



UADY

Dirección General de
Desarrollo Académico

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN

ESTUDIO DE OPINIÓN DE EMPLEADORES 2015

Coordinación del Sistema de Licenciatura

Contenido

METODOLOGÍA.....	6
Objetivos	6
Dimensiones	8
Población	8
Descripción del instrumento.....	9
Procedimientos de recolección	12
RESULTADOS.....	13
TABLA 1. SECTOR.....	13
TABLA 2. TAMAÑO.....	14
TABLA 3. GIRO.....	15
TABLA 4. DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL EN CUESTIÓN.....	18
TABLA 5. OPINIÓN ACERCA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA UADY.....	18
TABLA 6. ¿SE CAPACITÓ AL PROFESIONAL?.....	19
TABLA 7. MOMENTO DE LA CAPACITACIÓN.....	20
TABLA 8. RAZÓN O MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN.....	20
TABLA 9. MECANISMOS DE CAPACITACIÓN.....	21
TABLA 10. IMPORTANCIA DE LOS ESTUDIOS DE POSGRADO PARA EL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL EN CUESTIÓN.....	21
TABLA 11. INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN POR RECIBIR INFORMACIÓN DE CURSOS DE EDUCACIÓN CONTINUA.....	22
TABLA 12. ¿CONTRATARÍA NUEVAMENTE PROFESIONALES UADY?.....	23
TABLA 13. INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN EN INSCRIBIRSE EN EL PROGRAMA DE BOLSA DE TRABAJO DE LA UADY.....	23
SUGERENCIAS.....	25
.....	26
RESPONSABLES.....	26

INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en su documento “Política para el cambio y desarrollo en la educación superior” (1995), declara como misión de ésta el mejoramiento de las condiciones de vida de los individuos, el respaldo de la economía de los países y la promoción del desarrollo sustentable. De ahí se deriva que la educación superior en este siglo debe buscar la pertinencia y la calidad.

En el contexto nacional las políticas se orientan a elevar la eficiencia del sistema de las instituciones que lo componen. En el contexto internacional, las políticas deben encarar la creciente globalización de la economía y de manera muy particular, al intercambio de recursos humanos que requieren reforzamiento, una garantía de credibilidad, reconocimiento, pero sobretodo competitividad.

El Programa Nacional de Educación, señala entre los principales problemas y retos a que se enfrenta la educación superior: el acceso, equidad, cobertura y calidad, entre otros. Lo anterior nos lleva a centrarnos en el tema de la pertinencia social por un lado, esto es, en el cumplimiento de la tarea encomendada a cada institución educativa y su relación con las necesidades de la sociedad y el mercado de trabajo. Por otro lado, debemos centrarnos también en el tema de la calidad. Ambos, son temas que destacan en los últimos años como preocupaciones centrales en las esferas tanto académicas como económicas, sociales y políticas, en explicaciones de Gallart (1995), a nivel mundial.

En cuanto a la calidad podemos señalar que, con la entrada en vigor de los capítulos del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), relativos al libre tránsito entre profesionales de estos países, las instituciones de educación superior encargadas de la formación de profesionales, están bajo una presión mucho mayor que en el pasado, en tanto que tienen que tomar conciencia de las necesidades de formación y perspectivas de empleo de sus egresados. Esto es, que al abrirse las fronteras y permitirse el libre acceso de profesionales a nuestro territorio y viceversa, si queremos que nuestros egresados puedan insertarse, competir y mantenerse en el mercado laboral, es necesario revisar constantemente nuestros quehaceres, los requerimientos, necesidades y oportunidades mismas del mercado.

Otros factores determinantes en el dinamismo de los mercados laborales lo constituyen la velocidad con que se generan nuevos conocimientos y la increíble rapidez con que éstos se difunden. Esta revolución de conocimientos y tecnologías, implica la obsolescencia de algunas actividades, y por ende de algunas profesiones, ya que las modalidades de producción mediante el uso intensivo de nuevas tecnologías, han implicado un ahorro considerable de mano de obra en todos los niveles. Pero por otro lado, estas innovaciones van abriendo oportunidades, funciones, actividades que no han sido atendidas y que posteriormente representan necesidades no satisfechas, (Didou,2004).

La UNESCO, en su Declaración mundial sobre la educación superior en el Siglo XXI” (1998), mejor conocido como Informe Delors, establece la premisa “educación para

todos, para toda la vida”. Misma que tiene grandes implicaciones para las instituciones educativas pero que nos es privativa de la educación formal.

Las instituciones mexicanas de educación superior están viviendo una situación de cambio obligado, similar a la que impera en el resto del mundo y que se derivan no sólo del resquebrajamiento del modelo de desarrollo sino también de incrementos sustanciales en la matrícula, crisis de imagen de los profesionistas, diversificación de la oferta educativa, mayor participación de la mujer, etc. Así, en el contexto de inestabilidad laboral, las IES se ven empujadas a formar en el futuro para la incertidumbre, esto es, fomentar entre los estudiantes la ideología de que la inversión en educación es el primer paso en un camino infinito de capacitación y actualización.

El concepto de formar a lo largo de la vida implica, que las IES deben procurar más la adquisición de habilidades que la acumulación de conocimientos, el desarrollo del potencial creativo y la transmisión de un tronco básico disciplinario, ya que, encontrar un espacio en el mercado laboral no sólo significa ocupar los puestos tradicionales, sino buscar los nichos de oportunidad.

METODOLOGÍA

El estudio de opinión de los empleadores viene a ser un estudio complementario del estudio de seguimiento de egresados. Analizar los resultados de ambos estudios favorece la comprensión que puede tenerse respecto de la calidad y pertinencia de un programa educativo específico.

En este apartado se describe el objetivo del estudio, la población a la cual se dirigió el estudio, las principales limitaciones, el instrumento utilizado, así como los procedimientos de recolección de la información y su análisis.

