



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE YUCATÁN**

**ESTUDIO DE OPINIÓN DE EMPLEADORES
2019**

**FACULTAD DE INGENIERÍA
LICENCIATURA EN INGENIERÍA MECATRÓNICA**

Contenido

Introducción	4
Antecedentes y justificación.....	4
Objetivos	6
Metodología.....	6
Dimensiones	6
Población	7
Instrumento.....	7
Descripción.....	8
Procedimientos de recolección	9
Análisis de la información	9
RESULTADOS.....	11
I. Datos de la organización	11
Tabla 1. Sector	11
Tabla 2. Tamaño.....	11
Tabla 3. Giro.....	12
II. Vinculación	13
Tabla 4. Vinculación entre su organización y la institución.....	13
III. Demanda de profesionales.....	14
REQUISITOS DE MAYOR IMPORTANCIA QUE DEBEN CUBRIR LOS PROFESIONALES PARA OBTENER UN PUESTO EN LA ORGANIZACIÓN	14
IV. Satisfacción con el desempeño profesional.....	15
Tabla 5. Desempeño laboral del profesional en cuestión	16
Tabla 6. Opinión acerca de la formación profesional de los egresados de la UADY	16
V. Capacitación	17
Tabla 7. ¿Se capacitó al profesional?.....	17
Tabla 8. Momento de la capacitación.....	18
Tabla 9. Razón o motivo de la capacitación.....	18
Tabla 10. Mecanismos de capacitación.....	19
Tabla 11. Importancia de los estudios de posgrado para el desempeño del profesional en cuestión	20
Tabla 12. Nivel de los estudios de posgrado.....	20

VI. Formación de profesionales	21
Tabla 13. Basado en su experiencia, ¿Contrataría nuevamente profesionistas de la UADY?	21
Razones por las que sí contratarían nuevamente egresados UADY	21
Tabla 14. Interés en inscribirse a la bolsa de trabajo de la UADY	21
Tabla 15. Basado en su experiencia, ¿Prefiere contratar profesionistas de otras universidades?... ..	22
Razones por las que sí contratarían profesionistas de otras universidades	23
Razones por las que NO contratarían nuevamente egresados UADY	23
Observaciones y comentarios.....	23



Introducción

Antecedentes y justificación

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.

Objetivos

El objetivo fue realizar el “Estudio de Opinión de Empleadores de la Licenciatura en Ingeniería Mecatrónica, el cual es 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.

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.

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 10 empleadores, dentro del período de septiembre a diciembre del 2019.

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

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 les 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 para la obtención de la información a través de diversas vías; correo electrónico y entrevista telefónica. 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.

I. Datos de la organización

Tabla 1. Sector

	F	%
Público	2	20.0
Privado	8	80.0
Total	10	100.0

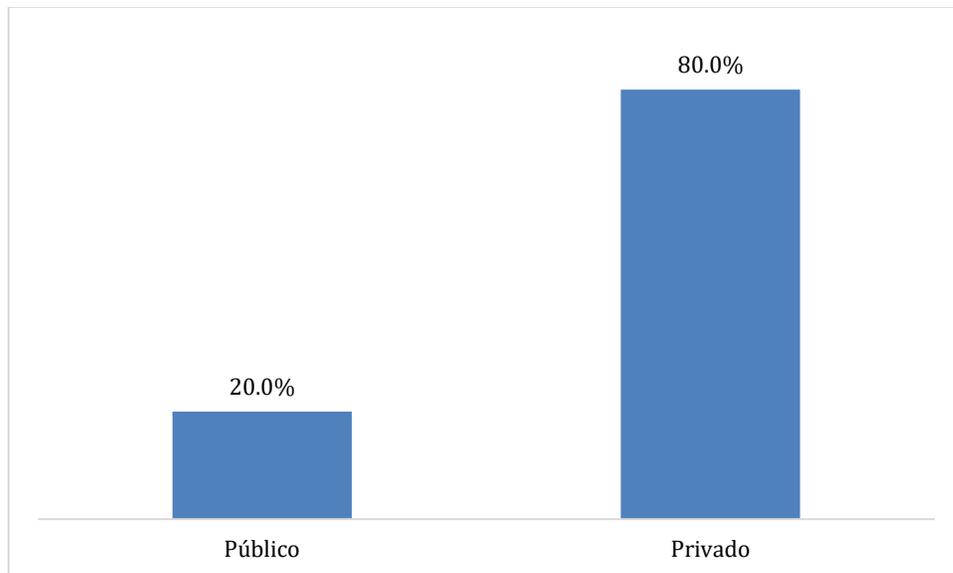


Figura 1. Porcentaje de empleadores, respecto al sector de su organización.

Tabla 2. Tamaño

	F	%
Menos de 15 empleados (micro)	2	20.0
Entre 16 y 100 empleados (pequeña)	2	20.0
Entre 101 y 250 empleados (mediana)	1	10.0
Más de 251 empleados (grande)	5	50.0
Total	10	100.0

