

Colección
Documentos de Investigación Educativa



UNIVERSIDAD DE SONORA

Dr. Pedro Ortega Romero
Rector

Dr. Enrique Fernando Velázquez Contreras
Secretario General Académico

M.C. Arturo Ojeda de la Cruz
Secretario General Administrativo

Dr. Heriberto Grijalva Monteverde
Vicerrector de la Unidad Regional Centro

Dr. Benjamín Burgos Flores
Director de Planeación

**Estudio de Empleadores
de Egresados
Unidad Regional Centro
Complemento
Universidad de Sonora**

Delia Guadalupe Valencia Higuera
Ernesto Navarrete Hinojosa
Guadalupe Tejeda Parra
Benjamín Burgos Flores



Colección
Documentos de Investigación Educativa

Estudio de Empleadores de Egresados
Unidad Regional Centro, Complemento
Universidad de Sonora

Delia Guadalupe Valencia Higuera
Ernesto Navarrete Hinojosa
Guadalupe Tejeda Parra
Benjamín Burgos Flores

Universidad de Sonora
Calle Rosales y Blvd. Luis Encinas
Col. Centro, Hermosillo Sonora,
C.P. 83000

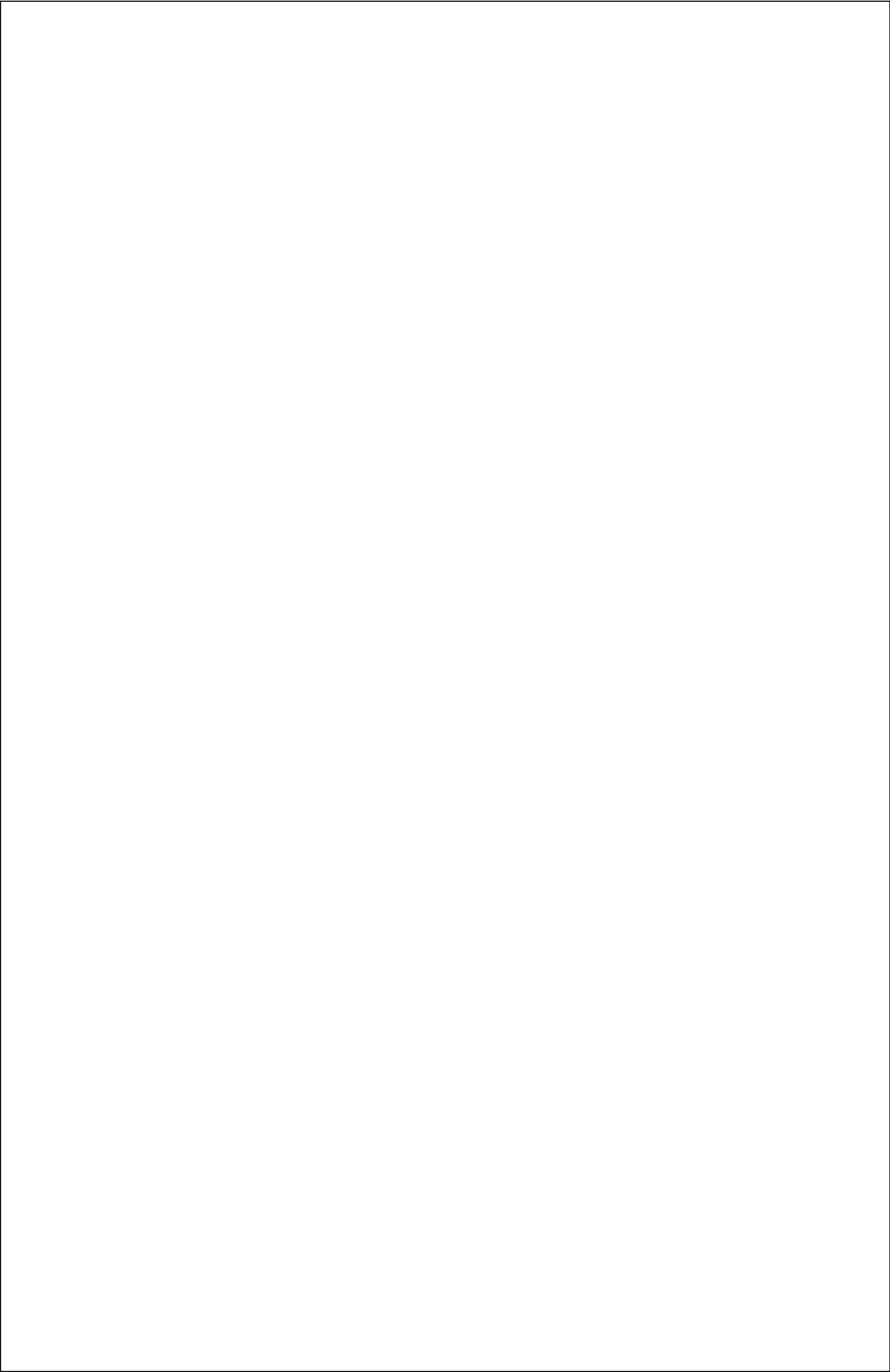
Impreso y hecho en México. 2006

Índice

Introducción	7
-------------------------------	---

Resultados por Programa Académico

I. Ingeniero Minero	11
II. Licenciado en Artes	23
III. Licenciado en Ciencias de la Computación	35
IV. Licenciado en Enfermería	47
Anexo	59



Introducción

La Universidad de Sonora como institución pública educativa de nivel superior, tiene la necesidad de llevar a cabo estudios de evaluación de la pertinencia y calidad del proceso formativo de su función docente, y la relación que existe entre éste y las exigencias y demandas en el mercado de trabajo profesional. Esta información es de suma relevancia para orientar los cambios curriculares y diseñar nuevas estrategias de enseñanza y de aprendizaje, así como para llevar a cabo procesos de rendición de cuentas.

Aunque la responsabilidad de la Institución se circunscribe a los espacios educativos, es una preocupación central lograr que la formación de los egresados les proporcione los conocimientos, habilidades y destrezas requeridos para que tengan una inserción rápida y adecuada y un buen desempeño en el mercado laboral.

Los estudios que se dirijan a captar la opinión de los empleadores con relación al desempeño laboral de los profesionales en el mercado de trabajo, son uno de los posibles acercamientos al complejo tema de las relaciones entre educación y trabajo.

La Universidad de Sonora en el año 2002 inició formalmente estudios de egresados, de los cuales se desprenden los estudios de opinión de empleadores que se realizaron durante el segundo semestre de 2003 y el primer semestre de 2004, mientras que la segunda etapa que corresponde al presente documento se realizó los meses de agosto a octubre de 2005. Estos estudios forman parte de un proyecto presentado y aprobado en el marco del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional 3.0 (P/PIFI 2003-26-36).

El presente documento consta de la información obtenida para cuatro programas académicos: licenciado en enfermería, licenciado en artes, licenciado en ciencias de la computación e ingeniero minero de la Unidad Regional Centro. Los primeros tres no se incluyeron en la primera etapa del estudio por ser de reciente creación, mientras que para ingeniero minero, no fue posible completar el tamaño de muestra mínimo para la encuesta de egresados oport-

tunamente, por lo cual no se incluyeron en la primera edición del *Estudio de Empleadores de la Unidad Regional Centro*.

El estudio indaga sobre las características de la empresa o institución, en cuanto a su régimen jurídico, tamaño y sector de actividad económica al que pertenece y las formas de vinculación que sostiene con la Universidad de Sonora. Asimismo recaba la opinión sobre los requisitos formales y características deseables para la contratación de profesionistas, las formas de capacitación y los temas de educación continua en los que se tiene interés.

Se presenta también información en torno a las características del empleo que tiene el egresado, la escolaridad necesaria para ocupar dicho puesto, la satisfacción con el desempeño profesional, el grado de coincidencia de los conocimientos con las actividades que realiza y finalmente los aspectos del programa educativo que son importantes reforzar.

Metodología

Para el estudio de empleadores se diseñó un instrumento de capacitación basado en las preguntas del cuestionario para el estudio de egresados propuesto en el *Esquema básico para estudios de egresados* desarrollado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y además se incluyeron preguntas de interés institucional. Puesto que no se contaba con una metodología definida, se realizó una investigación sobre las experiencias de otras instituciones de educación superior al respecto.

El cuestionario se compone de dos grandes apartados. El primero, donde se busca conocer las características de la empresa o institución, así como la vinculación que tienen con la Universidad de Sonora, los requisitos formales y características deseables para la contratación de profesionistas y la capacitación del personal, que fue llenado por empleador, es decir sólo una vez aun cuando tuvieran más de un egresado a su cargo. En el segundo apartado se

evalúa el desempeño profesional del egresado en forma particular, por lo que se respondió a las preguntas para cada uno de los egresados que fueron seleccionados en la muestra.

El diseño de la muestra se derivó de los resultados del estudio de egresados, en éste se les preguntaba el nombre de la empresa o institución donde laboraban y el domicilio. Con dicha información se integró un directorio de los egresados que al momento de la encuesta se encontraban trabajando, los datos faltantes, que por error u omisión no se llenaron en el cuestionario del estudio egresados, se completaron mediante la investigación en directorios telefónicos e Internet.

Se consideró únicamente a los egresados que se definieron como empleados, dejando de lado a los trabajadores independientes y dueños o socios de alguna empresa, despacho o rancho.

Se elaboró un manual para capacitar a los entrevistadores que realizaron el levantamiento de la información, quienes debían ubicar la empresa o institución donde laboraba el egresado con la ayuda del directorio y aplicar la encuesta al empleador. Se definió como empleador a toda persona que tuviera a su cargo de manera directa o indirecta la supervisión y/o control de las actividades que desarrollan los egresados de la Universidad de Sonora en el ámbito laboral, es decir a aquellas personas que dentro del organigrama de la empresa o institución estuvieran adscritas en un cargo inmediato superior a la jerarquía del puesto del egresado.

Selección del universo de estudio

La selección del universo y muestra para el *Estudio de Empleadores* estuvo sujeta al número de egresados que fueron contactados en el *Estudio de Egresados* de los programas en cuestión, estudio que se realizó de febrero a mayo de 2005.

De un universo de 147 egresados de los cuatro programas mencionados, se seleccionó una muestra aleatoria de 133 de los que se encuestaron 116 egresados, los cuales constituyeron el universo de estudio de la encuesta de empleadores.

Cuadro I
Universo, muestra y total de encuestados del Estudio
de Egresados por programa académico

Programa académico	Universo	Muestra	Encuestados
Total	147	133	116
Ingeniero Minero	49	41	37
Licenciado en Artes	42	36	30
Licenciado en Ciencias de la Computación	24	24	21
Licenciado en Enfermería	32	32	28

Cuadro II
Tamaño de la muestra para el Estudio de Empleadores de Egresados y
encuestas realizadas por programa académico

Programa académico	Muestra	Encuestas	
		Total	Porcentaje
Total	95	83	87.4
Ingeniero Minero	30	24	80.0
Licenciado en Artes	19	16	84.2
Licenciado en Ciencias de la Computación	19	17	89.5
Licenciado en Enfermería	27	26	96.3

Del total de egresados encuestados, 95 (81.9%) se consideraron como empleados, cantidad que representa la muestra de la encuesta de empleadores. Una vez concluido el periodo de levantamiento, se entrevistó a un total de 52 empleadores que evaluaron a un total de 83 egresados.

En el primer apartado del cuestionario, que se refiere a las características de la empresa o institución se consideró como población total para el análisis a los empleadores entrevistados.

Mientras que para la sección donde se evalúa al egresado en particular los cálculos están referidos al total de los registros.

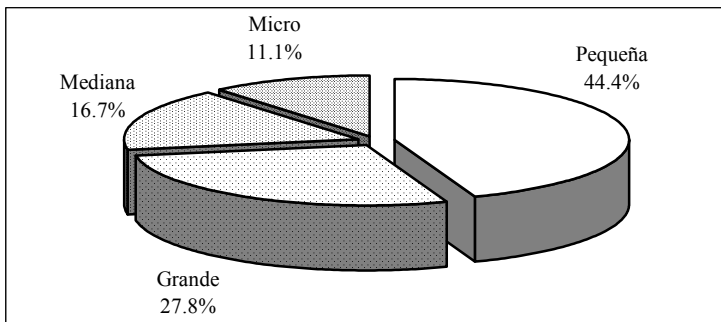
I. Ingeniero Minero

Características generales de la empresa o institución

La gran mayoría de los empleadores de ingenieros mineros que comprende la encuesta, 94.4%, pertenece al sector privado y el resto, 5.6%, labora en dependencias u organismos públicos.

Con relación al tamaño de la empresa, 44.4% de los ingenieros mineros son contratados por empresas pequeñas, de 16 a 100 empleados, seguido por 27.8% que labora en empresas grandes, con más de 250 empleados; en menor proporción, 16.7% trabaja en empresas o instituciones consideradas como medianas, que tienen entre 101 y 250 empleados y 11.1% en empresas micro, de hasta de 15 empleados.

Gráfica 1
Porcentaje de empleadores según tamaño de la empresa o institución



La minería es el sector económico que concentra a la mayoría de las empresas que demandan egresados de esta carrera, 61.1%, seguido de la construcción con 16.7%; aunque en menores proporciones, aparecen también la industria manufacturera, el comercio, los servicios profesionales, científicos y técnicos y las actividades de gobierno, con 5.6% cada uno.

