



AGENCIA CORPORATIVA DE SERVICIOS INTEGRALES

## Investigación Cualitativa

“Evaluación de los egresados de los posgrados que oferta la Universidad de Guadalajara y expectativas laborales por parte de los empleadores actuales”



## ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Análisis Cualitativo.....</b>  | <b>2</b>  |
| <i>Objetivos de la Investigación.....</i>   | <i>2</i>  |
| <i>Método de la investigación.....</i>  | <i>6</i>  |
| <i>Técnica de levantamiento.....</i>  | <i>6</i>  |
| <i>Instrumento de recolección.....</i>  | <i>6</i>  |
| <i>Vitrina Metodológica .....</i>   | <i>6</i>  |
| <i>Variables de clasificación.....</i>  | <i>7</i>  |
| <i>Guía de Tópicos.....</i>   | <i>10</i> |
| <b>Análisis de resultados de la investigación .....</b>                               | <b>15</b> |
| <i>Posicionamiento e imagen de las Instituciones de Educación Superior (IES).....</i> | <i>15</i> |
| <i>Percepción acerca de los recién egresados.....</i>                                 | <i>19</i> |
| <i>Valoración de los Posgrados.....</i>   | <i>22</i> |
| <i>Situación laboral y contrataciones.....</i>  | <i>27</i> |
| <i>Habilidades y competencias profesionales.....</i>                                  | <i>36</i> |
| <i>Requerimientos específicos por área de egreso.....</i>                             | <i>40</i> |
| <i>Percepción acerca de la Universidad de Guadalajara .....</i>                       | <i>44</i> |
| <i>Imagen de los posgrados de la Universidad de Guadalajara .....</i>                 | <i>48</i> |
| <i>Conclusiones.....</i>  | <i>53</i> |

## ANÁLISIS CUALITATIVO

La Agencia Corporativa de Servicios Integrales (ACSI) realizó un estudio para “Conocer la evaluación de los egresados de los posgrados que oferta la Universidad de Guadalajara y las expectativas laborales por parte de los empleadores actuales”. El levantamiento de la información se llevó a cabo con los siguientes objetivos y metodología:

### OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### **Objetivo General:**

*Conocer la evaluación de los egresados de los posgrados que oferta la Universidad de Guadalajara y las expectativas laborales por parte de los empleadores actuales.*

#### **Objetivos Específicos:**

##### **Detectar el posicionamiento e imagen de las Instituciones de Educación Superior (IES)**

- Asociación con el término “Institución de Educación Superior”
- Posicionamiento de las Universidades
- Percepción de prioridades en una IES
- Estimación de las universidades con mejor nivel académico
- Apreciación de diferencias entre las IES públicas y las privadas
- Percepción de las mejores Universidades

##### **Conocer la percepción que se tiene de los recién egresados**

- Asociación con el término “recién egresado”
- Impacto de la IES de procedencia en el perfil del egresado
- Aspectos positivos en los recién egresados
- Aspectos negativos en los recién egresados
- Identificación de las oportunidades de empleo para los recién egresados
- Tipificación del salario destinado a los recién egresados por sus labores

### **Identificar la valoración que se hace de los posgrados**

- Asociación con el término “posgrado”
- Ventajas que tiene estudiar un posgrado
- Desventajas que tiene estudiar un posgrado
- Opinión sobre las personas que cuentan con un posgrado
- Percepción de la mejor universidad para estudiar un posgrado
- Percepción de la peor universidad para estudiar un posgrado
- Importancia de la experiencia frente al grado académico
- Consideración del sueldo mensual razonable para un egresado de posgrado
- Impacto de un posgrado en el sueldo de un egresado
- Impacto de un posgrado en el puesto que desempeña un egresado

### **Conocer la situación laboral y de contrataciones**

- Nivel de formación promedio en la empresa/institución
- Factores que determinan el sueldo de una persona
- Salario promedio de una persona sin posgrado
- Valoración de la pertinencia del sueldo promedio para una persona sin posgrado
- Salario promedio de una persona con posgrado
- Valoración de la pertinencia del sueldo promedio para una persona con posgrado
- Diferencia en la situación laboral del egresado teniendo posgrado previo, a estudiarlo ya laborando
- Existencia de puestos que requieran ser cubiertos por egresados de un posgrado
- Oportunidades de empleo para personas con posgrados en el mercado
- Frecuencia con la que se genera una vacante en la empresa/institución
- Características personales importantes para la selección de personal
- Fuentes de reclutamiento utilizadas por los empleadores
- Principales problemáticas asociadas al proceso de contratación
- Opinión en referencia a las ofertas de empleo para personas con posgrado en Jalisco
- Posibilidades de crecimiento de la oferta de empleo en el mercado

- Apreciación de la competencia en el mercado para una persona con posgrado
- Oportunidades del egresado para destacar en el mercado laboral

### **Evaluar las habilidades y competencias profesionales requeridas**

- Grado de conocimiento conceptual de las “competencias profesionales”
- Competencias profesionales más importantes en el ramo de la empresa/institución
- Competencias profesionales más escasas dentro del ramo de la empresa/institución
- Grado de importancia de egresados con habilidades específicas para la empresa/institución
- Principales habilidades requeridas por los empleadores en los egresados de posgrado
- Conocimientos específicos que requieren los empleadores en un egresado de posgrado
- Competencias más difíciles de encontrar en los egresados

### **Identificar características específicas requeridas por área de egreso**

- Conocimientos imprescindibles en un egresado de posgrado
- Dominio de habilidades imprescindibles en un egresado de posgrado
- Requerimiento de conocimientos computacionales en el área de egreso
- Manejo de equipo tecnológico requerido dentro del área específica
- Importancia de la capacitación y actualización
- Expectativas hacia los egresados de los posgrados del área específica
- Nivel de satisfacción de las expectativas de los empleadores hacia los egresados
- Áreas de mejora en los egresados en la opinión de los empleadores

### **Detectar la percepción que se tiene acerca de la Universidad de Guadalajara**

- Asociación conceptual con la Universidad de Guadalajara
- Aspectos positivos con los que describen a la UdeG
- Aspectos negativos con los que asocian a la UdeG
- Percepción de la principal fortaleza de la UdeG

- Percepción de la principal debilidad de la UdeG
- Opinión de los principales cambios en la UdeG en los últimos 6 años
- Estimación del impacto global de los cambios en la UdeG
- Posicionamiento del actual Rector de la Universidad de Guadalajara
- Opinión acerca del Rector General de la Universidad de Guadalajara

### **Conocer la imagen que se tiene de los posgrados de la Universidad de Guadalajara**

- Apreciación de la preparación académica de los egresados de posgrado de la UdeG
- Nivel de conocimiento de los posgrados ofertados por la UdeG por área específica
- Principales fortalezas de los posgrados de la UdeG
- Principales debilidades de los posgrados de la UdeG
- Grado de probabilidad de los empleados de la empresa/institución para realizar estudios de posgrado en la UdeG
- Grado de probabilidad de que la empresa/institución otorgue becas a los empleados para realizar estudios de posgrado en la UdeG
- Recomendaciones a la UdeG en relación a sus posgrados
- Apreciación de estudiar un posgrado como un hecho redituable

### **Variables de clasificación**

- Perfil de la empresa/institución
  - Sector al que pertenece
  - Cantidad de personal que labora
  - Número de empleados con posgrado de la UdeG con los que cuenta
  - Área de egreso a la que pertenecen los empleados con posgrado de la UdeG
- Perfil de los entrevistados
  - Género
  - Escolaridad

## MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

**Cualitativa:** Técnica de investigación que se lleva a cabo mediante la recolección de la información a un segmento reducido de la población, por periodos de tiempo más largos que en la cuantitativa, y cuya información obtenida es indicativa de un estado de acción.

## TÉCNICA DE LEVANTAMIENTO

**Entrevistas a profundidad:** una técnica de investigación que permite obtener información profunda y exhaustiva. Se requiere de un entrevistador con destreza. El análisis de la información es subjetivo e interpretativo, con el apoyo de grabadoras. Teniendo como soporte una guía de tópicos, es una investigación de tipo exploratoria, sin representatividad estadística del universo.

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN

**Guía de Tópicos.** Es un instrumento donde se establecen los tópicos a investigar según los objetivos de la investigación, este es de tipo semiestructurado, lo que permite tener un diseño de la investigación flexible de acuerdo a los entrevistados.

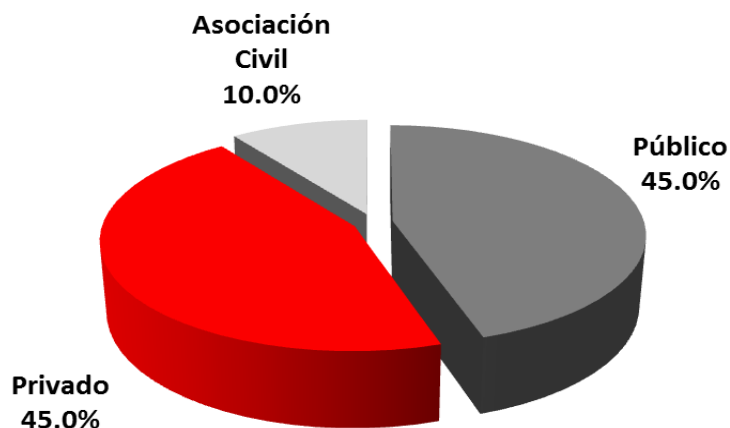
## VITRINA METODOLÓGICA

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| Elaborador y responsable del estudio: | Agencia Corporativa de Servicios Integrales (ACSI)  |
| Universo de estudio:                  | Empleadores de egresados de los posgrados que oferta la Universidad de Guadalajara en las áreas de Ciencias de la Salud (CS), Sociales y Humanidades (SH), Exactas e Ingenierías (EI) y Económico Administrativas (EA). |
| Tamaño de muestra:                    | 20 entrevistas  |
| Técnica de levantamiento de campo:    | Entrevista a profundidad  |
| Fecha de levantamiento:               | Del 13 al 21 de marzo de 2015   |

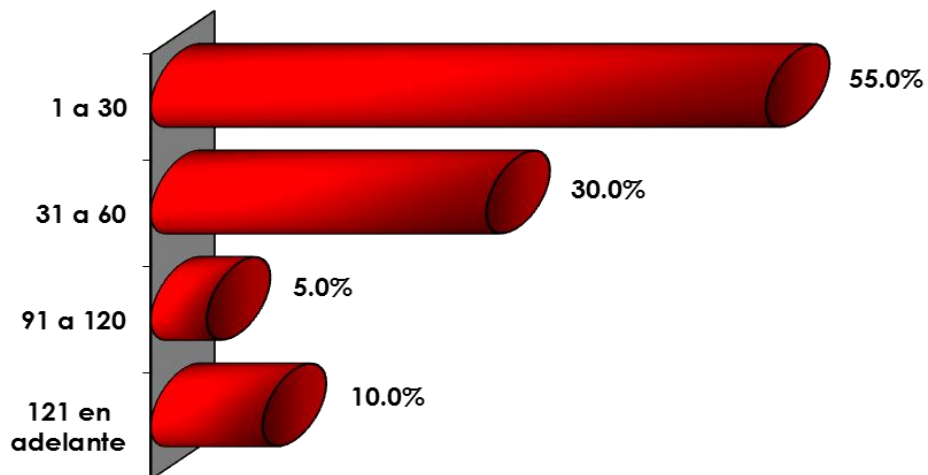
## VARIABLES DE CLASIFICACIÓN

### *Perfil de la empresa/institución*

Sector

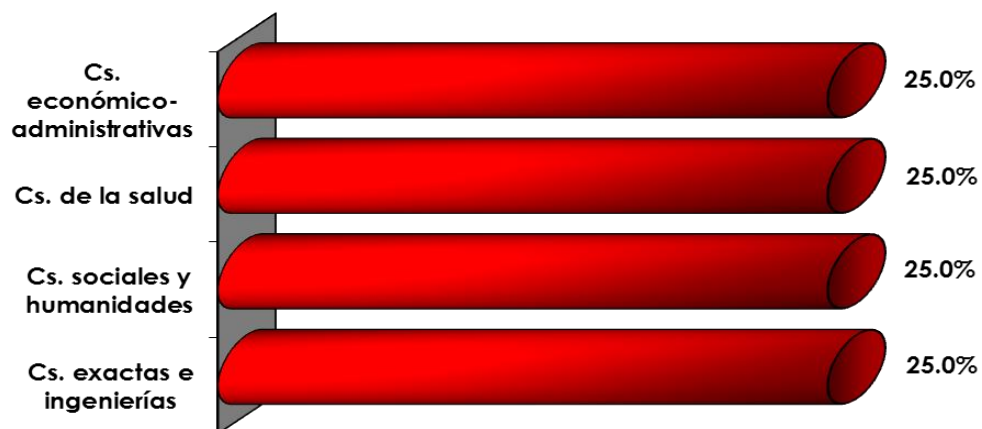


Cantidad de personal

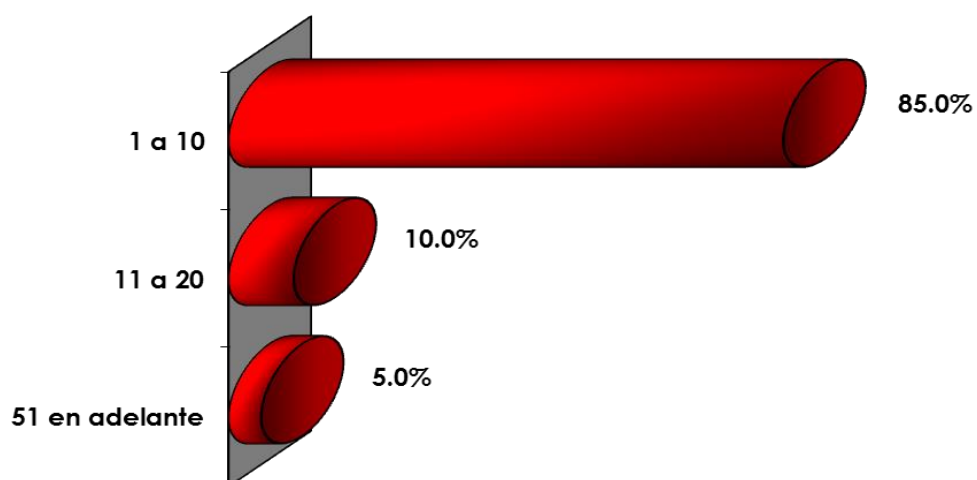




### Área de egreso

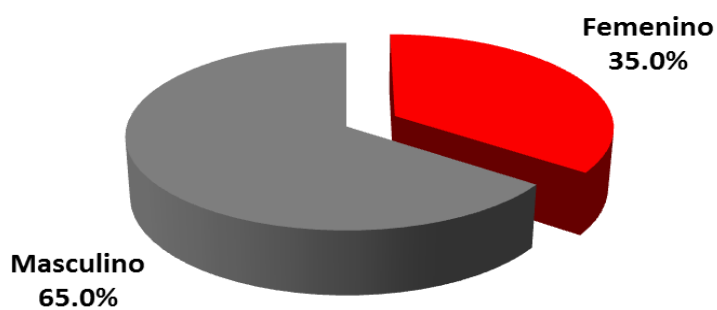


### Egresados laborando



## *Perfil de los entrevistados*

**Género**



**Escolaridad**



## GUÍA DE TÓPICOS

### 1. Presentación y Bienvenida

- a) Buenos días (tardes, noches), le agradezco su presencia, mi nombre es \_\_\_\_\_. Lo que realizaremos a continuación es una entrevista a profundidad que consiste en hablar libremente sobre un tema en específico.
- b) Es importante mencionar que no existen respuestas correctas o incorrectas, solamente opiniones, percepciones o apreciaciones.
- c) La entrevista se grabará para no perder detalle de sus comentarios.
- d) ¿Tiene alguna pregunta? \_\_\_\_\_ Comencemos.