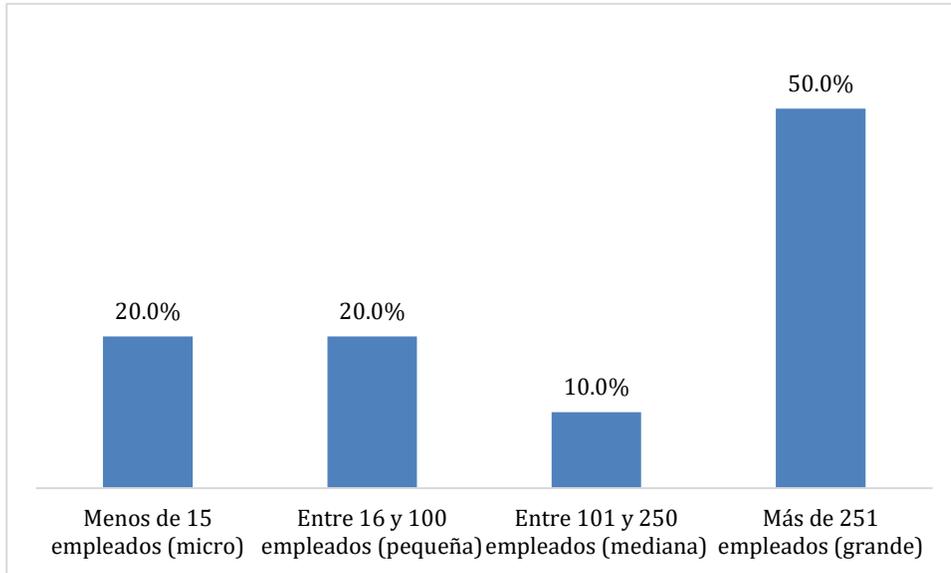


Figura 2. Porcentaje de empleadores respecto al tamaño de su organización.

Tabla 3. Giro

	F	%
Agropecuario, Silvicultura y Pesca	1	10.0
Consultoría y/o Diseño	1	10.0
Electricidad, Gas o Agua Potable	1	10.0
Industria Manufacturera	2	20.0
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	1	10.0
Otro	4	40.0
Total	10	100.0

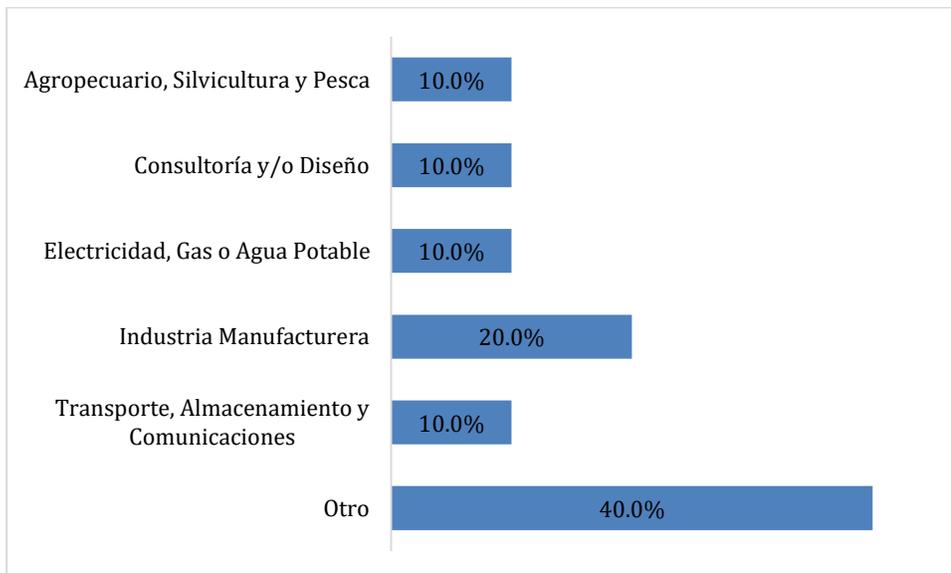


Figura 3. Porcentaje de empleadores respecto al giro de su organización.

II. Vinculación

Tabla 4. Vinculación entre su organización y la institución

	F	%
Alumnos en prácticas profesionales, Alumnos en servicio social	2	20.0
Alumnos en prácticas profesionales, Alumnos en servicio social, Proyectos conjuntos	1	10.0
Alumnos en prácticas profesionales, Egresados requeridos por su bolsa de trabajo	1	10.0
Alumnos en prácticas profesionales, Egresados requeridos por su bolsa de trabajo, Bolsa de trabajo UADY, Convenios o contratos de la Organización con la UADY	1	10.0
Alumnos en prácticas profesionales, Egresados requeridos por su bolsa de trabajo, Bolsa de trabajo UADY, Servicios que presta la UADY	1	10.0
Alumnos en prácticas profesionales, Proyectos conjuntos	1	10.0
Egresados requeridos por su bolsa de trabajo	1	10.0
Ofertas de Empleo	1	10.0
Otra	1	10.0
Total	10	100.0