Objetivos

El objetivo de fue realizar el “Estudio de Opinión de Empleadores de 31 programas de Licenciatura de la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), las cuales son un referente para hacer las modificaciones y actualizaciones pertinentes al plan de estudios y mejorar los servicios académicos ofrecidos por la misma”.

Entre los objetivos particulares de este estudio, se pretenden alcanzar los siguientes:

- Generar directorios de los empleadores, actualizándolos de manera permanente, con el objetivo de crear vínculos diversos con las empresas así como, a futuro, una bolsa de trabajo;
- Identificar las características generales y actuales del mercado de trabajo en el cual se desempeñan los egresados;

- Identificar los perfiles que solicitan las empresas para los profesionistas y vincularlos a los programas que se imparten en la dependencia;
- Describir la visión del empleador acerca del profesionista, en relación con el plan de estudios, la institución, los servicios que ofrece y las posibilidades de mantener comunicación constante para colaborar en conjunto.

Dimensiones

La pertinencia social de la educación superior, se refiere al grado de adecuación entre la formación de profesionales y las necesidades del mercado de trabajo. En relación con la pertinencia, existen dos dimensiones a través de las cuales se puede obtener información: la primera, es por medio de los estudios de seguimientos de egresados, los cuales nos dan un panorama de la inserción al mundo laboral y el grado de satisfacción con su formación; la segunda, son los estudios de opinión de los empleadores acerca de los egresados, los cuales desembocan en dos estrategias. La primera estrategia enfocada al entorno laboral comprende el estudio de la demanda de profesionales entre las empresas de la localidad. Una segunda, dirigida a la identificación de nichos laborales no atendidos por los egresados de la institución en cuestión; dicha información se obtiene a través de encuestas a empleadores potenciales, así como por la visión de los expertos y/o líderes de opinión.

Población

La población a elegir para participar en el estudio se obtiene a través de la base de datos que se elabora con la información recibida de los estudios de seguimiento de egresados. Estas bases de datos contienen información de las organizaciones en las que laboran los mismos, así como los nombres de sus jefes inmediatos. Lo anterior se realiza considerando además buscar una representatividad entre empresas de diversos giros, tamaños (pequeña, mediana, grande) y fuentes de financiamiento (pública o privada).

Se contactó a los empleadores a través de diferentes vías (Desayuno, correo electrónico, vía telefónica y visitas personales). En esta ocasión, se contactó a 353 empleadores, dentro del período de octubre a noviembre del 2015.

Instrumento

La Coordinación del Sistema de Licenciatura cuenta con un Cuestionario Base para el Estudio de Opinión de los Empleadores. Éste surgió de la revisión de documentos de la misma índole entre las universidades nacionales e internacionales, que han llevado a cabo este tipo de estudios.

De igual forma, el Comité de Seguimiento de Egresados (CoSE), conformado por los representantes de cada dependencia, analizaron el cuestionario con el objetivo de hacer sugerencias y finalmente hacer las adecuaciones que se consideren pertinentes a las necesidades de la dependencia, buscando no eliminar los indicadores base.

Para finalizar, tomando como punto de partida la elección de los empleadores a participar en el estudio, se reproducen los instrumentos para la recolección de la información.

Descripción del instrumento

El Cuestionario Base del Estudio de Opinión de Empleadores de la Universidad Autónoma de Yucatán se divide en las siguientes secciones: datos del empleador, datos de la organización, vinculación, demanda de profesionales, satisfacción con el desempeño profesional del egresado, capacitación, formación de profesionales y, por último, observaciones y comentarios.

La primera sección, denominada “Datos del encuestado”, permitirá conocer los datos personales de la persona que tiene contacto más cercano con el egresado.

La segunda sección, denominada “Datos de la Organización”, pretende recolectar información con la cual se pueda describir a las organizaciones que están empleando a los egresados de las dependencias de la Universidad Autónoma de Yucatán y de igual manera, nos permitirá contar con un directorio actualizado de ellas.

La tercera sección, denominada “Vinculación”, obtendrá información acerca de los medios a través de los cuales la empresa y la Universidad establecen lazos laborales y/o convenios.

La cuarta sección, denominada “Demanda de profesionales” permitirá conocer cuántos profesionistas de cada disciplina se encuentran insertos en estas organizaciones, su situación académica y laboral y la descripción de los requisitos para la contratación de profesionistas y las posibilidades de cooperación organización-universidad.

La quinta parte, denominada “Satisfacción con el desempeño del egresado”, identificará el grado de aceptación en relación con el desempeño del profesional, a través de las habilidades, conocimientos y actitudes que demuestra en su actividad laboral cotidiana. Asimismo, se pretende identificar las dificultades que se le presentan a los profesionales empleados en su desempeño, y la manera en que éstos son superados. Y finalmente, se busca tener la opinión de los empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados de UADY, respecto a los de otras instituciones.

La sexta sección, se denominó “Capacitación“, y busca conocer si existe en estas organizaciones, políticas de capacitación/actualización así como los tópicos y modalidades de su interés, en caso de estar en la disposición de facilitar a sus empleados, recibir capacitación o actualización externa; la importancia de que sus profesionistas continúen estudios de posgrado así como a las áreas que ellos recomendarían para estos.

La séptima sección, denominada “Formación de profesionales”, busca conocer los cambios en las necesidades de formación en el área de los profesionales en el futuro, así como su interés por contratar a egresados de nuestra institución.

En la última sección se deja un espacio abierto para las posibles observaciones y comentarios.

Procedimientos de recolección

Para la obtención de la información, se capacitó a un encuestador por cada dependencia, para la obtención de la información a través de diversas vías; desayunos, correos electrónico, visitas a las instituciones y entrevistas telefónicas. Se le proporcionaron tanto cuestionarios impresos como el archivo electrónico, con la finalidad de acceder por diversas vías a todos los empleadores.

