.93	7	3.076
Pensamiento teológico católico 2	5.53	5	3.119
Pensamiento teológico protestante 1	6.07	7.50	3.160
Pensamiento teológico protestante 2	5.75	4.50	3.189
Literatura apocalíptica del AT 1	6.07	7	3.248
Literatura apocalíptica del AT 2	6.17	6.5	3.346
Literatura apocalíptica del NT 1	6.25	8	3.283
Literatura apocalíptica del NT 2	6.23	7	3.302
Ministerio de salud 1	6.00	6	3.194
Ministerio de salud 2	6.07	5.50	3.279
Relación entre la ciencia y la religión 1	6.03	7	3.270
Relación entre la ciencia y la religión 2	5.98	5.50	3.165
Escritos paulinos 1	6.17	7	3.244

Escritos paulinos 2	6.09	5.5	3.226
Ministerio de publicaciones 1	5.83	6	3.188
Ministerio de publicaciones 2	5.84	5	3.196
Sistema de educación confesional 1	5.7	5.5	3.307
Sistema de educación confesional 2	5.31	4	3.404
Técnicas de consejería 1	5.67	6.5	3.216
Técnicas de consejería 2	5.67	6.5	3.216
Tópicos contemporáneos de teología 1	5.75	6	3.197
Tópicos contemporáneos de teología 2	5.87	4.5	3.329
Dilemas éticos contemporáneos 1	5.75	6	3.217
Dilemas éticos contemporáneos 2	5.79	4.5	3.450
Escritos de Elena G. de White 1	6.41	8	3.213
Escritos de Elena G. de White 2	6.52	8	3.317

Medias aritméticas más altas y bajas de habilidades genéricas

Medias aritméticas más altas de habilidades genéricas impartidos

En la tabla 42 se puede observar las cinco medias aritméticas más altas respecto a las habilidades genéricas impartidas por la Universidad de Montemorelos. Son las siguientes: a) “Mantener un buen estado de salud” (6.32), b) “Aplicar los conocimientos generales de tu carrera” (6.16), c) “Comunicación escrita” (6.12), d) “Trabajar en equipo” (6.14) y e) “Comunicación oral” (6.10).

Medias aritméticas más altas de habilidades genéricas exigidos

En la tabla 42 se puede observar las cinco medias aritméticas más altas respecto a las habilidades exigidas en el campo laboral, son las siguientes: a) “Comunicación oral” (7.1), b) “Relaciones humanas” (7.06), c) “Tomar decisiones en al ambiente laboral” (6.93), d) “Pensar críticamente” (6.91) y e) “Administrar (planear, organizar, dirigir y controlar” (6.88).

Medias aritméticas más bajas de habilidades genéricas impartidos

En la tabla 42 se puede observar las cinco medias aritméticas más bajas respecto a las habilidades genéricas impartidas por la Universidad de Montemorelos. Son las siguientes: a) “Uso del idioma inglés” (4.54), b) “Usar software de investigación bíblica” (4.82), c) “Controlar mi nivel de estrés” (5.02), d) “Usar adecuadamente las herramientas de trabajo” (5.05) y e) “Trabajar en contextos internacionales” (5.27).

Medias aritméticas más bajas de habilidades genéricas exigidas

En la tabla 42 se puede observar las cinco medias aritméticas más bajas respecto a las habilidades genéricas exigidos en el campo laboral, son las siguientes: a) “Trabajar en contextos internacionales” (5.74), b) “Uso del idioma inglés” (5.80), c) “Hacer investigación científica relacionada con tu trabajo” (5.81), d) “Usar software de investigación bíblica” (6.05) y e) “Aplicar los conocimientos especializados de tu carrera” (6.36).

Tabla 42
Medias aritméticas de habilidades genéricas

		Media	Mediana	Desviación Tip.
Válido	Trabajar en equipo 1	6.14	7.50	3.181
	Trabajar en equipo 2	6.85	8	3.273
	Trabajar interdisciplinariamente 1	5.84	7	3.123
	Trabajar interdisciplinariamente 2	6.70	8	3.307
	Usar software de investigación bíblica 1	4.82	4	3.217
	Usar software de investigación bíblicas 2	6.05	7	3.220
	Tomar decisiones en el ambiente laboral 1	5.62	6	3.038
	Tomar decisiones en el ambiente laboral 2	6.93	9	3.282
	Administrar (planear, organizar, dirigir y controlar) 1	5.63	6	3.011

Administrar (planear, organizar, dirigir y controlar) 2	6.88	9	3.322
Buscar información pertinente y actualizada 1	5.99	6.5	3.183
Buscar información pertinente y actualizada 2	6.63	8	3.262
Relaciones humanas 1	6.01	7	3.221
Relaciones humanas 2	7.06	9	3.305
Comunicación oral 1	6.10	7	3.125
Comunicación oral 2	7.06	9	3.332
Comunicación escrita 1	6.10	7	3.117
Comunicación escrita 2	6.79	8.5	3.236
Pensar críticamente 1	5.95	7	3.227
Pensar críticamente 2	6.91	9	3.294
Uso del idioma inglés 1	4.54	3	2.973
Uso del idioma inglés 2	5.80	6	3.342
Aplicar los conocimientos generales de tu carrera 1	6.16	8	3.155
Aplicar los conocimientos generales de tu carrera 2	6.70	9	3.374
Aplicar los conocimientos especializados de tu carrera 1	6.07	7	3.239
Aplicar los conocimientos especializados de tu carrera 2	6.36	8	3.292
Hacer investigación científicamente relacionada con tu trabajo 1	5,70	6	3.283
Hacer investigación científica relacionada con tu trabajo 2	5.81	5	3.256
Mantener un buen estado de salud 1	6.32	7.5	3.281
Mantener un buen estado de salud 2	6.73	8	3.241
Controlar mi nivel de estrés 1	5.02	4	3.094
Controlar mi nivel de estrés 2	6.74	8	3.164
Usar adecuadamente las herramientas de trabajo 1	5.05	5	3.109
Usar adecuadamente las herramientas de trabajo 2	6.81	8	3.203
Sintetizar información 1	5.66	6	3.062
Sintetizar información 2	6.54	8	3.086
Capacidad de autoaprendizaje 1	5.95	6.5	3.341
Capacidad de autoaprendizaje 2	6.78	8	3.205
Motivar y conducir hacia metas comunes 1	5.82	6.5	3.163
Motivar y conducir hacia metas comunes 2	6.71	8	3.242
Trabajar en contextos internacionales 1	5.27	5	3.097
Trabajar en contextos internacionales 2	5	5	3.323

Medias aritméticas más altas y bajas de habilidades disciplinares

Medias aritméticas más altas de habilidades disciplinares impartidas

En la tabla 43 se puede observar las cinco medias aritméticas más altas respecto a las habilidades disciplinares impartidas por la Universidad de

Montemorelos. Son las siguientes: a) “Predicación de la Palabra de Dios” (6.49), b) “Ejercer con ética profesional” (6.45), c) “Mantener una apariencia física congruente con su profesión” (6.44), d) “Análisis e interpretación bíblica” (6.44) y e) “Mantener un ministerio pastoral y familiar estable” (6.24).

Medias aritméticas más altas de habilidades disciplinares exigidos

En la tabla 43 se puede observar las cinco medias aritméticas más altas respecto a las habilidades disciplinares exigidos en el campo laboral, son las siguientes: a) “Ejercer con ética profesional” (7.06), b) “Administrar el tiempo para su uso apropiado” (7.03), c) “Mantener una apariencia física congruente con su profesión” (7.02), d) “Predicación de la Palabra de Dios” (7.01) y e) “Mantener un ministerio pastoral y familiar estable” (6.98).

Medias aritméticas más bajas de habilidades disciplinares impartidos

En la tabla 43 se puede observar las cinco medias aritméticas más bajas respecto a las habilidades disciplinares impartidas por la Universidad de Montemorelos. Son las siguientes: a) “Realizar reportes de ofrendas, diezmos y gastos” (4.65), b) “El desarrollo de la infraestructura adventistas (templos, oficinas, escuelas y centros de influencia)” (4.69), c) “Analizar la cobertura de riesgos en proyectos” (4.93), d) “Crear, desarrollar e implementar nuevos ministerios que vayan con la visión adventista” (5.16), y e) “Diseñar y mantener un programa de salud física y emocional” (5.29).

Medias aritméticas más bajas de habilidades disciplinares exigidas

En la tabla 43 se puede observar las cinco medias aritméticas más bajas respecto a las habilidades disciplinares exigidos en el campo laboral, son las siguientes: a) “El uso de idiomas bíblicos en la hermenéutica y homilética” (5.95), b) “Analizar la cobertura de riesgos en proyectos” (6.07), c) “Crear, desarrollar e implementar nuevos ministerios que vayan con la visión adventista ” (6.08), d) “Diseñar y mantener un programa de salud física y emocional” (6.19) y e) “El desarrollo de la infraestructura adventista” (6.32).

Tabla 43
Medias aritméticas de habilidades disciplinares

		Media	Mediana	Desviación Tip.
Válido	Registrar las actividades operáticas de la iglesia 1	5.40	5	3.200
	Registrar las actividades operativas de la iglesia 2	6.42	7	3.312
	Ejercer sabiduría en las finanzas personales 1	5.42	5	3.235
	Ejercer sabiduría en las finanzas personales 2	6.74	8	3.299
	Aplicar normar y principios del manual de iglesia 1	6.14	7	3.263
	Aplicar normas y principios del manual de iglesia 2	6.71	9	3.397
	Mantener una apariencia física congruente con su profesión 1	6.44	8	3.258
	Mantener una apariencia física congruente con su profesión 2	7.02	9	3.324
	Mantener finanzas saludables eclesiásticas 1	5.75	6.5	3.334
	Mantener finanzas saludables eclesiásticas 2	6.80	9	3.470
	Mantener un ministerio pastoral y familiar estable 1	6.24	7	3.379
	Mantener un ministerio pastoral y familiar estable 2	6.98	9	3.345
	Ejercer con ética profesional 1	6.45	7.5	3.365
	Ejercer con ética profesional 2	7.06	9	3.348
	Administrar el tiempo para su uso apropiado 1	6.16	7	3.271
	Administrar el tiempo para su uso apropiado 2	7.03	9	3.307
	Implementar, desarrollar y mantener los diferentes ministerios de la iglesia 1	5.98	7	3.260
	Implementar desarrollar y mantener los diferentes ministerios de la iglesia 2	6.77	9	3.384
	Analizar la cobertura de riesgos en proyectos 1	4.93	4	3.160
	Analizar la cobertura de riesgos en proyectos 2	6.07	6.5	3.418

Crear, desarrollar e implementar nuevos ministerios que vayan con la visión adventista 1	5.16	5	3.139
Crear, desarrollar e implementar nuevos ministerios que vayan con la visión adventista 2	6.08	6	3.243
Innovar en el desarrollo de proyectos de impacto social y misionero 1	5.48	6	3.224
Innovar en el desarrollo de proyectos de impacto social y misionero 2	6.42	8	3.172
Elaborar planes estratégicos a tiempos determinados en áreas específicas o generales 1	5.62	5.5	3.234
Elaborar planes estratégicos a tiempos determinados en áreas específicos o generales 2	6.64	8	3.317
Análisis e interpretación bíblica 1	6.43	8	3.282
Análisis e interpretación bíblica 2	6.62	8	3.262
Promover el sistema de educación adventista, publicaciones y de salud 1	5.99	6.5	3.380
Promover el sistema de educación adventista, publicaciones y de salud 2	6.79	8	3.273
Desarrollar la educación continua y profesional 1	5.94	6.5	3.212
Desarrollar la educación continua y profesional 2	6.48	7.5	3.240
El uso de idiomas bíblicos en la hermenéutica y homilética 1	6.08	6.5	3.180
El uso de idiomas bíblicos en la hermenéutica y homilética 2	5.95	5.5	3.128
Predicación de la Palabra de Dios 1	6.49	8	3.271
Predicación de la Palabra de Dios 2	7.01	9	3.371
El desarrollo de la infraestructura adventista (templos, oficinas, escuelas y centros de influencia.) 1	4.69	4	3.177
El desarrollo de la infraestructura adventista (templos, oficinas, escuelas y centros de influencia.) 2	6.32	8	3.458
Vivir y promover las disciplinas espirituales y los ritos adventistas 1	6.15	7	3.227
Vivir y promover las disciplinas espirituales y los ritos adventistas 1	6.76	9	3.337
Realizar reportes de ofrendas, diezmos y gastos 1	4.65	3	3.267
Realizar reportes de ofrendas, diezmos y gastos 2	6.39	8	3.458
Diseñar y mantener un programa de salud física y emocional 1	5.29	5	3.118
Diseñar y mantener un programa de salud física y emocional 2	5.29	7	3.308

Medias aritméticas más altas y bajas de actitudes genéricas

Medias aritméticas más altas de actitudes genéricas impartidas

En la tabla 44 se puede observar las cinco medias aritméticas más altas respecto a las actitudes genéricas impartidas por la Universidad de Montemorelos. Son las siguientes: a) “Responsabilidad en el trabajo” (6.66), b) “Integridad

profesional” (6.63), c) “Práctica de valores” (6.60), d) “Apego a las normas de ética profesional” (6.51), y e) “Compromiso laboral” (6.50).

Medias aritméticas más altas de actitudes genéricas exigidas

En la tabla 44 se puede observar las cinco medias aritméticas más altas respecto a las actitudes genéricas exigidos en el campo laboral, son las siguientes: a) “Responsabilidad en el trabajo” (7.17), b) “Disposición para servir” (7.15), c) “Práctica de valores” (7.14), d) “Cortesía en las relaciones interpersonales” (7.11) y e) “Compromiso laboral” (7.1).

Medias aritméticas más bajas de actitudes genéricas impartidos

En la tabla 44 se puede observar las cinco medias aritméticas más bajas respecto a las actitudes genéricas impartidas por la Universidad de Montemorelos. Son las siguientes: a) “Esforzarse para preservar el medio ambiente” (5.25), b) “Actualización constante” (5.44), c) “Capacidad para hacer crítica constructiva” (5.73), d) “Actitud emprendedora” (5.79), y e) “Responsabilidad social ciudadana” (5.96).

Medias aritméticas más bajas de actitudes genéricas exigidas

En la tabla 44 se puede observar las cinco medias aritméticas más bajas respecto a las actitudes genéricas exigidos en el campo laboral, son las siguientes: a) “Esforzarse para preservar el medio ambiente” (6.19), b) “Actualización constante” (6.37), c) “Capacidad para hacer crítica constructiva”

(6.39), d) “Responsabilidad social ciudadana” (6.64) y e) “Actitud emprendedora” (6.7).