### 2. Posicionamiento e Imagen de las IES

- a) Cuando le digo “Institución de Educación Superior” (IES) ¿qué es lo primero que se le viene a la mente?
- b) ¿Cuáles son las Universidades que conoce?
- c) ¿Qué es lo más importante que debe tener una IES? ¿Por qué?
- d) ¿Cuál institución considera que es la que tiene mejor nivel académico? ¿Por qué?
- e) ¿Qué diferencias observa entre las IES públicas y las privadas? ¿A qué cree que se deba?
- f) En general ¿cuál considera que es la mejor IES? ¿Por qué?

### 3. Percepción acerca de los Recién Egresados

- a) Cuando le digo “recién egresado” ¿qué es lo primero que se le viene a la mente?
- b) ¿Considera que la institución educativa de procedencia marca el perfil del egresado? ¿De qué manera?
- c) ¿Cuáles son los aspectos positivos de un recién egresado? ¿Por qué?
- d) ¿Cuáles son los aspectos negativos de un recién egresado? ¿Por qué?
- e) ¿Existen puestos en su empresa/institución que puedan ser cubiertos por recién egresados? ¿Por qué?

- f) ¿Cuál es el monto de contratación que destinan a un recién egresado? (después de impuestos) ¿Por qué?

#### 4. Valoración de los Posgrados

- a) ¿Qué significa para usted la palabra “posgrado”?
- b) ¿Qué ventajas tiene que una persona estudie un posgrado?
- c) ¿Tiene desventajas estudiar un posgrado? ¿Por qué?
- d) En su opinión, el que una persona tenga un posgrado ¿qué dice de ella?
- e) ¿Cuál considera que es la mejor universidad para estudiar un posgrado?
- f) Desde su perspectiva ¿cuál es la peor universidad para estudiar un posgrado?
- g) ¿Qué considera más importante, la experiencia o el grado? ¿Por qué?
- h) ¿Cuál considera que sea el sueldo mensual justo de un egresado de posgrado?
- i) El que una persona tenga posgrado ¿tiene impacto en el sueldo? ¿Por qué?
- j) El que una persona tenga posgrado ¿tiene impacto en el puesto que desempeña? ¿Por qué?

#### 5. Situación Laboral y de Contrataciones

- a) ¿Qué nivel de formación tienen en promedio los empleados en su empresa/institución? ¿Por qué?
- b) Principalmente ¿de qué depende el sueldo que se les paga?
- c) ¿Cuál es el sueldo promedio que percibe una persona SIN posgrado en su empresa/institución?
- d) ¿Considera que es el justo?
- e) ¿Cuál es el sueldo promedio que percibe una persona CON posgrado en su empresa/institución?
- f) ¿Considera que es el justo?
- g) ¿Existe diferencia que modifique la situación laboral si una persona tiene posgrado previo a la contratación, a si lo estudia durante su estancia laborando?

- h) ¿Existen puestos en su empresa/institución que requieran ser cubiertos por egresados de un posgrado? ¿Por qué?
- i) ¿Tiene actualmente necesidad de contratar personal con posgrado para algún puesto en su empresa/institución? ¿Cuál?
- j) ¿Con qué frecuencia se genera una vacante en su empresa/institución?
- k) ¿Qué características personales son importantes para la selección del personal?
- l) ¿Cuáles son las fuentes de reclutamiento que utiliza para la contratación en su empresa/institución? ¿Por qué?
- m) ¿Cuál es la problemática principal con la que se enfrenta en el proceso de contratación?
- n) ¿Considera que en Jalisco la oferta de trabajo para las personas que cuentan con un posgrado es amplia? ¿Por qué?
- o) ¿Visualiza posibilidades de mayor crecimiento?
- p) En su opinión ¿qué tan competido se encuentra el mercado para una persona con posgrado?
- q) ¿Cómo podría diferenciarse o destacar en el mercado el egresado?

## 6. Habilidades y Competencias profesionales

- a) ¿Conoce o ha escuchado el término competencias profesionales? ¿Qué son?

*Habilidades y capacidades adquiridas a través de un esfuerzo deliberado y sistemático por llevar a cabo actividades complejas. Es decir, es la capacidad que se consigue al combinar conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones y al aplicarla en un determinado contexto: en la educación, el trabajo o el desarrollo personal.*

- b) ¿Cuáles competencias profesionales serían las más importantes para las empresas/instituciones de su ramo?
- c) ¿Cuáles competencias profesionales serían las más escasas en las empresas/instituciones de su ramo?
- d) ¿Cuáles considera que son las que más requieren las empresas/instituciones? ¿Por qué?
- e) ¿Qué tan importante es para la empresa/institución que los egresados de posgrado cuenten con habilidades específicas?

- f) ¿Qué habilidades principales requiere que tengan los egresados de posgrado para integrarse a laborar?
- g) ¿Qué conocimientos específicos principales requeriría que tuvieran los egresados de posgrado para integrarse a laborar?
- h) ¿Qué competencias considera que son más difíciles de encontrar?

#### **Requerimientos específicos por área de egreso**

- a) ¿Qué es imprescindible que conozca un egresado de posgrado?
- b) ¿Qué es imprescindible que domine un egresado de posgrado?
- c) ¿Existen paquetes computacionales que sean necesarios en esta área? ¿Cuáles?
- d) ¿Existe equipo tecnológico que necesiten manejar? ¿Cuál?
- e) ¿Qué tan importante es la capacitación y la actualización? ¿Por qué?
- f) ¿Qué se esperaría de un egresado de posgrado relacionado con el área... (la que aplica)?
- g) ¿Se cubren las expectativas? ¿Por qué?
- h) ¿Qué se debería mejorar? ¿Por qué?

#### **7. Percepción acerca de la Universidad de Guadalajara**

- a) ¿Cuáles son las palabras que se le vienen a la mente cuando menciono Universidad de Guadalajara? ¿Por qué?
- b) Mencione adjetivos positivos con los que asocian a la Universidad de Guadalajara
- c) Mencione adjetivos negativos con los que describirían a la UdeG
- d) En su opinión ¿cuáles son las principales fortalezas de la Universidad de Guadalajara? ¿Por qué?
- e) ¿Cuáles considera que son las principales debilidades de la UdeG? ¿Por qué?
- f) ¿Considera que la UdeG ha cambiado en los últimos 6 años? ¿De qué manera?
- g) ¿Los cambios que ha experimentado la Universidad de Guadalajara en los últimos años han sido positivos o negativos? ¿Por qué?

h) ¿Conoce quién es el Rector de la Universidad de Guadalajara?

i) ¿Qué opinión tiene de él?

### **8. Imagen de los Posgrados de la Universidad de Guadalajara**

a) ¿Qué imagen tiene de la preparación académica de los egresados de Posgrado de la Universidad de Guadalajara?

b) ¿Qué posgrados de la Universidad de Guadalajara relacionados con el área conoce?

c) ¿Cuáles considera que son las principales fortalezas de los posgrados de la UdeG? ¿Por qué?

d) ¿Cuáles considera que son las principales debilidades de los posgrados de la UdeG? ¿Por qué?

e) ¿Qué tan probable es que a las personas de su empresa/institución les interese el estudiar un posgrado en la UdeG?

f) ¿Qué tan probable es que en su empresa/institución les otorguen becas a sus empleados para estudiar un posgrado de la UdeG?

g) ¿Qué recomendaciones otorgarían a la Universidad de Guadalajara en relación a sus posgrados?

h) ¿Tener un posgrado términos generales es redituable? ¿De qué manera?

### **Conclusión y agradecimiento**

1. Agradezco el tiempo que otorgó para la realización de esta sesión; la información otorgada será de mucha utilidad.

2. ¿Tiene algo más que agregar? Muchas gracias.

## ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### POSICIONAMIENTO E IMAGEN DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (IES)

#### **Asociación con el término “Institución de Educación Superior”**

Los entrevistados coinciden en el término “Universidad” para definir a una Institución de Educación Superior; y en su descripción agregan características como la organización, actualización y oportunidades para acceder a la formación académica y científica, así como la profesionalización en áreas específicas de estudio.

| Asociación con el término “Institución de Educación Superior” |  |
|---|--|
| CS  | <i>"Institución organizada, que brinda formación académica y procesos de actualización"</i>        |
|   | <i>"Conocimiento, capacidad, preparación y oportunidades"</i>                                      |
| EA  | <i>"Universidad de Guadalajara, escuela donde se da educación científica"</i>                      |
| EI  | <i>"Toda entidad que tiene la capacidad de impartir educación a la sociedad con un bien común"</i> |
|   | <i>"Institución que ofrece diplomados o maestrías"</i>   |
| SH  | <i>"Universidades, lugar donde puedes hacer un posgrado"</i>                                       |
|   | <i>"Gente profesionalizada en áreas específicas"</i>   |

#### **Posicionamiento de Universidades**

Durante las entrevistas se indican diferentes instituciones educativas tanto del sector público como del privado que son las que reconocen los participantes; entre ellas destacan principalmente la propia Universidad de Guadalajara, el Tecnológico de Monterrey, la Universidad Autónoma de Guadalajara, la Universidad del Valle de Atemajac, la Universidad del Valle de México y el ITESO, así como la Universidad Tecnológica de Jalisco.

| Posicionamiento de Universidades |  |
|----------------------------------|--|
| CS                               | <i>"UdeG, UTEG, IVEDL, UNE, UNIVER, ITESO, UNIVA, UVM, LAMAR"</i>  |
| EA                               | <i>"UdeG, UNAM, Universidad Autónoma Metropolitana, Universidad Veracruzana, Universidad Iberoamericana, ITESO, Tecnológico de Monterrey, UVM"</i> |



|    |   |
|----|---|
| EI | <i>"Universidad de Guadalajara, UNIVA, UAG, ITESO, Tec Milenio, Tecnológico de Monterrey"</i> |
| SH | <i>"UdeG, UNIVA, ITESO, Tecnológico de Monterrey, UAG, UVM, LAMAR, IVEDL, UNIVER"</i>         |

### **Prioridades en una Institución de Educación Superior**

Todos los entrevistados coinciden en mencionar ya sea directa o indirectamente el nivel y la calidad académica como rasgo primordial en una institución de educación superior, señalando que este aspecto impacta significativamente en las características de los egresados.

Algunos entrevistados agregan que además de la importancia del nivel académico, es fundamental la función que realiza el personal docente, por lo que se procura cuenten con capacitación y experiencia en el ámbito profesional de su área, para transmitir conocimientos teóricos pero también prácticos a la comunidad estudiantil.

Otro elemento primordial para las IES es la calidad y pertinencia de los programas educativos, según refieren los entrevistados, en donde sugieren se busque asegurar que los egresados cuenten con las habilidades y técnicas requeridas en su área de desarrollo, pero enfocados a una formación de profesionales de manera integral, con calidad humana, ética profesional y compromiso social.

| <b>Prioridades en una Institución de Educación Superior</b> |  |
|---|--|
| CS  | <i>"Programas de calidad, equipo de académicos preparados, que tengan experiencia en el campo laboral, investigación y docencia"</i>             |
|   | <i>"Maestros preparados, instalaciones adecuadas, infraestructura, accesibilidad y ética institucional"</i>                                      |
| EA  | <i>"Prestigio y plantilla docente de calidad"</i>  |
| EI  | <i>"Plantilla académica calificada, acorde a las necesidades de la oferta académica, espacios, certificados y reconocimiento de la sociedad"</i> |
|   | <i>"Personal docente con experiencia en el campo laboral, que compartan conocimientos sobre su práctica"</i>                                     |
| SH  | <i>"Compromiso social transmitido a los egresados, para retribuir al país y mejorarlo"</i>   |
|   | <i>"Visión clara de los egresados que desea, para garantizar excelencia académica y humana"</i>  |

### **Universidades con mejor nivel académico**

Al formular esta pregunta se observó dificultad para dar una respuesta concreta, pues la mayoría coincide en que para evaluar a una institución de educación superior se requiere definir el área de especialización, pues consideran que cada una de las diversas Universidades cuenta con fortalezas en determinados campos de acción.

Para los empleadores es fundamental que las Universidades sean evaluadas constantemente y certificadas por organismos externos como CONACYT; y en este sentido, según el presupuesto y la actividad en investigación que se realiza, en su mayoría coinciden que la mejor evaluada es la Universidad de Guadalajara.

| Universidades con mejor nivel académico |   |
|---|---|
| CS                                      | <i>"Las avaladas por CONACYT porque están en constante evaluación y la Universidad Pedagógica Nacional porque impacta en la actividad educativa"</i>                          |
| EA                                      | <i>"Universidad de Guadalajara por los proyectos de investigación y la accesibilidad económica. El ITESO por el nivel de exigencia y las competencias que se desarrollan"</i> |
| EI                                      | <i>"Universidad de Guadalajara por la excelencia en los programas educativos"</i>   |
| SH                                      | <i>"Dependerá de las carreras y áreas, la Universidad de Guadalajara muestra calidad en sus egresados"</i>  |

### **Diferencias entre las IES públicas y las privadas**

En el caso de las IES públicas se indica que existe accesibilidad, libertad de los estudiantes para el cumplimiento de sus obligaciones, mayor oferta académica, orientación hacia la investigación y las áreas de impacto en beneficios sociales, así como mayor disposición en sus egresados para el trabajo.

