



# Estudio de las opiniones de las y los empleadores sobre el desempeño de las y los egresados

División de Ciencias Básicas e Ingeniería  
Unidad Azcapotzalco

Octubre, 2021

## DIRECTORIO

---

**Dr. José Antonio De los Reyes Heredia**  
Rector General

**Dra. Norma Rondero López**  
Secretaria General

**Dr. Alfonso Mauricio Sales Cruz**  
Coordinador General de Información Institucional

**Dr. Oscar Lozano Carrillo**  
Rector de la Unidad Azcapotzalco

**Dra. Yadira Zavala Osorio**  
Secretaria de la Unidad

**Dra. Teresa Merchand Hernández**  
Directora de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería

**Dr. Jorge Luis Flores Moreno**  
Secretario Académico de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería



Estudio de las opiniones de las y los empleadores sobre el desempeño de las y los egresados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería. Unidad Azcapotzalco.

Departamento de Egresados y Bolsa de Trabajo. Dirección de Análisis y Seguimiento Institucional de la Coordinación General de Información Institucional, Rectoría General de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Prolongación Canal de Miramontes No. 3855, Colonia Ex-Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía de Tlalpan, Ciudad de México. C.P. 14383. [egresados@correo.uam.mx](mailto:egresados@correo.uam.mx)

Se permite la reproducción parcial o total de este documento por cualquier sistema mecánico o electrónico, siempre y cuando se haga sin fines comerciales y se cite a la fuente original del mismo.

Consulte el catálogo de publicaciones en línea:  
<http://www.uam.mx/egresados/index.html>

[Aviso de privacidad](#)

# CONTENIDO

## PRESENTACIÓN

1. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO
2. DATOS DE LA EMPRESA DE LAS Y LOS EMPLEADORES
3. ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PROFESIONISTAS
4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS Y LOS EGRESADOS
5. PROSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL





## PRESENTACIÓN

Establecer una sólida vinculación con los sectores social y productivo es fundamental en las actuales condiciones mundiales. Consciente de ello, la Universidad Autónoma Metropolitana ha venido desarrollando proyectos para establecer una relación y comunicación más cercana y continua con las y los egresados y sus empleadores, quienes son uno de los principales enlaces con la sociedad. Uno de estos proyectos es el Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores (SIEEE), cuyo objetivo primordial es contribuir a mejorar los programas y servicios académicos que ofrece la Universidad.

Como parte del SIEEE se han generado estudios que permiten identificar las valoraciones de las y los empleadores con relación a las y los egresados de la UAM y que inciden en su empleabilidad. El que aquí se presenta atiende cinco núcleos de interés:

1. Identificar los aspectos y requisitos formales que las empresas, organizaciones e instituciones que contratan a las y los egresados de la UAM exigen para cubrir sus vacantes.
2. Recabar información sobre los instrumentos, criterios y valoraciones más importantes que utilizan las empresas en el proceso de reclutamiento, selección y contratación de egresadas y egresados universitarios.
3. Conocer la valoración de los empleadores sobre la formación y el desempeño profesional y laboral de las y los profesionistas de la UAM.
4. Reconocer cuáles aspectos del desempeño laboral de las y los egresados son los mejor evaluados por las y los empleadores y cuáles son aquellas competencias que la Universidad debe fortalecer con los futuros egresadas y egresados.
5. Reconocer las que, a juicio de las y los empleadores, serán las principales tendencias de cambio en el campo laboral.

Estudios de esta índole coadyuvan a identificar la pertinencia, la coherencia entre la formación y las necesidades del mercado de trabajo desde la perspectiva de la vinculación educación–empleo. Sin duda, el análisis de esta información permitirá tomar decisiones importantes en aspectos académicos y de gestión.

# 1. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1 METODOLOGÍA Y UNIVERSO DE ESTUDIO

1.2 DIMENSIONES, VARIABLES E INDICADORES

1.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



## 1.1 METODOLOGÍA Y UNIVERSO DE ESTUDIO

A continuación se describen brevemente los aspectos centrales en la orientación y desarrollo del estudio, el cual se fundamenta en una metodología exploratoria de corte cuantitativo.

La fuente de información y universo de estudio está centrada en la jefa o el jefe inmediato superior de las y los egresados y en segunda instancia las y los responsables de las áreas o instancias de recursos humanos de distintas empresas, organizaciones e instituciones. La elección de las personas a entrevistar se deriva del interés por recabar datos que reflejen con la mayor fidelidad posible las características deseables de las y los profesionales y la información confiable sobre los procedimientos, criterios y valoraciones para la contratación. Con base en este criterio se descartó la aplicación del cuestionario a las y los egresados "autoempleados", es decir profesionales independientes o con negocio propio y en todas las encuestas aplicadas se hizo énfasis en la relación directa con las y los egresados de la UAM.

En el caso de la División de CBI de la Unidad Azcapotzalco se contó con un universo de 551 empleadores, por distintas razones únicamente se logró encuestar a un total de 241, entre empresarios, directivos, ejecutivos de alto nivel, mandos medios y representantes del área de recursos humanos que aceptaron responder la encuesta. Se buscó recabar información sobre empresas, dependencias e instituciones de diversos sectores de bienes y servicios para conocer las formas de integración del mercado ocupacional de acuerdo con el ramo, tamaño, régimen y ubicación. Específicamente, el trabajo de campo se llevó a cabo durante siete meses, fue concluido el 8 de octubre de 2021, debido principalmente a que los empleadores no siempre estaban dispuestos a cooperar contestando la encuesta.

## 1.2 DIMENSIONES, VARIABLES E INDICADORES

Con base en las tres dimensiones a observar se definieron las variables y los indicadores convertidos en preguntas que se describen en el siguiente cuadro.

DIMENSIONES	INDICADORES
Aspectos valorados en el proceso de reclutamiento y selección de profesionistas	Características individuales <ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad</li> <li>• Sexo</li> <li>• Estado civil</li> </ul>
	Formación y antecedentes profesionales o Prestigio de la institución de procedencia <ul style="list-style-type: none"> <li>• Título de licenciatura</li> <li>• Estudios de posgrado</li> <li>• Contactos o conocidos</li> <li>• Experiencia laboral previa</li> </ul>
	Instrumentos de selección <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista individual</li> <li>• Entrevista grupal</li> <li>• Test de aptitudes intelectuales</li> <li>• Test de personalidad</li> <li>• Prueba de conocimientos</li> <li>• Otros aspectos</li> </ul>

## 1.2 DIMENSIONES, VARIABLES E INDICADORES

DIMENSIONES	INDICADORES
Opiniones sobre el desempeño profesional de las y los egresados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades para el trabajo en equipo</li> <li>• Habilidades para la organización, gestión y control de grupos de trabajo</li> <li>• Forma en que detectan, diagnostican, analizan y responden a los problemas en el lugar de trabajo</li> <li>• Forma en que desempeñan responsabilidades en el trabajo (calidad y precisión)</li> <li>• Forma en que analizan situaciones y toman decisiones</li> <li>• Forma en que demuestran actitud, interés y entusiasmo hacia el trabajo</li> <li>• Iniciativa hacia el trabajo</li> <li>• Forma en que aprecian diferentes perspectivas y puntos de vista</li> <li>• Habilidades para aprender</li> <li>• Habilidades para acceder y utilizar información relevante</li> <li>• Forma de comunicar ideas e información escrita</li> <li>• Conocimiento y habilidades para hacer el trabajo para el cual fueron preparados</li> <li>• Uso apropiado de herramientas, equipo o maquinaria</li> <li>• Conocimientos y uso de tecnología específica</li> <li>• Desempeño general de los profesionistas</li> <li>• Valoración de la formación de los profesionistas de la UAM respecto de aquellos de otras universidades</li> </ul>

## 1.2 DIMENSIONES, VARIABLES E INDICADORES

DIMENSIONES	INDICADORES
Prospectiva del mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de profesionistas de la UAM que se han contratado en los últimos tres años</li> <li>• En el futuro, ¿su organización contrataría profesionistas de la UAM?</li> <li>• El pronóstico de cambio en los mercados laborales (formación profesional)</li> <li>• Las exigencias en la formación profesional</li> </ul>

La escala definida para cada una de las dimensiones es la siguiente:

DIMENSIONES	ESCALA
Aspectos valorados en el proceso de reclutamiento y selección de profesionistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy importante</li> <li>• Importante</li> <li>• Poco importante</li> <li>• Nada importante</li> <li>• No sabe</li> </ul>
Opiniones sobre el desempeño profesional de las y los egresados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excelente</li> <li>• Muy bueno</li> <li>• Bueno</li> <li>• Regular</li> <li>• Insatisfactorio</li> <li>• No sabe/no aplica</li> </ul>
Prospectiva del mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• No</li> <li>• No sabe</li> </ul>

## 1.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Como estrategia para la recolección de la información se optó por la aplicación de un cuestionario considerando que un instrumento cerrado representa la opción más viable para procesar y sistematizar la información para la amplitud del universo pretendido. Sin embargo, no se cerró la posibilidad a que los empleadores expresaran de manera abierta algún comentario o sugerencia, de manera que el cuestionario incluye tres preguntas que permiten captar ampliamente sus percepciones.

De esta manera, el instrumento cuenta con 14 reactivos estructurados en tres apartados temáticos:

1. Aspectos valorados en el proceso de reclutamiento y selección de profesionistas.
2. Opiniones sobre el desempeño profesional de las y los egresados.
3. Prospectiva del mercado laboral.

Para acceder al cuestionario aplicado dar clic en el siguiente link  
<http://www.sieee.uam.mx/sieee.nsf/MuestraEmple9803/>

Para el levantamiento de la información se emplearon dos técnicas: encuesta estructurada en línea, y encuesta por llamadas telefónicas. En ambos casos se empleó la aplicación LimeSurvey. Las encuestas fueron aplicadas por analistas del Departamento de Egresados y Bolsa de Trabajo para garantizar la seguridad y confidencialidad de la información proporcionada por las y los empleadores. Para el procesamiento y análisis estadístico de los datos se utilizó el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Las variables de estudio se presentan en tablas y gráficas resumen, que expresan en números porcentuales los principales resultados. Cabe señalar que la información generada y almacenada en el SIEEE puede ser consultada a nivel de toda la Universidad, por Unidad Universitaria, por División Académica, por programa de estudio, incluso por generación.

Bajo este esquema, presentamos con satisfacción los resultados generales más sobresalientes del levantamiento de la encuesta aplicada a las y los empleadores de las y los egresados de cada una de las licenciaturas de la División de CBI. Unidad Azcapotzalco.

## 2. DATOS DE LA EMPRESA DE LOS EMPLEADORES

2.1 EMPLEADORES ENCUESTADOS POR LICENCIATURA

2.2 RÉGIMEN JURÍDICO

2.3 TAMAÑO

2.4 SECTOR ECONÓMICO

2.5 UBICACIÓN GEOGRÁFICA

2.6 CARGO DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS

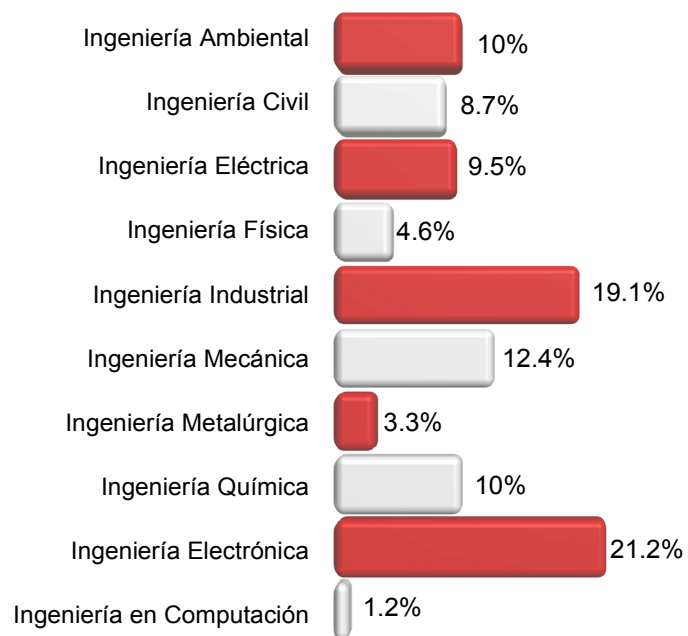
2.7 PUESTO QUE OCUPAN LOS EGRESADOS EN LA EMPRESA

2.8. PRINCIPALES EMPRESAS ENCUESTADAS





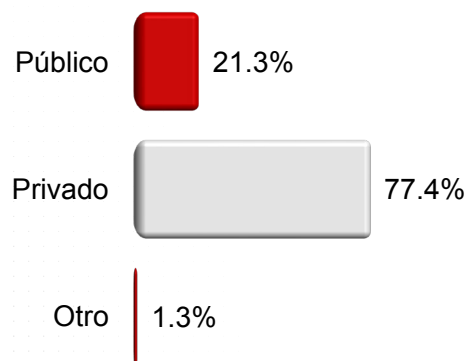
## 2.1 EMPLEADORES ENCUESTADOS POR LICENCIATURA



Las empresas, organizaciones e instituciones en las que se aplicó la encuesta tienen características muy heterogéneas; sin embargo el común denominador es que han contratado profesionistas egresadas y egresados de las licenciaturas de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Unidad Azcapotzalco.