Tabla 44
Medias aritméticas de actitudes genéricas

		Media	Mediana	Desviación Tip.
Válido	Actualización constante 1	5.44	5	3.195
	Actualización constante 2	6.37	7.5	3.268
	Puntualidad 1	6.27	7.5	3.181
	Puntualidad 2	6.89	8	3.211
	Buena apariencia personal 1	6.39	8	3.191
	Buena apariencia personal 2	6.91	9	3.245
	Cumplir responsabilidades 1	6.49	8	3.138
	Cumplir responsabilidades 2	7	9	3.263
	Apego a las normas de ética profesional 1	6.51	8	3.116
	Apego a las normas de ética profesional 2	7.02	9	3.297
	Integridad profesional 1	6.63	8	3.196
	Integridad profesional 2	7.01	9	3.326
	Ser ordenado y organizado 1	6.09	6.5	3.022
	Ser ordenado y organizado 2	6.85	8	3.217
	Perseverancia 1	6.11	6	3.231
	Perseverancia 2	6.9	9	3.255
	Respeto a los demás 1	6.45	8	3.286
	Respeto a los demás 2	7.07	9	3.261
	Disposición para servir 1	6.44	7	3.248
	Disposición para servir 2	7.15	9	3.283
	Servicio comunitario 1	6.17	6.5	3.408
	Servicio comunitario 2	6.74	9	3.249
	Práctica de valores 1	6.60	8	3.263
	Práctica de valores 2	7.14	9	3.288
	Responsabilidad en el trabajo 1	6.66	8	3.297
	Responsabilidad en el trabajo 2	7.17	9	3.312
	Disposición para trabajar en equipo 1	6.48	8	3.164
	Disposición para trabajar en equipo 2	6.98	9	3.225
	Entusiasmo en el trabajo 1	6.26	7	3.296
	Entusiasmo en el trabajo 2	6.95	9	3.233
	Compromiso laboral 1	6.5	8	3.338
	Compromiso laboral 2	7.1	9	3.252
	Cortesía en las relaciones interpersonales 1	6.36	8	3.286
	Cortesía en las relaciones interpersonales 2	7.11	9	3.266
	Actitud emprendedora 1	5.79	6	3.236
	Actitud emprendedora 2	6.70	8	3.148
	Cuidadoso con mi salud 1	6.27	7	3.256
	Cuidadoso con mi salud 2	6.83	8	3.254

Responsabilidad social ciudadana 1	5.96	7	3.300
Responsabilidad social ciudadana 2	6.64	8	3.196
Capacidad para hacer crítica constructiva 1	5.73	5	3.197
Capacidad para hacer crítica constructiva 2	6.39	7.5	3.272
Esforzarse para preservar el medio ambiente 1	5.25	4	3.249
Esforzarse para preservar el medio ambiente 2	6.19	6.5	3.196

Medias aritméticas más altas y bajas de actitudes disciplinares

Medias aritméticas más altas de actitudes disciplinares impartidas

En la tabla 45 se puede observar las cinco medias aritméticas más altas respecto a las actitudes genéricas impartidas por la Universidad de Montemorelos. Son las siguientes: a) “Defender y promover la fe, las creencias y las doctrinas bíblicas” (6.63), b) “Ser un participante activo de la predicación del mensaje” (6.57), c) “Tener una relación personal con Cristo” (6.57), d) “Disponibilidad para estar al servicio de Dios en el área que sea llamado” (6.50), y e) “Predicar con poder la palabra de Dios” (6.47).

Medias aritméticas más altas de actitudes disciplinares exigidos

En la tabla 45 se puede observar las cinco medias aritméticas más altas respecto a las actitudes genéricas exigidos en el campo laboral, son las siguientes: a) “Tener una relación personal con Cristo”, (6.98); b) “Defender y promover la fe, las creencias y doctrinas bíblicas”, (6.94); c) “Ser un participante activo de la predicación del mensaje”, (6.91); d) “Apego a las normas y principios del manual de iglesia” (6.91) y e) “Mantener una estabilidad ética-espiritual en el ministerio” (6.9).

Medias aritméticas más bajas de actitudes disciplinares impartidos

En la tabla 45 se puede observar las cinco medias aritméticas más bajas respecto a las actitudes genéricas impartidas por la Universidad de Montemorelos. Son las siguientes: a) “Proactividad, temple y sobriedad ante situaciones de nombramientos, cargos y juntas”, (5.57); b) “Enfrentar las barreras espirituales y mantener métodos devocionales”, (5.92); c) “Elaborar honestamente los reportes de ofrenda y diezmo”, (5.93); d) “Cooperar con la administración y respetar las decisiones tomadas mediante el proceso predeterminado”, (6.04); y e) “Cumplir las disposiciones legales eclesiásticas” (6.09).

Medias aritméticas más bajas de actitudes disciplinares exigidas

En la tabla 45 se puede observar las cinco medias aritméticas más bajas respecto a las actitudes genéricas exigidos en el campo laboral, son las siguientes: a) “Elaborar honestamente los reportes de ofrenda y diezmo”, (6.56); b) “Proactividad, temple y sobriedad ante situaciones de nombramientos, cargos y juntas.”; (6.61); c) “Promover el mensaje de educación adventista, publicaciones y de salud.”, (6.72); d) “Enfrentar las barreras espirituales y mantener métodos devocionales”, (6.77); y e) “Cumplir las disposiciones legales eclesiásticas” (6.82).

Tabla 45
Medias aritméticas de actitudes disciplinares

		Media	Mediana	Desviación Tip.
Válido	Tener una relación personal con Cristo 1	6.57	8	3.248
	Tener una relación personal con Cristo 2	6.98	9	3.345
	Elaborar honestamente los reportes de ofrenda y diezmo 1	5.93	6.5	3.409

Elaborar honestamente los reportes de ofrenda y diezmo 2	6.56	9	3.511
Enfrentas las barreras espirituales y mantener métodos devocionales 1	5.92	5	3.246
Enfrentas las barreras espirituales y mantener métodos devocionales 2	6.77	9	3.287
Mantener una estabilidad ética-espiritual en el ministerio 1	6.32	8	3.357
Mantener una estabilidad ética-espiritual en el ministerio 2	6.90	9	3.310
Mantener una estabilidad ética-espiritual en las relaciones interpersonales 1	6.29	7.5	3.319
Mantener una estabilidad ética-espiritual en las relaciones interpersonales 2	6.86	9	3.321
Mantener una estabilidad social y ética-espiritual con sus colegas 1	6.10	7	3.283
Mantener una estabilidad social y ética-espiritual con sus colegas 2	6.86	9	3.327
Proactividad, temple y sobriedad ante las situaciones de nombramientos, cargos y juntas 1	5.57	5	3.201
Proactividad, temple y sobriedad ante las situaciones de nombramientos, cargos y juntas 2	6.61	8	3.384
Apego a las normas y principios del manual de iglesia 1	6.38	8	3.283
Apego a las normas y principios del manual de iglesia 2	6.91	9	3.342
Cumplir las disposiciones legales eclesiásticas 1	6.09	6.5	3.414
Cumplir las disposiciones legales eclesiásticas 2	6.82	9	3.406
Cumplir las disposiciones laborales eclesiásticas 1	6.15	6.5	3.364
Cumplir las disposiciones laborales eclesiásticas 2	6.85	9	3.391
Promover el mensaje de educación adventista, publicaciones y de salud 1	6.14	7	3.387
Promover el mensaje de educación adventista, publicaciones y de salud 2	6.72	9	3.293
Cooperar con la administración y respetar las decisiones tomadas mediante el proceso predeterminado 1	6.04	6	3.336
Cooperar con la administración y respetar las decisiones tomadas mediante el proceso predeterminado 2	6.88	9	3.264
Defender y promover la fe, las creencias y doctrinas bíblicas 1	6.63	8	3.304
Defender y promover la fe, las creencias y doctrinas bíblicas 2	6.94	9	3.356
Ser participante activo de la predicación del mensaje 1	6.57	8	3.263
Ser participante activo de la predicación del mensaje 2	6.91	9	3.372
Administrar con esmero los dones que Dios te ha dado 1	6.34	8	3.288
Administrar con esmero los dones que Dios te ha dado 2	6.82	9	3.343
Disponibilidad para estar al servicio de Dios en el área que sea llamado 1	6.50	8	3.462
Disponibilidad para estar al servicio de Dios en el área que sea llamado 2	6.88	9	3.331
Predicar con poder la Palabra de Dios 1	6.47	8	3.242
Predicar con poder la Palabra de Dios 2	6.88	9	3.331

Estadísticos de contraste

La distribución no normal de estas las muestras recabadas implica realizar el tratamiento estadístico siguiente:

Se aplicó la prueba no paramétrica Wilcoxon para pruebas relacionadas. De esta prueba se toma la significancia donde $p < .05$ implica que se rechaza la hipótesis nula y $p > .05$ refiere que no se rechaza la hipótesis nula.[1]

Seguido a esto se aplicó la t de student para muestras relacionadas, del cual se tomó la diferencia de medias aritméticas y la desviación estándar (comparando la variable del grado impartido por la UM y la exigencia laboral). Se procedió a calcular el tamaño del efecto con medición .2 = pequeño, .5= mediano y .8 = grande.[2] La prueba anteriormente mencionada indica el grado en que la hipótesis nula es falsa (rechazada). La potencia ($1 - \beta$) aplicada a cada par de variables nos demuestra la probabilidad en que la diferencia de medias se comporta de la misma manera en la población completa.[3][4][5]

Para el tratamiento de las medias aritméticas, se tiene el siguiente señalamiento: cuando el resultado sale negativo implica que la exigencia laboral es mayor, cuando el resultado es positivo, lo impartido por la Universidad de Montemorelos es mayor.

Las tablas presentadas a continuación contienen la descripción de las pruebas anteriormente mencionadas.

---

[1] Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, y María del Pilar Baptista Lucio, *Metodología de la investigación (6a. ed.).* (McGraw-Hill Interamericana, 2000).

[2] Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio.

[3] Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio.

[4] Omar Arodi Flores Laguna, *t muestras relacionadas (potencia, tamaño de la muestra) con G Power*, 2020, https://www.youtube.com/watch?v=iKWwub9xGQY.

[5] Flores Laguna, *Correlación (potencia y tamaño de muestra) con G Power*.

Conocimientos genéricos

En la tabla 46 se observa que en las variables “Investigación científica” y “Estilo de vida saludable” no se rechaza la hipótesis nula ya que $p > .05$ (0.581 y 0.191 respectivamente) de acuerdo con el grado de significación de la prueba Wilcoxon. Debido a lo anterior el tamaño del efecto es muy pequeño (.048 y .144 respectivamente). La potencia (1 - β) de estas variables se encuentra en 0.075 y 0.286 en cada una de ellas.

En la tabla 46 se muestra las variables donde se rechaza la hipótesis nula de acuerdo con el grado de significación de la prueba Wilcoxon, éstas serían: “Idioma ingles”, “Principios administrativos”, “Redacción”, “Comunicación oral”, Tecnologías informáticas”, “Cultura general (ciencia, tecnología, arte, música, etc.)”, “Liderazgo”, “Cosmovisión bíblica” y “Conocimientos básicos de emprendimiento”; con $p < .05$. El tamaño del efecto para estas variables es: “Idioma ingles” con d = 0.311 (pequeño); “Principios administrativos”, d = 0.590 (mediano); “Redacción”, d = 0.254 (pequeño); “Comunicación oral”, d =0.572 (mediano); Tecnologías informáticas”, d = 0.918 (grande); “Cultura general (ciencia, tecnología, arte, música, etc.)”, d = 0.208 (pequeño); “Liderazgo”, d = 549 (mediano); “Cosmovisión bíblica”, d = 0.168 (pequeño) y “Conocimientos básicos de emprendimiento”, d = 0.514 (mediano).

En la tabla 46 se muestran las variables con potencia (1 - β) recomendada igual o superior a 0.80, éstas son: “Idioma inglés” con $z_{1-\beta} = 0.853$; “Principios administrativos”, $z_{1-\beta} = .999$; “Ortografía”, $z_{1-\beta} = 0.922$; “Tecnologías informáticas”, $z_{1-\beta} = 1$; “Liderazgo”, $z_{1-\beta} = 0.999$; “conocimientos básicos de emprendimiento”, $z_{1-\beta} = 0.998$. El resto de las variables muestran una potencia (1 - β) menor a 0.80.

Tabla 46
Estadísticos de contraste conocimientos genéricos

Variables	Diferencia de medias	Significancia Wilcoxon	Tamaño del efecto	$z_{1-\beta}$
Idioma inglés.	-0.900	0.007	0.311	0.853
Investigación científica.	0.110	0.581	0.048	0.075
Principios administrativos.	-1.030	0.000	0.590	0.999
Redacción.	-0.400	0.003	0.254	0.693
Ortografía.	-0.630	0.000	0.357	0.932
Comunicación oral.	-0.760	0.000	0.572	0.999
Tecnologías informáticas.	-2.160	0.000	0.918	1
Cultura general (ciencia, tecnología, arte, música, etc).	-0.380	0.016	0.208	0.521
Estilo de vida saludable	-0.290	0.191	0.144	0.286
Liderazgo.	-0.750	0.000	0.549	0.999
Cosmovisión con perspectiva bíblica.	-0.170	0.009	0.168	0.372
Conocimientos básicos de emprendimiento.	-0.910	0.000	0.514	0.998

Conocimientos disciplinares

En la tabla 47 se observa que en las variables “Composición canónica de la Biblia”, “Libros sinópticos”, “Hebreo bíblico”, “El pentateuco”, “Cristología y Soteriología”, “Libros históricos”, “Libros poéticos”, Libros de los profetas mayores”, “Libros de los profetas menores”, “Historia del cristianismo”, “Historia eclesiástica”, “Pensamiento teológico católico”, Pensamiento teológico protestante” “Literatura apocalíptica del antiguo testamento”, “Literatura apocalíptica del nuevo testamento”, “Ministerio de salud”, “Relación entre la ciencia y la religión”, “Escritos paulinos”, “Ministerio de publicaciones”, “Sistema de educación confesional”, “Tópicos contemporáneos de teología” y “Escritos de Elena G. de White” no se rechaza la hipótesis nula ya que $p > .05$ de acuerdo con el grado de significación de la prueba Wilcoxon. Debido a lo anterior el tamaño del efecto es muy pequeño en cada par de las variables anteriores. La potencia (1 - β) de estas variables se

encuentran en un rango de 0.05 y 0.56, reflejando un porcentaje (5% y 56%) no importante para la potencia del par de variables.

En la tabla 47 se muestra las variables donde se rechaza la hipótesis nula de acuerdo con el grado de significación de la prueba Wilcoxon, éstas serían: “Fundamentos históricos antiguos”, “Fundamentos arqueológicos del medio oriente”, “Evangelismo en sus diferentes modalidades”, “Formación, desarrollo y mejoramiento del carácter”, “Griego bíblico”, “Doctrinas y creencias adventistas”, “Organización y administración eclesiástica”, “Hermenéutica y homilética”, “Técnicas de consejería” y “Dilemas éticos contemporáneos”; con $p < .05$. El tamaño del efecto para estas variables es: “Fundamentos históricos antiguos”, con $d = 0.300$ (pequeño); “Fundamentos arqueológicos del medio oriente”, $d = 0.394$ (pequeño); “Evangelismo en sus diferentes modalidades”, $d = 0.291$ (pequeño); “Formación, desarrollo y mejoramiento del carácter”, $d = 0.341$ (pequeño); “Griego bíblico”, $d = 0.422$ (pequeño); “Doctrinas y creencias adventistas”, $d = .0.142$ (pequeño); “Organización y administración eclesiástica”, $d = 0.151$ (pequeño); “Hermenéutica y homilética”, $d = 0.158$ (pequeño); “Técnicas de consejería”, $d = 0.212$ (pequeño); y “Dilemas éticos contemporáneos”, $d = 0.111$ (pequeño).

En la tabla 47 se muestran las variables con potencia ($1 - \beta$) recomendada igual o superior a 0.80, éstas son: “Fundamentos históricos antiguos” con $z_{1-\beta} = 0.829$; “Fundamentos arqueológicos del medio oriente”, $z_{1-\beta} = 0.968$; “Evangelismo en sus diferentes modalidades”, $z_{1-\beta} = 0.804$; “Formación, desarrollo y mejoramiento del carácter”, $z_{1-\beta} = 0.910$ y “Griego bíblico”, $z_{1-\beta} = 0.983$. El resto de las variables muestran una potencia ($1 - \beta$) menor a 0.80.

