



# **PROGRAMA INSTITUCIONAL DE OPINIÓN DE EMPLEADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA SUR PRIOE**

**Sistema administrativo y desarrollo integral de la propuesta**  
Dirección de Docencia e Investigación Educativa

**Sistema informático**  
*Sistema Integral de Información Administrativa(SIIA)*

La Paz, Baja California Sur, Octubre de 2013

# PROGRAMA INSTITUCIONAL DE OPINIÓN DE EMPLEADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA SUR

## INTRODUCCIÓN

---

En los inicios del siglo XXI, el sistema de educación superior mexicano se ha visto inmerso en la gran yuxtaposición de diversos problemas que lo aquejan; por un lado, la creciente demanda de servicios por parte de la sociedad y, por el otro la falta de congruencia entre el proceso educativo, las necesidades sociales y las exigencias de un mercado laboral que se encuentra en una constante transformación. Paralelo a esto, las Instituciones de Educación Superior (IES) se enfrentan a los dilemas del proceso de evaluación, con el fin de lograr una mayor certeza en cuanto al uso de los recursos públicos invertidos en la educación y la eficiencia terminal de sus egresados.

Una herramienta primordial en este marco son los estudios de empleadores, debido a que exponen la relación entre los perfiles de formación profesional y las necesidades presentes y futuras del mercado de trabajo. El propósito de este estudio es explorar las percepciones de los empleadores acerca de la formación y competencias generales que los profesionistas requieren para un adecuado desempeño profesional, esto permitirá orientar y valorar la pertinencia de la oferta educativa de nuestra Universidad, vislumbrando las demandas de agentes externos como el sector social y productivo y promoviendo una educación de calidad, que proporcione a nuestros egresados una formación integral.

La misión de La Universidad Autónoma de Baja California Sur, es concebida como *una Institución Pública que ofrece programas educativos de calidad; genera y divulga conocimiento científico, tecnológico y humanístico de vanguardia; contribuye al estudio y comunicación de la cultura para formar profesionistas competentes, Socialmente responsables, que impulsen el desarrollo sustentable de la Entidad y del país.* Por lo que, este mecanismo de diagnóstico nos permite reflexionar y reestructurar tanto académica como institucionalmente, nuestros fines y valores.

## ANTECEDENTES

---

La Universidad Autónoma de Baja California Sur en el año 2012, integra el Programa Institucional de Seguimiento de Egresados (PRISE), a través de la Dirección de Docencia e Investigación Educativa, implementa este Programa con el propósito de desarrollar e institucionalizar un sistema de información integral que permitiera conocer las características y el desempeño de los egresados de las diferentes carreras que ofrece la UABCS en su entorno laboral, así como su percepción acerca de su formación académica y la organización académica e institucional, con la finalidad de poder reforzar y retroalimentar los procesos de mejora y aseguramiento de la calidad de los programas educativos que ofrece la UABCS.

Los antecedentes de los Estudios de Egresados en la UABCS tienen apenas dos años; pero los Estudios de Empleadores, prácticamente no tienen antecedentes en nuestra Universidad, no obstante hay que reconocer que, algunos Programas Académicos, han

organizado foros y encuestas con empleadores para conocer sus demandas y las habilidades que requieren de nuestros egresados; estos foros y encuestas se han organizado de manera aislada y sin ningún mecanismo que permita su continuidad. Por ello, como parte del Programa Institucional de pertinencia de los Programas Educativos y sus Planes de Estudio, se trabaja en este Programa de Seguimiento de Empleadores, para el cual, se desarrolló una investigación documental en algunas instituciones de Educación Superior: Universidad de Sonora, Universidad de Colima, Universidad Autónoma Metropolitana y el Instituto Politécnico Nacional; así mismo, se contemplaron los indicadores que solicita el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional(PIFI).

## MARCO TEÓRICO

---

Aunque los estudios sobre egresados y empleadores habitualmente buscan describir características sobre su inserción y desempeño laboral, para efectos de evaluar y retroalimentar los programas educativos que han cursado, se hace necesario considerar algunos elementos teóricos para efectos de sustentar e interpretar relaciones entre las categorías y variables que comúnmente se utilizan en este tipo de estudios.

