



ESTUDIO DE LAS OPINIONES DE LOS EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

**RESULTADOS DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS BÁSICAS E INGENIERÍA
UNIDAD AZCAPOTZALCO**

DR. EDUARDO ABEL PEÑALOSA CASTRO

Rector General

DR. JOSÉ ANTONIO DE LOS REYES HEREDIA

Secretario General

DR. ÓSCAR JORGE COMAS RODRÍGUEZ

Coordinador General de Información Institucional

MTRA. VERÓNICA ARROYO PEDROZA

Secretaria de la Unidad Azcapotzalco y Rectora en Funciones

DRA. MARÍA DE LOURDES DELGADO NUÑEZ

Directora de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería

MTRA. TERESA MERCHAND HERNÁNDEZ

Secretaría Académica de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería



Publicación a cargo del Departamento de Egresados y Bolsa de Trabajo de la Dirección de Análisis y Seguimiento Institucional, Coordinación General de Información Institucional, Rectoría General - UAM.

Se autoriza la reproducción de este documento por cualquier sistema mecánico o electrónico para fines no comerciales.

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

El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de los autores y en ningún modo debe considerarse que refleja la posición oficial de la Institución.



PRESENTACIÓN

1. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

2. DATOS DE LA EMPRESA DE LOS EMPLEADORES

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

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 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 Autónoma Metropolitana.

Como parte del SIEEE se han generado estudios que permiten identificar las valoraciones de los empleadores con relación a 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 los egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana 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 egresados universitarios.
3. Conocer la valoración de los empleadores sobre la formación y el desempeño profesional y laboral de los profesionistas de la Universidad Autónoma Metropolitana.
4. Reconocer cuáles aspectos del desempeño laboral de los egresados son los mejor evaluados por los empleadores y cuáles son aquellas competencias que la Universidad debe fortalecer con los futuros egresados.
5. Reconocer, las que a juicio de 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.



Regresar



v



Avanzar



1. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO



1.1 METODOLOGÍA Y UNIVERSO DE ESTUDIO

1.2 DIMENSIONES, VARIABLES E INDICADORES

1.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



1. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO



1.1 METODOLOGÍA Y UNIVERSO DE ESTUDIO

A continuación se describe 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 el jefe inmediato superior del egresado y en segunda instancia los responsables de las áreas o instancias de recursos humanos de distintas empresas. La elección de las personas a entrevistar se deriva del interés por recabar datos que reflejen con la mayor fidelidad posible las características deseables del profesional y la información confiable sobre los procedimientos, criterios y valoraciones para la contratación. Con base en este criterio se descartó la aplicación de la encuesta a 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 los egresados de la UAM. En el caso de la División de CBI de la Unidad Azcapotzalco se contó con un universo de 551 empleadores, por distintas razones únicamente se logró encuestar a un total de **234**, entre empresarios, directivos, ejecutivos de alto nivel, mandos medios y representantes del área de recursos humanos que aceptaron responder el cuestionario. Se buscó recabar información sobre empresas, dependencias e instituciones diversos sectores de bienes y servicios para conocer las formas de integración del mercado ocupacional de acuerdo con el ramo, tamaño y régimen.



1. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO



1.2 DIMENSIONES, VARIABLES E INDICADORES

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

DIMENSIONES	INDICADORES
Aspectos valorados en el proceso de reclutamiento y selección de profesionistas	<ul style="list-style-type: none">• Características individuales<ul style="list-style-type: none">o Edado Géneroo Estado civil
	<ul style="list-style-type: none">• Formación y antecedentes profesionales<ul style="list-style-type: none">o Prestigio de la institución de procedenciao Título de licenciaturao Estudios de posgradoo Contactos o conocidoso Experiencia laboral previa
	<ul style="list-style-type: none">• Instrumentos de selección<ul style="list-style-type: none">o Entrevista individualo Entrevista grupalo Test de aptitudes intelectualeso Test de personalidado Prueba de conocimientoso Otros aspectos



1. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

DIMENSIONES	INDICADORES
Opiniones sobre el desempeño profesional de 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. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO



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 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. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO



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 de esta forma.

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 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/>

El periodo de referencia corresponde entre enero de 2017 a agosto de 2018. Para el levantamiento de la información se emplearon dos técnicas: 1) encuesta estructurada en línea, y 2) encuesta por llamadas telefónicas. En ambos casos se empleó la aplicación LimeSurvey. Las encuestas fueron aplicadas por analistas del Departamento de Egresados y Bolsa de Trabajo para con ello garantizar la seguridad y confidencialidad de la información proporcionada por 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 analizada a nivel de toda la Universidad, por Unidad Universitaria, por División Académica por programa de estudio, incluso por generación.



Regresar



xi



Avanzar



2. DATOS DE LA EMPRESA DE LOS EMPLEADORES

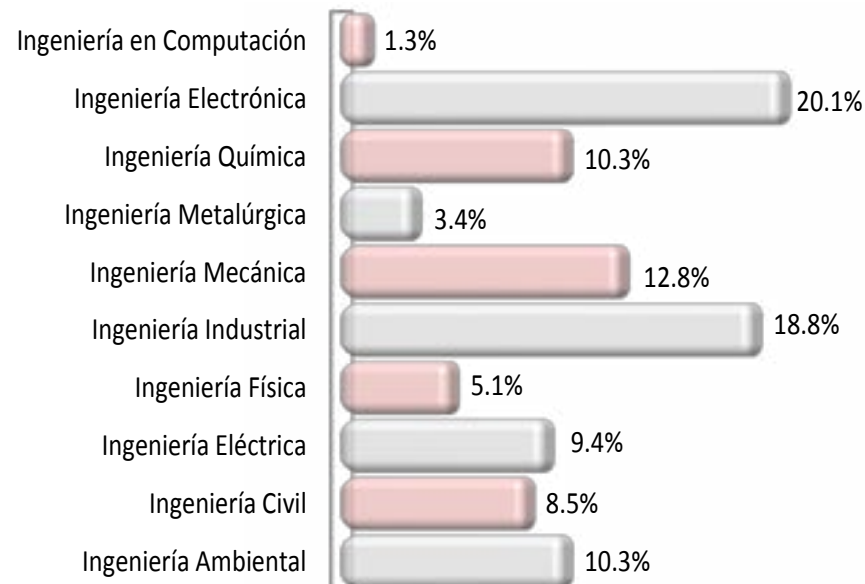
- 2.1 EMPLEADORES ENCUESTADOS POR LICENCIATURA
- 2.2 RÉGIMEN JURÍDICO
- 2.3 TAMAÑO
- 2.4 SECTOR ECONÓMICO
- 2.5 UBICACIÓN GEOGRÁFICA
- 2.6 CARGO DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS
- 2.7 PUESTO QUE OCUPAN LOS EGRESADOS EN LA EMPRESA
- 2.8. PRINCIPALES EMPRESAS ENCUESTADAS



2. DATOS DE LA EMPRESA DE LOS EMPLEADORES

2.1 EMPLEADORES ENCUESTADOS POR LICENCIATURA

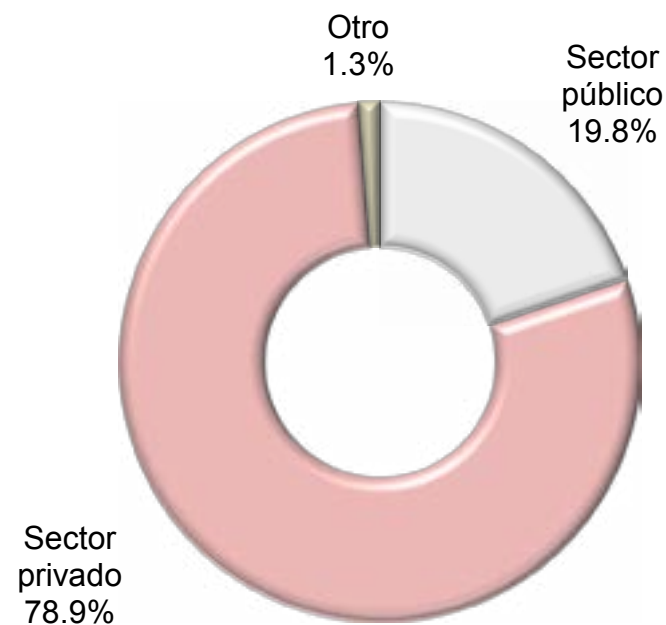
Las empresas, organizaciones e instituciones en las que se aplicó la encuesta tienen características muy heterogéneas, sin embargo el común denominador es que han contratado profesionistas egresados de las licenciaturas de la División de CBI de la Unidad Azcapotzalco. En la tasa de respuesta destacan aquellas que cuentan con egresados de Ingeniería Electrónica e Ingeniería Industrial al concentrar el mayor porcentaje.



2. DATOS DE LA EMPRESA DE LOS EMPLEADORES

2.2 RÉGIMEN JURÍDICO

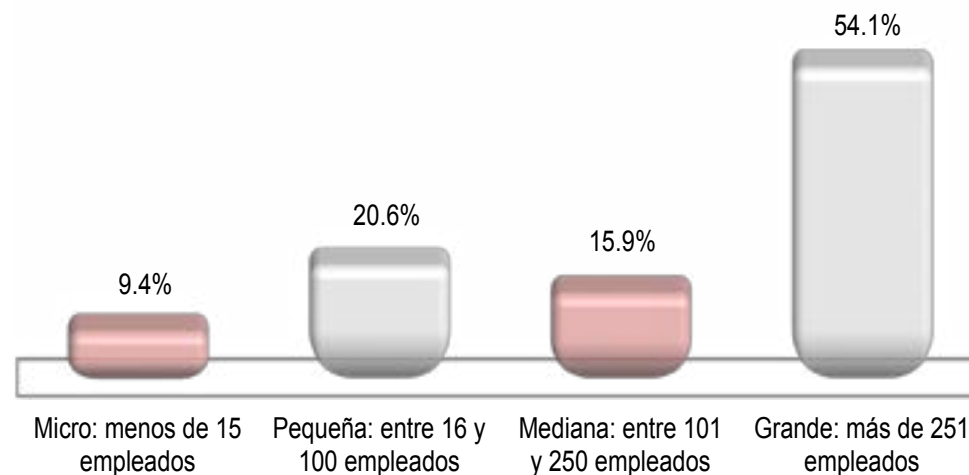
Las empresas o instituciones de los empleadores encuestados para el caso de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería, corresponden 78.9% al sector privado, 19.8% al sector público y 1.3% al sector social.



