



Nota sobre Política Pública

La mentoría como práctica en la educación superior

Dra. Mónica Camacho

Noviembre 2016

Introducción

Con mayor frecuencia, instituciones educativas en el país—tanto públicas como privadas—incorporan actividades al currículo para enriquecer la experiencia formativa del estudiante; entre ellas, diferentes formas de acompañamiento orientadas al desarrollo de habilidades. Modalidades de tutoría se han vuelto populares en la educación media superior, por ejemplo.

Sin embargo otras prácticas como la mentoría, que ha demostrado ser de utilidad en el ámbito laboral para la construcción de conocimientos, desarrollo de habilidades y modelado de comportamientos, no ha tenido una aplicación generalizada en la educación superior en nuestro país.

Dicho tema no ha recibido hasta ahora la debida atención, pero como política pública encierra un potencial significativo para la formación de jóvenes universitarios y para que permanezcan en el sistema educativo. Así, esta nota presenta argumentos para responder a la pregunta: ¿Cómo puede beneficiarse la educación superior en México al incorporar la mentoría de estudiantes a sus servicios educativos?

Los argumentos propuestos se basan en el análisis de, 1) los resultados de un caso de estudio: la experiencia de la mentoría en el programa Talentum-Universidad (que se describe en la siguiente sección); y 2) del estado del arte de la investigación sobre mentoría.

Análisis y resultados

Talentum-Universidad

Es un programa extra-curricular cuyo objetivo es la identificación de jóvenes universitarios con habilidades cognitivas sobresalientes, de liderazgo y un alto sentido de compromiso social; y contribuir a la formación y fortalecimiento de tales habilidades y actitudes, como resultado de participar en experiencias educativas transformadoras.

Es diseñado e implementado por el Programa Interdisciplinario sobre Política y Práctica Educativa (PIPE) del Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE). Se lleva a cabo de manera anual, con dos ediciones a la fecha: 2015 y 2016; esta última fue financiada por la Subsecretaría de Educación Superior, de la Secretaría de Educación Pública (SEP); y por Santander Universidades, el programa de responsabilidad social de Banco Santander.

Talentum-Universidad inicia cada año en el mes de marzo y consta de 5 etapas: semana de inducción; trabajo en equipo y a distancia; viaje internacional; práctica “sombra”; y competencia final de proyectos (Ver Anexo 1). Además del componente de mentoría (objeto de este análisis), que brinda acompañamiento y asesoría al estudiante con la asignación de un mentor externo a lo largo del programa.

Estudiantes universitarios mexicanos de todo el país son invitados a participar por medio de una convocatoria abierta, publicada y difundida en medios digitales. Los estudiantes que cumplan con el perfil solicitado (ver Anexo 1) participan en un exigente proceso de selección: realizan su registro en línea y proporcionan la documentación solicitada en la plataforma tecnológica del programa. Desde ahí, presentan un total de 6 pruebas: 4 de habilidades cognitivas (razonamiento lógico, matemático, verbal y apego a la tarea); y 2 de habilidades no cognitivas. Aquellos estudiantes cuyos resultados superan la línea de corte establecida en el puntaje ponderado, avanzan a la fase final del proceso de selección que consiste en sostener 2 entrevistas vía Skype y desarrollar un ensayo sobre un tema asignado, en un tiempo limitado.

Solicitaron admisión 11,000 y 13,000 estudiantes, en la edición 2015 y 2016, respectivamente. En cada edición se seleccionó a 60 universitarios (30 hombres y 30 mujeres), quienes integraron la 1ra. y la 2da. generación del programa. En el Anexo 2 se presenta una ficha descriptiva con las características de los integrantes de cada generación.

La mentoría en Talentum-Universidad

El objetivo de este componente fue brindar acompañamiento y asesoría a cada estudiante en dos ejes temáticos principales:

- I. Sobre el futuro académico y profesional. Proporcionar orientación al estudiante sobre posibles planes de estudiar un posgrado o bien sobre temas relacionados con el acceso al mercado laboral.
- II. Sobre el trabajo en equipo, proporcionar orientación adicional a inquietudes que el estudiante pudiera tener sobre el proyecto a resolver con sus pares.

