

# CONSEJO NACIONAL DE RECTORES

Oficina de Planificación de la Educación Superior  
Observatorio Laboral de Profesiones

## Empleadores 2016 de personas graduadas de universidades estatales

**Ilse Gutiérrez Coto**

División de Planificación Interuniversitaria - OPES

**Olman Madrigal Solórzano**

División de Planificación Interuniversitaria - OPES

**Karen Corrales Bolívar**

División de Planificación Interuniversitaria - OPES

**Lorena Kikut Valverde**

Centro de Evaluación Académica-UCR

OPES No. 33-2019



# Empleadores 2016

de personas graduadas  
de universidades estatales

Ilse Gutiérrez Coto  
**División de Planificación Interuniversitaria - OPES**

Olman Madrigal Solórzano  
**División de Planificación Interuniversitaria - OPES**

Karen Corrales Bolívar  
**División de Planificación Interuniversitaria - OPES**

Lorena Kikut Valverde  
**Centro de Evaluación Académica-UCR**

**OPES-No. 33-2019**

378.728.6  
E-55-d

Empleadores 2016 de personas graduadas de universidades estatales / Ilse Gutiérrez Coto; Olman Madrigal Solórzano; Karen Corrales Bolívar; Lorena Kikut Valverde. – Datos electrónicos ( 1 archivo electrónico; 1676032 KB PDF.-- San José C.R. : OLAP-OPES. 2019  
(opes ; no. 33-2019)

ISBN: 978-9977-77-316-2-digital

1. EDUCACIÓN SUPERIOR. 2. MERCADO LABORAL. 3. ESTUDIANTES.  
4. GRADUADOS. 5. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS. 6. EMPRESAS  
7. INSTITUCIONES QUE TRABAJA. 8. COSTA RICA. 9. UNIVERSIDADES  
ESTATALES I. Título

CAT. MMR

# Índice

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Lista de siglas y acrónimos</b>       | <b>11</b> |
| <b>Presentación</b>                      | <b>13</b> |
| <b>Reconocimientos</b>                   | <b>15</b> |
| <b>I. Introducción</b>                   | <b>17</b> |
| 1.1 Objetivos                            | 17        |
| Objetivo general                         | 17        |
| Objetivos específicos                    | 17        |
| <b>II. Aspectos Metodológicos</b>        | <b>19</b> |
| 2.1 Delimitación del estudio             | 19        |
| 2.2 Construcción del marco muestral      | 19        |
| 2.3 Definición y selección de la muestra | 21        |
| 2.4. Cuestionario                        | 21        |
| 2.4.1. Rama de actividad económica       | 22        |
| 2.4.2 Valoración de competencias         | 23        |
| 2.5 Trabajo de campo                     | 23        |
| 2.6 Limitaciones de este estudio         | 25        |

## ÍNDICES

|   |            |
|---|------------|
| <b>III. Resultados generales</b>                                | <b>27</b>  |
| 3.1 Características sociodemográficas de las jefaturas directas | 28         |
| 3.2 Características de la empresa o institución en que labora   | 28         |
| 3.3 Contratación de personal                                    | 33         |
| 3.4 Competencias: importancia y desempeño                       | 37         |
| 3.4.1 Valoración de competencias por sector laboral             | 40         |
| 3.4.2 Valoración de competencias por área del conocimiento      | 42         |
| <b>IV. Resultados por disciplina.</b>                           | <b>47</b>  |
| <b>V. Resumen de hallazgos</b>                                  | <b>221</b> |
| Apéndices   | 225        |

## Tabla de cuadros

|                  |  |    |
|------------------|--|----|
| <b>Cuadro 1.</b> | Cantidad de disciplinas analizadas en cada área de conocimiento en los estudios de empleadores y de personas graduadas, 2016   | 20 |
| <b>Cuadro 2.</b> | Ficha técnica de la encuesta de empleadores 2016   | 24 |
| <b>Cuadro 3.</b> | Muestra de personas graduadas, muestra de jefaturas, respuestas y porcentaje de respuesta, de los empleadores de personas graduadas, por área del conocimiento, 2016                                     | 24 |
| <b>Cuadro 4.</b> | Perfil sociodemográfico de las jefaturas de las personas en el 2011-2013 (Datos recolectados 2016)   | 28 |
| <b>Cuadro 5.</b> | Porcentaje de empresa en cada uno de los sectores económicos y ramas de actividad de la población ocupada de Costa Rica y de las empresas o instituciones en que laboran las jefaturas consultadas, 2016 | 31 |
| <b>Cuadro 6.</b> | Porcentaje de empresas o instituciones en las que laboran las jefaturas consultadas, por actividad económica, según área del conocimiento, 2016  | 32 |
| <b>Cuadro 7.</b> | Valoración promedio por parte de las jefaturas de la importancia para el trabajo y el desempeño observado en algunas competencias y las brechas entre ambos valores, 2016                                | 39 |
| <b>Cuadro 8.</b> | Valoración promedio por parte de las jefaturas del sector público de la importancia para el trabajo y el desempeño observado en algunas competencias y las brechas entre ambos valores, 2016             | 41 |

## ÍNDICES

|                   |  |    |
|-------------------|--|----|
| <b>Cuadro 9.</b>  | Valoración promedio por parte de las jefaturas del sector privado de la importancia para el trabajo y el desempeño observado en algunas competencias y las brechas entre ambos valores, 2016                         | 42 |
| <b>Cuadro 10.</b> | Competencias con puntajes de importancia promedio mayores o iguales a 4,80, según opinión de las jefaturas de las personas graduadas, por área del conocimiento, 2016  | 43 |
| <b>Cuadro 11.</b> | Competencias con las mayores brechas observadas en cada área del conocimiento a partir de la valoración de la importancia para el trabajo y el desempeño realizado por las jefaturas de las personas graduadas, 2016 | 44 |

## Tabla de diagramas

|                    |  |    |
|--------------------|--|----|
| <b>Diagrama 1.</b> | Principales temáticas abarcadas en el cuestionario del Estudio de Empleadores, 2016  | 21 |
| <b>Diagrama 2.</b> | Definiciones del sector económico  | 22 |
| <b>Diagrama 3.</b> | Estructura del mercado laboral de los empleadores consultados y del país, por sector económico, 2016                                       | 30 |
| <b>Diagrama 4.</b> | Competencias con mayor puntuación promedio en importancia y en desempeño de acuerdo con la valoración de las jefaturas directas, 2016      | 38 |
| <b>Diagrama 6.</b> | Competencias con mayores promedios de importancia según la valoración de las jefaturas de los sectores laborales públicos y privados, 2016 | 40 |



## Tabla de gráficos

|                   |   |    |
|-------------------|---|----|
| <b>Gráfico 1.</b> | Porcentaje de jefaturas encuestadas según área de conocimiento, 2016  | 27 |
| <b>Gráfico 2.</b> | Grupo institucional de la empresa o institución en la que labora cada jefatura, 2016  | 28 |
| <b>Gráfico 3.</b> | Tamaño de la empresa en la que laboran las jefaturas encuestadas, según sector institucional al que corresponden, 2016  | 29 |
| <b>Gráfico 4.</b> | Distribución de las empresas o instituciones en las que laboran las jefaturas por rama de actividad económica, 2016   | 29 |
| <b>Gráfico 5.</b> | Porcentaje de jefaturas según si participan o no en la contratación de personas graduadas, por sector laboral, 2016   | 33 |
| <b>Gráfico 6.</b> | Nivel de dificultad que tuvo el empleador para encontrar a la persona graduada  | 33 |
| <b>Gráfico 7.</b> | Principales obstáculos a los que se enfrentó el empleador para cubrir el puesto de la persona graduada según sector laboral, 2016   | 34 |
| <b>Gráfico 8.</b> | Variables que influyen en la contratación de personas graduadas universitarias, según sector laboral, 2016  | 35 |
| <b>Gráfico 9.</b> | Comparativo de las menciones recibidas por los factores que consideran influyen en el proceso de selección de personas graduadas universitarias realizadas por sus jefaturas y por las personas graduadas, 2016 | 35 |

|                    |  |    |
|--------------------|--|----|
| <b>Gráfico 10.</b> | Expectativa de contratación personas graduadas en los próximos años según sector laboral, 2016   | 36 |
| <b>Gráfico 11.</b> | Expectativa de contratación de las personas graduadas según área del conocimiento, 2016  | 36 |
| <b>Gráfico 12.</b> | Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2016                   | 37 |
| <b>Gráfico 13.</b> | Promedio global valoración de la importancia y el desempeño realizada por las jefaturas sobre las competencias por sector institucional de empleo, 2016  | 40 |
| <b>Gráfico 14.</b> | Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo global de las competencias consultadas y de las brechas observadas por área, 2016 | 45 |



## Lista de siglas y acrónimos

|               |  |
|---------------|--|
| <b>Conare</b> | Consejo Nacional de Rectores   |
| <b>OLaP</b>   | Observatorio Laboral de Profesiones  |
| <b>OPES</b>   | Oficina de Planificación de la Educación Superior                                |
| <b>TEC</b>    | Instituto Tecnológico de Costa Rica  |
| <b>UCR</b>    | Universidad de Costa Rica  |
| <b>UNA</b>    | Universidad Nacional   |
| <b>UNED</b>   | Universidad Estatal a Distancia  |
| <b>ATIC</b>   | Área de Tecnologías de Información y Comunicación                                |
| <b>UNESCO</b> | Organización para las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura |
| <b>OCDE</b>   | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico                       |
| <b>INEC</b>   | Instituto Nacional de Estadística y Censos                                       |
| <b>CIIU</b>   | Clasificación Industrial Internacional Uniforme                                  |
| <b>CAECR</b>  | Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica                            |



## Presentación

El Observatorio Laboral de Profesiones (OLaP) es una iniciativa de la Oficina de la Planificación de la Educación Superior (OPES), del Consejo Nacional de Rectores. Fue creado en el año 2008 y su misión es proveer información oportuna y pertinente sobre el mercado de trabajo y otras variables académicas relacionadas de las profesiones universitarias con el propósito de orientar la toma de decisiones.

Los públicos meta del OLaP son investigadores, comunidades universitarias, tomadores de decisiones, estudiantes de educación diversificada, padres de familia, entidades gubernamentales y empleadores.

El OLaP desarrolla periódicamente diferentes estudios donde se recopila, sistematiza y publica información relacionada con la situación laboral de las personas graduadas, entre los cuales están: Seguimiento de la condición laboral de personas graduadas de las universidades costarricenses, Estudio de empleadores, Perfil de la persona graduada y Estudio de poblaciones de personas graduadas.

Este documento corresponde al segundo estudio de Empleadores de las personas graduadas universitarias de las universidades estatales, y caracteriza a la población de empleadores encuestados, así como su opinión con respecto al desempeño y formación de las personas graduadas de las universidades públicas.

La recolección de información se realizó en el año 2016, bajo la supervisión y dirección del siguiente equipo de personas:

|                                       |      |
|---------------------------------------|------|
| Cinthia Azofeifa Ureña (Coordinadora) | OPES |
| Karen Corrales Bolívar                | OPES |
| Katherine Flores Ramírez              | OPES |
| Cinthya Picado Madrigal               | OPES |

La Comisión del Observatorio Laboral está en la actualidad integrada por las siguientes personas:

Lorena Kikut Valverde, UCR

Xinia Alfaro Espinoza, ITCR

Magaly Rodríguez Pineda, UNA

José Pablo Meza Pérez, UNED

Javier Acuña Vindas, UTN

Carlomagno Gonzalo Sánchez, OPES

Cinthya Picado Madrigal, OPES

Karen Corrales Bolívar, OPES

Alexander Cox Alvarado, OPES

Ilse Gutiérrez Coto, OPES, Coordinadora

## Reconocimientos

Los resultados de esta investigación son producto de un trabajo que involucró a diferentes personas e instituciones, sin las cuales no habría sido posible su realización, por lo que es preciso reconocer sus valiosas contribuciones.

A los señores rectores integrantes del Consejo Nacional de Rectores por su apoyo y confianza en el quehacer del OLaP. Ellos son Henning Jensen Penington, de la Universidad de Costa Rica y actual presidente del Conare, Julio César Calvo Alvarado, del Instituto Tecnológico de Costa Rica, Alberto Salom Echeverría, de la Universidad Nacional, MBA. Rodrigo Arias Camacho, de la Universidad Estatal a Distancia y Marcelo Prieto Jiménez, de la Universidad Técnica Nacional.

A Eduardo Sibaja Arias, director de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES), por su apoyo al OLaP.

Al personal del Área de Tecnologías de Información y Comunicación (ATIC) del Conare por su apoyo técnico que resultó especialmente importante durante el trabajo de campo.

A Cinthia Azofeifa Ureña, por la coordinación del trabajo de campo y la dedicación con el estudio, a Cinthya Picado por formar parte del equipo supervisor

Al conjunto de jefaturas inmediatas de las personas graduadas que, dentro de sus apretadas agendas de trabajo, nos brindaron su tiempo y atención para proporcionar la información requerida.





# I. Introducción

Los resultados que se presentan a continuación corresponden al segundo esfuerzo que realiza el OLaP por proporcionar, a sus diferentes públicos meta, información que coadyuve con la toma de decisiones. Destaca la utilidad que puede tener la información para las unidades académicas de las instituciones de educación superior, las cuales pueden utilizar estos resultados como insumo para la revisión permanente de sus planes de estudio; así como para generar información pertinente para que las futuras generaciones de personas graduadas visualicen lo que espera el mercado de trabajo de su desempeño en el ámbito laboral.

El estudio realiza una caracterización de las jefaturas y lugares de trabajo de las personas graduadas de las universidades estatales en los grados de bachillerato y licenciatura. Las temáticas de interés incluyen la rama de actividad a la que se dedica la empresa o institución, aspectos sociodemográficos y formación académica de la jefatura y la valoración por parte de ésta de una serie de factores relacionados con la importancia y desempeño de los profesionales a su cargo.

El estudio de “Empleadores 2016 de personas graduadas de las universidades estatales”, propone los siguientes objetivos:

## 1.1 Objetivos

### Objetivo general

Conocer las principales características de la empresa o institución en la que laboran las personas graduadas de las universidades estatales y algunas características de las jefaturas inmediatas, así como su opinión acerca de la formación y desempeño de las personas graduadas que tienen a su cargo.

### Objetivos específicos

- Describir la empresa o institución en la que laboran las personas graduadas universitarias según sector económico, rama de actividad y tamaño.
- Caracterizar a las jefaturas inmediatas de las personas graduadas universitarias según algunas variables sociodemográficas.
- Conocer la opinión de las jefaturas inmediatas en relación con el nivel de desempeño y el nivel de importancia de las competencias que deben tener las personas graduadas universitarias en las actividades que realizan en el trabajo.
- Conocer los criterios utilizados por las jefaturas para la contratación de las personas graduadas.



## II. Aspectos Metodológicos

A continuación, se presentan los aspectos metodológicos que se siguieron para la realización de este estudio.

### 2.1 Delimitación del estudio

Para cumplir con los objetivos de este estudio, se define como la población de interés a las jefaturas inmediatas, en el año 2016, de las personas graduadas de universidades estatales en los grados académicos de bachillerato y licenciatura.

Para definir la población de interés se establecieron los siguientes criterios:

- Las jefaturas inmediatas se determinan a partir de la información suministrada por las personas graduadas de universidades estatales entrevistadas en el estudio de “Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2011-2013 de las universidades costarricenses”. (Gutiérrez Coto, Kikut Valverde, Corrales Bolívar, & Madrigal Picado, 2018)
- La selección de la jefatura inmediata como unidad estadística elemental se realiza considerando que es quien conoce las competencias que requiere el puesto de trabajo y el desempeño observado en profesionales contratados en dichos puestos.

### 2.2 Construcción del marco muestral

La muestra del estudio de personas graduadas define las disciplinas estudiadas a partir de los diplomas otorgados, mientras que las disciplinas que se consideran en el estudio de empleadores se definen a partir de los criterios señalados. Así, para la construcción del marco muestral se utilizó la información brindada por las personas graduadas, la cual se filtró de acuerdo con las siguientes consideraciones:

- Seleccionar las disciplinas de las universidades estatales que presentaron un nivel de respuesta mayor al 90% en el estudio de “Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2011-2013 de las universidades costarricenses”.
- Utilizar solamente la información aportada por personas graduadas que trabajan en condición asalariada y que indican contar con un empleo que tiene relación media, alta o completa con la carrera de la que se graduaron.
- Cuando dos o más personas graduadas comparten la misma jefatura inmediata, ésta se considera una única vez, siempre y cuando las personas graduadas sean de la misma disciplina; caso contrario, se le consulta de forma individual por cada disciplina que tenga a su cargo.

Como resultado de la anterior delimitación, en el cuadro 1 se muestra la cantidad de disciplinas que fueron estudiadas para cada área del conocimiento en el estudio de seguimiento supra citado y en el presente estudio de empleadores. Del total de 114 disciplinas estudiadas en el primero para universidades del sector estatal, se estudiaron un total 78 disciplinas en el segundo. Las áreas con más disciplinas estudiadas son las de Educación, Ingeniería, Recursos Naturales y Ciencias de la Salud. El detalle de esta información se muestra en el Apéndice 1.

La diferencia entre la cantidad de disciplinas abarcadas en el estudio de empleadores con respecto a las del estudio de seguimiento de graduados está determinada por los criterios señalados anteriormente y por dos elementos adicionales:

- Presupuestariamente se hace imposible abarcar todas las disciplinas, sin embargo, se

priorizó estudiar aquellas que, por razones de costos y tiempo, no se incluyeron en el estudio de empleadores anterior, a la vez que se hizo énfasis en completar tantas disciplinas como fuera posible de las que sí se estudiaron. Para ello, se tomó en cuenta que el estudio de empleadores es un complemento del estudio de personas graduadas y que se espera que sus resultados tengan una mayor permanencia en el tiempo.

- Hay que considerar la capacidad de las jefaturas inmediatas de diferenciar personas graduadas de diferentes carreras. Por ejemplo, si un conjunto de jefes no logra diferenciar entre las diferentes disciplinas del área de Computación<sup>1</sup> y puedan únicamente considerar a sus graduados de manera general como “informáticos”, sin diferenciar funciones o tareas particulares de esas personas, entonces se estudia el conjunto de disciplinas como una sola.

**Cuadro 1**  
**Cantidad de disciplinas analizadas en cada área de conocimiento en los estudios de empleadores y de personas graduadas, 2016**

| Área de conocimiento | Cantidad de disciplinas estudiadas          |                        |
|----------------------|---|------------------------|
|                      | Estudio de personas graduadas <sup>1/</sup> | Estudio de empleadores |
| <b>Total</b>         | <b>114</b>                                  | <b>78</b>              |
| Artes y Letras       | 10  | 6                      |
| Ciencias Básicas     | 6   | 0                      |
| Computación          | 5   | 4                      |
| Ciencias Económicas  | 12  | 9                      |
| Ciencias Sociales    | 17  | 3                      |
| Derecho              | 6   | 1                      |
| Educación            | 25  | 22                     |
| Recursos Naturales   | 10  | 10                     |
| Ingeniería           | 13  | 13                     |
| Ciencias de la Salud | 10  | 10                     |

<sup>1/</sup> Estudio de “Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses”.

<sup>1</sup> Administración de Tecnologías de Información, Informática Generalista, Sistemas de Información, Desarrollo de Software, Redes y Telemática, Informática Empresarial.

### 2.3 Definición y selección de la muestra

En la definición y selección de la muestra se empleó un muestreo simple al azar, usando como margen de error un 4% y un nivel de confianza del 95%. La varianza se estimó con base en los datos del estudio de empleadores anterior.

Una vez calculados los tamaños de muestra para cada una de las disciplinas con las fórmulas de muestreo probabilístico, se obtuvo un tamaño de muestra final de 2.395 jefaturas inmediatas de las personas graduadas.

### 2.4. Cuestionario

El cuestionario utilizado para recopilar información de las jefaturas contiene diferentes temáticas de interés para el cumplimiento de los objetivos propuestos; las principales se ilustran en el diagrama 1.

**Diagrama 1**  
**Principales temáticas abarcadas en el cuestionario del Estudio de Empleadores, 2016**



Cada una de las secciones, apunta a una necesidad específica de información relevante para el cumplimiento de los objetivos planteados del estudio. El contenido de los temas fue revisado por la comisión interuniversitaria del OLaP. En el apéndice 2 se incluye la copia del cuestionario.

Dos aspectos de interés para este estudio de empleadores consisten en determinar la rama de actividad económica a la que pertenece la empresa o institución empleadora y el desempeño e importancias de diversas competencias básicas para el ejercicio profesional. A continuación, se detallan estas dos temáticas.

### 2.4.1. Rama de actividad económica

La rama de actividad es una variable que señala el tipo de actividad que se lleva a cabo en la unidad económica donde labora la jefatura consultada. Su determinación es compleja y, para este estudio de empleadores, se consultó a la jefatura, mediante una pregunta abierta, ¿Cuál es la actividad realizada por la empresa, institución o negocio?. La respuesta se registró con el mayor detalle posible y, con la información recolectada, se realizó la codificación correspondiente, utilizando la “Clasificación de actividades económicas de Costa Rica” (CAECR-11) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), que se basa a su vez en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU).

Para aquellos casos en los cuales el establecimiento tenía más de una actividad económica, se tomó en cuenta únicamente la principal. Los criterios que se consideraron para determinar la actividad principal son los siguientes:

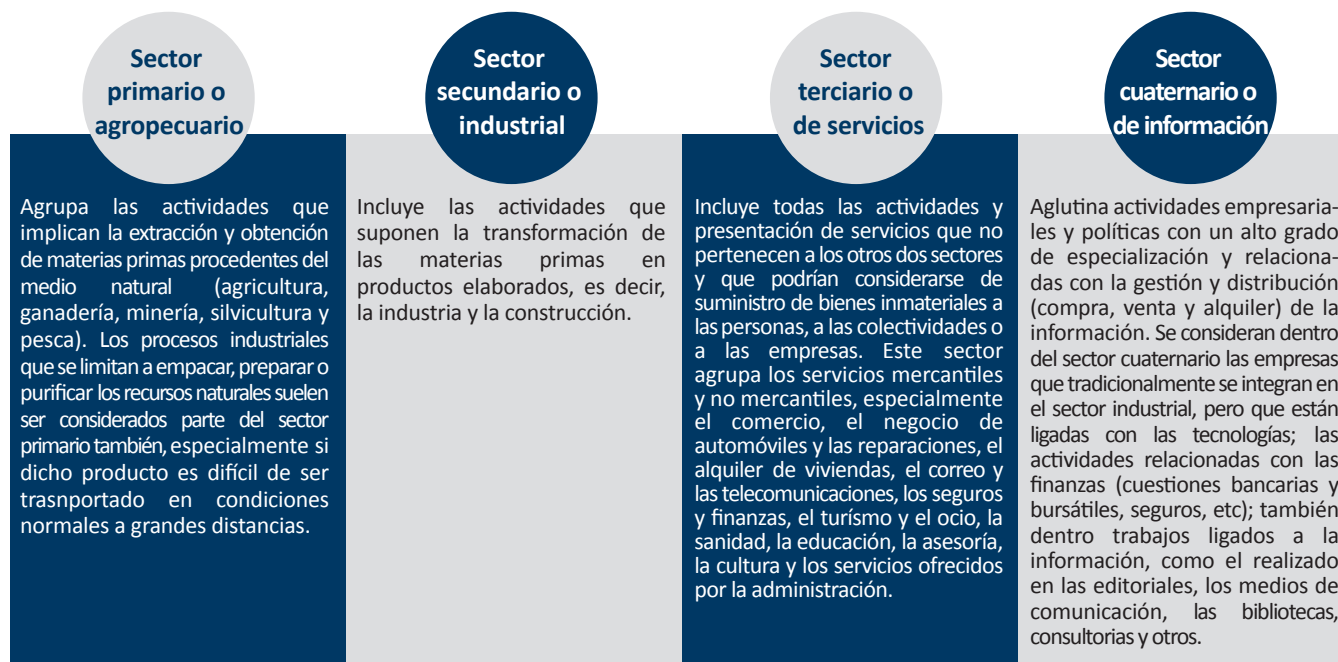
- Proporciona mayores ingresos.
- Empleó mayor número de personas.
- Es la que el INEC ha establecido para dicha empresa o institución.

Las actividades económicas, a su vez, tradicionalmente se agrupan en tres grandes sectores denominados primario, secundario y terciario, sin embargo, conforme ha evolucionado la tecnología y las necesidades de las sociedades se han tornado más complejas, se han creado dos sectores adicionales: el cuaternario y el quinario.

Cada uno de estos sectores se definen, según (Lizano, 2008) en el diagrama 2 de la siguiente manera:

Por su parte, el sector quinario o sector de la conducta esta relacionada con la cultura, la educación, el arte y el entretenimiento. Sin embargo, dado que el sector quinario todavía no tiene una definición aceptada universalmente, se omite del análisis en este documento. (Gutiérrez Coto, y otros, 2016)

**Diagrama 2**  
**Definiciones del sector económico**



### 2.4.2 Valoración de competencias

De acuerdo con lo establecido por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2003) citado por Gutiérrez y otras (2018),

“el concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. (...) El desarrollo integral de un estudiante debe atender todas sus dimensiones, de ahí que en la actualidad se otorgue especial énfasis a la formación y evaluación de competencias de distinto tipo: básicas (relacionadas con el lenguaje, la matemática y las ciencias), ciudadanas (referidas a la capacidad de actuar en sociedad) y laborales (necesarias para actuar como ser productivo)”. (Pág. 75)

Para este estudio se consideró relevante medir qué tan importantes son, desde la perspectiva de las jefaturas, una serie de competencias genéricas para realizar las labores cotidianas del puesto de trabajo y el nivel de desempeño en esas competencias de las personas graduadas universitarias en la disciplina, teniendo en consideración que dicho desempeño va a depender tanto del aporte de los estudios universitarios, como del entorno y experiencia de vida de cada persona.

Las competencias valoradas, que son idénticas a las del estudio realizado en el 2013, se basaron en el informe “Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina” del Proyecto Tunning - América Latina y la revisión de estas por parte de la Comisión del OLaP.

Las competencias analizadas son:

- Conocimientos teóricos de la disciplina

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Capacidad para investigar en su disciplina
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
- Capacidad de análisis y síntesis
- Comunicación escrita
- Comunicación verbal
- Capacidad para tomar decisiones
- Capacidad de aprender y actualizarse
- Capacidad de trabajar de forma autónoma
- Manejo de programas informáticos básicos de oficina
- Manejo de programas informáticos propios de su disciplina
- Manejo del inglés
- Capacidad para trabajar en equipo
- Compromiso ético y honestidad
- Capacidad para trabajar y organizar el tiempo
- Compromiso con la calidad
- Capacidad creativa e innovadora
- Capacidad para formular y gestionar proyectos
- Capacidad de adaptarse a situaciones nuevas
- Capacidad de analizar datos y convertirlos en información.

### 2.5 Trabajo de campo

La recolección de los datos se realizó desde el mes de agosto hasta la primera quincena de diciembre del año 2016. Se utilizó la plataforma tecnológica LimeSurvey para el desarrollo del instrumento de captura de información y, desde las instalaciones de Conare, un grupo de siete entrevistadoras realizaron llamadas telefónicas para recolectar las respuestas. En el cuadro 2 se presenta la ficha técnica de la encuesta.



**Cuadro 2**  
**Ficha técnica de la encuesta de empleadores 2016**

| Indicadores                                       | Cantidad      |
|---|---------------|
| Disciplinas incluidas <sup>1/</sup>               | 78            |
| Muestra total de personas graduadas <sup>2/</sup> | 6.956         |
| Muestra ajustada <sup>3/</sup>                    | 4.011         |
| Jefes comunes <sup>4/</sup>                       | 367           |
| Muestra planificada de empleadores <sup>5/</sup>  | 2.395         |
| Entrevistas realizadas <sup>6/</sup>              | <b>1.996</b>  |
| <b>Porcentaje de respuesta</b>                    | <b>83,34%</b> |

<sup>1/</sup> Disciplinas para las que se obtuvo información (el detalle de los niveles de respuesta alcanzados se presenta en el apéndice 2).

<sup>2/</sup> Cantidad de personas graduadas de universidades estatales que respondieron la encuesta del estudio "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2011-2013 de las universidades costarricenses".

<sup>3/</sup> Cantidad de personas graduadas de las universidades estatales que se obtiene una vez aplicados los criterios expuestos en la sección de población y muestra.

<sup>4/</sup> Se presentan cuando una misma jefatura tiene a cargo más de una persona de la misma disciplina que respondió a la encuesta de graduados.

<sup>5/</sup> Corresponde a la cantidad de empleadores de las disciplinas que participan en el estudio, previa eliminación de las repeticiones originadas en los "jefes comunes".

<sup>6/</sup> Cantidad final de respuestas obtenidas.

El cuadro 3 muestra los resultados del porcentaje de respuesta alcanzado en la encuesta de empleadores por área del conocimiento. Allí destaca el alto nivel de respuesta del área de Educación (99,77%) en contraposición con el logrado en el área de Ciencias Sociales (33,85%). Debe tenerse en cuenta

que, el que no se alcanzara a realizar la totalidad de las entrevistas, puede deberse a razones presupuestarias, a la imposibilidad de contactar a la jefatura o a que ésta declinó responder el cuestionario.

**Cuadro 3**  
**Muestra de personas graduadas, muestra de jefaturas, respuestas y porcentaje de respuesta, de los empleadores de personas graduadas, por área del conocimiento, 2016**

| Área de conocimiento | Muestra personas graduadas <sup>1/</sup> | Población de jefaturas | Muestra de jefaturas | Respuestas obtenidas | Porcentaje de respuesta |
|----------------------|--|------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|
| <b>Total</b>         | <b>6.956</b>                             | <b>4.011</b>           | <b>2.395</b>         | <b>1.996</b>         | <b>83,34</b>            |
| Artes y Letras       | 266                                      | 91                     | 91                   | 77                   | 84,62                   |
| Computación          | 365                                      | 179                    | 148                  | 128                  | 86,49                   |
| Ciencias Económicas  | 950                                      | 560                    | 291                  | 199                  | 68,38                   |
| Ciencias Sociales    | 140                                      | 65                     | 65                   | 22                   | 33,85                   |
| Derecho              | 58                                       | 16                     | 16                   | 12                   | 75,00                   |
| Educación            | 2.632                                    | 1.853                  | 872                  | 870                  | 99,77                   |
| Recursos Naturales   | 1.076                                    | 487                    | 318                  | 265                  | 83,33                   |
| Ingeniería           | 1.025                                    | 576                    | 410                  | 272                  | 66,34                   |
| Ciencias de la Salud | 444                                      | 184                    | 184                  | 151                  | 82,07                   |

<sup>1/</sup> Personas graduadas de universidades estatales que respondieron al estudio "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2011-2013 de las universidades costarricenses" en las disciplinas estudiadas.

En el apéndice 3 se presenta el detalle de esta información para las 78 disciplinas incluidas en el estudio.

### **2.6 Limitaciones de este estudio**

La población de jefaturas se toma a partir de las respuestas de la muestra aleatoria de personas graduadas a las que se les consultó por su empleador, es decir no corresponde a una muestra aleatoria de la totalidad de jefaturas existentes en Costa Rica, sino a una muestra derivada del estudio “Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2011-2013 de las universidades costarricenses” (Gutiérrez Coto, Kikut Valverde, Corrales Bolívar, & Madrigal Picado, 2018).

Como a nivel nacional no se cuenta con el marco muestral de empleadores de personas graduadas de las universidades, resulta imposible tener una referencia de la representatividad de la muestra de este estudio.

Las disciplinas que se tomaron en cuenta comprenden 78 de las 114 (68,42%) totales. Como se mencionó anteriormente, para seleccionar las disciplinas que se estudiaron se priorizó aquellas que, en el estudio anterior, realizado en el año 2013, no se habían incluido por razones de costos. Un ejemplo de esta decisión lo constituyen las disciplinas del área de Educación, las cuales tuvieron poca cobertura en el estudio de empleadores realizado anteriormente y que, esta vez, tienen una importante representación.

Finalmente, hay que considerar que, al consultar a la jefatura sobre el desempeño de las personas graduadas, la pregunta no hace referencia a una persona específica, sino a las personas graduadas de la disciplina que ese empleador tenga o haya tenido a su cargo, independientemente de su universidad y año de graduación.



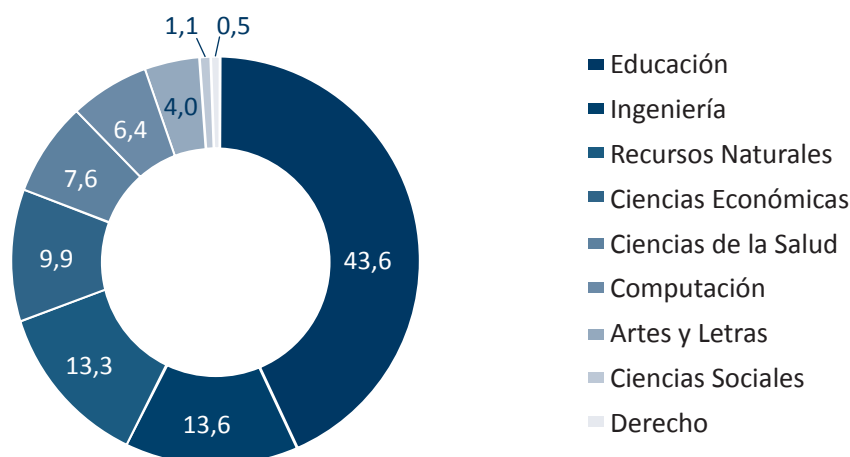
### III. Resultados generales

En este apartado se analizan los principales resultados de las características y opiniones de las jefaturas directas de las personas graduadas. También se incluye información relacionada con la empresa o institución en la que esas jefaturas laboran y en las cuales se contrata personal profesional en las disciplinas estudiadas.

La composición de las jefaturas que participaron en el estudio, de acuerdo con el área del conocimiento correspondiente a las carreras de las personas graduadas, se presenta en el gráfico 1, donde se observa que el 43,6% de las jefaturas entrevistadas

corresponden al área de Educación, lo cual es casi equivalente a la suma de las personas de las áreas de Ingeniería, Recursos Naturales, Ciencias Económicas y Ciencias de la Salud. Esta diferencia se debe, principalmente, a que, como se aclaró en el apartado metodológico, las disciplinas estudiadas fueron priorizadas en función de lo analizado en el estudio de empleadores que realizó el Observatorio Laboral de Profesiones en el año 2013; en este caso (2016) se trató, en primera instancia, de estudiar aquellas disciplinas que no pudieron ser incluidas en el estudio anterior.

**Gráfico 1**  
**Porcentaje de jefaturas encuestadas según área de conocimiento, 2016**



### 3.1 Características sociodemográficas de las jefaturas directas

En el cuadro 4 se presentan las principales características sociodemográficas de las jefaturas. Se destaca que la mayoría son hombres (56,3%) y con edades de 40 años o más (70,1%). Casi en su totalidad, las jefaturas tienen educación universitaria (97,6%) y de éstas la mayoría indica tener posgrado (57,7%). Los estudios universitarios los llevaron a cabo, mayoritariamente, en universidades públicas (68,8%), sin embargo, casi la mitad (47,7%) afirma haber realizado estudios en universidades privadas.

| Cuadro 4<br>Perfil sociodemográfico de las jefaturas de las personas graduadas en el 2011-2013<br>(Datos recolectados 2016) |          |
|---|----------|
| <b>Sexo</b>   | <b>%</b> |
| Hombres   | 56,3     |
| Mujeres   | 43,7     |
| <b>Grupos de edad</b>   |          |
| Menos de 29 años  | 4,5      |
| 30 a 34 años  | 10,3     |
| 35 a 39 años  | 15,2     |
| 40 a 49 años  | 32,5     |
| 50 y más años   | 37,5     |
| <b>Nivel educativo</b>  |          |
| Universitaria incompleta o menos <sup>1/</sup>  | 2,4      |
| Universitaria completa  | 39,9     |
| Estudios completos de posgrado  | 57,7     |
| <b>Universidad de la que se graduó<sup>2/</sup></b>   |          |
| Universidad pública   | 68,8     |
| Universidad privada   | 47,7     |
| Universidad en el extranjero  | 10,8     |

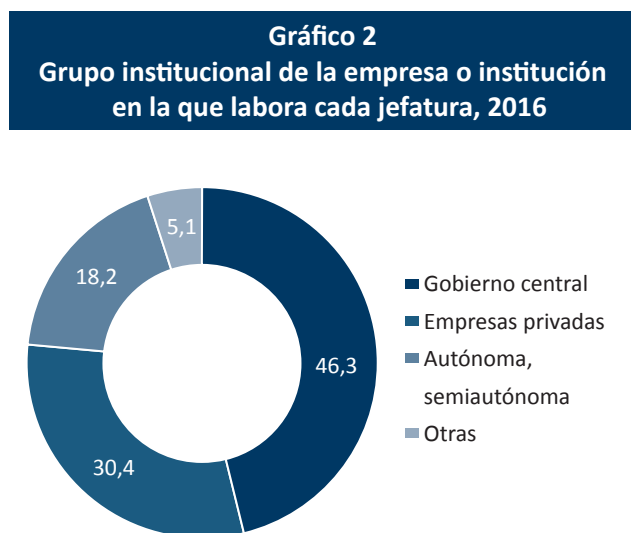
<sup>1/</sup>Incluye INA, Colegios Técnicos, Escuelas Comerciales, otras.

<sup>2/</sup>Respuesta múltiple.

### 3.2 Características de la empresa o institución en que labora

Las características consultadas respecto a las empresas o instituciones en que labora cada jefatura son: el tamaño, el sector institucional y la rama de actividad del establecimiento.

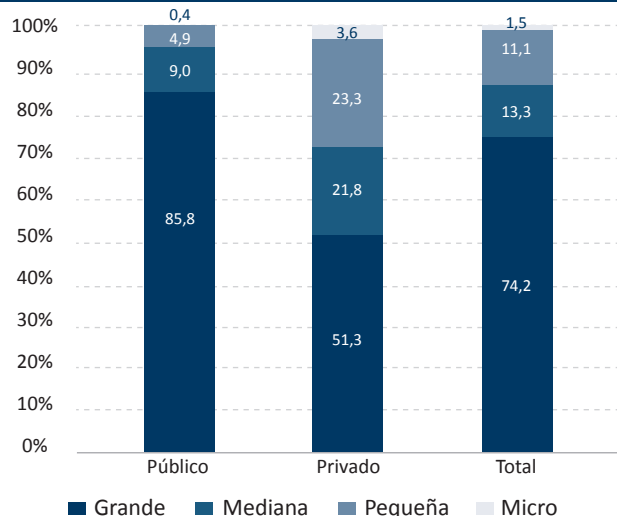
Como se puede apreciar en el gráfico 2, el grupo institucional en el que labora la mayor parte de las jefaturas es el Gobierno Central (46,3%) que, sumado al 18,2% que indicó trabajar en instituciones autónomas o semiautónomas, revela que el 64,5% de las jefaturas se desempeñan en el sector público. Este porcentaje es ligeramente mayor al 60,1% obtenido en el Estudio de Seguimiento de Graduados, del cual se deriva este estudio de empleadores. Una posible razón de esta diferencia puede ser la importante cantidad de jefaturas consultadas en el área de Educación, cuyos centros de trabajo, mayoritariamente están adscritos al Ministerio de Educación Pública.



Notas: En la categoría “Otras” se incluyen: cooperativas, instituciones religiosas, empresa familiar, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales y gobiernos locales.

En el gráfico 3 se puede apreciar el tamaño de las empresas o instituciones según el sector institucional al que pertenecen. Lo más frecuente es que éstas se puedan categorizar como “grandes”, es decir, cuentan con 100 o más colaboradores. Pese a lo anterior, en el sector privado se encuentra una importante presencia de empresas medianas (21,8%) y pequeñas (23,3%).

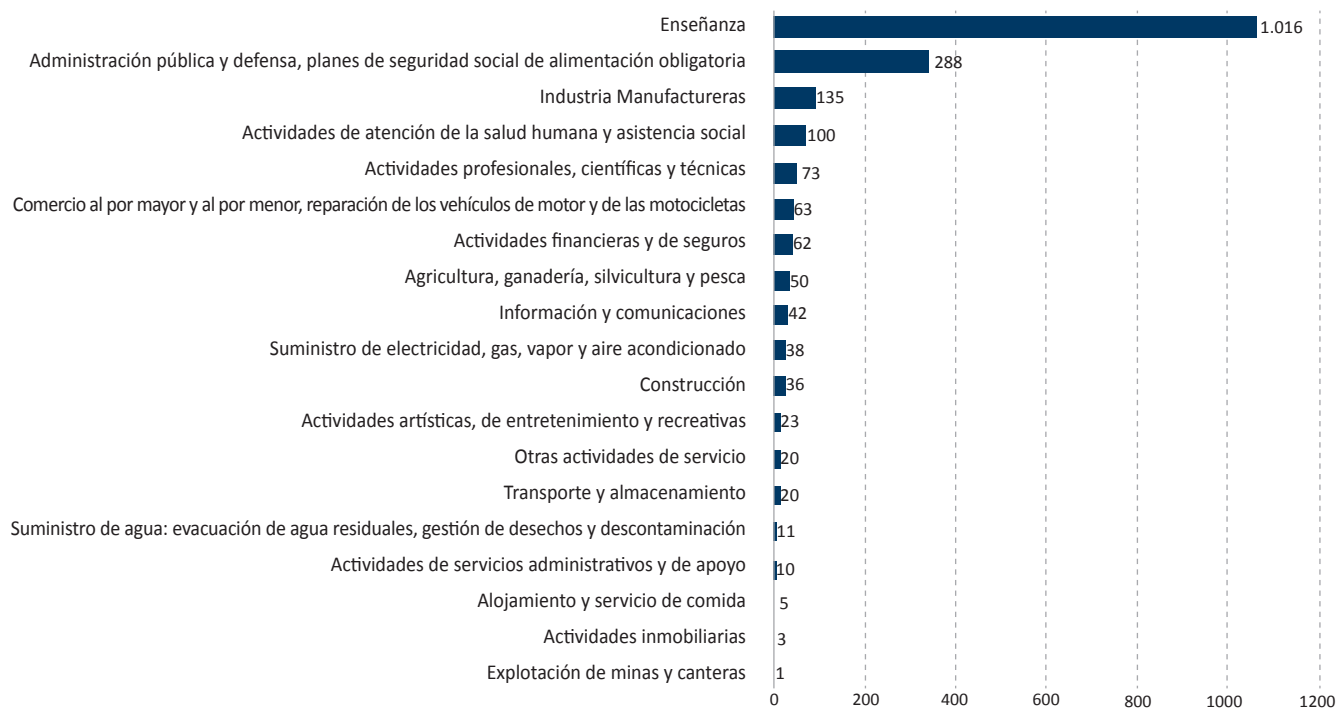
**Gráfico 3**  
**Tamaño de la empresa en la que laboran las jefaturas encuestadas, según sector institucional al que corresponden, 2016**



Nota: En el sector institucional, en la categoría “Privado”: se incluyeron los empleadores de cooperativas, instituciones religiosas, empresa familiar, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales y empresas privadas y en la categoría “Público” Gobierno Central, Instituciones Autónomas y Semiautónomas y Gobiernos Locales.

En el gráfico 4 se muestran las ramas de actividad económica a las que se dedican las empresas o instituciones en las que laboran las jefaturas consultadas. Se encuentra que éstas se concentran, principalmente, en la Enseñanza (1.016 empresas o instituciones), seguida de lejos por Administración pública y defensa; planes de seguridad social o afiliación obligatoria (288) e Industrias manufactureras (135). Las ramas de actividad con menor representación son Explotación de minas y canteras, Actividades inmobiliarias y Alojamiento y servicios de comida, todas representadas por 5 jefaturas o menos.

**Gráfico 4**  
**Distribución de las empresas o instituciones en las que laboran las jefaturas por rama de actividad económica, 2016**

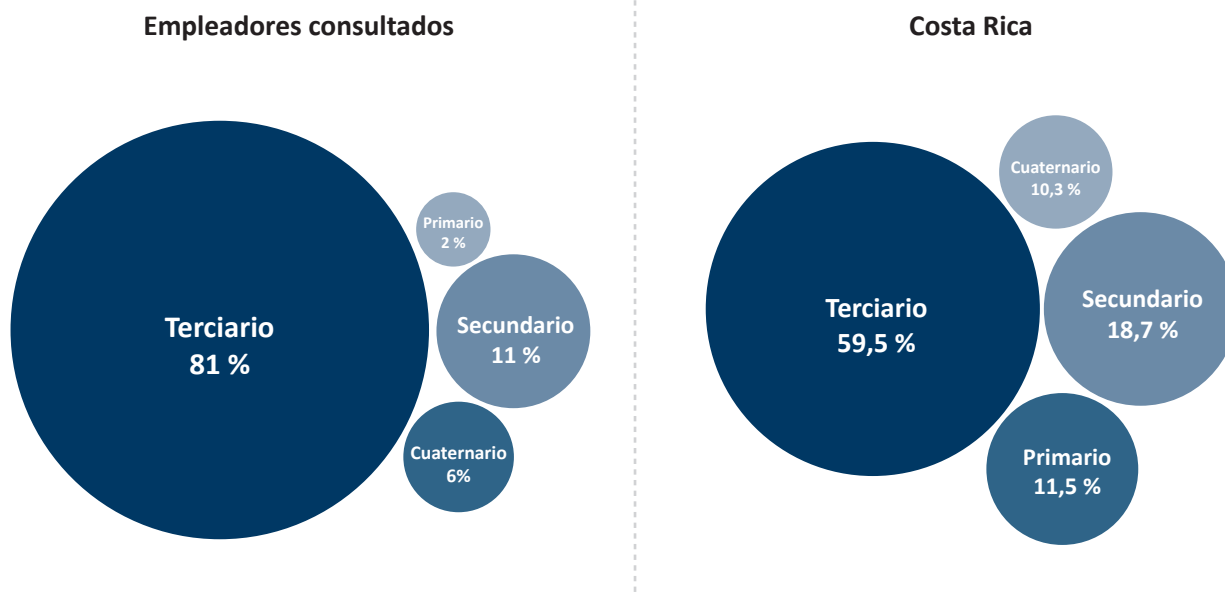


## RESULTADOS GENERALES

En el diagrama 3 se presenta la estructura por sector productivo de las empresas o instituciones en las que laboran las jefaturas que fueron consultadas, comparándola con la correspondiente al mercado laboral de todo el país. Allí destaca lo siguiente:

- El sector terciario es el más importante, tanto para las jefaturas consultadas como para los del mercado de trabajo de la población costarricense.
- La presencia de las jefaturas de este estudio en los sectores primario y secundario es considerablemente menor a lo encontrado a nivel nacional, diferencia que pasa a engrosar al sector terciario.

**Diagrama 3**  
**Estructura del mercado laboral de los empleadores consultados y del país, por sector económico, 2016**



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Central de Costa Rica, tercer trimestre de 2016.

El cuadro 5 muestra la desagregación, por rama de actividad, de la estructura económica costarricense y la de los empleadores consultados, detallando las diferencias presentadas en el diagrama 2. En dicho cuadro refleja la baja participación de los empleadores en el sector primario, mientras que en el sector secundario la diferencia se concentra, ante todo, en la actividad manufacturera. Por otro lado, el sector terciario para la estructura

país tiene mayor presencia en el Comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos automotores y motocicletas, mientras que en el caso de las jefaturas se concentra ampliamente en otras actividades de servicio, esta última actividad según el (INEC, 2011) comprende reparación de computadoras, efectos personales, enseres domésticos entre otras actividades personales no clasificadas en otra parte. (INEC B. C., s.f.)

Cuadro 5

**Porcentaje de empresas en cada uno de los sectores económicos y ramas de actividad de la población ocupada de Costa Rica y de las empresas o instituciones en que laboran las jefaturas consultadas, 2016**

| Sector Productivo/Rama de Actividad   | Población ocupada <sup>1/</sup> | Jefaturas consultadas |
|---|---------------------------------|-----------------------|
| <b>Total</b>  | <b>100,0</b>                    | <b>100,0</b>          |
| <b>Primario</b>   | <b>11,5</b>                     | <b>2,6</b>            |
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca  | 11,4                            | 2,5                   |
| Explotación de minas y canteras   | 0,1                             | 0,1                   |
| <b>Secundario</b>   | <b>18,7</b>                     | <b>11</b>             |
| Industria manufacturera   | 10,5                            | 0,6                   |
| Suministros de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado                              | 2,1                             | 1,8                   |
| Suministros de agua, evacuación de aguas residuales y gestión de desechos y contaminación | 0,4                             | 1,8                   |
| Construcción  | 5,7                             | 6,8                   |
| <b>Terciario</b>  | <b>59,5</b>                     | <b>80,6</b>           |
| Comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos automotores y motocicletas | 20,2                            | 0,2                   |
| Transporte y almacenamiento   | 5,2                             | 0,3                   |
| Actividades de alojamiento y servicios de comida  | 5,2                             | 0,5                   |
| Actividades financieras y de seguros  | 2,7                             | 1,0                   |
| Actividades inmobiliarias   | 0,4                             | 1,0                   |
| Actividades de servicios administrativos y de apoyo                                       | 4,8                             | 1,2                   |
| Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria    | 6,1                             | 3,1                   |
| Enseñanza   | 6,2                             | 3,2                   |
| Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social                         | 3,9                             | 5,0                   |
| Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas                                  | 1,0                             | 14,3                  |
| Otras actividades de servicios  | 3,8                             | 50,8                  |
| <b>Cuaternario</b>  | <b>10,3</b>                     | <b>5,8</b>            |
| Información y comunicaciones  | 0,9                             | 2,1                   |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas   | 2,6                             | 3,7                   |
| Actividades de los hogares como empleadores   | 6,3                             | --                    |
| Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales                                | 0,3                             | --                    |
| <b>Ignorado</b>   | <b>0,2</b>                      | <b>--</b>             |

Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Central de Costa Rica, tercer trimestre de 2016.

En el cuadro 6 se presenta la distribución porcentual, para cada área del conocimiento, de la actividad económica de la organización en la que trabajan las jefaturas consultadas. Es notorio que las áreas de Derecho, Ciencias Económicas y Recursos Naturales

concentran la mayor cantidad de empleadores en la rama de actividad denominada “Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria”, mientras que, por su parte las áreas de Educación, Artes y Letras y Computación



## RESULTADOS GENERALES

reúnen una mayor cantidad de jefaturas en “Enseñanza”.

Resalta también el comportamiento de las áreas de Educación, Artes y Letras y Derecho, donde la actividad del empleador entrevistado se concentra,

por encima del 66% en una sola rama. En el caso de las dos primeras se agrupan en Enseñanza (90,6% y 80,5%, respectivamente) mientras que Derecho se concentra en Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria (66,7%)

**Cuadro 6**  
**Porcentaje de empresas o instituciones en las que laboran las jefaturas consultadas, por actividad económica, según área del conocimiento, 2016**

| Actividad económica  | Artes y Letras | Computación  | Ciencias Económicas | Ciencias Sociales | Derecho      | Educación    | Recursos Naturales | Ingeniería   | Ciencias de la Salud |
|--|----------------|--------------|---------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------------|--------------|----------------------|
| <b>Jefaturas</b>   | <b>77</b>      | <b>128</b>   | <b>199</b>          | <b>22</b>         | <b>12</b>    | <b>870</b>   | <b>265</b>         | <b>272</b>   | <b>151</b>           |
| <b>Total</b>   | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>        | <b>100,0</b>      | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>       | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>         |
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca   |                | 0,8          | 3,0                 |                   |              |              | 13,5               | 2,2          | 0,7                  |
| Explotación de minas y canteras  |                |              | 0,5                 |                   |              |              |                    |              |                      |
| Industrias Manufactureras  | 1,3            | 7,0          | 7,5                 |                   |              |              | 12,8               | 23,9         | 7,3                  |
| Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado                                      |                | 3,1          | 4,0                 |                   |              |              | 4,2                | 5,5          |                      |
| Suministro de agua; evacuación de agua residuales, gestión de desechos y descontaminación        |                | 0,8          |                     |                   |              |              | 0,8                | 2,6          | 0,7                  |
| Construcción   |                |              | 0,5                 |                   |              |              | 0,4                | 12,1         | 0,7                  |
| Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas |                |              | 5,0                 |                   |              | 0,1          | 6,8                | 8,8          | 6,5                  |
| Transporte y almacenamiento  |                | 0,8          | 8,0                 |                   |              |              | 0,4                | 0,7          |                      |
| Alojamiento y servicio de comida   |                |              | 0,5                 |                   |              |              | 0,4                | 0,4          | 1,3                  |
| Información y comunicaciones   | 1,3            | 22,7         | 0,5                 | 27,3              |              | 0,2          | 0,8                | 0,4          |                      |
| Actividades financieras y de seguros   |                | 13,3         | 18,2                |                   |              |              | 1,1                | 1,8          | 0,7                  |
| Actividades inmobiliarias  |                |              | 1,0                 |                   |              |              |                    | 0,4          |                      |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas  | 1,3            | 3,1          | 1,5                 | 27,3              | 25,0         |              | 8,3                | 10,3         | 4,0                  |
| Actividades de servicios administrativas y de apoyo  | 3,9            | 0,8          | 0,5                 | 4,5               |              | 0,1          |                    | 1,1          |                      |
| Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria           | 10,4           | 13,2         | 31,7                | 13,6              | 66,7         | 5,4          | 27,2               | 15,1         | 19,2                 |
| Enseñanza  | 80,5           | 28,9         | 13,1                | 18,2              | 8,3          | 90,6         | 18,5               | 11,0         | 12,6                 |
| Actividades de atención de la salud humana y asistencia social                                   |                | 3,1          | 2,5                 | 4,6               |              | 1,5          | 0,8                | 2,6          | 45,0                 |
| Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas   | 1,3            | 1,6          |                     |                   |              | 1,4          | 2,6                | 0,4          |                      |
| Otras actividades de servicios   |                | 0,8          | 2,0                 | 4,5               |              | 0,7          | 1,5                | 0,7          | 1,3                  |

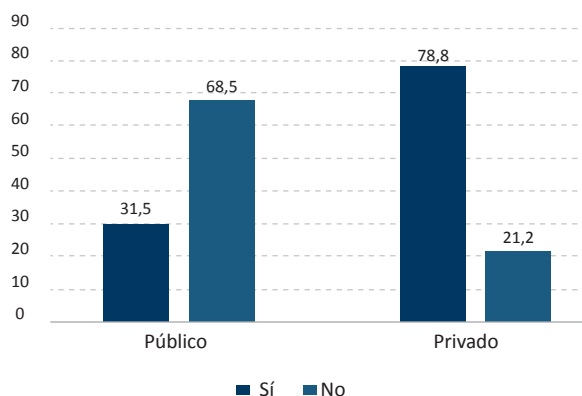
Nota: Se marcan con color las actividades económicas en las que se ubica más del 20% de las jefaturas consultadas.

### 3.3. Contratación de personal

La decisión de contratar personal profesional para que desempeñen las labores del establecimiento y las variables que influyen en ello, son aspectos de gran interés para este estudio. Por esta razón se consultó a las jefaturas inmediatas si participan o no en la selección del personal a su cargo, además del grado de dificultad para realizarla, los principales obstáculos que se enfrentan para cubrir los puestos de trabajo, las variables consideradas en la selección y las expectativas de emplear nuevo personal en el futuro.

En el gráfico 5 se presenta la participación de las jefaturas entrevistadas en los procesos de contratación de personal. Se observa que, en el Sector Público, la jefatura tiende a no participar del proceso (68,5%), en contraste con el 78,8% que sí lo hace en el sector Privado.

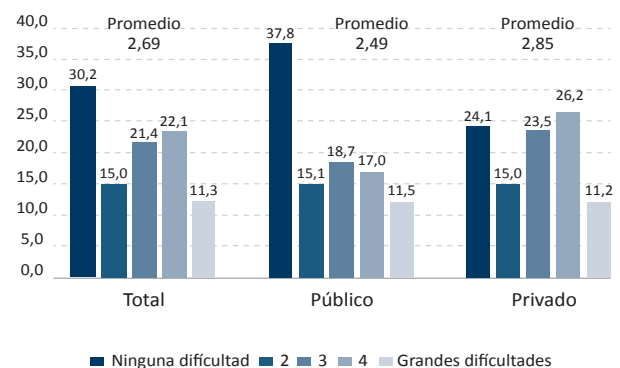
**Gráfico 5**  
Porcentaje de jefaturas según si participan o no en la contratación de personas graduadas, por sector laboral, 2016



A las jefaturas que sí tienen injerencia en la selección del personal a su cargo, se les consultó cuál fue el nivel de dificultad que tuvieron para contratar profesionales de las disciplinas consultadas. Para ello, debieron utilizar una escala de 1 a 5,

donde 1 es “ninguna dificultad” y 5 es “grandes dificultades”. El gráfico 6 muestra que el sector privado parece tener un mayor nivel de exigencia para encontrar los perfiles buscados, si se considera que el promedio de dificultad en este sector (2,85) es mayor que en el sector público (2,49). Llama la atención que las jefaturas del sector público señalan un 37,8% de “ninguna dificultad”, valor que en el sector privado es de solamente 24,1%.

**Gráfico 6**  
Nivel de dificultad que tuvo el empleador para encontrar a la persona graduada según sector laboral, 2016



A las personas que respondieron grados de dificultad de 3, 4 o 5, se les dio una lista de cinco posibles razones por las cuales les fue difícil encontrar personal requerido. En el gráfico 7 se muestran resultados, que se pueden resumir de la siguiente manera:

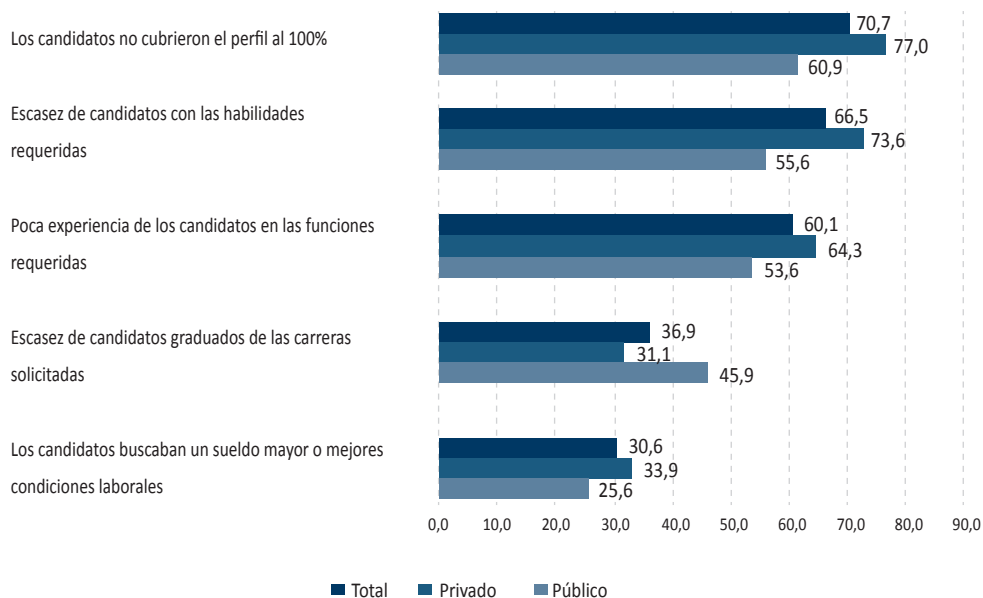
- Aspectos relacionados con el perfil de la persona que se requiere contratar
  - Candidatos no cubren el perfil requerido en su totalidad (70,7%)
  - Poca experiencia de los candidatos (60,1%)

## RESULTADOS GENERALES

- Aspectos relacionados con el mercado laboral
  - Escasez de candidatos con las habilidades requeridas (66,5%)
  - Escasez de candidatos graduados en las carreras requeridas (36,9%)
  - Candidatos buscan mejores salarios o condiciones laborales (30,6%)

Es interesante notar que en estos aspectos las diferencias entre sectores se dan siempre con un porcentaje mayoritario para las empresas privadas, con la excepción de la “Escasez de candidatos con las habilidades requeridas” en las que el sector público muestra mayor dificultad por alrededor de 15 puntos porcentuales.

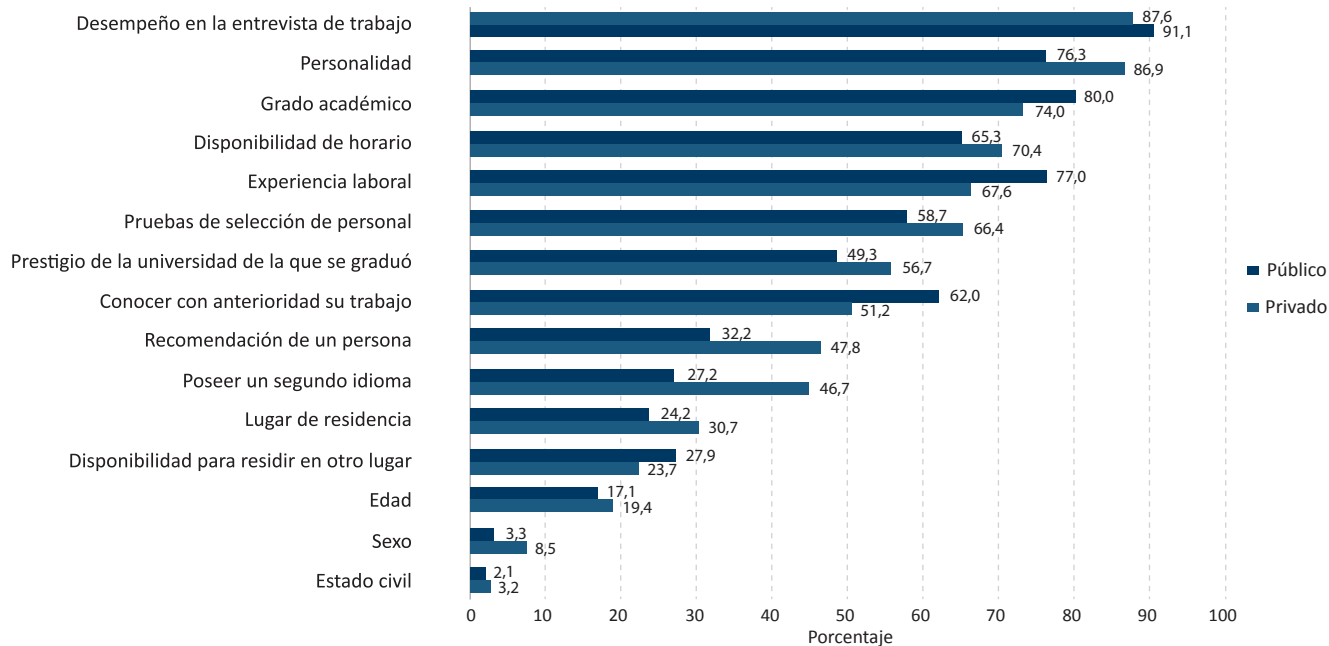
**Gráfico 7**  
**Principales obstáculos a los que se enfrentó el empleador para cubrir el puesto de la persona graduada según sector laboral, 2016**



Al consultar a las jefaturas que participan en la contratación de personal cuáles son las principales variables que toman en cuenta al momento de elegir a una persona graduada universitaria para un determinado puesto, se encuentra (gráfico 8) que el desempeño en la entrevista de trabajo juega un papel determinante en la selección. Al analizar las diferencias que se dan entre el sector laboral privado

y el público, se encuentra que, en el primero, se pone mayor interés que en el segundo en cuanto a poseer un segundo idioma, la recomendación de alguna persona y la personalidad, mientras que el conocer con anterioridad el trabajo es más importante para las jefaturas del sector público que las del privado.

**Gráfico 8**  
Variables que influyen en la contratación de personas graduadas universitarias, según sector laboral, 2016



Dado en el estudio de Seguimiento de la Condición Laboral de las personas graduadas 2011-2013 se hizo una consulta similar en cuanto a variables que consideran que intervienen en la contratación, es posible comparar las respuestas de empleadores y graduados. En el gráfico 9 se muestra esa información, donde destaca que, con la excepción de “Conocer con anterioridad su trabajo”, “El prestigio de la universidad en la que se graduó” y “Poseer un segundo idioma”, el resto de las menciones presentan diferencias de más de ocho puntos porcentuales entre lo que consideran las jefaturas y lo que la persona graduada percibe como importante para la contratación. Adicionalmente, podría decirse que la persona graduada tiende a sobrevalorar la importancia de las diferentes variables.

Ejemplo de ello son los factores de “Grado académico”, “Disponibilidad de horario” y “Pruebas de selección de personal”, los cuales son mencionados por los graduados en más de 50,0%, mientras que las menciones del empleador rondan el 30%.

**Gráfico 9**  
Comparativo de las menciones recibidas por los factores que consideran influyen en el proceso de selección de personas graduadas universitarias realizadas por sus jefaturas y por las personas graduadas, 2016

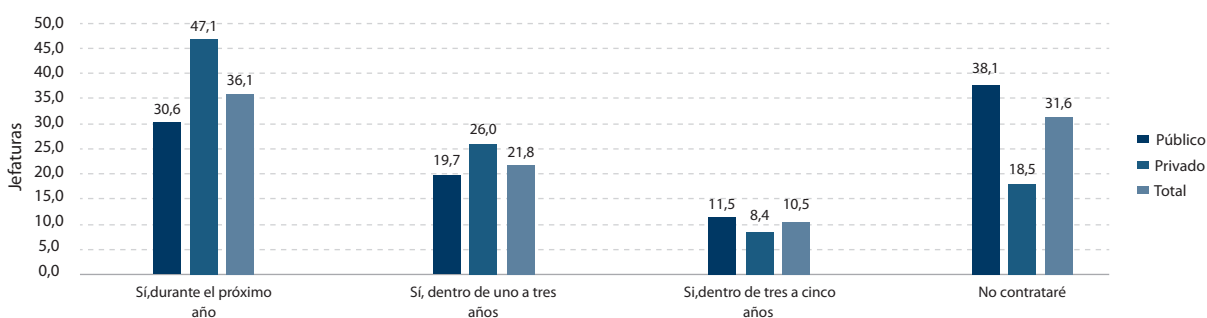


## RESULTADOS GENERALES

Adicionalmente, y sin pretender abarcar todo el espectro de empleadores del país ni que se constituya un pronóstico de la necesidad de profesionales en las diferentes disciplinas, se consideró pertinente indagar la expectativa de la jefatura por contratar, a futuro, personal graduado en la disciplina por la que se le estaba consultando. Las respuestas se muestran en el gráfico 10, en el que se puede apreciar que un 36,1% de

las jefaturas tenía expectativas de contratar “el próximo año” (tomar en cuenta que el estudio se hizo en el 2016), mientras que un 31,6% señala que no van a contratar en un plazo de cinco años. En el sector privado las expectativas de contratación se concentran en el próximo año (47,1%), mientras que, en el sector público, el mayor porcentaje se ubica en “No contrataré” (38,1%).