La mayor parte de los estudios sobre egresados buscan describir características sobre su inserción y desempeño laboral, evaluando y retroalimentando los programas educativos que han cursado. Aunque se ha reconocido la importancia de los estudios sobre egresados en materia de política educativa, éstos no apoyan significativamente al proceso de toma de decisiones gubernamentales, académicas y organizacionales que garanticen que la calidad de los servicios educativos ofrecidos sea la que el desarrollo a nivel nacional exige. Por ello, se han definido ciertas dimensiones que impactan un estudio de egresados: a) la ubicación en el empleo de los egresados, b) su desempeño profesional y, c) la evaluación de la formación recibida por éstos a la luz de tal desempeño. A raíz de lo anterior, se hace necesario considerar algunos elementos teóricos para efectos de sustentar e interpretar relaciones entre las categorías y variables que comúnmente se utilizan en este tipo de estudios. Éstos se inscriben en el campo de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, teniendo como soporte la Teoría del Capital Humano, “la cual sienta las bases para la Economía de la educación”<sup>1</sup>.

Los orígenes de la Teoría del Capital Humano se remontan a los inicios de la teoría política clásica con Adam Smith, quien planteaba que un hombre educado era como una máquina, “en tanto que el trabajo que él aprendía a desempeñar le retornaría los gastos de su aprendizaje, y que la diferencia entre los salarios de un trabajador adiestrado y de un trabajador común estaba cimentada bajo ese principio”.<sup>2</sup>

Sin embargo, no es sino hasta el siglo XX cuando la idea es retomada por el economista Theodore Schultz con un artículo publicado en 1959 (“Invertir en el hombre: la visión de un

---

<sup>1</sup> Navarro Leal Marco Aurelio, “Consideraciones teóricas para el estudio de egresados”, en: “Esquema Básico para Estudios de Egresados”, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación superior, México, 2003, p. 11.

<sup>2</sup> *Ibid*, p. 12.

economista”), que básicamente, y de acuerdo a la época, trataba de vencer las ofensas morales que generaba la idea de considerar al hombre como una máquina. Posteriormente en otro artículo titulado “invertir en el capital humano”, el mismo Schultz planteaba que la diferencia de retribuciones entre los trabajadores se correspondía con sus diferencias en grado de educación, y que las diferencias en renta obtenidas por Estados Unidos en un determinado periodo de tiempo se corresponden por un periodo de baja escolarización en su población. Bajo esta perspectiva, llega a considerarse al trabajador como responsable de la renta nacional de Estados Unidos cuando los periodos de escolarización nacional son bajos; también se le piensa como capitalistas que al invertir en educación obtienen la ganancia que su trabajo produce. Los bajos salarios entonces eran producto de malas inversiones en educación y salud.

Este último planteamiento justificó en muchos países la expansión que se dio a la educación. Si los gastos en educación contribuían al crecimiento económico, los gobiernos podrían simultáneamente atender la necesidad educativa de la población y contribuir al crecimiento material de la economía. A esta idea se unieron Frederick Harbison y Charles Mayer, quienes afirmaron que la educación media y superior per capita estaba correlacionada con el ingreso per capita de un país. En general, la educación comenzó a verse como un vehículo para lograr una mejor distribución de las oportunidades ocupacionales.

Otros factores que también inciden en las relaciones entre educación y trabajo son la edad y la condición social de los trabajadores. Los economistas se hicieron conscientes de que las relaciones entre la educación y el empleo eran más completas, y que cuando se trataba de encontrar un trabajo acorde con la preparación académica, no sólo influía en ello una mejor educación sino otros factores como condición social y las relaciones familiares.

Otro factor que posteriormente se ha considerado desde esta perspectiva del capital humano, es la entrenabilidad del trabajador, es decir, la disposición, actitud y aptitud que el potencial empleado tenga para ser capacitado de forma efectiva. Los empleadores prefieren alumnos que tengan experiencia previa en capacitación. Ahora bien, en esta última perspectiva, la productividad no es un atributo del trabajador sino del puesto cuyo equipamiento tecnológico hace al trabajador ser más productivo y mejor remunerado. Visto así, la educación aumenta los niveles de entrenabilidad, pero no tiene impacto en la creación de nuevas plazas ni en la productividad de los trabajadores; esto depende de las inversiones en capital y tecnología. La educación tendrá efectos discriminatorios o selectivos con respecto al reclutamiento de los trabajadores, por lo que de alguna forma el medio laboral es también un factor importante que debe tomarse en cuenta por lo decisivo que resulta cuando un potencial trabajador o egresado busca empleo.

