



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

División de Ciencias Biológicas y de la Salud
Unidad Xochimilco

Julio, 2022

DIRECTORIO

Dr. José Antonio De los Reyes Heredia
Rector General

Dra. Norma Rondero López
Secretaria General

Dr. Joaquín Flores Méndez
Coordinador General para el Fortalecimiento Académico y Vinculación

Dr. Francisco Javier Soria López
Rector de la Unidad Xochimilco

Dra. María Angélica Buendía Espinosa
Secretaria de la Unidad

Mtra. María Elena Contreras Garfias
Directora de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud

Dr. Luis A. Ayala Pérez
Secretario Académico de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud



Estudio de las opiniones de las y los empleadores sobre el desempeño de las y los egresados de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud. Unidad Xochimilco.

Departamento de Egresados y Bolsa de Trabajo. Subdirección de Innovación Educativa. Dirección de Innovación. Coordinación General para el Fortalecimiento Académico y Vinculación 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; esuarezs@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



[IR A CONTENIDO](#)

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 CBS de la Unidad Xochimilco se logró encuestar a un total de 380, 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 seis meses 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"> • Edad • Sexo • Estado civil
	Formación y antecedentes profesionales o Prestigio de la institución de procedencia <ul style="list-style-type: none"> • Título de licenciatura • Estudios de posgrado • Contactos o conocidos • Experiencia laboral previa
	Instrumentos de selección <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista individual • Entrevista grupal • Test de aptitudes intelectuales • Test de personalidad • Prueba de conocimientos • Otros aspectos

1.2 DIMENSIONES, VARIABLES E INDICADORES

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

1.2 DIMENSIONES, VARIABLES E INDICADORES

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

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

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. 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

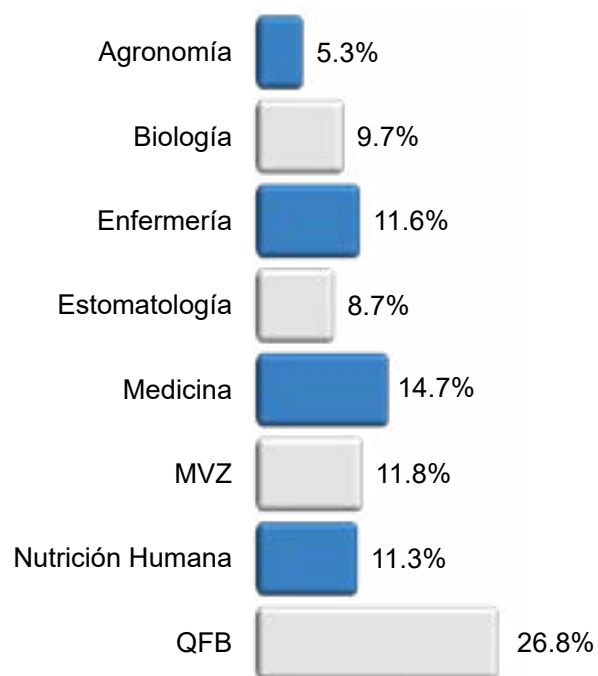
2.6 CARGO DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS

2.7 PUESTO QUE OCUPAN LOS EGRESADOS EN LA EMPRESA

2.8. PRINCIPALES EMPRESAS ENCUESTADAS



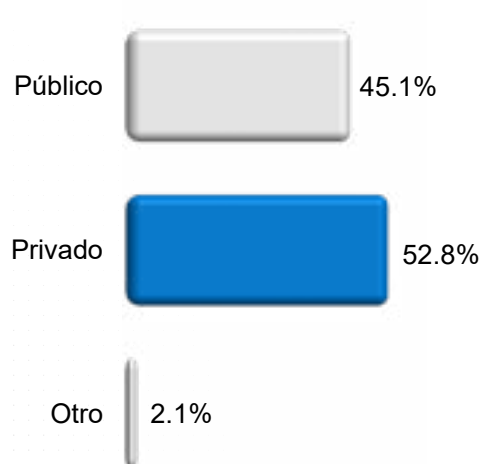
2.1 EMPLEADORES ENCUESTADOS POR LICENCIATURA



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 Biológicas y de la Salud de la Unidad Xochimilco.

En la tasa de respuesta destaca la respuesta de los empleadores de las y los egresados de la Licenciatura en Química Farmacéutica Biológica al concentrar el mayor porcentaje (26.8%).

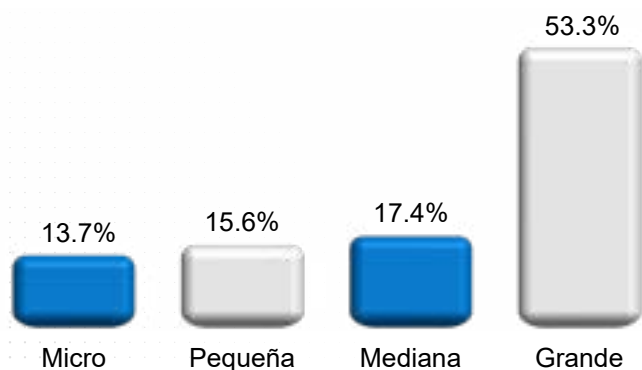
2.2 RÉGIMEN JURÍDICO



Régimen jurídico	Público	Privado	Otro
Biología	40.5%	43.2%	16.2%
Enfermería	70.5%	29.5%	0%
Estomatología	33.3%	63.6%	3.1%
QFB	36.3%	63.7%	0%
MVZ	51.2%	48.8%	0%
Agronomía	70%	25%	5%
Medicina	42.9%	57.1%	0%
Nutrición Humana	38.1%	61.9%	0%
Total	45.1%	52.8%	2.1%

Las empresas, organizaciones e instituciones encuestadas, corresponden preponderantemente al sector privado (52.8%), sin embargo, en las licenciaturas de Enfermería (70.5%) y Agronomía (70%), destaca ampliamente el sector público.

2.3 TAMAÑO



Tamaño	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Biología	18.9%	18.9%	24.3%	37.8%
Enfermería	9.1%	9.1%	6.8%	75%
Estomatología	27.3%	21.2%	9.1%	42.4%
QFB	5.9%	7.8%	22.5%	63.7%
MVZ	26.7%	20%	20%	33.3%
Agronomía	10%	35%	20%	35%
Medicina	14.3%	21.4%	14.3%	50%
Nutrición Humana	9.5%	11.9%	16.7%	61.9%
Total	13.7%	15.6%	17.4%	53.3%

El mayor porcentaje (53.3%) de las empresas, organizaciones e instituciones son grandes, es decir, tiene más de 250 empleados. Siguen en proporción con 17.4% las organizaciones medianas. En un tercer sitio, con 15.6%, se ubican las organizaciones pequeñas y, en última proporción, están las micro empresas, aquellas que tienen hasta 15 empleados.

2.4 SECTOR ECONÓMICO

Con relación a la rama o sector de las organizaciones que respondieron la encuesta de percepción de las y los egresados de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, el mayor porcentaje se ubica en servicios de salud, seguido de servicios profesionales y técnicos (12.9%) y de servicios de gobierno (12.9%).

Sector	Biología	Enfermería	Estomatología	QFB	MVZ	Agronomía	Medicina	Nutrición Humana	Total
Agrícola, Ganadero Silvícola	8.1%	0%	0%	0%	4.4%	15%	0%	0%	2.1%
Industria de la transformación	2.7%	0%	0%	6.9%	4.4%	0%	1.8%	2.3%	3.2%
Industria de la construcción	0%	0%	0%	2%	0%	5%	0%	0%	0.8%
Comercio	2.7%	2.3%	0%	7.9%	2.2%	0%	0%	7%	3.7%
Transportes / Comunicaciones	0%	0%	3%	0%	2.2%	0%	1.8%	0%	0.8%
Educación	35.1%	0%	3%	4%	17.8%	30%	1.8%	4.7%	9.2%
Servicios profesionales y Técnicos	10.8%	2.3%	3%	21.8%	26.7%	10%	3.6%	11.6%	12.9%
Servicios de Salud	16.2%	72.7%	75.8%	38.6%	15.6%	5%	87.5%	58.1%	48.5%
Servicios de Gobierno	18.9%	20.5%	15.2%	4%	26.7%	35%	1.8%	9.3%	12.9%
Otro	5.4%	2.3%	0%	14.9%	0%	0%	1.8%	7%	5.8%

2.5 UBICACIÓN GEOGRÁFICA



Entidad	Ciudad de México	Estado de México	Otro estado
Biología	73.3%	26.7%	0%
Enfermería	82.4%	17.6%	0%
Estomatología	80%	20%	0%
QFB	70.7%	26.8%	2.4%
MVZ	80%	0%	20%
Agronomía	50%	40%	10%
Medicina	42.3%	26.9%	30.8%
Nutrición Humana	81.3%	12.5%	6.3%
Total	69.4%	21.3%	9.4%

El 69.4% 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 21.3%. La licenciatura con un mayor porcentaje de egresadas y egresados que labora en otro estado de la República Mexicana corresponde a Medicina (30.8%), seguida de Medicina Veterinaria y Zootécnia (20%).

2.6 CARGO DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS

ASESOR MÉDICO
COORDINADOR HOSPITALARIO
COORDINADOR DE URGENCIAS
COORDINADOR DE SEGURIDAD E HIGIENE
COORDINADOR DE DEPARTAMENTO
DIRECTOR ESCOLAR
DIRECTOR DE CLÍNICA
DIRECTOR DE COORDINACIÓN Y VINCULACIÓN
DIRECTOR GENERAL
DIRECTOR MÉDICO
GERENCIA DE CONTROL ANALÍTICO
GERENTE DE DIRECCIÓN MÉDICA
GERENTE GENERAL
GERENTE OPERATIVO
JEFA DE LABORATORIO
JEFE CONSULTORIO MÉDICO
JEFE DE ASEGURAMIENTO DE CALIDAD
JEFE DE CONTROL CLÍNICO
JEFE DE PRODUCCIÓN
JEFE DE SERVICIO DE MEDICINA INTERNA
JEFE DE SERVICIOS AL PERSONAL
JEFE DE SERVICIOS DE LABORATORIO
JEFE DE VALIDACIÓN
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN A LA SALUD
SECRETARIO ACADÉMICO / SECRETARIA ACADÉMICA
SUBDIRECTOR MÉDICO
SUBGERENTE DE OPERACIONES

Con la finalidad de detectar las valoraciones sobre el desempeño de las y 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

ANALISTA DE LABORATORIO
ANALISTA ESPECIALIZADO
ASISTENTE
AUXILIAR
CIRUJANO DENTISTA
CONSULTOR
COORDINADOR
DELEGADO MÉDICO
DIETISTA
DIRECTOR GENERAL
DOCENTE
EMPLEADO PROFESIONAL
GERENTE/DIRECTOR DE ÁREA
JEFE DE DEPARTAMENTO
JEFE DE OFICINA/SECCIÓN/ÁREA
LÍDER COORDINADOR
MÉDICO GENERAL
MÉDICO VETERINARIO
NUTRIÓLOGA
PERITO EJECUTIVO PROFESIONAL
PROFESIONAL INDEPENDIENTE
QUÍMICO ANALISTA
QUÍMICO CLÍNICO
SUPERVISOR
TÉCNICO LABORATORISTA
VERIFICADOR SANITARIO

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

2.8 EMPRESAS ENCUESTADAS

A continuación se presentan las principales empresas en donde se desempeñan las y los egresados de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Unidad Xochimilco.