Las diferencias que presenta la mentoría en ambas ediciones del programa son mínimas. En la edición 2015 fueron un total de 3 sesiones de mentoría siendo un componente ofrecido de manera “opcional” a los estudiantes, lo que permitió evaluar sus beneficios e incorporarlo en la edición 2016 como un componente formal para todos los estudiantes (ya no opcional), aumentando el número de sesiones a 5, de las cuales al menos una requiere ser presencial (en la edición 2015 todas fueron a distancia).

Por lo demás, en ambas ediciones el funcionamiento de la mentoría fue igual y consistió en lo siguiente:

1. Asignación. A cada estudiante le fue asignado un mentor(a) externo, con base en afinidades entre ambos: por campo disciplinar o por intereses laborales.
2. Información mentor-mentorando. Una vez informados sobre la asignación, para facilitar el proceso al mentor se le proporcionó información sobre el estudiante, y al estudiante información sobre el perfil profesional del mentor.
3. Capacitación sobre la metodología: Guías y materiales para el mentor como para el mentorando para conducir el proceso:
 - a. Antes de iniciar el proceso se les entrega a ambos una guía y un código de ética; este último para garantizar privacidad de lo conversado en las sesiones de mentoría. Así mismo, se explica a ambos sobre el formato que cada uno deberá llenar en línea reportando los avances de cada sesión.
 - b. Previo a la primera sesión, el mentorando deberá identificar 3 un máximo de 3 metas a trabajar durante las sesiones. Lo que permite dar un sentido de enfoque y dirección al proceso, y evaluar el avance sobre tales metas al concluir la mentoría.
 - c. Al término de la última sesión, la coordinación del programa evalúa el avance del estudiante con base en las metas que él/ella estableció, y analiza los comentarios cualitativos del mentor.
4. Duración de cada sesión: 30 minutos máximo cada una; a programarse de común acuerdo entre mentor y mentorando.
5. Reclutamiento de mentores. Los mentores son invitados a participar de manera voluntaria, sin recibir percepción económica alguna, y seleccionados con base en un perfil de trayectoria profesional destacada en su campo de actividad, procurando representación de sectores tales como la academia, función pública, iniciativa privada y organizaciones sin fines de lucro.
 - a. En la edición 2015 participaron 27 mentores para atender a 46 estudiantes; y en la edición 2016, colaboraron 45 mentores para atender a 60 estudiantes.

Resultados

A las respuestas de los reportes que los mentores proporcionaron para cada sesión de mentoría, se les aplicó un análisis de contenido que permitió codificar y agrupar las expresiones afines generando categorías. Posteriormente las categorías fueron ordenadas de mayor a menor, según la frecuencia de las expresiones reportadas.

➤ Metas a trabajar en la mentoría.

Al comparar lo reportado por los mentores en la primera y en la última sesión, los resultados reflejan los intereses o inquietudes de los estudiantes. En ambas ediciones del programa figuran de manera preponderante temas relacionados con el futuro laboral (Ej., definir objetivos laborales, identificar empresas u organizaciones en donde emplearse o para realizar prácticas profesionales; emprender una empresa propia) y con el futuro académico (Ej., posgrado a estudiar, becas, movilidad internacional, establecer una línea de investigación, tema de tesis, voluntariado, servicio social, publicar un artículo). Y en menor medida, la oportunidad de aprender de la experiencia del mentor (sobre su área disciplinar, trayectoria, campo de actividad); y poder abordar dudas sobre el programa (Ej., proyecto a trabajar en equipo, viaje al extranjero).