Algunas otras teorías que sirven como antecedente a la elaboración de estudios de egresados son: La teoría de la Fila, la Teoría de la Devaluación de los Certificados, la Teoría de la Educación como Bien Posicional y la Teoría de la Segmentación.

**Teoría de la Fila.** Plantea que la educación de los egresados les proporciona a los patrones los elementos para seleccionar a los trabajadores que puedan entrenarse con mayor facilidad, basados en los valores y normas no cognoscitivas que los estudiantes adquieren a medida que avanzan en la escuela.

**Teoría de la Devaluación de los Certificados.** Considera que el argumento de la selección se basa en los certificados que se les otorgan a los estudiantes a medida que avanzan en la escuela: al existir muchos profesionistas demandantes de empleo, el título se devalúa; de tal forma que cada vez se requieren más títulos para ocupar un mismo trabajo.

**Teoría de la Educación como Bien Posicional.** Propone explicar la heterogeneidad escolar de las personas que se desempeñan en los mercados laborales, especialmente el fenómeno de la proporción creciente de sujetos con una escolaridad mayor que, para un puesto similar, habían obtenido quienes se van retirando de los mercados de trabajo. Debiéndose esto a que los individuos se disponen a adquirir mayor escolaridad para competir entre sí por un determinado status, lo cual eleva continuamente la demanda educativa, aunque la demanda laboral tienda a permanecer en niveles relativamente estables.

**Teoría de la Segmentación.** Afirmaba en sus inicios que los salarios se definen en función del tipo de tecnología utilizada en las industrias, y que hay barreras para entrar a la categoría de empleos de salarios altos y de alta tecnología. Argumentaba que los salarios se estructuran según la naturaleza de los empleos, no sobre la base de las características del capital humano del trabajador.

Derivado de este breve recorrido, debe quedar claro que las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo no pueden ser interpretadas solamente a través de la Teoría del Capital Humano, ya que estas relaciones no son directas y unívocas, sino de carácter complejo, en el que intervienen factores tanto escolares como extraescolares. Por lo que no hay aún la formulación de una teoría de la educación y los mercados laborales que comprenda adecuadamente los elementos que en ellos inciden, asimismo, los estudios sobre egresados y empleadores consideran argumentos, categorías y variables provenientes de distintas perspectivas.

Por lo tanto, podemos resaltar que la investigación sobre egresados y empleadores debe cubrir (tratando de homogeneizar las teorías descritas) aspectos vinculados tanto de formación académica como de trayectoria profesional, ya que la información que pueden aportar acerca del impacto de la formación recibida al interior de la IES, para el enfrentamiento de los problemas específicos en el mercado de trabajo y los del desempeño profesional, son clave para sentar la base de un enfoque de política pública educativa, tipificar los modelos de formación prevalecientes, así como evaluar su calidad y resaltar los puntos de intervención en los que hay que enfocar el esfuerzo institucional para mejorar la calidad de la educación superior.

## **JUSTIFICACIÓN**

---

La Universidad Autónoma de Baja California Sur se encuentra inmersa en diferentes procesos de evaluación. Por otro lado, diversas carreras se encuentran en procesos de certificación y acreditación, lo que exige una evaluación minuciosa de diversos factores que las integran; aunado a lo anterior, también se encuentran haciendo Modificaciones a sus Planes y Programas de estudio bajo la luz del Nuevo Modelo Educativo y el enfoque por competencias genéricas y específicas planteadas en el Proyecto Tuning America Latina (2004 – 2008 ).

Con base en lo descrito, sobresale la necesidad de utilizar una herramienta muy importante en estos escenarios: el estudio de Egresados y Empleadores. Por ello, en la UABCS se planteó la necesidad de contar con un estudio institucional de egresados y empleadores con características multidepartamentales, es decir, una encuesta general que cubra las dimensiones de información que necesitan conocer sobre sus egresados cada uno de los 9 departamentos académicos que integran esta máxima casa de estudios y otra encuesta sobre la opinión de los Empleadores.

En el panorama global, se requiere que las IES emprendan acciones que impulsen la calidad y pertinencia social en los programas que ofrecen, sustentando la toma de decisiones en estudios estratégicos como trayectorias académicas, satisfacción de estudiantes, seguimiento de egresados, opinión de empleadores, estudios de factibilidad, entre otros; la información recuperada de estos estudios conformará el panorama general al que se enfrenta nuestra universidad y definirá los cambios adecuados al entorno.