En la tasa de respuesta destaca Ingeniería Electrónica e Ingeniería Industrial al concentrar el mayor porcentaje: 21.2% y 19.1%, respectivamente.

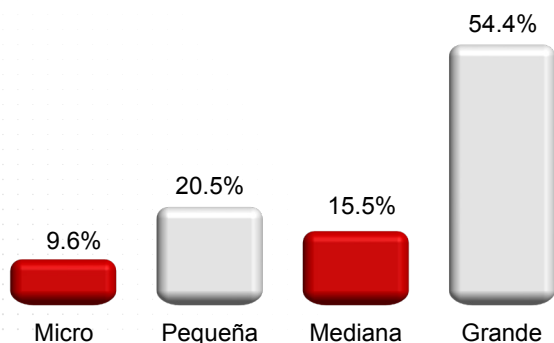
## 2.2 RÉGIMEN JURÍDICO



Régimen	Público	Privado	Otro
Ingeniería Ambiental	34.8%	65.2%	0%
Ingeniería Civil	19.0%	76.2%	4.8%
Ingeniería Eléctrica	17.4%	78.3%	4.3%
Ingeniería Física	54.5%	45.5%	0%
Ingeniería Industrial	15.2%	84.8%	0%
Ingeniería Mecánica	16.7%	83.3%	0%
Ingeniería Metalúrgica	12.5%	87.5%	0%
Ingeniería Química	8.7%	91.3%	0%
Ingeniería Electrónica	25.5%	72.5%	2.0%
Ingeniería en Computación	33.3%	66.7%	0%

Las empresas o instituciones encuestadas para conocer la percepción de las y los egresados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería, corresponden preponderantemente al sector privado (77.4%), sin embargo, en la licenciatu- ra de Ingeniería Física esta situación se invierte, es decir, destaca el sector público con 54.5%.

## 2.3 TAMAÑO



Tamaño	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Ingeniería Ambiental	8.7%	39.1%	21.7%	30.4%
Ingeniería Civil	15.0%	35.0%	20.0%	30.0%
Ingeniería Eléctrica	13.0%	13.0%	21.7%	52.2%
Ingeniería Física	0%	9.1%	18.2%	72.7%
Ingeniería Industrial	8.7%	15.2%	10.9%	65.2%
Ingeniería Mecánica	10.0%	13.3%	16.7%	60.0%
Ingeniería Metalúrgica	12.5%	50.0%	25.0%	12.5%
Ingeniería Química	12.5%	29.2%	8.3%	50.0%
Ingeniería Electrónica	7.8%	13.7%	11.8%	66.7%
Ingeniería en Computación	0%	0%	33.3%	66.7%

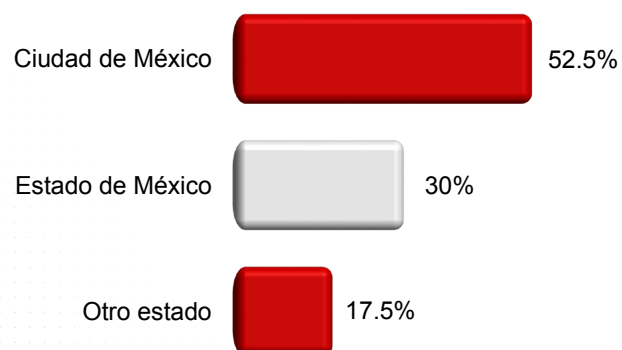
El mayor porcentaje (54.4%) de las empresas y organizaciones es grande, es decir, tiene más de 250 empleados. Siguen en proporción con 20.5% las organizaciones pequeñas. En un tercer sitio, con 15.5%, se ubican las organizaciones medianas y, en última proporción, están las micro empresas, aquellas que tienen hasta 15 empleados. En el caso de Ingeniería Metalúrgica prevalece la pequeña y mediana empresa.

## 2.4 SECTOR ECONÓMICO

Con relación a la rama o sector de las organizaciones que respondieron la encuesta, el mayor porcentaje (22.5%) corresponde a empresas con el giro de servicios profesionales y técnicos, seguido de la industria de la transformación con 14.4%. El sector educativo representa también un porcentaje significativo (15.3%), lo que hace inferir que representa un importante campo laboral para las y los egresados de la División de CBI.

Sector	Ingeniería Ambiental	Ingeniería Civil	Ingeniería Eléctrica	Ingeniería Física	Ingeniería Industrial	Ingeniería Mecánica	Ingeniería Metalúrgica	Ingeniería Química	Ingeniería Electrónica	Ingeniería en Computación	Total
Agrícola, Ganadero Silvícola	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2.1%	0%	0.4%
Industria extractiva	0%	0%	4.3%	0%	2.2%	0%	0%	8.3%	0%	0%	1.7%
Industria de la transformación	0%	5.0%	17.4%	9.1%	21.7%	20.0%	12.5%	33.3%	6.3%	0%	14.4%
Industria de la construcción	4.3%	40.0%	4.3%	0%	0%	16.7%	12.5%	0%	0%	33.3%	7.2%
Comercio	4.3%	0%	4.3%	0%	6.5%	16.7%	25.0%	8.3%	18.8%	0%	9.7%
Servicios Bancarios	4.3%	15.0%	0%	0%	6.5%	0%	12.5%	0%	10.4%	33.3%	5.9%
Transportes / Comunicaciones	0%	15.0%	4.3%	0%	13.0%	3.3%	0%	0%	10.4%	0%	6.8%
Educación	0%	5.0%	21.7%	72.7%	10.9%	13.3%	0%	12.5%	18.8%	33.3%	15.3%
Servicios profesionales y Técnicos	47.8%	15.0%	30.4%	9.1%	21.7%	13.3%	25.0%	33.3%	14.6%	0%	22.5%
Servicios de Salud	4.3%	0%	0%	9.1%	2.2%	3.3%	0%	0%	2.1%	0%	2.1%
Servicios de Gobierno	21.7%	5.0%	8.7%	0%	2.2%	6.7%	0%	0%	8.3%	0%	6.4%
Otro	13.0%	0%	4.3%	0%	13.0%	6.7%	12.5%	4.2%	8.3%	0%	7.6%

## 2.5 UBICACIÓN GEOGRÁFICA



Entidad	Ciudad de México	Estado de México	Otro estado
Ingeniería Ambiental	66.7%	33.3%	0%
Ingeniería Civil	71.4%	0%	28.6%
Ingeniería Eléctrica	66.7%	16.7%	16.7%
Ingeniería Física	25.0%	50.0%	25.0%
Ingeniería Industrial	50.0%	50.0%	0%
Ingeniería Mecánica	0%	57.1%	42.9%
Ingeniería Metalúrgica	50.0%	50.0%	0%
Ingeniería Química	38.5%	23.1%	38.5%
Ingeniería Electrónica	72.2%	16.7%	11.1%

El 52.5% de las organizaciones en las que se emplean las y los egresados se ubica en la Ciudad de México, seguido por el Estado de México con el 30%. Ingeniería Mecánica, Ingeniería Química e Ingeniería Civil se distinguen por la ubicación de los empleadores en otro estado de la República Mexicana.

## 2.6 CARGO DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS

ADMINISTRADOR  
 ADMINISTRADOR DE CONTRATOS  
 ANALISTA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN  
 ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS  
 ASISTENTE ADMINISTRATIVA  
 AUDITOR ADMINISTRATIVO  
 RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN  
 CONTRALORA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO  
 COORDINADORA DE CALIDAD  
 DIRECTOR  
 DIRECTOR ACADÉMICO  
 DIRECTOR COMERCIAL  
 DIRECTOR DE CADENA DE SUMINISTRO  
 DIRECTOR GENERAL  
 DUEÑO DE LA EMPRESA  
 EJECUTIVO DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO  
 GERENTE DE ÁREA  
 GERENTE DE INGENIERÍA  
 GERENTE DE PLANTA  
 GERENTE DE PROYECTO  
 GERENTE GENERAL  
 JEFA DE CONTROL DE CALIDAD  
 JEFE DE DEPARTAMENTO DE DESARROLLO  
 JEFE DE GRUPO  
 JEFE DE RECLUTAMIENTO CAPACITACIÓN Y  
 RESOURCE MANAGMENT NÚMÉRICO  
 RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS  
 SUBDIRECTO ADMINISTRATIVO  
 SUBGERENTE DEL ÁREA CONTROL  
 SUPERINTENDENTE DE ÁREA  
 SUPERVISOR DE SERVICIO  
 VINCULACIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO

Con la finalidad de detectar las valoraciones sobre el desempeño de los egresados, así como los criterios y procedimientos que se utilizan en su contratación, se realizaron entrevistas a los jefes directos y responsables de recursos humanos.

En la tabla se muestran algunos de los puestos de mayor frecuencia que ocupan las y los empleadores encuestados.

## 2.7 PUESTO QUE OCUPAN LOS EGRESADOS EN LA EMPRESA

ADMINISTRADOR  
ANALISTA DE PROYECTO  
ANALISTA JR  
ANALISTA SENIOR  
AUDITOR  
BECARIO  
COORDINADOR DE PROYECTOS  
COORDINADOR DEL ÁREA DE REDES  
COORDINADORA DE LOGÍSTICA  
DIRECTOR  
EJECUTIVO  
EJECUTIVO DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO  
ENCARGADO DE SISTEMAS  
GERENTE DE INGENIERÍA  
INGENIERO DE APLICACIONES  
INGENIERO DE DESARROLLO  
INGENIERO DE DIAGNÓSTICOS ENERGÉTICOS  
INGENIERO DE PROCESOS  
INSTRUCTOR  
PROFESOR DE ASIGNATURA  
RESOURCE MANAGMENT  
SUPERINTENDENTE  
SUPERVISOR DE SERVICIO  
TEAM LEADER  
TÉCNICO ESPECIALIZADO  
VENTAS TÉCNICAS

Con el propósito de contextualizar la información se indagó sobre los puestos que ocupan las y los egresados. Los puestos capturados muestran gran diversidad, al parecer en muchos casos las áreas de recursos humanos les asignan denominaciones diferentes, aun cuando las actividades son similares. La tabla muestra los más frecuentes.

## 2.8 EMPRESAS ENCUESTADAS

ACEROS BOHLER UDDEHOLM S.A. DE C.V.  
 AT&T  
 AUDITORÍA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN  
 BIOMEX SOLUTIONS S. DE R.L. DE C.V.  
 BBVA BANCOMER  
 CENTRO MÉDICO DALINDE  
 CIENA COMMUNICATION MÉXICO  
 COCA COLA FEMSA  
 CONDUMEX  
 CONSULTORA MEXICANA DE INGENIERÍA  
 CONSULTORÍA CYSTE S.A. DE C.V.  
 EG CONSULTORES Y ADMINISTRADORES, S.C.  
 FABRICAS DE CILÍNDROS  
 GENERMASA  
 GRUPO BIMBO  
 GRUPO CEPRA  
 GRUPO CONSULTOR ADMINISTRATIVO Y  
 HEWLETT-PACKARD HP  
 HINDEBRANDO S.A. DE C.V.  
 HONEYWELL  
 ING AFORE S.A. DE C.V.  
 INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL  
 INSTRUMEX  
 LABORAL S.C.  
 LICEO FRANCO-MEXICANO A.C.  
 MITSUBISHI ELECTRIC DE MÉXICO  
 NACIONAL DE CONDUCTORES ELÉCTRICOS S.A DE C.V.  
 NUEVE EN RED  
 PLÁSTICOS ENVOLVENTES S.A. DE C.V.  
 PROYECTO Y DISEÑO ESTRUCTURAL P Y DE  
 RIO BOO S.A. DE C.V.

En la tabla se presentan las principales empresas en donde se desempeñan las y los egresados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Unidad Azcapotzalco.