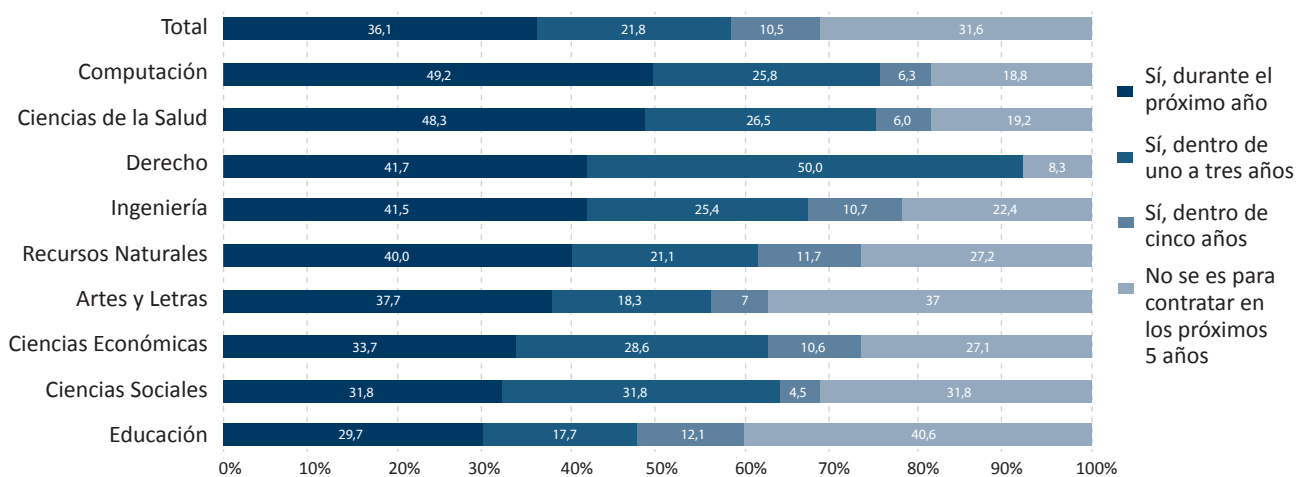
**Gráfico 10**  
Expectativa de contratación personas graduadas en los próximos años según sector laboral, 2016



La intención de contratar personal en los próximos años presenta diferencias importantes entre las áreas del conocimiento (gráfico 11). Se encuentra que Derecho, Computación y Ciencias de la Salud son en las que el mayor porcentaje de jefaturas indican tener expectativas de contratación en los

siguientes cinco años, destacando que casi la mitad de Computación y Ciencias de la Salud estimaron que la contratación sería en el año siguiente (2017). Por su parte, Educación, Artes y Letras y Ciencias Sociales presentan los porcentajes más altos en la intención de no contratación en los próximos cinco años.

**Gráfico 11**  
Expectativa de contratación de las personas graduadas según área del conocimiento, 2016



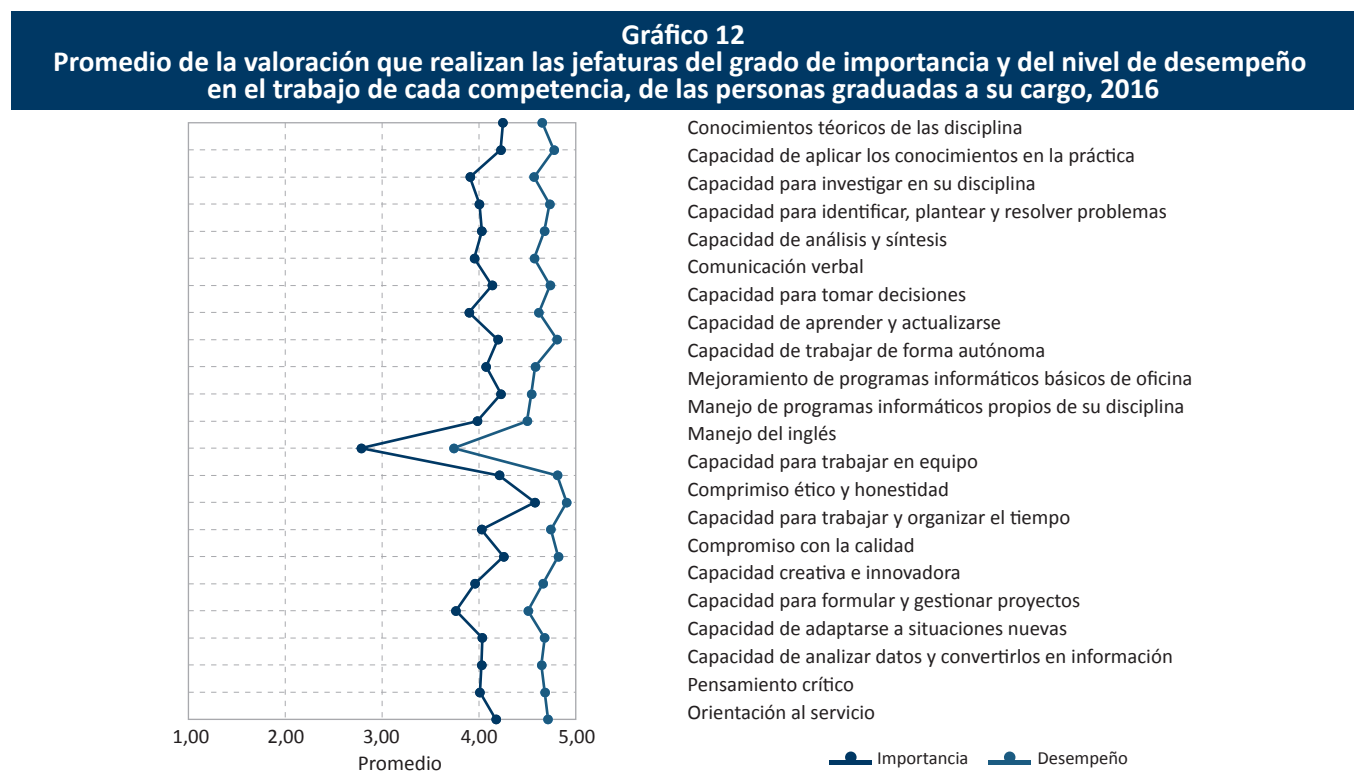
Con respecto a la intención de contratación, debe tenerse presente que esta es una información volátil e influenciada por múltiples factores, por lo que debe ser tratada con cuidado y únicamente pretende dar una estimación de las posibilidades de trabajo en las diferentes disciplinas.

### 3.4. Competencias: importancia y desempeño

Uno de los elementos de mayor interés en este estudio, es conocer la importancia que tiene una serie de competencias en el trabajo que realizan las personas en la empresa o institución empleadora y el nivel de desempeño que presentan esas personas, desde el punto de vista del empleador, en cada una de dichas competencias. Para cumplir este objetivo se le presentó a las jefaturas inmediatas una serie de competencias para que valoraran su importancia para el trabajo y el desempeño de las personas graduadas, mediante una escala de cinco puntos, siendo 1 la valoración más baja y 5 la más alta.

A partir de las opiniones de las jefaturas es posible realizar comparaciones entre ambas valoraciones, de manera que se puedan identificar desequilibrios entre las competencias deseadas por los empleadores y las demostradas por las personas graduadas. Estos desequilibrios deberían ser considerados en las evaluaciones curriculares de las carreras y por las propias personas graduadas para prepararse para cumplir, de mejor manera, sus funciones en el lugar de trabajo.

En el gráfico 12 se muestra el promedio de valoración de importancia y de desempeño para todas las competencias consultadas a las jefaturas. En primera instancia, se puede observar que, para todas las competencias, existe una brecha entre el desempeño de las personas graduadas y su importancia, siendo que la valoración de la importancia está por encima de la valoración del desempeño. Lo anterior parece significar que las personas graduadas no logran satisfacer del todo las necesidades labores en cuanto al cumplimiento de esas competencias.

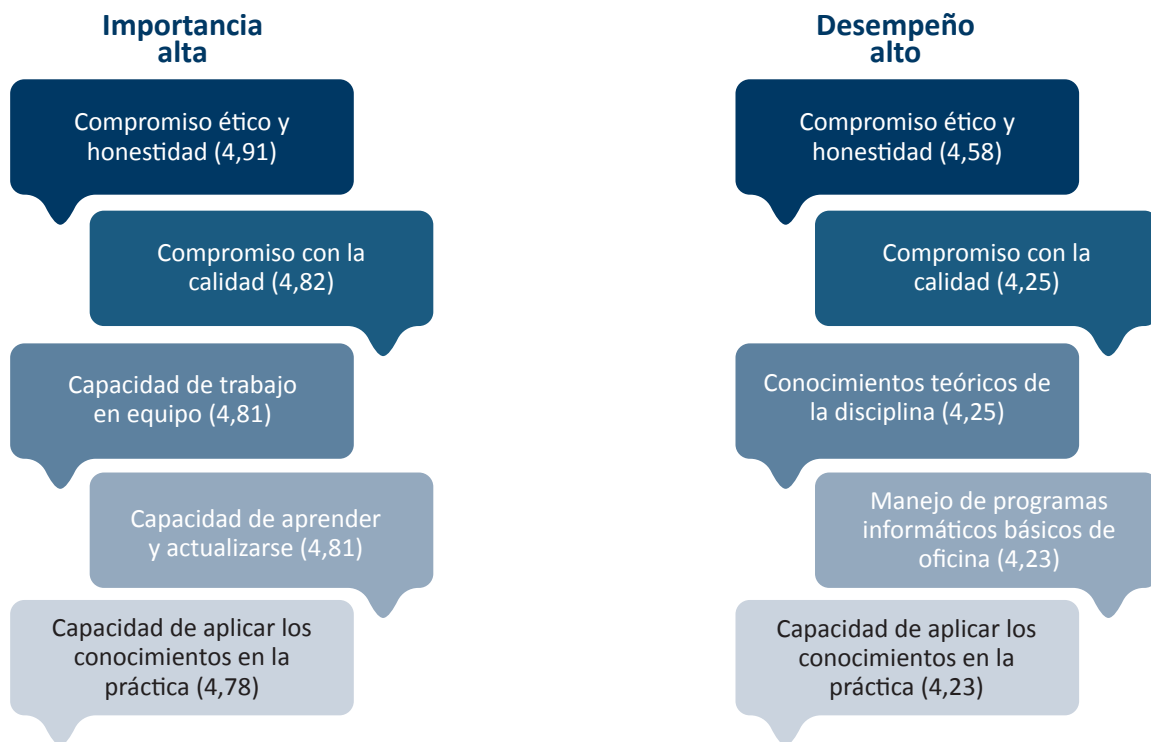


## RESULTADOS GENERALES

En el diagrama 4 se indican las cinco competencias más importantes desde el punto de vista de las jefaturas consultadas y las cinco con los puntajes más altos en cuanto a desempeño. Se puede apreciar que las primeras coinciden en tres casos con las de mejor desempeño, lo cual es relevante, pues implica los aspectos importantes para el sector empleador que están siendo satisfechos por las personas que desempeñan los puestos valorados.

Por otra parte, se observan competencias puntuadas entre las cinco más importantes que no aparecen entre las que tienen más alto desempeño, lo cual constituye un elemento de mejora en los procesos de formación. Estas son: capacidad de trabajo en equipo y capacidad de aprender y actualizarse.

**Diagrama 4**  
**Competencias con mayor puntuación promedio en importancia y en desempeño de acuerdo con la valoración de las jefaturas directas, 2016**



El cuadro 7 muestra el detalle de las valoraciones de importancia y desempeño, así como las brechas encontradas en todas las competencias consultadas a las jefaturas inmediatas. Resulta interesante que la competencia considerada como de menos importancia sea el dominio del inglés que, a su vez, también resulta ser la de más bajo desempeño.

Otras competencias cuyo desempeño es calificado con más bajas puntuaciones corresponden a características deseables y necesarias en el profesional universitario: capacidad para formular y gestionar proyectos, capacidad para tomar decisiones, capacidad para investigar en su disciplina y comunicación escrita. Esta información conlleva el reto de reforzar estas competencias dentro de la formación profesional.

**Cuadro 7**  
**Valoración promedio por parte de las jefaturas de la importancia para el trabajo y el desempeño observado en algunas competencias y las brechas entre ambos valores, 2016**

| Competencia   | Importancia | Desempeño | Brecha |
|---|-------------|-----------|--------|
| Compromiso ético y honestidad                             | 4,91        | 4,58      | 0,33   |
| Compromiso con la calidad                                 | 4,82        | 4,25      | 0,56   |
| Capacidad para trabajar en equipo                         | 4,81        | 4,21      | 0,60   |
| Capacidad de aprender y actualizarse                      | 4,81        | 4,20      | 0,61   |
| Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica     | 4,78        | 4,23      | 0,55   |
| Capacidad para trabajar y organizar el tiempo             | 4,74        | 4,03      | 0,72   |
| Comunicación verbal                                       | 4,73        | 4,14      | 0,60   |
| Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas | 4,73        | 4,01      | 0,72   |
| Orientación al servicio                                   | 4,71        | 4,17      | 0,54   |
| Pensamiento crítico                                       | 4,68        | 4,01      | 0,67   |
| Capacidad de adaptarse a situaciones nuevas               | 4,68        | 4,03      | 0,64   |
| Capacidad de análisis y síntesis                          | 4,68        | 4,03      | 0,65   |
| Capacidad creativa e innovadora                           | 4,66        | 3,96      | 0,70   |
| Conocimientos teóricos de la disciplina                   | 4,65        | 4,25      | 0,41   |
| Capacidad de analizar datos y convertirlos en información | 4,65        | 4,03      | 0,62   |
| Capacidad para tomar decisiones                           | 4,62        | 3,90      | 0,72   |
| Capacidad de trabajar de forma autónoma                   | 4,58        | 4,07      | 0,51   |
| Comunicación escrita                                      | 4,57        | 3,95      | 0,62   |
| Capacidad para investigar en su disciplina                | 4,57        | 3,91      | 0,66   |
| Manejo de programas informáticos básicos de oficina       | 4,54        | 4,23      | 0,32   |
| Capacidad para formular y gestionar proyectos             | 4,51        | 3,76      | 0,74   |
| Manejo de programas informáticos propios de su disciplina | 4,50        | 3,98      | 0,51   |
| Manejo del inglés   | 3,74        | 2,78      | 0,96   |

Nota: Se resaltan las competencias con mayor importancia para las jefaturas (promedio mayor o igual a 4,80) y las menos importantes (promedio menor a 4,00), así como las brechas entre importancia y desempeño más amplias (mayores a 0,65).

A pesar de tener la menor calificación en importancia, el manejo del inglés es la competencia que tiene la mayor brecha entre importancia y desempeño, seguida por capacidad para formular y gestionar proyectos, que tampoco es considerada

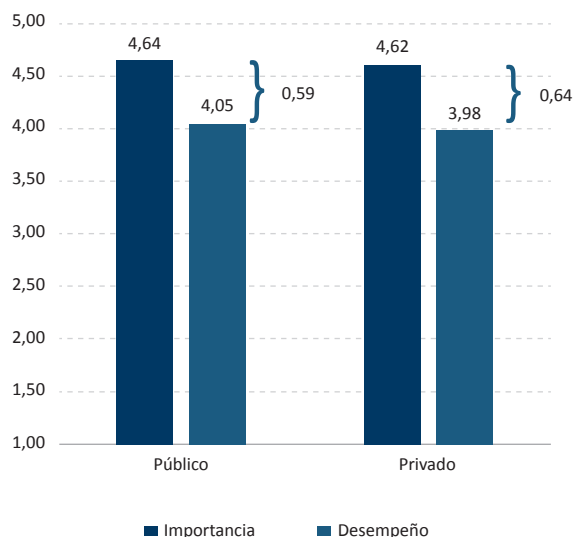
entre las más importantes. Por el contrario, la capacidad para trabajar y organizar el tiempo tiene una brecha de 0,72 y está catalogada como la sexta más importante para las jefaturas.



### 3.4.1 Valoración de competencias por sector laboral

Al analizar, la brecha entre la importancia y el desempeño según el sector laboral de las jefaturas, (gráfico 13) se encuentra que el sector privado presenta una brecha ligeramente mayor entre ambas valoraciones (0,64) en relación con el sector público (0,59), lo que podría implicar que el primero es más exigente que el segundo o bien, que tiende a emplear personal de disciplinas con mayor necesidad de formación en las competencias estudiadas.

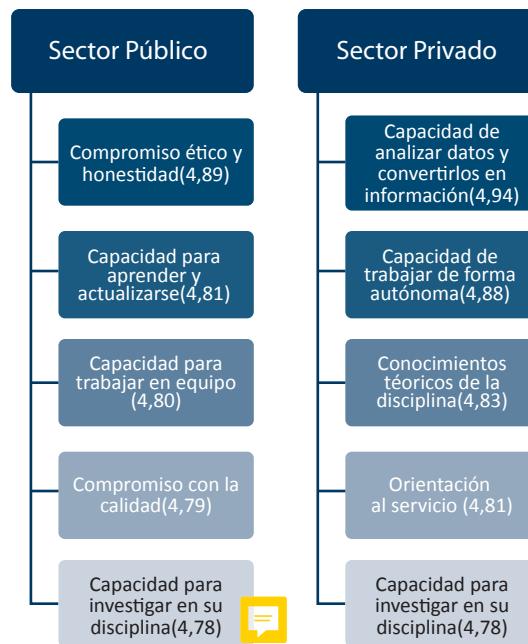
**Gráfico 13**  
Promedio global valoración de la importancia y el desempeño realizada por las jefaturas sobre las competencias por sector institucional de empleo, 2016



Nota: En el sector institucional, en la categoría “Privado”: se incluyeron los empleadores de cooperativas, instituciones religiosas, empresa familiar, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales y empresas privadas y en la categoría “Público” Gobierno Central, Instituciones Autónomas y Semiautónomas y Gobiernos Locales.

El Diagrama 6 presenta una comparación de las competencias valoradas con mayor importancia por las jefaturas de los sectores laborales público y privado. A partir de esa información puede decirse que la forma cómo las jefaturas valoran la importancia de las competencias es diferente en ambos sectores laborales, pues cuatro de las cinco competencias con las puntuaciones promedio más altas no coinciden entre ambos sectores; solamente la capacidad para investigar en su disciplina está presente en ambos sectores como una de las de mayor importancia.

**Diagrama 6**  
Competencias con mayores promedios de importancia según la valoración de las jefaturas en los sectores laborales público y privado, 2016



Nota: En el sector institucional, en la categoría “Privado”: se incluyeron los empleadores de cooperativas, instituciones religiosas, empresa familiar, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales y empresas privadas y en la categoría “Público” Gobierno Central, Instituciones Autónomas y Semiautónomas y Gobiernos Locales.

Para tener un mayor detalle de las valoraciones dadas por jefaturas de los sectores laborales público y privado, los cuadros 8 y 9 muestran, respectivamente, los resultados obtenidos en relación con las competencias consultadas. La última columna muestra la brecha entre importancia y desempeño.

A juicio de las jefaturas del sector público (cuadro 8) las mayores brechas entre desempeño e importancia se observan en manejo del inglés y capacidad para formular y gestionar proyectos, aunque ambas, a su vez, son las que presentan una valoración promedio de la importancia más baja, por lo que su atención podría no ser prioritaria.

Cuadro 8 


**Valoración promedio por parte de las jefaturas del sector público de la importancia para el trabajo y el desempeño observado en algunas competencias y las brechas entre ambos valores, 2016.**

| Competencia   | Importancia | Desempeño | Brecha |
|---|-------------|-----------|--------|
| Compromiso ético y honestidad                             | 4,89        | 4,53      | 0,36   |
| Capacidad de aprender y actualizarse                      | 4,81        | 4,20      | 0,61   |
| Capacidad para trabajar en equipo                         | 4,80        | 4,21      | 0,59   |
| Compromiso con la calidad                                 | 4,79        | 4,23      | 0,56   |
| Capacidad para investigar en su disciplina                | 4,78        | 4,27      | 0,52   |
| Comunicación verbal                                       | 4,76        | 4,22      | 0,55   |
| Conocimientos teóricos de la disciplina                   | 4,74        | 4,32      | 0,42   |
| Capacidad para trabajar y organizar el tiempo             | 4,74        | 4,09      | 0,64   |
| Orientación al servicio                                   | 4,72        | 4,24      | 0,48   |
| Capacidad de análisis y síntesis                          | 4,71        | 4,04      | 0,67   |
| Capacidad de adaptarse a situaciones nuevas               | 4,69        | 4,07      | 0,62   |
| Pensamiento crítico                                       | 4,68        | 4,05      | 0,64   |
| Capacidad creativa e innovadora                           | 4,67        | 4,01      | 0,66   |
| Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica     | 4,67        | 4,05      | 0,62   |
| Capacidad de analizar datos y convertirlos en información | 4,65        | 4,04      | 0,60   |
| Comunicación escrita                                      | 4,63        | 4,03      | 0,60   |
| Capacidad para tomar decisiones                           | 4,62        | 3,98      | 0,64   |
| Capacidad de trabajar de forma autónoma                   | 4,60        | 4,13      | 0,47   |
| Manejo de programas informáticos básicos de oficina       | 4,58        | 4,20      | 0,39   |
| Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas | 4,58        | 3,90      | 0,68   |
| Manejo de programas informáticos propios de su disciplina | 4,54        | 3,99      | 0,55   |
| Capacidad para formular y gestionar proyectos             | 4,54        | 3,81      | 0,73   |
| Manejo del inglés   | 3,65        | 2,64      | 1,00   |

Nota: Se resaltan las competencias con mayor importancia para las jefaturas (promedio mayor o igual a 4,80) y las menos importantes (promedio menor a 4,00), así como las brechas entre importancia y desempeño más amplias (mayores a 0,65).

## RESULTADOS GENERALES

En el caso de las jefaturas del sector privado, (cuadro 9) se observa que, tal como se había indicado, las brechas entre las valoraciones tienden a ser más altas que las del sector público. Las competencias con mayores brechas son capacidad para identificar, plantear y resolver problemas,

capacidad para tomar decisiones y capacidad creativa e innovadora, aunque esta última es la que tiene la menor valoración promedio de importancia de acuerdo con la opinión de las jefaturas del sector privado consultadas. 

**Cuadro 9**  
**Valoración promedio por parte de las jefaturas del sector privado de la importancia para el trabajo y el desempeño observado en algunas competencias y las brechas entre ambos valores, 2016**

| Competencia   | Importancia | Desempeño | Brecha |
|---|-------------|-----------|--------|
| Capacidad de analizar datos y convertirlos en información | 4,94        | 4,67      | 0,27   |
| Capacidad de trabajar de forma autónoma                   | 4,88        | 4,30      | 0,57   |
| Conocimientos teóricos de la disciplina                   | 4,83        | 4,20      | 0,63   |
| Orientación al servicio                                   | 4,81        | 4,19      | 0,62   |
| Capacidad para investigar en su disciplina                | 4,78        | 3,94      | 0,84   |
| Capacidad para trabajar en equipo                         | 4,76        | 4,14      | 0,61   |
| Capacidad para tomar decisiones                           | 4,76        | 3,89      | 0,86   |
| Manejo del inglés   | 4,70        | 4,05      | 0,65   |
| Compromiso ético y honestidad                             | 4,70        | 3,99      | 0,71   |
| Comunicación verbal                                       | 4,68        | 3,98      | 0,70   |
| Manejo de programas informáticos propios de su disciplina | 4,67        | 3,94      | 0,74   |
| Manejo de programas informáticos básicos de oficina       | 4,67        | 3,97      | 0,70   |
| Capacidad para formular y gestionar proyectos             | 4,65        | 3,99      | 0,65   |
| Comunicación escrita                                      | 4,63        | 3,85      | 0,78   |
| Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas | 4,61        | 3,73      | 0,88   |
| Capacidad de aprender y actualizarse                      | 4,55        | 3,93      | 0,62   |
| Pensamiento crítico                                       | 4,54        | 3,96      | 0,58   |
| Compromiso con la calidad                                 | 4,49        | 4,11      | 0,38   |
| Capacidad de adaptarse a situaciones nuevas               | 4,46        | 4,29      | 0,18   |
| Capacidad para trabajar y organizar el tiempo             | 4,46        | 3,81      | 0,65   |
| Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica     | 4,44        | 3,67      | 0,77   |
| Capacidad de análisis y síntesis                          | 4,40        | 3,96      | 0,44   |
| Capacidad creativa e innovadora                           | 3,92        | 3,06      | 0,86   |

Nota: Se resaltan las competencias con mayor importancia para las jefaturas (promedio mayor o igual a 4,80) y las menos importantes (promedio menor a 4,00), así como las brechas entre importancia y desempeño más amplias (mayores a 0,65).

### 3.4.2 Valoración de competencias por área del conocimiento

Al analizar la importancia que, según las jefaturas, tienen las diferentes competencias por área del conocimiento, se encuentra que la competencia que tiene valoración baja (promedio menor de 4,00) es el manejo del inglés, la cual es considerada como la de menor importancia en todas las áreas,

excepto en Ciencias Sociales, donde sí se le dio una valoración mayor a 4,00. Adicionalmente, la capacidad para formular y gestionar proyectos, así como el manejo de programas informáticos propios de disciplina y otros básico de oficina, son considerados como poco importantes en Derecho.

Por otra parte, en el cuadro 10 se observa que las competencias consideradas como importantes

(promedio mayor o igual a 4,80) tienden a repetirse en las diferentes áreas. Por ejemplo, el compromiso ético y honestidad es estimada como relevante en todas las áreas, sin embargo, en Derecho no hay ninguna competencia valorada en promedio con un puntaje mayor o igual a 4,80.

Por otra parte, llama la atención que el pensamiento crítico y la orientación al servicio obtienen puntajes altos solamente en Artes y letras, mientras que la comunicación verbal y la capacidad para trabajar en equipo son consideradas entre las más importantes solo en el área de Salud.

**Cuadro 10**  
**Competencias con puntajes de importancia promedio mayores o iguales a 4,80,**  
**según opinión de las jefaturas de las personas graduadas, por área del conocimiento, 2016**

| Competencia   | Artes y Letras | Computación | Ciencias Económicas | Ciencias Sociales | Derecho | Educación | Recursos Naturales | Ingeniería | Ciencias de la Salud |
|---|----------------|-------------|---------------------|-------------------|---------|-----------|--------------------|------------|----------------------|
| Pensamiento crítico                                       | x              |             |                     |                   |         |           |                    |            |                      |
| Orientación al servicio                                   | x              |             |                     |                   |         |           |                    |            |                      |
| Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas |                | x           |                     | x                 |         |           |                    |            | x                    |
| Conocimientos teóricos de la disciplina                   | x              |             |                     |                   |         |           |                    |            | x                    |
| Comunicación verbal                                       |                |             |                     |                   |         |           |                    |            | x                    |
| Capacidad para trabajar y organizar el tiempo             |                |             |                     |                   |         |           |                    |            | x                    |
| Capacidad de aprender y actualizarse                      | x              | x           | x                   | x                 |         | x         | x                  |            | x                    |
| Capacidad para trabajar en equipo                         | x              | x           | x                   | x                 |         |           | x                  | x          | x                    |
| Compromiso con la calidad                                 | x              | x           | x                   | x                 |         |           | x                  | x          | x                    |
| Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica     | x              | x           |                     |                   |         |           | x                  |            | x                    |
| Compromiso ético y honestidad                             | x              | x           | x                   | x                 |         | x         | x                  | x          | x                    |

En el cuadro 11 se presentan las competencias que tienen brechas<sup>2</sup> más amplias entre la valoración de importancia para el trabajo y desempeño de las personas graduadas, según la opinión de las jefaturas, para cada una de las áreas del conocimiento incluidas en el estudio.

Las competencias que más se repiten en las diferentes áreas son capacidad para trabajar y organizar el tiempo y manejo del inglés, que aparecen en cinco áreas. Pese a que esas dos competencias tienen amplias brechas, por lo general no son calificadas como las más importantes en

<sup>2</sup> Se incluyen las competencias con brechas mayores o iguales a 0,65.

sus respectivas áreas, excepto en Salud, donde la primera competencia es calificada como bastante relevante (promedio 4,85).

Otras competencias presentes en diferentes áreas son: capacidad para identificar, plantear y resolver problemas (en cuatro áreas), comunicación escrita (en tres áreas) y capacidad para tomar decisiones (en tres áreas).

Por otra parte, las competencias con mayor brecha de cada área de conocimiento pueden ser diferentes según las características de cada una de ellas. Por ejemplo, en el área de Artes y Letras es

## RESULTADOS GENERALES

la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, mientras que en Computación es el manejo del inglés y en Derecho es la capacidad de análisis y síntesis. Adicionalmente, llama la atención que esta última competencia presenta una brecha amplia (1,09) en Ciencias Sociales, donde es calificada como de bastante importancia (4,82).

También es en Ciencias Sociales donde hay una mayor cantidad de competencias que requieren atención por presentar una brecha considerable entre importancia y formación.

El detalle para todas las competencias puede encontrarse en el apéndice 4.

**Cuadro 11**

**Competencias con las mayores brechas observadas en cada área del conocimiento a partir de la valoración de la importancia para el trabajo y el desempeño realizado por las jefaturas de las personas graduadas, 2016**

| Área y Competencia  | Importancia | Desempeño | Brecha |
|---|-------------|-----------|--------|
| <b>Artes y Letras</b>                                     |             |           |        |
| Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas | 4,69        | 3,99      | 0,70   |
| Capacidad para trabajar y organizar el tiempo             | 4,79        | 4,10      | 0,69   |
| <b>Computación</b>  |             |           |        |
| Manejo del inglés   | 3,98        | 2,98      | 1,01   |
| Capacidad para trabajar y organizar el tiempo             | 4,71        | 3,72      | 0,99   |
| <b>Ciencias Económicas</b>                                |             |           |        |
| Manejo del inglés   | 3,56        | 2,74      | 0,81   |
| Comunicación escrita                                      | 4,67        | 3,94      | 0,72   |
| Capacidad para tomar decisiones                           | 4,50        | 3,79      | 0,71   |
| <b>Ciencias Sociales</b>                                  |             |           |        |
| Capacidad para formular y gestionar proyectos             | 4,59        | 3,50      | 1,09   |
| Capacidad de análisis y síntesis                          | 4,82        | 3,73      | 1,09   |
| Capacidad para tomar decisiones                           | 4,59        | 3,64      | 0,95   |
| Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas | 4,77        | 3,95      | 0,82   |
| Capacidad para trabajar y organizar el tiempo             | 4,77        | 3,95      | 0,82   |
| <b>Derecho</b>  |             |           |        |
| Capacidad de análisis y síntesis                          | 4,58        | 3,83      | 0,75   |
| Comunicación escrita                                      | 4,58        | 3,92      | 0,67   |
| Capacidad de aprender y actualizarse                      | 4,67        | 4,00      | 0,67   |
| <b>Educación</b>  |             |           |        |
| Manejo del inglés   | 3,73        | 2,64      | 1,09   |
| Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas | 4,60        | 3,89      | 0,71   |
| Capacidad de aprender y actualizarse                      | 4,67        | 4,00      | 0,67   |
| <b>Recursos Naturales</b>                                 |             |           |        |
| Manejo del inglés   | 3,70        | 2,69      | 1,01   |
| Capacidad para formular y gestionar proyectos             | 4,41        | 3,55      | 0,86   |
| Comunicación escrita                                      | 4,58        | 3,72      | 0,86   |
| <b>Ingeniería</b>   |             |           |        |
| Capacidad para trabajar y organizar el tiempo             | 4,71        | 3,76      | 0,95   |
| Capacidad para tomar decisiones                           | 4,59        | 3,69      | 0,90   |
| Manejo del inglés   | 3,75        | 2,86      | 0,90   |
| <b>Ciencias de la Salud</b>                               |             |           |        |
| Capacidad para trabajar y organizar el tiempo             | 4,85        | 4,06      | 0,79   |
| Capacidad de analizar datos y convertirlos en información | 4,70        | 3,92      | 0,77   |
| Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas | 4,56        | 3,79      | 0,77   |
| Capacidad creativa e innovadora                           | 4,60        | 3,87      | 0,74   |

Nota: Se resaltan las competencias con mayor importancia para las jefaturas (promedio mayor o igual a 4,80), así como las brechas entre importancia y desempeño más amplias (mayores a 0,65).

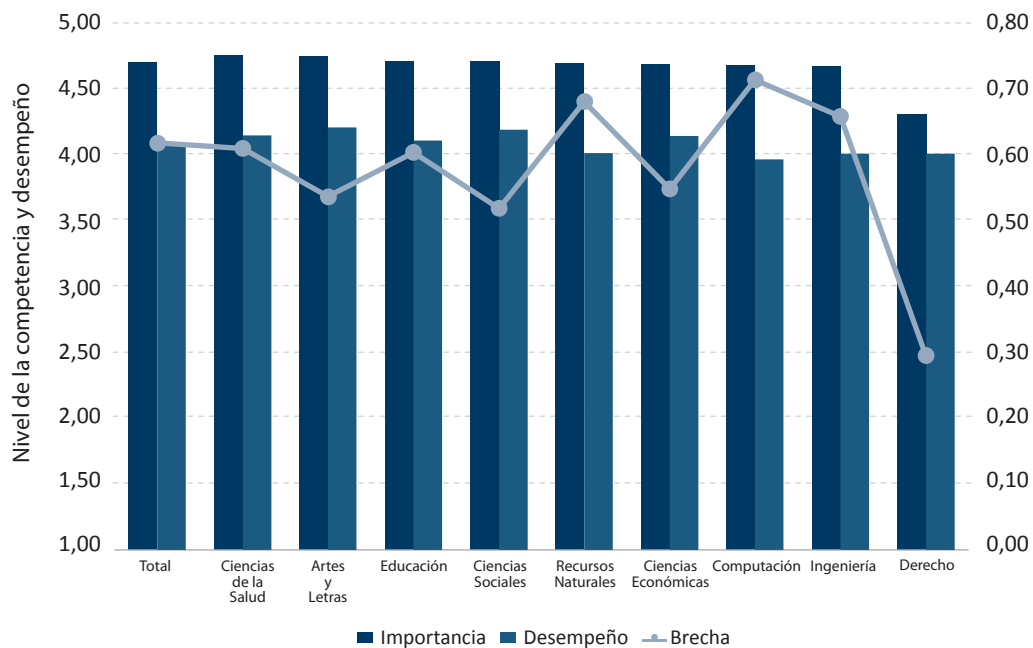
Por último, el gráfico 14 presenta un resumen, por área del conocimiento, del comportamiento promedio de las valoraciones realizadas, tanto en importancia como desempeño, por las jefaturas consultadas. Adicionalmente, presenta las brechas generales entre las dos valoraciones.

En primera instancia, se observa que la valoración de la importancia en todos los casos supera al desempeño. Las personas graduadas del área de Derecho son los que logran, en general, una brecha

menor según sus jefaturas (por debajo de 0,3), mientras que las del área de Computación y Recursos Naturales son los que obtienen las mayores brechas promedio (0,70 y 0,67 respectivamente).

Destaca también que las valoraciones de desempeño para las personas graduadas de las áreas de Artes y Letras y Ciencias Sociales son las más altas otorgadas por sus jefaturas (4,15 y 4,13 respectivamente).

**Gráfico 14**  
**Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo global de las competencias consultadas y de las brechas observadas por área, 2016**





## V. Resultados por Disciplina





EMPLEADORES 2016

DE PERSONAS  
GRADUADAS  
DE UNIVERSIDADES  
ESTATALES



# Artes y Letras

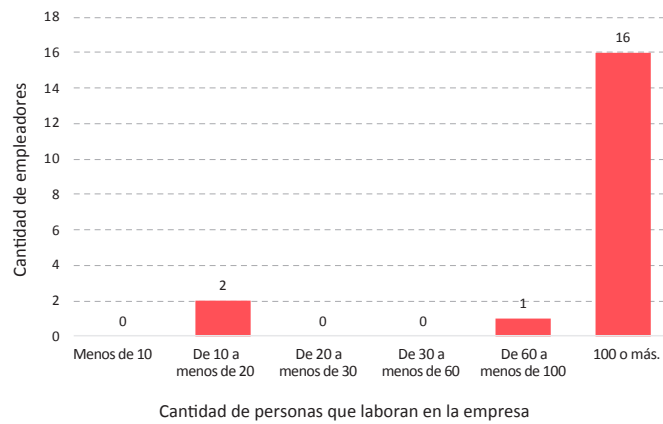
- Artes Musicales
- Danza
- Inglés
- Francés
- Filosofía
- Teología



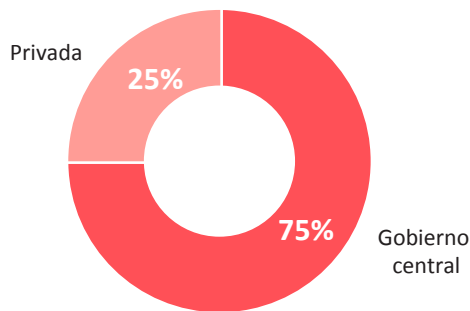




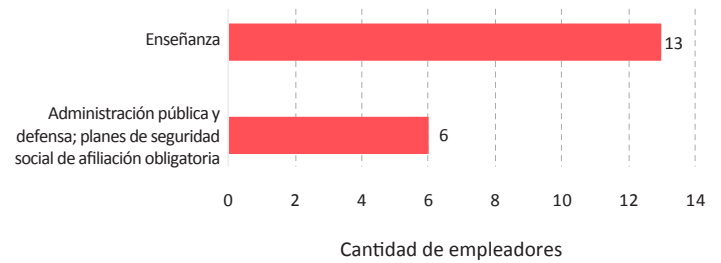
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



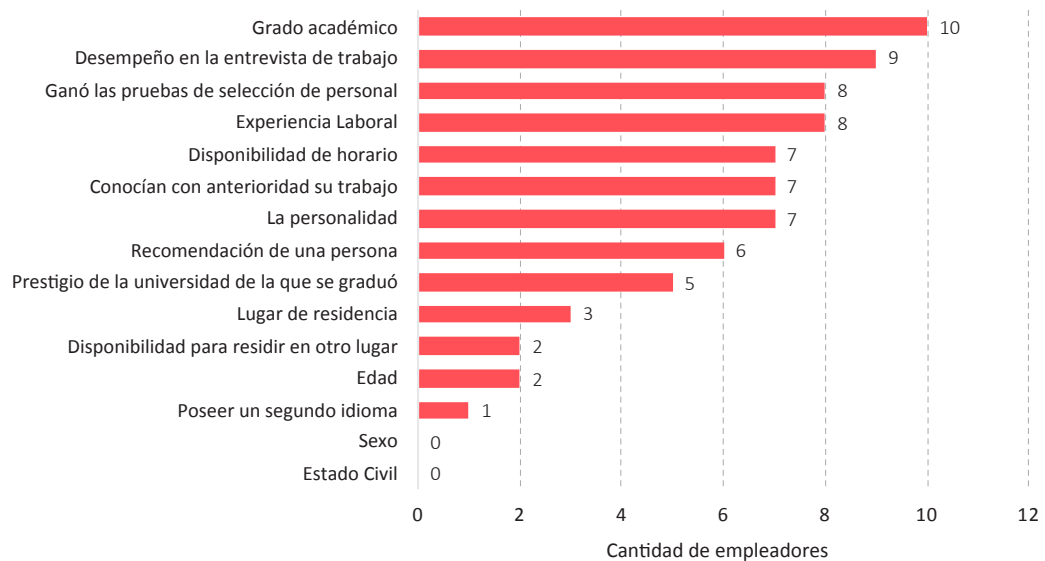
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



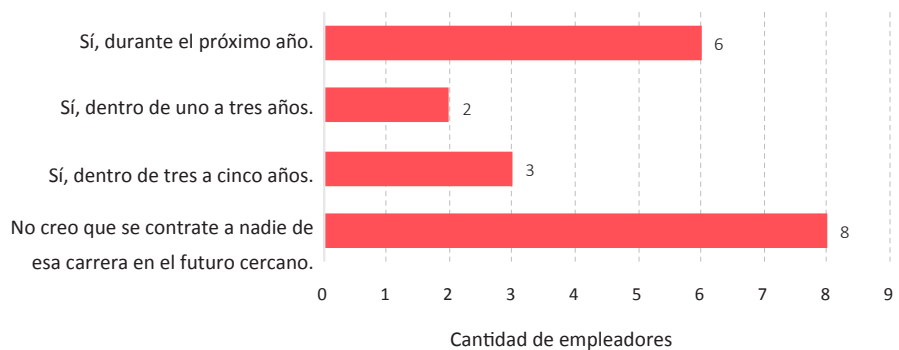
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Artes Musicales



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Artes Musicales por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Artes Musicales de las universidades estatales**

4,3



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 26 y 59 años y la edad media es 45 años



15 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



16 empleadores  
3 empleadoras



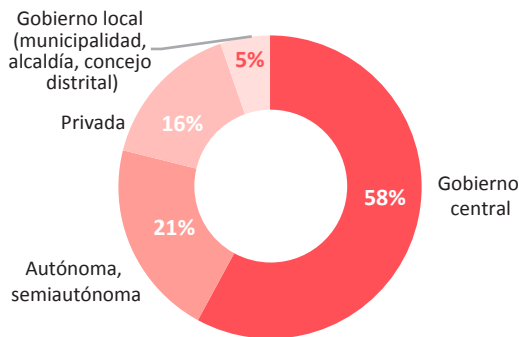
1 tiene secundaria completa  
1 tiene universitaria incompleta  
7 tienen universitaria completa  
1 tiene posgrado incompleto  
9 tienen posgrado completo



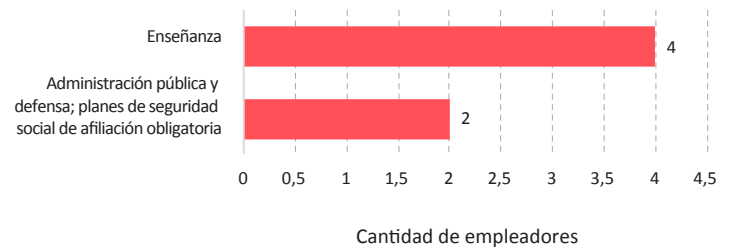
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



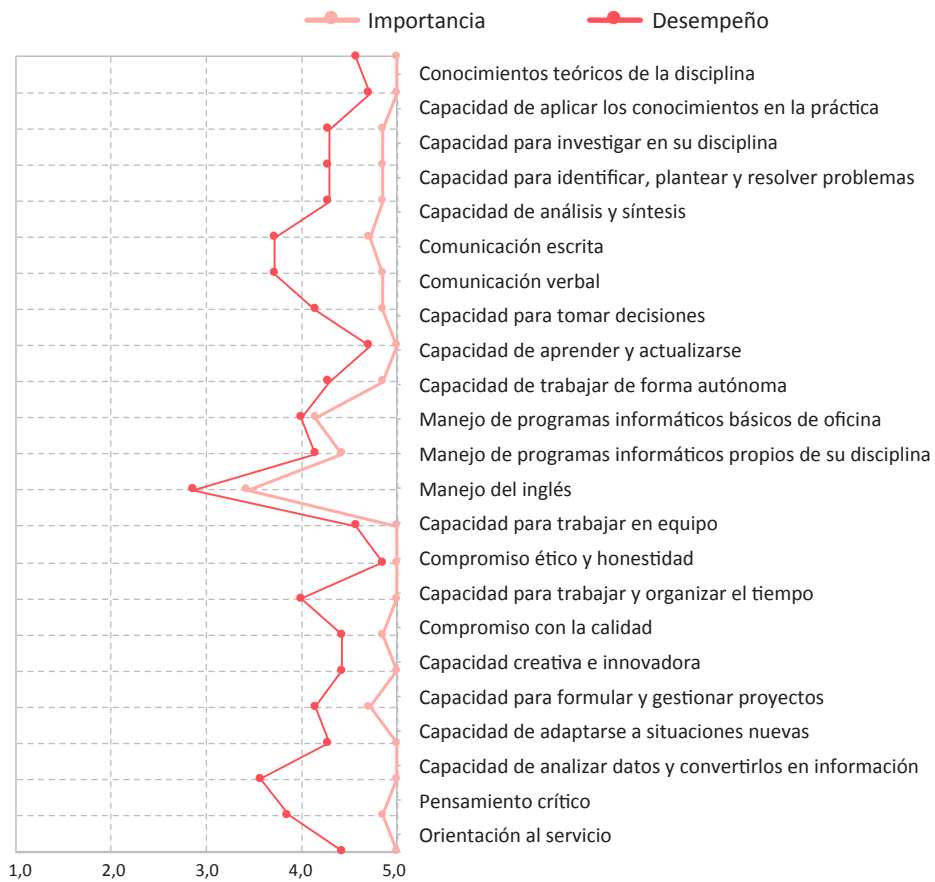
### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



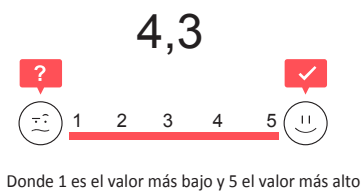
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Danza



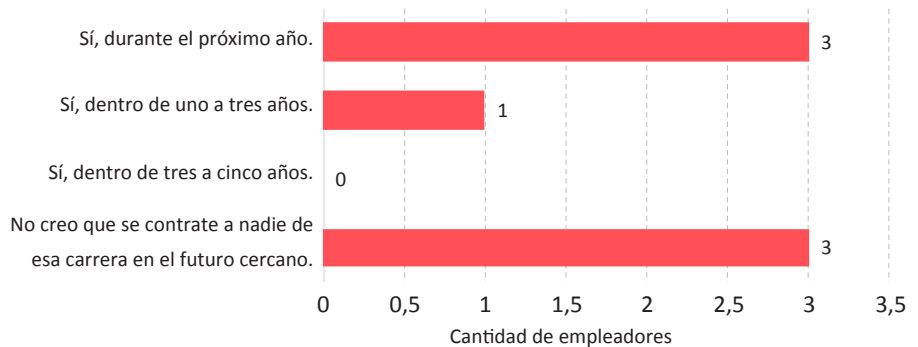
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Danza por cada competencia**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Danza de las universidades estatales**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 38 y 59 años y la edad media es 51 años



5 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



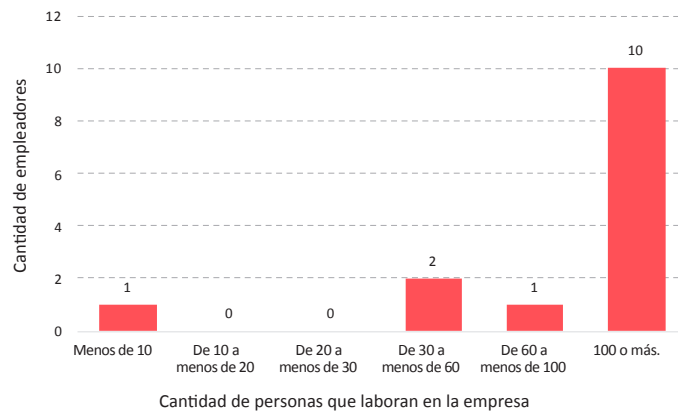
0 empleadores  
7 empleadoras



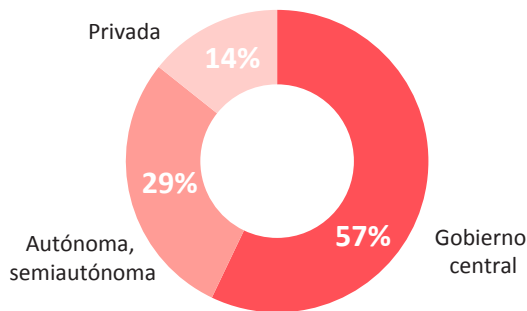
3 tienen universitaria completa  
4 tienen posgrado completo



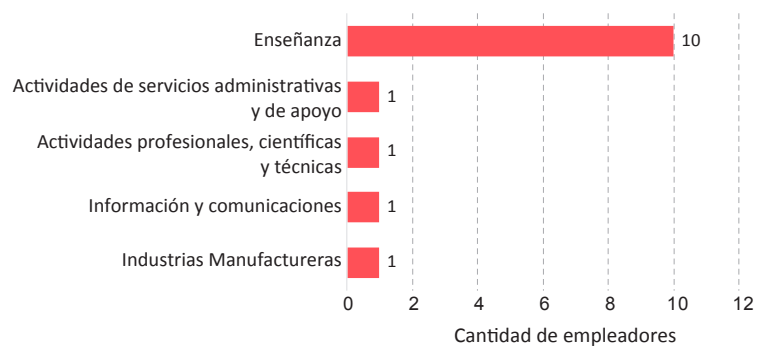
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



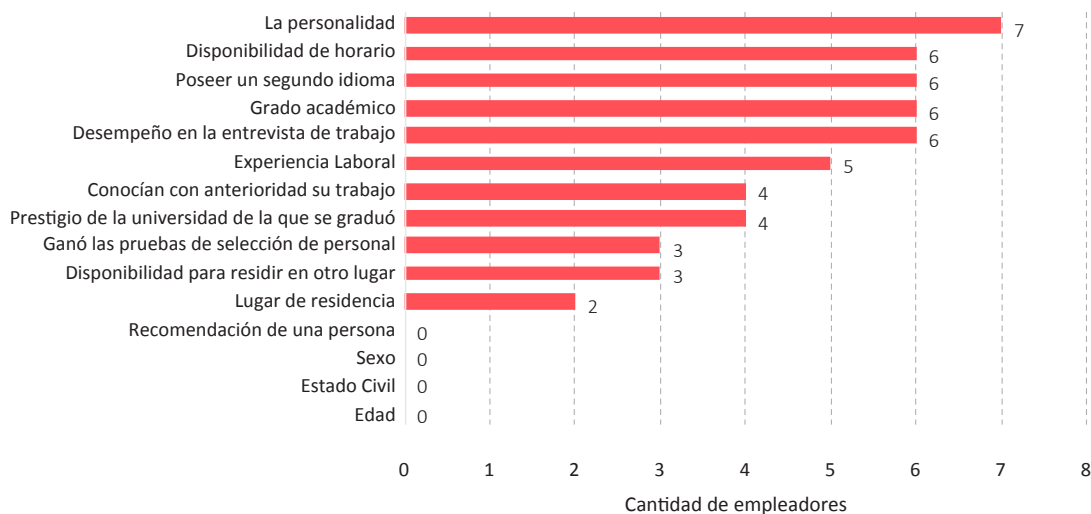
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Inglés

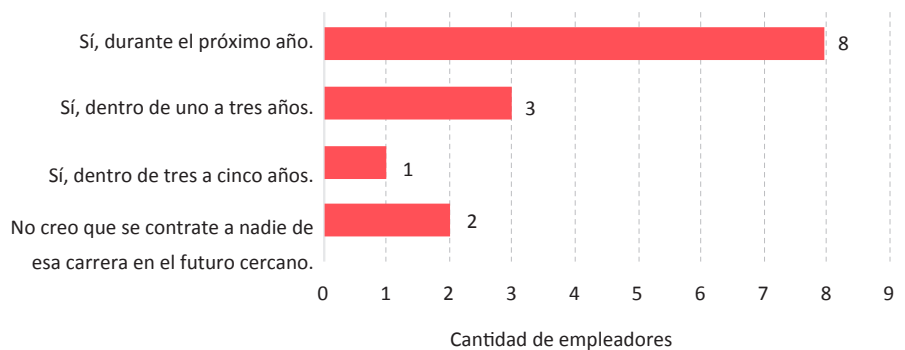




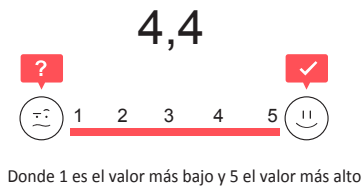
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Inglés por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Inglés de las universidades estatales**



**Del total de empleadores encuestados:**

Tienen entre 27 y 61 años y la edad media es 43 años

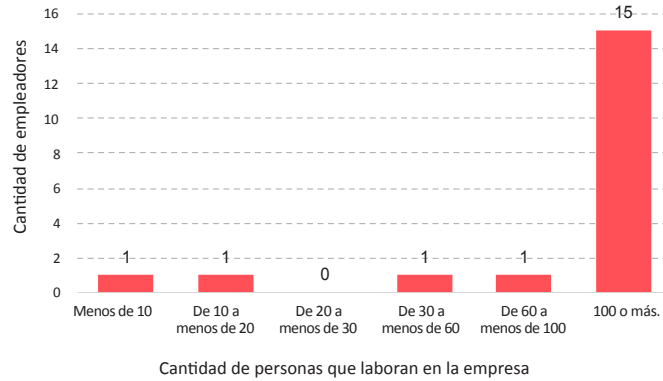
9 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

8 empleadores  
6 empleadoras

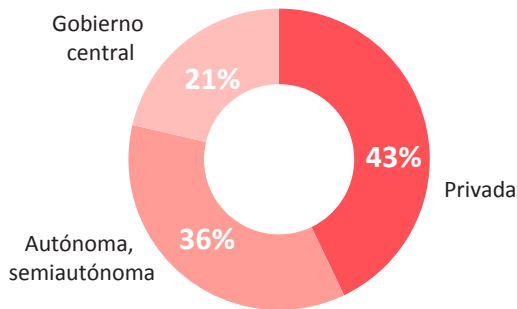
1 tiene secundaria completa  
7 tienen universitaria completa  
6 tienen posgrado completo



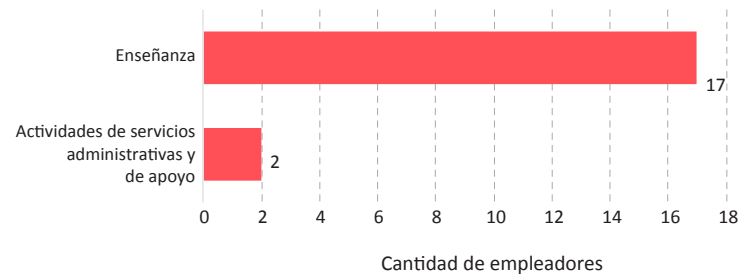
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



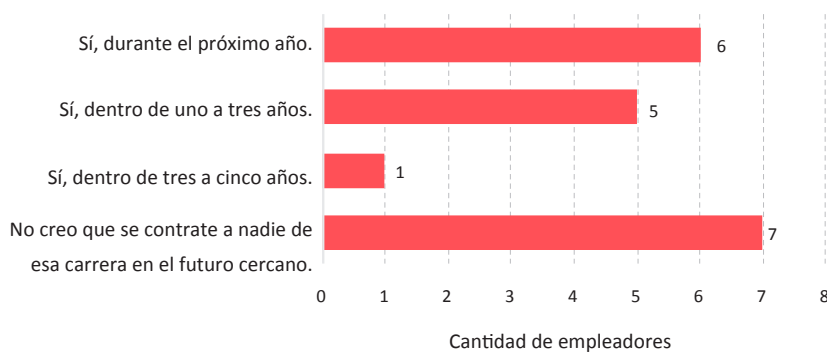
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Francés



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Francés por cada competencia**

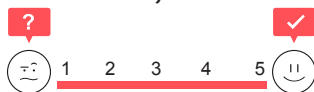


**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Francés de las universidades estatales**

4,3



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 32 y 76 años y la edad media es 49 años



14 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



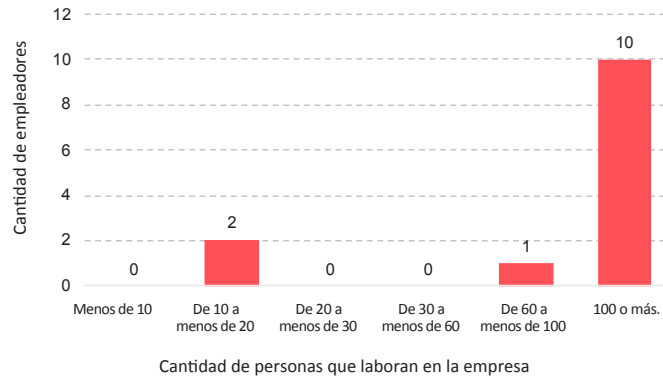
5 empleadores  
14 empleadoras



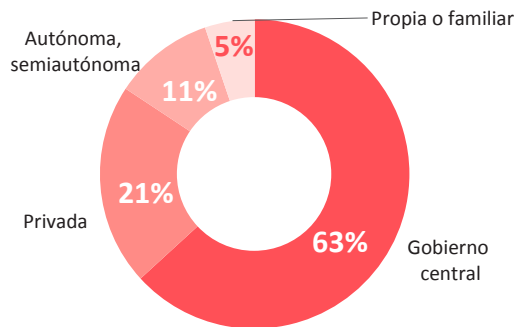
2 Tienen Universitaria incompleta  
5 Tienen Universitaria completa  
12 Tienen posgrado completo



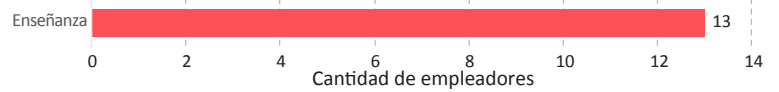
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



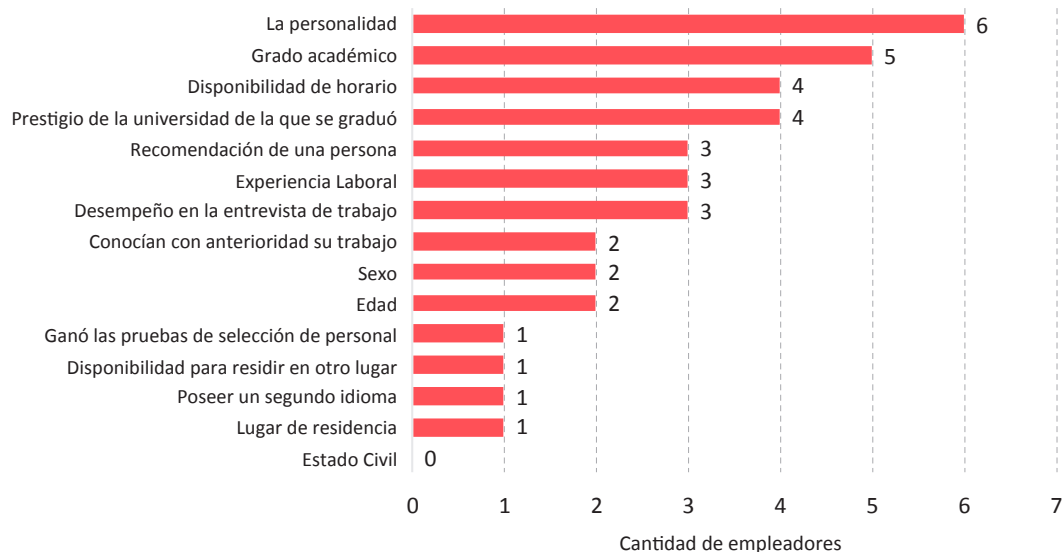
### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



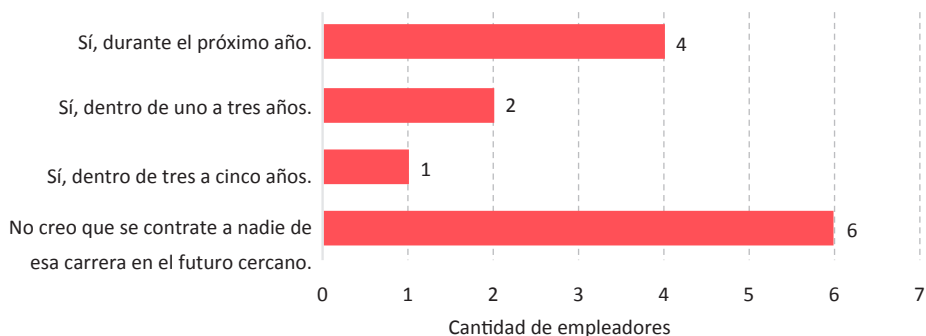
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Filosofía



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Filosofía por cada competencia**

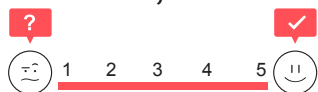


**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Filosofía de las universidades estatales**

4,7



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 29 y 67 años y la edad media es 46 años



9 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



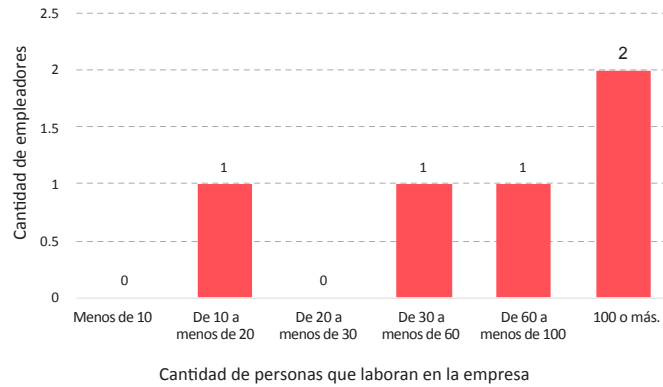
5 empleadores  
8 empleadoras



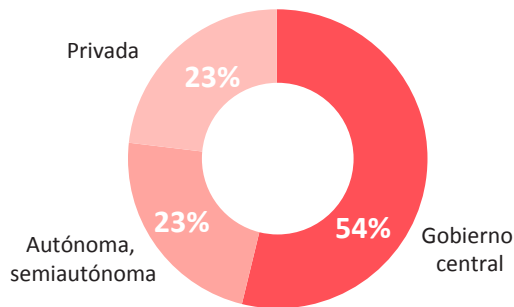
4 Tienen Universitaria completa completa  
1 Tiene posgrado incompleto  
8 Tienen posgrado completo



### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Teología



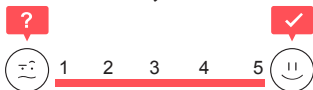
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Teología por cada competencia**



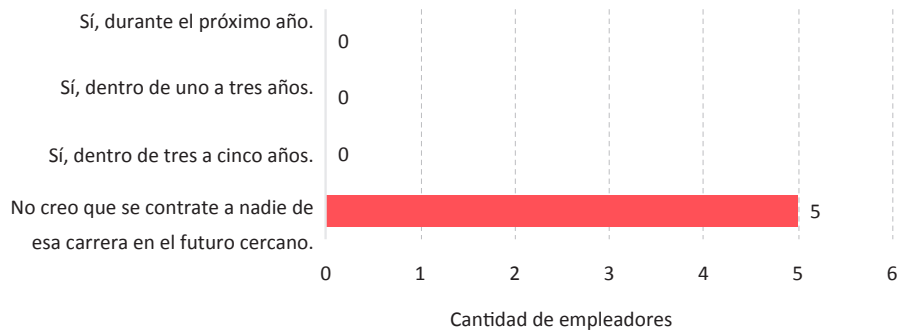
**Próximas contrataciones según opinión del empleador**

**Calificación promedio de las personas graduadas en Teología de las universidades estatales**

4,6



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 37 y 62 años y la edad media es 49 años



3 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



4 empleadores  
1 empleadora



1 tienen universitaria completa  
4 tienen posgrado completo

EMPLEADORES 2016

DE PERSONAS  
GRADUADAS  
DE UNIVERSIDADES  
ESTATALES



# Computación

- Administración de Tecnologías de Información
- Informática generalista
- Sistemas de información
- Desarrollo de software

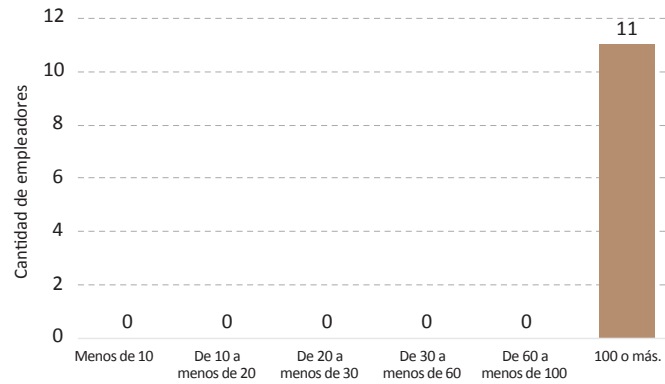






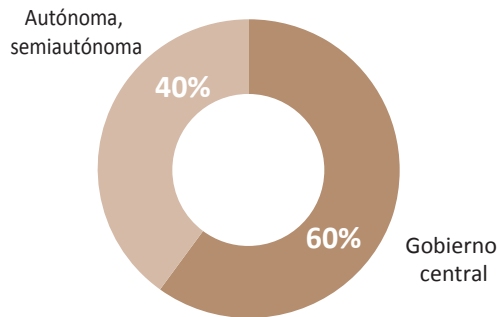


Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran

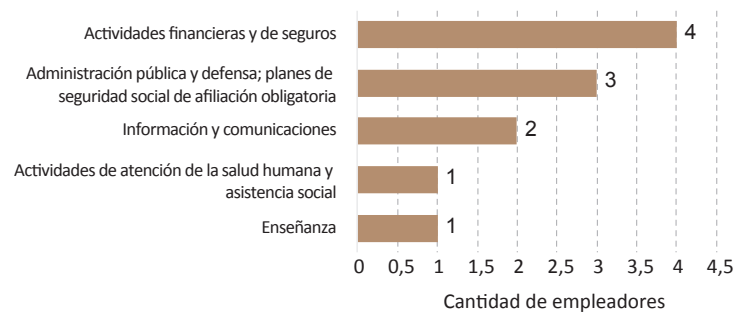


Cantidad de personas que laboran en la empresa

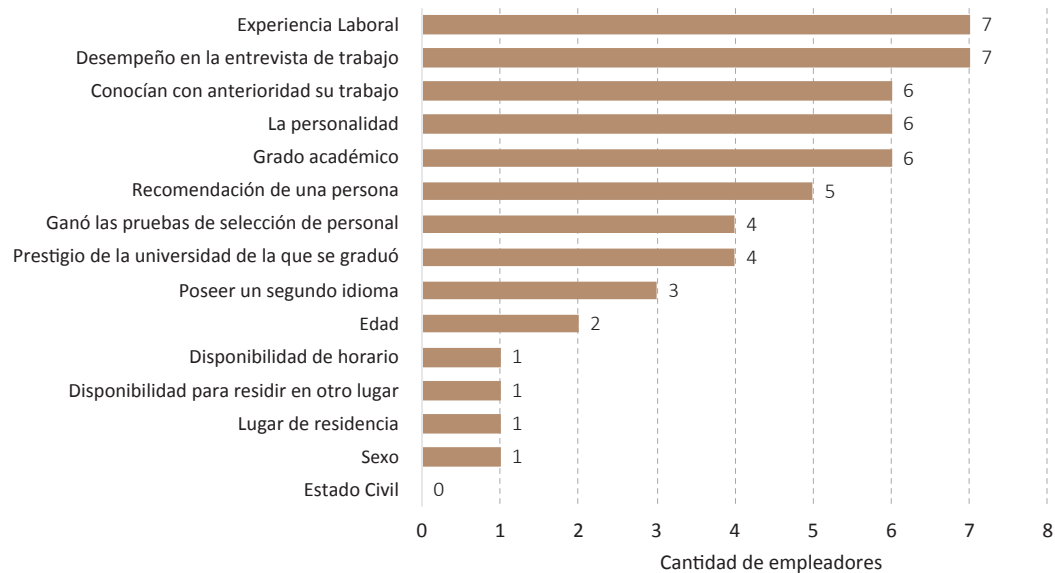
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Administración de Tecnologías de Información



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Administración de Tecnologías de Información por cada competencia**



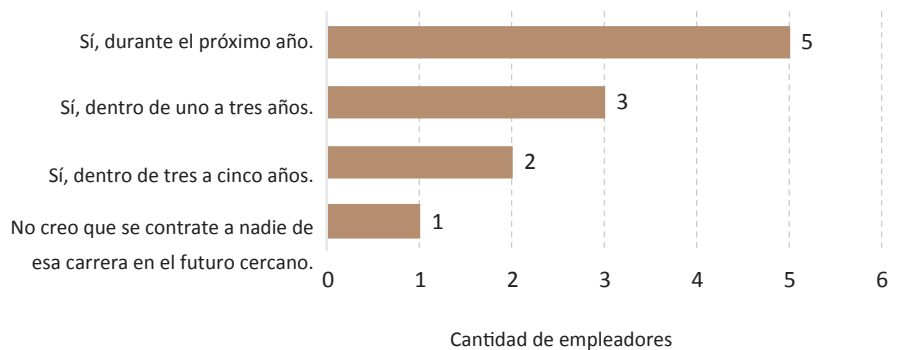
**Calificación promedio de las personas graduadas en Administración de Tecnologías de Información de las universidades estatales**