2. DATOS DE LA EMPRESA DE LOS EMPLEADORES

2.3 TAMAÑO

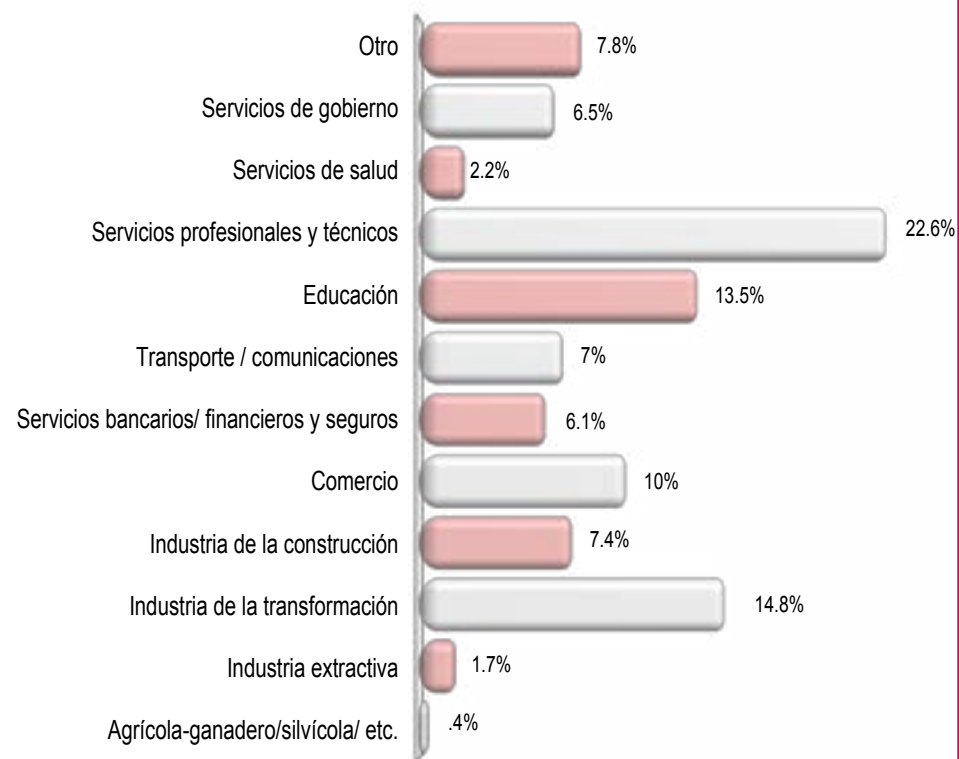
El mayor porcentaje (54.1) de las empresas y organizaciones es grande, es decir, tiene más de 251 empleados. Siguen en proporción con 20.6% las organizaciones pequeñas. En un tercer sitio, con 15.9%, se ubican las organizaciones medianas y, en última proporción, están las micro empresas es decir aquellas que tienen hasta 15 empleados.



2. DATOS DE LA EMPRESA DE LOS EMPLEADORES

2.4 SECTOR ECONÓMICO

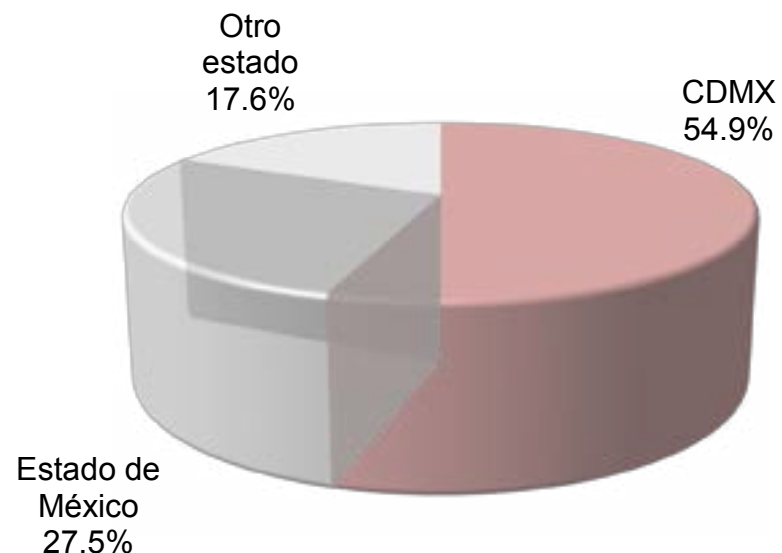
Del sector de empleo en las que se aplicó la encuesta, el mayor porcentaje (22%) corresponde a empresas con el giro de servicios profesionales y técnicos, seguido de industria de la transformación con 14.8%. El sector educativo representa también un porcentaje significativo (13.5%), lo que hace inferir que representa un importante campo laboral para los egresados de la División de CBI .



2. DATOS DE LA EMPRESA DE LOS EMPLEADORES

2.5 UBICACIÓN GEOGRÁFICA

El 54.9% de las organizaciones en las que se emplean los egresados se ubican en la Ciudad de México, seguido del Estado de México con el 27.5%.



2. DATOS DE LA EMPRESA DE LOS EMPLEADORES



2.6 CARGO DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS

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

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



2. DATOS DE LA EMPRESA DE LOS EMPLEADORES



2.7 PUESTO QUE OCUPAN LOS EGRESADOS EN LA EMPRESA

Con el propósito de contextualizar la información se indagó sobre los puestos que ocupan los egresados, ante lo cual los puestos capturados muestran gran diversidad, al parecer en muchos casos las áreas de recursos humanos les asignan denominaciones diferentes, aún cuando las actividades sean similares. La tabla muestra los más señalados.

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



2. DATOS DE LA EMPRESA DE LOS EMPLEADORES

2.8. PRINCIPALES EMPRESAS ENCUESTADAS

ACEROS BOHLER UD-DEHOLM S.A. DE C.V.	CONSULTORÍA CYSTE S.A. DE C.V.	ING AFORE S.A. DE C.V.	SCOTIABANK
AT&T	EG CONSULTORES Y ADMINISTRADORES, S.C.	INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
AUDITORIA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN	FABRICAS DE CILINDROS	INSTRUMEX	SIEMENS
BBVA BANCOMER	GENERMASA	LICEO FRANCO-MEXICANO A.C.	SINERGY SOLUTIONS S.A. DE C.V.
BIOMEX SOLUTIONS S. DE R.L. DE C.V.	GRUPO BIMBO	MITZUBICHI ELECTRIC DE MÉXICO	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
CENTRO MÉDICO DALINDE	GRUPO CEPRA	NACIONAL DE CONDUCTORES ELÉCTRICOS S.A DE C.V.	UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CIENA COMMUNICATION MÉXICO	GRUPO CONSULTOR ADMINISTRATIVO Y LABORAL S.C.	NUEVE EN RED	VELOTRANS, S.A. DE C.V.
COCA COLA FEMSA	HEWLETT-PACKARD HP	PLÁSTICOS ENVOLVENTES S.A. DE C.V.	WEG MÉXICO
CONDUMEX	HINDEBRANDO SA DE C.V	PROYECTO Y DISEÑO ESTRUCTURAL P Y DE S.A. DE C.V.	VIDRIERA LOS REYES
CONSULTORA MEXICANA DE INGENIERÍA	HONEYWELL	RIO BOO S.A. DE C.V.	VOLTRAN TRANSFORMADORES

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



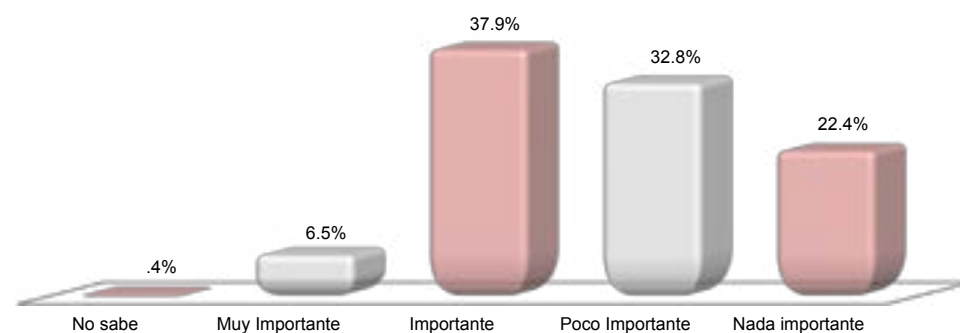
3. ASPECTOS VALORADOS PARA LA CONTRATACIÓN

3.1 CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

3.1.1 EDAD

La edad es un criterio importante de reclutamiento y selección de acuerdo con lo señalado por 37.9% de los empleadores entrevistados.

Al agrupar dos categorías similares se observa que 55.2% considera la edad como un criterio poco o nada importante, en contraparte con 44.4% que la ubican como importante o muy importante.

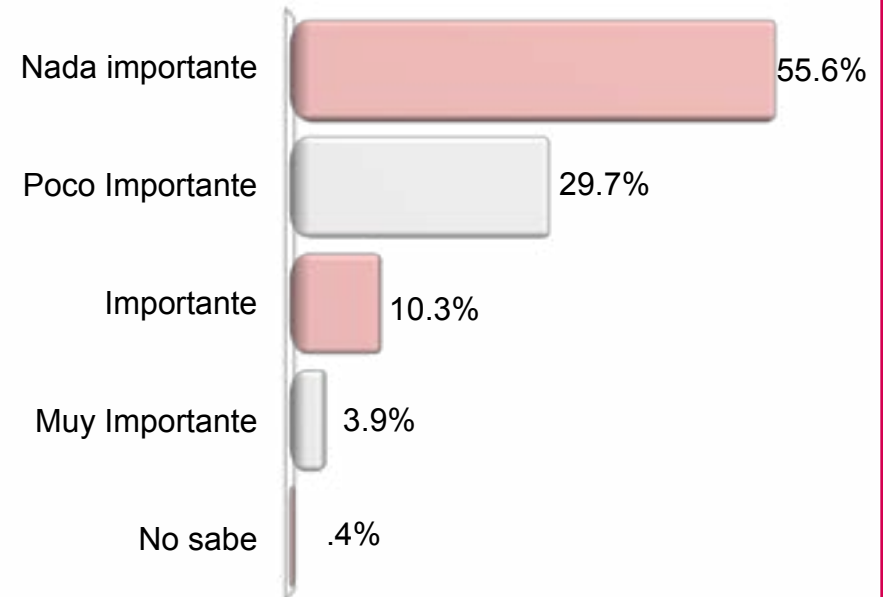


3. ASPECTOS VALORADOS PARA LA CONTRATACIÓN

3.1 CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

3.1.2 SEXO

El sexo es un criterio nada importante para 55.6% de los empleadores entrevistados. Al agrupar categorías se observa que, 85.3% de los empleadores de los egresados de CBI consideran el género un criterio de reclutamiento y selección nada o poco importante.