Cuadro 1
Porcentaje de empleadores según sector de actividad económica de la empresa o institución

Sector	Porcentaje
Minería	61.1
Construcción	16.7
Industria manufacturera	5.6
Comercio	5.6
Servicios profesionales, científicos y técnicos	5.6
Actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales	5.6

Sección general

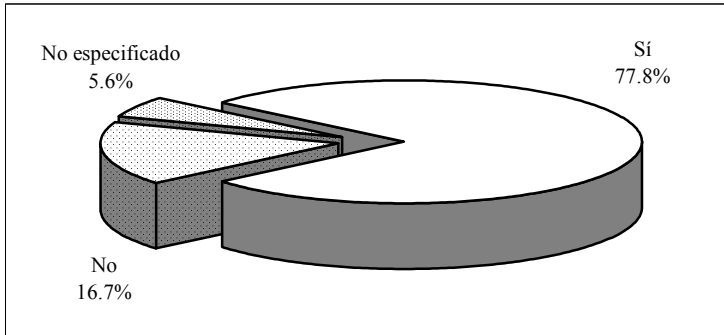
Vinculación de la empresa o institución con la Universidad de Sonora

La vinculación existente entre las empresas empleadoras de ingenieros mineros y la Universidad, se lleva a cabo de diferentes maneras, destacando el empleo a egresados (100%). Asimismo, en la mitad de las empresas, esta vinculación se da a través de la aceptación de estudiantes para prácticas profesionales, en 44.4% con estudiantes para el servicio social y en 11.1% mediante las visitas de alumnos y maestros a las empresas.

Cuadro 2
Porcentaje de empleadores según vinculación de la empresa o institución con la Universidad de Sonora

Aspectos	Porcentaje
Empleo a egresados	100.0
Estudiantes para prácticas profesionales	50.0
Estudiantes para servicio social	44.4
Visitas de alumnos y maestros	11.1

Gráfica 2
Porcentaje de empleadores según interés por integrarse a la bolsa de trabajo de la Universidad de Sonora



Al momento de la encuesta, ninguna empresa participaba en la bolsa de trabajo de la Universidad de Sonora, sin embargo, a la pregunta planteada por la encuesta en el sentido de si a la empresa le interesaría integrarse a la bolsa de trabajo, el porcentaje de los empleadores que responden afirmativamente es 77.8%, lo que representa la oportunidad de utilizar este mecanismo para la colocación de los egresados.

Requisitos formales para la contratación de profesionistas

Cuadro 3
Porcentaje de empleadores según requisitos formales para la contratación de profesionistas por orden de importancia

Requisitos	Nivel de importancia (porcentaje)			
	1°	2°	3°	Ninguna
Entrevista formal	77.8	11.1	5.6	5.6
Exámenes de selección	11.1	61.1	5.6	22.2
Experiencia en el área	5.6	0.0	0.0	94.4
Exámenes psicométricos	5.6	0.0	5.6	88.9
Título de licenciatura	0.0	5.6	27.8	66.7
Otro tipo de requisitos	0.0	16.7	0.0	83.3

La mayor proporción de los empleadores de ingenieros mineros toman en cuenta como requisito de mayor importancia para la contratación, la entrevista formal (77.8%) y en segunda instancia, aplican exámenes de selección (11.1%). La experiencia en el área, los exámenes psicométricos y el título de licenciatura, entre otros requisitos, también son requeridos para la contratación de este tipo de profesionistas, aunque en menores niveles de importancia.

Aspectos que influyen en la contratación de profesionistas

Para que un ingeniero minero tenga mayor probabilidad de ser contratado, debe poseer un perfil en el que destaque la disponibilidad de tiempo, para viajar, etc., factor al que asignan un nivel de influencia de 6.8, en escala del 1 al 7.

Cuadro 4
Aspectos que influyen para la contratación de profesionistas
Escala del 1 (ninguna influencia) al 7 (total influencia)

Aspectos	Promedio
Disponibilidad (de tiempo, para viajar, etc.)	6.8
Razonamiento lógico y analítico	6.6
Habilidades para la toma de decisiones	6.5
Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica	6.4
Capacidad de liderazgo	6.3
Habilidades para las relaciones públicas	6.3
Creatividad	6.2
Manejo de personal	6.2
Buena presentación	6.1
Conocimientos especializados	5.8
Habilidades para el manejo de paquetes computacionales	5.8
Historial académico	4.7
Conocimiento de lenguas extranjeras	4.4
Recomendación de amigos y/o familiares	3.9
Edad	1.9
Sexo	1.8
Estado civil	1.2

También deben contar con razonamiento lógico y analítico (6.6), con habilidades para la toma de decisiones (6.5) y para la comunicación oral, escrita y gráfica (6.4), además de poseer capacidades de liderazgo (6.3) y habilidades para las relaciones públicas (6.3). Otros aspectos que se consideran importantes son la creatividad y las habilidades para el manejo de personal, con 6.2 de promedio cada uno, así como la buena presentación con 6.1.

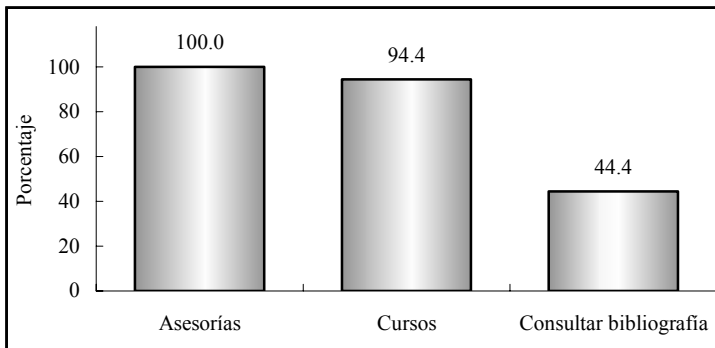
El estado civil, el sexo y la edad son un grupo de aspectos a los que se les concede un grado menor en el nivel de importancia de acuerdo a los empleadores.

Capacitación del personal

Según los empleadores, las estrategias a las que recurren los ingenieros mineros para promover su capacitación y superación a las limitaciones que enfrentan son, la búsqueda de asesoría de personas con experiencia (100%), la asistencia a cursos de educación (94.4%) y la consulta bibliográfica (44.4 por ciento).

Asimismo, es de resaltar el hecho de que todos los empleadores reconocen la necesidad de brindar capacitación continua a los profesionistas en sus centros de trabajo.

Gráfica 3
Porcentaje de empleadores según iniciativas que han tomado los egresados para superar las limitaciones que enfrentan



Cuadro 5
Porcentaje de empleadores según tópicos generales de interés
para la actualización de sus profesionistas

Temas	Porcentaje
Planeación y toma de decisiones	100.0
Ingeniería	94.4
Manejo y búsqueda de información	94.4
Manejo de paquetes computacionales	88.9
Habilidades para la comunicación oral y escrita	88.9
Salud, seguridad e higiene	83.3
Relaciones públicas	50.0
Motivación y desarrollo personal	44.4
Enseñanza de idiomas	27.8
Administrativos	16.7
Financieros	5.6
Humanidades y cultura	5.6
Otros	5.6

En los temas que se muestran más interesados son en los relacionados con la planeación y toma de decisiones, ingeniería, manejo y búsqueda de información, manejo de paquetes computacionales, habilidades para la comunicación oral y escrita, salud, seguridad e higiene.

En contrapartida, los tópicos que generan menor interés entre los empleadores son: humanidades y cultura, así como temas financieros y administrativos.

Sección específica por programa educativo y egresado

Características del empleo

El puesto de supervisor es ocupado por 45.8% de los ingenieros mineros, seguido de 16.7% que se desempeña como jefe de ofici-

na, sección o área y 12.5% que es empleado profesional. En tanto, con 8.3% cada uno se encuentran los egresados que trabajan como coordinadores y analistas especializados/técnicos; finalmente, 4.2% es agente de ventas y un porcentaje igual, ayudante o auxiliar.

Cuadro 6
Porcentaje de empleadores
según puesto que ocupa
actualmente el egresado

Puesto	Porcentaje
Supervisor	45.8
Jefe de oficina/sección/área	16.7
Empleado profesional	12.5
Coordinador	8.3
Analista especializado/técnico	8.3
Agente de ventas	4.2
Ayudante/Auxiliar	4.2

La información en relación al nivel de escolaridad mínimo necesario, arroja que en 91.7% de los puestos que ocupan los ingenieros mineros se exige la licenciatura, con carta de pasante o título profesional y 8.3% requiere para su desempeño un nivel de estudios inferior a la licenciatura.

Cuadro 7
Porcentaje de empleadores según nivel
de escolaridad mínimo requerido a los egresados
para ocupar el puesto actual

Nivel educativo	Porcentaje
Educación media superior	4.2
Técnico	4.2
Pasante de licenciatura	79.2
Titulado de licenciatura	12.5

Satisfacción con el desempeño del egresado

En general, de acuerdo a la opinión de los empleadores, el desempeño de los egresados es satisfactorio. La mayoría de los aspectos analizados en la encuesta son calificados con promedios de 6.0 o más, sobresaliendo la disposición para el manejo del riesgo y para aprender constantemente (6.3) y las habilidades de dirección o coordinación (6.1).

Cuadro 8
Satisfacción de los empleadores con el desempeño profesional del egresado. Escala del 1 (totalmente insatisfecho) al 7 (totalmente satisfecho)

Aspectos	Promedio
Disposición para el manejo del riesgo	6.3
Disposición para aprender constantemente	6.3
Habilidad de dirección/coordinación	6.1
Conocimientos generales de la disciplina	6.0
Razonamiento lógico y analítico	6.0
Habilidad para la aplicación del conocimiento	6.0
Habilidad para tomar decisiones	6.0
Asumir responsabilidades	6.0
Identificación con la empresa/institución	6.0
Habilidades para el manejo de paquetes computacionales	6.0
Búsqueda de información pertinente y actualizada	6.0
Buena presentación	6.0
Creatividad	6.0
Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica	6.0
Puntualidad/formalidad	6.0
Habilidad para encontrar soluciones	5.9
Habilidades para las relaciones públicas	5.9
Habilidad para trabajar en equipo	5.9
Habilidades para procesar y utilizar información	5.8
Conocimientos especializados	5.5
Habilidad administrativa	5.4
Conocimiento de lenguas extranjeras	5.3

La opinión de los empleadores sobre el interés del egresado en aspectos sociales, da como resultado un promedio de 5.7 para el entorno político, económico y social, y de 5.3 en relación a la participación en asuntos de carácter público. En tanto, la promoción de iniciativas benéficas para la colectividad obtuvo un promedio de 5.2, en una escala del 1 al 7.

Cuadro 9
Opinión de los empleadores sobre el interés del egresado en aspectos sociales. Escala del 1 (nulo interés) al 7 (mucho interés)

Aspectos	Promedio
En el entorno político, económico y social	5.7
En la participación en asuntos de carácter público	5.3
En la promoción de iniciativas benéficas para la colectividad	5.2

Por otra parte, los empleadores asignaron calificaciones que dan un promedio de 6.2 para medir el grado de coincidencia de los conocimientos del egresado con las actividades que realiza dentro de la empresa y la facilidad con que adquiere la formación complementaria.

Cuadro 10
Opinión de los empleadores sobre el desempeño profesional del egresado. Escala del 1 al 7

Aspectos	Escala	Promedio
Coincidencia de los conocimientos del egresado con las actividades que realiza dentro de la empresa o institución	Nula/total coincidencia	6.2
Facilidad con que el egresado adquiere la formación complementaria para alcanzar la competencia profesional exigida por el puesto de trabajo asignado	Difícilmente/ Fácilmente	6.2
Calificación general al desempeño laboral del egresado	Muy malo/ Muy bueno	6.0
Evaluación al desempeño laboral del egresado en comparación con los egresados de otras instituciones de educación superior	Muy malo/ Muy bueno	6.1

La calificación general al desempeño profesional obtuvo un promedio de 6.0 y la evaluación del desempeño laboral en comparación con egresados de otras instituciones de 6.1.

De los anteriores aspectos evaluados, relacionados con el desempeño profesional del egresado, se construyó un índice de satisfacción compuesto, ponderando los promedios según su importancia, resultando un valor de 6.0, en la escala de referencia.