4,4



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 34 y 62 años y la edad media es 45 años



5 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



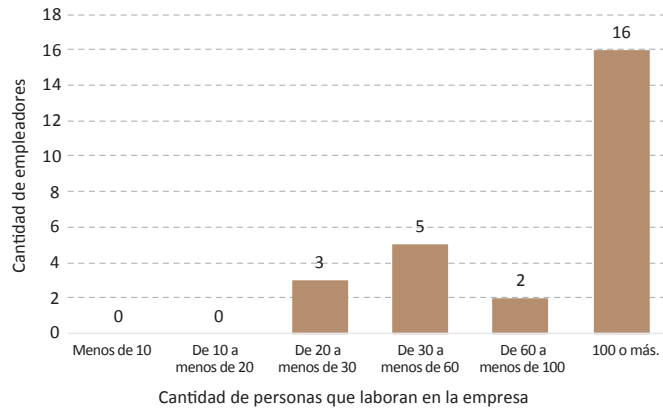
7 empleadores  
4 empleadoras



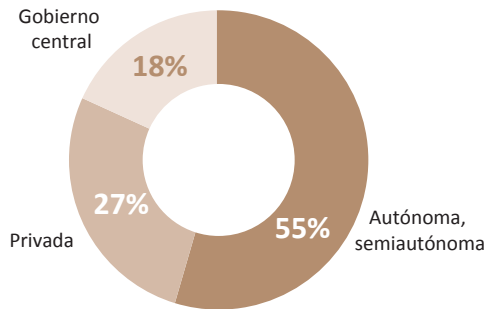
1 tiene universitaria incompleta  
3 tienen universitaria completa  
7 tienen posgrado completo



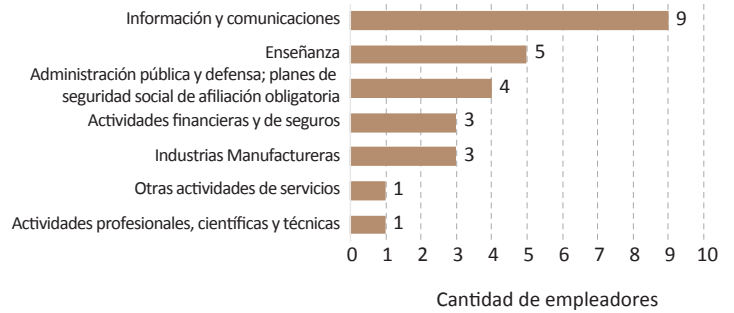
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



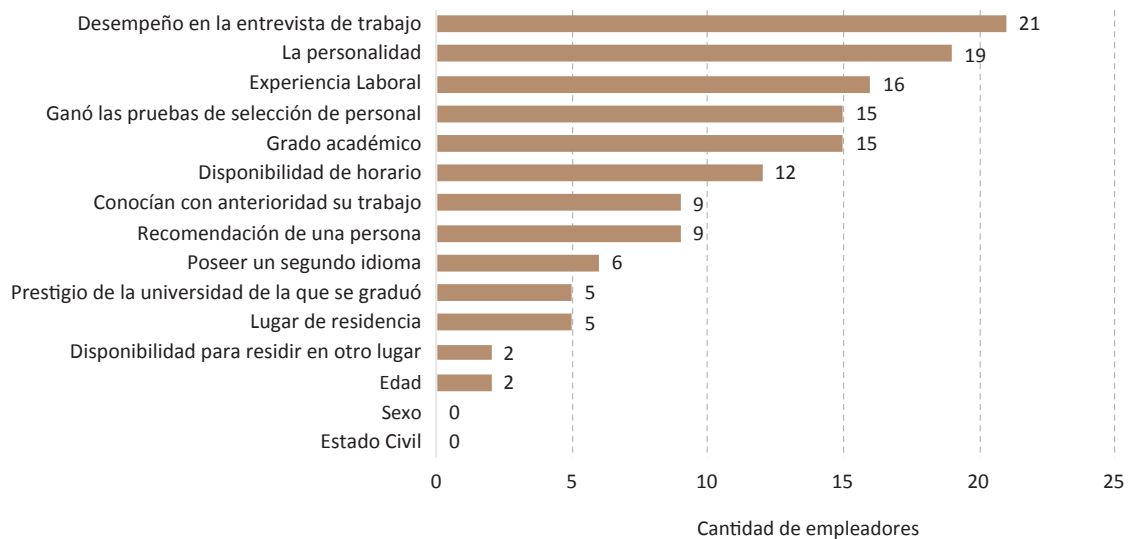
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



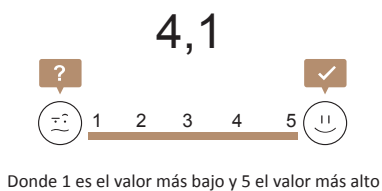
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Informática Generalista



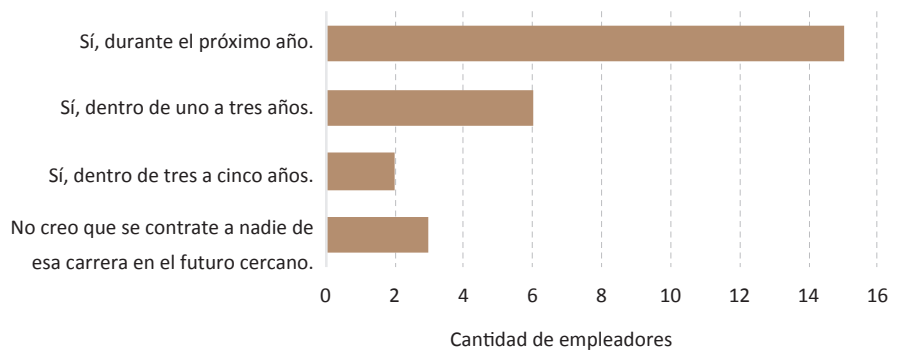
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Administración de Tecnologías de Información por cada competencia**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Informática Generalista de las universidades estatales**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 27 y 51 años y la edad media es 40 años



17 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



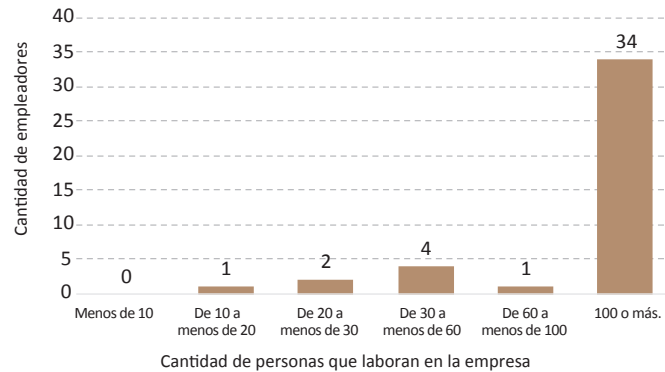
19 empleadores  
7 empleadoras



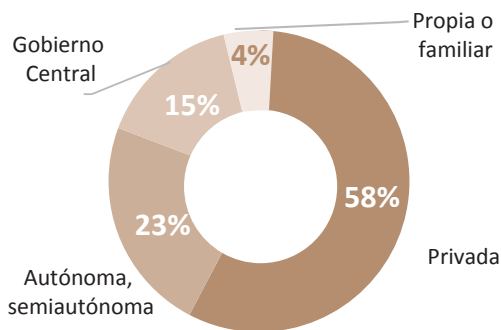
12 tienen universitaria completa  
1 tiene posgrado incompleto  
13 tienen posgrado completo



Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



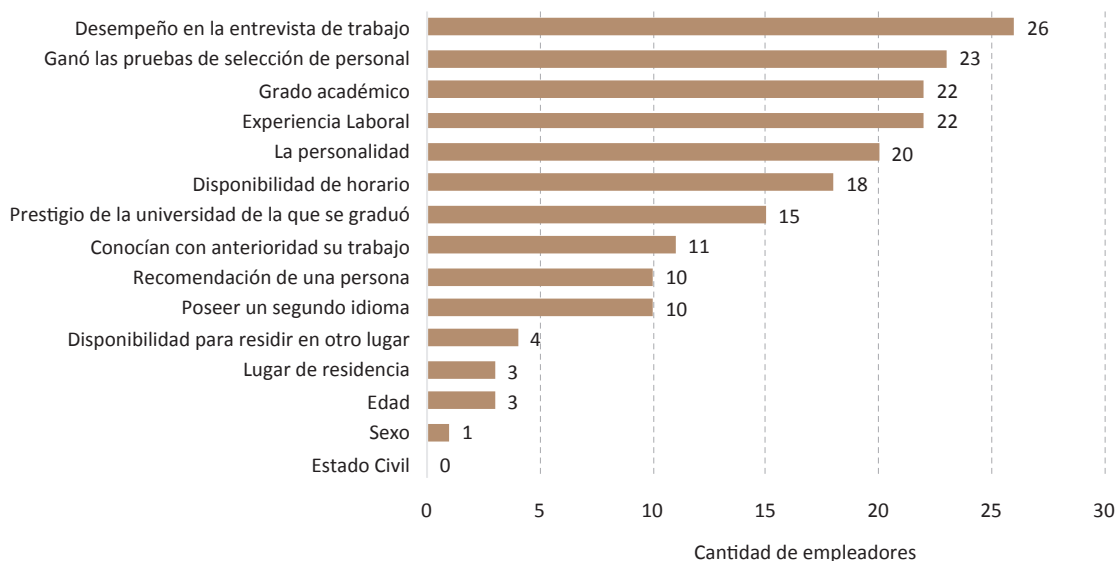
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



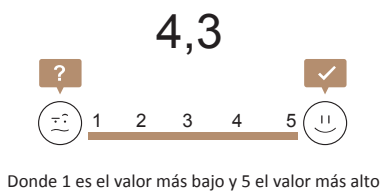
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Sistemas de Información



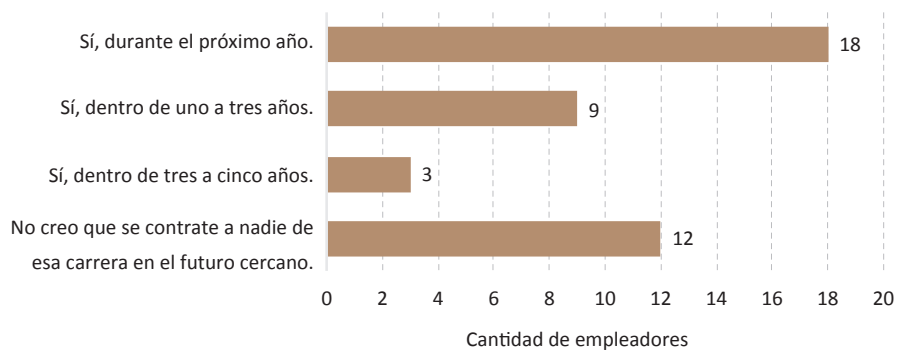
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Sistemas de Información por cada competencia**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Sistemas de Información de las universidades estatales**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Del total de empleadores encuestados:**

Tienen entre 30 y 64 años y la edad media es 46 años

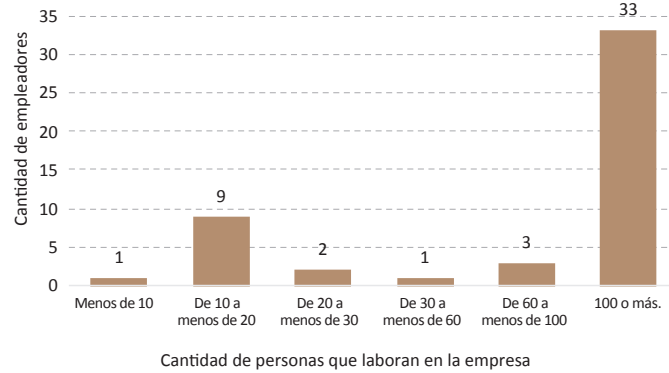
32 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

30 empleadores  
12 empleadoras

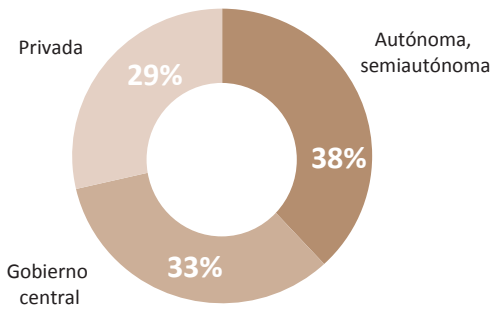
1 tiene universitaria incompleta  
12 tienen universitaria completa  
30 tienen posgrado completo



### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Desarrollo de Software

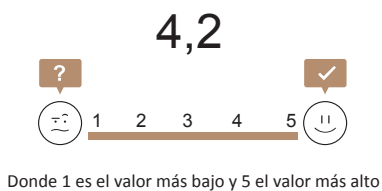




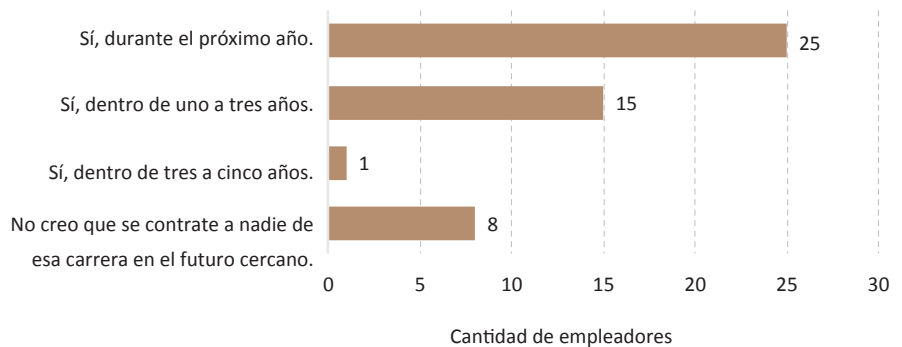
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Desarrollo de Software por cada competencia**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Desarrollo de Software de las universidades estatales**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Del total de empleadores encuestados:**

Tienen entre 27 y 63 años y la edad media es 41 años

36 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

37 empleadores  
12 empleadoras

3 tienen posgrado incompleto  
33 tienen posgrado completo

**EMPLEADORES 2016**

**DE PERSONAS  
GRADUADAS  
DE UNIVERSIDADES  
ESTATALES**



# Ciencias Sociales

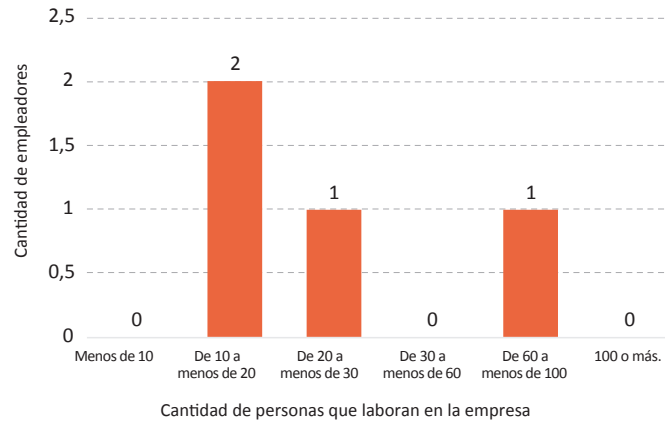
- Publicidad
- Relaciones Públicas
- Producción Audiovisual



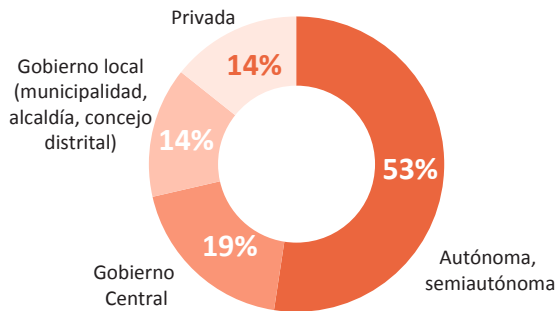




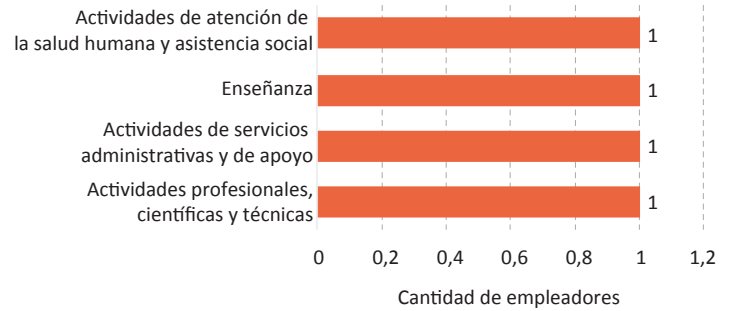
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



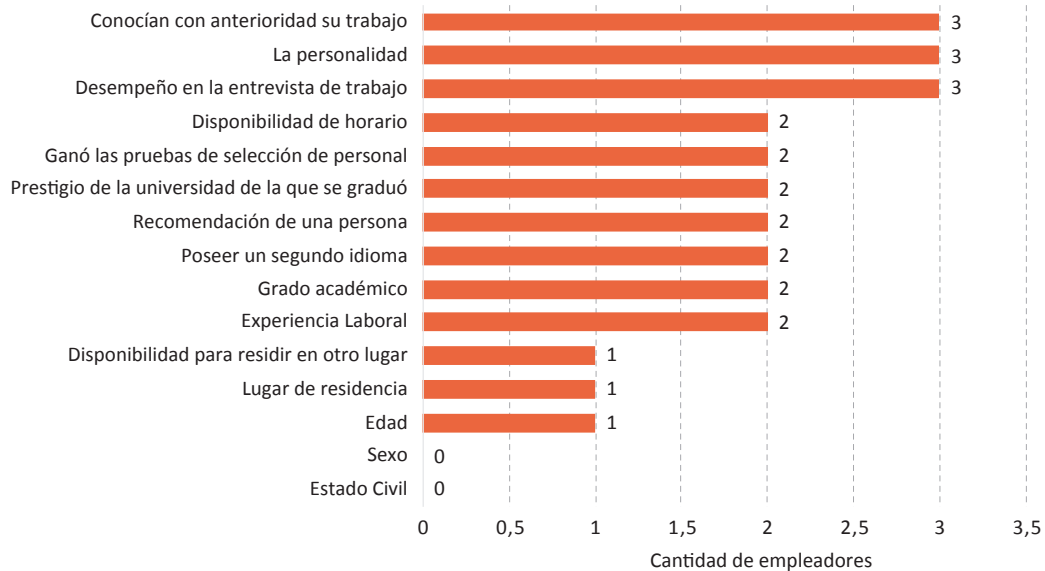
### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



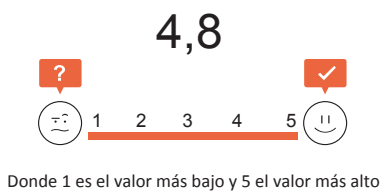
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Publicidad



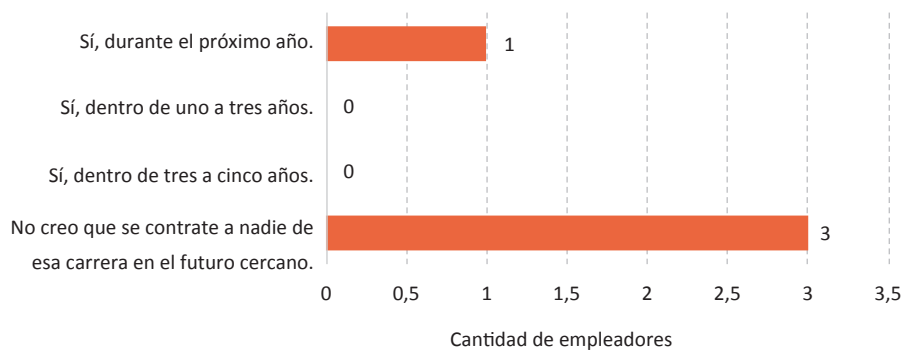
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Publicidad por cada competencia**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Publicidad de las universidades estatales**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Del total de empleadores encuestados:**

Tienen entre 26 y 59 años y la edad media es 43 años

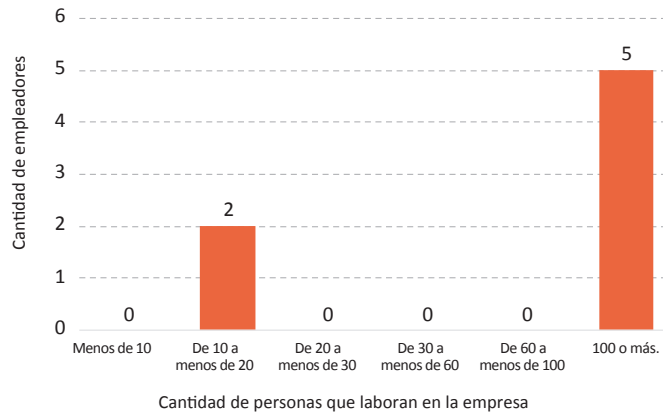
4 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

2 empleadores  
2 empleadoras

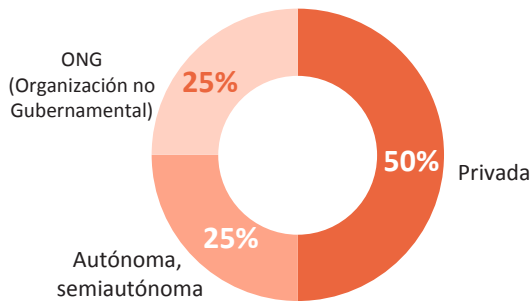
3 tienen universitaria completa  
1 tiene posgrado completo



### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



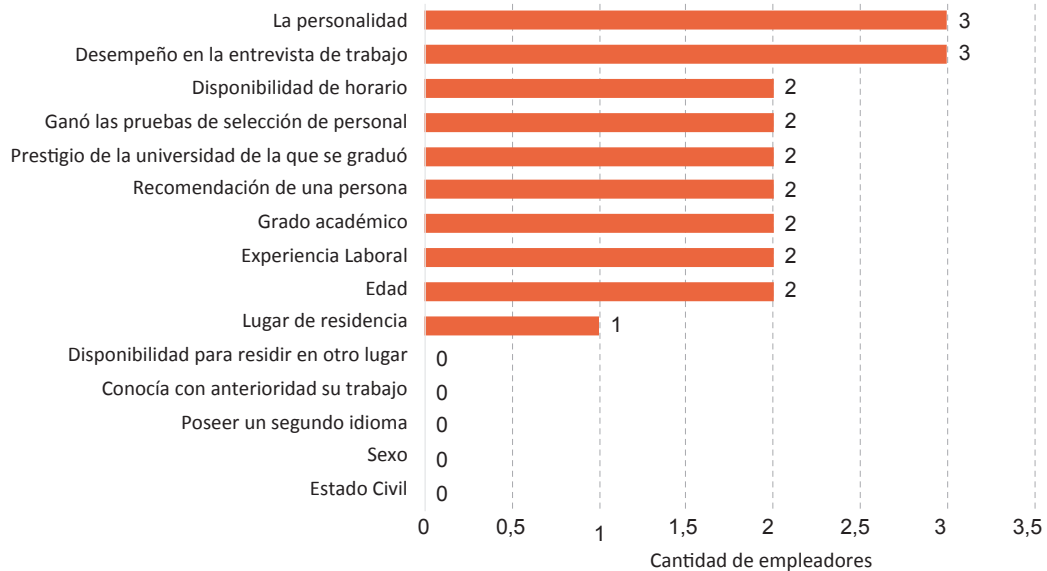
### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



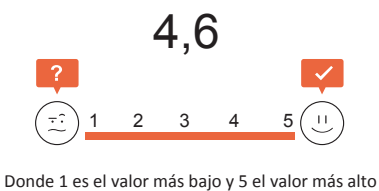
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Relaciones Públicas



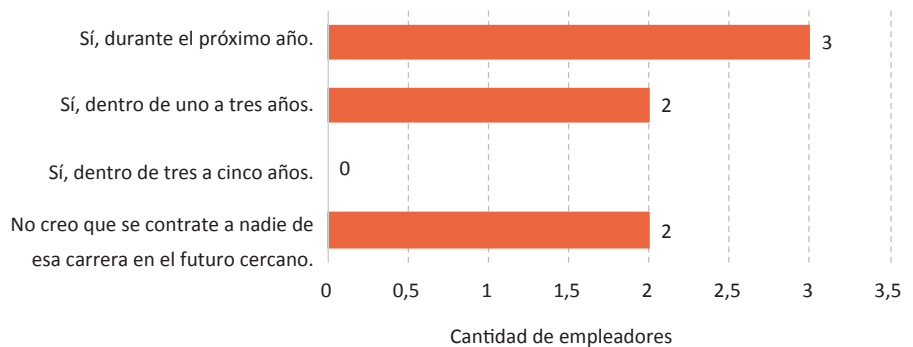
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Relaciones Públicas por cada competencia**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Relaciones Públicas de las universidades estatales**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 30 y 56 años y la edad media es 41 años



6 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



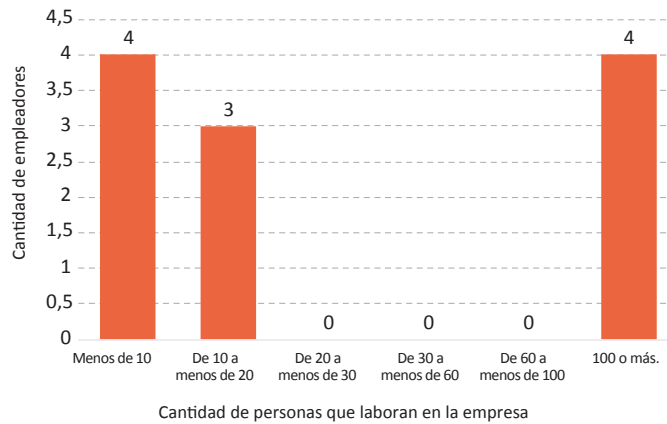
3 empleadores  
4 empleadoras



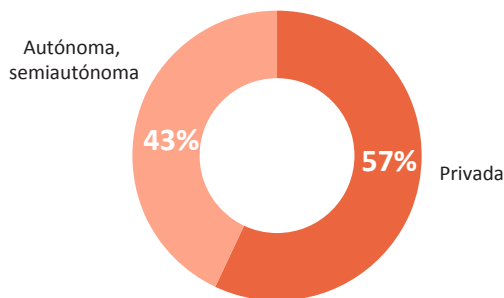
2 tienen universitaria completa  
5 tienen posgrado completo



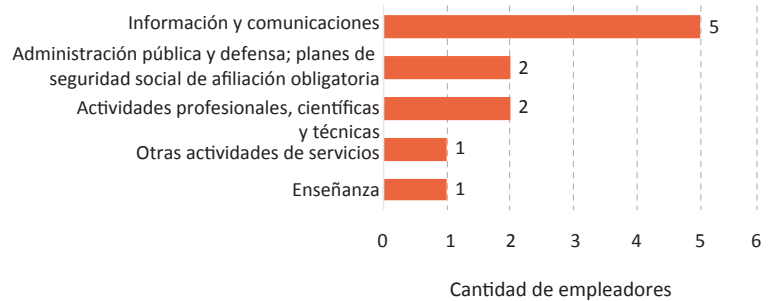
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



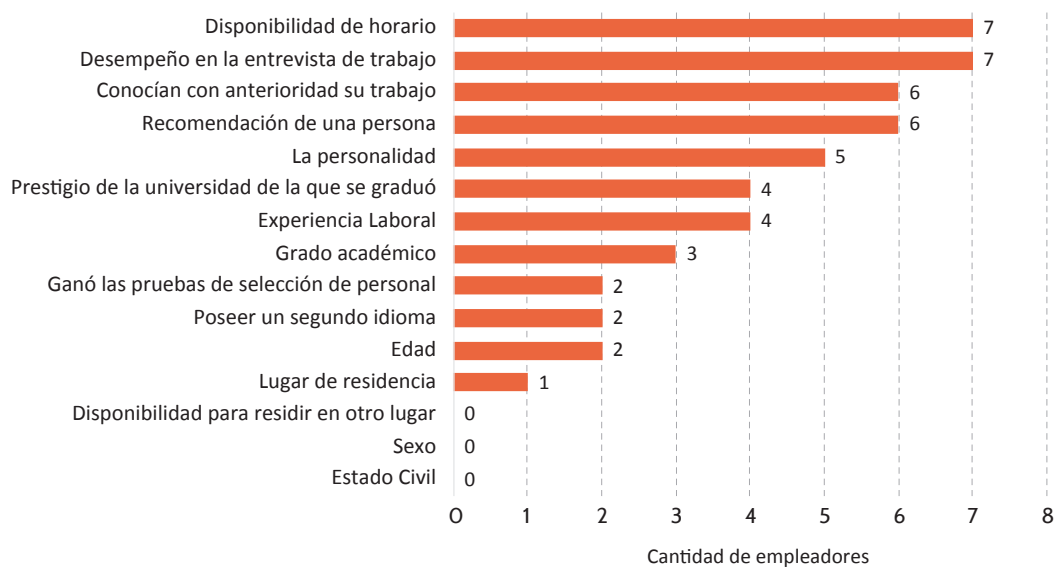
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Producción Audiovisual

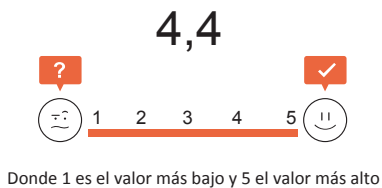




**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Producción Audiovisual por cada competencia**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Producción Audiovisual de las universidades estatales**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 26 y 45 años y la edad media es 35 años



6 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



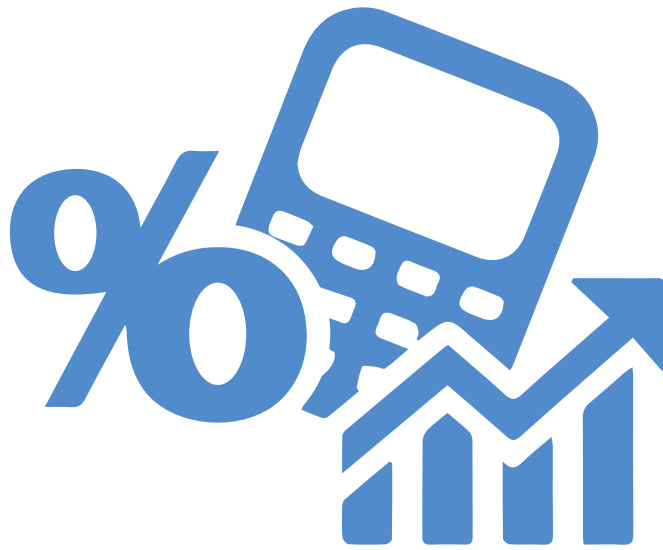
9 empleadores  
2 empleadoras



1 tiene universitaria incompleta  
2 tienen universitaria completa  
1 tiene posgrado incompleto  
6 tienen posgrado completo

EMPLEADORES 2016

DE PERSONAS  
GRADUADAS  
DE UNIVERSIDADES  
ESTATALES



# Ciencias Económicas

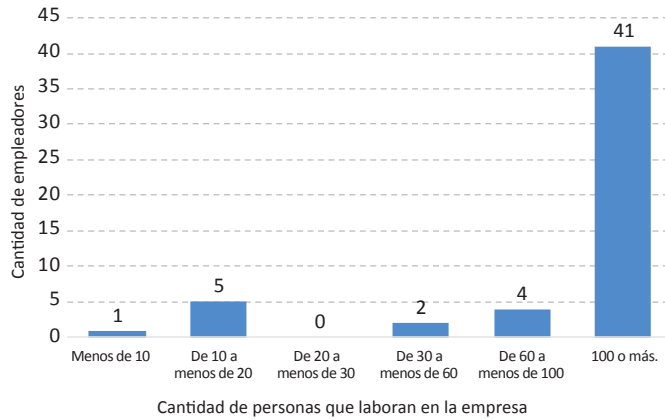
- Administración
- Comercio Internacional
- Administración de la Producción
- Proveeduría
- Administración Pública
- Finanzas
- Mercadeo
- Economía
- Planificación



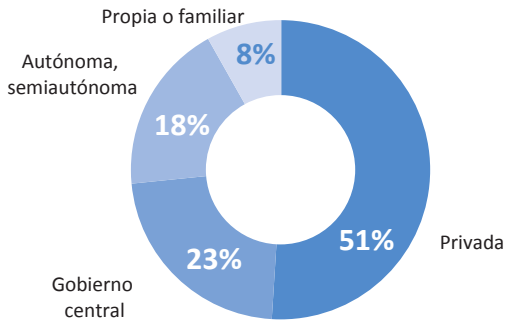




Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



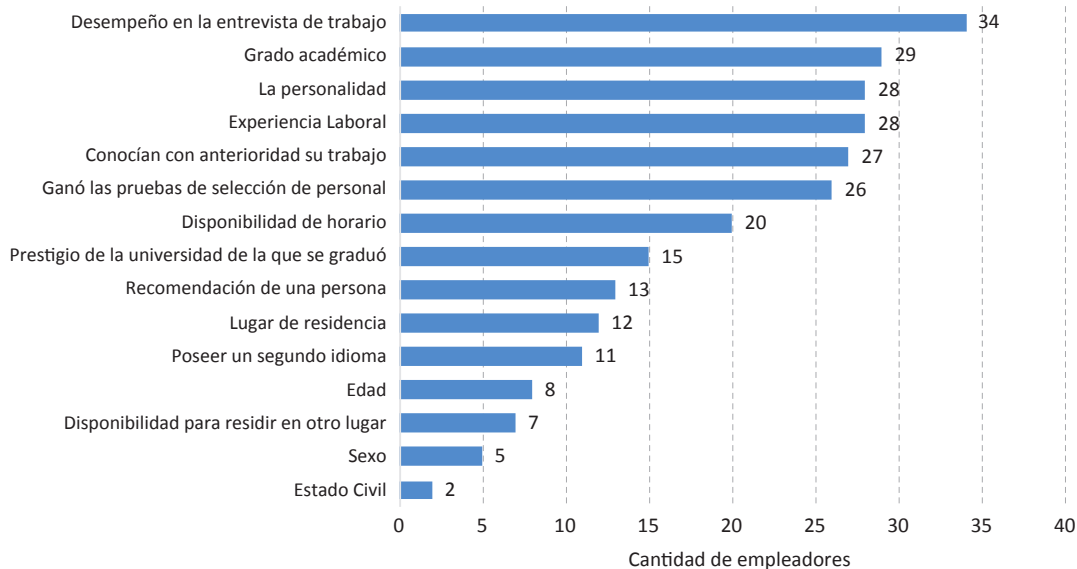
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



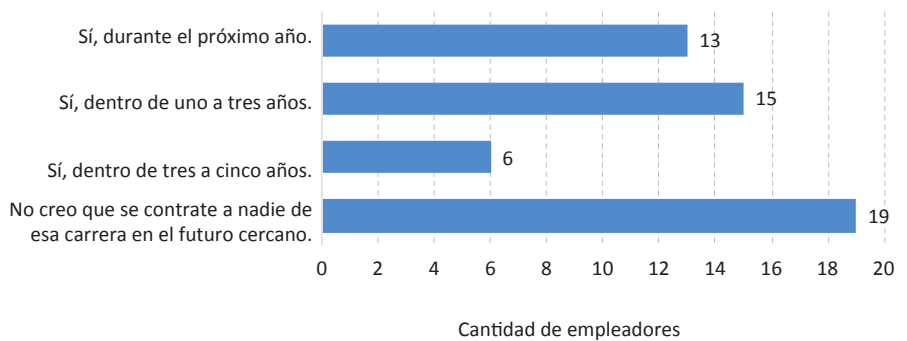
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Administración



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Administración por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Administración de las universidades estatales**

4,2



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 26 y 75 años y la edad media es 45 años



30 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



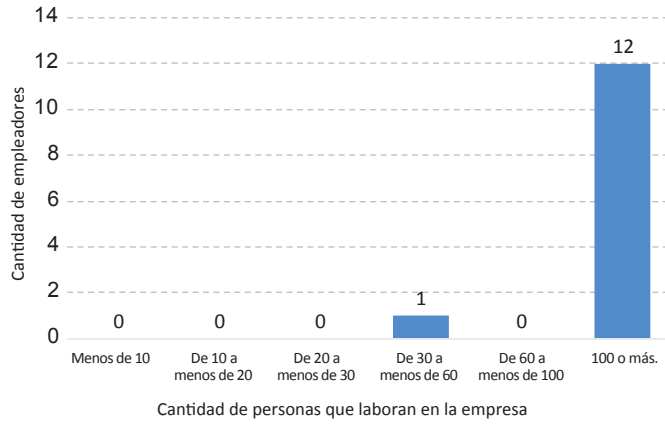
26 empleadores  
27 empleadoras



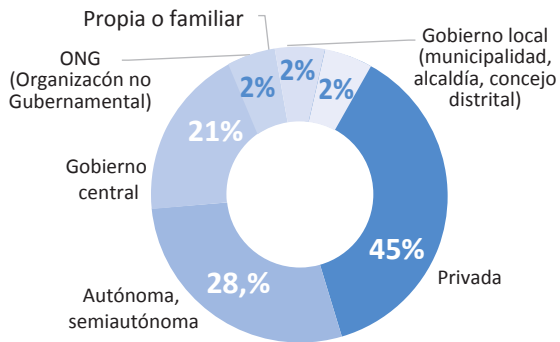
1 Tiene educación técnica completa  
3 Tienen universitaria incompleta  
26 Tienen universitaria completa  
2 Tienen posgrado incompleto  
21 Tienen posgrado completo



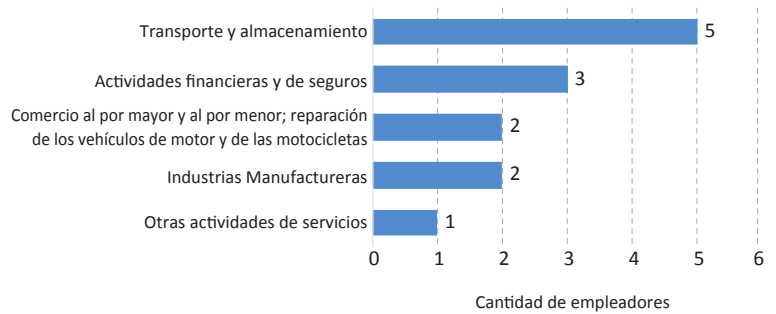
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



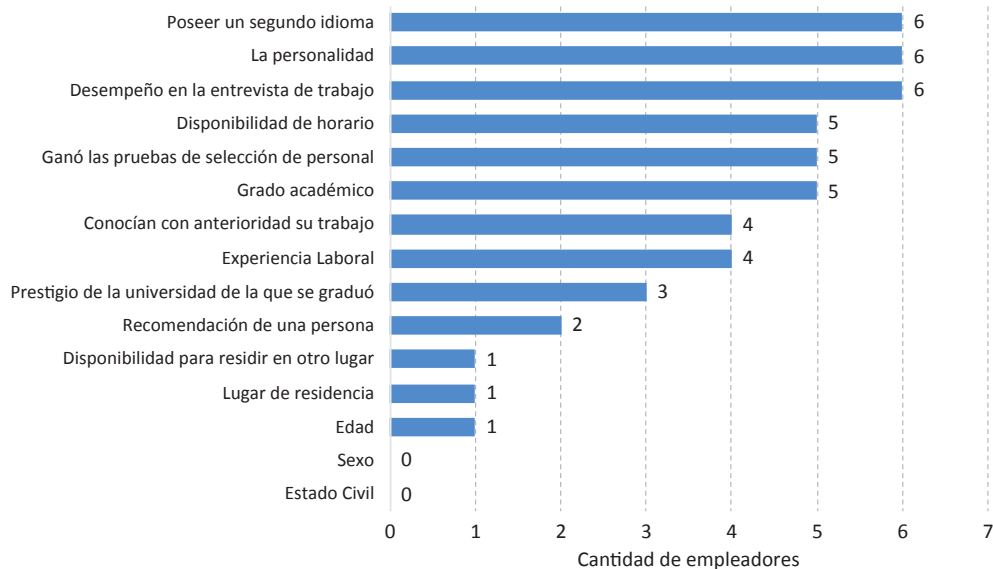
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



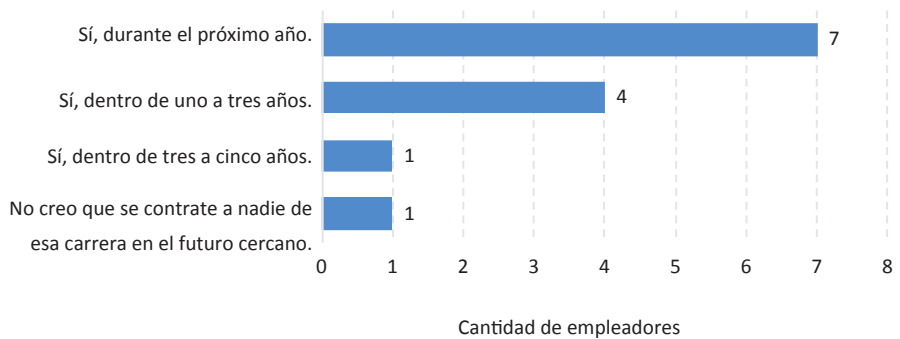
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Comercio Internacional



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Comercio Internacional por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Comercio Internacional de las universidades estatales**



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 24 y 55 años y la edad media es 37 años



5 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



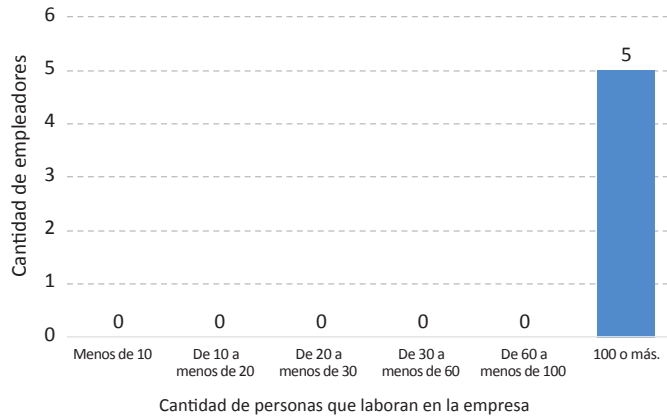
8 empleadores  
5 empleadoras



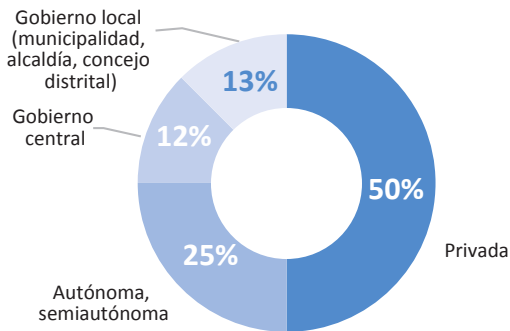
1 Tiene secundaria completa  
1 Tiene universitaria incompleta  
9 Tienen universitaria completa  
2 Tienen posgrado completo



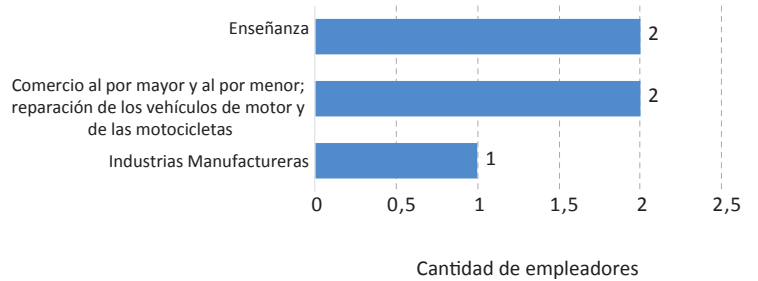
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



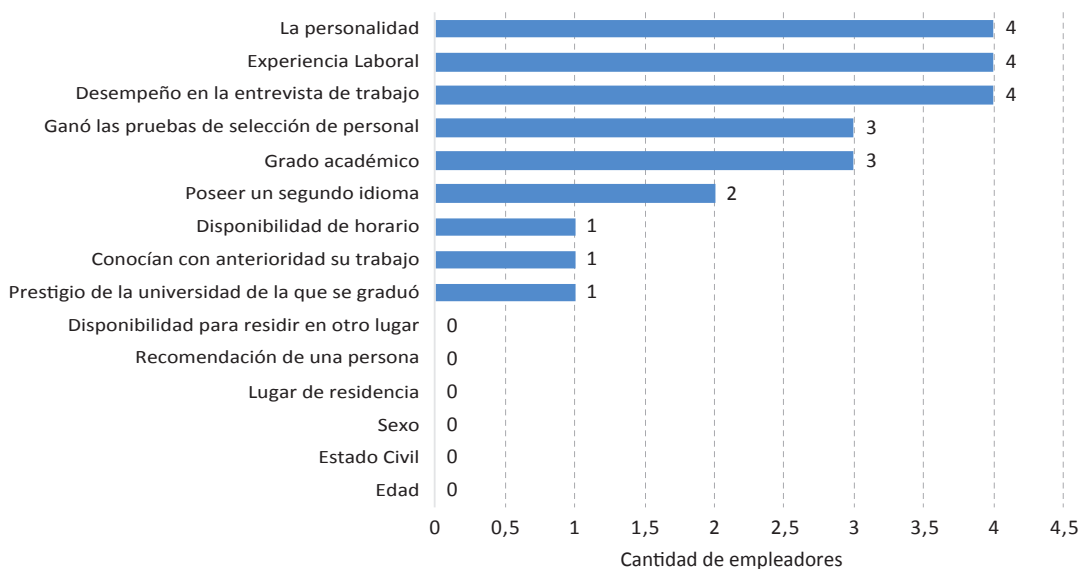
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Proveduría

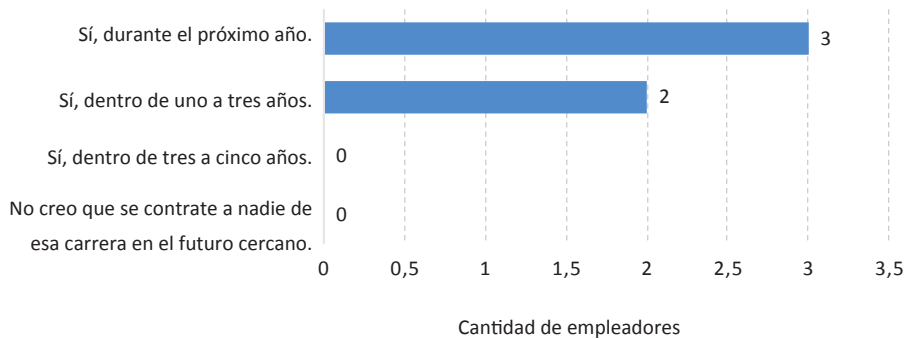




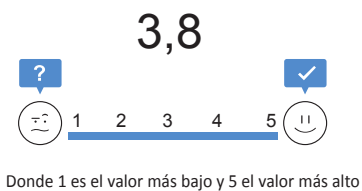
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Proveduría por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Proveduría de las universidades estatales**



**Del total de empleadores encuestados:**

Tienen entre 37 y 57 años y la edad media es 46 años

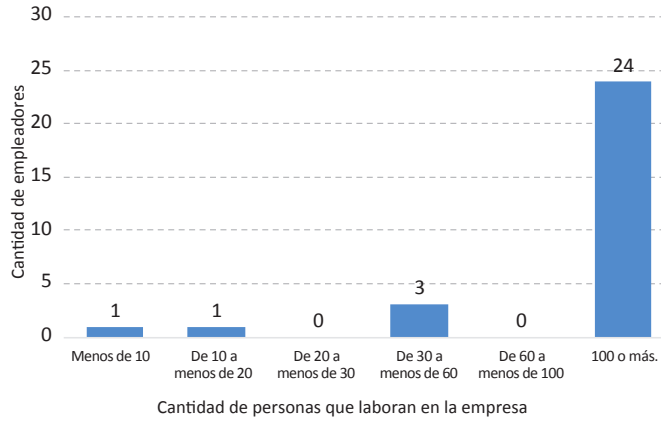
3 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

5 empleadores  
0 empleadoras

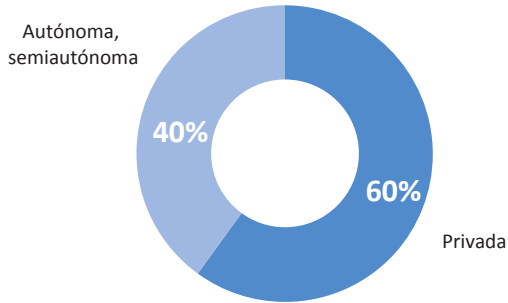
1 Tiene universitaria completa  
4 Tienen posgrado completo



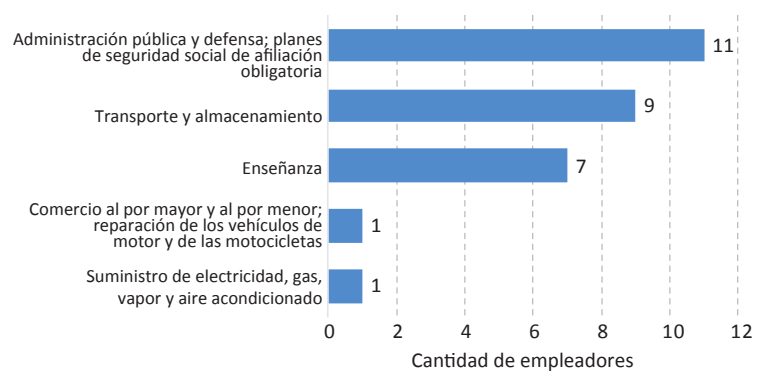
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



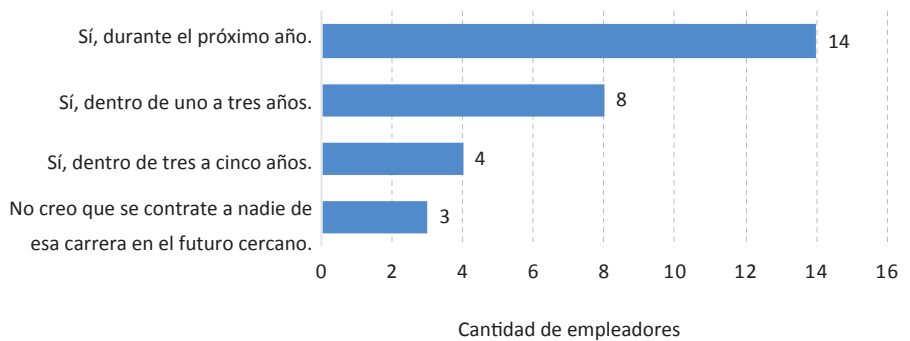
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Administración Pública



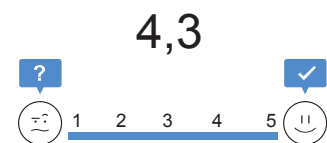
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Administración Pública por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Administración Pública de las universidades estatales**



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 25 y 64 años y la edad media es 44 años



19 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



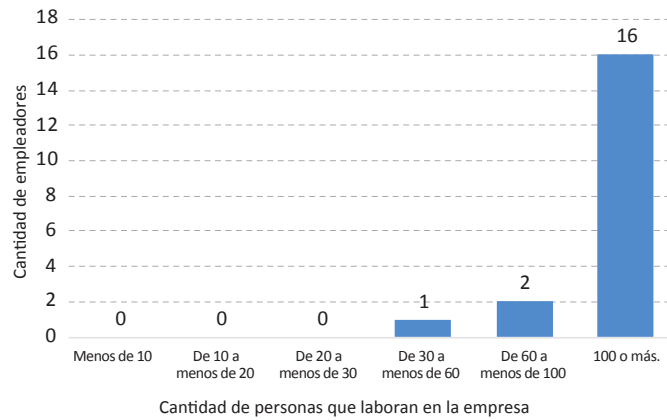
14 empleadores  
15 empleadoras



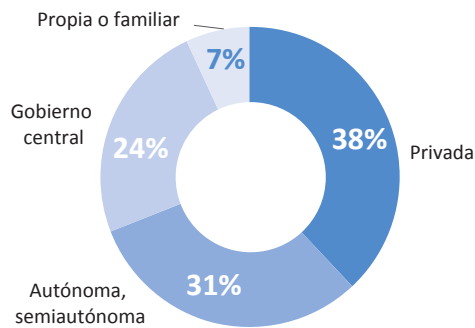
15 Tienen universitaria completa  
14 Tienen posgrado completo



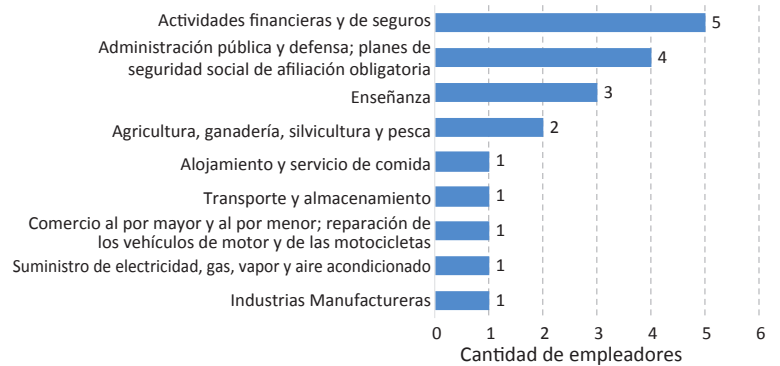
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



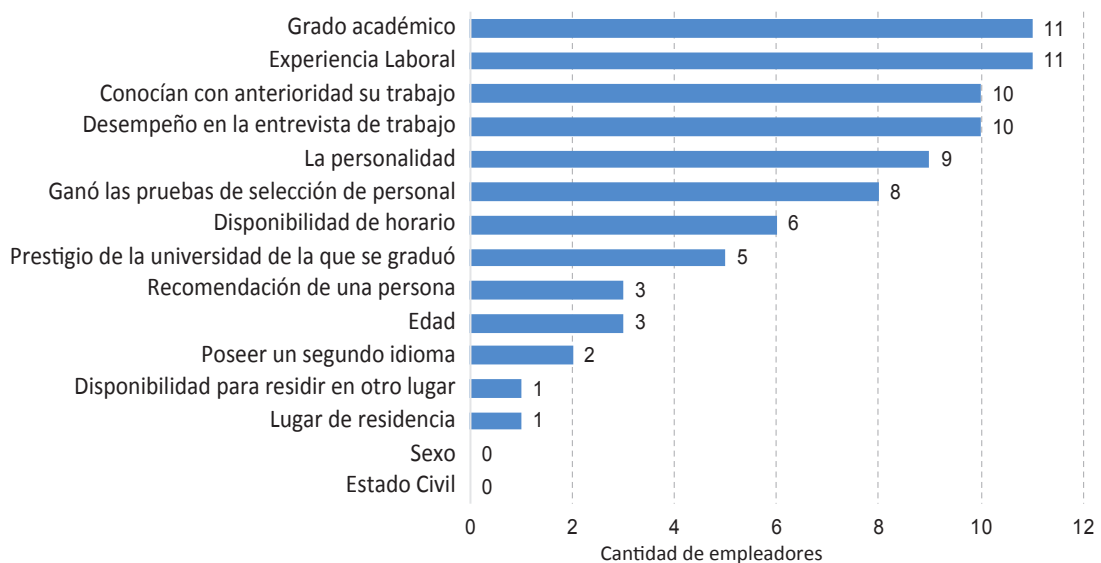
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Finanzas

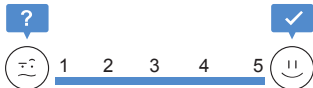


**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Finanzas por cada competencia**



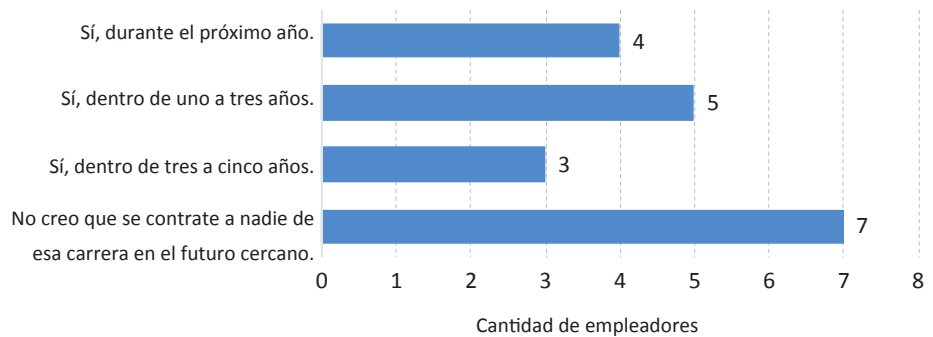
**Calificación promedio de las personas graduadas en Finanzas de las universidades estatales**

4,4



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 28 y 57 años y la edad media es 45 años



11 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



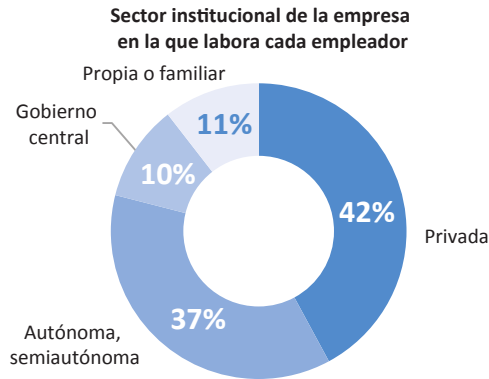
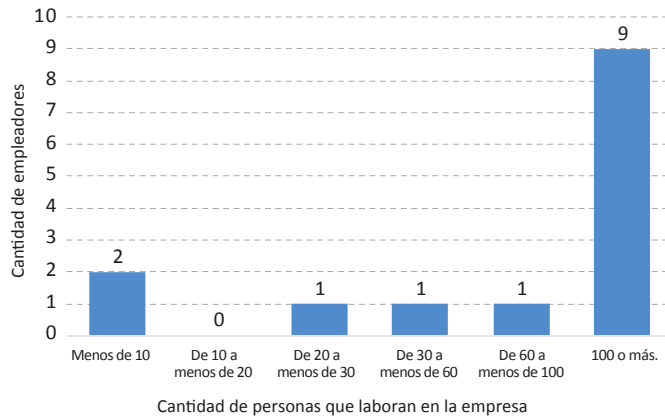
15 empleadores  
4 empleadoras



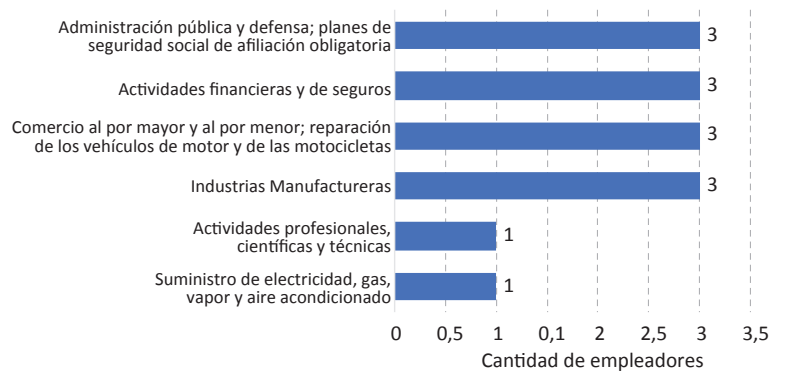
8 Tienen universitaria completa  
11 Tienen posgrado completo



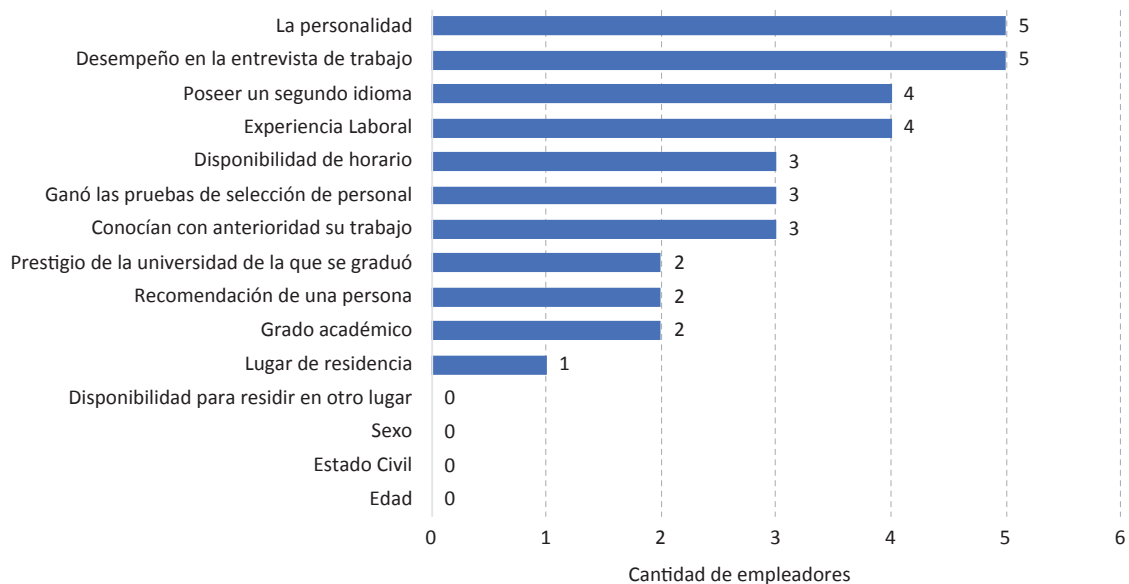
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Mercadeo

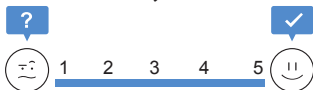


**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Mercadeo por cada competencia**



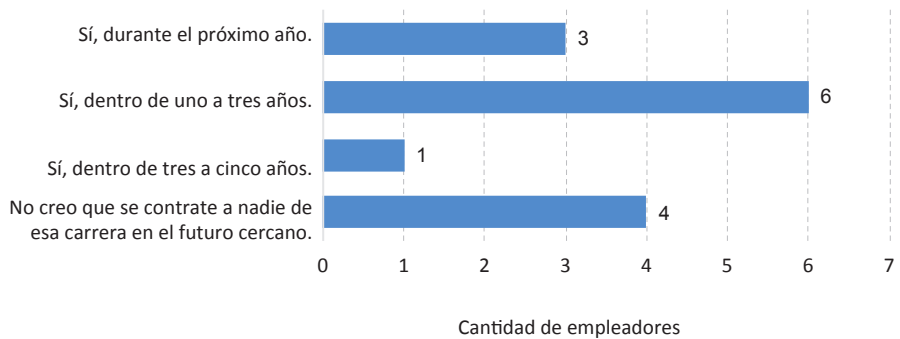
**Calificación promedio de las personas graduadas en Mercadeo de las universidades estatales**

4,4



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 21 y 58 años y la edad media es 42 años



9 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



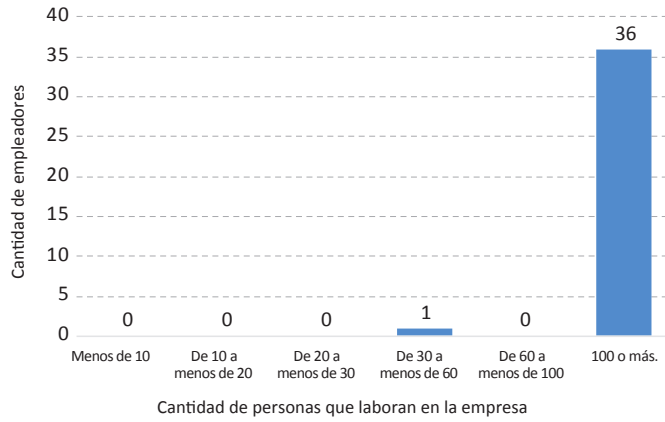
9 empleadores  
5 empleadoras



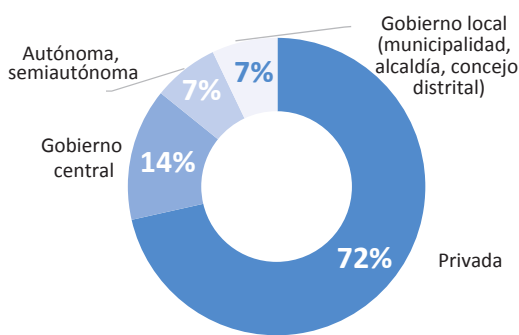
5 Tienen universitaria completa  
9 Tienen posgrado completo



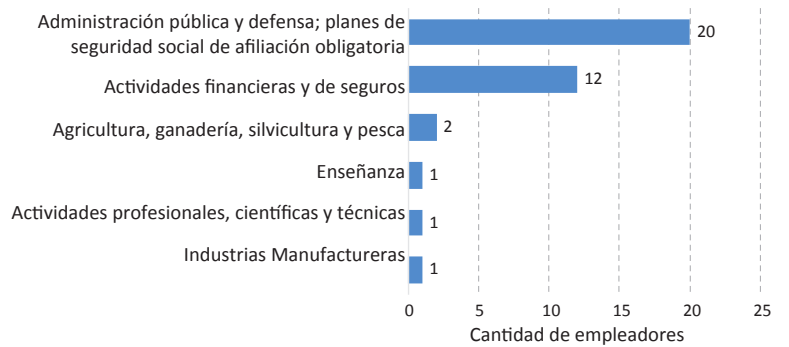
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



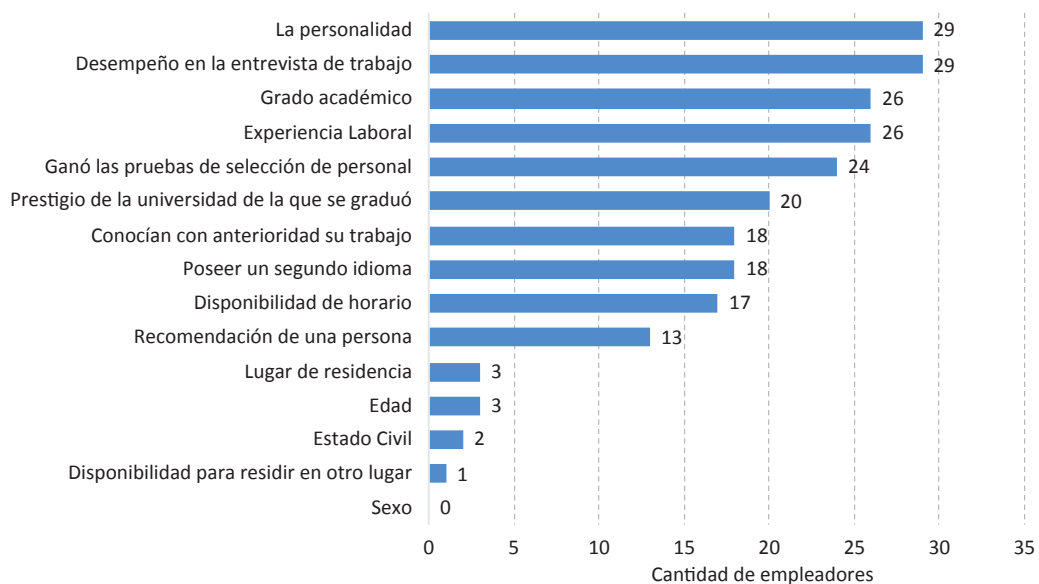
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Economía

