Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Departamento de Egresados RG UAM

sieee
Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores

Estudio de Empleadores y Tendencias del Mercado Laboral

Estudio de las opiniones de las y los empleadores sobre el desempeño de las y los egresados

División de Ciencias Sociales y Humanidades
Unidad Iztapalapa

Octubre, 2023

DIRECTORIO

Rector General
Dr. José Antonio De los Reyes Heredia

Secretaria General
Dra. Norma Rondero López

Coordinador para el Fortalecimiento Académico y Vinculación
Dr. Gustavo Pacheco López

Rectora de la Unidad Iztapalapa
Dra. Verónica Medina Bañuelos

Secretario de Unidad
Dr. Javier Rodríguez Lagunas

Secretaria Académica de la División de Ciencias Sociales y Humanidades
Dra. Adriana María Hernández Sandoval

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Departamento de Egresados RG UAM

sieee
Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores

Estudio de Empleadores y Tendencias del Mercado Laboral

Estudio de las opiniones de las y los empleadores sobre el desempeño de las y los egresados de la División de Ciencias Sociales y Humanidades. Unidad Iztapalapa.

Departamento de Egresados y Bolsa de Trabajo. Coordinación General para el Fortalecimiento Académico y Vinculación de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Prolongación Canal de Miramontes No. 3855, Colonia Ex-Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía de Tlalpan, Ciudad de México. C.P. 14383. egresados@correo.uam.mx

Se permite la reproducción parcial o total de este documento por cualquier sistema mecánico o electrónico, siempre y cuando se haga sin fines comerciales y se cite a la fuente original del mismo.

Consulte el catálogo de publicaciones en linea:
https://egresados.uam.mx/

Aviso de privacidad

CONTENIDO

PRESENTACIÓN

1. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO
2. DATOS DE LA EMPRESA DE LAS Y LOS EMPLEADORES
3. ASPECTOS VALORADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PROFESIONISTAS
4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS Y LOS EGRESADOS
5. PROSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL

PRESENTACIÓN

Establecer una sólida vinculación con los sectores social y productivo es fundamental en las actuales condiciones mundiales. Consciente de ello, la Universidad Autónoma Metropolitana ha desarrollado proyectos para establecer una relación y comunicación más cercana y continua con las y los egresados y sus empleadores, quienes son uno de los principales enlaces con la sociedad. Uno de estos proyectos es el Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores (SIEEE), cuyo objetivo primordial es contribuir a mejorar los programas y servicios académicos que ofrece la Universidad.

Como parte del SIEEE se han generado estudios que permiten identificar las valoraciones de las y los empleadores con relación a las y los egresados de la UAM y que inciden en su empleabilidad. El que aquí se presenta atiende cinco núcleos de interés:

1. Identificar los aspectos y requisitos formales que las empresas, organizaciones e instituciones que contratan a las y los egresados de la UAM exigen para cubrir sus vacantes.
2. Recabar información sobre los instrumentos, criterios y valoraciones más importantes que utilizan las empresas en el proceso de reclutamiento, selección y contratación de egresadas y egresados universitarios.
3. Conocer la valoración de los empleadores sobre la formación y el desempeño profesional y laboral de las y los profesionistas de la UAM.
4. Reconocer cuáles aspectos del desempeño laboral de las y los egresados son los mejor evaluados por las y los empleadores y cuáles son aquellas competencias que la Universidad debe fortalecer con los futuros egresadas y egresados.
5. Reconocer las que, a juicio de las y los empleadores, serán las principales tendencias de cambio en el campo laboral.

Estudios de esta índole coadyuvan a identificar la pertinencia, la coherencia entre la formación y las necesidades del mercado de trabajo desde la perspectiva de la vinculación educación–empleo. Sin duda, el análisis de esta información permitirá tomar decisiones importantes en aspectos académicos y de gestión.

IR A CONTENIDO

1. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1 METODOLOGÍA Y UNIVERSO DE ESTUDIO

1.2 DIMENSIONES, VARIABLES E INDICADORES

1.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.1 METODOLOGÍA Y UNIVERSO DE ESTUDIO

A continuación se describen brevemente los aspectos centrales en la orientación y desarrollo del estudio, el cual se fundamenta en una metodología exploratoria de corte cuantitativo.

La fuente de información y universo de estudio está centrada en la jefa o el jefe inmediato superior de las y los egresados y en segunda instancia las y los responsables de las áreas o instancias de recursos humanos de distintas empresas, organizaciones e instituciones. La elección de las personas a entrevistar se deriva del interés por recabar datos que reflejen con la mayor fidelidad posible las características deseables de las y los profesionales y la información confiable sobre los procedimientos, criterios y valoraciones para la contratación. Con base en este criterio se descartó la aplicación del cuestionario a las y los egresados "autoempleados", es decir profesionales independientes o con negocio propio y en todas las encuestas aplicadas se hizo énfasis en la relación directa con las y los egresados de la UAM.

En el caso de la División de CSH de la Unidad Iztapalapa se logró encuestar a un total de 302, entre empresarios, directivos, ejecutivos de alto nivel, mandos medios y representantes del área de recursos humanos que aceptaron responder la encuesta. Se buscó recabar información sobre empresas, dependencias e instituciones de diversos sectores de bienes y servicios para conocer las formas de integración del mercado ocupacional de acuerdo con el ramo, tamaño, régimen y ubicación. Específicamente, el trabajo de campo se llevó a cabo durante siete meses, fue concluido el 8 de octubre de 2021, debido principalmente a que los empleadores no siempre estaban dispuestos a cooperar contestando la encuesta.

IR A CONTENIDO

1.2 DIMENSIONES, VARIABLES E INDICADORES

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

DIMENSIONES	INDICADORES
Aspectos valorados en el proceso de reclutamiento y selección de profesionistas	Características individuales • Edad • Sexo • Estado civil
	Formación y antecedentes profesionales o Prestigio de la institución de procedencia • Título de licenciatura • Estudios de posgrado • Contactos o conocidos • Experiencia laboral previa
	Instrumentos de selección • Entrevista individual • Entrevista grupal • Test de aptitudes intelectuales • Test de personalidad • Prueba de conocimientos • Otros aspectos

IR A CONTENIDO

1.2 DIMENSIONES, VARIABLES E INDICADORES

DIMENSIONES	INDICADORES
Opiniones sobre el desempeño profesional de las y los egresados	• Habilidades para el trabajo en equipo • Habilidades para la organización, gestión y control de grupos de trabajo • Forma en que detectan, diagnostican, analizan y responden a los problemas en el lugar de trabajo • Forma en que desempeñan responsabilidades en el trabajo (calidad y precisión) • Forma en que analizan situaciones y toman decisiones • Forma en que demuestran actitud, interés y entusiasmo hacia el trabajo • Iniciativa hacia el trabajo • Forma en que aprecian diferentes perspectivas y puntos de vista • Habilidades para aprender • Habilidades para acceder y utilizar información relevante • Forma de comunicar ideas e información escrita • Conocimiento y habilidades para hacer el trabajo para el cual fueron preparados • Uso apropiado de herramientas, equipo o maquinaria • Conocimientos y uso de tecnología específica • Desempeño general de los profesionistas • Valoración de la formación de los profesionistas de la UAM respecto de aquellos de otras universidades

IR A CONTENIDO

1.2 DIMENSIONES, VARIABLES E INDICADORES

DIMENSIONES	INDICADORES
Prospectiva del mercado laboral	• Número de profesionistas de la UAM que se han contratado en los últimos tres años • En el futuro, ¿su organización contrataría profesionistas de la UAM? • El pronóstico de cambio en los mercados laborales (formación profesional) • Las exigencias en la formación profesional

La escala definida para cada una de las dimensiones es la siguiente:

DIMENSIONES	ESCALA
Aspectos valorados en el proceso de reclutamiento y selección de profesionistas	• Muy importante • Importante • Poco importante • Nada importante • No sabe
Opiniones sobre el desempeño profesional de las y los egresados	• Excelente • Muy bueno • Bueno • Regular • Insatisfactorio • No sabe/no aplica
Prospectiva del mercado laboral	• Sí • No • No sabe

IR A CONTENIDO

1.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Como estrategia para la recolección de la información se optó por la aplicación de un cuestionario considerando que un instrumento cerrado representa la opción más viable para procesar y sistematizar la información para la amplitud del universo pretendido. Sin embargo, no se cerró la posibilidad a que los empleadores expresaran de manera abierta algún comentario o sugerencia, de manera que el cuestionario incluye tres preguntas que permiten captar ampliamente sus percepciones.

De esta manera, el instrumento cuenta con 14 reactivos estructurados en tres apartados temáticos:

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

Para acceder al cuestionario aplicado dar clic en el siguiente link
http://www.sieee.uam.mx/sieee.nsf/MuestraEmple9803/

Para el levantamiento de la información se emplearon dos técnicas: encuesta estructurada en línea, y encuesta por llamadas telefónicas. Las encuestas fueron aplicadas por analistas del Departamento de Egresados y Bolsa de Trabajo para garantizar la seguridad y confidencialidad de la información proporcionada por las y los empleadores. Para el procesamiento y análisis estadístico de los datos se utilizó el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Las variables de estudio se presentan en tablas y gráficas resumen, que expresan en números porcentuales los principales resultados. Cabe señalar que la información generada y almacenada en el SIEEE puede ser consultada a nivel de toda la Universidad, por Unidad Universitaria, por División Académica, por programa de estudio, incluso por generación.

Bajo este esquema, presentamos con satisfacción los resultados generales más sobresalientes del levantamiento de la encuesta aplicada a las y los empleadores de las y los egresados de cada una de las licenciaturas de la División de CSH. Unidad Iztapalapa.