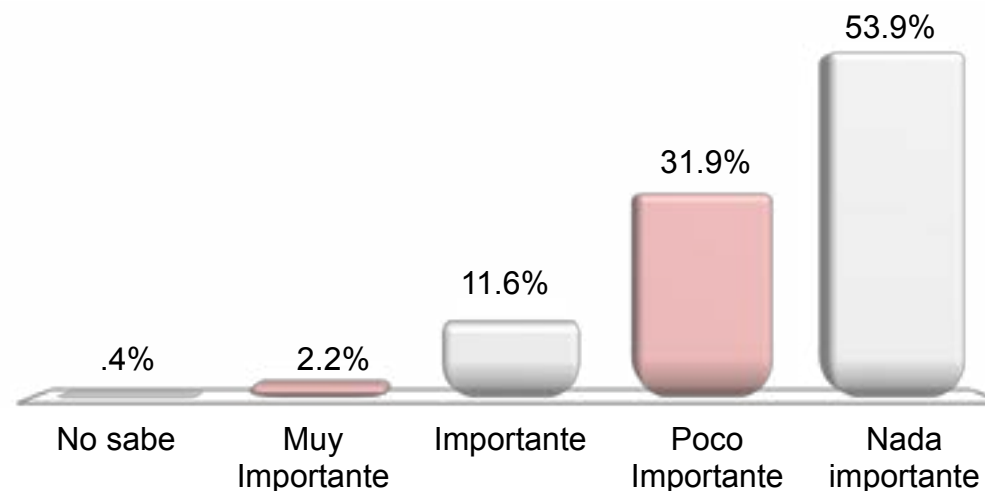


3. ASPECTOS VALORADOS PARA LA CONTRATACIÓN

3.1. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

3.1.3 ESTADO CIVIL

Para 85.8% de los empleadores el estado civil es un factor de reclutamiento y selección nada o poco importante.

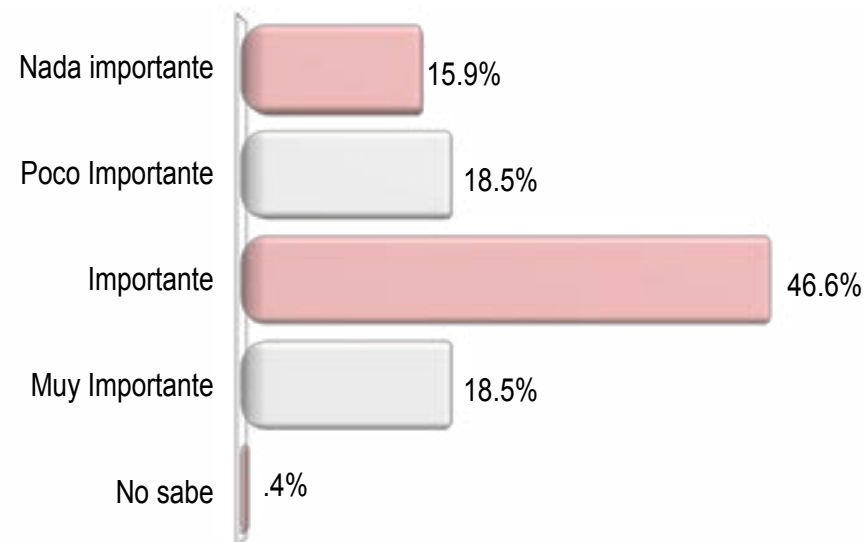


3. ASPECTOS VALORADOS PARA LA CONTRATACIÓN

3.2 FORMACION Y ANTECEDENTES PROFESIONALES

3.2.1 PRESTIGIO DE LA INSTITUCIÓN DE PROCEDENCIA

Al sumar los resultados de categorías similares se observa que 65.1% de los encuestados considera el prestigio como importante o muy importante en los procesos de reclutamiento y selección, mientras que 34.4% lo valora como nada o poco importante.

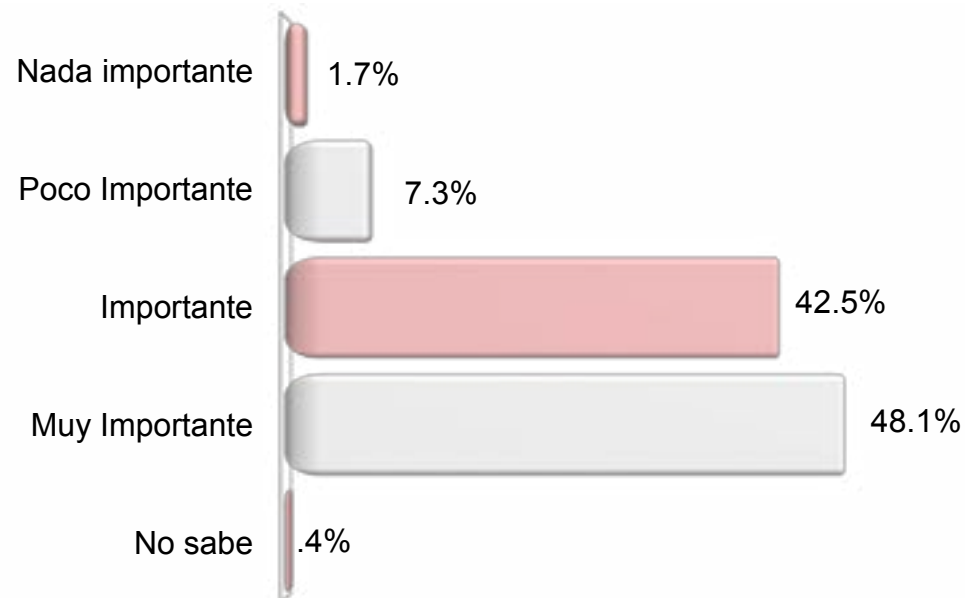


3. ASPECTOS VALORADOS PARA LA CONTRATACIÓN

3.2 FORMACION Y ANTECEDENTES PROFESIONALES

3.2.2 TÍTULO DE LICENCIATURA

El título profesional es un criterio fundamental para el reclutamiento y selección de profesionistas, pues 90.6% de los empleadores lo considera importante o muy importante.

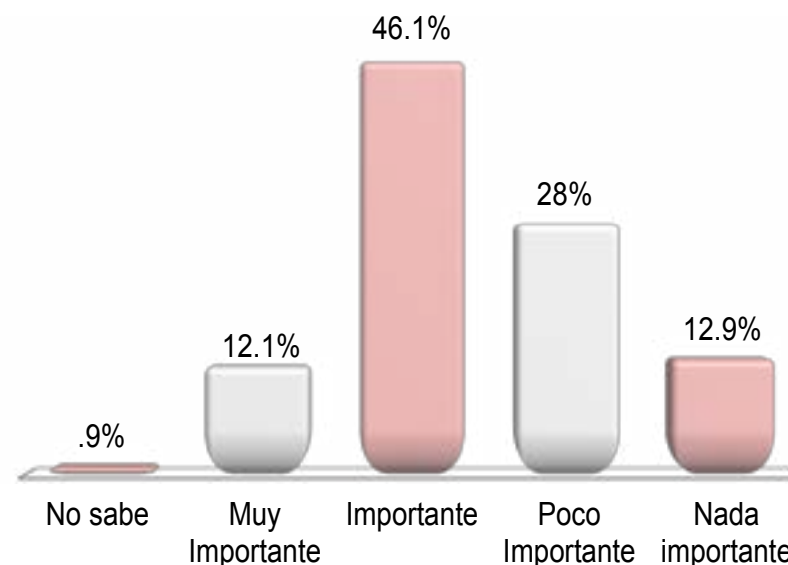


3. ASPECTOS VALORADOS PARA LA CONTRATACIÓN

3.2 FORMACION Y ANTECEDENTES PROFESIONALES

3.2.3 ESTUDIOS DE POSGRADO

Haber realizado estudios de posgrado es un criterio de reclutamiento y selección que 58.2% de los empleadores lo califica como importante o muy importante, con lo cual queda de manifiesto que este aspecto es un criterio fundamental para decidir sobre la contratación de un profesional.

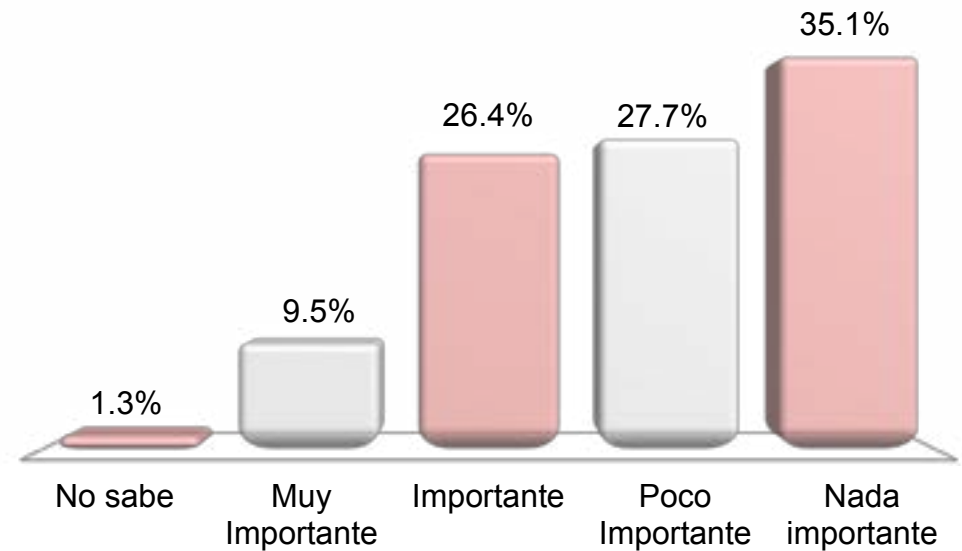


3. ASPECTOS VALORADOS PARA LA CONTRATACIÓN

3.2 FORMACION Y ANTECEDENTES PROFESIONALES

3.2.4 CONTACTOS O CONOCIDOS

Tener contactos o conocidos no es un criterio de relevancia para 62.8% de los empleadores. De manera opuesta opina, 37.2% de los entrevistados.

