



# **ESTUDIO DE OPINION DE EMPLEADORES Y TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL**

EGRESADOS GENERACIONES 1998 Y 2003

# DIRECTORIO

**DR. ENRIQUE FERNÁNDEZ FASSNACHT**  
Rector General

**MTRA. IRIS SANTACRUZ FABILA**  
Secretaria General

**MTRA. GABRIELA PALOMA IBÁÑEZ VILLALOBOS**  
Rectora de la Unidad Azcapotzalco

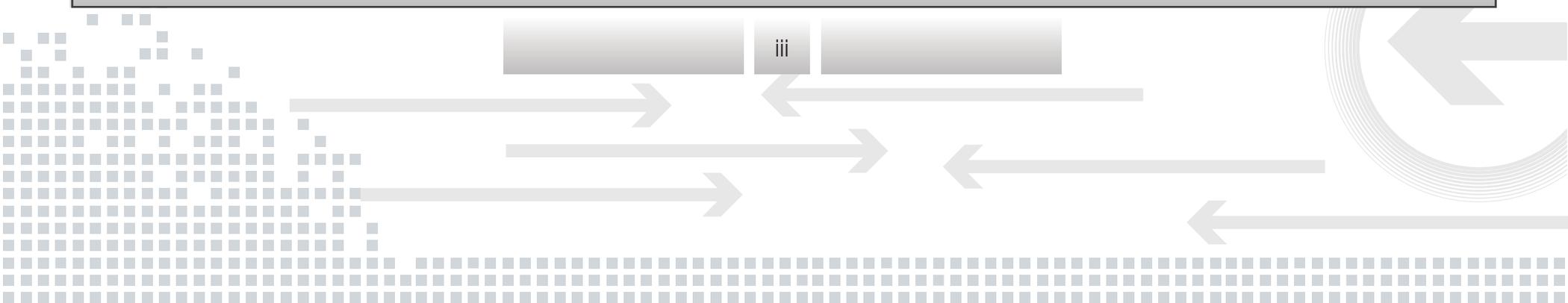
**DR. ARTURO ROJO DOMÍNGUEZ**  
Rector de la Unidad Cuajimalpa

**DR. JAVIER VELÁZQUEZ MOCTEZUMA**  
Rector de la Unidad Iztapalapa

**DR. JOSÉ FRANCISCO FLORES PEDROCHE**  
Rector de la Unidad Lerma

**DR. CUAUHTÉMOC VLADIMIR PÉREZ LLANAS**  
Rector de la Unidad Xochimilco

# CONTENIDO



# PRÓLOGO

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 los egresados y sus empleadores, quienes son uno de los primeros enlaces con la sociedad. Uno de estos proyectos es el Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores (SIEEE) iniciado en 2004.

Como parte del SIEEE se han generado estudios que permiten identificar la opinión de los empleadores con relación a los egresados de la UAM. El que aquí se presenta es el segundo y toma como universo las generaciones 1998 y 2003.

Tres dimensiones orientaron su desarrollo: primero identificar los elementos considerados en los procesos de selección y contratación de profesionistas, segundo conocer la opinión de los empleadores respecto del desempeño profesional y laboral de los egresados y tercero reconocer, las que a juicio de los empleadores, serán las principales tendencias de cambio en el campo laboral.

Información relevante se ha obtenido lo cual permitirá tomar decisiones importantes en aspectos académicos y de gestión. Sin duda reconocer en qué sector se emplean mayormente nuestros egresados, cuáles son los requisitos más importantes en la contratación y cuáles son los instrumentos fundamentales para decidir sobre su contratación, así como reconocer cuáles aspectos de su desempeño laboral son los mejor evaluados por los empleadores y cuáles son aquellas competencias las que debemos trabajar con nuestros estudiantes, son parte de la información que nos aporta el presente trabajo.

# PRÓLOGO

Pocos estudios sobre empleadores se han realizado por parte de las instituciones de educación superior de nuestro país y es menor el número de ellas que está trabajando en la generación de un Sistema que provea de información permanente y actualizada. De manera que nuestra Casa de Estudios innova con el SIEEE, el cual permitirá hacer estudios generacionales, transversales, por divisiones, por unidades, áreas de conocimiento, por cada una de las disciplinas, además de atender a las diversas solicitudes de investigadores, académicos y administrativos.

Invito a la lectura detallada y crítica de estos resultados a fin de propiciar reflexiones, generar nuevas ideas y desarrollar acciones y procesos que mejoren la formación de los estudiantes, lo cual es nuestro compromiso con la sociedad mexicana y nuestra razón de ser.

**Dr. Enrique Fernández Fassnacht**  
Rector General  
Marzo 2010

## ASPECTOS METODOLÓGICOS DEL ESTUDIO

La Universidad Autónoma Metropolitana en el año 2004 inició un proyecto denominado Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores (SIEEE), en el que de forma colaborativa participan las Unidades Académicas Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco. Este sistema tiene como objetivo recabar información sobre tres actores estratégicos para la toma de decisiones en la Universidad: los estudiantes, los egresados y los empleadores.

El desarrollo y operación del SIEEE es apoyado con recursos del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), en sus versiones 3.0, 3.1 y 3.2.

Con el propósito de identificar el impacto de los egresados en el mercado laboral, desde la perspectiva de los empleadores, se propuso la realización de una encuesta dirigida a éstos.

En 2005 se organizó el Seminario “Empleadores y Tendencias del Mercado Laboral” en la Rectoría General de la UAM. En este seminario se definió la metodología a desarrollar, las dimensiones de análisis y el tipo de instrumento para recabar la información. Las interrogantes que guiaron el estudio son:

- ¿Cuáles son los principales criterios, aspectos y métodos empleados y valorados con mayor regularidad en el proceso de reclutamiento y selección de profesionistas universitarios desde la óptica de los empleadores?
- ¿Cuál es la opinión de los empleadores respecto del desempeño profesional de los egresados de la UAM?
- ¿Cuáles son los principales ejes de formación que desde la perspectiva de los empleadores demandará el mercado laboral para los próximos cinco años?

# ASPECTOS METODOLÓGICOS DEL ESTUDIO

## OBJETIVO GENERAL

Identificar la opinión de empleadores con relación al desempeño profesional de los egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana, de las generaciones 1998 y 2003, y con ello contar con información que pueda considerarse en la toma de decisiones para cambios curriculares, diseño de estrategias de formación, mejoramiento de programas educativos, entre otros.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los rasgos de las empresas que contrataron a los egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana, de las generaciones 1998 y 2003.
- Recabar información sobre los requisitos y características que los empleadores consideran para la contratación de profesionales.
- Conocer el grado de satisfacción que los empleadores tiene respecto al desempeño de los profesionistas de la Universidad Autónoma Metropolitana.
- Generar reportes por Unidad Académica y por División que sirvan para la toma de decisiones académicas y de gestión, en esos niveles.

# ASPECTOS METODOLÓGICOS DEL ESTUDIO

## DIMENSIONES E INSTRUMENTO

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 de la muestra pretendida. Sin embargo, no se cerró la posibilidad a que los empleadores expresaran de manera abierta algún comentario y/o opinión de manera que el cuestionario incluye tres preguntas de esta forma.

El estudio incluye tres dimensiones:

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

Con base en estas dimensiones, se definieron categorías e indicadores de estudio. En el siguiente cuadro se relacionan las dimensiones, las categorías y los indicadores convertidos en preguntas en el cuestionario.

# ASPECTOS METODOLÓGICOS DEL ESTUDIO

DIMENSIONES	INDICADORES
Aspectos valorados en el proceso de reclutamiento y selección de profesionistas	<p><b>Características individuales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Edad</li> <li>○ Género</li> <li>○ Estado civil</li> </ul>
	<p><b>Formación y antecedentes profesionales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Prestigio de la Institución de procedencia</li> <li>○ Título de licenciatura</li> <li>○ Estudios de posgrado</li> <li>○ Contactos o conocidos</li> <li>○ Experiencia laboral previa</li> </ul>
	<p><b>Instrumentos de selección:</b></p> <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>

# ASPECTOS METODOLÓGICOS DEL ESTUDIO

DIMENSIONES	INDICADORES
Opiniones sobre el desempeño profesional de 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>
Prospectiva del mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de profesionista 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>

x

# ASPECTOS METODOLÓGICOS DEL ESTUDIO

## ESCALA EMPLEADA

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 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 sé</li> </ul>

# ASPECTOS METODOLÓGICOS DEL ESTUDIO

## DEFINICIÓN DE UNIVERSO Y MUESTRA

El universo se definió de los resultados del estudio de egresados de las generaciones 1998 y 2003, fundamentalmente de las preguntas:

- Nombre de la empresa o institución en la que laboraban;
- La Institución está realizando un estudio sobre empleadores ¿cree usted que su jefe inmediato participaría?

Con dicha información se integró un directorio de empleadores de egresados en proporciones equivalentes para todos los campos disciplinarios. Con base en lo anterior se diseñó una muestra que garantizara una confiabilidad del 90%, un margen de error del 0.05% y una proporción del 0.5 para cada una de las licenciaturas, lo que significa un amplio especto de la muestra. El resultado final arrojó una muestra de 1191 empleadores a encuestar.

## CUESTIONARIO APLICADO



# 1. RESULTADOS

## RESULTADOS GLOBAL UAM

AZCAPOTZALCO	IZTAPALAPA	XOCHIMILCO
CAD	CBI	CSH
CSH	CSH	CBS
CBI	CBS	CAD

# RESULTADOS UAM

## CONTENIDO

1. UNIVERSO, MUESTRA Y ENCUESTAS APLICADAS
2. DATOS DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS
3. ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PROFESIONISTAS
4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS
5. PROSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL



# 1 UNIVERSO, MUESTRA Y ENCUESTAS APLICADAS

## 1.1 MUESTRA DE EMPLEADORES Y ENCUESTAS APLICADAS

El estudio contempla una muestra de 1191 en un Universo de 1321 empleadores de egresados de las generaciones 1998 y 2003. La muestra estimada por cada una de las unidades académicas, con relación al total representa:

Azacapotzalco 28% (334), Iztapalapa 32% (380) y Xochimilco 40% (477).

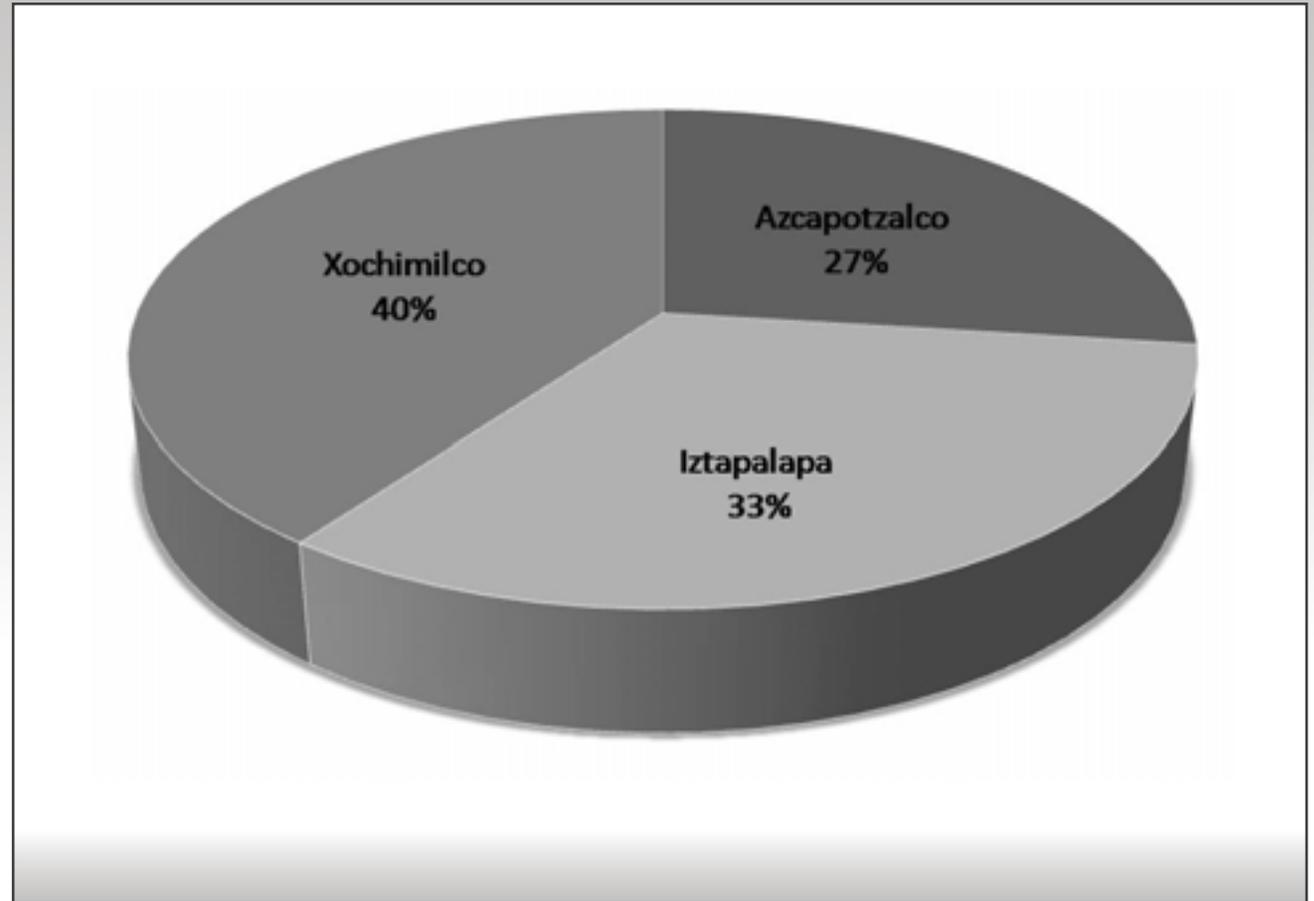
Considerando la muestra se logró la aplicación de 923 encuestas, es decir, 77.49% de lo estimado.

Unidad	Universo	Muestra	%
Azacapotzalco	368	334	28
Iztapalapa	415	380	32
Xochimilco	538	477	40
<b>TOTAL</b>	<b>1321</b>	<b>1191</b>	<b>100</b>

Muestra	Encuestas aplicadas	% Respuesta
1191	923	77.49

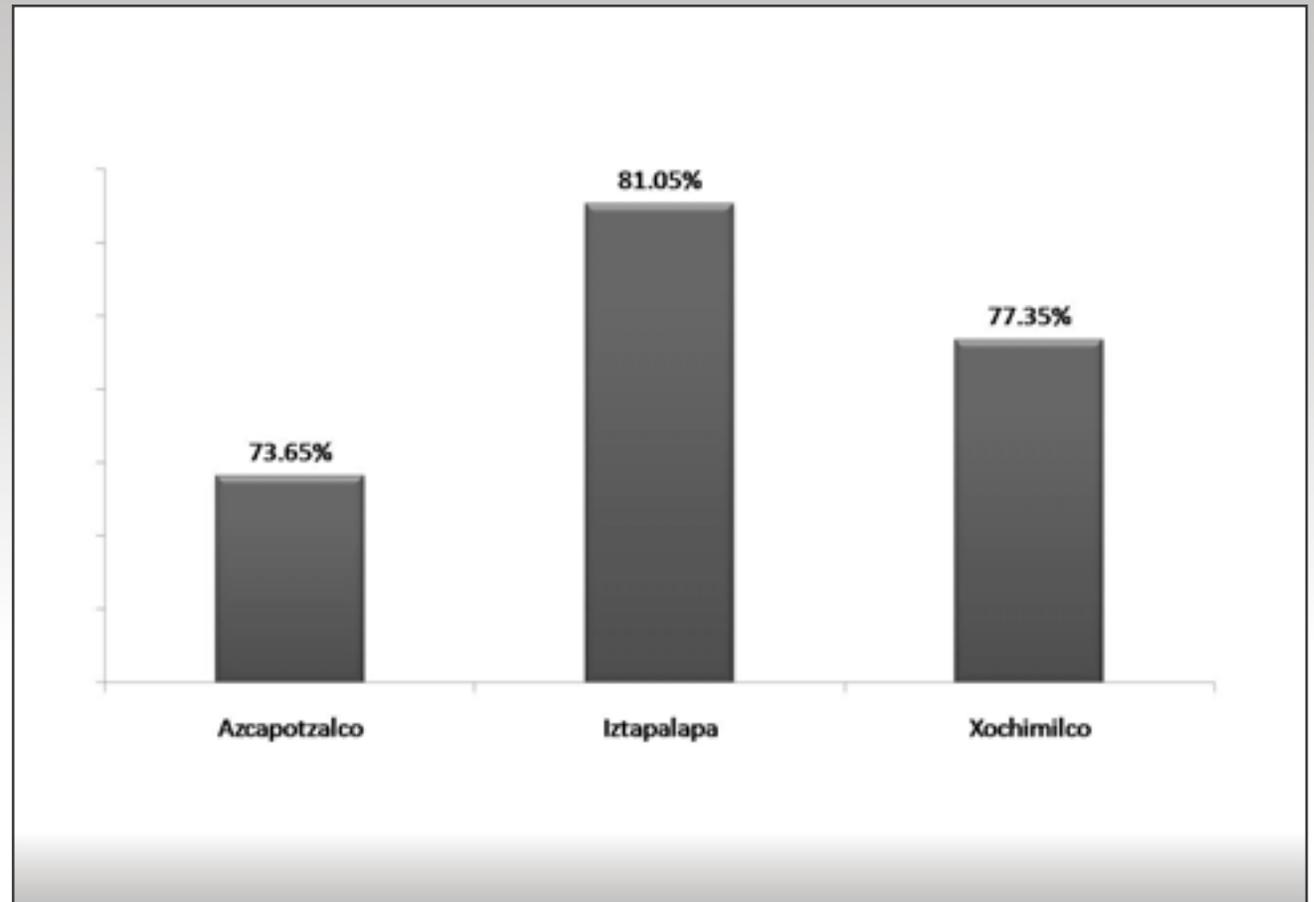


En el desglose por Unidades, el mayor número de encuestas (369) se aplicó a empleadores de egresados de la Unidad Xochimilco, lo que representa 40% del total aplicado, seguido de Iztapalapa con 33% y de Azcapotzalco con 27%.





Al comparar las encuestas aplicadas con la muestra estimada en cada Unidad, se observa que en Iztapalapa se alcanzó el mayor porcentaje, es decir 81.05% de lo estimado. En el caso de Xochimilco se entrevistó 77.35% de la muestra considerada y para Azcapotzalco se logró 73.65% de la muestra definida.



## 2. DATOS DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS

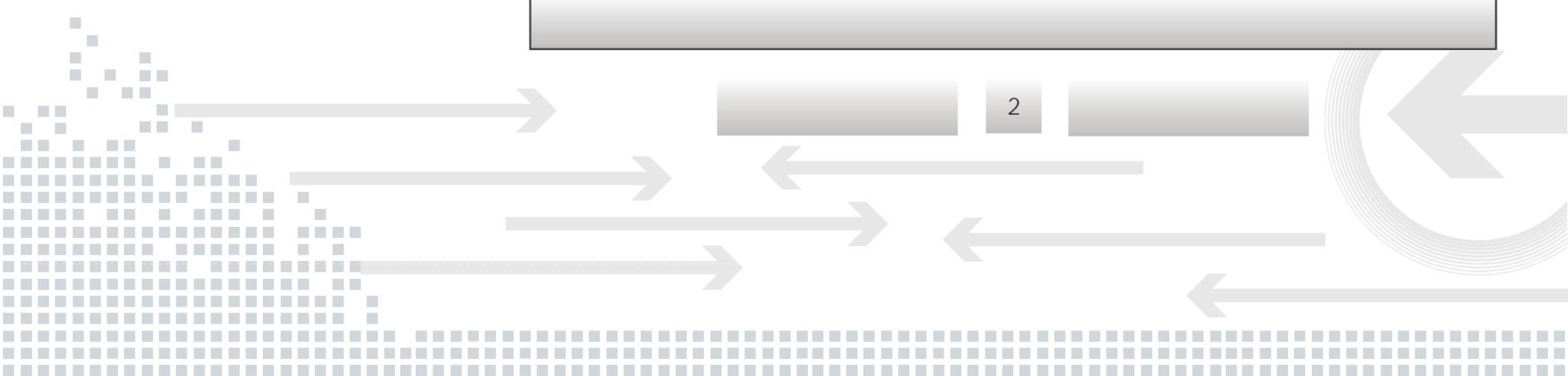
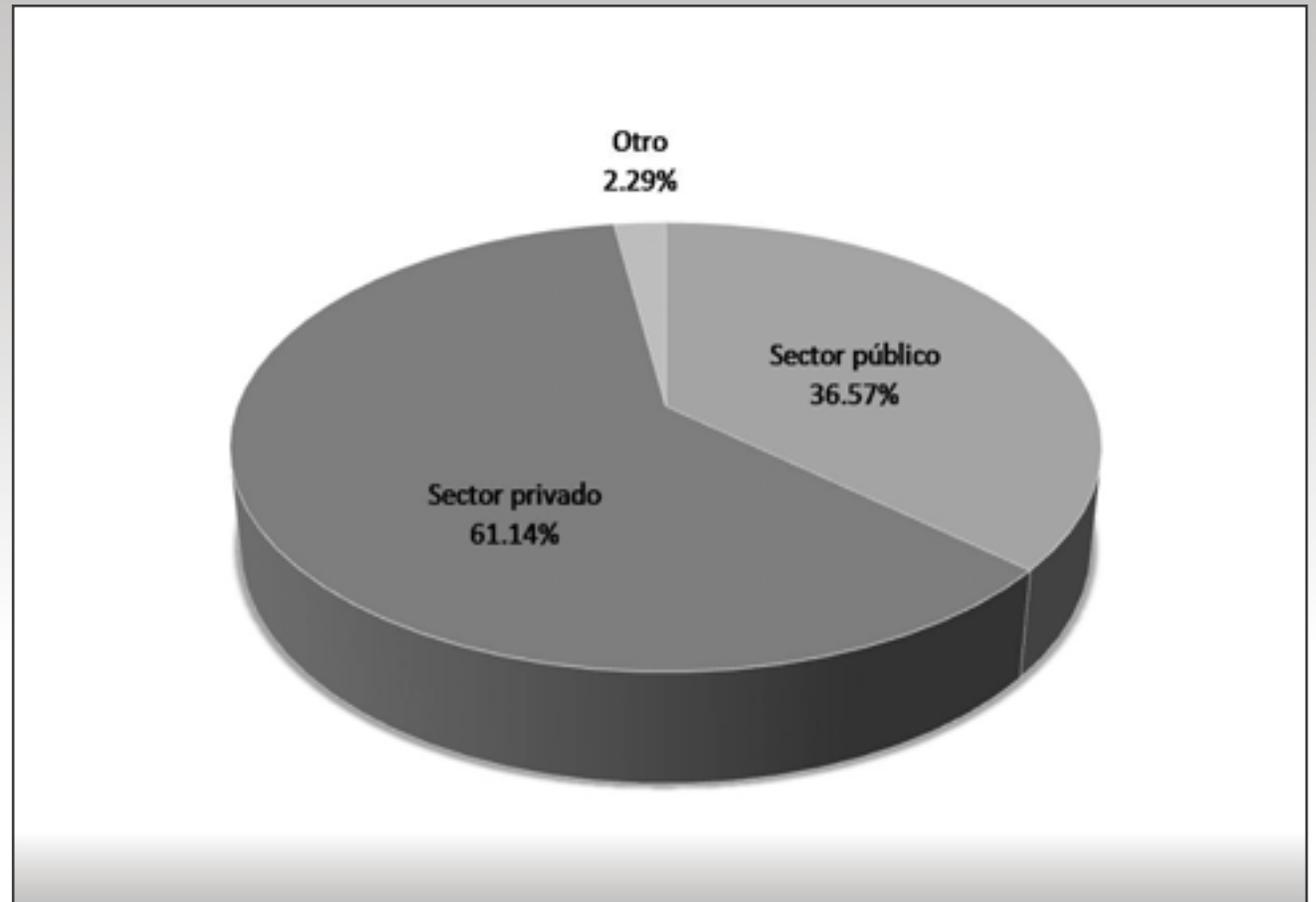
- 2.1 RÉGIMEN JURÍDICO
- 2.2 TAMAÑO
- 2.3 SECTOR ECONÓMICO



## 2 DATOS DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS

### 2.1 RÉGIMEN JURÍDICO

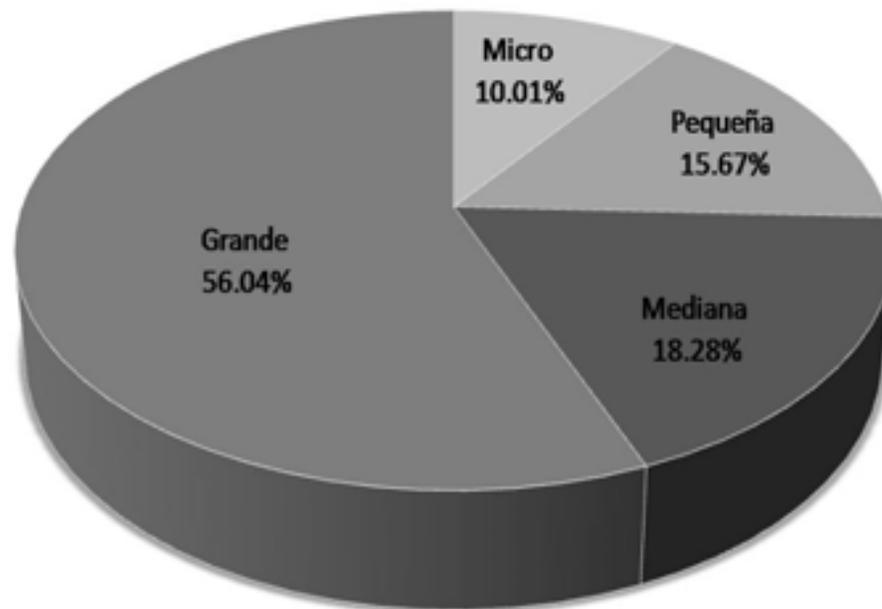
Las empresas o instituciones de los empleadores encuestados corresponden 61.14% al sector privado, 36.57% al sector público y 2.29% a otro tipo de sector.