Cabe destacar la categoría que ocupó el primer lugar en la edición 2016: para los estudiantes la meta a trabajar en la mentoría que recibió mayor número de menciones fue el recibir de su mentor retroalimentación sobre habilidades propias con la finalidad de desarrollar un perfil más competitivo; o como lo expresó un estudiante “quiero saber si voy por el buen camino”.

| Metas a trabajar en la mentoría, reportadas con mayor frecuencia por los estudiantes en cada edición de Talentum-Universidad | |
|---|---|
| Edición 2015 | Edición 2016 |
| <ol style="list-style-type: none">1. Futuro laboral2. Futuro académico3. Aprender sobre la experiencia del mentor4. Temas relacionados con el programa | <ol style="list-style-type: none">1. Retroalimentación sobre habilidades propias (del estudiante)2. Futuro académico3. Futuro laboral4. Aprender sobre la experiencia del mentor5. Temas relacionados con el programa |

➤ Resultados de la mentoría.

- Avance en las metas propuestas. De manera consistente, en ambas ediciones de Talentum-Universidad, el 93% de los mentores reportó que su mentorando logró un avance significativo en el logro de las metas que se planteó trabajar en la mentoría. En la edición 2015 del programa, el 7% de los mentores indicó que no hubo avance; mientras que en la edición 2016 el 4% de los mentores reportó un avance parcial (el 3% restante no respondió).

Los resultados son similares a lo reportado por los mentorandos:¹ el 90% considera que sí logró un avance significativo en las metas que se planteó para este componente; el 8% reporta un avance parcial; y el 2% respondió que no (1 estudiante).

- Tipo de metas en que el estudiante logró avanzar. Los dos tipos de metas mencionadas por los mentores con mayor frecuencia son aquellas relacionadas con el futuro laboral (empleabilidad) y con el futuro académico. En tercer lugar, los mentores coinciden en señalar metas sobre habilidades propias (habilidades y actitudes).

| Tipo de metas reportadas con mayor frecuencia por los mentores en las que su mentorando logró el mayor avance | |
|--|--|
| Edición 2015 | Edición 2016 |
| 1. Futuro laboral (relacionadas con empleabilidad) 2. Habilidades propias (mayor seguridad en sí mismo; mayor autoconocimiento; claridad al establecer prioridades; mayor enfoque; mayor receptividad y apertura) | 1. Futuro académico 2. Futuro laboral 3. Habilidades propias |

Los estudiantes valoran reportan lo siguiente sobre la mentoría y sus mentores:²

- Beneficios. Al responder por qué consideran haber logrado sus metas en la mentoría, en primer lugar consideran haber adquirido una mayor claridad sobre ellas; en segundo lugar por la retroalimentación y consejos recibidos del mentor; en tercer lugar y cuarto lugar porque la mentoría les dio mayor preparación para realizar tareas o incrementar

¹ Dato disponible solamente para la edición 2016.

² Datos disponibles solamente para la edición 2016.

habilidades y mayor seguridad en sí mismo, respectivamente. Por último, en menor proporción los estudiantes respondieron haber recibido orientación en proyectos específicos (metas sobre proyectos de emprendimiento social o de negocios).

- Acciones del mentor que los estudiantes consideran importantes. En orden de importancia fueron mencionadas: que el mentor busque crear un ambiente de confianza; que sea un escucha activo; que tenga apertura para compartir “conocimientos o saberes”; y disposición para compartir “experiencias” (estas últimas dos en el mismo nivel de importancia). Otras mencionadas con menor frecuencia fueron: que el mentor ayude a “crear un plan, a definir u organizar ideas”; que responda preguntas o explique con claridad; que brinde consejos; y en el mismo orden de importancia, que el mentor haga preguntas específicas y encomiende tareas.
- Características del mentor. Aquellas que a los estudiantes les parecieron más importantes durante la primera sesión, destacan las siguientes: que tenga una actitud abierta; que muestre empatía e interés; que sea capaz de guiar y orientar. Mencionaron también atributos personales como: una actitud positiva; amabilidad; sencillez; franqueza y sinceridad; proactivo; y altruista y generoso.