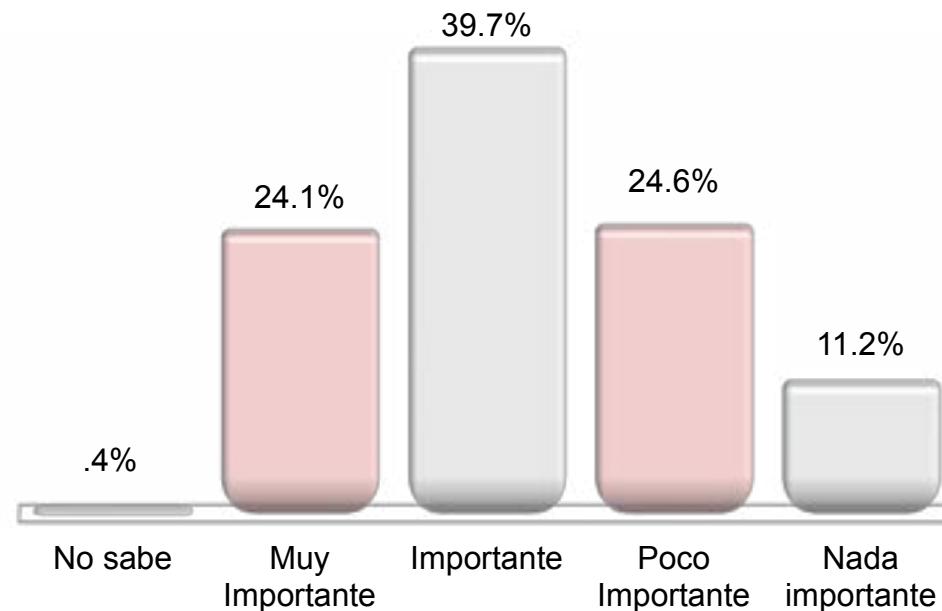


3. ASPECTOS VALORADOS PARA LA CONTRATACIÓN

3.2 FORMACION Y ANTECEDENTES PROFESIONALES

3.2.5 EXPERIENCIA LABORAL PREVIA

Respecto a la experiencia laboral, 63.8% de los empleadores considera que es un criterio importante o muy importante, pues los resultados obtenidos fueron 39.7 y 24.1 por ciento respectivamente. En contraste, para 24.6% es poco importante y 11.2% lo califica como nada importante.



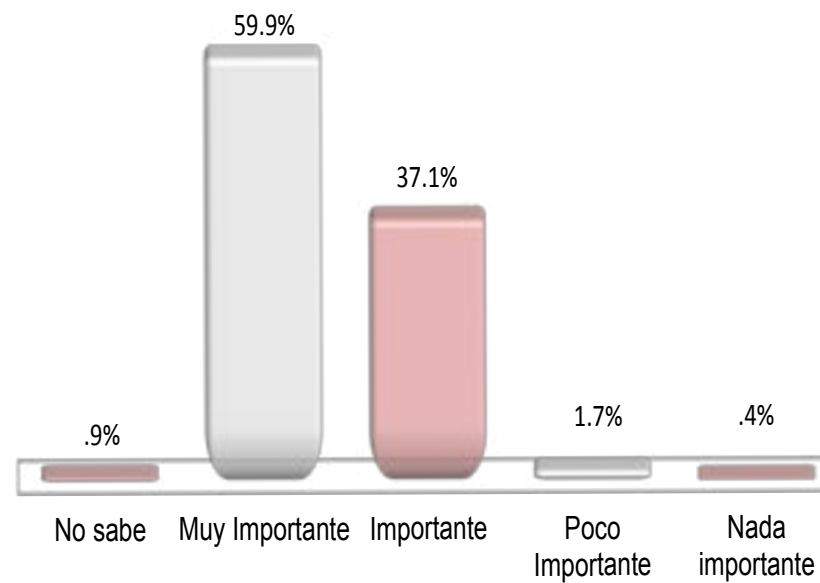
3. ASPECTOS VALORADOS PARA LA CONTRATACIÓN

3.3 INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN

3.3.1 ENTREVISTA DE SELECCIÓN INDIVIDUAL

La entrevista individual es un instrumento de selección significativo pues 97% de los empleadores entrevistados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería la consideran importante o muy importante. Los resultados en este sentido son: 37.1% importante y 59.9% muy importante.

Sólo 2.1% de los empleadores, considera que la entrevista es un instrumento nada o poco importante.

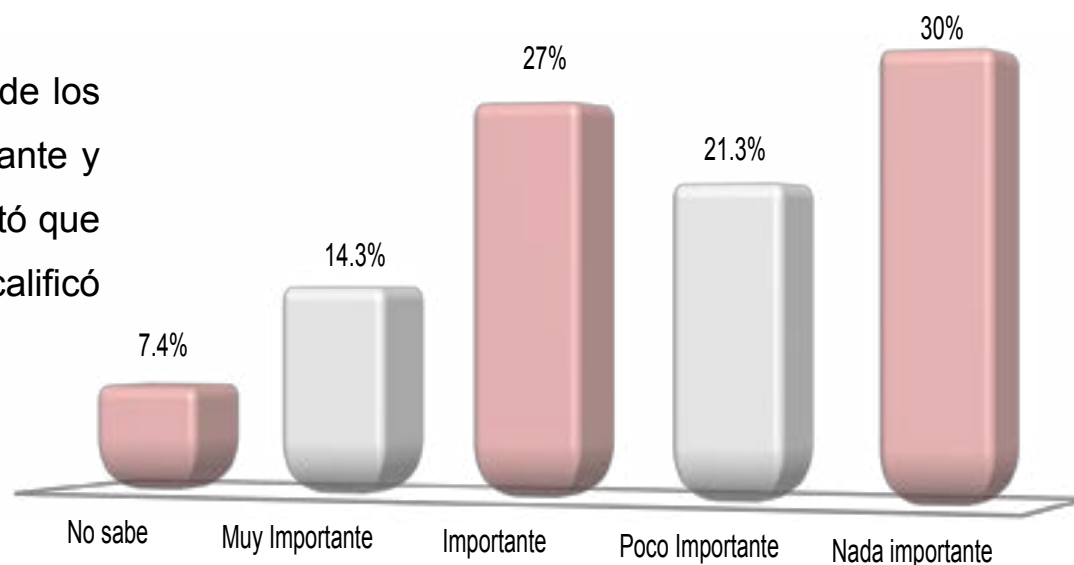


3. ASPECTOS VALORADOS PARA LA CONTRATACIÓN

3.3 INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN

3.3.2 ENTREVISTA GRUPAL

La entrevista grupal se considera por 14.3% de los empleadores entrevistados como muy importante y 27% importante. Mientras que 21.3% manifestó que este criterio es poco importante y 30% lo calificó como nada importante.



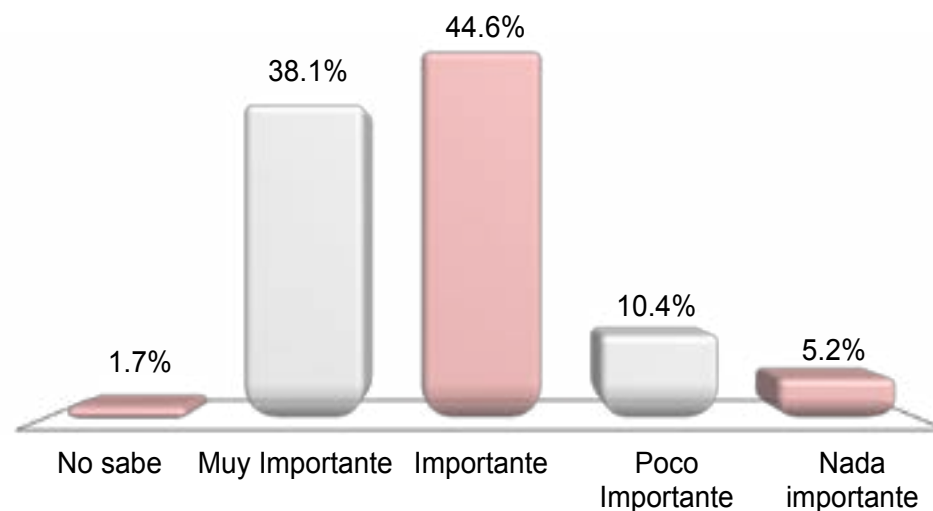
3. ASPECTOS VALORADOS PARA LA CONTRATACIÓN

3.3 INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN

3.3.3 TEST DE APTITUDES INTELECTUALES

Este tipo de test se identifica por 15.6% de los empleadores como nada o poco importante en la selección y reclutamiento.

Por el contrario 44.6% señala que es importante y 38.1% muy importante.

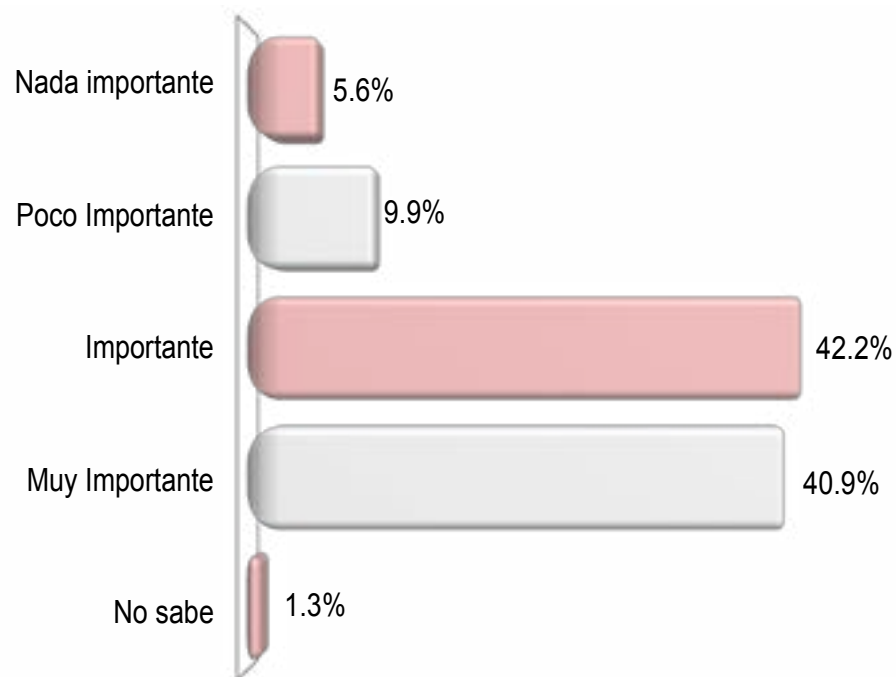


3. ASPECTOS VALORADOS PARA LA CONTRATACIÓN

3.3 INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN

3.3.4 TEST DE PERSONALIDAD

Resulta muy importante o importante el test de personalidad como instrumento de selección de profesionistas, debido a que 83.1% de los empleadores encuestados lo califican de esta manera. Por el contrario, para 15.5% es un criterio poco o nada importante.