SCOTIANBANK  
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
 SIEMENS  
 SINERGY SOLUTION S.A. DE C.V.  
 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
 VELOTRANS S.A. DE C.V.  
 VIDRIERA LOS REYES  
 VOLTRAN TRANSFORMADORES  
 WEG DE MÉXICO



## 3. ASPECTOS VALORADOS PARA LA CONTRATACIÓN

### 3.1 CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

3.1.1 EDAD

3.1.2 GÉNERO

3.1.3 ESTADO CIVIL

### 3.2 FORMACIÓN Y ANTECEDENTES PROFESIONALES

3.2.1 PRESTIGIO DE LA INSTITUCIÓN DE PROCEDENCIA

3.2.2 TÍTULO DE LICENCIATURA

3.2.3 ESTUDIOS DE POSGRADO

3.2.4 CONTACTOS O CONOCIDOS

3.2.5 EXPERIENCIA LABORAL PREVIA

### 3.3 INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN

3.3.1 ENTREVISTA INDIVIDUAL

3.3.2 ENTREVISTA GRUPAL

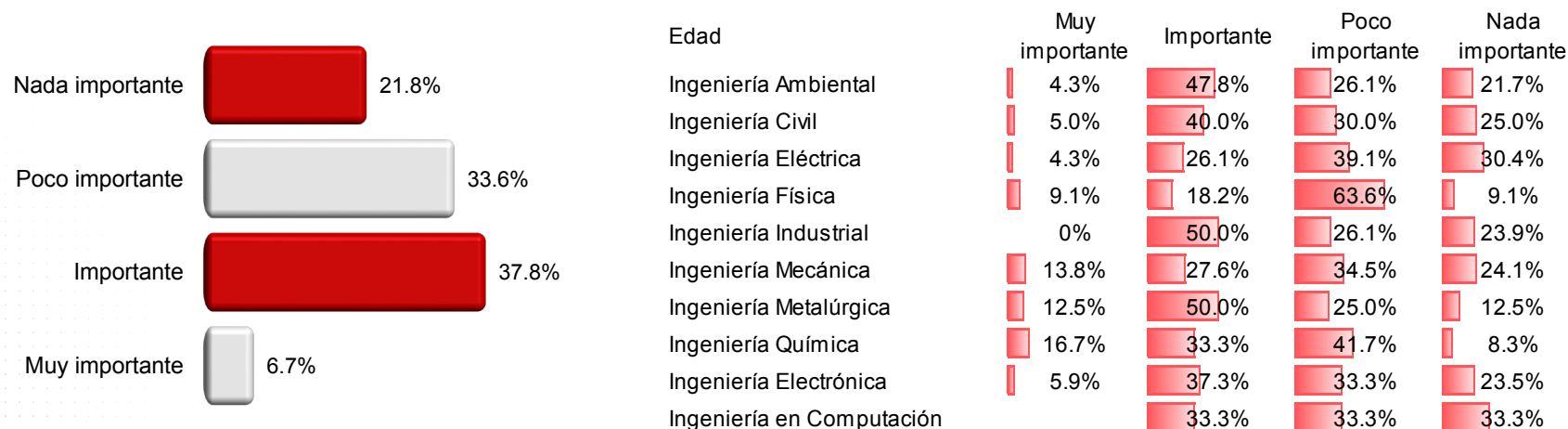
3.3.3 TEST DE APTITUDES INTELECTUALES

3.3.4 TEST DE PERSONALIDAD

3.3.5 PRUEBA DE CONOCIMIENTOS

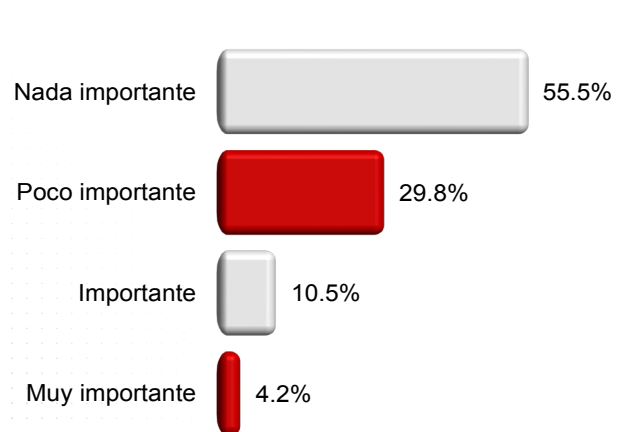


### 3.1.1 EDAD



La edad es un criterio importante de reclutamiento y selección de acuerdo con lo señalado por 37.8% de las y los empleadores entrevistados. Al agrupar dos categorías similares se observa que el 55.4% considera la edad como un criterio poco o nada importante, en contraparte con el 44.5% que la ubican como importante o muy importante.

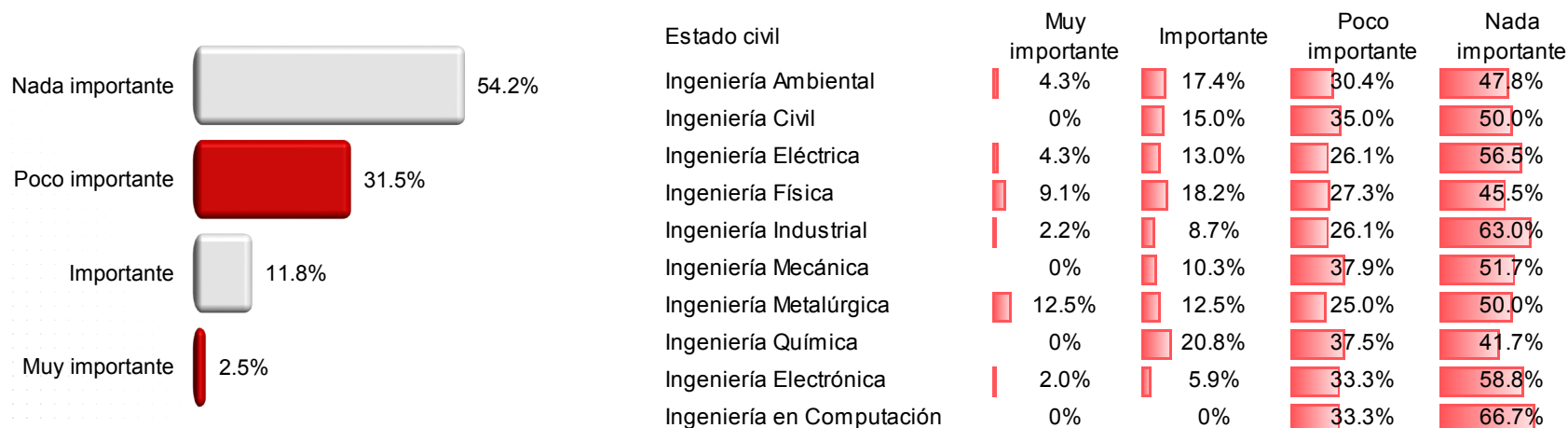
## 3.1.2 SEXO



Sexo	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Ingeniería Ambiental	4.3%	13.0%	21.7%	60.9%
Ingeniería Civil	0%	10.0%	40.0%	50.0%
Ingeniería Eléctrica	4.3%	8.7%	30.4%	56.5%
Ingeniería Física	9.1%	9.1%	45.5%	36.4%
Ingeniería Industrial	6.5%	6.5%	23.9%	63.0%
Ingeniería Mecánica	6.9%	10.3%	31.0%	51.7%
Ingeniería Metalúrgica	0%	25.0%	12.5%	62.5%
Ingeniería Química	0%	33.3%	33.3%	33.3%
Ingeniería Electrónica	2.0%	2.0%	31.4%	64.7%
Ingeniería en Computación	33.3%	0%	33.3%	33.3%

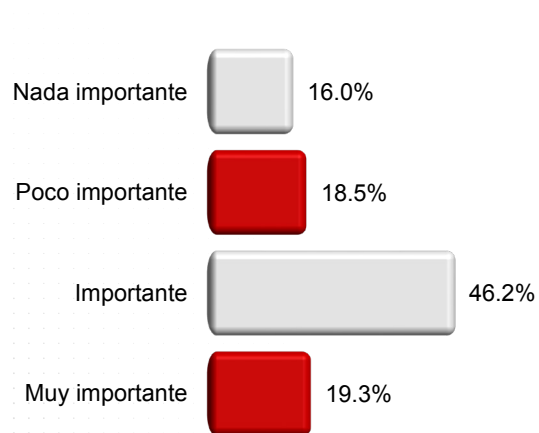
Al agrupar categorías se observa que el sexo es un criterio de poca relevancia para el reclutamiento y selección de las y los egresados de CBI, así lo consideró el 85.3% de las y los empleadores encuestados. Destaca la licenciatura en Ingeniería en Computación, Ingeniería Química e Ingeniería Metalúrgica en donde el sexo es un factor determinante para la contratación.

### 3.1.3 ESTADO CIVIL



Para 85.7% de las y los empleadores, el estado civil es un factor de reclutamiento y selección nada o poco importante.

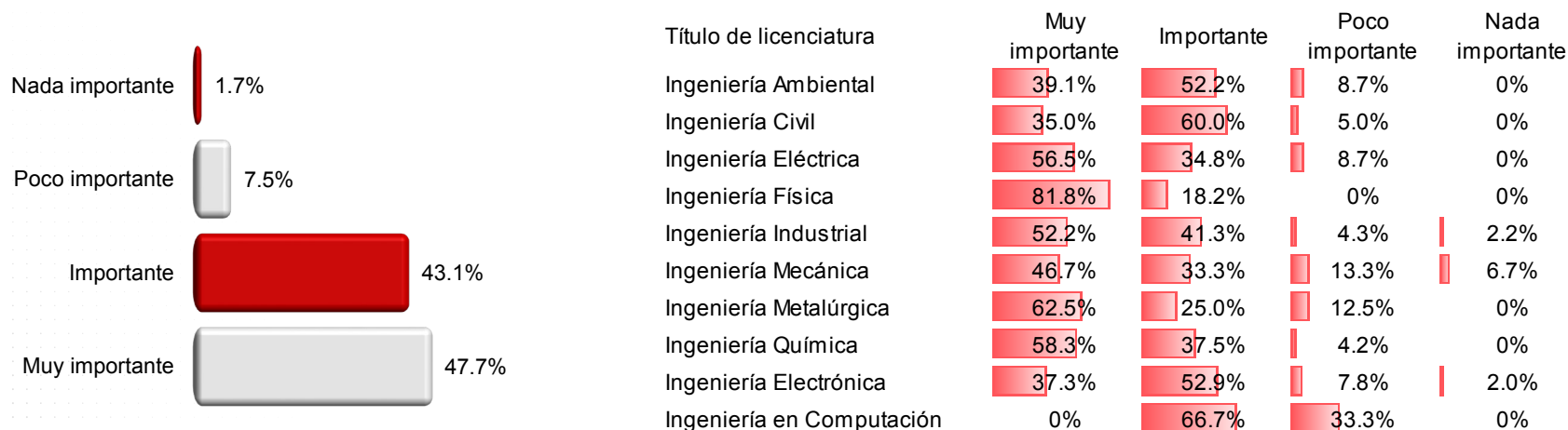
## 3.2.1 PRESTIGIO DE LA INSTITUCIÓN DE PROCEDENCIA



Prestigio	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Ingeniería Ambiental	30.4%	43.5%	21.7%	4.3%
Ingeniería Civil	15.0%	40.0%	15.0%	30.0%
Ingeniería Eléctrica	13.0%	47.8%	17.4%	21.7%
Ingeniería Física	45.5%	45.5%	9.1%	0%
Ingeniería Industrial	13.0%	54.3%	17.4%	15.2%
Ingeniería Mecánica	20.7%	48.3%	13.8%	17.2%
Ingeniería Metalúrgica	12.5%	25.0%	50.0%	12.5%
Ingeniería Química	29.2%	41.7%	16.7%	12.5%
Ingeniería Electrónica	15.7%	47.1%	17.6%	19.6%
Ingeniería en Computación	0%	33.3%	66.7%	0%

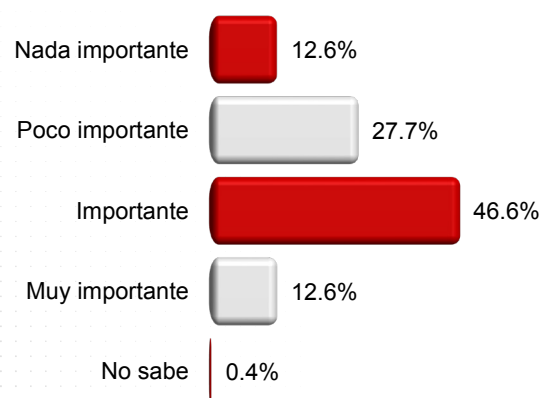
Al sumar los resultados de categorías similares se observa que el 65.5% de las y los encuestados considera que el prestigio de la Institución de Educación Superior es un criterio importante en los procesos de reclutamiento y selección, mientras que el 34.5% lo valora como nada o poco importante.

## 3.2.2 TÍTULO DE LICENCIATURA



El título profesional es un criterio fundamental para el reclutamiento y selección de profesionistas, pues 90.8% de los empleadores lo considera importante o muy importante.