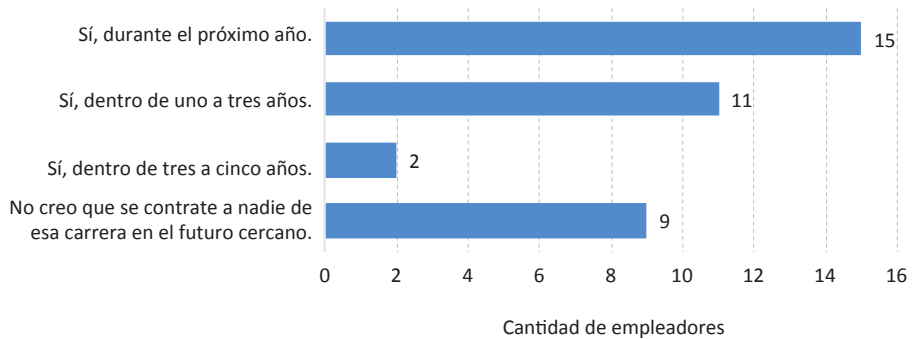




**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Economía por cada competencia**

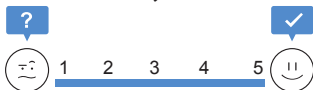


**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Economía de las universidades estatales**

4,2



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 29 y 57 años y la edad media es 44 años



25 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



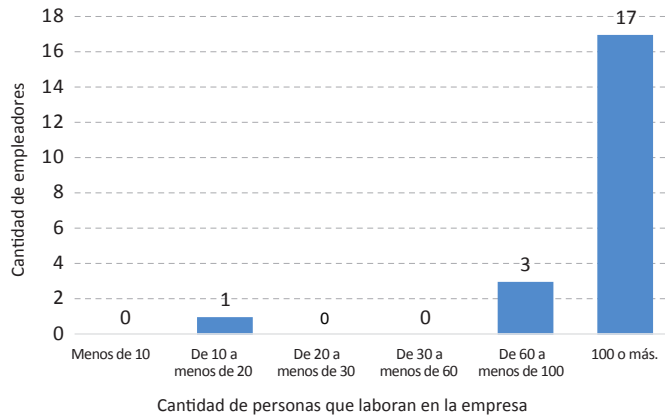
22 empleadores  
15 empleadoras



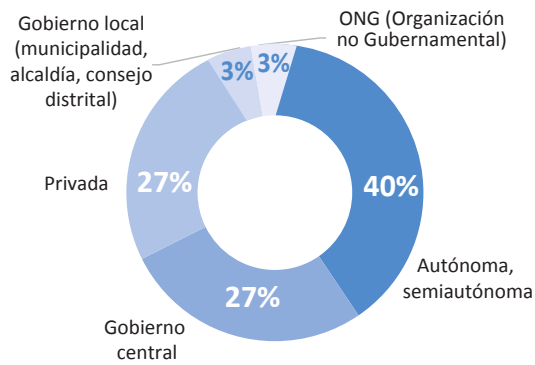
1 Tiene posgrado incompleto  
22 Tienen posgrado completo



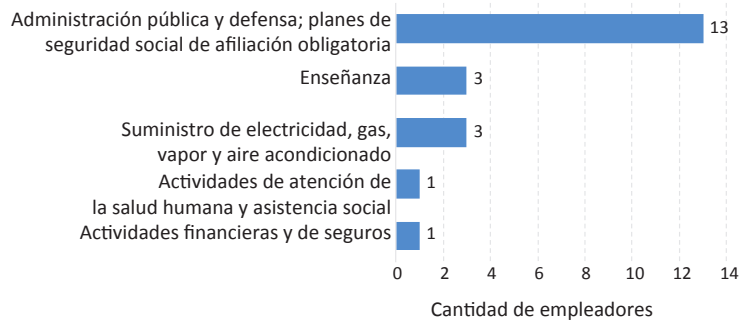
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



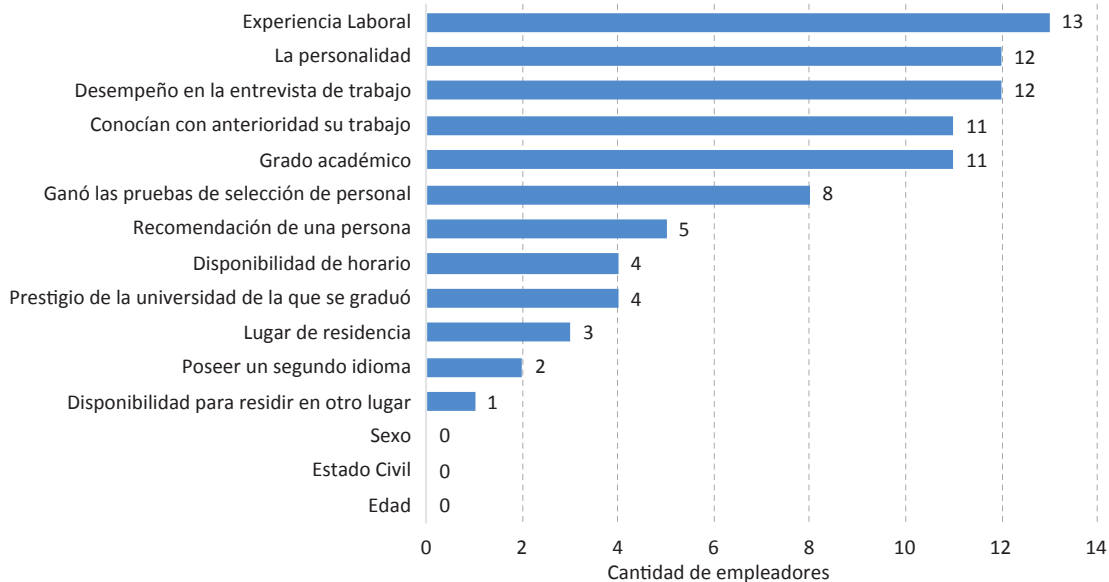
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Planificación

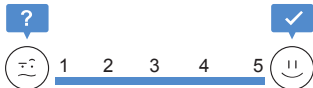


**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Planificación por cada competencia**



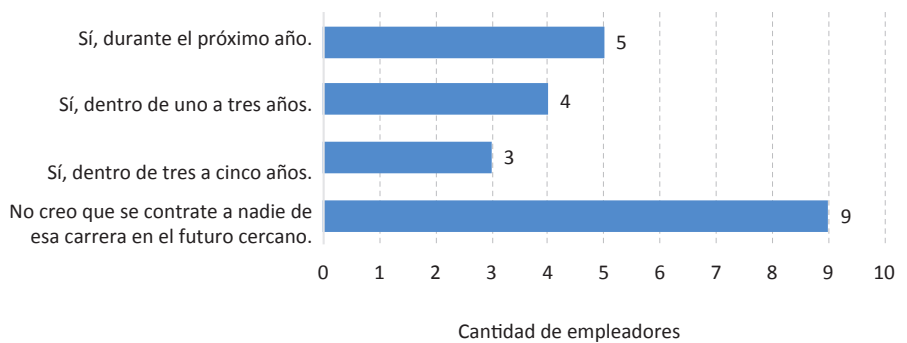
**Calificación promedio de las personas graduadas en Planificación de las universidades estatales**

4,2



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 24 y 66 años y la edad media es 47 años



12 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



13 empleadores  
8 empleadoras



8 Tienen universitaria completa  
13 Tienen posgrado completo

EMPLEADORES 2016  
DE PERSONAS  
GRADUADAS  
DE UNIVERSIDADES  
ESTATALES



# Derecho

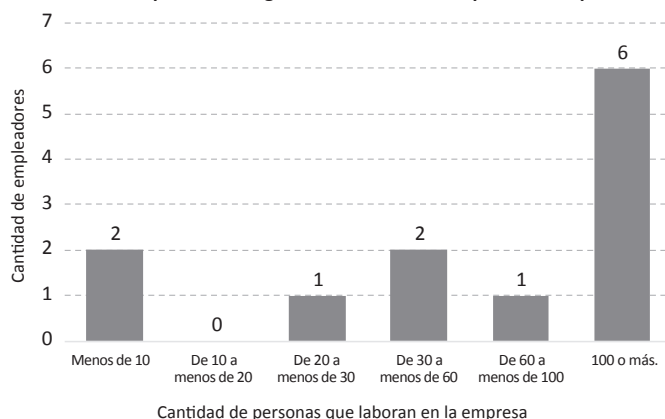
- Derecho



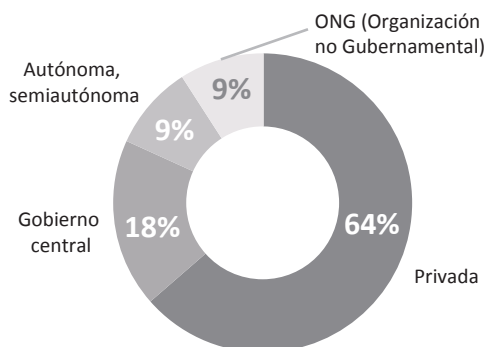




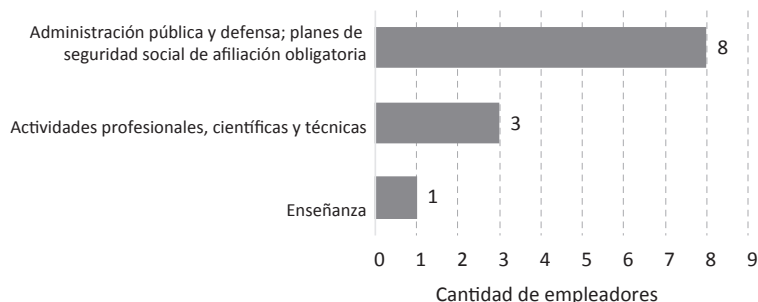
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



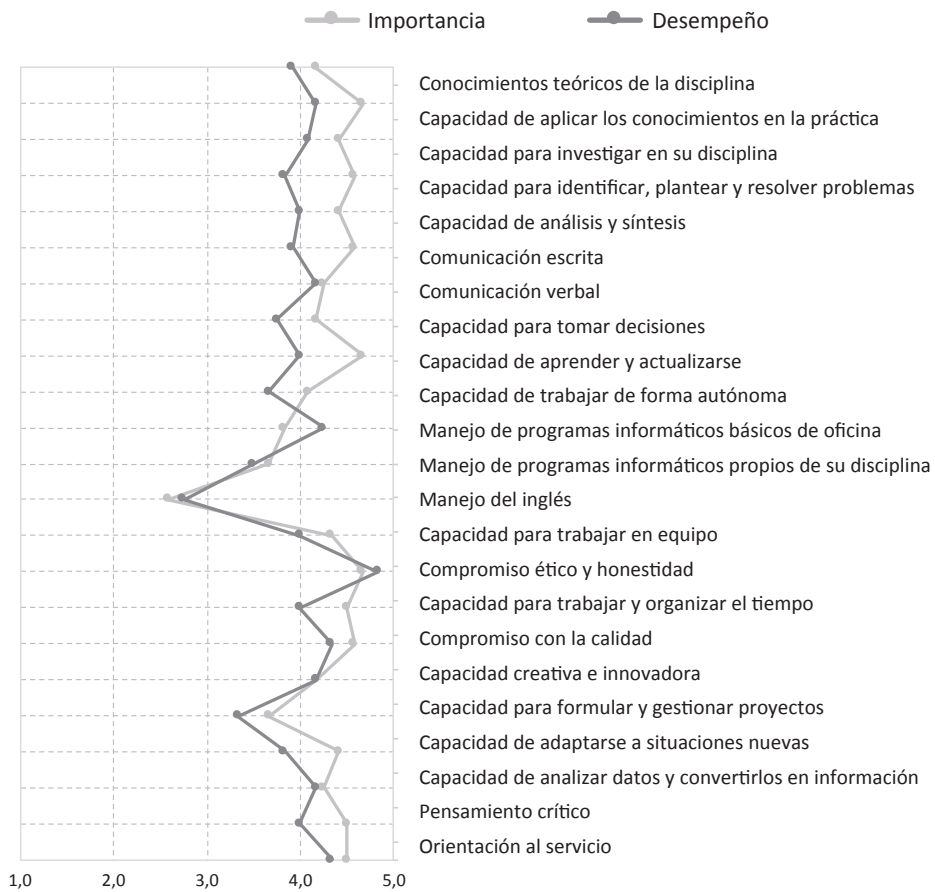
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



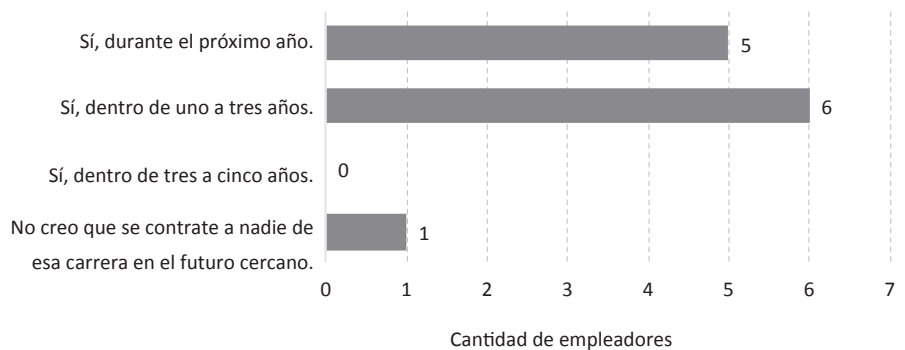
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Derecho



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Artes Musicales por cada competencia**

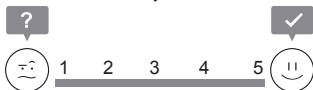


**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Derecho de las universidades estatales**

4,3



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 35 y 55 años y la edad media es 43 años



8 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



9 empleadores  
3 empleadoras



3 tienen universitaria completa  
8 tienen posgrado completo

EMPLEADORES 2016

DE PERSONAS  
GRADUADAS  
DE UNIVERSIDADES  
ESTATALES



# Recursos Naturales

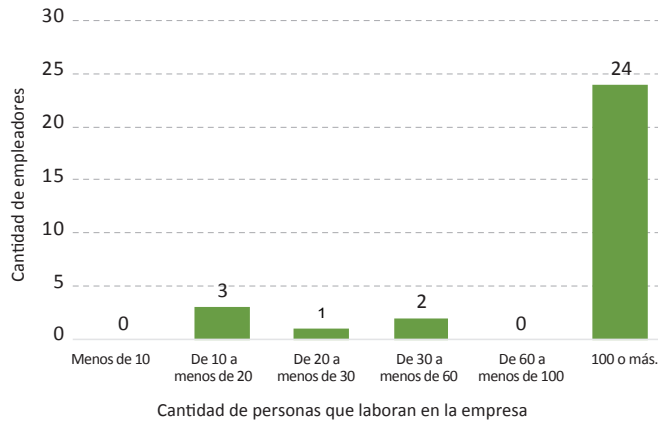
- Biotecnología
- Fitotecnia
- Agronomía General
- Economía Agrícola
- Ingeniería Agropecuaria Administrativa
- Zootecnia
- Forestales
- Ecología
- Geografía
- Producción Animal



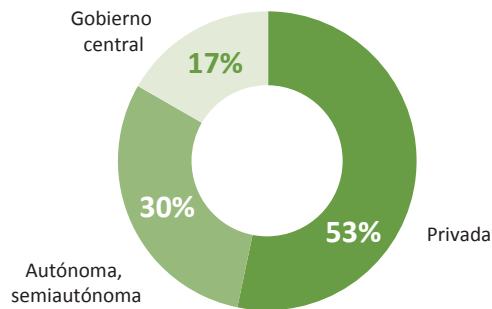




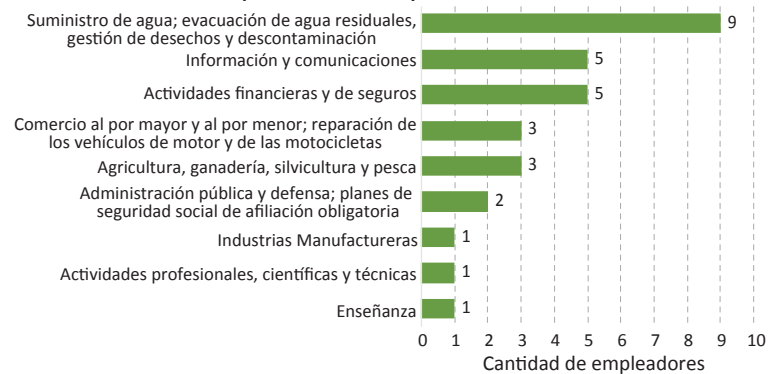
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



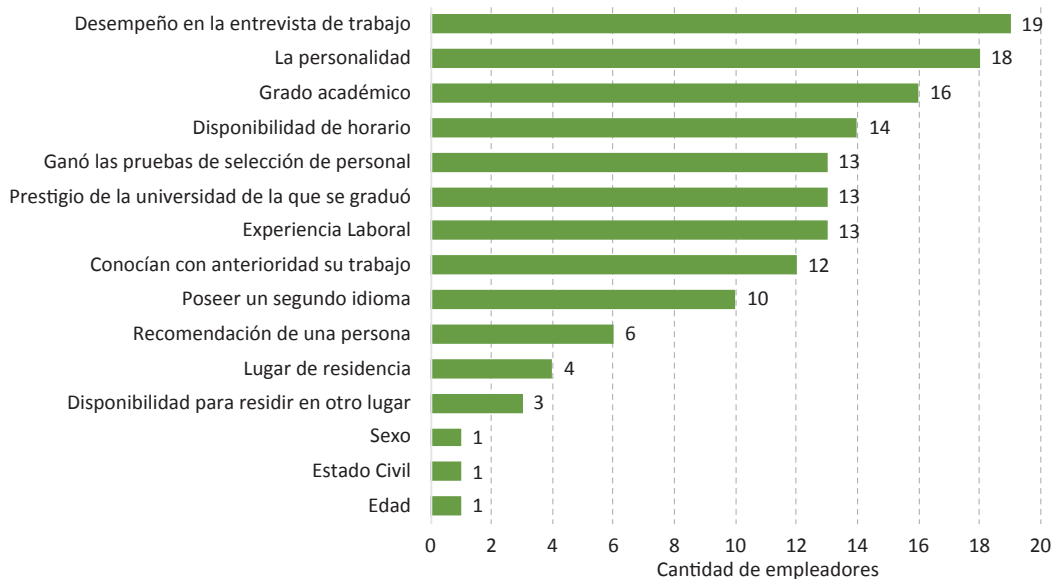
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



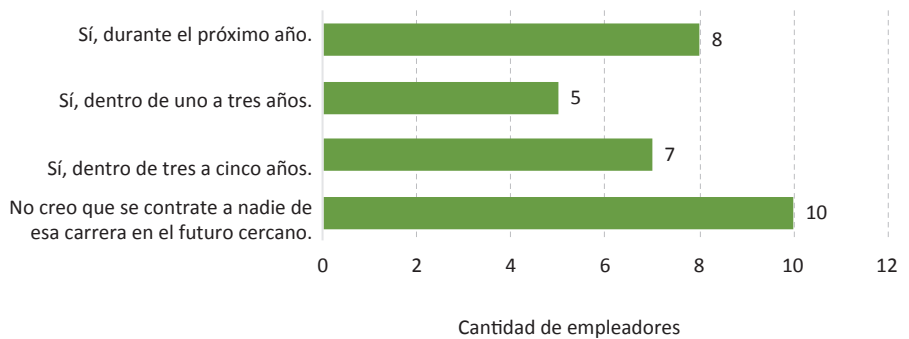
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Biotecnología



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Biotecnología por cada competencia**

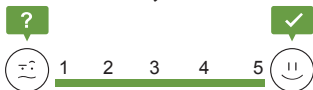


**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Biotecnología de las universidades estatales**

4,2



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 27 y 60 años y la edad media es 41 años



24 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

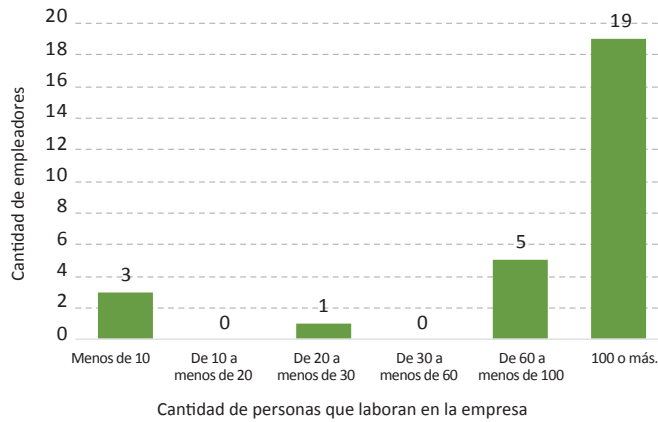


26 empleadores  
27 empleadoras

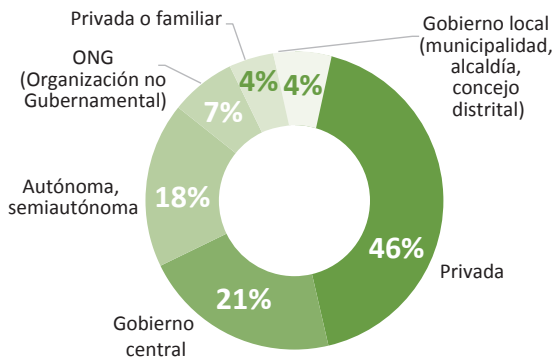


6 Tienen universitaria completa  
2 Tienen posgrado incompleto  
22 Tienen posgrado completo

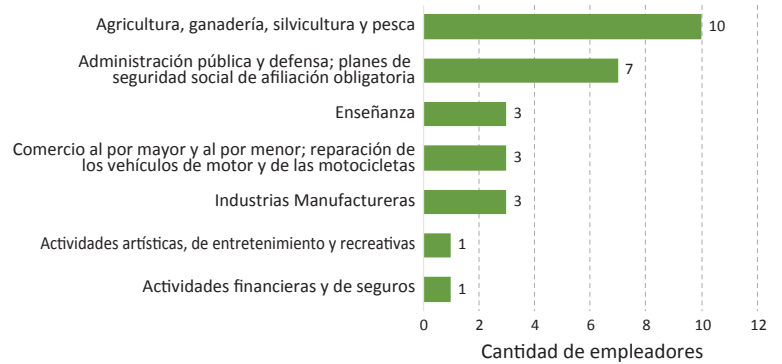
**Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran**



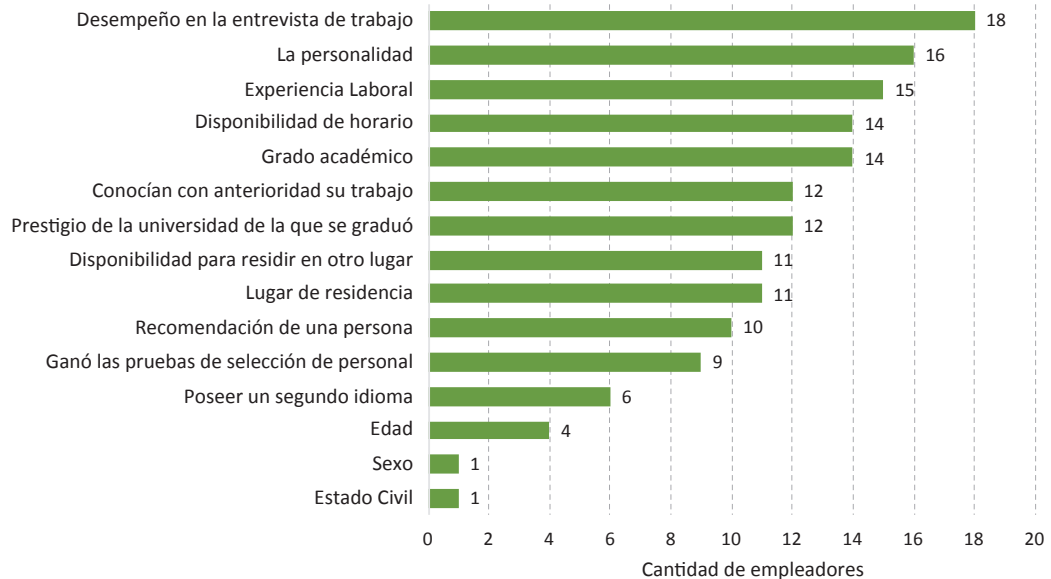
**Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador**



**Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora**



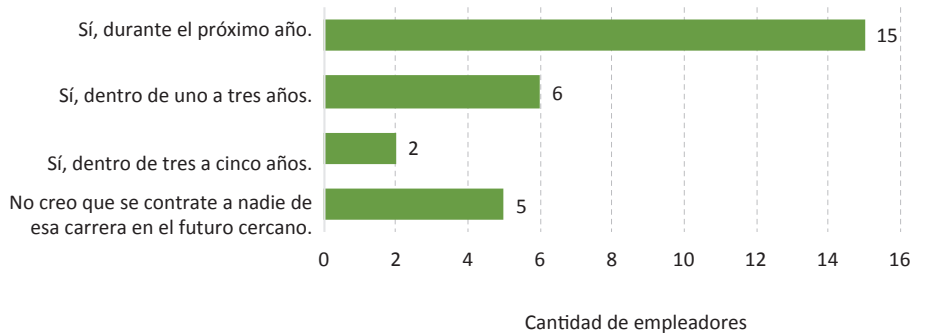
**Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Fitotecnia**



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Fitotecnia por cada competencia**

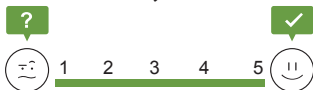


**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Fitotecnia de las universidades estatales**

4,2



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 28 y 62 años y la edad media es 41 años



22 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

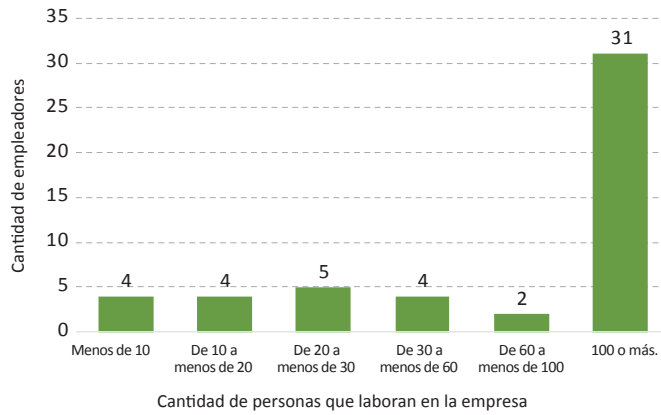


23 empleadores  
5 empleadoras

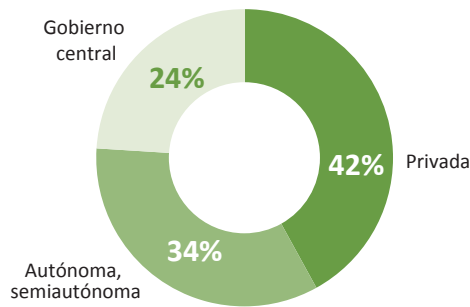


1 Tiene universitaria incompleta  
14 Tienen universitaria completa  
1 Tiene posgrado incompleto  
12 Tienen posgrado completo

Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



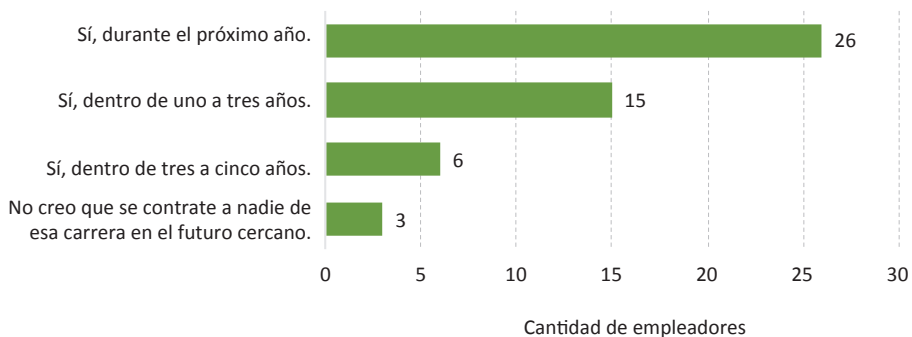
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Agronomía General



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Agronomía General por cada competencia**

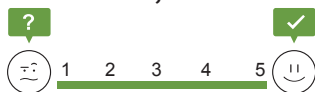


**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Agronomía General de las universidades estatales**

4,2



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 24 y 60 años y la edad media es 41 años



40 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

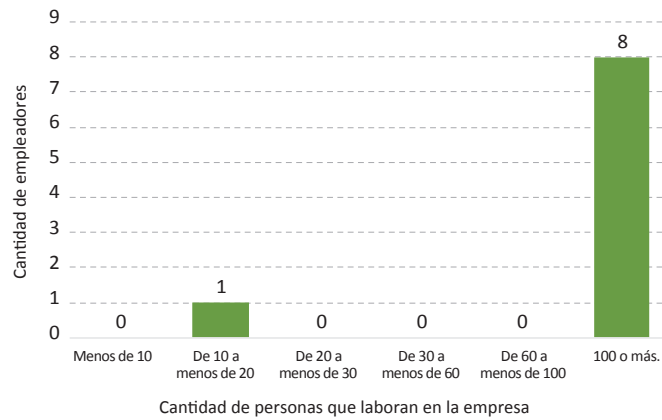


41 empleadores  
9 empleadoras

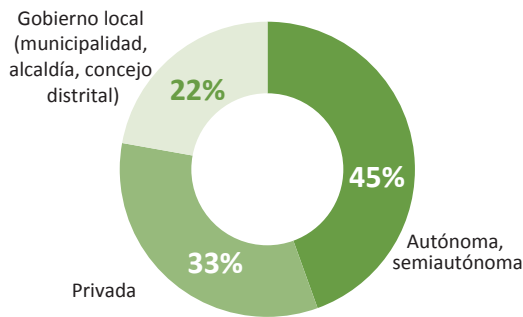


18 Tienen universitaria completa  
32 Tienen posgrado completo

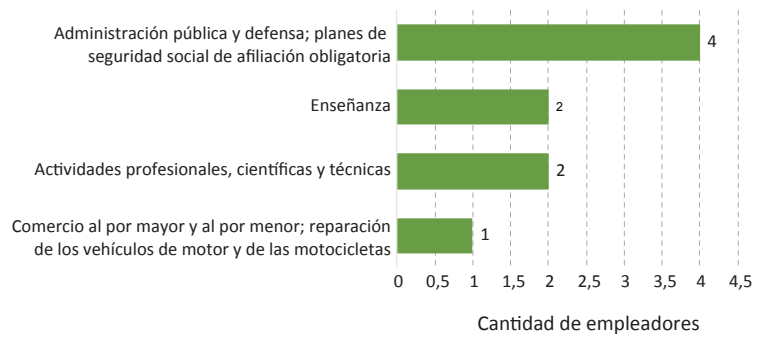
**Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran**



**Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador**



**Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora**



**Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Economía Agrícola**

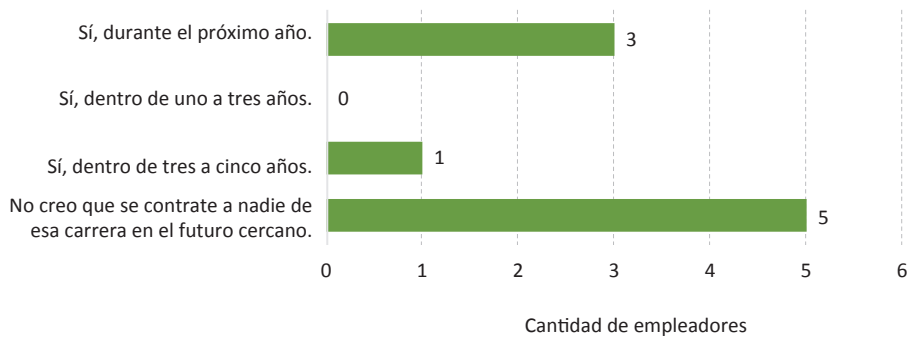




**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Economía Agrícola por cada competencia**

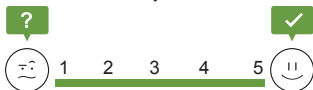


**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Economía Agrícola de las universidades estatales**

4,2



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 32 y 58 años y la edad media es 46 años



7 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

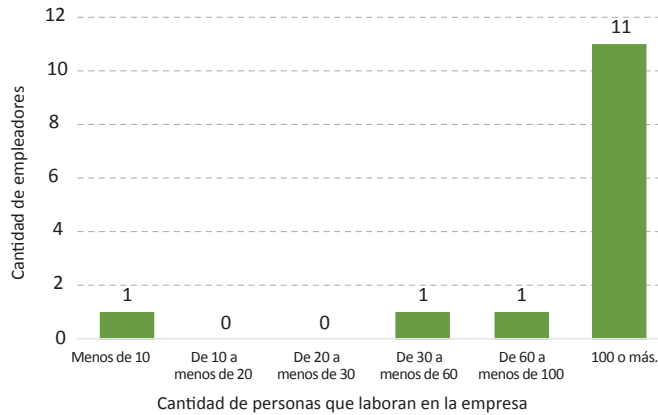


5 empleadores  
4 empleadoras

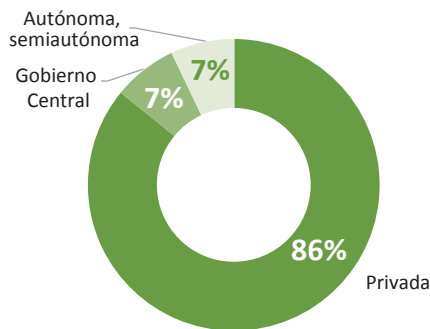


4 Tienen universitaria completa  
5 Tienen posgrado completo

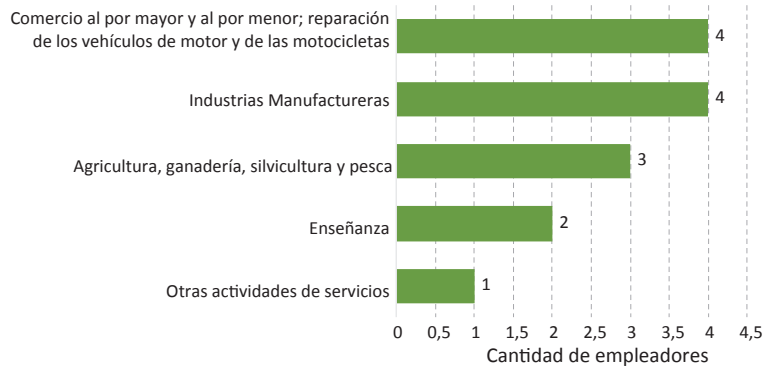
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Agropecuaria Administrativa



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Agropecuaria Administrativa por cada competencia**



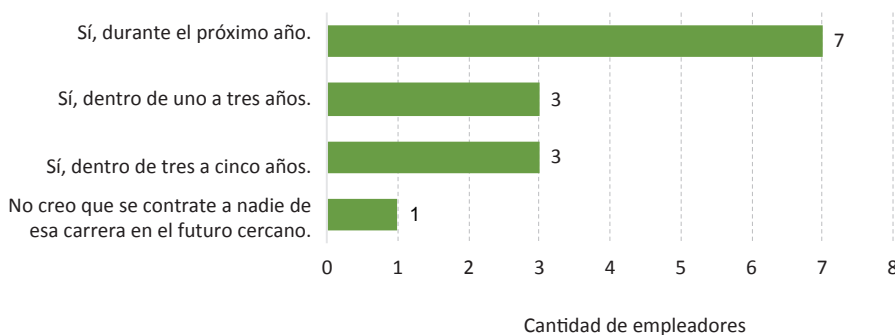
**Calificación promedio de las personas graduadas en Ingeniería Agropecuaria Administrativa de las universidades estatales**

4,2



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 27 y 57 años y la edad media es 41 años



7 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

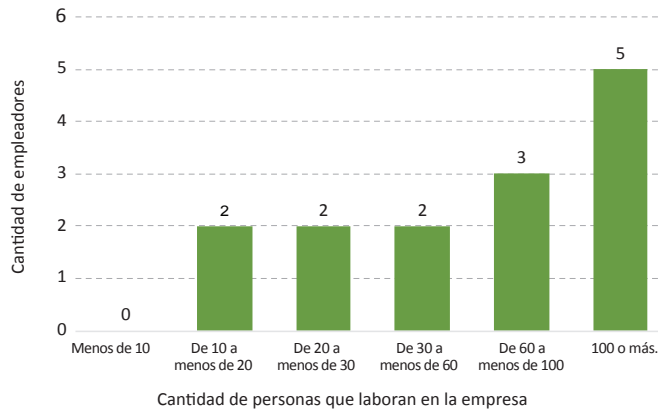


10 empleadores  
4 empleadoras

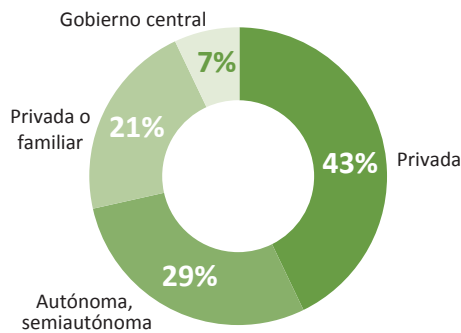


1 Tiene educación técnica completa  
8 Tienen universitaria completa  
5 Tienen posgrado completo

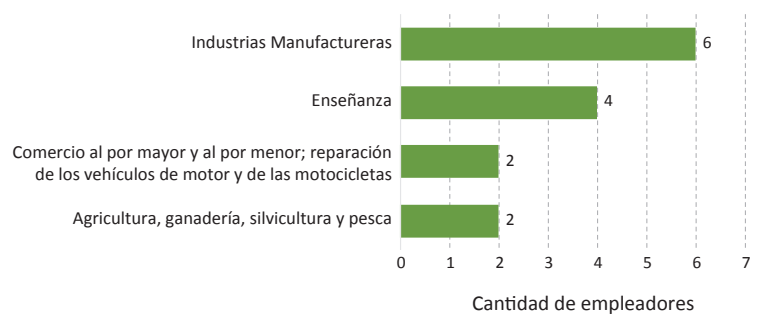
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Zootecnia



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Zootecnia por cada competencia**



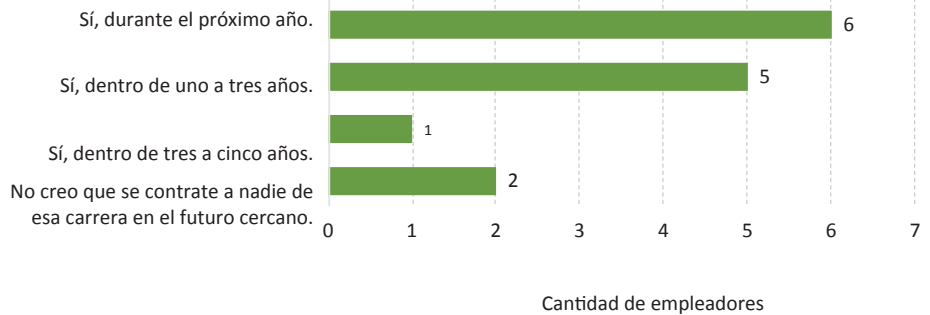
**Calificación promedio de las personas graduadas en Zootecnia de las universidades estatales**

4,2



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 28 y 72 años y la edad media es 46 años



10 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

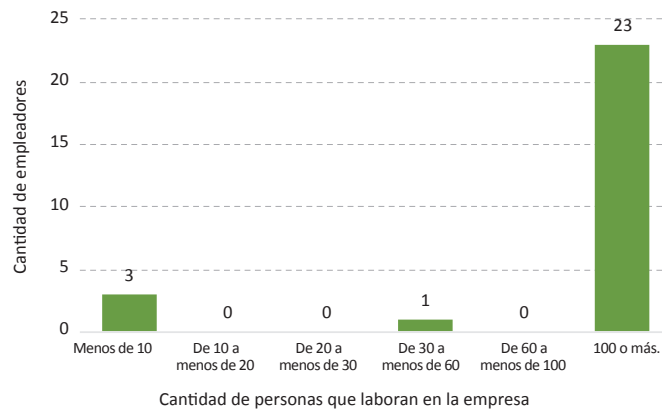


12 empleadores  
2 empleadoras

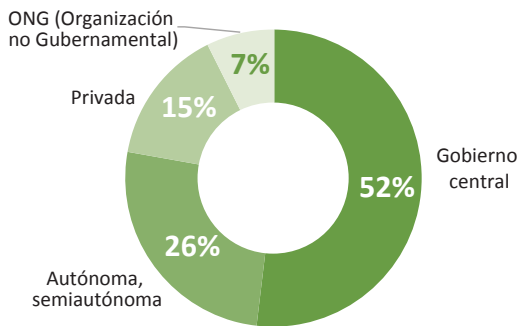


5 Tienen universitaria completa  
9 Tienen posgrado completo

**Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran**



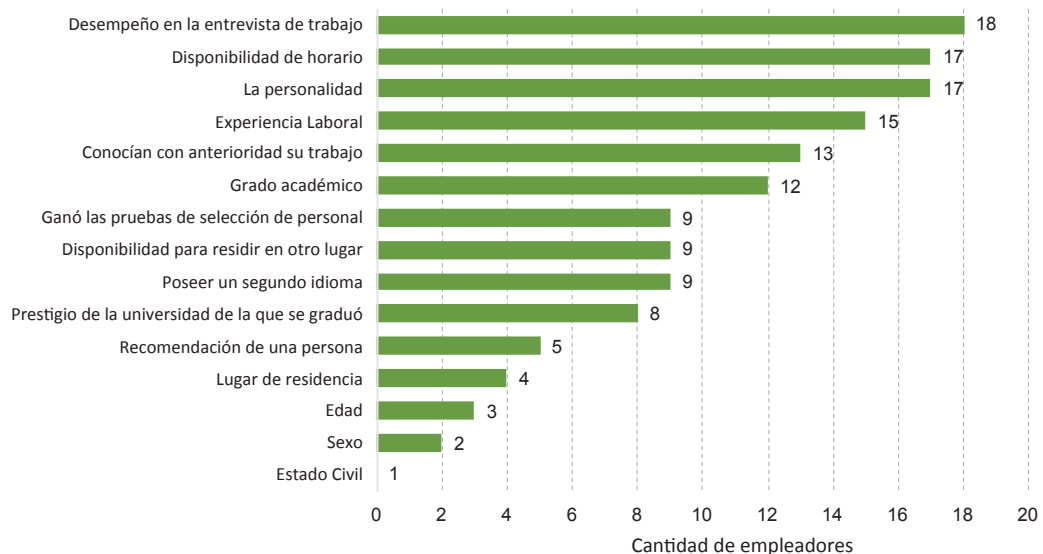
**Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador**



**Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora**



**Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Forestales**



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Forestales por cada competencia**



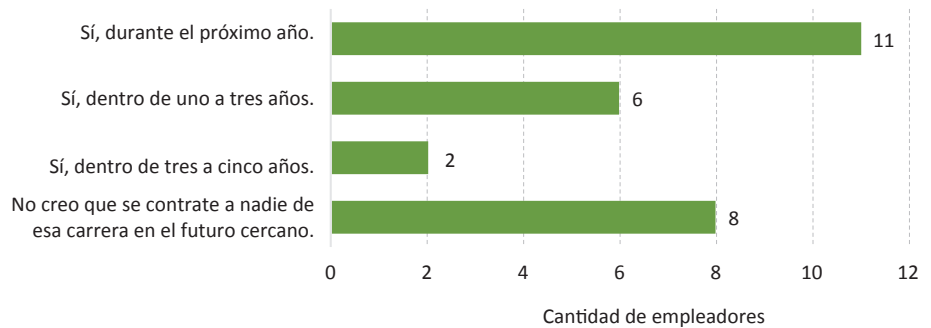
**Calificación promedio de las personas graduadas en Forestales de las universidades estatales**

4,3



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 33 y 60 años y la edad media es 45 años



23 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

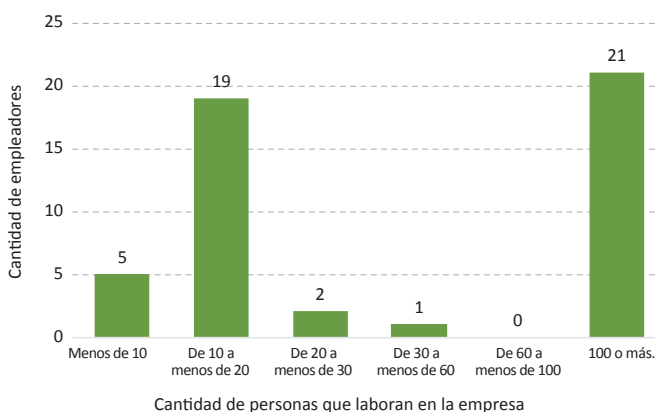


19 empleadores  
8 empleadoras

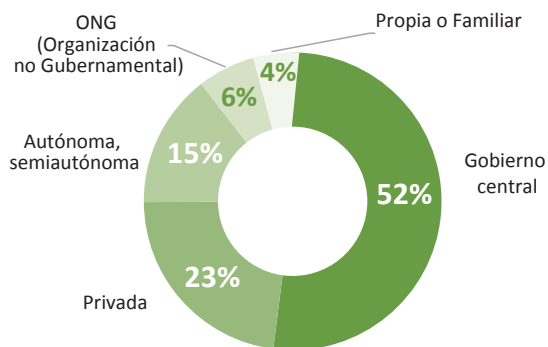


1 Tiene universitaria incompleta  
12 Tienen universitaria completa  
1 Tiene posgrado incompleto  
13 Tienen posgrado completo

Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



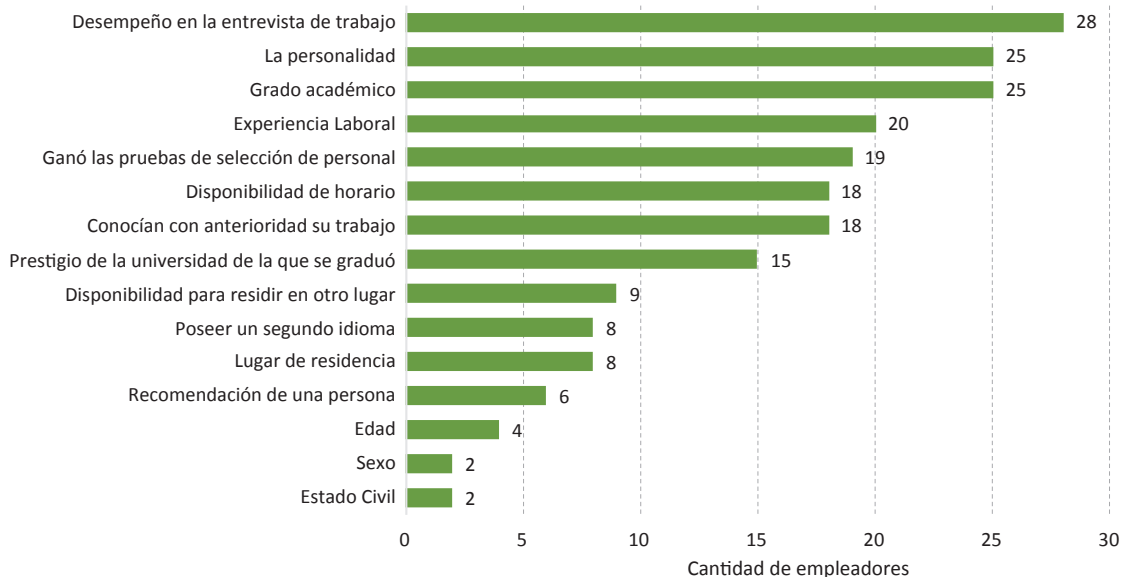
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ecología



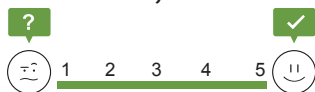


**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ecología por cada competencia**



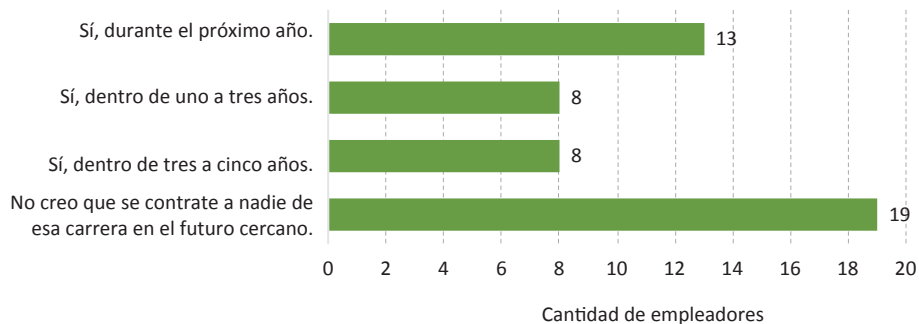
**Calificación promedio de las personas graduadas en Ecología de las universidades estatales**

4,2



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 26 y 61 años y la edad media es 43 años



27 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

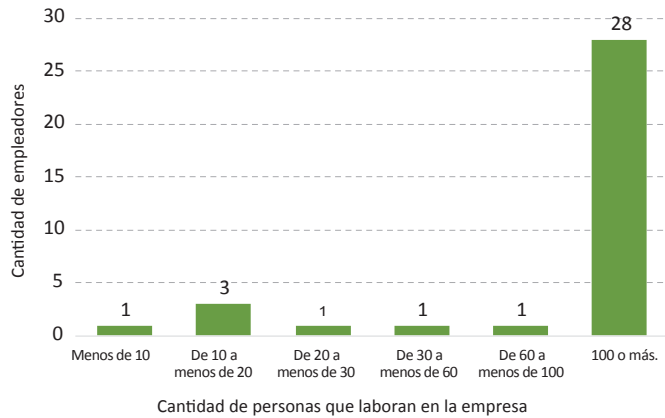


24 empleadores  
24 empleadoras

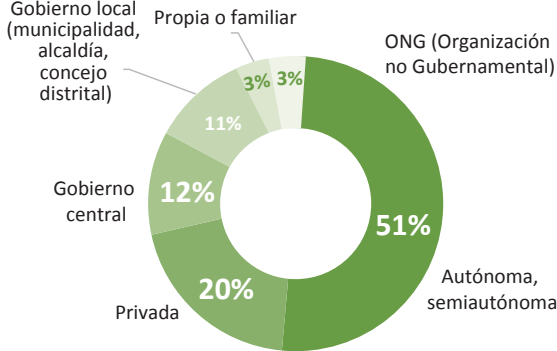


1 Tiene educación técnica completa  
1 Tiene universitaria incompleta  
19 Tienen universitaria completa  
4 Tienen posgrado incompleto  
23 Tienen posgrado completo

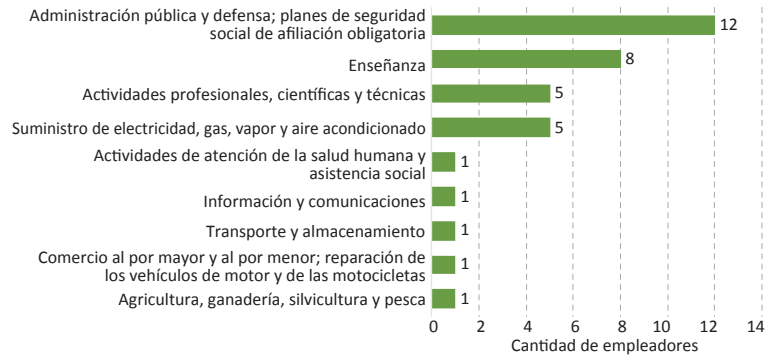
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



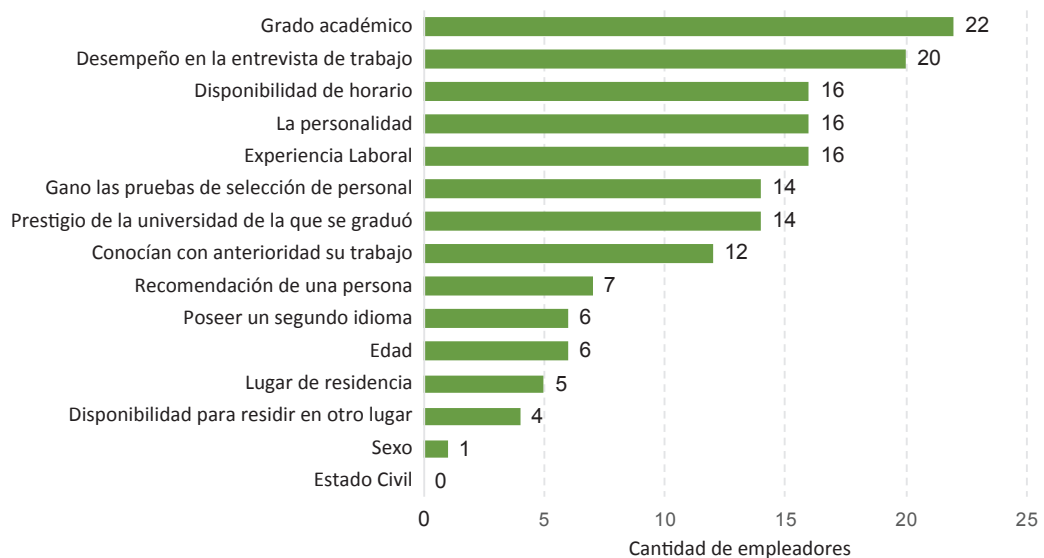
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



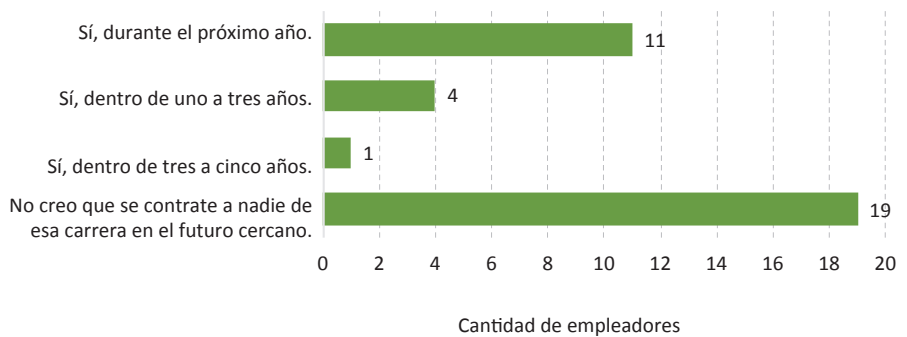
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Geografía



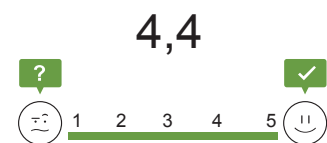
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Geografía por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Geografía de las universidades estatales**



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 26 y 64 años y la edad media es 47 años



29 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

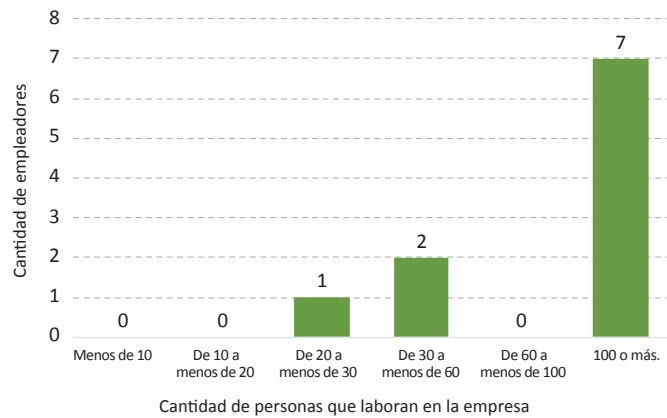


24 empleadores  
11 empleadoras

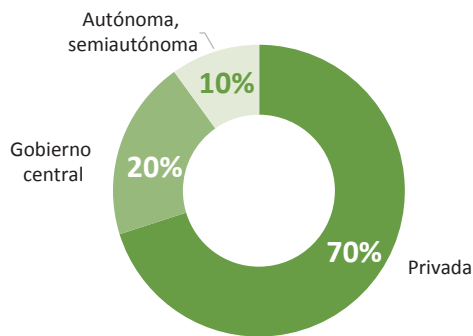


1 Tiene universitaria incompleta  
15 Tienen universitaria completa  
19 Tienen posgrado completo

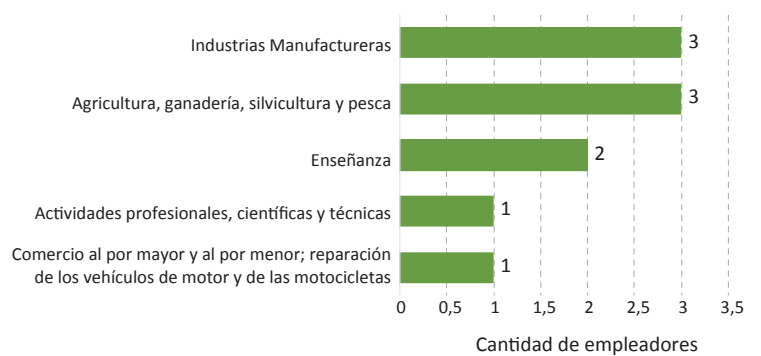
**Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran**



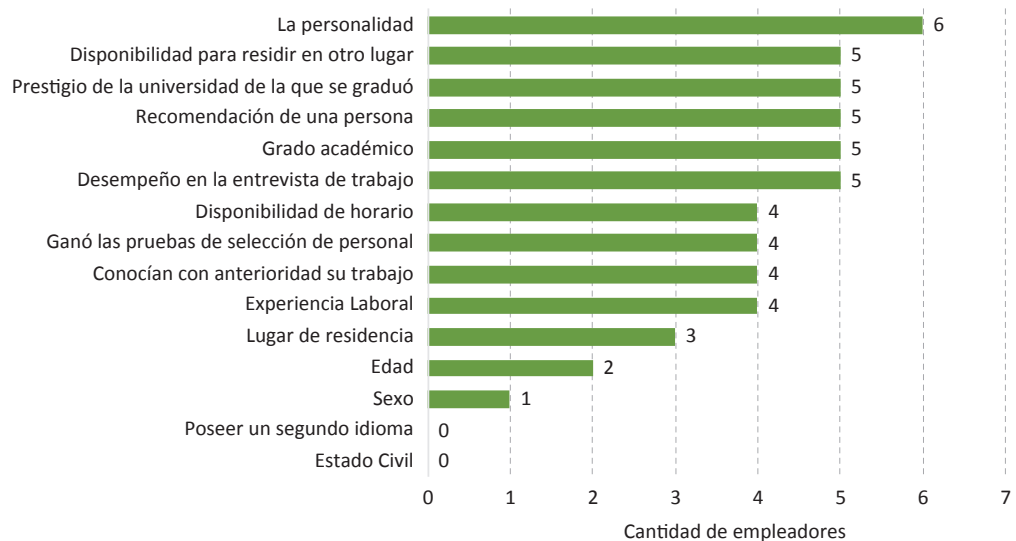
**Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador**



**Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora**



**Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Producción Animal**



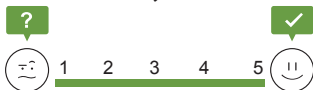
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Producción Animal por cada competencia**



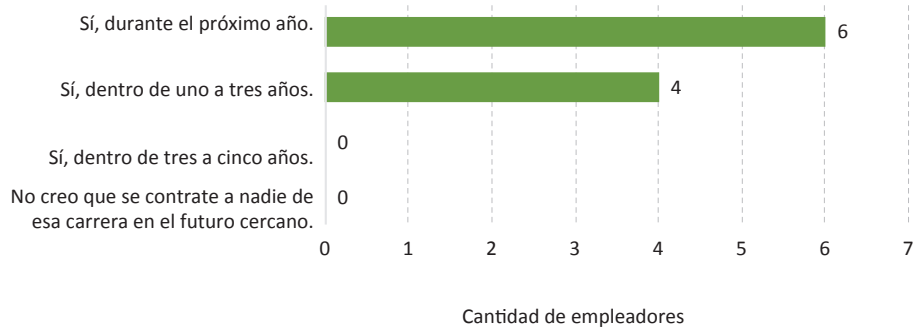
**Próximas contrataciones según opinión del empleador**

**Calificación promedio de las personas graduadas en Producción Animal de las universidades estatales**

4,1



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 27 y 55 años y la edad media es 42 años



7 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



9 empleadores  
1 empleadora



8 Tienen universitaria completa  
2 Tienen posgrado completo



EMPLEADORES 2016

DE PERSONAS  
GRADUADAS  
DE UNIVERSIDADES  
ESTATALES

# Educación

- Educación Preescolar
- Educación Preescolar Inglés
- Educación Primaria
- Educación Primaria Inglés
- Enseñanza de castellano
- Enseñanza de Inglés
- Enseñanza de Francés
- Enseñanza de las Ciencias
- Enseñanza de Matemática
- Enseñanza de Estudios Sociales
- Enseñanza de la Computación
- Orientación
- Educación Física
- Enseñanza de las Artes Plásticas
- Enseñanza de la Música
- Educación para el Hogar
- Educación Especial
- Artes Industriales
- Educación Técnica en Servicios
- Educación Técnica Agropecuaria y de Recursos Naturales
- Administración Educativa
- Educación Técnica Industrial y Diseño

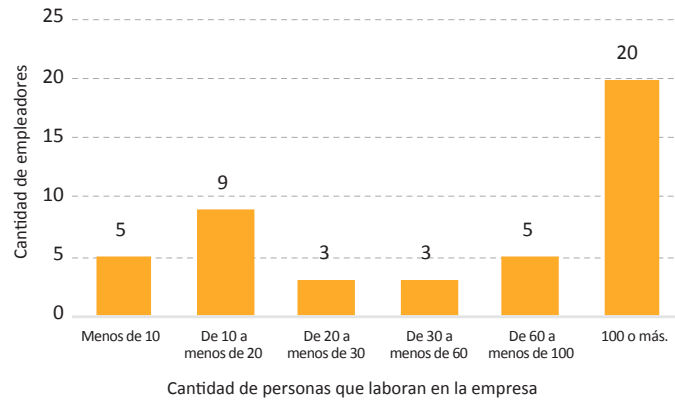


Observatorio Laboral de Profesionales  
CONARE • COSTA RICA

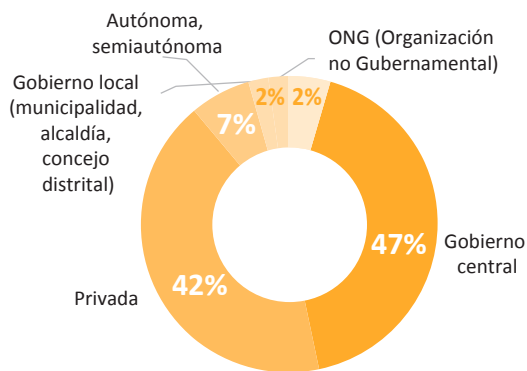




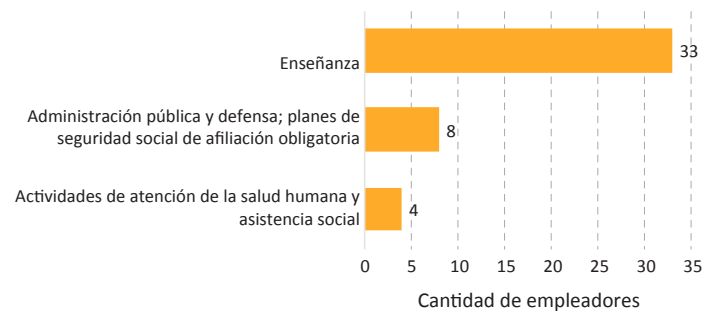
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Educación Preescolar





**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Educación Preescolar por cada competencia**



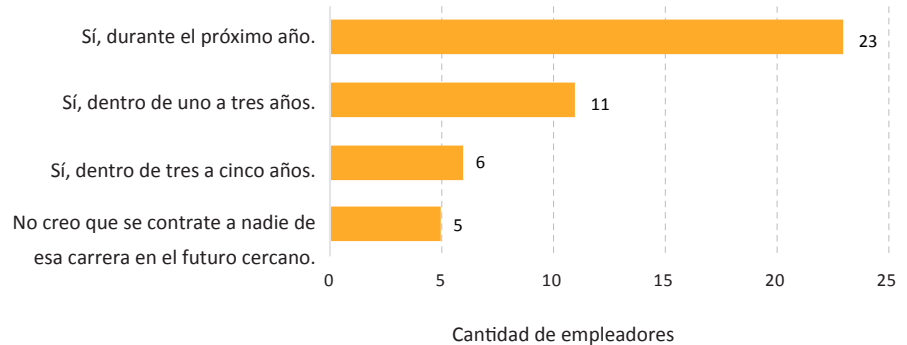
**Próximas contrataciones según opinión del empleador**

**Calificación promedio de las personas graduadas en Educación Preescolar de las universidades estatales**

4,4



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 25 y 60 años y la edad media es 44 años



31 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



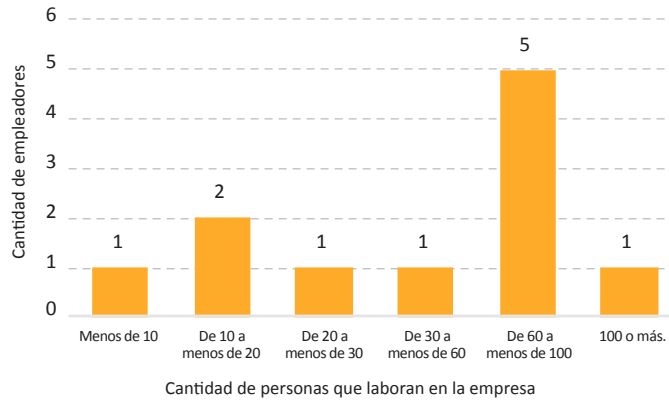
9 empleadores 38 empleadoras



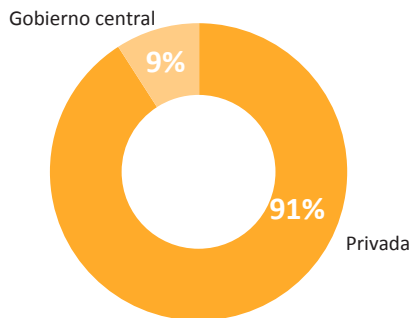
1 tiene universitaria incompleta  
9 tienen universitaria completa  
2 tienen posgrado incompleto  
33 tienen posgrado completo



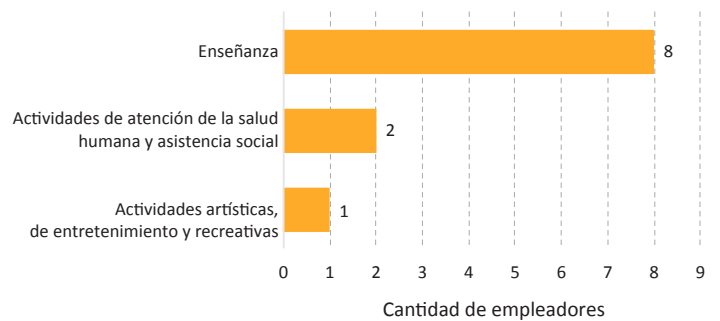
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



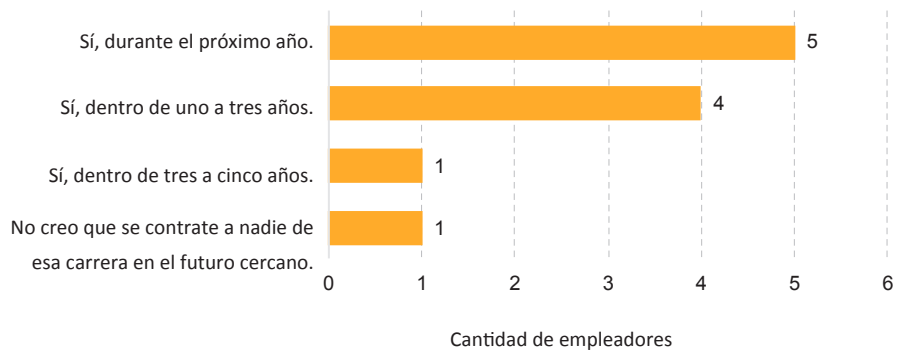
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Educación Preescolar Inglés