AIBAX FARMACÉUTICA
 ALTANA PHARMA
 ARLEX DE MÉXICO S.A.
 ARMSTRONG LABORATORIOS DE MÉXICO S.A DE C.V.
 ASTRA ZENECA
 BAXTER
 BAYER DE MÉXICO
 BIRMEX
 CENTRO DE DIAGNÓSTICO PROSALUD
 CENTRO MÉDICO DALINDE
 CLÍNICA GIL
 CLÍNICA MÉDICA SAN ÁNGEL
 CLÍNICAS DENTALES SONRÍA S.A. DE C.V.
 FARMACÉUTICOS RAGGED
 FULLER COSMETIC
 GRIMANN, S.A. DE C.V
 HOSPITAL ÁNGELES
 HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO
 INNOVARE
 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
 INSTITUTO NACIONAL DE CARDIOLOGÍA
 INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA
 INSTITUTO NACIONAL DE NUTRICIÓN
 INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA
 INSTITUTO NACIONAL DE PERINATOLOGÍA
 INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN
 INSTITUTO ALCO CER

LABORATORIOS ALLERGAN
 LABORATORIOS ARMSTRONG
 LABORATORIOS FARMACÉUTICOS
 LABORATORIOS KENER
 LABORATORIOS LIOMONT
 LABORATORIOS PISA
 MÉDICA SUR
 MESIL S.A. DE C.V.
 NESTLÉ MÉXICO
 ORGANISMO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN Y VERIFICACIÓN PORCINA A.C.
 PRODUCTOS MEDIX S.A. DE C.V.
 SANATORIO SAN MATEO
 SANATORIO SANTA TERESA
 SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA

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

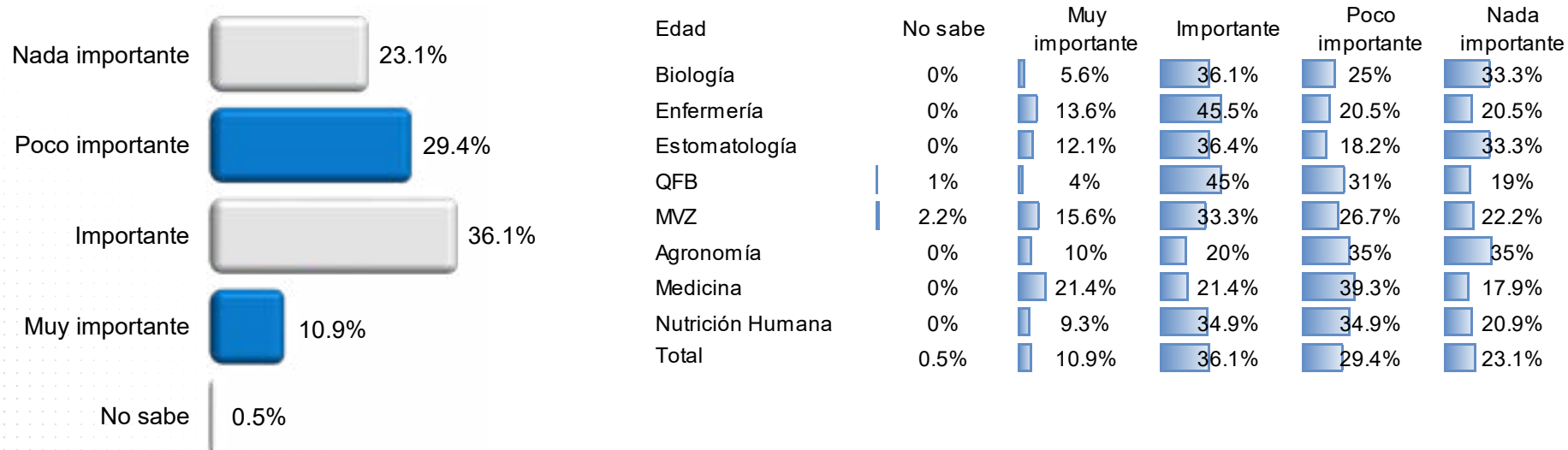
3.3.3 TEST DE APTITUDES INTELECTUALES

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 36.1% de las y los empleadores entrevistados. Al agrupar dos categorías similares se observa que el 52.5% considera la edad como un criterio poco o nada importante, en contraparte con el 47% que la ubica como importante o muy importante.

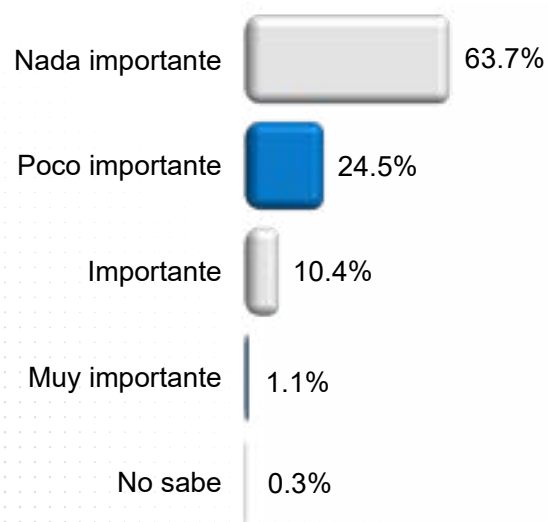
3.1.2 SEXO



Sexo	No sabe	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Biología	0%	0%	8.3%	16.7%	75%
Enfermería	0%	7%	14%	18.6%	60.5%
Estomatología	0%	6.5%	12.9%	16.1%	64.5%
QFB	1%	1%	7%	32%	59%
MVZ	0%	0%	8.9%	22.2%	68.9%
Agronomía	0%	0%	10%	25%	65%
Medicina	0%	8.9%		28.6%	62.5%
Nutrición Humana	0%	7.1%	9.5%	33.3%	50%
Total	0.3%	3.8%	8%	25.7%	62.2%

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 CBS, así lo consideró el 87.9% de las y los empleadores encuestados.

3.1.3 ESTADO CIVIL



Estado civil	No sabe	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Biología	0%	0%	5.4%	27%	67.6%
Enfermería	0%	0%	16.7%	11.9%	71.4%
Estomatología	0%	6.3%	12.5%	18.8%	62.5%
QFB	1%	0%	10.9%	24.8%	63.4%
MVZ	0%	0%	15.6%	26.7%	57.8%
Agronomía	0%	0%	5%	25%	70%
Medicina	0%	3.6%	7.1%	30.4%	58.9%
Nutrición Humana	0%	0%	7.1%	28.6%	64.3%
Total	0.3%	1.1%	10.4%	24.5%	63.7%

Para 88.2% de las y los empleadores, el estado civil es un factor de reclutamiento y selección de poca trascendencia.

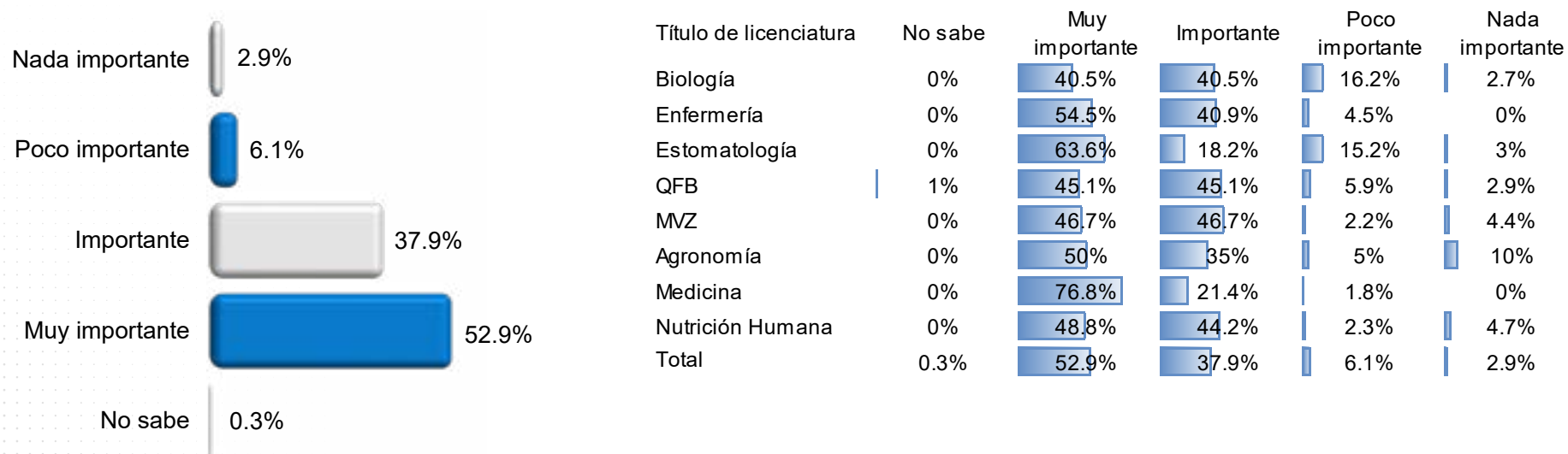
3.2.1 PRESTIGIO DE LA INSTITUCIÓN DE PROCEDENCIA



Prestigio	No sabe	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Biología	0%	10.8%	48.6%	18.9%	21.6%
Enfermería	0%	25%	59.1%	11.4%	4.5%
Estomatología	0%	27.3%	36.4%	18.2%	18.2%
QFB	1%	14.7%	49%	15.7%	19.6%
MVZ	0%	13.3%	48.9%	20%	17.8%
Agronomía	0%	25%	35%	25%	15%
Medicina	0%	26.8%	50%	16.1%	7.1%
Nutrición Humana	2.4%	16.7%	47.6%	19%	14.3%
Total	0.5%	19%	48.3%	17.2%	15%

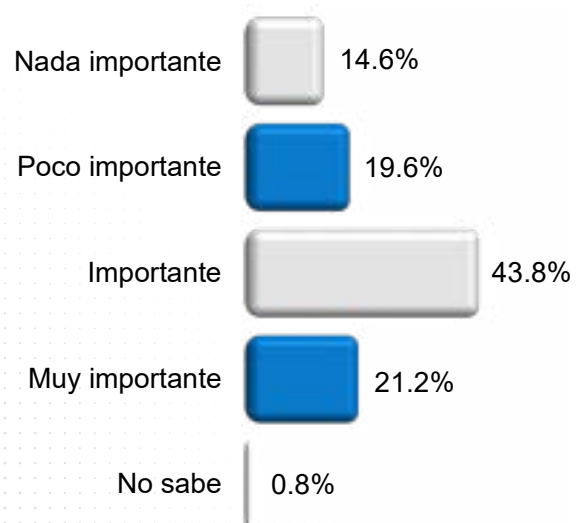
Al sumar los resultados de categorías afines se observa que el 67.3% de las y los encuestados considera que el prestigio de la Institución de Educación Superior es un criterio importante en los procesos de reclutamiento y selección, mientras que el 32.2% lo valora como nada o poco importante.