IR A CONTENIDO

2. DATOS DE LA EMPRESA DE LOS EMPLEADORES

2.1 EMPLEADORES ENCUESTADOS POR LICENCIATURA

2.2 RÉGIMEN JURÍDICO

2.3 TAMAÑO

2.4 SECTOR ECONÓMICO

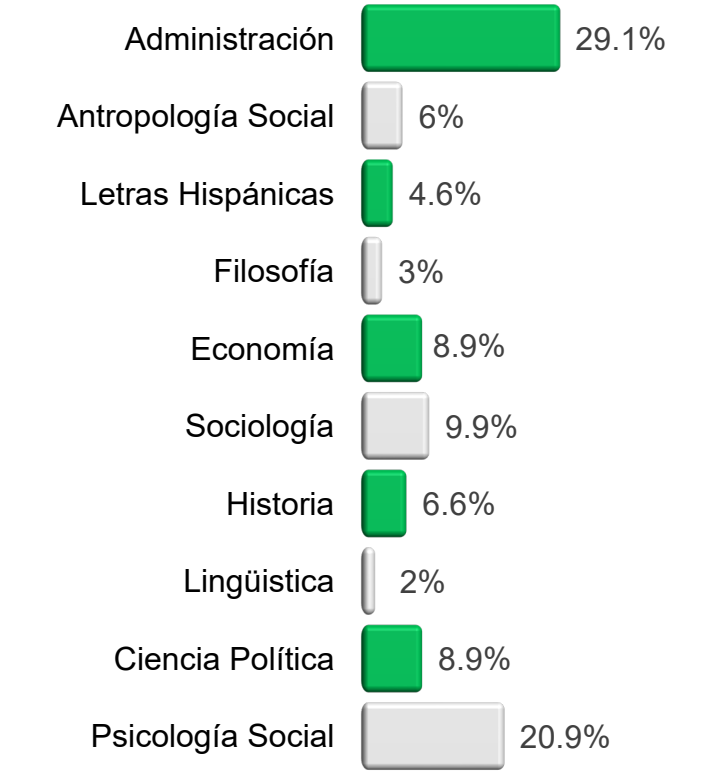
2.5 UBICACIÓN GEOGRÁFICA

2.6 CARGO DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS

2.7 PUESTO QUE OCUPAN LOS EGRESADOS EN LA EMPRESA

2.8. PRINCIPALES EMPRESAS ENCUESTADAS

2.1 EMPLEADORES ENCUESTADOS POR LICENCIATURA

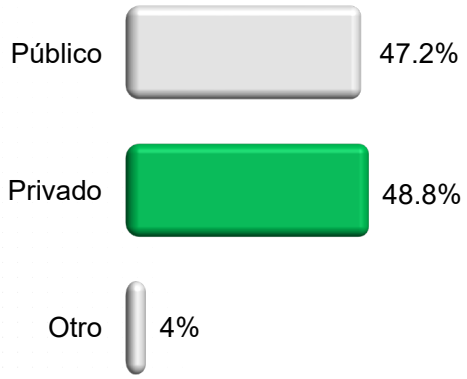


Las empresas, organizaciones e instituciones en las que se aplicó la encuesta tienen características muy heterogéneas; sin embargo, el común denominador es que han contratado profesionistas egresadas y egresados de las licenciaturas de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Iztapalapa.

En la tasa de respuesta destaca la Licenciatura en Administración al concentrar el mayor porcentaje: 29.1%.

IR A CONTENIDO

2.2 RÉGIMEN JURÍDICO

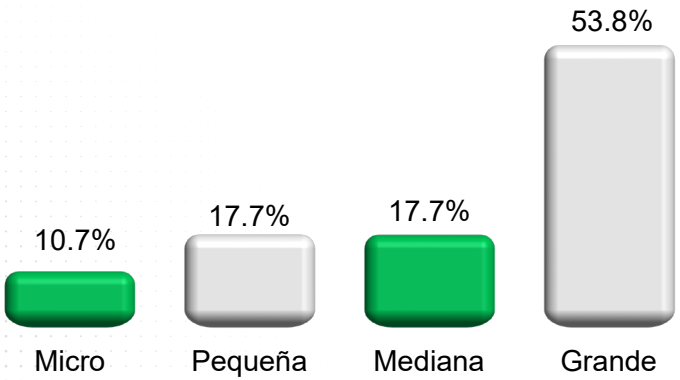


Régimen jurídico	Público	Privado	Otro
Administración	32.2%	66.7%	1.1%
Antropología Social	83.3%	5.6%	11.1%
Letras Hispánicas	57.1%	42.9%	0%
Filosofía	66.7%	33.3%	0%
Economía	33.3%	63%	3.7%
Sociología	36.7%	53.3%	10%
Historia	50%	50%	0%
Lingüistica	66.7%	16.7%	16.7%
Ciencia Política	59.3%	33.3%	7.4%
Psicología Social	55.6%	41.3%	3.2%
Total	47.2%	48.8%	4%

La distribución entre empresas públicas y privadas que contratan personas egresadas de la UAM es paritaria. 48.8% corresponde al régimen privado y 47.2% al público. Para el caso de Administración, el mayor porcentaje corresponde al privado (66.7%), mientras que en Antropología Social predomina el público (83.3%).

IR A CONTENIDO

2.3 TAMAÑO



Tamaño	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Administración	8%	14.9%	17.2%	59.8%
Antropología Social	5.9%	23.5%	5.9%	64.7%
Letras Hispánicas	7.1%	35.7%	28.6%	28.6%
Filosofía	11.1%	11.1%	22.2%	55.6%
Economía	3.7%	3.7%	29.6%	63%
Sociología	13.3%	23.3%	20%	43.3%
Historia	21.1%	26.3%	21.1%	31.6%
Lingüistica	16.7%	16.7%	33.3%	33.3%
Ciencia Política	22.2%	18.5%	11.1%	48.1%
Psicología Social	9.5%	17.5%	12.7%	60.3%
Total	10.7%	17.7%	17.7%	53.8%

El mayor porcentaje (53.8%) de las empresas y organizaciones es grande, es decir, tiene más de 250 empleados.

IR A CONTENIDO

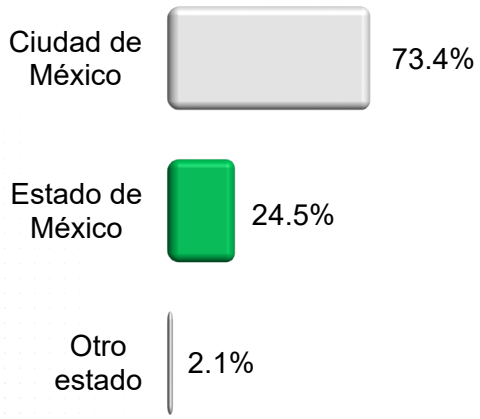
2.4 SECTOR ECONÓMICO

Con relación a la rama o sector de las organizaciones que respondieron la encuesta, el mayor porcentaje (40.7%) corresponde a instituciones educativas. En Economía es mayor el porcentaje que labora en servicios bancarios (33.3%).

Sector	Administración	Antropología Social	Letras Hispánicas	Filosofía	Economía	Sociología	Historia	Lingüistica	Ciencia Política	Psicología Social	Total
Agrícola, Ganadero Silvícola	0%	0%	0%	0%	3.7%	0%	0%	0%	0%	0%	0.3%
Industria extractiva	1.1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0.3%
Industria de la transformación	6.8%	0%	0%	0%	0%	3.3%	0%	0%	3.7%	3.2%	3.3%
Industria de la construcción	3.4%	0%	0%	0%	0%	3.3%	0%	0%	0%	0%	1.3%
Comercio	15.9%	0%	0%	11.1%	3.7%	0%	0%	0%	3.7%	1.6%	6%
Servicios Bancarios	14.8%	0%	0%	0%	33.3%	6.7%	5%	0%	0%	3.2%	8.9%
Transportes / Comunicaciones	9.1%	0%	0%	0%	3.7%	3.3%	5%	16.7%	0%	1.6%	4.3%
Turismo	1.1%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	0%	1.6%	1%
Educación	18.2%	50%	92.9%	88.9%	18.5%	40%	60%	66.7%	25.9%	58.7%	40.7%
Servicios profesionales y Técnicos	3.4%	5.6%	7.1%	0%	18.5%	23.3%	0%	16.7%	18.5%	9.5%	9.6%
Servicios de Salud	8%	11.1%	0%	0%	3.7%	0%	0%	0%	0%	4.8%	4.3%
Servicios de Gobierno	10.2%	22.2%	0%	0%	14.8%	20%	5%	0%	40.7%	7.9%	13.2%
Otro	8%	11.1%	0%	0%	0%	0%	20%	0%	7.4%	7.9%	6.6%

IR A CONTENIDO

2.5 UBICACIÓN GEOGRÁFICA



Entidad	Ciudad de México	Estado de México	Otro estado
Administración	90.6%	6.3%	3.1%
Antropología Social	70%	30%	0%
Letras Hispánicas	71.4%	28.6%	0%
Filosofía	66.7%	33.3%	0%
Economía	76.9%	23.1%	0%
Sociología	68.8%	31.3%	0%
Historia	90%	10%	0%
Lingüistica	100%	0%	0%
Ciencia Política	76.9%	23.1%	0%
Psicología Social	52.8%	41.7%	5.6%
Total	73.4%	24.5%	2.1%

El 73.4% de las organizaciones en las que se emplean las y los egresados se ubica en la Ciudad de México, seguido por el Estado de México con 24.5%.

IR A CONTENIDO

2.6 CARGO DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS

COORDINADOR ACADÉMICO
COORDINADOR DE PROYECTOS DE ENLACE
COORDINADORA EJECUTIVA
COORDINADORA DEL HOGAR QUETZAL
COORDINADORA
DIRECTOR
DIRECTOR GENERAL
DIRECTORA ACADÉMICA
ESPECIALISTA DE CONTROL DE INCENTIVOS
GERENTE
GERENTE DE OPERACIONES
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
GERENTE DE ZONA
GERENTE GENERAL
JEFA DE EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN
JEFE DE DEPARTAMENTO DE NÓMINAS Y PRESUPUESTO
JEFE DE DEPARTAMENTO
PROFESOR INVESTIGADOR
SECRETARIO DE ACCIÓN AGRARIA
SECRETARIO ESCOLAR
SUBDIRECTOR DE AUDITORIA
SUBDIRECTOR DE CULTURA COMUNITARIA
SUBDIRECTOR ESCOLAR
SUBDIRECTORA
SUBGERENTE DE SISTEMAS DE CRÉDITO

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

En la tabla se muestran algunos de los puestos de mayor frecuencia que ocupan las y los empleadores encuestados.

IR A CONTENIDO

2.7 PUESTO QUE OCUPAN LOS EGRESADOS EN LA EMPRESA

ANALISTA ESPECIALIZADO
ASESOR FINANCIERO
ASISTENTE
AUDITOR
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
COORDINADOR
DIRECTOR GENERAL
DOCENTE
EJECUTIVO DE CUENTA
ENLACE EN EL ÁREA DE CERTIFICACIÓN
GERENTE/DIRECTOR DE ÁREA
JEFE DE DEPARTAMENTO
JEFE DE OFICINA/SECCIÓN/ÁREA
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS
REPRESENTANTE DE UNIDAD
SUBGERENTE/SUBDIRECTOR DE ÁREA
SUPERVISOR
TÉCNICO PENITENCIARIO

Con el propósito de contextualizar la información se indagó sobre los puestos que ocupan las y los egresados. Los puestos capturados muestran gran diversidad. Al parecer en muchos casos las áreas de recursos humanos les asignan denominaciones diferentes, aun cuando las actividades son similares. La tabla muestra los más frecuentes.

IR A CONTENIDO

2.8 EMPRESAS ENCUESTADAS

ADECCO
AMERICAN EXPRES
BANAMEX
CENTRO DE BACHILLERATO TECNOLÓGICO
CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES
CENTRO DE INTEGRACIÓN JUVENIL
CENTRO DE INVESTIGACIÓN APLICADAS
ELETY SA DE CV
IMSS
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
INSTITUTO SIMÓN BOLÍVAR
PROFECO
SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRASPORTE
SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL
SECRETARIA DE EDUCACIÓN PUBLICA
SECRETARIA DE MARINA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
TEXTILES DIGITALES
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

En la tabla se presentan las principales empresas en donde se desempeñan las y los egresados de la Dvisión de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Iztapalapa.