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Educación Preescolar Inglés por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Educación Preescolar Inglés de las universidades estatales**

4,5



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 34 y 60 años y la edad media es 47 años



5 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



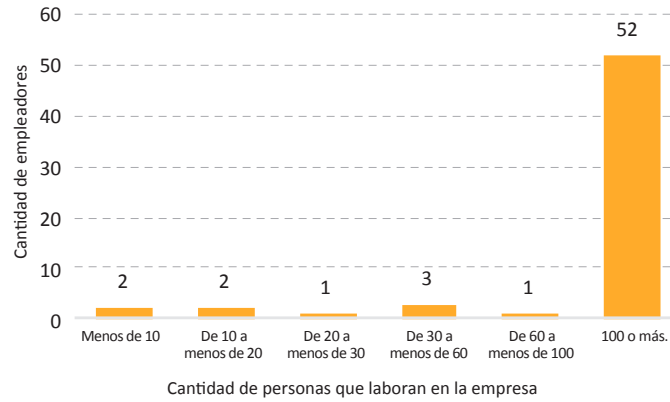
0 empleadores  
11 empleadoras



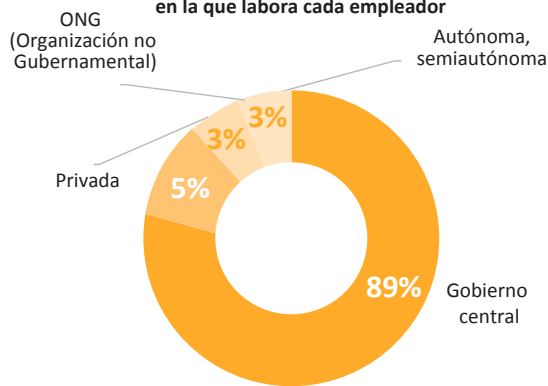
2 tienen universitaria completa  
9 tienen posgrado completo



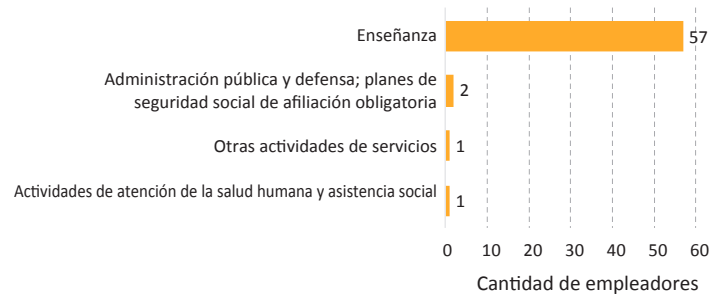
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



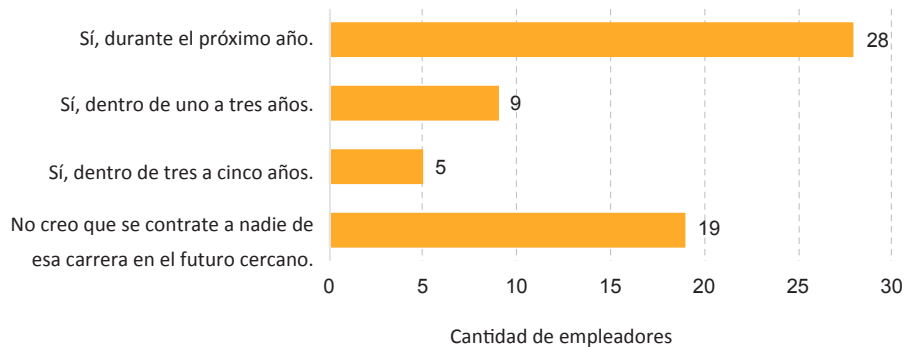
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Educación Primaria



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Educación Primaria por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Educación Primaria de las universidades estatales**

4,3



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 20 y 67 años y la edad media es 48 años



47 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



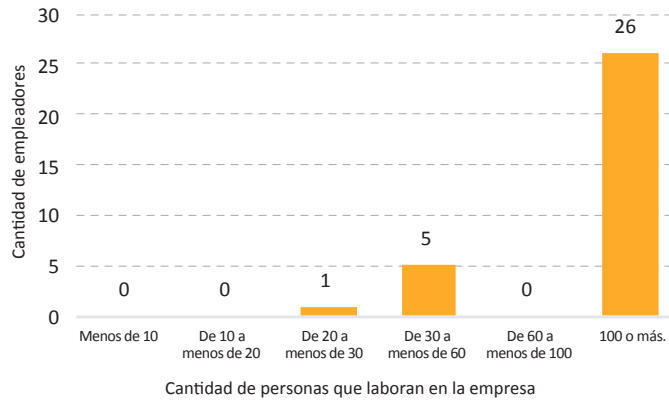
27 empleadores  
34 empleadoras



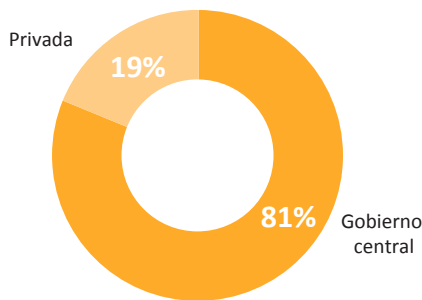
21 tienen universitaria completa  
40 tienen posgrado completo



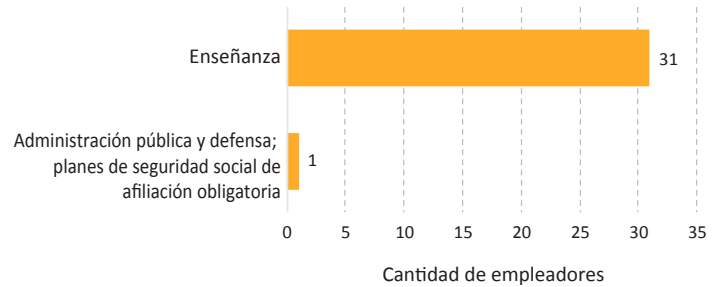
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



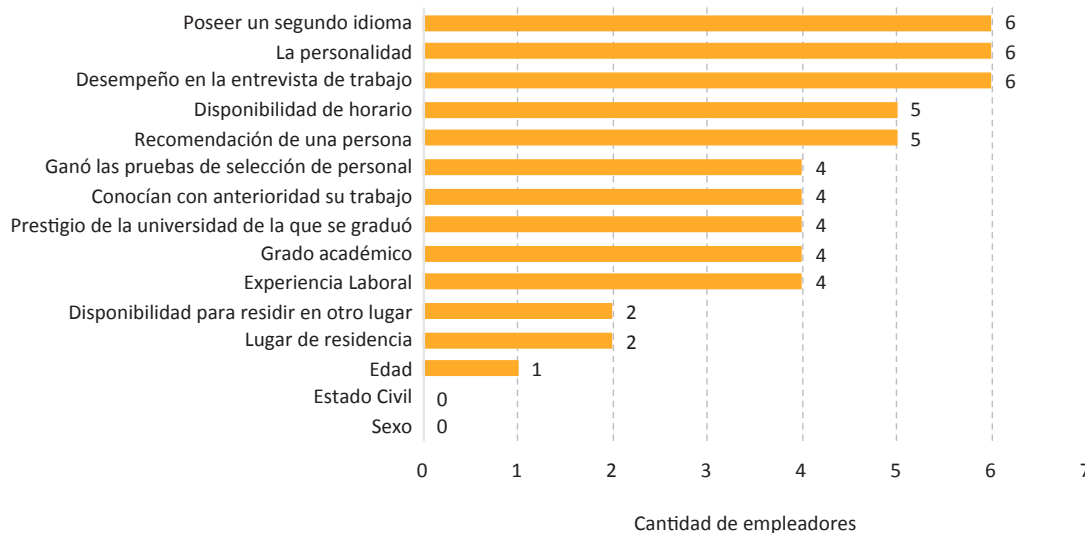
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



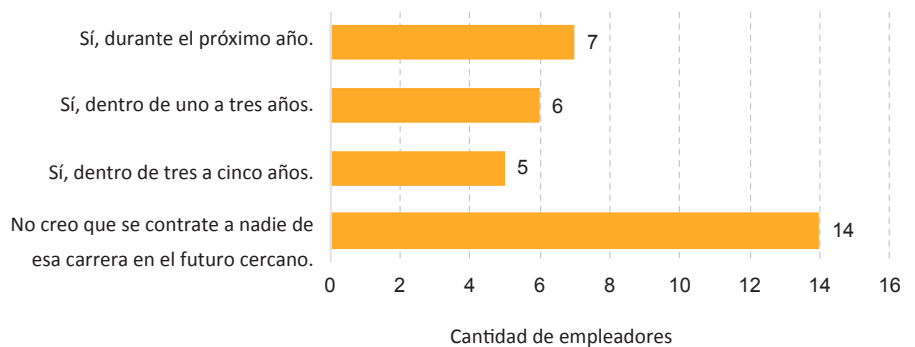
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Educación Primaria Inglés



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Educación Primaria Inglés por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Educación Primaria Inglés de las universidades estatales**

4,6



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 23 y 73 años y la edad media es 50 años



24 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



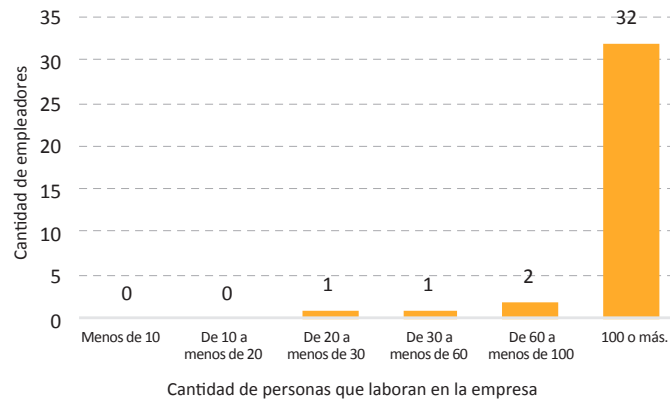
13 empleadores  
19 empleadoras



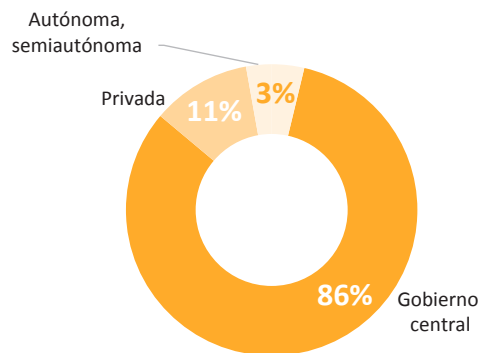
14 tienen universitaria completa  
18 tienen posgrado completo



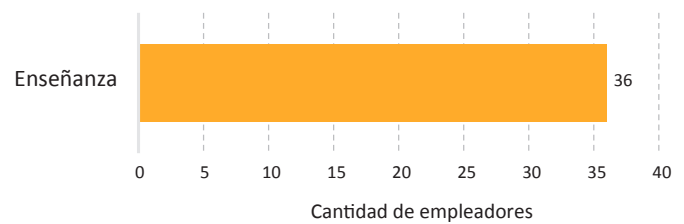
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



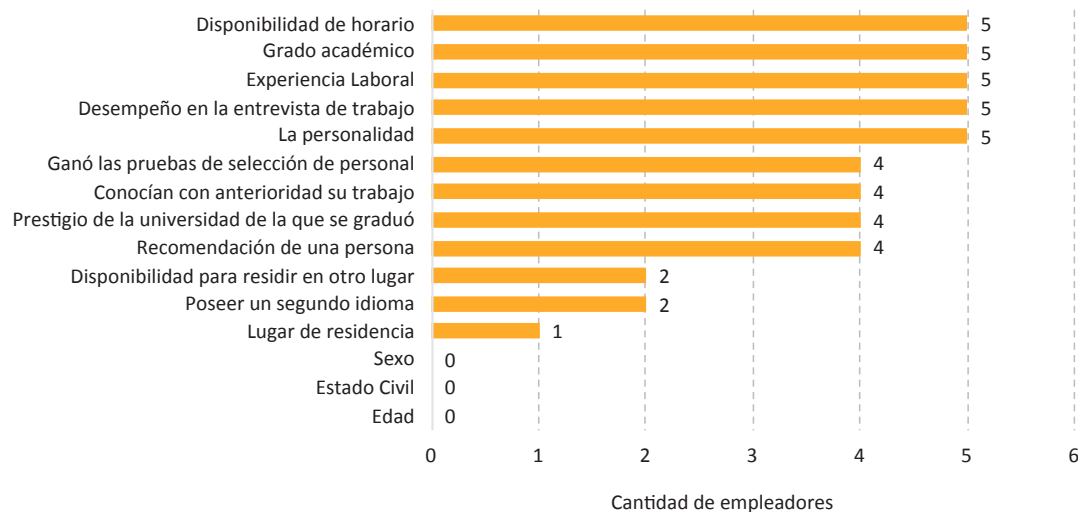
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Enseñanza de Castellano





**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Enseñanza de Castellano por cada competencia**



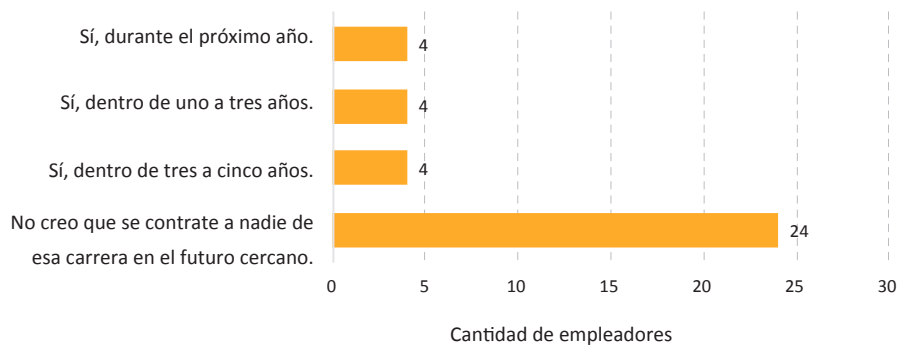
**Próximas contrataciones según opinión del empleador**

**Calificación promedio de las personas graduadas en Enseñanza de Castellano de las universidades estatales**

4,4



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 32 y 71 años y la edad media es 46 años



30 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



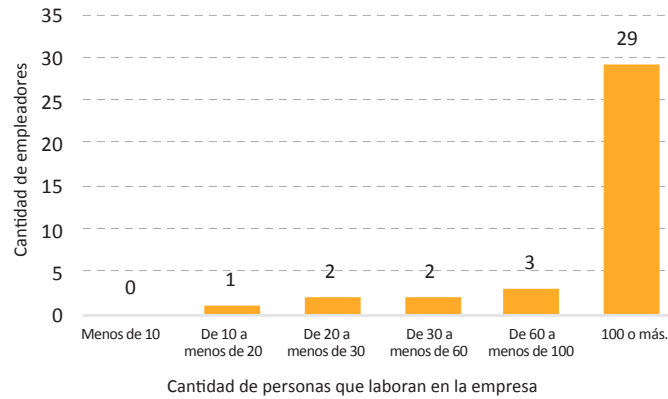
13 empleadores  
19 empleadoras



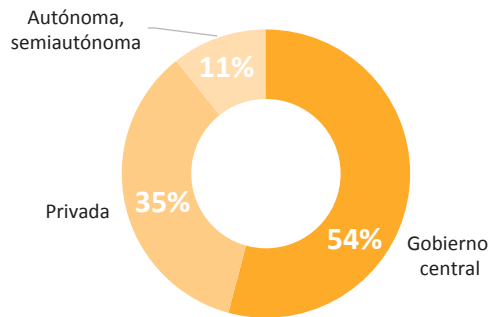
11 tienen universitaria completa  
1 tiene posgrado incompleto  
24 tienen posgrado completo



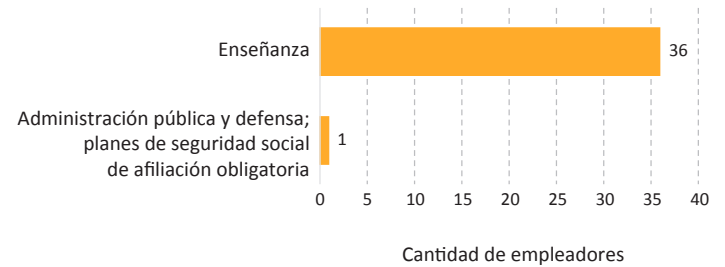
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Enseñanza de Inglés



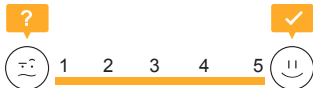
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Enseñanza de Inglés por cada competencia**



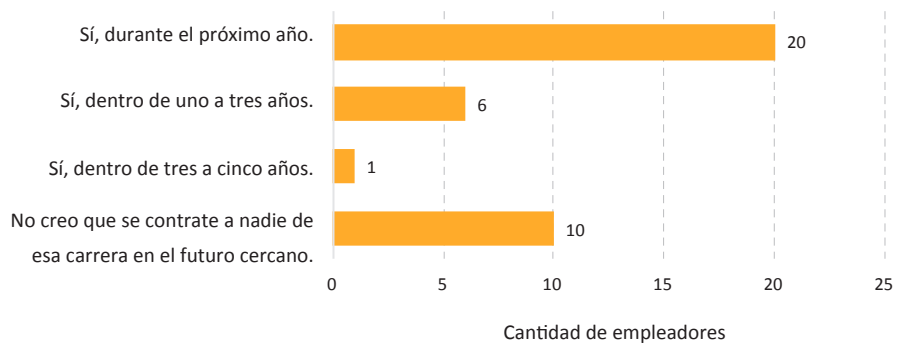
**Próximas contrataciones según opinión del empleador**

**Calificación promedio de las personas graduadas en Enseñanza de Inglés de las universidades estatales**

4,3



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 30 y 58 años y la edad media es 44 años



27 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



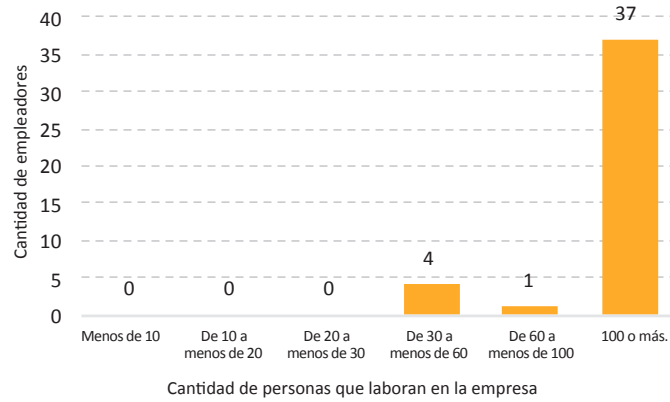
20 empleadores  
17 empleadoras



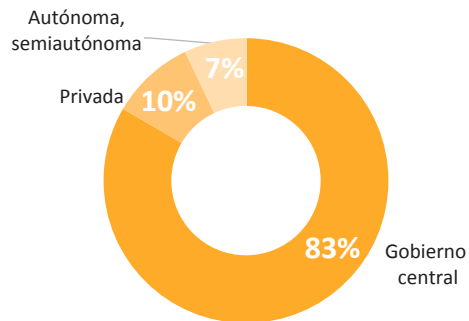
1 tiene universitaria incompleta  
4 tienen universitaria completa  
1 tiene posgrado incompleto  
31 tienen posgrado completo



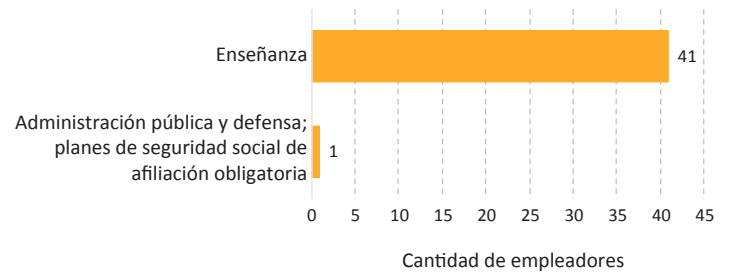
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



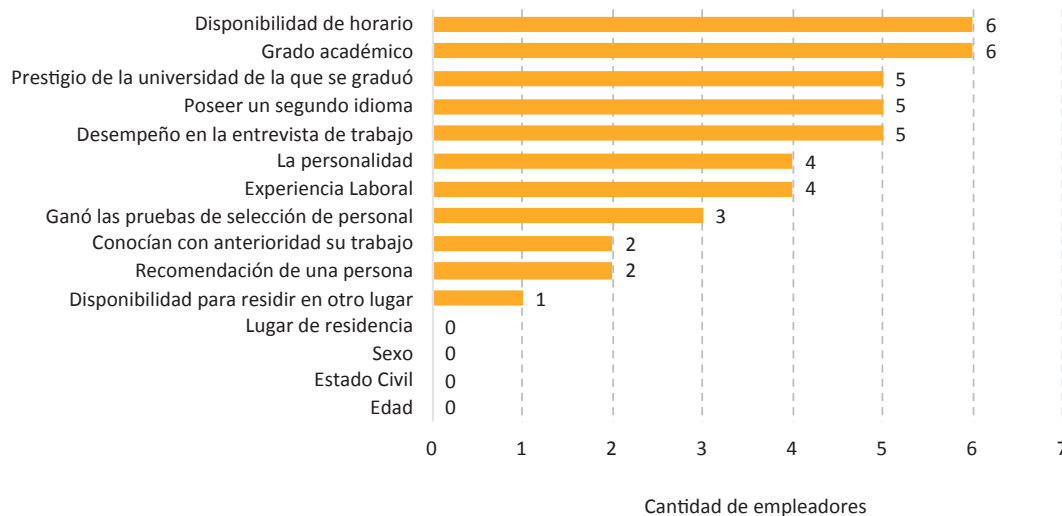
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Enseñanza de Francés



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Enseñanza de Francés por cada competencia**



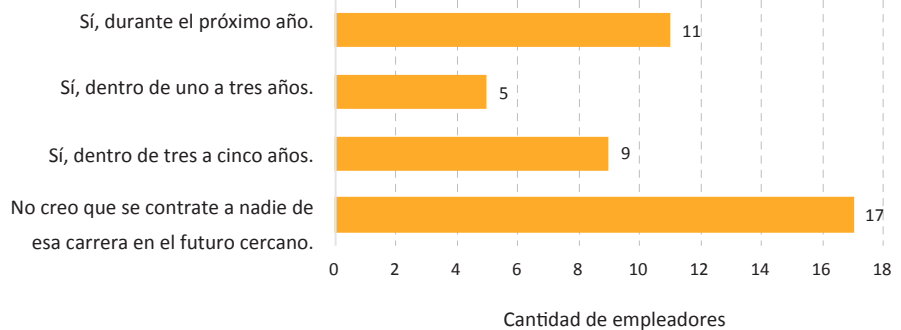
**Próximas contrataciones según opinión del empleador**

**Calificación promedio de las personas graduadas en Enseñanza de Francés de las universidades estatales**

4,1



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 25 y 76 años y la edad media es 48 años



35 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



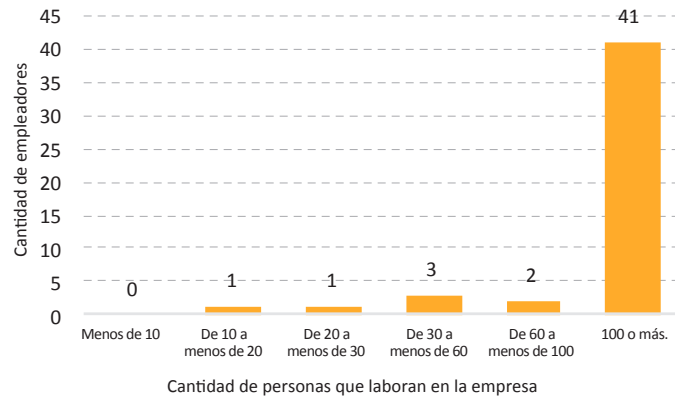
22 empleadores  
20 empleadoras



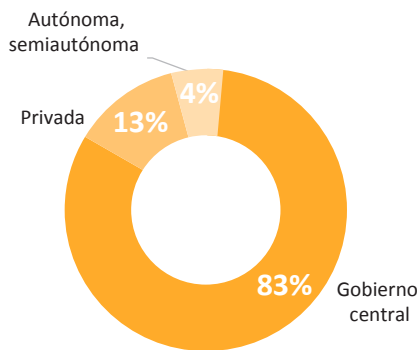
3 tienen universitaria completa  
39 tienen posgrado completo



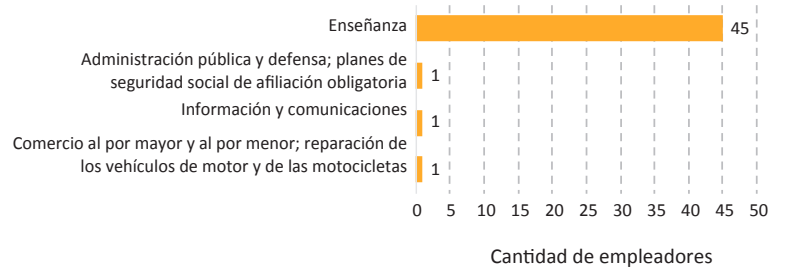
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



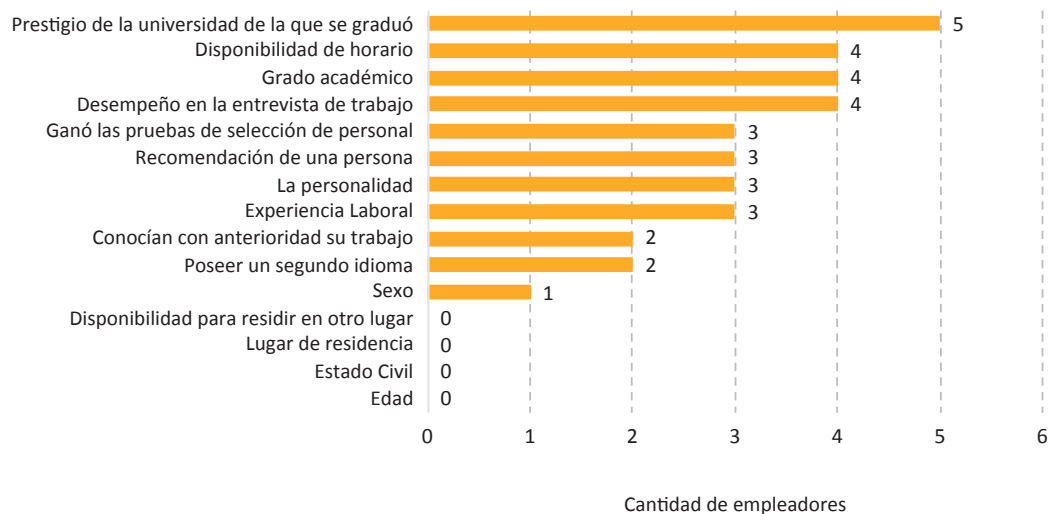
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



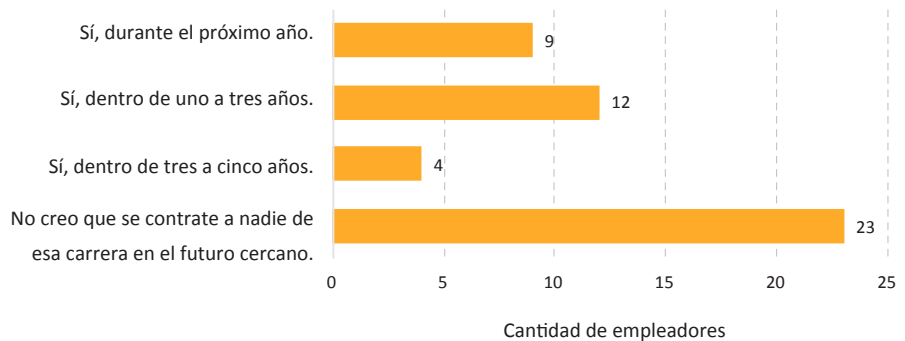
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Enseñanza de las Ciencias



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Enseñanza de las Ciencias por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Enseñanza de las Ciencias de las universidades estatales**

4,2



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 31 y 65 años y la edad media es 47 años



38 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



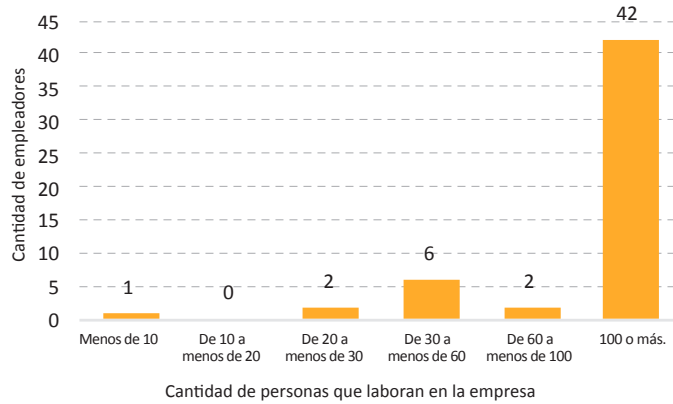
26 empleadores  
22 empleadoras



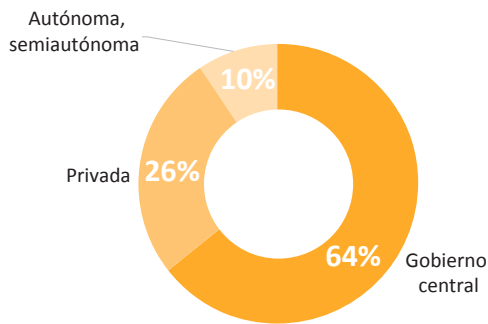
13 tienen universitaria completa  
2 tienen posgrado incompleto  
33 tienen posgrado completo



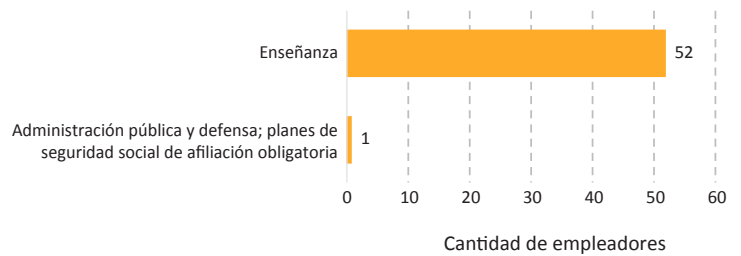
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Enseñanza de Matemáticas

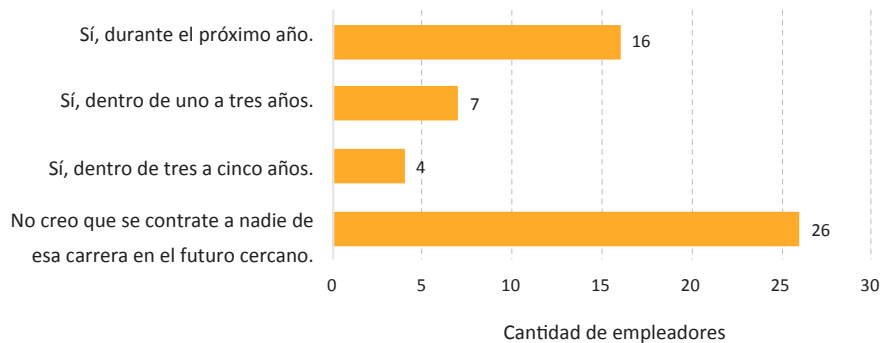




**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Enseñanza de Matemáticas por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Enseñanza de Matemáticas de las universidades estatales**

4,3



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 31 y 69 años y la edad media es 46 años



30 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



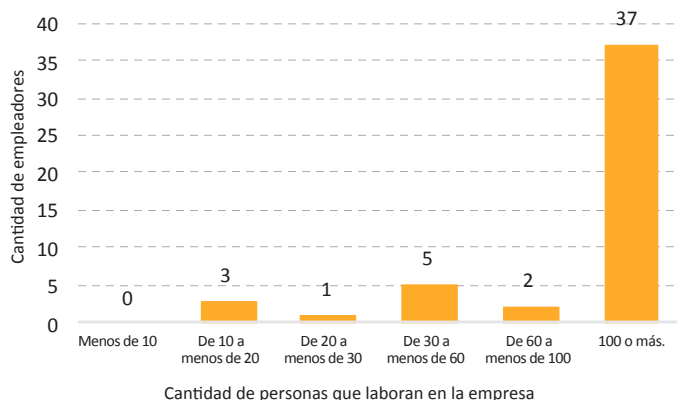
32 empleadores  
21 empleadoras



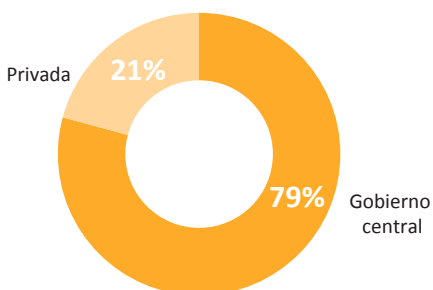
19 tienen universitaria completa  
1 tiene posgrado incompleto  
33 tienen posgrado completo



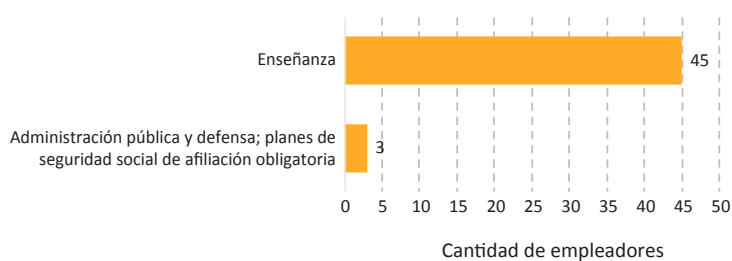
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



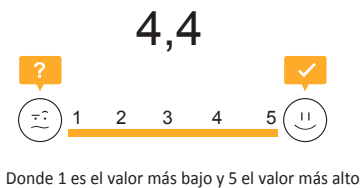
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Enseñanza de Estudios Sociales



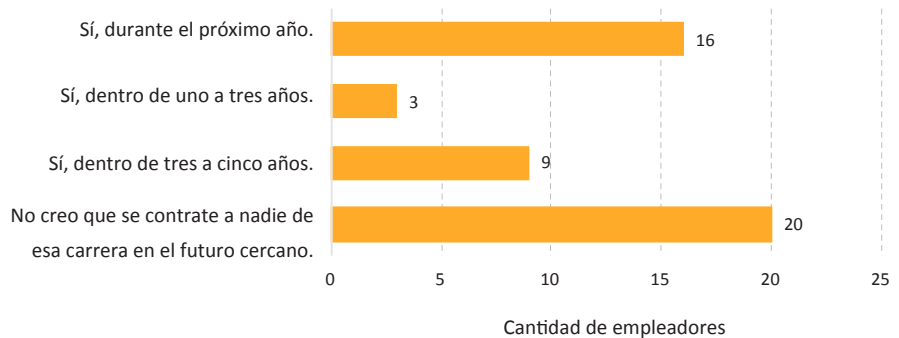
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Enseñanza de Estudios Sociales por cada competencia**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Enseñanza de Estudios Sociales de las universidades estatales**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Del total de empleadores encuestados:**

Tienen entre 29 y 64 años y la edad media es 46 años

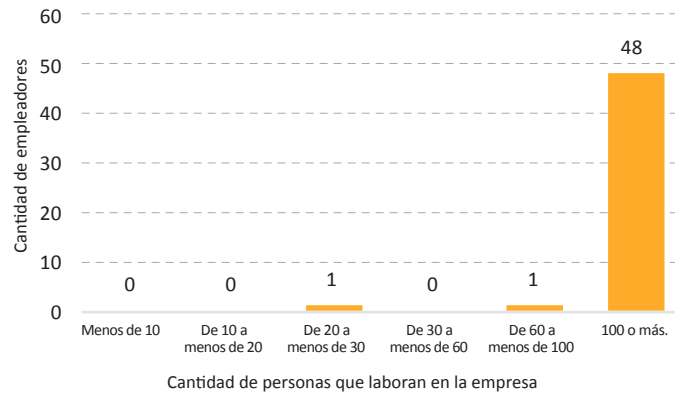
22 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

27 empleadores  
21 empleadoras

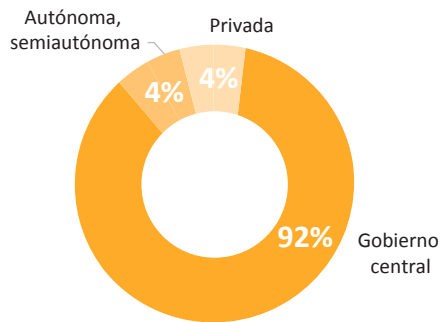
17 tienen universitaria completa  
31 tienen posgrado completo



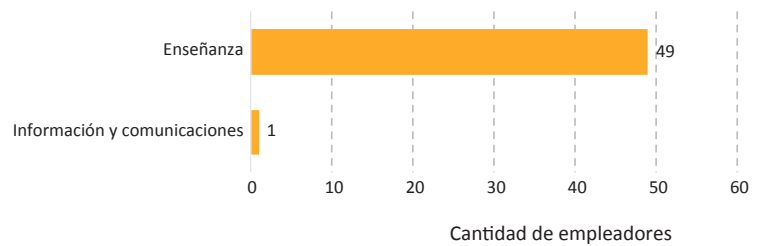
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



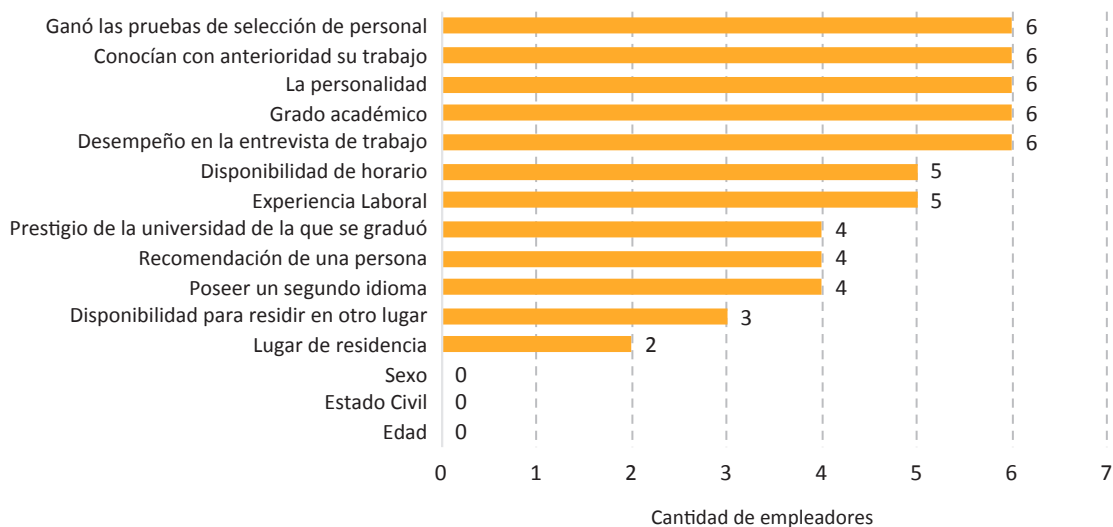
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



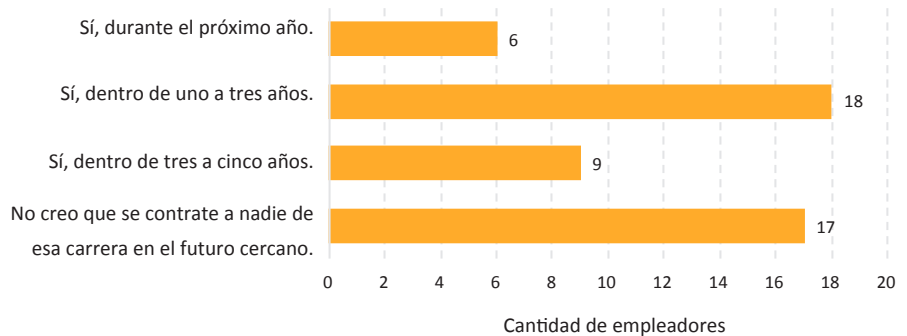
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Enseñanza de la Computación



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Enseñanza de la Computación por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Enseñanza de la Computación de las universidades estatales**

4,5



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 22 y 63 años y la edad media es 45 años



35 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



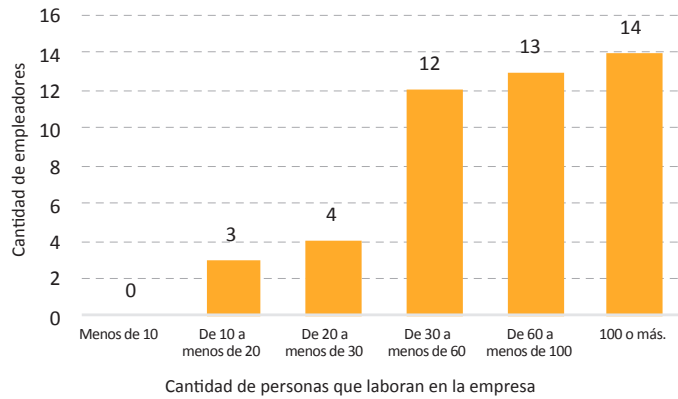
29 empleadores  
21 empleadoras



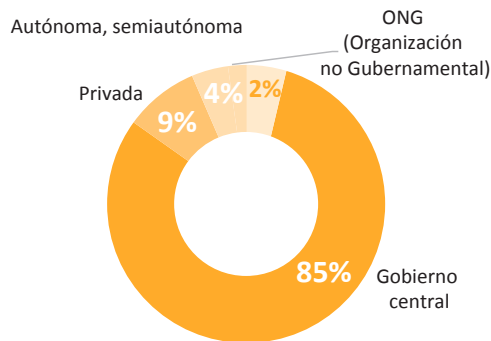
21 tienen universitaria completa  
29 tienen posgrado completo



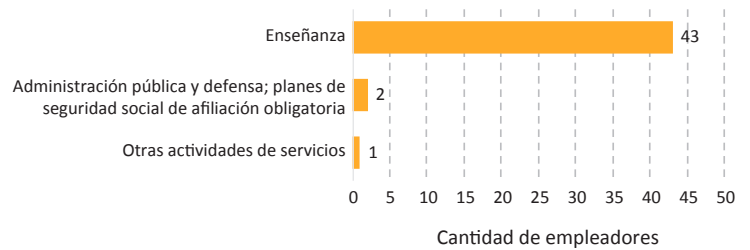
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



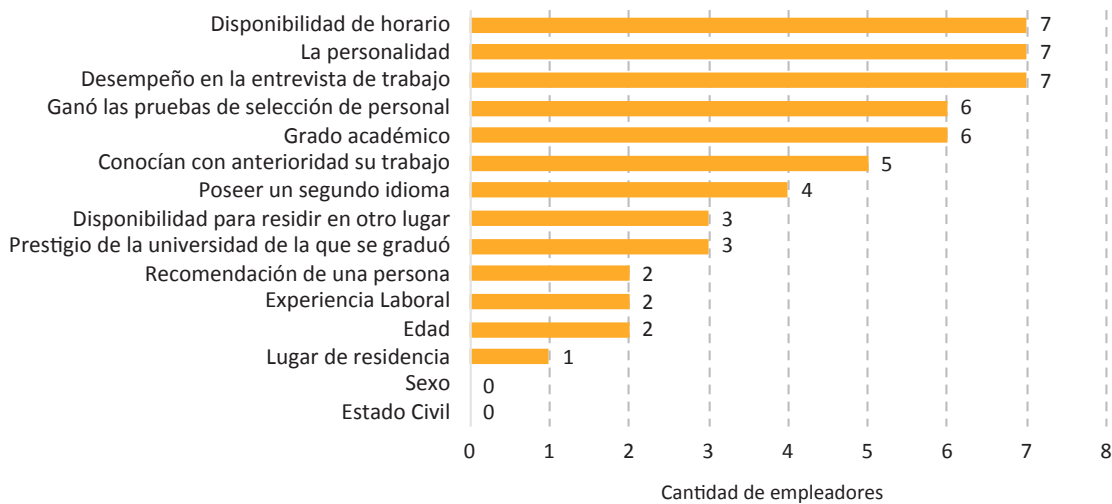
### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



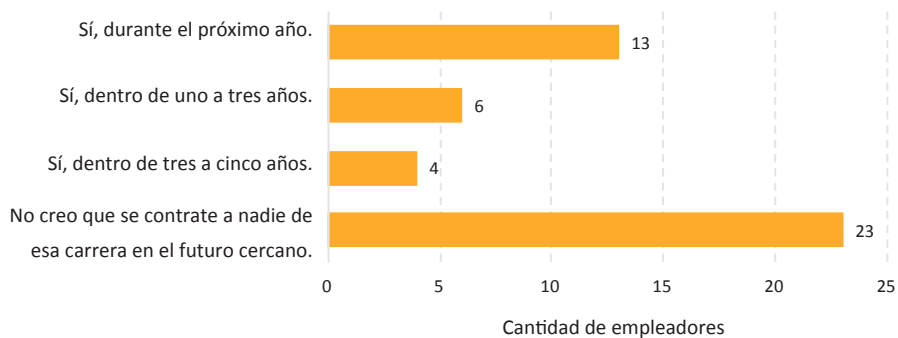
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Orientación



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Orientación por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Orientación de las universidades estatales**

4,4



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 30 y 65 años y la edad media es 49 años



28 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



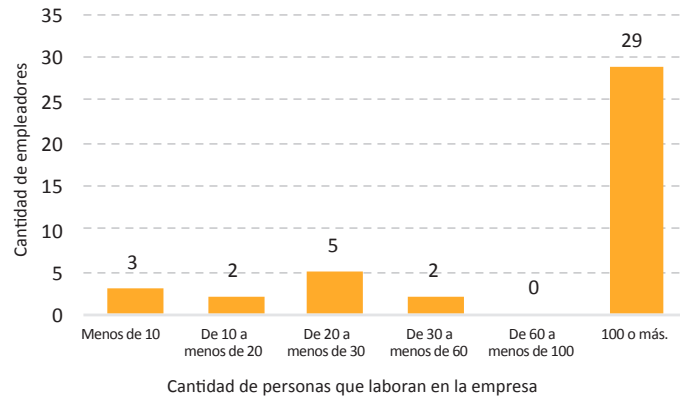
14 empleadores  
32 empleadoras



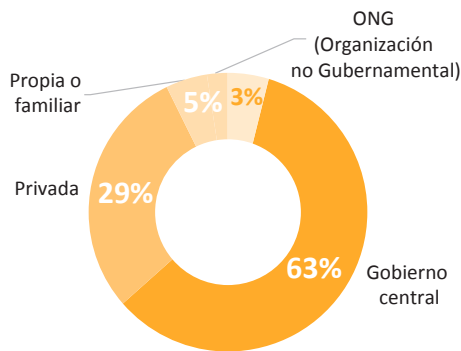
12 tienen universitaria completa  
34 tienen posgrado completo



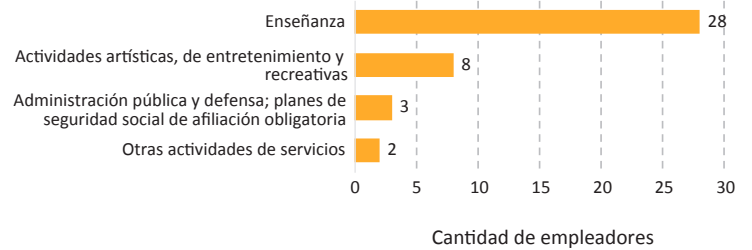
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



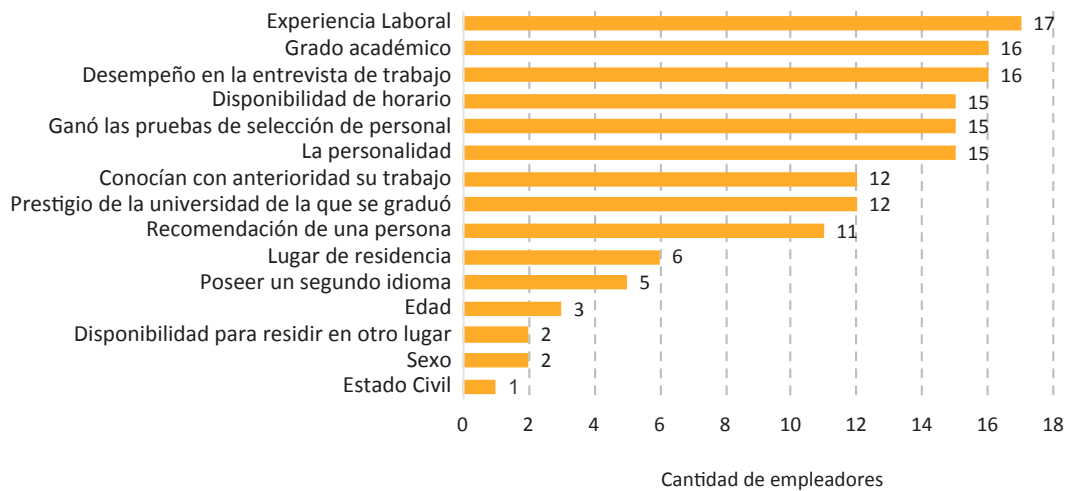
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Educación Física





**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Educación Física por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**

**Calificación promedio de las personas graduadas en Educación Física de las universidades estatales**

4,4



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 25 y 65 años y la edad media es 45 años



30 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



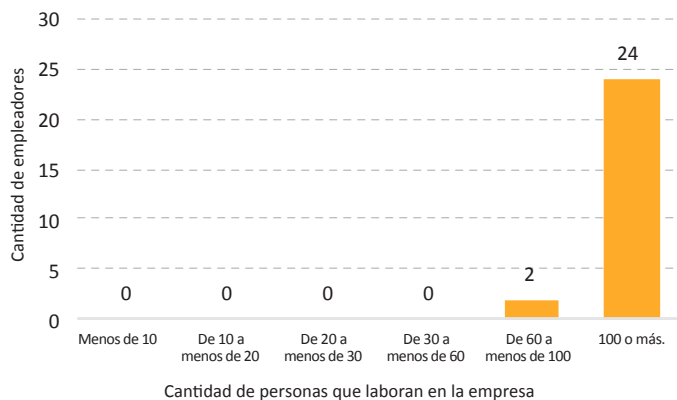
20 empleadores  
21 empleadoras



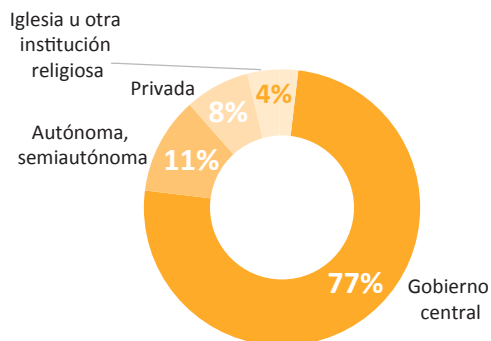
2 tienen universitaria incompleta  
20 tienen universitaria completa  
19 tienen posgrado completo



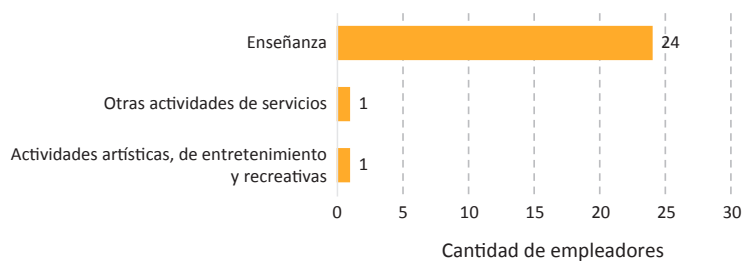
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



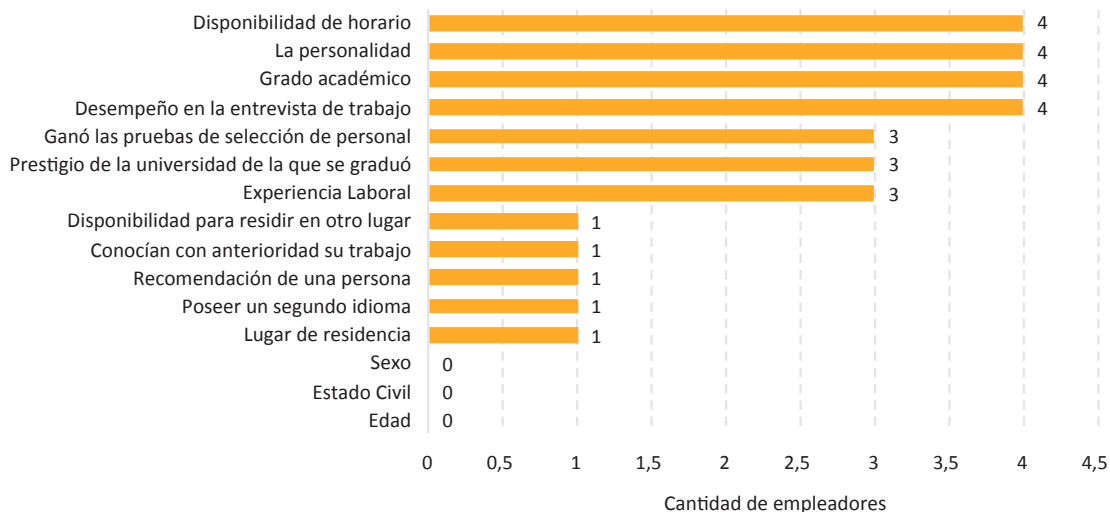
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Enseñanza de las Artes Plásticas



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Enseñanza de las Artes Plásticas por cada competencia**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Enseñanza de las Artes Plásticas de las universidades estatales**

4,2



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 34 y 60 años y la edad media es 47 años



15 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



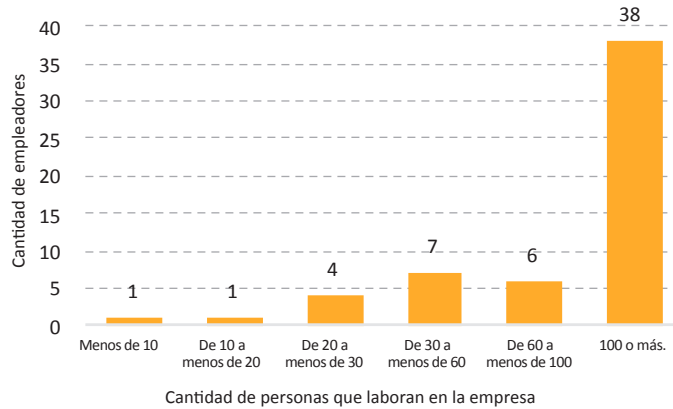
4 empleadores  
22 empleadoras



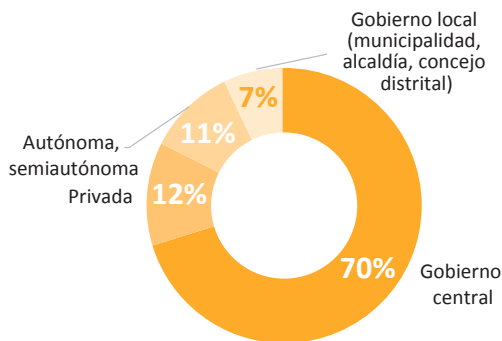
1 tiene secundaria completa  
1 tiene educación técnica completa  
7 tienen universitaria completa  
17 tienen posgrado completo



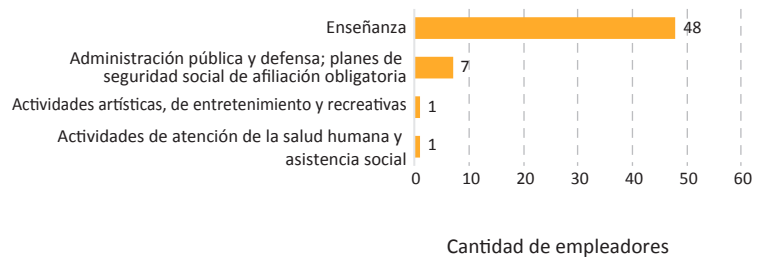
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



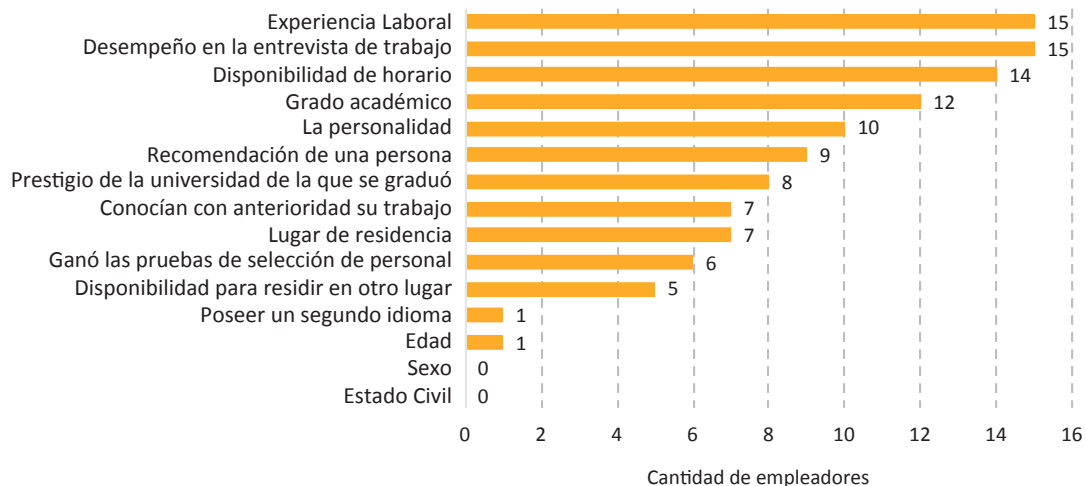
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Enseñanza de la Música



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Enseñanza de la Música por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**

**Calificación promedio de las personas graduadas en Enseñanza de la Música de las universidades estatales**

4,2



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 28 y 64 años y la edad media es 46 años



40 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



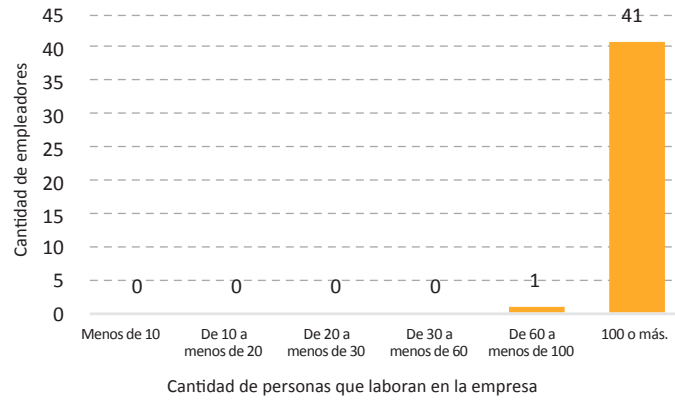
28 empleadores  
29 empleadoras



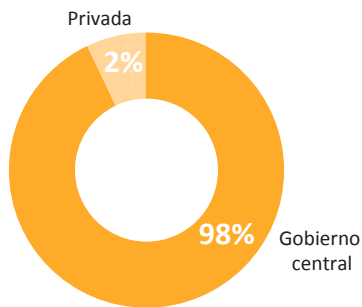
1 tiene universitaria incompleta  
18 tienen universitaria completa  
1 tiene posgrado incompleto  
37 tienen posgrado completo



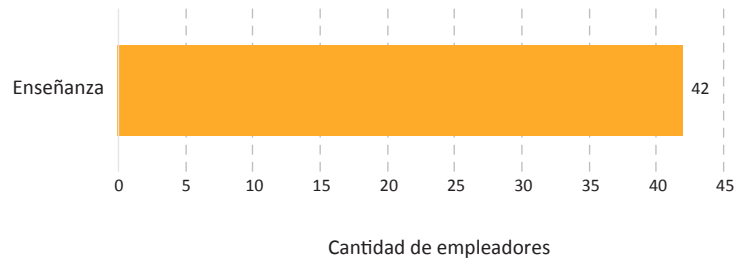
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



"Para esta disciplina el empleador no participo en el proceso de contratación de la persona graduada, por tanto no se tiene disponible la información de variables que influyeron en la contratación".