Tabla 47
Estadísticos de contraste conocimientos disciplinares

Variables	Diferencia de medias	Significancia Wilcoxon	Tamaño del efecto	$z_{1-\beta}$
Fundamentos históricos antiguos.	0.530	0.003	0.300	0.829
Fundamentos arqueológicos del medio oriente.	0.780	0.000	0.394	0.968
Composición canónica de la Biblia.	0.290	0.131	0.179	0.411
Evangelismo en sus diferentes modalidades.	-0.580	0.001	0.291	0.804
Formación, desarrollo y mejoramiento del carácter.	-0.510	0.000	0.341	0.91
Libros sinópticos.	0.300	0.224	0.163	0.351
Griego bíblico.	0.930	0.000	0.422	0.983
Hebreo bíblico.	0.340	0.171	0.147	0.297
El pentateuco.	0.060	0.829	0.037	0.064
Doctrinas y creencias adventistas.	-0.220	0.002	0.142	0.281
Cristología y Soteriología.	-0.070	0.166	0.039	0.066
Libros históricos.	0.200	0.440	0.114	0.199
Libros poéticos.	0.380	0.081	0.201	0.496
Libros de los profetas mayores.	0.200	0.431	0.12	0.213
Libros de los profetas menores.	0.240	0.163	0.147	0.297
Organización y administración eclesiástica.	-0.330	0.015	0.151	0.31
Historia del cristianismo.	0.190	0.287	0.112	0.192
Historia eclesiástica.	0.220	0.292	0.117	0.207
Hermenéutica y homilética.	-0.260	0.014	0.158	0.334
Pensamiento teológico católico.	0.400	0.107	0.218	0.56
Pensamiento teológico protestante.	0.320	0.433	0.167	0.368
Literatura apocalíptica del Antiguo Testamento.	-0.100	0.117	0.059	0.088
Literatura apocalíptica del Nuevo Testamento.	0.020	0.315	0.012	0.051
Ministerio de salud.	-0.070	0.442	0.031	0.06
Relación entre la ciencia y la religión.	0.050	0.958	0.024	0.056
Escritos paulinos.	0.080	0.743	0.053	0.08
Ministerio de publicaciones.	-0.010	0.412	0.004	0.05
Sistema de educación confesional.	0.390	0.103	0.213	0.542
Técnicas de consejería.	-0.950	0.000	0.212	0.539
Tópicos contemporáneos de teología.	-0.120	0.152	0.059	0.089
Dilemas éticos contemporáneos.	-0.220	0.026	0.111	0.189
Escritos de Elena G. de White.	-0.110	0.285	0.088	0.137

Habilidades genéricas

En la tabla 48 se observa que en las variables “Hacer investigación científica relacionada con tu trabajo” no se rechaza la hipótesis nula ya que $p > .05$ ($p = 0.319$) de acuerdo con el grado de significación de la prueba Wilcoxon. Debido a lo anterior el tamaño del efecto es pequeño con $d = 0.065$. La potencia ($1 - \beta$) de este par de variables es $z_{1-\beta} = 0.097$.

En la tabla 48 se muestra las variables donde se rechaza la hipótesis nula de acuerdo con el grado de significación de la prueba Wilcoxon, éstas serían: “Trabajar en equipo”, “Trabajar interdisciplinariamente”, “Usar software de investigación bíblica”, “Tomar decisiones en el ambiente laboral”, “Administrar (planear, organizar, dirigir y controlar)”, “Buscar información pertinente y actualizada”, “Relaciones humanas”, “Comunicación oral”, Comunicación escrita”, “Pensar críticamente”, Uso del idioma inglés”, “Aplicar los conocimientos generales de tu carrera”, “Aplicar los conocimientos especializados de tu carrera”, “Mantener un buen estado de salud”, “Controlar mi nivel de estrés”, “Usar adecuadamente las herramientas de trabajo”, “Sintetizar información”, “Capacidad de autoaprendizaje”, “Motivar y conducir hacia metas comunes” y “Trabajar en contextos internacionales” con $p < .05$. El tamaño del efecto para estas variables es: “Trabajar en equipo” con $d = 0.547$ (mediano); “Trabajar interdisciplinariamente”, $d = 0.595$ (mediano); “Usar software de investigación bíblica”, $d = 0.399$ (pequeño); “Tomar decisiones en el ambiente laboral”, $d = 0.623$ (mediano);“Administrar (planear, organizar, dirigir y controlar)”, $d = 0.677$ (mediano); “Buscar información pertinente y actualizada”, $d = 0.460$ (pequeño); “Relaciones humanas”, $d = 0.654$ (mediano); “Comunicación oral”, $d = 0.607$

(mediano); Comunicación escrita”, d = 0.483 (pequeño); “Pensar críticamente”, d = 0.622 (mediano); Uso del idioma inglés”, d = 0.431 (pequeño); “Aplicar los conocimientos generales de tu carrera”, d = 0.391 (pequeño); “Aplicar los conocimientos especializados de tu carrera”, d = 0.197 (pequeño); “Mantener un buen estado de salud”, d = 0.410 (pequeño); “Controlar mi nivel de estrés”, d = 0.744 (mediano); “Usar adecuadamente las herramientas de trabajo”, d = 0.782 (mediano); “Sintetizar información”, d = 0.567 (mediano); “Capacidad de autoaprendizaje”, d = 0.605 (mediano); “Motivar y conducir hacia metas comunes”, d = 0.493 (pequeño) y “Trabajar en contextos internacionales”, d = 0.246 (pequeño).

En la tabla 48 se muestran las variables con potencia (1 - β) recomendada igual o superior a 0.80, éstas son: “Trabajar en equipo” con $z_{1-\beta} = 0.999$; “Trabajar interdisciplinariamente”, $z_{1-\beta} = 0.999$; “Usar software de investigación bíblica”, $z_{1-\beta} = 0.971$; “Tomar decisiones en el ambiente laboral”, $z_{1-\beta} = 0.999$; “Administrar (planear, organizar, dirigir y controlar)”, $z_{1-\beta} = 0.999$; “Buscar información pertinente y actualizada”, $z_{1-\beta} = .993$; “Relaciones humanas”, $z_{1-\beta} = 0.999$; “Comunicación oral”, $z_{1-\beta} = 0.999$; “Comunicación escrita”, $z_{1-\beta} = 0.996$; “Pensar críticamente”, $z_{1-\beta} = 0.999$; “Uso del idioma inglés”, $z_{1-\beta} = 0.986$; “Aplicar los conocimientos generales de tu carrera”, $z_{1-\beta} = 0.965$; “Controlar mi nivel de estrés”, $z_{1-\beta} = 0.999$; “Usar adecuadamente las herramientas de trabajo”, $z_{1-\beta} = 1$; “Sintetizar información”, $z_{1-\beta} = 0.999$; “Capacidad de autoaprendizaje”, $z_{1-\beta} = 0.999$ y “Motivar y conducir hacia metas comunes”, $z_{1-\beta} = 0.997$. El resto de las variables muestran una potencia (1 - β) menor a 0.80.

Tabla 48
Estadísticos de contraste habilidades genéricas

Variables	Diferencia de medias	Significancia Wilcoxon	Tamaño del efecto	$z_{1-\beta}$
Trabajar en equipo.	-0.710	0.000	0.547	0.999
Trabajar interdisciplinariamente.	-0.860	0.000	0.595	0.999
Usar software de investigación bíblica.	-1.230	0.000	0.399	0.971
Tomar decisiones en el ambiente laboral.	-1.310	0.000	0.623	0.999
Administrar (planear, organizar, dirigir y controlar).	-1.250	0.000	0.677	0.999
Buscar información pertinente y actualizada.	-0.640	0.000	0.460	0.993
Relaciones humanas.	-1.050	0.000	0.654	0.999
Comunicación oral.	-1.000	0.000	0.607	0.999
Comunicación escrita.	-0.650	0.000	0.483	0.996
Pensar críticamente.	-0.960	0.000	0.622	0.999
Uso del idioma inglés.	-1.260	0.000	0.431	0.986
Aplicar los conocimientos generales de tu carrera.	-0.540	0.000	0.391	0.965
Aplicar los conocimientos especializados de tu carrera.	-0.290	0.003	0.197	0.478
Hacer investigación científica relacionada con tu trabajo.	-0.110	0.319	0.065	0.097
Mantener un buen estado de salud.	-0.410	0.017	0.210	0.529
Controlar mi nivel de estrés.	-1.720	0.000	0.744	0.999
Usar adecuadamente las herramientas de trabajo.	-1.760	0.000	0.782	1.000
Sintetizar información.	-0.880	0.000	0.567	0.999
Capacidad de autoaprendizaje.	-0.830	0.000	0.605	0.999
Motivar y conducir hacia metas comunes.	-0.890	0.000	0.493	0.997
Trabajar en contextos internacionales.	-0.470	0.015	0.246	0.663

Habilidades disciplinares

En la tabla 49 se observa que en las variables “El uso de idiomas bíblicos en la hermenéutica y homilética” no se rechaza la hipótesis nula ya que $p > .05$ ($p = 0.916$) de acuerdo con el grado de significación de la prueba Wilcoxon. Debido a lo anterior el tamaño del efecto es pequeño con $d = 0.130$ La potencia ($1 - \beta$) de este par de variables se encuentra en $z_{1-\beta} = 0.093$.

En la tabla 49 se muestra las variables donde se rechaza la hipótesis nula de acuerdo con el grado de significación de la prueba Wilcoxon, éstas serían: “Registrar las actividades operativas de la iglesia”, “Ejercer sabiduría en las finanzas personales”, “Aplicar normas y principios del manual de iglesia”, “Mantener una apariencia física congruente con su profesión”, “Mantener finanzas saludables eclesiásticas”, “Mantener un ministerio pastoral y familiar estable”, “Ejercer con ética profesional”, “Administrar el tiempo para su uso apropiado”, “Implementar, desarrollar y mantener los diferentes ministerios de la iglesia”, “Analizar la cobertura de riesgos en proyectos”, “Crear, desarrollar e implementar nuevos ministerios que vayan con la visión adventista”, “Innovar en el desarrollo de proyectos de impacto social y misionero”, “Elaborar planes estratégicos a tiempos determinados en áreas específicas o generales”, “Análisis e interpretación bíblica”, “Promover el sistema de educación adventista publicaciones y de salud”, “Desarrollar la educación continua y profesional”, “Predicación de la Palabra de Dios”, “El desarrollo de la infraestructura adventistas (templos, oficinas, escuelas y centros de influencia)”, “Vivir y promover las disciplinas espirituales y los ritos adventistas”, “Realizar reportes de ofrendas, diezmos y gastos” y “Diseñar y mantener un programa de salud física y emocional” con $p < .05$. El tamaño del efecto para estas variables es: “Registrar las actividades operativas de la iglesia” con $d = 0.405$ (pequeño); “Ejercer sabiduría en las finanzas personales”, $d = 0.702$ (mediano); “Aplicar normas y principios del manual de iglesia”, $d = 0.268$ (pequeño); “Mantener una apariencia física congruente con su profesión”, $d = 0.442$ (pequeño); “Mantener finanzas saludables eclesiásticas”, $d = 0.459$ (pequeño); “Mantener un ministerio pastoral y familiar estable”, $d = 0.400$

(pequeño); “Ejercer con ética profesional”, d = 0.460 (pequeño); “Administrar el tiempo para su uso apropiado”, d = 0.521 (mediano); “Implementar, desarrollar y mantener los diferentes ministerios de la iglesia”, d = 0.358 (pequeño); “Analizar la cobertura de riesgos en proyectos”, d = 0.426 (pequeño); “Crear, desarrollar e implementar nuevos ministerios que vayan con la visión adventista”, d = 0.391 (pequeño); “Innovar en el desarrollo de proyectos de impacto social y misionero”, d = 0.549 (mediano); “Elaborar planes estratégicos a tiempos determinados en áreas específicas o generales”, d = 0.503 (mediano); “Análisis e interpretación bíblica”, d = 0.144 (pequeño); “Promover el sistema de educación adventista publicaciones y de salud”, d = 0.340 (pequeño); “Desarrollar la educación continua y profesional”, d = 0.337 (pequeño); “Predicación de la Palabra de Dios”, d = 0.359 (pequeño); “El desarrollo de la infraestructura adventistas (templos, oficinas, escuelas y centros de influencia)”, d = 0.652 (mediano); “Vivir y promover las disciplinas espirituales y los ritos adventistas”, d = 0.349 (pequeño); “Realizar reportes de ofrendas, diezmos y gastos”, d = 0.527 (mediano); y “Diseñar y mantener un programa de salud física y emocional”, d = (0.346) pequeño.

En la tabla 49 se muestran las variables con potencia (1 - β) recomendada igual o superior a 0.80, éstas son: “Ejercer sabiduría en las finanzas personales”, $z_{1-\beta} = 0.999$; “Mantener una apariencia física congruente con su profesión”, $z_{1-\beta} = 0.989$; “Mantener finanzas saludables eclesiásticas”, $z_{1-\beta} = 0.993$; “Mantener un ministerio pastoral y familiar estable”, $z_{1-\beta} = 0.972$, “Administrar el tiempo para su uso apropiado”, $z_{1-\beta} = 0.998$; “Implementar, desarrollar y mantener los diferentes ministerios de la iglesia”, $z_{1-\beta} = 0.934$; “Analizar la cobertura de riesgos en proyectos”, $z_{1-\beta} = 0.984$; “Crear, desarrollar e implementar nuevos ministerios que

vayan con la visión adventista”, $z_{1-\beta} = 0.966$; “Innovar en el desarrollo de proyectos de impacto social y misionero” con $z_{1-\beta} = 0.999$; “Elaborar planes estratégicos a tiempos determinados en áreas específicas o generales”, $z_{1-\beta} = 0.998$; “Promover el sistema de educación adventista, publicaciones y de salud”, $z_{1-\beta} = 0.908$; “Desarrollar la educación continua y profesional”, $z_{1-\beta} = 0.904$; “Predicación de la Palabra de Dios”, $z_{1-\beta} = 0.935$; “En el desarrollo de la infraestructura adventista (templos, oficinas, escuelas y centros de influencia)”, $z_{1-\beta} = 0.999$; “Vivir y promover las disciplinas espirituales y los ritos adventistas”, $z_{1-\beta} = 0.922$; “Realizar reportes de ofrendas, diezmos y gastos”, $z_{1-\beta} = 0.999$ y “”, “Diseñar y mantener un programa de salud física y emocional”, $z_{1-\beta} = 0.917$. El resto de las variables muestran una potencia (1 - β) menor a 0.80.