3.2.2 TÍTULO DE LICENCIATURA



El título profesional es un elemento fundamental para la selección de profesionistas, pues 90.8% de las y los empleadores lo considera importante o muy importante.

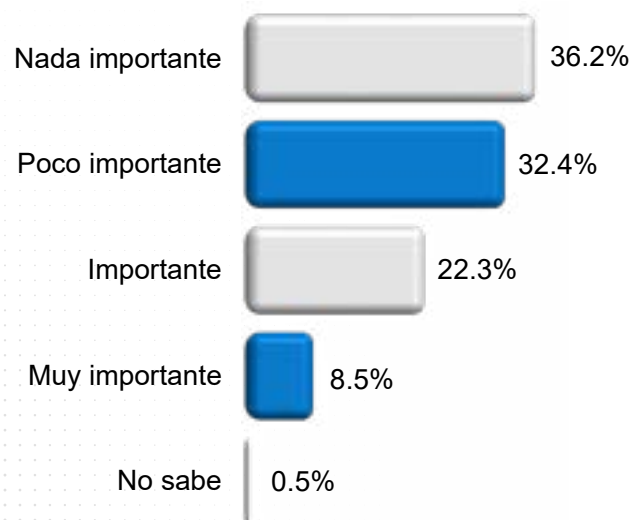
3.2.3 ESTUDIOS DE POSGRADO



Estudios de Posgrado	No sabe	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Biología	0%	10.8%	51.4%	18.9%	18.9%
Enfermería	0%	36.4%	47.7%	11.4%	4.5%
Estomatología	0%	27.3%	36.4%	27.3%	9.1%
QFB	1%	12.7%	43.1%	24.5%	18.6%
MVZ	0%	6.7%	60%	20%	13.3%
Agronomía	0%	20%	35%	20%	25%
Medicina	0%	44.4%	33.3%	11.1%	11.1%
Nutrición Humana	4.8%	16.7%	40.5%	21.4%	16.7%
Total	0.8%	21.2%	43.8%	19.6%	14.6%

El 65% de las y los empleadores califica el contar con estudios de posgrado como un factor de relevancia para decidir sobre la selección y contratación de los profesionistas.

3.2.4 CONTACTOS O CONOCIDOS



Contactos o conocidos	No sabe	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Biología	0%	2.7%	32.4%	27%	37.8%
Enfermería	2.3%	15.9%	13.6%	27.3%	40.9%
Estomatología	0%	9.4%	37.5%	25%	28.1%
QFB	1%	6%	18%	33%	42%
MVZ	0%	8.9%	28.9%	40%	22.2%
Agronomía	0%	10%	5%	40%	45%
Medicina	0%	10.7%	21.4%	33.9%	33.9%
Nutrición Humana	0%	7.1%	23.8%	33.3%	35.7%
Total	0.5%	8.5%	22.3%	32.4%	36.2%

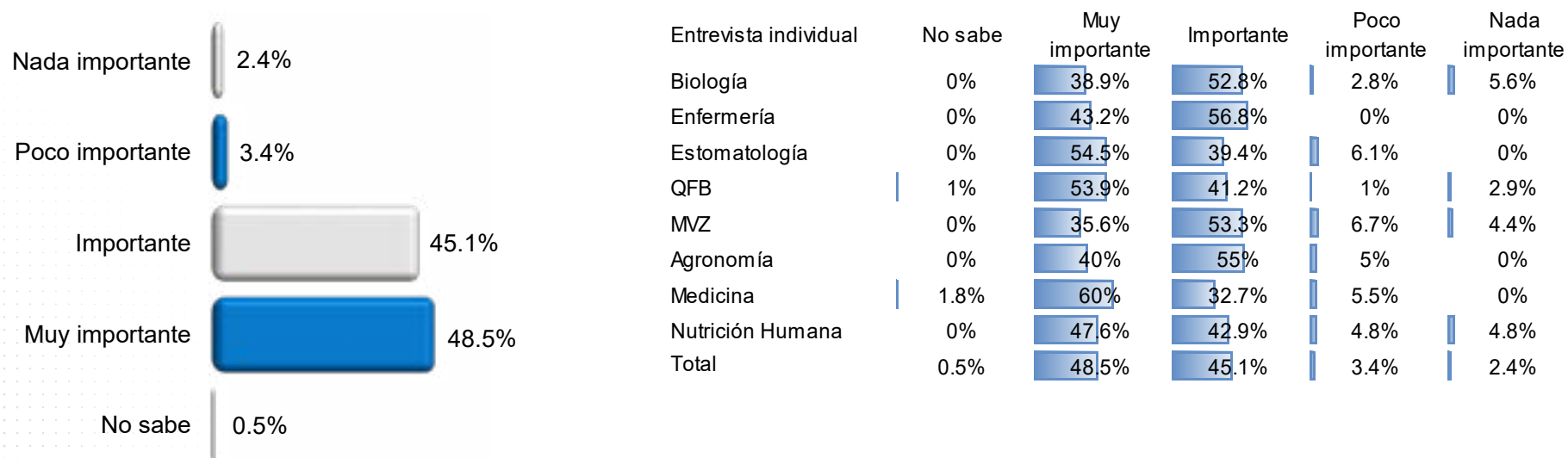
Tener contactos o conocidos no es un criterio de relevancia para 68.6% de las y los empleadores. De manera opuesta, el 30.8% de las y los entrevistados opinan que sí es importante.

3.2.5 EXPERIENCIA LABORAL PREVIA



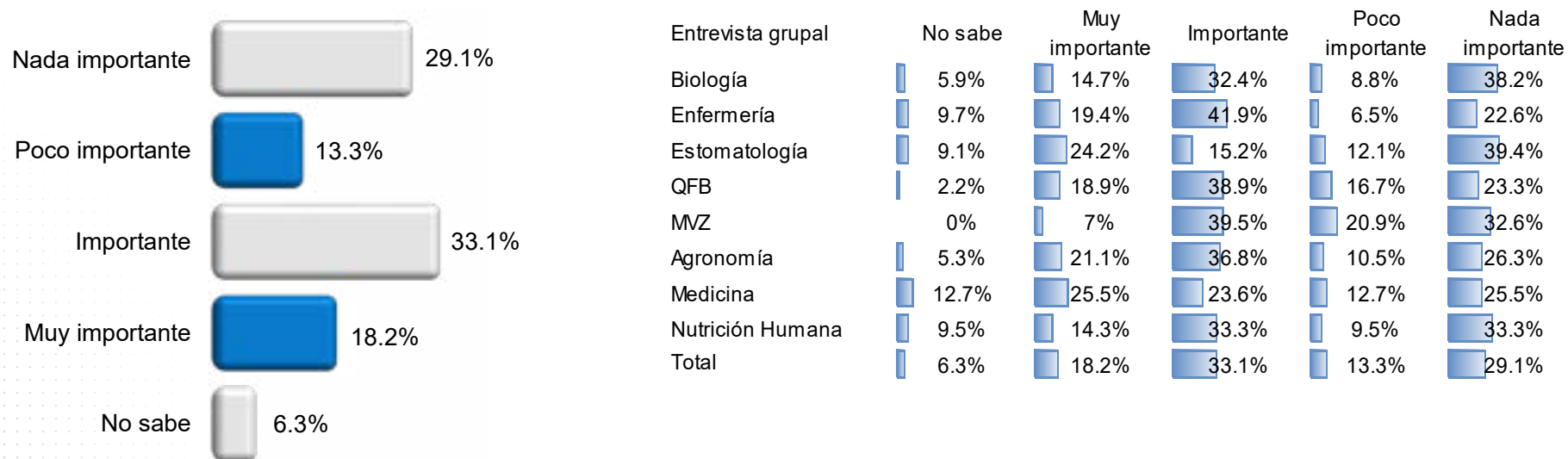
Respecto a la experiencia laboral, 69.4% de las y los empleadores considera que es un criterio de alta relevancia en los procesos de inserción laboral. En contraste, para 18.4% es poco importante y 11.7% lo califica como nada importante.

3.3.1 ENTREVISTA DE SELECCIÓN INDIVIDUAL



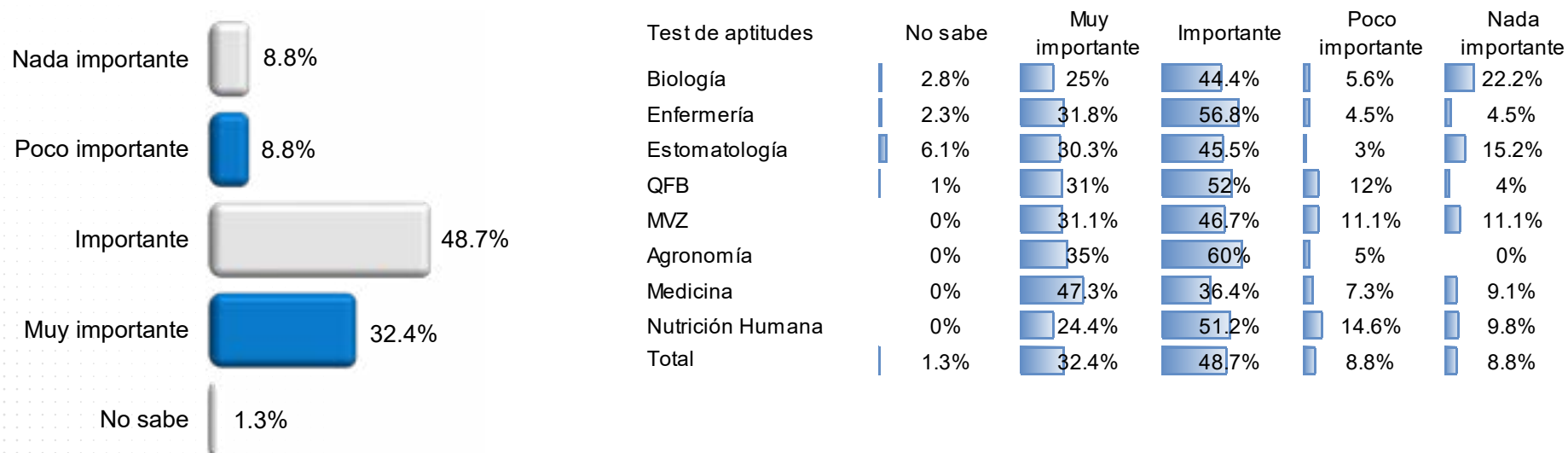
La entrevista individual es un instrumento de selección significativo pues 93.6% de las y los empleadores entrevistados la considera importante o muy importante. Únicamente 5.8% de las y los empleadores considera que es un instrumento poco significativo.