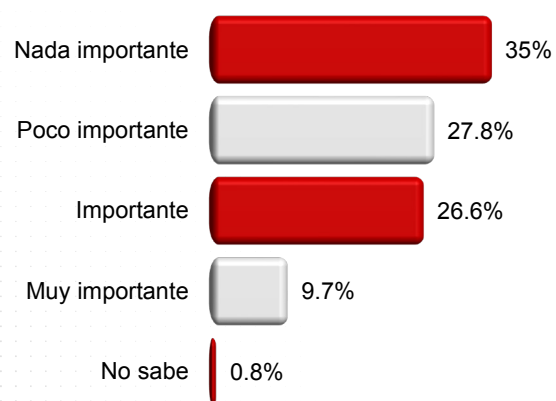
### 3.2.3 ESTUDIOS DE POSGRADO



Estudios de Posgrado	No sabe	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Ingeniería Ambiental	4.3%	4.3%	65.2%	21.7%	4.3%
Ingeniería Civil	0%	5.0%	40.0%	35.0%	20.0%
Ingeniería Eléctrica	0%	13.0%	52.2%	26.1%	8.7%
Ingeniería Física	0%	45.5%	45.5%	9.1%	0%
Ingeniería Industrial	0%	10.9%	39.1%	41.3%	8.7%
Ingeniería Mecánica	0%	0%	44.8%	24.1%	17.2%
Ingeniería Metalúrgica	0%	12.5%	37.5%	25.0%	25.0%
Ingeniería Química	0%	20.8%	50.0%	20.8%	8.3%
Ingeniería Electrónica	0%	9.8%	49.0%	21.6%	19.6%
Ingeniería en Computación	0%	0%	0%	100.0%	0%

Haber realizado estudios de posgrado es un criterio de reclutamiento y selección que 59.2% de las y los empleadores califica como importante o muy importante para decidir sobre la contratación de un profesional. Es sobresaliente el caso de la licenciatura en Ingeniería en Computación donde este atributo es poco importante.

## 3.2.4 CONTACTOS O CONOCIDOS

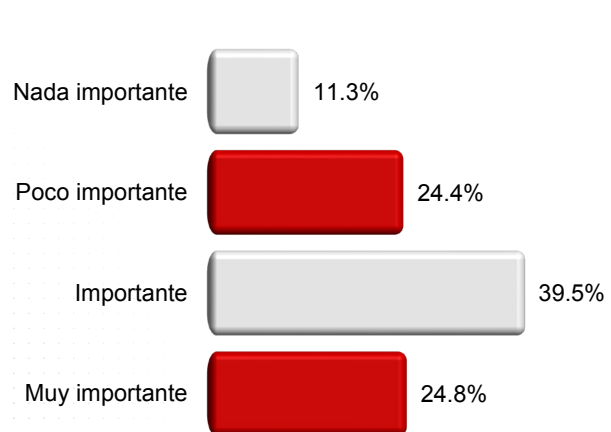


Contactos o conocidos	No sabe	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Ingeniería Ambiental	4.3%	13.0%	26.1%	26.1%	30.4%
Ingeniería Civil	5.0%	15.0%	30.0%	25.0%	25.0%
Ingeniería Eléctrica	0%	0%	21.7%	30.4%	47.8%
Ingeniería Física	0%	27.3%	36.4%	18.2%	18.2%
Ingeniería Industrial	0%	6.7%	15.6%	28.9%	48.9%
Ingeniería Mecánica	0%	3.4%	34.5%	31.0%	31.0%
Ingeniería Metalúrgica	0%	12.5%	25.0%	50.0%	12.5%
Ingeniería Química	0%	4.2%	37.5%	33.3%	25.0%
Ingeniería Electrónica	0%	15.7%	27.5%	21.6%	35.3%
Ingeniería en Computación	0%	0%	0%	33.3%	66.7%

Tener contactos o conocidos no es un criterio de relevancia para 62.8% de las y los empleadores. De manera opuesta, el 36.3% de los entrevistados opinan que si es importante.



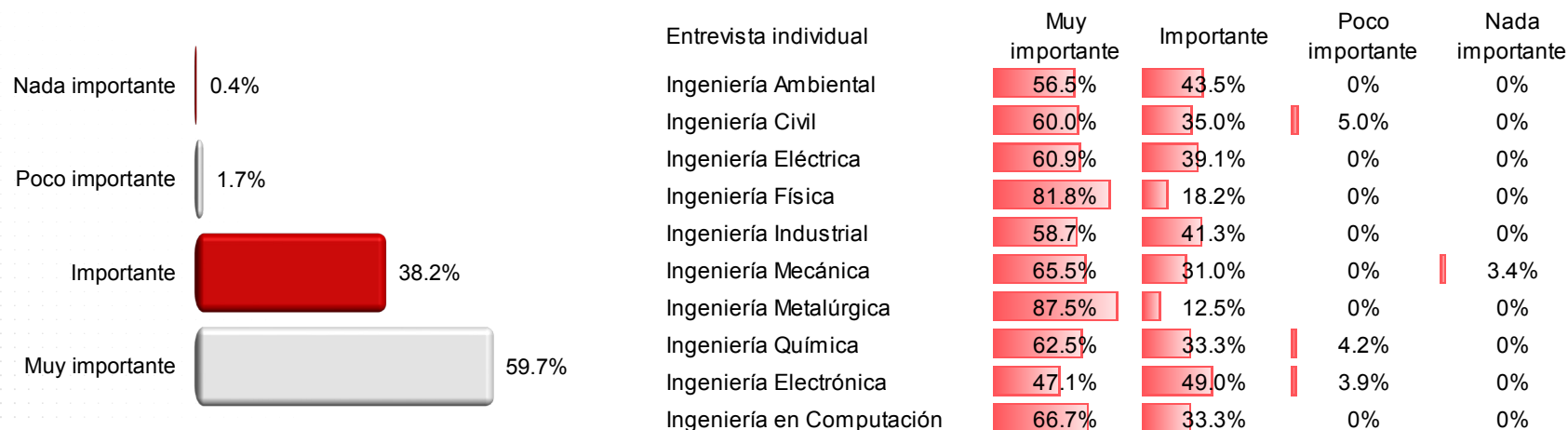
## 3.2.5 EXPERIENCIA LABORAL PREVIA



Experiencia laboral previa	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante	Total
Ingeniería Ambiental	17.4%	52.2%	21.7%	8.7%	100.0%
Ingeniería Civil	25.0%	25.0%	40.0%	10.0%	100.0%
Ingeniería Eléctrica	47.8%	13.0%	26.1%	13.0%	100.0%
Ingeniería Física	36.4%	45.5%	18.2%	0%	100.0%
Ingeniería Industrial	10.9%	45.7%	23.9%	19.6%	100.0%
Ingeniería Mecánica	20.7%	48.3%	24.1%	6.9%	100.0%
Ingeniería Metalúrgica	12.5%	50.0%	25.0%	12.5%	100.0%
Ingeniería Química	37.5%	29.2%	20.8%	12.5%	100.0%
Ingeniería Electrónica	25.5%	45.1%	19.6%	9.8%	100.0%
Ingeniería en Computación	33.3%	0%	66.7%	0%	100.0%
Total	24.8%	39.5%	24.4%	11.3%	100.0%

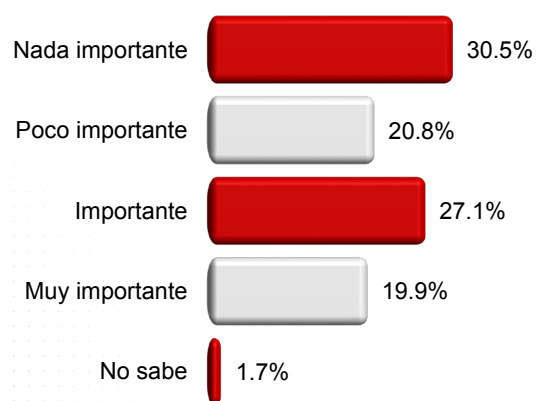
Respecto a la experiencia laboral, 64.3% de los empleadores considera que es un criterio de alta relevancia, pues los resultados obtenidos fueron: 39.5 y 24.8 por ciento, respectivamente. En contraste, para 24.4% es poco importante y 11.3% lo califica como nada importante.

### 3.3.1 ENTREVISTA DE SELECCIÓN INDIVIDUAL



La entrevista individual es un instrumento de selección significativo pues 97.9% de los empleadores entrevistados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería la consideran importante o muy importante. Los resultados en este sentido son: 38.2% importante y 59.7% muy importante. Únicamente 2.1% de los empleadores, considera que la entrevista es un instrumento nada o poco importante.

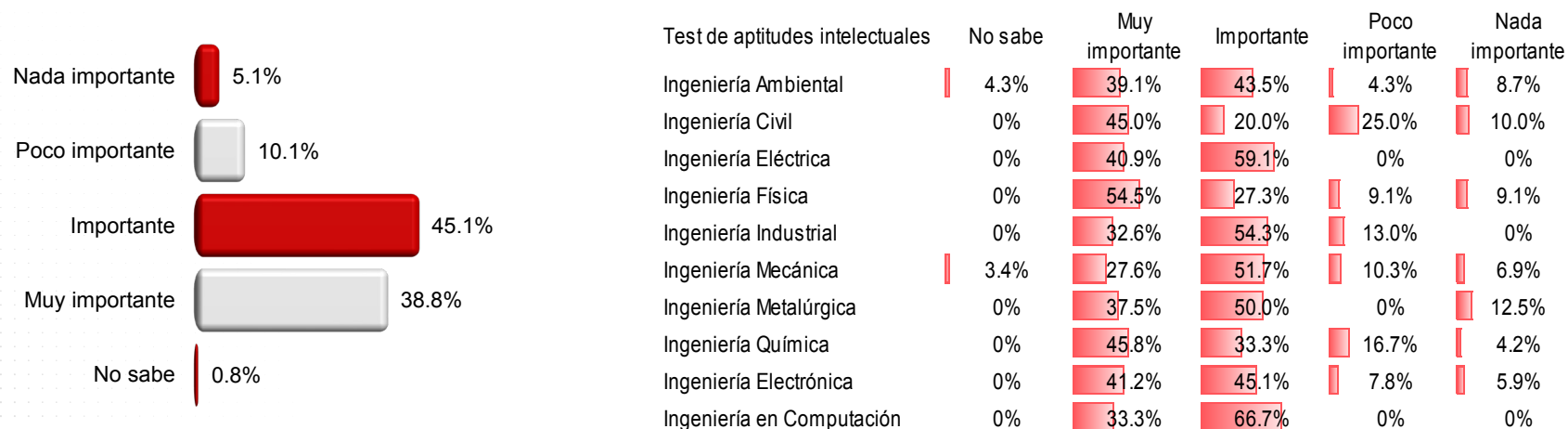
## 3.3.2 ENTREVISTA GRUPAL



Entrevista grupal	No sabe	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Ingeniería Ambiental	8.7%	17.4%	17.4%	26.1%	30.4%
Ingeniería Civil	0%	15.0%	35.0%	20.0%	30.0%
Ingeniería Eléctrica	0%	26.1%	13.0%	21.7%	39.1%
Ingeniería Física	9.1%	27.3%	9.1%	18.2%	36.4%
Ingeniería Industrial	0%	26.1%	23.9%	23.9%	26.1%
Ingeniería Mecánica	3.6%	10.7%	39.3%	25.0%	21.4%
Ingeniería Metalúrgica	0%	50.0%	12.5%	0%	37.5%
Ingeniería Química	0%	21.7%	34.8%	17.4%	26.1%
Ingeniería Electrónica	0%	11.8%	35.3%	15.7%	37.3%
Ingeniería en Computación	0%	33.3%	0%	66.7%	0%

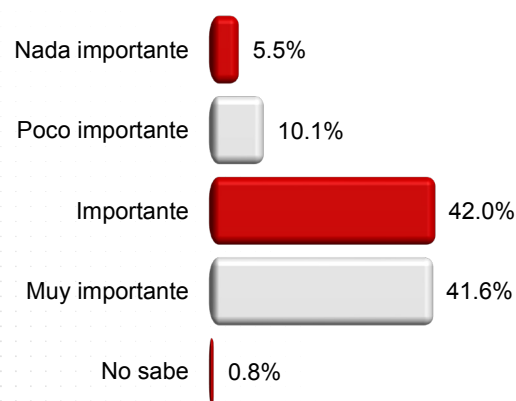
La entrevista grupal se considera por 19.9% de los empleadores entrevistados como muy importante y 27.1% lo evalúa como importante. Mientras que el 20.8% manifestó que este criterio es poco importante y 30.5% lo calificó como nada importante.

### 3.3.3 TEST DE APTITUDES INTELECTUALES



Los resultados de los tests se identifican por 15.2% de las y los empleadores como nada o poco importante en los procesos de contratación. Por el contrario, el 45.1% señala que es importante y el 38.8% muy importante.