Análisis de la información

El análisis de la información fue guiado por los indicadores que conforman el Cuestionario de Empleadores; principalmente se buscó obtener frecuencias y porcentajes de incidencia.

Por esta ocasión, la información obtenida a partir del desayuno y las entrevistas fue capturada totalmente en un archivo Excel. Por la naturaleza de la información se obtuvieron, básicamente, frecuencias y porcentajes, como un análisis inicial de los datos, pero con la posibilidad de profundizar en el manejo de los diversos indicadores.

RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados derivados de este estudio con base en las diferentes secciones del instrumento, descritas previamente. Estos resultados se reportan con base en porcentajes y cubren los indicadores de respuesta codificable. Algunas preguntas no fueron respondidas por los egresados, las cuales se reportan como “No contestó” dentro de las tablas y gráficas

I.

CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

TABLA 1. SECTOR

	F	%
Público	131	37.1%
Privado	216	61.2%
No contestó	6	1.7%
Total	353	100.0%

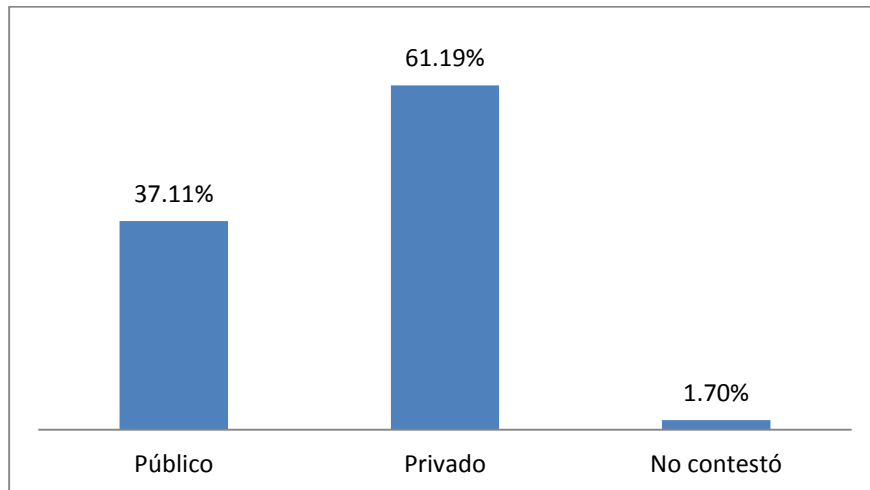


Figura 1. Porcentaje de empleadores, respecto al sector de su organización.

TABLA 2. TAMAÑO

	F	%
Menos de 15 empleados	101	28.6%
Entre 16 y 100 empleados	96	27.2%
Entre 101 y 250 empleados	54	15.3%
Más de 251 empleados	95	26.9%
No contestó	7	2.0%
Total	353	100.0%

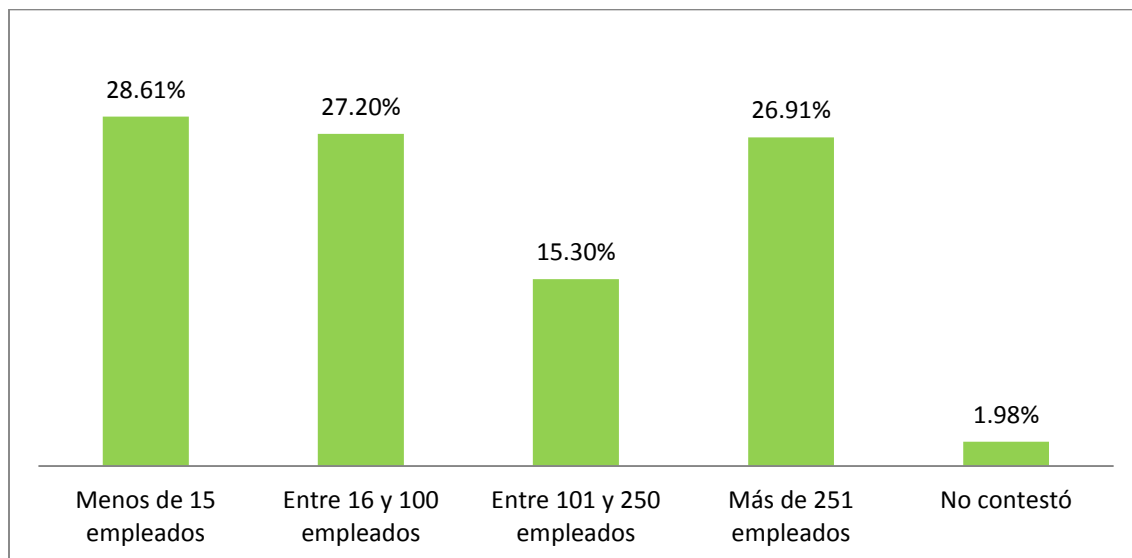


Figura 2. Porcentaje de empleadores respecto al tamaño de su organización.