IR A CONTENIDO

3. ASPECTOS VALORADOS PARA LA CONTRATACIÓN

3.1 CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

3.1.1 EDAD
3.1.2 GÉNERO
3.1.3 ESTADO CIVIL

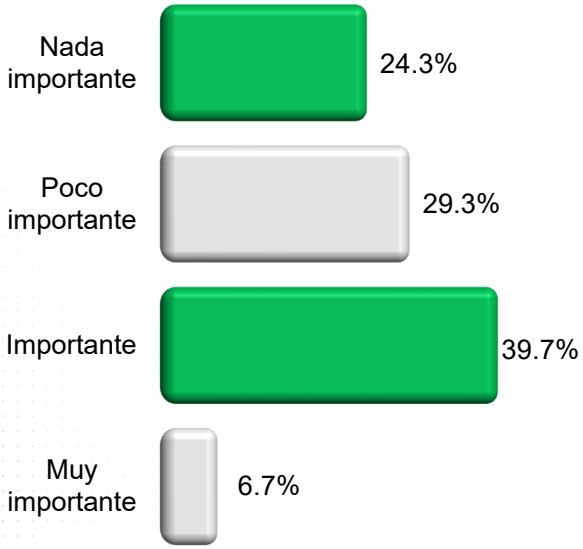
3.2 FORMACIÓN Y ANTECEDENTES PROFESIONALES

3.2.1 PRESTIGIO DE LA INSTITUCIÓN DE PROCEDENCIA
3.2.2 TÍTULO DE LICENCIATURA
3.2.3 ESTUDIOS DE POSGRADO
3.2.4 CONTACTOS O CONOCIDOS
3.2.5 EXPERIENCIA LABORAL PREVIA

3.3 INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN

3.3.1 ENTREVISTA INDIVIDUAL
3.3.2 ENTREVISTA GRUPAL
3.3.3 TEST DE APTITUDES INTELECTUALES
3.3.4 TEST DE PERSONALIDAD
3.3.5 PRUEBA DE CONOCIMIENTOS

3.1.1 EDAD

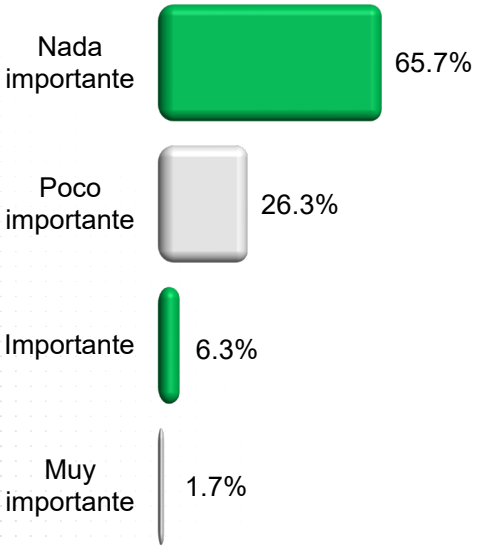


Edad	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Administración	9.2%	51.7%	24.1%	14.9%
Antropología Social	5.6%	16.7%	33.3%	44.4%
Letras Hispánicas	7.1%	14.3%	14.3%	64.3%
Filosofía	0%	33.3%	22.2%	44.4%
Economía	11.5%	38.5%	38.5%	11.5%
Sociología	10%	36.7%	30%	23.3%
Historia	0%	40%	40%	20%
Lingüistica	0%	16.7%	33.3%	50%
Ciencia Política	0%	33.3%	33.3%	33.3%
Psicología Social	6.3%	42.9%	30.2%	20.6%
Total	6.7%	39.7%	29.3%	24.3%

La edad es un criterio importante de reclutamiento y selección de acuerdo con lo señalado por 39.7% de las y los empleadores entrevistados. Al agrupar dos categorías similares se observa que 53.6% considera la edad como un criterio poco o nada importante.

IR A CONTENIDO

3.1.2 SEXO

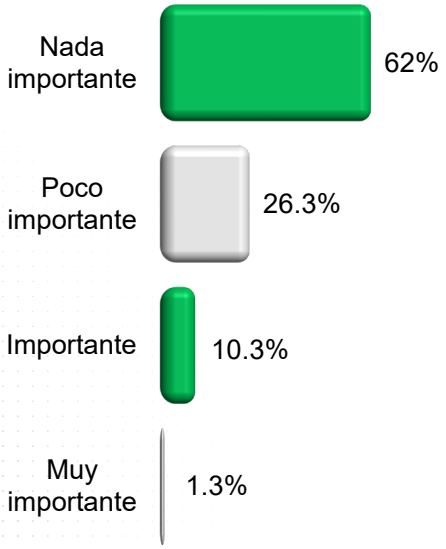


Sexo	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Administración	1.1%	6.9%	28.7%	63.2%
Antropología Social	5.6%	0%	38.9%	55.6%
Letras Hispánicas	0%	7.1%	7.1%	85.7%
Filosofía	0%	0%	11.1%	88.9%
Economía	3.8%	11.5%	34.6%	50%
Sociología	6.7%	0%	20%	73.3%
Historia	0%	15%	35%	50%
Lingüistica	0%	0%	16.7%	83.3%
Ciencia Política	0%	0%	14.8%	85.2%
Psicología Social	0%	9.5%	28.6%	61.9%
Total	1.7%	6.3%	26.3%	65.7%

Al agrupar categorías se observa que el sexo es un criterio de poca relevancia para el reclutamiento y selección de las y los egresados de CSH, así lo consideró el 92% de las y los empleadores encuestados.

IR A CONTENIDO

3.1.3 ESTADO CIVIL

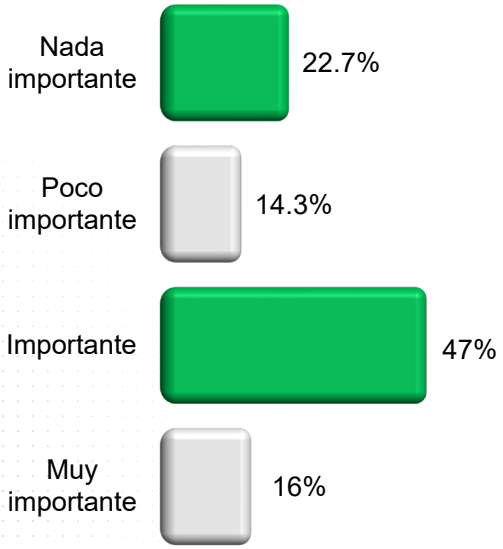


Estado civil	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Administración	0%	13.8%	31%	55.2%
Antropología Social	0%	0%	38.9%	61.1%
Letras Hispánicas	0%	0%	7.1%	92.9%
Filosofía	0%	11.1%	11.1%	77.8%
Economía	0%	26.9%	34.6%	38.5%
Sociología	6.7%	6.7%	20%	66.7%
Historia	0%	20%	15%	65%
Lingüistica	0%	0%	16.7%	83.3%
Ciencia Política	3.7%	0%	18.5%	77.8%
Psicología Social	1.6%	7.9%	30.2%	60.3%
Total	1.3%	10.3%	26.3%	62%

Para 88.3% de las y los empleadores, el estado civil es un factor de reclutamiento y selección nada o poco importante.

IR A CONTENIDO

3.2.1 PRESTIGIO DE LA INSTITUCIÓN DE PROCEDENCIA



Prestigio	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Administración	13.8%	49.4%	11.5%	25.3%
Antropología Social	33.3%	27.8%	16.7%	22.2%
Letras Hispánicas	7.1%	50%	28.6%	14.3%
Filosofía	0%	55.6%	22.2%	22.2%
Economía	15.4%	69.2%	3.8%	11.5%
Sociología	20%	33.3%	16.7%	30%
Historia	10%	60%	15%	15%
Lingüistica	33.3%	33.3%	0%	33.3%
Ciencia Política	11.1%	44.4%	14.8%	29.6%
Psicología Social	19%	42.9%	17.5%	20.6%
Total	16%	47%	14.3%	22.7%

Al sumar los resultados de categorías similares se observa que el 63% de las y los encuestados considera que el prestigio de la Institución de Educación Superior es un criterio importante en los procesos de reclutamiento y selección.

IR A CONTENIDO

3.2.2 TÍTULO DE LICENCIATURA

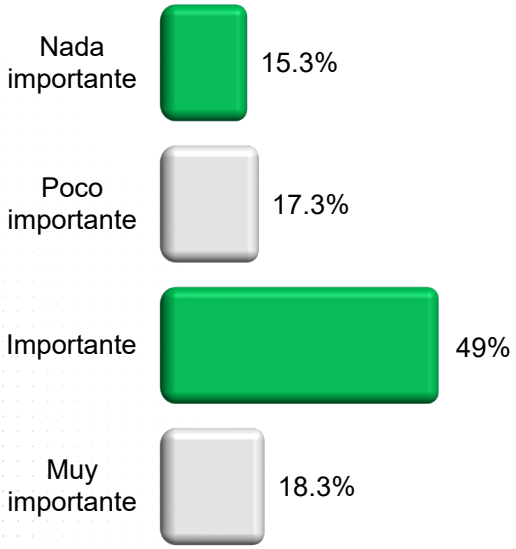


Título de licenciatura	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante	No sabe
Administración	34.5%	47.1%	9.2%	8%	1.1%
Antropología Social	50%	27.8%	11.1%	11.1%	0%
Letras Hispánicas	71.4%	28.6%	0%	0%	0%
Filosofía	44.4%	33.3%	11.1%	11.1%	0%
Economía	46.2%	46.2%	7.7%		0%
Sociología	46.7%	43.3%	6.7%	3.3%	0%
Historia	55%	35%	10%		0%
Lingüistica	33.3%	50%		16.7%	0%
Ciencia Política	48.1%	37%	11.1%	3.7%	0%
Psicología Social	47.6%	42.9%	3.2%	6.3%	0%
Total	45%	41.7%	7.3%	5.7%	0.3%

El título profesional es un criterio fundamental para el reclutamiento y selección de profesionistas, pues 86.7% de las y los empleadores lo considera importante o muy importante.