Por su parte en las IES privadas, la diferencia reside en cuanto a mejores instalaciones y equipamiento; y específicamente en relación a la oferta educativa los entrevistados señalan que la planeación se basa en la demanda de las carreras que resultan “populares” para la sociedad, orientando a los egresados al enfoque empresarial por los vínculos que establecen con el área laboral, marcando en sus egresados altas aspiraciones en cuanto a cargos se refiere y una actitud primordial de emprendedores.

| Diferencias entre las IES públicas y las privadas |   |
|---|---|
| CS  | <i>"Si existen diferencias, en las privadas se aprecia más exigencia, mientras que en las públicas existe mayor flexibilidad en las exigencias y se ofrecen más oportunidades para practicar en el campo"</i>                             |
|   | <i>"En las privadas existen convenios con empresas para vincular los conocimientos con la práctica, en la U de G algunos profesores solo se dedican a la docencia y no a la práctica privada"</i>   |
| EA  | <i>"Depende de las carreras, en Derecho Universidad de Guadalajara, en algunas ingenierías ITESO"</i>   |
|   | <i>"Las privadas tienen mejores instalaciones y convenios con empresas. Las públicas están orientadas a investigación y áreas sociales"</i>   |
| EI  | <i>"En las universidades privadas la oferta educativa es más específica, debido a que la demanda está centrada en un grupo de carreras populares"</i>   |
|   | <i>"Se observan diferencias en la actitud hacia el trabajo, en las privadas los egresados aspiran a cargos superiores y los egresados de las públicas tienen mayor disposición"</i>   |
| SH  | <i>"Las universidades públicas están más orientadas a la investigación"</i>   |
|   | <i>"En las privadas pueden existir mejores instalaciones y profesores de tiempo completo con mayores grados académicos, en el caso de las universidades públicas la población estudiantil es mayor y se involucran interés políticos"</i> |

### **Percepción de las mejores Universidades**

En su gran mayoría los entrevistados coinciden en señalar como mejor institución de educación superior en Jalisco a la Universidad de Guadalajara, mencionando entre sus motivos, la accesibilidad a las personas de cualquier estrato social, la calidad y variedad de la oferta académica, la infraestructura e instalaciones, el reconocimiento social y la vinculación con otras universidades a nivel nacional e internacional que permiten la posibilidad de estancias e intercambios educativos.

| Percepción de las mejores Universidades |  |
|---|--|
| CS                                      | <i>"Universidad de Guadalajara, por la calidad de algunos de sus programas"</i>  |
|   | <i>"La UNAM, por el prestigio que otorga"</i>  |
| EA                                      | <i>"Tecnológico de Monterrey por el prestigio"</i>   |
|   | <i>"Universidad de Guadalajara, por el nivel de los académicos, calidad de los programas, bibliotecas y por la posibilidad de estancias e intercambios en el extranjero"</i> |
| EI                                      | <i>"Tecnológico de Monterrey por el nivel y las instalaciones"</i>   |
|   | <i>"Universidad de Guadalajara por los costos accesibles y la diversidad en la oferta académica"</i>   |

|    |  |
|----|--|
| SH | <i>"U de G porque cuenta con los recursos adecuados"</i>   |
|    | <i>"Dependerá de las carreras y áreas, la Universidad de Guadalajara muestra calidad en sus egresados"</i> |

## PERCEPCIÓN ACERCA DE LOS RECIÉN EGRESADOS

### Asociación con el término “recién egresado”

La percepción que impera entre los entrevistados cuando se les pide que mencionen lo que piensan acerca de un recién egresado, se enfoca a la idea de una persona joven que termina estudios profesionales y se encuentra en busca de una oportunidad laboral; y bajo la concepción de que se enfrenta al ámbito laboral por primera vez, se resaltan adjetivos como “inexpertos”, “desempleados” y una fuerte “necesidad” de incorporarse al ámbito laboral.

Sin embargo, a su vez también se enfatiza en que un egresado es alguien de quien se tienen altas expectativas en cuanto a competencias, actitud, innovación y creatividad que se traduzcan en un aporte social.

| Asociación con el término “recién egresado” |  |
|---|--|
| CS  | <i>"Se espera que cuente con las competencias y actitud para el puesto que va a desempeñar"</i>                                  |
|   | <i>"Desempleo, porque difícilmente se incorporan de inmediato en la práctica de su área de estudio"</i>                          |
| EA  | <i>"Quienes van saliendo de la Universidad, con experiencia únicamente del servicio social y prácticas"</i>                      |
|   | <i>"Alguien que se puede formar, que tiene poca experiencia"</i>   |
| EI  | <i>"Persona que terminó su carrera, en trámites de titulación"</i>   |
|   | <i>"Persona en proceso de aprendizaje en el campo laboral"</i>   |
| SH  | <i>"Joven con expectativas laborales, conocimientos, nula experiencia y escasas oportunidades para cumplir sus expectativas"</i> |

### Impacto de las IES de procedencia en el perfil del egresado

Las opiniones vertidas acerca de la influencia de la institución de procedencia en el egresado están divididas; por un lado están quienes mencionan que la influencia es determinante y se da en términos de la visión y la filosofía de cada institución; pero por otro lado, quienes difieren argumentan que las características individuales del egresado son más importantes y su perfil

se formará en base a sus capacidades personales, independientemente de la institución de la cual egresen.

En tanto se señala que en las escuelas públicas se orienta a los egresados hacia un trabajo en el que a través de sus conocimientos retribuyan algún beneficio a la sociedad, mientras que los egresados de las escuelas privadas se encuentran más enfocados a la ganancia monetaria que recibirán por los conocimientos adquiridos.

| Impacto de las IES de procedencia en el perfil del egresado |   |
|---|---|
| CS  | "Cada Universidad tiene su área de fortaleza"   |
|   | "Sí, a partir de los perfiles de egreso que señalan las aptitudes y actitudes, además de la ideología de la Institución"  |
| EA  | "Sí, la Universidad pública te enseña a reflexionar y la mayoría de las Universidades privadas se orienta a la producción"  |
|   | "No, porque depende de las características del alumno"  |
| EI  | "No es un determinante, dependerá de las características personales del egresado"   |
|   | "Sí, porque da las herramientas para afrontarse a las necesidades de la sociedad, si no cuenta con una formación definida y acorde a las necesidades resultará difícil adaptarse" |
| SH  | "Sí, en el sentido social del egresado, en las públicas se orienta a retribuir a la sociedad y en las privadas a obtener una ganancia"  |

### Aspectos positivos de los recién egresados

Entre los aspectos positivos destacados por los empleadores acerca de los recién egresados, se encuentran la disposición para el trabajo, el deseo de seguir aprendiendo, los conocimientos actualizados debido a su reciente egreso, la proactividad y la búsqueda de nuevas oportunidades. Además resaltan que como no cuentan con "vicios laborales", tales como lo que denominan "ceguera de oficina" en la cual se tienen métodos y/o procedimientos establecidos rígidamente, los recién egresados pueden llegar a aportar nuevas ideas desde su perspectiva, para así facilitar la labor realizada o mejorar los resultados obtenidos.

| Aspectos positivos de los recién egresados |   |
|--|---|
| CS   | "Con disposición pueden aprender rápidamente"   |
|  | "Conocimientos actualizados y creatividad, porque están en constante preparación y no cuentan con vicios dentro de la práctica laboral" |

|    |  |
|----|--|
| EA | <i>"Ganas de trabajar, con apertura y optimismo"</i>   |
|    | <i>"Actualización de conocimientos, amplitud del panorama"</i>   |
| EI | <i>"Cuentan con un proyecto a mediano plazo, tienen nueva oportunidad de incursionar en otro ámbito"</i> |
|    | <i>"Disponibilidad para aprender, en proceso de formación, innovación y creatividad"</i>                 |
| SH | <i>"Interés por poner en práctica lo aprendido, innovación"</i>  |
|    | <i>"Las ganas de implementar y ejercer lo aprendido"</i>   |

### **Aspectos negativos de los recién egresados**

Refiriéndose a los aspectos negativos de los recién egresados en un ambiente laboral, los empleadores aluden principalmente a la falta de experiencia al enfrentarse a procesos prácticos. Señalan que les falta diferenciar el conocimiento teórico de las habilidades prácticas para poder funcionar dentro del propio ambiente laboral de manera eficiente, además de requerir capacitación constante en el área en la que se dispongan a ejercer sus conocimientos.

De igual manera destacan el ímpetu de los recién egresados por querer “comerse al mundo” y sus altas expectativas que provocan un choque con la realidad al no recibir el reconocimiento o remuneración que esperaban, esto sin contar con la falta de oportunidades laborales que se tiene para ellos.

| Aspectos negativos de los recién egresados |   |
|--|---|
| CS   | <i>"La falta de experiencia, pues limita el contexto, además de la actitud negativa "</i>                             |
|  | <i>"Impulsividad, porque puede entorpecer el desarrollo profesional"</i>  |
| EA   | <i>"Que carezca de conocimientos prácticos para el trabajo"</i>   |
|  | <i>"Limitación en el mercado laboral para implementar nuevas ideas, debido al desconocimiento de los empleadores"</i> |
| EI   | <i>"La actitud para no perseverar y la falta de oportunidades"</i>  |
|  | <i>"Falta de experiencia, porque el mercado laboral tiene necesidades prácticas más que teóricas"</i>                 |
| SH   | <i>"Que las empresas no confían en los recién egresados"</i>  |
|  | <i>"Desconocimiento sobre la realidad laboral, que se contrapone con las altas expectativas"</i>                      |

## **Oportunidades de empleo para los recién egresados**

Las oportunidades de empleo para los recién egresados se dan principalmente en puestos en los que puedan adquirir mayores conocimientos sobre su área de profesionalización, además de puestos comerciales en donde se requiere de la juventud e innovación. Estas oportunidades de empleo surgen en algunas ocasiones a partir de las competencias demostradas durante la realización de prácticas profesionales y/o servicio social. La mayoría señala que existen las oportunidades de laborar, siempre que se demuestren las capacidades para responder con habilidad a las funciones designadas.

| Oportunidades de empleo para los recién egresados |   |
|---|---|
| CS  | <i>"Sí, porque hay funciones que pueden ser realizadas por recién egresados durante la atención interdisciplinaria"</i>     |
| EA  | <i>"Sí, algunos perfiles de puesto a nivel operativo o responsables de área, de acuerdo a las aptitudes que demuestren"</i> |
| EI  | <i>"Sí, porque se abren oportunidades para egresados como asesores, al conocer ambas posturas estudiante-asesor"</i>        |
| SH  | <i>"Sí, porque se da cabida a quienes cuentan con la disposición para compartir y recibir conocimientos"</i>                |

## **Salarios destinados para los recién egresados**

Con referencia a los montos destinados para la contratación de los recién egresados por su labor, no existe un estándar detectado debido a que muchos de los entrevistados mencionan que este aspecto dependerá de las funciones a realizar, el grado de especialización, la responsabilidad del puesto, la carga horaria y/o las horas laboradas en el caso de los que se dediquen a la docencia.

Cabe señalar que algunos de los entrevistados comentan que el salario para un recién egresado no es alto debido a la reserva que tienen los empleadores para asignar funciones y cargos de mayor jerarquía poniendo como motivo primordial la inexperiencia que se supone tienen.

## **VALORACIÓN DE LOS POSGRADOS**

### **Asociación con el término posgrado**

Las opiniones en lo general se centran en la continuidad de los conocimientos obtenidos



durante una licenciatura, y se señala como característica esencial de un posgrado, la posibilidad de actualización, profesionalización y especialización en el área en que se va a ejercer, aportando mayores conocimientos, madurez y experiencia.

| Valoración de los posgrados |   |
|-----------------------------|---|
| CS                          | "Mayor capacitación y especialización del área en que se va a ejercer"    |
| EA                          | "Cualquier estudio después de la licenciatura"                            |
|                             | "Posterior a la licenciatura, especialización y continuar la preparación" |
| EI                          | "Profesionalización, especialización en una temática en particular"       |
| SH                          | "Mayor conocimiento, madurez, experiencia, sensatez y aporte"             |

### ***Ventajas que tiene estudiar un posgrado***

La totalidad de los entrevistados enfatizan como principal beneficio al estudiar un posgrado, la especialización de un área particular de conocimiento, así como la ampliación del conocimiento obtenido durante una licenciatura. A sus opiniones agregaron características positivas como el hecho de destacar de entre la mayoría de la población, la obtención de satisfacciones por un logro personal y tener mayor proyección en el mundo laboral.

Se hace una diferenciación entre los posgrados que son de tipo especializante en cuanto a técnicas y conocimientos para la propia actividad profesional y los que son de orientación a la investigación, que otorgan herramientas para llevar a cabo desarrollos innovadores y la generación de nuevo conocimiento.

| Ventajas que tiene estudiar un posgrado |   |
|---|---|
| CS                                      | "Profundizar en un área de conocimientos, pueden ser profesionalizantes o de investigación" |
| EA                                      | "Permite diversificar la carrera o reforzar la licenciatura"                                |
|   | "Apertura del panorama para conocer las causas y finalidad de las circunstancias"           |
| EI                                      | "Mayor preparación, certificación y visión amplia de una temática específica"               |
|   | "Apertura del panorama y se amplía la información"  |
| SH                                      | "Satisfacción académica y exigencia de los tiempos actuales"                                |
|   | "Sale de la generalidad, da mayor preparación"  |



### **Desventajas que tiene estudiar un posgrado**

A pesar de que los entrevistados coinciden en su mayoría en que no existen desventajas en el hecho de estudiar un posgrado, de alguna manera se señala la especialización de conocimientos y habilidades como una circunstancia que pueden limitar hasta cierto punto la adaptabilidad del empleado a diferentes áreas de trabajo, lo que le puede generar dificultad de acoplarse fácilmente al mercado laboral.