Tabla 49
Estadísticos de contraste habilidades disciplinares

Variables	Diferencia de medias	Significancia Wilcoxon	Tamaño del efecto	$z_{1-\beta}$
Registrar las actividades operativas de la iglesia.	-1.020	0.000	0.405	0.975
Ejercer sabiduría en las finanzas personales.	-1.320	0.000	0.702	0.999
Aplicar normas y principios del manual de iglesia.	-0.570	0.000	0.268	0.737
Mantener una apariencia física congruente con su profesión.	-0.580	0.000	0.442	0.989
Mantener finanzas saludables eclesiásticas.	-1.050	0.000	0.459	0.993
Mantener un ministerio pastoral y familiar estable.	-0.740	0.000	0.4	0.972
Ejercer con ética profesional.	-0.610	0.000	0.46	0.993
Administrar el tiempo para su uso apropiado.	-0.870	0.000	0.521	0.998
Implementar, desarrollar y mantener los diferentes ministerios de la iglesia.	-0.790	0.000	0.358	0.934
Analizar la cobertura de riesgos en proyectos.	-1.140	0.000	0.426	0.984

Crear, desarrollar e implementar nuevos ministerios que vayan con la visión adventista.	-0.920	0.000	0.391	0.966
Innovar en el desarrollo de proyectos de impacto social y misionero.	-0.940	0.000	0.549	0.999
Elaborar planes estratégicos a tiempos determinados en áreas específicas o generales.	-1.020	0.000	0.503	0.998
Análisis e interpretación bíblica.	-0.190	0.007	0.144	0.286
Promover el sistema de educación adventista publicaciones y de salud.	-0.510	0.000	0.34	0.908
Desarrollar la educación continua y profesional.	-0.540	0.000	0.337	0.904
El uso de idiomas bíblicos en la hermenéutica y homilética.	0.130	0.916	0.13	0.093
Predicación de la Palabra de Dios.	-0.520	0.000	0.359	0.935
El desarrollo de la infraestructura adventistas (templos, oficinas, escuelas y centros de influencia).	-1.630	0.000	0.652	0.999
Vivir y promover las disciplinas espirituales y los ritos adventistas.	-0.610	0.000	0.349	0.922
Realizar reportes de ofrendas, diezmos y gastos.	-1.740	0.000	0.527	0.999
Diseñar y mantener un programa de salud física y emocional.	-0.900	0.000	0.346	0.917

Actitudes genéricas

En la tabla 50 se muestra las variables, en los cuales en todas se rechaza la hipótesis nula de acuerdo con el grado de significación de la prueba Wilcoxon (con $p < .05$). El tamaño del efecto para las variables de las actitudes genéricas son: “Actualización constante” con d = 0.473 (pequeño), “Puntualidad”, d = 0.438 (pequeño); “Buena apariencia personal”, d = 0.384 (pequeño); “Cumplir responsabilidades”, d = 0.504 (mediano); “Apego a las normas de ética profesional”, d = 0.418 (pequeño); “Integridad profesional”, d = 0.315 (pequeño); “Ser ordenado y organizado”, d = 0.507 (mediano); “Perseverancia”, d = 0.450 (pequeño); “Respeto a los demás”, d = 0.455 (pequeño); “Disposición para servir”,

d = 0.453 (pequeño); “Servicio comunitario”, d = 0.308 (pequeño); “Practica de valores”, d = 0.324 (pequeño); “Disposición para trabajar en equipo”, d = 0.314. (pequeño); “Entusiasmo en el trabajo”, d = 0.441 (pequeño); “Compromiso Laboral”, d = 0.331 (pequeño); “Cortesía en las relaciones interpersonales”, d = 0.453 (pequeño); “Actitud emprendedora”, d = 0.483 (pequeño); “Cuidadoso con mi salud”, d = 0.328 (pequeño); “Responsabilidad social ciudadana”, d = 0.488 (pequeño); “Capacidad para hacer crítica constructiva”, d = 0.297 (pequeño); y “Esforzarse para preservar el medio ambiente”, d = 0.533 (mediano).

En la tabla 50 se puede observar que todas las variables tienen una potencia (1 - β) recomendada, igual o superior a $z_{1-\beta} = 0.80$.

Tabla 50
Estadísticos de contraste actitudes genéricas

Variables	Diferencia de medias	Significancia Wilcoxon	Tamaño del efecto	$z_{1-\beta}$
Actualización constante.	-0.930	0.000	0.473	0.995
Puntualidad.	-0.620	0.000	0.438	0.988
Buena apariencia personal.	-0.520	0.000	0.384	0.960
Cumplir responsabilidades.	-0.510	0.000	0.504	0.998
Apego a las normas de ética profesional.	-0.510	0.000	0.418	0.981
Integridad profesional.	-0.380	0.001	0.315	0.862
Ser ordenado y organizado.	-0.760	0.000	0.507	0.998
Perseverancia.	-0.790	0.000	0.450	0.991
Respeto a los demás.	-0.620	0.000	0.455	0.992
Disposición para servir.	-0.710	0.000	0.453	0.992
Servicio comunitario.	-0.570	0.000	0.308	0.846
Practica de valores.	-0.540	0.000	0.324	0.880
Responsabilidad en el trabajo.	-0.510	0.000	0.300	0.828
Disposición para trabajar en equipo.	-0.500	0.000	0.314	0.859
Entusiasmo en el trabajo.	-0.690	0.000	0.441	0.989
Compromiso laboral.	-0.600	0.000	0.331	0.893
Cortesía en las relaciones interpersonales.	-0.750	0.000	0.453	0.992
Actitud emprendedora.	-0.910	0.000	0.483	0.996
Cuidadoso con mi salud.	-0.560	0.000	0.328	0.887
Responsabilidad social ciudadana.	-0.680	0.000	0.488	0.997
Capacidad para hacer crítica constructiva.	-0.660	0.000	0.297	0.819
Esforzarse para preservar el medio ambiente.	-0.940	0.000	0.533	0.999

Actitudes disciplinares

En la tabla 51 se muestra las variables, en los cuales en todas se rechaza la hipótesis nula de acuerdo con el grado de significación de la prueba Wilcoxon (con $p < .05$). El tamaño del efecto para las variables de las actitudes genéricas son: “Tener una relación personal con Cristo” con d = 0.221 (pequeño), “Elaborar honestamente los reportes de ofrenda y diezmo”, d = 0.200 (pequeño); “Enfrentar las barreras espirituales y mantener métodos devocionales”, d = 0.397 (pequeño); “Mantener una estabilidad ética-espiritual en el ministerio”, d = 0.386 (pequeño); “Mantener una estabilidad ética-espiritual en las relaciones interpersonales”, d = 0.402 (pequeño); “Mantener una estabilidad social y ética-espiritual con sus colegas”, d = 0.377 (pequeño); “ Proactividad, temple y sobriedad ante situaciones de nombramientos, cargos y juntas”, d = 0.411 (pequeño); “Apego a las normas y principios del manual de iglesia”, d = 0.306 (pequeño); “Cumplir las disposiciones legales eclesiásticas”, d = 0.351 (pequeño); “Respetar las disposiciones laborales eclesiásticas”, d = 0.351 (pequeño); “Promover el mensaje de educación adventista, publicaciones y de salud”, d = 0.291 (pequeño); “Cooperar con la administración y respetar las decisiones tomadas mediante el proceso predeterminado”, d = 0.370 (pequeño); “Defender y promover la fe, las creencias y doctrinas bíblicas”, d = 0.248 (pequeño); “Ser participante activo de la predicación del mensaje”, d = 0.296 (pequeño); “Administrar con esmero los dones que Dios te ha dado”, d = 0.480 (pequeño); “Disponibilidad para estar al servicio de Dios en el área que sea llamado”, d = 0.380 (pequeño) y “Predicar con poder la palabra de Dios”, d = 0.410 (pequeño).

En la tabla 51 se muestran las variables con potencia (1 - β) recomendada igual o superior a 0.80, éstas son: “Enfrentar las barreras espirituales y mantener métodos devocionales” con $z_{1-\beta}$ = 0.970; “Mantener una estabilidad ética-espiritual en el ministerio”, $z_{1-\beta}$ = 0.962; “Mantener una estabilidad ética-espiritual en las relaciones interpersonales”, $z_{1-\beta}$ = 0.973; “Mantener una estabilidad social y ética-espiritual con sus colegas”, $z_{1-\beta}$ = 0.954 ; “Proactividad, temple y sobriedad ante situaciones de nombramientos, cargos y juntas”, $z_{1-\beta}$ = 0.978; “Apego a las normas y principios del manual de iglesia”, $z_{1-\beta}$ = 0.841; “Cumplir las disposiciones laborales eclesiásticas”, $z_{1-\beta}$ = 0.879; “Promover el mensaje de educación adventista, publicaciones y de salud”, $z_{1-\beta}$ = 0.804; “Cooperar con la administración y respetar las decisiones tomadas mediante el proceso predeterminado”, $z_{1-\beta}$ = 0.947 ; “ Ser un participante activo de la predicación del mensaje”, $z_{1-\beta}$ = 0.817, “Administrar con esmero los dones que Dios te ha dado”, $z_{1-\beta}$ = 0.953 y “Predicar con poder la palabra de Dios”, $z_{1-\beta}$ = 0.828. El resto de las variables muestran una potencia (1 - β) menor a 0.80.

Tabla 51 Estadísticos de contraste actitudes disciplinares

Variables	Diferencia de medias	Significancia Wilcoxon	Tamaño del efecto	$z_{1-\beta}$
Tener una relación personal con Cristo.	-0.410	0.001	0.221	0.573
Elaborar honestamente los reportes de ofrenda y diezmo.	-0.630	0.006	0.2	0.49
Enfrentar las barreras espirituales y mantener métodos devocionales.	-0.850	0.000	0.397	0.97
Mantener una estabilidad ética-espiritual en el ministerio.	-0.580	0.000	0.386	0.962
Mantener una estabilidad ética-espiritual en las relaciones interpersonales.	-0.570	0.000	0.402	0.973

Mantener una estabilidad social y ética-espiritual con sus colegas.	-0.760	0.000	0.377	0.954
Proactividad, temple y sobriedad ante situaciones de nombramientos, cargos y juntas.	-1.040	0.000	0.411	0.978
Apego a las normas y principios del manual de iglesia.	-0.530	0.000	0.306	0.841
Cumplir las disposiciones legales eclesiásticas.	-0.730	0.000	0.351	0.925
Respetar las disposiciones laborales eclesiásticas.	-0.700	0.000	0.323	0.879
Promover el mensaje de educación adventista, publicaciones y de salud.	-0.580	0.001	0.291	0.804
Cooperar con la administración y respetar las decisiones tomadas mediante el proceso predeterminado.	-0.840	0.000	0.37	0.947
Defender y promover la fe, las creencias y doctrinas bíblicas.	-0.310	0.000	0.248	0.673
Ser un participante activo de la predicación del mensaje.	-0.340	0.001	0.296	0.817
Administrar con esmero los dones que Dios te ha dado.	-0.480	0.000	0.376	0.953
Disponibilidad para estar al servicio de Dios en el área que sea llamado.	-0.380	0.002	0.211	0.534
Predicar con poder la palabra de Dios.	-0.410	0.000	0.3	0.828

Estudio de constructos

Para efectos del actual estudio y poder obtener resultados concretos para resolución del planteamiento del problema, se procedió a armar un total de doce constructos para proseguir el tratamiento dado a las variables de la muestra. Los constructos fueron armados con el proceso de media aritmética.[1]

El equivalente de los nombres usados en los constructos es el siguiente:

[1] Omar Arodi Flores Laguna, *Medición de Constructos, usando escalas Likert con SPSS y Jamovi*, 2020, https://www.youtube.com/watch?v=cPz6z94krCI&feature=youtu.be.

1. CONGENUM = Conocimientos genéricos impartidos por la Universidad de Montemorelos.

2. CONGENCAMLAB = Conocimientos genéricos exigidos por el campo laboral.

3. CONDISUM = Conocimientos disciplinares impartidos por la Universidad de Montemorelos.

4. CONDISCAMLAB = Conocimientos disciplinares exigidos por el campo laboral.

5. HABGENUM = Habilidades genéricas impartidas por la Universidad de Montemorelos.

6. HABGENCAMLAB = Habilidades genéricas exigidas por el campo laboral.

7. HABDISUM = Habilidades disciplinares impartidas por la Universidad de Montemorelos.

8. HABDISCAMLAB = Habilidades disciplinares exigidas por el campo laboral.

9. ACTGENUM = Actitudes genéricas impartidas por la Universidad de Montemorelos.

10. ACTGENCAMLAB = Actitudes genéricas exigidas por el campo laboral.

11. ACTDISUM = Actitudes disciplinares impartidas por la Universidad de Montemorelos.

12. ACTDISCAMLAB = Actitudes disciplinares exigidas por el campo laboral.

13. COMPETENCIASUM= Competencias impartidas por la Universidad de Montemorelos.

14.COMPETENCIASCAMLAB= Competencias exigidas en el campo laboral.

Medias aritméticas de los constructos

En la tabla 52 se presenta las medias aritméticas de los constructos que fueron calculados para este estudio. Se puede observar la media aritmética más baja impartida por la UM es referente a CONGENUM con μ = 5.31. La media aritmética más baja de la exigencia laboral es CONDISCAMLAB, μ = 5.95. ACTDISUM es el constructo impartido por la UM con media aritmética más alta con μ = 6.23, por otro lado de la exigencia laboral, el más alto es ACTGENCAMLAB con μ = 6.86.

Tabla 52
Medias aritméticas de constructos

		Media	Mediana	Desviación Tip.
Válido	CONGENUM	5.31	5.58	2.7411
	CONGENCAMLAB	6.00	7.08	2.9193
	CONDISUM	6.03	7.10	3.0645
	CONDISCAMLAB	5.95	6.12	2.9788
	HABGENUM	5.70	6.61	2.9334
	HABGENCAMLAB	6.60	7.95	3.0861
	HABDISUM	5.76	6.56	3.0053
	HABDISCAMLAB	6.60	7.70	3.1094
	ACTGENUM	6.22	7.34	3.0450
	ACTGENCAMLAB	6.86	8.22	3.1196
	ACTDISUM	6.23	7.41	3.1563
	ACTDISCAMLAB	6.83	8.85	3.2348

Estudios de contraste para los constructos

En la tabla 53 se puede observar la significancia de la prueba no paramétrica Wilcoxon para muestras relacionadas para los pares de constructos calculados. El par “CONDISUM” y “CONDISCAMLAB” tienen una p = 0.217, no rechazándose así la hipótesis nula. Este par mencionado obtuvo un d = 0.053 (pequeño) y una potencia (1 – β) con $z_{1-\beta = 0.081}$ Los demás pares de constructos obtuvieron $p < 0.05$, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula de todos. El tamaño del efecto fuero: “CONGEN UM” – “CONGENCAMLAB” con d = .649 (mediano), HABGENUM – HABGENCAMLAB”, d = .7110 (mediano); “HABDISUM” y “HABDISCAMLAB”, d = .5892 (mediano); “ACTGENUM” – “ACTDISCAMLAB”, d = 0.5289 (mediano) y “ACTDISUM” – “ACTDISCAMLAB”, d = .3800 (pequeño).

En la tabla 53 se puede observar la potencia (1 – β) donde refleja que todos los constructos con rechazo de hipótesis nula tienen $z_{1-\beta} > 80$.

Tabla 53
Estudios de contraste para los constructos

Pares de constructos	Diferencia de medias	Significancia Wilcoxon	Tamaño del efecto	$z_{1-\beta}$
CONGEN UM - CONGENCAMLAB	-0.689	0.000	0.6490	0.999
CONDISUM - CONDISCAMLAB	0.074	0.217	0.0530	0.081
HABGENUM - HABGENCAMLAB	-0.896	0.000	0.7110	0.999
HABDISUM - HABDISCAMLAB	-0.835	0.000	0.5892	0.999
ACTGENUM - ACTDISCAMLAB	-0.648	0.000	0.5289	0.999
ACTDISUM - ACTDISCAMLAB	-0.596	0.000	0.3800	0.956

Análisis complementarios

Se procedió a calcular dos últimos constructos, englobando en la primera el grado en que fueron impartidas las competencias por la UM y otra con el grado en que son exigidas en el campo laboral.

Medias aritméticas de COMPETENCIASUM y COMPETENCIASCAMLAB

En la tabla 54 se presenta las medias aritméticas de los constructos que fueron calculados más para este estudio. La media aritmética COMPETENCIASUM es menor a la de COMPETENCIASCAMLAB, $\mu = 5.87$ y $\mu = 6.47$respectivamente.

Tabla 54
Medias aritméticas de COMPETENCIASUM y COMPETENCIASCAMLAB

		Media	Mediana	Desviación Tip.
Válido	COMPETENCIASUM	5.8790	7.1559	2.87195
	COMPETENCIASCAMLAB	6.4775	7.5478	2.97428

Estudios de contraste para COMPETENCIASUM y COMPETENCIASCAMLAB

En la tabla 55 se puede observar la significancia de la prueba no paramétrica Wilcoxon para muestras relacionadas para los pares de constructos: “COMPETENCIASUM” y “COMPETENCIASCAMLAB” tienen una $p = 0.000$, rechazándose la hipótesis nula. El tamaño del efecto es mediano con $d = 0.5337$ y una potencia $(1 – \beta)$ con $z_{1-\beta} = 0.9993$.

Tabla 55
Estudios de contraste para COMPETENCIASUM y COMPETENCIASCAMLAB

Pares de constructos	Diferencia de medias	Significancia Wilcoxon	Tamaño del efecto	$z_{1-\beta}$
COMPETENCIASUM - COMPETENCIASCAMLAB	-0.59849	0.000	0.5337	0.9993

Discusión

En esta sección se interpretan los datos en relación con los objetivos e hipótesis y al estado de conocimiento actual del tema en estudio.