TABLA 3. GIRO

	F	%
Electricidad, Gas y Agua potable	1	0.3%
Institución de salud (ISSSTE, IMSS, SALUBRIDAD)	1	0.3%
Docencia	3	0.8%
Educación	4	1.1%
Servicios Financieros, Seguros y Bienes inmuebles	10	2.8%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	5	1.4%
Servicios de Salud	5	1.4%
Servicios de gobierno	6	1.7%
Comercio, Restaurantes y Hoteles	12	3.4%
Servicios profesionales y técnicos	12	3.4%
Agropecuario, Silvicultura y Pesca	16	4.5%
Clínica Dental	17	4.8%
Servicios comunales, Sociales y Personales	19	5.4%
Industria Manufacturera	21	5.9%
Construcción	26	7.4%
Ventas (productos farmacéuticos, agropecuarios o alimentos balanceados)	3	0.8%
Otro	177	50.1%
No contestó	15	4.2%
Total	353	100.0%

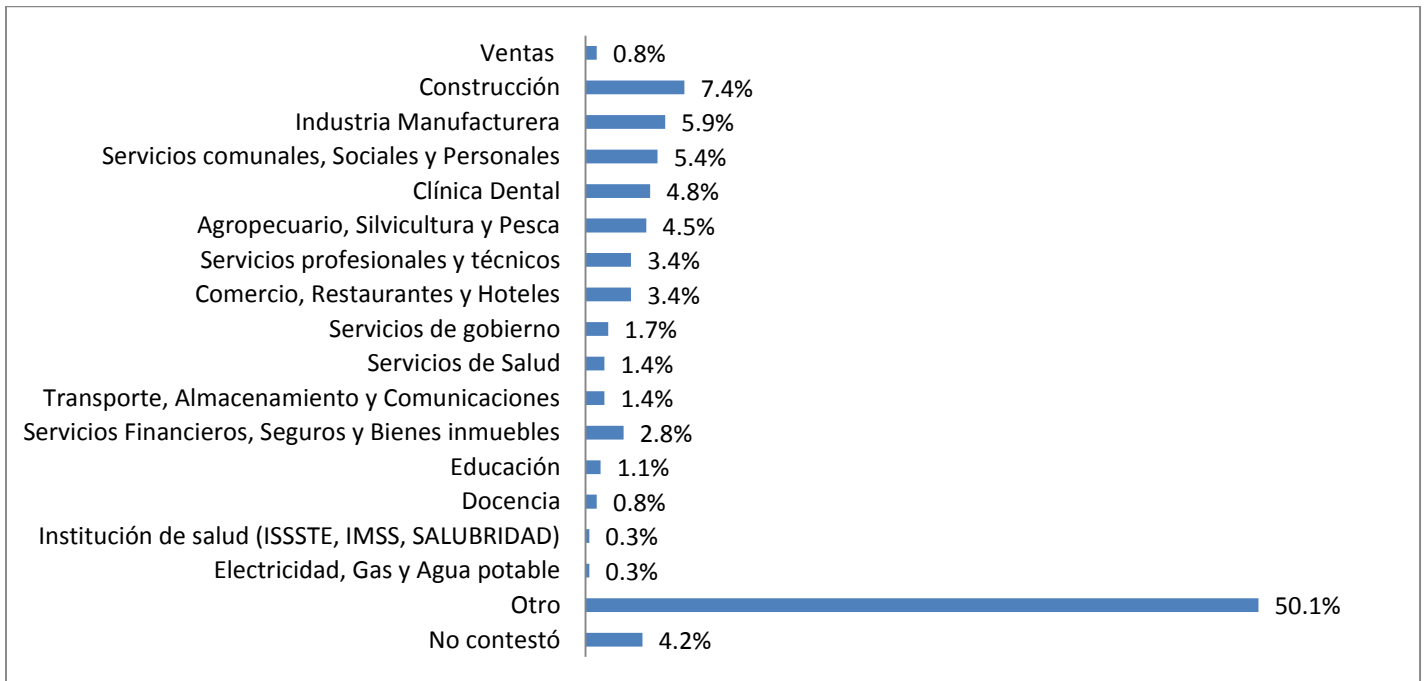


Figura 3. Porcentaje de empleadores respecto al giro de su organización.

II.