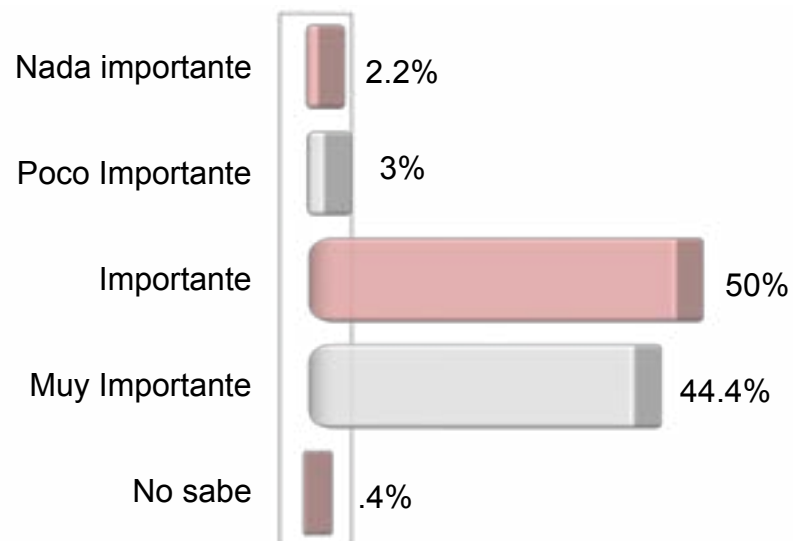
3. ASPECTOS VALORADOS PARA LA CONTRATACIÓN

3.3 INSTRUMENTOS DE SELECCION

3.3.5 PRUEBA DE CONOCIMIENTOS

La prueba de conocimientos es un instrumento fundamental para la contratación de egresados, así lo reflejan los resultados en los cuales 50% de los empleadores entrevistados lo califican como importante y 44.4% como muy importante, sumando 94.4%.

Es un criterio de selección poco y nada importante de acuerdo con lo señalado por 5.2% de los empleadores.



4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO 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 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

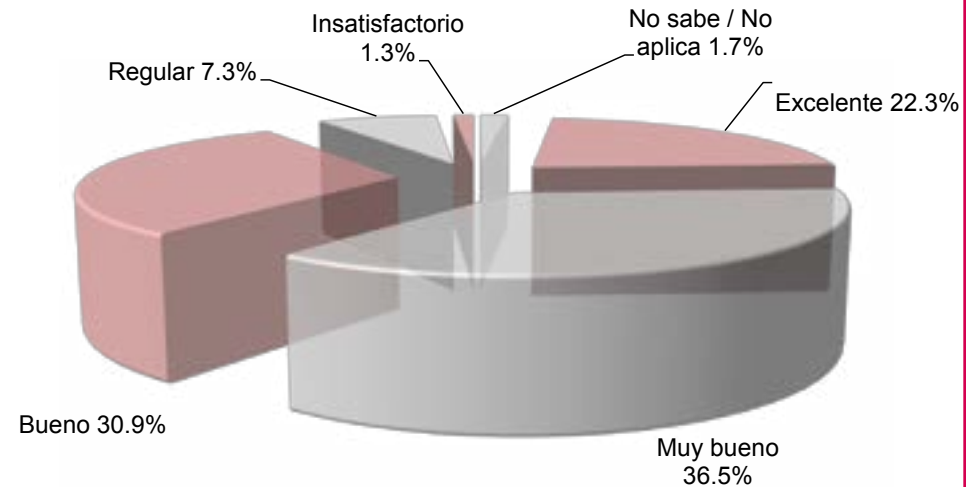


4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

4.1 HABILIDADES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO

El 58.8% de empleadores califican el desempeño de los egresados, cuando realizan trabajos en equipo, como excelente y muy bueno. Los resultados son 22.3% y 36.5%, respectivamente. Como buen desempeño fue considerado por 30.9% de los empleadores.

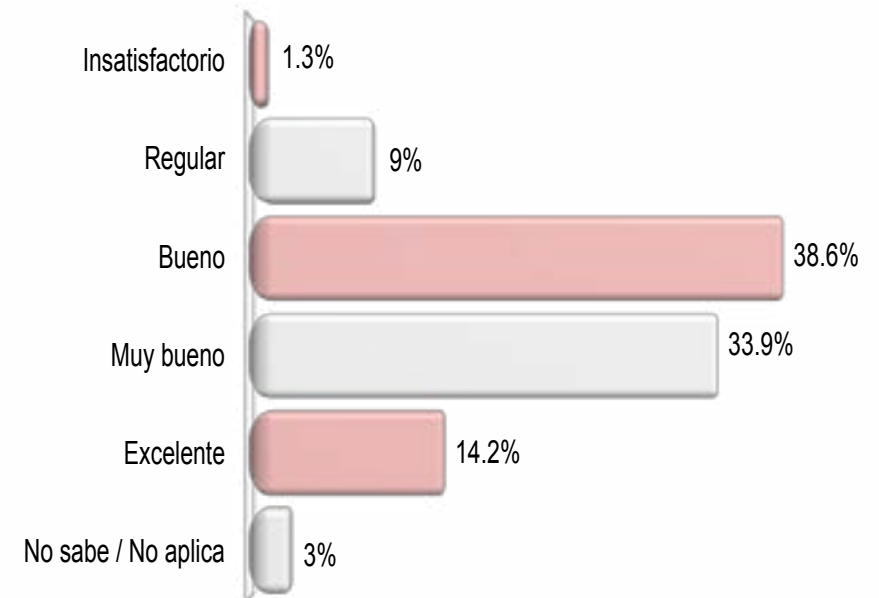
De esta forma para 89.7% de los empleadores la valoración respecto al desarrollo de labores en equipo es satisfactoria.



4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

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

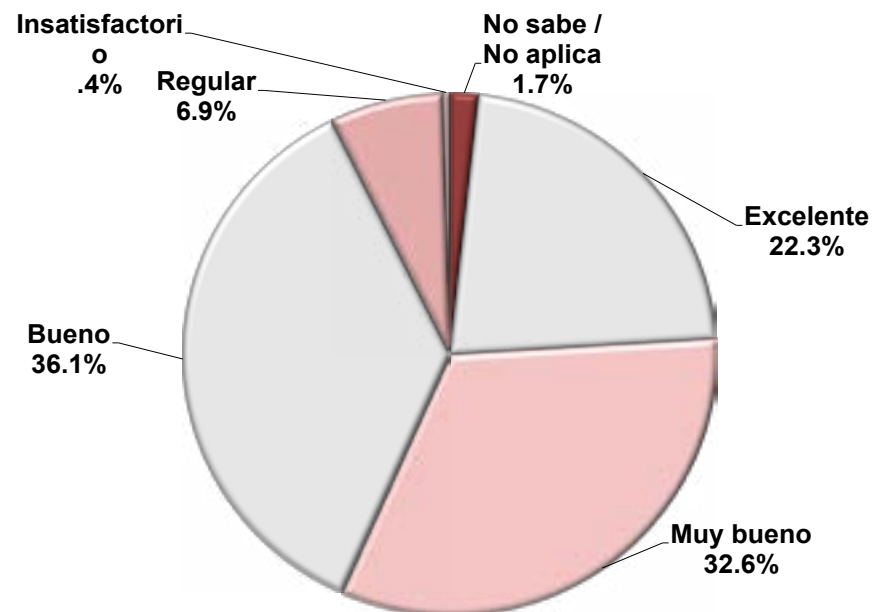
El 38.6% de empleadores valora que los egresados tienen un desempeño bueno en la organización, gestión y control de grupos. Mientras que 33.9% califica este desempeño muy bueno y 14.2% de excelente, con lo cual 86.7% tiene una valoración positiva del dominio de esta competencia en egresados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería.



4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

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

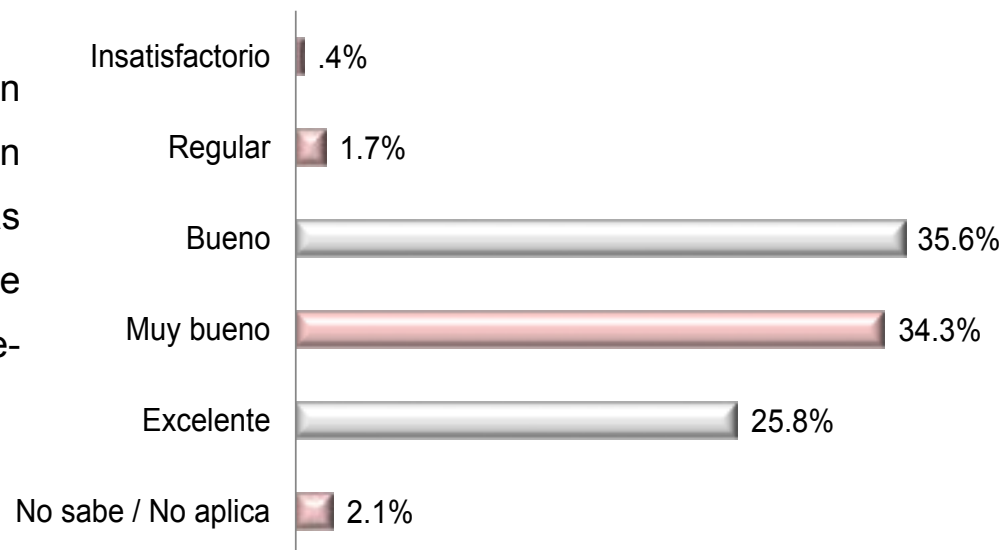
Los egresados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería saben detectar, diagnosticar, analizar y responder a los problemas en el lugar del trabajo de forma buena a excelente de acuerdo con lo expresado por 91% de los empleadores encuestados.



4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

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

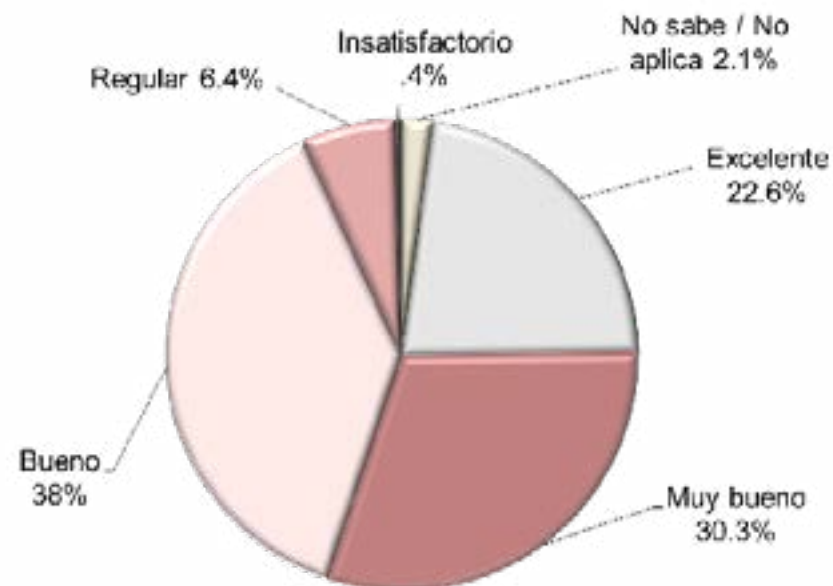
El 95.7% de los empleadores entrevistados tienen una opinión positiva respecto a la calidad y precisión con la cual desempeñan las labores encomendadas a los egresados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería, pues la calificaron como buena, muy buena o excelente.