En esta sección se presentan las pruebas estadísticas de las dos hipótesis nulas formuladas para esta investigación.

Hipótesis Nula 1

Ho1: No existe diferencia entre la formación profesional de competencias genéricos impartidos por la Universidad de Montemorelos y la exigencia de éstas en el campo laboral de sus egresados de la Licenciatura en Teología.

Declaraciones significativas

Como resultado de las pruebas realizadas en este estudio se presentan las siguientes declaraciones:

Existe diferencia entre los conocimientos genéricos impartidos por la UM y los exigidos en el campo laboral, con un tamaño del efecto mediano y una potencia del 99.9% de que se cumpla en toda la población (Ver tabla 53). Esta diferencia implica que la Universidad de Montemorelos imparte menor grado de conocimientos genéricos a sus estudiantes con respecto a la realidad del campo laboral.

Existe diferencia entre las habilidades genéricas impartidos por la UM y las exigidas en el campo laboral, con un tamaño del efecto mediano y una potencia del 99.9% de que se cumpla en toda la población (Ver tabla 53). Esta diferencia implica que la Universidad de Montemorelos imparte menor grado de habilidades genéricas a sus estudiantes con respecto a la realidad del campo laboral.

Existe diferencia entre las actitudes genéricas impartidas por la UM y las exigidas en el campo laboral, con un tamaño del efecto mediano y una potencia del 99.9% de que se cumpla en toda la población (Ver tabla 53). Esta diferencia implica que la Universidad de Montemorelos imparte menor grado de actitudes genéricas a sus estudiantes con respecto a la realidad del campo laboral.

Los conocimientos genéricos que tuvieron mayor diferencia de medias, grado de significancia de Wilcoxon, se rechazó la hipótesis nula tamaño del efecto mediano a grande y con potencia (1 – β) alta son los siguientes: tecnologías informáticas, principios administrativos, conocimientos básicos de emprendimiento, idioma inglés (efecto pequeño), comunicación oral y liderazgo. Implica que la UM impartió menor grado del conocimiento genérico. (Ver tabla 46)

Las habilidades genéricas que tuvieron mayor diferencia de medias, grado de significancia de Wilcoxon, se rechazó la hipótesis nula, tamaño del efecto mediano a grande y con potencia (1 – β) alta son los siguientes: usar adecuadamente las herramientas de trabajo, controlar mi nivel de estrés, tomar decisiones en el ambiente laboral, uso del idioma inglés (efecto pequeño), administrar (planear, organizar, dirigir y controlar), relaciones humanas, comunicación oral, pensar críticamente, motivar y conducir hacia metas comunes, sintetizar información, trabajar interdisciplinariamente, capacidad de

autoaprendizaje, trabajar en equipo, comunicación escrita y, buscar información pertinente y actualizada. Implica que la UM impartió menor grado de habilidades genéricas. (Ver tabla 48)

Las actitudes genéricas que tuvieron mayor diferencia de medias, grado de significancia de Wilcoxon, se rechazó la hipótesis nula, tamaño del efecto mediano a grande y con potencia (1 – β) alta son los siguientes: esforzarse para preservar el medio ambiente, actualización constante, actitud emprendedora, perseverancia, ser ordenado y organizado, y cumplir responsabilidades. Implica que la UM impartió menor grado de actitudes genéricas. (Ver tabla 50)

Hipótesis Nula 2

Ho2: No existe diferencia entre la formación profesional de competencias disciplinares impartidos por la Universidad de Montemorelos y la exigencia de éstas en el campo laboral de sus egresados de la Licenciatura en Teología.

Declaraciones significativas

Como resultado de las pruebas realizadas en este estudio se presentan las siguientes declaraciones:

Existe diferencia entre los conocimientos disciplinares impartidos por la UM y los exigidos en el campo laboral, con un tamaño del efecto mediano y una potencia del 99.9% de que se cumpla en toda la población (Ver tabla 53). Esta diferencia implica que la Universidad de Montemorelos imparte mayor grado de conocimientos disciplinares a sus estudiantes con respecto a la realidad del campo laboral.

Existe diferencia entre las habilidades disciplinares impartidos por la UM y las exigidas en el campo laboral, con un tamaño del efecto mediano y una potencia del 99.9% de que se cumpla en toda la población (Ver tabla 53). Esta diferencia implica que la Universidad de Montemorelos imparte menor grado de habilidades disciplinares a sus estudiantes con respecto a la realidad del campo laboral.

Existe diferencia entre las actitudes disciplinares impartidas por la UM y las exigidas en el campo laboral, con un tamaño del efecto pequeño y una potencia del 95.6% de que se cumpla en toda la población (Ver tabla 53). Esta diferencia implica que la Universidad de Montemorelos imparte menor grado de actitudes disciplinares a sus estudiantes con respecto a la realidad del campo laboral.

Los conocimientos disciplinares que tuvieron mayor diferencia de medias, grado de significancia de Wilcoxon, se rechazó la hipótesis nula tamaño del efecto pequeño y con potencia (1 – β) alta son los siguientes: Evangelismo en sus diferentes modalidades y, formación, desarrollo y mejoramiento del carácter. Implica que la UM impartió menor grado del conocimiento disciplinar. (Ver tabla 47)

Las habilidades disciplinares que tuvieron mayor diferencia de medias, grado de significancia de Wilcoxon, se rechazó la hipótesis nula, tamaño del efecto mediano a grande y con potencia (1 – β) alta son los siguientes: Realizar reportes de ofrendas, diezmos y gastos, desarrollo de la infraestructura adventista (templos, oficinas, escuelas y centros de influencia), ejercer con sabiduría en las finanzas personales (efecto pequeño), mantener finanzas saludables eclesiásticas, elaborar planes estratégicos determinados en pareas específicas o generales,

registrar las actividades de la iglesia, innovar en el desarrollo de proyectos de impacto social y misionero, diseñar y mantener un programa de salud física y emocional y administrar el tiempo para su uso apropiado. Implica que la UM impartió menor grado de la habilidad disciplinar. (Ver tabla 49)

Las actitudes disciplinares que tuvieron mayor diferencia de medias, grado de significancia de Wilcoxon, se rechazó la hipótesis nula, tamaño del efecto pequeño y con potencia (1 – β) alta son los siguientes: Proactividad, temple y sobriedad ante situaciones de nombramientos, cargos y juntas, enfrentar las barreras espirituales y mantener métodos devocionales, cooperar con la administración y respetar las decisiones tomadas mediante el proceso predeterminado, mantener una estabilidad social y ética-espiritual con sus colegas, cumplir con disposiciones legales eclesiásticas y respetar las disposiciones laborales eclesiásticas. Implica que la UM impartió menor grado de actitudes disciplinar. (Ver tabla 51)

Declaración de análisis complementario

Existe diferencia entre las competencias impartidas por la UM y las exigidas en el campo laboral, con un tamaño del efecto mediano y una potencia del 99.93% de que se cumpla en toda la población (Ver tabla 55). Esta diferencia implica que la Universidad de Montemorelos imparte menos grado de competencias a sus estudiantes con respecto a la realidad del campo laboral.

Discusión con otros estudios

Los resultados arrojados en esta investigación demuestran una similitud con respecto al estudio de competencias impartidos por la UM y la exigencia laboral a los egresados de Contaduría Pública en 2015.[1][2] En ambos casos las competencias impartidas en por la UM son menores con respecto a la exigencia laboral. Revisando los constructos específicos (en cuanto conocimientos genéricos, conocimientos disciplinares, actitudes genéricas, actitudes disciplinares, habilidades genéricas y habilidades disciplinares) sólo en uno de ellos fue mayor la impartición de competencias por la UM con respecto a la exigencia laboral, fue en: conocimientos disciplinares. Lo curioso que esto resultó en ambas investigaciones. Aun así la media aritmética impartida esta valorada en 6.03 (respecto al estudio de este documento, para la Facultad de Teología UM). En el resto de los constructos de ambos casos, existe una diferencia significativa a favor de la exigencia de competencias en el campo laboral.

Existe un antecedente del 2011 con un estudio similar a egresados de la Universidad de Navojoa, donde la población fue interdisciplinaria entre los años 1998 al 2008. Lo interesante es que arrojó diferencias significativas en los conocimientos.[3] El actual estudio ha ido más a fondo para incluir los

---

[1] Cedillo Novelo, «Competencias en conocimientos profesionales impartidas a los egresados de contaduría pública en la Universidad de Montemorelos».

[2] Flores Laguna, Haro Zea, y Basurto Gutierrez, «Competencias En Conocimientos, Habilidades Y Actitudes Profesionales Impartidas a Los Egresados de Contaduría Pública En La Universidad De Montemorelos (Knowledge, Skills and Professional Competences given to Undergrad Students from the Accounting Carreer of Universidad de Montemorelos)».

[3] Flores Laguna, «Evaluación de los egresados de la Universidad de Navojoa».

conocimientos, habilidades y actitudes disciplinares a egresados de una licenciatura en específico.

Resumen

Los resultados obtenidos en la investigación reflejan discrepancias importantes entre las competencias exigidas en el campo laboral y las impartidas en la Universidad de Montemorelos.

Hay evidencia que la Universidad de Montemorelos ha hecho un trabajo excelente en el plan de estudios por competencias 2010 – 2020, pero existe el contraste que hay varios focos de alerta donde no se está cumpliendo la formación efectiva, calidad y existe insuficiencia en la impartición de competencias genéricas y disciplinares que no suple las necesidades que exige el campo laboral al que se enfrentan los egresados.

CAPÍTULO V

RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se presenta el resumen, conclusiones y recomendaciones finales para el estudio presentado en este documento.

Resumen

Introducción. Toda institución académica adventista pretende desarrollar egresados competentes para este mundo y el venidero. La enseñanza debe incluir conocimiento, trabajo útil y el desarrollo psicológico. **Objetivo.** La presente investigación ha tenido como objetivo principal determinar si existe diferencia entre la formación profesional de competencias genéricos y disciplinares impartidas por la Universidad de Montemorelos y la exigencia en el campo laboral de sus egresados de teología. **Método.** El actual estudio se llevó a cabo con una muestra total de 100 egresados de Licenciatura en Teología de la Universidad de Montemorelos situada en Nuevo León, México. Basada en las generaciones egresadas que tuvieron el plan de estudios por competencias del 2014 al 2020. La investigación es de tipo cuantitativa, de campo, descriptivo, correlacional y transversal. El proceso metodológico que se utilizó requirió aplicar el instrumento en Google forms, convertir el archivo mediante en Excel para que fuera compatible con SPSS y Gpower donde se corrieron las pruebas estadísticas: pruebas descriptivas univariadas para variables independientes (frecuencia, moda, media,

mediana), pruebas no paramétricas Wilcoxon, t student (para diferencia de medias y desviaciones estándar), tamaño del efecto y potencia (1 – β). **Resultados.** El estudio estadístico muestra que los conocimientos genéricos, habilidades genéricas, habilidades disciplinares, actitudes genéricas y actitudes disciplinares tienen una mayor exigencia en el campo laboral con respecto a lo impartido por la Universidad de Montemorelos a sus egresados de Teología. Los conocimientos disciplinares muestran una ligera mayor impartición por la Universidad de Montemorelos con respecto a la exigencia en el campo laboral. **Conclusiones.** Es necesario plantear estrategias para fortalecer las competencias donde la exigencia laboral demanda mayor preparación de egresados de Teología por parte de la Universidad de Montemorelos.

***Palabras claves*.** Egresados, competencias, conocimientos, habilidades, actitudes, genérico, disciplinar, seguimiento, calidad, mejora continua.

Abstract

Introduction. Every Adventist academic institution seeks to develop competent graduates for this world and the world to come. Teaching should include knowledge, useful work, and psychological development. **Objective**. The main objective of the present research has been to determine if there is a difference between the professional training of generic and disciplinary competences taught by the University of Montemorelos and the demands in the labor field of its theology graduates. **Method.** The current study was carried out with a total sample of 100 graduates of the Bachelor of Theology from the University of Montemorelos located in Nuevo León, Mexico. Based on the graduated generations who had the

curriculum by competencies from 2014 to 2020. The research is quantitative, field, descriptive, correlational and transversal. The methodological process that was used required applying the instrument in Google forms, converting the file using Excel to make it compatible with SPSS and Gpower where statistical tests were run: univariate descriptive tests for independent variables (frequency, mode, mean, median) , Wilcoxon nonparametric tests, student's t (for difference of means and standard deviations), effect size and power (1 - β). **Results**. The statistical study shows that generic knowledge, generic skills, disciplinary skills, generic attitudes and disciplinary attitudes have a greater demand in the labor field with respect to what is taught by the University of Montemorelos to its graduates of Theology. Disciplinary knowledge shows a slightly higher impartation by the University of Montemorelos with respect to the requirement in the labor field. **Conclusions**. It is necessary to propose strategies to strengthen competencies where the labor requirement demands greater preparation of graduates of Theology by the University of Montemorelos.

Introducción

El seguimiento de egresados y la mejora continua son temas de agenda en cada institución que pretende preparar profesionistas y profesionales.[1][2] Las competencias están divididas en conocimientos, habilidades y actitudes; y cada

[1] Betancourt Núñez, de Luna López, y Hernández Suárez, «Política educativa, seguimiento de egresados y mercado laboral en las instituciones de educación superior en México».

[2] Luque Martínez et al., «Editorial Universidad de Granada».

una de éstas subdivididas en genéricas y disciplinares.[1] Se debe enseñar a cada joven la necesidad y el poder de la aplicación. Se debe enseñar a los jóvenes a proponerse el desarrollo de todas las facultades.[2] Las instituciones pretenden tener visiones de excelencia y cosmovisiones integrales para ofrecer plataformas de crecimiento holístico a sus estudiantes para que sea egresados de éxito.[3] La Universidad de Montemorelos, no es la excepción.

Metodología

En el actual estudio se llevó a cabo con una muestra total de 100 egresados de Licenciatura en Teología de la Universidad de Montemorelos situada en Nuevo León, México. Basada en las generaciones egresadas que tuvieron el plan de estudios por competencias del 2014 al 2020. La investigación es de tipo cuantitativa, de campo, descriptivo, correlacional y transversal.[4][5] El proceso metodológico que se utilizó requirió aplicar el instrumento en Google forms, convertir el archivo mediante en Excel para que fuera compatible con SPSS[6] y Gpower[7] donde se corrieron las pruebas estadísticas: pruebas descriptivas univariadas para variables independientes (frecuencia, moda, media, mediana),

---

[1] La Salle, «Competencias profesionales».

[2] de White, *La Educación*.

[3] White, *La educación*.

[4] Vyhmeister, *Manual de investigación teológica*.

[5] Hernández Sampieri et al., *Fundamentos de metodología de la investigación*.

[6] «SPSS Software».

[7] «Universität Düsseldorf: gpower».

pruebas no paramétricas Wilcoxon, t student (para diferencia de medias y desviaciones estándar),[1] tamaño del efecto y potencia (1 – β).[2]

Resultados

Los resultados están organizados en base a las hipótesis y el proceso metodológico realizado.

Para la hipótesis nula 1 se encontró que existe diferencia entre los conocimientos genéricos impartidos por la UM y los exigidos en el campo laboral, con un tamaño del efecto mediano y una potencia del 99.9% de que se cumpla en toda la población (Ver tabla 53). Esta diferencia implica que la Universidad de Montemorelos imparte menor grado de conocimientos genéricos a sus estudiantes con respecto a la realidad del campo laboral.

Existe diferencia entre las habilidades genéricas impartidos por la UM y las exigidas en el campo laboral, con un tamaño del efecto mediano y una potencia del 99.9% de que se cumpla en toda la población (Ver tabla 53). Esta diferencia implica que la Universidad de Montemorelos imparte menor grado de habilidades genéricas a sus estudiantes con respecto a la realidad del campo laboral.