3.3.2 ENTREVISTA GRUPAL



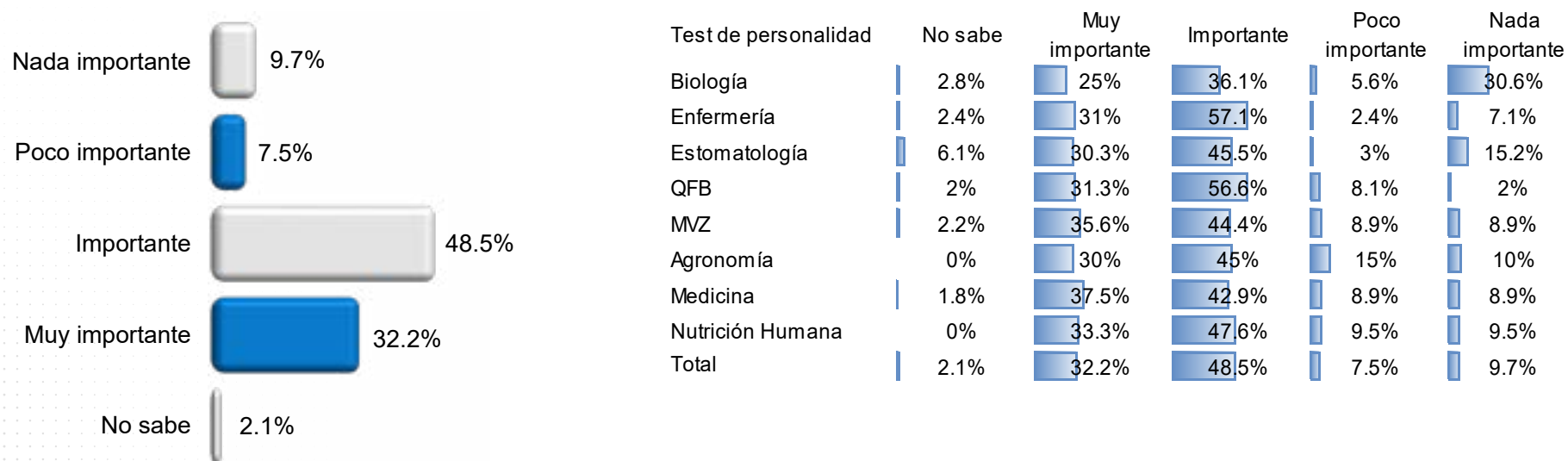
La entrevista grupal se considera por 18.2% de las y los empleadores entrevistados como muy importante y 33.1% la evalúa como importante. El 13.3% manifestó que este criterio es poco importante y 29.1% lo calificó como nada importante.

3.3.3 TEST DE APTITUDES INTELECTUALES



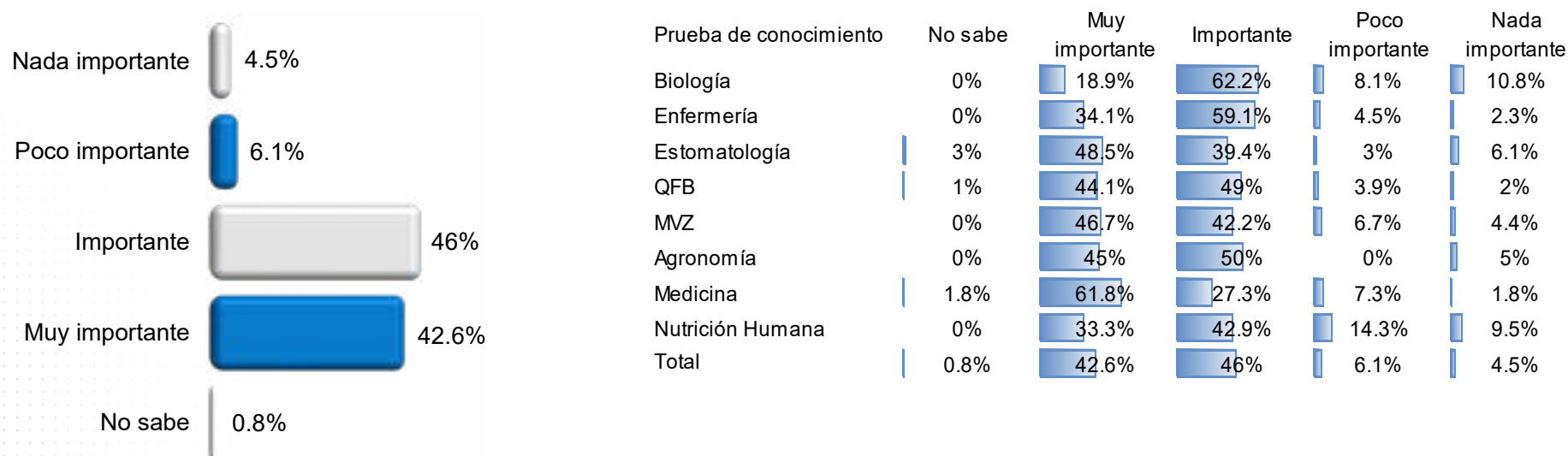
Los resultados de los tests se identifican por 17.6% de las y los empleadores como nada o poco importante en los procesos de selección de personal. Por el contrario, el 48.7% señala que es importante y el 32.4% muy importante.

3.3.4 TEST DE PERSONALIDAD



Resulta muy importante el test de personalidad como instrumento de selección de profesionistas, debido a que 80.7% de las y los empleadores encuestados lo califica de esta manera. Por el contrario, para 17.2% es una herramienta poco o nada importante.

3.3.5 PRUEBA DE CONOCIMIENTOS



La prueba de conocimientos es un instrumento fundamental para la contratación de egresadas y egresados de las Instituciones de Educación Superior, así lo reflejan los resultados, en los cuales 46% de las y los empleadores entrevistados lo describe como importante y 42.6% muy importante, sumando 88.6%.