**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Educación para el Hogar por cada competencia**



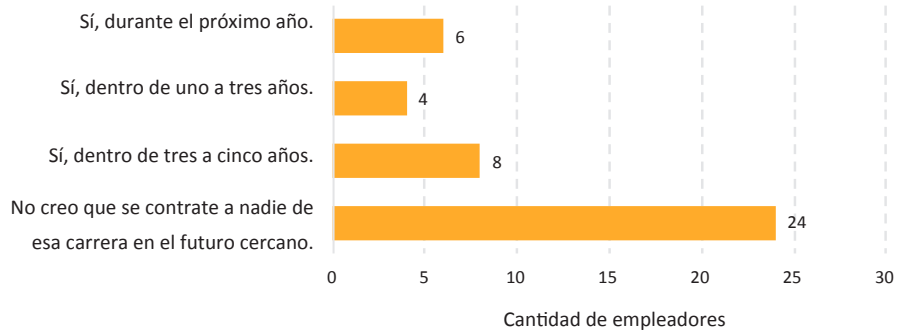
**Próximas contrataciones según opinión del empleador**

**Calificación promedio de las personas graduadas en Educación para el Hogar de las universidades estatales**

4,1



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 20 y 62 años y la edad media es 46 años



26 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



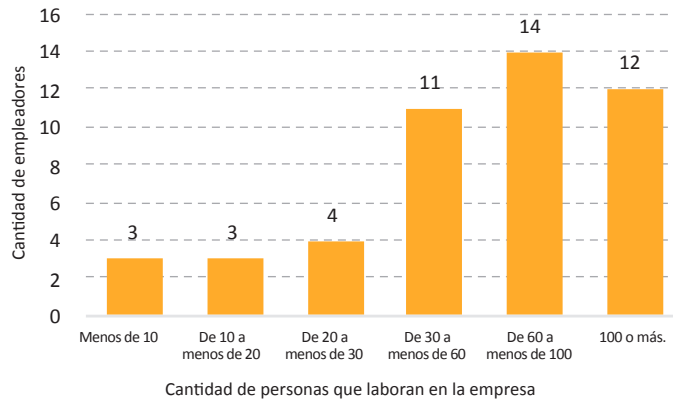
23 empleadores  
19 empleadoras



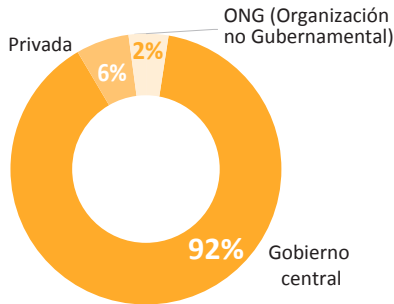
12 tienen universitaria completa  
30 tienen posgrado completo



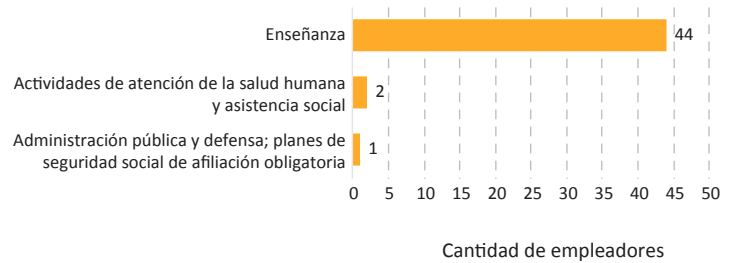
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



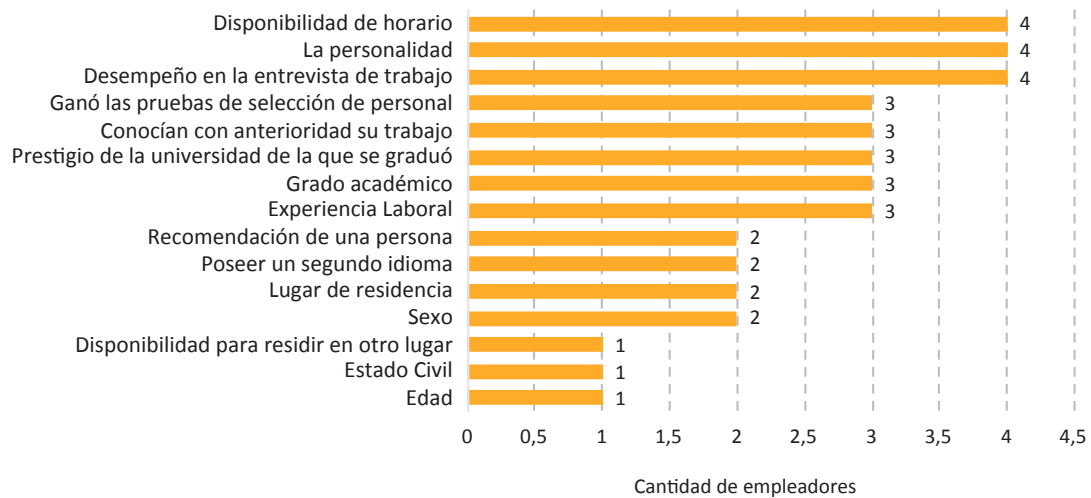
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Educación Especial





**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Educación Especial por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**

**Calificación promedio de las personas graduadas en Educación Especial de las universidades estatales**

4,6



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 28 y 61 años y la edad media es 45 años



31 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



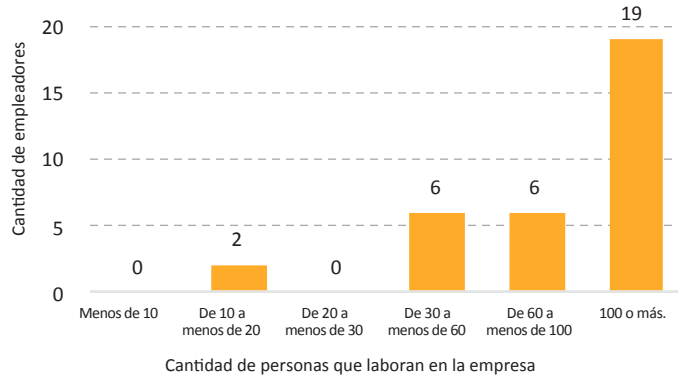
8 empleadores  
39 empleadoras



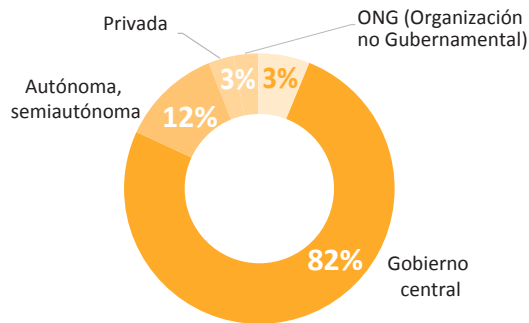
1 tiene secundaria completa  
16 tienen universitaria completa  
3 tienen posgrado incompleto  
27 tienen posgrado completo



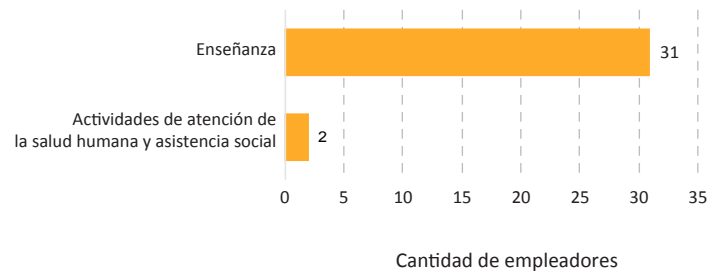
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



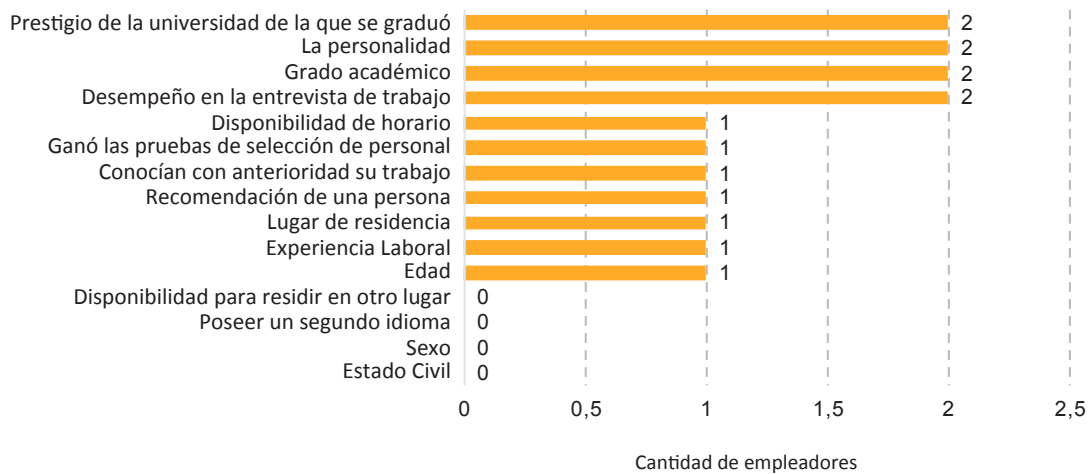
### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Artes Industriales



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Artes Industriales por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**

**Calificación promedio de las personas graduadas en Artes Industriales de las universidades estatales**

4,2



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 28 y 72 años y la edad media es 49 años



12 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



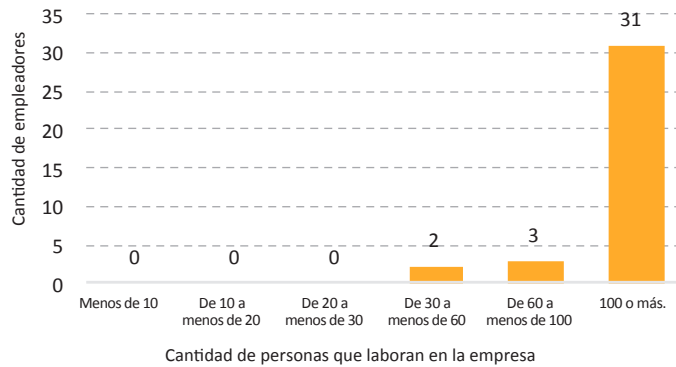
18 empleadores  
15 empleadoras



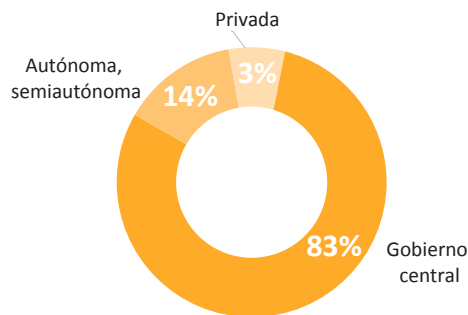
13 tienen universitaria completa  
20 tienen posgrado completo



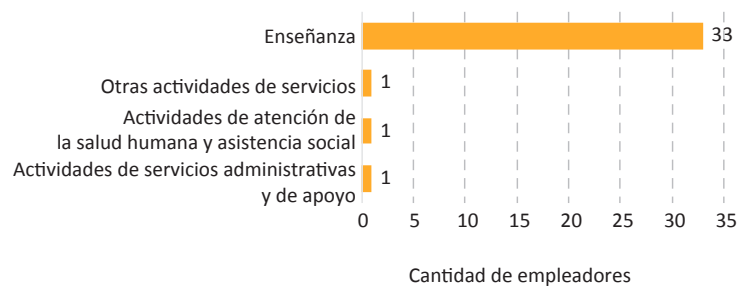
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



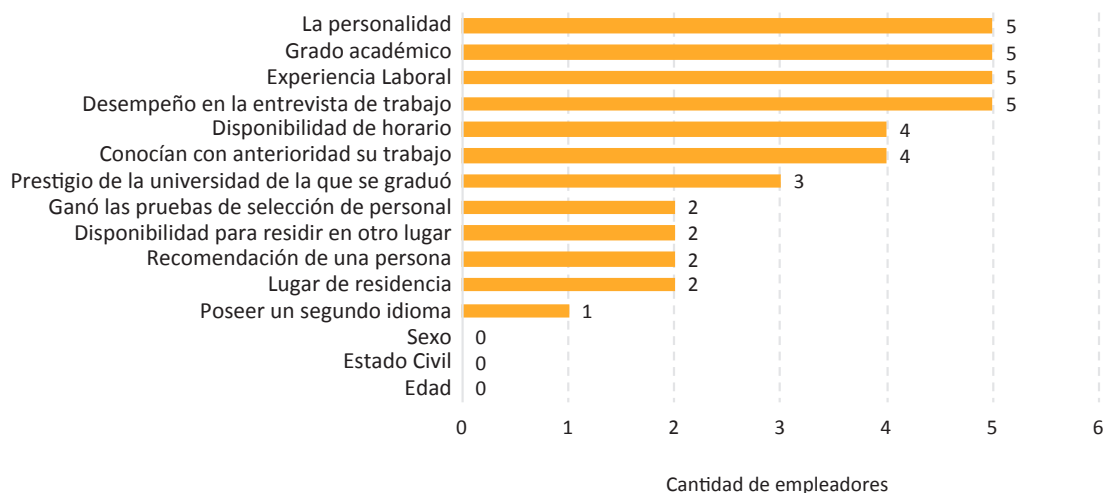
### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Educación Técnica en Servicios

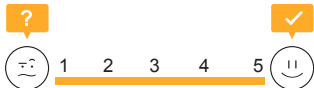


**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Educación Técnica en Servicios por cada competencia**



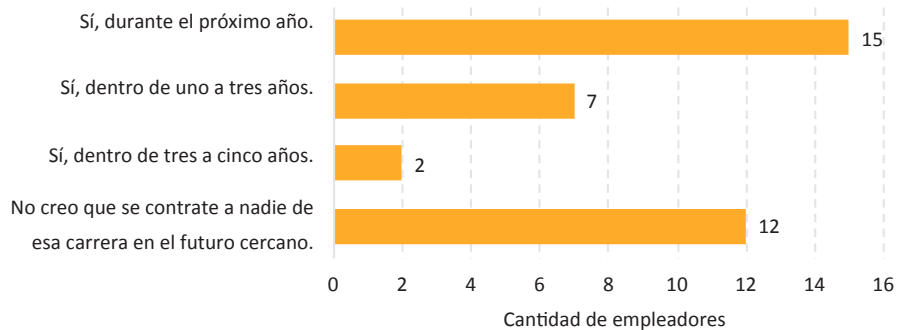
**Calificación promedio de las personas graduadas en Educación Técnica en Servicios de las universidades estatales**

4,3



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 30 y 58 años y la edad media es 44 años



27 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



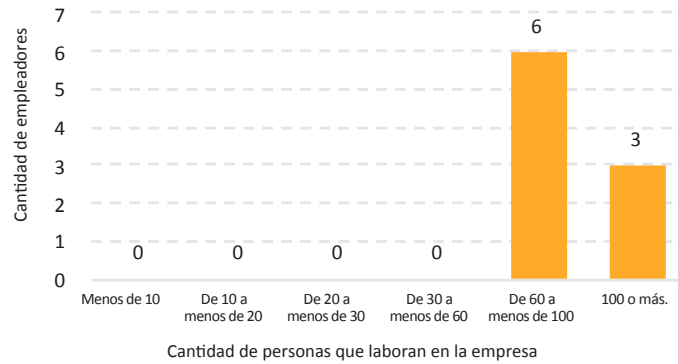
18 empleadores  
15 empleadoras



12 tienen universitaria completa  
4 tienen posgrado incompleto  
20 tienen posgrado completo



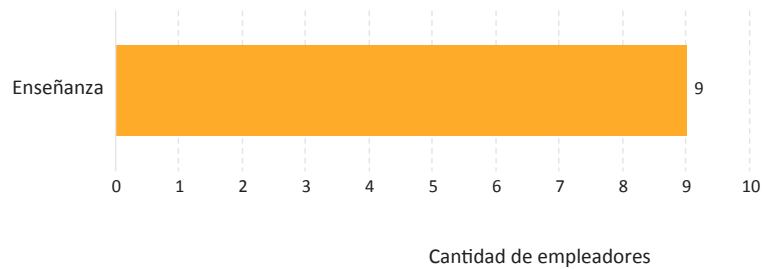
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

El 100% de las personas graduadas trabaja para el sector Gobierno central

### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



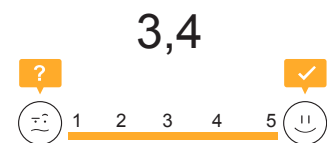
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Educación Técnica Agropecuaria y de Recursos Naturales por cada competencia

"Para esta disciplina el empleador no participó en el proceso de contratación de la persona graduada, por tanto no se tiene disponible la información de variables que influyeron en la contratación."

**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Educación Técnica Agropecuaria y de Recursos Naturales por cada competencia**

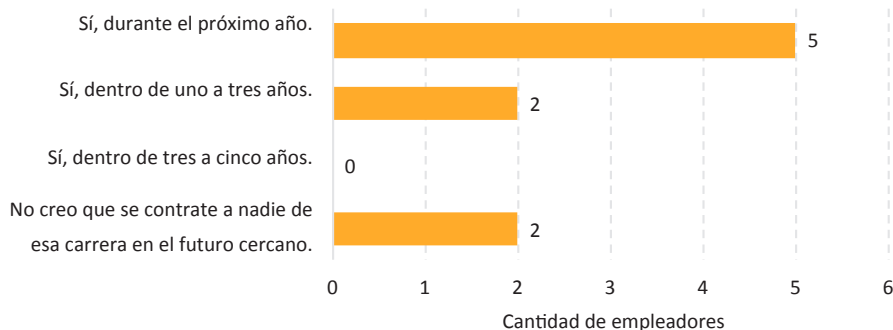


**Calificación promedio de las personas graduadas en Educación Técnica Agropecuaria y de Recursos Naturales de las universidades estatales**



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 30 y 54 años y la edad media es 44 años



8 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



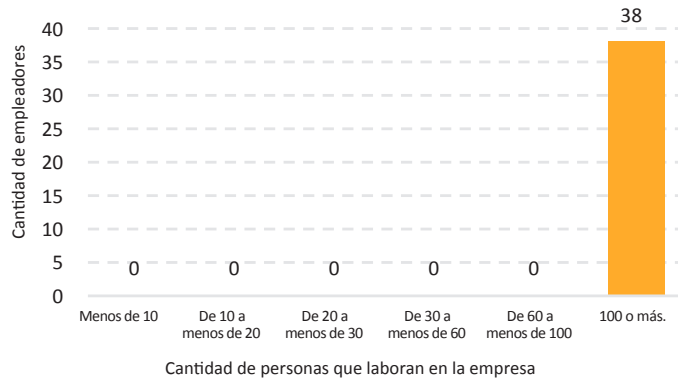
7 empleadores  
2 empleadoras



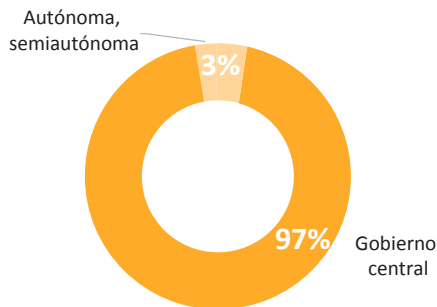
5 tienen universitaria completa  
4 tienen posgrado completo



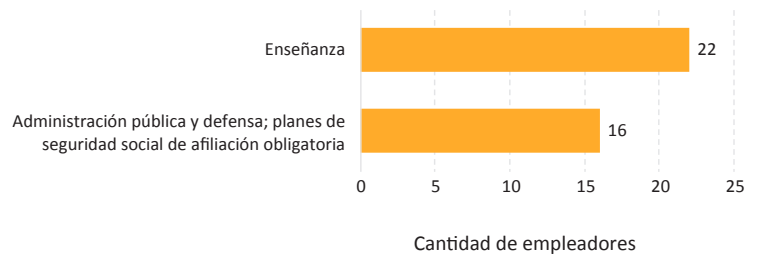
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



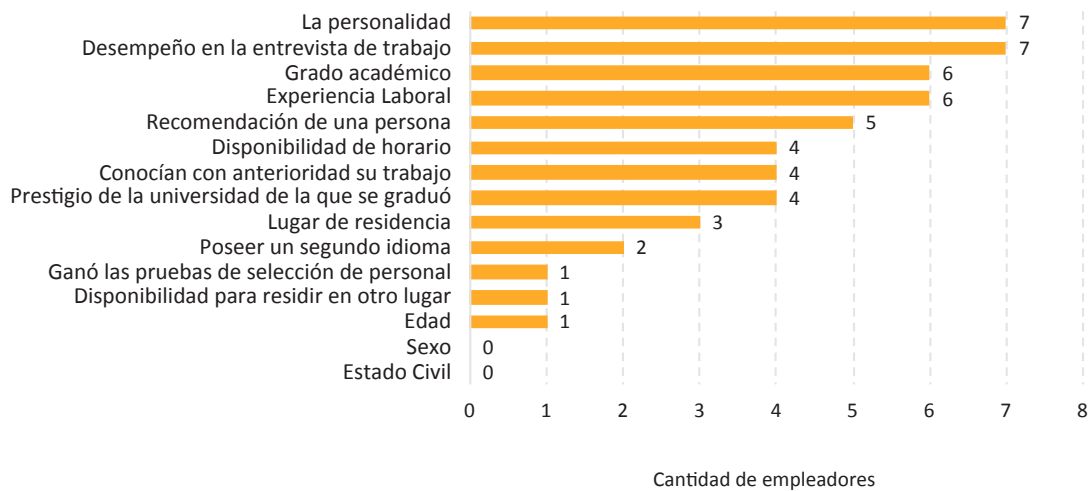
### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Administración Educativa

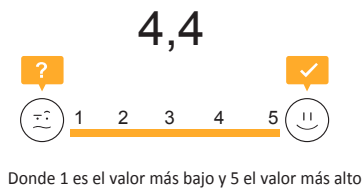




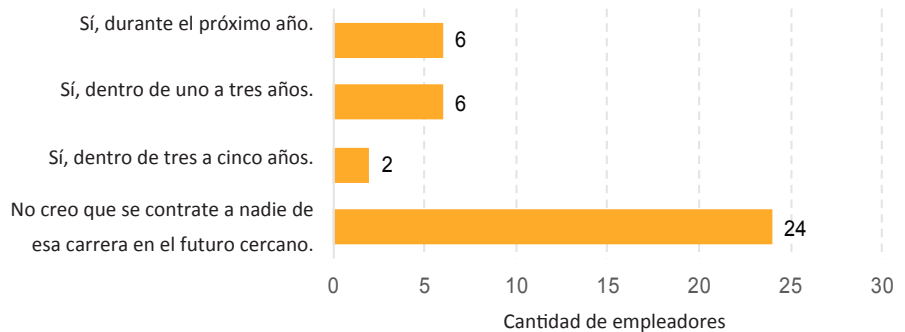
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Administración Educativa por cada competencia**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Administración Educativa de las universidades estatales**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Del total de empleadores encuestados:**

Tienen entre 32 y 61 años y la edad media es 52 años

33 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

16 empleadores  
22 empleadoras

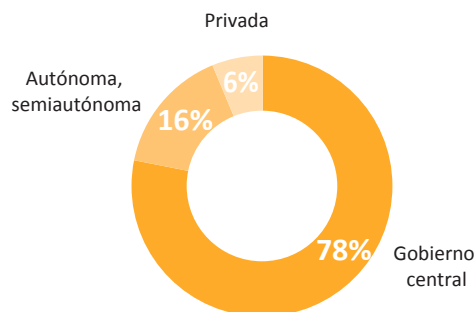
8 tienen universitaria completa  
3 tienen posgrado incompleto  
27 tienen posgrado completo



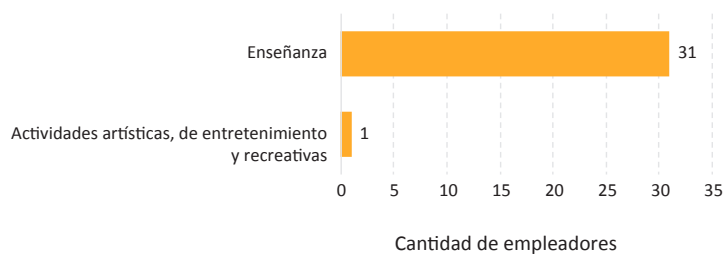
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



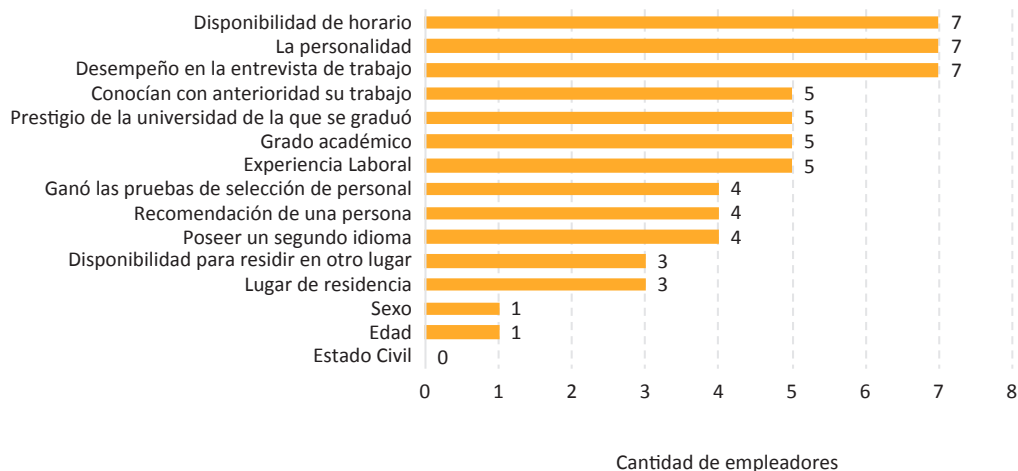
### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



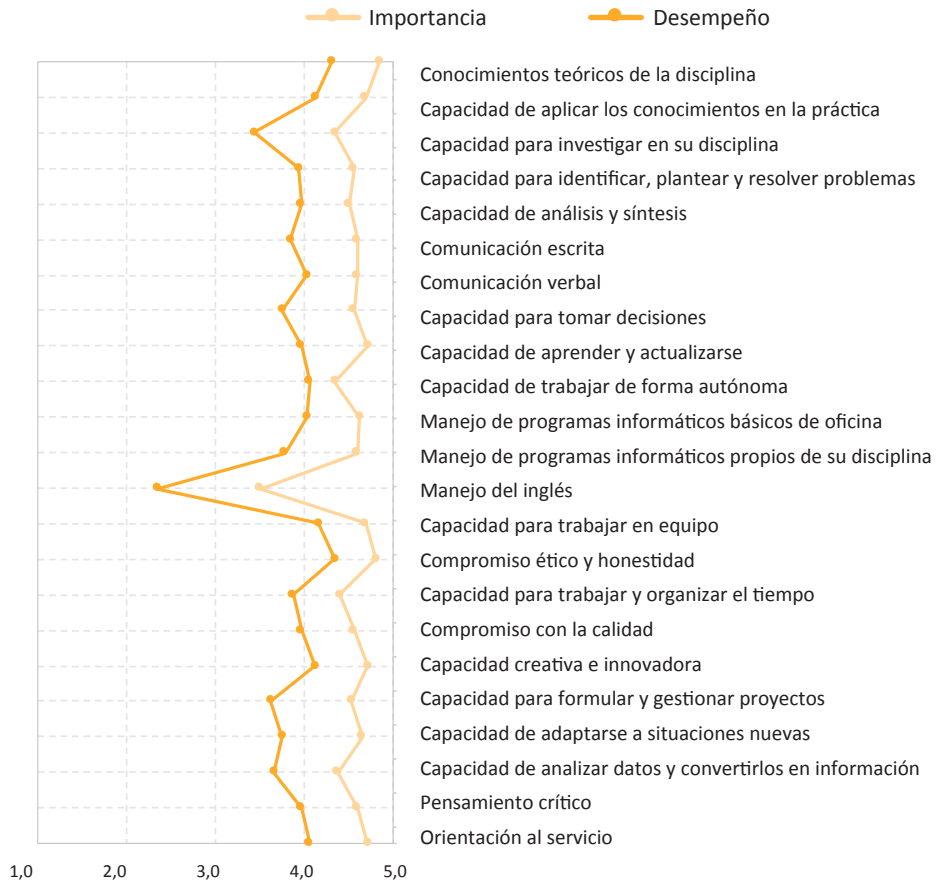
### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



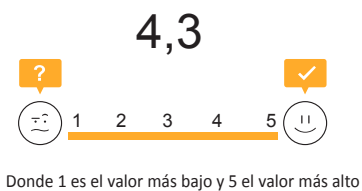
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Educación Técnica Industrial y Diseño



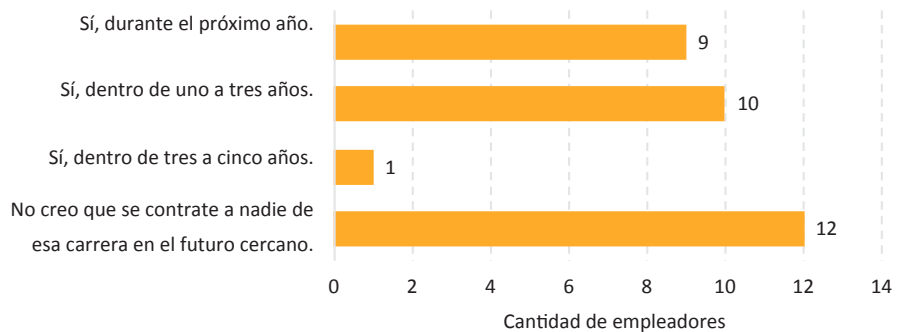
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Educación Técnica Industrial y Diseño por cada competencia**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Educación Técnica Industrial y Diseño de las universidades estatales**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Del total de empleadores encuestados:**

Tienen entre 29 y 63 años y la edad media es 48 años

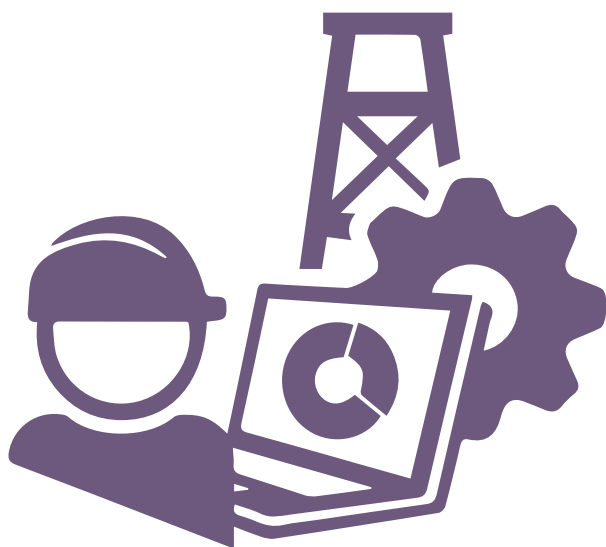
27 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

19 empleadores  
13 empleadoras

1 tiene educación técnica completa  
9 tienen universitaria completa  
22 tienen posgrado completo

EMPLEADORES 2016

DE PERSONAS  
GRADUADAS  
DE UNIVERSIDADES  
ESTATALES



# Ingeniería

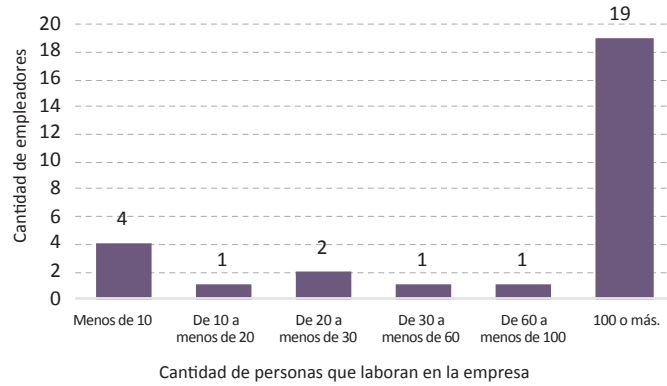
- Arquitectura
- Ingeniería Civil
- Ingeniería Topográfica
- Ingeniería Industrial
- Ingeniería Mecánica
- Ingeniería Eléctrica
- Ingeniería Electrónica
- Ingeniería Química
- Diseño Industrial
- Seguridad Laboral
- Ingeniería de los Materiales
- Ingeniería Agrícola
- Ingeniería de Alimentos



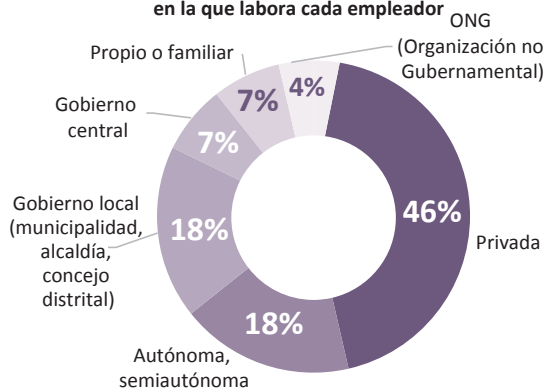




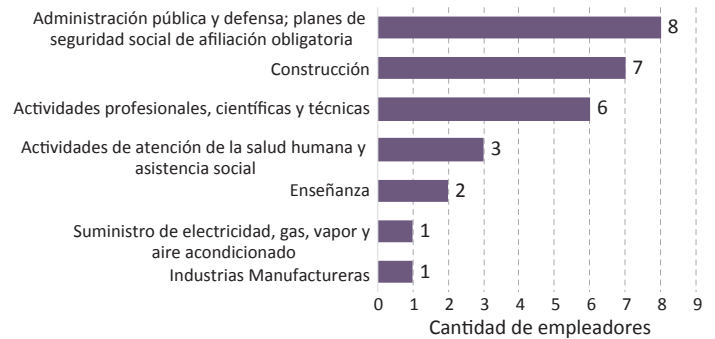
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



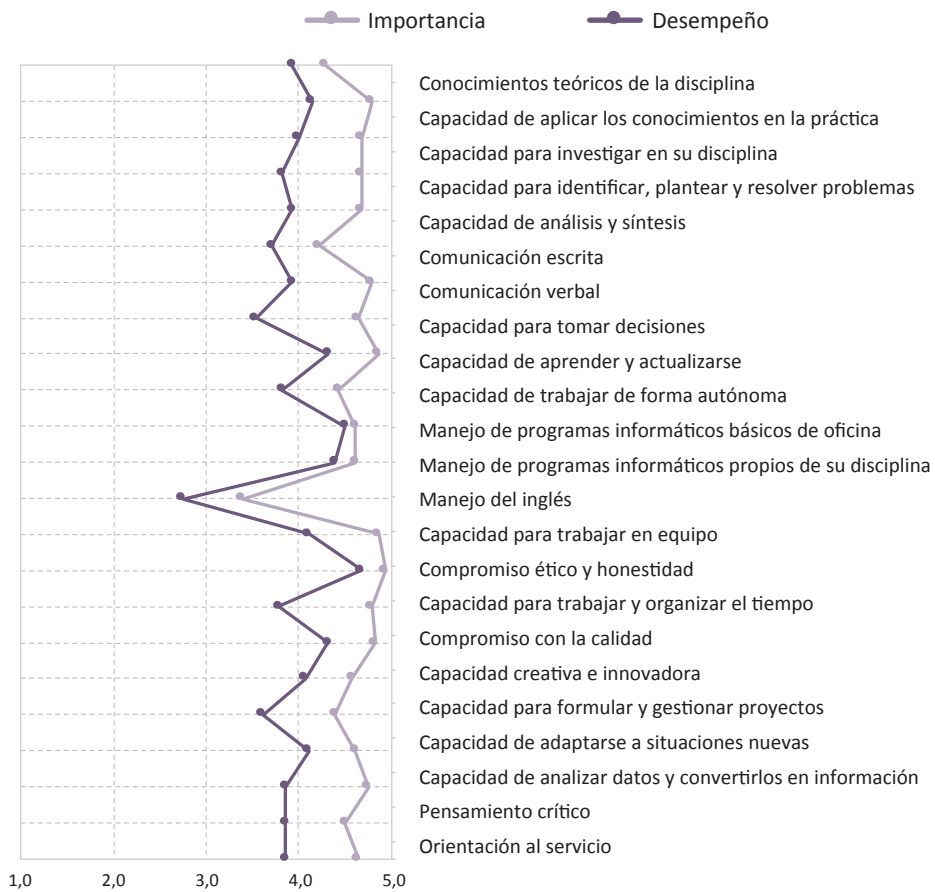
### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



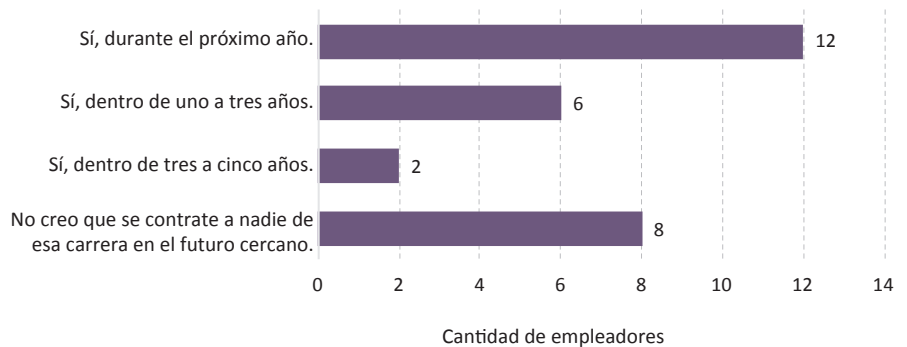
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Arquitectura



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Arquitectura por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Arquitectura de las universidades estatales**



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 27 y 63 años y la edad media es 41 años



12 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



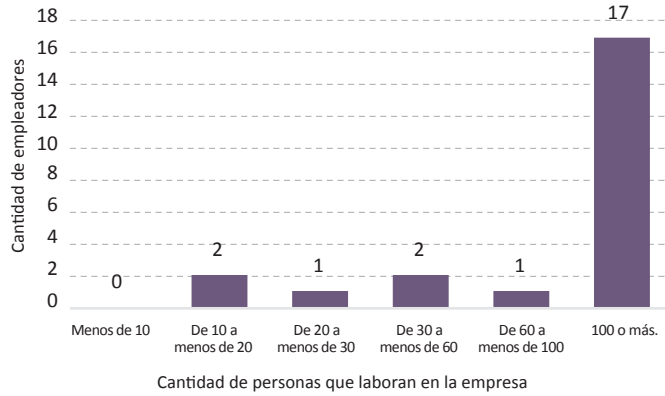
19 empleadores  
9 empleadoras



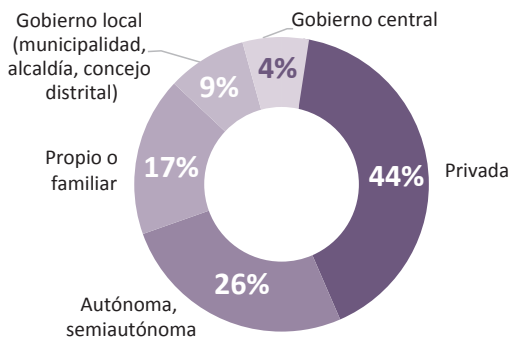
14 tienen universitaria completa  
14 tienen posgrado completo



Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



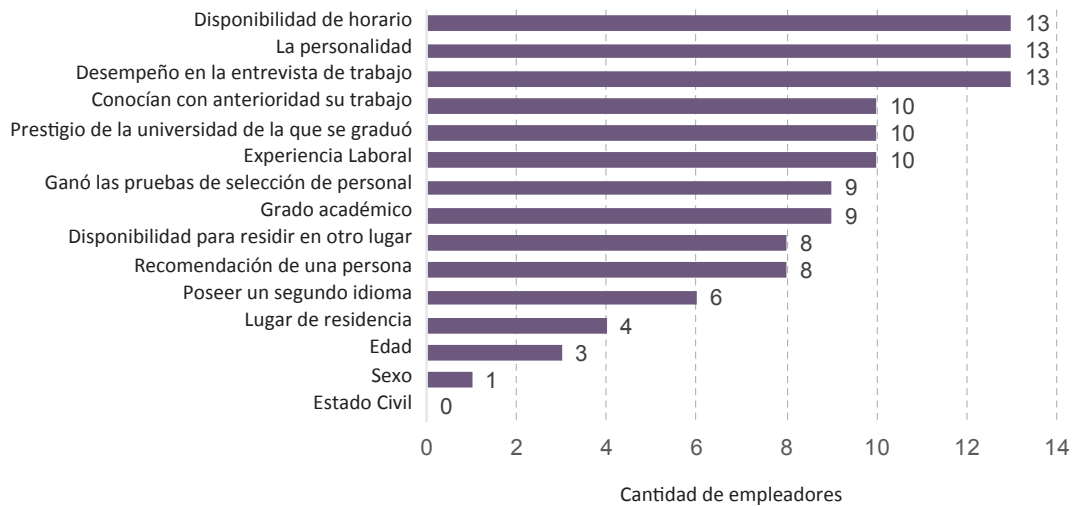
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

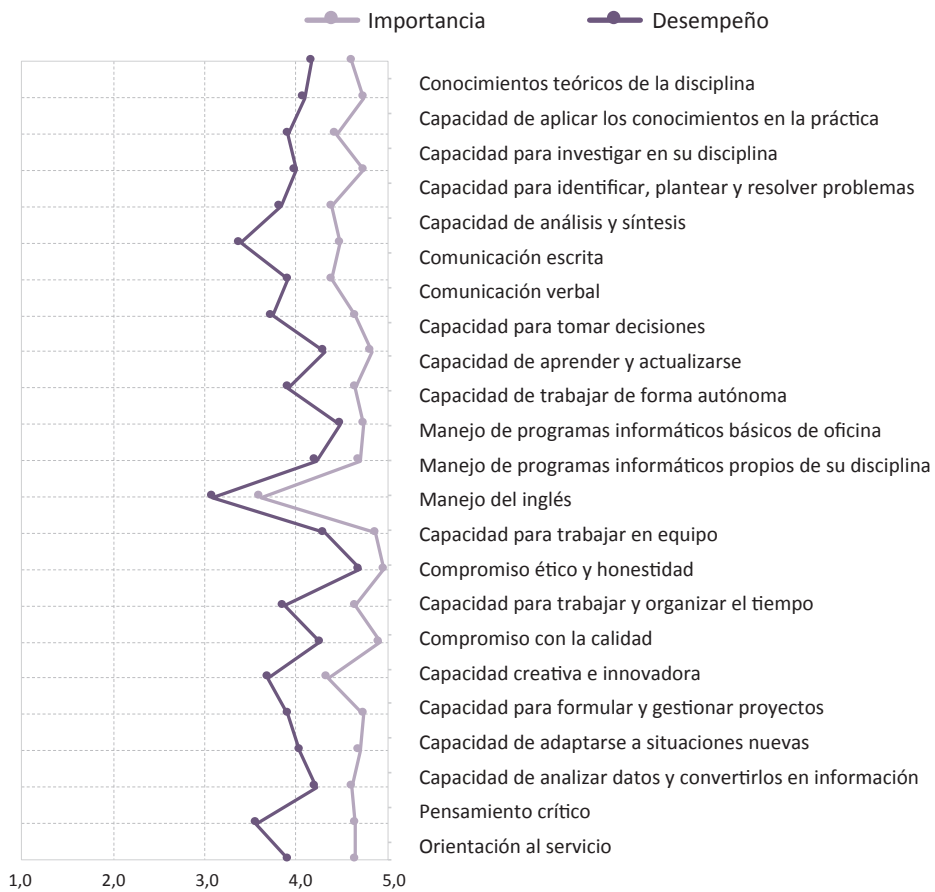


Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Civil

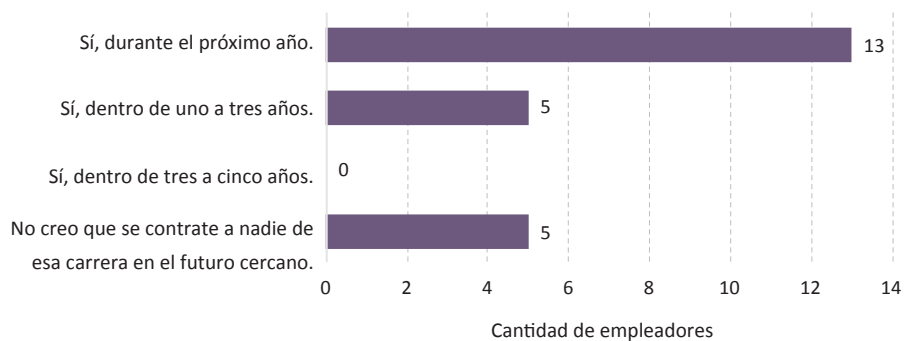




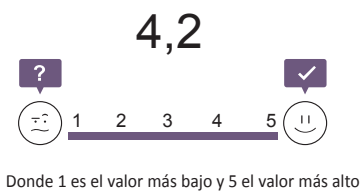
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Civil por cada competencia**




**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Ingeniería Civil de las universidades estatales**



**Del total de empleadores encuestados:**

 Tienen entre 29 y 62 años y la edad media es 44 años

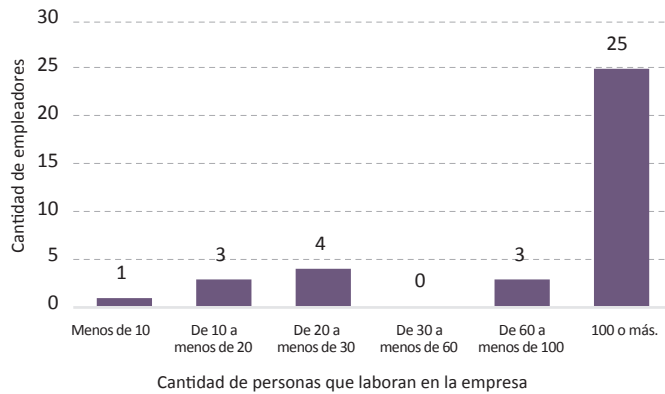
 19 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

 23 empleadores  
0 empleadoras

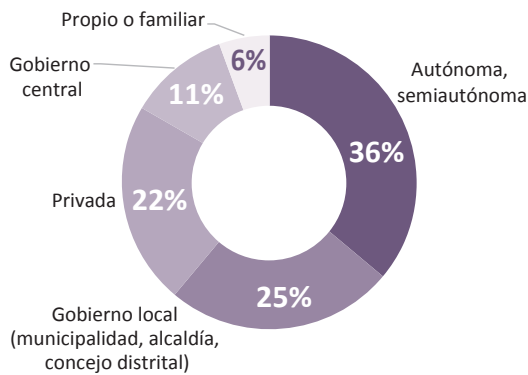
 12 tienen universitaria completa  
11 tienen posgrado completo



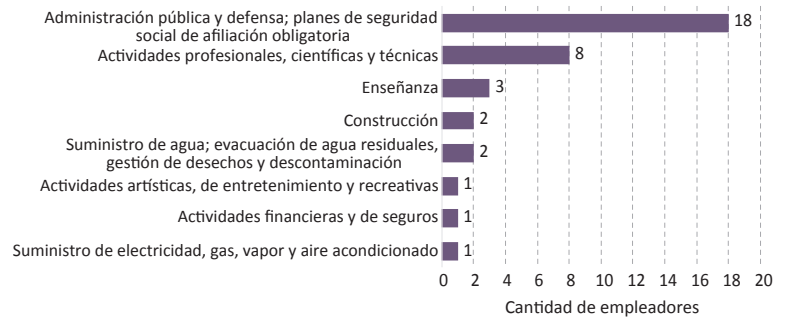
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



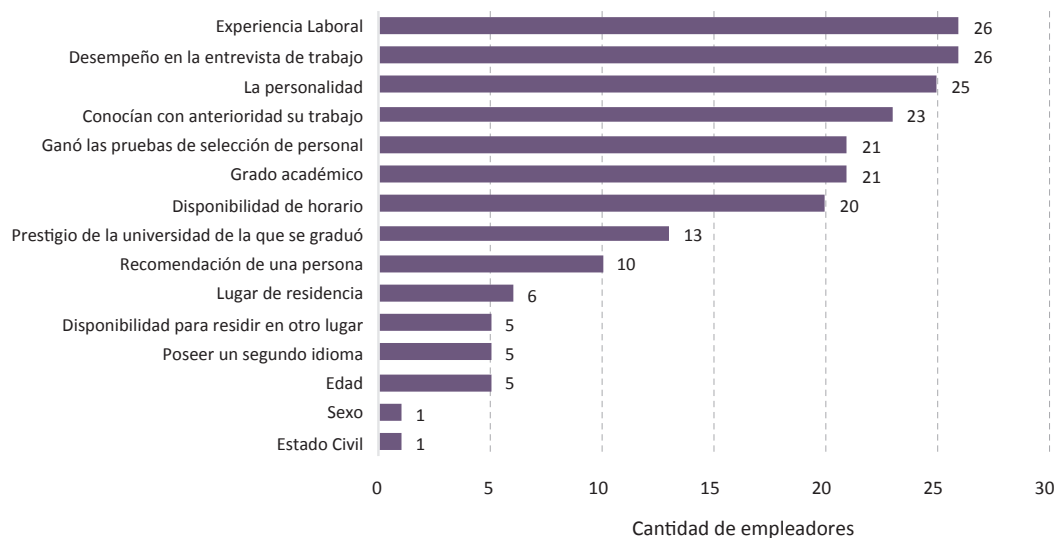
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



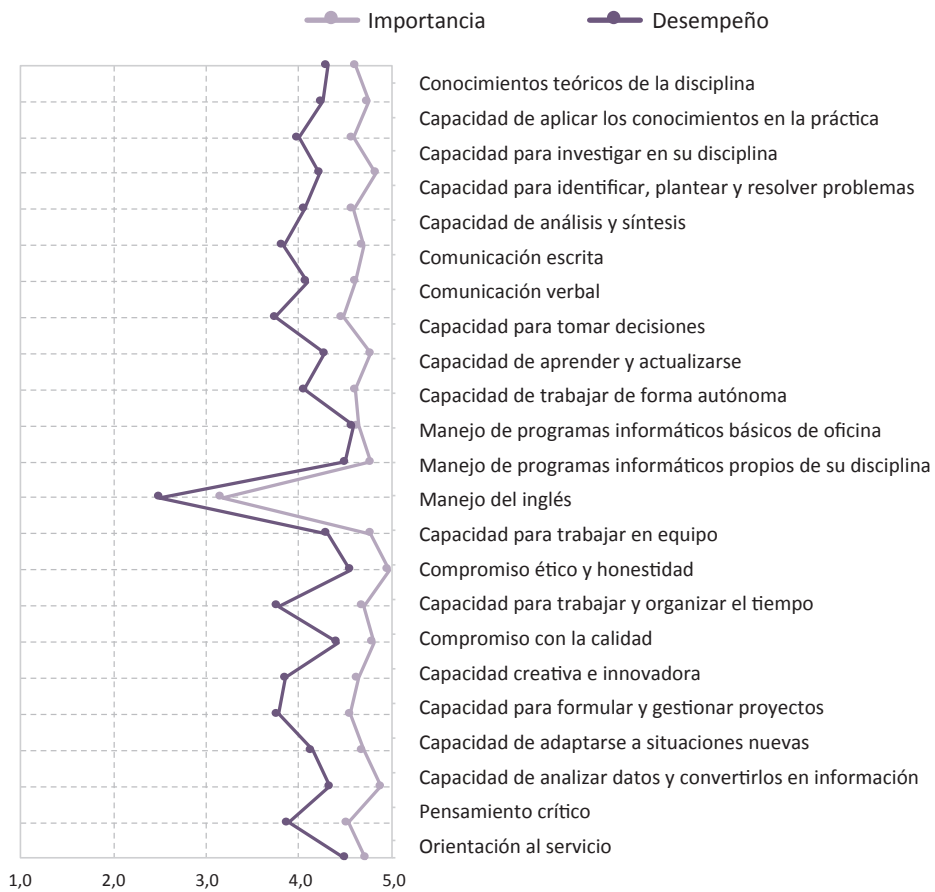
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



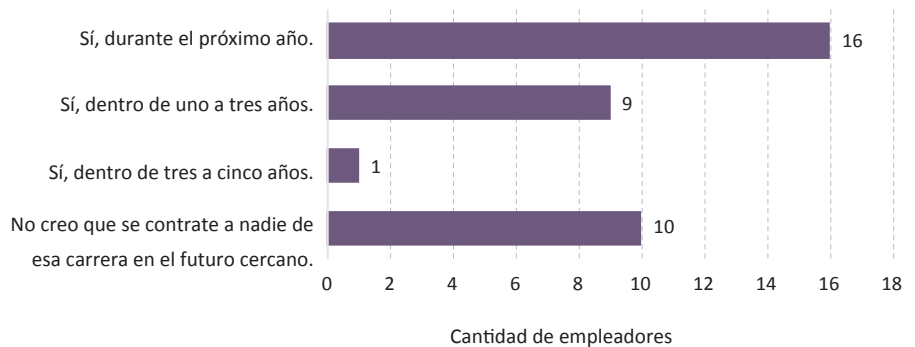
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Topográfica



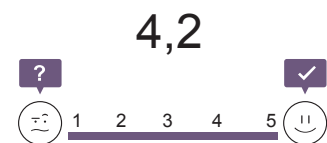
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Topográfica por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Ingeniería Topográfica de las universidades estatales**



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 29 y 68 años y la edad media es 46 años



27 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



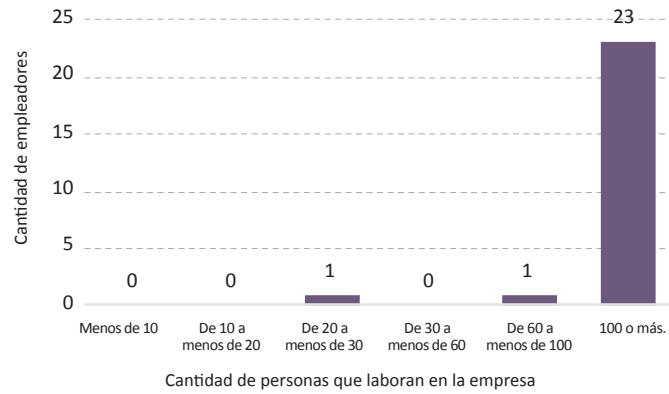
19 empleadores  
9 empleadoras



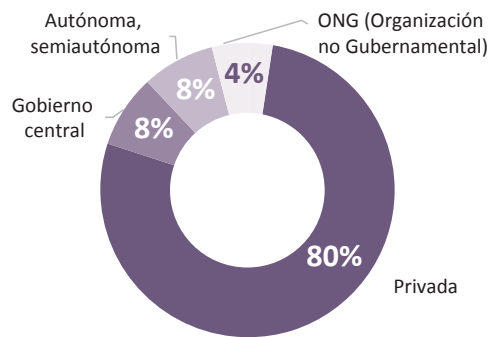
24 tienen universitaria completa  
2 tienen posgrado incompleto  
10 tienen posgrado completo



**Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran**



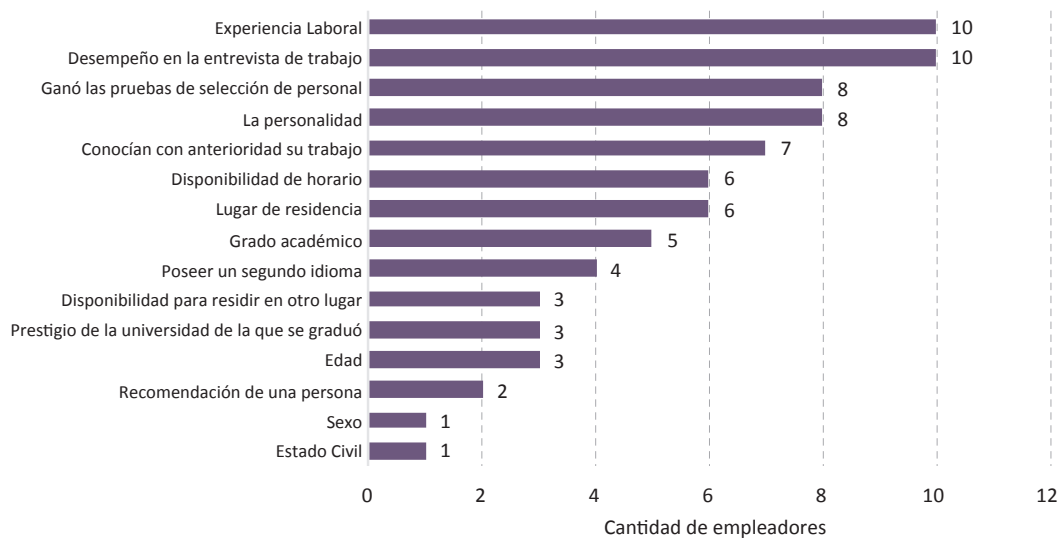
**Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador**



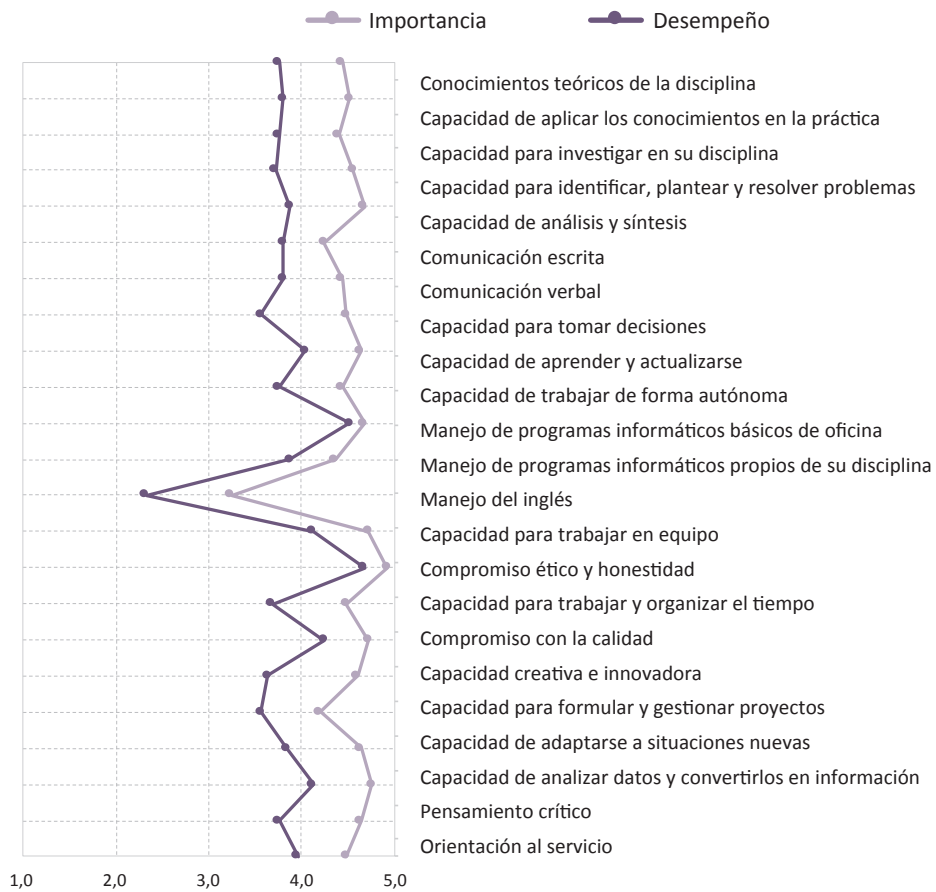
**Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora**



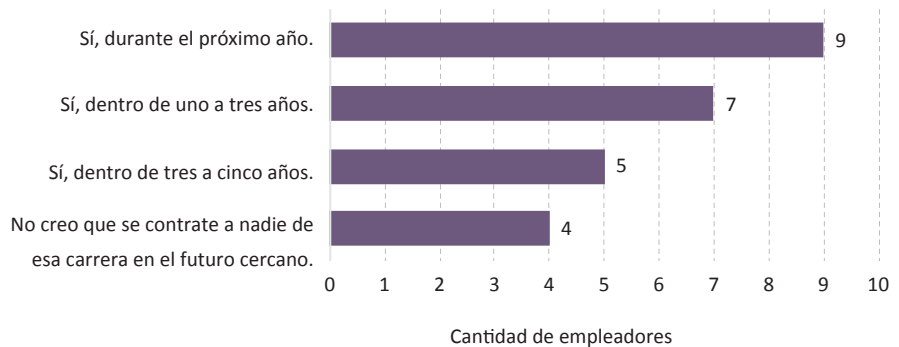
**Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Industrial**



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Industrial por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Ingeniería Industrial de las universidades estatales**



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 25 y 61 años y la edad media es 42 años



13 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



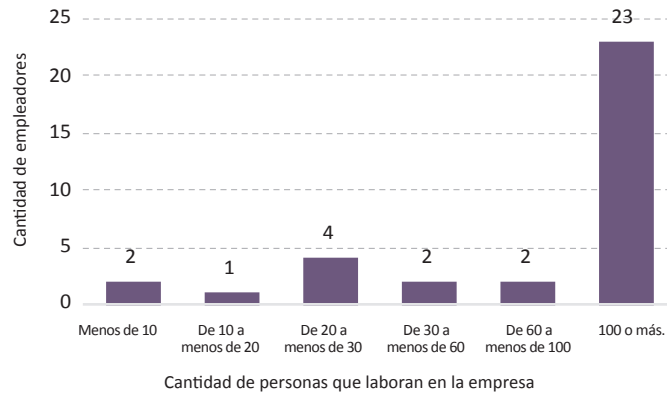
14 empleadores  
11 empleadoras



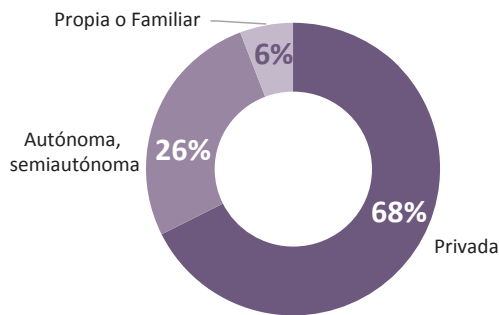
20 tienen universitaria completa  
1 tiene posgrado incompleto  
4 tienen posgrado completo



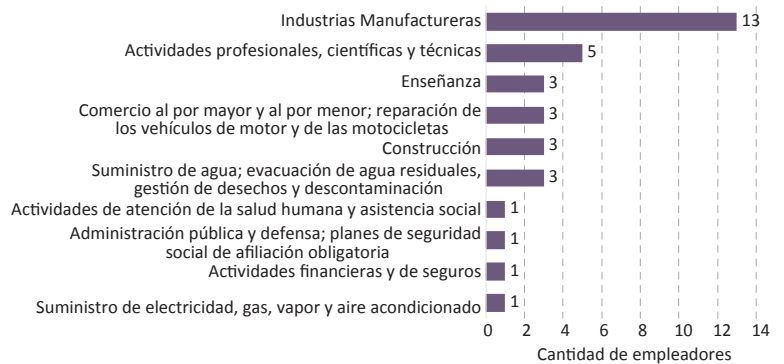
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



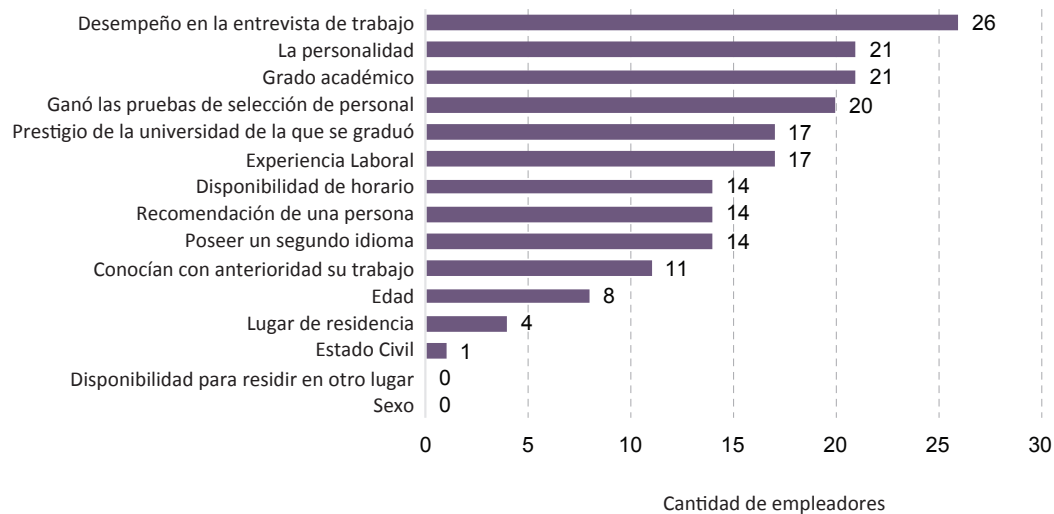
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



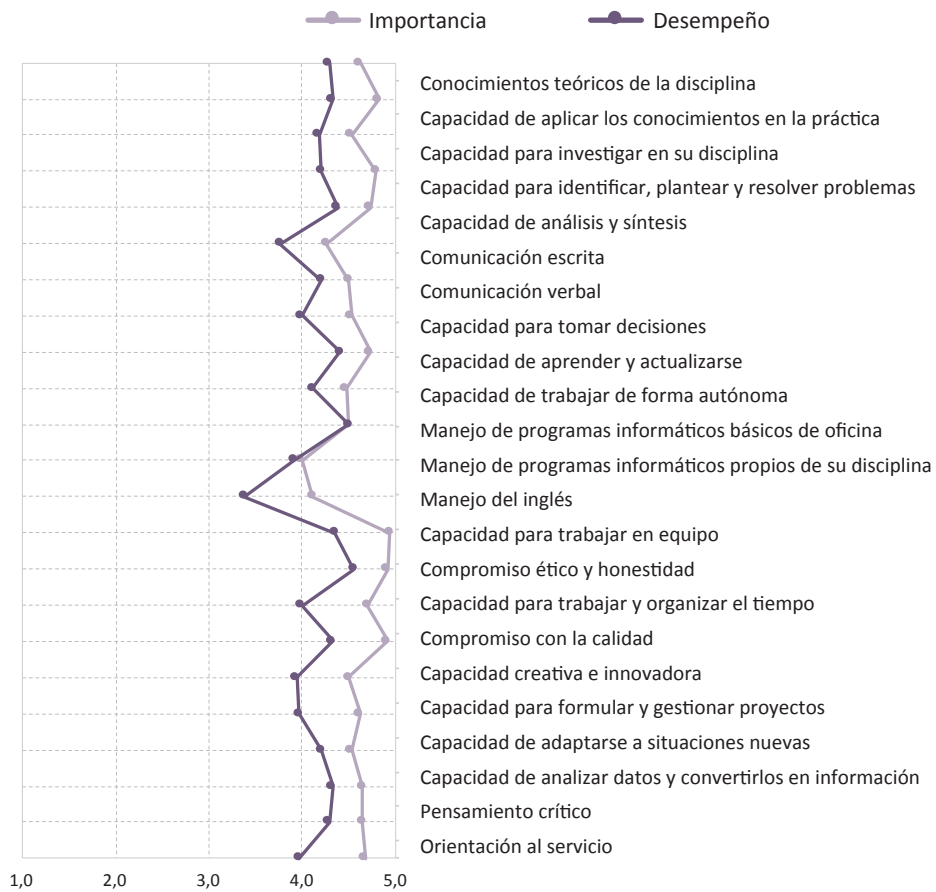
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



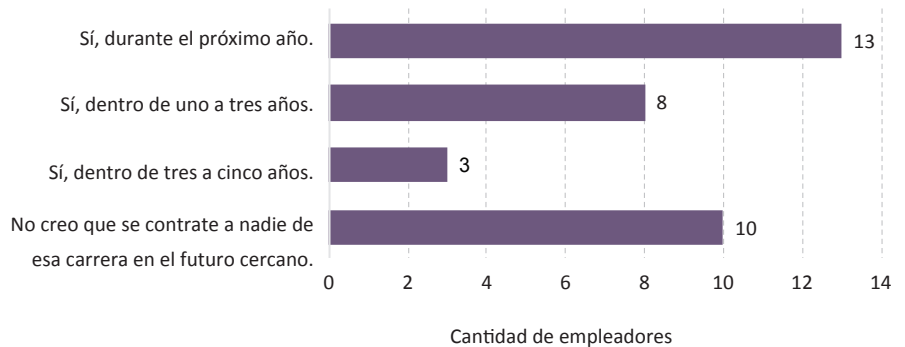
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Mecánica



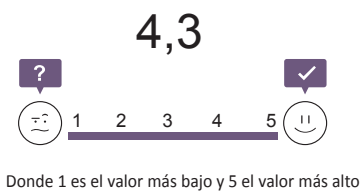
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Mecánica por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Ingeniería Mecánica de las universidades estatales**



**Del total de empleadores encuestados:**

 Tienen entre 26 y 66 años y la edad media es 45 años

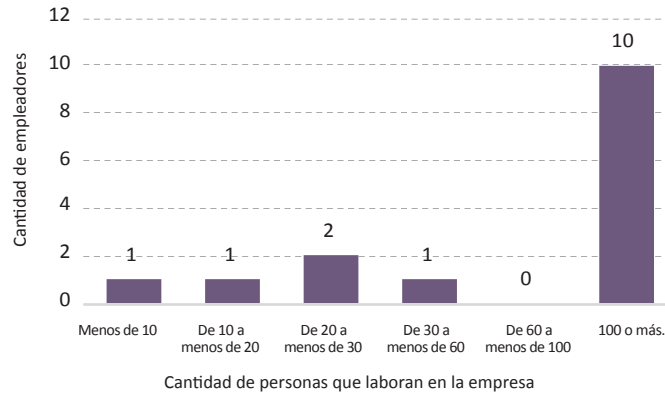
 24 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

 31 empleadores  
3 empleadoras

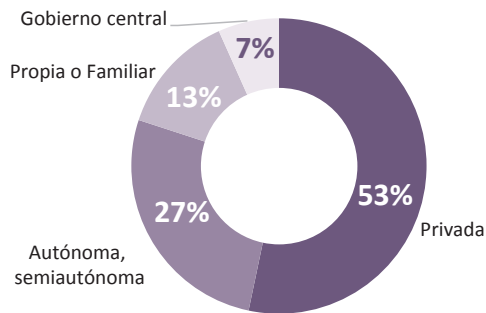
 2 tienen universitaria incompleta  
21 tienen universitaria completa  
11 tienen posgrado completo



**Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran**



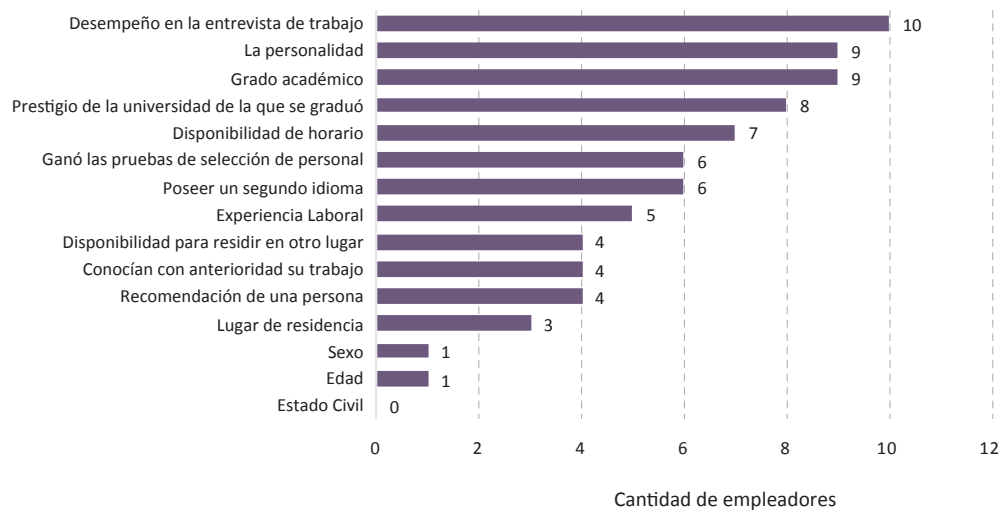
**Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador**



**Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora**

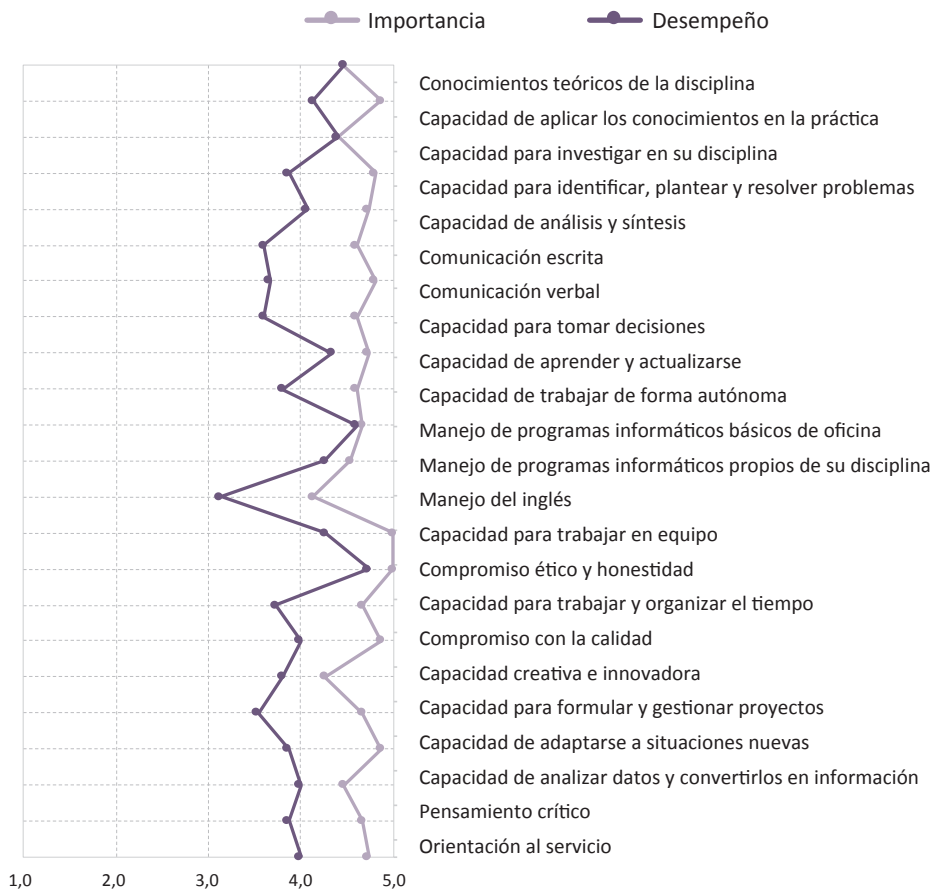


**Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Eléctrica**

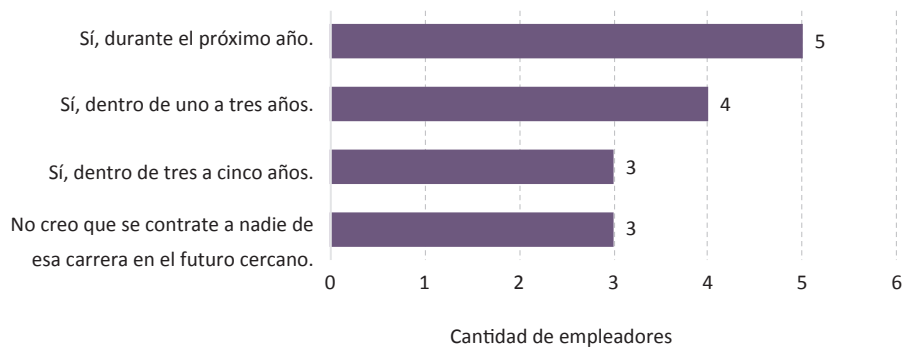




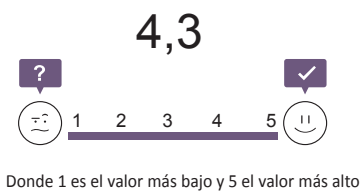
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Eléctrica por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Ingeniería Eléctrica de las universidades estatales**