## 2 DATOS DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS

### 2.2 TAMAÑO

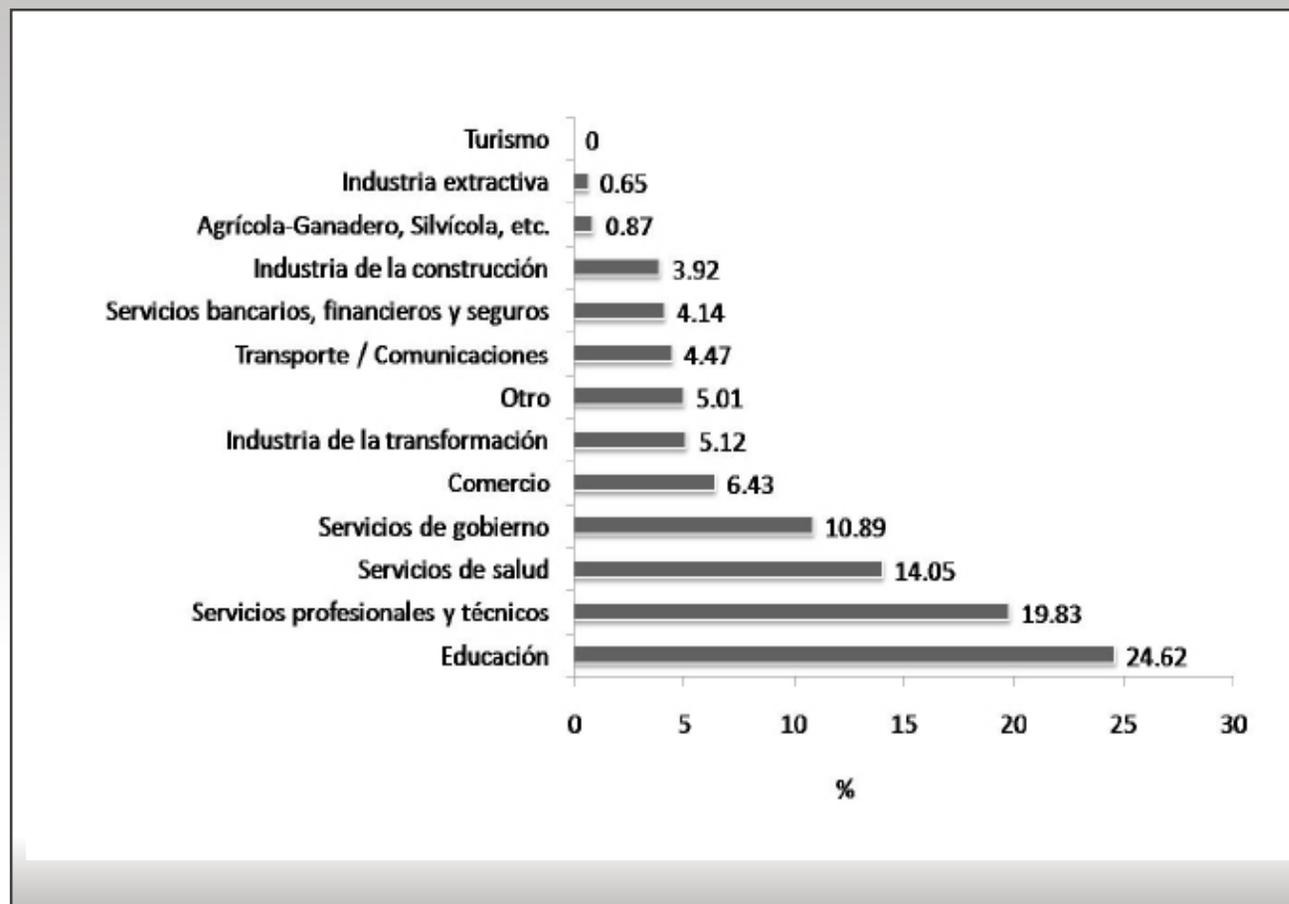
Con relación al tamaño de la empresa el mayor porcentaje (56.04%) corresponde a empresas grandes, es decir, aquellas que cuentan con más de 251 empleados, seguido de empresas o instituciones medianas que tienen entre 101 y 250 trabajadores y a las cuales pertenece el 18.28%. En pequeñas empresas, de entre 16 a 100 empleados, laboran 15.67% de los empleadores encuestados y 10.01% en micro empresas con hasta 15 trabajadores.



## 2 DATOS DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS

### 2.3 SECTOR ECONÓMICO

Con relación al sector económico de las empresas o instituciones de los empleadores de egresados, se observa que el mayor porcentaje corresponde a empresas abocadas al ramo de la educación con 24.62%, seguido de las empresas dedicadas a los servicios profesionales y técnicos con 19.83%. En el menor porcentaje se encuentran las instituciones del sector agrícola-ganadero y silvícola, y las correspondientes a la industria extractiva con 0.87% y 0.65%, respectivamente.



### 3. ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LOS PROFESIONISTAS

#### 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
- 3.3.6 OTROS ASPECTOS VALORADOS

### 3 ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE LOS PROFESIONISTAS

Se consideró conveniente conocer cuáles son los aspectos en el proceso de búsqueda y selección de candidatos que los empleadores consideran para elegir al profesional a ocupar el puesto. Se indagó de manera específica sobre tres dimensiones: características personales, formación y antecedentes profesionales, e instrumentos de selección aplicados. La escala se estableció en cinco valores: muy importante, importante, poco importante, nada importante y no sabe. Considerando el número de empleadores que da un valor de muy importante, la entrevista individual es el aspecto de mayor relevancia, seguido del título de licenciatura y el prestigio de la IES.

	Muy importante
Entrevista individual	48.80
Título de licenciatura	45.21
Prestigio de la institución de procedencia	45.09
Prueba de conocimiento	39.74
Test de personalidad	37.94
Test de aptitudes	33.77
Experiencia laboral	20.20
Entrevista grupal	19.78
Estudios de posgrado	15.69
Contactos o conocidos	7.63
Edad	7.52
Estado Civil	2.29
Género	2.07

Sin embargo, al sumar los valores muy importante e importante, los resultados varían ligeramente y se ubica como de mayor importancia la entrevista individual, seguida de la prueba de conocimientos y el título de licenciatura.

Los resultados señalan que las características individuales, en específico estado civil y género, son las que menor número de empleadores considera importantes.

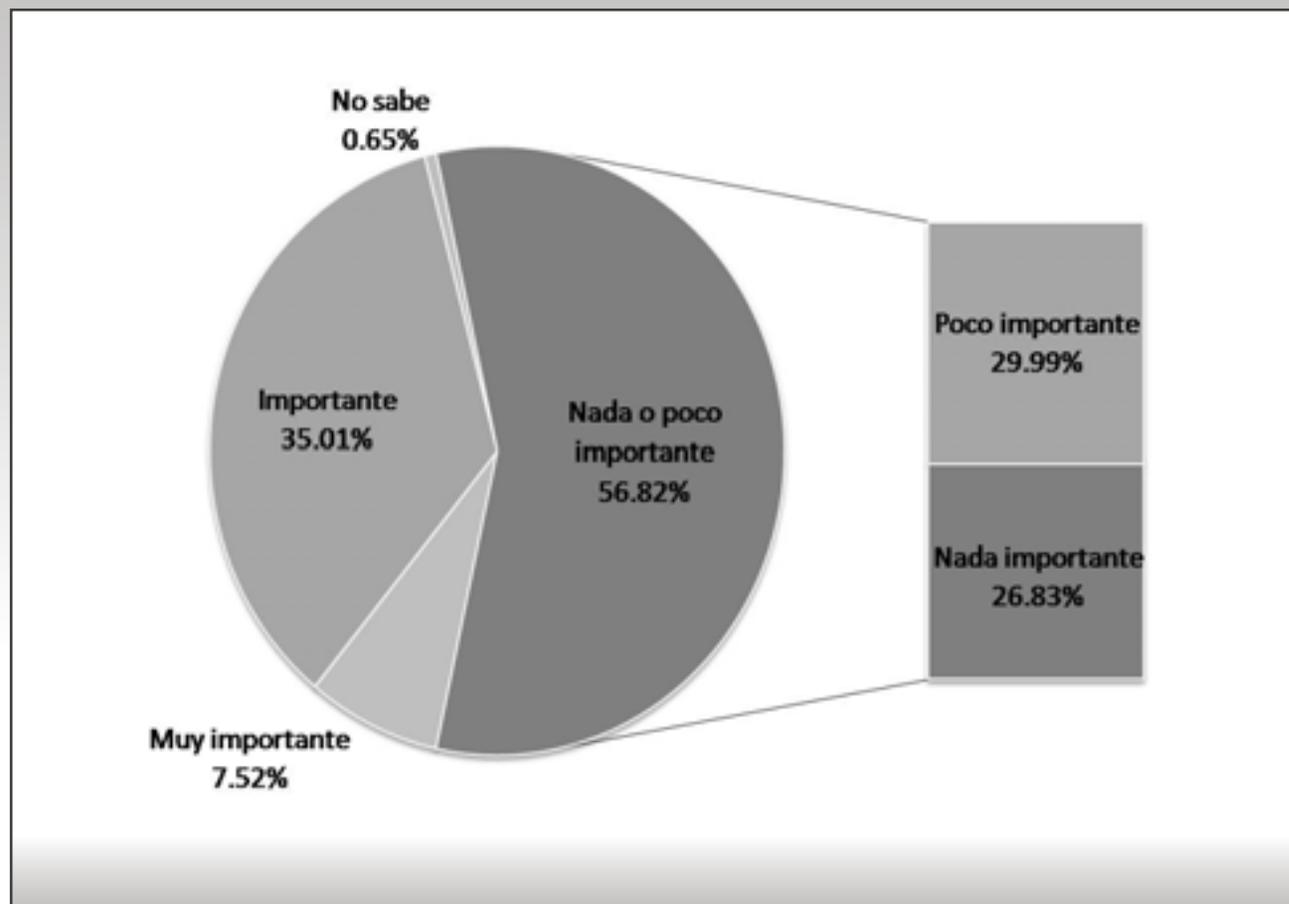
	Muy importante	Importante	TOTAL
Edad	7.52	35.01	42.53
Estado Civil	2.29	9.91	12.20
Género	2.07	9.71	11.78
Prestigio de la institución de procedencia	45.09	21.83	66.92
Título de licenciatura	45.21	42.59	87.80
Estudios de posgrado	15.69	44.12	59.81
Contactos o conocidos	7.63	27.78	35.41
Experiencia laboral	20.20	45.85	66.05
Entrevista individual	48.80	46.72	95.52
Entrevista grupal	19.78	34.54	54.32
Test de aptitudes	33.77	47.21	80.98
Test de personalidad	37.94	43.86	81.80
Prueba de conocimiento	39.74	48.69	88.43

### 3 ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PROFESIONISTAS

#### 3.1 CARACTERISTICAS INDIVIDUALES

##### 3.1.2 EDAD

La edad es un criterio importante de reclutamiento y selección de acuerdo con lo señalado por 35.01% de los empleadores entrevistados. Únicamente 7.52% considera que la edad es un criterio muy importante. La califican de poco importante, 29.99% y como nada importante 26.83%. Al agrupar dos categorías para comparar los resultados, se observa que para 56.82% de los entrevistados, la edad es un criterio poco o nada importante, en contraparte de 42.53% que la considera como importante o muy importante.

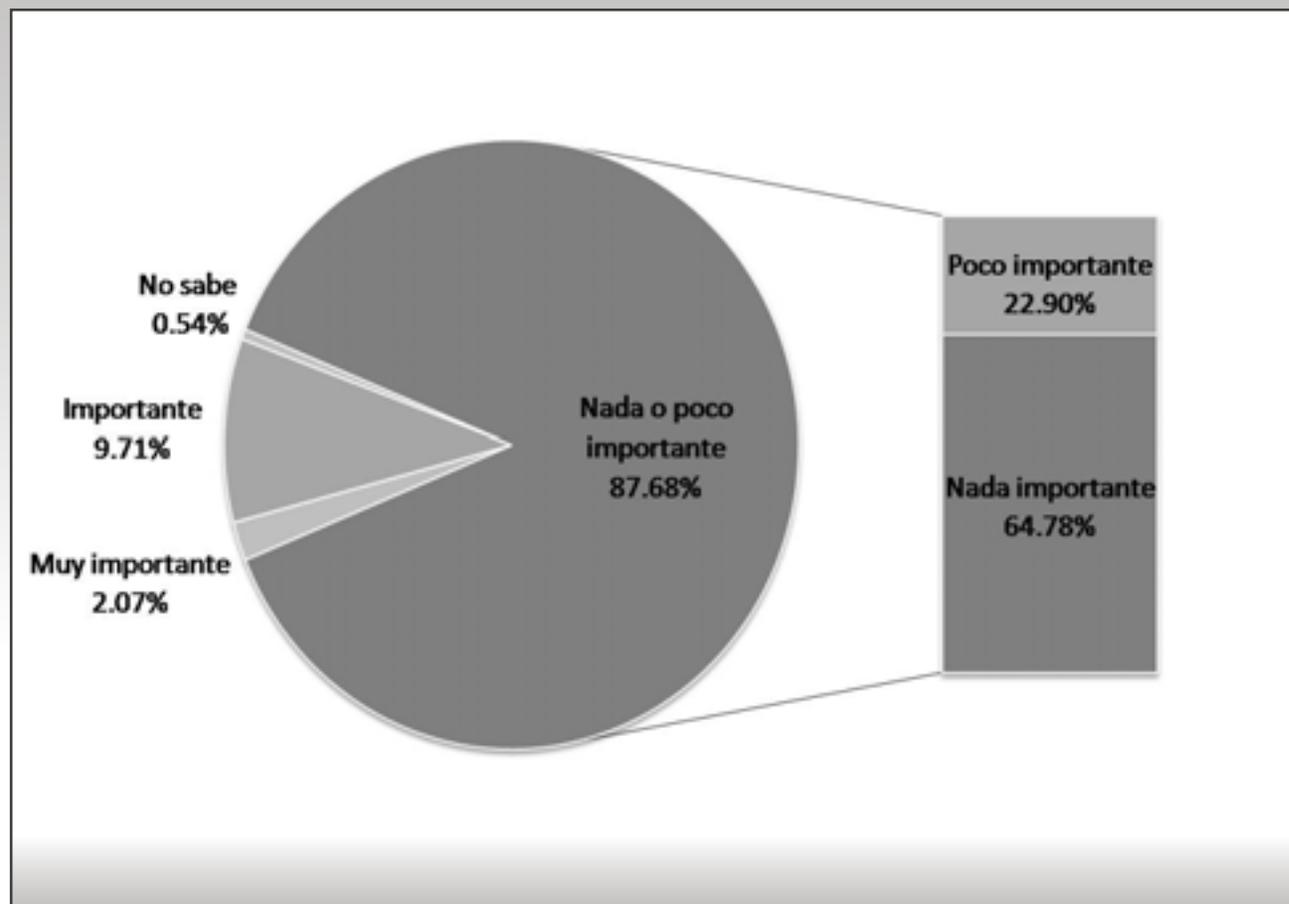


### 3 ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PROFESIONISTAS

#### 3.1 CARACTERISTICAS INDIVIDUALES

##### 3.1.2 GÉNERO

El género es un criterio de reclutamiento y selección nada importante para 64.78% de los empleadores entrevistados; poco importante lo consideran 22.90%; sólo 2.07% señala este aspecto como muy importante y 9.71% como importante. Al agrupar las categorías se observa que, 87.68% de los empleadores, consideran el género como un criterio de reclutamiento y selección nada o poco importante.



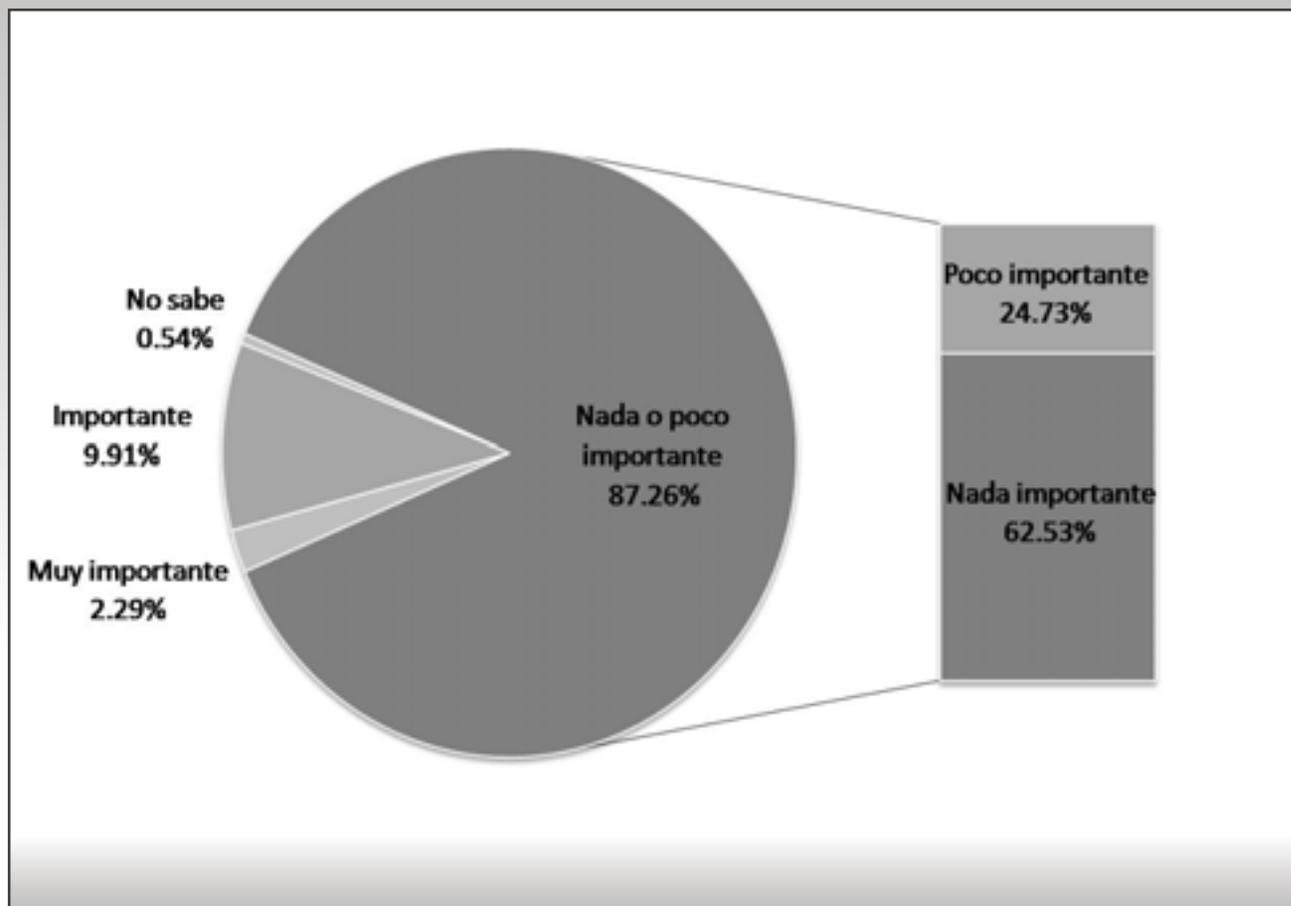
### 3 ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PROFESIONISTAS

#### 3.1 CARACTERISTICAS INDIVIDUALES

##### 3.1.3 ESTADO CIVIL

Para 62.53% de los empleadores, el estado civil es un criterio de reclutamiento y selección nada importante; poco importante lo considera el 24.73% de los entrevistados, 12.20% lo califica como muy importante o importante, pues los resultados son 2.29% y 9.91% respectivamente.