Existe diferencia entre las actitudes genéricas impartidas por la UM y las exigidas en el campo laboral, con un tamaño del efecto mediano y una potencia del 99.9% de que se cumpla en toda la población (Ver tabla 53). Esta diferencia

[1] Flores Laguna, *t muestras relacionadas (potencia, tamaño de la muestra) con G Power*.

[2] Flores Laguna, *Correlación (potencia y tamaño de muestra) con G Power*.

implica que la Universidad de Montemorelos imparte menor grado de actitudes genéricas a sus estudiantes con respecto a la realidad del campo laboral.

Los conocimientos genéricos que tuvieron mayor diferencia de medias, grado de significancia de Wilcoxon, se rechazó la hipótesis nula tamaño del efecto mediano a grande y con potencia (1 – β) alta son los siguientes: tecnologías informáticas, principios administrativos, conocimientos básicos de emprendimiento, idioma inglés (efecto pequeño), comunicación oral y liderazgo. Implica que la UM impartió menor grado del conocimiento genérico. (Ver tabla 46)

Las habilidades genéricas que tuvieron mayor diferencia de medias, grado de significancia de Wilcoxon, se rechazó la hipótesis nula, tamaño del efecto mediano a grande y con potencia (1 – β) alta son los siguientes: usar adecuadamente las herramientas de trabajo, controlar mi nivel de estrés, tomar decisiones en el ambiente laboral, uso del idioma inglés (efecto pequeño), administrar (planear, organizar, dirigir y controlar), relaciones humanas, comunicación oral, pensar críticamente, motivar y conducir hacia metas comunes, sintetizar información, trabajar interdisciplinariamente, capacidad de autoaprendizaje, trabajar en equipo, comunicación escrita y, buscar información pertinente y actualizada. Implica que la UM impartió menor grado de habilidades genéricas. (Ver tabla 48)

Las actitudes genéricas que tuvieron mayor diferencia de medias, grado de significancia de Wilcoxon, se rechazó la hipótesis nula, tamaño del efecto mediano a grande y con potencia (1 – β) alta son los siguientes: esforzarse para preservar el medio ambiente, actualización constante, actitud emprendedora, perseverancia,

ser ordenado y organizado, y cumplir responsabilidades. Implica que la UM impartió menor grado de actitudes genéricas. (Ver tabla 50)

Para la hipótesis nula 2 se encontró existe diferencia entre los conocimientos disciplinares impartidos por la UM y los exigidos en el campo laboral, con un tamaño del efecto mediano y una potencia del 99.9% de que se cumpla en toda la población (Ver tabla 53). Esta diferencia implica que la Universidad de Montemorelos imparte mayor grado de conocimientos disciplinares a sus estudiantes con respecto a la realidad del campo laboral.

Existe diferencia entre las habilidades disciplinares impartidos por la UM y las exigidas en el campo laboral, con un tamaño del efecto mediano y una potencia del 99.9% de que se cumpla en toda la población (Ver tabla 53). Esta diferencia implica que la Universidad de Montemorelos imparte menor grado de habilidades disciplinares a sus estudiantes con respecto a la realidad del campo laboral.

Existe diferencia entre las actitudes disciplinares impartidas por la UM y las exigidas en el campo laboral, con un tamaño del efecto pequeño y una potencia del 95.6% de que se cumpla en toda la población (Ver tabla 53). Esta diferencia implica que la Universidad de Montemorelos imparte menor grado de actitudes disciplinares a sus estudiantes con respecto a la realidad del campo laboral.

Los conocimientos disciplinares que tuvieron mayor diferencia de medias, grado de significancia de Wilcoxon, se rechazó la hipótesis nula tamaño del efecto pequeño y con potencia (1 – β) alta son los siguientes: Evangelismo en sus diferentes modalidades y, formación, desarrollo y mejoramiento del carácter.

Implica que la UM impartió menor grado del conocimiento disciplinar. (Ver tabla 46)

Las habilidades disciplinares que tuvieron mayor diferencia de medias, grado de significancia de Wilcoxon, se rechazó la hipótesis nula, tamaño del efecto mediano a grande y con potencia (1 – β) alta son los siguientes: Realizar reportes de ofrendas, diezmos y gastos, desarrollo de la infraestructura adventista (templos, oficinas, escuelas y centros de influencia), ejercer con sabiduría en las finanzas personales (efecto pequeño), mantener finanzas saludables eclesiásticas, elaborar planes estratégicos determinados en pareas específicas o generales, registrar las actividades de la iglesia, innovar en el desarrollo de proyectos de impacto social y misionero, diseñar y mantener un programa de salud física y emocional y administrar el tiempo para su uso apropiado. Implica que la UM impartió menor grado de la habilidad disciplinar. (Ver tabla 49)

Las actitudes disciplinares que tuvieron mayor diferencia de medias, grado de significancia de Wilcoxon, se rechazó la hipótesis nula, tamaño del efecto pequeño y con potencia (1 – β) alta son los siguientes: Proactividad, temple y sobriedad ante situaciones de nombramientos, cargos y juntas, enfrentar las barreras espirituales y mantener métodos devocionales, cooperar con la administración y respetar las decisiones tomadas mediante el proceso predeterminado, mantener una estabilidad social y ética-espiritual con sus colegas, cumplir con disposiciones legales eclesiásticas y respetar las disposiciones laborales eclesiásticas. Implica que la UM impartió menor grado de actitudes disciplinar. (Ver tabla 51)

Desde una perspectiva en plano general de competencias impartidas y exigidas se encontró que existe diferencia entre las competencias impartidas por la UM y las exigidas en el campo laboral, con un tamaño del efecto mediano y una potencia del 99.93% de que se cumpla en toda la población (Ver tabla 55). Esta diferencia implica que la Universidad de Montemorelos imparte menos grado de competencias a sus estudiantes con respecto a la realidad del campo laboral.

Discusión

Los resultados obtenidos en la investigación reflejan discrepancias importantes entre las competencias exigidas en el campo laboral y las impartidas en la Universidad de Montemorelos.

Hay evidencia que la UM ha hecho un trabajo excelente en el plan de estudios por competencias 2010 – 2020, pero existe el contraste que hay varios focos de alerta donde no se está cumpliendo de formación efectiva, calidad y que no suple las necesidades del campo laboral al que se enfrentan los pastores.

En 2015 un estudio similar en la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas arrojó resultados similares con respecto a las competencias profesionales impartidas por la UM y la exigencia laboral a sus egresados.[1][2] Se actualizó el plan de estudios (que es el que entró en vigor en 2018 en la Universidad de Montemorelos) tomando la base de dicha tesis. Se usó como base

[1] Cedillo Novelo, (2015) «Competencias en conocimientos profesionales impartidas a los egresados de contaduría pública en la UM.»

[2] Flores Laguna, Haro-Zea, y Gutierrez, «Knowledge, Skills and Professional Competences given to Undergrad Students from the Accounting Carrear Of Universidad de Montemorelos. (Competencias En Conocimientos, Habilidades y Actitudes Profesionales Impartidas a Los Egresados de Contaduria Publica En La Universidad de Montemorelos)».

para la acreditación ante CASECA[1] y ANFECA[2] (agencias acreditadoras de educación superior). De igual forma permitió crear y fortalecer el departamento de seguimiento de egresados de dicha facultad.

Conclusiones

Los resultados obtenidos reflejan que si existe diferencia entre las competencias profesionales que imparte la Facultad de Teología de la Universidad de Montemorelos a sus egresados con especto a la exigencia en el campo laboral. Al ver los constructos armados se puede observar que en los conocimientos genéricos, habilidades genéricas, habilidades disciplinares, actitudes genéricas y actitudes disciplinares se rechazó la hipótesis nula con $p < .05$. El tamaño del efecto en todos estos casos fue entre mediano y grande con $d > .4$ y la potencia $z1\text{-}\beta > .95$ = aceptable. Con respecto a los conocimientos disciplinares, no existió diferencia significativa y la media aritmética es positiva (a favor de lo impartido por la UM). Es necesario plantear estrategias para fortalecer las competencias donde la exigencia laboral demanda mayor grado de competencias profesionales impartidas por la Universidad de Montemorelos.

Recomendaciones

El estudio realizado pone en evidencia la necesidad de continuar investigando sobre las competencias genéricas y disciplinares impartidas en la

[1] «CACECA - Agencia Especializada en Programas Educativos», CACECA - Agencia Especializada en Programas Educativos, accedido 23 de febrero de 2021, https://www.caceca.org.

[2] «ANFECA», accedido 23 de febrero de 2021, http://www.anfeca.unam.mx/.

Universidad de Montemorelos y las exigidas en el campo laboral debido a que el desarrollo de estos conceptos permite conocer el grado de preparación que obtienen los egresados enfrentarse a la vida. Permitirá desarrollar planes de estudios más competentes, mejor estructurados, asertivos y eficientes, por esas razones se emite las siguientes recomendaciones:

A los directivos de la Facultad de Teología y UM

1. Realizar una retroalimentación de los resultados. Se considera que los directivos debieran conocer los resultados del estudio debido a que esto podría ayudar a mejorar la calidad educativa ofrecida. Dicho análisis podría conciliar los hallazgos de este estudio y si han sido fortalecidos en el actual plan de estudios Diamante de la UM.

2. Realizar un análisis de cada uno de los aspectos de las competencias genéricas y disciplinares, prosiguiendo de los general a lo particular, hasta llegar a los ítems específicos que obtuvieron una media menor a lo exigido en el campo laboral, para mejorar el desarrollo de las competencias en estos ámbitos en los alumnos de Teología.

3. Encuestar y analizar a los estudiantes actuales, si existe una acentuación o mejora en los aspectos débiles detectados en el actual trabajo de investigación.

4. Continuar fortaleciendo los aspectos mejor evaluados y de tener un plan de estudios que ofrezca una preparación única, integral y de calidad.

5. Aplicar en otras facultades, instituciones educativas adventistas o no adventistas el estudio aquí presentado.

Para futuras investigaciones

1. Se recomienda repetir este estudio en un lapso no menor a 2 años. Debido a que se debe esperar que gradúen los primeros egresados en el plan de estudios diamante que inició en 2019.

2. Realizar un estudio comparativo a los estudiantes actuales, si existe una acentuación o mejora en los aspectos débiles detectados en el actual trabajo de investigación.

3. Realizar investigaciones similares adicionando nuevas variables y pruebas de estudio con esta misma muestra, ya que hay varias líneas de investigación que surgen.

4. Líneas de investigación recomendadas:

a) Grado de preparación para el ministerio pastoral de egresados de la Facultad de Teología. Basado en las competencias aquí validadas en una medida métrica o a percepción del presidente de cada misión/asociación.

b) Diferencia entre el perfil de ingreso y egreso de los estudiantes de teología. Puede ser un estudio de contraste como este, donde el estudiante se evalúe en las competencias aquí validadas previas al ingreso y se hagan estudios de contraste con respecto a su perfil de egreso, evaluándose con las mismas competencias.

c) Grado en que los métodos psicopedagógicos de enseñanza empleados por los docentes de la Facultad de Teología suplen la necesidad de los estilos de aprendizaje en estudiantes de la Facultad de Teología.

d) Grado de nivel vocacional de áreas del ministerio en estudiantes de teología. Referente a las áreas de preferencia para ejercer por los estudiantes de

teología: juvenil, familiar, investigación, evangelismo, teología aplicada, doctrinal, etc.

e) Grado en que permite el desarrollo vocacional en áreas del ministerio la Facultad de Teología a sus estudiantes. Está ligada a la propuesta (d) pero en medición de las facilidades que realiza la UM (a través de su Facultad de Teología) para desarrollarse en dichas áreas.

5. Realizar un estudio similar a este en cada programa de las licenciaturas, y/o programas de estudio superior que ofrece la Universidad de Montemorelos y así fortalecer cada una de las ofertas educativas que se ofrecen en mencionada universidad.

APÉNDICES

A. Resultados de análisis de pertinencia y claridad

Nombre del evaluador: _____
Último título obtenido: _____
De manera muy cordial estamos solicitando su opinión profesional sobre la **pertinencia** y la **claridad** de los ítems del instrumento que aparece a continuación.
Para el presente análisis se debe tener en cuenta que, **pertinencia** se refiere a si el ítem sirve o es adecuado para describir las variables: a) competencias impartidas por la UM a egresados de Teología, y b) competencias exigidas en el campo laboral. , es decir, si viene al caso o no; y **claridad** tiene que ver con la facilidad para entender lo que el ítem quiere decir.
Los ítems están agrupados de acuerdo con las dimensiones de la variable: conocimientos genéricos, conocimientos disciplinares, habilidades genéricas, habilidades disciplinares, actitudes genéricas y actitudes disciplinares; para calificarlos tenga en cuenta la definición de cada una de ellas. El cuestionario será respondido por egresados de la Facultad de Teología de la Universidad de Montemorelos. Los estudiantes usarán la siguiente escala ordinal para responder: 0 al 10. Donde 0 = Peor valoración negativa posible, y 10 = Máxima valoración positiva posible.
La escala para calificar la pertinencia y claridad de los ítems es de 1 a 5, correspondiendo 1 a lo *menos* pertinente y claro y 5 a lo *más* pertinente y claro.
Por favor lea cada ítem y escriba en la columna "**P**", que se refiere a pertinencia, el número de uno a cinco que representa mejor su opinión; luego haga lo mismo en la columna "**C**", que se refiere a claridad.

Siéntase libre para sugerir los cambios que considere necesarios colocando su sugerencia en la columna que dice **observaciones**.

Muchas gracias por su colaboración

No.	CONOCIMIENTOS GENÉRICOS	P	C	OBSERVACIONES
	Aprendizaje académico teórico por medio de la razón y la comprensión en una esfera común de ramas de estudio a fines impartido por la Universidad de Montemorelos a sus egresados de Teología y exigidos en el campo laboral.			
1	Idioma inglés.	5	5	
2	Investigación científica.	5	5	
3	Principios administrativos.	4.5	4.5	
4	Redacción.	5	5	
5	Ortografía.	5	5	
6	Comunicación oral.	5	5	
7	Tecnologías informáticas.	4.75	4.75	
8	Cultura general (ciencia, tecnología, arte, música, etc.).	5	5	
9	Estilo de vida saludable.	5	5	
10	Liderazgo.	5	5	
11	Cosmovisión con perspectiva bíblica.	5	5	
12	Conocimientos básicos de emprendimiento.	4.5	4.5	

	CONOCIMIENTOS DISCIPLINARES Conocimientos disciplinares: Aprendizaje académico teórico por medio de la razón y la comprensión en una esfera especializada en la disciplina Teológica impartido por la Universidad de Montemorelos a sus egresados de Teología y exigidos en el campo laboral.			
13	Fundamentos arqueológicos e históricos de historia antigua y el medio oriente.	4.5	4	
14	Composición Canónica de la Biblia.	5	4.75	
15	Evangelismo en sus diferentes modalidades.	5	4.75	
16	Formación, desarrollo y mejoramiento del carácter.	5	4.75	
17	Libros sinópticos.	4.75	4.75	
18	Griego Bíblico.	5	5	
19	Hebreo bíblico	5	5	
20	El pentateuco.	5	5	
21	Doctrinas y creencias adventistas.	5	5	
22	Cristología y Soteriología.	5	5	
23	Libros históricos, poéticos, profetas mayores y menores.	5	5	
24	Organización y administración eclesiástica.	5	5	
25	Historia del cristianismo y denominacional.	5	4.5	
26	Hermenéutica y homilética.	5	5	
27	Pensamiento teológico católico y protestante.	5	4.5	
28	Literatura apocalíptica del AT y NT.	5	4.5	
29	Ministerio de salud.	4.5	4.5	Esto puede estar adentro del ítem Diversas formas de evangelismo
30	Relación entre la ciencia y la religión.	4.75	4.75	
31	Escritos paulinos.	5	5	
32	Ministerio de publicaciones.	4.75	4.75	Esto puede estar adentro del ítem Diversas formas de evangelismo
33	Sistema de educación confesional.	5	5	
34	Técnicas de consejería.	5	5	
35	Tópicos y dilemas éticos contemporáneos de teología.	5	5	
36	Escritos de Elena G. de White.	5	5	
	HABILIDADES GENÉRICAS Capacidad de ejecutar correctamente, con fluidez y facilidad los conocimientos genéricos impartidos por la Universidad de Montemorelos a sus egresados de Teología, en una esfera común de unas ramas de estudio y exigidos en el campo laboral.			
37	Trabajar en equipo.	5	5	
38	Trabajar interdisciplinariamente.	5	5	
39	Usar software de investigación bíblica.	5	5	
40	Tomar decisiones en el ambiente laboral.	5	5	
41	Administrar (planear, organizar, dirigir y controlar).	5	5	
42	Buscar información pertinente y actualizada	5	5	
43	Relaciones humanas.	5	5	
44	Comunicación oral.	5	5	
45	Comunicación escrita.	5	5	
46	Pensar críticamente.	5	5	