## **OBJETIVO GENERAL**

---

Desarrollar e institucionalizar un sistema de información integral que permita, de manera permanente y continua, identificar la opinión de los empleadores con relación al desempeño profesional de los egresados en el mercado laboral y con ello orientar la toma de decisiones con la finalidad de reforzar y retroalimentar los procesos de mejora y aseguramiento de la calidad de los planes y programas de estudio que ofrece la UABCS.

## **OBJETIVOS PARTICULARES**

---

Mediante el desarrollo del Sistema Institucional de Opinión de empleadores, se busca:

- Obtener información actualizada del desempeño laboral de los egresados de nivel licenciatura, y el impacto de la formación recibida en la UABCS; de lo anterior, orientar la mejora y actualización permanente de los planes y programas de estudio de las carreras que integran la universidad.
- Recabar información sobre los requisitos formales y características deseables para la contratación de profesionales.

- Obtener información que permita retroalimentar y conjuntar los esfuerzos individuales de los nueve departamentos que integran la UABCS, a través de un proceso transversal de participación y toma de decisiones.
- Determinar el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes requeridos y alcanzados por los egresados dentro del campo laboral.
- Evaluar la pertinencia de los perfiles terminales, los objetivos de los planes y programas de estudio de las 21 carreras que integran la oferta educativa de la Universidad, y los requerimientos formativos actuales de la práctica profesional.
- Conocer las exigencias que plantea el ejercicio profesional a los egresados como consecuencia de las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas para su incorporación oportuna en los planes y programas de estudios.
- Definir el diseño de programas de educación continua pertinentes para la actualización de profesionales en ejercicio.
- Conocer el grado de satisfacción de los empleadores respecto a la formación profesional de los egresados de la UABCS.
- Crear y/o fortalecer la vinculación permanente entre la unidad académica y el sector productivo, para apoyar los programas de servicio social y prácticas profesionales.

### **METODOLOGÍA**

---

- 1) Establecer un cuerpo colegiado de trabajo para el Estudio de Opinión de Empleadores.
- 2) Revisar el estudio de egresados propuesto por ANUIES en el libro: *Esquema Básico para estudios de egresados*.
- 3) Consultar documentos sobre estudios de empleadores de otras Instituciones de Educación Superior como: Universidad de Sonora, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Universidad de Colima, Universidad Autónoma Metropolitana y el Instituto Politécnico Nacional; así mismo, contemplar los indicadores que solicita el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional(PIFI), entre otros.
- 4) Diseño del instrumento de trabajo, tomando en consideración la encuesta para el estudio de empleadores propuesto por la Universidad de Colima, Sonora y el Instituto Politécnico Nacional, previa revisión, corrección y adecuación del mismo, de acuerdo con las necesidades de información sobre los empleadores que los acreditadores y PIFI externen.
- 5) Definir responsabilidades para el desarrollo, seguimiento y administración del estudio en cuestión, con cada uno de los jefes de departamento de la UABCS.

- 6) Diseñar un sistema informático apoyados por el Sistema Integral de Información Administrativa(SIIA) que permita realizar la encuesta a distancia vía internet, misma que generará información cualitativa y cuantitativa, la cual facilitara el análisis de resultados.
- 7) Piloteo del cuestionario, con el propósito de verificar que las preguntas estén redactadas correctamente y que el empleador las comprenda con claridad.
- 8) Selección de las empresas de Estudio.
- 9) Elaboración de un directorio de las empresas. Una vez definidos los tipos de empresas, se procede a localizar las direcciones, teléfonos y correos electrónicos de las empresas o instituciones consideradas en el estudio, así mismo, la persona designada para contestar la encuesta dentro de cada empresa; es importante definir como empleador, al jefe inmediato del egresado o en su defecto al responsable del departamento de recursos humanos de cada institución/empresa.
- 10) Asignar por lo menos un responsable por cada una de las 21 carreras que integran la oferta académica de la UABCS, que se integrará a este proyecto institucional y permanente, el cual se encargará de la elaboración del directorio de empresas en su carrera definido en el punto 9 y el seguimiento y aplicación de dicha encuesta.
- 11) Diseño de una base de datos para procesar y analizar la información, cuyo propósito es el cruce de variables mediante Tablas de Contingencia y la construcción de indicadores. Para ello se utiliza el Programa Estadístico para Ciencias Sociales SPSS v. 11.0. para Windows.
- 12) Especificar cuáles serán las políticas de difusión de la información de los resultados de la encuesta.
- 13) Contrastación y análisis de resultados.
- 14) El Proyecto institucional de Opinión de Empleadores de la UABCS, iniciará de manera permanente a partir del periodo 2014-I.