IR A CONTENIDO

3.2.3 ESTUDIOS DE POSGRADO

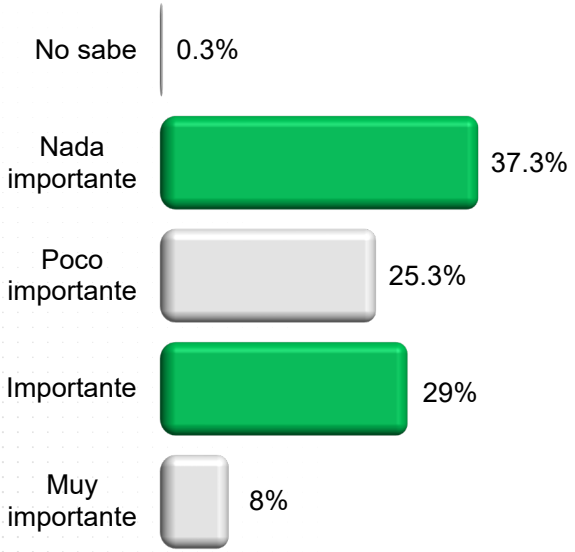


Estudios de posgrado	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Administración	14.9%	44.8%	20.7%	19.5%
Antropología Social	27.8%	38.9%	22.2%	11.1%
Letras Hispánicas	7.1%	64.3%	14.3%	14.3%
Filosofía	11.1%	66.7%	0%	22.2%
Economía	23.1%	53.8%	23.1%	0%
Sociología	30%	40%	20%	10%
Historia	20%	60%	10%	10%
Lingüistica	0%	50%	0%	50%
Ciencia Política	18.5%	51.9%	11.1%	18.5%
Psicología Social	17.5%	49.2%	17.5%	15.9%
Total	18.3%	49%	17.3%	15.3%

Haber realizado estudios de posgrado es un criterio de reclutamiento y selección que 67.3% de las y los empleadores califica como importante o muy importante para decidir sobre la contratación de un profesional.

IR A CONTENIDO

3.2.4 CONTACTOS O CONOCIDOS

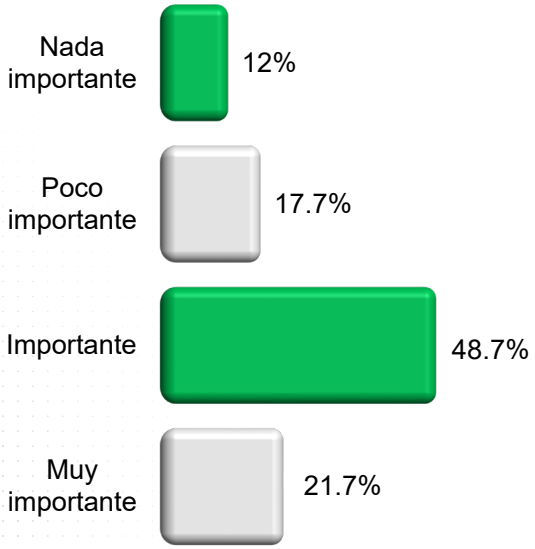


Contactos o conocidos	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante	No sabe
Administración	5.7%	28.7%	28.7%	36.8%	0%
Antropología Social	11.1%	16.7%	22.2%	50%	0%
Letras Hispánicas	7.1%	35.7%	7.1%	50%	0%
Filosofía	11.1%	11.1%	44.4%	33.3%	0%
Economía	15.4%	38.5%	23.1%	19.2%	3.8%
Sociología	10%	43.3%	13.3%	33.3%	0%
Historia	15%	35%	25%	25%	0%
Lingüistica	0%	16.7%	33.3%	50%	0%
Ciencia Política	0%	11.1%	40.7%	48.1%	0%
Psicología Social	7.9%	30.2%	22.2%	39.7%	0%
Total	8%	29%	25.3%	37.3%	0.3%

Tener contactos o conocidos no es un criterio de relevancia para 62.6% de las y los empleadores. De manera opuesta, el 29% de las y los entrevistados opinan que sí es importante.

IR A CONTENIDO

3.2.5 EXPERIENCIA LABORAL PREVIA



Experiencia laboral	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Administración	23%	49.4%	17.2%	10.3%
Antropología Social	27.8%	50%	5.6%	16.7%
Letras Hispánicas	21.4%	35.7%	28.6%	14.3%
Filosofía	22.2%	44.4%	33.3%	0%
Economía	23.1%	50%	15.4%	11.5%
Sociología	6.7%	56.7%	13.3%	23.3%
Historia	25%	50%	25%	0%
Lingüistica	33.3%	16.7%	16.7%	33.3%
Ciencia Política	22.2%	40.7%	25.9%	11.1%
Psicología Social	22.2%	52.4%	14.3%	11.1%
Total	21.7%	48.7%	17.7%	12%

Respecto a la experiencia laboral, 70.4% de las y los empleadores considera que es un criterio de alta relevancia.

IR A CONTENIDO

3.3.1 ENTREVISTA DE SELECCIÓN INDIVIDUAL



Entrevista individual	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante	No sabe
Administración	35.6%	52.9%	3.4%	4.6%	3.4%
Antropología Social	38.9%	44.4%	5.6%	5.6%	5.6%
Letras Hispánicas	42.9%	50%	7.1%	0%	0%
Filosofía	33.3%	66.7%	0%	0%	0%
Economía	50%	46.2%	0%	3.8%	0%
Sociología	56.7%	40%	0%	3.3%	0%
Historia	50%	30%	5%	15%	0%
Lingüistica	83.3%	16.7%	0%	0%	0%
Ciencia Política	51.9%	48.1%	0%	0%	0%
Psicología Social	46%	47.6%	3.2%	3.2%	0%
Total	45%	47%	2.7%	4.0%	1.3%

La entrevista individual es un instrumento de selección significativo pues 92% de las y los empleadores entrevistados de la División de Ciencias Sociales y Humanidades la considera importante o muy importante. Los resultados en este sentido son: 45% muy importante y 47% importante. Únicamente 6.7% de las y los empleadores, considera que la entrevista es un instrumento nada o poco importante.

IR A CONTENIDO

3.3.2 ENTREVISTA GRUPAL



Entrevista grupal	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante	No sabe
Administración	11.5%	36.8%	14.9%	26.4%	10.3%
Antropología Social	22.2%	22.2%	11.1%	38.9%	5.6%
Letras Hispánicas	28.6%	42.9%	7.1%	14.3%	7.1%
Filosofía	22.2%	22.2%	11.1%	22.2%	22.2%
Economía	15.4%	42.3%	19.2%	15.4%	7.7%
Sociología	16.7%	23.3%	20%	36.7%	3.3%
Historia	25%	20%	25%	25%	5%
Lingüistica	66.7%	0%	16.7%	0%	16.7%
Ciencia Política	18.5%	48.1%	11.1%	18.5%	3.7%
Psicología Social	17.5%	39.7%	11.1%	19%	12.7%
Total	18%	34.7%	14.7%	23.7%	9%

La entrevista grupal se considera por 18% de las y los empleadores entrevistados como muy importante y 34.7% la evalúa como importante. 14.7% manifestó que este criterio es poco importante y 23.7% lo calificó como nada importante.

IR A CONTENIDO

3.3.3 TEST DE APTITUDES INTELECTUALES



Test	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante	No sabe
Administración	31%	54%	5.7%	5.7%	3.4%
Antropología Social	38.9%	27.8%	5.6%	22.2%	5.6%
Letras Hispánicas	42.9%	35.7%	7.1%	14.3%	0%
Filosofía	33.3%	44.4%	11.1%	11.1%	0%
Economía	42.3%	30.8%	7.7%	19.2%	0%
Sociología	43.3%	40%	3.3%	13.3%	0%
Historia	25%	40%	15%	20%	0%
Lingüistica	16.7%	33.3%	16.7%	33.3%	0%
Ciencia Política	25.9%	48.1%	7.4%	18.5%	0%
Psicología Social	23.8%	47.6%	1.6%	12.7%	14.2%
Total	31.7%	44.7%	6%	13.3%	4.3%

Los resultados de los tests se identifican por 19.3% de las y los empleadores como nada o poco importante en los procesos de contratación. Por el contrario, 44.7% señala que es importante y 31.7% muy importante.

IR A CONTENIDO

3.3.4 TEST DE PERSONALIDAD

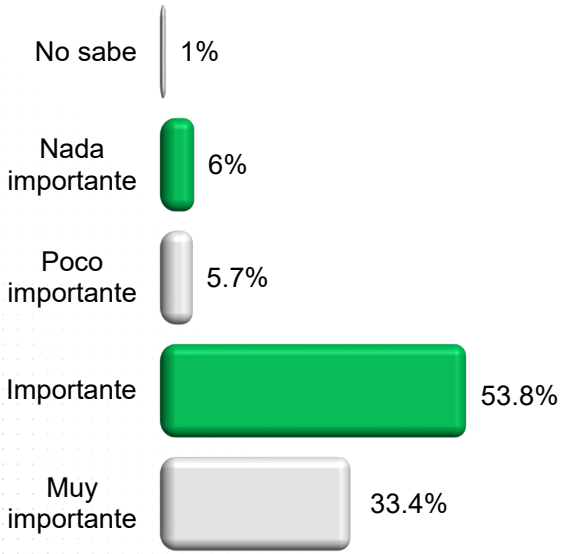


Test de personalidad	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante	No sabe
Administración	35.3%	48.2%	8.2%	5.9%	2.4%
Antropología Social	44.4%	22.2%	5.6%	22.2%	5.6%
Letras Hispánicas	42.9%	35.7%	7.1%	14.3%	0%
Filosofía	33.3%	33.3%	11.1%	11.1%	11.1%
Economía	42.3%	38.5%		19.2%	0%
Sociología	56.7%	26.7%	6.7%	10%	0%
Historia	20%	50%	5%	20%	5%
Lingüistica	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%	0%
Ciencia Política	33.3%	40.7%	3.7%	22.2%	0%
Psicología Social	20.6%	46%	4.8%	15.9%	12.6%
Total	34.6%	41.3%	6%	13.8%	4.4%

Resulta muy importante el test de personalidad como instrumento de selección de profesionistas: 75.9% de las y los empleadores encuestados lo califica de esta manera. Por el contrario, para 19.8% es una herramienta poco o nada importante.

IR A CONTENIDO

3.3.5 PRUEBA DE CONOCIMIENTOS



Pruebas	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante	No sabe
Administración	35.6%	59.8%	1.1%	3.4%	0%
Antropología Social	50%	44.4%	5.6%	0%	0%
Letras Hispánicas	28.6%	35.7%	21.4%	14.3%	0%
Filosofía	33.3%	55.6%	0%	11.1%	0%
Economía	32%	60%	4%	4%	0%
Sociología	36.7%	53.3%	3.3%	6.7%	0%
Historia	40%	50%	10%	0%	0%
Lingüistica	83.3%	16.7%	0%	0%	0%
Ciencia Política	22.2%	63%	3.7%	11.1%	0%
Psicología Social	23.8%	50.8%	11.1%	9.5%	4.8%
Total	33.4%	53.8%	5.7%	6%	1%

La prueba de conocimientos es un instrumento fundamental para la contratación de egresadas y egresados, así lo reflejan los resultados, en los cuales 53.8% de las y los empleadores entrevistados lo considera importante y 33.4% muy importante, sumando 87.2%.