Conclusiones

A partir de la experiencia en Talentum-Universidad, es posible observar que la mentoría es una práctica que puede beneficiar en forma significativa a estudiantes del nivel superior en al menos seis aspectos:

1. Desarrollar habilidades y actitudes fuera del aula. Al ser un proceso de acompañamiento personalizado y en un clima de confianza propiciado por un mentor con ciertas características, la metodología lleva al estudiante a establecer sus propias metas y mecanismos para dar seguimiento a su avance; fortaleciendo así su capacidad de autodirección, responsabilidad, compromiso y establecimiento de prioridades. Y de manera importante otras de tipo socio-emocional: como seguridad en sí mismo, apertura para escuchar a otros, y auto-conocimiento (identificar fortalezas y debilidades propias).
 - ➔ Capitalizando el interés manifestado por los estudiantes de recibir retroalimentación sobre las habilidades propias y la disposición a recibir “consejos”.
2. Preparar y facilitar la transición a su condición de egresado; ya sea una inserción al mercado laboral, al emprendimiento o a un nivel superior de estudios (posgrado).

- ➔ Capitalizando el interés manifestado por los estudiantes en los temas de futuro laboral y académico.
- 3. Construir conocimientos y modelar comportamientos; al utilizar el papel del mentor como figura aspiracional.
 - ➔ Capitalizando en la motivación manifestada por los estudiantes de aprender sobre la experiencia del mentor y en la disposición de recibir “consejos”.
- 4. Probar ideas. Trabajar con el mentor en un clima de confianza proporciona al estudiante un “espacio seguro” que le permita explorar ideas de proyectos específicos.
 - ➔ Capitalizando el interés que tienen los estudiantes por desarrollar proyectos específicos como emprendimiento social o de negocios, escribir una publicación, participar en otras convocatorias y la experiencia del mentor.
- 5. Mejorar el desempeño académico. Si bien es necesario desarrollar en Talentum-Universidad un instrumento que permita en forma más precisa medir este efecto, con los datos disponibles se identifica un efecto de derrama (*spillover*, en inglés) en las actividades académicas en su institución de origen (en la que se encuentran matriculados)
 - ➔ Capitaliza en el interés con que los estudiantes trabajaron en la mentoría metas relacionadas con sus estudios escolarizados: tema de tesis, servicio social y/o prácticas profesionales, hacer investigación, ser autor de una publicación. En otros programas será necesario medir el interés de los estudiantes, según las metas por ellos fijadas.
- 6. Reforzar identidad de grupo. Ya que la metodología establece los ejes temáticos a tratar en la mentoría, permite mantener enfocado el trabajo de cada día mentor-mentorando y al grupo de participantes como un todo dentro de las metas y valores que el programa busca promover.

Implicaciones y recomendaciones

En nuestro país, la matrícula en el nivel de educación superior³ modalidad escolarizada, fue de 3.6 millones de jóvenes. La cobertura, sin contar posgrado, en el grupo de población entre 18 y 22 años fue de apenas el 31.2% durante el ciclo escolar 2015-2016.

Durante ese ciclo escolar, la matrícula en los niveles técnico superior, educación normal y licenciatura universitaria y tecnológica fue de 3,411,328 estudiantes. A falta de datos⁴ sobre el número y tipo de instituciones que cuenten actualmente con programas de mentoría para sus estudiantes, un componente de mentoría como el implementado en Talentum-Universidad de 5 sesiones al semestre enfocado en estudiantes que han cursado el 50% de su plan de estudios⁵ podría beneficiar a una población potencial de 1,705,664 jóvenes.