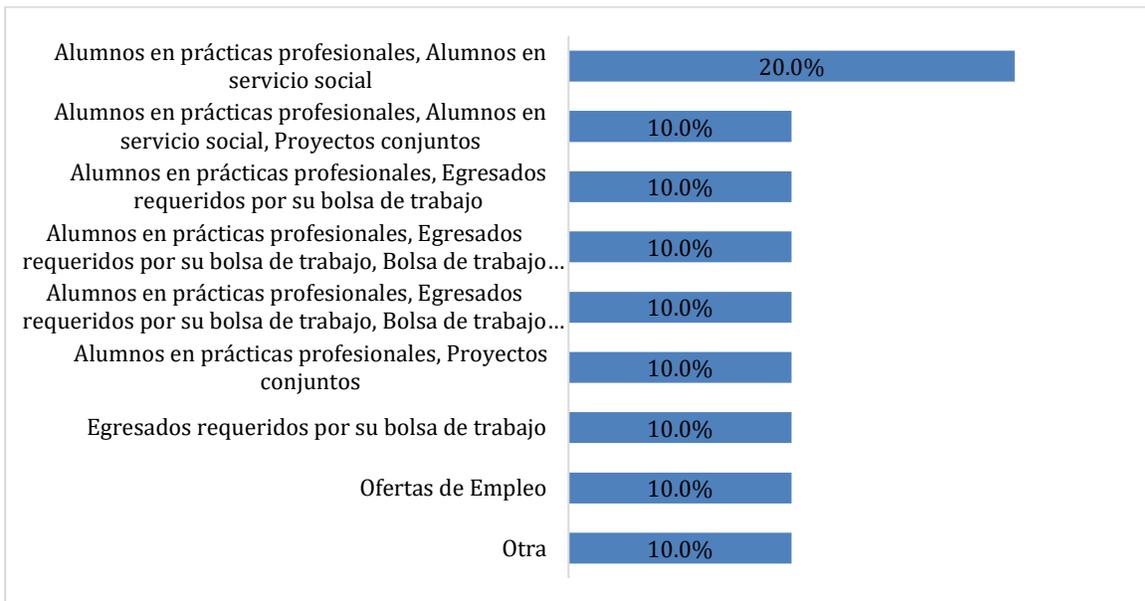


Figura 4. Porcentaje de empleadores respecto a la vinculación entre su organización y la UADY.

III. Demanda de profesionales

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

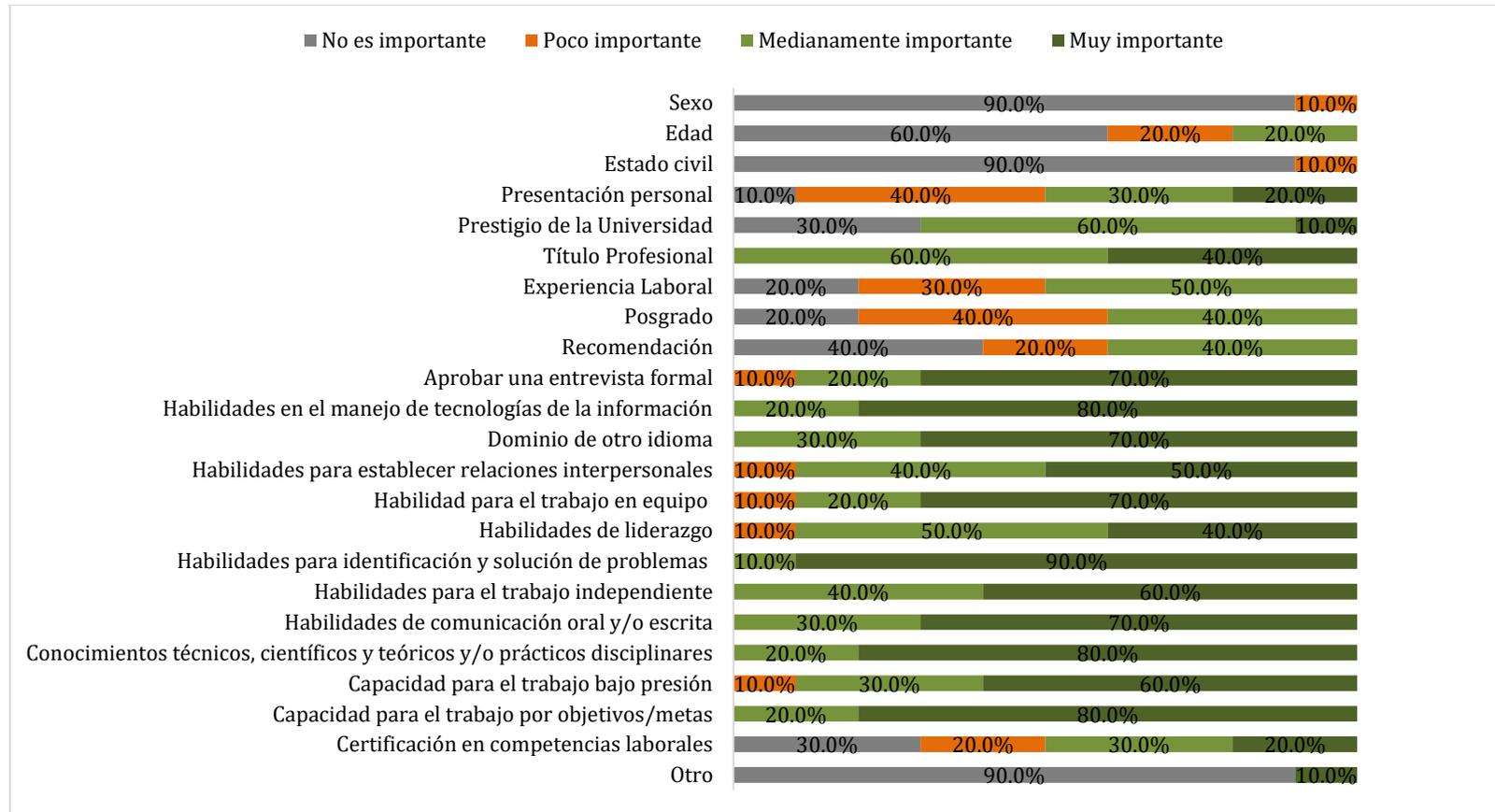


Figura 5. Porcentaje de empleadores, respecto a los requisitos de mayor importancia para obtener un puesto. (N=10)