47	Uso del idioma inglés (comunicación, traducción, redacción).	5	5	
48	Aplicar los conocimientos generales de tu carrera.	5	5	
49	Aplicar los conocimientos especializados de tu carrera.	5	5	
50	Hacer investigación científica relacionada con tu trabajo.	4.25	4.25	
51	Mantener un buen estado de salud.	5	5	
52	Controlar mi nivel de estrés.	5	4.75	
53	Usar adecuadamente las herramientas de trabajo (equipo de cómputo, etc).	4	5	
54	Sintetizar información.	5	4.75	
55	Capacidad de autoaprendizaje.	5	5	
56	Motivar y conducir hacia metas comunes.	5	5	
57	Trabajar en contextos internacionales.	5	5	
	HABILIDADES DISCIPLINARES Capacidad de ejecutar correctamente, con fluidez y facilidad los conocimientos disciplinares impartidos por la Universidad de Montemorelos a sus egresados de Teología, en una esfera especializada en una rama de estudio y exigidos en el campo laboral.			
58	Registrar las actividades operativas de la iglesia.	5	5	
59	Ejercer sabiduría en las finanzas personales.	5	5	
60	Vivir, aplicar y respetar las normas y principios del manual de iglesia.	5	4.5	
61	Mantener una apariencia física congruente con su profesión y Cristo.	5	4.5	
62	Mantener finanzas saludables eclesiásticas.	5	5	
63	Mantener un ministerio pastoral y familiar estable.	5	4.75	
64	Ejercer con ética profesional.	5	4.75	
65	Administrar el tiempo para su uso apropiado.	5	4.75	
66	Implementar, desarrollar y mantener los diferentes ministerios de la iglesia.	5	4.5	
67	Analizar la cobertura de riesgos en proyectos eclesiásticos.	5	5	
68	Crear, desarrollar e implementar nuevos ministerios que vayan con la visión adventista.	5	4.75	
69	Innovar en el desarrollo de proyectos de impacto social y misionero.	5	5	
70	Elaborar planes estratégicos a tiempos determinados y áreas específicas o generales.	5	5	
71	Análisis e interpretación bíblica.	5	5	
72	Diseñar y promover el sistema de educación adventista, publicaciones y de salud.	5	5	
73	Desarrollar la educación continua y profesional.	5	5	
74	El uso de idiomas bíblicos en la hermenéutica y homilética	5	5	
75	Predicación de la Palabra de Dios.	5	5	
76	El desarrollo de la infraestructura adventistas (templos, oficinas, escuelas y centros de influencia).	5	5	
77	Vivir y promover las disciplinas espirituales y los ritos adventistas.	4.75	5	
78	Realizar reportes de ofrendas, diezmos, gastos.	5	5	
79	Diseñar y mantener un programa de salud física y emocional.	5	5	
	ACTITUDES GENÉRICAS Disponibilidad para comportarse adecuadamente y externamiento del estado de ánimo para ejecutar las habilidades genéricas impartidas por la Universidad de Montemorelos a sus egresados de Teología y exigidos en el campo laboral.			

80	Actualización constante.	5	5	
81	Puntualidad.	5	5	
82	Buena apariencia personal.	5	5	
83	Cumplir responsabilidades.	5	5	
84	Apego a las normas de ética profesional.	5	5	
85	Integridad profesional.	5	5	
86	Orden.	5	4.75	
87	Perseverancia.	5	5	
88	Respeto a los demás.	5	5	
89	Disposición para servir.	5	5	
90	Servicio comunitario.	5	5	
91	Práctica de valores.	5	5	
92	Responsabilidad en el trabajo.	5	5	
93	Disposición para trabajar en equipo.	5	5	Este ítem se repite en uno anterior.
94	Entusiasmo en el trabajo.	5	5	
95	Compromiso laboral.	5	5	
96	Cortesía en las relaciones interpersonales.	5	5	
97	Actitud emprendedora.	5	5	Se repite uno anterior
98	Cuidadoso con mi salud.	5	5	
99	Responsabilidad social ciudadana.	5	5	
100	Capacidad para hacer crítica constructiva.	5	5	
101	Preservar el medio ambiente.	5	5	
	ACTITUDES DISCIPLINARES Disponibilidad para comportarse adecuadamente y externamiento del estado de ánimo para ejecutar las habilidades disciplinares impartidas por la Universidad de Montemorelos a sus egresados de Teología y exigidos en el campo laboral.			
102	Tener una relación personal con Cristo.	5	5	
103	Elaborar honestamente los reportes de ofrenda y diezmo.	5	5	
104	Enfrentar las barreras espirituales y mantener métodos devocionales.	5	5	
105	Mantener una estabilidad ética-espiritual en el ministerio.	5	5	
106	Mantener una estabilidad ética-espiritual en las relaciones interpersonales.	5	5	
107	Mantener una estabilidad social y ética-espiritual con sus colegas.	5	5	
108	Práctica de la responsabilidad social.	5	5	
109	Proactividad, temple y sobriedad ante situaciones de nombramientos, cargos y juntas.	5	5	
110	Apego a las normas y principios del manual de iglesia.	5	5	
111	Cumplir las disposiciones legales eclesiásticas.	5	5	
112	Respetar las disposiciones laborales eclesiásticas.	5	5	
113	Promover el mensaje de educación adventista, publicaciones y de salud.	5	5	
114	Cooperar con la administración y respetar las decisiones tomadas mediante el proceso eclesiástico predeterminado.	5	5	
115	Defender y promover la fe, las creencias y doctrinas bíblicas.	5	5	
116	Ser un participante activo de la predicación del mensaje.	5	5	
117	Administrar con esmero los dones que Dios te ha dado.	5	5	

118	Disponibilidad para estar al servicio de Dios en el área que sea llamado.	5	5	
119	Impartir con poder la Palabra de Dios.	5	5	

Los **datos demográficos** que se preguntarán se presentan a continuación:

Nombre: _____; Género_____; Edad:_____; Estado civil:_____; Residencia durante que curso los estudio: interno o externo; Año de egreso: _____; Escolaridad máxima:_____; Promedio final de estudio:_____; ¿Se cuenta con título legalizado?:_____.

B. Instrumento

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS
SEGUIMIENTO DE EGRESADOS DE TEOLOGIA

Con la finalidad de realizar un seguimiento a los egresados de la universidad que permita fortalecer los programas educativos y retroalimentar el desempeño académico de la misma, te solicitamos atentamente responder las declaraciones del presente instrumento de captación de información. Agradecemos de antemano el tiempo brindado para la realización de tan importante actividad y solicitamos respetuosamente que tus respuestas sean claras y honestas.

INSTRUCCIONES

Marca en el cuadro correspondiente con una equis "X" la respuesta que refleje tu mejor apreciación para cada una de las preguntas del cuestionario, enumera, o en su caso, contesta de manera clara y precisa sobre los cuestionamientos planteados.

I DATOS PERSONALES

1. Género	Masculino	Femenino	

2. Edad: _____ años

3. Estado civil:	Soltero (a)	Casado (a)	Divorciado (a)	Otro			

4. Entidad de residencia:		5. País de residencia:	

6 ¿Eres adventista?

1. Sí:		2. No:	

II TRAYECTORIA EDUCATIVA

7. ¿Se tiene algún estudio de pregrado (licenciatura) aparte de teología?

1. Sí		2. No	

8. ¿Tuviste la experiencia del internado mientras estudiaste en la UM?

1. Interno		2. Externo	

9. Año de ingreso a la licenciatura……_____. ☐☐☐☐ 10. Año de egreso a la licenciatura……____…… ☐☐☐☐

11. Escolaridad máxima

1. Licenciatura		2. Maestría		3. Doctorado	

12. Razones por las que elegiste estudiar Teología (marca las tres más importantes)

1. Carrera que tiene demanda laboral		2. Contenidos del plan de estudios		3. Duración de los estudios		4. Por ser mi vocación y tener habilidad	
5. Facilidad de ingreso		6. Consejo de orientadores vocacionales		7. Tradición familiar		8. Otras razones (cual)_____	

13. ¿Cuál fue tu promedio al concluir los estudios de licenciatura? (en escala 0 – 100): ☐☐☐

1. Sí:		2. No:	

14. ¿Cuentas título legalizado?

III BÚSQUEDA DE TRABAJO

15. ¿Cuánto tiempo te llevó conseguir el primer empleo? (considera como primer empleo aquel cuya permanencia fue mínima de tres meses)

1. Menos de 2 meses	
2. Entre 2 y 6 meses	
3. Entre 6 meses y un día y 12 meses	
4. Más de 1 año	
5. No he conseguido empleo	

16. ¿Cuál fue el principal medio a través del cual encontraste trabajo?

1. Bolsa de trabajo o anuncio de periódico	
2. Recomendación de la facultad	
3. Recomendación de algún compañero de carrera	
4. Recomendación de algún profesor	
5. Recomendación de algún familiar o amigo	
6. Relaciones hechas en algún empleo anterior	
7. Integración a un negocio familiar	
8. Vinculación del servicio social o prácticas ministeriales	
9. Por el desempeño académico (promedio)	
10. Otro_____	

17. De acuerdo con la siguiente escala de evaluación: Facilitó=3, Influyó=2 y dificultó=1. ¿Cómo consideras que los factores siguientes influyeron en la obtención del empleo?

1. Prestigio de la UM	☐
2. Aceptación de la carrera en el mercado laboral	☐
3. Coincidencia de la carrera con las necesidades de la organización empleadora	☐
4. Experiencia laboral previa	☐
5. Edad	☐
6. Género	☐
7. Amistad de la empresa con mi familia	☐

IV EMPLEO ACTUAL

18. ¿Trabajas actualmente?

1. Sí	
2. No	
3. Jubilado/Retirado	

19. ¿Trabajas dentro del sistema adventista?

1. Sí	
2. No	

20. Giro de la empresa donde trabajas:

1. Educación	
2. Comercial	
3. Eclesiástico	
4. Salud	
5. Industrial	
6. Publicaciones/Editorial	
7. Ministerio independiente	

21. Señala el tipo de relación laboral que tienes:

1. Tiempo completo	
2. Medio tiempo	
3. Por horas	
4. Por honorarios	
5. Propio jefe	
6. Misionero	

22. Aproximadamente ¿a cuánto asciende tu ingreso mensual neto? (descontando impuestos y deducciones) MXN

1. Menos de $5 000	
2. Entre $5 000 y $10 000	
3. Entre $10 001 y $15 000	
4. Entre $15001 y $20 000	
5. Entre $20 001 y $30 000	
6. Más de $30 000	

23. ¿Cuánto tiempo tienes en tu empleo actual en años y meses?
…… ☐☐ y ☐☐

24. ¿En qué medida coincide tu actividad laboral con los estudios de licenciatura?

1. Totalmente	
2. Mucho	
3. Poco	
4. Nada	

V FORMACIÓN PROFESIONAL

De acuerdo con la siguiente escala de evaluación en donde Nada= 0 y Totalmente= 10:
En la primera columna contesta ¿En qué medida consideras que el plan de estudios que cursaste te proporcionó los siguientes conocimientos, habilidades y actitudes?
En la segunda columna contesta ¿En qué medida esos conocimientos, habilidades y actitudes son una exigencia en tu trabajo actual?

Conocimientos Genéricos

Escala: Nada=0 Totalmente= 10

Conocimientos sobre:	En qué medida te proporcionó La Universidad	En qué medida son una exigencia en tu trabajo
25. Idioma inglés		
26. Investigación científica		
27. Principios administrativos		
28. Redacción		
29. Ortografía		
30. Comunicación oral		
31. Tecnologías informáticas		
32. Cultura general (Ciencia, tecnología, arte, música, etc.)		
33. Estilo de vida saludable		
34. Liderazgo		
35. Cosmovisión con perspectiva Bíblica.		
36. Conocimientos básicos de emprendimiento		

Conocimientos Disciplinares

Escala: Nada=0 Totalmente=10

Conocimientos sobre:	En qué medida te proporcionó La Universidad	En qué medida son una exigencia en tu trabajo
37. Fundamentos arqueológicos e históricos de historia antigua y el medio oriente.		
38. Composición Canónica de la Biblia.		
39. Evangelismo en sus diferentes modalidades.		
40. Formación, desarrollo y mejoramiento del carácter.		
41. Libros sinópticos.		
42. Griego Bíblico.		
43. Hebreo bíblico		
44. El pentateuco.		
45. Doctrinas y creencias adventistas.		
46. Cristología y Soteriología.		
47. Libros históricos, poéticos, profetas mayores y menores.		
48. Organización y administración eclesiástica.		
49. Historia del cristianismo y denominacional.		
50. Hermenéutica y homilética.		