Aún en un escenario conservador, si sólo fuera posible atender a una tercera parte de esa población (por deserción del componente, ausentismo, falta de capacidad instalada de la institución, etc.), podría beneficiarse a una población de poco más de medio millón de estudiantes (33% de 1,705,664 = 568,554).

| Nivel educativo | Matrícula escolarizada ciclo escolar 2015-2016 | 50% población potencial |
|--|--|-------------------------|
| Técnico superior | 168,230 | 84,115 |
| Educación normal | 108,555 | 54,277 |
| Licenciatura universitaria y tecnológica | 3,134,543 | 1,567,271 |
| Total | 3,411,328 | 1,705,664 |

La primera recomendación de este documento tiene que ver con el hecho de no contar con información oficial sobre el número, tipo de programas de acompañamiento al estudiante (sean de tipo mentoría, tutoría o coaching) y en qué instituciones de educación superior existen en nuestro país. Por lo que, así como se realizan levantamientos de información especializada, como es la encuesta Patlani (Encuesta Nacional sobre Movilidad Estudiantil Internacional) que lleva a cabo ANUIES,⁶ también sería necesario contar con una encuesta nacional sobre componentes extra-curriculares que apoyan la formación del estudiante universitario.

³ Niveles de técnico superior universitario, licenciatura (incluyendo educación normal) y posgrado.

⁴ Se realizó una búsqueda en el anuario estadístico de ANUIES, en el Informe de Labores de la SEP de los últimos 4 ciclos escolares, y en la página en internet de la Subsecretaría de Educación Superior.

⁵ Los participantes en Talentum-Universidad están en 5to. semestre y superiores.

⁶ Ver en internet, <http://patlani.anuies.mx>

Esto permitiría informar una política pública nacional al respecto, con base en un mayor espectro de información que refleje la diversidad y necesidades de los diferentes sistemas universitarios en el país.

La segunda recomendación para informar una iniciativa de política pública que permita incorporar de manera estandarizada un programa de mentoría en los sistemas de educación superior, es beneficiarse de la base de conocimiento y experiencia del programa Talentum-Universidad en cuanto a:

1. Identificar y establecer la población estudiantil objetivo.
2. Convocar a la población estudiantil objetivo.
3. Definición del perfil del mentor, proceso de selección y capacitación.
4. Proceso de asignación mentor-mentorando.
5. Metodología e instrumentos para llevar a cabo el proceso: guía, documentos informativos (sobre la mentoría, código de ética, preguntas frecuentes), reporte de cada sesión, comunicación y seguimiento a mentores.
6. Medición de resultados. Análisis de la información y elaboración de reportes.

Comentarios finales

Así como la orientación vocacional se volvió necesaria en el nivel medio superior para apoyar al estudiante a evaluar sus opciones de futuro; en el nivel superior ocurre un fenómeno similar: el estudiante universitario en las capas finales de sus estudios también requiere de un acompañamiento que le permita clarificar y enfocar sus metas para el futuro inmediato (laboral y/o de estudios superiores).

La masificación de los servicios educativos en el nivel superior reduce la posibilidad de brindar servicios personalizados. Sin embargo, es el nivel de personalización en este tipo de acompañamiento lo que ofrece una mayor efectividad, para el desarrollo de habilidades y actitudes fuera del aula.

Un punto clave para el éxito de la mentoría es que este acompañamiento ocurra en un ambiente exento de evaluación tradicional como la que el estudiante está sujeto en el aula. Es decir, su mentor no es su maestro, lo que propicia un ambiente “seguro” de confianza y mayor libertad para comentar y explorar posibilidades de futuro; no hay de por medio una calificación que esté en juego a reflejarse en el transcript o cárdex de materias.

Por último, es importante los beneficios de la mentoría señalados por expertos en el tema y que coinciden con los hallazgos que arroja la experiencia del programa Talentum-Universidad ya mencionados en la sección de conclusiones.⁷ La literatura en el tema señala que:

- La mentoría enfoca y motiva a los estudiantes hacia el logro de metas de aprendizaje” (Gandara, Larsen, Mehan y Rumberger, 1998).
- Las relaciones de mentoría implican, por lo tanto, la provisión de apoyo profesional, social y emocional en un entorno seguro para la autoexploración que da como resultado resultados académicos y personales positivos para los estudiantes”. (Johnson, 2006; en Coles, 2011, p.2).
- Relaciones de mentoría bien establecidas pueden contribuir a resultados positivos en jóvenes mediante tres procesos de desarrollo que interactúan entre sí: socio-emocional, cognitivo y relacionados con la identidad propia” (Rhodes y Dubois, 2008, p. 255).