IV. Satisfacción con el desempeño profesional

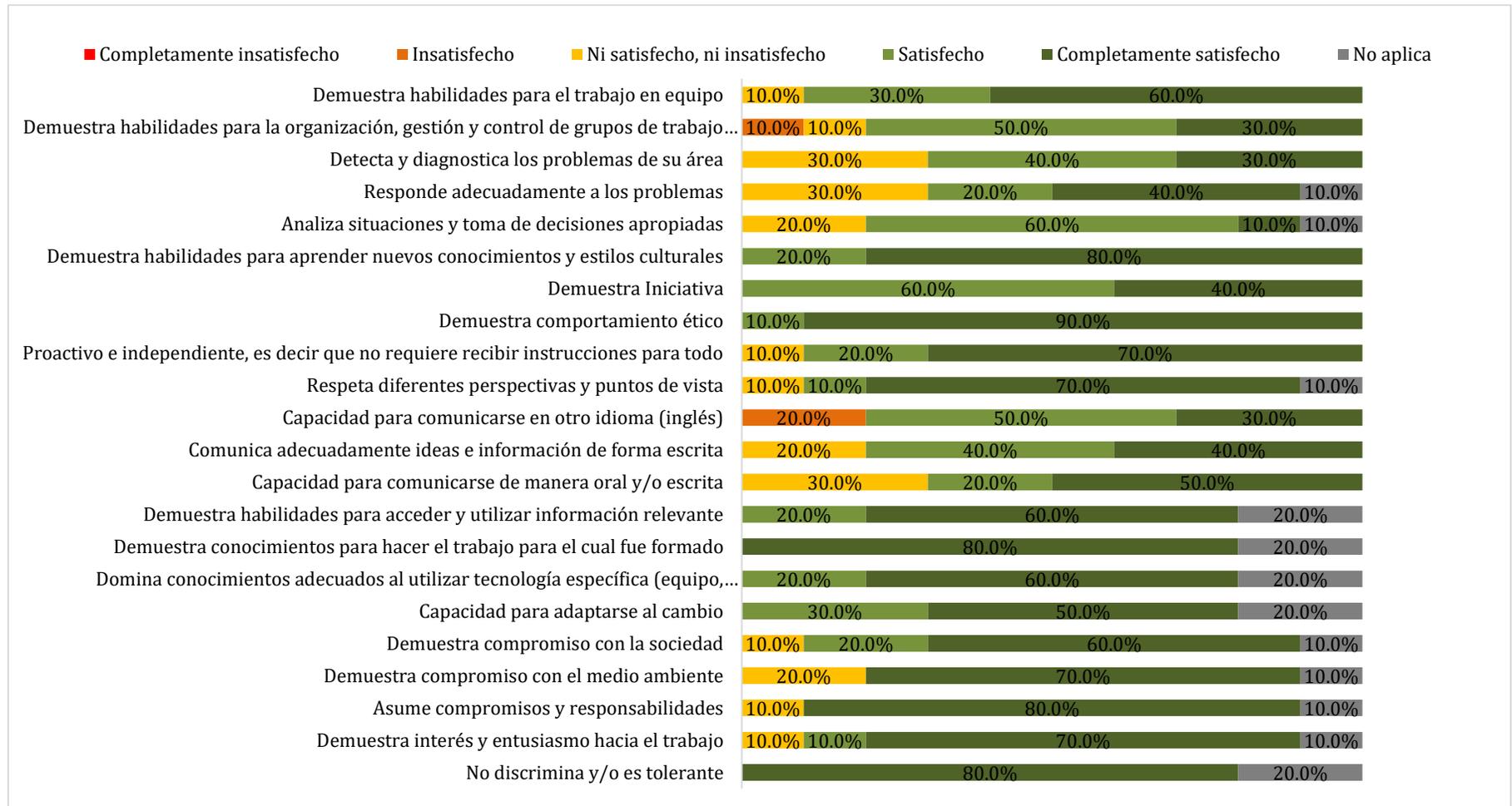


Figura 6. Porcentaje de empleadores, respecto a la satisfacción del desempeño laboral de los egresados. (N=10)

Tabla 5. Desempeño laboral del profesional en cuestión

	F	%
Bueno	4	40.0
Excelente	6	60.0
Total	10	100.0

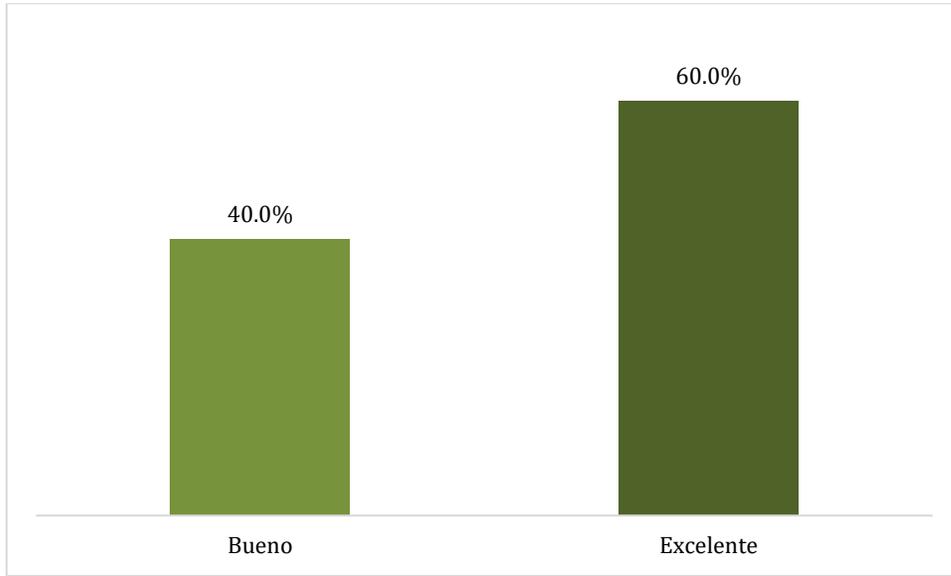


Figura 7. Porcentaje de empleadores respecto a su opinión sobre el desempeño laboral del egresado.