DEMANDA DE PROFESIONALES

REQUISITOS DE MAYOR IMPORTANCIA QUE DEBEN CUBRIR LOS PROFESIONALES PARA OBTENER UN PUESTO EN LA ORGANIZACIÓN

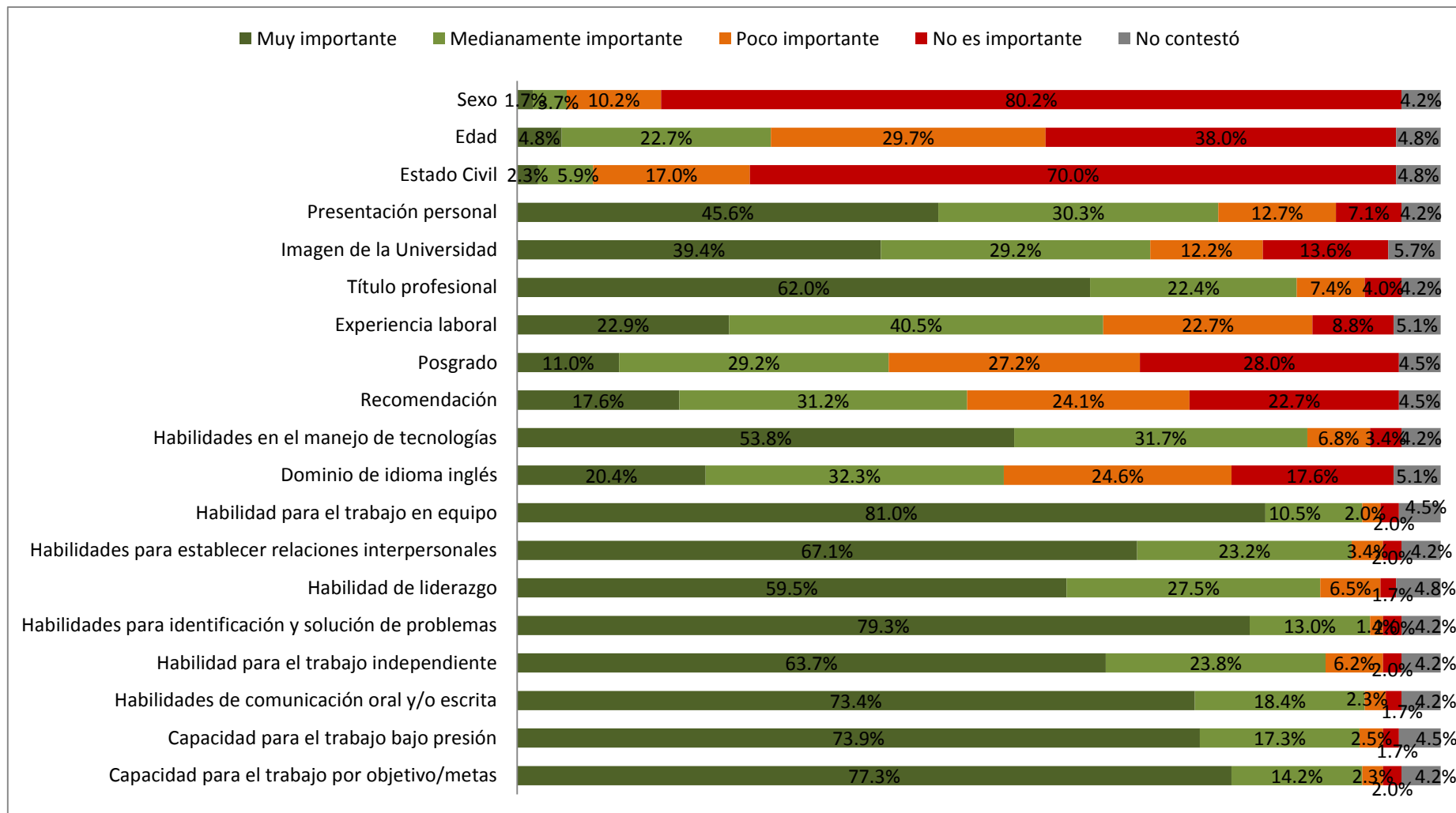


Figura 4. Porcentaje de empleadores, respecto a los requisitos de mayor importancia para obtener un puesto. (N=353)

III.

SATISFACCIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL



Figura 5. Porcentaje de empleadores, respecto a la satisfacción del desempeño laboral de los egresados. (N=353)

TABLA 4. DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL EN CUESTIÓN

	F	%
Malo	0	0.0%
Regular	27	7.6%
Bueno	190	53.8%
Excelente	116	32.9%
No contestó	20	5.7%
Total	353	100.0%

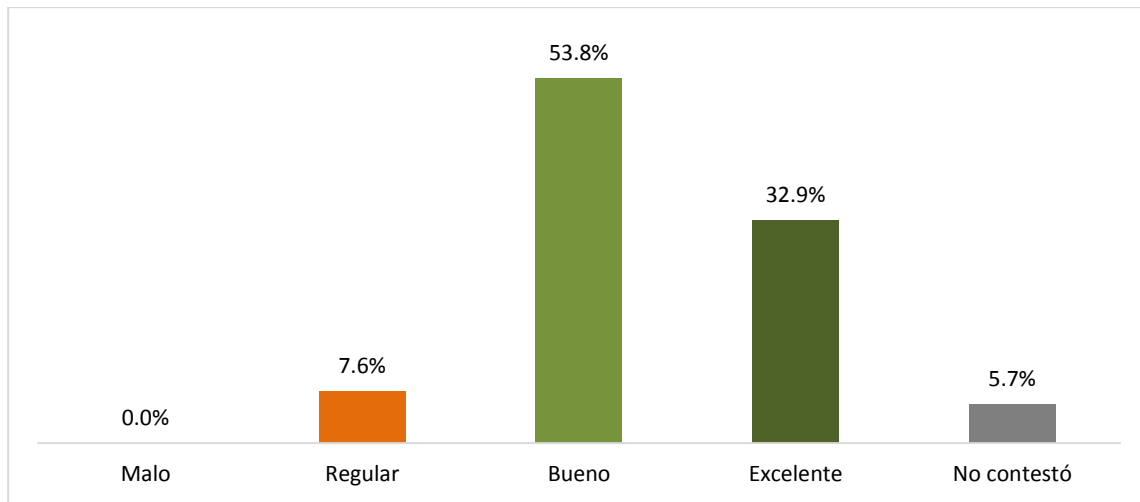


Figura 6. Porcentaje de empleadores respecto a su opinión sobre el desempeño laboral del egresado.

TABLA 5. OPINIÓN ACERCA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA UADY

	F	%
Mala formación	0	0.00%
Regular formación	31	8.8%
Buena formación	175	49.6%
Excelente formación	128	36.3%
No contestó	19	5.4%
Total	353	100.0%