⁷ Tales como formación de habilidades y actitudes, construcción de conocimientos y modelado de comportamientos, facilitar la transición entre estados de desarrollo, y promover aspectos de identidad individual o grupal. Incluso estudios de alcance longitudinal apuntan a la contribución de la mentoría al reducir o evitar la deserción, de sistemas escolarizados; pero esto último no es posible sustentarlo con la evidencia aportada por el componente de mentoría en Talentum-Universidad.

Bibliografía

Coles, A. (2011). The Role of Mentoring in College Access and Success. *Research to Practice Brief*. Institute for Higher Education Policy, Spring 2011, 1-10.

Gandara, P., Larson, K., Mehan, H., and Rumberger, R. (1998). *Capturing Latino students in the academic pipeline*. Berkeley, CA: Chicano/Latino Policy Project.

Rhodes, J. E., & Dubois, D. L. (2008). Mentoring relationships and programs for youth. *Current Directions in Psychological Science*, 17 (4), 254–258.

ANEXO I

PROGRAMA TALENTUM-UNIVERSIDAD

Estructura y funcionamiento: 5 etapas

1ª etapa (mes de marzo): Semana de inducción en la Ciudad de México. Los 60 estudiantes seleccionados participan en una agenda de trabajo que incluye: talleres, conferencias magistrales, actividades académicas y de integración, y charlas con invitados especiales del sector privado, público y de la sociedad civil.

2ª etapa (marzo a julio): Trabajo en equipo a distancia. Desde su lugar de residencia, los estudiantes trabajan en un proyecto en equipo asignado durante la primera semana de inducción. Cada 15 días envían a la coordinación del programa una entrega parcial (de un total de 7). Los equipos trabajan bajo la dirección de un facilitador, quien evalúa los avances y brinda retroalimentación a lo largo del proceso.

3ª etapa (mes de julio): Componente internacional. Viaje académico a EE.UU. Los estudiantes visitan universidades de alto prestigio para realizar actividades académicas como conferencias con especialistas, paneles con expertos en innovación, negocios y sustentabilidad. Así como visitas a sitios de interés locales como incubadoras de emprendimiento, centros de investigación y para el desarrollo de tecnología. Además, los estudiantes reciben retroalimentación respecto al proyecto que trabajaron en equipo.

4ª etapa (mes de julio, previo a la clausura): Práctica “sombra” con líderes. En la Ciudad de México, los estudiantes realizan una “práctica sombra” (*shadowing*, en inglés), que implica compartir una jornada laboral típica con líderes de la academia, del servicio público, de la iniciativa privada y de la sociedad civil.

5ª etapa (mes de julio): Presentación de proyecto en equipo y clausura del programa. Los estudiantes presentan ante un jurado calificador el proyecto que trabajaron en equipo y posterior a la premiación de los mejores trabajos, se lleva a cabo la clausura del programa.

Perfil del participante Talentum-Universidad

Ser estudiante mexicano de cualquier carrera inscrito en las instituciones de educación superior de México, tanto públicas como privadas; cursar del 5to. semestre en adelante de la licenciatura; ser alumno regular con promedio mínimo de 8.0., y no tener más de un año de haber terminado de cursar materias; poseer liderazgo, motivación, compromiso e interés en contribuir al desarrollo de México.