Además se indica como desventaja el hecho de no recibir la remuneración económica esperada o el que las propias empresas prescindan de la contratación de personal con posgrados debido al alto costo que estas suponen tendrá esta acción.

| Desventajas que tiene estudiar un posgrado |  |
|--|--|
| CS   | <i>"Sí, por la orientación exclusiva en la práctica de especialización, dejando aspectos más generales"</i>  |
|  | <i>"Ninguna porque existe mayor preparación y aprendizaje"</i>   |
| EA   | <i>"Depende de la persona, si dejas otro proyecto por un posgrado, es posible que sea negativo"</i>  |
|  | <i>"No, porque representa una preparación, sin embargo para algunas empresas implica desventaja por tener que pagar más a quien posee un posgrado"</i> |
| EI   | <i>"Desventajas sociales, porque implica cumplir con responsabilidades laborales y académicas, descuidando aspectos de relación social"</i>            |
| SH   | <i>"Sí en términos laborales representa menores oportunidades porque no siempre es posible mejorar el salario de acuerdo al grado académico"</i>       |

### **Opinión sobre las personas que cuentan con un posgrado**

La opinión general acerca de los egresados de un posgrado es positiva en términos de su preparación y ánimo de superación personal; suponen un mejor nivel cultural, así como características personales calificadas de admirables, puesto que estudiar un posgrado implica a decir de ellos, emplear su preparación profesional en ámbitos laborales y personales, lo que presupone una mayor entrega, esfuerzo y responsabilidad.

| Opinión sobre las personas que cuentan con un posgrado |  |
|--|--|
| CS   | <i>"No es determinante, depende de la disposición"</i>   |
|  | <i>"Es una persona con gusto por la preparación y superación"</i>                                  |
| EA   | <i>"Dependiendo de la persona, es posible que tenga mayor empatía con quien tiene un posgrado"</i> |
|  | <i>"Que tiene un nivel cultural y académico alto"</i>  |

|    |   |
|----|---|
| EI | <i>"Gusto por la actualización, preparación y deseo por aportar más a la sociedad y al campo laboral"</i> |
| SH | <i>"Mayor confianza, porque vivió un proceso de aprendizaje y se refleja"</i>                             |
|    | <i>"Persona con ambición por profundizar el conocimiento, orientado a metas"</i>                          |

### ***Mejor Universidad para estudiar un posgrado***

En este sentido nuevamente se encuentra la dificultad de los entrevistados para nombrar una Universidad en especial como la mejor; sin embargo, la opinión se encuentra dividida entre la mayoría que sugiere a la Universidad de Guadalajara por su oferta, su enfoque hacia la investigación y su calidad académica, y quienes indican que para opinar sobre la mejor Universidad en este sentido, se necesita hacer un análisis en torno al área de profesionalización a la cual se quiera hacer referencia.

### ***Peor Universidad para estudiar un posgrado***

Los empleadores coinciden en resaltar como Universidades no recomendadas para realizar estudios de posgrado, principalmente a las IES incorporadas a otros programas de estudios, como los propios de la Universidad de Guadalajara y de la Secretaría de Educación. Se cita también a las instituciones que no cuentan con reconocimiento de validez oficial de estudios, tales como algunas empresas consultoras o las que ofrecen posgrados con horarios y facilidades para las personas que trabajan, ya que desde la percepción de los entrevistados, éstas estrechan el nivel académico.

### ***Importancia de la experiencia frente al grado académico***

A pesar de que la mayoría de los entrevistados refiere sólo aspectos positivos en la obtención de un posgrado, tales como la superación personal y la posibilidad de mejora profesional; también concuerdan en enaltecer la experiencia frente al grado académico debido a los requerimientos propios de la actividad laboral, pues a decir de ellos, se requiere de personas con experiencia práctica, porque el conocimiento o la teoría sólo se refuerza a través de la experiencia en la práctica.

| <b>Importancia de la experiencia frente al grado académico</b> |  |
|--|--|
| CS   | <i>"Ambos, porque el grado permite la actualización y la experiencia ofrece práctica en el área"</i>           |
| EA   | <i>"Dependiendo el puesto y la persona, en investigación por el grado, en otras funciones por experiencia"</i> |

|    |  |
|----|--|
|    | <i>"La experiencia, es necesaria para reforzar la teoría"</i>  |
| EI | <i>"La experiencia, porque es lo que interesa a la empresa"</i>  |
|    | <i>"Ambos son necesarios, se complementan"</i>   |
| SH | <i>"Ambas, la experiencia da la habilidad resolutive pero los conocimientos complementan la experiencia"</i> |

### ***Sueldo mensual razonable para un egresado de posgrado***

Al cuestionar sobre una cifra razonable como remuneración al trabajo de un egresado de posgrado, de nuevo resulta difícil para los entrevistados determinar un rango específico debido a que consideran que dependerá de las funciones, áreas de desempeño y condiciones del mercado laboral. Las cifras encontradas en las respuestas oscilan entre los \$10,000 y hasta los \$30,000 mensuales.

Ahora bien, en donde coinciden con respecto a este cuestionamiento, es que no existe diferenciación significativa entre los sueldos de los egresados de posgrado y el resto de los empleados, cuestión que debiera trabajarse para que constituya un elemento motivador para ellos de continuar preparándose más.

### ***Impacto de un posgrado en el sueldo de un egresado***

A decir de los entrevistados, en algunos segmentos del sector público existen mecanismos para otorgar mayor remuneración a las personas que aumenten su nivel académico, además de que algunas empresas privadas otorgan estímulos a quienes se encuentren en estas circunstancias. Sin embargo, aún existen sectores en donde este aumento en el nivel académico no supone ningún tipo de ventaja por políticas propias de la empresa y/o institución, principalmente debido a la falta de recursos o porque aún no se contempla esta característica en los perfiles de puestos.

| <b>Impacto de un posgrado en el sueldo de un egresado</b> |  |
|---|--|
| CS  | <i>"Si tiene impacto, de acuerdo al contrato colectivo es posible la homologación para acceder a mayor sueldo"</i> |
|   | <i>"Sí, porque al tener mayor preparación se puede acceder a puestos superiores"</i>                               |
| EA  | <i>"No impacta"</i>  |
|   | <i>"Es probable, porque permite acceder a puestos de mayor nivel en el organigrama"</i>                            |
| EI  | <i>"No, porque la empresa está en crecimiento y los perfiles de puesto no requieren posgrado"</i>                  |

|    |  |
|----|--|
|    | <i>"Sí, porque la visión de la empresa es la formación y se incentiva a los colaboradores de acuerdo al tabulador"</i> |
| SH | <i>"Teóricamente, pero el grado no es garantía"</i>  |
|    | <i>"Debería pero las condiciones económicas de la institución no lo permite"</i>                                       |

### **Impacto de un posgrado en el puesto que desempeña un egresado**

A pesar de que la respuesta inicial al respecto fue positiva, se señala que los puestos a desempeñar están condicionados principalmente al hecho de cubrir el perfil requerido con la experiencia y con características personales como la actitud y la disposición, además de la disponibilidad de vacantes en el lugar de trabajo.

En este sentido, en el área de las ingenierías y/o las relacionadas con el uso de las tecnologías, resalta la aseveración de que el hecho de que una persona cuente con especialización en su área de desempeño, no supone una mejora de la condición laboral, dando prioridad a la experiencia laboral.

| Impacto en el puesto para una persona con posgrado |   |
|--|---|
| CS   | <i>"En muchos casos sí, debido a la actitud y disposición"</i>  |
|  | <i>"Sí, puede acceder a puestos superiores"</i>   |
| EA   | <i>"Tiene la posibilidad de ascender o se le asignan funciones en su puesto como reconocimiento por obtener otro grado"</i> |
|  | <i>"Sí, porque la Universidad busca la calidad académica, basada en las competencias y preparación de los docentes"</i>     |
| EI   | <i>"No directamente, pero tener el grado da ventaja para ascender en caso de vacantes"</i>                                  |
|  | <i>"No necesariamente, se valoran tanto experiencia como grado"</i>   |
| SH   | <i>"Sí, se puede ascender en caso de contar con vacantes"</i>   |
|  | <i>"Debería impactar en las funciones por la mayor capacidad para aportar conocimientos especializados"</i>                 |

## **SITUACIÓN LABORAL Y CONTRATACIONES**

### **Nivel de formación promedio en la empresa/institución**

La mayor parte de las organizaciones representadas por los entrevistados, cuentan con personal que en promedio tienen estudios de licenciatura. Sólo destaca un caso en donde el nivel promedio es de bachillerato en el personal de administrativo, a pesar de ser una

institución educativa; y otro en el que el personal cuenta en su mayoría con licenciatura, aunque se han creado mecanismos que incentivan a que todo el personal eleve su nivel a estudios de posgrado con el objetivo de asegurar su permanencia en la institución; y especialmente en áreas docentes, el nivel de posgrados para integrarse a laborar es obligatorio.

### **Factores que determinan el sueldo**

El sueldo de las personas que laboran en estas organizaciones se determina de acuerdo con parámetros como son los tabuladores propios, las cargas horarias, la experiencia, el puesto y funciones desempeñadas, la antigüedad y las evaluaciones periódicas que se llevan a cabo, señalándose sólo en pocos casos el grado académico. Sin embargo, a decir de los participantes, sí existe la posibilidad de mejoras en la remuneración a partir de incrementar la preparación académica, más no por el grado obtenido, sino por el incremento adquirido en conocimientos y habilidades a raíz de ello.

| Factores que determinan el sueldo |   |
|-----------------------------------|---|
| CS                                | "Salario base con opción a aumento por una evaluación voluntaria" |
|                                   | "De la categoría y la antigüedad"                                 |
| EA                                | "De acuerdo al tabulador de sueldos de la empresa"                |
|                                   | "De la antigüedad, del desempeño y de la formación académica"     |
| EI                                | "Del puesto, de las responsabilidades del área"                   |
|                                   | "De acuerdo al organigrama y las habilidades de las personas"     |
| SH                                | "Se define de acuerdo a tabuladores"                              |
|                                   | "Del puesto, nombramiento y antigüedad"                           |

### **Salario promedio de una persona sin posgrado y su pertinencia**

Como ya se ha mencionado en tópicos anteriores, es difícil establecer un monto en común, porque varía en función de las actividades, responsabilidades y horarios. Sin embargo los diversos montos mencionados por los entrevistados oscilan entre los \$5,000. y \$10,000. mensuales para una persona que no cuenta con un posgrado.

A este respecto, pocos de los entrevistados consideran que el sueldo que se ofrece para las personas sin un posgrado es justo, argumentando el valor del trabajo en el mercado, los tabuladores y los estándares establecidos. Por su parte, los que consideran que el sueldo no es justo, lo adjudican a la situación económica actual del país, misma que no permite sueldos pertinentes a las necesidades de los empleados.

| Salario promedio de una persona sin posgrado y su pertinencia |  |
|---|--|
| CS  | <i>"No, se tendría que ganar más, por la especialización que se requiere"</i>              |
| EA  | <i>"Es bajo, en general en el país son bajos los salarios"</i>                             |
| EI  | <i>"No, es bajo, pero como mínimo y sin experiencia es lo que se paga"</i>                 |
|   | <i>"Sí, está en base a sueldos mercado"</i>  |
| SH  | <i>"No es justo, pero se debe a los limitados recursos con que cuenta la organización"</i> |

### **Salario promedio de una persona con posgrado y su pertinencia**

Al igual que en el punto anterior, en este existe diversidad de opiniones y cifras, esto sin considerar que en algunos casos los entrevistados desconocen el sueldo promedio para sus empleados con posgrado. Sin embargo, se obtienen cifras que van desde los \$6,000. hasta los \$30,000. y se vuelven a señalar condicionantes como el puesto, las funciones, las cargas horarias y antigüedad.

En cuanto a la pertinencia de estos sueldos, hay un grupo reducido que considera que es justo, argumentando de igual manera que están ajustados a los estándares del mercado actual; y por otro lado están quienes lo consideran injusto argumentando la necesidad de analizar las funciones y características personales.

| Salario promedio de una persona con posgrado y su pertinencia |  |
|---|--|
| CS  | <i>"Depende del desempeño, no es el título"</i>  |
| EA  | <i>"Sí, es justo"</i>  |
|   | <i>"Sí, hay conformidad con el salario"</i>  |
| EI  | <i>"No, pero se contrató a la persona sin experiencia y el posgrado no lo implementa en el área en que labora"</i> |
|   | <i>"Sí, porque están de acuerdo al mercado"</i>  |
| SH  | <i>"No, porque sería necesario analizar las funciones que realiza cada persona y sus necesidades"</i>              |

### **Situación laboral con posgrado previo o estudiándolo mientras labora**

Existen en la mayoría de las empresas y/o instituciones, diversos estímulos, aumentos o movilidad interna para las personas que aumenten su nivel académico, lo cual presume un reconocimiento generalizado a las personas que continúan su preparación académica aún

después de ingresar al mundo laboral. Sin embargo, hay casos en los que no marca una diferencia y continúa imperando la prioridad de demostrar capacidades y competencias en la experiencia práctica.

| Situación laboral con posgrado previo o estudiándolo mientras labora |   |
|--|---|
| CS   | <i>"Sí, mediante la posibilidad de crecimiento con el programa de Carrera Magisterial"</i>              |
|  | <i>"Sí, hay posibilidades de ascenso"</i>   |
| EA   | <i>"No, todos cuentan con las mismas oportunidades de crecimiento dentro de la institución"</i>         |
|  | <i>"Pueden aspirar a otras funciones y puestos"</i>   |
| EI   | <i>"Debería porque a mayor preparación se puede aportar más, pero en la institución no sucede"</i>      |
|  | <i>"Se procura que en ambos casos lleguen al mismo lugar y oportunidades"</i>                           |
| SH   | <i>"Sí, se otorga un incentivo y se puede acceder a becas por medio de convenios con Universidades"</i> |
|  | <i>"Puede darse el caso porque existe oportunidad de movilidad dentro de la organización"</i>           |

### **Necesidades actuales de personal con posgrado**

En términos generales, las organizaciones coinciden en que actualmente no cuentan con la necesidad de contratar personal con posgrado debido a que los puestos que así lo requieren ya están cubiertos; o bien, la organización no cuenta con los recursos para asumir el costo de contratar personal con este nivel, o en general las actividades no requieren de un cierto grado académico, sino más bien de competencias específicas demostradas en la práctica, tal como se enfatizaba en el punto anterior.

| Necesidades actuales de personal con posgrado |   |
|---|---|
| CS  | <i>"Existen vacantes, pero no depende del posgrado sino de las competencias para trabajar las áreas requeridas"</i> |
|   | <i>"Existe necesidad en todas las áreas pero no específicamente de posgrado"</i>                                    |
| EA  | <i>"Se dejará como un proyecto, sin cubrir la vacante debido al panorama económico de la empresa"</i>               |
|   | <i>"Actualmente no, porque las actividades de la empresa son por temporadas"</i>                                    |
| EI  | <i>"En el área no son de alto impacto"</i>  |
|   | <i>"Actualmente no, existen proyectos de expansión que están próximos a consolidarse"</i>                           |
| SH  | <i>"De momento no"</i>  |
|   | <i>"Sí, porque aporta las herramientas teórico-metodológicas"</i>   |