4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

4.5 FORMA EN QUE ANALIZAN SITUACIONES Y TOMAN DECISIONES

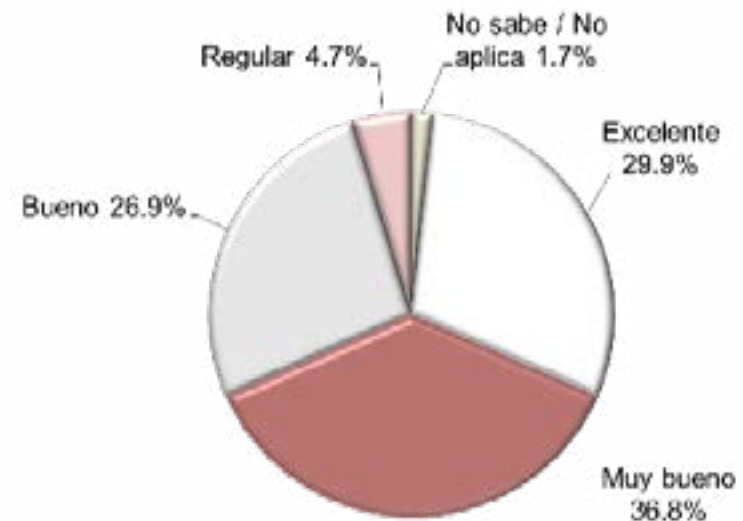
Para 90.9% de los empleadores, los egresados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería, tienen un desempeño bueno, muy bueno o excelente cuando analizan situaciones y toman decisiones. Por otra parte 6.4% opina que su desempeño en este sentido es regular y .4% insatisfactorio.



4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

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

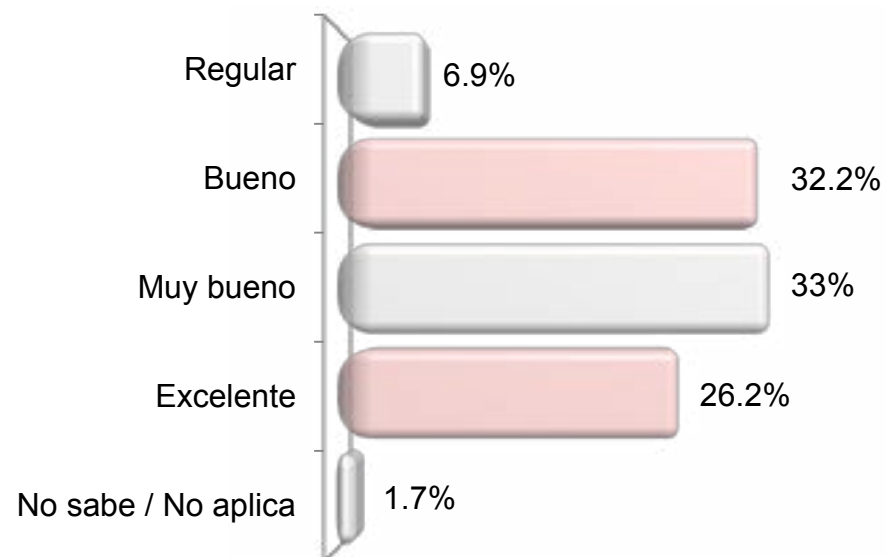
Los egresados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería muestran una actitud de interés y entusiasmo para desarrollar su trabajo, de acuerdo con el 93.6% de los empleadores. El desempeño, considerando estos aspectos, es excelente para 29.9% de los encuestados, 36.8% lo considera como muy bueno y bueno es para 26.9%.



4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

4.7 INICIATIVA HACIA EL TRABAJO

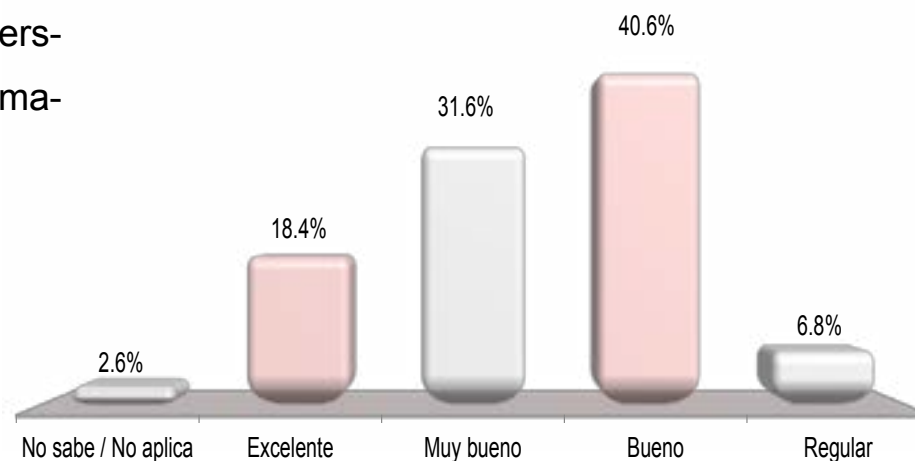
La iniciativa es una competencia clave para la mejora en el trabajo por ello se consideró necesario conocer el desempeño de los egresados en este sentido. Los resultados indican que un porcentaje alto de empleadores la califica como positiva, específicamente, 33% de ellos la consideran muy bueno, 32.2% bueno y 26.2% excelente.



4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

4.8 FORMA EN QUE APRECIAN DIFERENTES PERSPECTIVAS Y PUNTOS DE VISTA

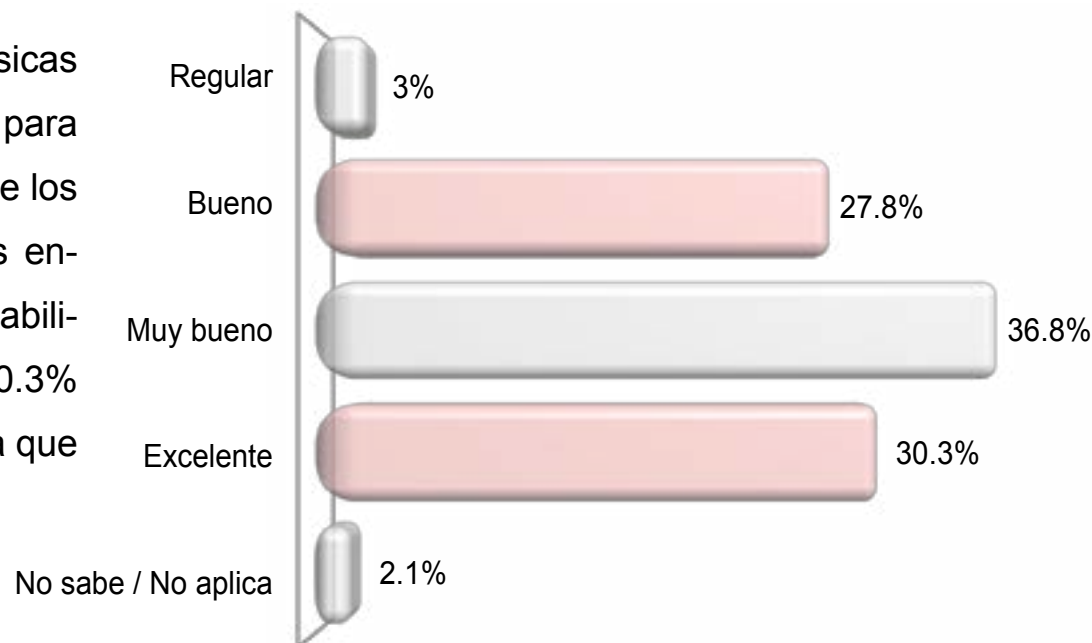
Los egresados de la División de CBI, mantienen una actitud de respeto y tolerancia ante diferentes perspectivas y puntos de vista, de acuerdo con lo informado por 90.6% de los empleadores.



4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

4.9 HABILIDADES PARA APRENDER

Los egresados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería muestran una habilidad adecuada para aprender conforme a lo expresado por 94.9% de los empleadores. Destaca que para 36.8% de los encuestados, la capacidad para aprender como habilidad en el desempeño laboral es muy bueno, 30.3% considera que es excelente y 27.8% manifiesta que es bueno.

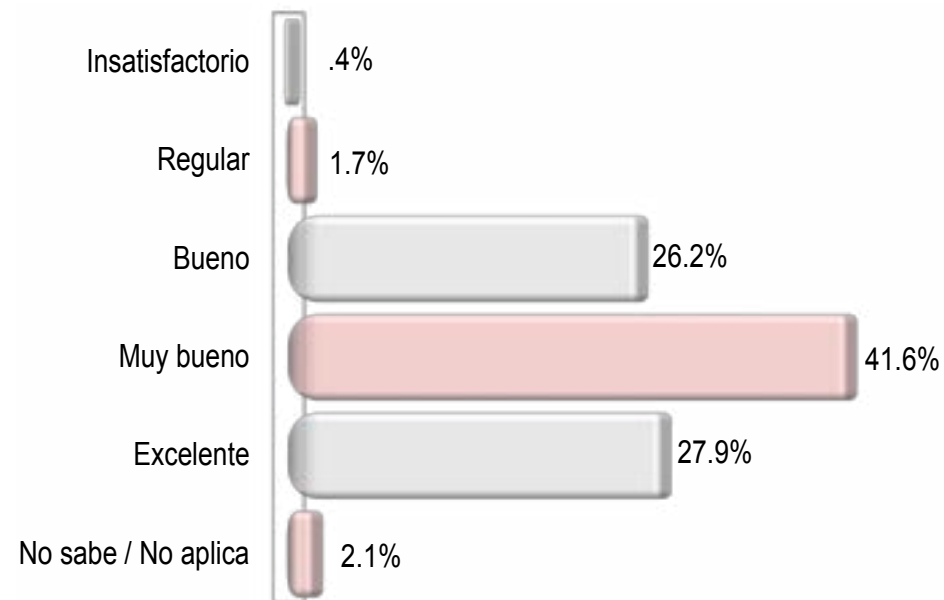


4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

4.10 HABILIDADES PARA ACCEDER Y UTILIZAR INFORMACIÓN RELEVANTE

Los egresados fueron aceptablemente evaluados respecto de sus habilidades para acceder y utilizar información.