IR A CONTENIDO

4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LAS Y LOS EGRESADOS

4.1 HABILIDADES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO

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

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

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

4.5 FORMA EN QUE ANALIZAN SITUACIONES Y TOMAN DECISIONES

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

4.7 INICIATIVA HACIA EL TRABAJO

4.8 FORMA EN QUE APRECIAN DIFERENTES PERSPECTIVAS Y PUNTOS DE VISTA

4. OPINIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LAS Y LOS EGRESADOS

4.9 HABILIDADES PARA APRENDER

4.10 HABILIDADES PARA ACCEDER Y UTILIZAR INFORMACIÓN RELEVANTE

4.11 FORMA DE COMUNICAR IDEAS E INFORMACIÓN ESCRITA

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

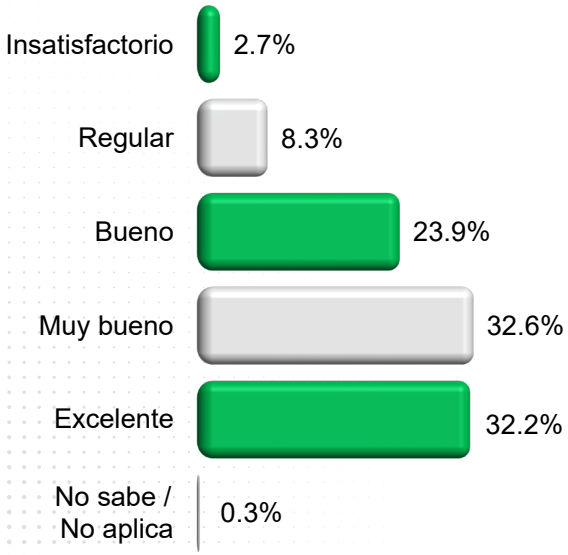
4.13 USO APROPIADO DE HERRAMIENTAS, EQUIPO O MAQUINARIA

4.14 CONOCIMIENTOS Y USO DE TECNOLOGÍA ESPECÍFICA

4.15 DESEMPEÑO GENERAL DE LOS PROFESIONISTAS

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

4.1 HABILIDADES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO

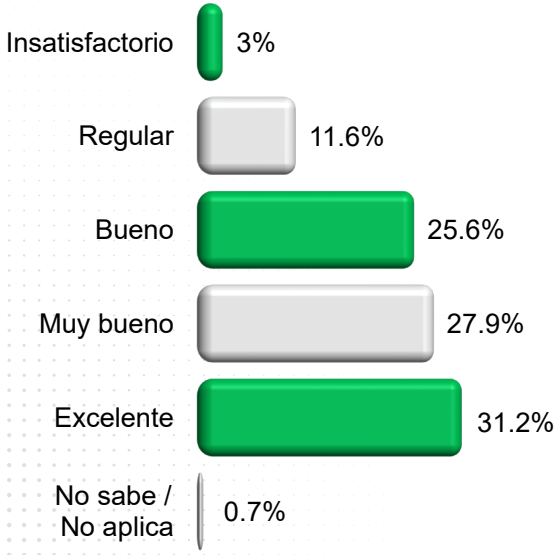


Trabajo en equipo	No sabe / No aplica	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Administración	0%	33%	29.5%	28.4%	8%	1.1%
Antropología Social	0%	22.2%	16.7%	44.4%	11.1%	5.6%
Letras Hispánicas	0%	35.7%	21.4%	35.7%	7.1%	0%
Filosofía	0%	11.1%	33.3%	44.4%	0%	11.1%
Economía	0%	38.5%	38.5%	19.2%	0%	3.8%
Sociología	0%	36.7%	40%	13.3%	6.7%	3.3%
Historia	0%	35%	25%	25%	15%	0%
Lingüistica	16.7%	33.3%	16.7%	16.7%	16.7%	0%
Ciencia Política	0%	40.7%	22.2%	18.5%	14.8%	3.7%
Psicología Social	0%	27%	46%	15.9%	7.9%	3.2%
Total	0.3%	32.2%	32.6%	23.9%	8.3%	2.7%

El 64.8% de las y los empleadores califica el trabajo en equipo de las y los egresados como excelente y muy bueno. Los resultados son 32.2% y 32.6%, respectivamente. Como buen desempeño fue considerado por 23.9% de las y los empleadores. De esta forma, para el 88.7% de las y los empleadores la valoración respecto al desarrollo de labores en equipo es satisfactoria.

IR A CONTENIDO

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

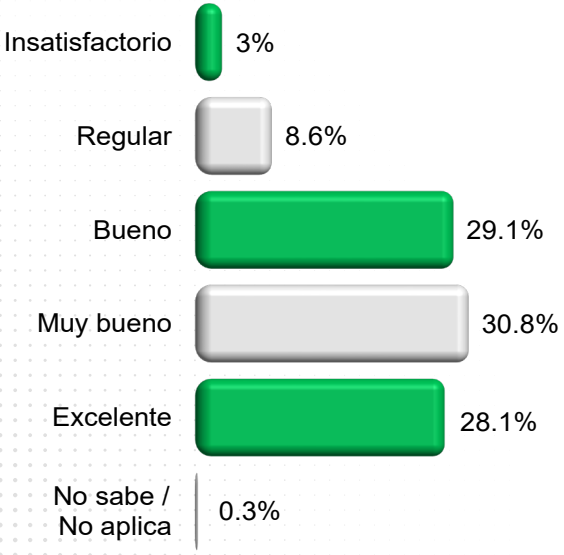


Organización, gestión y control	No sabe / No aplica	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Administración	0%	33%	25%	27.3%	12.5%	2.3%
Antropología Social	0%	11.1%	22.2%	38.9%	27.8%	0%
Letras Hispánicas	0%	23.1%	23.1%	53.8%	0%	0%
Filosofía	0%	11.1%	33.3%	44.4%	0%	11.1%
Economía	3.7%	44.4%	22.2%	14.8%	11.1%	3.7%
Sociología	3.3%	36.7%	23.3%	23.3%	10%	3.3%
Historia	0%	35%	10%	35%	15%	5%
Lingüistica	0%	33.3%	33.3%	0%	16.7%	16.7%
Ciencia Política	0%	37%	25.9%	18.5%	18.5%	0%
Psicología Social	0%	27%	44.4%	19%	6.3%	3.2%
Total	0.7%	31.2%	27.9%	25.6%	11.6%	3%

El 25.6% de las y los empleadores valora que las y los egresados tienen un desempeño bueno en la organización, gestión y control de grupos. Mientras que 27.9% califica este desempeño como muy bueno y 31.2% de excelente, con lo cual 84.7% tiene una valoración positiva del dominio de esta competencia.

IR A CONTENIDO

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

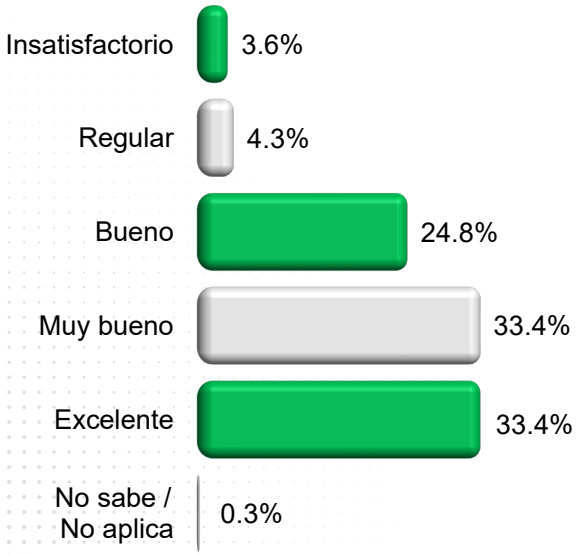


Detectan, diagnostican, analizan y responden	No sabe / No aplica	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Administración	0%	26.1%	35.2%	29.5%	8%	1.1%
Antropología Social	0%	16.7%	22.2%	38.9%	16.7%	5.6%
Letras Hispánicas	0%	28.6%	14.3%	50%	0%	7.1%
Filosofía	0%	22.2%	44.4%	22.2%	11.1%	0%
Economía	0%	40.7%	25.9%	18.5%	11.1%	3.7%
Sociología	0%	33.3%	20%	36.7%	10%	0%
Historia	0%	35%	25%	35%	5%	0%
Lingüistica	16.7%	33.3%	16.7%	16.7%	16.7%	0%
Ciencia Política	0%	25.9%	25.9%	33.3%	14.8%	0%
Psicología Social	0%	25.4%	41.3%	20.6%	4.8%	7.9%
Total	0.3%	28.1%	30.8%	29.1%	8.6%	3%

Las y los egresados de la División de Ciencias Sociales y Humanidades se caracterizan por detectar, diagnosticar, analizar y responder a los problemas en el lugar del trabajo de forma buena a excelente, de acuerdo con lo expresado por 88% de las y los empleadores encuestados.

IR A CONTENIDO

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

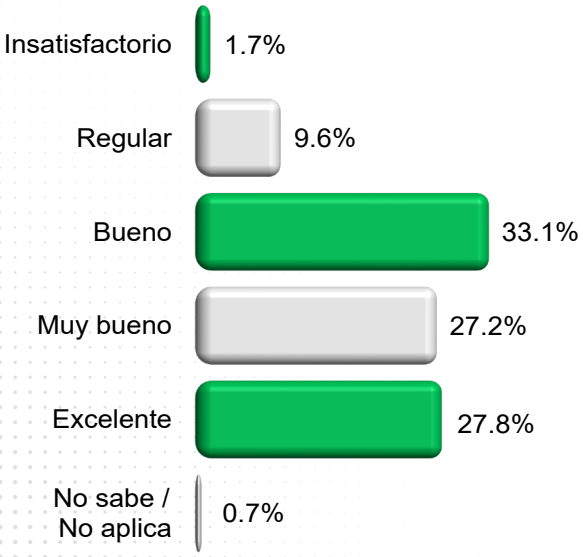


Desempeñan responsabilidades	No sabe / No aplica	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Administración	0%	35.2%	33%	26.1%	4.5%	1.1%
Antropología Social	0%	22.2%	22.2%	44.4%	5.6%	5.6%
Letras Hispánicas	0%	28.6%	35.7%	35.7%	0%	0%
Filosofía	0%	11.1%	44.4%	33.3%	0%	11.1%
Economía	0%	40.7%	33.3%	18.5%	3.7%	3.7%
Sociología	0%	36.7%	33.3%	23.3%	3.3%	3.3%
Historia	0%	25%	35%	25%	10%	5%
Lingüistica	0%	50%	16.7%	33.3%	0%	0%
Ciencia Política	3.7%	29.6%	40.7%	14.8%	7.4%	3.7%
Psicología Social	0%	36.5%	33.3%	20.6%	3.2%	6.3%
Total	0.3%	33.4%	33.4%	24.8%	4.3%	3.6%

El 91.6% de las y los empleadores entrevistados tiene una opinión positiva respecto a la calidad y precisión con la cual desempeñan las labores encomendadas a las y los egresados, pues la calificaron como buena, muy buena o excelente.