Un amplio porcentaje (87.26) no considera al estado civil un criterio fundamental para el reclutamiento y selección, pues lo califican como poco o nada importante.





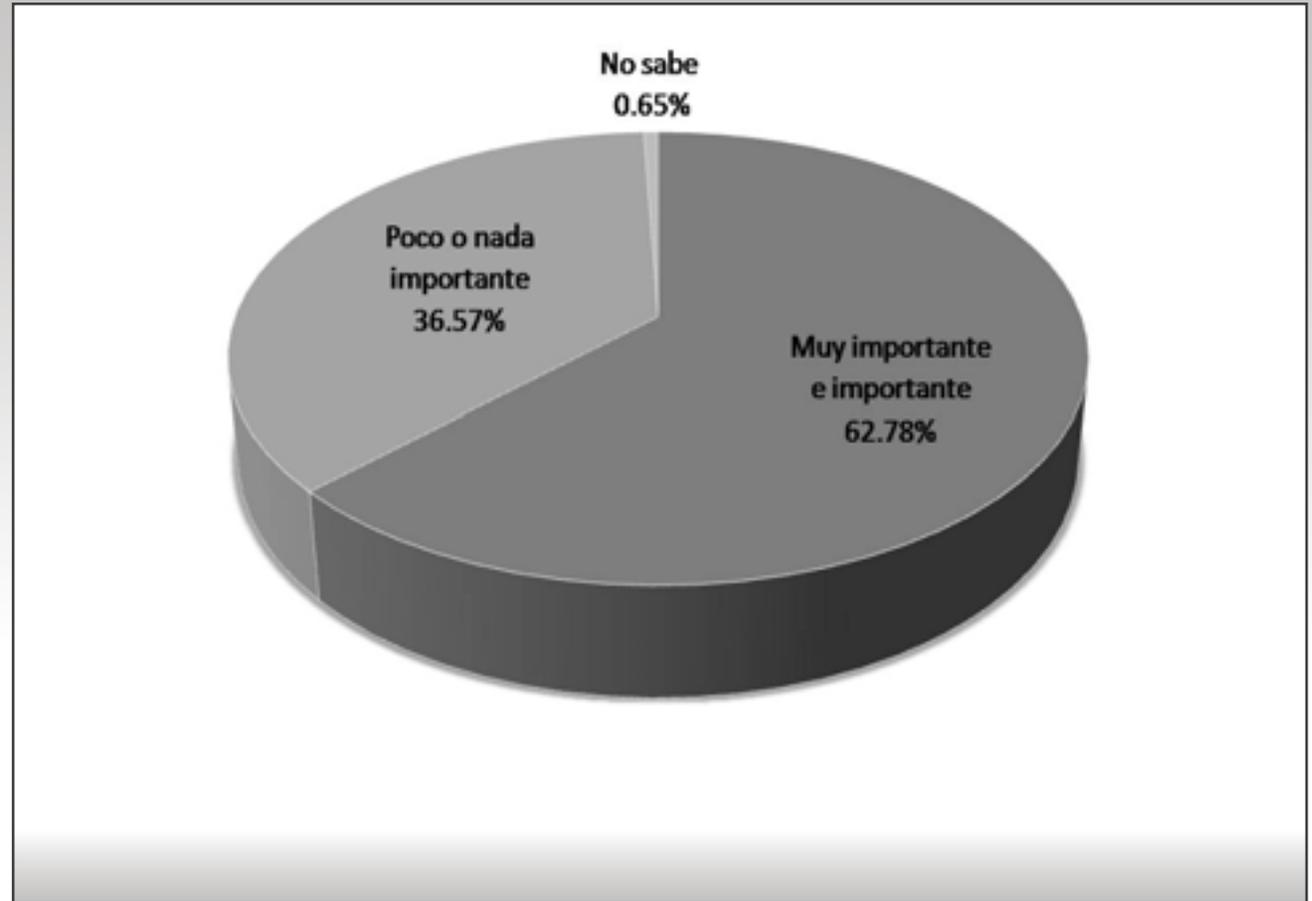
### 3 ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PROFESIONISTAS

#### 3.2 FORMACIÓN Y ANTECEDENTES PROFESIONALES

##### 3.2.1 PRESTIGIO DE LA INSTITUCIÓN DE PROCEDENCIA

Para 45.09% de los encuestados, el prestigio de la Institución es un criterio importante para el reclutamiento y selección, en tanto que 17.69% lo considera muy importante. En contraparte 21.83% señalan que este criterio no es nada importante y 14.74% poco importante.

Al sumar los resultados de dos categorías similares se observa que 62.78% lo consideran importante y muy importante, mientras que para 36.57% es un criterio nada o poco importante.



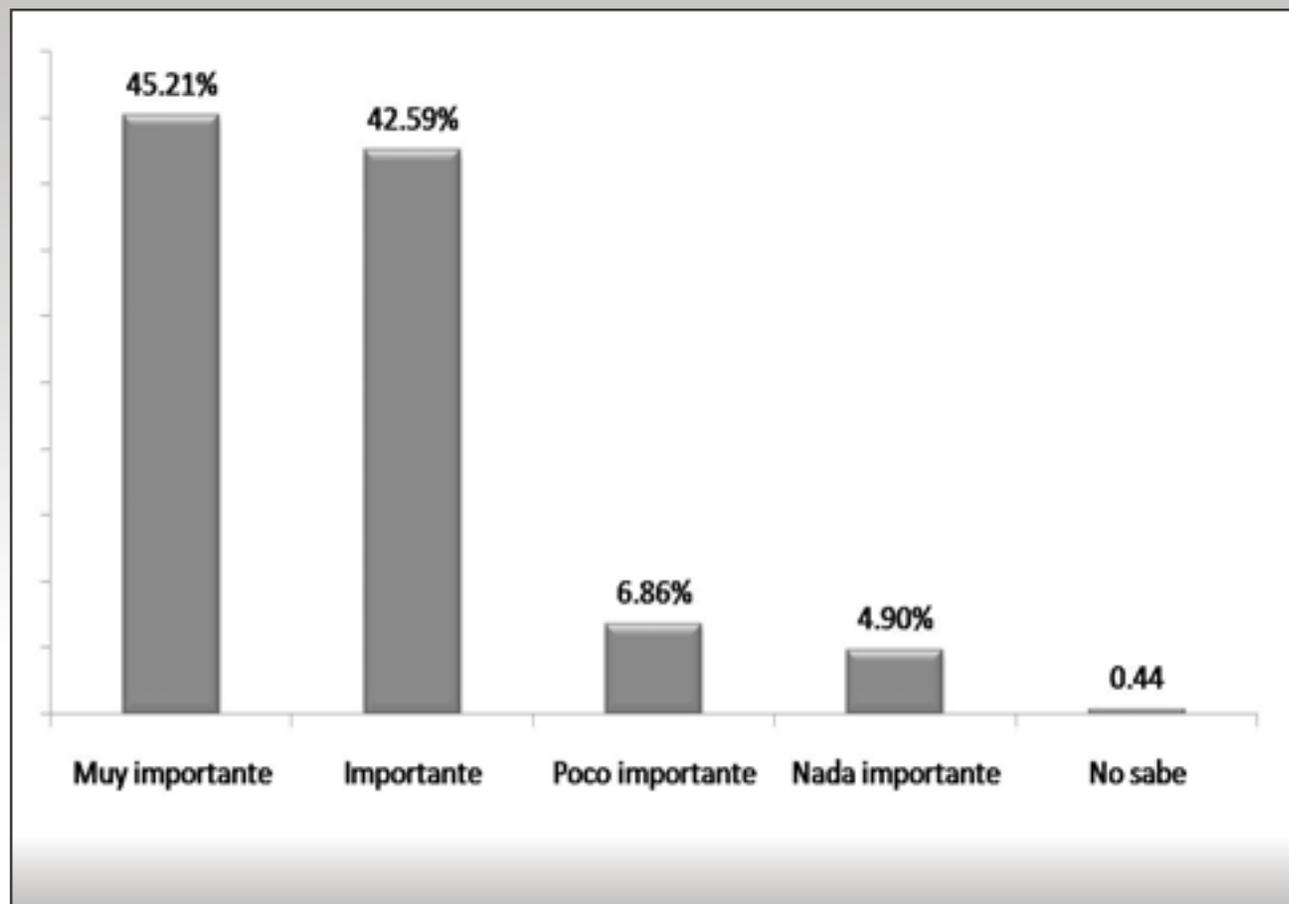
### 3 ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PROFESIONISTAS

#### 3.2 FORMACIÓN Y ANTECEDENTES PROFESIONALES

##### 3.2.2 TÍTULO DE LICENCIATURA

A diferencia de los criterios relacionados con las características individuales -edad, sexo y estado civil- a los cuales un porcentaje mayor a 50 les otorga nada o poca importancia; el título profesional es un criterio que 87.80% de los empleadores considera muy importante o importante. Destaca que 45.21% lo identifica muy importante y para el 42.59% es importante.

Sólo para 6.86% de los entrevistados el título es un criterio poco importante y 4.90% lo considera nada importante.

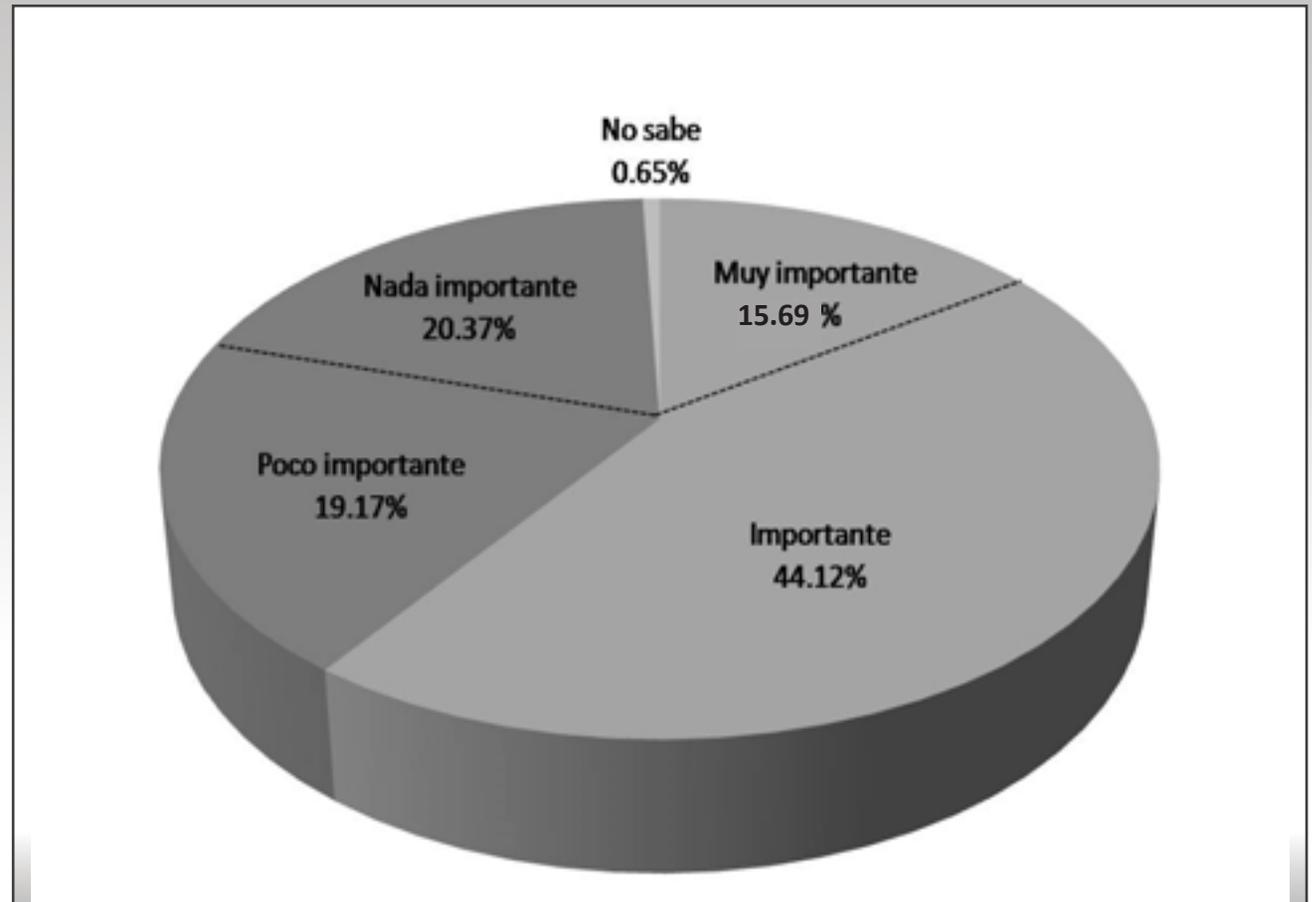


### 3 ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PROFESIONISTAS

#### 3.2 FORMACIÓN Y ANTECEDENTES PROFESIONALES

##### 3.2.3 ESTUDIOS DE POSGRADO

Con relación a los estudios de posgrado como criterio de reclutamiento, el mayor porcentaje lo obtuvo la categoría importante, con 44.12%, seguido del nada importante considerado por 20.37%; 19.17 por ciento señala que es poco importante y para 16.00% es muy importante. Sin embargo al sumar categorías similares y contrastarlas con sus opuestas, se observa que 59.81% considera los estudios de posgrado como muy importante o importante y en contraparte 39.54 por ciento estima que es poco o nada importante.



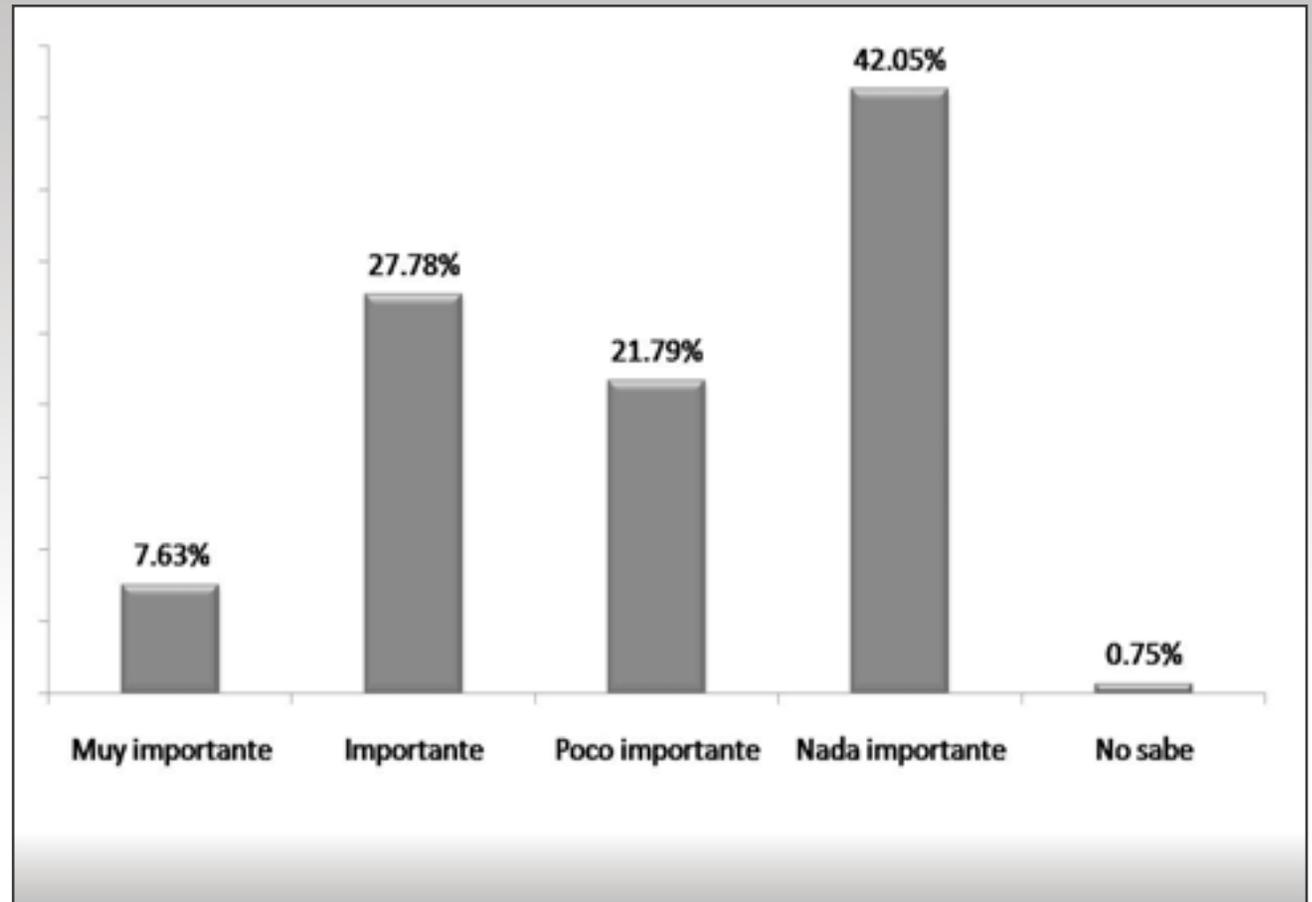
### 3 ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PROFESIONISTAS

#### 3.2 FORMACIÓN Y ANTECEDENTES PROFESIONALES

##### 3.2.4 CONTACTOS O CONOCIDOS

Tener contactos o conocidos en la misma organización no tiene importancia de acuerdo con 42.05% de los empleadores; 21.79% considera que este criterio tiene poca importancia, mientras que para 27.78% sí es considerado como importante y sólo 7.63% lo reconoce como muy importante.

Por lo que 63.84% lo valoró como nada o poco importante



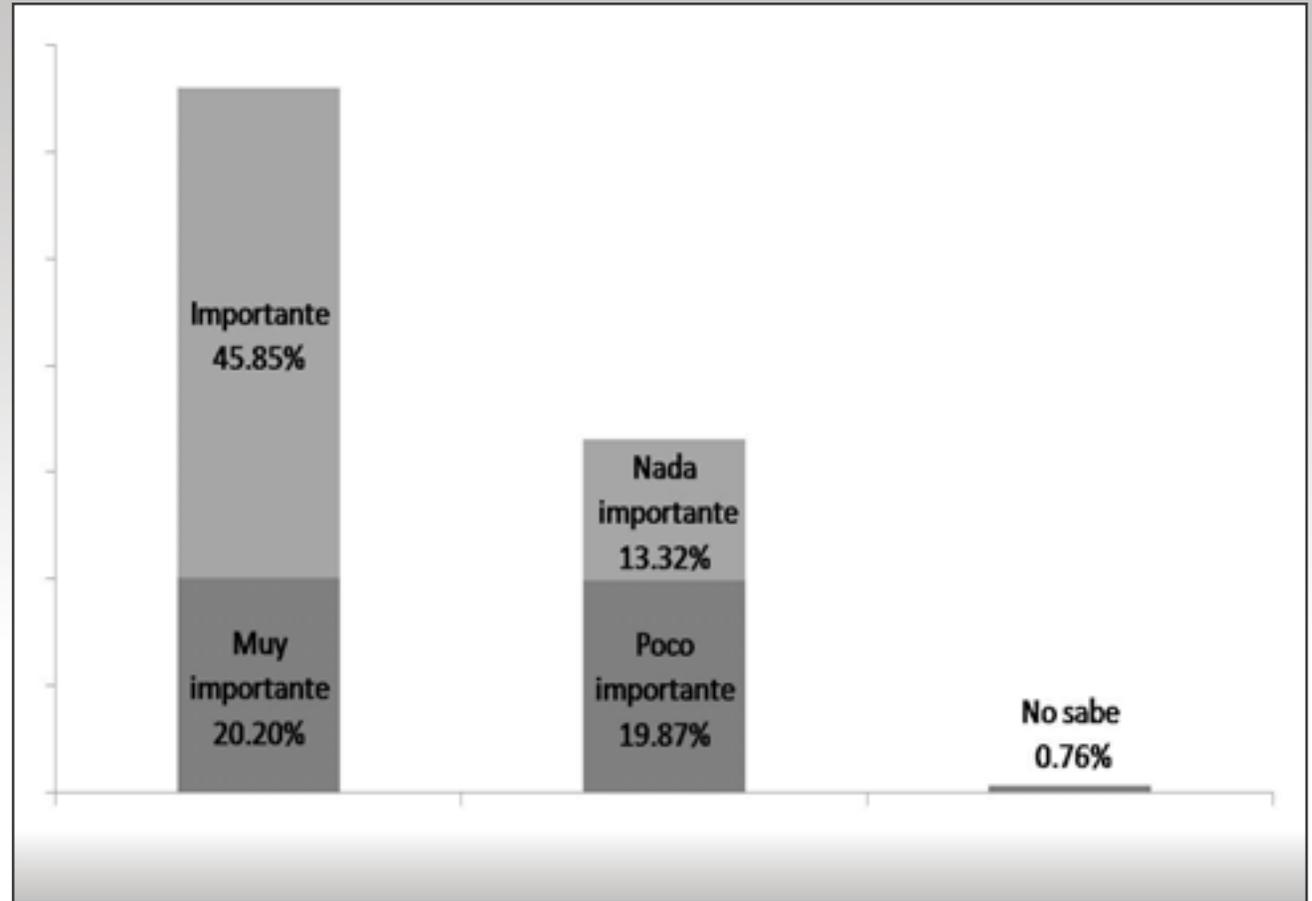


### 3 ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PROFESIONISTAS

#### 3.2 FORMACIÓN Y ANTECEDENTES PROFESIONALES

#### 3.2.5 EXPERIENCIA LABORAL PREVIA

Respecto a la experiencia laboral, un porcentaje mayor a cincuenta, lo considera importante o muy importante, pues los resultados obtenidos fueron de 45.85% y 20.20%, respectivamente. En contraste para 19.87% es poco importante y para 13.32% es nada importante.