51. Pensamiento teológico católico y protestante.		
52. Literatura apocalíptica del AT y NT		
53. Ministerio de salud		
54. Relación entre la ciencia y la religión		
55. Escritos paulinos		
56. Ministerio de publicaciones		
57. Sistema de educación confesional.		
58. Técnicas de consejería.		
59. Tópicos contemporáneos de teología y dilemas éticos contemporáneos		
60. Escritos de Elena G. de White		

Habilidades Genéricas

Escala: Nada=0 Totalmente= 10

Habilidad para:	En qué medida te proporcionó La Universidad	En qué medida son una exigencia en tu trabajo
61. Trabajar en equipo		
62. Trabajar interdisciplinariamente		
63. Usar software de investigación bíblica		
64. Tomar decisiones en el ambiente laboral		
65. Administrar (planear, organizar, dirigir y controlar)		
66. Buscar información pertinente y actualizada		
67. Relaciones humanas		
68. Comunicación oral		
69. Comunicación escrita		
70. Pensar críticamente		
71. Uso del idioma inglés (comunicación, traducción, redacción)		
72. Aplicar los conocimientos generales de tu carrera		
73. Aplicar los conocimientos especializados de tu carrera		
74. Hacer investigación científica relacionada con tu trabajo		
75. Mantener un buen estado de salud		
76. Controlar mi nivel de estrés		
77. Usar adecuadamente las herramientas de trabajo (equipo de cómputo, etc)		
78. Sintetizar información		
79. Capacidad de autoaprendizaje		
80. Motivar y conducir hacia metas comunes		
81. Trabajar en contextos internacionales		

Habilidades Disciplinares

Escala: Nada=0 Totalmente= 10

Habilidad para:	En qué medida te proporcionó La Universidad	En qué medida son una exigencia en tu trabajo
82. Registrar las actividades operativas de la iglesia	☐	☐
83. Ejercer sabiduría en las finanzas personales	☐	☐
84. Vivir, aplicar y respetar las normas y principios del manual de iglesia.	☐	☐
85. Mantener una apariencia física congruente con su profesión y Cristo	☐	☐
86. Mantener finanzas saludables eclesiásticas	☐	☐
87. Mantener un ministerio pastoral y familiar estable	☐	☐
88. Ejercer con ética profesional	☐	☐
89. Administrar el tiempo para su uso apropiado	☐	☐
90. Implementar, desarrollar y mantener los diferentes ministerios de la iglesia.	☐	☐
91. Analizar la cobertura de riesgos en proyectos eclesiásticos	☐	☐
92. Crear, desarrollar e implementar nuevos ministerios que vayan con la visión adventista	☐	☐
93. Innovar en el desarrollo de proyectos de impacto social y misionero	☐	☐
94. Elaborar planes estratégicos a tiempos determinados y áreas específicas o generales	☐	☐
95. Análisis e interpretación bíblica	☐	☐
96. Diseñar y promover el sistema de educación adventista, publicaciones y de salud.	☐	☐
97. Desarrollar la educación continua y profesional.	☐	☐
98. El uso de idiomas bíblicos en la hermenéutica y homilética	☐	☐
99. Predicación de la Palabra de Dios	☐	☐
100. El desarrollo de la infraestructura adventistas (templos, oficinas, escuelas y centros de influencia)	☐	☐
101. Vivir y promover las disciplinas espirituales y los ritos adventistas	☐	☐
102. Realizar reportes de ofrendas, diezmos, gastos.	☐	☐
103. Diseñar y mantener un programa de salud física y emocional.	☐	☐

Actitudes Genéricas

Escala: Nada=0 Totalmente=10

Actitud para:	En qué medida te proporcionó La Universidad	En qué medida son exigencia en tu trabajo
104. Actualización constante	☐	☐
105. Puntualidad	☐	☐
106. Buena apariencia personal	☐	☐
107. Cumplir responsabilidades	☐	☐
108. Apego a las normas de ética profesional	☐	☐
109. Integridad profesional	☐	☐
110. Orden	☐	☐
111. Perseverancia	☐	☐
112. Respeto a los demás	☐	☐
113. Disposición para servir	☐	☐
114. Servicio comunitario	☐	☐
115. Práctica de valores	☐	☐
116. Responsabilidad en el trabajo	☐	☐
117. Disposición para trabajar en equipo	☐	☐
118. Entusiasmo en el trabajo	☐	☐
119. Compromiso laboral	☐	☐
120. Cortesía en las relaciones interpersonales	☐	☐
121. Actitud Emprendedora	☐	☐
122. Cuidadoso con mi salud	☐	☐
123. Responsabilidad social ciudadana	☐	☐
124. Capacidad para hacer crítica constructiva	☐	☐
125. Esforzarse para preservar el medio ambiente	☐	☐

Actitudes disciplinares

Escala: Nada=0 Totalmente=10

Actitud para:	En qué medida te proporcionó La Universidad	En qué medida son una exigencia en tu trabajo
126. Tener una relación personal con Cristo.	☐	☐
127. Elaborar honestamente los reportes de ofrenda y diezmo	☐	☐
128. Enfrentar las barreras espirituales y mantener métodos devocionales.	☐	☐
129. Mantener una estabilidad ética-espiritual en el ministerio.	☐	☐
130. Mantener una estabilidad ética-espiritual en las relaciones interpersonales	☐	☐
131. Mantener una estabilidad social y ética-espiritual con sus colegas	☐	☐
132. Práctica de la responsabilidad social	☐	☐
133. Proactividad, temple y sobriedad ante situaciones de nombramientos, cargos y juntas	☐	☐
134. Apego a los normas y principios del manual de iglesia	☐	☐
135. Cumplir las disposiciones legales eclesiásticas	☐	☐
136. Respetar las disposiciones laborales eclesiásticas	☐	☐
137. Promover el mensaje de educación adventista, publicaciones y de salud	☐	☐
138. Cooperar con la administración y respetar las decisiones tomadas mediante el proceso eclesiástico predeterminado	☐	☐
139. Defender y promover la fe, las creencias y doctrinas bíblicas	☐	☐
140. Ser un participante activo de la predicación del mensaje	☐	☐
141. Administrar con esmero los dones que Dios te ha dado	☐	☐
142. Disponibilidad para estar al servicio d Dios en el área que sea llamado	☐	☐
143. Predicar con poder la Palabra de Dios	☐	☐

VI. SATISFACCIÓN CON LA UM

De acuerdo con la siguiente escala de evaluación Excelente= 10, Pésimo= 0 ¿Cómo evaluarías cada uno de los siguientes aspectos relacionados con tu Universidad?

144. Calidad académica de los docentes	☐
145. Servicios bibliotecarios	☐
146. Organismos estudiantiles (Emprendum, MJ Doulos, Federación estudiantil)	☐
147. Condiciones y equipamiento de las aulas	☐
148. Eficiencia en trámites administrativos	☐
149. Laboratorios y talleres	☐
150. Trato bondadoso del personal académico y administrativo	☐
151. Disponibilidad de material bibliográfico y electrónico	☐
152. Filosofía cristiana	☐
153. Modelo académico	☐
154. Aulas	☐
155. Áreas deportivas	☐
156. Oficinas	☐
157. Disciplina estudiantil	☐
158. Ambiente universitario	☐
159. Servicio de alimentos	☐
160. Servicios religiosos	☐
161. Actividades culturales	☐
162. Actividades deportivas	☐
163. Limpieza del campus	☐

De acuerdo con la siguiente escala de evaluación Excelente= 10, Pésimo= 0 ¿Cómo evaluarías cada uno de los siguientes aspectos relacionados con tu Universidad?

164. Servicios médicos	☐
165. Servicio de internado	☐
166. Dormitorios (Infraestructura)	☐
167. Educación práctica	☐
168. Principios morales	☐
169. Exigencia en los planes de estudio	☐
170. Imagen institucional	☐
171. Seguridad del campus	☐
172. Modernidad en sus instalaciones	☐
173. Relación con sus públicos	☐
174. Liderazgo administrativo	☐
175. Calidad académica	☐
176. Servicios de transporte UM (Autobús, Van, etc…)	
177. Orientación a la investigación	☐

LISTA DE REFERENCIAS

Aliat, Universidades. «La importancia del seguimiento de egresados en el nivel medio superior.», 2014. http://www.aliatuniversidades.com.mx/conexxion/index.php/en/educacion-media-superior/331-la-importancia-del-seguimiento-de-egresados-en-el-nivel-medio-superior.

«ANFECA». Accedido 23 de febrero de 2021. http://www.anfeca.unam.mx/.

Asociación General de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. *Manual de iglesia.*, 2009.

Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. Asociación Ministerial. *Guía de procedimientos para ministros*, 1995.

Asociación Ministerial de la Asociación General de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. *Guía de Procedimientos para Ancianos de Iglesia.*, 1995.

Betancourt Núñez, F., H. de Luna López, y J. Hernández Suárez. «Política educativa, seguimiento de egresados y mercado laboral en las instituciones de educación superior en México», 2015. https://www.eumed.net/rev/ced/21/nls.htm.

Bustamante Díez, Y., J. Cantú Vázquez, E. Parada Arias, J. Alvarez Gallegos, O. Súchill Villegas, E. Mercado Escutia, y R. Farrera Rebollo. «Metodología para realizar para estudios de seguimiento de egresado en el Instituto Politécnico Nacional», 2015. http://www.bolsadetrabajo.ipn.mx/btrabajo/archivos/metodologia.enc.egresados.pdf.

CACECA - Agencia Especializada en Programas Educativos. «CACECA - Agencia Especializada en Programas Educativos». Accedido 23 de febrero de 2021. https://www.caceca.org.

Cedeño Marcillo, G. «Realidades y perspectivas de los estudios de egresados de la Universidad Ecuatoriana». *5*, Didáctica y Educación, 2 (2014): 223-36.

Cedillo Novelo, Brayan Ramón. «Competencias en conocimientos profesionales impartidas a los egresados de contaduría pública en la Universidad de Montemorelos». Universidad de Montemorelos, 2015.

Chaparro Rivera, Arias Ospina, y Alzate Guevara. «Trayectoria del egresado graduado de ciencias del deporte y la recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira de quinto a sexto año de egreso.», 2015. http://Repositório.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/1971/2/37886132A478_ anexo.pdf o en ser.

Colegio Peninsular Rogers Hall. «Ex alumnos», 2015. http://www.rogers.edu.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=186&Itemid=628.

Conchardo Peiró, A., y E. Vázquez Barrachina. «Los beneficios del seguimiento de egresados en la toma de decisiones institucionales», 2013. https://core.ac.uk/download/pdf/227432929.pdf.

Díaz Rojas, P., E. Leyva Sánchez, R. Borroto Cruz, y A. Vicedo Torney. «Impacto de la maestría en Educación Médica Superior en el desarrollo docente de sus egresados» 28, n.º 3 (2014): 31-46.

Explorable.com. «Población de la investigación», s. f. https://explorable.com/es/poblacion-de-la-investigacion.

Flores Laguna, Omar Arodi. *Correlación (potencia y tamaño de muestra) con G Power*, 2020. https://www.youtube.com/watch?v=ubxdbtMkCOQ.x

———. «Evaluación de los egresados de la Universidad de Navojoa». Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad de Málaga, 2011. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=133880.

———. *Medición de Constructos, usando escalas Likert con SPSS y Jamovi*, 2020. https://www.youtube.com/watch?v=cPz6z94krCI&feature=youtu.be.

———. *t muestras relacionadas (potencia, tamaño de la muestra) con G Power*, 2020. https://www.youtube.com/watch?v=iKWwub9xGQY.

Flores Laguna, Omar Arodi, Karla Liliana Haro Zea, y Karla Saraí Basurto Gutierrez. «Competencias En Conocimientos, Habilidades Y Actitudes Profesionales Impartidas a Los Egresados de Contaduría Pública En La Universidad De Montemorelos (Knowledge, Skills and Professional Competences given to Undergrad Students from the Accounting Carreer of Universidad de Montemorelos)». SSRN Scholarly Paper. Rochester, NY: Social Science Research Network, 2017. https://papers.ssrn.com/abstract=3040335.

Flores Laguna, Omar Arodi, Karla Liliana Haro-Zea, y Karla Sarai Basurto Gutierrez. «Knowledge, Skills and Professional Competences given to Undergrad Students from the Accounting Carrear Of Universidad de Montemorelos. (Competencias En Conocimientos, Habilidades y Actitudes Profesionales Impartidas a Los Egresados de Contaduria Publica En La Universidad de Montemorelos)». *Revista Internacional Administracion & Finanzas* 10, n.º 4 (2017): 29-40.

Franco, Y. «Como se debe citar un blog como referencia bibliográfica», 2014. http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2014/07/como-se-debe-citar-un-blog-como.html.

Gasperín, R. de, L. Gutierrez Hernández, E. Salazar Rodríguez, y N. Pérez Chávez. «Nivel de logro y satisfacción de los egresados del sistema de Enseñanza Abierta. Un estudio de seguimiento de egresado e inserción profesional», 2014. http://www.udgvirtual.udg.mx/remeied/index.php/memorias/article/view/27.

González González, M., y I. Ramírez y Ramírez. «La formación de competencias profesionales: un reto en los proyectos curriculares universitarios». *8* 16 (2011). http://www.odiseo.com.mx/2011/8-16/gonzalez-ramirez-formacion-competencias.html.

Guzmán Silva, S., M. Febles Álvarez-Icaza, P. Rodríguez Reynaga, A. Corredera Marmolejo, P. Flores Machado, y A. Tuyub España. «Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo Innovación Educativa», 2008. http://www.redalyc.org/pdf/1794/179421234003.

Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado, y María del Pilar Baptista Lucio. *Metodología de la investigación (6a. ed.).* McGraw-Hill Interamericana, 2000.

Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio, María Isabel García Espejo, y Susana Limón Cano. *Fundamentos de metodología de la investigación*. Madrid: McGraw-Hill, 2010.

«Introduccion al SPSS, Universitat de Valencia». Accedido 6 de diciembre de 2020. https://www.uv.es/innovamide/spss/noparam.wiki.

La Salle. «Competencias profesionales», 2013. http://www .lasalle.mx/blog/competencias-profesionales-de-egresados-en-contaduria-publica/.

López Gama, H., D. Gómez Sánchez, y M. Zárate Loyola. «Competencias y desempeños de los egresados de Contaduría Pública de la unidad académica multidisciplinaria zona media de la universidad autónoma de San Luis Potosí, México.», 2011. http://intranet.uat.edu.mx/cienciauat/ediciones/Edici%C3%B3n%20No.%2021,%20Junio agosto%202011/Competencias%20y%20desempe%C3%B1os%20de%20los%20egresados%20de%20contadur%C3%ADa%20p%C3%BAblica%20de%20la%20UAMZM%20de%20l%20UASLP- ,%20M%C3%A9xico.pdf.

Luque Martínez, T., S. del Barrio García, J. Sánchez Fernández, J. Ibánez Zapata, y L. Doña Toledo. «Estudio de egresados de la Universidad de Granada», 2010.

Marín Villada, G. «Importancia de la metología», 2015. http://www. humanet.com.co/enciclopedia/dic/metodologia.htm.

Mercedes, A. «Importancia de la metodología de la investigación», 2012. http://mercedesalfonzo.blogspot.es/1347816240/importancia-de-la-metodologia-de-la-investigacion/.

Parra Bernal, L., y M. Argote Cusi. «Una mirada a las empresas de los estudiantes y egresados: el caso de la Universidad EAN». *31* 34 (2015): 122-34. https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.06.008.

Pértega Díaz, S., y S. Pita Hernández. «Metodología investigación: Métodos no paramétricos para la comparación de dos muestras». Accedido 6 de diciembre de 2020. https://www.fisterra.com/formacion/metodologia-investigacion/metodos-no-parametricos-para-comparacion-dos-muestras/.

Poblete, A., C. Pérez, L. Loncomilla, M. Casas, M. Báez, y S. Paredes. «Situación actual del seguimiento de egresado e inserción laboral en un grupo de universidades chilenas», 2012, 57-112.

Ríos Berjillo, P. de los, S. Milán Lara, M. Ruiz Lozano, y P. Tirado Valencia. «Los valores en el título de administración y dirección de empresas: un análisis de su importancia para estudiantes y egresados». *33* 2 (2015): 385-99. https://doi.org/10.6018.

Secretaría de Educación. «Plan de estudios», 2013. http://www .curriculobasica.sep.gob.mx/index.php/plan-estudios/plan-estudios/perfilegreso.

«SPSS Software», 10 de junio de 2020. https://www.ibm.com/analytics/spss-statistics-software.

Tabernero Sánchez, B., y M. Daniel Huerta. «Análisis de los sistemas de evaluación del alumnado en la formación del profesorado: estudio comparativo entre lo que opinan profesores y egresados». *15* 3 (s. f.): 133-44.

Universidad de Granada. «Titulación», 2015. http://grados.ugr.es/finanzas/pages/titulacion/objetivos.

Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz. «Seguimiento de egresados», 2015. http://www.utcv.edu.mx/index.php/vinculacion-41/egresados-93.

«Universität Düsseldorf: gpower». Accedido 7 de diciembre de 2020. https://www.psychologie.hhu.de/arbeitsgruppen/allgemeine-psychologie-und-arbeitspsychologie/gpower.html.

Vyhmeister, Nancy. *Manual de investigación teológica*. Miami, Florida: Editorial Vida, 2009.

White, Elena G. de. *El Ministerio Pastoral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial ACES, 2020. http://public.eblib.com/choice/PublicFullRecord.aspx?p=6433935.

———. *La Educación*. 2a ed. Doral, Florida: Asociación Publicadora Interamericana, 2013.

———. *La Educación*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial ACES, 2020. http://public.eblib.com/choice/PublicFullRecord.aspx?p=6428657.

———. *Testimonios para ministros*, 1977.

———. *Conducción del niño*. Doral, Fl: Asociación Publicadora Interamericana, 2010.

———. *Historia de los Patriarcas y Profetas: el gran conflicto entre el bien y el mal ilustrado en la vida de los santos de la antigüedad*, 2008.