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

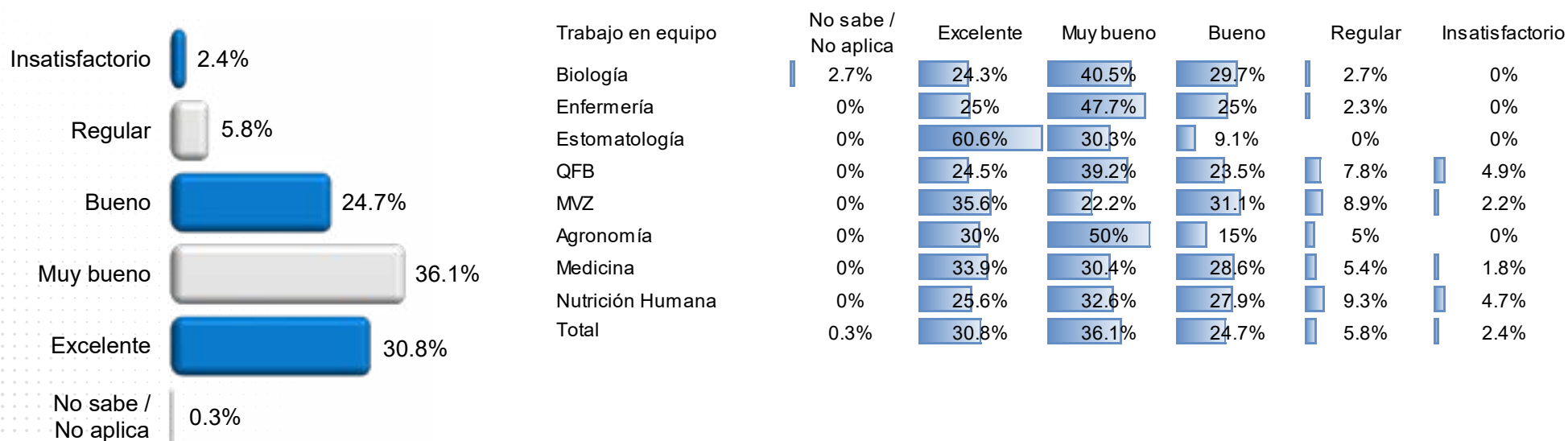
4.14 CONOCIMIENTOS Y USO DE TECNOLOGÍA ESPECÍFICA

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

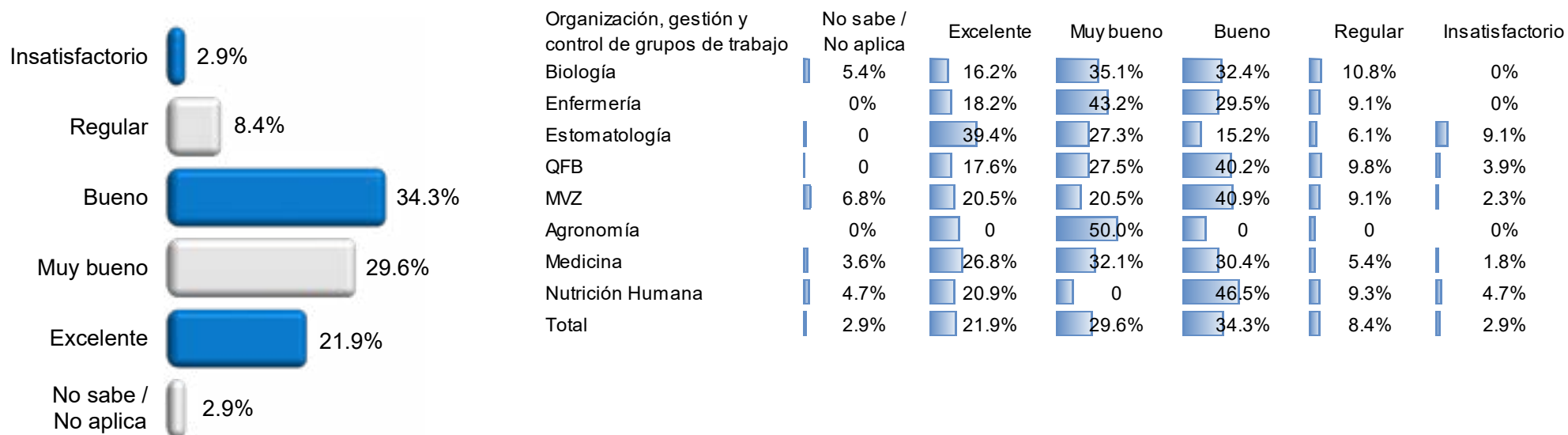


4.1 HABILIDADES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO



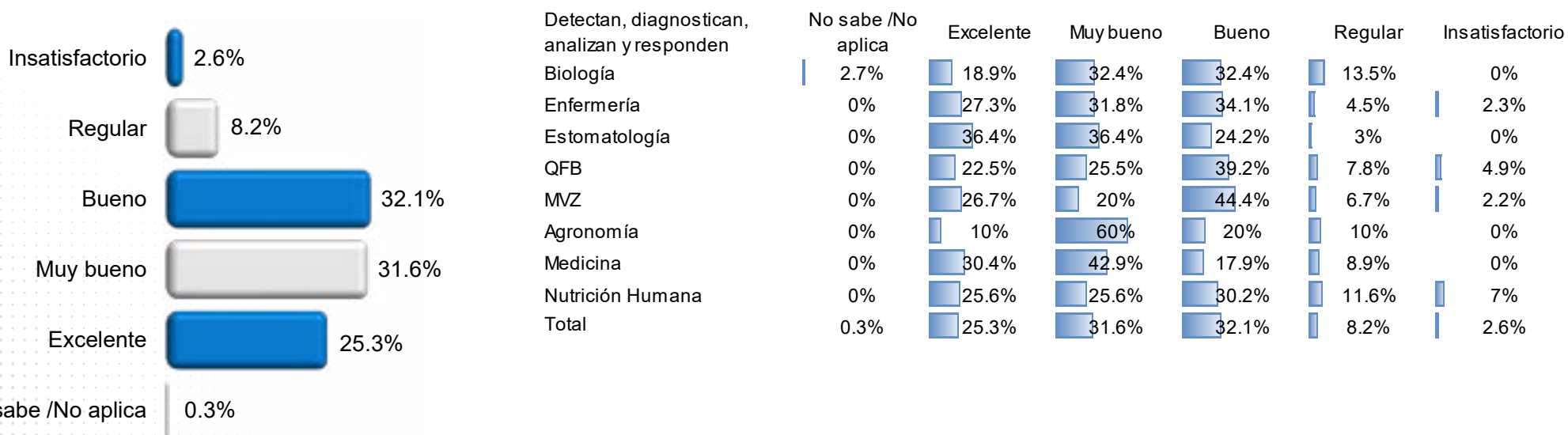
El 66.9% de las y los empleadores califica el desempeño en trabajos en equipo de las y los egresados como excelente y muy bueno. Los resultados son 30.8% y 36.1%, respectivamente. Como buen desempeño fue considerado por 24.7% de las y los empleadores. De esta forma, para el 91.6% de las y los empleadores la valoración respecto al desarrollo de labores en equipo es satisfactoria.

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



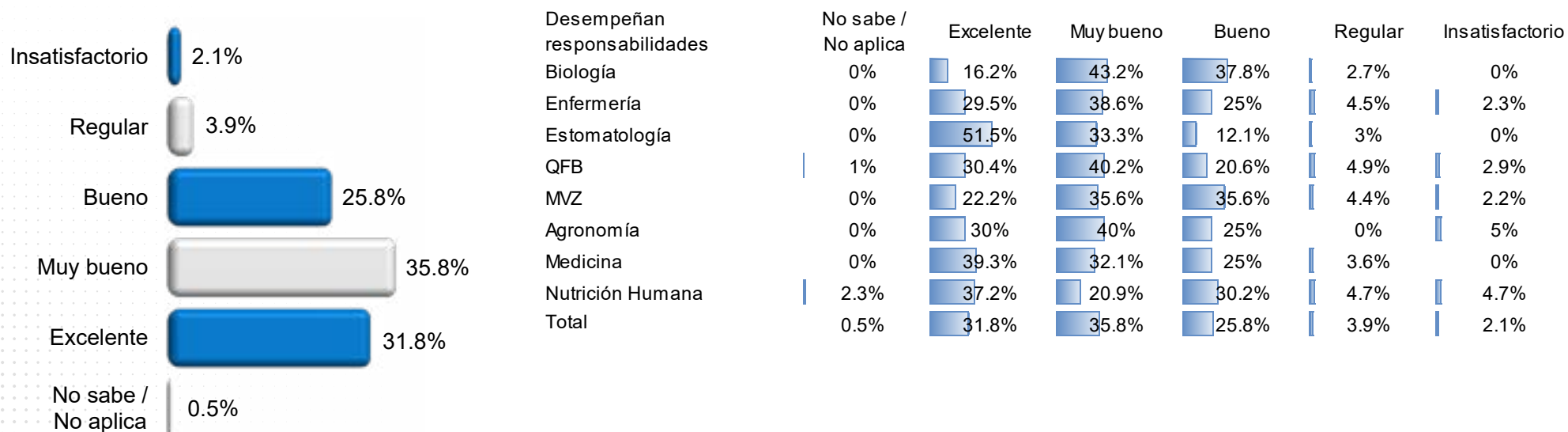
El 34.3% de las y los empleadores valora que las y los egresados de la División de CBS muestran habilidades muy aceptables en la organización, gestión y control de grupos de trabajo. Mientras que 29.6% califica este desempeño como muy bueno y 21.9% de excelente, con lo cual 85.8% tiene una valoración positiva del dominio de esta competencia.

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



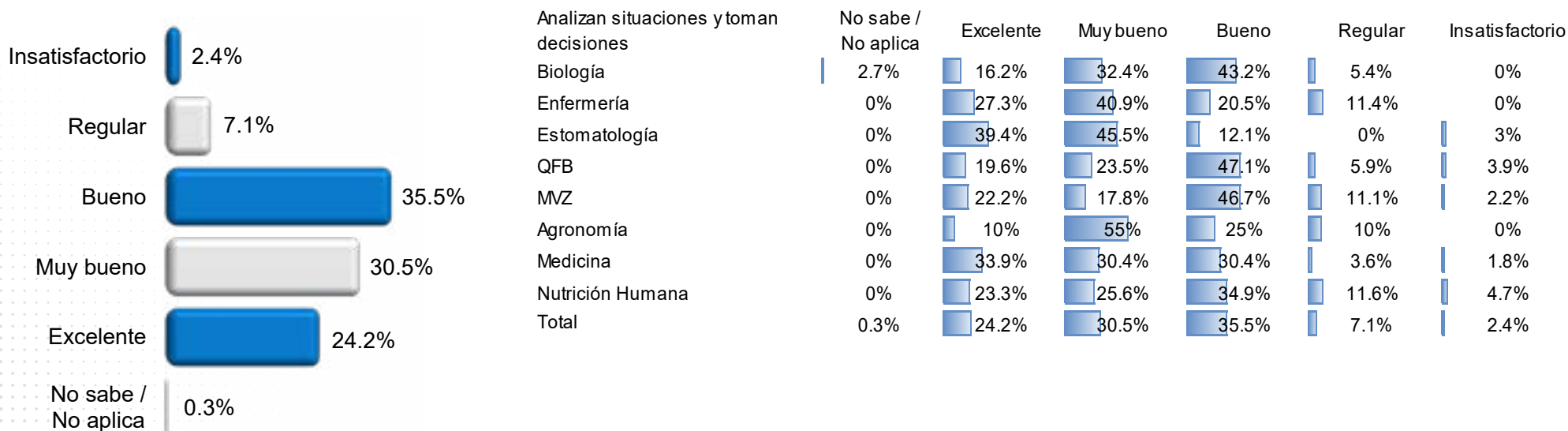
Las y los egresados de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud se caracterizan por detectar, diagnosticar, analizar y responder a los problemas en el lugar del trabajo de forma buena a excelente, de acuerdo con lo expresado por 89% de las y los empleadores encuestados.

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



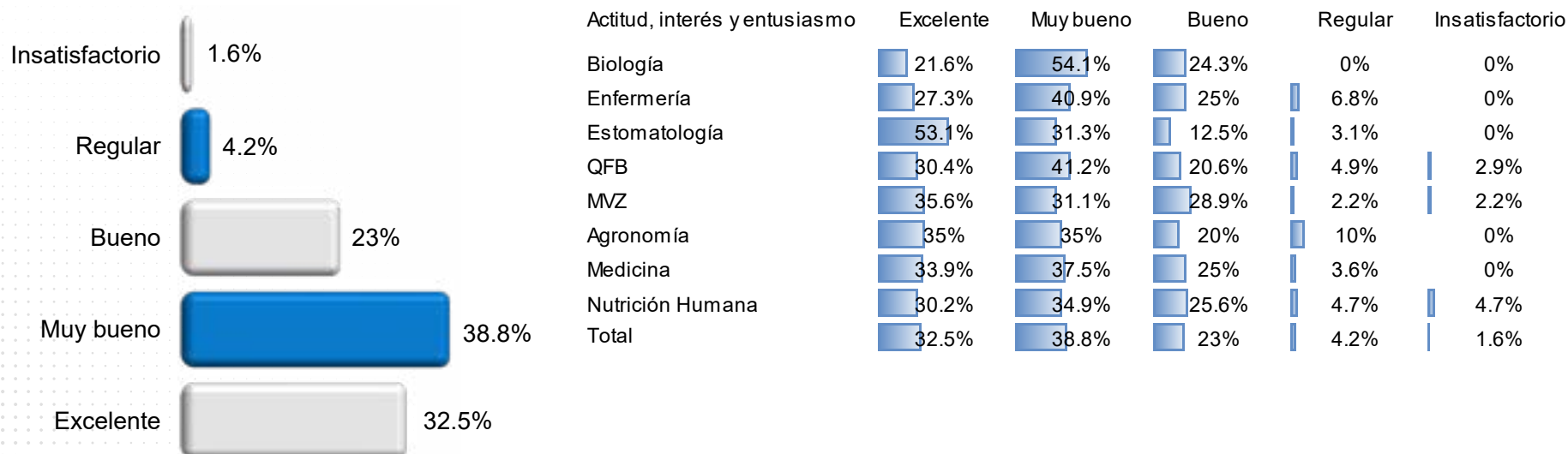
El 93.4% de las y los empleadores entrevistados tiene una opinión positiva respecto a la calidad y precisión con la cual desempeñan las labores encomendadas a las y los egresados, pues la calificaron en la mayoría de los casos como buena, muy buena y excelente.