## ***LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE OPINIÓN DE EMPLEADORES DE LA UABCS***

---

- 1) La selección de las empresas se hará bajo el criterio de tener empleado a un egresado de la UABCS, con dos años mínimo de egreso, tomando de manera proporcional empresas del rubro público y privado. Es importante definir que se considera empleador al jefe inmediato del egresado o en su defecto al responsable del departamento de recursos humanos de cada institución/empresa
- 2) Para la primera aplicación de la encuesta se tomará en cuenta la población de empresas que deriven del PRISE 2013; el directorio de empleadores que posee el Departamento de Servicios Estudiantiles, así como las bases de datos con las que cuenta cada uno de los Departamentos Académicos y las extensiones universitarias. El muestreo será aleatorio, estratificado y proporcional (Tomándose en cuenta las 21 carreras y los dos sectores (Público y Privado)). Las aplicaciones subsecuentes, se harán de manera anual en las empresas que cumplan con el punto número uno (1).
- 3) El tamaño de la muestra aleatoria estratificada por carrera y sector se hará con la siguiente fórmula:  $n = \frac{N pq}{\left[ \frac{ME^2}{NC^2} (N-1) \right] + PQ}$ , la cual viene explicada y desglosada en el anexo 1.
- 4) La Dirección de Docencia e Investigación Educativa (DDIE), será la encargada de administrar el Programa Institucional de Opinión de Empleadores.
- 5) El Departamento Académico designará a un responsable por carrera para la aplicación y seguimiento de la encuesta.
- 6) La aplicación de la encuesta se realizará en el periodo previamente acordado entre los aplicadores de las carreras y la Dirección de Docencia e Investigación Educativa.
- 7) La encuesta se contestará vía internet, a través de la página electrónica diseñada para tal propósito por el SIIA. Para responder la encuesta de manera electrónica, cada aplicador de carrera dará al empleador la página web (o se enviará a su correo electrónico).
- 8) En caso de que el empleador no pueda contestar la encuesta vía electrónica, el aplicador de la carrera respectiva se encargará de aplicarla manualmente, para posteriormente cargarla en el sistema electrónico.
- 9) La Dirección de Docencia e Investigación Educativa elaborará un reporte General Anual con los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta en las 21 carreras.
- 10) La DDIE entregará a cada departamento académico un reporte anual con los resultados obtenidos de cada una de las carreras de su adscripción.

## **INSTRUMENTO**

---

Se utilizó y adaptó el cuestionario propuesto por la **Universidad de Colima, Sonora y el Instituto Politécnico Nacional**. Dicho cuestionario estará compuesto por las siguientes variables y dimensiones:

### **VARIABLES**

- Aspectos valorados en el proceso de selección y reclutamiento de profesionistas universitarios en la empresa o institución.
- Desempeño profesional.
- Conocimientos y habilidades recomendados por el empleador para la capacitación y actualización de los empleados.
- Elementos que influyen para la promoción laboral en la empresa o institución.
- Grado de Satisfacción de conocimientos y habilidades en el campo profesional, así como la aplicación de valores personales y profesionales.
- Exigencias del empleador en el trabajo respecto a: conocimientos de la disciplina, habilidades y actitudes dentro del campo profesional.

### **DIMENSIONES**

**I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA/INSTITUCIÓN** .- Nos permitirá conocer quiénes son los empleadores de nuestros egresados, así como la carrera del egresado que tiene contratado y al cual está considerando en sus respuestas.

**II. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA/ INSTITUCIÓN** .- Define el sector económico al que pertenece, tamaño y giro de empresa/institución

#### **III. SECCIÓN GENERAL**

**III.1 VINCULACIÓN DE LA EMPRESA/INSTITUCIÓN CON LA UABCS** . -Describe la vinculación que se da entre la Empresa/Institución y la UABCS, así mismo, el interés de la empresa en insertarse en la Bolsa de Trabajo de la UABCS.

**III.2. REQUISITOS FORMALES Y CARACTERÍSTICAS DESEABLES PARA LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONISTAS.-** Conoce los aspectos más importantes que influyen en la contratación del personal.