Cuadro 11
Índice de satisfacción de empleadores
Escala del 1 al 7

Variable	Ponderación	Promedio	Índice
Satisfacción con el desempeño profesional del egresado	40%	5.9	2.4
Opinión sobre el interés social del egresado	5%	5.4	0.3
Coincidencia de los conocimientos del egresado con las actividades que realiza dentro de la empresa o institución	10%	6.2	0.6
Facilidad con que el egresado adquiere la formación complementaria para alcanzar la competencia profesional exigida por el puesto de trabajo asignado	15%	6.2	0.9
Calificación general al desempeño laboral del egresado	20%	6.0	1.2
Evaluación al desempeño laboral del egresado en comparación con los egresados de otras instituciones de educación superior	10%	6.1	0.6
			6.0

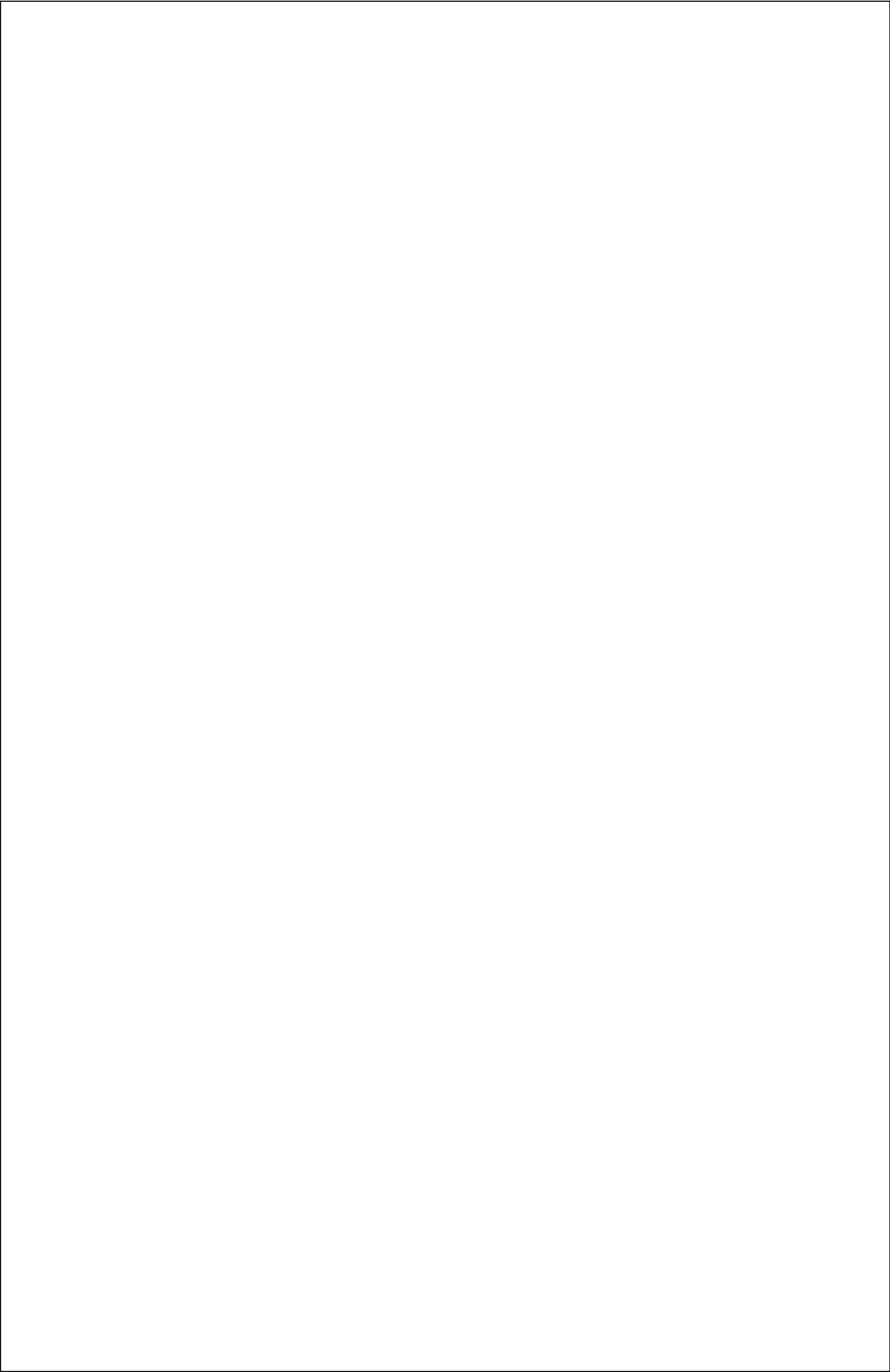
Recomendaciones para mejorar la formación

Los empleadores consideran que los aspectos de mayor importancia para reforzar en la formación de los egresados, son los conocimientos de sistemas computacionales, las habilidades para el trabajo en equipo y la toma de decisiones, ya que alcanzan la mayor pun-

tuación con 7.0. Le siguen a estos temas, las habilidades para la búsqueda y procesamiento de información (6.8) y los conocimientos técnicos de la disciplina (6.7).

Cuadro 12
Opinión de los empleadores sobre el grado
en que es importante reforzar la formación
Escala del 1 (nada importante) al 7 (totalmente importante)

Aspectos	Promedio
Conocimientos de sistemas computacionales	7.0
Habilidades para el trabajo en equipo	7.0
Habilidades para la toma de decisiones	7.0
Habilidades para la búsqueda y procesamiento de información	6.8
Conocimientos técnicos de la disciplina	6.7
Idiomas	6.3
Conocimientos teóricos	6.2
Relaciones humanas	6.1

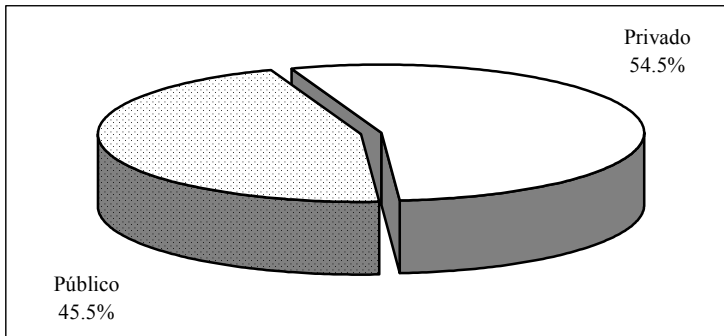


II. Licenciado en Artes

Características generales de la empresa o institución

Los empleadores que fueron entrevistados en la muestra de los egresados de la carrera de licenciado en artes se encuentran al frente de empresas cuyo régimen es en su mayor parte privado, 54.5%, en tanto que 45.5% se desempeña en el sector público.

Gráfica 4
Porcentaje de empleadores según régimen jurídico de la empresa o institución



El mayor porcentaje de estas empresas o instituciones (45.5%) tienen entre 101 y 250 empleados, clasificadas como medianas. En tanto, las empresas grandes que cuentan con más de 250 empleados, al igual que las pequeñas de entre 16 y 100 empleados, tienen a su servicio a 27.3% de los egresados, cada una.

Por otra parte, existe una alta concentración de acuerdo al sector económico al que pertenecen las empresas, pues la gran mayoría, 90.9%, se encuentra en el sector educativo, mientras que el resto, 9.1%, brinda servicios de esparcimiento, culturales y deportivos.

Cuadro 13
Porcentaje de empleadores según sector de actividad económica de la empresa o institución

Sector	Porcentaje
Servicios educativos	90.9
Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	9.1

Sección general

Vinculación de la empresa o institución con la Universidad de Sonora

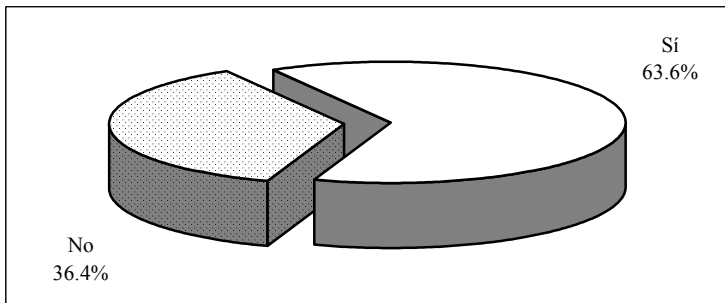
Las empresas o instituciones empleadoras sostienen diversas vías de vinculación con la Universidad, siendo las de mayor frecuencia, el empleo de egresados (100%), a través de visitas de alumnos y maestros, así como estudiantes para servicio social, con 36.4% cada una, además de estudiantes para prácticas profesionales con 27.3%, entre otras.

Cuadro 14
Porcentaje de empleadores según vinculación de la empresa o institución con la Universidad de Sonora

Aspectos	Porcentaje
Empleo a egresados	100.0
Visitas de alumnos y maestros	36.4
Estudiantes para servicio social	36.4
Estudiantes para prácticas profesionales	27.3
Bolsa de trabajo para los egresados	9.1
Cursos, seminarios, talleres, etc.	9.1
Realización de proyectos conjuntos de investigación	9.1
Utiliza o provee productos o servicios a la Universidad	9.1

En tanto, 63.6% de los empleadores muestra su deseo por formar parte de la bolsa de trabajo que la Universidad ha promovido con diferentes empresas e instituciones para ofrecer los servicios de los profesionales de las distintas disciplinas; proporción muy superior a la que actualmente participa, 9.1%. Por el contrario, 36.4% no consideró importante ingresar al programa.

Gráfica 5
Porcentaje de empleadores según interés por integrarse a la bolsa de trabajo de la Universidad de Sonora



Requisitos formales para la contratación de profesionistas

Para la contratación de egresados, los empleadores le asignan mayor importancia a los requisitos formales que los avalan profesionalmente.

Cuadro 15
Porcentaje de empleadores según requisitos formales para la contratación de profesionistas por orden de importancia

Requisitos	Nivel de importancia (porcentaje)					Ninguna
	1°	2°	3°	4°	5°	
Título de licenciatura	54.5	18.2	0.0	0.0	0.0	27.3
Entrevista formal	36.4	18.2	18.2	0.0	0.0	27.3
Experiencia en el área	9.1	36.4	9.1	0.0	0.0	45.5
Exámenes de selección	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0	81.8

De las opciones presentadas, los empleadores eligieron primer lugar en importancia tener título profesional (54.5%). Pasar una entrevista formal fue el segundo requisito más solicitado por 36.4% y finalmente, aunque en menores niveles de importancia, aparecen la experiencia en el área y los exámenes de selección.

Aspectos que influyen en la contratación de profesionistas

Entre los principales aspectos que influyen en las empresas o instituciones para la selección de personal a nivel profesional, se indican como de mayor peso, los relacionados con los conocimientos especializados y la creatividad, seguidos de las habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica.

Cuadro 16
Aspectos que influyen para la contratación de profesionistas
Escala del 1 (ninguna influencia) al 7 (total influencia)

Aspectos	Promedio
Conocimientos especializados	6.7
Creatividad	6.7
Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica	6.6
Razonamiento lógico y analítico	6.5
Habilidades para la toma de decisiones	6.5
Habilidades para las relaciones públicas	6.4
Buena presentación	6.1
Capacidad de liderazgo	6.0
Disponibilidad (de tiempo, para viajar, etc.)	5.8
Manejo de personal	5.5
Historial académico	5.5
Habilidades para el manejo de paquetes computacionales	4.9
Recomendación de amigos y/o familiares	4.8
Conocimiento de lenguas extranjeras	3.2
Edad	2.5
Sexo	1.4
Estado civil	1.4

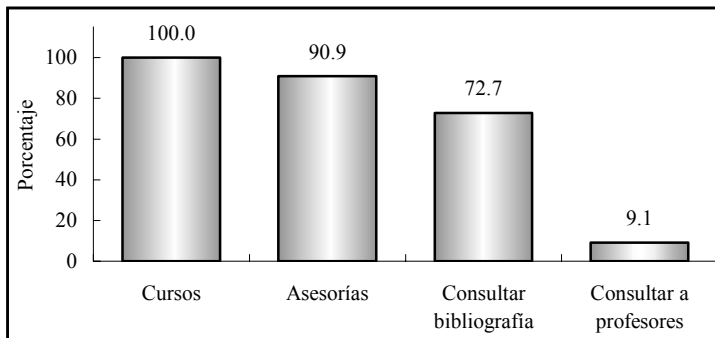
A estos aspectos le siguen el razonamiento lógico y analítico, las habilidades para la toma de decisiones y las relaciones públicas, además de la buena presentación y la capacidad de liderazgo.

De menor importancia señalan el estado civil, el sexo, la edad, los conocimientos de lenguas extranjeras, la recomendación de amigos o familiares y las habilidades para el manejo de paquetes computacionales.

Capacitación del personal

En relación con las iniciativas que han tomado los profesionistas para superar las limitaciones que enfrentan, los empleadores señalan como principales aspectos el tomar cursos (100%) y solicitar asesoría a personas con experiencia (90.9 por ciento).

Gráfica 6
Porcentaje de empleadores según iniciativas que han tomado los egresados para superar las limitaciones que enfrentan



La capacitación continua es necesaria en 90.9% de las empresas o instituciones. Señalan como principales temas de interés para la actualización de sus profesionistas, los relacionados con humanidades y cultura, habilidades para la comunicación oral y escrita, planeación y toma de decisiones, motivación y desarrollo

personal, manejo y búsqueda de información, y relaciones públicas, principalmente.

Cuadro 17
Porcentaje de empleadores según tópicos generales de interés para la actualización de sus profesionistas

Temas	Porcentaje
Humanidades y cultura	100.0
Habilidades para la comunicación oral y escrita	81.8
Planeación y toma de decisiones	81.8
Motivación y desarrollo personal	81.8
Manejo y búsqueda de información	72.7
Relaciones públicas	72.7
Manejo de paquetes computacionales	63.6
Salud, seguridad e higiene	63.6
Enseñanza de idiomas	45.5
Administrativos	27.3
Legales-jurídicos	18.2
Financieros	18.2
Ingeniería	18.2
Contables y/o fiscales	9.1

Por otra parte, a un menor porcentaje de empleadores les son útiles los temas contables y/o fiscales, de ingeniería, financieros, legales-jurídicos y administrativos.

Sección específica por programa educativo y egresado

Características del empleo

Respecto al puesto que ocupan actualmente los egresados de artes, declarado por los empleadores, 87.5% son empleados profesionales y 12.5% trabaja como coordinador.

En tanto, para la ocupación de los puestos en los que actualmente laboran los egresados de artes, a 93.8% se le solicitó como escolaridad mínima necesaria, estudios de nivel superior: pasantía (56.3%) y título de licenciatura (37.5%); el resto, sólo requirió de educación media superior.

Cuadro 18
Porcentaje de empleadores según nivel
de escolaridad mínimo requerido a los egresados
para ocupar el puesto actual

Nivel educativo	Porcentaje
Educación media superior	6.3
Pasante de licenciatura	56.3
Titulado de licenciatura	37.5

Satisfacción con el desempeño del egresado

El grado de satisfacción expresado por los empleadores con relación al desempeño profesional de los egresados de artes es alto. Expresan mayor satisfacción con elementos de tipo cognitivo y conductual, preferentemente.