**Del total de empleadores encuestados:**

Tienen entre 25 y 77 años y la edad media es 40 años

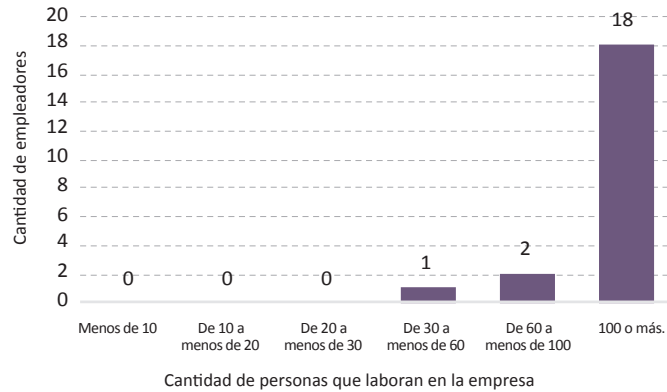
10 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

14 empleadores  
1 empleadora

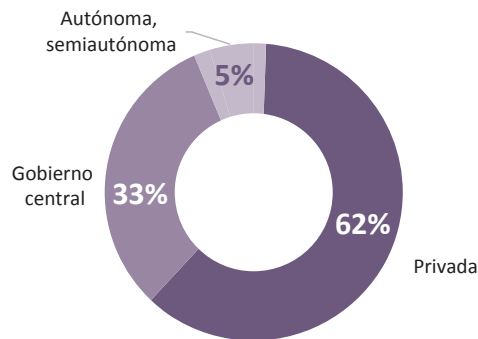
1 tiene educación técnica completa  
1 tiene universitaria incompleta  
10 tienen universitaria completa  
3 tienen posgrado completo



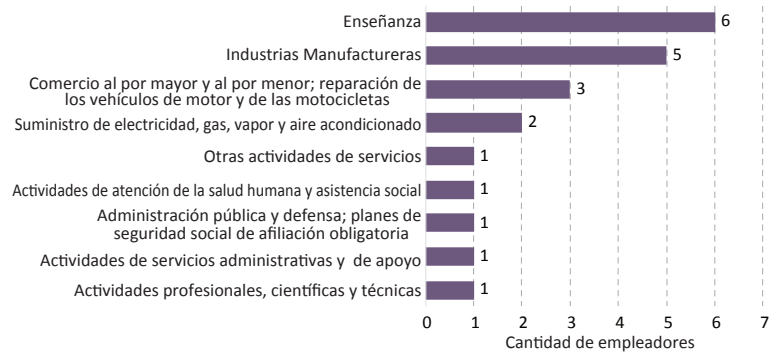
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



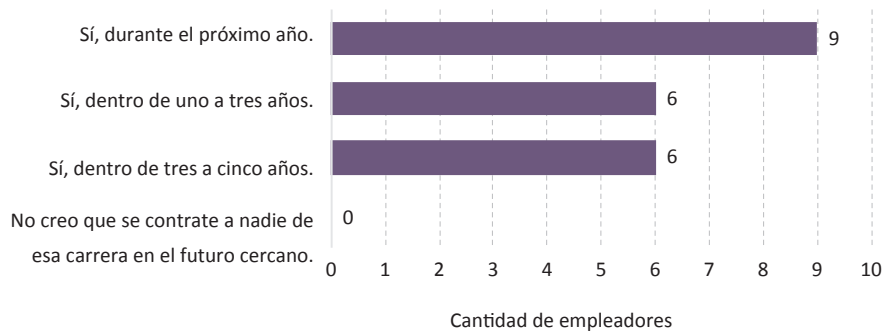
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Electrónica



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Electrónica por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Ingeniería Electrónica de las universidades estatales**



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 25 y 57 años y la edad media es 41 años



13 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



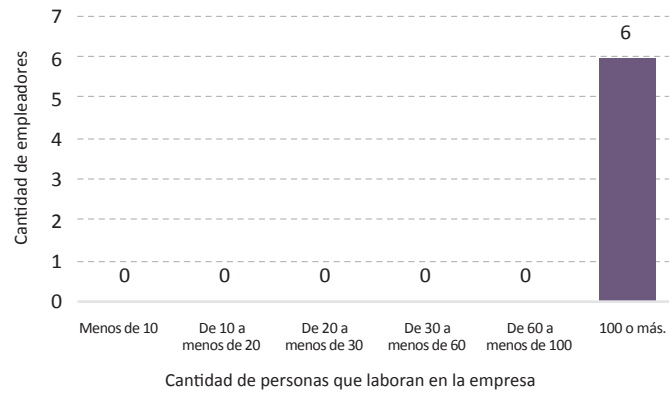
18 empleadores  
3 empleadoras



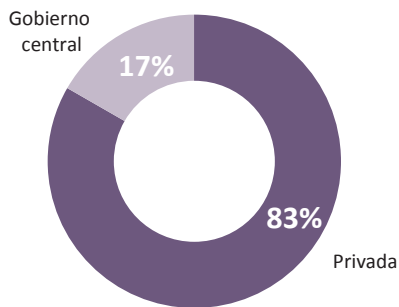
1 tiene educación técnica completa  
1 tiene universitaria incompleta  
8 tienen universitaria completa  
11 tienen posgrado completo



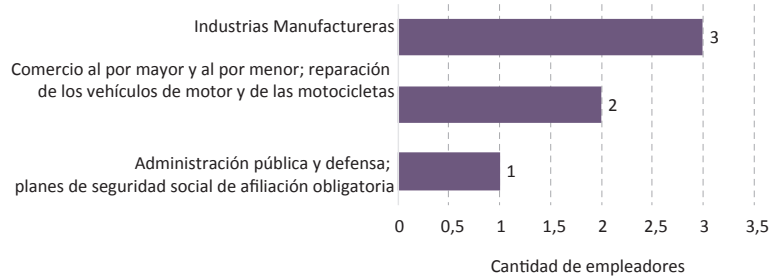
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



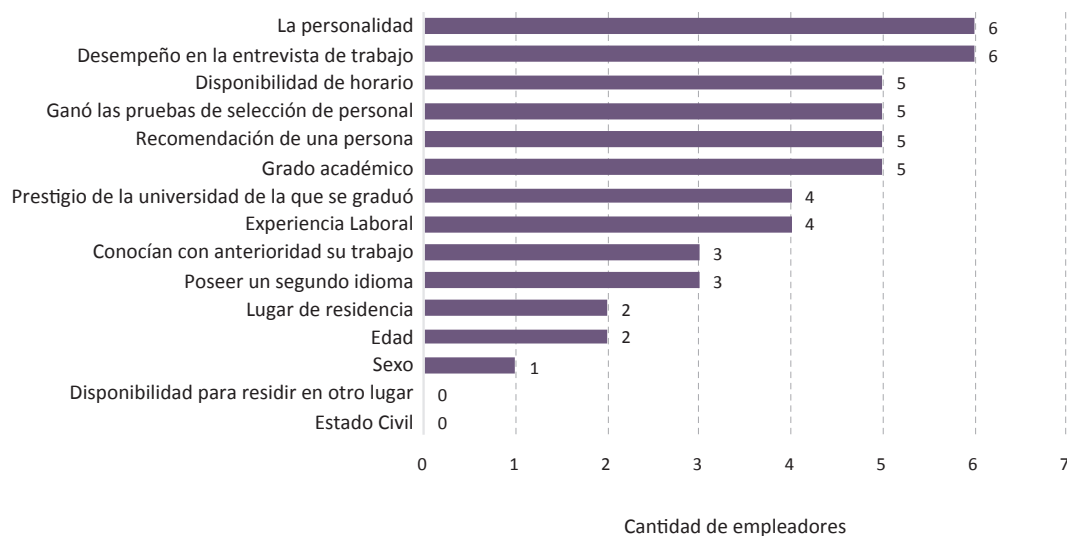
### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



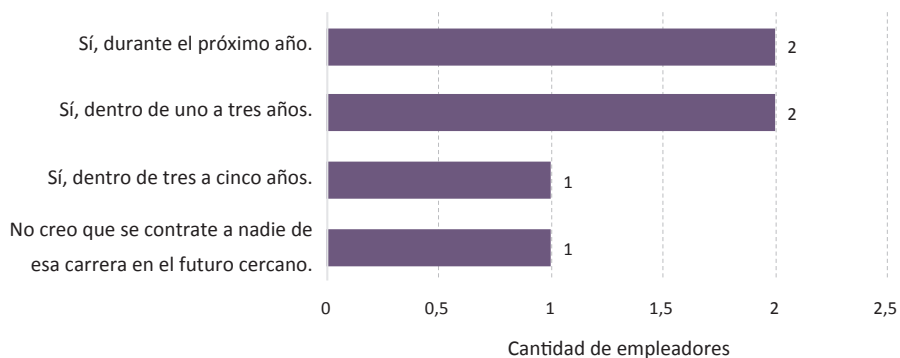
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería química



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Química por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Ingeniería Química de las universidades estatales**



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 37 y 56 años y la edad media es 46 años



5 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



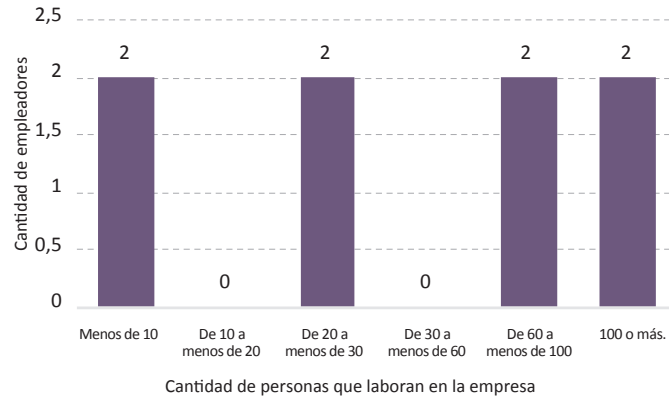
5 empleadores  
1 empleadora



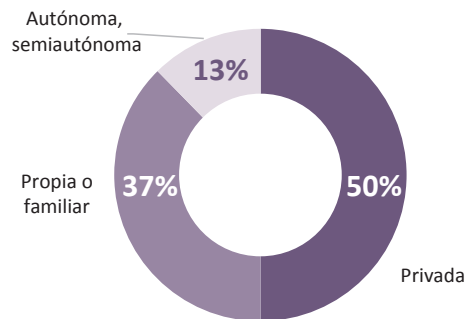
4 tienen universitaria completa  
2 tienen posgrado completo



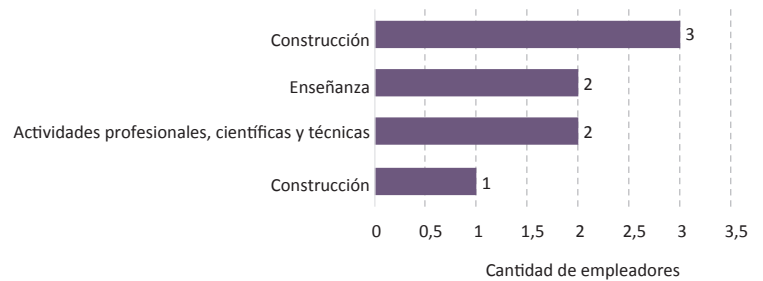
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



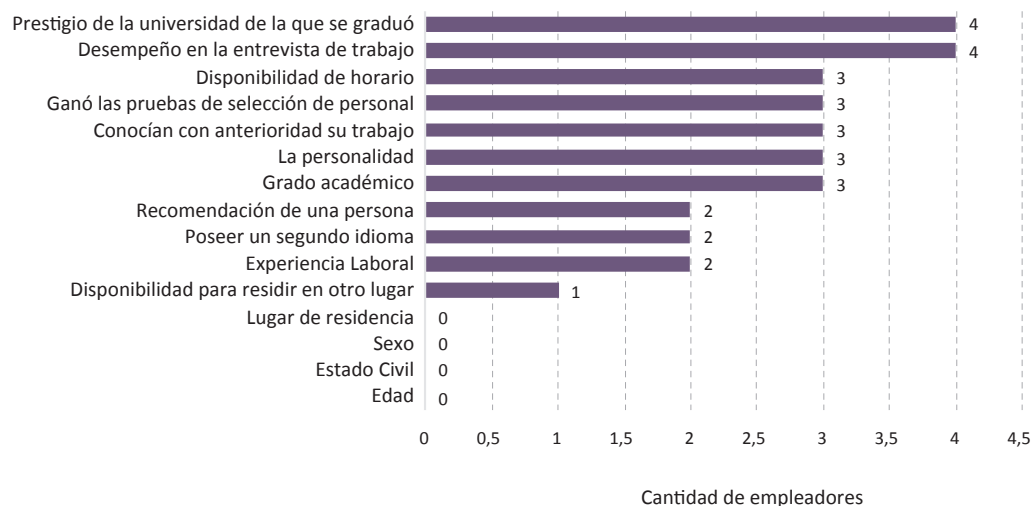
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



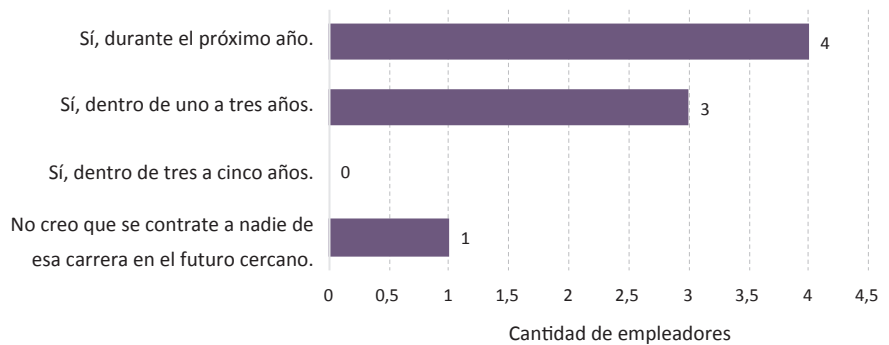
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Diseño Industrial



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Diseño Industrial por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Diseño Industrial de las universidades estatales**



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 32 y 46 años y la edad media es 36 años



4 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



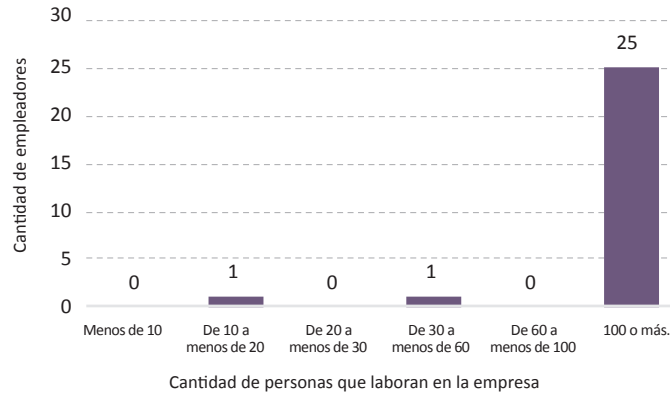
5 empleadores  
1 empleadora



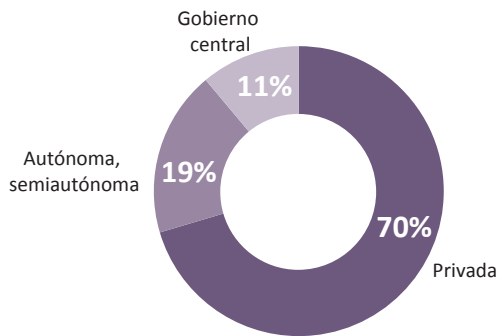
1 tiene universitaria incompleta  
6 tienen universitaria completa  
1 tiene posgrado completo



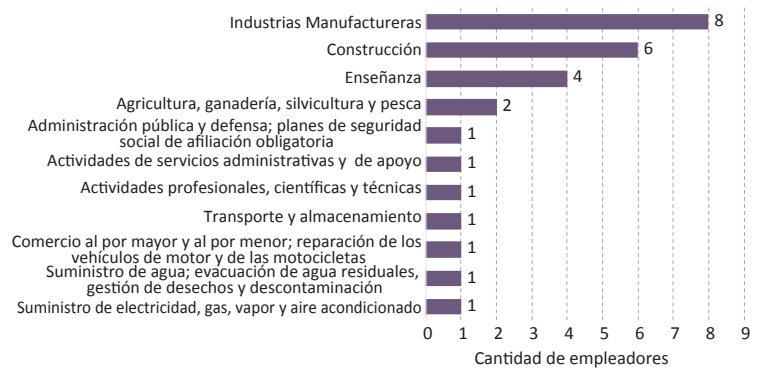
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



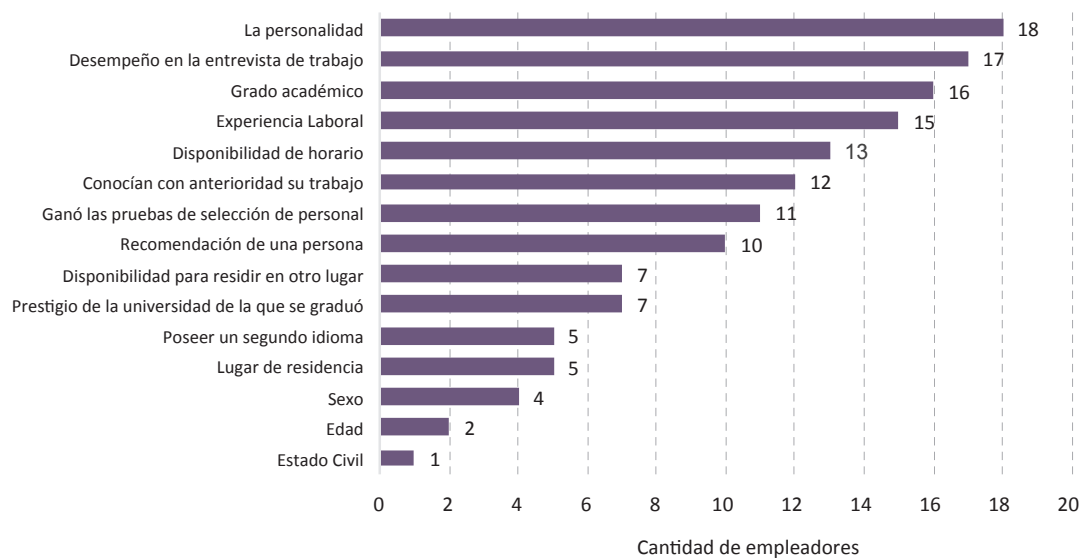
### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

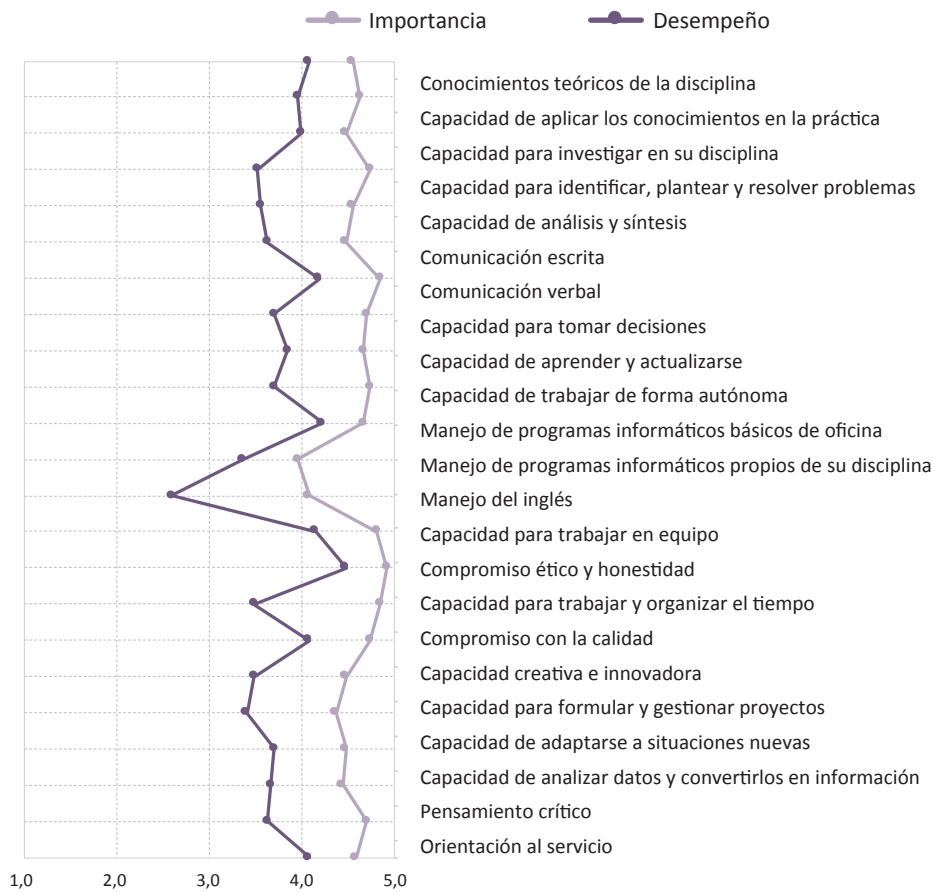


### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Seguridad Laboral

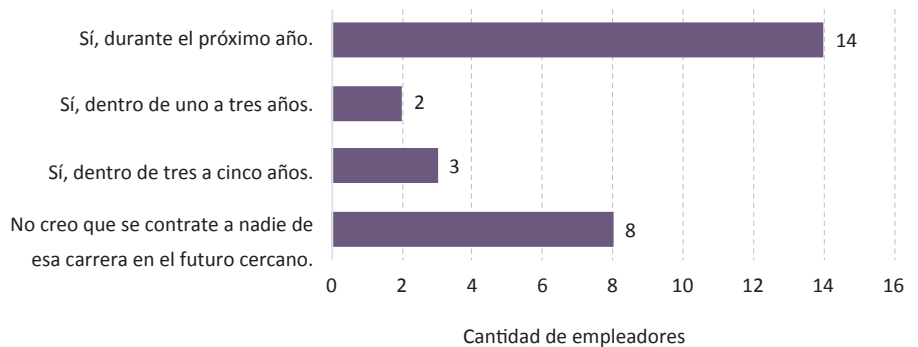




**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Seguridad Laboral por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Seguridad Laboral de las universidades estatales**



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 25 y 63 años y la edad media es 39 años



18 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



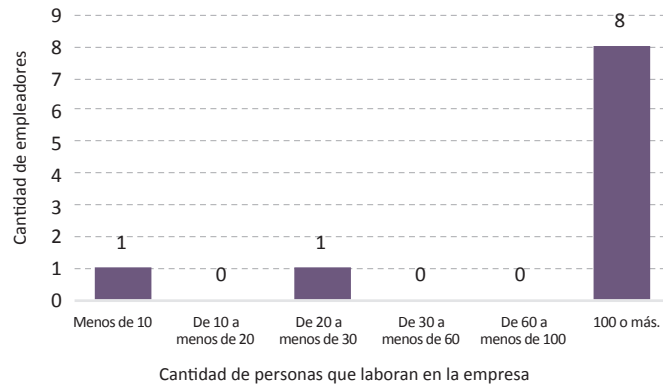
16 empleadores  
11 empleadoras



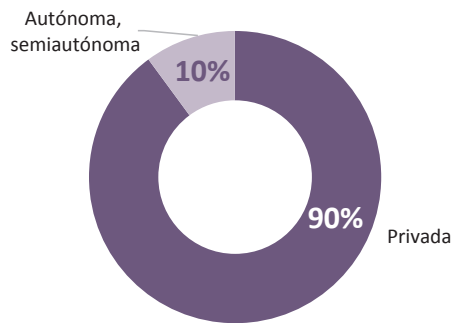
1 tiene universitaria incompleta  
11 tienen universitaria completa  
1 tiene posgrado incompleto  
13 tienen posgrado completo



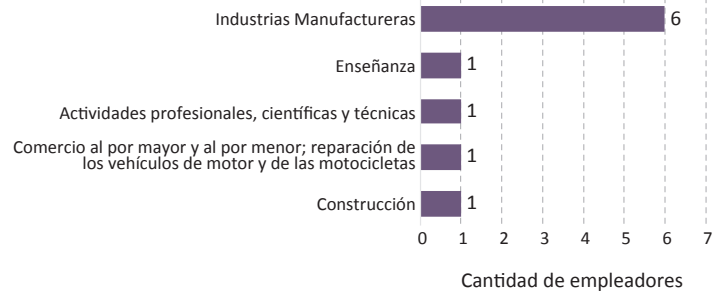
**Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran**



**Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador**



**Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora**



**Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería de los Materiales**



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería de los Materiales por cada competencia**



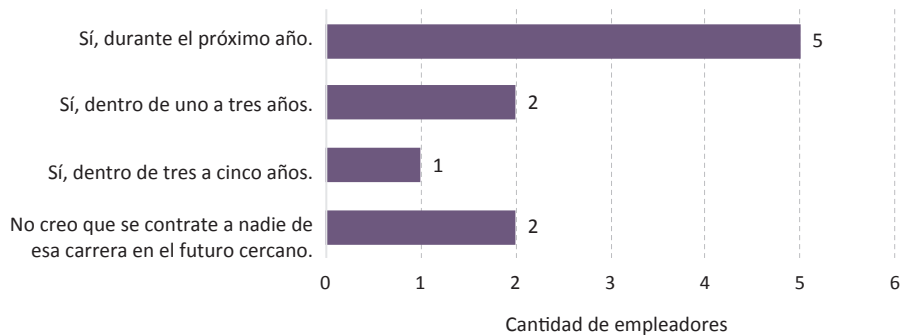
**Próximas contrataciones según opinión del empleador**

**Calificación promedio de las personas graduadas en Ingeniería de los Materiales de las universidades estatales**

4,1



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 27 y 64 años y la edad media es 44 años



6 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



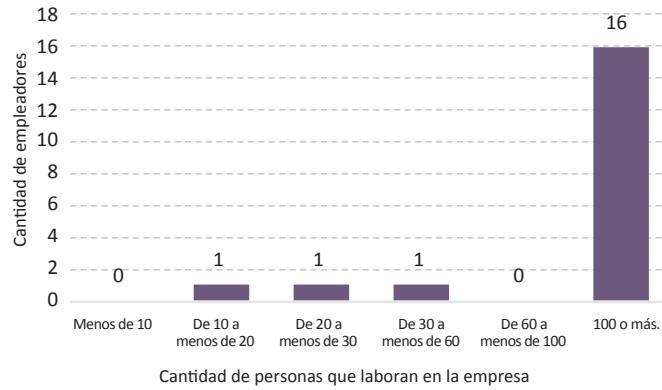
6 empleadores  
4 empleadoras



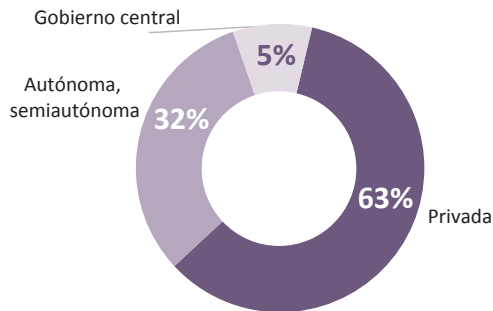
1 tiene universitaria incompleta  
2 tienen universitaria completa  
7 tienen posgrado completo



Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



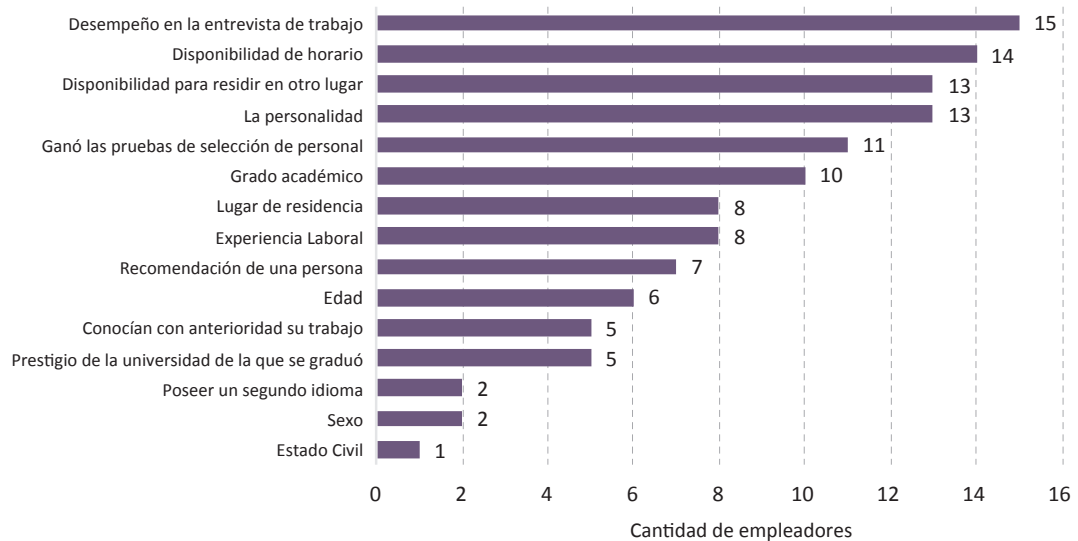
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Agrícola



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Agrícola por cada competencia**



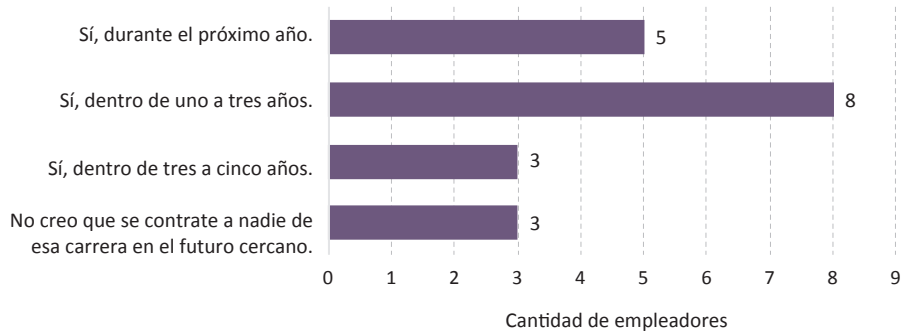
**Próximas contrataciones según opinión del empleador**

**Calificación promedio de las personas graduadas en Ingeniería Agrícola de las universidades estatales**

3,9



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 31 y 62 años y la edad media es 46 años



15 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



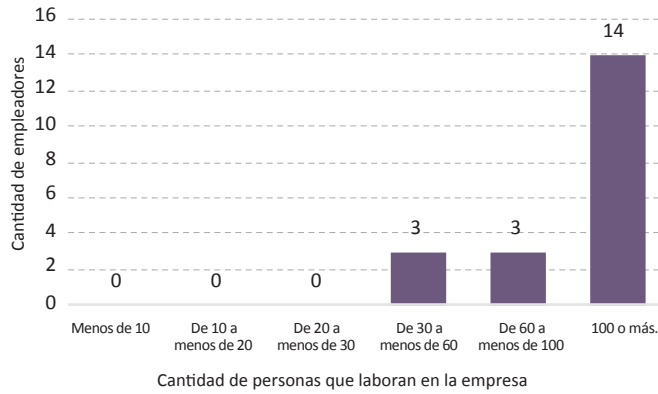
14 empleadores  
5 empleadoras



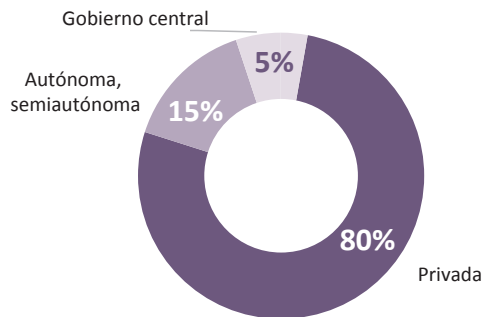
9 tienen universitaria completa  
10 tienen posgrado completo



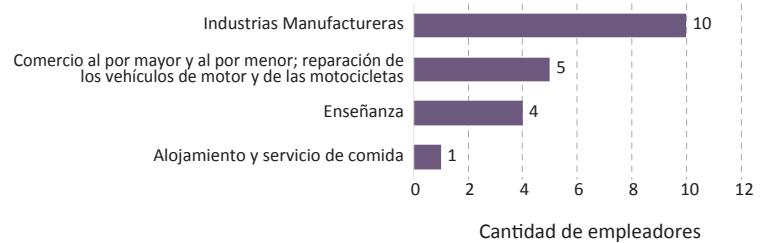
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



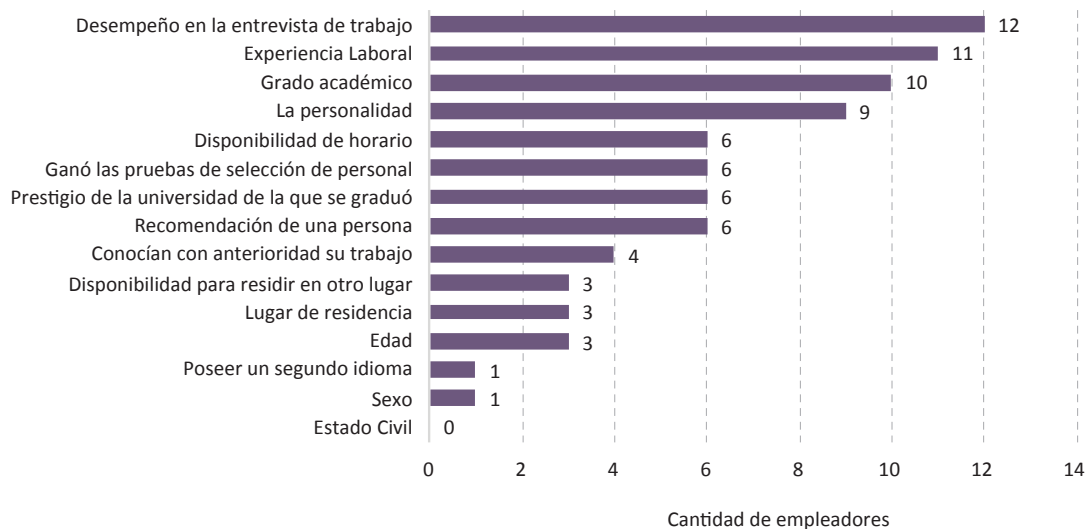
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



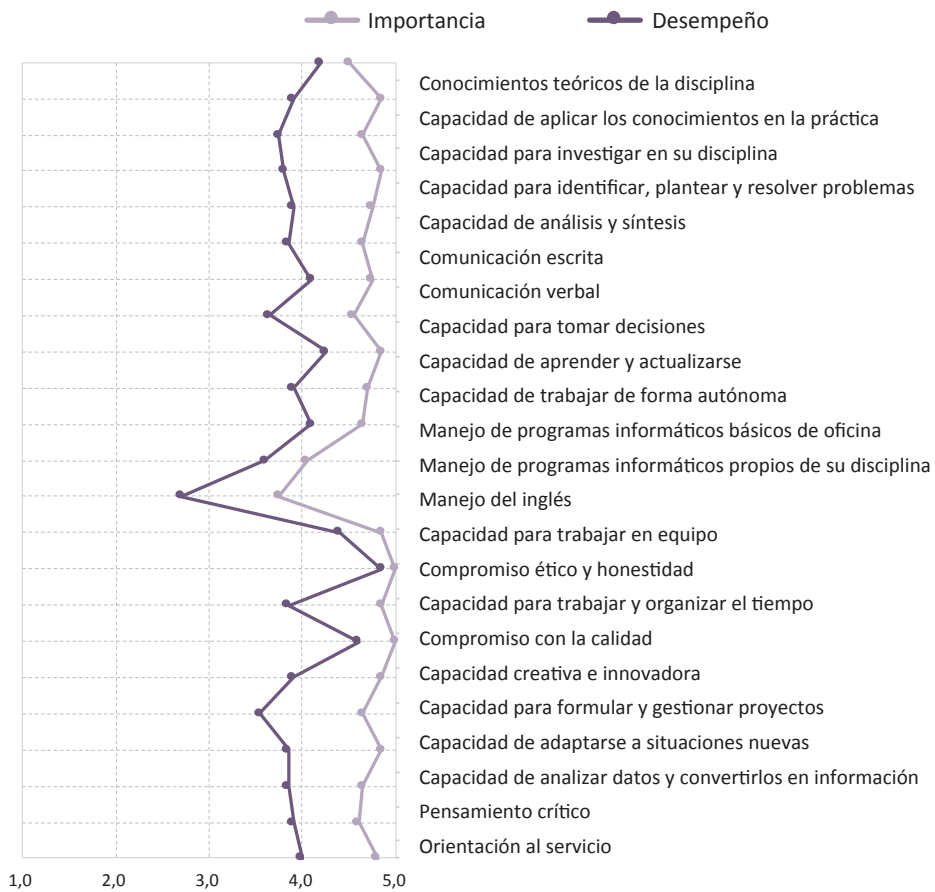
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



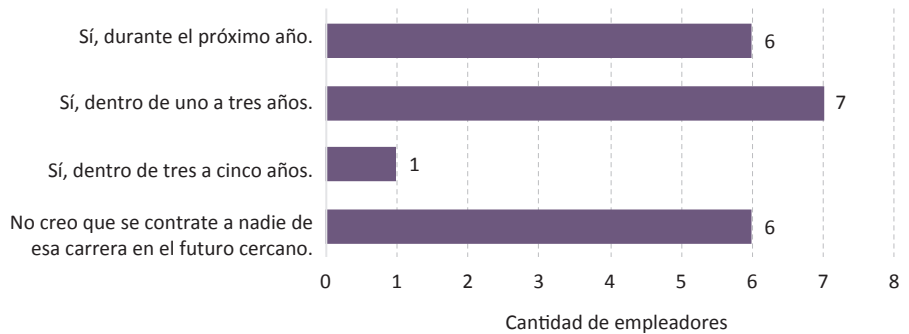
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería de Alimentos



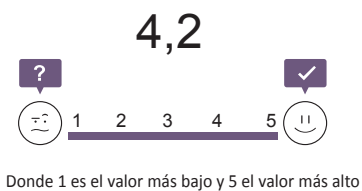
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería de Alimentos por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Ingeniería de Alimentos de las universidades estatales**



**Del total de empleadores encuestados:**

Tienen entre 25 y 56 años y la edad media es 41 años

13 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

13 empleadores  
7 empleadoras

1 tiene secundaria completa  
1 tiene educación técnica completa  
10 tienen universitaria completa  
8 tienen posgrado completo

EMPLEADORES 2016

DE PERSONAS  
GRADUADAS  
DE UNIVERSIDADES  
ESTATALES



# Ciencias de la Salud

- Medicina
- Nutrición
- Salud Pública
- Terapia Física
- Organología
- Odontología
- Farmacia
- Microbiología
- Enfermería
- Veterinaria

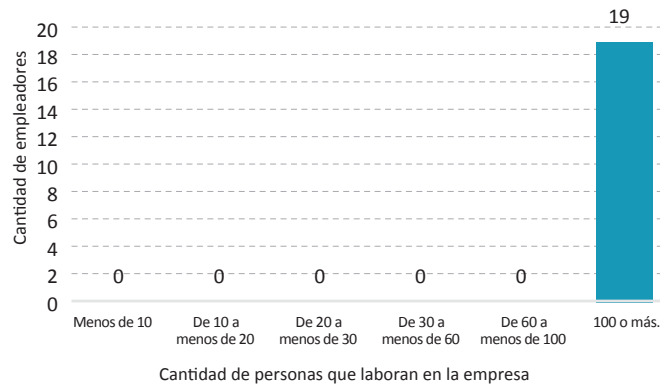




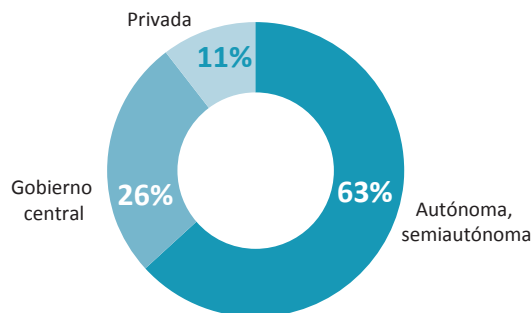




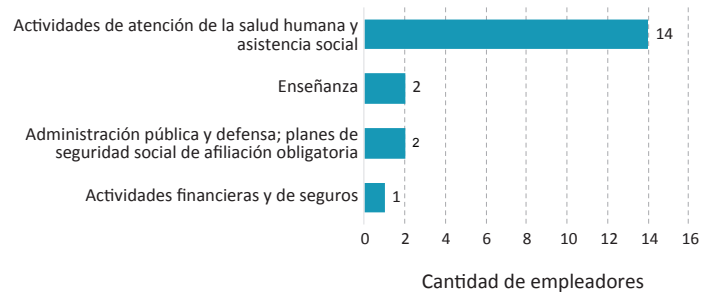
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



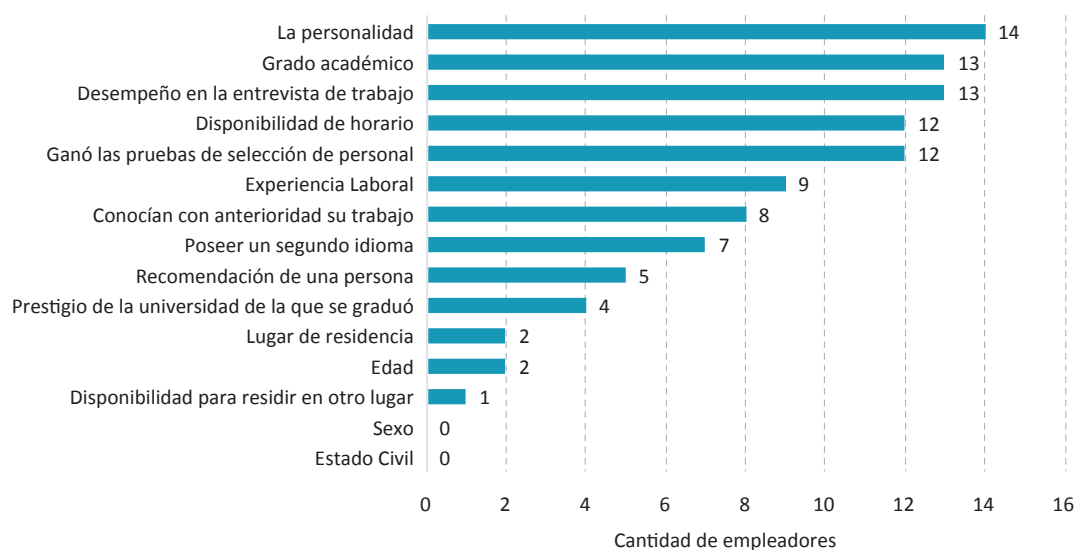
### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



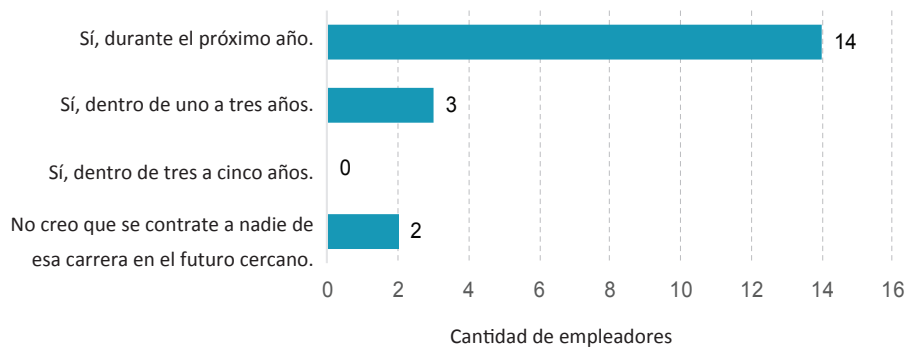
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Medicina



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Medicina por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Medicina de las universidades estatales**

4,5



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 38 y 62 años y la edad media es 53 años



18 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



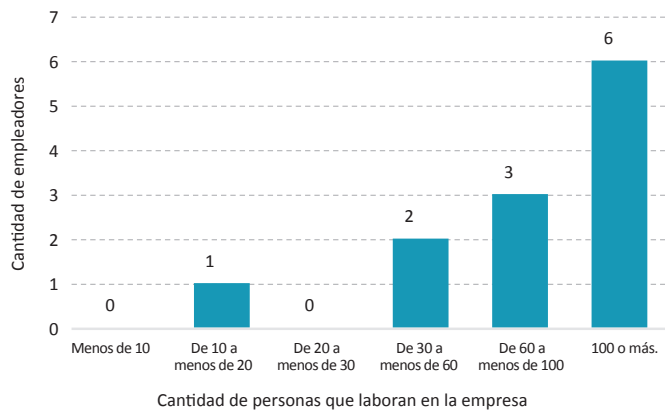
12 empleadores  
7 empleadoras



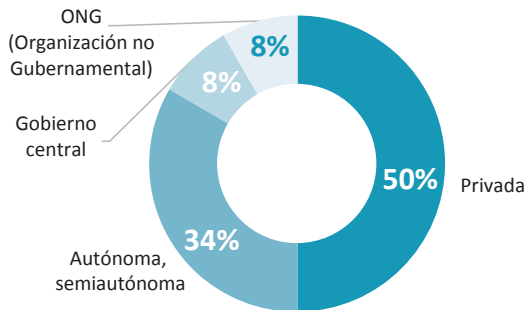
2 tienen universitaria completa  
17 tienen posgrado completo



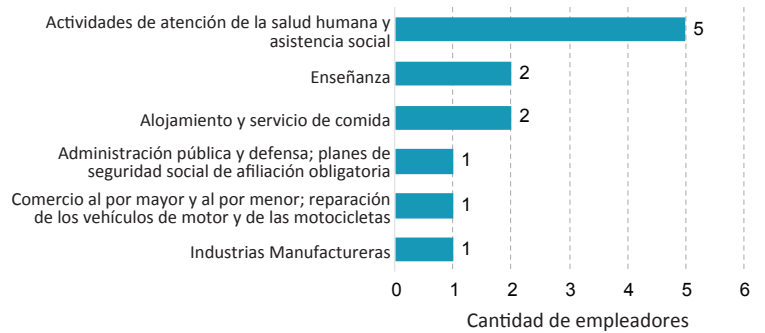
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



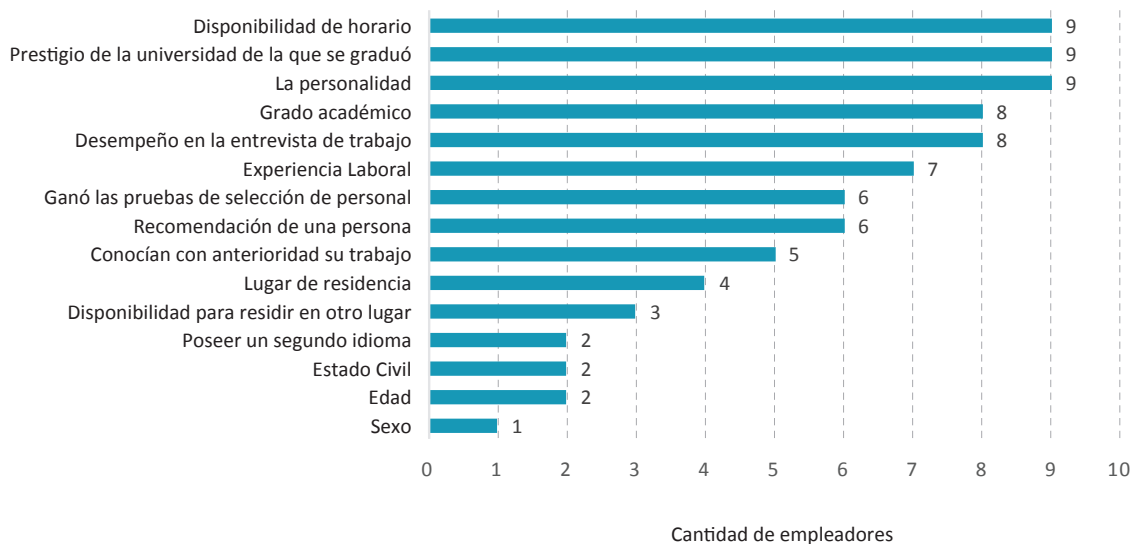
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



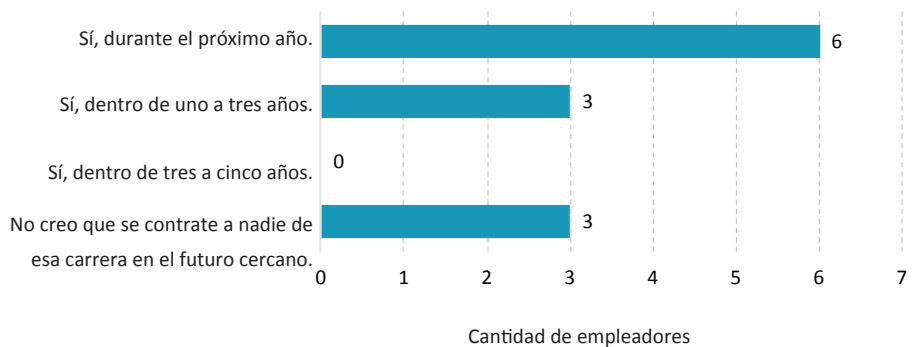
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Nutrición



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Nutrición por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Nutrición de las universidades estatales**

4,3



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 30 y 56 años y la edad media es 45 años



9 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



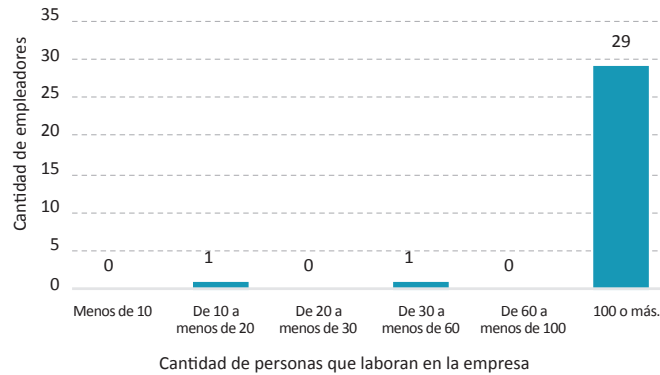
12 empleadores  
7 empleadoras



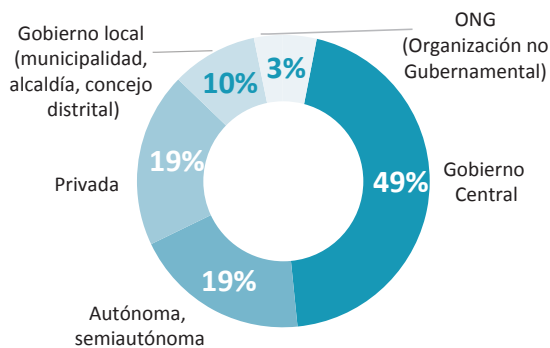
1 tiene universitaria incompleta  
8 tienen universitaria completa  
3 tienen posgrado completo



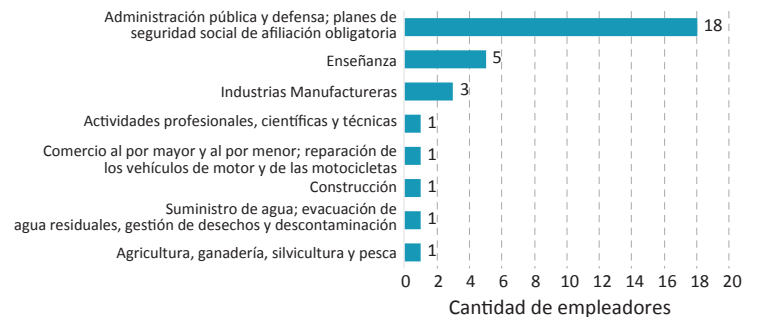
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



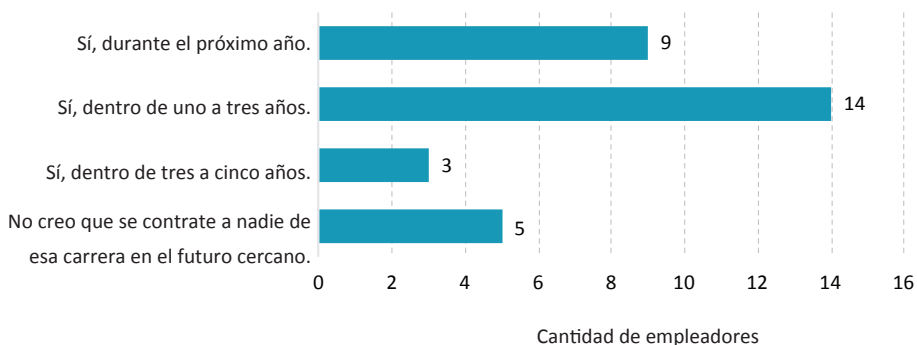
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Salud Pública



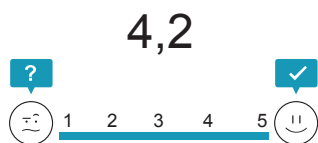
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Salud Pública por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Salud Pública de las universidades estatales**



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 25 y 61 años y la edad media es 43 años



18 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



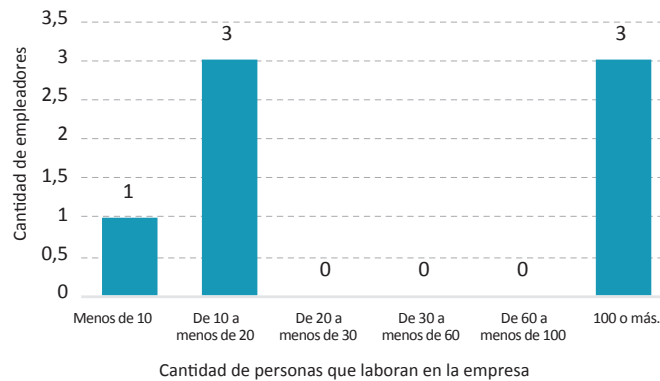
12 empleadores  
7 empleadoras



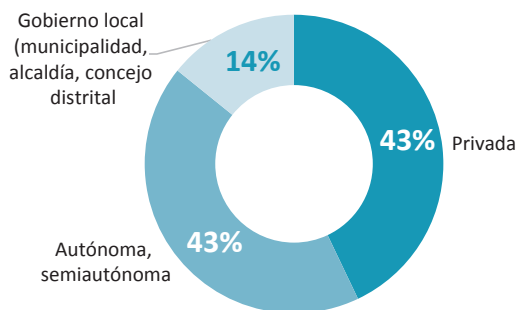
1 tiene universitaria incompleta  
17 tienen universitaria completa  
13 tienen posgrado completo



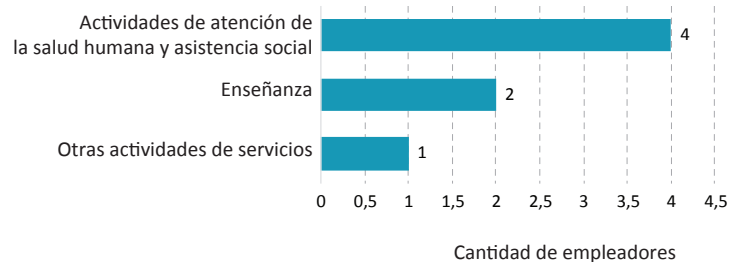
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



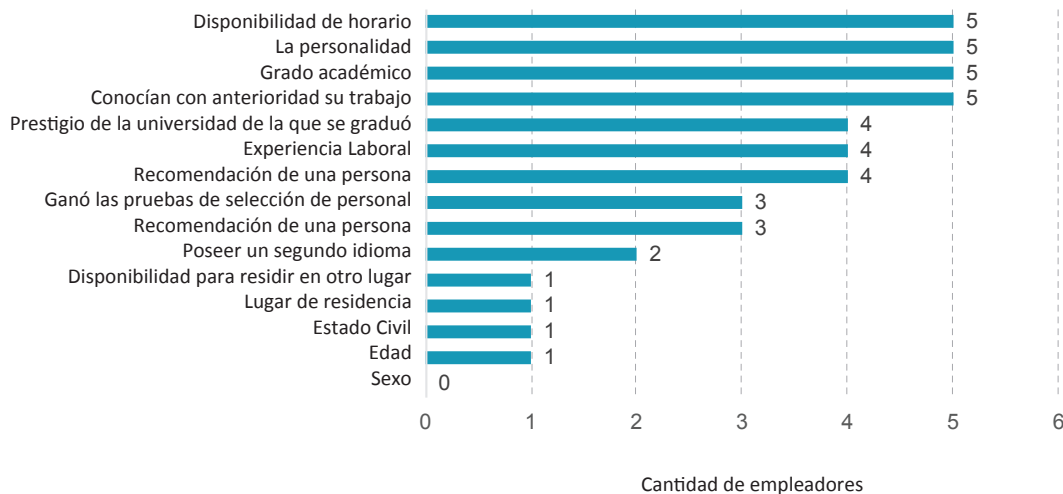
### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica en la que se dedica la empresa donde labora



### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Terapia Física

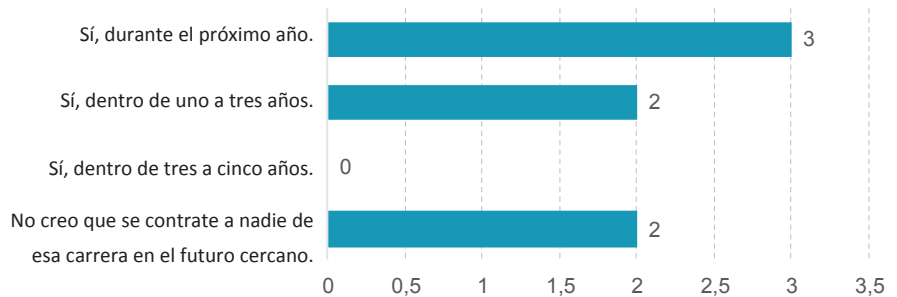




**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Terapia Física por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Medicina de las universidades estatales**

4,6



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 25 y 61 años y la edad media es 43 años



2 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



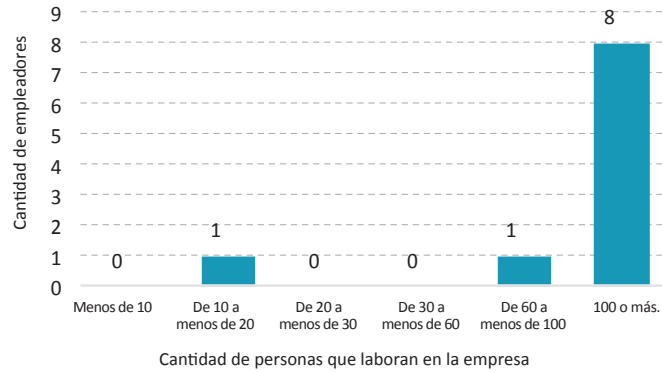
12 empleadores  
7 empleadoras



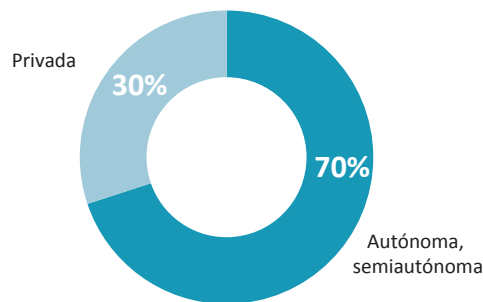
4 tienen universitaria completa  
3 tienen posgrado completo



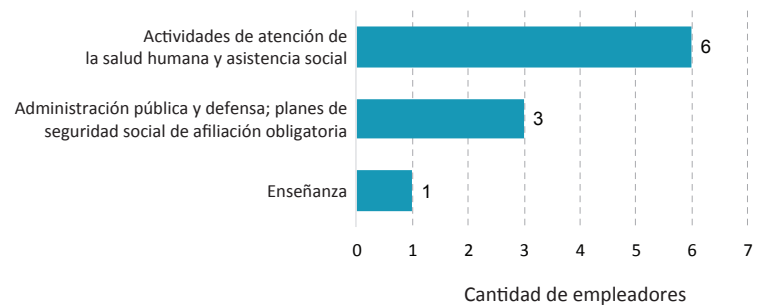
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



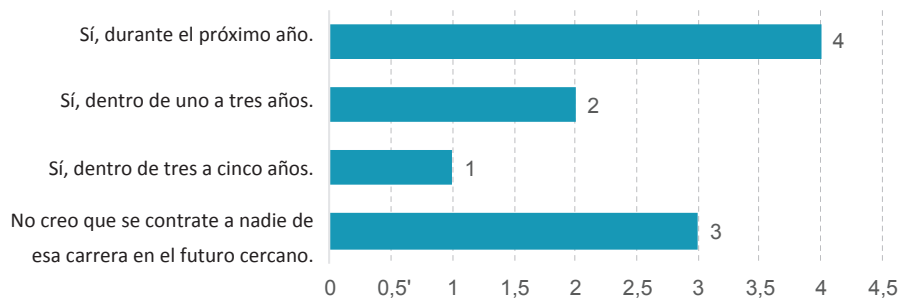
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Imagenología



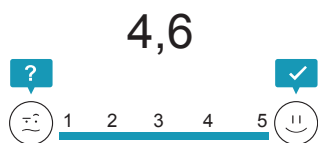
**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Imagenología por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Imagenología de las universidades estatales**



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 33 y 58 años y la edad media es 42 años



3 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



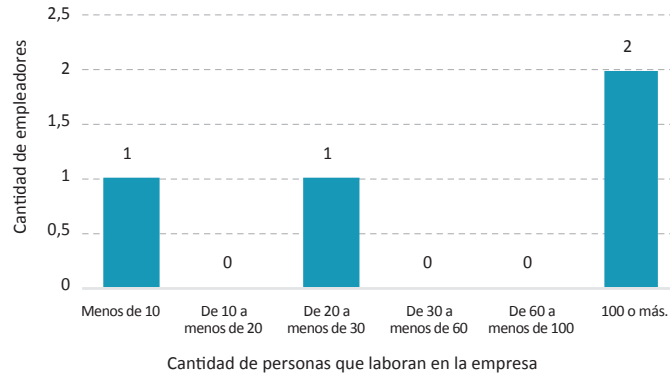
6 empleadores  
4 empleadoras



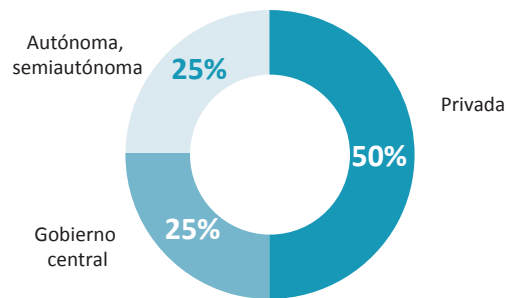
4 tienen universitaria completa  
6 tienen posgrado completo



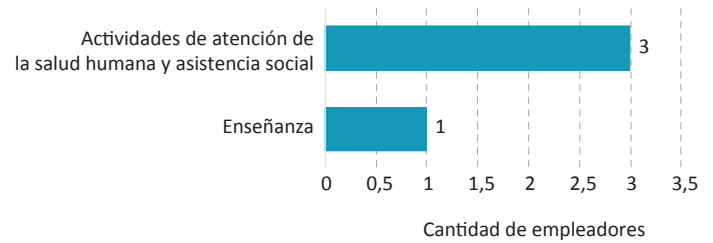
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



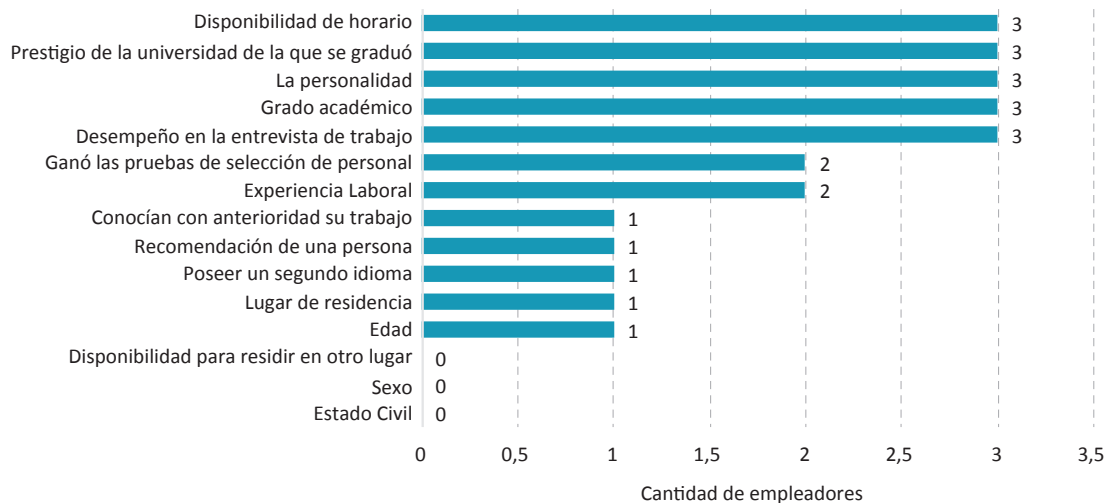
### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



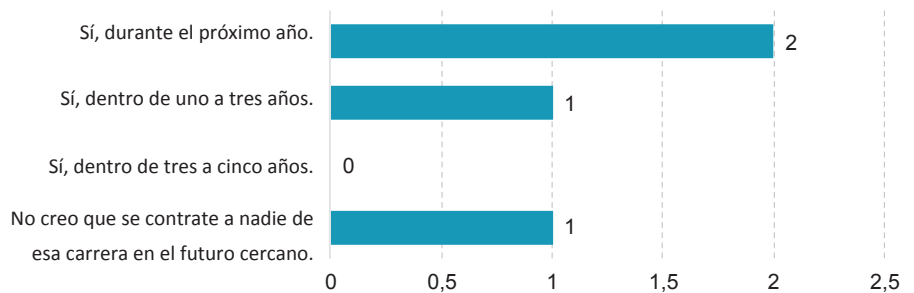
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Odontología



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Odontología por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Odontología de las universidades estatales**



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 33 y 66 años y la edad media es 47 años



3 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



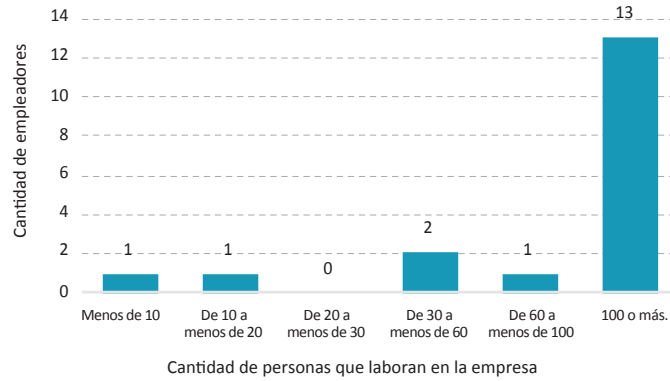
1 empleador  
3 empleadoras



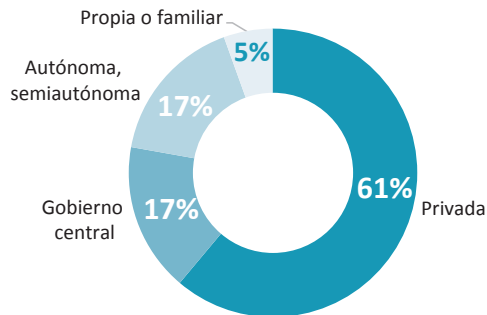
1 Tiene educación técnica completa  
1 tiene universitaria completa  
2 tienen posgrado completo