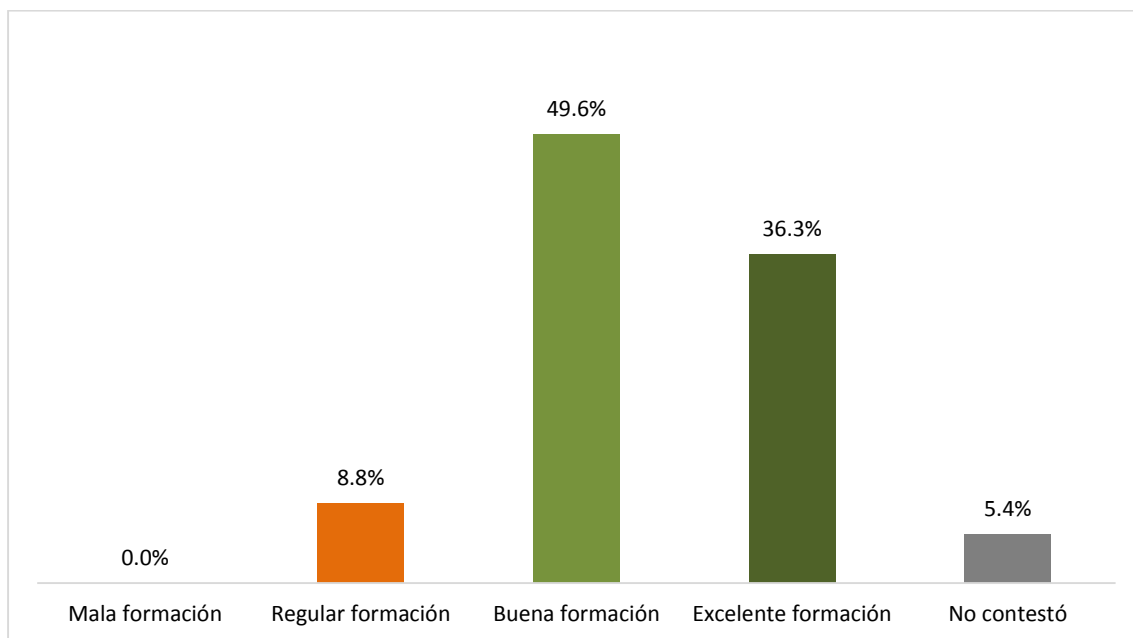


Figura 7. Porcentaje de empleadores respecto a su opinión sobre la formación de los egresados.

IV.

CAPACITACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN

TABLA 6. ¿SE CAPACITÓ AL PROFESIONAL?

	F	%
Sí	262	74.2%
No	67	19.0%
No contestó	24	6.8%
Total	353	100.0%

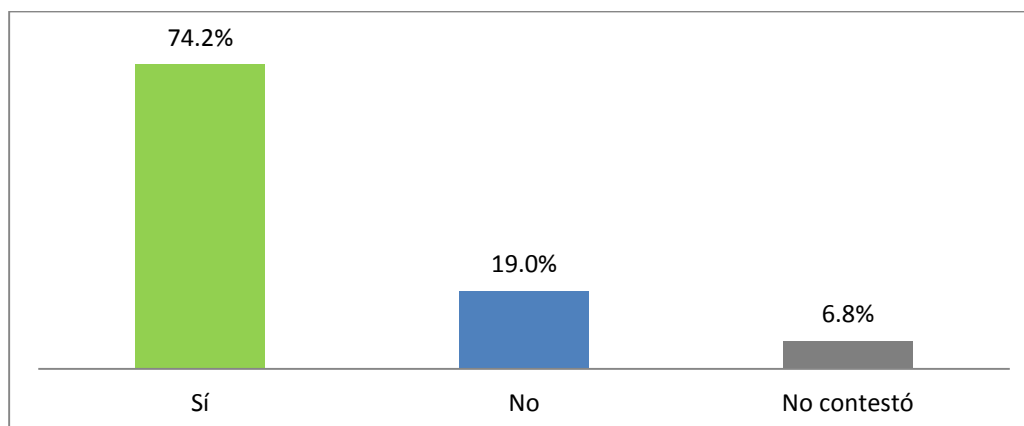


Figura 8. Porcentaje de empleadores respecto a la capacitación de los profesionales.

TABLA 7. MOMENTO DE LA CAPACITACIÓN

	F	%
Antes de la contratación	72	27.5%
Después de la contratación	189	72.1%
No contestó	1	0.4%
Total	262	100.0%

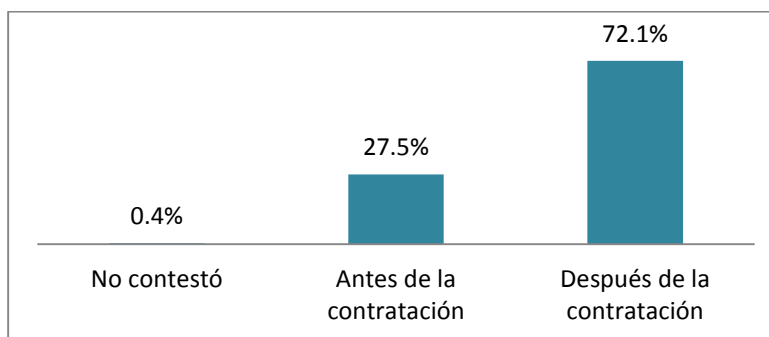


Figura 9. Porcentaje de empleadores respecto al momento de la capacitación.

TABLA 8. RAZÓN O MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN

	F	%
Deficiente formación profesional	14	5.3%
Avances de la ciencia y tecnología	27	10.3%
Política institucional de actualización profesional	167	63.7%
Otra	48	18.3%
No contestó	6	2.3%
Total	262	100.0%

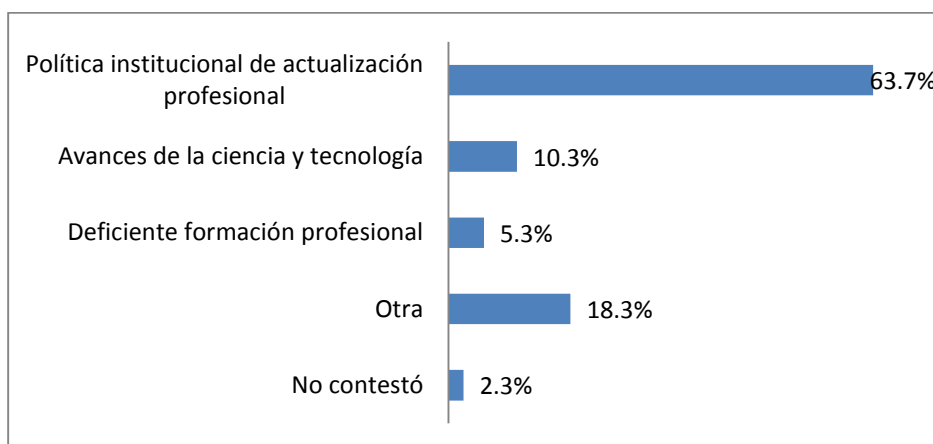


Figura 10. Porcentaje de empleadores respecto al motivo de la capacitación.