### **Oportunidades de empleo para personas con posgrado**

Al cuestionar a los entrevistados sobre este punto, la mayoría coincide en que de manera ideal es necesario contar con especialistas en determinadas áreas; sin embargo, también refieren que las características propias del mercado laboral no determinan el posgrado como requisito imprescindible para ocupar estos cargos. Existe una tendencia dentro del mercado laboral en donde sólo ciertos perfiles, especialmente los directivos, requieren ser cubiertos por personal con nivel académico de posgrado.

| Oportunidades de empleo para personas con posgrados |  |
|---|--|
| CS  | <i>"No necesariamente, siempre que cuenten con las competencias para desempeñar las funciones"</i>                           |
|   | <i>"Sí, los más cruciales como: cirugía, endodoncia, odontopediatría y rehabilitación"</i>                                   |
| EA  | <i>"Sí, los de docencia, por política de la institución se solicita que cuenten con posgrado concluido o en curso"</i>       |
|   | <i>"No, los perfiles son por áreas o afines, no especifican la necesidad de posgrado"</i>                                    |
| EI  | <i>"Probablemente las direcciones generales, por estatus"</i>  |
|   | <i>"Sí, como jefatura de desarrollo y gerencia de integración, porque se promueve la formación dentro de la institución"</i> |
| SH  | <i>"No oficialmente, pero en los hechos sí, como en las jefaturas"</i>   |
|   | <i>"Sí por la especialización pero no se cuenta con los recursos para pagar a una persona con posgrado"</i>                  |

### **Frecuencia en la generación de vacantes para personal con posgrado**

La generalidad de las respuestas apuntan a que es poco frecuente que se generen vacantes para personas que cuenten con posgrados en las organizaciones, debido entre otros factores, a la estabilidad de la plantilla laboral y al hecho de que algunas organizaciones apuestan por el desarrollo interno de su personal, dejando vacantes únicamente las áreas en las que no se requiere de especialización.

| Frecuencia en la generación de vacantes para personal con posgrado |   |
|--|---|
| CS   | <i>"No son frecuentes, pueden pasar años"</i>                 |
| EA   | <i>"Cada dos años, conforme al crecimiento de la empresa"</i> |
|  | <i>"No es frecuente, 3 años aproximadamente"</i>              |
| EI   | <i>"Cuando se genera la vacante se concursa internamente"</i> |
|  | <i>"No es frecuente, posiblemente una vez al año"</i>         |



|    |   |
|----|---|
| SH | <i>"Existe poca rotación de personal"</i>   |
|    | <i>"No es frecuente, los colaboradores permanecen mucho tiempo en la institución"</i> |

### ***Características personales importantes para la selección de personal***

En este sentido, los empleadores expresan características variadas que se encuentran orientadas a las necesidades particulares de sus ámbitos laborales. Sin embargo, coinciden en la necesidad de contratar personas que además de conocimientos prácticos de las áreas específicas, cuenten con actitudes como la disposición para el trabajo, servicio, creatividad, iniciativa y valores importantes tales como la responsabilidad, honestidad, trabajo en equipo y sensibilidad social. Cabe señalar que ninguno de los entrevistados mencionó como condicionantes para la contratación, rasgos demográficos como la edad, el género o el estado civil.

| <b>Características personales para la selección del personal</b> |   |
|--|---|
| CS   | <i>"Se requiere que sean egresados de Universidades del Estado de Jalisco"</i>  |
|  | <i>"Conocimientos, responsabilidad, actitud y disposición"</i>  |
| EA   | <i>"Presentación, entusiasmo, creatividad, experiencia, valores de la empresa y conformidad con el salario"</i>                         |
|  | <i>"Preparación, calidad humana, talento, carisma e iniciativa propia. No se hace distinción por sexo, género, edad o estado civil"</i> |
| EI   | <i>"Compromiso, actitud de servicio e iniciativa"</i>   |
|  | <i>"Creatividad, innovación, apertura de pensamiento, gusto por el aprendizaje, por la búsqueda de información y por experimentar"</i>  |
| SH   | <i>"Interés en el proyecto, trabajo colaborativo, honestidad, inteligencia, conocimientos"</i>  |
|  | <i>"Sensibilidad social, vocación de servicio, sin altas pretensiones económicas"</i>   |

### ***Fuentes de reclutamiento utilizadas por los empleadores***

En relación con las fuentes de reclutamiento, en su mayoría los entrevistados señalan la recomendación como la herramienta principal, pues a decir de ellos es un medio que aporta mayor seguridad en la contratación al recibir referencias claras de los colaboradores directos. Otra de las fuentes de reclutamiento frecuente, corresponde al uso de la tecnología a través de portales, bolsas de trabajo y redes sociales en internet.

Sólo una minoría menciona la consideración de habilidades demostradas durante la realización del servicio social y/o prácticas profesionales en la institución, así como los convenios con Colegios de profesionales, Cámaras de Servicios y con Universidades.

| Fuentes de reclutamiento utilizadas por los empleadores |   |
|---|---|
| CS  | "Egresados de La Normal de Especialidades y de la Lic. En Psicología de diversas Universidades"   |
|   | "Recomendación, porque permite que el círculo sea más cerrado en cuanto al personal que queremos" |
| EA  | "Por invitación, convocatorias y recomendaciones"   |
|   | "Página institucional, redes sociales, bolsas de trabajo como OCC y computrabajo.com"             |
| EI  | "Internet, las redes sociales han funcionado"   |
|   | "Bolsas de trabajo en internet y recomendación directa de los empleados"                          |
| SH  | "Bolsas de trabajo en internet y recomendación directa, por la confianza con los colaboradores"   |
|   | "El sindicato y por haber realizado prácticas profesionales o servicio social en el área"         |

### **Principales problemáticas asociadas al proceso de contratación**

Respecto a este punto las respuestas son diversas y hacen referencia a aspectos como la dificultad para encontrar personal que cubra los perfiles del mercado laboral y la falta de honestidad por parte de los candidatos en cuanto a las habilidades y conocimientos que dicen poseer.

Específicamente los empleadores del sector público, señalan como dificultad el hecho de no poder elegir personalmente a los candidatos, dado que la mayoría de contrataciones se realizan de acuerdo a procedimientos masivos (como exámenes de oposición), o bien, con la intervención de sindicatos. Además el hecho de ofrecer sólo contratos temporales obstaculiza el obtener crecimiento del personal, y por lo tanto, estabilidad laboral.

Por otro lado, algunos entrevistados mencionan como aspecto problemático, las altas expectativas económicas de los candidatos en comparación con los ofrecimientos del mercado laboral, así como la falta de vocación de servicio.

| Principales problemáticas asociadas al proceso de contratación |  |
|--|--|
| CS   | "Las mentiras en cuanto al conocimiento que poseen los candidatos"   |
|  | "Falta de vacantes y de recursos de la institución, además de contrataciones temporales, a pesar de las necesidades de personal" |
| EA   | "El sueldo, el personal docente requiere tener otra fuente de ingreso para cubrir sus necesidades"                               |
|  | "Hay perfiles exigentes porque requieren conocimientos de ciertas áreas con experiencia en otras"                                |
| EI   | "La forma en que se expresa y se dirige con otras personas"  |
|  | "Encontrar capacidad para transmitir información"  |
| SH   | "Que cubran con el perfil requerido"   |
|  | "Encontrar vocación de servicio y candidatos con altas expectativas económicas"  |

## **Ofertas de empleo para personas con posgrado en Jalisco**

La totalidad de los entrevistados coinciden en que en el Estado de Jalisco las ofertas de empleo para personas con posgrado son muy limitadas, adjudicándolo principalmente a la desproporción entre el porcentaje de egreso y el de oferta laboral. Además existe la preferencia de las empresas para promover a su personal antes de abrir nuevas vacantes y cierta falta de interés por parte del sector laboral en perfeccionar procesos.

Por otro lado se enfatiza en la preferencia de los empleadores para contratar personal a partir de la confianza generada por una recomendación, más que por el grado académico, elemento que deja en desventaja en muchas ocasiones a quienes cuentan con posgrado frente a los que no lo tienen.

| Ofertas de empleo para personas con posgrado en Jalisco |  |
|---|--|
| CS  | <i>"No, porque no hay ofertas de trabajo"</i>  |
|   | <i>"No, porque es mayor la cantidad de egresados de posgrado en comparación con las oportunidades de empleo"</i>             |
| EA  | <i>"Insuficiente porque las propias empresas no contemplan perfeccionar sus procesos"</i>                                    |
|   | <i>"No es amplia, porque las empresas optan por promover al personal con que cuentan y no contemplan nuevos ingresos"</i>    |
| EI  | <i>"Es limitada, porque las instituciones se limitan a contratar por la confianza más que por el grado"</i>                  |
|   | <i>"Sí hay oferta pero los empleadores no hacen una diferenciación adecuada entre quien tiene el posgrado y no"</i>          |
| SH  | <i>"No, es reducida porque los trabajos mejores remunerados los tienen extranjeros o egresados de mejores universidades"</i> |
|   | <i>"Los grandes empleadores son las propias universidades y en el sector público las ofertas no son amplias"</i>             |

## **Posibilidades de crecimiento del mercado laboral**

En términos de las posibilidades de crecimiento del mercado laboral, las opiniones se encuentran divididas en las respuestas de los entrevistados. Por un lado, se visualiza crecimiento de oportunidades, atendiendo a la cada vez más elevada exigencia y demanda del ámbito laboral, considerando la necesidad de conocimientos especializados.

Sin embargo, otra parte de los entrevistados no visualiza un crecimiento en las oportunidades, argumentando las condiciones económicas en las que actualmente se encuentra el país, situación que representa un obstáculo en relación con el salario esperado.

### **Competencia en el mercado laboral para una persona con posgrado**

En cuanto a la competencia laboral para los egresados de posgrado, la totalidad de los entrevistados considera que es alta, basándose en que en el mercado laboral existen oportunidades de empleo que resultan insuficientes en comparación con el número de profesionales especializados en áreas limitadas.

Algunas opiniones coinciden que en el ámbito de la ciencia y tecnología las oportunidades son mayores para los egresados de un posgrado, contrario a lo que sucede en el caso de las áreas sociales, agregando que a pesar del reconocimiento social que se da por parte de las organizaciones no gubernamentales, estas instituciones no cuentan con los recursos para emplear a los egresados de un posgrado con salarios pertinentes.

| Competencia en el mercado laboral para una persona con posgrado |   |
|---|---|
| CS  | "Sí, dado que el número de contrataciones en educación es bajo"   |
| EA  | "Hay competencia entre compañeros por la carencia de espacios"  |
| EI  | "El mercado no está comprometido en abrir opciones para quienes tienen posgrado"  |
| SH  | "El mercado empresarial aprovecha la competencia para ofrecer sueldos menores, por su parte las ONG's valoran a los egresados con posgrado pero no cuentan con los recursos para pagar salarios justos" |

### **Oportunidades del egresado para destacar en el mercado laboral**

Las opiniones en este sentido versan en dos sentidos; por un lado, se encuentran quienes sugieren la importancia de que los egresados respondan con pericia a las necesidades del campo laboral, mostrando habilidades básicas como la elaboración correcta de un currículum que resulte atractivo para los empleadores; mientras por otro lado, la mayoría de los entrevistados coinciden en que se requieren cambios ajenos a los egresados, considerando necesaria la apertura de mayores oportunidades por parte del sector empresarial, establecer políticas gubernamentales que propicien inversiones en nuevas empresas o carreras, así como el establecimiento de vínculos entre universidades y las empresas para ofrecer más oportunidades de empleo.

| Oportunidades del egresado para destacar en el mercado laboral |  |
|--|--|
| CS   | "Respondiendo a las necesidades que existen en el campo laboral" |
|  | "Ofertando mayores oportunidades para los egresados"             |

|    |  |
|----|--|
| EA | <i>"Requerir que los directivos tengan posgrado"</i>   |
|    | <i>"Adquiriendo experiencia"</i>   |
| EI | <i>"Mediante políticas gubernamentales para abrir más oportunidades, inversiones para nuevas empresas o carreras"</i>                                      |
|    | <i>"Posicionar mejor a los egresados, mediante vínculos establecidos por las universidades con las empresas, para ofrecer más oportunidades de empleo"</i> |
| SH | <i>"No sé exactamente, depende de los intereses gubernamentales y empresariales"</i>   |
|    | <i>"Cuidando la oferta desde la Universidad y especializarse en una sola área"</i>   |

## HABILIDADES Y COMPETENCIAS PROFESIONALES

### **Conceptualización de las competencias profesionales**

Acerca del concepto “competencias profesionales”, la mayoría de los entrevistados cuenta con información al respecto y lo definen como las habilidades, conocimientos y actitudes con las que debe contar un profesional y que se requieren en determinada área de especialización, mismos que permiten diferenciar de la generalidad a quien las posee.