Tabla 6. Opinión acerca de la formación profesional de los egresados de la UADY

	F	%
Buena	5	50.0
Excelente	5	50.0
Total	10	100.0

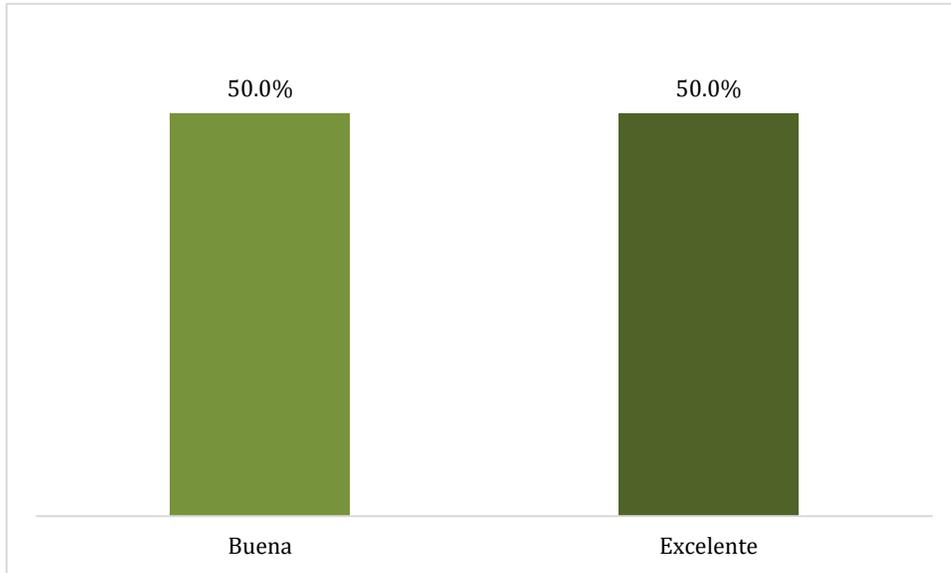


Figura 8. Porcentaje de empleadores respecto a su opinión sobre la formación de los egresados de la UADY

V. Capacitación

Tabla 7. ¿Se capacitó al profesional?

	F	%
Sí	9	90.0
No se respondió	1	10.0
Total	10	100.0

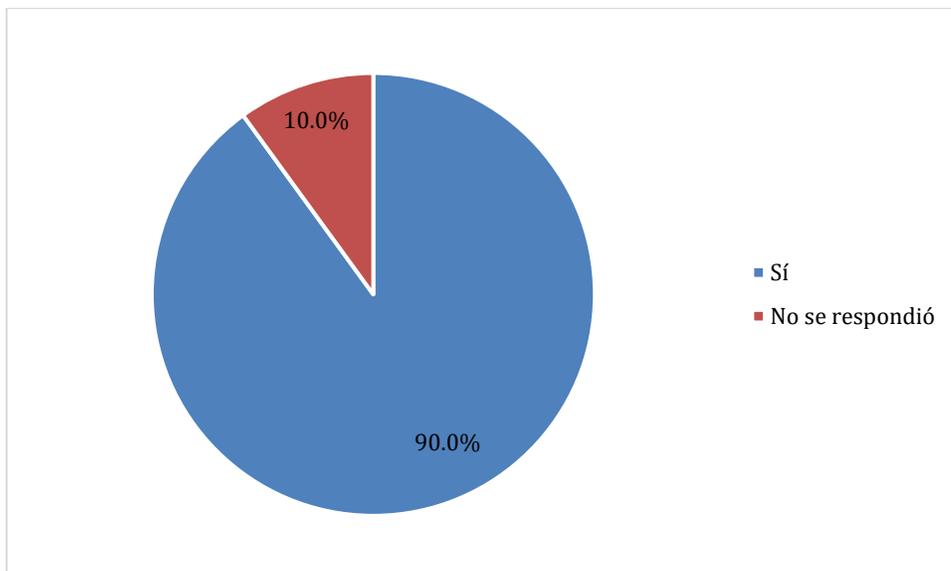


Figura 9. Porcentaje de empleadores respecto a la capacitación de los profesionales.

Tabla 8. Momento de la capacitación

	F	%
Antes de la contratación	2	20.0
Después de la contratación	6	60.0
No se respondió	2	20.0
Total general	10	100.0