4.5 FORMA EN QUE ANALIZAN SITUACIONES Y TOMAN DECISIONES



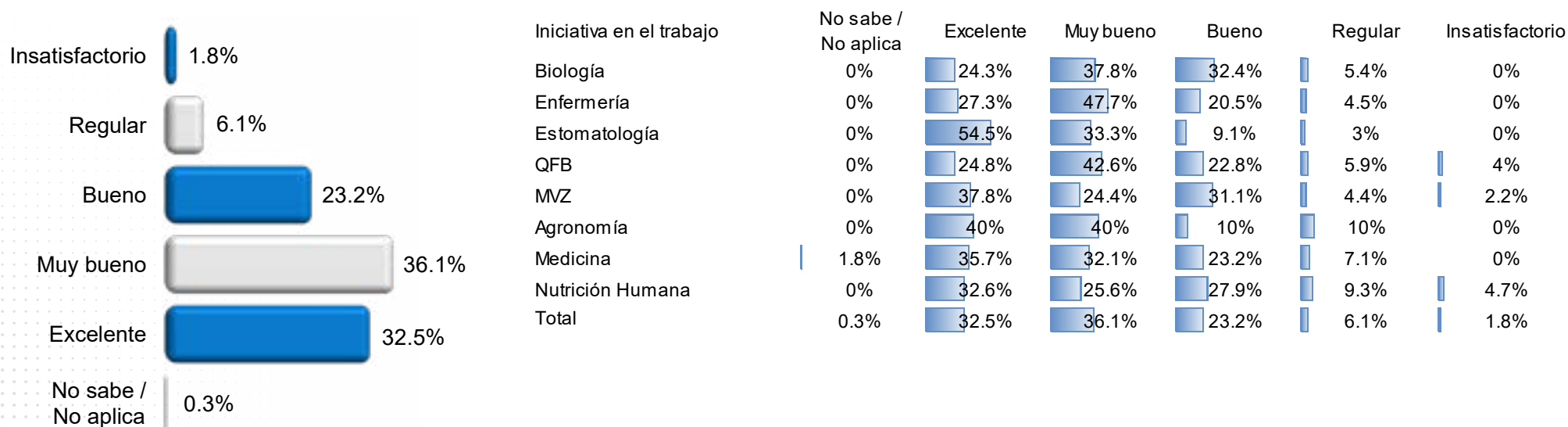
Para el 90.2% de los empleadores, las y los egresados de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, tienen un desempeño bueno, muy bueno o excelente cuando analizan situaciones y toman decisiones. Por otra parte, el 7.1% opinó que su desempeño en este sentido es regular y 2.4% insatisfactorio.

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



En general, las y los egresados de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud muestran una actitud de interés y entusiasmo para desarrollar su trabajo, de acuerdo con el 94.3% de las y los empleadores. El desempeño, considerando estos aspectos, es excelente para 32.5%, 38.8% lo considera como muy bueno y bueno para 23%.

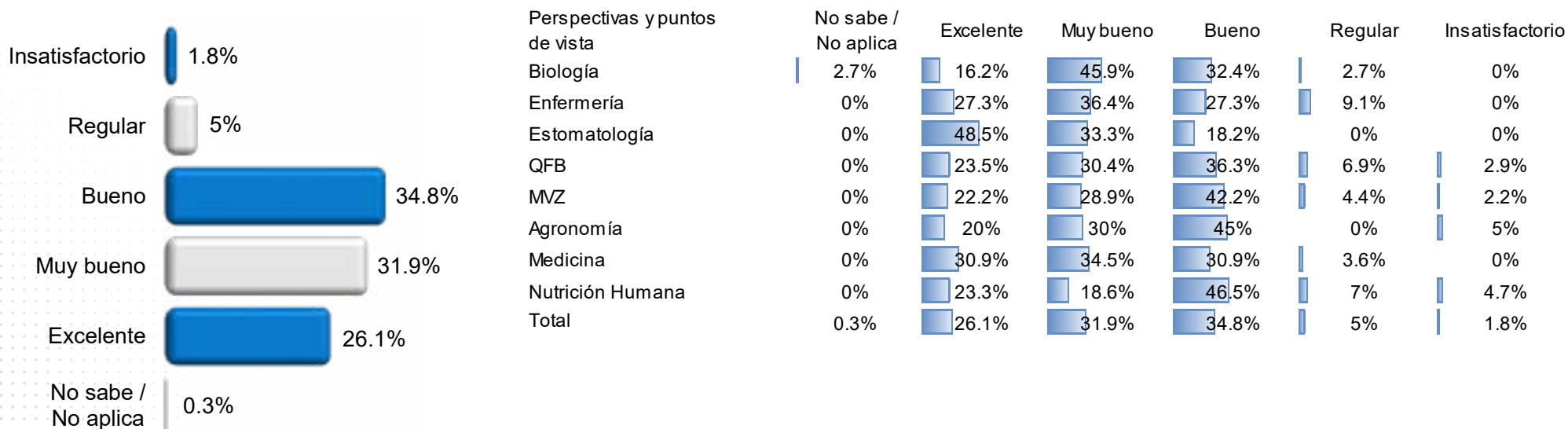
4.7 INICIATIVA HACIA EL TRABAJO



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.

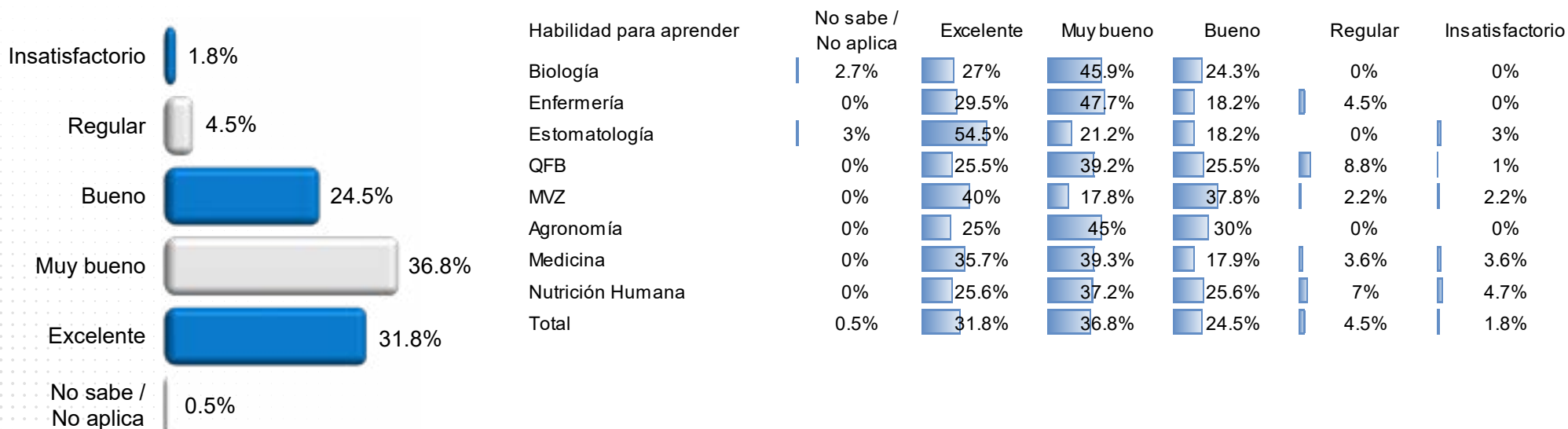
Los resultados indican que un porcentaje alto de las y los empleadores la califica como positiva, específicamente, el 36.1% la considera muy buena, 23.2% buena y 32.5% excelente.

4.8 FORMA EN QUE APRECIAN DIFERENTES PERSPECTIVAS Y PUNTOS DE VISTA



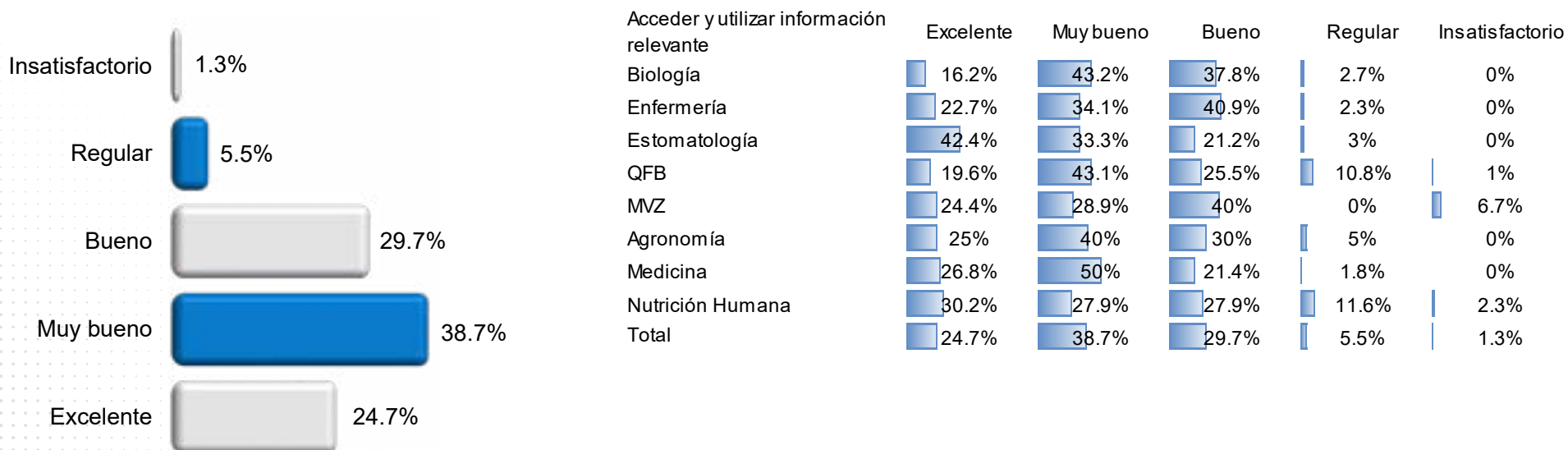
Las y los egresados de la División de CBS, mantienen una actitud de respeto y tolerancia ante diferentes perspectivas y puntos de vista, de acuerdo con lo informado por el 92.8% de las y los empleadores.