IR A CONTENIDO

4.5 FORMA EN QUE ANALIZAN SITUACIONES Y TOMAN DECISIONES

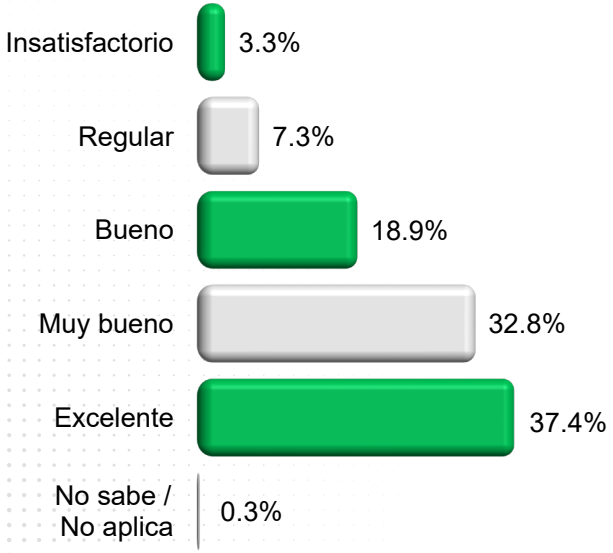


Analizan situaciones y toman decisiones apropiadas	No sabe / No aplica	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Administración	1.1%	26.1%	31.8%	31.8%	9.1%	0%
Antropología Social	0%	22.2%	11.1%	55.6%	11.1%	0%
Letras Hispánicas	0%	28.6%	21.4%	35.7%	14.3%	0%
Filosofía	11.1%	11.1%	33.3%	44.4%	0%	0%
Economía	0%	33.3%	25.9%	29.6%	7.4%	3.7%
Sociología	0%	36.7%	16.7%	40%	3.3%	3.3%
Historia	0%	40%	15%	35%	10%	0%
Lingüistica	0%	50%	16.7%	16.7%	16.7%	0%
Ciencia Política	0%	18.5%	25.9%	37.0%	18.5%	0%
Psicología Social	0%	25.4%	36.5%	23.8%	9.5%	4.8%
Total	0.7%	27.8%	27.2%	33.1%	9.6%	1.7%

Para el 88.1% de los empleadores, las y los egresados de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, tienen un desempeño bueno, muy bueno o excelente cuando analizan situaciones y toman decisiones. Por otra parte, el 9.6% opina que su desempeño en este sentido es regular y 1.7% insatisfactorio.

IR A CONTENIDO

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

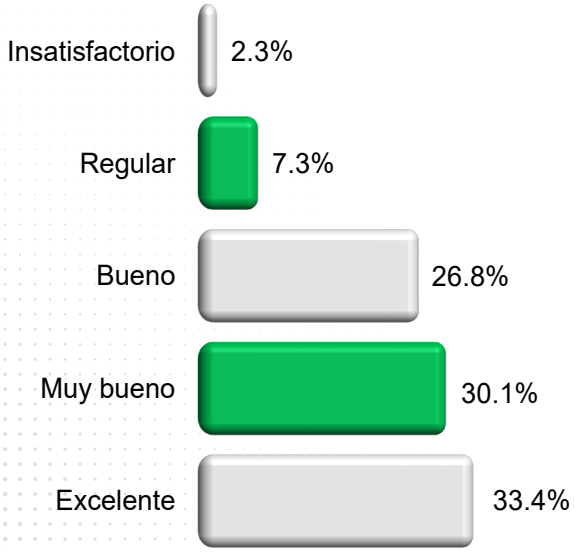


Actitud, interés y entusiasmo	No sabe / No aplica	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Administración	0%	46.6%	22.7%	23.9%	5.7%	1.1%
Antropología Social	5.6%	22.2%	22.2%	38.9%	5.6%	5.6%
Letras Hispánicas	0%	35.7%	28.6%	28.6%	7.1%	0%
Filosofía	0%	11.1%	55.6%	22.2%	0%	11.1%
Economía	0%	37%	40.7%	14.8%	3.7%	3.7%
Sociología	0%	50%	30%	13.3%	3.3%	3.3%
Historia	0%	35%	40%	10%	15%	0%
Lingüistica	0%	33.3%	16.7%	16.7%	33.3%	0%
Ciencia Política	0%	29.6%	33.3%	18.5%	14.8%	3.7%
Psicología Social	0%	31.7%	44.4%	11.1%	6.3%	6.3%
Total	0.3%	37.4%	32.8%	18.9%	7.3%	3.3%

En general, las y los egresados de la División de Ciencias Sociales y Humanidades muestran una actitud de interés y entusiasmo para desarrollar su trabajo, de acuerdo con el 89.1% de las y los empleadores.

IR A CONTENIDO

4.7 INICIATIVA HACIA EL TRABAJO

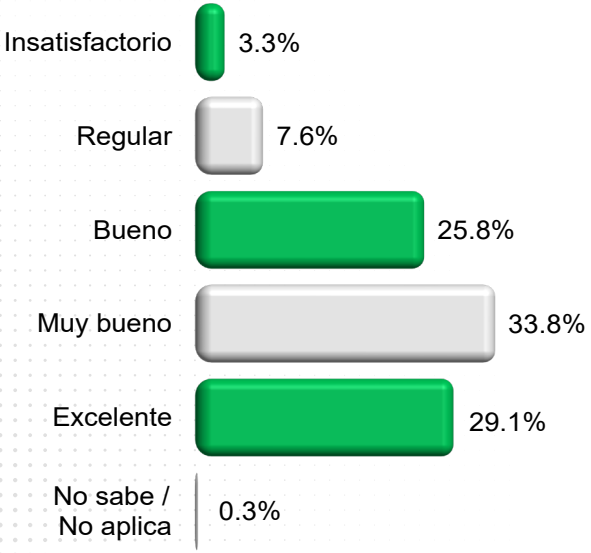


Iniciativa	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Administración	34.1%	27.3%	33%	5.7%	0%
Antropología Social	22.2%	16.7%	50%	11.1%	0%
Letras Hispánicas	21.4%	35.7%	35.7%	7.1%	0%
Filosofía	11.1%	33.3%	44.4%	11.1%	0%
Economía	33.3%	33.3%	29.6%	0%	3.7%
Sociología	53.3%	16.7%	20%	6.7%	3.3%
Historia	30%	30%	30%	10%	0%
Lingüistica	50%	16.7%	16.7%	16.7%	0%
Ciencia Política	33.3%	37%	14.8%	14.8%	0%
Psicología Social	31.7%	39.7%	14.3%	6.3%	7.9%
Total	33.4%	30.1%	26.8%	7.3%	2.3%

La iniciativa es una competencia clave para la mejora en el trabajo, por ello se consideró necesario conocer el desempeño de las y los egresados en este sentido. Los resultados indican que un porcentaje alto de las y los empleadores la califica como positiva, específicamente, el 30.1% la considera muy buena, 26.8% buena y 33.4% excelente.

IR A CONTENIDO

4.8 FORMA EN QUE APRECIAN DIFERENTES PERSPECTIVAS Y PUNTOS DE VISTA

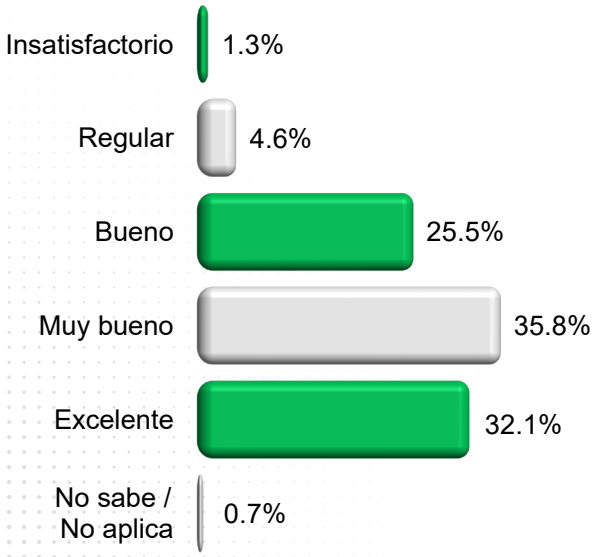


Aprecian diferentes perspectivas y puntos de vista	No sabe / No aplica	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Administración	0%	28.4%	34.1%	28.4%	6.8%	2.3%
Antropología Social	0%	22.2%	16.7%	50%	11.1%	0%
Letras Hispánicas	0%	42.9%	21.4%	28.6%	7.1%	0%
Filosofía	0%	22.2%	44.4%	22.2%	0%	11.1%
Economía	3.7%	37%	22.2%	37%	0%	0%
Sociología	0%	40%	23.3%	26.7%	3.3%	6.7%
Historia	0%	30%	45%	15%	10%	0%
Lingüistica	0%	33.3%	50%	0%	16.7%	0%
Ciencia Política	0%	22.2%	33.3%	22.2%	14.8%	7.4%
Psicología Social	0%	23.8%	44.4%	17.5%	9.5%	4.8%
Total	0.3%	29.1%	33.8%	25.8%	7.6%	3.3%

Las y los egresados de la División de CSH, mantienen una actitud de respeto y tolerancia ante diferentes perspectivas y puntos de vista, de acuerdo con lo informado por el 88.7% de las y los empleadores.

IR A CONTENIDO

4.9 HABILIDADES PARA APRENDER

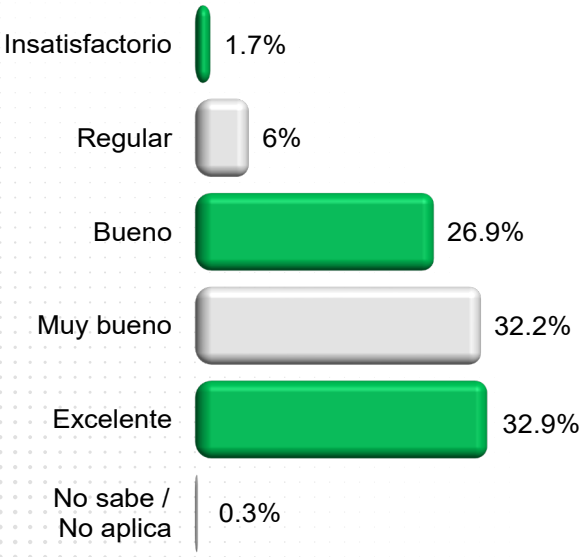


Habilidad para aprender	No sabe / No aplica	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Administración	0%	35.2%	31.8%	30.7%	2.3%	0%
Antropología Social	0%	22.2%	11.1%	55.6%	11.1%	0%
Letras Hispánicas	0%	28.6%	42.9%	28.6%	0%	0%
Filosofía	0%	22.2%	44.4%	22.2%	11.1%	0%
Economía	0%	29.6%	37%	33.3%	0%	0%
Sociología	0%	36.7%	40%	20%	0%	3.3%
Historia	0%	35%	30%	20%	10%	5%
Lingüistica	16.7%	33.3%	33.3%	0%	16.7%	0%
Ciencia Política	0%	40.7%	29.6%	18.5%	11.1%	0%
Psicología Social	1.6%	27%	47.6%	15.9%	4.8%	3.2%
Total	0.7%	32.1%	35.8%	25.5%	4.6%	1.3%

Las y los egresados muestran una habilidad adecuada para aprender conforme a lo expresado por 93.4% de las y los empleadores. Destaca que para 25.5% de las y los encuestados, la capacidad para aprender como habilidad en el desempeño laboral es muy bueno, 32.1% considera que es excelente y 25.5% manifiesta que es bueno.