### **Competencias profesionales más importantes**

El abanico de respuestas obtenidas en este sentido reside en que cada una de las áreas puede ser contrastante; sin embargo, entre las competencias destacadas está el conocimiento de su área laboral, el trabajo en equipo y las habilidades relacionadas con la investigación y la resolución de problemas desde raíz; también se mencionan características personales como la disposición y la honestidad.

| Competencias profesionales más importantes |  |
|--|--|
| CS   | <i>"Ser sistemáticos, diagnosticar, planear, desarrollar y evaluar"</i>  |
|  | <i>"Capacitación, responsabilidad y honestidad"</i>  |
| EA   | <i>"Habilidades de investigación"</i>  |
|  | <i>"Trabajo colaborativo, enfoque hacia la calidad, comunicación e innovación"</i>                               |
| EI   | <i>"Conocimientos y actitudes"</i>   |
|  | <i>"Competencias técnicas de acuerdo al área y competencias personales como captar y transmitir información"</i> |
| SH   | <i>"Disposición para el trabajo"</i>   |
|  | <i>"Conocimiento en procesos de evaluación, diagnóstico, metodología e investigación"</i>                        |

### **Competencias profesionales más escasas**

En este sentido destacan en el área médica, la actitud y empatía hacia los pacientes, el trabajo de investigación epidemiológica y las áreas de prevención. En el resto de las áreas se señalan características que pueden ir desde la capacidad de liderazgo y la especialización en áreas clave, hasta las básicas como la habilidad de redacción y una buena ortografía.

| Competencias profesionales más escasas |  |
|--|--|
| CS                                     | <i>"Los conocimientos de los procesos de aprendizaje en cada discapacidad, requieren fortalecerse"</i>                       |
|  | <i>"Epidemiología, medicina preventiva y de primer contacto"</i>   |
| EA                                     | <i>"Tener empatía con las personas"</i>  |
|  | <i>"Redacción y ortografía"</i>  |
| EI                                     | <i>"Certificaciones en lenguajes de programación"</i>  |
|  | <i>"Capacidad para transmitir el conocimiento a todos los niveles"</i>   |
| SH                                     | <i>"La sensibilidad social"</i>  |
|  | <i>"Fortalecimiento institucional, metodología y procesos de evaluación, ya que algunas áreas se encuentran debilitadas"</i> |

### **Competencias profesionales requeridas en el mercado laboral**

En este punto hay un número amplio de posibilidades, principalmente debido a las tan variadas “demandas del mercado laboral”, sin embargo, la mayoría de las opiniones son vertidas en el sentido de la disposición de aprender, de aportar nuevas ideas, el saber trabajar en equipo y la actitud de servicio que se debe tener hacia el cliente o beneficiario del mismo.

| Competencias profesionales requeridas en el mercado laboral |  |
|---|--|
| CS  | <i>"La actitud, la predisposición para seguir aprendiendo, obedecer y para no caer en lo monetario"</i>            |
|   | <i>"Responsabilidad porque el área implica el trato con personas que acuden con el propósito de ser atendidos"</i> |
| EA  | <i>"Trabajo en equipo"</i>   |
|   | <i>"Liderazgo, por la necesidad de trabajar en equipo y con base en procesos"</i>                                  |
| EI  | <i>"Conocimientos, experiencia en el área farmacéutica"</i>  |
|   | <i>"Certificaciones en JAVA y de tecnologías de la información"</i>  |
| SH  | <i>"Creencia en la juventud y en los logros del trabajo dentro de la organización"</i>                             |
|   | <i>"La sensibilidad social por las particularidades del trabajo"</i>   |

## **Importancia de las habilidades específicas**

Se indica que son muy importantes las habilidades específicas, pues para ellos se traduce en mejora de la calidad de los servicios y la atención que proporcionan. Además son las expectativas obvias que se tienen de un egresado de posgrado: la especialización de conocimientos y habilidades, el análisis y la resolución de problemas en general, y que pueda atender las necesidades específicas de cada organización.

| <b>Importancia de las habilidades específicas</b> |  |
|---|--|
| CS  | <i>"Muy importante, podría superarse la calidad del servicio y atención"</i>   |
|   | <i>"Es muy importante al estar tratando con la vida de una persona"</i>  |
| EA  | <i>"Es importante, particularmente en áreas de investigación"</i>  |
|   | <i>"Es importante para no ser descartados para el puesto"</i>  |
| EI  | <i>"No es fundamental, porque la empresa cuenta con capacitación para las habilidades específicas"</i>   |
|   | <i>"Muy importante, porque facilitan el trabajo de capacitación y orientan al egresado a los ascensos"</i>                                       |
| SH  | <i>"Muy importante, porque las actividades de cada área requieren perfiles específicos"</i>  |
|   | <i>"Muy importante, dado que si se contrata a alguien específicamente con posgrado se espera que atienda las necesidades de la organización"</i> |

## **Habilidades principales que buscan los empleadores**

Los empleadores cuentan con una serie de requerimientos en este ámbito, aunque no todos se refieren propiamente a habilidades, sino a características personales tales como la disposición y la actitud positiva en el trabajo. Al mismo tiempo se buscan destrezas que tengan que ver con el área de desarrollo, como la investigación, la utilización de paquetes computacionales, técnicas específicas y la capacidad de resolución de problemas entre las más importantes.

| <b>Habilidades principales que buscan los empleadores</b> |   |
|---|---|
| CS  | <i>"Gusto por las funciones y apertura de pensamiento"</i>  |
|   | <i>"Capacitación en conocimientos y destrezas para el tratamiento y manejo de los pacientes"</i>  |
| EA  | <i>"Habilidad para las relaciones interpersonales"</i>  |
|   | <i>"Es necesario que cuenten con habilidades básicas de computación y paquetería Office"</i>  |
| EI  | <i>"Capacidad de negociación, liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo, facilidad de palabra, capacidad de análisis, solución de problemas, creatividad, supervisión trabajo bajo presión, manejo de personal y orientación a resultados"</i> |
| SH  | <i>"Personas propositivas e innovadoras"</i>  |
|   | <i>"Habilidades de investigación"</i>   |



## **Conocimientos específicos requeridos por los empleadores**

Cuando se les cuestiona a los entrevistados acerca de los conocimientos específicos que requieren de los egresados de un posgrado, la mayoría coincide en dar prioridad al conocimiento especializado del área en que se vayan a desempeñar; bajo esta premisa mencionan la necesidad de que los egresados orienten sus estudios hacia la actividad profesional específica, para ponerse en práctica impactando significativamente a las organizaciones.

| Conocimientos específicos requeridos por los empleadores |   |
|--|---|
| CS   | <i>"Depende la especialidad, que cuenten con conocimiento pleno de su área"</i>   |
|  | <i>"Conocimientos particulares del área en que se desempeñará y los propósitos"</i>   |
| EA   | <i>"Conocimientos sobre la institución, en el área específica y compartir la visión con la Universidad"</i>   |
|  | <i>"Conocimientos de paquetería básica de Office, equipo de cómputo, ortografía y redacción"</i>  |
| EI   | <i>"Conocimientos específicos de administración y estar en el mundo de la tecnología"</i>   |
|  | <i>"De química de alimentos, microbiología, desarrollo de nuevos productos, diseño de experimentos, estadística, normatividad nacional e internacional e inglés básico"</i> |
| SH   | <i>"Dependerá del área, trabajo con jóvenes y manejo de grupos"</i>   |
|  | <i>"Metodología de investigación, diagnóstico, sistematización, entre otras"</i>  |

## **Competencias más difíciles de encontrar**

Entre las competencias más difíciles de encontrar destacan las capacidades referentes al ámbito de la investigación, la actitud de servicio hacia los usuarios y/o clientes, algunas básicas y que causan mucho problema como la ortografía y redacción, el trabajo en equipo y las habilidades pedagógicas en el caso de las instituciones que ofrecen algún servicio docente.

| Competencias más difíciles de encontrar |  |
|---|--|
| CS                                      | <i>"Capacidad de investigación para indagar padecimientos"</i>   |
|   | <i>"Actitud de servicio, por ser egresados de un posgrado se llegan a tener actitudes inadecuadas"</i>         |
| EA                                      | <i>"Para puestos especializados, como desarrolladores de aplicaciones y software por el costo que implica"</i> |
|   | <i>"Ortografía y redacción"</i>  |
| EI                                      | <i>"Capacidad y apertura para ser orientado por personas con menor grado académico"</i>                        |
|   | <i>"Habilidad de dirección y administración de procesos"</i>   |
| SH                                      | <i>"Trabajar con grupos, habilidades pedagógicas"</i>  |
|   | <i>"Investigadores sistematizadores que puedan adecuarse a la realidad actual"</i>                             |



## REQUERIMIENTOS ESPECÍFICOS POR ÁREA DE EGRESO

### **Conocimientos imprescindibles de los egresados de posgrado**

En este sentido se mencionan especificaciones propias del área de desarrollo, del puesto para el cual se requiere a los egresados de posgrado, el tipo de organización y el giro específico al que se enfoca. En términos generales cada organización empleadora cuenta con sus características especiales, y los planes de estudio se debieran adecuar a las necesidades propias de conocimiento de cada área de trabajo.

| Conocimientos imprescindibles de los egresados de posgrado |  |
|--|--|
| CS   | "Conocer los procesos mentales de aprendizaje"   |
|  | "Además de querer curar a un paciente, primero debe estar el no dañarlos más"                |
| EA   | "Conocimientos en pedagogía, trato con las personas, inteligencia emocional e investigación" |
|  | "Ortografía, redacción, saber hacer análisis de entorno benchmarking"                        |
| EI   | "De acuerdo al área específica del puesto"   |
|  | "Análisis de alimentos, reglamentación"  |
| SH   | "Habilidad pedagógica, facilidad para transmitir el aprendizaje"                             |
|  | "La realidad del universo relacionado con su posgrado"                                       |

### **Habilidades imprescindibles de los egresados de posgrado**

En este apartado encontramos de igual manera resultados muy particulares, enfocados por área de conocimiento y por el giro de cada empleador, aunque en estos se habla en términos generales de habilidades básicas para el desarrollo de las actividades y el cumplimiento de los objetivos trazados por la organización, especialmente la resolución de problemas, el uso de tecnologías e idiomas.

| Habilidades imprescindibles de los egresados de posgrado |  |
|--|--|
| CS   | "Los contenidos curriculares y los procesos de aprendizaje"          |
|  | "Las habilidades mínimas para poder quitar el dolor"                 |
| EA   | "Saber separar cuestiones personales de las profesionales"           |
|  | "Benchmarking o análisis de entorno"                                 |
| EI   | "Habilidades para estandarizar procesos"                             |
|  | "Todo lo relacionado con la tecnología de alimentos e idioma inglés" |
| SH   | "Control del grupo"  |
|  | "Comunicar adecuadamente los conocimientos de su área"               |

### **Requerimientos de conocimientos computacionales**

Las respuestas que predominan en esta parte de la entrevista apuntan a que no existen (salvo en algunos pocos casos) conocimientos computacionales y manejo de software especializado que se requiera en las organizaciones; la mayoría de los entrevistados atinaron a mencionar únicamente los programas básicos como el paquete de Windows Office, aunque mencionan de igual manera, que son de gran utilidad y sería favorable que todo el personal (y no sólo quienes tienen un posgrado) cuenten con estos conocimientos dentro de sus organizaciones.

| Requerimientos de conocimientos computacionales |   |
|---|---|
| CS  | "Son herramientas que de acuerdo al uso apoyarán a las necesidades"           |
|   | "Algunos paquetes son auxiliares para el manejo de baterías de pruebas"       |
| EA  | "Paquetería de Office, plataforma y formularios digitales"                    |
| EI  | "Programas institucionales de administración escolar, paquetes de mensajería" |
|   | "Paquetería Office y herramientas de administración de proyectos como VISIO"  |
| SH  | "Paquetería básica de Office"   |
|   | "Programas para la sistematización"   |

### **Requerimientos de conocimientos sobre equipos tecnológicos**

En este cuestionamiento una vez más las respuestas van de lo general a lo particular de cada área, aunque se destacan el uso de equipos tecnológicos dependiendo del área específica, el uso de equipos de cómputo, proyectores e impresoras entre los más comunes; así como los especializados, equipos de neurofeedback, espectrofotómetro, cromatógrafo, homogeneizador, pasteurizador, etc., que se requieren sólo en ciertas áreas de conocimiento y en ciertas actividades.

| Requerimientos de conocimientos sobre equipos tecnológicos |  |
|--|--|
| CS   | "Existe equipo tecnológico que es controlado por áreas específicas"            |
|  | "Sí, de neurobiofeedback para evaluar niveles de ansiedad, estrés y depresión" |
| EA   | "Equipo de cómputo"  |
|  | "Saber utilizar cámara fotográfica y de video"                                 |
| EI   | "Depende del área, como espectrofotómetro, cromatógrafo"                       |
|  | "Homogeneizador, pasteurizador, equipo básico de procesamiento"                |
| SH   | "Computadora y proyector"  |

### **Percepción referente a la capacitación y actualización**

Las respuestas del total de nuestros entrevistados se orientan hacia una opinión positiva en este punto, calificándolo casi como imprescindible, debido a que la mayoría de ellos visualiza cambios constantes en técnicas, equipos, herramientas y procesos que son necesarios para llevar a cabo sus actividades de manera eficaz, y para la mejora constante que se supone debe existir en el propio ámbito laboral.

| Percepción referente a la capacitación y actualización |   |
|--|---|
| CS   | <i>"Muy importante, es necesario llevar la delantera en lo que se desea enseñar"</i>  |
|  | <i>"Es imprescindible, es necesario seguir afinando los procedimientos y tratamientos"</i>  |
| EA   | <i>"Muy importante, porque las cosas van cambiando, sobre todo en cuestión de legislación"</i>  |
|  | <i>"La comunicación es un campo multidisciplinario que implica estar al tanto de los avances en las diferentes disciplinas que intervienen en el desempeño profesional"</i> |
| EI   | <i>"Muy importante, porque la tecnología está en constante cambio"</i>  |
|  | <i>"Básica porque la tecnología y legislación en el área de alimentos cambia constantemente"</i>  |
| SH   | <i>"Absolutamente importante, dado que la población de trabajo que son los jóvenes están en constante cambio y se requiere conocer las tendencias actuales"</i>             |
|  | <i>"Es importante por el crecimiento del ámbito, es necesario para estar acorde a la actualidad"</i>  |

### **Perspectiva y expectativas con respecto a los egresados de los posgrados**

En este sentido, en comparación con las expectativas que se tienen de un recién egresado de licenciatura, aquí predominan la especialización, el dominio de temas específicos, la actualización constante, la gestión de nuevos proyectos, y actitudes como la dedicación y entrega a su trabajo, además de temas como la innovación y el manejo tecnológico.

| Perspectiva y expectativas con respecto a los egresados de los posgrados |  |
|--|--|
| CS   | <i>"Que conozca los procesos mentales de los alumnos y sobre el uso de la tecnología para hacer amable el procedimiento"</i>                       |
|  | <i>"Conocimientos de la epistemología del área, técnicas terapéuticas de los distintos enfoques y que tenga acceso a la tecnología de su área"</i> |
| EA   | <i>"Que esté actualizado, involucrado en el entorno económico, social y político"</i>  |
|  | <i>"Conocimiento del panorama de medios en la ciudad, región y país"</i>   |
| EI   | <i>"Que materialice los proyectos dentro de la institución"</i>  |
|  | <i>"Capacidad y visión para innovar y apoyar las diferentes áreas de una institución"</i>  |
| SH   | <i>"Mayor compromiso para implementar los conocimientos y herramientas en la realidad"</i>   |
|  | <i>"Expertiz para comprender e impactar la realidad"</i>   |

### **Nivel de satisfacción de las expectativas**

Sólo un grupo muy reducido de personas entrevistadas menciona que no se satisfacen las expectativas que se tienen con respecto a las competencias profesionales de los egresados de posgrados de la Universidad de Guadalajara, haciendo referencia a la falta de interés de los propios egresados en cubrir esas expectativas.