4.9 HABILIDADES PARA APRENDER



Las y los egresados muestran una habilidad adecuada para aprender conforme a lo expresado por 93.1% de las y los empleadores. Destaca que para 36.8% de las y los encuestados, la capacidad para aprender como habilidad en el desempeño laboral es muy bueno, 31.8% considera que es excelente y 24.5% manifiesta que es bueno.

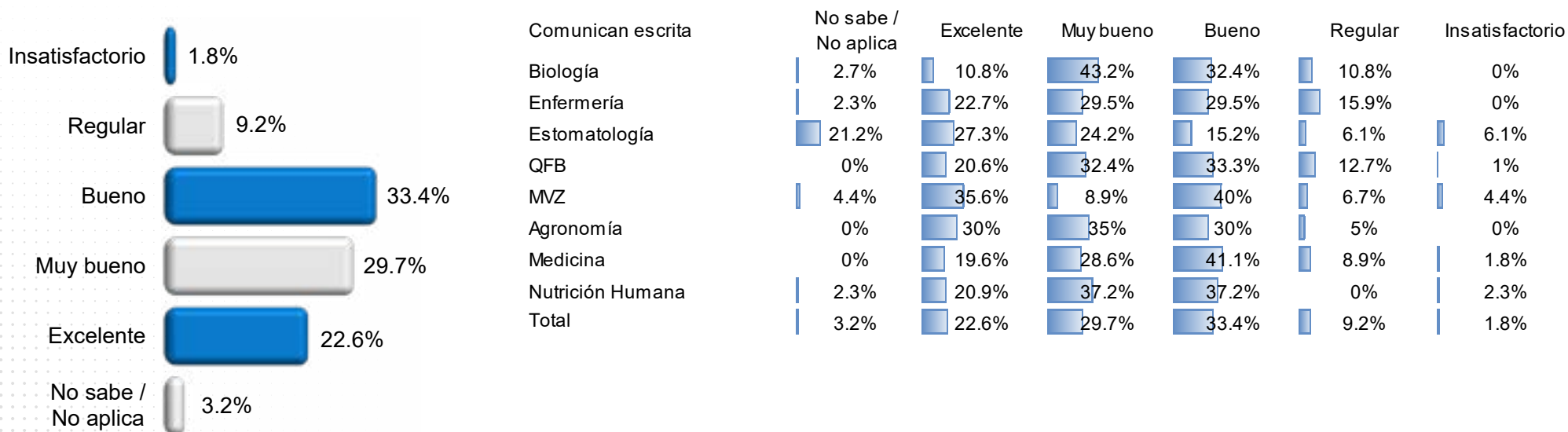
4.10 HABILIDADES PARA ACCEDER Y UTILIZAR INFORMACIÓN RELEVANTE



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

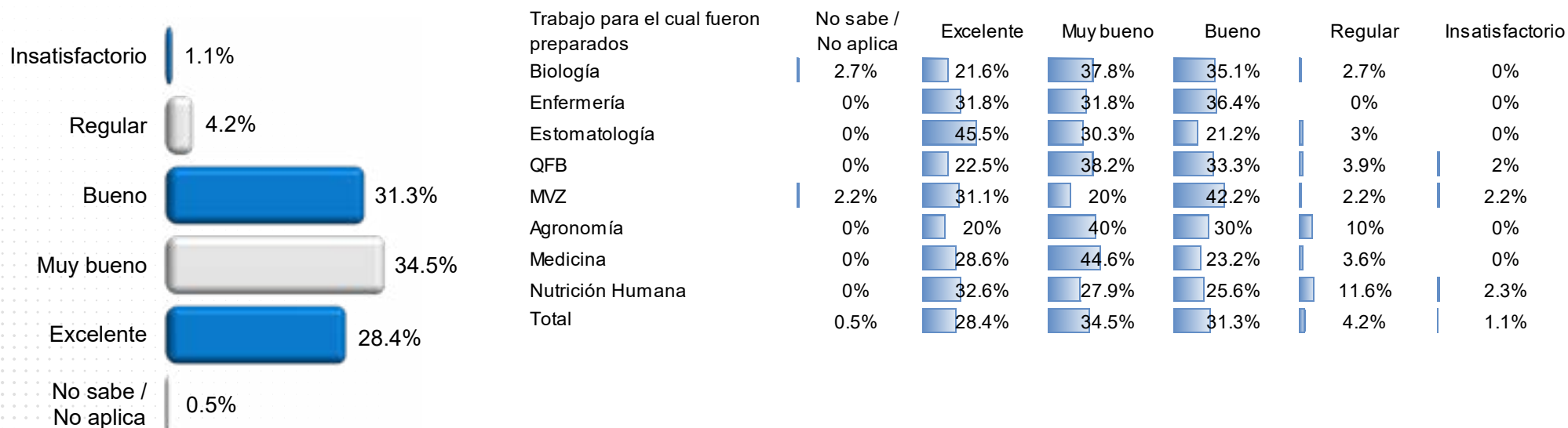
El 24.7% de las y los empleadores calificaron el desempeño en este aspecto como excelente, 38.7% lo consideró muy bueno y bueno fue para 29.7%.

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 22.6% lo considera excelente, el 29.7% muy bueno y el 33.4% bueno. Para 9.2% es regular y 1.8% lo evalúa como insatisfactorio.

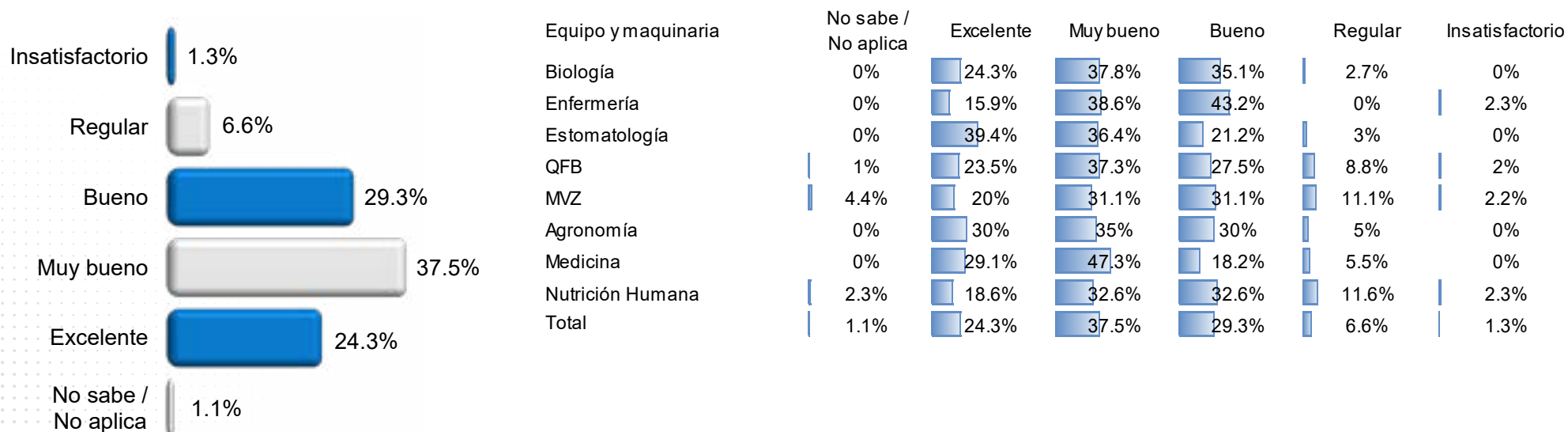
4.12 CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES PARA HACER EL TRABAJO PARA EL CUAL FUERON PREPARADOS



Para el 94.2% de las y los empleadores, las y los egresados de la División de CBS muestran conocimientos y habilidades de forma positiva al realizar el trabajo propio de su formación profesional.

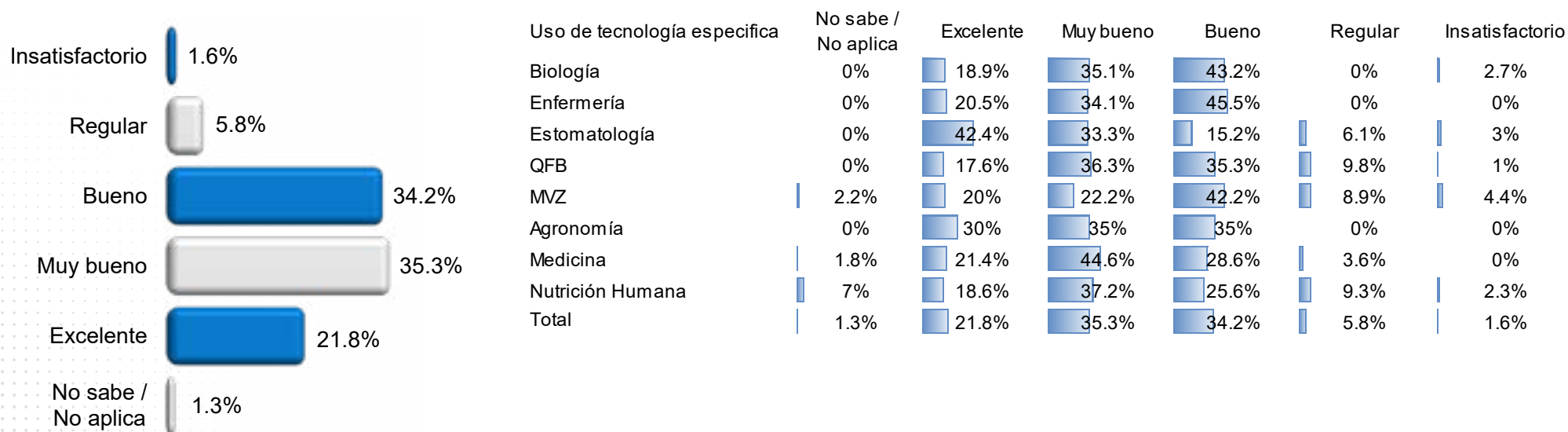
Un equivalente a 28.4% de las y los empleadores señaló que el desempeño profesional es excelente, mientras que 34.5% lo evaluó como muy bueno y 31.3% se inclinó por calificarlo de bueno.