Los empleadores manifiestan una satisfacción muy amplia con el desempeño de los licenciados en artes, calificando por arriba de seis a 17 de los 22 aspectos que enlista la encuesta, siendo la habilidad administrativa (5.3), las habilidades para las relaciones públicas (5.6) y para el manejo de paquetes computacionales (5.9), los que menor evaluación recibieron.

En los factores de mayor satisfacción, se encuentran los conocimientos generales de la disciplina y los especializados, además de aspectos como la capacidad para asumir responsabilidades, la creatividad, la disposición para el manejo del riesgo y para aprender constantemente y la identificación con la empresa o institución.

Destacan también, la búsqueda de información pertinente y actualizada, la habilidad para la aplicación del conocimiento y para

trabajar en equipo, el razonamiento lógico y analítico y la buena presentación, entre otros aspectos.

La percepción generalizada entre los empleadores sobre la calidad y la eficiencia del trabajo desarrollado por estos profesionales, es muestra clara de la sólida formación académica que recibieron en la Universidad.

Cuadro 19
Satisfacción de los empleadores con el desempeño profesional del egresado. Escala del 1 (totalmente insatisfecho) al 7 (totalmente satisfecho)

Aspectos	Promedio
Conocimientos generales de la disciplina	6.6
Conocimientos especializados	6.6
Asumir responsabilidades	6.6
Creatividad	6.6
Disposición para el manejo del riesgo	6.6
Disposición para aprender constantemente	6.6
Identificación con la empresa/institución	6.6
Búsqueda de información pertinente y actualizada	6.4
Habilidad para la aplicación del conocimiento	6.4
Habilidad para trabajar en equipo	6.3
Razonamiento lógico y analítico	6.2
Buena presentación	6.2
Conocimiento de lenguas extranjeras	6.1
Habilidades para procesar y utilizar información	6.1
Habilidad de dirección/coordiación	6.1
Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica	6.1
Puntualidad/formalidad	6.1
Habilidad para tomar decisiones	6.0
Habilidad para encontrar soluciones	6.0
Habilidades para el manejo de paquetes computacionales	5.9
Habilidades para las relaciones públicas	5.6
Habilidad administrativa	5.3

El interés en temas de carácter social es un buen indicador de los valores del egresado, aspecto donde demuestran mayor atención en la promoción de iniciativas benéficas para la colectividad. Después se interesan en participar en asuntos de carácter público y finalmente en aspectos del entorno político, económico y social; datos que reflejan una formación integral.

Cuadro 20
Opinión de los empleadores sobre el interés del egresado en aspectos sociales. Escala del 1 (nulo interés) al 7 (mucho interés)

Aspectos	Promedio
En el entorno político, económico y social	6.0
En la participación en asuntos de carácter público	6.3
En la promoción de iniciativas benéficas para la colectividad	6.5

En la evaluación del desempeño profesional del egresado, utilizando cuatro indicadores básicos, el resultado ha sido satisfactorio. Los empleadores emiten en una escala del uno al siete, una buena calificación de los profesionistas en su desempeño laboral.

Cuadro 21
Opinión de los empleadores sobre el desempeño profesional del egresado. Escala del 1 al 7

Aspectos	Escala	Promedio
Coincidencia de los conocimientos del egresado con las actividades que realiza dentro de la empresa o institución	Nula/total coincidencia	6.9
Facilidad con que el egresado adquiere la formación complementaria para alcanzar la competencia profesional exigida por el puesto de trabajo asignado	Difícilmente/ Fácilmente	6.3
Calificación general al desempeño laboral del egresado	Muy malo/ Muy bueno	6.4
Evaluación al desempeño laboral del egresado en comparación con los egresados de otras instituciones de educación superior	Muy malo/ Muy bueno	6.4

La relación que existe entre las actividades que lo egresados desarrollan como parte de su trabajo y los conocimientos adquiridos en la licenciatura, fue el punto que mayor valor obtuvo, 6.9, lo que implica que la gran mayoría de los egresados trabaja en áreas afines a su profesión.

La facilidad con que el egresado adquiere la formación complementaria para alcanzar la competencia profesional, obtiene un promedio de 6.3, mientras que la calificación general al desempeño laboral del egresado y su evaluación en comparación con los egresados de otras instituciones de educación superior, alcanzan un promedio de 6.4 cada una.

Cuadro 22
Índice de satisfacción de empleadores
Escala 1 al 7

Variable	Ponderación	Promedio	Índice
Satisfacción con el desempeño profesional del egresado	40%	6.2	2.5
Opinión sobre el interés social del egresado	5%	6.3	0.3
Coincidencia de los conocimientos del egresado con las actividades que realiza dentro de la empresa o institución	10%	6.9	0.7
Facilidad con que el egresado adquiere la formación complementaria para alcanzar la competencia profesional exigida por el puesto de trabajo asignado	15%	6.3	1.0
Calificación general al desempeño laboral del egresado	20%	6.4	1.3
Evaluación al desempeño laboral del egresado en comparación con los egresados de otras instituciones de educación superior	10%	6.4	0.6
			6.4

Los aspectos evaluados relacionados con la satisfacción de los empleadores respecto a algunas cuestiones de la formación del

egresado en su desempeño profesional, interés en cuestiones sociales, así como los aspectos generales de su desempeño laboral, obtuvieron un índice de satisfacción de 6.4, en escala de uno a siete.

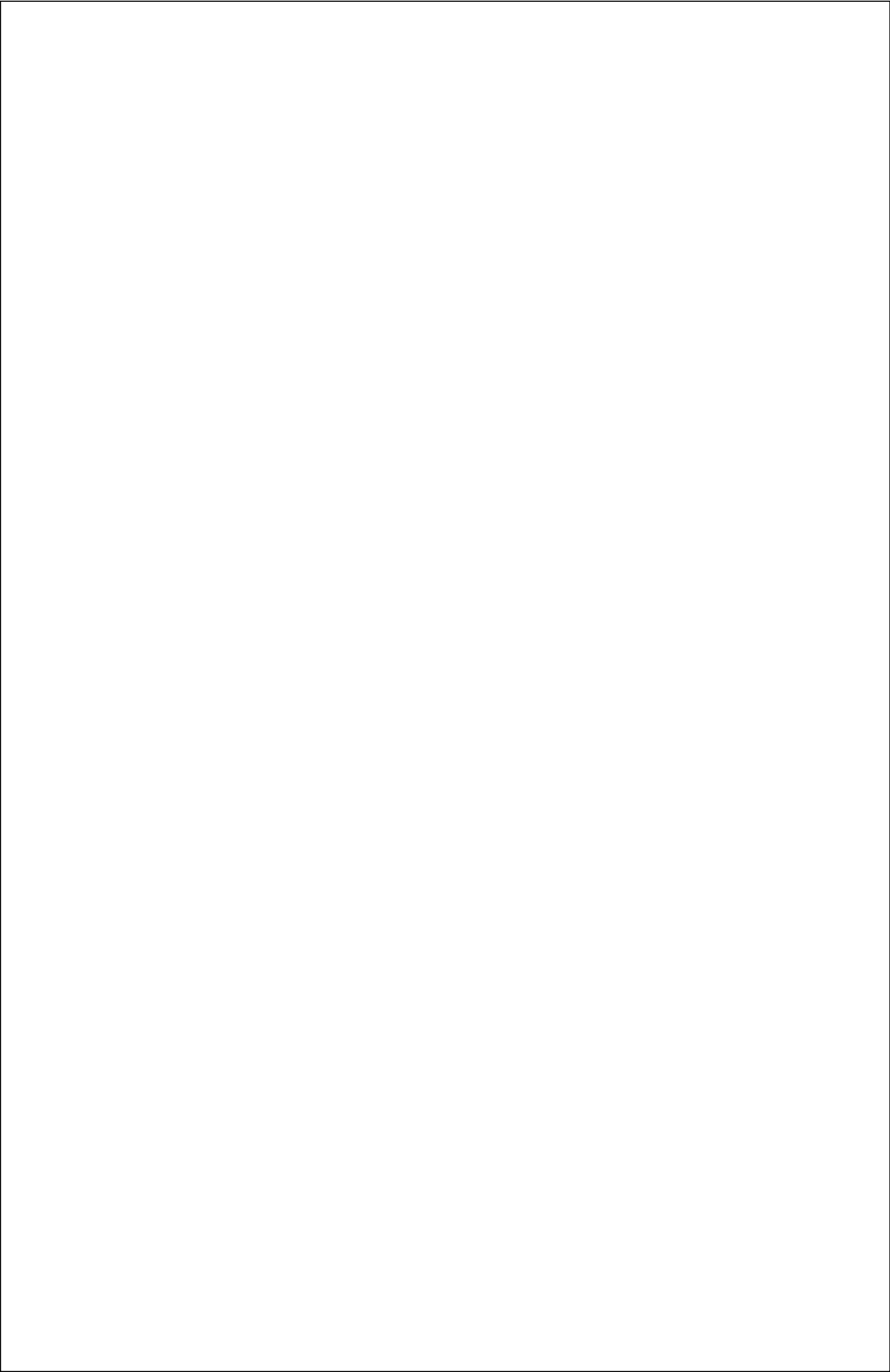
Recomendaciones para mejorar la formación

Por otra parte, señalan como aspectos muy importantes para reforzar en la formación de los egresados de este programa académico: los conocimientos técnicos de la disciplina, las habilidades para la toma de decisiones y para el trabajo en equipo, las relaciones humanas, las habilidades para la búsqueda y procesamiento de información y los conocimientos teóricos.

Cuadro 23
Opinión de los empleadores sobre el grado
en que es importante reforzar la formación
Escala del 1 (nada importante) al 7 (totalmente importante)

Aspectos	Promedio
Conocimientos técnicos de la disciplina	6.7
Habilidades para la toma de decisiones	6.6
Relaciones humanas	6.5
Habilidades para el trabajo en equipo	6.5
Habilidades para la búsqueda y procesamiento de información	6.4
Conocimientos teóricos	6.2
Conocimientos de sistemas computacionales	5.2
Idiomas	5.1

Los datos muestran una fuerte inclinación, de los contratantes de licenciados en artes, por desarrollar los temas indicados dentro del plan de estudios. Confieren mayor peso a los conocimientos técnicos y a aspectos relacionados con la integración, que representan renglones de amplio valor dentro de las exigencias del mercado de trabajo actual.

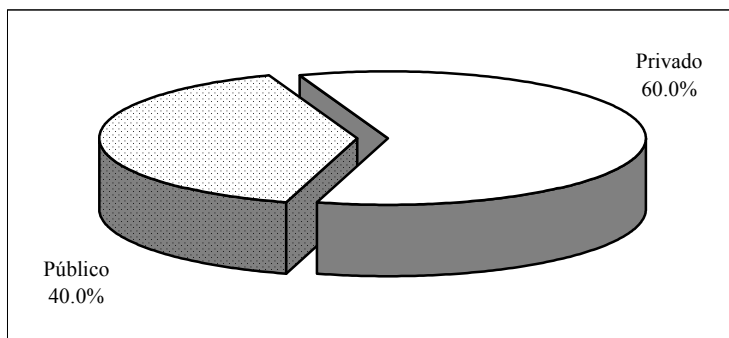


III. Licenciado en Ciencias de la Computación

Características generales de la empresa o institución

El régimen jurídico de las empresas o instituciones en que están empleados los egresados de la carrera de licenciado en ciencias de la computación es mayoritariamente privado, 60%, en tanto que 40% se desempeña en el sector público.

Gráfica 7
Porcentaje de empleadores
según régimen jurídico de la empresa o institución



La mitad labora en empresas grandes que tienen más de 250 empleados, 30% en empresas o instituciones tipificadas como pequeñas (de 16 a 100 empleados) y 20% en instituciones micro que cuentan hasta con 15 empleados.

La actividad profesional que desempeña 40% de los egresados se desarrolla en el sector educativo; el segundo lugar de importancia en la colocación son los servicios profesionales, científicos y técnicos con 30% de la muestra, mientras que el sector comercio, los servicios financieros y de seguros, así como las actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales, ocupa a 10% cada uno.

Cuadro 24
Porcentaje de empleadores según sector de actividad económica de la empresa o institución

Sector	Porcentaje
Servicios educativos	40.0
Servicios profesionales, científicos y técnicos	30.0
Comercio	10.0
Servicios financieros y de seguros	10.0
Actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales	10.0

Sección general

Vinculación de la empresa o institución con la Universidad de Sonora

Las empresas o instituciones contratantes mantienen diversas formas de vinculación con la Universidad de Sonora siendo las más importantes el empleo de egresados (90%) y la aceptación de estudiantes para prácticas profesionales y para servicio social (40 por ciento).

Cuadro 25
Porcentaje de empleadores según vinculación de la empresa o institución con la Universidad de Sonora

Aspectos	Porcentaje
Empleo a egresados	90.0
Estudiantes para servicio social	40.0
Estudiantes para prácticas profesionales	40.0
Visitas de alumnos y maestros	20.0
Cursos, seminarios, talleres, etc.	20.0
Realización de proyectos conjuntos de investigación	20.0
Bolsa de trabajo para los egresados	10.0

Se advierte que el potencial con que cuenta la Universidad, para brindar educación continua a los profesionales de las ciencias de la computación no es explotado al máximo, ya que sólo 20% de las empresas, al momento de la encuesta, manifestó tener este tipo de vínculo.

Por otra parte, a la pregunta planteada por la encuesta en el sentido de que si a la empresa le interesaría integrarse a la bolsa de trabajo, el porcentaje de los empleadores que responden afirmativamente es 90%, cifra significativamente mayor al 10% de las empresas que participaban en el momento de la encuesta, lo que representa la oportunidad de utilizar este mecanismo para la colocación de los egresados.