Quienes opinan que las expectativas se cubren, lo adjudican a la motivación con la que cuentan los egresados de posgrados, la apertura, la innovación y propuestas al área, características, que a decir de ellos, sólo son cubiertas cuando se procede de una Universidad con reconocimiento.

| Nivel de satisfacción de las expectativas |  |
|---|--|
| CS  | <i>"En la gran mayoría de las situaciones sí"</i>                                      |
|   | <i>"No, por falta de oportunidades para continuar con la capacitación"</i>             |
| EA  | <i>"Sí, por la motivación para que continúe con su actualización"</i>                  |
| EI  | <i>"Los resultados podrán apreciarse con los proyectos que iniciarán próximamente"</i> |
|   | <i>"Dependerá de las necesidades de las empresas"</i>                                  |
| SH  | <i>"Sí, es observable en la apertura, innovación y propuestas"</i>                     |
|   | <i>"Sí, si procede de una Universidad con reconocimiento"</i>                          |

### **Áreas de mejora**

Los comentarios vertidos por los entrevistados cuando se les solicita recomendaciones para la mejora de la calidad en la formación de personas con posgrado, refieren la pertinencia de la oferta académica adecuada a los requerimientos del propio mercado, así como la creación de opciones viables para personas que se desarrollan en el ámbito laboral; la motivación hacia la superación de los egresados de licenciatura para continuar su especialización en el área de interés y, la mejora y ampliación de los vínculos que se tienen con el sector laboral con el fin de asegurar que los programas impartidos respondan a las necesidades reales del mercado.

| Áreas de mejora |   |
|-----------------|---|
| CS              | <i>"La educación al paciente, para evitar el fracaso del tratamiento por desconocimiento del paciente"</i>                |
|                 | <i>"Mayor motivación para los egresados en cuanto a mantenerse actualizados, con la finalidad de mejorar el servicio"</i> |
| EA              | <i>"Vínculo con el ámbito empresarial para tener noción de las actividades"</i>   |
|                 | <i>"Conocimientos del idioma inglés, flexibilidad, calidad humana y empatía para el trabajo en equipo"</i>                |

|    |  |
|----|--|
| EI | <i>"Administración del tiempo en cuanto al posgrado para poder cumplir con responsabilidades laborales y académicas"</i> |
|    | <i>"La oferta en las universidades para mantener la formación continua"</i>  |
| SH | <i>"La motivación, ambición, confianza y seguridad para que puedan competir al mercado laboral"</i>                      |
|    | <i>"Los ciclos de participación de las personas con posgrado, que duren más"</i>   |

## PERCEPCIÓN ACERCA DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

### **Asociación conceptual de la Universidad de Guadalajara**

La asociación conceptual de los entrevistados con respecto a la Universidad de Guadalajara, se enfoca generalmente en aspectos entre los que destacan la oferta académica, la posibilidad de acceso para cualquier persona sin importar estado social o económico, el prestigio, sus elementos representativos como el paraninfo y la red universitaria, la representación de Jalisco ante el mundo, además del sentido de pertenencia hacia la propia institución.

| Asociación conceptual de la Universidad de Guadalajara |  |
|--|--|
| CS   | <i>"Profesionalismo, gratuidad y transformación social"</i>  |
|  | <i>"Universidad donde estudie y donde me estoy realizando"</i>   |
| EA   | <i>"Mayor casa de estudios, por sus especialidades y la demanda con que cuenta por el prestigio, infraestructura y recurso"</i>            |
|  | <i>"Oferta académica por la variedad de opciones, investigación por la oportunidad de conocer ese ámbito y costo por la accesibilidad"</i> |
| EI   | <i>"Profesional y compromiso por el prestigio académico, por la diversidad de programas"</i>   |
|  | <i>"Centros educativos, investigación y calidad, representan aspectos que promueve la Universidad"</i>                                     |
| SH   | <i>"Alma mater"</i>  |
|  | <i>"Universidad pública, oportunidad para acceder a la educación superior"</i>   |

### **Aspectos positivos de la Universidad de Guadalajara**

Existe una gran variedad de adjetivos positivos en este punto, tales como lo gratuito de la educación que se imparte, el compromiso y la responsabilidad social, sus aportes a la ciencia y a la tecnología por medio de la investigación, la tradición universitaria y nuevamente frases que denotan sentido de pertenencia hacia la universidad, siendo en su mayoría personas egresadas de la propia institución.

| Aspectos positivos de la Universidad de Guadalajara |  |
|---|--|
| CS  | <i>"Nobleza en el propósito, entrega y disposición para ofrecer oportunidades para todos"</i>  |
|   | <i>"Profesionalismo, gratuidad y criticidad, por ser características que impactan en la comprensión y transformación de la sociedad"</i> |
| EA  | <i>"Importante, con gran reconocimiento y nivel académico de calidad"</i>  |
|   | <i>"Amplia experiencia, calidad de los docentes y ambiente estudiantil"</i>  |
| EI  | <i>"Respetable, honorable, comprometida, responsable, profesional, competitiva y accesible"</i>  |
|   | <i>"Liderazgo, crecimiento, innovación, tecnología, apoyo a la sociedad"</i>   |
| SH  | <i>"Oportunidades, buenos maestros, buena oferta académica"</i>  |
|   | <i>"Acceso al conocimiento, escuelas con prestigio, formadora de jaliscienses importantes"</i>   |

### **Aspectos negativos de la Universidad de Guadalajara**

Al referirse a los adjetivos negativos con los que se asocia a la Universidad de Guadalajara, los encuestados coinciden en aspectos como la burocracia, la política interna y en el Estado, así como el desaprovechamiento y la falta de recursos, y la falta de cobertura educativa para la población que requiere de estos servicios.

| Aspectos negativos de la Universidad de Guadalajara |   |
|---|---|
| CS  | <i>"Estigmatización por ser universidad pública"</i>  |
|   | <i>"Burocracia"</i>   |
| EA  | <i>"Es compleja y tiene procesos lentos"</i>  |
|   | <i>"Corrupción"</i>   |
| EI  | <i>"Falta apertura, mayores oportunidades e inversión"</i>  |
|   | <i>"Fosilización de los estudiantes y cuestiones políticas"</i>                                   |
| SH  | <i>"Funcionaría mejor sin personal que están por influencias y no por el interés de servicio"</i> |
|   | <i>"Masiva, despersonalizante, descuida sus procesos de producción"</i>                           |

### **Principal fortaleza de la Universidad de Guadalajara**

Los entrevistados destacan como fortalezas de la Universidad de Guadalajara aspectos como la red universitaria que otorga servicios educativos a un sector cada vez más amplio de la sociedad jalisciense, la calidad y reconocimiento de los cuerpos académicos que se traduce en una mejor formación de profesionales en todas las áreas, la accesibilidad de los estudios y el reconocimiento como una de las mejores Universidades del país reflejado a nivel nacional e internacional.

| Principal fortaleza de la Universidad de Guadalajara |   |
|--|---|
| CS   | "Accesibilidad para diversos sectores de la sociedad, los centros temáticos, regionales y preparatorias"  |
|  | "Amplitud de oportunidades para desempeñarse y aprender"  |
| EA   | "Investigación, calidad académica, recurso humano, convenios y reconocimiento a nivel nacional y mundial" |
|  | "La oferta académica, planteles y planes de estudio"  |
| EI   | "Credibilidad, posicionamiento, peso económico y reconocimiento social que ha forjado"                    |
|  | "Profesores con experiencia laboral y aporta flexibilidad para estudiar y laborar"                        |
| SH   | "Buena planta docente, investigadores y bibliotecas"  |
|  | "Su historia, tradición, prestigio y alejarse paulatinamente de cuestiones políticas"                     |

### **Principal debilidad de la Universidad de Guadalajara**

En este sentido cabe destacar, que algunos elementos considerados como fortalezas, también pueden ser vistos como áreas de debilidad, tal es el ejemplo del carácter gratuito de la educación que para algunos de los entrevistados le resta seriedad a la perspectiva del estudiante y los cuerpos académicos, que para algunos no se encuentran completamente comprometidos con su labor en el campo del conocimiento, sin contar con que no reciben la remuneración económica pertinente. También se mencionan puntos como la falta de equipamiento y el hecho de no poder cubrir toda la demanda que existe en el Estado, y la política interna de la Universidad, que desde la perspectiva de los entrevistados, provoca el descuido de ciertas áreas importantes como la docencia y la investigación.

| Principal debilidad de la Universidad de Guadalajara |  |
|--|--|
| CS   | "Salarios bajos para el personal académico y administrativo"   |
|  | "La política, limita el avance académico"  |
| EA   | "Descuida áreas por su complejidad y amplitud"   |
|  | "No se destina el recurso a lo que se requiere, falta de equipo para prácticas"  |
| EI   | "Inseguridad por los planteles lejanos, inclusión de personas con capacidades diferentes y de zonas lejanas"               |
|  | "Estímulos a la plantilla docente y administrativo, falta aprovechar el capital humano con que cuenta"                     |
| SH   | "Política, porque se debilitan presupuestos, competencias en los cargos, pueden existir preferencias y se pierde rectitud" |
|  | "Existencia de docentes enfocados en el beneficio económico más que en la enseñanza"                                       |



## ***Cambios que se han generado en la Universidad de Guadalajara***

Una gran parte de los entrevistados consideran que la Universidad de Guadalajara ha cambiado durante los últimos 6 años y específicamente en el crecimiento de la oferta y los centros educativos, la productividad científica y la modernización; otros la ven en constante cambio mediante la actualización y acreditación de sus programas académicos, y sólo unos cuantos desconocen o consideran que la Universidad no ha cambiado durante este periodo de tiempo.

| <b>Cambios que se han generado en la Universidad de Guadalajara</b> |   |
|---|---|
| CS  | <i>"Sí, ha incrementado la capacitación al personal, las investigaciones y por tanto, la productividad científica"</i>                        |
| EA  | <i>"Sí ha cambiado, actualizando los programas y mejora en los espacios e instalaciones"</i>  |
|   | <i>"Sí, se ha diversificado en cuanto a planes y modalidades de estudio"</i>  |
| EI  | <i>"Demasiado, tiene mejor órgano de gobierno, estructura más sólida, mayor visión, apertura e interés en la investigación y la docencia"</i> |
|   | <i>"Se mantiene en constante cambio, actualizando y acreditando los programas"</i>  |
| SH  | <i>"Sí, académicamente"</i>   |

## ***Evaluación de los cambios de la Universidad de Guadalajara***

En este punto se destaca que los cambios de la Universidad de Guadalajara en los últimos 6 años se han dado en sentido positivo, mencionando la ampliación de la oferta académica, la mejora de procesos y trámites, mismas que se han visto expresadas en función del aumento al presupuesto que recibe cada año la Universidad.

Igualmente existe un grupo que considera que los cambios han sido negativos en rubros como el económico, en donde consideran hay dificultades, y el hecho de que se aumenta el número de alumnos admitidos más no la calidad académica, a decir de ellos.

| <b>Evaluación de los cambios de la Universidad de Guadalajara</b> |  |
|---|--|
| CS  | <i>"Positivos porque dan acceso a la preparación de mayor cantidad de personas"</i>                        |
| EA  | <i>"La corrupción es un aspecto negativo y algunos procesos resultan más complejos"</i>                    |
| EI  | <i>"Positivos, porque se refleja en la economía, al hacer mejor las cosas mayor presupuesto se otorga"</i> |
| SH  | <i>"Positivos"</i>   |



## **Identificación y opinión del actual Rector de la Universidad de Guadalajara**

Una extensa mayoría de los entrevistados identifica al actual Rector de la Universidad de Guadalajara. La opinión en este rubro se encuentra dividida entre quienes tienen una imagen positiva, señalándolo como una persona profesional, seria, discreta, joven y con experiencia, destacando además su trayectoria política y los anteriores espacios en donde se ha desenvuelto; y por otro lado quienes sin mencionar adjetivos negativos, opinan que su posición se debe a méritos políticos más que a su trayectoria y trascendencia en la institución.

| <b>Identificación y opinión del actual Rector de la Universidad de Guadalajara</b> |   |
|--|---|
| CS   | <i>"Profesional, discreto, con preparación y experiencia en la gestión, con liderazgo y que cuenta con un equipo de trabajo capacitado"</i> |
| EA   | <i>"No es un factor determinante para que la Universidad esté donde está"</i>   |
| EI   | <i>"Profesional, dedicado, organizado, con objetivos claros y con visión de cambio para la Universidad"</i>                                 |
| SH   | <i>"Tiene trayectoria académica, formado por la Universidad de Guadalajara, joven e inteligente"</i>  |

## **IMAGEN DE LOS POSGRADOS DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA**

### **Preparación académica de los egresados de posgrados de la UdeG**

En este punto los empleadores tienen una imagen positiva casi en su totalidad; realizan comentarios acerca de la profesionalización, la preparación, el reconocimiento de organismos como CONACYT y la extensa oferta académica que tiene la Universidad con respecto a posgrados. En sentido negativo pocos comentarios señalan que los docentes de nivel Licenciatura y los de Posgrados son los mismos, situación por la que no se encuentra gran diferencia al respecto.

| <b>Preparación académica de los egresados de posgrado de la UdeG</b> |   |
|--|---|
| CS   | <i>"Con profesionalismo, preparación, compromiso y disposición para la actualización constante"</i>               |
| EA   | <i>"Buena, por sus reconocimientos de CONACYT"</i>  |
|  | <i>"Capacidad para proponer ideas y trabajar en equipo, requieren desarrollar el liderazgo"</i>                   |
| EI   | <i>"No es buena imagen, porque los docentes eran los mismos que en la licenciatura, no se observa diferencia"</i> |
|  | <i>"Positiva porque la preparación académica es buena"</i>  |
| SH   | <i>"Buena imagen, tienen buena preparación"</i>   |
|  | <i>"Positiva por el reconocimiento con que cuentan"</i>   |

### **Posgrados ofertados por la UdeG en áreas específicas**

Existe un buen grado de familiarización con los posgrados de acuerdo al área específica de preparación de la mayoría de los entrevistados. La mayoría menciona al menos un posgrado y en promedio se mencionan 3 relacionados con su área de preparación.