IR A CONTENIDO

4.10 HABILIDADES PARA ACCEDER Y UTILIZAR INFORMACIÓN RELEVANTE



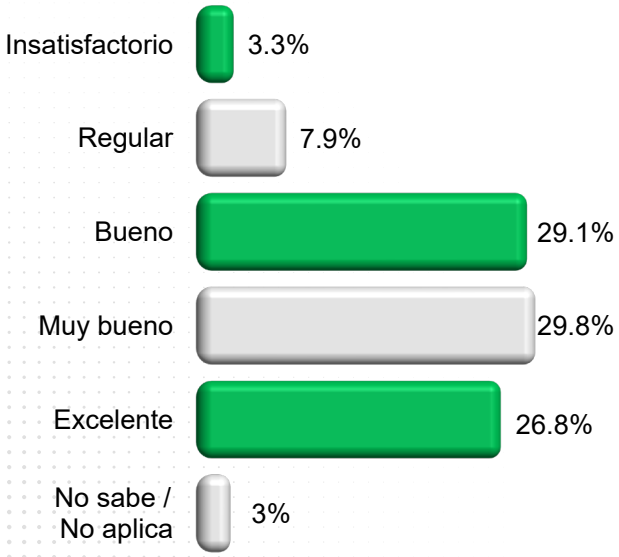
Habilidades para acceder y utilizar información	No sabe / No aplica	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Administración	0%	29.5%	35.2%	28.4%	6.8%	0%
Antropología Social	0%	22.2%	33.3%	22.2%	16.7%	5.6%
Letras Hispánicas	0%	30.8%	23.1%	46.2%	0%	0%
Filosofía	0%	22.2%	55.6%	11.1%	11.1%	0%
Economía	0%	37%	25.9%	33.3%	0%	3.7%
Sociología	0%	40%	33.3%	20%	3.3%	3.3%
Historia	0%	45%	20%	25%	10%	0%
Lingüistica	16.7%	50%	16.7%	16.7%	0%	0%
Ciencia Política	0%	29.6%	33.3%	33.3%	3.7%	0%
Psicología Social	0%	33.3%	33.3%	23.8%	6.3%	3.2%
Total	0.3%	32.9%	32.2%	26.9%	6%	1.7%

Las y los egresados de CSH fueron aceptablemente evaluados respecto de sus habilidades para acceder y utilizar información.

El 32.9% de las y los empleadores calificaron el desempeño en este aspecto como excelente y 32.2% lo consideró muy bueno.

IR A CONTENIDO

4.11 FORMAS DE COMUNICAR IDEAS E INFORMACIÓN ESCRITA

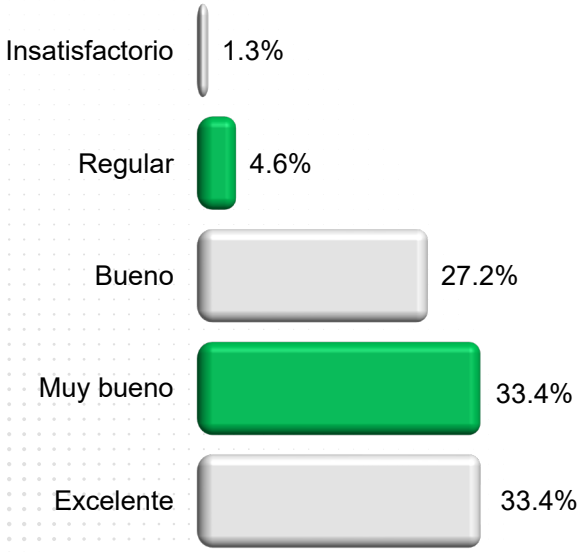


Comunican ideas e información escrita	No sabe / No aplica	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Administración	3.4%	27.3%	29.5%	27.3%	11.4%	1.1%
Antropología Social	0%	11.1%	27.8%	38.9%	11.1%	11.1%
Letras Hispánicas	0%	35.7%	14.3%	50%	0%	0%
Filosofía	11.1%	22.2%	22.2%	44.4%	0%	0%
Economía	3.7%	44.4%	25.9%	18.5%	7.4%	0%
Sociología	0%	30%	43.3%	16.7%	3.3%	6.7%
Historia	0%	25%	20%	45%	5%	5%
Lingüistica	16.7%	33.3%	16.7%	33.3%	0%	0%
Ciencia Política	0%	25.9%	25.9%	33.3%	14.8%	0%
Psicología Social	4.8%	20.6%	36.5%	25.4%	6.3%	6.3%
Total	3%	26.8%	29.8%	29.1%	7.9%	3.3%

Con relación a la percepción que las y los empleadores tienen respecto al desempeño en el terreno de la comunicación escrita de las y los egresados, se observa que 26.8% lo considera excelente, 29.8% muy bueno y el 29.1% bueno. Para 7.9% es regular y 3.3% lo evalúa como insatisfactorio.

IR A CONTENIDO

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

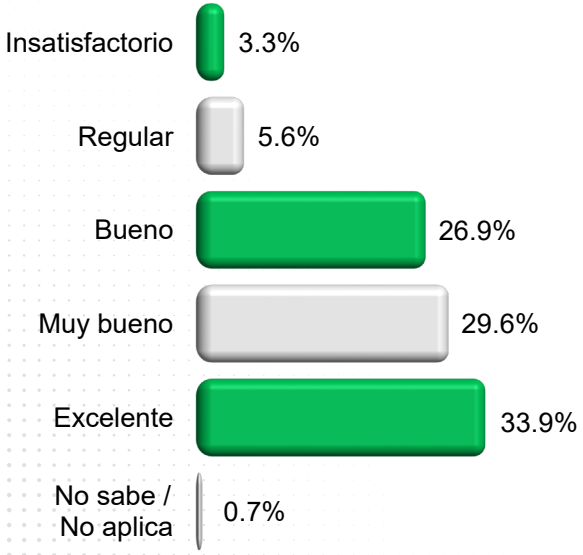


Conocimientos y habilidades	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Administración	36.4%	35.2%	25%	3.4%	0%
Antropología Social	22.2%	22.2%	38.9%	11.1%	5.6%
Letras Hispánicas	21.4%	28.6%	50%	0%	0%
Filosofía	22.2%	44.4%	22.2%	0%	11.1%
Economía	37%	25.9%	33.3%	3.7%	0%
Sociología	40%	40%	16.7%	3.3%	0%
Historia	35%	30%	30%	5%	0%
Lingüistica	50%	33.3%	16.7%	0%	0%
Ciencia Política	29.6%	33.3%	33.3%	3.7%	0%
Psicología Social	31.7%	34.9%	22.2%	7.9%	3.2%
Total	33.4%	33.4%	27.2%	4.6%	1.3%

Para el 94% de las y los empleadores, las y los egresados de la División de CSH muestran conocimientos y habilidades de forma positiva al realizar el trabajo propio de su formación profesional.

IR A CONTENIDO

4.13 USO APROPIADO DE HERRAMIENTAS, EQUIPO O MAQUINARIA

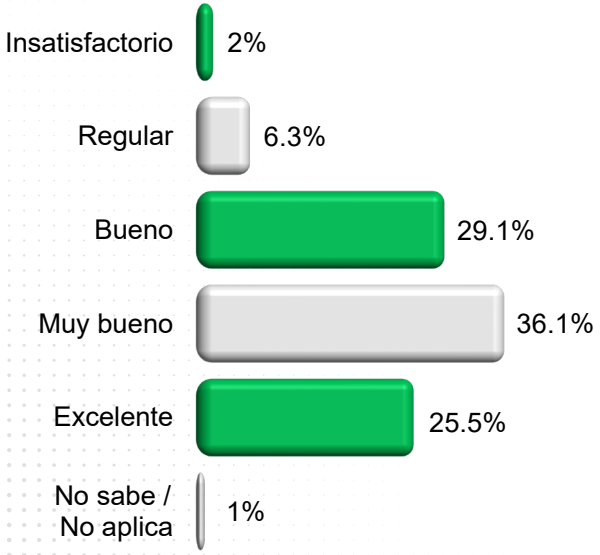


Herramientas equipo y maquinaria	No sabe / No aplica	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Administración	0%	36.8%	35.6%	23%	2.3%	2.3%
Antropología Social	0%	16.7%	27.8%	33.3%	16.7%	5.6%
Letras Hispánicas	0%	28.6%	35.7%	35.7%	0%	0%
Filosofía	0%	22.2%	44.4%	22.2%	11.1%	0%
Economía	0%	48.1%	25.9%	18.5%	7.4%	0%
Sociología	0%	33.3%	26.7%	30%	6.7%	3.3%
Historia	0%	35%	20%	40%	0%	5%
Lingüistica	0%	33.3%	16.7%	33.3%	16.7%	0%
Ciencia Política	3.7%	33.3%	25.9%	29.6%	0%	7.4%
Psicología Social	1.6%	31.7%	27%	25.4%	9.5%	4.8%
Total	0.7%	33.9%	29.6%	26.9%	5.6%	3.3%

Las y los empleadores entrevistados de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, señalaron que las y los egresados demuestran destrezas y habilidades en el manejo y operación de herramientas, equipo y maquinaria especializada. Destaca que para el 90.4% el desempeño en términos de uso de equipo va de excelente a bueno.