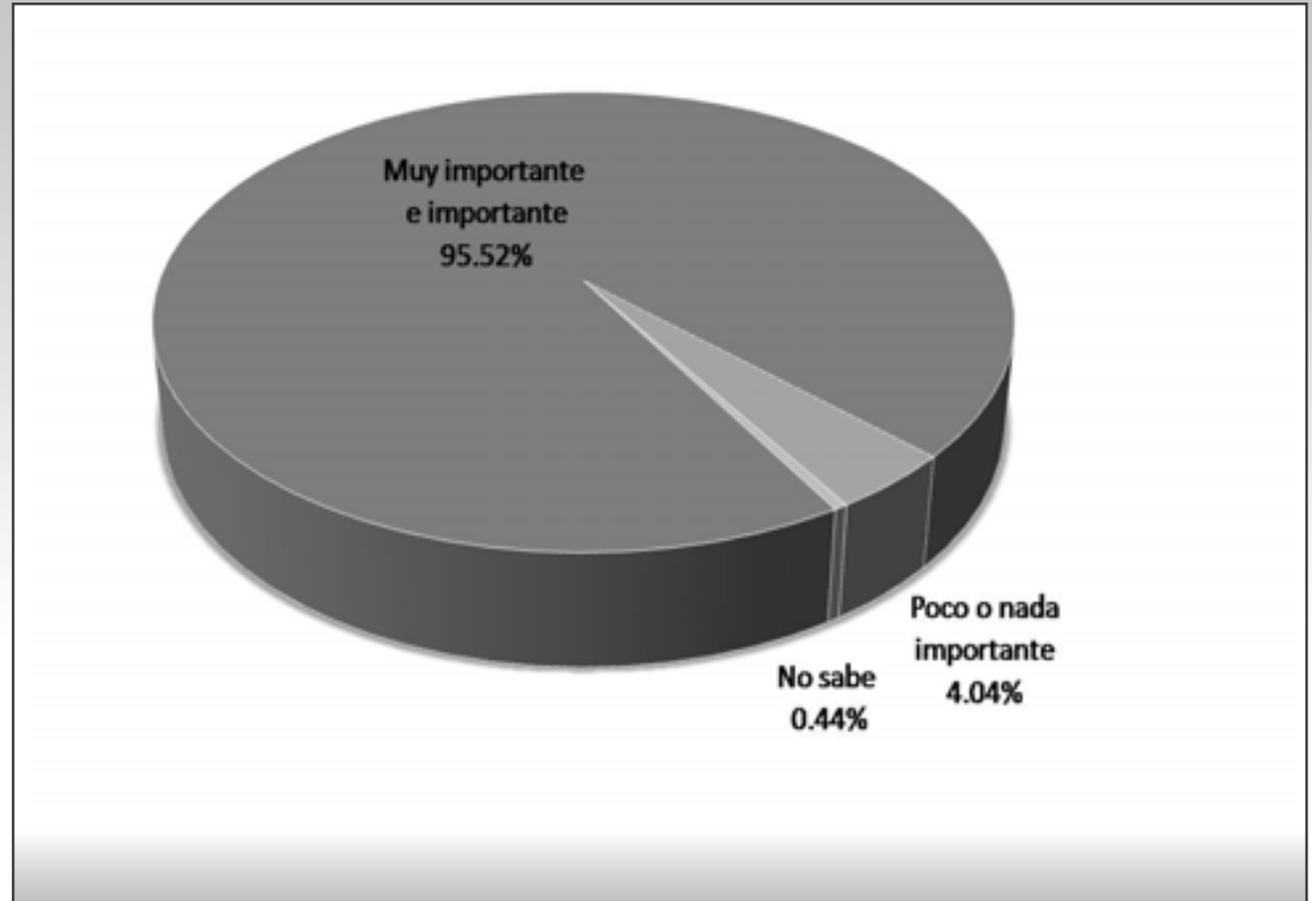
### 3 ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PROFESIONISTAS

#### 3.3 INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN

##### 3.3.1 ENTREVISTA INDIVIDUAL

La entrevista es un instrumento de selección significativo para la mayoría de los empleadores entrevistados, así lo reflejan los resultados en los cuales 48.80% lo califica como muy importante y 46.72% como importante.

Sólo para 2.40% de los empleadores, la entrevista es un instrumento nada importante y 1.64% lo considera poco importante.





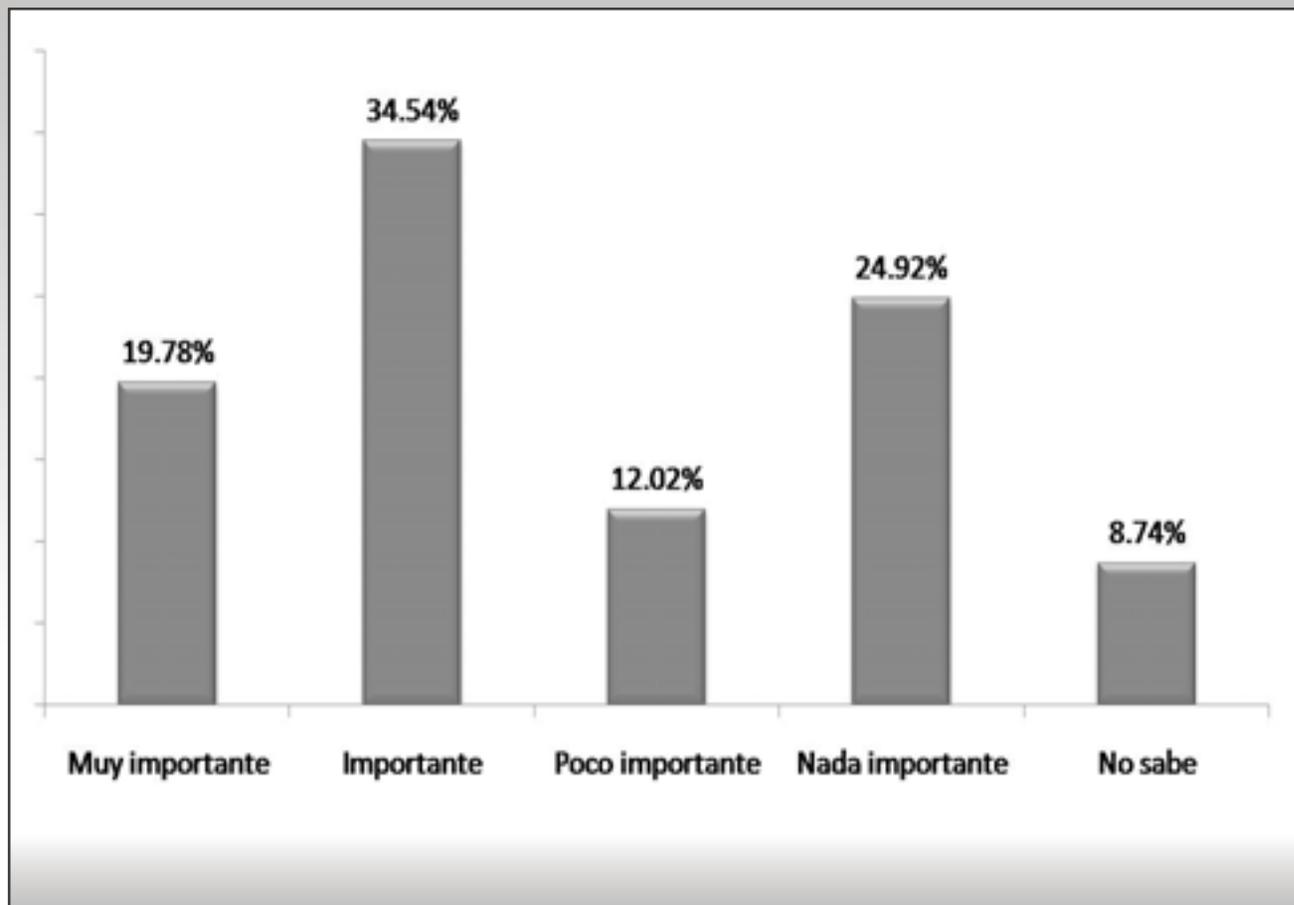
### 3 ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PROFESIONISTAS

#### 3.3 INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN

##### 3.3.2 ENTREVISTA GRUPAL

La entrevista grupal es considerada por 34.54% de los empleadores entrevistados como importante, en tanto que para 19.78% resulta muy importante.

Mientras que 24.92% indica que este criterio es nada importante y 12.02% lo califica de poco importante. Destaca que 8.74% dijo no saber.





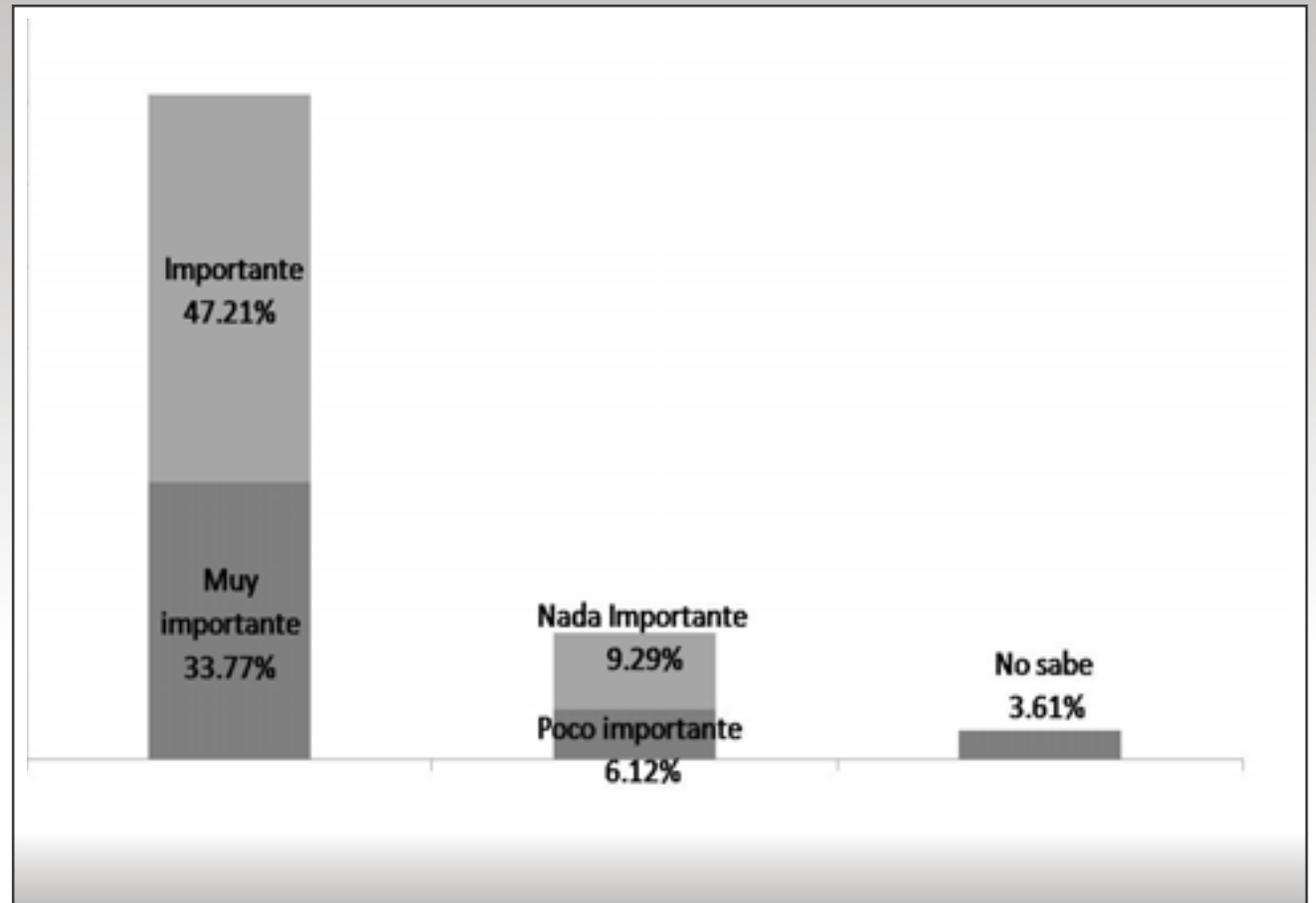
### 3 ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PROFESIONISTAS

#### 3.3 INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN

##### 3.3.3 TEST DE APTITUDES INTELLECTUALES

Un criterio de selección que destaca es el Test de Aptitudes Intelectuales, pues de los empleadores entrevistados, 47.21% lo identifican como importante y 33.77% como muy importante. Por el contrario 9.29% señala que es nada importante y para 6.12% poco importante.

El 3.61% de los entrevistados señaló no saber.





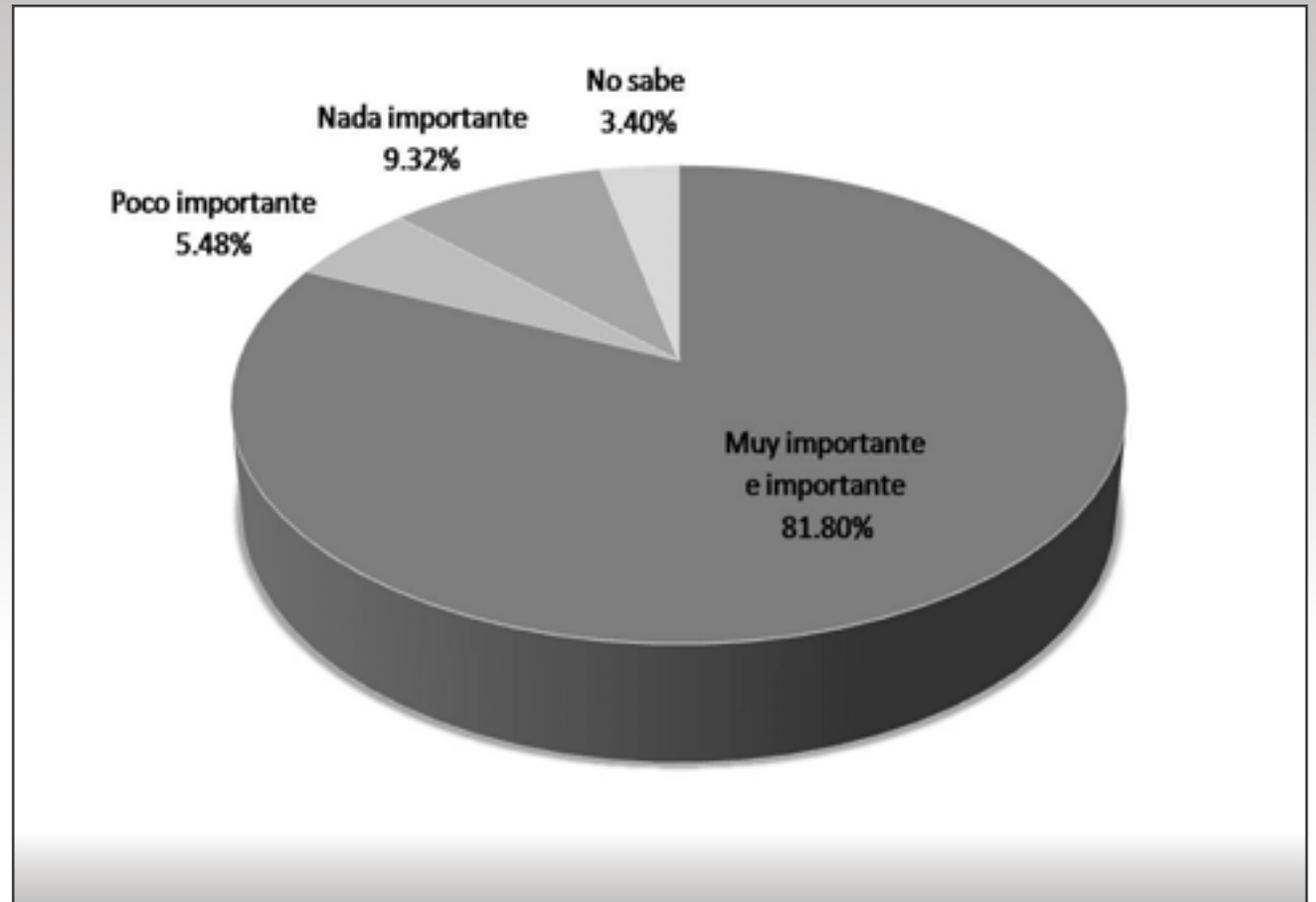
### 3 ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PROFESIONISTAS

#### 3.3 INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN

##### 3.3.4 TEST DE PERSONALIDAD

Con un porcentaje similar al de Aptitudes el Test de Personalidad fue valorado por el 43.86% de los empleadores entrevistados como importante y 37.94% lo calificó como muy importante. De esta manera para 81.80% de los empleadores, este instrumento de selección es significativo para la contratación de un egresado.

Por el contrario, 5.48% manifestó que este criterio resulta poco importante y 9.32% nada importante.





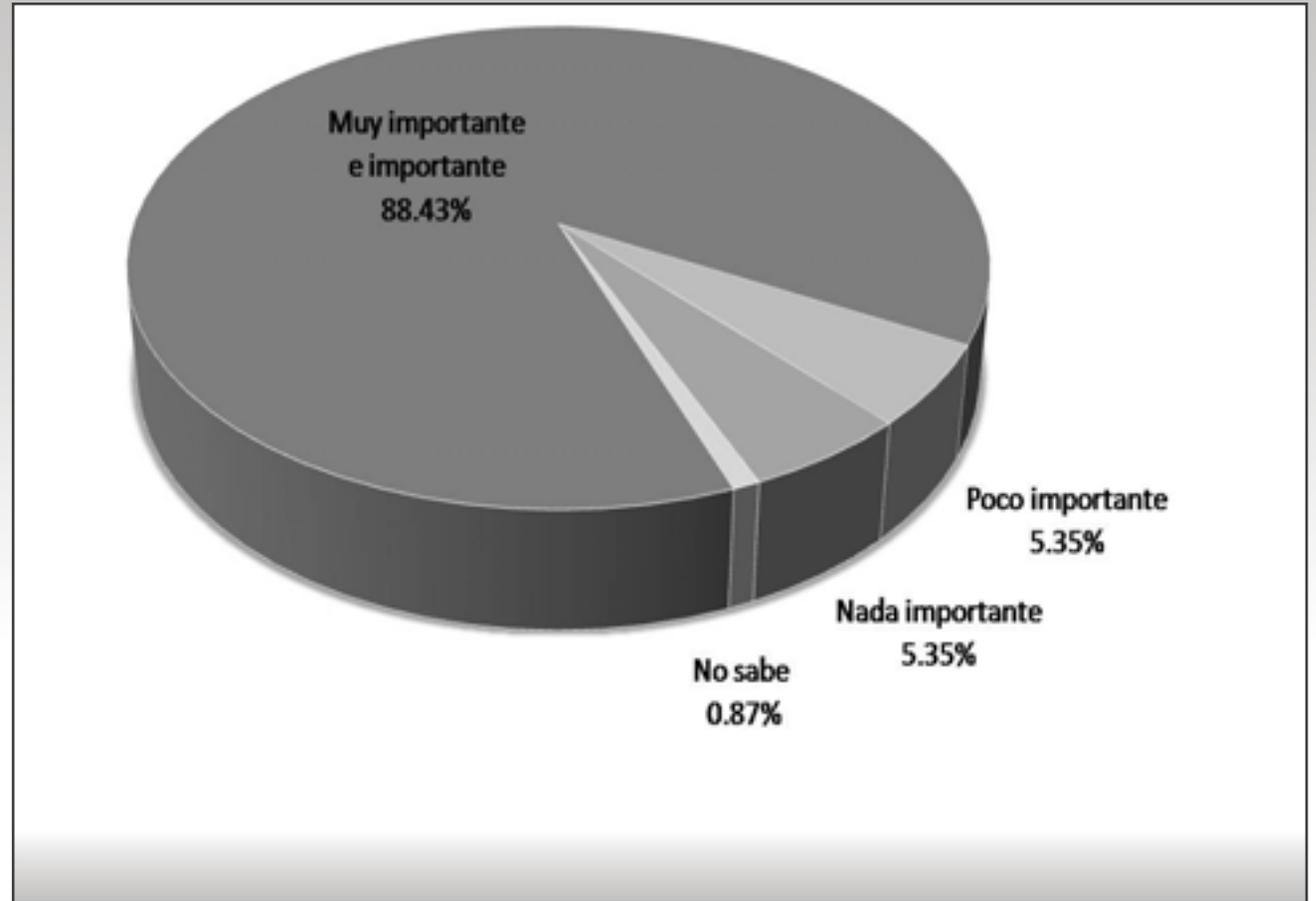
### 3 ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PROFESIONISTAS

#### 3.3 INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN

##### 3.3.5 PRUEBA DE CONOCIMIENTOS

La prueba de conocimientos es un instrumento fundamental para la contratación de egresados, así lo reflejan los resultados: 48.69% de los empleadores entrevistados lo califican de importante y 39.74% de muy importante, sumando 88.43%.

El 5.35% de los empleadores manifestó que este instrumento es nada o poco importante.



### 3 ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PROFESIONISTAS

#### 3.3 INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN

#### 3.3.6 OTROS ASPECTOS VALORADOS

Un número importante de empleadores refirió que en los procesos de reclutamiento y selección de profesionistas consideran algunos otros requisitos. Entre estos aspectos destacan asuntos relacionados con la ética profesional y la capacidad de establecer relaciones humanas. Es importante también el dominio de un segundo idioma, en especial se refieren al inglés. Algunos empleadores refieren que entre sus instrumentos se encuentra la aplicación de un estudio socioeconómico. Resulta relevante como criterio para la contratación, la disposición para viajar o de horario.

OTROS CRITERIOS VALORADOS	%
Ética profesional (compromiso, dedicación, responsabilidad, moral)	16.19
Otros (trabajo bajo presión, pedagogía, religión, publicaciones, capacitación laboral)	16.19
Relaciones humanas (empatía, vocación de servicio, trabajo en equipo, convivencia)	14.29
Actitud en el trabajo (proactividad, iniciativa, seguridad para el trabajo)	13.33
Idioma (Idioma inglés, dominio del idioma, etc.)	12.38
Disposición de horario o para viajar	8.57
Estudio socioeconómico	6.67
Portafolio de trabajo	3.81
Examen médico	3.81
Presentación	2.86
Cambio de residencia	1.90
Total	100.00

#### 4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE 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
- 4.9 HABILIDADES PARA APRENDER
- 4.10 HABILIDADES PARA ACCEDER Y UTILIZAR INFORMACIÓN RELEVANTE
- 4.11 FORMA DE COMUNICAR IDEAS E INFORMACIÓN ESCRITA
- 4.12 CONOCIMIENTO 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. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

Además de conocer los criterios empleados en la selección de profesionistas, importaba indagar sobre el desempeño laboral de los egresados de la Universidad, de las generaciones correspondientes. Por ello se establecieron diferentes indicadores que van desde la capacidad para relacionarse con otros y/o coordinar grupos de trabajo, hasta para mostrar los aprendizajes para los cuales fueron formados, pasando por la capacidad para proponer e implementar iniciativas.

La escala empleada valora entre un desempeño excelente, muy bueno, bueno, regular e insatisfactorio para cada indicador. Además se agrega un no sabe/no aplica para aquellos que así lo consideraran. Para realizar un análisis global se agruparon los valores excelente, muy bueno y bueno, considerando que la opinión es favorable al desempeño; y regular e insatisfactorio considerando que la valoración otorgada no es totalmente satisfactoria o favorable.

De manera general los profesionistas fueron satisfactoriamente evaluados. Los resultados indican que un número alto de empleadores, más de 85% del total entrevistado, otorgó a cada indicador valores de excelente, muy bueno o bueno. El indicador mejor evaluado fue conocimiento y habilidades para hacer el trabajo para el cual fueron preparados, seguido de habilidades para acceder y utilizar información y en tercer lugar, conocimientos y uso de tecnología.