Requisitos formales para la contratación de profesionistas

Los empleadores de los licenciados en ciencias de la computación como requisito formal para la contratación toman en cuenta en primer orden, la presentación del título profesional, 50%; le siguen en cuanto a su nivel de importancia los exámenes de selección, la entrevista formal y la experiencia en el área, con 30% cada uno. Finalmente, como de menor relevancia clasificaron los exámenes psicométricos, entre otros.

Cuadro 26
Porcentaje de empleadores según requisitos formales para la concentración de profesionistas por orden de importancia

Requisitos	Nivel de importancia (porcentaje)					
	1°	2°	3°	4°	5°	Ninguna
Título de licenciatura	50.0	30.0	0.0	0.0	0.0	20.0
Exámenes de selección	30.0	0.0	10.0	0.0	0.0	60.0
Entrevista formal	30.0	30.0	0.0	0.0	0.0	40.0
Experiencia en el área	30.0	0.0	30.0	0.0	0.0	40.0
Exámenes psicométricos	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0	80.0
Otro tipo de requisitos	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0	80.0

Aspectos que influyen en la contratación de profesionistas

Los empleadores consideran como factores a tomarse en cuenta de manera prioritaria en la contratación de licenciados en ciencias de la computación, características como el razonamiento lógico y analítico con 6.4 de promedio en escala del uno al siete, así como habilidades para la toma de decisiones con 6.2 y conocimientos especializados con 6.1; cualidades deseables en los egresados de licenciatura.

Cuadro 27**Aspectos que influyen para la contratación de profesionistas
Escala del 1 (ninguna influencia) al 7 (total influencia)**

Aspectos	Promedio
Razonamiento lógico y analítico	6.4
Habilidades para la toma de decisiones	6.2
Conocimientos especializados	6.1
Creatividad	6.0
Disponibilidad (de tiempo, para viajar, etc.)	6.0
Capacidad de liderazgo	5.9
Habilidades para el manejo de paquetes computacionales	5.8
Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica	5.8
Habilidades para las relaciones públicas	5.7
Buena presentación	5.3
Conocimiento de lenguas extranjeras	4.9
Manejo de personal	4.6
Historial académico	4.6
Edad	4.0
Recomendación de amigos y/o familiares	2.7
Sexo	1.7
Estado civil	1.5

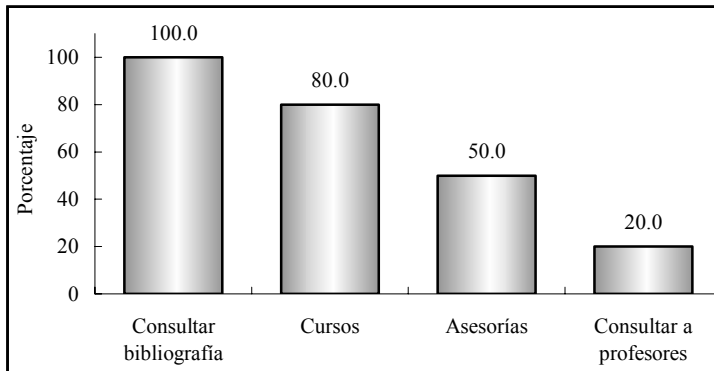
Igualmente se mencionan los aspectos relacionados con la creatividad y la disponibilidad de tiempo, para viajar, etc., (6.0), la capacidad de liderazgo (5.9), así como las habilidades para el ma-

nejo de paquetes computacionales y para la comunicación oral, escrita y gráfica (5.8). Un grupo de factores a los que se les da una importancia menor es el que se integra por la recomendación de amigos y/o familiares, estado civil y sexo.

Capacitación del personal

Los licenciados en ciencias de la computación tienen como estrategias para promover su capacitación en primer término, 100%, la consulta bibliográfica, mientras que 80% toma cursos y 50% solicita la asesoría a personas con experiencia, para ampliar sus habilidades y destrezas; por último, consultar a profesores de la institución de donde egresaron es una opción a la que recurre 20 por ciento.

Grafica 8
Porcentaje de empleadores según iniciativas que han tomado los egresados para superar las limitaciones que enfrentan



Es de resaltar el hecho de que todos los empleadores reconocen la necesidad de brindar capacitación continua a los profesionistas en sus centros de trabajo. Los temas en los que externaron mayor interés, son: planeación y toma de decisiones, 70%; habilidades para la comunicación oral y escrita, y manejo de

paquetes computacionales, 60%; motivación y desarrollo personal, 50%; manejo y búsqueda de información y relaciones públicas, 40 por ciento.

En contrapartida, los tópicos que generan menor interés entre los empleadores son: contables y/o fiscales, legales y jurídicos, financieros, así como humanidades y cultura.

Cuadro 28
Porcentaje de empleadores según tópicos generales de interés para la actualización de sus profesionistas

Temas	Sí	No	N.E.
Planeación y toma de decisiones	70.0	0.0	30.0
Habilidades para la comunicación oral y escrita	60.0	10.0	30.0
Manejo de paquetes computacionales	60.0	10.0	30.0
Motivación y desarrollo personal	50.0	20.0	30.0
Manejo y búsqueda de información	40.0	30.0	30.0
Relaciones públicas	40.0	30.0	30.0
Enseñanza de idiomas	30.0	40.0	30.0
Ingeniería	22.2	44.4	33.3
Administrativos	20.0	50.0	30.0
Salud, seguridad e higiene	20.0	50.0	30.0
Contables y/o fiscales	10.0	60.0	30.0
Legales-jurídicos	10.0	60.0	30.0
Financieros	10.0	60.0	30.0
Humanidades y cultura	10.0	60.0	30.0

N.E.: no especificado.

Sección específica por programa educativo y egresado

Características del empleo

De acuerdo a los datos que señala el estudio, todos los egresados de ciencias de la computación ocupan puestos en correspondencia

con el grado obtenido. Así, 70.6% es analista especializado y 11.8% empleado profesional. En tanto, con porcentajes de 5.9% cada uno se encuentran los gerentes/directores de área, los ejecutivos de cuenta y los coordinadores.

Cuadro 29
Porcentaje de empleadores según puesto que ocupa actualmente el egresado

Puesto	Porcentaje
Analista especializado/técnico	70.6
Empleado profesional	11.8
Gerente/Director de área	5.9
Ejecutivo de cuenta	5.9
Coordinador	5.9

Con excepción de 5.9% de los egresados que requirió, para la ocupación de su puesto, únicamente la carrera trunca, el resto de los puestos laborales, exige al menos la licenciatura como nivel de escolaridad, aunque de ellos, sólo la mitad requiere de profesionistas titulados.

Satisfacción con el desempeño del egresado

Los empleadores opinan que el desempeño laboral mostrado por los licenciados en ciencias de la computación es, en términos generales, aceptable en casi todos los rubros que se presentaron en la encuesta.

Las características y habilidades de los egresados con las que los empleadores se sienten más satisfechos respecto a su desempeño profesional, son: puntualidad/formalidad, asumir responsabilidades (6.6); identificación con la empresa o institución (6.5); habilidades para el manejo de paquetes computacionales, disposición para aprender constantemente, habilidad para trabajar en equipo (6.4).

Los aspectos a los que les concedieron menor satisfacción, se refieren a las habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica (5.8), así como las habilidades administrativas, de dirección/ coordinación y para tomar decisiones (5.9).

Cuadro 30
Satisfacción de los empleadores con el desempeño profesional del egresado. Escala del 1 (totalmente insatisfecho) al 7 (totalmente satisfecho)

Aspectos	Promedio
Puntualidad/formalidad	6.6
Asumir responsabilidades	6.6
Identificación con la empresa/institución	6.5
Habilidades para el manejo de paquetes computacionales	6.4
Disposición para aprender constantemente	6.4
Habilidad para trabajar en equipo	6.4
Conocimientos generales de la disciplina	6.3
Buena presentación	6.3
Conocimientos especializados	6.2
Conocimiento de lenguas extranjeras	6.2
Habilidad para encontrar soluciones	6.2
Búsqueda de información pertinente y actualizada	6.2
Disposición para el manejo del riesgo	6.2
Razonamiento lógico y analítico	6.2
Habilidades para procesar y utilizar información	6.2
Creatividad	6.2
Habilidades para las relaciones públicas	6.1
Habilidad para la aplicación del conocimiento	6.0
Habilidad para tomar decisiones	5.9
Habilidad de dirección/coordinación	5.9
Habilidad administrativa	5.9
Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica	5.8

La opinión de los empleadores sobre el interés del egresado en aspectos sociales, da como resultado un promedio de 5.5 en la

promoción de iniciativas benéficas para la colectividad y 5.2 para la participación en asuntos de carácter público. En tanto, en el interés en relación al entorno político, económico y social, se obtuvo un promedio de 5.0, en una escala del 1 al 7.

Cuadro 31
Opinión de los empleadores sobre el interés del egresado en aspectos sociales. Escala del 1 (nulo interés) al 7 (mucho interés)

Aspectos	Promedio
En el entorno político, económico y social	5.0
En la participación en asuntos de carácter público	5.2
En la promoción de iniciativas benéficas para la colectividad	5.5

En la evaluación realizada del desempeño profesional del egresado en algunos aspectos importantes, los empleadores otorgaron en promedio calificaciones altas, arriba de seis en una escala de 1 al 7.

Cuadro 32
Opinión de los empleadores sobre el desempeño profesional del egresado. Escala del 1 al 7

Aspectos	Escala	Promedio
Coincidencia de los conocimientos del egresado con las actividades que realiza dentro de la empresa o institución	Nula/total coincidencia	6.6
Facilidad con que el egresado adquiere la formación complementaria para alcanzar la competencia profesional exigida por el puesto de trabajo asignado	Difícilmente/ Fácilmente	6.2
Calificación general al desempeño laboral del egresado	Muy malo/ Muy bueno	6.2
Evaluación al desempeño laboral del egresado en comparación con los egresados de otras instituciones de educación superior	Muy malo/ Muy bueno	6.3

La relación que existe entre las actividades que los egresados desarrollan como parte de su trabajo y los conocimientos adquiridos en la licenciatura, fue el punto que mayor valor obtuvo, 6.6.

A la facilidad del egresado para adquirir la formación complementaria que le permita alcanzar la competencia profesional exigida por el puesto de trabajo asignado le otorgaron 6.2 en promedio, al igual que al desempeño laboral del egresado; finalmente, la evaluación al desempeño laboral del egresado en comparación con los egresados de otras instituciones de educación superior obtuvo un promedio de 6.3.

De los anteriores aspectos evaluados, relacionados con el desempeño profesional del egresado, se construyó un índice de satisfacción compuesto ponderando los promedios según su importancia, que dan como resultado un valor de 6.2, en una escala del 1 al 7.

Cuadro 33
Índice de satisfacción de empleadores
Escala del 1 al 7

Variable	Ponderación	Promedio	Índice
Satisfacción con el desempeño profesional del egresado	40%	6.2	2.5
Opinión sobre el interés social del egresado	5%	5.2	0.3
Coincidencia de los conocimientos del egresado con las actividades que realiza dentro de la empresa o institución	10%	6.6	0.7
Facilidad con que el egresado adquiere la formación complementaria para alcanzar la competencia profesional exigida por el puesto de trabajo asignado	15%	6.2	0.9
Calificación general al desempeño laboral del egresado	20%	6.2	1.2
Evaluación al desempeño laboral del egresado en comparación con los egresados de otras instituciones de educación superior	10%	6.3	0.6
			6.2

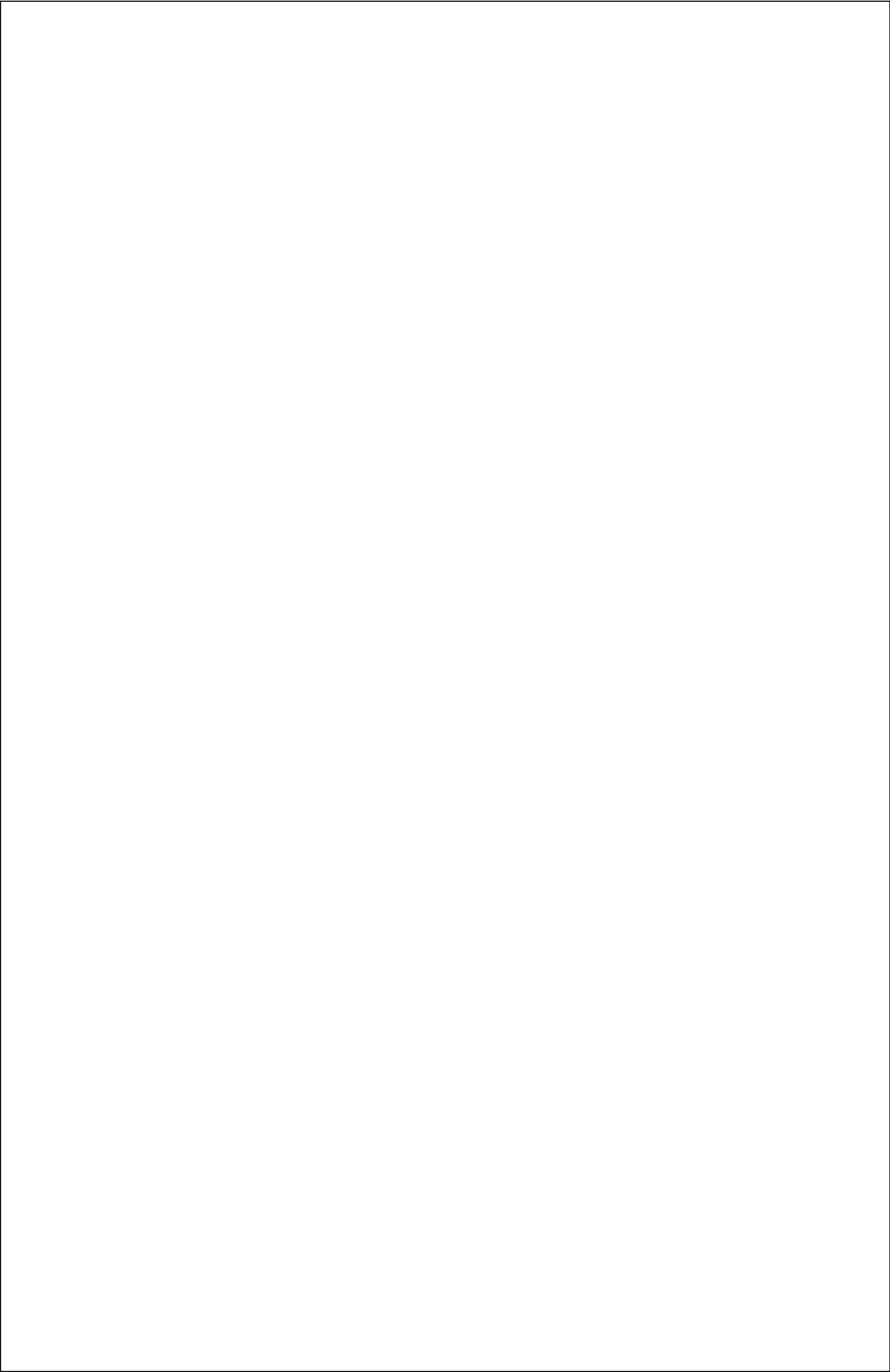
A la coincidencia de los conocimientos del egresado con las actividades que realiza dentro de la empresa o institución, le otorgan la mejor evaluación (6.6), seguida de la calificación al desempeño laboral del egresado en comparación con los egresados de otras instituciones de educación superior, (6.3). Mientras que la menor ponderación la obtuvo la opinión sobre el interés social del egresado (5.2).