**III.3 CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.-** Describe las iniciativas que han tomado los egresados contratados dentro de su empresa para superar las limitaciones que enfrentan en el ámbito laboral, por otro lado, define si la empresa/institución requiere capacitación continua y en que tópicos. Por otro lado, si la empresa/institución está interesada en participar en programas de Vinculación con la UABCS.

**IV.- SATISFACCIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL EGRESADO .-** Define una serie de criterios para evaluar a los empleados profesionales egresados de la UABCS, respecto a las competencias generales, Atributos y Actitudes que **requiere** el egresado y las que éste **adquirió**. Finalmente, se analiza en qué medida coinciden los conocimientos profesionales del egresado con las actividades que realiza dentro de la empresa/institución, si la formación profesional es o no satisfactoria, así como una valoración cualitativa del desempeño laboral del egresado de manera individual y comparándolo con egresados de otras Instituciones de Educación Superior, para concluir con su preferencia para en, lo sucesivo, contratar a egresados de la Universidad Autónoma de Baja California Sur.

**SEGUIMIENTO DE EMPLEADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA SUR**

La Universidad Autónoma de Baja California Sur, comprometida con la calidad y eficiencia de sus Planes y Programas de Estudio, le presenta esta encuesta, que tiene como fin, conocer su opinión sobre el desenvolvimiento profesional de los egresados de esta máxima casa de estudios. Agradecemos de antemano, la veracidad de los datos proporcionados y su invaluable colaboración.

**I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN**

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

Calle y número:

Colonia:

Código Postal

Teléfono:

Ciudad:

Entidad:

País:

**Nombre de la persona que proporciona la información:**

Puesto:

Teléfono:

Correo Electrónico:

**DATOS DEL EGRESADO**

Carrera a la que pertenece el egresado a su servicio:(PONER LISTA DE LAS 21 CARRERAS PARA QUE SELECCIONE)

**II. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN**

1. ¿Cuál es el régimen jurídico de la empresa o institución?
  - 1) Público
  - 2) Privado

2. La empresa/institución está constituida por:
  - 1) Menos de 15 empleados (Micro)
  - 2) Entre 16 y 100 empleados (Pequeña)
  - 3) Entre 101 y 250 empleados (Mediana)
  - 4) Más de 251 a 500 empleados (Grande)
  - 5) Más de 500 (Macro)
  
3. El sector económico de la empresa/institución es:
  - 1) Agrícola-ganadero, acuícola
  - 2) Industria Extractiva (Minería, electricidad y petróleo)
  - 3) Industria de transformación
  - 4) Comercio
  - 5) Servicios Bancarios, financieros y seguros
  - 6) Medios de Comunicación
  - 7) Turismo
  - 8) Educación
  - 9) Servicios Profesionales y técnicos
  - 10) Servicios de Salud
  - 11) Servicios de Gobierno
  - 12) Centros de Investigación

### **III. SECCIÓN GENERAL**

#### **III.1 Vinculación de la empresa/institución con la UABCS**

4.- La vinculación entre su empresa/institución y la UABCS se da a través de:

- 1) Emplea a egresados
- 2) Visitas de alumnos y maestros
- 3) Estudiantes para servicio social
- 4) Estudiantes para prácticas profesionales
- 5) Bolsa de trabajo para los egresados
- 6) Cursos, seminarios, talleres, etc.
- 7) Realización de proyectos conjuntos de investigación
- 8) Utiliza o provee productos o servicios de la Universidad
- 9) Ninguno

5.- ¿A su empresa/institución le interesaría integrarse a la bolsa de trabajo de la UABCS?

- 1) Sí
- 2) No

### III.2. REQUISITOS FORMALES Y CARACTERISTICAS DESEABLES PARA LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONISTAS

6.- ¿Cuál de los siguientes aspectos influye en la contratación de personal?

*Valórelo según importancia*

ASPECTOS	1. NADA IMPORTANTE	2. POCO IMPORTANTE	3. IMPORTANTE	4. MUY IMPORTANTE
Presentación o aspecto personal				
Título Profesional				
Experiencia Laboral				
Manejo de programas de cómputo				
Exámenes psicométricos				
Pasar entrevista formal				
La universidad de procedencia				
Conocimientos especializados				
Conocimientos de un segundo idioma				
Edad				
Sexo				
Disponibilidad de Horario				
Estado Civil				
Otro, especifique:				

### III.3 CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

7.- ¿Qué iniciativa han tomado los profesionistas de su empresa/institución para superar las limitaciones que enfrentan?