| Posgrados ofertados por la UdeG en áreas específicas |  |
|--|--|
| CS   | <i>"Psicología Interinstitucional, Psicología Social"</i>  |
|  | <i>"Odontopediatría, rehabilitación y endodoncia"</i>  |
|  | <i>"Salud pública, Química, Fisiología"</i>  |
|  | <i>"En investigación en las áreas de genética, cardiología, entre otros"</i>   |
| EA   | <i>"Doctorado de Arte y Cultura, de Ciencias Sociales"</i>   |
|  | <i>"De impuestos, Mercadotecnia, Administración"</i>   |
|  | <i>"En recursos humanos, en finanzas"</i>  |
|  | <i>"Administración, alta dirección, negocios internacionales y tecnología educativa"</i>   |
| EI   | <i>"Farmacéutica, control de calidad, biotecnología"</i>   |
|  | <i>"Tecnologías de aprendizaje"</i>  |
|  | <i>"Maestría en periodismo digital, tecnologías de información, tecnologías para el aprendizaje, gestión de servicios públicos en ambientes virtuales, doctorado en sistemas y ambientes educativos"</i> |
|  | <i>"De administración de procesos y de tecnologías de la información avanzadas"</i>  |
|  | <i>"Posgrado en química, Biosistemática, ecología y manejo de recursos naturales"</i>  |
| SH   | <i>"Neurociencias e investigación"</i>   |
|  | <i>"Maestría y doctorado en Ciencias Sociales, en Ciencia Política, Geografía ordenación territorial, Historia de México, Gestión y Desarrollo Social, en Letras, en Lingüística, en otros idiomas"</i>  |
|  | <i>"Estudios latinoamericanos, sociología, historia, geografía, antropología"</i>  |

### **Principal fortaleza de los posgrados de la Universidad de Guadalajara**

Los entrevistados mencionan como fortaleza principal, la orientación a la investigación que tienen una gran parte de los posgrados de la Universidad de Guadalajara, de igual manera se menciona a la planta docente, la generación y la adquisición de conocimiento actualizado, el reconocimiento tanto nacional como internacional, así como la posibilidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos en un gran número de espacios propios de la Universidad.

| Principal fortaleza de los posgrados de la Universidad de Guadalajara |  |
|---|--|
| CS  | "La materia prima, como alumnado y pacientes, dado que son bastos, pueden escoger lo mejor"                  |
| EA  | "Calidad en el nivel académico y plantilla docente"  |
|   | "Competencias de innovación, creatividad e investigación"  |
| EI  | "Son accesibles, especializantes y cuentan con reconocimiento social"  |
|   | "Están en una Universidad de prestigio mundial y resultan accesibles en comparación con otras universidades" |
| SH  | "Docentes preparados que aportan conocimientos y herramientas reales para su implementación"                 |
|   | "Que no se ofertan en otras universidades del Estado"  |

### **Principal debilidad de los posgrados de la Universidad de Guadalajara**

Refiriéndose a las debilidades de los posgrados de la Universidad de Guadalajara, los entrevistados mencionan principalmente lo referente al mercado laboral para estos egresados, mismo que actualmente se encuentra muy competido y sin oportunidades laborales claras a corto y mediano plazo, por otro lado se habla de la poca accesibilidad para personas que cuentan con un trabajo, lo que no les permite hacer estudios de posgrado de manera presencial.

| Principal debilidad de los posgrados de la Universidad de Guadalajara |  |
|---|--|
| CS  | "No garantizan a los estudiantes que mejoren sus condiciones laborales"  |
|   | "Los recursos limitados con que se cuentan"  |
| EA  | "Son demandantes y puede ser limitante si ya cuentas con otras actividades"  |
|   | "El cupo y los procesos de selección"  |
| EI  | "Costos porque son impedimentos para que las personas accedan a un programa de posgrado"   |
|   | "Falta diversidad de los posgrados y actualización en los mismos, dada la carencia de docentes expertos en el área y la aprobación de la actualización de la currícula por parte de las academias" |
| SH  | "Es la misma estructura que en las carreras universitarias, adolecen de formalidad, seriedad por ser pública, hay mayor flexibilidad en horarios y asistencia"                                     |

### **Interés para realizar estudios de posgrado en la Universidad de Guadalajara**

Existe una constante hacia la respuesta positiva en cuanto al interés de las personas que actualmente laboran para los empleadores entrevistados, por tomar estudios de posgrado en la Universidad de Guadalajara, a excepción de dos casos en los que se atribuye a los cambios del mercado laboral y a la presencia de convenios de la empresa con Universidades privadas.

| Interés para realizar estudios de posgrado en la Universidad de Guadalajara |   |
|---|---|
| CS  | <i>"En la actualidad ha disminuido el interés, porque las condiciones laborales están cambiando"</i>          |
| EA  | <i>"Muy probable, siempre es la primer opción, sin embargo por los trámites y el cupo resulta complicado"</i> |
|   | <i>"Sí, es una opción por los costos"</i>   |
| EI  | <i>"Poco probable, porque se establecen convenios con universidades privadas"</i>                             |
|   | <i>"Muy probable pero resulta complicado manejar posgrado y trabajo"</i>                                      |
| SH  | <i>"Es probable, es otra opción aparte de las que ofrece la Secretaría de Educación"</i>                      |

### **Apoyos otorgados por las empresas para los estudios de posgrado**

Las empresas cuentan con políticas muy variadas en cuanto a becas y apoyos para que el personal cuente con estudios de posgrado; destacan empresas que otorgan estímulos económicos cuando una persona termina estudios de cualquier grado, los que apoyan económicamente durante el transcurso de los estudios y los que apoyan dando facilidades de tiempo para que las personas logren estos objetivos.

| Apoyos otorgados por las empresas para los estudios de posgrado |  |
|---|--|
| CS  | <i>"Actualmente los procedimientos están cambiando y se desconoce si continuará la posibilidad de obtener becas"</i>   |
|   | <i>"Es probable, pero no suficiente para la cantidad de interesados"</i>   |
| EA  | <i>"Existe apoyo por parte de la empresa, con un porcentaje desde la inscripción hasta las mensualidades"</i>  |
|   | <i>"Actualmente la prioridad de la empresa es el acomodo de las personas para eficientar los procesos internos. La posibilidad dependerá de la forma en que sea planteada la petición"</i> |
| EI  | <i>"Actualmente no existen porque no se ha presentado el caso"</i>   |
|   | <i>"Poca, porque no existen convenios de becas con U de G"</i>   |
| SH  | <i>"Es una escala alta, la que combina el posgrado con la beca"</i>  |
|   | <i>"No existen apoyos financieros, pero si se apoya con tiempo"</i>  |

### **Recomendaciones para la mejora de los posgrados de la Universidad de Guadalajara**

Las recomendaciones que se le otorgan a la Universidad de Guadalajara en este sentido se enfocan a reforzar los vínculos que existen con el sector privado para asegurar que el estudio de un nuevo grado garantice que el egresado mejore sus condiciones laborales, así como

aumentar el tipo de oferta y ajustarla a los requerimientos del mercado e incluir en ella mayor práctica para otorgar experiencia en el uso de los conocimientos a los futuros egresados.

| Recomendaciones para la mejora de los posgrados de la Universidad de Guadalajara |   |
|--|---|
| CS   | <i>"Permitir el vínculo para acceder a mejores ofertas de trabajo, mediante recomendaciones"</i>                              |
|  | <i>"Aumentar el presupuesto para otorgar becas a quienes cuentan con la actitud y aptitud"</i>                                |
| EA   | <i>"Mayor vinculación con la experiencia profesional"</i>   |
|  | <i>"Generar alianzas con las empresas para obtener financiamientos o becas"</i>   |
| EI   | <i>"Adecuar los contenidos temáticos a las necesidades del mercado laboral, integrar a los egresados a las instituciones"</i> |
|  | <i>"Establecer convenios con las empresas para hacer competencia a los que ofrecen las universidades privadas"</i>            |
| SH   | <i>"Que la Universidad establezca convenios con empresas e instituciones para garantizar puestos de trabajo"</i>              |
|  | <i>"La pertinencia, analizar la necesidad de apertura de posgrados en determinadas regiones"</i>                              |

### ***El estudio de un posgrado como un hecho redituable en términos generales***

El total de los entrevistados coincide en que llevar a cabo estudios de posgrado es redituable hablando en todos los sentidos; pues a pesar de que muchos de ellos consideran que los sueldos obtenidos por un egresado de posgrado no son justos, también indican que en el campo laboral son mejor valorados sus conocimientos en comparación a una persona que no cuenta con estos estudios, mencionando además que para puede ser muy redituable también para las instituciones en las que se desarrolla el egresado, quienes finalmente obtienen reconocimiento social y el desarrollo de conocimiento que puede aplicar en beneficio del área en la que se desenvuelve.

| El estudio de un posgrado como un hecho redituable en términos generales |  |
|--|--|
| CS   | <i>"Sí, en un sentido personal, económico y social por el reconocimiento"</i>  |
|  | <i>"Sí, tanto para la institución como para el profesionista, no solo en lo económico, sino en el acceso a conocimientos especializados"</i> |
| EA   | <i>"Sí, es redituable intelectual, cultural y personalmente, más que en un sentido económico"</i>  |
|  | <i>"Sí, porque accedes a otro nivel de puestos y sueldos, además de los conocimientos que aporta"</i>  |
| EI   | <i>"Sí, a largo plazo son redituables porque implica mayor conocimiento"</i>   |
|  | <i>"Sí, permite abrir oportunidades en diferentes áreas"</i>   |
| SH   | <i>"Sí, en términos económicos, personales y profesionales"</i>  |
|  | <i>"Es redituable, en el aspecto material y en el conocimiento"</i>  |

## CONCLUSIONES

Referente al posicionamiento e imagen de las Instituciones de Educación Superior, término con el que la mayoría de las personas se encuentra familiarizada, la totalidad de los entrevistados manifiesta principalmente conocer a la Universidad de Guadalajara y refiere que lo más importante para una institución de este tipo es la calidad académica. Para ellos la UdeG se encuentra entre las que tienen el mejor nivel académico y las mejores calificaciones generales, aunque constantemente se hace la acotación de que hay Universidades que tienen mejor oferta en áreas específicas. En términos generales se menciona a la Universidad de Guadalajara en Ciencias Sociales y de la Salud, y al Tecnológico de Monterrey en áreas Administrativas e Ingenierías, como las mejores.

Hablando de recién egresados, la imagen general que se tiene sobre ellos es que son personas que pueden aportar nuevas ideas a las organizaciones; sin embargo, se les requiere únicamente para puestos con poca responsabilidad en el entendido de que la inexperiencia puede traducirse en inoperancia por parte de estos empleados. Al mismo tiempo, se encuentra que en muchos de los casos, los empleadores han contratado personal a partir del contacto con los recién egresados durante prácticas profesionales y/o servicio social, que al mismo tiempo da experiencia al trabajador en el área en la que la organización lo necesita.

En cuanto a los posgrados en general, la imagen es positiva entre los participantes; ellos encuentran pocas desventajas del estudio de un posgrado, haciendo referencia como beneficios a la mejora en conocimientos, especialización y el desarrollo como personas, pues los profesionales que cuentan con un posgrado tienden a recibir mayor reconocimiento social por el esfuerzo y dedicación que supone la obtención de estos grados académicos.

Se menciona constantemente que los posgrados de la UdeG son muy reconocidos y que por lo tanto, se tiene más confianza en estos egresados, dado que las certificaciones obtenidas por órganos externos a la propia Universidad dan certeza de que los objetivos del plan de estudios se cumplen y que son egresados de calidad, aunque esto no suponga que como organizaciones estén interesados en contratarlos actualmente.

La situación laboral y las contrataciones muestran un panorama actual poco favorecedor para el egresado en el sentido de que no existen amplias oportunidades de empleo, por lo menos en las organizaciones en las que se llevaron a cabo las entrevistas, mismas que apuestan por el desarrollo de su propio personal más que por contratar personal nuevo en áreas especializadas. De igual forma los perfiles de puesto en las organizaciones no exigen el estudio de un posgrado



para ser cubiertos, pues se centran en experiencia, habilidades y competencias laborales.

Cuando se habla de las habilidades y competencias profesionales que se requieren de los egresados de posgrado para las áreas laborales, destacan como las más útiles y a la vez las más escasas, el manejo de grupos y el trabajo en equipo, así como la resolución de problemas y la innovación. La mayoría considera que la capacitación y actualización son esenciales para permanecer competente en el mercado laboral; a esta opinión se agrega la actualización en tecnologías de la información, el liderazgo, y la actitud de servicio, entre otras, pues para ellos éstas pueden ser un diferenciador en la obtención de los resultados esperados por las organizaciones.

El estudio demuestra que las competencias blandas (“soft skills”) o habilidades sociales son mejor valoradas que las competencias duras (“hard skills”) o habilidades técnicas. Los empleadores prefieren contar con una persona que sepa desarrollarse en entornos exigentes y competitivos e invertir en su capacitación técnica, en vez de integrar a sus organizaciones a una persona con bastantes competencias duras, pero que tenga dificultad para relacionarse de manera adecuada con sus compañeros o equipo de trabajo.

En general la Universidad de Guadalajara cuenta con una imagen positiva en el colectivo de las opiniones de los entrevistados, destacando en ello que la mayoría son egresados de esta casa de estudios, lo que denota el alto nivel de aceptación de la Universidad de Guadalajara. De la misma manera el Rector General de la Universidad cuenta con mayoría de comentarios positivos en cuanto a su imagen institucional y su carrera.

Los posgrados de la Universidad de Guadalajara cuentan con un amplio nivel de aceptación entre los empleadores, aunque sugieren enfocar esfuerzos a la satisfacción de las necesidades del mercado laboral, manteniendo estrecha comunicación y vínculos con este sector que les permita asegurar espacios de desarrollo y aplicación del conocimiento al mismo tiempo de cubrir las necesidades de los propios profesionales.

Ahora bien, existe una dualidad en la información que a primera vista puede parecer contradictoria; por un lado todos los entrevistados hablan positivamente del estudio de un posgrado; sin embargo, en la práctica dan más peso a la experiencia por encima de los grados académicos obtenidos, pues cuando buscan cubrir los puestos con personal externo, apuestan más por personas recomendadas en las que tengan confianza para el desarrollo de ciertas funciones.

En cuanto a los distintos sectores de desarrollo, se observa que cada organización, empresa y área laboral cuenta con necesidades, expectativas, opiniones y puntos de vista específicos. Al mismo tiempo muestran coincidencias en lo referente a la visión del mercado laboral, de las oportunidades laborales y en cuanto a la opinión acerca de la Universidad de Guadalajara, su posicionamiento y sus estándares de calidad.

Todos los entrevistados consideran que contar con estudios de posgrado es redituable; esto a pesar de que la situación laboral no sea la idónea, que el trabajo de un profesional especializado no sea completamente reconocido por las empresas y que no se visualicen oportunidades de cambio en el corto plazo. Hacen énfasis en que la satisfacción personal, la obtención de logros y el conocimiento por sí mismo, son parte de las recompensas primordiales de contar con estudios de posgrado en la actualidad.