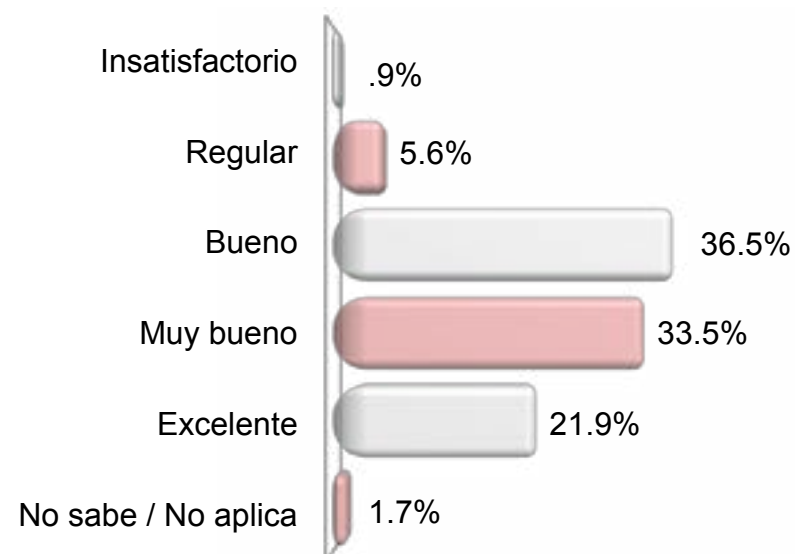
Los empleadores, en un 27.9% calificaron el desempeño en este aspecto como excelente, 41.6% lo consideró muy bueno y bueno fue para 26.2%.



4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

4.11 FORMAS DE COMUNICAR IDEAS E INFORMACIÓN ESCRITA

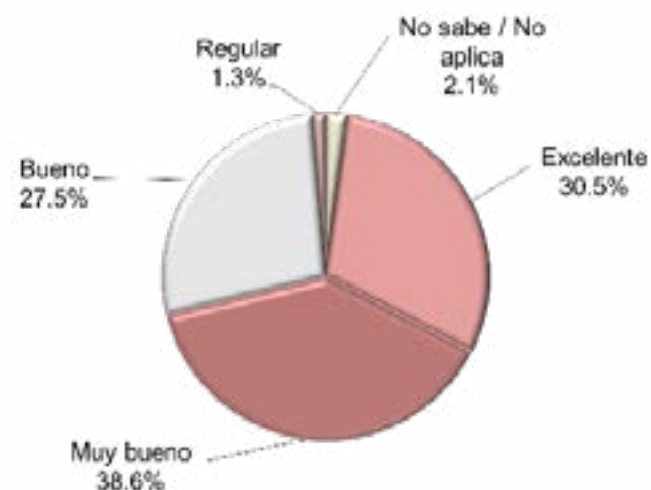
Con relación a la opinión que los empleadores tienen respecto al desempeño en el terreno de la comunicación escrita se observa que 21.9% lo considera excelente, 33.5% muy bueno y 36.5% bueno. Para 5.6% es regular y 0.9% lo evalúa como insatisfactorio.



4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

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

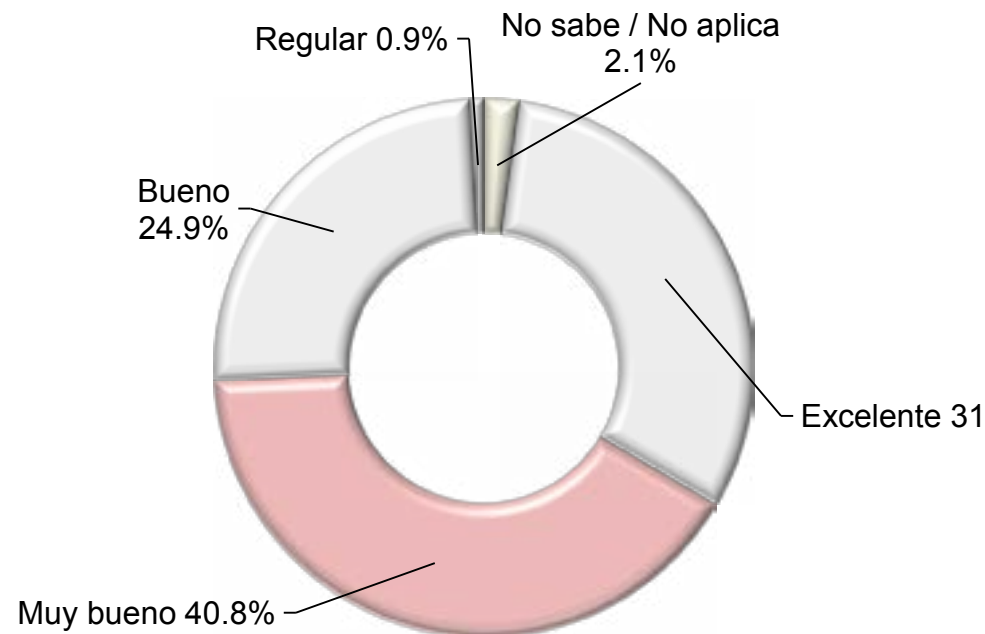
Para 96.6% de los empleadores, los egresados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería muestran conocimientos y habilidades de forma positiva al realizar el trabajo propio de su formación profesional. Un equivalente a 30.5% de los empleadores señaló que el desempeño profesional es excelente, mientras que 38.6% lo evaluó como muy bueno y 27.5% se inclinó por calificarlo de bueno.



4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

4.13 USO APROPIADO DE HERRAMIENTAS, EQUIPO O MAQUINARIA

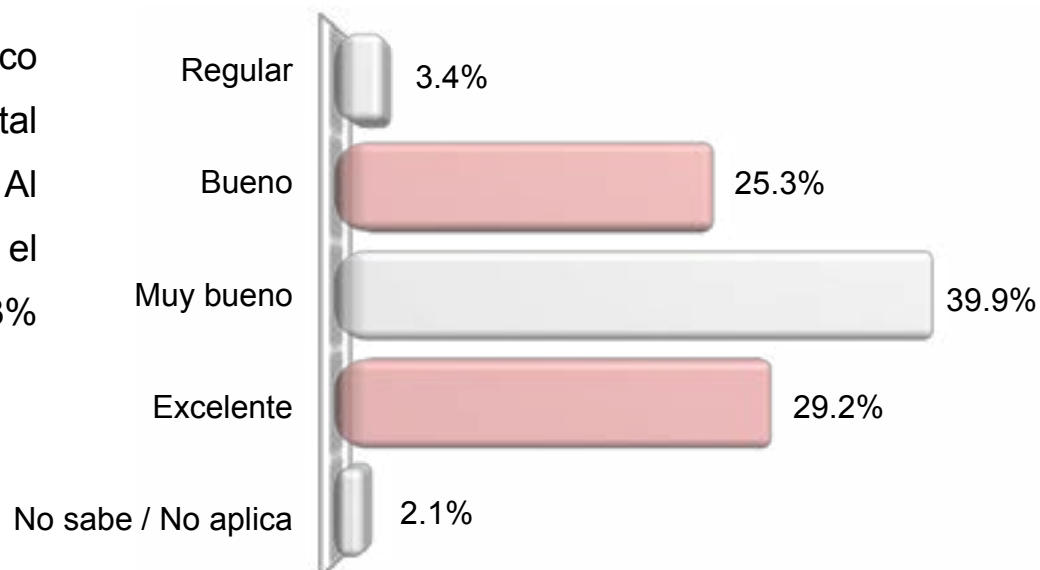
Los empleadores entrevistados en el caso de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería, señalaron que los egresados demuestran destrezas y habilidades en el manejo y operación de herramientas, equipo y maquinaria especializada. Destaca que para el 97% el desempeño en términos de uso de equipo va de excelente a bueno.



4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

4.14 CONOCIMIENTOS Y USO DE TECNOLOGÍA ESPECÍFICA

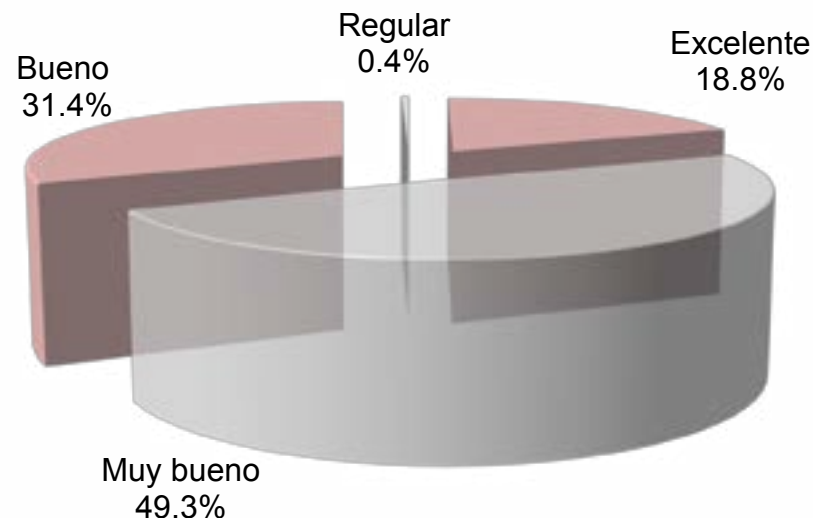
El manejo de tecnología y uso de software específico del campo disciplinario fue valorado por casi el total de los empleadores, 94.4%, de manera positiva. Al respecto, 29.2% de los empleadores manifestó que el desempeño era excelente, 39.9% muy bueno y 25.3% bueno.