TABLA 9. MECANISMOS DE CAPACITACIÓN

	F	%
Cursos del colegio de profesionales	8	3.1%
Cursos de instituciones de educación superior	10	3.8%
Cursos de la institución (UADY)	13	5.0%
Cursos de empresas de capacitación	14	5.3%
Cursos de su organización	176	67.2%
Otros	36	13.7%
No contestó	5	1.9%
Total	262	100.0%

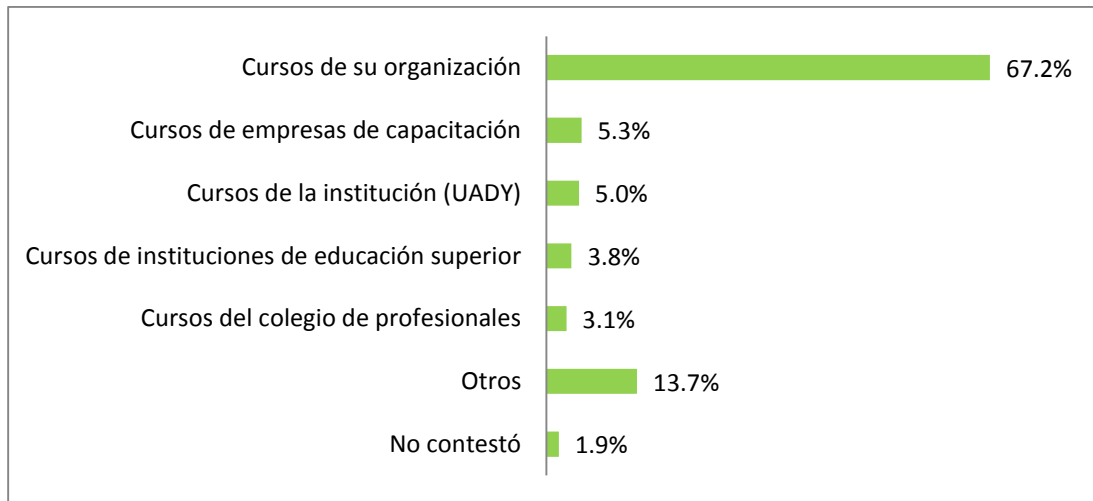


Figura 11. Porcentaje de empleadores respecto a los mecanismos de capacitación.

TABLA 10. IMPORTANCIA DE LOS ESTUDIOS DE POSGRADO PARA EL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL EN CUESTIÓN

	F	%
Sí	221	62.6%
No	109	30.9%
No contestó	23	6.5%
Total	353	100.0%

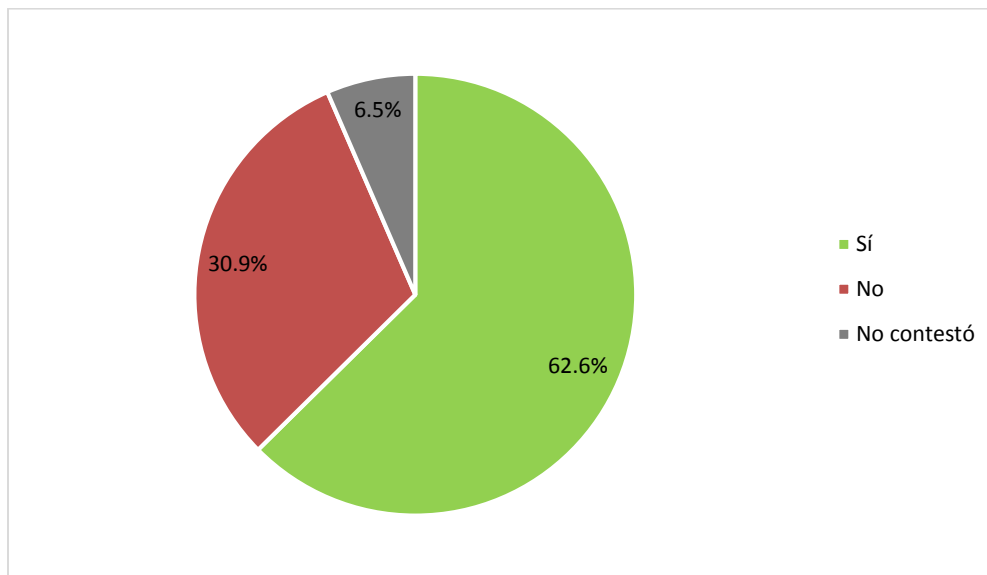


Figura 12. Porcentaje de empleadores respecto a la importancia de los estudios de posgrado.

TABLA 11. INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN POR RECIBIR INFORMACIÓN DE CURSOS DE EDUCACIÓN CONTINUA.

	F	%
Sí	297	84.1%
No	26	7.4%
No contestó	30	8.5%
Total	353	100.0%

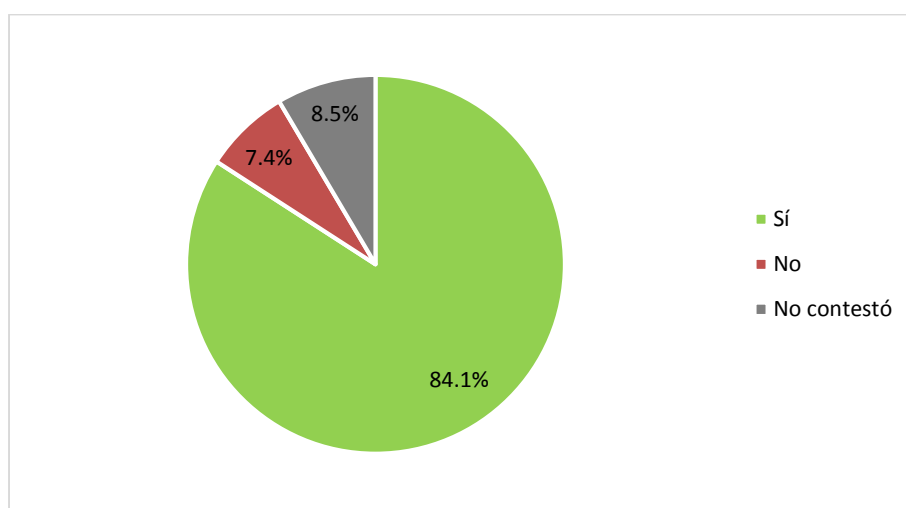


Figura 13. Porcentaje de empleadores respecto al interés de recibir información de educación continua.