Recomendaciones para mejorar la formación

Los empleadores consideran que los aspectos de mayor importancia para reforzar en la formación de los egresados son: los idiomas (6.2), seguido de las habilidades para la búsqueda y procesamiento de información y para el trabajo en equipo (6.1). En tanto, consideran como de menor importancia, (4.5), la necesidad de profundizar en los conocimientos teóricos de la profesión.

Cuadro 34
Opinión de los empleadores sobre el grado
en que es importante reforzar la formación
Escala del 1 (nada importante) al 7 (totalmente importante)

Aspectos	Promedio
Idiomas	6.2
Habilidades para la búsqueda y procesamiento de información	6.1
Habilidades para el trabajo en equipo	6.1
Conocimientos de sistemas computacionales	6.0
Habilidades para la toma de decisiones	6.0
Conocimientos técnicos de la disciplina	5.8
Relaciones humanas	5.8
Conocimientos teóricos	4.5



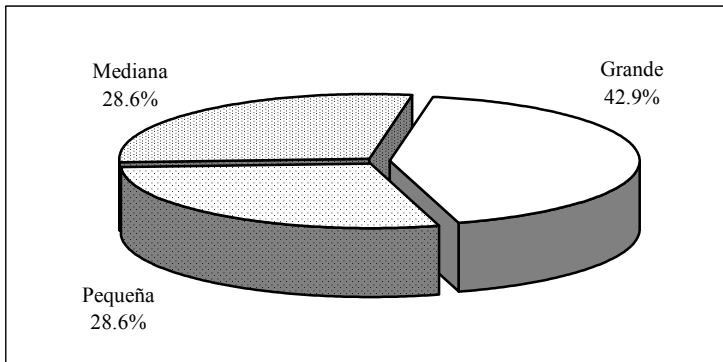
IV. Licenciado en Enfermería

Características generales de la empresa o institución

De los empleadores que fueron entrevistados de la muestra de egresados del programa de enfermería, 57.1% se encuentra al frente de empresas o instituciones del sector público, mientras 42.9% son de régimen privado.

El mayor porcentaje (42.9%) de estas empresas o instituciones son grandes, es decir, cuentan con más de 250 empleados; 28.6% tienen entre 16 y 100 empleados, catalogadas como pequeñas y un porcentaje igual se desempeña en empresas medianas de entre 101 y 250 empleados.

Gráfica 9
Porcentaje de empleadores según tamaño de la empresa o institución



En relación al sector económico a que pertenecen, la mayoría de las instituciones, 64.3%, brinda servicios de salud y asistencia social, seguidas de las que se ubican en la industria manufacturera y los servicios educativos con 14.3% cada una, el resto de las organizaciones, 7.1%, realiza actividades de gobierno.

Cuadro 35
Porcentaje de empleadores según sector de actividad económica de la empresa o institución

Sector	Porcentaje
Servicios de salud y de asistencia social	64.3
Industria manufacturera	14.3
Servicios educativos	14.3
Actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales	7.1

Sección general

Vinculación de la empresa o institución con la Universidad de Sonora

Las vías de vinculación que las empresas o instituciones mantienen con la Universidad son amplias y variadas: todas brindan empleo a egresados, también existe relación a través de visitas de alumnos y maestros, de la impartición de cursos, seminarios, talleres, por medio de estudiantes para prácticas profesionales y la bolsa de trabajo para los egresados, entre otras.

Cuadro 36
Porcentaje de empleadores según tamaño de la empresa o institución

Aspectos	Porcentaje
Empleo a egresados	100.0
Visitas de alumnos y maestros	35.7
Cursos, seminarios, talleres, etc.	28.6
Estudiantes para prácticas profesionales	21.4
Bolsa de trabajo para los egresados	21.4
Estudiantes para servicio social	14.3
Realización de proyectos conjuntos de investigación	14.3
Utiliza o provee productos o servicios a la Universidad	14.3

La bolsa de trabajo para egresados que administra la Universidad puede ampliar sustancialmente el directorio de empresas participantes, pues aunque sólo 21.4% manifestó tener vínculos en el momento de la encuesta por medio de este mecanismo, 92.9% respondió afirmativamente, a la pregunta sobre el interés de integrarse a la bolsa de trabajo de la Universidad.

Requisitos formales para la contratación de profesionistas

Los empleadores de los licenciados en enfermería manifiestan que tienen como preferencia solicitar como requisito formal para la contratación en primer orden, la presentación del título profesional con 57.1% y con 28.6% la entrevista formal, al igual que la experiencia en el área; finalmente los exámenes de selección representan 14.3% y los exámenes psicométricos 7.1 por ciento.

Cuadro 37
Porcentaje de empleadores según requisitos formales
para la contratación de profesionistas por orden de importancia

Requisitos	Nivel de importancia (porcentaje)					
	1°	2°	3°	4°	5°	Ninguna
Título de licenciatura	57.1	14.3	14.3	0.0	0.0	14.3
Exámenes de selección	14.3	21.4	14.3	0.0	0.0	50.0
Entrevista formal	28.6	35.7	7.1	7.1	0.0	21.4
Experiencia en el área	28.6	0.0	7.1	0.0	7.1	57.1
Exámenes psicométricos	7.1	0.0	7.1	7.1	7.1	71.4
Otro tipo de requisitos	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	85.7

Aspectos que influyen en la contratación de profesionistas

Como factores de influencia, los empleadores consideran en la contratación de los enfermeros, las habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica (6.8); el razonamiento lógico y analítico (6.7);

habilidades para la toma de decisiones (6.6); conocimientos especializados (6.6); buena presentación (6.4); creatividad (6.2); habilidades para las relaciones públicas (6.1); disponibilidad de tiempo para viajar, etc., (6.1); historial académico (6.0); manejo de personal (5.9) y capacidad de liderazgo (5.9). Los cuales constituyen elementos formativos y conductuales muy importantes en el profesional. Asimismo, forman parte de las características deseables en el estudiante para el curso de la carrera.

Un grupo de factores a los que se les da una importancia menor es el que se integra por aspectos como las habilidades para el manejo de paquetes computacionales, la recomendación de amigos y/o familiares, la edad, los conocimientos de lenguas extranjeras, el sexo y el estado civil.

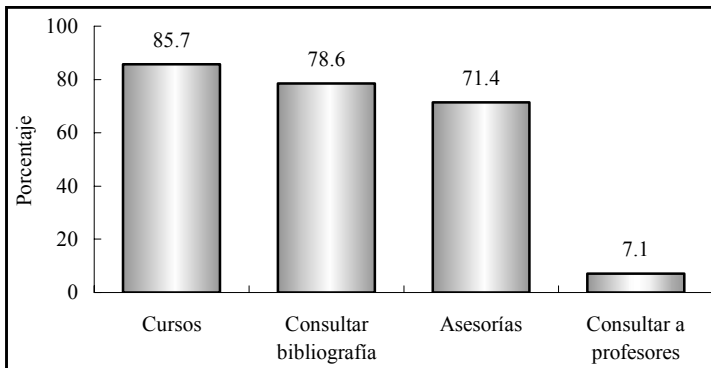
Cuadro 38
Aspectos que influyen para la contratación de profesionistas
Escala del 1 (ninguna influencia) al 7 (total influencia)

Aspectos	Promedio
Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica	6.8
Razonamiento lógico y analítico	6.7
Habilidades para la toma de decisiones	6.6
Conocimientos especializados	6.6
Buena presentación	6.4
Creatividad	6.2
Habilidades para las relaciones públicas	6.1
Disponibilidad (de tiempo, para viajar, etc.)	6.1
Historial académico	6.0
Manejo de personal	5.9
Capacidad de liderazgo	5.9
Habilidades para el manejo de paquetes computacionales	4.4
Recomendación de amigos y/o familiares	3.2
Edad	3.0
Conocimiento de lenguas extranjeras	2.6
Sexo	1.6
Estado civil	1.1

Capacitación del personal

Las estrategias establecidas por los profesionales de la enfermería para promover su capacitación son, según sus empleadores, la asistencia a cursos, opción a la que recurre 85.7%; la consulta de bibliografía, utilizada por 78.6% y el acudir a asesoría de personas con experiencia por 71.4%; finalmente, 7.1% consulta a profesores de la institución de donde egresó.

Gráfica 10
Porcentaje de empleadores según iniciativas
que han tomado los egresados
para superar las limitaciones que enfrentan



La necesidad de capacitación continua fue manifestada por casi todos los empleadores (92.9%), destacando tópicos relacionados con la motivación y el desarrollo personal (100%), habilidades para la comunicación oral y escrita (85.7%), planeación y toma de decisiones (78.6%), salud, seguridad e higiene (71.4%).

En tanto, la mitad de los empleadores declaró interés en la capacitación o actualización en el manejo y búsqueda de información, 42.9% en temas administrativos, así como en las relaciones públicas y 35.7% en la enseñanza de idiomas y en el manejo de paquetes computacionales, entre otros temas de interés.

Cuadro 39
Porcentaje de empleadores según tópicos generales de interés
para la actualización de sus profesionistas

Temas	Porcentaje
Motivación y desarrollo personal	100.0
Habilidades para la comunicación oral y escrita	85.7
Planeación y toma de decisiones	78.6
Salud, seguridad e higiene	71.4
Manejo y búsqueda de información	50.0
Administrativos	42.9
Relaciones públicas	42.9
Enseñanza de idiomas	35.7
Manejo de paquetes computacionales	35.7
Legales-jurídicos	28.6
Humanidades y cultura	21.4
Contables y/o fiscales	14.3
Ingeniería	14.3
Financieros	7.1

Los anteriores rubros corresponden a características y habilidades necesarias en el egresado profesional para su desempeño laboral. Constituyen asimismo, herramientas y métodos para la aplicación de conocimientos, desarrollo de capacidades de comunicación y de previsión para la resolución de problemas y para relacionar aspectos teóricos y prácticos de la disciplina.

Sección específica por programa educativo y egresado

Características del empleo

La mayoría de los licenciados en enfermería, 65.4%, se desempeña laboralmente como empleado profesional, el resto, 34.6%, ocupa puestos de mando medio, como jefe de oficina, sección o área, jefe de departamento, supervisor y analista especializado técnico.

Cuadro 40
Porcentaje de empleadores según puesto
que ocupa actualmente el egresado

Puesto	Porcentaje
Empleado profesional	65.4
Jefe de oficina/sección/área	15.4
Jefe de departamento	7.7
Supervisor	7.7
Analista especializado/técnico	3.8

La información generada en la encuesta dirigida a los empleadores en relación con el nivel de escolaridad mínimo necesario, arroja que aproximadamente en 92.2% de los puestos que ocupan los egresados se exige la licenciatura, con carta de pasante, título profesional o maestría y 7.7% de los puestos requiere para su desempeño laboral un nivel de estudios técnico.

Los datos anteriores manifiestan que un alto porcentaje de los egresados de la licenciatura en enfermería desarrollan trabajos profesionales.

Cuadro 41
Porcentaje de empleadores según nivel de escolaridad mínimo
requerido a los egresados para ocupar el puesto actual

Nivel educativo	Porcentaje
Técnico	7.7
Pasante de licenciatura	26.9
Titulado de licenciatura	61.5
Maestría	3.8

Satisfacción con el desempeño del egresado

Factores de tipo conductual y de integración son a los que los empleadores les concedieron mejor calificación en el desempeño del

egresado. Así, los atributos que obtuvieron mayor puntuación son las habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica, el razonamiento lógico y analítico, habilidades para la toma de decisiones y los conocimientos especializados; seguidos por aspectos como la buena presentación, la creatividad, las habilidades para las relaciones públicas y la disponibilidad tanto de tiempo como para viajar, etc.

En general, los egresados de este programa son bien evaluados en cuanto a su desempeño en el ámbito de trabajo, sin embargo, algunos aspectos como el estado civil, el sexo y el conocimiento de lenguas extranjeras alcanzan promedios que se podrían asociar a una satisfacción baja.