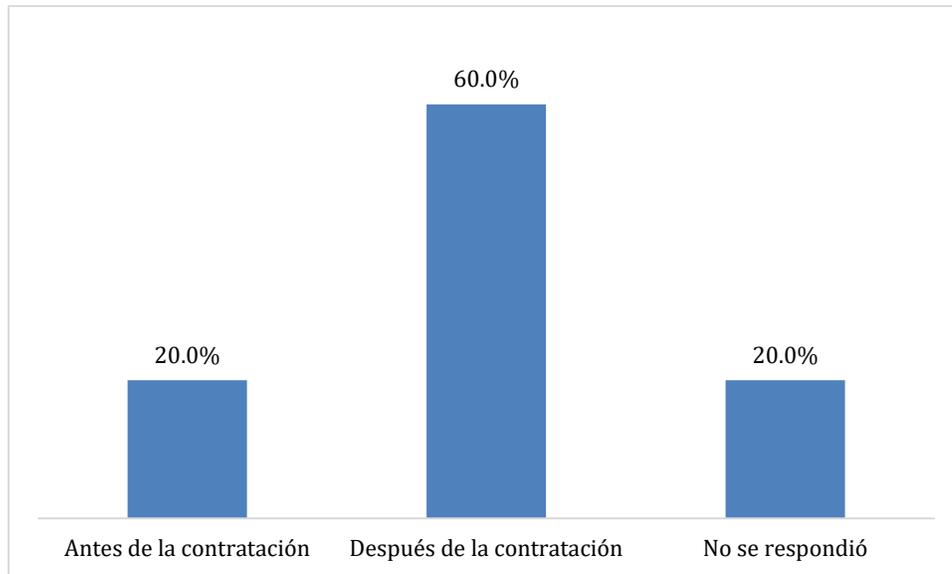


Figura 10. Porcentaje de empleadores respecto al momento de la capacitación

Tabla 9. Razón o motivo de la capacitación

	F	%
Avances de la ciencia y tecnología	2	20.0
Política institucional de actualización profesional	4	40.0
Otra	3	30.0
No se respondió	1	10.0
Total	10	100.0

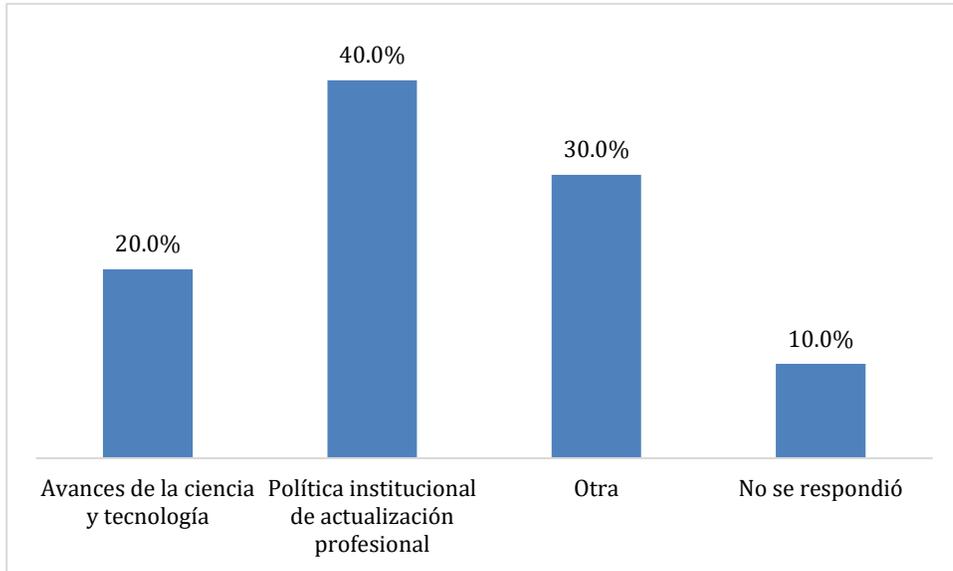


Figura 11. Porcentaje de empleadores respecto al motivo de la capacitación.

Tabla 10. Mecanismos de capacitación

	F	%
Cursos de su organización	4	40.0
Cursos de su organización, Cursos de empresas de capacitación	3	30.0
Cursos de su organización, Cursos de empresas de capacitación, Otro	2	20.0
No se respondió	1	10.0
Total	10	100.0

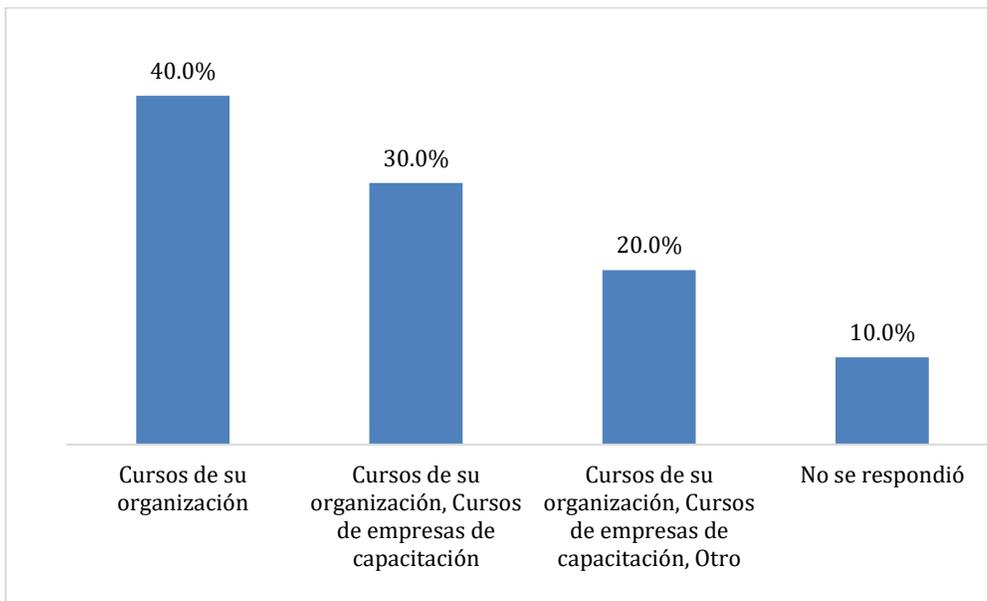


Figura 12. Porcentaje de empleadores respecto a los mecanismos de capacitación.