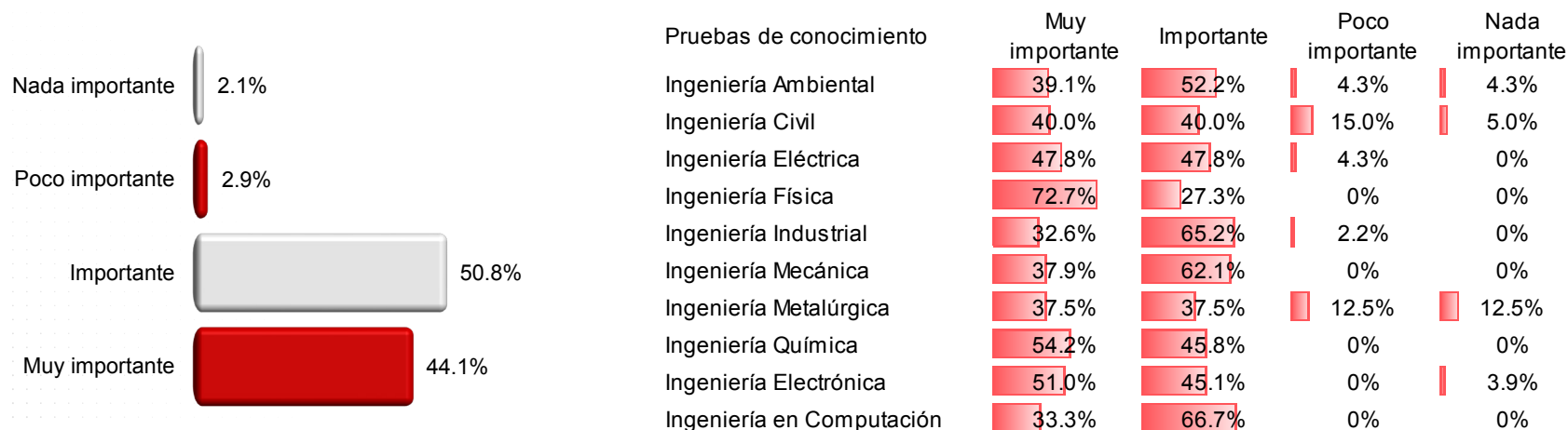
### 3.3.4 TEST DE PERSONALIDAD



Test de personalidad	No sabe	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Ingeniería Ambiental	4.3%	34.8%	39.1%	17.4%	4.3%
Ingeniería Civil	0%	45.0%	30.0%	20.0%	5.0%
Ingeniería Eléctrica	0%	43.5%	43.5%	13.0%	0%
Ingeniería Física	0%	54.5%	36.4%	0%	9.1%
Ingeniería Industrial	0%	43.5%	45.7%	10.9%	0%
Ingeniería Mecánica	3.4%	27.6%	55.2%	6.9%	6.9%
Ingeniería Metalúrgica	0%	25.0%	37.5%	12.5%	25.0%
Ingeniería Química	0%	58.3%	33.3%	4.2%	4.2%
Ingeniería Electrónica	0%	43.1%	41.2%	5.9%	9.8%
Ingeniería en Computación	0%	0%	66.7%	33.3%	0%

Resulta muy importante el test de personalidad como instrumento de selección de profesionistas, debido a que 83.6% de las y los empleadores encuestados lo califica de esta manera. Por el contrario, para 15.6% es un herramienta poco o nada importante.

### 3.3.5 PRUEBA DE CONOCIMIENTOS



La prueba de conocimientos es un instrumento fundamental para la contratación de egresados, así lo reflejan los resultados, en los cuales 50.8% de las y los empleadores entrevistados lo consideran importante y 44.1% muy importante, sumando 94.9%.

## 4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LAS Y LOS EGRESADOS

4.1 HABILIDADES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO

4.2 HABILIDADES PARA LA ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL DE GRUPOS DE TRABAJO

4.3 FORMA EN QUE DETECTAN, DIAGNOSTICAN, ANALIZAN Y RESPONDEN A LOS PROBLEMAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

4.4 FORMA EN QUE DESEMPEÑAN RESPONSABILIDADES EN EL TRABAJO (CALIDAD Y PRECISIÓN)

4.5 FORMA EN QUE ANALIZAN SITUACIONES Y TOMAN DECISIONES

4.6 FORMA EN QUE DEMUESTRAN ACTITUD, INTERÉS Y ENTUSIASMO HACIA EL TRABAJO

4.7 INICIATIVA HACIA EL TRABAJO

4.8 FORMA EN QUE APRECIAN DIFERENTES PERSPECTIVAS Y PUNTOS DE VISTA



## 4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LAS Y LOS EGRESADOS

4.9 HABILIDADES PARA APRENDER

4.10 HABILIDADES PARA ACCEDER Y UTILIZAR INFORMACIÓN RELEVANTE

4.11 FORMA DE COMUNICAR IDEAS E INFORMACIÓN ESCRITA

4.12 CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES PARA HACER EL TRABAJO PARA EL CUAL FUERON PREPARADOS

4.13 USO APROPIADO DE HERRAMIENTAS, EQUIPO O MAQUINARIA

4.14 CONOCIMIENTOS Y USO DE TECNOLOGÍA ESPECÍFICA

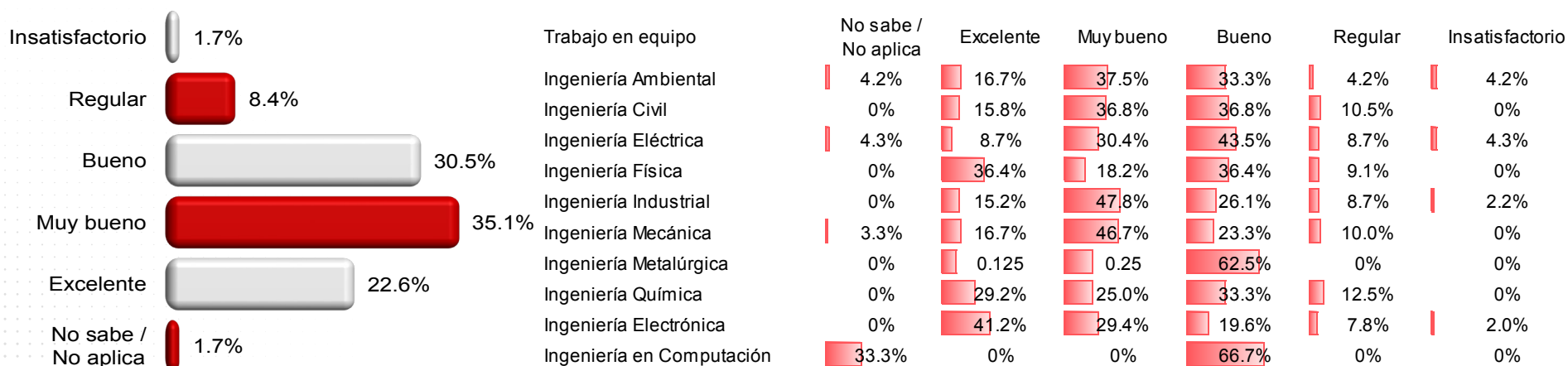
4.15 DESEMPEÑO GENERAL DE LOS PROFESIONISTAS

4.16 VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONISTAS DE LA UAM RESPECTO DE AQUELLOS DE OTRAS UNIVERSIDADES



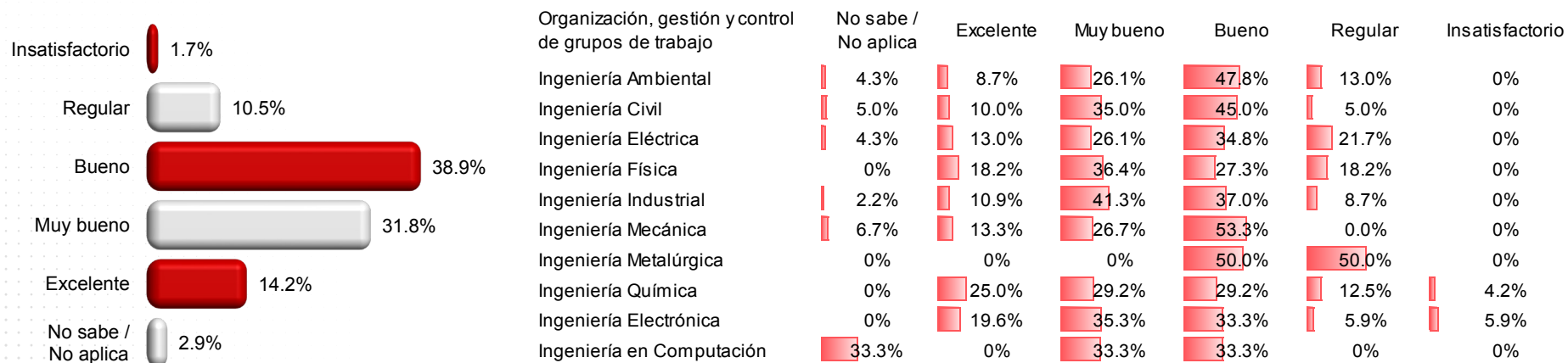


## 4.1 HABILIDADES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO



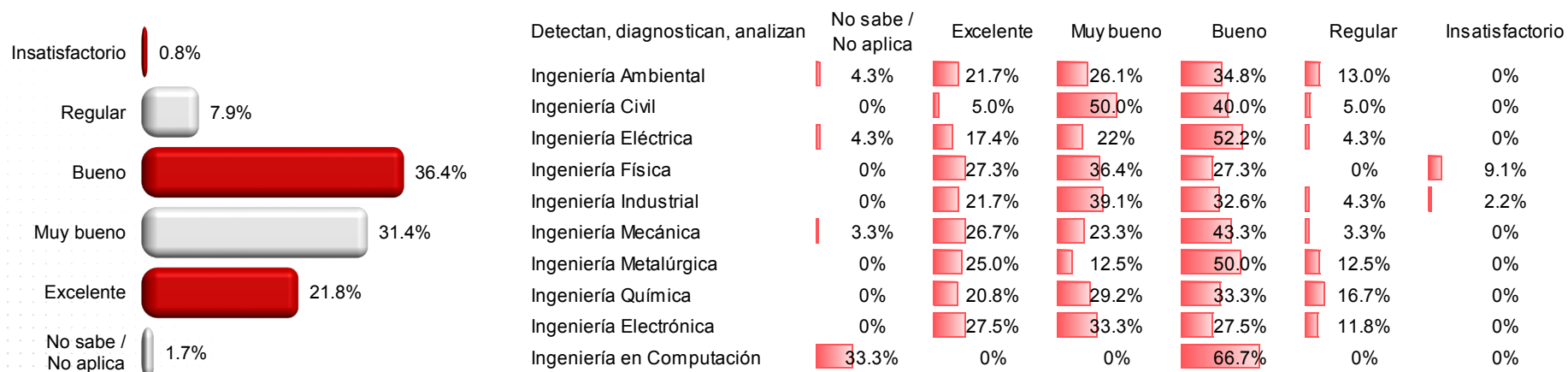
El 57.7% de empleadores califican el desempeño en trabajos en equipo de las y los egresados como excelente y muy bueno. Los resultados son 22.6% y 35.1%, respectivamente. Como buen desempeño fue considerado por 30.5% de las y los empleadores. De esta forma, para el 88.2% de las y los empleadores la valoración respecto al desarrollo de labores en equipo es satisfactoria.

## 4.2 HABILIDADES PARA LA ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL DE GRUPOS DE TRABAJO



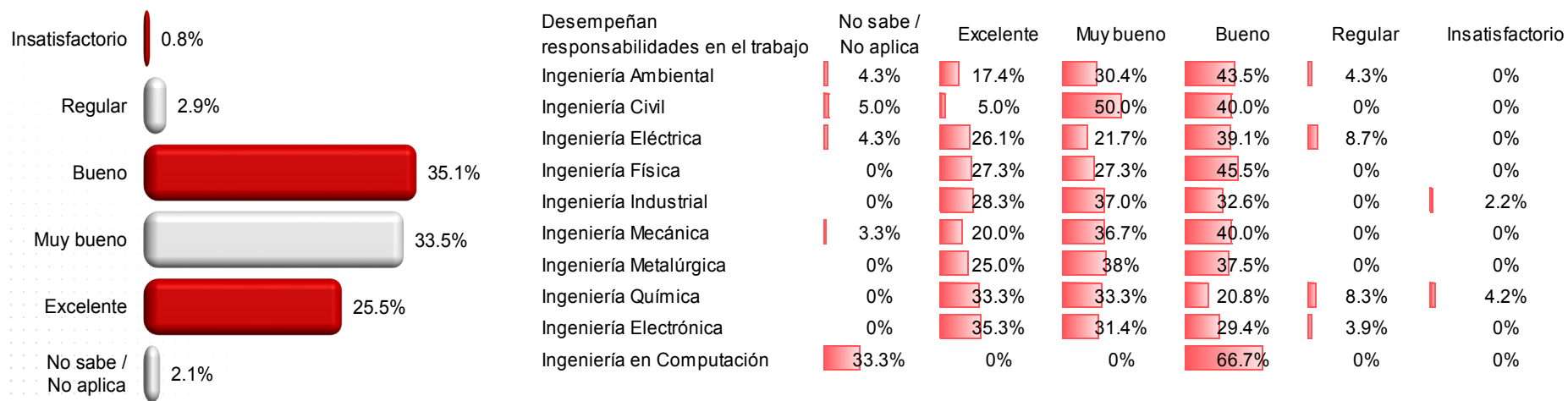
El 38.9% de las y los empleadores valora que las y los egresados tienen un desempeño bueno en la organización, gestión y control de grupos. Mientras que 31.8% califica este desempeño como muy bueno y 14.2% de excelente, con lo cual 84.9% tiene una valoración positiva del dominio de esta competencia.