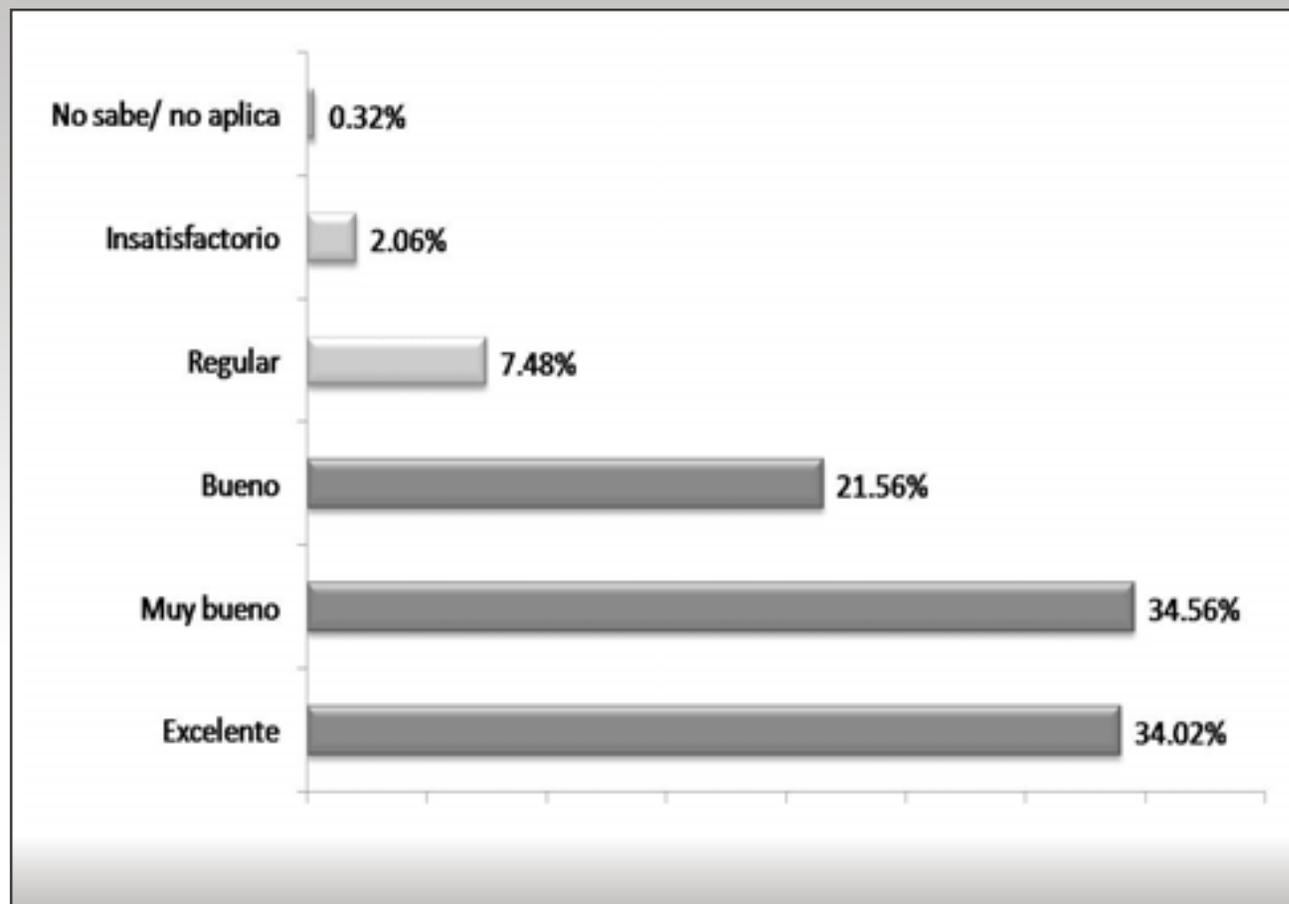
DESEMPEÑO	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	TOTAL
Conocimiento y habilidades para hacer el trabajo para el cual fueron preparados	35.25	35.68	25.16	96.09
Habilidades para acceder y utilizar información	34.74	36.38	23.56	94.68
Conocimientos y uso de tecnología específica	30.88	34.89	27.74	93.51
Forma en que demuestran actitud, interés y entusiasmo hacia el trabajo	39.7	32.97	20.72	93.39
Uso apropiado de herramientas, equipo o maquinaria	35.14	36.55	21.69	93.38
Forma en que desempeñan responsabilidades en el trabajo (calidad y precisión)	34.99	34.89	23.29	93.17
Habilidades para aprender	36.44	36.88	18.87	92.19
Forma en que aprecian diferentes perspectivas y puntos de vista	29.72	35.14	27.22	92.08
Iniciativa hacia el trabajo	37.38	31.96	21.78	91.12
Forma en que detectan, diagnostican, analizan y responden a los problemas en el lugar de trabajo	29.72	33.73	27.01	90.46
Habilidades para el trabajo en equipo	34.02	34.56	21.56	90.14
Forma en que analizan situaciones y toman decisiones	28.06	30.77	30.34	89.17
Forma de comunicar ideas e información escrita	28.2	31.89	27.66	87.75
Habilidades para la organización, gestión y control de Grupos de Trabajo.	24.46	32.93	28.91	86.3

## 4 OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

### 4.1 HABILIDADES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO

Respecto a la valoración que hacen los empleadores del desempeño de los egresados, en el caso de las habilidades para el trabajo en equipo, el mayor porcentaje (90.14) las califica en un rango entre bueno, muy bueno y excelente. El 21.56 de los empleadores encuestados califica las habilidades para el trabajo en equipo de los egresados como buenas, 34.56% opina que son muy buenas y 34.02% las evalúa como excelentes.

En contraparte, para 7.48% su desempeño para el trabajo en equipo es regular, 2.06% señala que es insatisfactorio, 0.32% no sabe/ no aplica.

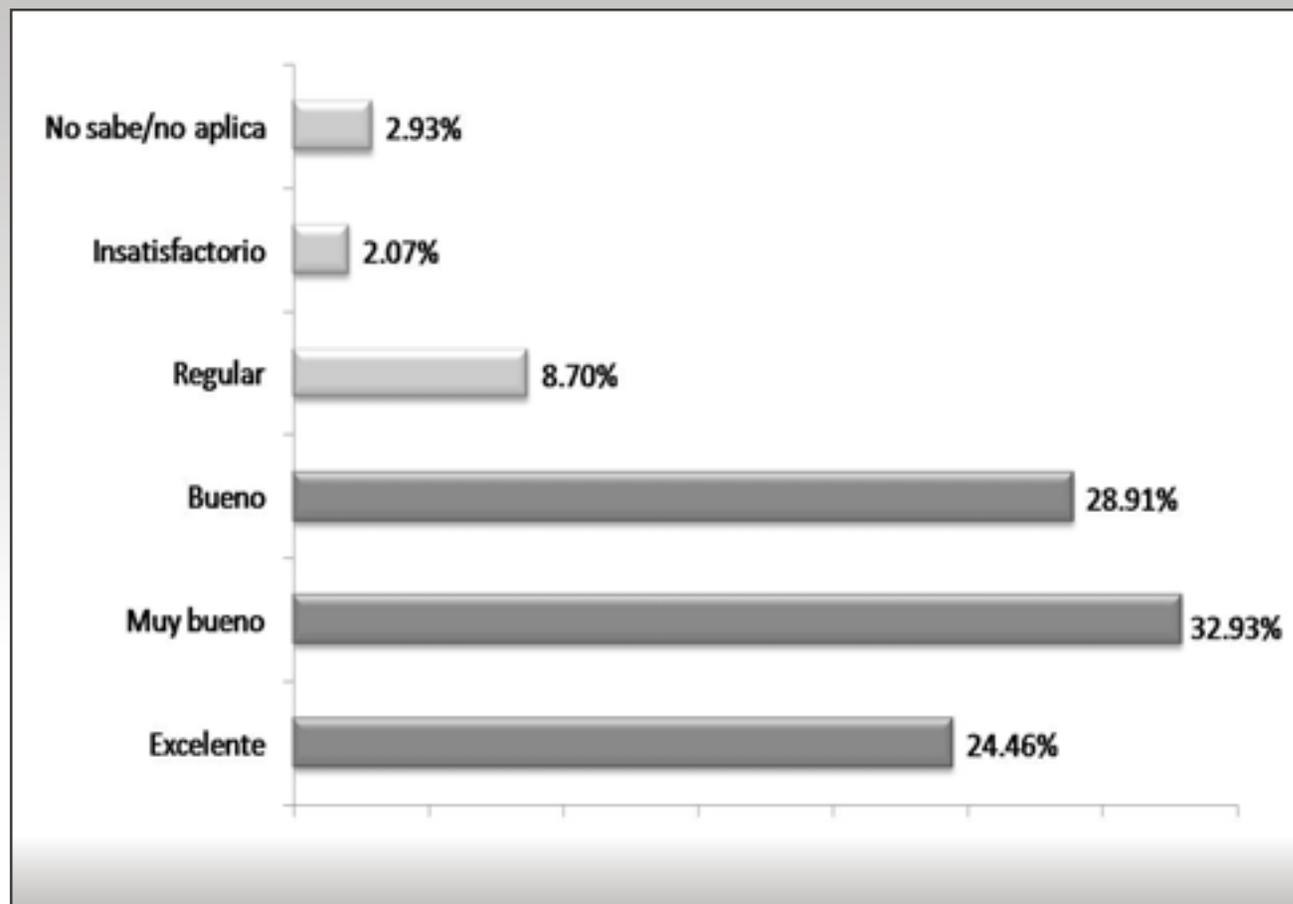


#### 4 OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

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

Un porcentaje alto de empleadores 86.30, valora que los egresados tiene entre buenas y excelentes habilidades para la organización, gestión y control de grupos. De manera desagrupada se observa que 32.93% de los entrevistados considera que este tipo de habilidades son muy buenas; como buenas las evalúan 28.91% y de excelentes las califican 24.46% de los empleadores.

Para 8.70% de los empleadores, este tipo de habilidades son regulares y un porcentaje menor, 2.07, señala que son insatisfactorias.



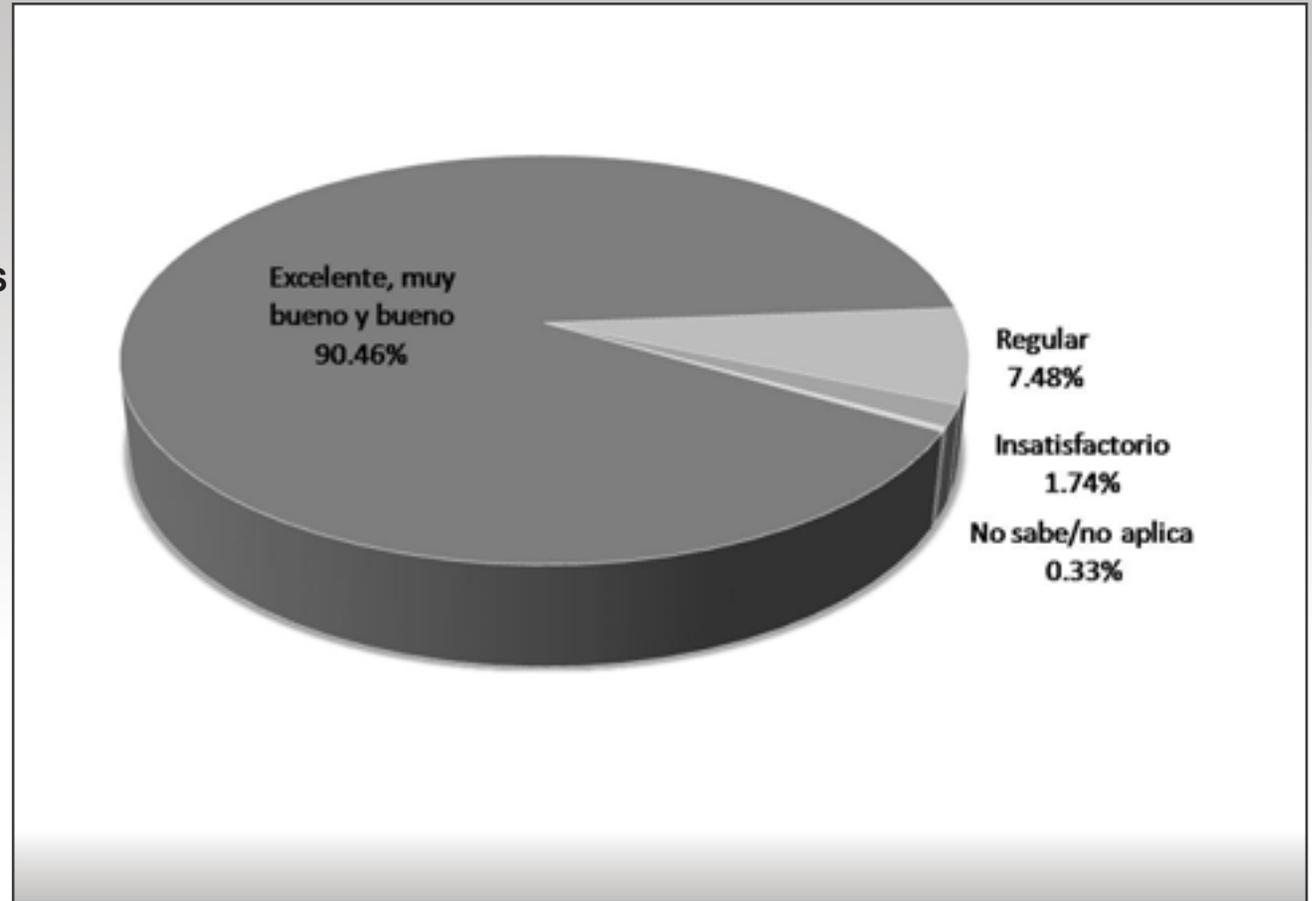


#### 4 OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

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

El 33.73 por ciento de los empleadores calificaron de muy bueno el desempeño de los egresados considerando la forma en que detectan, diagnostican, analizan y responden a los problemas en el lugar del trabajo. Para 29.72% de los encuestados, los egresados responden a estos asuntos de manera excelente y tienen un desempeño bueno según lo señalado por 27.01% de los empleadores.

Con ello se observa que 90.46% evalúa entre excelente, muy bueno y bueno el desempeño de los egresados.

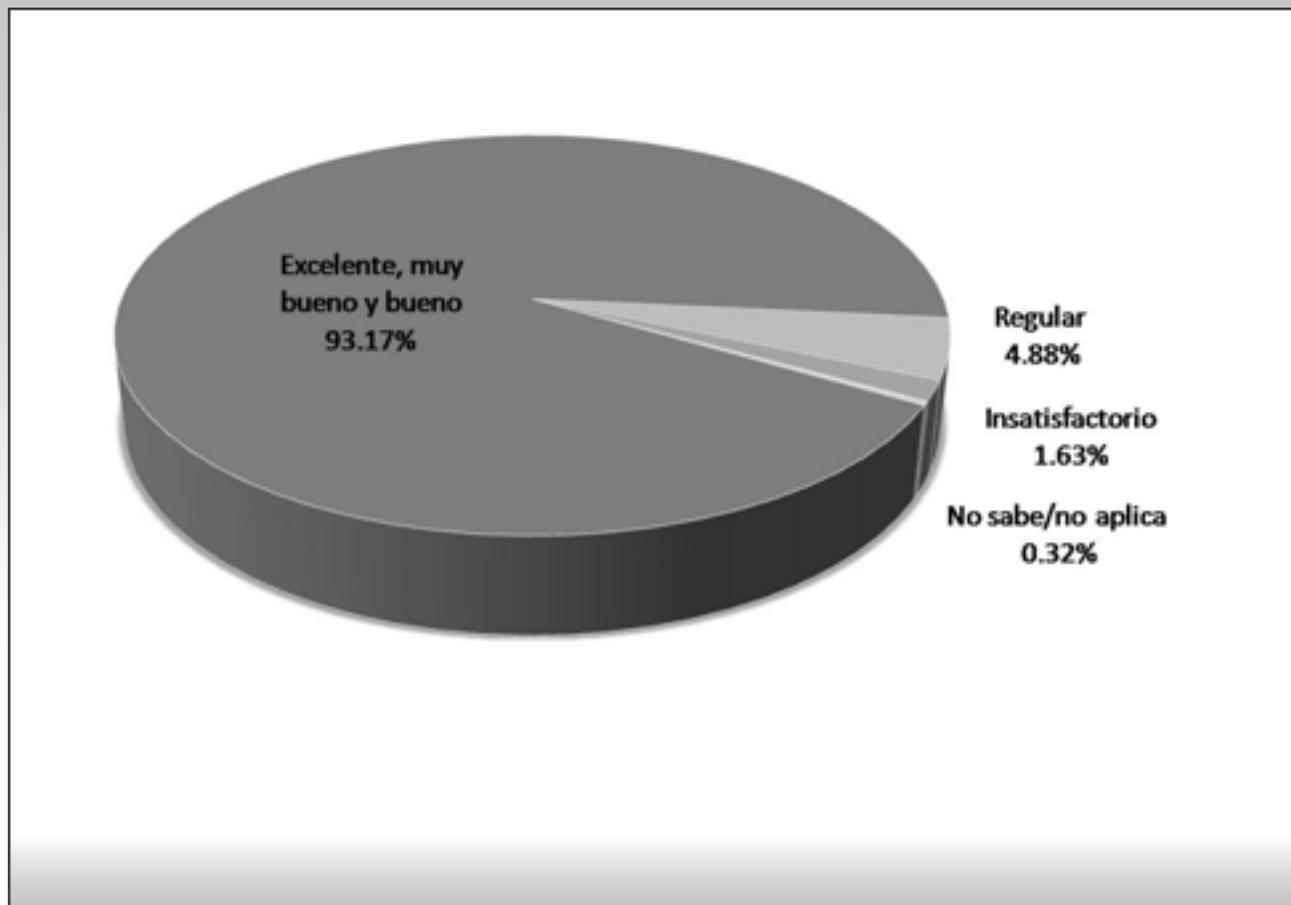


## 4 OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

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

Un porcentaje alto, 93.17 de los encuestados tienen una opinión positiva respecto al desempeño de los egresados en términos de su calidad y precisión en el trabajo. Considerando estos criterios, 34.99% del total de los empleadores calificó de excelente el sentido de responsabilidad para el trabajo, 34.89% piensa que es muy bueno y bueno lo considera 23.29% de los entrevistados.

Un porcentaje mínimo que representa el 4.88, señala que el desempeño con responsabilidad de los egresados es regular y definitivamente de insatisfactorio lo evaluó el 1.63%.



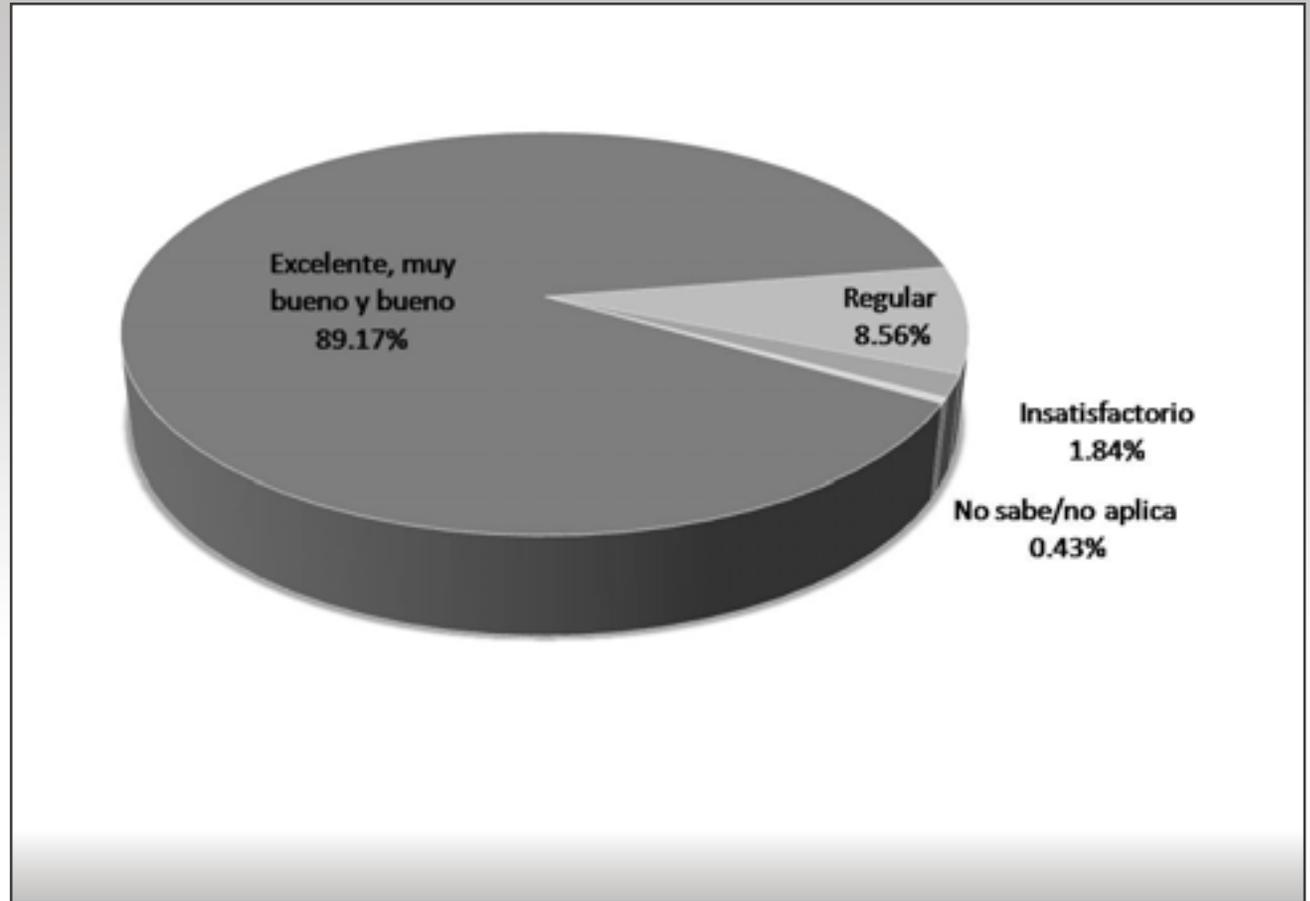


#### 4 OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

##### 4.5 FORMA EN QUE ANALIZAN SITUACIONES Y TOMAN DECISIONES

Considerando las habilidades para analizar situaciones y tomar decisiones, 89.17% de los empleadores considera el desempeño bueno, muy bueno o excelente.

Los datos de forma desagrupada señalan que el 28.06% de los empleadores distingue en los egresados habilidades apropiadas para el manejo de diversas situaciones y la toma de decisiones acertadas, 30.77% piensa que estas habilidades resultan muy buenas y para 30.34% las evidencias en el desempeño de los egresados de esta Casa de Estudios permiten calificarlas como buenas. En tanto 8.56% opina que este tipo de habilidades son regulares y para 1.84% resultan insatisfactorias.