V.

FORMACIÓN DE PROFESIONALES

TABLA 12. ¿CONTRATARÍA NUEVAMENTE PROFESIONALES UADY?

	F	%
Sí	326	92.4%
No	6	1.7%
No contestó	21	5.9%
Total	353	100.0%

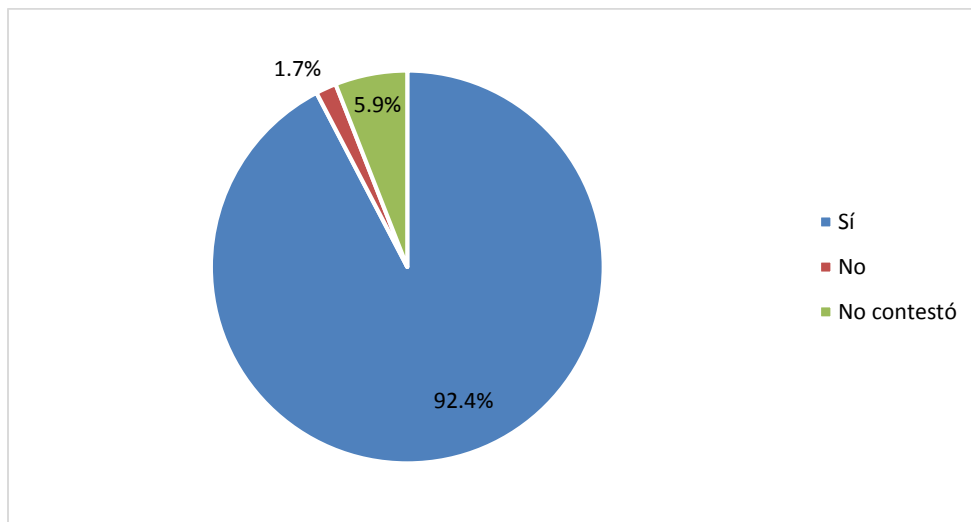


Figura 14. Porcentaje de empleadores en relación a sí contrataría o no a egresados UADY.

TABLA 13. INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN EN INSCRIBIRSE EN EL PROGRAMA DE BOLSA DE TRABAJO DE LA UADY.

	F	%
Sí	240	73.6%
No	51	15.6%
No contestó	35	10.7%
Total	326	100.0%

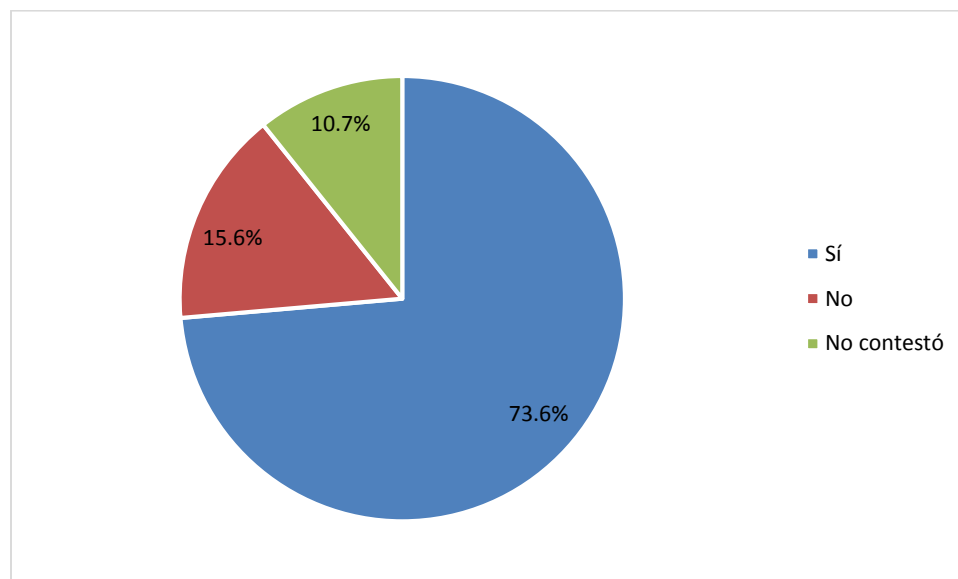


Figura 15. Porcentaje de empleadores que desean inscribirse a la Bolsa de trabajo.

SUGERENCIAS

Buscar acercamientos con las empresas encuestadas para fomentar lazos que fortalezcan a ambas instancias y aprovechar esta oportunidad en pro de la formación de los egresados en estas empresas.

Considerar todas aquellas posibilidades que surjan de un análisis más profundo de la información que el que aquí se presenta.

De igual forma, tomar en cuenta las opiniones expresadas de los empleadores en estas encuestas, ya que permitirá reflexionar acerca de quehacer de nuestras dependencias y de la pertinencia de nuestros programas educativos dentro del mercado laboral.

RESPONSABLES

**Dr. José de Jesús Williams
Rector**

**Ing. Carlos Alberto Estrada Pinto, M. en C.
Director General de Desarrollo Académico**

**Dra. en Educ. Vanessa Patrón Guillermo
Coordinadora General del Sistema de Licenciatura**

**Lic. Fabiola Eunice Varela Carrillo
Responsable del Programa Institucional de Seguimiento
de Egresados**

Diciembre, 2015