Tabla 11. Importancia de los estudios de posgrado para el desempeño del profesional en cuestión

	F	%
Sí	3	30.0
No	5	50.0
No se respondió	2	20.0
Total	10	100.0

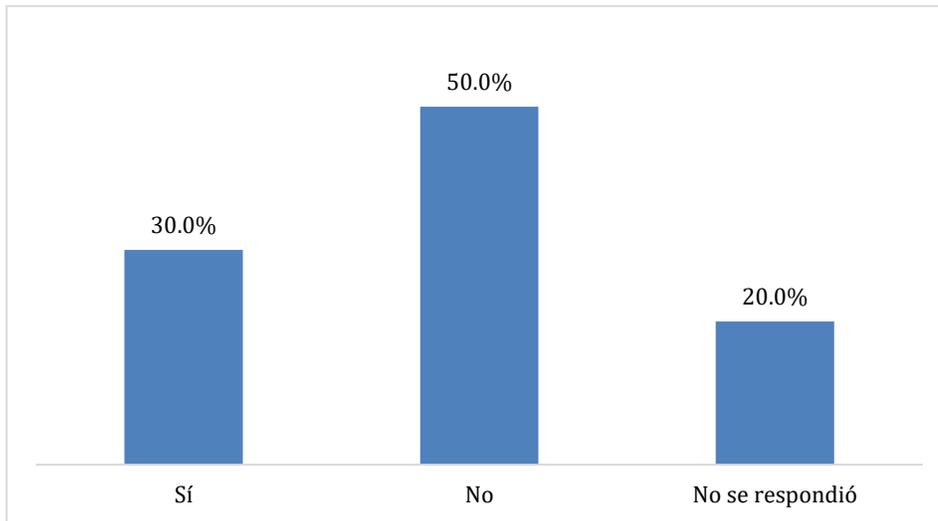


Figura 13. Porcentaje de empleadores respecto a la importancia de los estudios de posgrado.

Tabla 12. Nivel de los estudios de posgrado

	F	%
Especialización, Maestría	2	66.7
Maestría	1	33.3
Total	3	100.0

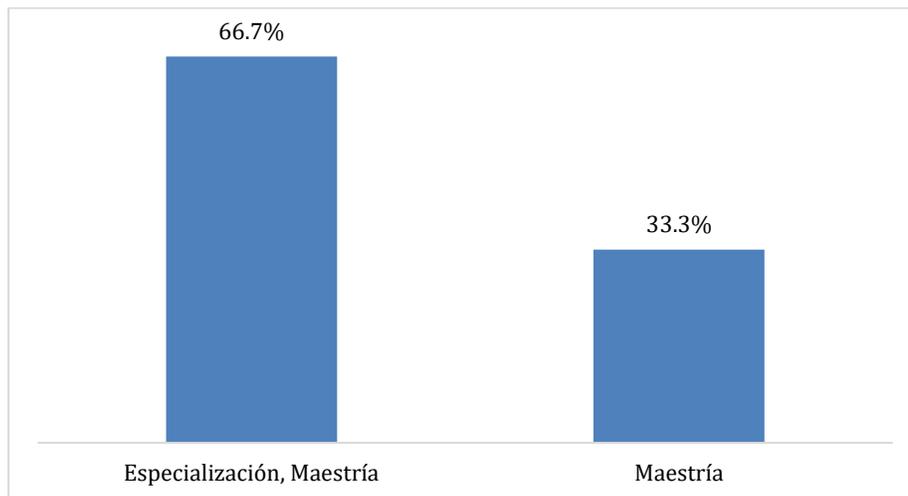


Figura 14. Porcentaje de empleadores respecto al nivel de posgrado que se requiere en su organización

VI. Formación de profesionales

Tabla 13. Basado en su experiencia, ¿Contrataría nuevamente profesionistas de la UADY?

	F	%
Sí	10	100.0
Total	10	100.0

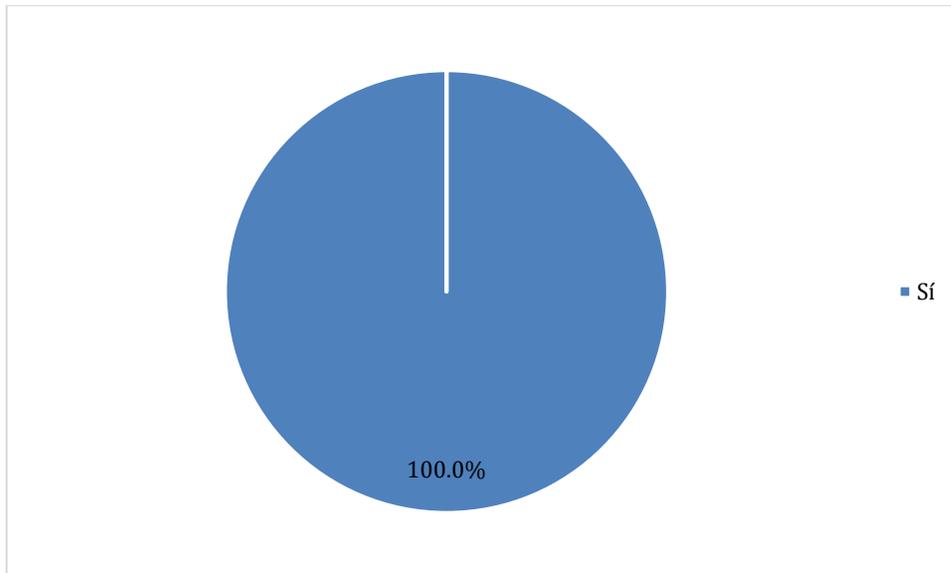


Figura 15. Porcentaje de empleadores que contratarían nuevamente al perfil profesional.