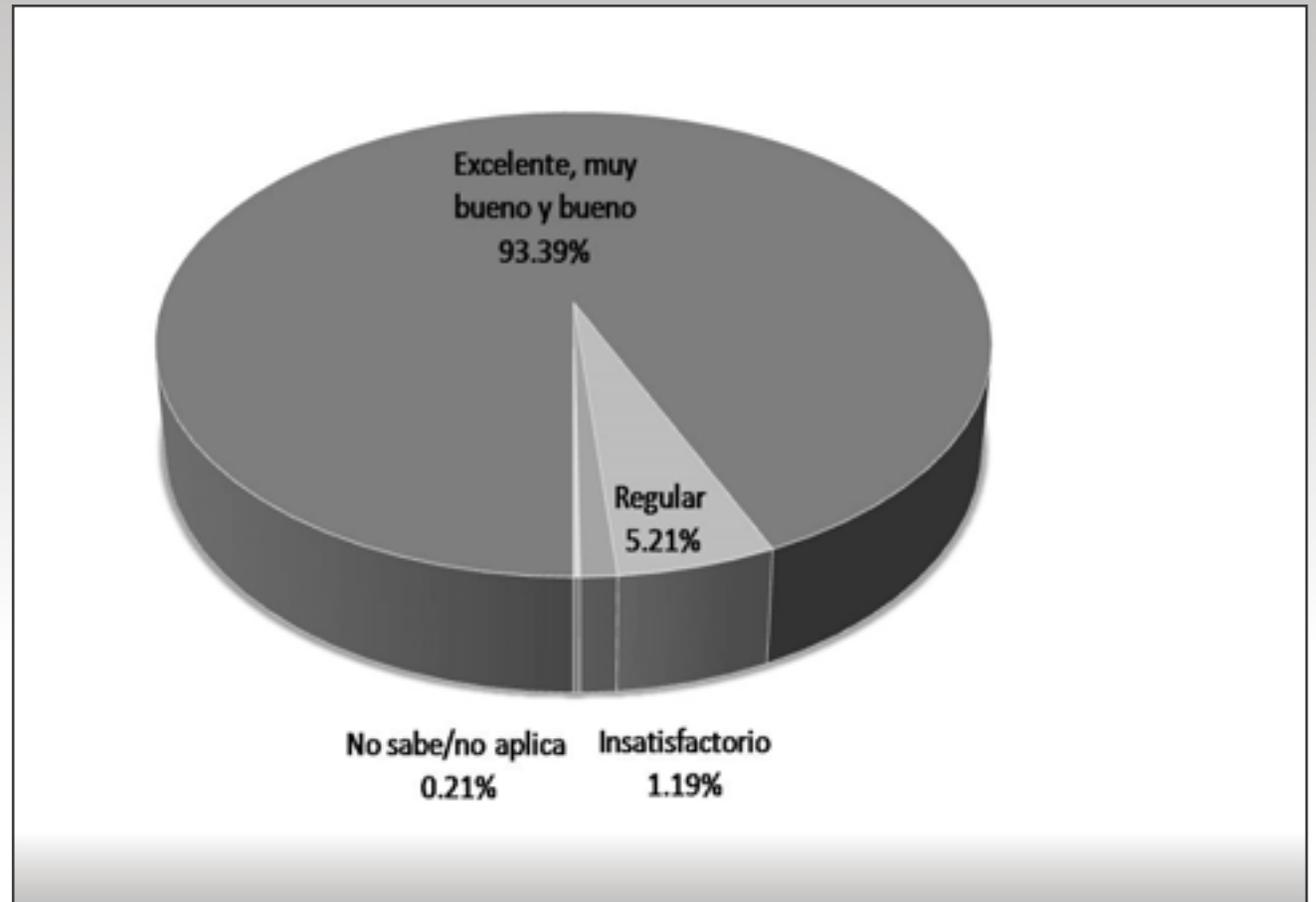




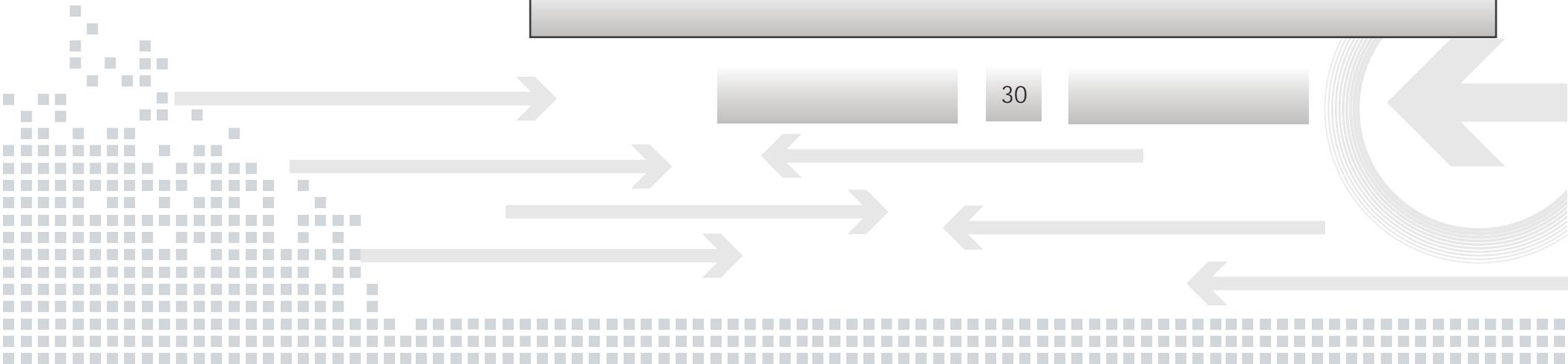
#### 4 OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

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

La mayoría de los empleadores encuestados (93.39%) manifestó que los egresados de esta Universidad demuestran una amplia disposición para desarrollar lo solicitado con entusiasmo e interés. Se observa en los resultados que 39.70% evaluó este aspecto como excelente; 32.97 por ciento considera que su desempeño es muy bueno y para 20.72% de los empleadores entrevistados es bueno .



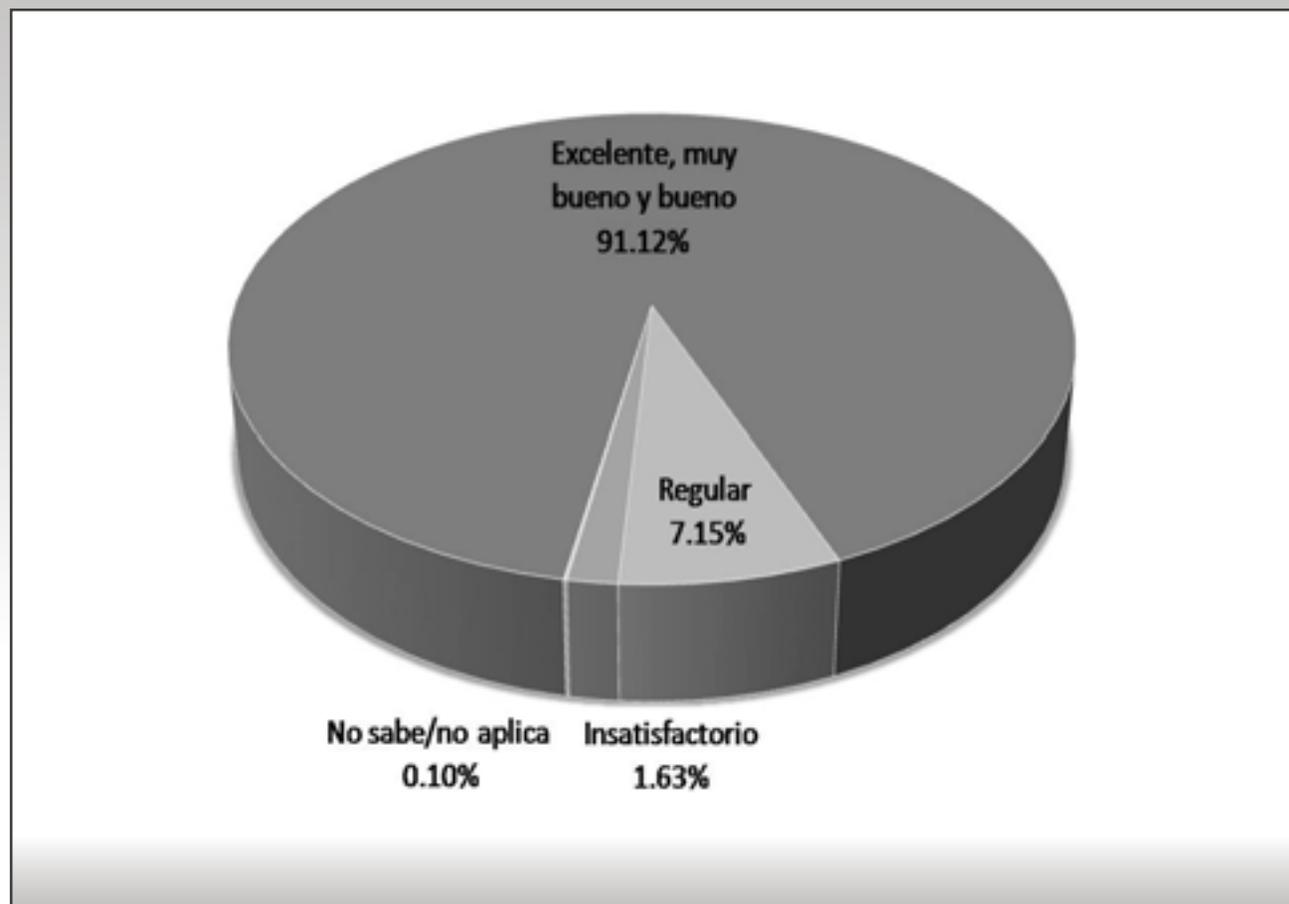
30



#### 4 OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

##### 4.7 INICIATIVA HACIA EL TRABAJO

La iniciativa es una actitud clave para la mejora del trabajo, el aprendizaje, la realización de propuestas, la innovación; es por ello que se consideró un elemento fundamental para conocer el desempeño de los egresados de la UAM. Los resultados indican que esta actitud es evaluada por una mayoría de empleadores, 91.12%, como positiva. El desempeño con iniciativa es excelente para 37.38% de los empleadores, para 31.96% muy bueno y 21.78% lo considera bueno. Para 8.78% es regular o insatisfactorio.



31

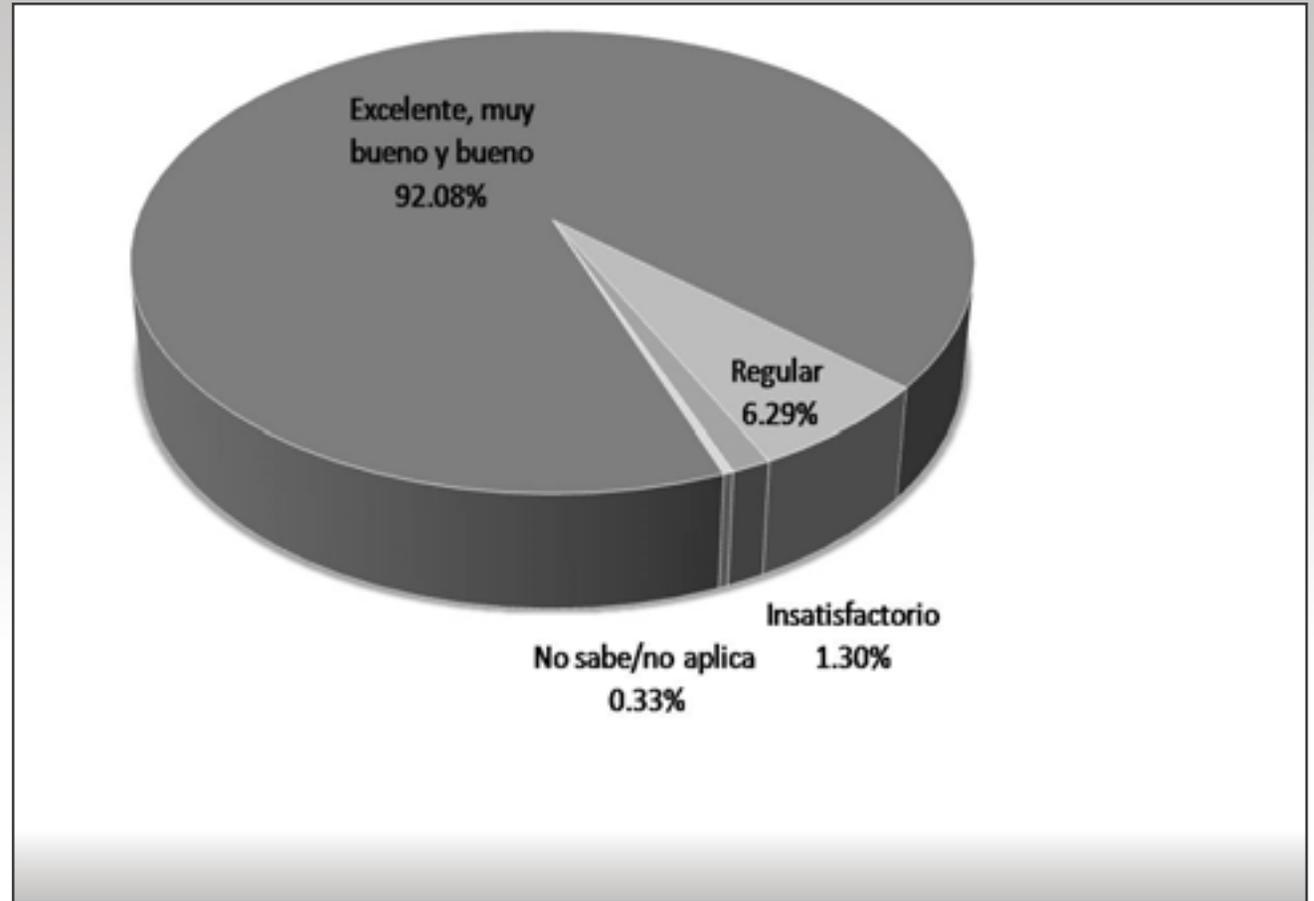


#### 4 OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

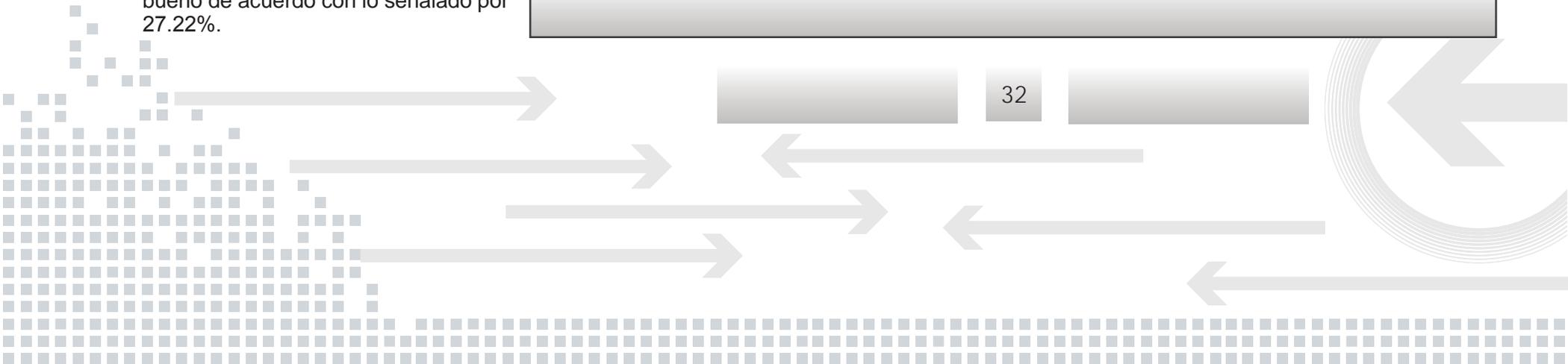
#### 4.8 FORMA EN QUE APRECIAN DIFERENTES PERSPECTIVAS Y PUNTOS DE VISTA

Con base en los datos recabados, 92.08% de los empleadores consideran que los egresados muestran tolerancia y respeto a las opiniones de otros, lo cual representa un elemento fundamental para el trabajo en equipo.

Los egresados se dirigen con respeto, aceptan diferentes puntos de vista y consideran diversas perspectivas de manera excelente según 29.72% de los entrevistados. El desempeño respetuoso hacia los otros, es muy bueno para 35.14% de los empleadores y bueno de acuerdo con lo señalado por 27.22%.



32



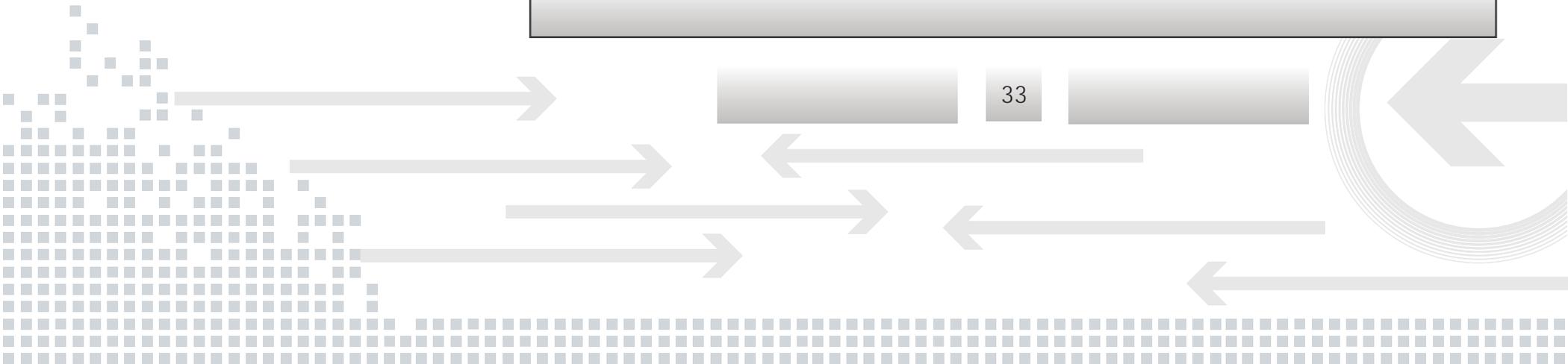
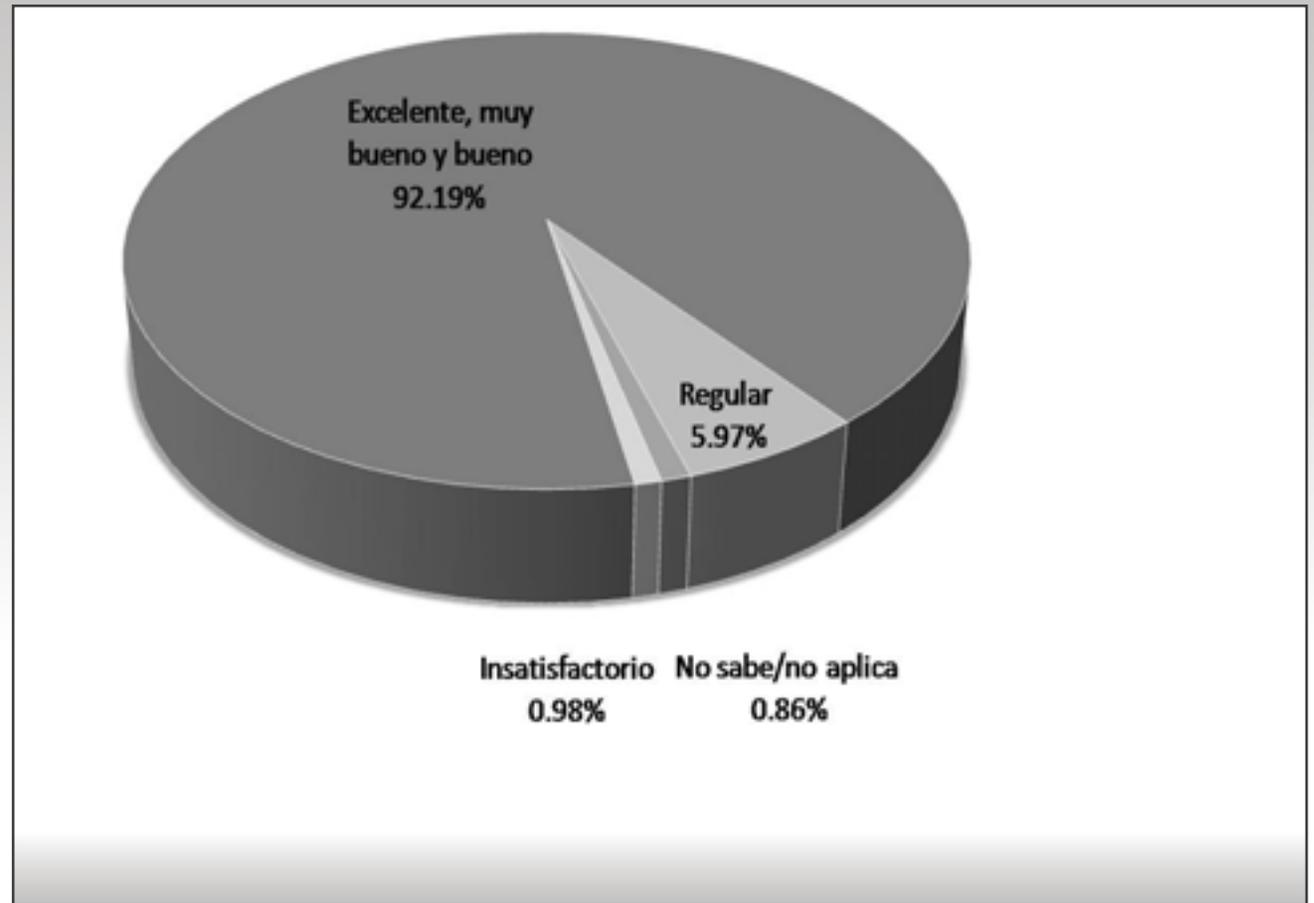


#### 4 OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

##### 4.9 HABILIDADES PARA APRENDER

Las habilidades para aprender de manera continua y permanente es una cualidad altamente valorada en los profesionistas. Tomando como base las habilidades para aprender se pidió a los empleadores evaluar el desempeño, dando como resultado que 36.44% lo calificó como excelente, 36.88% de muy bueno y 18.87% como bueno.

Lo anterior significa, para 92.19 por ciento el desempeño, considerando las habilidades para aprender, es altamente favorable.