## 4.3 FORMA EN QUE DETECTAN, DIAGNOSTICAN, ANALIZAN Y RESPONDEN A LOS PROBLEMAS EN EL LUGAR DE TRABAJO



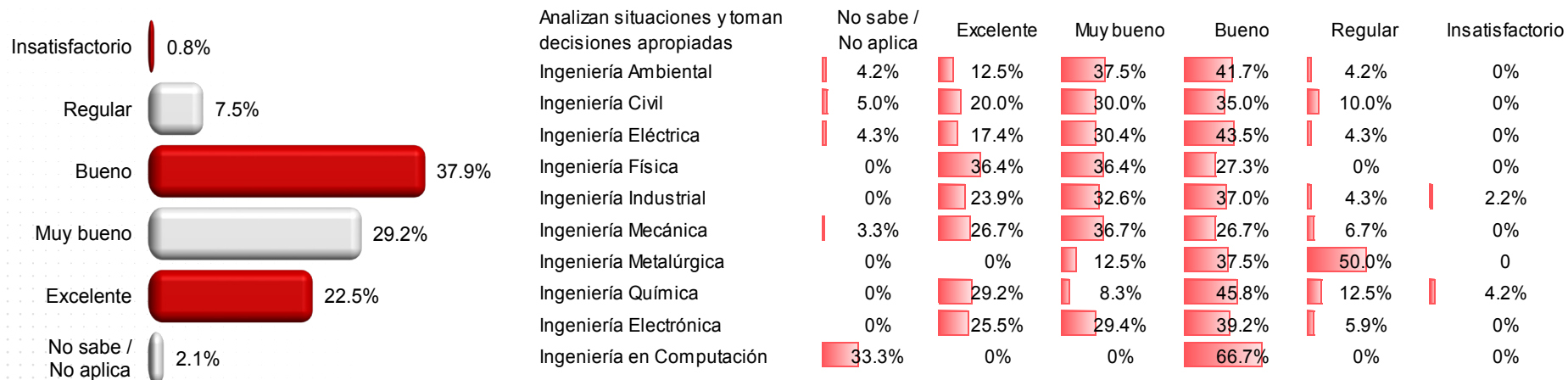
Las y los egresados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería se caracterizan por detectar, diagnosticar, analizar y responder a los problemas en el lugar del trabajo de forma buena a excelente, de acuerdo con lo expresado por 89.6% de las y los empleadores encuestados.

## 4.4 FORMA EN QUE DESEMPEÑAN RESPONSABILIDADES EN EL TRABAJO (CALIDAD Y PRECISIÓN)



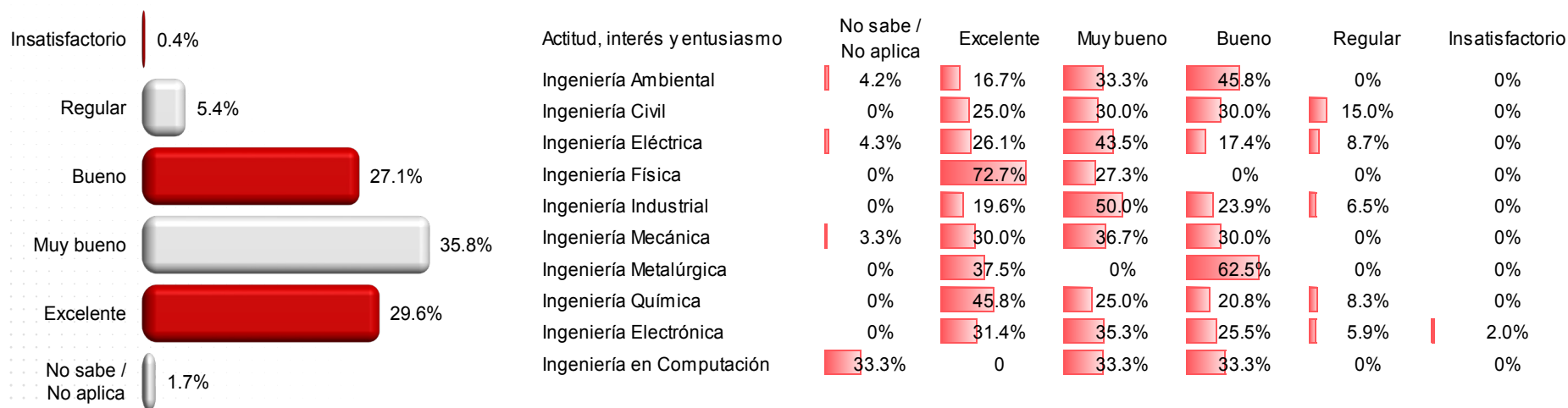
El 94.1% de los empleadores entrevistados tienen una opinión positiva respecto a la calidad y precisión con la cual desempeñan las labores encomendadas a las y los egresados, pues la calificaron como buena, muy buena o excelente.

## 4.5 FORMA EN QUE ANALIZAN SITUACIONES Y TOMAN DECISIONES



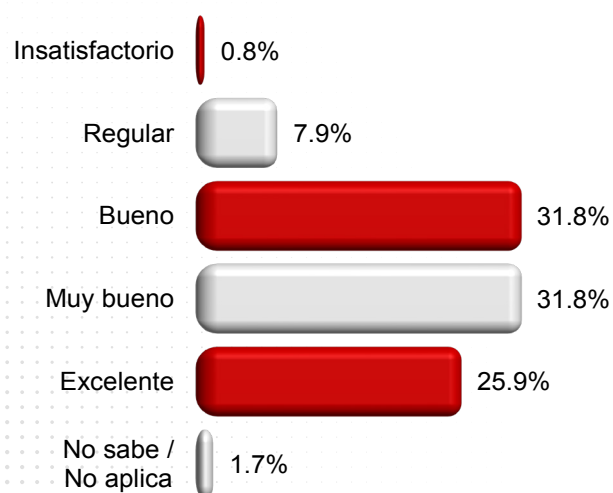
Para el 89.6% de los empleadores, las y los egresados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería, tienen un desempeño bueno, muy bueno o excelente cuando analizan situaciones y toman decisiones. Por otra parte, el 7.5% opina que su desempeño en este sentido es regular y 0.8% insatisfactorio.

## 4.6 FORMA EN QUE DEMUESTRAN ACTITUD, INTERÉS Y ENTUSIASMO HACIA EL TRABAJO



En general, las y los egresados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería muestran una actitud de interés y entusiasmo para desarrollar su trabajo, de acuerdo con el 92.5% de las y los empleadores. El desempeño, considerando estos aspectos, es excelente para 29.6%, 35.8% lo considera como muy bueno y bueno para 27.1%.

## 4.7 INICIATIVA HACIA EL TRABAJO

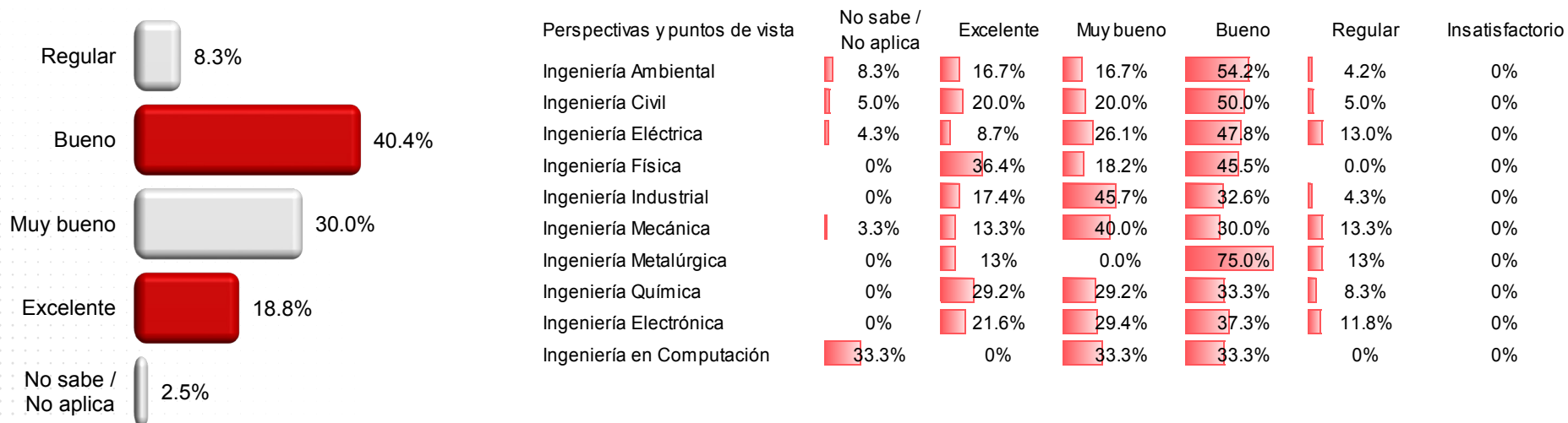


Iniciativa en el trabajo	No sabe / No aplica	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Ingeniería Ambiental	4.3%	13.0%	30.4%	47.8%	4.3%	0%
Ingeniería Civil	0%	20.0%	40.0%	30.0%	10.0%	0%
Ingeniería Eléctrica	4.3%	21.7%	43.5%	21.7%	8.7%	0%
Ingeniería Física	0%	36.4%	18.2%	45.5%	0%	0%
Ingeniería Industrial	0%	19.6%	45.7%	30.4%	2.2%	2.2%
Ingeniería Mecánica	3.3%	33.3%	26.7%	30.0%	6.7%	0%
Ingeniería Metalúrgica	0%	25.0%	13%	50.0%	12.5%	0%
Ingeniería Química	0%	25.0%	25.0%	33.3%	16.7%	0%
Ingeniería Electrónica	0%	37.3%	23.5%	25.5%	11.8%	2.0%
Ingeniería en Computación	33.3%	0%	33.3%	33.3%	0%	0%

La iniciativa es una competencia clave para la mejora en el trabajo, por ello se consideró necesario conocer el desempeño de las y los egresados en este sentido.

Los resultados indican que un porcentaje alto de las y los empleadores la califica como positiva, específicamente, el 31.8% la considera muy bueno, 31.8% bueno y 25.9% excelente.

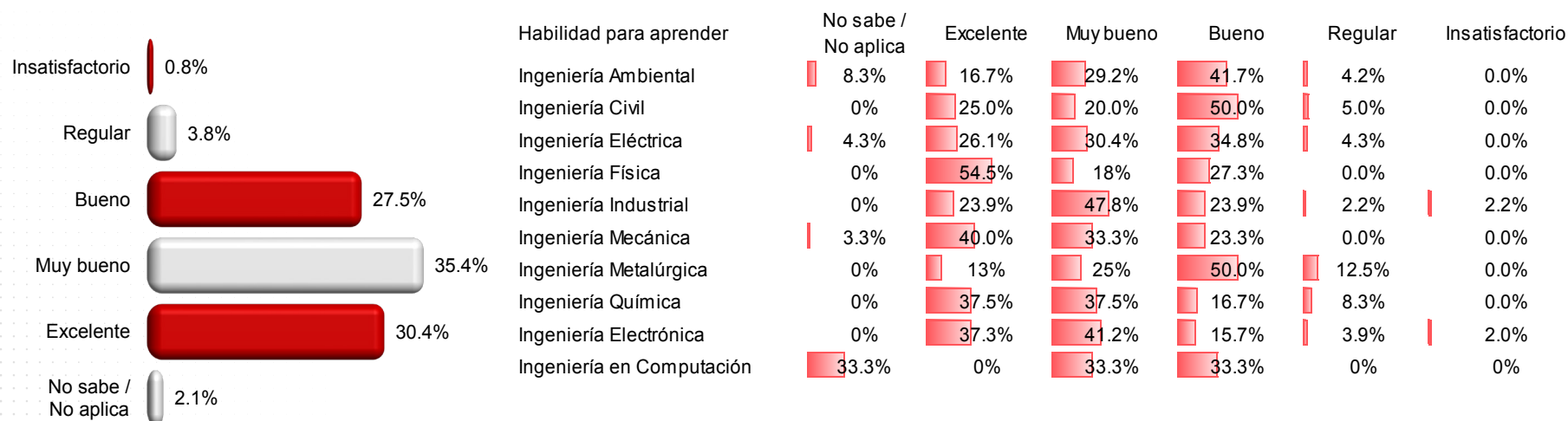
## 4.8 FORMA EN QUE APRECIAN DIFERENTES PERSPECTIVAS Y PUNTOS DE VISTA



Las y los egresados de la División de CBI, mantienen una actitud de respeto y tolerancia ante diferentes perspectivas y puntos de vista, de acuerdo con lo informado por el 89.2% de las y los empleadores.