4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

4.15 DESEMPEÑO GENERAL DE LOS PROFESIONISTAS

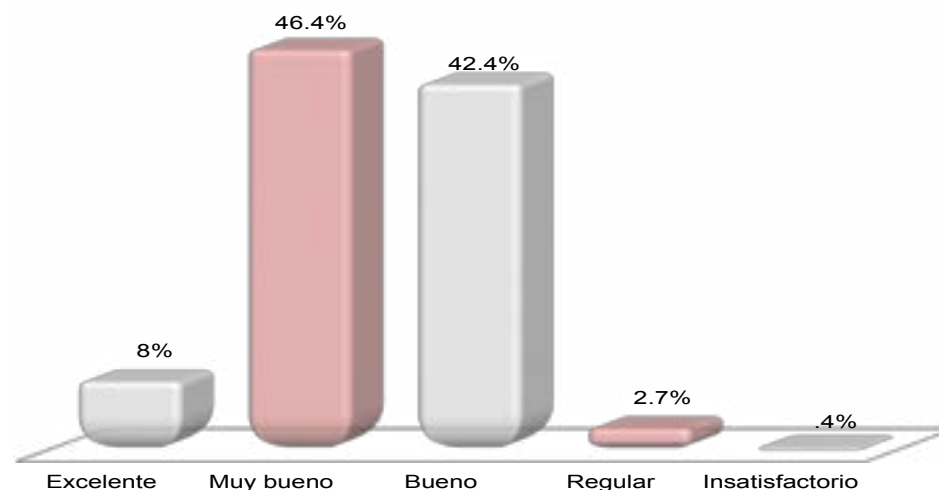
Con relación al desempeño profesional de los egresados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería, en opinión de 49.3% de los empleadores es muy bueno, de 31.4% es bueno y de 18.8% es excelente, con lo cual 99.6% de los empleadores encuestados tiene una opinión positiva



4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

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

El 46.4% de los empleadores valoró de muy buena la formación de egresados de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la UAM Azcapotzalco, al compararla con la de egresados de otras universidades, 42.4% manifestó sobre esta comparación que la formación es buena y 8% señaló que era excelente.



5. PROSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL



- 5.1 NÚMERO DE PROFESIONISTAS DE LA UAM QUE SE HAN CONTRATADO EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS
- 5.2 EN EL FUTURO ¿SU ORGANIZACIÓN CONTRATARÍA PROFESIONISTAS DE LA UAM?
- 5.3 PRONÓSTICO DE CAMBIO EN LOS MERCADOS LABORALES (FORMACIÓN PROFESIONAL) PRÓXIMOS CINCO AÑOS
- 5.4 DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS PRONOSTICADOS EN LOS MERCADOS LABORALES
- 5.5 SUGERENCIAS PARA MEJORAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL
- 5.6 ¿CUÁL ES LA PRIMERA PALABRA QUE LE VIENE A LA MENTE CUANDO PIENSA EN LA UAM?



5. PROSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL

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

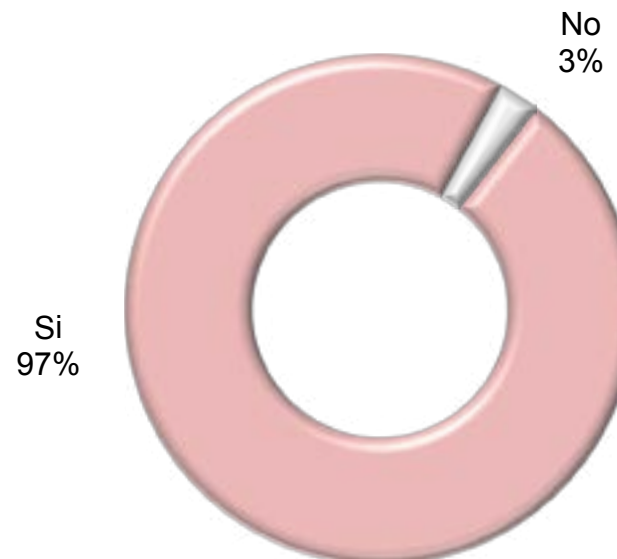
La mayor proporción de empleadores ha contratado a 1 profesionista egresado de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la UAM Azcapotzalco en los últimos tres años.

Número de contrataciones	Empresas	Porcentaje
1	68	29.1
2	33	14.1
3	20	8.5
4	12	5.1
5	14	6.0
6	9	3.8
7	4	1.7
8	2	.9
9	1	.4
10	6	2.6
Más de 11	13	.4

5. PROSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL

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

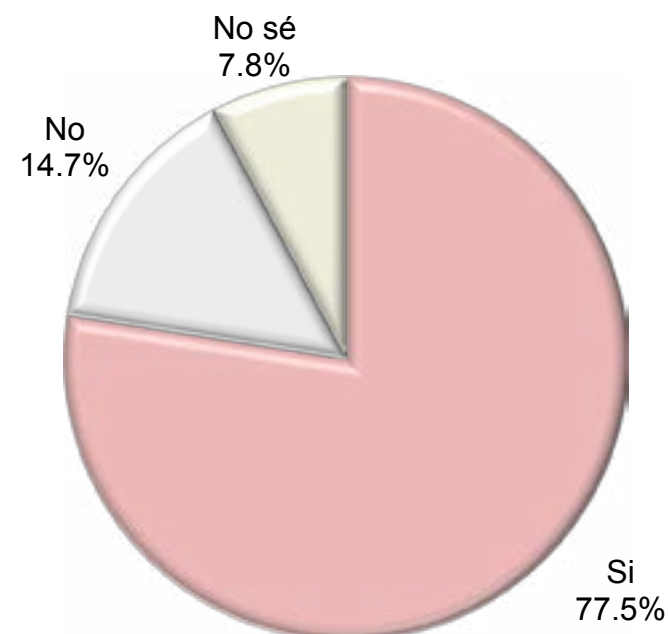
Del total de empleadores entrevistados para esta División de Ciencias Básicas e Ingeniería, 97% afirmó que sí contrataría profesionistas de la Universidad Autónoma Metropolitana y sólo un mínimo porcentaje equivalente al 3% señaló que no.



5. PROSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL

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

De acuerdo con los resultados obtenidos 77.5% de 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 los egresados deben ser considerados en los programas de formación de la Universidad y de manera específica en la División de Ciencias Básicas e Ingeniería.



5. PROSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL



5.4 DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS PRONOSTICADOS EN LOS MERCADOS LABORALES

Las exigencias del mercado laboral cada vez son más agresivas, razón por las que las Universidades deben proveer mayores herramientas a los alumnos con el fin de perfilar sus competencias desarrollando habilidades necesarias para desempeñar su puesto. Por ejemplo en temas de robótica.

Simplemente por requerimiento del mundo actual y también por cuestiones medioambientales y de sustentabilidad

Se deberá contar con más herramientas en la implementación de las TIC's en su desempeño laboral para estar a la altura de las necesidades diarias de los avances tecnológicos y científicos.

No necesariamente presencial, acceso a la tecnología y la información. Herramientas que contribuyan a estar a la vanguardia.

El desarrollo constante de tecnologías y comunicaciones, nos acerca más a múltiples formas de nuevos conocimientos.

El uso indiscriminado de las nuevas tecnologías; la facilidad de comunicación; la debacle de la ética y valores en la sociedad mexicana; el reclamo "botepromptista" del estudiante a la menor presión académica ejercida; la disminución del bagaje cultural del estudiante, son elementos que podrán llevarnos a desvirtuar los grados académicos y valorar más las astucias y capacidades de improvisación de un individuo. La formación profesional por tanto podrá cambiar radicalmente, para dar paso a un devenir académico más a modo antes que exigente.

Actualización en los cambios económicos.

Mejor uso de la tecnología de información y comunicaciones, programación de aplicaciones con software, conocimientos de finanzas y administración de personal.

Dominio de idioma inglés.



5. PROSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL



5.5 SUGERENCIAS PARA MEJORAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Administración digital, administración del tiempo, resultados por objetivos.

Es necesario mejorar la capacidad de redacción y expresión oral.

Actualización en tendencias de conocimientos, mejor manejo de idiomas, mayor seguridad en su personalidad.

Idiomas (no solo inglés, alemán, japonés, principalmente).

Se sugiere retroalimentarse con las empresas e instituciones que son las que contratan a los egresados, para que se les adicione materias que permitan actualizarlos conforme a las necesidades del mercado.

Inculcar el trabajo en equipo y la empatía laboral.

Dar énfasis en lo práctico.

Tomar en serio que se egrese con un idioma adicional al español.

Que puedan hacer más fácil el servicio social y profesional, en micro y medianas empresas, que son la mayoría en el país.

Inculcar el trabajo en equipo y la empatía laboral.

Confianza en sí mismos.

Permitamos que las generaciones vayan juntas de la mano. Atomizar las generaciones de estudiantes rompe la integración e idea de alma mater. La UAM hace sentir al individuo que en su selección de materias, a lo largo de los años, no hay en sí un grupo de estudio, sino individuos aislados que estudian algo. Temer a un ente que pueda ser fuerte y poderoso gracias a su unidad son los fantasmas heredados del siglo pasado.

Adoptar un sistema de formación más práctico como el de las universidades europeas.

Desarrollar el espíritu creativo, de innovación y cambio, crear la capacidad competitiva desde el punto de vista del emprendedor de ideas que se transformen en negocios para generar fuentes de empleo. Acceso a la tecnología y a la información.



5. PROSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL



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

ADAPTABILIDAD
ADAPTACION AL CAMBIO
AZCAPOTZALCO
CALIDAD
CAPACIDAD
CASA
DINAMISMO
IDEAS FRESCAS PARA LAS EMPRESAS
INVESTIGACION
INVESTIGADORES
OPORTUNIDAD
RIGOR ACADÉMICO
HONESTIDAD PROFESIONAL.
TRABAJO BAJO PRESIÓN
UNIVERSIDAD PUBLICA



**RESPONSABLE DEL PROYECTO
ANÁLISIS Y ELABORACIÓN DEL REPORTE**

Lic. Edgar Adolfo Suárez Sánchez

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EGRESADOS Y
BOLSA DE TRABAJO
DIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO
INSTITUCIONAL
COORDINACIÓN GENERAL DE INFORMACIÓN
INSTITUCIONAL
RECTORÍA GENERAL

VALIDACIÓN DE BASES DE DATOS Y REVISIÓN GRÁFICA

Lic. Oscar Chávez Feliciano

ASESOR TÉCNICO DEL DEPARTAMENTO DE
EGRESADOS Y BOLSA DE TRABAJO

LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN Y ELABORACIÓN GRÁFICA

Lic. Ana Lizeth De Nova Morales
Lic. Lesly Luna Morales

ANALISTAS DEL DEPARTAMENTO DE EGRESADOS
Y BOLSA DE TRABAJO

REVISIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Dr. Ernesto Rodrigo Vázquez Cerón

COORDINADOR DIVISIONAL DE DOCENCIA DIVISIÓN
DE CBI UNIDAD AZCAPOTZALCO

M. en C. M. en C. María Antonieta García Galván

COORDINADORA DE LA LICENCIATURA EN
INGENIERÍA ELECTRÓNICA DIVISIÓN DE CBI
UNIDAD AZCAPOTZALCO



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA



Departamento de Egresados

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

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

Prolongación Canal de Miramontes 3885 1er. piso Ex - Hacienda de San Juan de Dios
Delegación Tlalpan CP 14387 Ciudad de México, Tel. 54834000 extensiones 1036 y 1037
esuarezs@correo.uam.mx / egresados@correo.uam.mx