- 1) Consultar bibliografía sobre el tema
- 2) Solicitar asesoría a personas con experiencia
- 3) Tomar cursos
- 4) Consultar a profesores de la institución donde egresaron
- 5) Ninguna
- 6) Otras, especifique

8.- ¿En su empresa/institución se requiere capacitación continua?

- 1) Sí (Pase a la 9)
- 2) No (pase a la 10)

9.- Señale los tópicos generales en los que le interesaría a la empresa/institución que sus profesionistas se actualizaran o recibieran educación continua (Puede señalar uno o más)

- 1) Administrativos
- 2) Contables y/o fiscales
- 3) Legales – jurídicos
- 4) Financieros
- 5) Enseñanza de idiomas
- 6) Manejo de paquetes computacionales
- 7) Manejo y búsqueda de información
- 8) Humanidades y Cultura
- 9) Habilidades para la comunicación oral y escrita
- 10) Planeación y toma de decisiones
- 11) Relaciones públicas
- 12) Motivación y desarrollo personal
- 13) Salud, seguridad e higiene
- 14) Otros, especifique:

10.- ¿Le interesa participar en algún programa de vinculación con la UABCS(Ponencias, talleres, prácticas profesionales, servicio social, etc.)?

- 1) Sí
- 2) No

#### IV.- SATISFACCIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL EGRESADO

11.- En el siguiente cuadro, encontrará una serie de criterios para evaluar a los empleados profesionales egresados de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, respecto a las competencias que requiere el egresado y las que éste ha desarrollado. Califique de acuerdo a las escalas descritas a continuación.

**NIVEL EN IMPORTANCIA REQUERIDO:** 1. Innecesario / 2. Poco importante / 3. Importante / 4. Muy Importante

**NIVEL ADQUIRIDO:** 1. Insatisfactorio / 2. Regular / 3. Bueno / 4. Excelente

COMPETENCIAS GENERALES	NIVEL REQUERIDO				NIVEL DESARROLLADO			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión								
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica								
Capacidad de comunicación oral y escrita								
Capacidad de comunicación en un segundo idioma								
Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación								
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas								
<b>ATRIBUTOS</b>								
Responsabilidad								
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes								
Puntualidad/formalidad								
Buena Presentación								
Identificación con la empresa/institución								
<b>ACTITUDES</b>								
Capacidad crítica y autocrítica								
Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad								



Capacidad de trabajo en equipo								
Compromiso ético								
Compromiso con la calidad								

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

- 1) Nula Coincidencia
- 2) Poca coincidencia
- 3) Mediana coincidencia
- 4) Total coincidencia

13.- Respecto a la formación profesional del egresado, usted considera que es:

- 1) Insatisfactoria
- 2) Regular
- 3) Buena
- 4) Excelente

14.- ¿En general, cómo califica el desempeño laboral del egresado?

- 1) Insatisfactorio
- 2) Regular
- 3) Bueno
- 4) Excelente

15.- Conforme a su experiencia, el desempeño laboral del egresado, comparándolo con los egresados de otras instituciones de Educación Superior es:

- 1) Insatisfactorio
- 2) Regular
- 3) Bueno
- 4) Excelente

16.- ¿Aproximadamente cuántos profesionistas de la UABCS se han contratado en los últimos tres años?

17.- ¿En lo sucesivo, preferiría contratar a egresados de la Universidad Autónoma de Baja California Sur?

- 1) Sí, tengo previsto continuar contratando profesionistas de la Universidad
- 2) No, prefiero contratar profesionistas de otras universidades