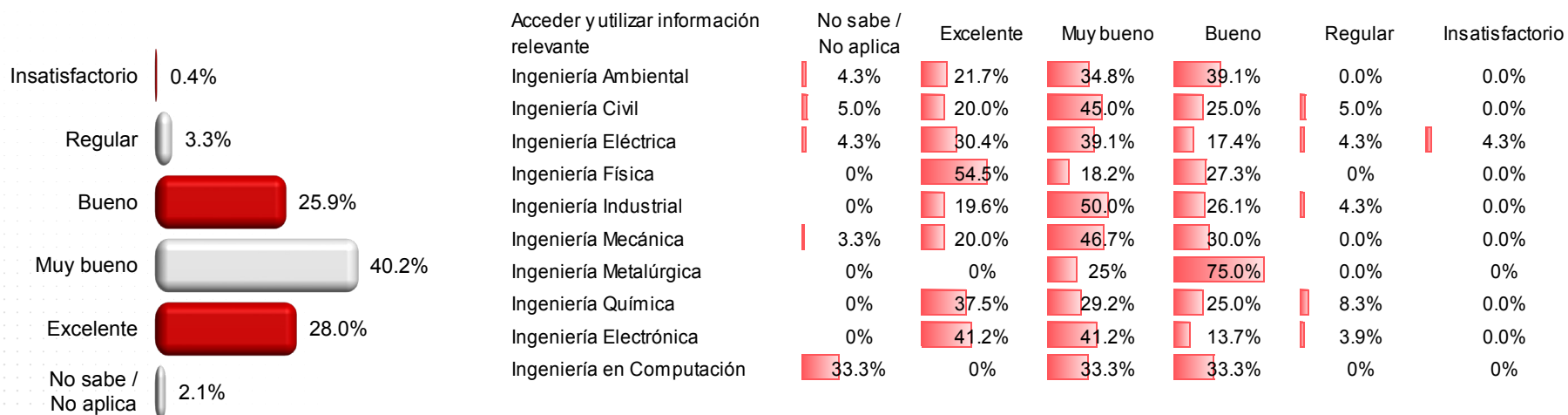


## 4.9 HABILIDADES PARA APRENDER



Las y los egresados muestran una habilidad adecuada para aprender conforme a lo expresado por 93.3% de las y los empleadores. Destaca que para 35.4% de las y los encuestados, la capacidad para aprender como habilidad en el desempeño laboral es muy bueno, 30.4% considera que es excelente y 27.5% manifiesta que es bueno.

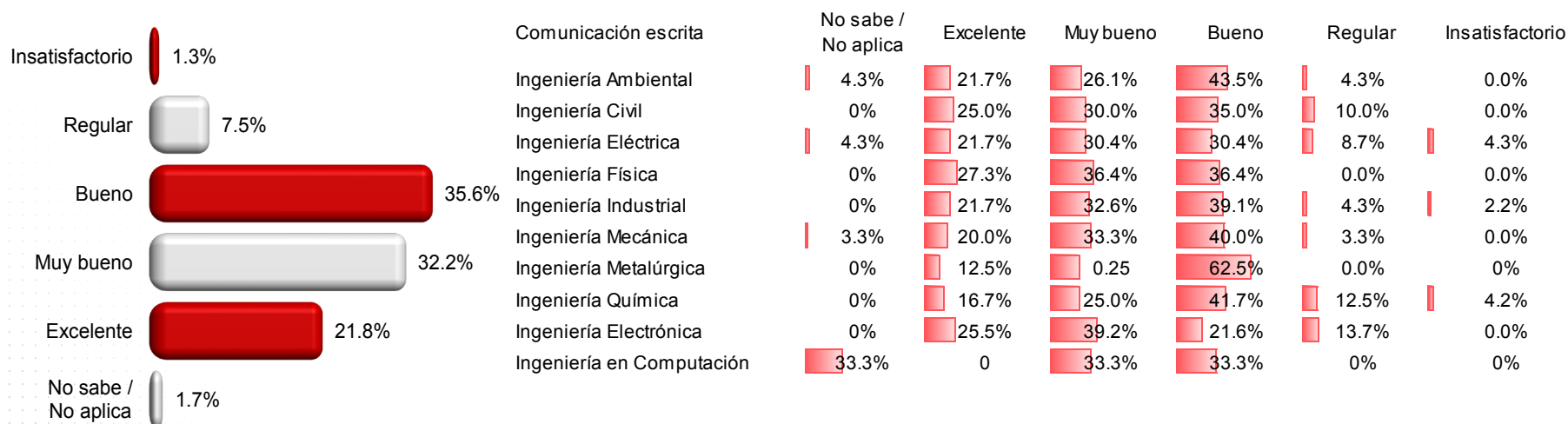
## 4.10 HABILIDADES PARA ACCEDER Y UTILIZAR INFORMACIÓN RELEVANTE



Las y los egresados de CBI fueron aceptablemente evaluados respecto de sus habilidades para acceder y utilizar información.

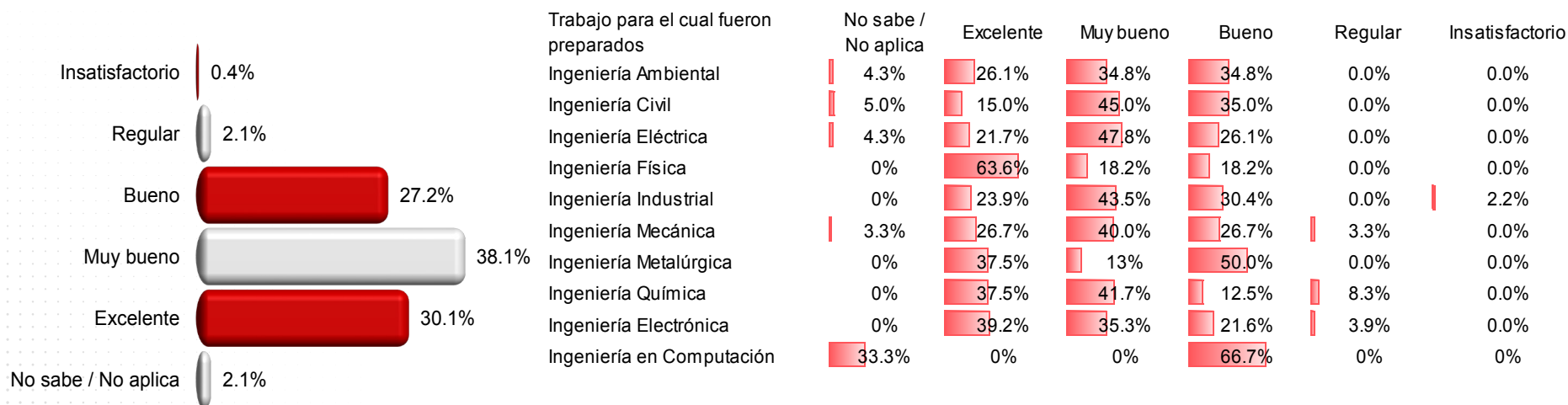
El 28% de las y los empleadores, calificaron el desempeño en este aspecto como excelente, 40.2% lo consideró muy bueno y bueno fue para 25.9%.

## 4.11 FORMAS DE COMUNICAR IDEAS E INFORMACIÓN ESCRITA



Con relación a la percepción que las y los empleadores tienen respecto al desempeño en el terreno de la comunicación escrita de las y los egresados se observa que el 21.8% lo considera excelente, el 32.2% muy bueno y el 35.6% bueno. Para 7.5% es regular y 1.3% lo evalúa como insatisfactorio.

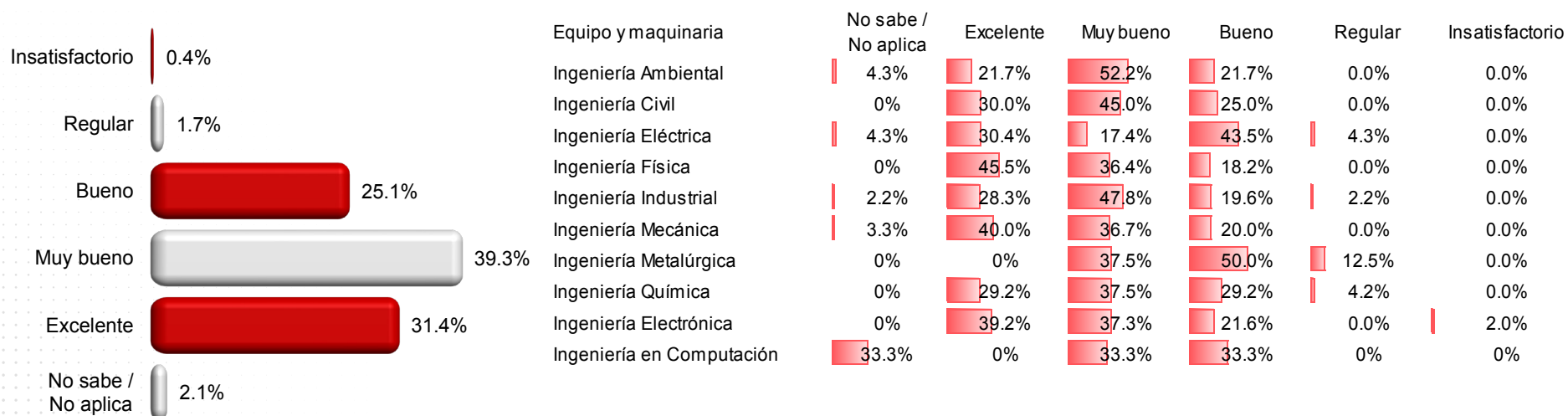
## 4.12 CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES PARA HACER EL TRABAJO PARA EL CUAL FUERON PREPARADOS



Para el 95.4% de las y los empleadores, las y los egresados de la División de CBI muestran conocimientos y habilidades de forma positiva al realizar el trabajo propio de su formación profesional.

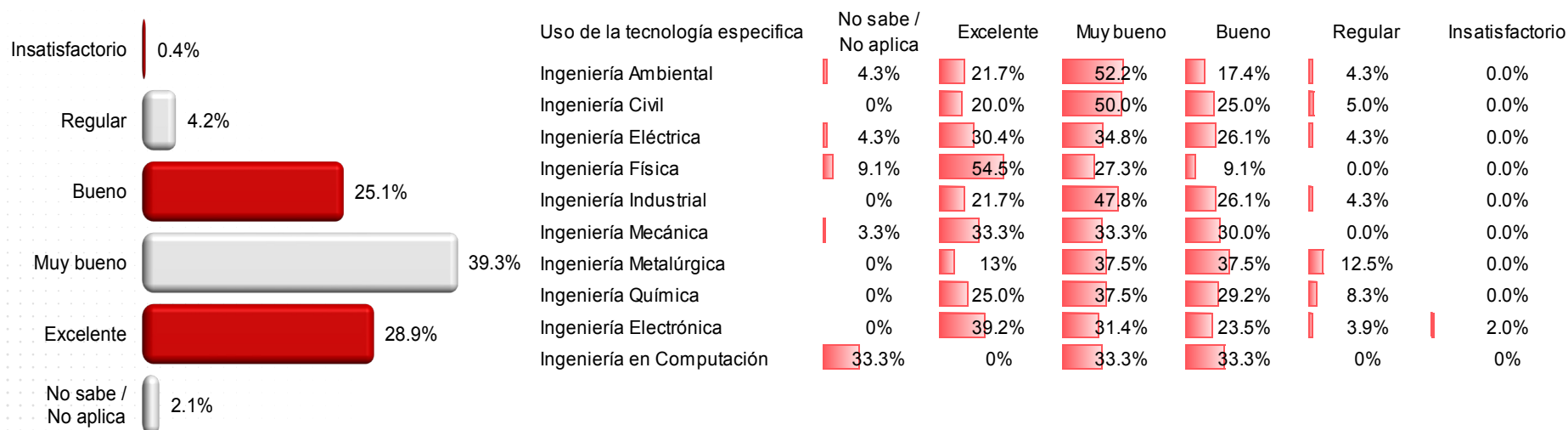
Un equivalente a 30.1% de las y los empleadores señaló que el desempeño profesional es excelente, mientras que 38.1% lo evaluó como muy bueno y 27.2% se inclinó por calificarlo de bueno.

## 4.13 USO APROPIADO DE HERRAMIENTAS, EQUIPO O MAQUINARIA



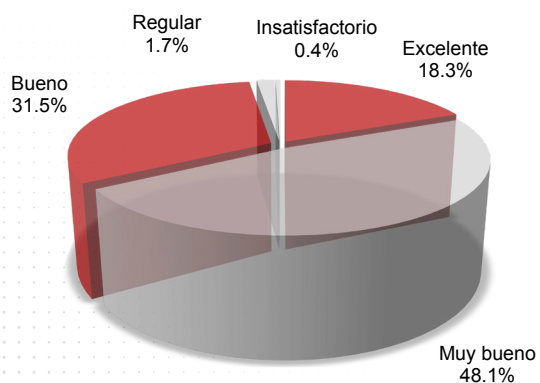
Las y los empleadores entrevistados en el caso de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería, señalaron que las y los egresados demuestran destrezas y habilidades en el manejo y operación de herramientas, equipo y maquinaria especializada. Destaca que para el 95.8% el desempeño en términos de uso de equipo va de excelente a bueno.