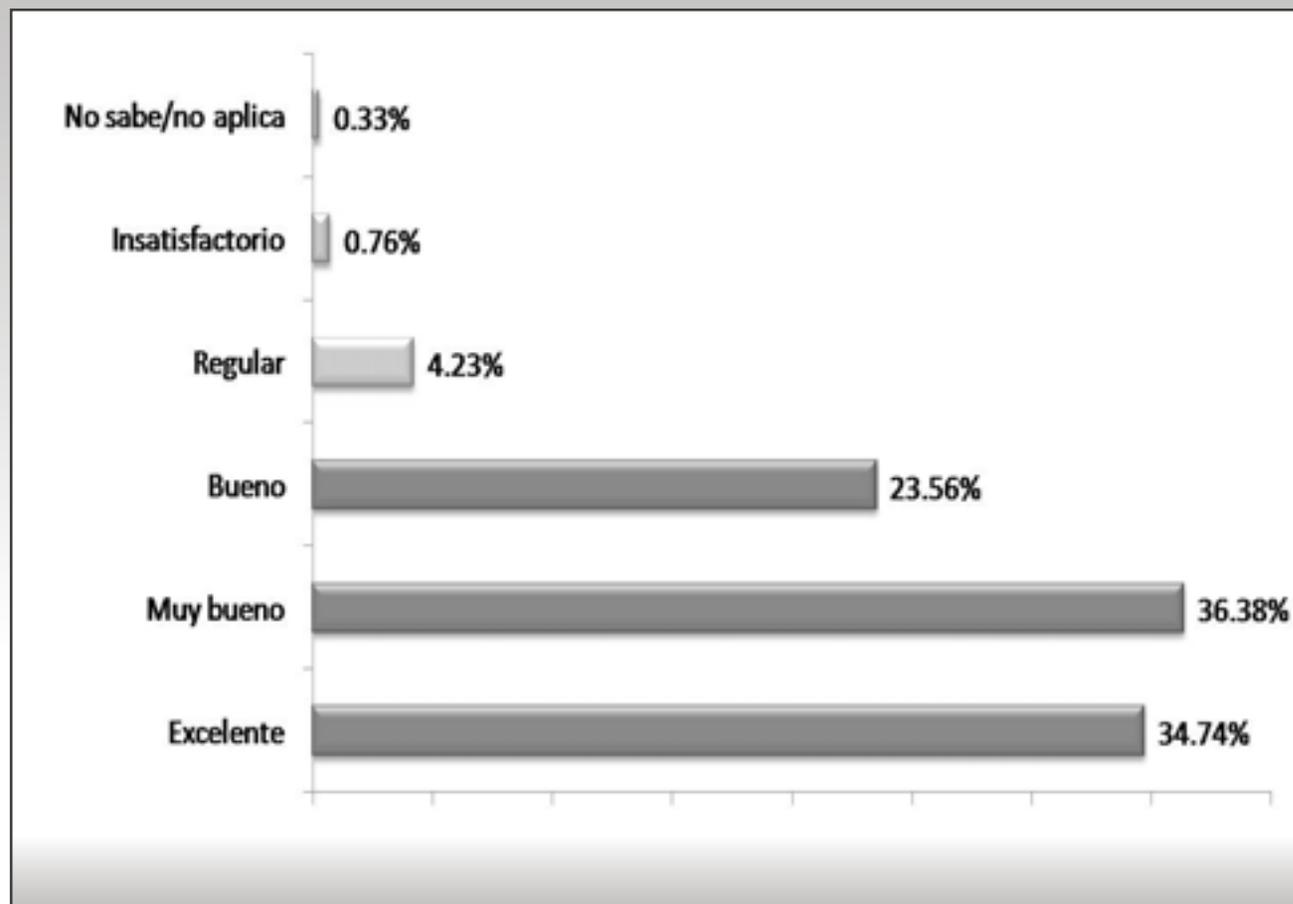


## 4 OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

### 4.10 HABILIDADES PARA ACCEDER Y UTILIZAR LA INFORMACIÓN

Otra habilidad que en la actualidad es fundamental para la vida y el desempeño profesional es la relacionada con el acceso, selección y utilización de información relevante. A este respecto, los egresados de la UAM fueron bien evaluados por más del 90% de los empleadores. 34.74% calificó el desempeño, considerando estas habilidades, como excelente, mientras que 36.38% lo consideró muy bueno y bueno fue para 23.56% de los empleadores del estudio.

De esta manera para 94.68% del total de los empleadores entrevistados, el desempeño de los egresados basado en las habilidades de uso de información es positivo.

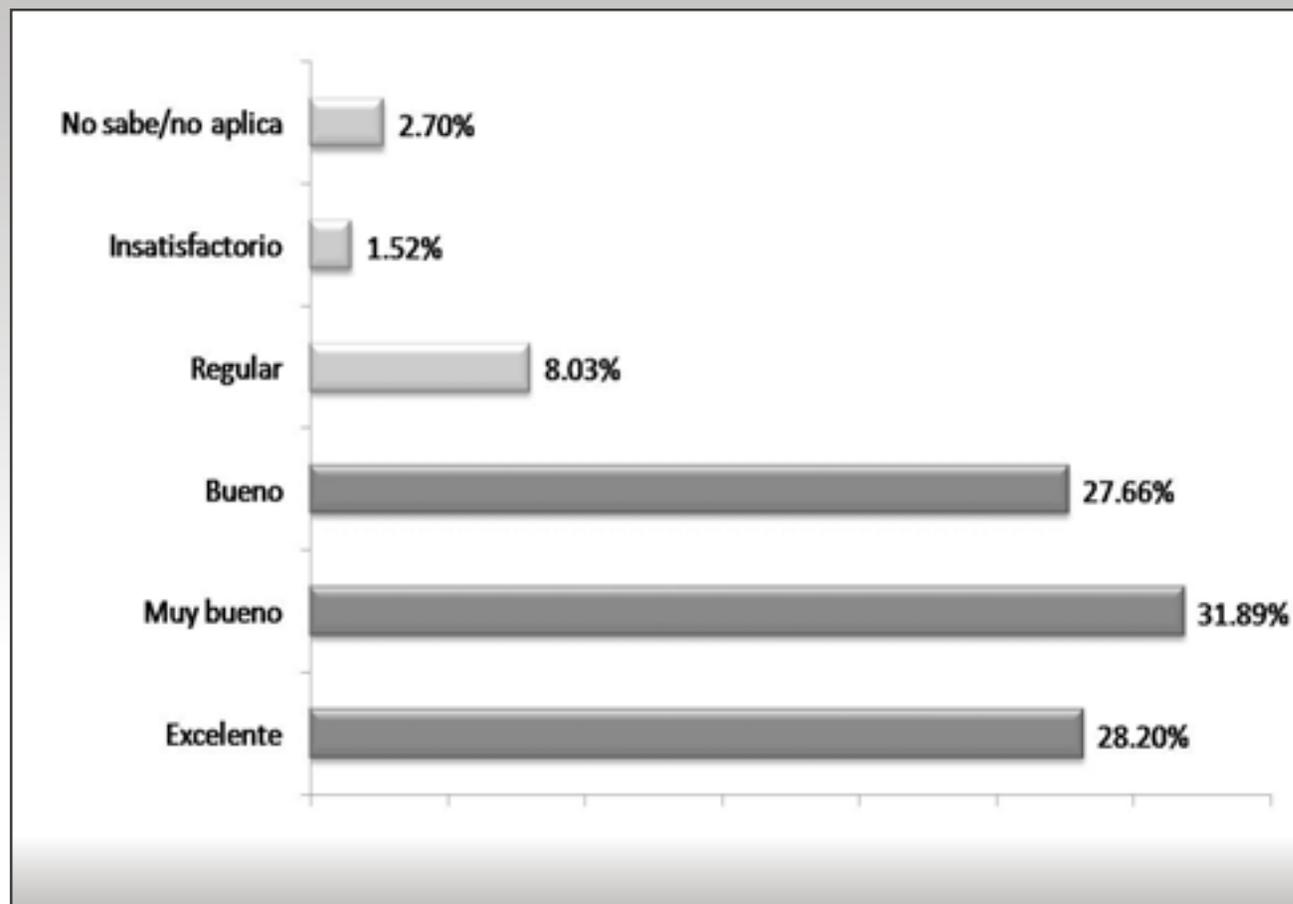


## 4 OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

### 4.11 FORMA DE COMUNICAR IDEAS E INFORMACIÓN ESCRITA

Entre las competencias más demandadas a los egresados, se encuentran las referentes a la capacidad para desarrollar ideas escritas a través de diversos medios como: correo electrónico, reportes, gráficas, estrategias, métodos, propuestas, entre otros. Sobre su desempeño en este sentido, los resultados indican que, 28.20% de los empleadores lo valoró como excelente, 31.89% muy bueno y 27.66% como bueno.

Con lo cual para 87.75% de los empleadores el desarrollo de habilidades de comunicación escrita es favorable.

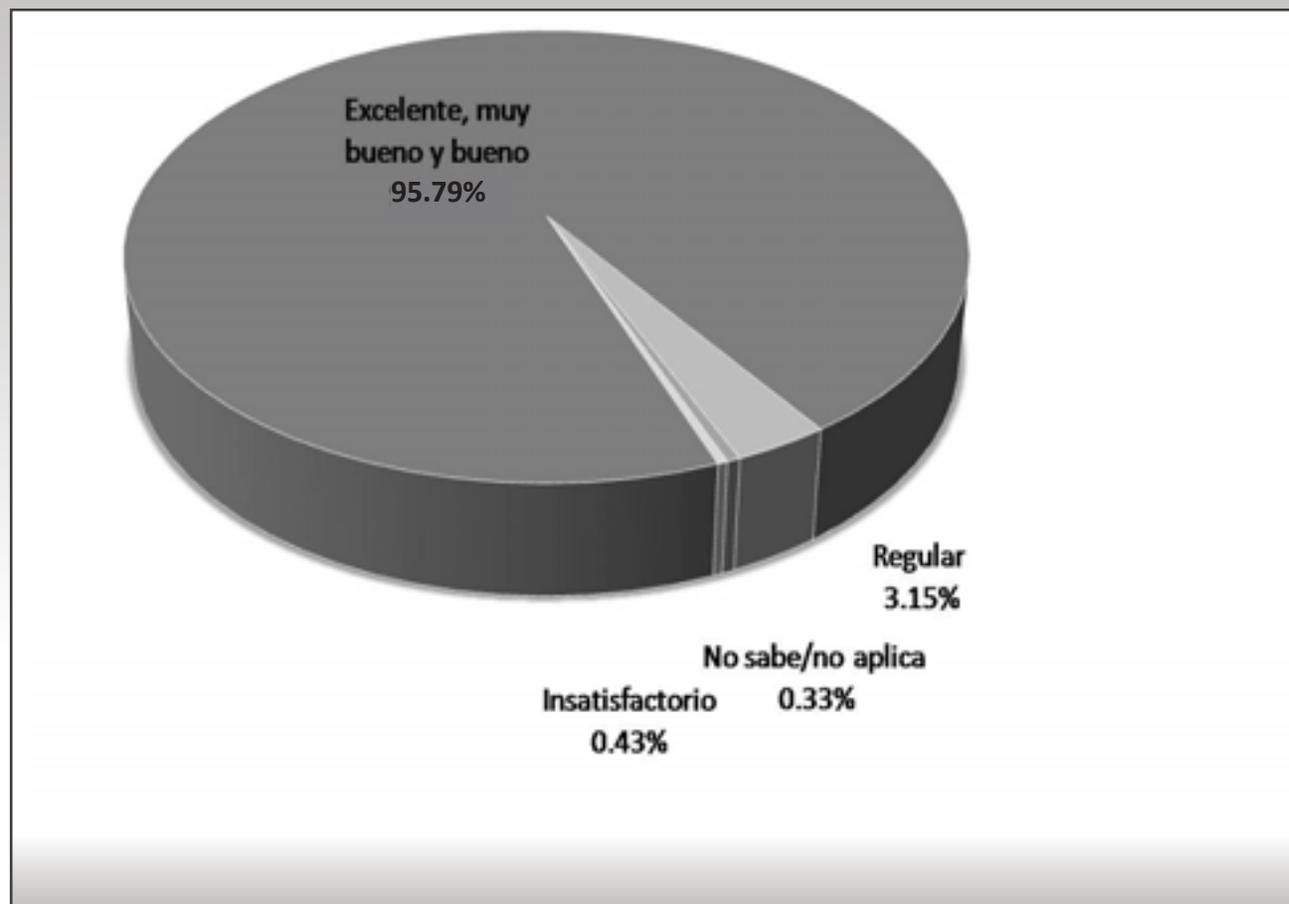


#### 4 OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

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

En opinión de casi el total de empleadores (95.79%) los egresados de la UAM muestran un desempeño favorable con respecto a los conocimientos y habilidades del campo profesional para el cual fueron formados.

Los resultados revelan que 35.25% del total de empleadores asignó un valor de excelente al desempeño que los egresados muestran respecto de su formación profesional; 35.38% lo consideró muy bueno y 25.16% lo evaluó como bueno.

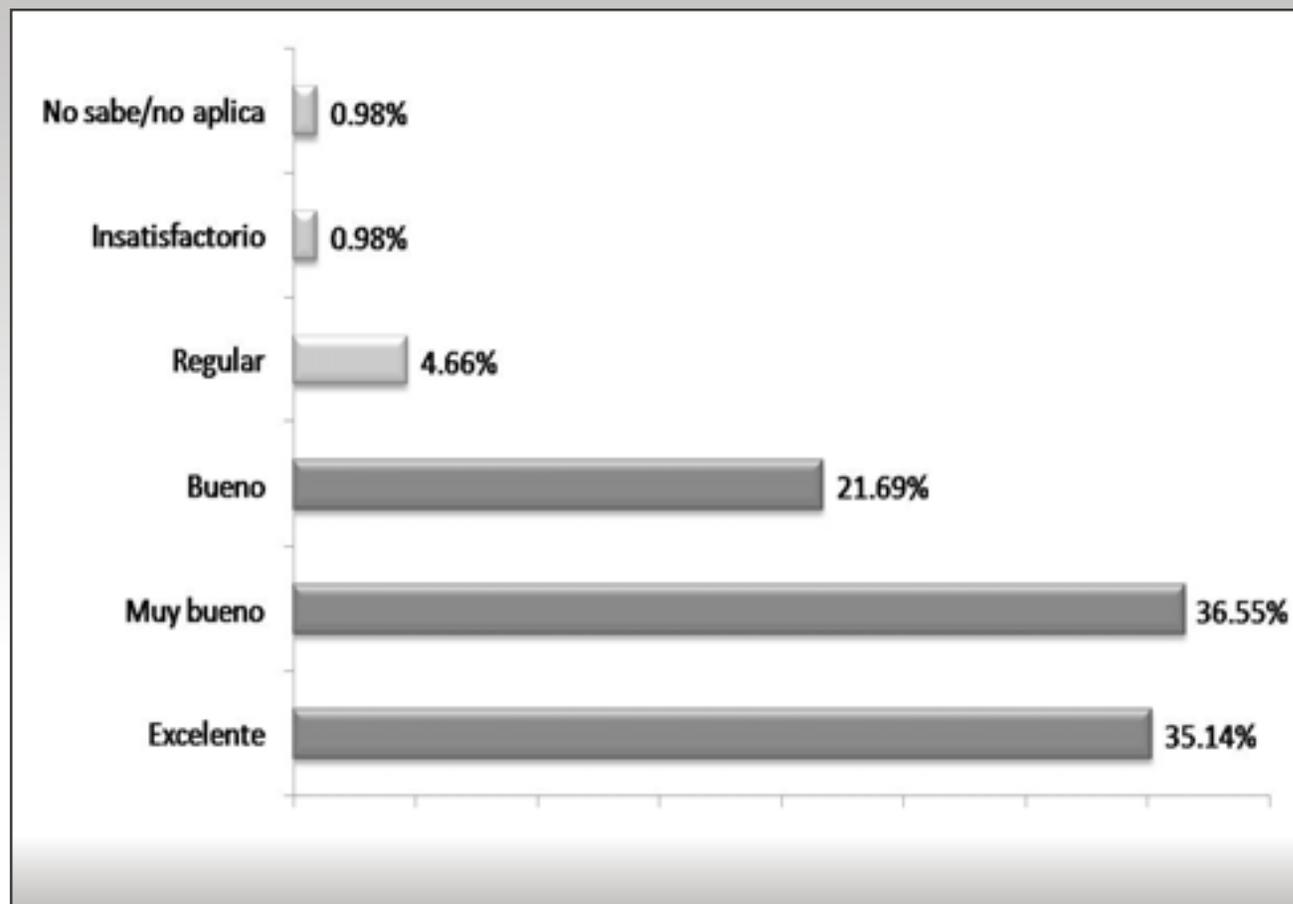


36

#### 4 OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

##### 4.13 USO APROPIADO DE HERRAMIENTAS, EQUIPO O MAQUINARIA

Para los empleadores entrevistados, las destrezas y habilidades en el manejo y operación de herramientas, equipo y maquinaria especializada, son factores importantes vinculados al desempeño laboral. En este sentido, los egresados de la UAM muestran resultados satisfactorios pues 35.14% opinó que su desempeño en este aspecto es excelente, 36.55% lo calificó de muy bueno y para 21.69% resulta bueno.

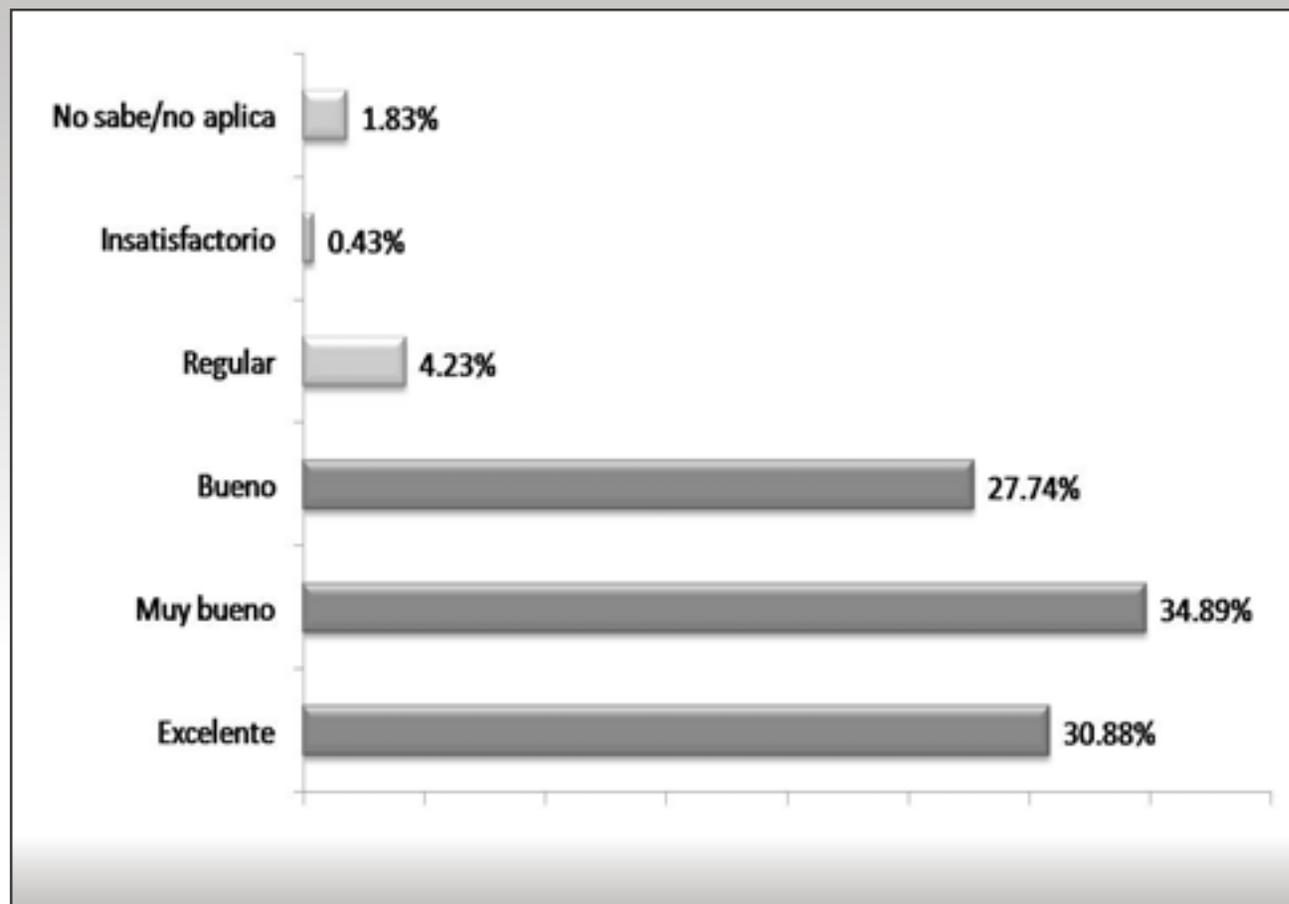


## 4 OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

### 4.14 CONOCIMIENTOS Y USO DE TECNOLOGÍA ESPECÍFICA

El manejo de tecnología y uso de software en el campo disciplinario, son conocimientos que los empleadores valoran en el desempeño laboral de los egresados. Al respecto 93.51% de los empleadores tuvo una opinión favorable, pues expresó que el desempeño es bueno, muy bueno o excelente.

Un porcentaje mínimo (4.23) consideró que los egresados muestran un desarrollo regular de este tipo de habilidades y 0.43% lo valoró como insatisfactorio.