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: \_\_\_\_\_

## BIBLIOGRAFÍA.

---

- **ANUIES**, *Esquema básico para estudios de egresados*, México, Ed. ANUIES, 1998.
- **ANUIES** (2000). *La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo*. México.
- **Navarro Leal Marco Aurelio**, "Consideraciones teóricas para el estudio de egresados", en: "Esquema Básico para Estudios de Egresados", Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación superior, México, 2003, p. 11.
- **Muñoz Izquierdo, Carlos**, *Diferenciación Institucional de la educación superior y mercados de trabajo, seguimiento de egresados de diferentes instituciones a partir de las universidades de origen y de las empresas en que trabajan*, México, Ed. ANUIES, 1996.
- **Latapí Sarre, Pablo** (1994). *La Investigación Educativa en México*. Fondo de Cultura Económica. México
- **Baz y Téllez, M.** (2001). *El Impacto de los Recursos Humanos de Alto Nivel desde la Perspectiva de los Empleadores*. En Ortega Sylvia, Blum Elsa, Valenti Giovanna, *Invertir en el conocimiento: El Programa de Becas- Crédito del CONACYT*, 165-184. Ed, SEP, CONACYT, Academia Mexicana de Ciencias, Consejo Consultivo de Ciencias, Presidencia de la República, Plaza y Valdés. México.
- **Universidad de Colima(UC)**, "Estudio de opinión de empleadores",[en línea], 2007, s/f, [25 de Septiembre de 2013]. Disponible en la Web: <http://www.ucol.mx/acerca/coordinaciones/cgd/pregrado/files/estest/Empleadores.pdf>
- **Universidad de Sonora(USON)**, "Estudio de Empleadores de Egresados/Unidad Regional Centro",[en línea], 2004, s/f, [20 de Septiembre de 2013]. Disponible en la Web: [http://www.planeacion.uson.mx/pdf/empleadores\\_urc\\_2004.pdf](http://www.planeacion.uson.mx/pdf/empleadores_urc_2004.pdf)
- **Universidad Juárez Autónoma de Tabasco(UJAT)**, "PROGRAMA INSTITUCIONAL DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS Y OPINIÓN DE EMPLEADORES",[en línea], 2004, s/f, [22 de Septiembre de 2013]. Disponible en la Web: [http://www.archivos.ujat.mx/dese/departamentos/superacion\\_docente/PROGRAMA%20INSTITUCIONAL%20DE%20SEGUIMIENTO%20DE%20EGRESA.pdf](http://www.archivos.ujat.mx/dese/departamentos/superacion_docente/PROGRAMA%20INSTITUCIONAL%20DE%20SEGUIMIENTO%20DE%20EGRESA.pdf)
- **Universidad Autónoma Metropolitana(UAM)**, "Estudio de opinión de Empleadores y Tendencias del mercado laboral",[en línea], 2010, s/f, [22 de Septiembre de 2013]. Disponible en la Web: [http://www.uam.mx/egresados/estudios/emp9803/Global\\_UAM.pdf](http://www.uam.mx/egresados/estudios/emp9803/Global_UAM.pdf)
- **Instituto Politécnico Nacional (IPN)**, " Guía para realizar estudios de opinión de empleadores de egresados politécnicos ",[en línea], 2010, s/f, [28 de Septiembre de 2013]. Disponible en la Web: [http://www.dess.seis.ipn.mx/egresados/Documents/pdf/EstudioEgre/METODOLOGIA\\_ENC\\_EM\\_PLEADORES3BCD.PDF](http://www.dess.seis.ipn.mx/egresados/Documents/pdf/EstudioEgre/METODOLOGIA_ENC_EM_PLEADORES3BCD.PDF)

## ANEXO 1

### FÓRMULA GENÉRICA PARA EL CÁLCULO DE UN TAMAÑO DE LA MUESTRA EN ESTUDIOS DENTRO DE LAS CIENCIAS SOCIALES\*

Dentro de las encuestas en las Ciencias Sociales hay diversos factores que influyen en el tamaño de la muestra, dentro de los cuales se pueden mencionar: tamaño del universo, homogeneidad–heterogeneidad del fenómeno, precisión o margen de error, exactitud o nivel de confianza, número de estratos, etapas de muestreo, conglomeración de unidades, estado del marco muestral, efectividad de la muestra, técnica de recolección de datos, así como los recursos disponibles.

Para poder determinar un tamaño de la muestra confiable que tomará en cuenta la mayoría de los factores antes mencionados, se utilizó una fórmula genérica<sup>3</sup> para el cálculo del tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N p q}{\left[ \frac{ME^2}{NC^2} (N - 1) \right] + PQ}$$

Variable	Descripción
n	Tamaño de la muestra
N	Tamaño del universo
P	Probabilidad de ocurrencia (homogeneidad del fenómeno). 50% (.5)
q	Probabilidad de no ocurrencia( 1- p) 1- 0.5= .5
ME	Margen de error o precisión. Expresado como probabilidad. +/- 5%
NC	Nivel de confianza o exactitud. Expresado como valor Z (este valor se busca en las tablas de distribución normal) que determina el área de probabilidad buscada. 95%

---

\*Jesús Galindo Cáceres, *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, México, Editorial Pearson, 1998.