Razones por las que sí contratarían nuevamente egresados UADY

Capacidad de resolver problemas con recursos limitados
Son profesionales propositivos, entusiastas y disciplinados
La formación que se recibe es completa, con conocimientos y aptitudes para desempeñarse dentro de cada área de especialidad
La disposición en iniciativa es excelente, así como la capacidad de investigación
Son los más capacitados en cuestiones técnicas

Tabla 14. Interés en inscribirse a la bolsa de trabajo de la UADY

	F	%
Sí	9	90.0
No	1	10.0
Total	10	100.0

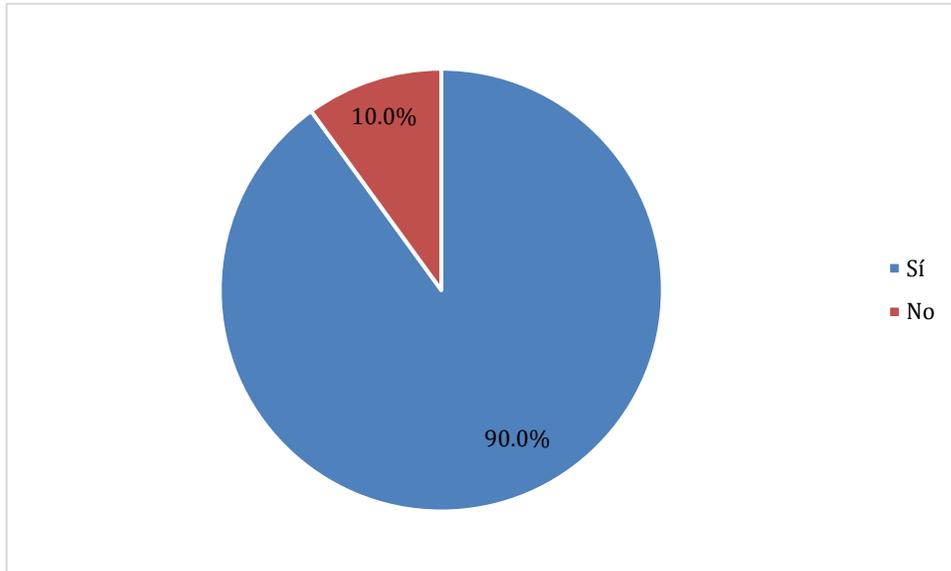


Figura 16. Porcentaje de empleadores que desean inscribirse o no, a la bolsa de trabajo de la UADY.

Tabla 15. Basado en su experiencia, ¿Prefiere contratar profesionistas de otras universidades?

	F	%
Sí	1	10.0
No	7	70.0
No se respondió	2	20.0
Total	10	100.0

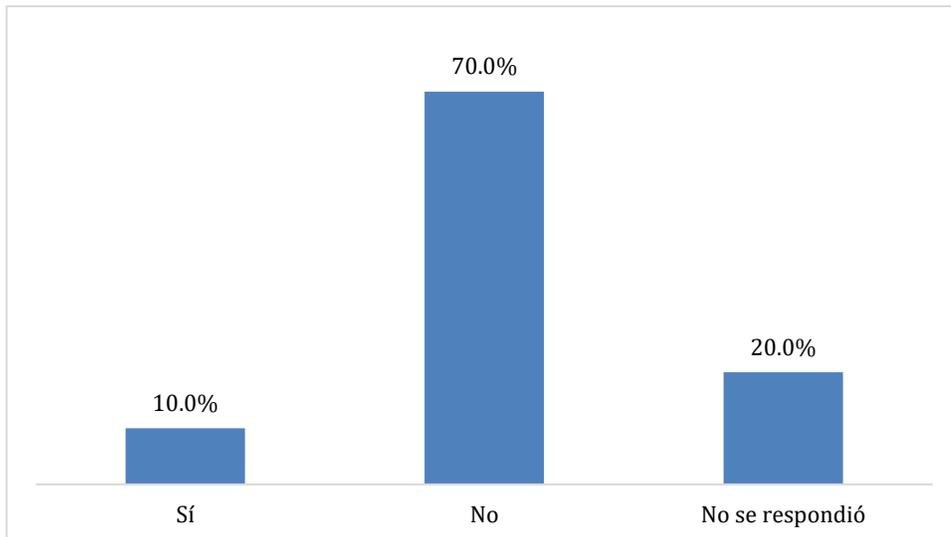


Figura 17. Porcentaje de empleadores que contratarían profesionistas de otras universidades.

Razones por las que sí contratarían profesionistas de otras universidades

“Los egresados de otras universidades cuentan con más preparación en otros idiomas”

Razones por las que NO contratarían nuevamente egresados UADY

“El nivel de preparación de la UADY ha sido superior”
“Debido a la logística de la empresa se contratan empleados de múltiples universidades a lo largo del país”
“De las 3 organizaciones de las que hemos contratado las 3 han demostrado excelentes argumentos de trabajo en sus egresados”
“La UADY son mejores ingenieros”
“No se tiene una preferencia por instituciones, mientras el egresado tenga las aptitudes correctas”

Observaciones y comentarios

Actualmente el desarrollo en Ingenierías de Energías Renovables y controles digitales, numéricos y de adquisición de datos están muy relacionados, esto sería importante considerarlo.

Esperando que continúen con la renovación y actualización de sus planes de trabajo para el bien de sus egresados y la industria.

Recomendaría agregar al plan de estudios asignaturas en idiomas extranjeros (inglés/francés) que sean obligatorias para los alumnos, estarían mejor preparados.



Universidad Autónoma de Yucatán
Dirección General de Desarrollo Académico
Facultad de Ingeniería