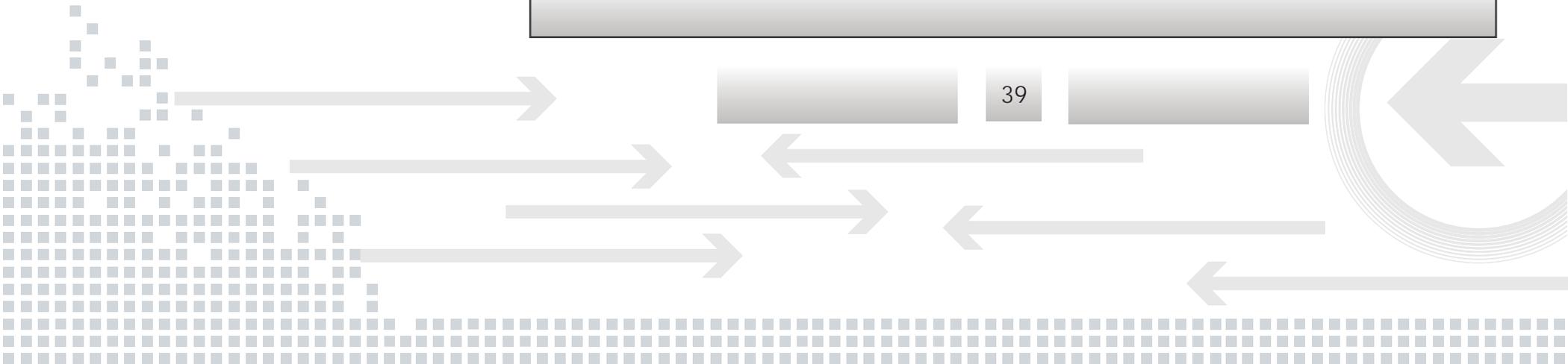
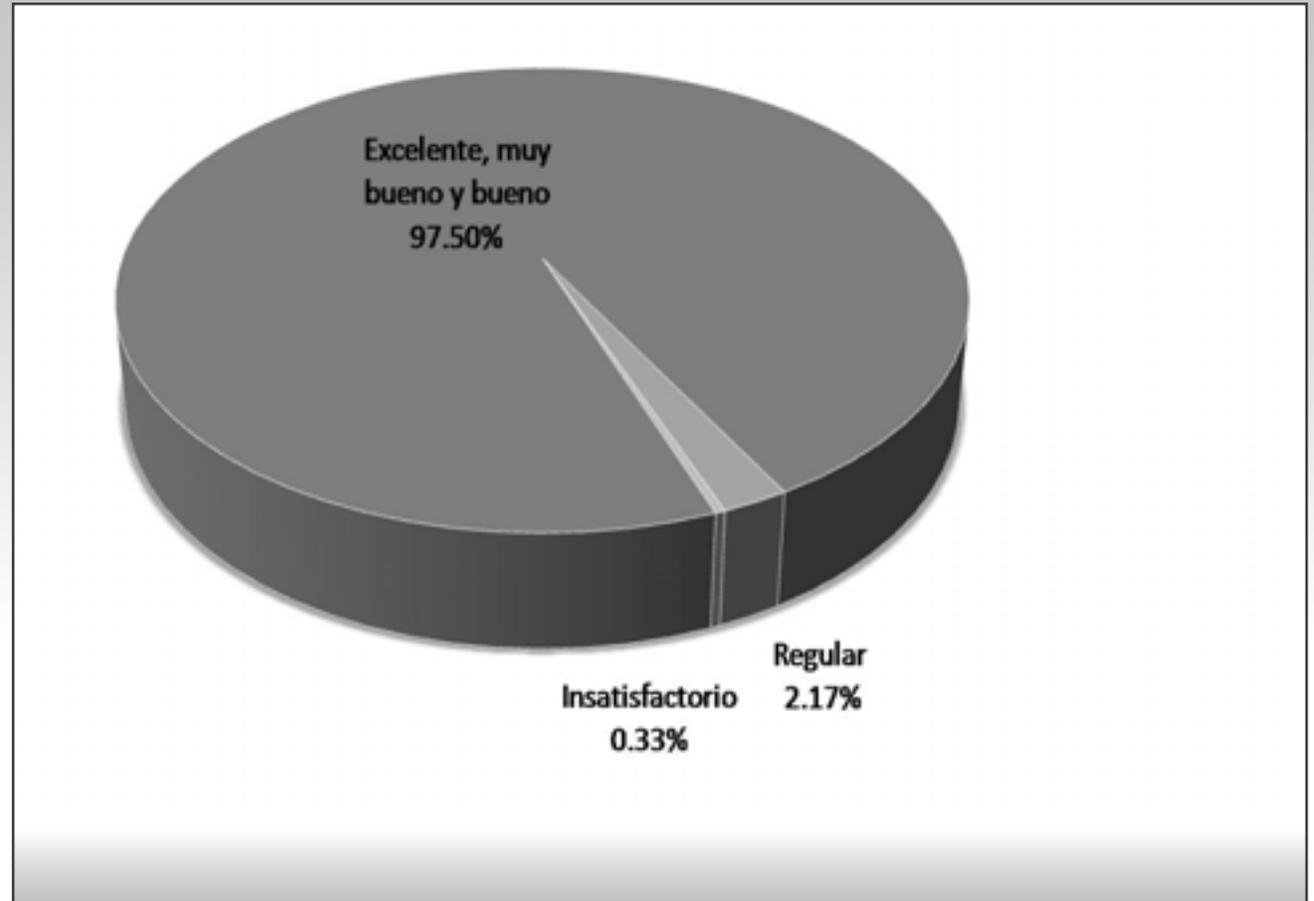




#### 4 OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

##### 4.15 DESEMPEÑO GENERAL DE LOS PROFESIONISTAS

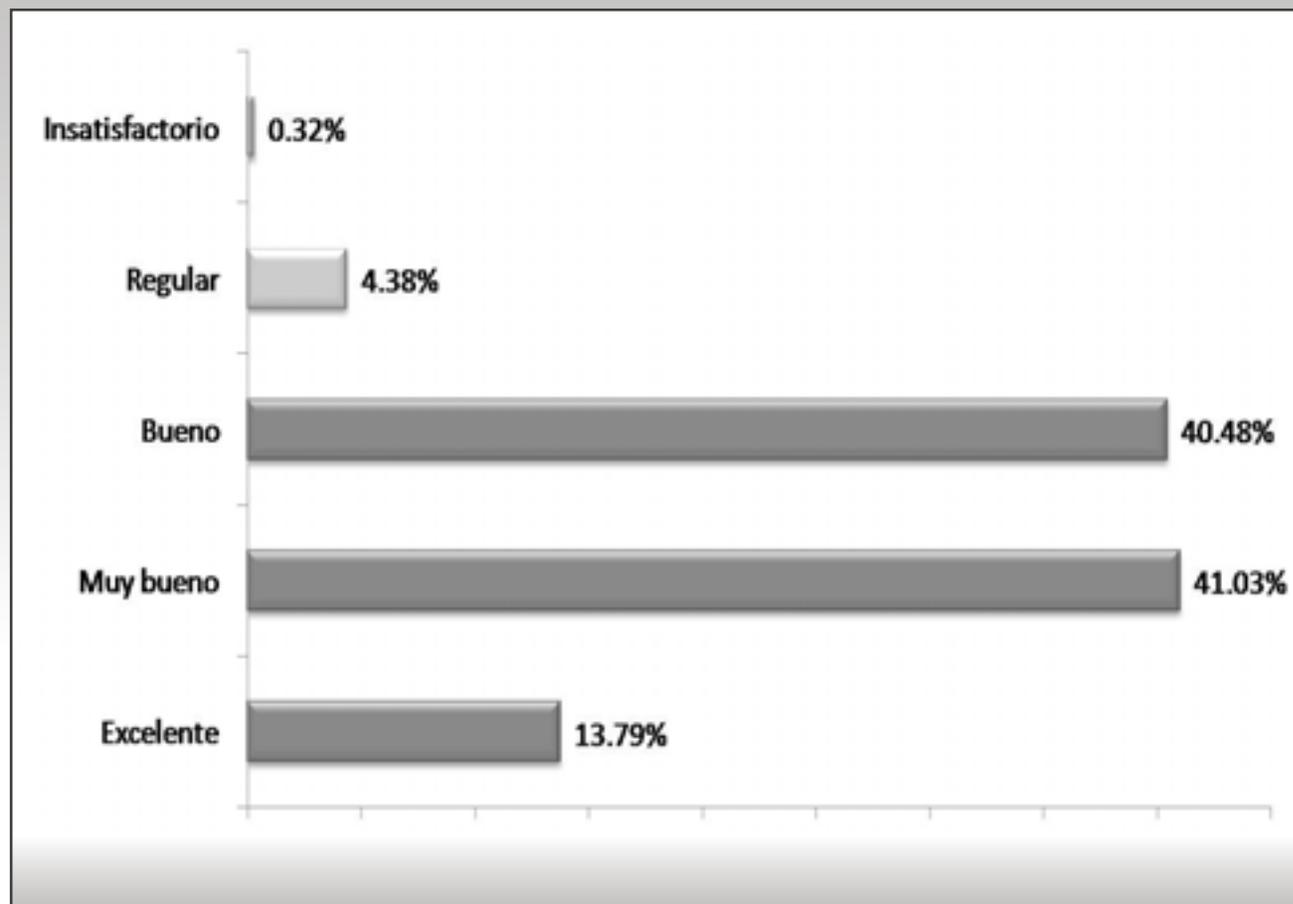
Con relación al desempeño profesional general de los egresados de la UAM, 97.50% de los empleadores se manifestó favorablemente, destacando con un 43.37% la opinión respecto a que el desempeño es muy bueno; un porcentaje de 28.59 de los empleadores señaló que el desempeño es bueno y 25.54 lo consideró excelente.



#### 4 OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

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

Los empleadores encuestados valoran de manera positiva la formación de los profesionistas de la UAM con relación a la de profesionistas de otras universidades. En este comparativo, 41.03% se inclinó por una valoración de muy bueno, casi en igual proporción, 40.48%, se refirió como bueno y 13.79% se expresó por la categoría de excelente.



## 5. LA PROSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL PARA LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS

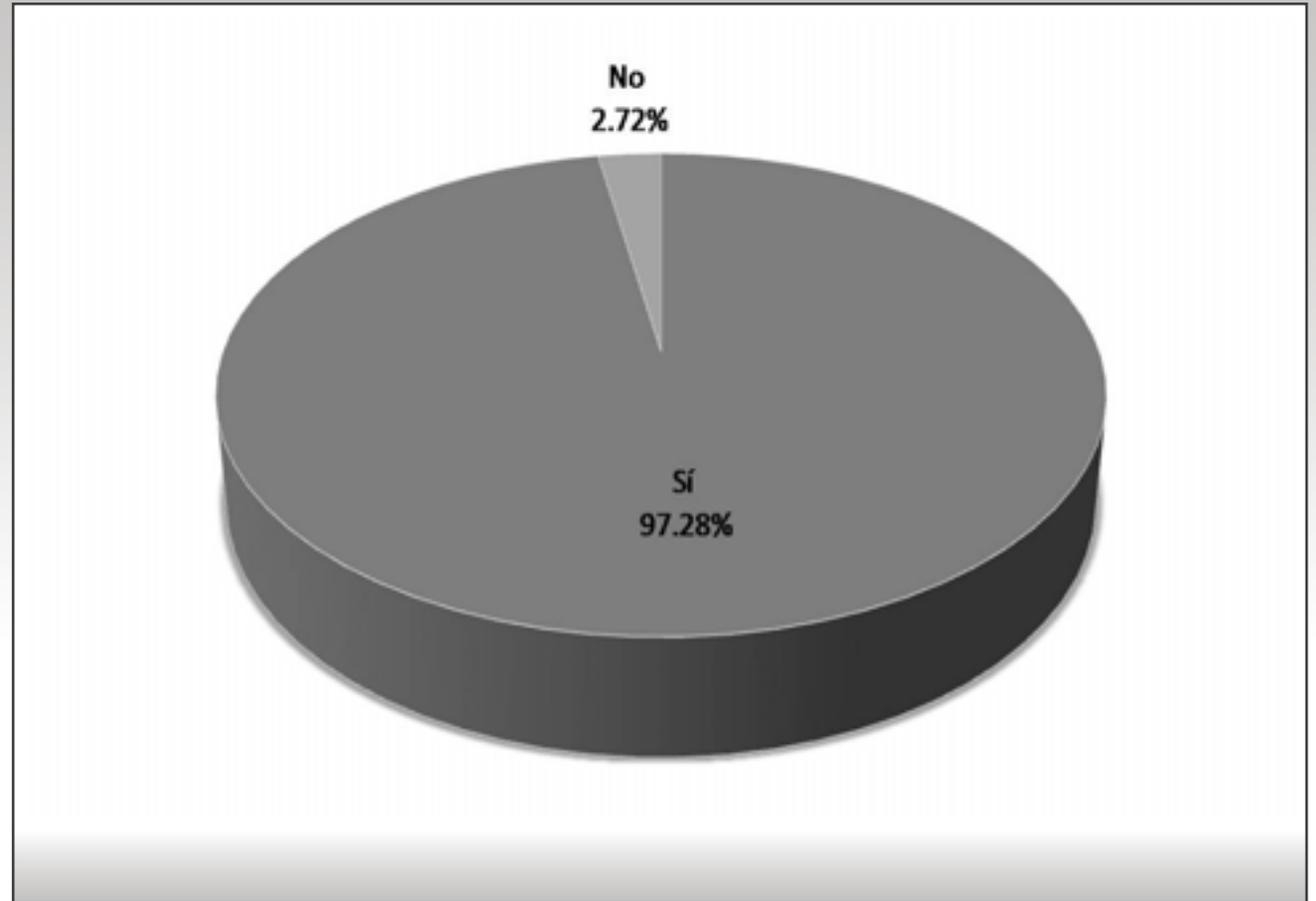
- 5.1 EN EL FUTURO ¿SU ORGANIZACIÓN CONTRATARÍA PROFESIONISTAS DE LA UAM?
- 5.2 EL PRONÓSTICO DE CAMBIO EN LOS MERCADOS LABORALES (FORMACIÓN PROFESIONAL)
- 5.3 LAS EXIGENCIAS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL



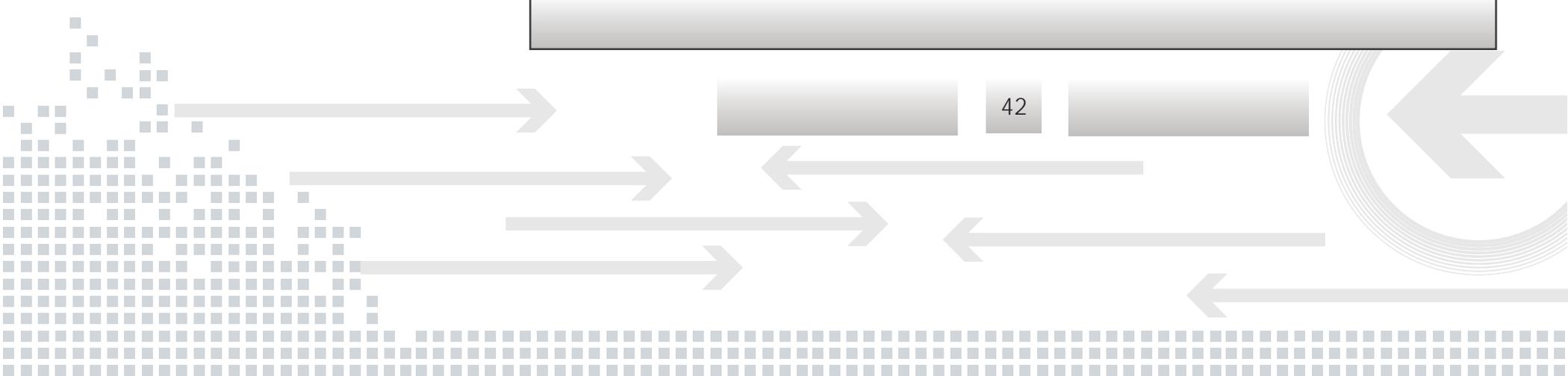
## 5 LA PROSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL

### 5.1 EN EL FUTURO, ¿SU ORGANIZACIÓN CONTRATARÍA PROFESIONISTAS DE LA UAM?

Al respecto de esta pregunta, 97.28% de los empleadores señaló que sí contrataría profesionistas de la Universidad Autónoma Metropolitana y sólo un mínimo porcentaje (2.72) dijo que no.



42

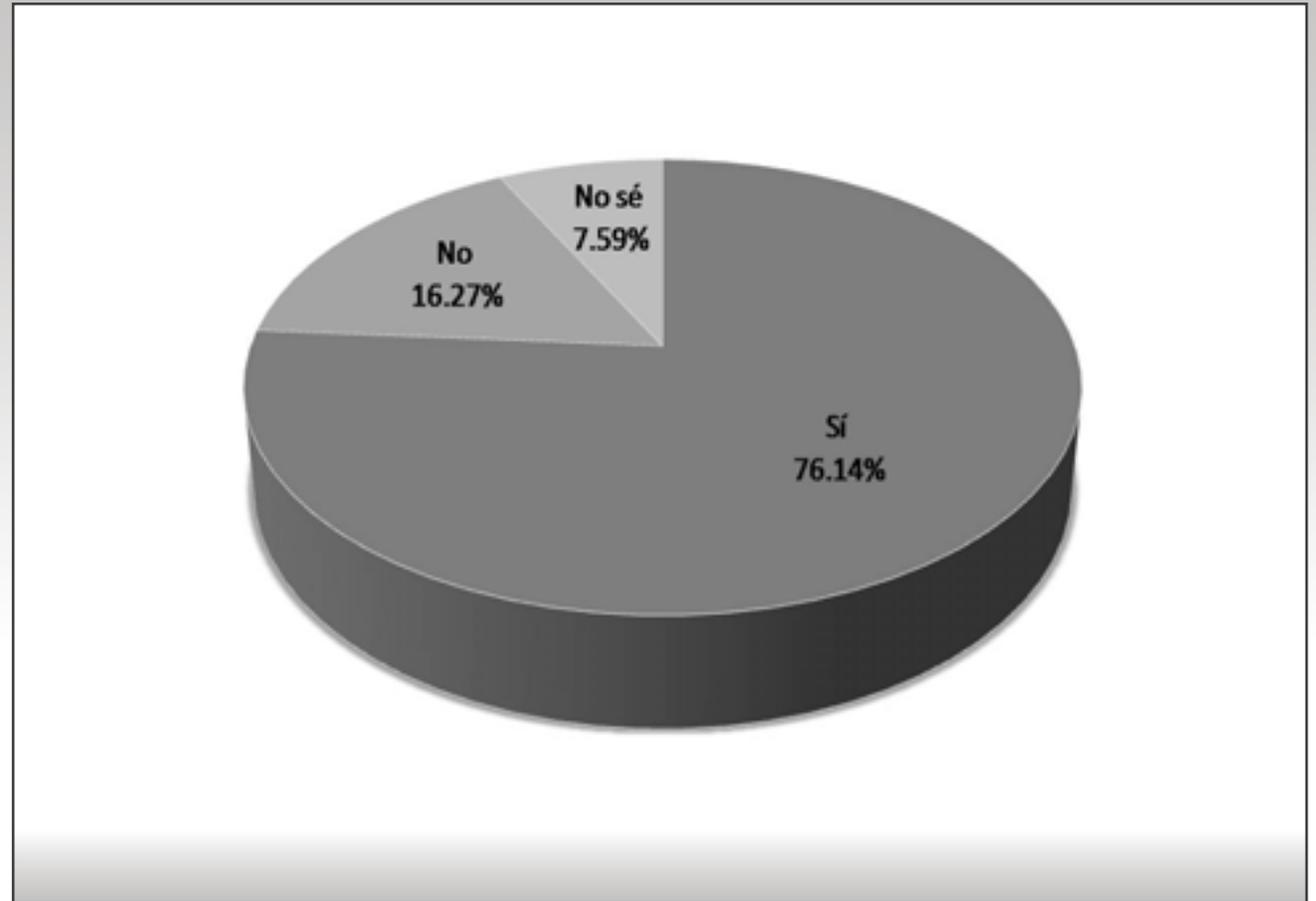




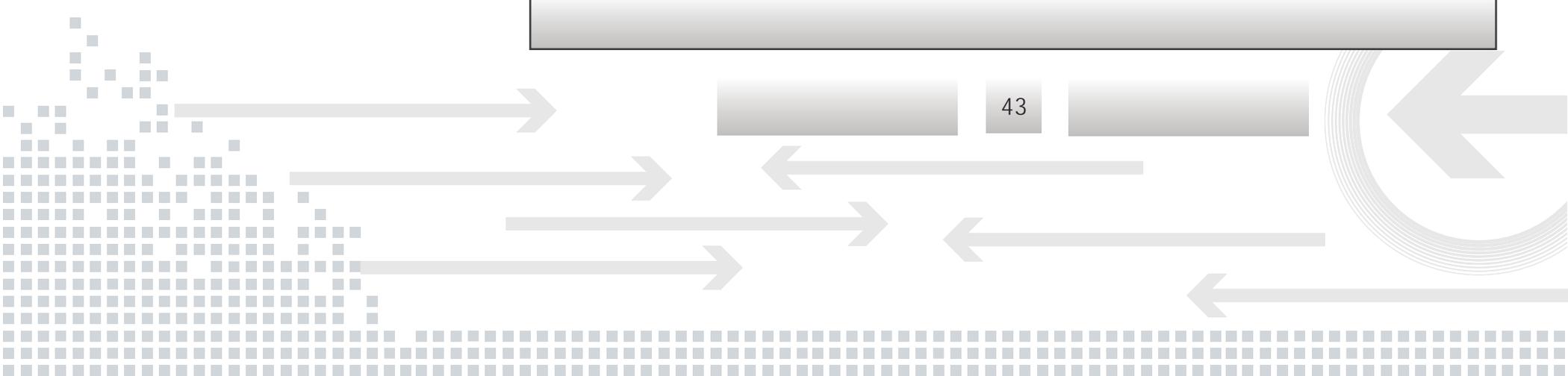
## 5 LA PROSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL

### 5.2 EL PRONÓSTICO DE CAMBIO EN LOS MERCADOS LABORALES (FORMACIÓN PROFESIONAL) PARA LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS

De acuerdo con los resultados obtenidos 76.14% de los empleadores visualiza cambios y nuevas exigencias en los ámbitos laborales y por consecuencia en la formación profesional. Sin duda estos cambios deben ser considerados en los programas de formación de la Universidad.



43





## 5 LA PROSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL

### 5.3 LAS EXIGENCIAS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS

La encuesta captó sugerencias, observaciones y otros comentarios relacionados con:

- Competencias básicas y genéricas de la formación de profesionistas;
- Exigencia de una mayor preparación en el manejo de la tecnología de información y comunicación;
- Dominio del idioma inglés;
- Adecuación a las demandas reales del mercado laboral;
- Requerimientos de una formación práctica en las empresas;
- Necesidad de contenidos formativos en habilidades socio-laborales tales como: gestión, manejo de recursos humanos, aseguramiento de la calidad, liderazgo e independencia, entre otros.



# CRÉDITOS

Dra. María José Arroyo Paniagua

**DIRECCIÓN GENERAL DEL PROYECTO:  
COORDINACIÓN GENERAL DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL, RECTORÍA GENERAL**

Lic. Edgar A. Suárez Sánchez

**COORDINACIÓN:  
DEPARTAMENTO DE EGRESADOS, RECTORÍA GENERAL**

Lic. Mariana Yunuén González Pérez

**ANÁLISIS Y ELABORACIÓN DEL REPORTE:  
DEPARTAMENTO DE EGRESADOS, RECTORÍA GENERAL**

Centro de Contacto y Atención Telefónica

**APLICACIÓN DE LA ENCUESTA Y VALIDACIÓN DE BASES DE DATOS:  
DEPARTAMENTO DE EGRESADOS, RECTORÍA GENERAL**

Ing. Erika Tapia Ramírez

**DESARROLLO INFORMÁTICO DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN:  
DEPARTAMENTO DE APOYO INFORMÁTICO A LA ACADEMIA, RECTORÍA GENERAL**

LCG. Georgina Enríquez Álvarez

**DISEÑO GRÁFICO DE APLICACIÓN DEL CD:  
DEPARTAMENTO DE EGRESADOS, RECTORÍA GENERAL**