ANEXO 2

PERFIL SOBRE LOS INTEGRANTES DE LA 1RA. Y 2DA. GENERACIÓN

2da. generación (Edición 2016)

- 60 participantes: 30 hombres y 30 mujeres.
- 44 de universidades con financiamiento público; 16 de universidades con financiamiento privado.
- Edad: 22 años (promedio).
- Procedencia: de 27 entidades federativas.
Aguascalientes (4); Baja California (2); Campeche (1); Chiapas (3); Chihuahua (2); Colima (2); Ciudad de México (7); Durango (2); Estado de México (3); Guanajuato (1); Hidalgo (1); Jalisco (2); Michoacán (3); Morelos (1); Nayarit (1); Nuevo León (3); Puebla (3); Oaxaca (1); Querétaro (2); Quintana Roo (2); Sinaloa (2); Sonora (1); Tabasco (1); Tamaulipas (1); Veracruz (2); Yucatán (6); y Zacatecas (1).
- Carreras: 40 de ingenierías y 20 de licenciaturas.
Ingenierías: Industrial y de Sistemas (1); Industrial (1); Bioquímica (1); Mecatrónica (8); Aeroespacial (1); Energías Renovables (1); Procesos Alimentarios (1); Gestión Empresarial / Negocios (6); Informática (1); Mecánica (2); Petrolera (1); Negocios y Tecnologías de la Información (1); Geofísica (1); Civil (2); Financiera (1); Física Industrial (1); Tecnologías de la información / Ciencias de la Computación (2); Química Industrial (2); Química (2); Sistemas (1); Seguridad Industrial y Automatización (1); y Química en Procesos Sustentables (2).
Licenciaturas: en Políticas Públicas/ Ciencia Política (4); Derecho (2); Pedagogía (1); Administración de Empresas (1); Tecnología (2); Trabajo Social (1); Comunicación (1); Mercadotecnia (1); Economía (1); Relaciones Internacionales y Comercio (1); Relaciones Internacionales (1); Mercadotecnia y Negocios Internacionales (1); Antropología Social (1); Conservación y Restauración de Patrimonio Cultural (1); Nutrición (1).

1ra. generación (Edición 2016)

- 60 participantes: 30 hombres y 30 mujeres.
- 40 de universidades con financiamiento público; 20 de universidades con financiamiento privado.
- Edad: 22.5 años (promedio).
- Procedencia: de 20 entidades federativas.
(10) Ciudad de México; (9) Estado de México; (4) Querétaro; (4) Veracruz; (4) Yucatán; (3) Aguascalientes; (3) Jalisco; (3) Michoacán; (3) Nuevo León; (3) Oaxaca; (3) Puebla; (2) Guanajuato;

(2) Tlaxcala; (1) Chiapas; (1) Chihuahua; (1) Durango; (1) Hidalgo; (1) Morelos; (1) Nayarit; y (1) Sonora.

➤ Carreras: 18 de ingenierías; 37 en licenciaturas y 5 en otras carreras.

Ingenierías: (3) Sistemas Computacionales y o Computación; (2) Civil; (2) Industrial; (3) Electrónica; (1) en Tecnologías Computacionales; (1) en Automatización; (1) en Ambiental; (1) Biomédica; (1) Mecatrónica; (1) en Química Ambiental; (1) Mecánico Administrador; (1) Biotecnología.

Licenciaturas: (4) Ciencia Política; (4) Política y Administración Pública; (4) Economía; (3) en Matemáticas; (3) Administración Financiera; (2) Administración; (2) Administración y Negocios internacionales; (2) Dirección y Administración de Empresas; (2) Relaciones Internacionales; (1) Comercio internacional; (1) Contaduría Pública y Finanzas; (1) Derecho; (1) Desarrollo de Negocios y Gestión Empresarial; (1) Enseñanza de Idiomas; (1) Física y Matemáticas; (1) Lenguas Extranjeras; (1) Letras Mexicanas; (1) Psicología; (1) Pedagogía; (1) Relaciones Comerciales.

Otras carreras: (3) Químico Farmacéutico Biólogo; y (2) Arquitectura.