4.13 USO APROPIADO DE HERRAMIENTAS, EQUIPO O MAQUINARIA



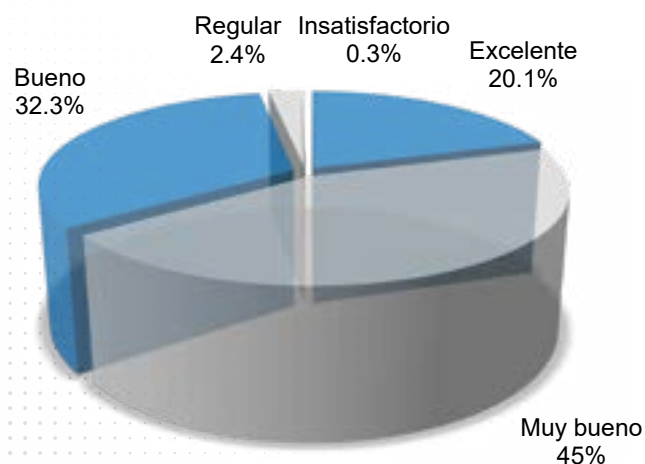
Las y los empleadores entrevistados en el caso de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, señalaron que las y los egresados demuestran destrezas y habilidades en el manejo y operación de herramientas, equipo y maquinaria especializada. Destaca que para el 91.1% el desempeño en términos de uso de equipo va de excelente a bueno.

4.14 CONOCIMIENTOS Y USO DE TECNOLOGÍA ESPECÍFICA



El manejo de tecnología y uso de software especializado del campo disciplinario fue valorado por 91.3% de las y los empleadores de manera positiva. Al respecto, el 21.8% manifestó que el desempeño era excelente, el 35.3% muy bueno y 34.2% bueno.

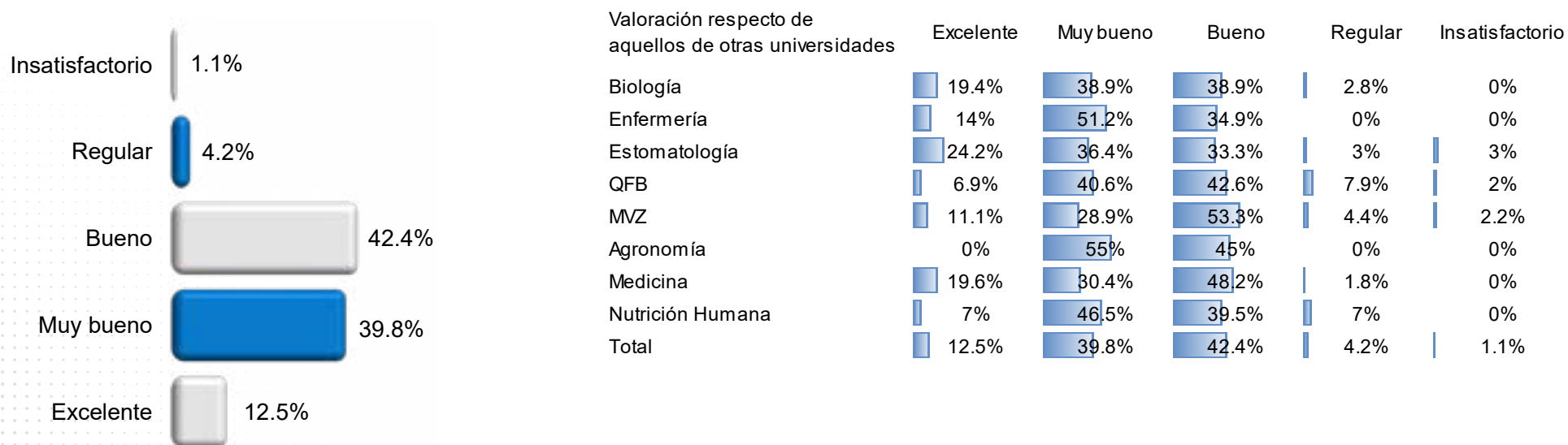
4.15 DESEMPEÑO GENERAL DE LOS PROFESIONISTAS



Desempeño general	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Biología	18.9%	32.4%	48.6%	0%	0%
Enfermería	14%	58.1%	25.6%	2.3%	0%
Estomatología	36.4%	54.5%	9.1%	0%	0%
QFB	15.8%	43.6%	35.6%	5%	0%
MVZ	17.8%	31.1%	48.9%	2.2%	0%
Agronomía	15%	55%	25%	5%	0%
Medicina	28.6%	44.6%	26.8%	0%	0%
Nutrición Humana	18.6%	48.8%	27.9%	2.3%	2.3%
Total	20.1%	45%	32.3%	2.4%	0.3%

Con relación al desempeño profesional en su conjunto de las y los egresados de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, en opinión de 45% de las y los empleadores es muy bueno, de 32.3% es bueno y de 20.1% es excelente, con lo que se infiere que 97.4% de las y los empleadores tiene una opinión positiva.

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



El 39.8% de los empleadores valoró de muy buena la formación de las y los egresados al compararla con otros profesionistas, 42.4% manifestó sobre esta comparación que la formación es buena y 12.5% 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?

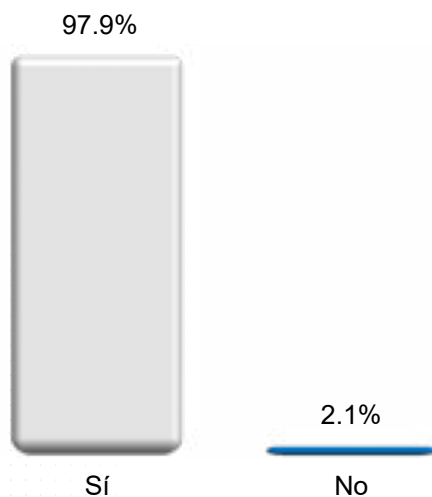


5.1 NÚMERO DE PROFESIONISTAS DE LA UAM QUE SE HAN CONTRATADO EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS EN LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

Contrataciones	Empresas	%
0	8	2.2
1	94	26.4
2	58	16.3
3	64	18
4	31	8.7
5	28	7.9
6	11	3.1
7	9	2.5
8	6	1.7
10	20	5.6
Más de 10	27	7.6

La mayor proporción de las y los empleadores ha contratado en los últimos tres años a una egresada o egresado de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Unidad Xochimilco.

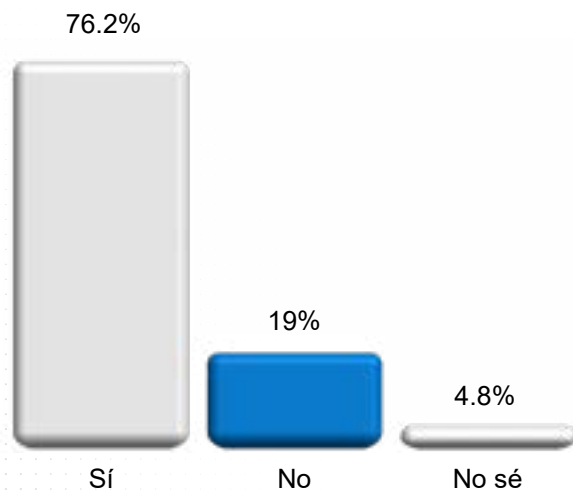
5.2 EN EL FUTURO ¿SU ORGANIZACIÓN CONTRATARÍA A PROFESIONISTAS DE LA UAM?



Contrataría a profesionista	Sí	No
Biología	97.2%	2.8%
Enfermería	100%	0%
Estomatología	97%	3%
QFB	98%	2%
MVZ	97.8%	2.2%
Agronomía	95%	5%
Medicina	98.2%	1.8%
Nutrición Humana	97.7%	2.3%
Total	97.9%	2.1%

Del total de empleadoras y empleadores entrevistados, el 97.9% afirmó que sí contrataría profesionistas de la UAM y sólo un mínimo porcentaje equivalente al 2.1% señaló que no.

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



Cambios	Sí	No	No sé
Biología	73%	21.6%	5.4%
Enfermería	69.8%	27.9%	2.3%
Estomatología	81.3%	12.5%	6.3%
QFB	85.3%	12.7%	2%
MVZ	66.7%	26.7%	6.7%
Agronomía	80%	10%	10%
Medicina	85.7%	8.9%	5.4%
Nutrición Humana	55.8%	37.2%	7%
Total	76.2%	0	4.8%

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 76.2% 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 los programas de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Unidad Xochimilco.

5.4 DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS PRONOSTICADOS EN LOS MERCADOS LABORALES

- Mayor competencia y preparación de computación, inglés y conocimientos administrativos de empresas y recursos humanos.
- Diferentes modalidades en la investigación clínica y científica, variantes que requieren que los egresados se especialicen.
- Los odontólogos tendrán que estar en una constante actualización de métodos y técnicas.
- Sistematización de procesos a través de medios electrónicos.
- Más tecnología referente a la industria farmacéutica.
- Mayor exigencia y nivel de preparación con responsabilidad en la toma de decisiones.
- Las fusiones entre empresas generarán diferentes tipos de culturas por ser empresas globalizadas y en ese sentido, los profesionistas deberán estar formados para su adaptación en los grupos de trabajo.
- Más habilidades para el trabajo en equipo, más conocimientos tecnológicos en general.
- Formar a los profesionistas en liderazgo y administración.
- Una cultura de globalización, que exige un mayor desarrollo en el manejo de la información, idiomas, toma de decisiones y liderazgo.

5.5 SUGERENCIAS PARA MEJORAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL

- Mayor práctica durante los estudios y manejo de la tecnología en general.
- Hacer hincapié en la ética y en los valores.
- Buscar un mecanismo de actualización y rectificación académica para todas las áreas y profesiones.
- Vinculación con diversas empresas para que los alumnos realicen prácticas apegadas a la industria.
- Aumentar las prácticas e inducir de manera temprana a los estudiantes en las diferentes áreas del mercado laboral.
- Implementar la materia de administración en los planes de estudio.
- Ampliar los idiomas en Inglés, Alemán e Italiano.
- Fomentar el trabajo en equipo y el ejercicio del liderazgo.
- Que dentro del plan de estudios se maneje un apartado de cómo llevar a cabo una mejor organización en la planeación de su trabajo.
- Más oportunidades en cuestión de prácticas profesionales.

CRÉDITOS

Dirección, supervisión y cuidado metodológico del proyecto:

Mtro. Edgar Adolfo Suárez Sánchez

Jefe del Departamento de Egresados y Bolsa de Trabajo

Dirección de Innovación

Coordinación General para el Fortalecimiento Académico y Vinculación

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 Innovación

Coordinación General para el Fortalecimiento Académico y Vinculación

Rectoría General

.....

Desarrollo informático del SIEEE:

Ing. Mario Humberto Escobedo García

Jefe de Departamento de Apoyo Informático a la Academia

Dirección de Tecnologías de la Información

Coordinación General de Información Institucional

Rectoría General

.....

Revisión de la información:

Mtra. Gabriela Mondragón Ramírez

Jefa de la Oficina de Egresadas, Egresados y Bolsa de Trabajo

Coordinación de Planeación, Vinculación y Desarrollo Académico

Unidad Xochimilco



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
egresados@correo.uam.mx

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