IR A CONTENIDO

4.14 CONOCIMIENTOS Y USO DE TECNOLOGÍA ESPECÍFICA

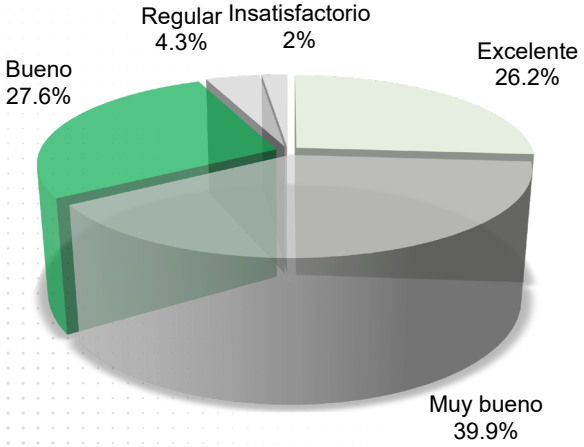


Conocimientos generales	No sabe / No aplica	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Administración	1.1%	29.5%	38.6%	25%	4.5%	1.1%
Antropología Social	0%	11.1%	33.3%	27.8%	22.2%	5.6%
Letras Hispánicas	0%	28.6%	35.7%	35.7%	0%	0%
Filosofía	0%	22.2%	44.4%	22.2%	11.1%	0%
Economía	0%	37%	40.7%	11.1%	7.4%	3.7%
Sociología	0%	26.7%	30%	40%	0%	3.3%
Historia	0%	30%	25%	35%	5%	5%
Lingüistica	16.7%	33.3%	16.7%	33.3%	0%	0%
Ciencia Política	0%	25.9%	33.3%	33.3%	7.4%	0%
Psicología Social	1.6%	15.9%	39.7%	33.3%	7.9%	1.6%
Total	1%	25.5%	36.1%	29.1%	6.3%	2%

El manejo de tecnología y uso de software específico del campo disciplinario fue valorado por 90.7% de las y los empleadores de manera positiva. Al respecto, el 25.5% manifestó que el desempeño era excelente, el 36.1% muy bueno y 29.1% bueno.

IR A CONTENIDO

4.15 DESEMPEÑO GENERAL DE LOS PROFESIONISTAS

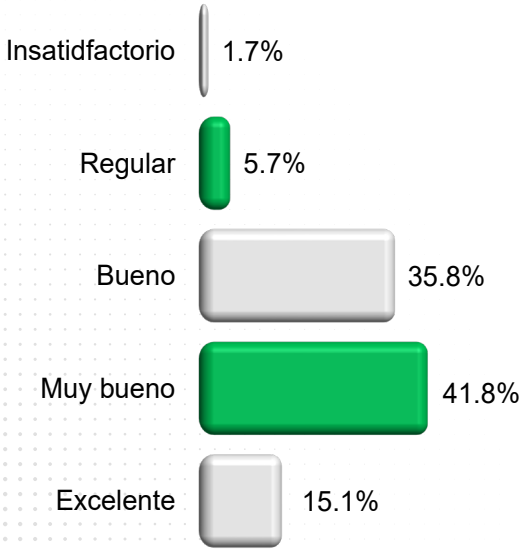


Desempeño general	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatisfactorio
Administración	29.9%	36.8%	31%	2.3%	0%
Antropología Social	11.1%	38.9%	33.3%	11.1%	5.6%
Letras Hispánicas	35.7%	14.3%	50%	0%	0%
Filosofía	0%	55.6%	33.3%	0%	11.1%
Economía	25.9%	44.4%	22.2%	7.4%	0%
Sociología	33.3%	40%	23.3%	0%	3.3%
Historia	20%	45%	30%	5%	0%
Lingüistica	50%	16.7%	33.3%	0%	0%
Ciencia Política	22.2%	44.4%	25.9%	7.4%	0%
Psicología Social	25.4%	44.4%	19%	6.3%	4.8%
Total	26.2%	39.9%	27.6%	4.3%	2%

Con relación al desempeño profesional de las y los egresados de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, en opinión de 39.9% de las y los empleadores es muy bueno, de 27.6% es bueno y de 26.2% es excelente, con lo cual 93.7% de las y los empleadores encuestados tiene una opinión positiva.

IR A CONTENIDO

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



Valoración	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insatidfactorio
Administración	15.1%	36%	43%	4.7%	1.2%
Antropología Social	22.2%	22.2%	44.4%	5.6%	5.6%
Letras Hispánicas	21.4%	28.6%	42.9%	7.1%	0%
Filosofía	11.1%	66.7%	11.1%	11.1%	0%
Economía	22.2%	55.6%	14.8%	3.7%	3.7%
Sociología	23.3%	43.3%	30%	3.3%	0%
Historia	0%	50%	45%	5%	0%
Lingüistica	33.3%	16.7%	50%	0%	0%
Ciencia Política	11.1%	48.1%	33.3%	7.4%	0%
Psicología Social	9.7%	45.2%	33.9%	8.1%	3.2%
Total	15.1%	41.8%	35.8%	5.7%	1.7%

El 41.8% de las y los empleadores valoró de muy buena la formación de las y los egresados al compararla con otras universidades, 35.8% manifestó sobre esta comparación que la formación es buena y 15.1% señaló que era excelente.

IR A CONTENIDO

5. PROSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL

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

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

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

5.4 DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS PRONOSTICADOS EN LOS MERCADOS LABORALES

5.5 SUGERENCIAS PARA MEJORAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL

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

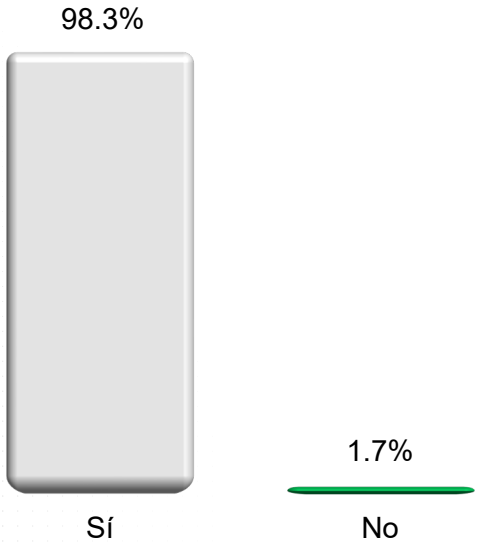
5.1 NÚMERO DE PROFESIONISTAS DE LA UAM QUE SE HAN CONTRATADO EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS EN LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

Contrataciones	Frecuencia	Porcentaje
1	100	34.5
2	54	18.6
3	39	13.4
4	21	7.2
5	20	6.9
6	10	3.4
7	4	1.4
8	3	1.0
9	1	0.3
10	10	3.4
Más de 10	28	9.7

La mayor proporción de las y los empleadores ha contratado en los últimos tres años a un profesionista de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Iztapalapa.

IR A CONTENIDO

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

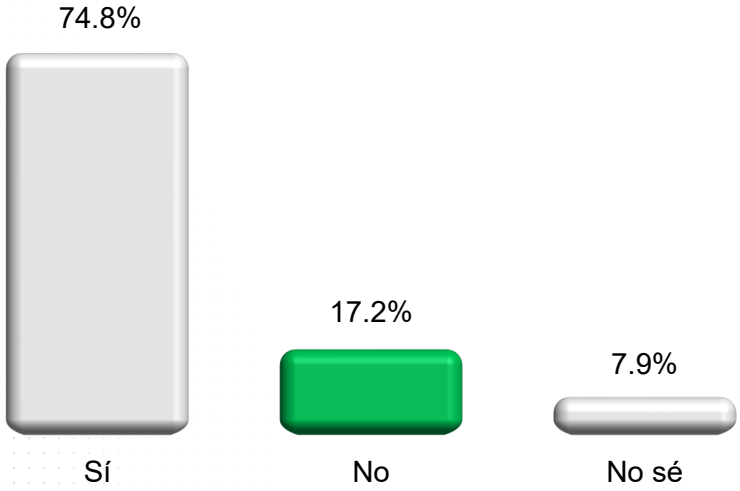


Contrataría	Sí	No
Administración	98.9%	1.1%
Antropología Social	100%	0%
Letras Hispánicas	100%	0%
Filosofía	100%	0%
Economía	100%	0%
Sociología	96.7%	3.3%
Historia	100%	0%
Lingüistica	100%	0%
Ciencia Política	100%	0%
Psicología Social	95.2%	4.8%
Total	98.3%	1.7%

Del total de empleadoras y empleadores entrevistados, el 98.3% afirmó que sí contrataría profesionistas de la UAM y sólo un mínimo porcentaje equivalente al 1.7% señaló que no.

IR A CONTENIDO

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



Cambios	Sí	No	No sé
Administración	73.9%	14.8%	11.4%
Antropología Social	83.3%	11.1%	5.6%
Letras Hispánicas	71.4%	28.6%	0%
Filosofía	33.3%	55.6%	11.1%
Economía	74.1%	14.8%	11.1%
Sociología	76.7%	16.7%	6.7%
Historia	85%	15%	0%
Lingüistica	100%	0%	0%
Ciencia Política	81.5%	18.5%	0%
Psicología Social	71.4%	17.5%	11.1%
Total	74.8%	17.2%	7.9%

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 74.8% de las y los empleadores visualiza cambios y nuevas exigencias en los ámbitos laborales y, por consecuencia en la formación profesional. Sin duda, los nuevos requerimientos del mercado laboral y los factores que inciden en la empleabilidad de las y los egresados deben ser considerados en los programas de formación de la Universidad y de manera específica en la División de Ciencias Sociales y Humanidades.

IR A CONTENIDO

5.4 DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS PRONOSTICADOS EN LOS MERCADOS LABORALES

- Nuevos procedimientos operativos y administrativos para llevar un mejor control.
- Más relación con la informática, esta disciplina tendrá que tomar más fuerza.
- Para competir dentro del mercado laboral además del título profesional se empleará a egresados de posgrados.
- La tecnología avanza de manera rápida, los equipos de cómputo junto con el internet nos ofrecen más servicios, esto quiere decir que además de una licenciatura necesitamos gente que cuente con un buen nivel en conocimientos de computación.
- La economía está cambiando, por lo tanto, debemos adecuarnos, además de que ahora es un mercado de especialistas.
- Todos los procesos de información serán por medios eléctricos digitales.
- Los profesionistas vendrán con más potencia, empuje y mayor entusiasmo por superarse y tener mayores habilidades. Deberán manejar perfectamente el idioma inglés y los programas computacionales y de red.
- Cambio en el uso de la nueva tecnología, actualización de sistemas
- Capacitación en cuanto al uso de tecnología y estrategias de conocimientos para poder estar a la vanguardia.

IR A CONTENIDO

5.5 SUGERENCIAS PARA MEJORAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL

- Cambiarían en el aspecto del tema especialización en la materia de género.
- Cada vez se necesitan profesionistas que sepan comunicarse correctamente de forma oral y escrita.
- Lo que ahora tiene auge es el área de cómputo, se necesitaría que estén mejor preparados o por lo menos que no se desactualicen.
- El manejo de nuevas tecnologías aplicadas al aprendizaje, educación en línea, educación a distancia.
- Mayor preparación en la tecnología y competencias.
- Mayores conocimientos en tecnología.

IR A CONTENIDO

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Departamento de Egresados
RG UAM

sieee
Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores

Estudio de Empleadores y Tendencias del Mercado Laboral

Prolongación Canal de Miramontes 3885 1er. piso
Ex -Hacienda de San Juan de Dios
Alcaldía de Tlalpan CP 14387 Ciudad de México
Teléfono. 5554834000 Extensión 1035
egresados@correo.uam.mx
https://egresados.uam.mx/
https://www.facebook.com/EgresadosBolsaDeTrabajoUAM/