Cuadro 42
Satisfacción de los empleadores con el desempeño profesional del egresado. Escala del 1 (totalmente insatisfecho) al 7 (totalmente satisfecho)

Aspectos	Promedio
Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica	6.8
Razonamiento lógico y analítico	6.7
Habilidades para la toma de decisiones	6.6
Conocimientos especializados	6.6
Buena presentación	6.4
Creatividad	6.2
Habilidades para las relaciones públicas	6.1
Disponibilidad (de tiempo, para viajar, etc.)	6.1
Historial académico	6.0
Manejo de personal	5.9
Capacidad de liderazgo	5.9
Habilidades para el manejo de paquetes computacionales	4.4
Recomendación de amigos y/o familiares	3.2
Edad	3.0
Conocimiento de lenguas extranjeras	2.6
Sexo	1.6
Estado civil	1.1

Cuadro 43
Opinión de los empleadores sobre el interés del egresado en aspectos sociales. Escala del 1 (nulo interés) al 7 (mucho interés)

Aspectos	Promedio
En el entorno político, económico y social	4.1
En la participación en asuntos de carácter público	3.4
En la promoción de iniciativas benéficas para la colectividad	4.6

En lo relativo a la opinión que los empleadores tienen acerca del interés del egresado de enfermería en los aspectos sociales se tuvieron las siguientes calificaciones: 4.1 en promedio en cuanto al interés en el entorno político, económico y social; 3.4 en la participación en asuntos de carácter público y 4.6 en la promoción de iniciativas benéficas para la colectividad.

En la evaluación de algunos aspectos importantes para la realización del trabajo del egresado, los empleadores emiten en una escala del 1 al 7, una buena calificación de los profesionistas en su desempeño laboral.

Cuadro 44
Opinión de los empleadores sobre el desempeño profesional del egresado. Escala del 1 al 7

Aspectos	Escala	Promedio
Coincidencia de los conocimientos del egresado con las actividades que realiza dentro de la empresa o institución	Nula/total coincidencia	6.8
Facilidad con que el egresado adquiere la formación complementaria para alcanzar la competencia profesional exigida por el puesto de trabajo asignado	Difícilmente/ Fácilmente	6.7
Calificación general al desempeño laboral del egresado	Muy malo/ Muy bueno	6.7
Evaluación al desempeño laboral del egresado en comparación con los egresados de otras instituciones de educación superior	Muy malo/ Muy bueno	6.7

Indican con una evaluación de 6.8, la coincidencia de los conocimientos del egresado con las actividades que realiza dentro de la empresa o institución; en tanto, con 6.7 califican tres aspectos, la facilidad del egresado para adquirir la formación complementaria que le permita alcanzar la competencia profesional exigida por el puesto de trabajo asignado, así como la calificación general a su desempeño laboral y a su desempeño en comparación con los egresados de otras instituciones de educación superior.

Los aspectos relacionados con el desempeño profesional del egresado, antes revisados, mostraron un índice de satisfacción de 6.4, construido mediante la ponderación de seis indicadores, lo que indica un margen amplio de probada eficiencia en el desempeño profesional de los enfermeros.

Cuadro 45
Índice de satisfacción de empleadores. Escala del 1 al 7

Variable	Ponderación	Promedio	Índice
Satisfacción con el desempeño profesional del egresado	40%	6.3	2.5
Opinión sobre el interés social del egresado	5%	4.0	0.2
Coincidencia de los conocimientos del egresado con las actividades que realiza dentro de la empresa o institución	10%	6.8	0.7
Facilidad con que el egresado adquiere la formación complementaria para alcanzar la competencia profesional exigida por el puesto de trabajo asignado	15%	6.7	1.0
Calificación general al desempeño laboral del egresado	20%	6.7	1.3
Evaluación al desempeño laboral del egresado en comparación con los egresados de otras instituciones de educación superior	10%	6.7	0.7
			6.4

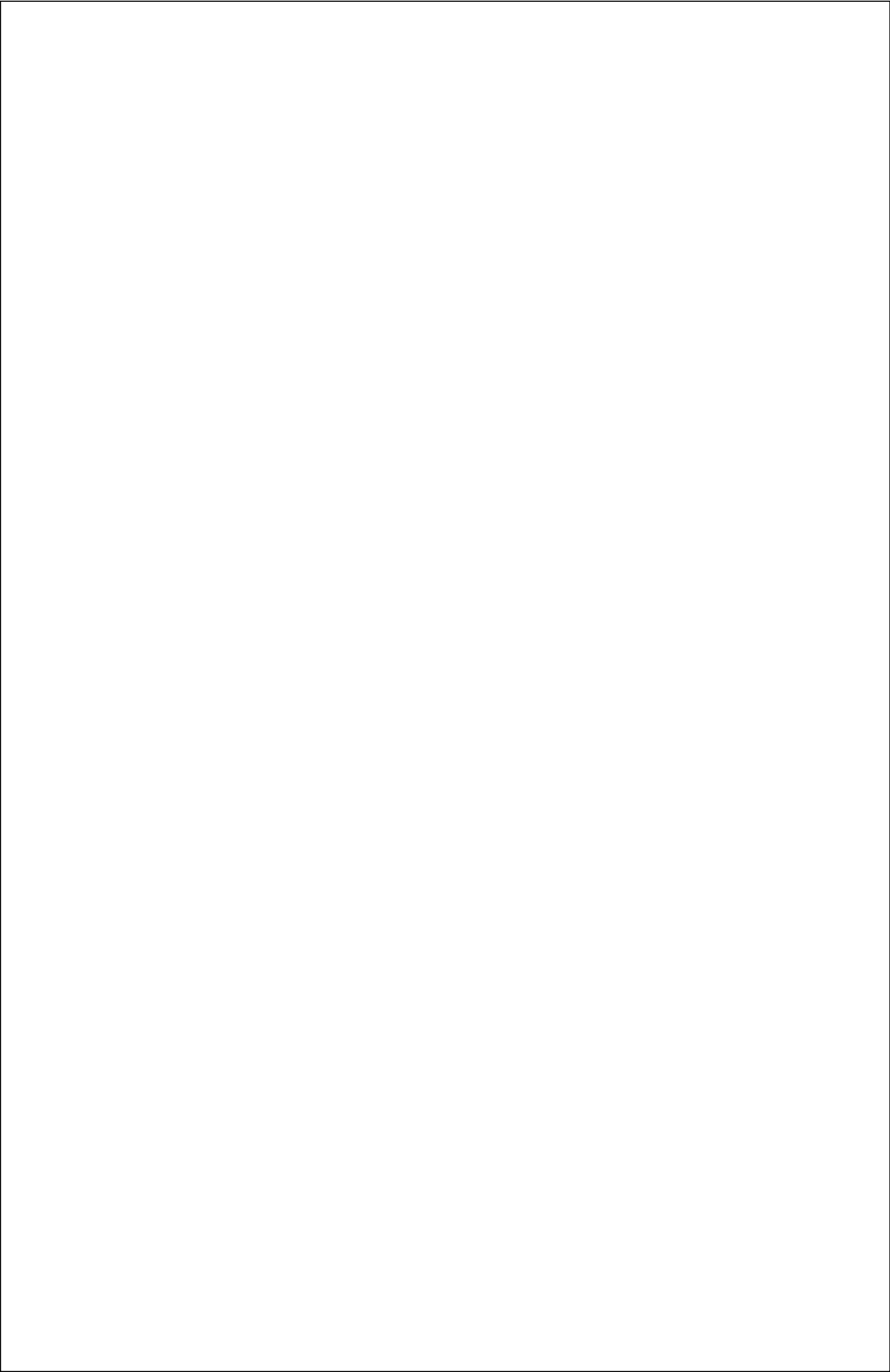
Recomendaciones para mejorar la formación

Por otra parte, señalan como aspectos muy importantes para reforzar en la formación de los egresados: las habilidades para la toma de decisiones (6.6), las relaciones humanas y las habilidades para el trabajo en equipo (6.5), los conocimientos técnicos de la disciplina (6.4) y los conocimientos teóricos (6.2). Las habilidades para la búsqueda y procesamiento de información, así como los idiomas y los conocimientos de sistemas computacionales obtienen promedios de 5.7, 5.2 y 5.1 respectivamente.

Las opiniones expresadas por los empleadores con relación a los aspectos en los que tienen interés de que fortalezcan los egresados, son congruentes con los requisitos de formación que enfatizan los nuevos perfiles profesionales para enfrentar los retos sociales y económicos que impone la sociedad globalizada.

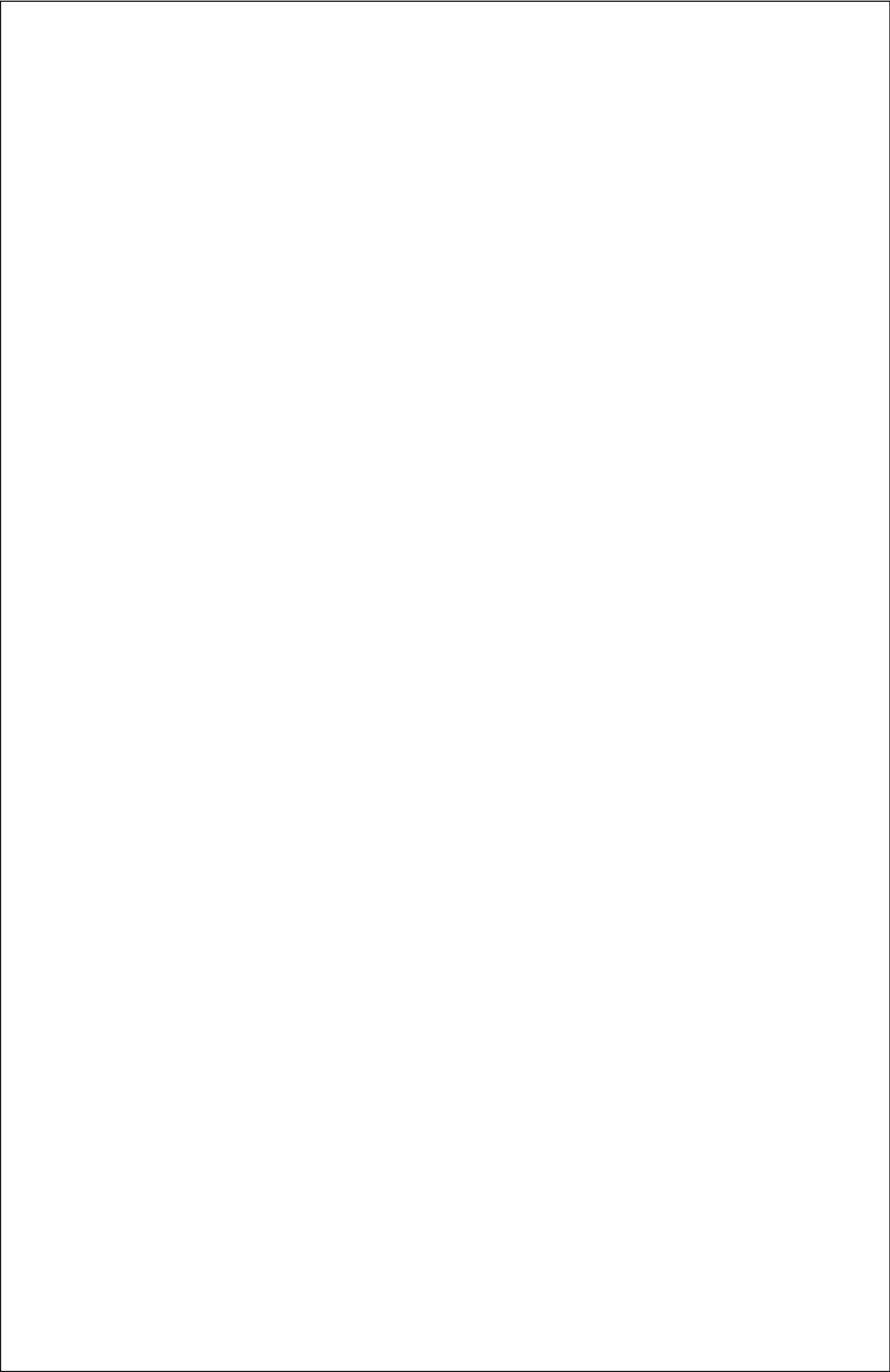
Cuadro 46
Opinión de los empleadores sobre el grado
en que es importante reforzar la formación
Escala del 1 (nada importante) al 7 (totalmente importante)

Aspectos	Promedio
Habilidades para la toma de decisiones	6.6
Relaciones humanas	6.5
Habilidades para el trabajo en equipo	6.5
Conocimientos técnicos de la disciplina	6.4
Conocimientos teóricos	6.2
Habilidades para la búsqueda y procesamiento de información	5.7
Idiomas	5.2
Conocimientos de sistemas computacionales	5.1



ANEXO

Instrumento de captación





I. CONTROL DEL CUESTIONARIO

Número de registro: Programa: UR:

Fecha de aplicación del cuestionario: Día Mes Año

Entrevistador: _____

II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

Nombre y/o razón social de la empresa o institución: _____

Calle y número: _____

Colonia: _____

Teléfono: _____ Código Postal: _____

Ciudad: _____ Entidad: _____ País: _____

Nombre de la persona que proporciona la información: _____

Puesto: _____

Correo electrónico: _____

III. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

1. ¿Cuál es el régimen jurídico de la empresa o institución?

Público..... 1
Privado..... 2
Otro: _____

2. ¿Cuál es el tamaño de la empresa o institución?