## 4.14 CONOCIMIENTOS Y USO DE TECNOLOGÍA ESPECÍFICA



El manejo de tecnología y uso de software específico del campo disciplinario fue valorado por 93.3% de las y los empleadores de manera positiva. Al respecto, el 28.9% manifestó que el desempeño era excelente, el 39.3% muy bueno y el 25.1% bueno.

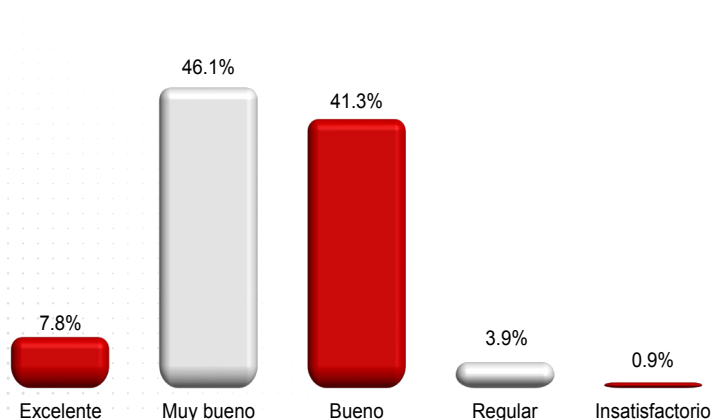
## 4.15 DESEMPEÑO GENERAL DE LOS PROFESIONISTAS



Desempeño general	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Ingeniería Ambiental	18.2%	36.4%	45.5%	0.0%	0.0%
Ingeniería Civil	10.0%	45.0%	45.0%	0.0%	0.0%
Ingeniería Eléctrica	9.1%	36.4%	50.0%	4.5%	0%
Ingeniería Física	18.2%	54.5%	27.3%	0.0%	0%
Ingeniería Industrial	17.4%	56.5%	23.9%	0.0%	2.2%
Ingeniería Mecánica	24.1%	55.2%	20.7%	0.0%	0.0%
Ingeniería Metalúrgica	0%	50.0%	50.0%	0.0%	0%
Ingeniería Química	25.0%	37.5%	33.3%	4.2%	0.0%
Ingeniería Electrónica	23.5%	51.0%	21.6%	3.9%	0.0%
Ingeniería en Computación	0%	50.0%	50.0%	0%	0%

Con relación al desempeño profesional de las y los egresados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería, en opinión de 48.1% de las y los empleadores es muy bueno, de 31.5% es bueno y de 18.3% es excelente, con lo cual 97.9% de las y los empleadores encuestados tiene una opinión positiva.

## 4.16 VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONISTAS DE LA UAM RESPECTO DE AQUELLOS DE OTRAS UNIVERSIDADES



Valoración respecto de aquellos de otras universidades	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Ingeniería Ambiental	0%	40.0%	50.0%	5.0%	5.0%
Ingeniería Civil	5.3%	31.6%	63.2%	0.0%	0%
Ingeniería Eléctrica	0%	50.0%	45.5%	4.5%	0%
Ingeniería Física	40.0%	50.0%	10.0%	0.0%	0.0%
Ingeniería Industrial	6.5%	52.2%	37.0%	2.2%	2.2%
Ingeniería Mecánica	10.3%	58.6%	31.0%	0.0%	0.0%
Ingeniería Metalúrgica	0%	25.0%	37.5%	37.5%	0%
Ingeniería Química	16.7%	41.7%	37.5%	4.2%	0.0%
Ingeniería Electrónica	6.0%	46.0%	44.0%	4.0%	0.0%
Ingeniería en Computación	0%	0%	100.0%	0%	0%
Total	7.8%	46.1%	41.3%	3.9%	0.9%

El 46.1% de los empleadores valoró de muy buena la formación de las y los egresados al compararla con otras universidades, 41.3% manifestó sobre esta comparación que la formación es buena y 7.8% señaló que era excelente.



## 5. PROSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL

5.1 NÚMERO DE PROFESIONISTAS DE LA UAM QUE SE HAN CONTRATADO EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS

5.2 EN EL FUTURO ¿SU ORGANIZACIÓN CONTRATARÍA PROFESIONISTAS DE LA UAM?

5.3 PRONÓSTICO DE CAMBIO EN LOS MERCADOS LABORALES (FORMACIÓN PROFESIONAL) PRÓXIMOS CINCO AÑOS

5.4 DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS PRONOSTICADOS EN LOS MERCADOS LABORALES

5.5 SUGERENCIAS PARA MEJORAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL

5.6 ¿CUÁL ES LA PRIMERA PALABRA QUE LE VIENE A LA MENTE CUANDO PIENSA EN LA UAM?

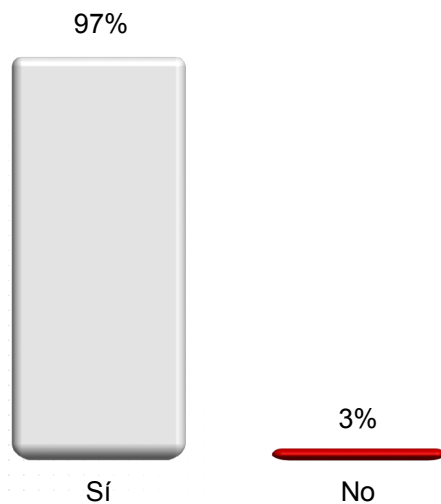


## 5.1 NÚMERO DE PROFESIONISTAS DE LA UAM QUE SE HAN CONTRATADO EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS EN LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

Contrataciones	Empresas	%
1	68	37.4
2	33	18.1
3	20	11.0
4	12	6.6
5	14	7.7
6	9	4.9
7	4	2.2
8	2	1.1
9	1	0.5
10	6	3.3
Más de 11	13	7.1

La mayor proporción de empleadores ha contratado en los últimos tres años a un profesionista egresada o egresado de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Unidad Azcapotzalco.

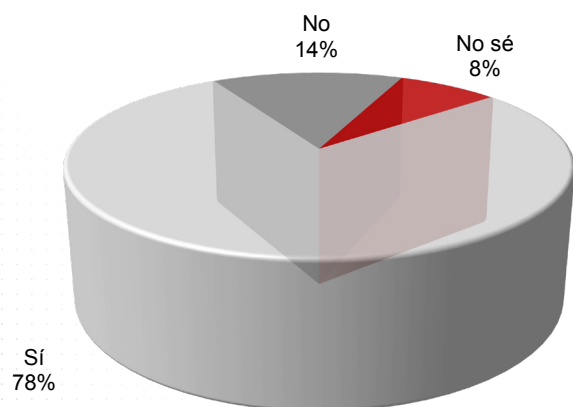
## 5.2 EN EL FUTURO ¿SU ORGANIZACIÓN CONTRATARÍA A PROFESIONISTAS DE LA UAM?



Contrataría a profesionistas	Sí	No
Ingeniería Ambiental	87.0%	13.0%
Ingeniería Civil	100.0%	0%
Ingeniería Eléctrica	100.0%	0%
Ingeniería Física	100.0%	0%
Ingeniería Industrial	100.0%	0%
Ingeniería Mecánica	100.0%	0%
Ingeniería Metalúrgica	100.0%	0%
Ingeniería Química	91.7%	8.3%
Ingeniería Electrónica	96.0%	4.0%
Ingeniería en Computación	100.0%	0%
Total	97.0%	3.0%

Del total de empleadores entrevistados, el 97% afirmó que sí contrataría profesionistas de la UAM y sólo un mínimo porcentaje equivalente al 3% señaló que no.

## 5.3 PRONÓSTICO DE CAMBIO EN LOS MERCADOS LABORALES (FORMACIÓN PROFESIONAL) PRÓXIMOS CINCO AÑOS



Cambios	Sí	No	No sé
Ingeniería Ambiental	78.3%	13.0%	8.7%
Ingeniería Civil	75.0%	15.0%	10.0%
Ingeniería Eléctrica	65.2%	17.4%	17.4%
Ingeniería Física	100.0%	0%	0%
Ingeniería Industrial	73.3%	22.2%	4.4%
Ingeniería Mecánica	79.3%	17.2%	3.4%
Ingeniería Metalúrgica	87.5%	12.5%	0%
Ingeniería Química	66.7%	16.7%	16.7%
Ingeniería Electrónica	86.3%	7.8%	5.9%
Ingeniería en Computación	100.0%	0%	0%

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 78% de las y los empleadores visualiza cambios y nuevas exigencias en los ámbitos laborales y, por consecuencia en la formación profesional. Sin duda, los nuevos requerimientos del mercado laboral y los factores que inciden en la empleabilidad de las y los egresados deben ser considerados en los programas de formación de la Universidad y de manera específica en la División de Ciencias Básicas e Ingeniería.

## 5.4 DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS PRONOSTICADOS EN LOS MERCADOS LABORALES

---

- Nuevas tecnologías de información, comunicación y entornos virtuales de formación.
- Mejor uso de las tecnologías de información y comunicaciones, programación de aplicaciones con software, conocimientos de finanzas y administración de personal, dominio del idioma inglés.
- Actualización en los cambios económicos.
- Se deberá contar con más herramientas en la implementación de las TIC's en su desempeño laboral para estar a la altura de las necesidades diarias de los avances tecnológicos y científicos.
- Las exigencias del mercado laboral cada vez son más agresivas, razón por la cual las Universidades deben proveer mayores herramientas a los alumnos, con el fin de perfilar sus competencias desarrollando habilidades necesarias para desempeñar su puesto, por ejemplo, en temas de robótica.
- El desarrollo constante de tecnologías y comunicaciones, nos acerca más a múltiples formas de nuevos conocimientos.
- Cuestiones medioambientales y de sustentabilidad.
- Énfasis en lo práctico.

## 5.5 SUGERENCIAS PARA MEJORAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL

- Es necesario mejorar la capacidad de redacción y expresión oral.
- Idiomas (no solo inglés, alemán, japonés, principalmente).
- Se sugiere retroalimentarse con las empresas e instituciones que son las que contratan a los egresados, para que se les adicione materias que permitan actualizarlos conforme a las necesidades del mercado de trabajo.
- Inculcar el trabajo en equipo y la empatía laboral.
- Que puedan hacer más fácil el servicio social y profesional, en micro y medianas empresas, que son la mayoría en el país.
- Desarrollar el espíritu creativo, de innovación y cambio, crear la capacidad competitiva desde el punto de vista del emprendedor de ideas que se transformen en negocios para generar fuentes de empleo. Acceso a la tecnología y a la información.
- Administración digital, administración del tiempo, resultados por objetivos.

## 5.6 ¿CUÁL ES LA PRIMERA PALABRA QUE LE VIENE A LA MENTE CUANDO PIENSA EN LA UAM?

- Adaptabilidad
- Azcapotzalco
- Calidad
- Capacidad
- Casa
- Dinamismo
- Honestidad
- Ideas
- Investigación
- Investigadores
- Oportunidad
- Pública
- Trabajo



## CRÉDITOS

Dirección, supervisión y cuidado metodológico del proyecto:

Mtro. Edgar Adolfo Suárez Sánchez

Jefe del Departamento de Egresados y Bolsa de Trabajo

Dirección de Análisis y Seguimiento Institucional

Coordinación General de Información Institucional

Rectoría General

Análisis, validación de bases de datos y elaboración del reporte:

Lic. Oscar Chávez Feliciano

Asesor Técnico del Departamento de Egresados y Bolsa de Trabajo

Dirección de Análisis y Seguimiento Institucional

Coordinación General de Información Institucional

Rectoría General

Diseño y elaboración gráfica de plantillas:

Lic. Claudia Domínguez Cedillo

Dirección de Análisis y Seguimiento Institucional

Coordinación General de Información Institucional

Rectoría General

Revisión de la información

Dra. Teresa Merchand Hernández

Directora de la División de CBI Unidad Azcapotzalco

Dra. Belém Priego Sánchez

Coordinadora Divisional de Docencia de CBI Unidad Azcapotzalco

M. en C. María Antonieta García Galván

Coordinadora de la Licenciatura en Ingeniería Electrónica División CBI Unidad Azcapotzalco





Prolongación Canal de Miramontes 3885 1er. piso  
Ex -Hacienda de San Juan de Dios  
Alcaldía de Tlalpan CP 14387 Ciudad de México  
Teléfono. 5554834000 Extensión 1592

[esuarezs@correo.uam.mx](mailto:esuarezs@correo.uam.mx)

[egresados@correo.uam.mx](mailto:egresados@correo.uam.mx)

<http://www.egresados.uam.mx>

<https://www.facebook.com/EgresadosyBolsadeTrabajoUAM>