Hasta 15 empleados (Micro)..... 1
Entre 16 y 100 empleados (Pequeña)..... 2
Entre 101 y 250 empleados (Mediana)..... 3
Más de 251 empleados (Grande)..... 4

3. ¿Cuál es el sector económico de la empresa o institución?



IV. SECCIÓN GENERAL

IV.1 Vinculación de la empresa o institución con la Universidad de Sonora

4. La vinculación entre su empresa o institución y la Universidad de Sonora se da a través de:

- | | | | |
|---|--------------------------|--|--------------------------|
| Empleo a egresados..... | <input type="checkbox"/> | Realización de proyectos conjuntos de investigación | <input type="checkbox"/> |
| Visitas de alumnos y maestros..... | <input type="checkbox"/> | Utiliza o provee productos o servicios a la Universidad..... | <input type="checkbox"/> |
| Estudiantes para servicio social..... | <input type="checkbox"/> | Otro: | <input type="checkbox"/> |
| Estudiantes para prácticas profesionales..... | <input type="checkbox"/> | _____ | <input type="checkbox"/> |
| Bolsa de trabajo para los egresados..... | <input type="checkbox"/> | Ninguno..... | <input type="checkbox"/> |
| Cursos, seminarios, talleres, etc..... | <input type="checkbox"/> | | |

5. ¿A su empresa o institución le interesaría integrarse a la bolsa de trabajo de la Universidad de Sonora?

- Si..... 1 No..... 2

IV.2 Requisitos formales y características deseables para la contratación de profesionistas

6. ¿Cuáles son los tres requisitos formales de mayor peso para la contratación de profesionistas en su empresa o institución? Señálelos en orden de importancia comenzando con el uno.

- | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Tener título de licenciatura..... | <input type="checkbox"/> | Experiencia en el área..... | <input type="checkbox"/> |
| Aprobar exámenes de selección..... | <input type="checkbox"/> | Exámenes psicométricos..... | <input type="checkbox"/> |
| Pasar una entrevista formal..... | <input type="checkbox"/> | Otro: | <input type="checkbox"/> |

7. ¿En qué medida los siguientes aspectos influyen para la contratación de profesionistas en su empresa o institución?

	Ninguna influencia					Total influencia	
	1	2	3	4	5	6	7
Conocimientos especializados.....	1	2	3	4	5	6	7
Conocimiento de lenguas extranjeras.....	1	2	3	4	5	6	7
Habilidades para el manejo de paquetes computacionales.....	1	2	3	4	5	6	7
Razonamiento lógico y analítico.....	1	2	3	4	5	6	7
Habilidades para la toma de decisiones.....	1	2	3	4	5	6	7
Habilidades para las relaciones públicas.....	1	2	3	4	5	6	7
Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica.....	1	2	3	4	5	6	7
Creatividad.....	1	2	3	4	5	6	7
Capacidad de liderazgo.....	1	2	3	4	5	6	7
Manejo de personal.....	1	2	3	4	5	6	7
Buena presentación.....	1	2	3	4	5	6	7
Historial académico.....	1	2	3	4	5	6	7
Recomendación de amigos y/o familiares.....	1	2	3	4	5	6	7
Disponibilidad (de tiempo, para viajar, etc.).....	1	2	3	4	5	6	7
Edad.....	1	2	3	4	5	6	7
Sexo.....	1	2	3	4	5	6	7
Estado civil.....	1	2	3	4	5	6	7
Otro:	1	2	3	4	5	6	7



IV.3 Capacitación del personal

8. ¿Qué iniciativa han tomado los profesionistas de su empresa o institución para superar las limitaciones que enfrentan?

- Consultar bibliografía sobre el tema.....
Solicitar asesoría a personas con experiencia.....
Tomar cursos
Consultar a profesores de la Institución de donde egresaron.....
Ninguna
Otras: _____

9. ¿En su empresa o institución se requiere de capacitación continua?

- Sí..... 1 IRSE A 10
No..... 2 IRSE A LA SIGUIENTE SECCIÓN

10. Señale los tópicos generales en los que le interesaría a la empresa o institución que sus profesionistas se actualizaran o recibieran educación continua:

- | | | | |
|---|--------------------------|--|--------------------------|
| Administrativos | <input type="checkbox"/> | Humanidades y cultura..... | <input type="checkbox"/> |
| Contables y/o fiscales..... | <input type="checkbox"/> | Habilidades para la comunicación oral y escrita..... | <input type="checkbox"/> |
| Legales-jurídicos..... | <input type="checkbox"/> | Planeación y toma de decisiones..... | <input type="checkbox"/> |
| Financieros..... | <input type="checkbox"/> | Relaciones públicas..... | <input type="checkbox"/> |
| Ingeniería..... | <input type="checkbox"/> | Motivación y desarrollo personal..... | <input type="checkbox"/> |
| Enseñanza de idiomas..... | <input type="checkbox"/> | Salud, seguridad e higiene..... | <input type="checkbox"/> |
| Manejo de paquetes computacionales..... | <input type="checkbox"/> | Otros: _____ | <input type="checkbox"/> |
| Manejo y búsqueda de información..... | <input type="checkbox"/> | | |

V. SECCIÓN ESPECÍFICA POR PROGRAMA EDUCATIVO Y EGRESADO

En esta sección se evaluará el desempeño profesional del egresado en forma particular, por lo que es necesario responder las preguntas que se le solicitar, para cada uno de los egresados que fueron seleccionados en la muestra de manera aleatoria.

V.1 Datos de identificación del egresado

Actualmente en su empresa o institución se encuentra laborando:

Nombre: _____
APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO NOMBRES

Carrera: _____

Expediente: Semestre de egreso:

V.2 Características del empleo

11. ¿Cuál es el puesto que ocupa actualmente el egresado?

12. ¿Cuál es la escolaridad necesaria para ocupar dicho puesto?

- | | | | |
|------------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Educación básica..... | <input type="checkbox"/> | Pasante de licenciatura..... | <input type="checkbox"/> |
| Educación media superior.... | <input type="checkbox"/> | Titulado de licenciatura..... | <input type="checkbox"/> |
| Técnico..... | <input type="checkbox"/> | Maestría..... | <input type="checkbox"/> |
| Carrera trunca..... | <input type="checkbox"/> | Doctorado..... | <input type="checkbox"/> |



V. SECCIÓN ESPECÍFICA POR PROGRAMA EDUCATIVO Y EGRESADO

V.3 Satisfacción con el desempeño profesional del egresado

13. ¿Qué tan satisfecho está usted con el desempeño del egresado en los siguientes aspectos?

	Totalmente insatisfecho							Totalmente satisfecho	No aplica
Conocimientos generales de la disciplina.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Conocimientos especializados.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Conocimiento de lenguas extranjeras.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Habilidades para el manejo de paquetes computacionales.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Razonamiento lógico y analítico.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Habilidad para la aplicación del conocimiento (diagnóstico/ experimentación/proyección/planeación/evaluación).....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Habilidad para tomar decisiones.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Habilidad para encontrar soluciones.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Búsqueda de información pertinente y actualizada.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Habilidades para procesar y utilizar información.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Habilidad para trabajar en equipo.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Habilidad de dirección/coordinación.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Habilidad administrativa.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Disposición para aprender constantemente.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Disposición para el manejo del riesgo.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Habilidades para las relaciones públicas.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Puntualidad/formalidad.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Buena presentación.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Asumir responsabilidades.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Creatividad.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	
Identificación con la empresa/institución.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>	

14. ¿Cómo considera el interés del egresado en relación a los siguientes aspectos?

	Nulo interés			Mucho interés				No sabe
En el entorno político, económico y social.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>
En la participación en asuntos de carácter público.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>
En la promoción de iniciativas benéficas para la colectividad.....	1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>

15. ¿En qué medida coinciden los conocimientos del egresado con la(s) actividad(es) que realiza dentro de la empresa o institución?

Nula coincidencia							Total coincidencia
1	2	3	4	5	6	7	

16. ¿Con qué facilidad el egresado adquiere la formación complementaria para alcanzar la competencia profesional exigida por el puesto de trabajo asignado?

Difícilmente							Fácilmente
1	2	3	4	5	6	7	



V.3 Satisfacción con el desempeño profesional del egresado

17. ¿En general cómo califica el desempeño laboral del egresado?

Muy malo Muy bueno

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

18. ¿Cómo evaluaría el desempeño laboral del egresado comparándolo con los egresados de otras instituciones de educación superior?

Muy malo Muy bueno

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

19. ¿En qué grado es importante reforzar la formación de los egresados del programa académico en cuestión?

Nada importante

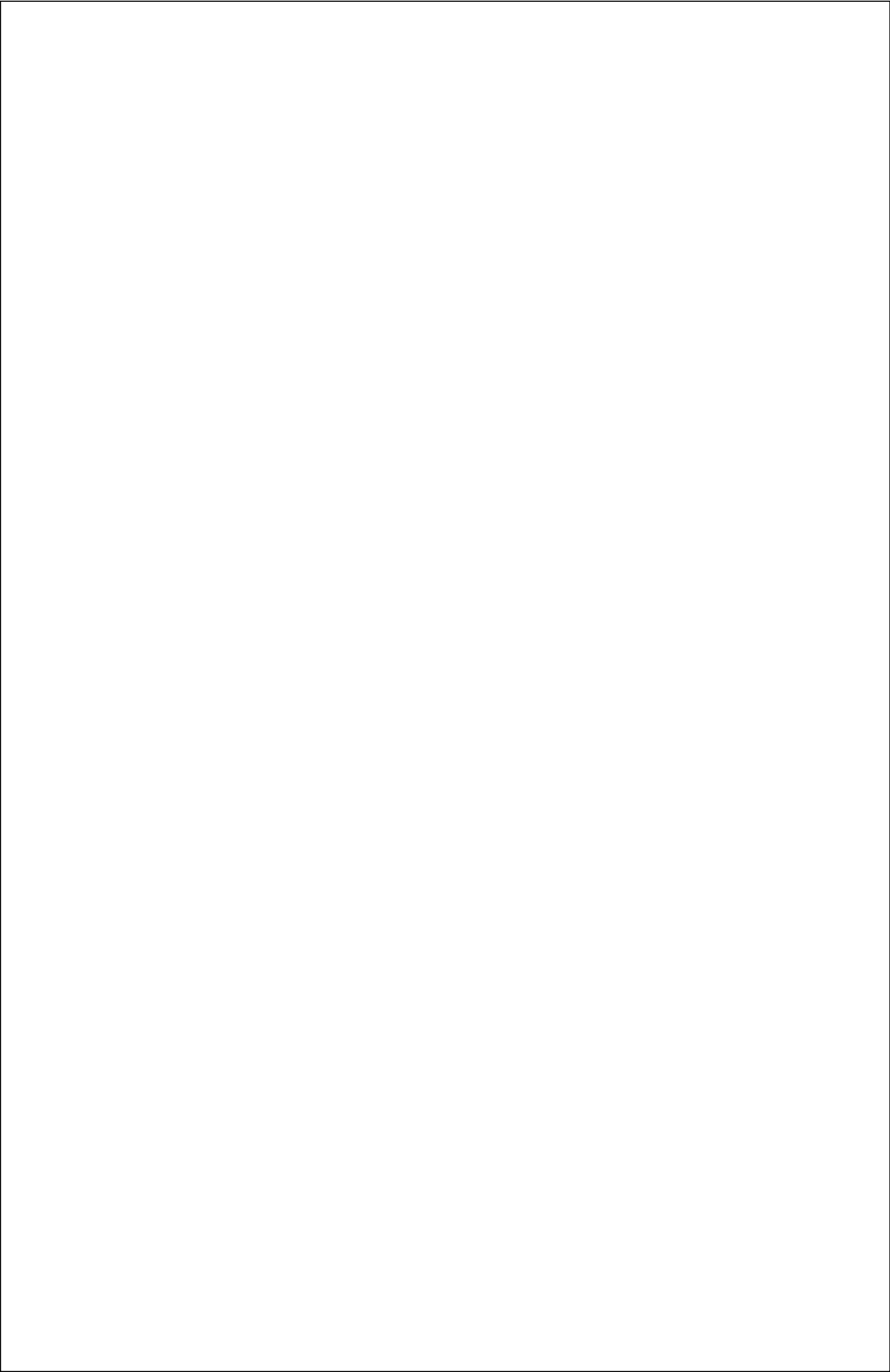
Totalmente importante

Conocimientos teóricos.....
 Conocimientos técnicos de la disciplina.....
 Idiomas.....
 Conocimientos de sistemas computacionales.....
 Habilidades para la búsqueda y procesamiento de información.....
 Relaciones humanas.....
 Habilidades para el trabajo en equipo.....
 Habilidades para la toma de decisiones.....
 Otro: _____

	1	2	3	4	5	6	7
Conocimientos teóricos.....	1	2	3	4	5	6	7
Conocimientos técnicos de la disciplina.....	1	2	3	4	5	6	7
Idiomas.....	1	2	3	4	5	6	7
Conocimientos de sistemas computacionales.....	1	2	3	4	5	6	7
Habilidades para la búsqueda y procesamiento de información.....	1	2	3	4	5	6	7
Relaciones humanas.....	1	2	3	4	5	6	7
Habilidades para el trabajo en equipo.....	1	2	3	4	5	6	7
Habilidades para la toma de decisiones.....	1	2	3	4	5	6	7
Otro: _____	1	2	3	4	5	6	7

Le agradecemos la información y el tiempo que usted nos ha brindado para contestar este cuestionario. Si desea añadir algún comentario que considere relevante para los fines de este estudio, por favor hágalo a continuación:

Firma del entrevistado



Estudio de Empleadores de Egresados
Unidad Regional Centro
Complemento
Universidad de Sonora

Colección
Documentos de Investigación Educativa