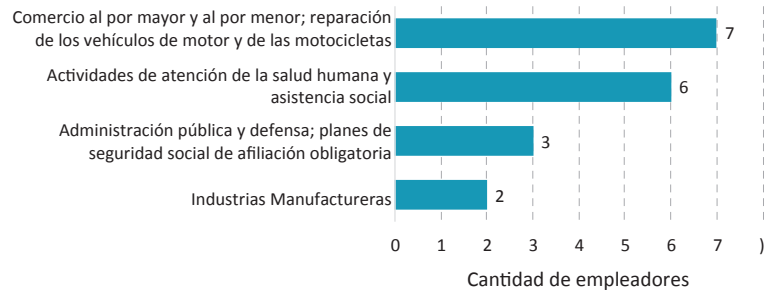
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



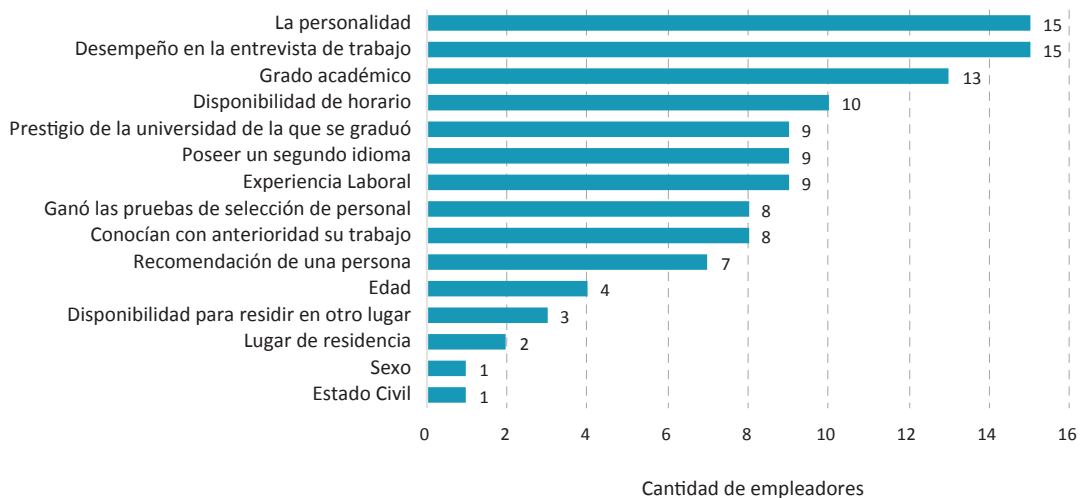
### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



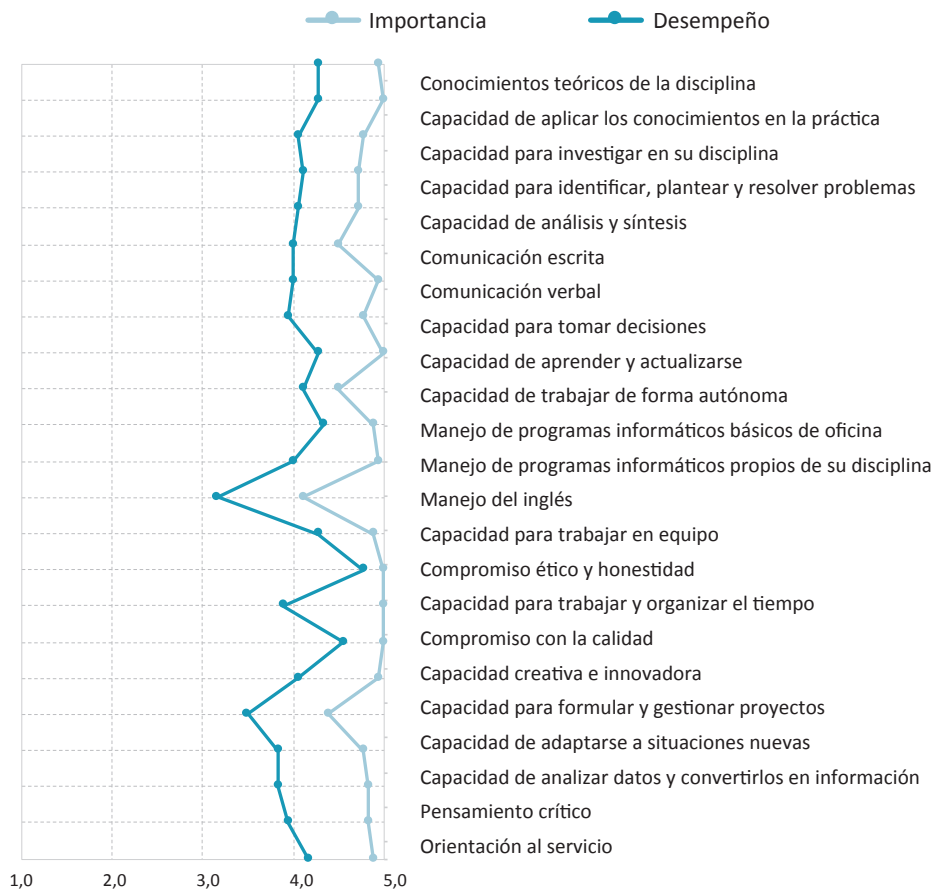
### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



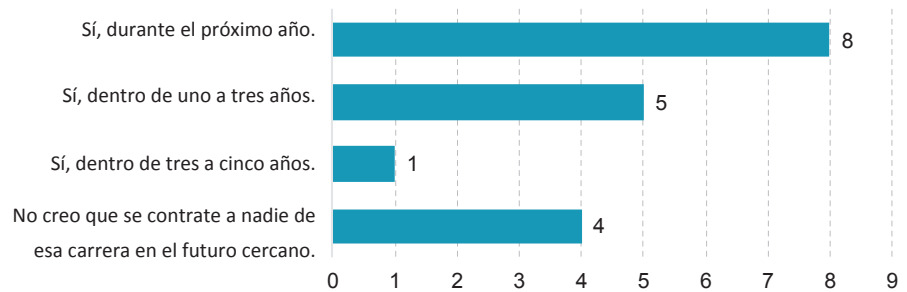
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Farmacia



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Farmacia por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Farmacia de las universidades estatales**

4,3



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 25 y 84 años y la edad media es 47 años



14 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



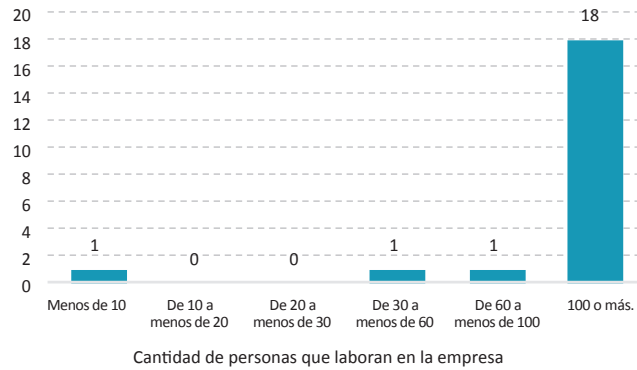
1 empleador  
3 empleadoras



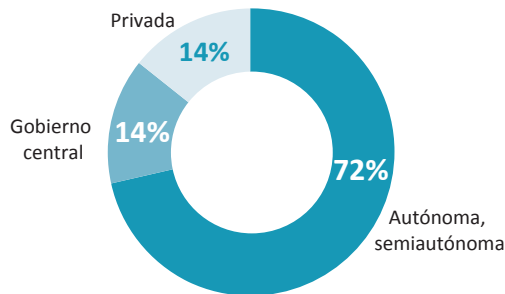
1 tiene universitaria incompleta  
10 tienen universitaria completa  
7 tienen posgrado completo



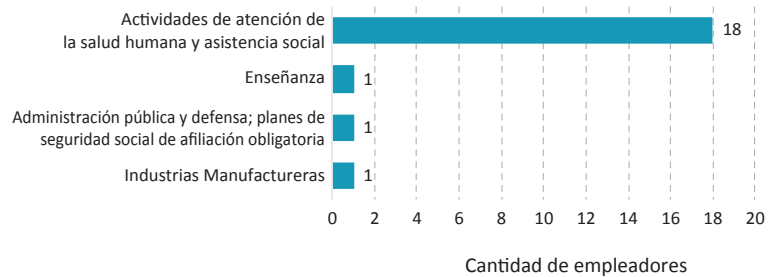
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



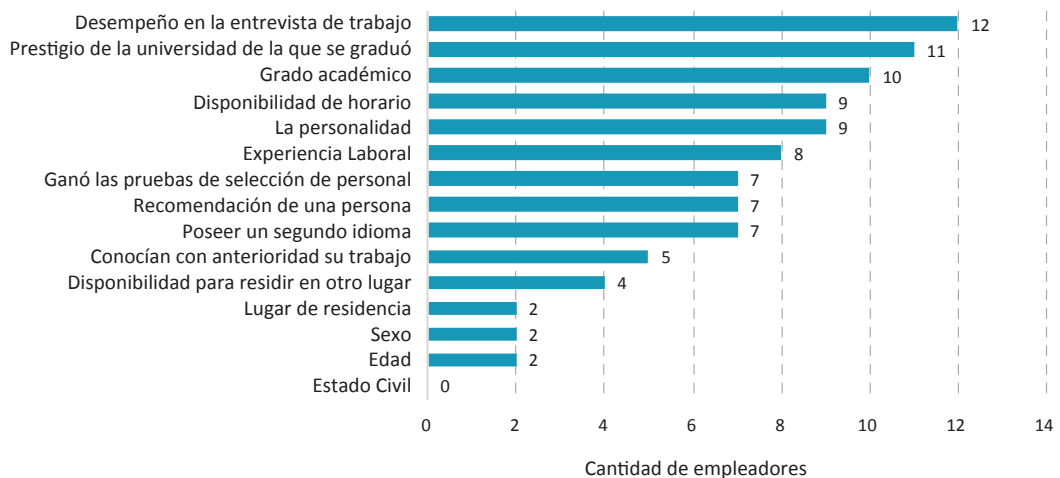
### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

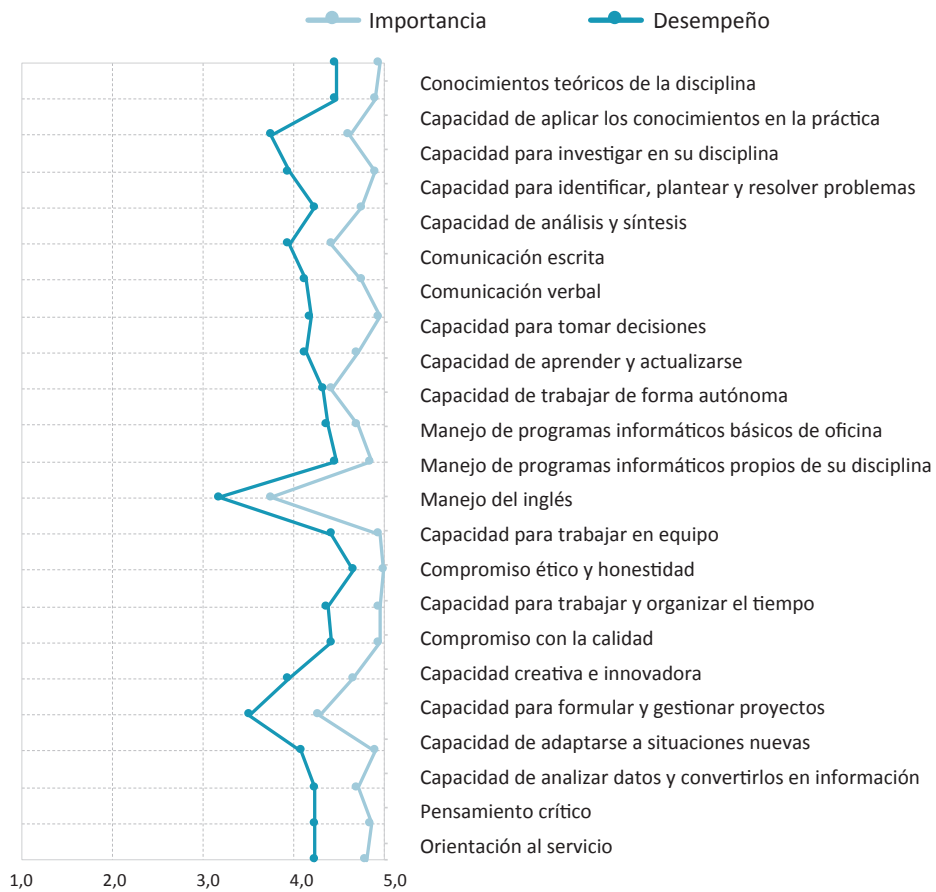


### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Microbiología





**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Microbiología por cada competencia**



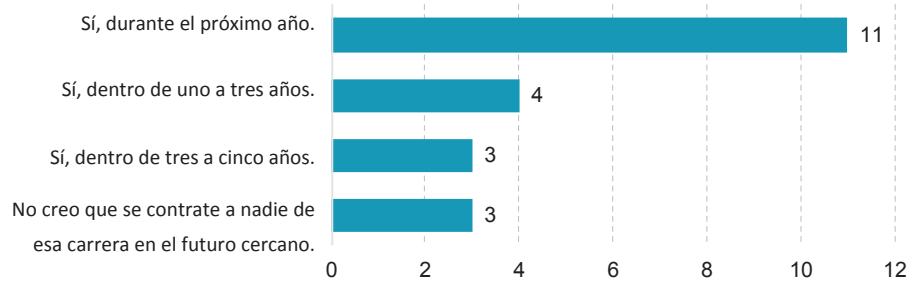
**Próximas contrataciones según opinión del empleador**

**Calificación promedio de las personas graduadas en Microbiología de las universidades estatales**

4,3



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 29 y 66 años y la edad media es 48 años



19 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



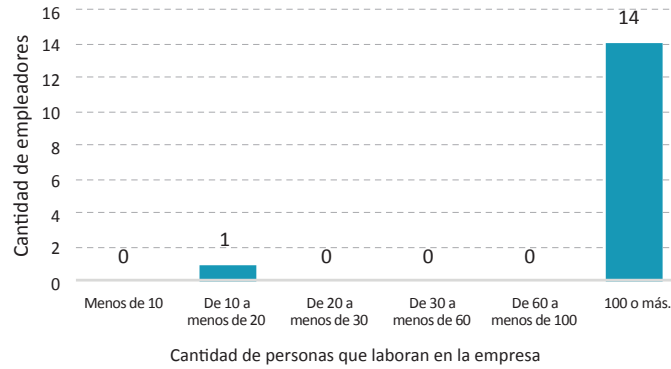
8 empleadores  
13 empleadoras



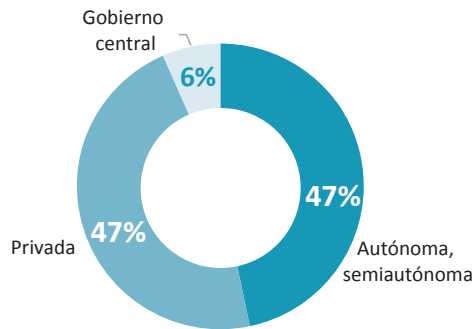
6 tienen universitaria completa  
15 tienen posgrado completo



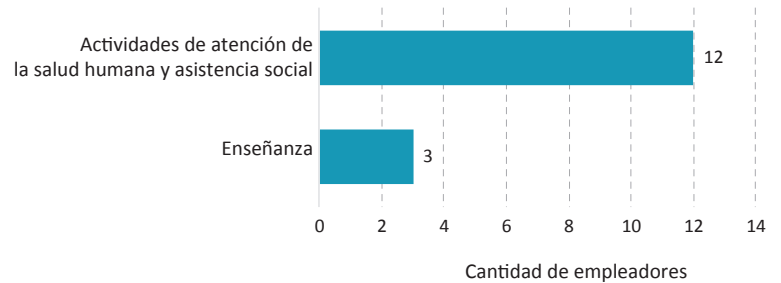
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



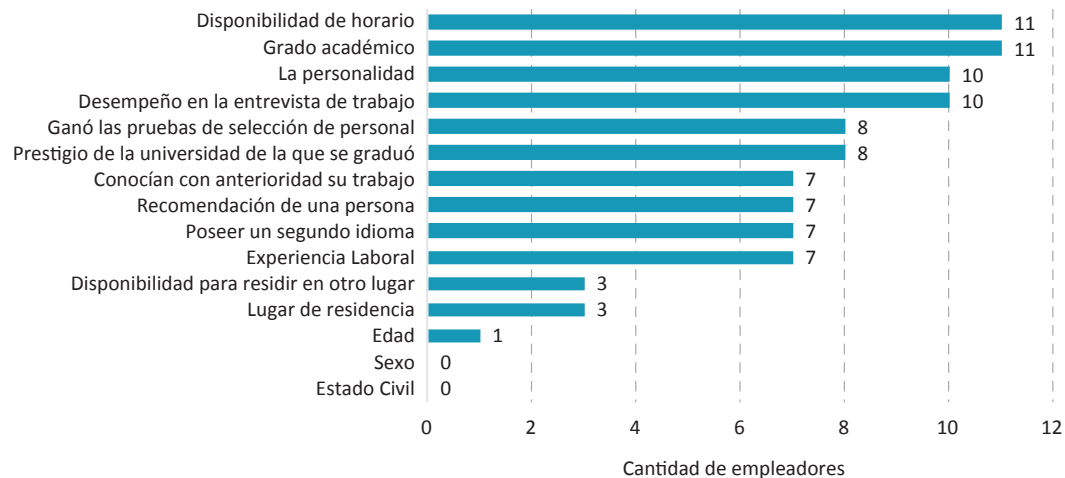
### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Enfermería



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Enfermería por cada competencia**



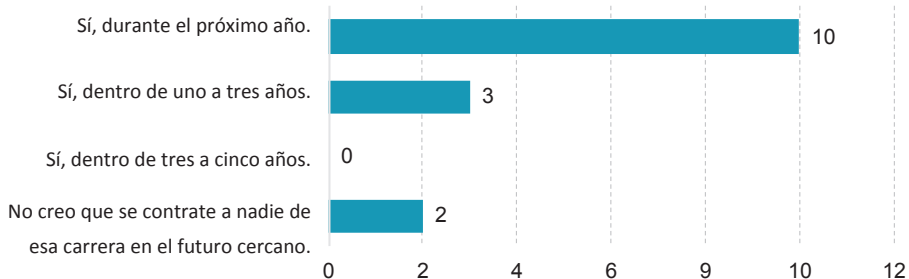
**Próximas contrataciones según opinión del empleador**

**Calificación promedio de las personas graduadas en Enfermería de las universidades estatales**

4,1



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto



**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 28 y 64 años y la edad media es 48 años



12 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



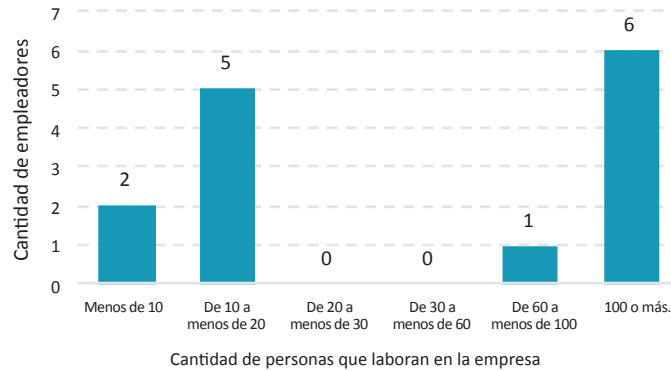
8 empleadores  
13 empleadoras



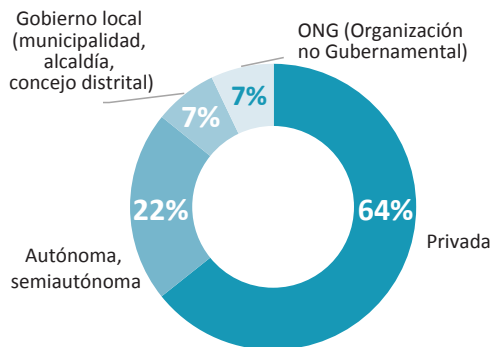
2 tienen universitaria incompleta  
5 tienen universitaria completa  
8 tienen posgrado completo



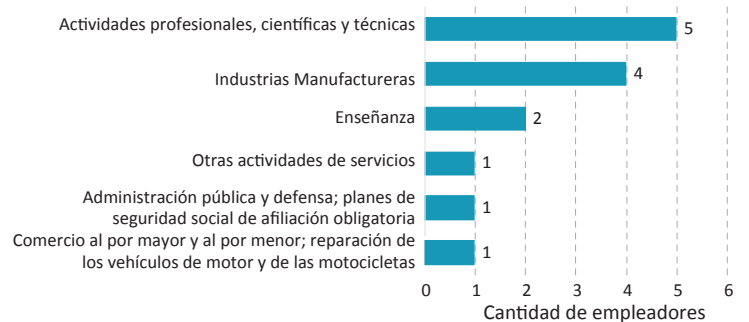
### Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



### Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



### Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



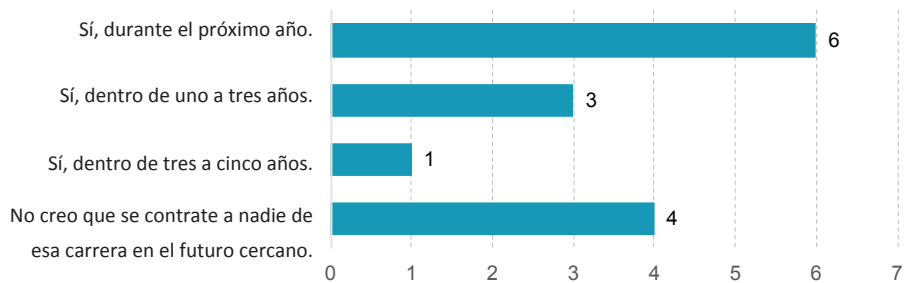
### Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Veterinaria



**Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Veterinaria por cada competencia**



**Próximas contrataciones según opinión del empleador**



**Calificación promedio de las personas graduadas en Veterinaria de las universidades estatales**



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

**Del total de empleadores encuestados:**



Tienen entre 26 y 60 años y la edad media es 45 años



10 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



8 empleadores  
6 empleadoras



1 tiene universitaria incompleta  
7 tienen universitaria completa  
6 tienen posgrado completo

## VI. Resumen de hallazgos

Con base en la consulta a jefaturas inmediatas de las personas graduadas de universidades públicas costarricenses, se pueden puntualizar los siguientes hallazgos:

### Cobertura de la encuesta

Se consultó a un total de 1996 jefaturas. En general, el nivel de respuesta alcanzado fue de un 83,34% (superior al 81,70% alcanzado en el estudio anterior), lo cual se considera bastante satisfactorio considerando que, en este tipo de estudios, es particularmente difícil lograr que las jefaturas dediquen tiempo para dar respuesta a un cuestionario. Adicionalmente, se destaca el nivel de respuesta alcanzado en el área de Educación, que fue cercano al 100%.

### Perfil sociodemográfico de las jefaturas encuestadas

- El 43,7% de las jefaturas entrevistadas son mujeres.
- El 68,8% de las jefaturas son graduadas de una universidad estatal de Costa Rica.
- La edad media es de 45 años, y se distribuye en un rango que va de los 20 a los 84 años.
- Casi 6 de cada 10 jefaturas afirma tener estudios de posgrado completos.

### Perfil de la institución o empresa en la que trabajan las jefaturas

- Los lugares de trabajo de las jefaturas se ubican mayoritariamente en el Gobierno Central (46,3%).
- La principal actividad económica a la que se dedica el establecimiento es la Enseñanza, seguida de lejos por Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria y la industria manufacturera.
- La estructura por rama de actividad se decanta, al igual que en el estudio anterior, al sector terciario, seguida del sector secundario; situación que es similar al comportamiento a nivel nacional para estos dos sectores económicos.
- Alrededor del 75% de las jefaturas indican que la empresa o institución en la que laboran posee 100 empleados o más.

### Contratación de personal

- No todas las jefaturas consultadas participan de los procesos de selección del personal a su cargo. En el sector público solo 3 de cada 10 lo hacen, valor que aumenta a casi 8 de cada 10 en el sector privado.

- Entre las características que se toman en cuenta en el proceso de contratación destaca, en primera instancia, el desempeño en la entrevista de trabajo, seguida por la personalidad del candidato, el grado académico, la experiencia laboral y la disponibilidad horaria.

### Valoración general de las competencias

- Las competencias consideradas como de mayor importancia en el trabajo son: compromiso ético y honestidad, compromiso con la calidad, capacidad de aprender y actualizarse y capacidad para trabajar en equipo. Es importante indicar que estas competencias son consideradas por las jefaturas como de buen desempeño por parte de las personas graduadas.
- Las competencias consideradas como de más bajo desempeño son el manejo del inglés y la capacidad para formular y gestionar proyectos. Sin embargo, a su vez, estas dos competencias no son consideradas por las jefaturas como las de mayor importancia.
- En general, existe una brecha entre la valoración que se da a la importancia de diferentes competencias para el trabajo y el desempeño demostrado por las personas graduadas de las diferentes disciplinas. En todos los casos, el desempeño no logra igualar a la importancia.

### Valoración de las competencias en sector público y sector privado

- Las competencias que se consideran más importantes para el desempeño laboral en el sector público son: compromiso ético y honestidad; capacidad para


aprender y actualizarse; y capacidad para trabajar en equipo. Por su parte, la menos importante es el manejo del inglés.

- Para las jefaturas del sector privado, las competencias más importantes son capacidad de analizar datos y convertirlos en información; capacidad de trabajar en forma autónoma; conocimientos teóricos de la disciplina; y orientación al servicio. En el otro extremo, la capacidad creativa e innovadora es considerada como de poca importancia.
- En el sector privado tienden a existir brechas más amplias entre la importancia y el desempeño que en el sector público.

### Sobre la valoración de las competencias por área de conocimiento

- Las competencias que presentan amplias brechas entre importancia y desempeño en cinco de las nueve áreas del conocimiento son: la capacidad para trabajar y organizar el tiempo y el manejo del inglés. Pese a ello, estas competencias no son valoradas por las jefaturas como las más importantes en sus respectivas áreas, excepto en Salud, donde la primera competencia es calificada como muy relevante.
- Las brechas en las competencias son distintas en cada área. Por ejemplo, en Artes y Letras la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, es la competencia con mayor brecha, mientras que, en Computación, es el manejo del inglés y, en Derecho, es la capacidad de análisis y síntesis.
- Por su parte, es el área de Ciencias Sociales donde hay una mayor cantidad de competencias que requieren atención por presentar una brecha considerable entre importancia y formación.

## Referencias bibliográficas

Gutiérrez Coto, I., Kikut Valverde, L., Corrales Bolívar, K. P., & Madrigal Picado, C. (2018). *Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2011-2013 de las universidades costarricenses*. San José, Costa Rica: Conare - OPES. 

Gutiérrez Coto, I., Kikut Valverde, L., Rodríguez Ramos, N., Navarro Cerdas, G., Picado Madrigal, C., & Azofeifa Ureña, C. (2016). *Empleadores 2013 de las personas graduadas de universidades estatales*. San José: Consejo Nacional de Rectores. doi:ISBN 978-9977-77-187-8

INEC. (2011). *X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda 2011*. San José: INEC.

INEC. (2012). *Clasificación Nacional de Actividades Económicas*. San Jose: INEC. Obtenido de <http://www.inec.gob.ec/estadisticas/SIN/metodologias/CIU%204.0.pdf>

INEC, B. C. (s.f.). Banco Central de Costa Rica. Obtenido de <http://indicadoreseconomicos.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos/Cuadros/frmVerCatCuadro.aspx?idioma=1&CodCuadro=%201912>

Lizano, M. (2008). Sectores Económicos. Universidad de Costa Rica. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/6211811/Sectores-Economicos>

Oficina de Planificación de la Educación Superior. (2004). *La vinculación de las universidades estatales costarricenses con el sector productivo*. San José: CONARE-OPES.

Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior. (2009). *Manual de Acreditación Oficial de Carreras de Grado*. San José.





# Apéndices

## Apéndice 1

### Disciplinas estudiadas en “Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2011-2013 de las universidades costarricenses”, según participación en estudio de empleadores, por área del conocimiento, 2016

| Área / Disciplina        | Si        | No        |
|--------------------------|-----------|-----------|
| <b>Total</b>             | <b>78</b> | <b>36</b> |
| <b>Artes y Letras</b>    | <b>6</b>  | <b>4</b>  |
| Artes Dramáticas         |           | X         |
| Artes Plásticas          |           | X         |
| Diseño Gráfico           |           | X         |
| Artes Musicales          | X         |           |
| Danza                    | X         |           |
| Literatura y Lingüística |           | X         |
| Inglés                   | X         |           |
| Francés                  | X         |           |
| Filosofía                | X         |           |
| Teología                 | X         |           |
| <b>Ciencias Básicas</b>  | <b>0</b>  | <b>6</b>  |
| Biología                 |           | X         |
| Física                   |           | X         |
| Geología                 |           | X         |
| Estadística              |           | X         |
| Química                  |           | X         |
| Laboratorista Químico    |           | X         |

**Disciplinas estudiadas en “Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2011-2013 de las universidades costarricenses”, según participación en estudio de empleadores, por área del conocimiento, 2016**

| Área / Disciplina               | Si       | No        |
|---------------------------------|----------|-----------|
| <b>Computación</b>              | <b>4</b> | <b>1</b>  |
| Administración Tec. Información | X        |           |
| Informática Generalista         | X        |           |
| Sistemas de Información         | X        |           |
| Desarrollo de Software          | X        |           |
| Redes y Telemática              |          | X         |
| <b>Ciencias Económicas</b>      | <b>9</b> | <b>3</b>  |
| Administración                  | X        |           |
| Comercio Internacional          | X        |           |
| Administración de la Producción | X        |           |
| Proveeduría                     | X        |           |
| Administración en Rec. Humanos  |          | X         |
| Administración Pública          | X        |           |
| Contaduría                      |          | X         |
| Finanzas                        | X        |           |
| Mercadeo                        | X        |           |
| Administración de Serv. Salud   |          | X         |
| Economía                        | X        |           |
| Planificación                   | X        |           |
| <b>Ciencias Sociales</b>        | <b>3</b> | <b>14</b> |
| Archivística                    |          | X         |
| Secretariado Profesional        |          | X         |
| Antropología                    |          | X         |
| Periodismo                      |          | X         |
| Publicidad                      | X        |           |
| Relaciones Públicas             | X        |           |
| Producción Audiovisual          | X        |           |
| Bibliotecología                 |          | X         |
| Ciencias Políticas              |          | X         |
| Relaciones Internacionales      |          | X         |
| Historia                        |          | X         |
| Psicología                      |          | X         |
| Sociología                      |          | X         |
| Estudios de Género              |          | X         |

**Disciplinas estudiadas en “Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2011-2013 de las universidades costarricenses”, según participación en estudio de empleadores, por área del conocimiento, 2016**

| Área / Disciplina                     | Si        | No       |
|---------------------------------------|-----------|----------|
| Criminología                          |           | X        |
| Trabajo Social                        |           | X        |
| Turismo                               |           | X        |
| <b>Derecho</b>                        | <b>1</b>  | <b>5</b> |
| Derecho                               | X         |          |
| Derechos Humanos                      |           | X        |
| Derecho Empresarial                   |           | X        |
| Derecho Judicial                      |           | X        |
| Derecho Penal                         |           | X        |
| Derecho Ambiental                     |           | X        |
| <b>Educación</b>                      | <b>22</b> | <b>3</b> |
| Educación Generalista                 |           | X        |
| Docencia                              | X         | X        |
| Educación Preescolar                  | X         |          |
| Educación Preescolar Inglés           | X         |          |
| Educación Primaria                    | X         |          |
| Educación Primaria Inglés             | X         |          |
| Enseñanza de Castellano               | X         |          |
| Enseñanza de Inglés                   | X         |          |
| Enseñanza de Francés                  | X         |          |
| Enseñanza de las Ciencias             | X         |          |
| Enseñanza de Matemática               | X         |          |
| Enseñanza de Estudios Sociales        | X         |          |
| Enseñanza de la Computación           | X         |          |
| Orientación                           | X         |          |
| Educación Física                      | X         |          |
| Enseñanza de las Artes Plásticas      | X         |          |
| Enseñanza de la Música                | X         |          |
| Educación para el Hogar               | X         |          |
| Educación Especial                    | X         |          |
| Artes Industriales                    | X         |          |
| Educación Técnica en Servicios        | X         |          |
| Educación Técnica Agropecuaria        |           |          |
| Educación Rural                       |           | X        |
| Administración Educativa              | X         |          |
| Educación Técnica Industrial y Diseño | X         |          |

**Disciplinas estudiadas en “Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2011-2013 de las universidades costarricenses”, según participación en estudio de empleadores, por área del conocimiento, 2016**

| Área / Disciplina                      | Si        | No       |
|--|-----------|----------|
| <b>Recursos Naturales</b>              | <b>10</b> | <b>0</b> |
| Biotecnología                          | X         |          |
| Fitotecnia                             | X         |          |
| Agronomía General                      | X         |          |
| Economía Agrícola                      | X         |          |
| Ingeniería Agropecuaria Administrativa | X         |          |
| Zootecnia                              | X         |          |
| Forestales                             | X         |          |
| Ecología                               | X         |          |
| Geografía                              | X         |          |
| Producción Animal                      | X         |          |
| <b>Ingeniería</b>                      | <b>13</b> | <b>0</b> |
| Arquitectura                           | X         |          |
| Ingeniería Civil                       | X         |          |
| Ingeniería Topográfica                 | X         |          |
| Ingeniería Industrial                  | X         |          |
| Ingeniería Mecánica                    | X         |          |
| Ingeniería Eléctrica                   | X         |          |
| Ingeniería Electrónica                 | X         |          |
| Ingeniería Química                     | X         |          |
| Diseño Industrial                      | X         |          |
| Seguridad Laboral                      | X         |          |
| Ingeniería de los Materiales           | X         |          |
| Ingeniería Agrícola                    | X         |          |
| Ingeniería de Alimentos                | X         |          |
| <b>Ciencias de la Salud</b>            | <b>10</b> | <b>0</b> |
| Medicina                               | X         |          |
| Nutrición                              | X         |          |
| Salud Pública                          | X         |          |
| Terapia Física                         | X         |          |
| Imagenología                           | X         |          |
| Odontología                            | X         |          |
| Farmacia                               | X         |          |
| Microbiología                          | X         |          |
| Enfermería                             | X         |          |
| Veterinaria                            | X         |          |

## Apéndice 2



CONSEJO NACIONAL DE RECTORES

OFICINA DE PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

OBSERVATORIO LABORAL DE PROFESIONES

# CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE EMPLEADORES 2016

Buenos días/tardes /noches don/doña (nombre del jefe):

El Observatorio Laboral de Profesiones (OLaP) del Consejo Nacional de Rectores (Conare) está realizando un estudio para conocer la opinión de jefes y empleadores de personas graduadas de las universidades estatales sobre la formación que están recibiendo estas personas en nuestras universidades.

Consideramos que su experiencia supervisando el desempeño de personas graduadas puede sernos de gran ayuda para el mejoramiento de mallas curriculares de las carreras y otros procesos universitarios. Por esta razón le solicitamos 15 minutos de su tiempo para que responda un cuestionario confeccionado para estos fines.

La selección de su persona para que colabore en este proceso, se dio mediante un proceso aleatorio. Los datos que nos proporcione son estrictamente confidenciales y no hacen referencia a ninguna persona en particular. El manejo de su información está protegido por la ley No. 8968 de “Protección de las personas frente al tratamiento de sus datos personales”. Los resultados serán dados a conocer de forma grupal, nunca de manera individual.

Agradecemos la colaboración que usted nos pueda otorgar, pues la información que nos proporcione será de utilidad en la mejora de la educación universitaria.

Cordialmente,

Eduardo Sibaja Arias,

**Director**

## SECCIÓN A. Identificación

(Estas variables se deben cargar en momento anterior al inicio de la entrevista)

Ingrese la contraseña: \_\_\_\_\_

Q2. Indique el nombre del empleador

\_\_\_\_\_

Nombre                      Primer Apellido                      Segundo Apellido

Q3. Nombre de la empresa, organismo o institución en la que labora:

\_\_\_\_\_

Q4. Nombre de la sección o división para la que labora:

\_\_\_\_\_

## SECCIÓN A: Pregunta Filtro.

A1. Según la información que posee el OLaP usted es jefe inmediato o la persona encargada de supervisar el trabajo de una o más personas graduadas de la disciplina de (nombre de la disciplina) \_\_\_\_\_, la cual incluye la carreras como (ejemplos carreras) \_\_\_\_\_, ¿Es esto correcto?

- Sí
- No, no tiene a cargo personas



Muchas gracias por su tiempo,  
revisaremos nuestras bases  
de datos y de ser necesario  
volveremos a contactarlos

## SECCIÓN B: Preguntas Generales

B2. ¿En cuál de los siguientes sectores institucionales se encuentra su lugar de trabajo?

- Gobierno central
- Autónoma, semiautónoma
- Gobierno local (municipalidad, alcaldía, concejo distrital)
- Propia o familiar
- Privada
- ONG (Organización no Gubernamental)
- Iglesia u otra institución religiosas
- Otra especifique \_\_\_\_\_ (B2\_other)



B3. ¿A qué se dedica o qué produce principalmente esa institución, organismo, empresa o negocio donde usted realiza su trabajo?

Entrevistadora: SEA LO MÁS EXAHUSTIVO POSIBLE, asegúrese que explique las funciones de la empresa o institución y NO las funciones de la jefatura o de los graduados universitarios.

---

---

---

B4. ¿Cuántas personas en total, incluido usted, trabajan regularmente en esa institución o empresa?

- Menos de 10 (anote cuántas) \_\_\_\_\_ (Pase a la B4a)
- 10 a menos de 20
- 20 a menos de 30
- 30 a menos de 60
- 60 a menos de 100
- 100 o más.

### SECCIÓN C: Características del equipo de trabajo

C5. ¿Cuántas personas en total, incluido usted, trabajan regularmente en la sección o división que usted dirige? \_\_\_\_\_

C6. ¿Cuántas personas graduadas de la disciplina de \_\_\_\_\_, que incluyen carreras como \_\_\_\_\_, trabajan en la sección o división que usted dirige? (incluya a la jefatura si esta se graduó de esa disciplina) \_\_\_\_\_

C7. Durante su ejercicio como jefe de profesionales de la disciplina de \_\_\_\_\_, que incluyen carreras como \_\_\_\_\_, usted ha dirigido graduados:

- únicamente de universidades estatales; o
- de universidades estatales y de universidades privadas

C8. ¿Además de personas graduadas de la disciplina de \_\_\_\_\_, personas graduadas universitarias de qué otras carreras universitarias forman parte del equipo de trabajo que usted dirige?

Entrevistadora: sea exhaustiva para que el entrevistado mencione TODAS las carreras presentes en su equipo de trabajo.

---

---

---

## SECCIÓN D: Competencias

D9. Seguidamente le voy a leer una serie de cualidades o competencias, para cada una de ellas valore de 1 a 5 donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto, primero qué tan importante es cada una de ellas en su lugar de trabajo y después cómo es el desempeño de los graduados de la disciplina (disciplina) en esa cualidad o competencia.

Para responder esta pregunta por favor considere el conjunto de personas que tenga o haya tenido a su cargo **únicamente de la carrera de (disciplina) y únicamente de personas graduadas de las universidades estatales**, por favor excluya de su consideración los graduados de universidades privadas.

Iniciamos con la cualidad “Conocimientos teóricos en la disciplina”, de 1 a 5, donde 5 es el mayor, ¿qué tan importantes son los conocimientos teóricos de la disciplina de (disciplina) para las labores que usualmente se realizan en su lugar de trabajo? (espera respuesta) y de 1 a 5, ¿cómo valora usted los conocimientos teóricos de los graduados en la disciplina (disciplina) del sector (sector) que tiene o ha tenido a su cargo? (espera respuesta)

Con respecto a la “Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica”, ¿qué tan importante es esa capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica para las labores que usualmente se realizan en su lugar de trabajo? (espera respuesta) y ¿cómo valora usted la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica de los graduados en la disciplina (disciplina) del sector (sector) que tiene o a tenido a su cargo? (Repetir hasta que se perciba que la persona entendió el ejercicio)

| COMPETENCIAS   | NIVEL DE IMPORTANCIA DE LA COMPETENCIA para los graduados de [disciplina] |   |   |   |               |
|--|---|---|---|---|---------------|
|  | 1<br>Ninguna  | 2 | 3 | 4 | 5<br>Completa |
| <b>Específicas de su disciplina:</b>                                     |   |   |   |   |               |
| D9_23_0 Conocimientos teóricos de la disciplina                          |   |   |   |   |               |
| D9_22_0 Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica            |   |   |   |   |               |
| D9_21_0 Capacidad para investigar en su disciplina                       |   |   |   |   |               |
| D9_20_0 Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas        |   |   |   |   |               |
|  |   |   |   |   |               |
| <b>Genéricas</b>   |   |   |   |   |               |
| D9_1_0 Capacidad de análisis y síntesis                                  |   |   |   |   |               |
| D9_2_0 Comunicación escrita  |   |   |   |   |               |
| D9_3_0. Comunicación verbal  |   |   |   |   |               |
| D9_4_0. Capacidad para tomar decisiones                                  |   |   |   |   |               |
| D9_5_0. Capacidad de aprender y actualizarse                             |   |   |   |   |               |
| D9_6_0. Capacidad de trabajar de forma autónoma                          |   |   |   |   |               |
| D9_7_0. Manejo de programas informáticos <u>básicos de oficina</u>       |   |   |   |   |               |
| D9_8_0. Manejo de programas informáticos <u>propios de su disciplina</u> |   |   |   |   |               |
| D9_9_0. Manejo del inglés  |   |   |   |   |               |
| D9_10_0. Capacidad para trabajar en equipo                               |   |   |   |   |               |
| D9_11_0. Compromiso ético y honestidad                                   |   |   |   |   |               |
| D9_12_0. Capacidad para trabajar y organizar el tiempo                   |   |   |   |   |               |
| D9_13_0. Compromiso con la calidad                                       |   |   |   |   |               |
| D9_14_0. Capacidad creativa e innovadora                                 |   |   |   |   |               |
| D9_15_0. Capacidad para formular y gestionar proyectos                   |   |   |   |   |               |
| D9_16_0. Capacidad de adaptarse a situaciones nuevas                     |   |   |   |   |               |
| D9_17_0. Capacidad de analizar datos y convertirlos en información       |   |   |   |   |               |
| D9_18_0. Pensamiento crítico   |   |   |   |   |               |
| D9_19_0. Orientación al servicio   |   |   |   |   |               |

| COMPETENCIAS   | NIVEL DE DESEMPEÑO<br>de los graduados de [disciplina] de universidades estatales |           |              |            |                |
|--|---|-----------|--------------|------------|----------------|
|  | 1<br>Muy malo   | 2<br>Mala | 3<br>Regular | 4<br>Buena | 5<br>Muy buena |
|  |   |           |              |            |                |
| <b>Específicas de su disciplina:</b>                                     |   |           |              |            |                |
| D9_23_1. Conocimientos teóricos de la disciplina                         |   |           |              |            |                |
| D9_22_1. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica           |   |           |              |            |                |
| D9_21_1. Capacidad para investigar en su disciplina                      |   |           |              |            |                |
| D9_20_1. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas       |   |           |              |            |                |
|  |   |           |              |            |                |
| <b>Genéricas</b>   |   |           |              |            |                |
| D9_1_1. Capacidad de análisis y síntesis                                 |   |           |              |            |                |
| D9_2_1. Comunicación escrita   |   |           |              |            |                |
| D9_3_1. Comunicación verbal  |   |           |              |            |                |
| D9_4_1. Capacidad para tomar decisiones                                  |   |           |              |            |                |
| D9_5_1. Capacidad de aprender y actualizarse                             |   |           |              |            |                |
| D9_6_1. Capacidad de trabajar de forma autónoma                          |   |           |              |            |                |
| D9_7_1. Manejo de programas informáticos <u>básicos de oficina</u>       |   |           |              |            |                |
| D9_8_1. Manejo de programas informáticos <u>propios de su disciplina</u> |   |           |              |            |                |
| D9_9_1. Manejo del inglés  |   |           |              |            |                |
| D9_10_1. Capacidad para trabajar en equipo                               |   |           |              |            |                |
| D9_11_1. Compromiso ético y honestidad                                   |   |           |              |            |                |
| D9_12_1. Capacidad para trabajar y organizar el tiempo                   |   |           |              |            |                |
| D9_13_1. Compromiso con la calidad                                       |   |           |              |            |                |
| D9_14_1. Capacidad creativa e innovadora                                 |   |           |              |            |                |
| D9_15_1. Capacidad para formular y gestionar proyectos                   |   |           |              |            |                |
| D9_16_1. Capacidad de adaptarse a situaciones nuevas                     |   |           |              |            |                |
| D9_17_1. Capacidad de analizar datos y convertirlos en información       |   |           |              |            |                |
| D9_18_1. Pensamiento crítico   |   |           |              |            |                |
| D9_19_1. Orientación al servicio   |   |           |              |            |                |

D10. Utilizando una escala de 1 a 5, donde 1 es MUY MALA y 5 es MUY BUENA, en general, cómo calificaría el desempeño laboral de los profesionales en [disciplina] graduados de las universidades ESTATALES que tiene o ha tenido a su cargo?

|          |   |   |   |   |   |           |
|----------|---|---|---|---|---|-----------|
| Muy mala | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Muy buena |
|----------|---|---|---|---|---|-----------|

[Solo si respondió b en pregunta C7]

D11. Utilizando una escala de 1 a 5, donde 1 es MUY MALA y 5 es MUY BUENA, en general, cómo calificaría el desempeño laboral de los profesionales en [disciplina] graduados de las universidades PRIVADAS que tiene o ha tenido a su cargo?

|                                  |          |   |   |           |   |  |
|----------------------------------|----------|---|---|-----------|---|--|
|                                  | Muy mala |   |   | Muy buena |   |  |
| Graduados Universidades Privadas | 1        | 2 | 3 | 4         | 5 |  |

### SECCIÓN E. Última contratación

E12. En la última contratación de una persona graduada de la disciplina de \_\_\_\_\_, que incluyen carreras como \_\_\_\_\_, ¿Participó usted del proceso de selección?

- Sí
- No → **Pase a Pregunta F18**

E13. ¿Esa contratación estaba dirigida únicamente a graduados de la disciplina de \_\_\_\_\_, que incluyen carreras como \_\_\_\_\_? O, ¿también podían participar personas graduadas de otras disciplinas?

- Solo para graduados de esa disciplina → **Pase a pregunta E15**
- Podían participar personas graduadas de otras disciplinas

E14. ¿Personas graduadas de qué otras carreras participaron de ese proceso de contratación?

Entrevistadora: sea exhaustiva para que el entrevistado mencione TODAS las carreras que podían participar

---



---



---

E15. En una escala de 1 a 5, donde 1 significa que no tuvo ninguna dificultad y 5 que tuvo grandes dificultades, ¿Qué tan difícil considera que fue para la empresa o institución cubrir ese puesto? Refiérase a dificultades de disponibilidad de profesionales en las disciplinas solicitadas. No considere posibles problemas administrativos.

- Ninguna dificultad } Pase a pregunta E17
- 2 }
- 3 }
- 4 }
- Grandes dificultades

E16. ¿Cuáles fueron los principales obstáculos a los que se enfrentó para cubrir ese puesto... (puede marcar varias opciones, lea una a una las opciones esperando respuesta en cada una de ellas)

- (E16\_1)... escasez de candidatos graduados de las carreras solicitadas
- (E16\_2)... escasez de candidatos con las habilidades requeridas
- (E16\_3)... los candidatos no cubrieron el perfil al 100%
- (E16\_4)... poca de experiencia de los candidatos en las funciones requeridas
- (E16\_5)... los candidatos buscaban un sueldo mayor o mejores condiciones laborales
- (E16\_Other)... otras Especifique: \_\_\_\_\_

E17. Pensando en la selección de la última contratación de una persona graduada de la disciplina de \_\_\_\_\_, que incluyen carreras como \_\_\_\_\_? ¿Cuál o cuáles de las siguientes variables influyeron en esa contratación...

- (E17\_1)... la edad?
- (E17\_2)... el desempeño en la entrevista de trabajo?
- (E17\_3)... el estado civil?
- (E17\_4)... la experiencia laboral?
- (E17\_5)... el sexo?
- (E17\_6)... el grado académico?
- (E17\_7)... el lugar de residencia?
- (E17\_8)... la personalidad?
- (E17\_9)... el poseer un segundo idioma?
- (E17\_10)... por recomendación de una persona?
- (E17\_11)... el prestigio de la universidad de la que se graduó?
- (E17\_12)... conocer con anterioridad su trabajo?
- (E17\_13)... la disponibilidad para residir en otro lugar?
- (E17\_14)... las pruebas de selección de personal?
- (E17\_15)... la disponibilidad de horario?

## SECCIÓN F. Próximas contrataciones

F18. Desde sus conocimientos sobre el quehacer de su oficina, sección o departamento, considera usted que se contratará otra persona graduada de la disciplina de \_\_\_\_\_ que incluye carreras como \_\_\_\_\_ para que se integre a su equipo de trabajo en un futuro ...

- Sí, durante el próximo año
- Sí, dentro de uno a tres años
- Sí, dentro de tres a cinco años
- No creo que se contrate a nadie de esa carrera en un futuro cercano. → **Pase a pregunta G21**

F19. En una escala de 1 a 5, donde 1 significa que no tendrá dificultad y 5 que tendrá grandes dificultades, ¿Qué tan difícil considera que será para la empresa cubrir ese puesto? Considere únicamente posibles problemas administrativos, tales como dificultades para abrir las plazas, obligatoriedad de concursos internos, largos procesos administrativos, entre otras.

- No tendrá dificultad
- 2
- 3
- 4
- Tendrá grandes dificultades

F20. En una escala de 1 a 5, donde 1 significa que no tendrá dificultad y 5 que tendrá grandes dificultades, ¿Qué tan difícil considera que será para la empresa conseguir el profesional idóneo para el puesto? Refiérase a problemas como escasez de profesionales o de disponibilidad de profesionales adecuados. Omita problemas administrativos.

- No tendrá dificultad
- 2
- 3
- 4
- Tendrá grandes dificultades

## SECCIÓN G. Vinculación empresa con instituciones de educación superior

G21. Desde la sección que usted dirige, ¿Se han realizado acciones de colaboración directa con alguna universidad estatal, tales como: ... (puede marcar varias opciones)

- (G21\_1)... prácticas profesionales, práctica dirigida o pasantía de algún estudiante en su sección, división o área?
- (G21\_2)... proyectos de investigación conjuntos?
- (G21\_3)... capacitaciones técnicas o profesionales impartidas a su equipo?
- (G21\_4)... asesorías o consultorías a usted o a algún miembro de su equipo?
- (G21\_5)... servicios de laboratorio,
- (G21\_6)... otras actividades; o
- (G21\_7)... ninguna de las anteriores → Pase a la Pregunta G24

G22. ¿Con cuál de las universidades estatales ha tenido esa(s) experiencia(s)... (puede marcar varias opciones)

- (G22\_1)... con la Universidad de Costa Rica?
- (G22\_2)... con el Instituto Tecnológico de Costa Rica?
- (G22\_3)... con la Universidad Nacional?
- (G22\_4)... con la Universidad Estatal a Distancia?
- (G22\_5)... con la Universidad Técnica Nacional?

G23. En una escala de uno a cinco, donde uno representa completamente insatisfecho y cinco completamente satisfecho, ¿Qué tan satisfecho se muestra usted con el cumplimiento de los objetivos en esas acciones de colaboración directa con universidades estatales?

- Totalmente insatisfecho
- 2
- 3
- 4
- Completamente satisfecho



## SECCIÓN H: Datos Personales

H0. Para terminar, las siguientes son preguntas que tienen como fin el control de personas consultadas.

H24. Sexo

- Masculino
- Femenino

H25. ¿Cuál es su año de nacimiento?: \_\_\_\_\_

H26. ¿Cuál es su nivel escolaridad?

- Ninguna
- Primaria incompleta
- Primaria completa
- Secundaria incompleta
- Secundaria completa
- Educación técnica incompleta (INA, Colegios Técnicos, Escuelas Comerciales, otras)
- Educación técnica completa (INA, Colegios Técnicos, Escuelas Comerciales, otras)
- Universitaria incompleta
- Universitaria completa
- Estudios incompletos de posgrado
- Estudios completos de posgrado
- Otro:

H27. ¿Usted se ha graduado de una... (puede marcar varias opciones)

- ... universidad pública en Costa Rica? (H27\_1)
- ... universidad privada en Costa Rica? (H27\_2)
- ... universidad en el extranjero (pública o privada)? (H27\_3)

H28. Utilice este espacio si desea hacer alguna observación, sugerencia o comentario sobre los temas de este cuestionario o sobre algún otro punto que en su opinión merece la atención del Conare o de las Universidades.

---

---

---

H29. Anote el correo electrónico de la persona empleadora

---

H30. Código de la entrevistadora \_\_\_\_\_

*¡MUCHÍSIMAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!*

## Apéndice 3

### Muestra de personas graduadas, muestra de jefaturas, respuestas y nivel de respuesta, de las jefaturas de personas graduadas, por área y disciplina, 2013

|                                 | Muestra personas graduadas | Población de empleadores | Muestra de empleadores | Respuestas obtenidas | Porcentaje de respuestas |
|---------------------------------|----------------------------|--------------------------|------------------------|----------------------|--------------------------|
| <b>Total</b>                    | <b>6.956</b>               | <b>4.011</b>             | <b>2.395</b>           | <b>1.996</b>         | <b>83,34</b>             |
| <b>Artes y Letras</b>           | <b>266</b>                 | <b>91</b>                | <b>91</b>              | <b>77</b>            | <b>84,62</b>             |
| Artes Musicales                 | 50                         | 20                       | 20                     | 19                   | 95,00                    |
| Danza                           | 26                         | 7                        | 7                      | 7                    | 100,00                   |
| Inglés                          | 69                         | 21                       | 21                     | 14                   | 66,67                    |
| Francés                         | 57                         | 22                       | 22                     | 19                   | 86,36                    |
| Filosofía                       | 41                         | 16                       | 16                     | 13                   | 81,25                    |
| Teología                        | 23                         | 5                        | 5                      | 5                    | 100,00                   |
| <b>Computación</b>              | <b>365</b>                 | <b>179</b>               | <b>148</b>             | <b>128</b>           | <b>86,49</b>             |
| Administración Tec. Información | 25                         | 10                       | 17                     | 11                   | 64,71                    |
| Informática Generalista         | 110                        | 31                       | 40                     | 26                   | 65,00                    |
| Sistemas de Información         | 117                        | 66                       | 42                     | 42                   | 100,00                   |
| Desarrollo de software          | 113                        | 72                       | 49                     | 49                   | 100,00                   |
| <b>Ciencias Económicas</b>      | <b>950</b>                 | <b>560</b>               | <b>291</b>             | <b>199</b>           | <b>68,38</b>             |
| Administración                  | 233                        | 159                      | 53                     | 53                   | 100,00                   |
| Comercio Internacional          | 118                        | 53                       | 31                     | 13                   | 41,94                    |
| Administración de la Producción | 19                         | 13                       | 13                     | 8                    | 61,54                    |
| Proveeduría                     | 19                         | 9                        | 9                      | 5                    | 55,56                    |
| Administración Pública          | 143                        | 80                       | 38                     | 29                   | 76,32                    |
| Finanzas                        | 116                        | 74                       | 37                     | 19                   | 51,35                    |
| Mercadeo                        | 82                         | 36                       | 36                     | 14                   | 38,89                    |
| Economía                        | 159                        | 105                      | 43                     | 37                   | 86,05                    |
| Planificación                   | 61                         | 31                       | 31                     | 21                   | 67,74                    |
| <b>Ciencias Sociales</b>        | <b>140</b>                 | <b>65</b>                | <b>65</b>              | <b>22</b>            | <b>33,85</b>             |
| Publicidad                      | 35                         | 16                       | 16                     | 4                    | 25,00                    |
| Relaciones Públicas             | 54                         | 27                       | 27                     | 7                    | 25,93                    |
| Producción Audiovisual          | 51                         | 22                       | 22                     | 11                   | 50,00                    |
| <b>Derecho</b>                  | <b>58</b>                  | <b>16</b>                | <b>16</b>              | <b>12</b>            | <b>75,00</b>             |
| <b>Educación</b>                | <b>2.632</b>               | <b>1.853</b>             | <b>872</b>             | <b>870</b>           | <b>99,77</b>             |
| Educación Preescolar            | 197                        | 118                      | 45                     | 45                   | 100,00                   |
| Educación Preescolar Inglés     | 24                         | 11                       | 11                     | 11                   | 100,00                   |
| Educación Primaria              | 251                        | 128                      | 61                     | 61                   | 100,00                   |
| Educación Primaria Inglés       | 86                         | 54                       | 32                     | 32                   | 100,00                   |
| Enseñanza de Castellano         | 83                         | 70                       | 36                     | 36                   | 100,00                   |
| Enseñanza de Inglés             | 62                         | 39                       | 39                     | 37                   | 94,87                    |

## Muestra de personas graduadas, muestra de jefaturas, respuestas y nivel de respuesta, de las jefaturas de personas graduadas, por área y disciplina, 2013

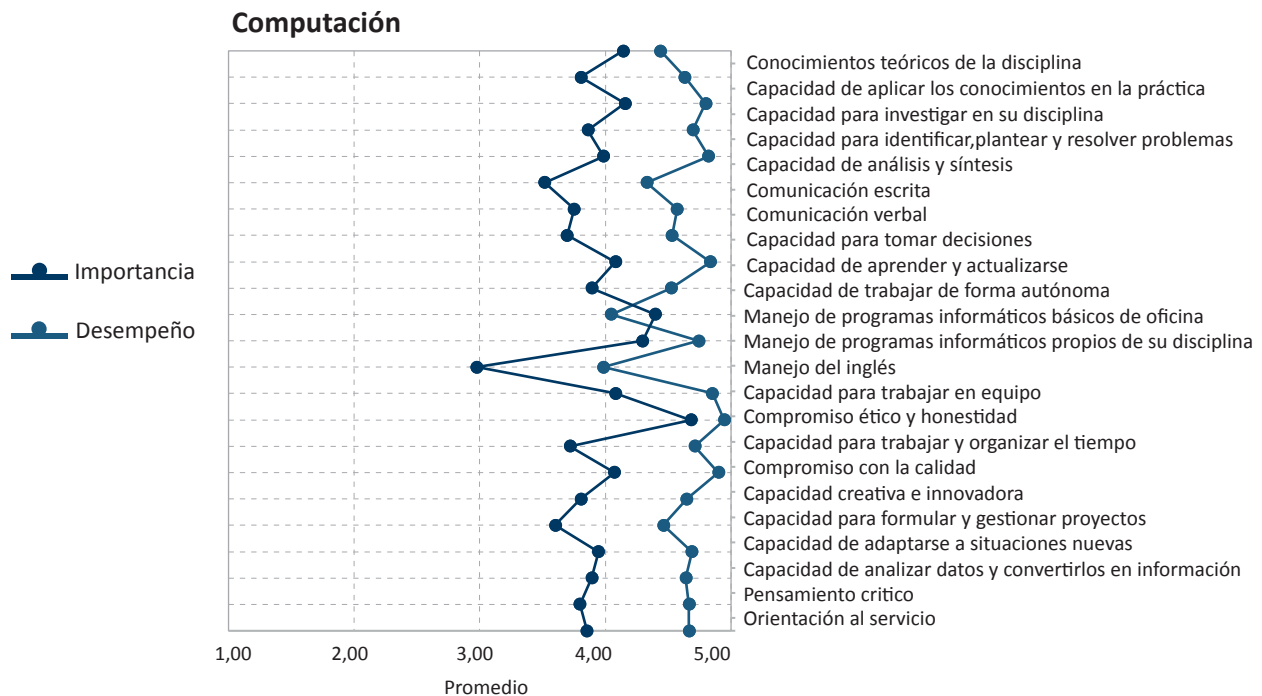
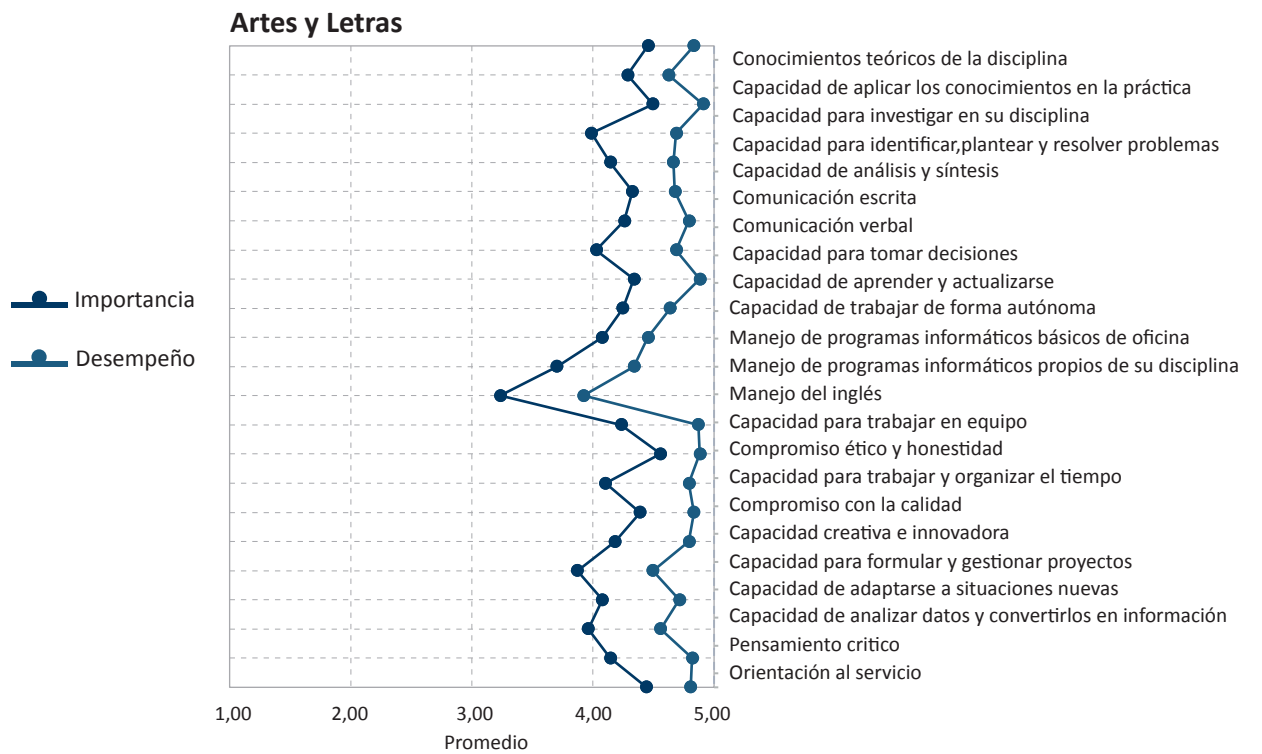
|  | Muestra personas graduadas | Población de empleadores | Muestra de empleadores | Respuestas obtenidas | Porcentaje de respuestas |
|--|----------------------------|--------------------------|------------------------|----------------------|--------------------------|
| Enseñanza de Francés                                   | 110                        | 77                       | 42                     | 42                   | 100,00                   |
| Enseñanza de las Ciencias                              | 148                        | 128                      | 48                     | 48                   | 100,00                   |
| Enseñanza de Matemática                                | 238                        | 190                      | 53                     | 53                   | 100,00                   |
| Enseñanza de Estudios Sociales                         | 144                        | 124                      | 48                     | 48                   | 100,00                   |
| Enseñanza de la Computación                            | 193                        | 140                      | 50                     | 50                   | 100,00                   |
| Orientación  | 158                        | 119                      | 46                     | 46                   | 100,00                   |
| Educación Física                                       | 85                         | 59                       | 41                     | 41                   | 100,00                   |
| Enseñanza de las Artes Plásticas                       | 32                         | 26                       | 26                     | 26                   | 100,00                   |
| Enseñanza de la Música                                 | 119                        | 77                       | 57                     | 57                   | 100,00                   |
| Educación para el Hogar                                | 121                        | 99                       | 42                     | 42                   | 100,00                   |
| Educación Especial                                     | 188                        | 134                      | 47                     | 47                   | 100,00                   |
| Artes Industriales                                     | 64                         | 53                       | 33                     | 33                   | 100,00                   |
| Educación Técnica en Servicios                         | 100                        | 68                       | 36                     | 36                   | 100,00                   |
| Educación Técnica Agropecuaria y de Recursos Naturales | 22                         | 9                        | 9                      | 9                    | 100,00                   |
| Administración Educativa                               | 132                        | 77                       | 38                     | 38                   | 100,00                   |
| Educación Técnica Industrial y de diseño               | 75                         | 53                       | 32                     | 32                   | 100,00                   |
| <b>Recursos Naturales</b>                              | <b>1.076</b>               | <b>487</b>               | <b>318</b>             | <b>265</b>           | <b>83,33</b>             |
| Biotecnología  | 84                         | 38                       | 38                     | 30                   | 78,95                    |
| Fitotecnía   | 91                         | 42                       | 42                     | 28                   | 66,67                    |
| Agronomía General                                      | 184                        | 110                      | 50                     | 50                   | 100,00                   |
| Economía Agrícola                                      | 66                         | 18                       | 18                     | 9                    | 50,00                    |
| Ingeniería Agropecuaria Administrativa                 | 22                         | 15                       | 15                     | 14                   | 93,33                    |
| Zootecnia  | 59                         | 17                       | 17                     | 14                   | 82,35                    |
| Forestales   | 116                        | 43                       | 43                     | 27                   | 62,79                    |
| Ecología   | 243                        | 124                      | 48                     | 48                   | 100,00                   |
| Geografía  | 153                        | 68                       | 35                     | 35                   | 100,00                   |
| Producción Animal                                      | 58                         | 12                       | 12                     | 10                   | 83,33                    |
| <b>Ingeniería</b>                                      | <b>1.025</b>               | <b>576</b>               | <b>410</b>             | <b>272</b>           | <b>66,34</b>             |
| Arquitectura   | 105                        | 33                       | 33                     | 28                   | 84,85                    |
| Ingeniería Civil                                       | 60                         | 39                       | 39                     | 23                   | 58,97                    |
| Ingeniería Topográfica                                 | 133                        | 59                       | 36                     | 36                   | 100,00                   |
| Ingeniería Industrial                                  | 93                         | 74                       | 37                     | 25                   | 67,57                    |
| Ingeniería Mecánica                                    | 102                        | 63                       | 34                     | 34                   | 100,00                   |
| Ingeniería Eléctrica                                   | 60                         | 35                       | 35                     | 15                   | 42,86                    |
| Ingeniería Electrónica                                 | 74                         | 44                       | 44                     | 21                   | 47,73                    |
| Ingeniería Química                                     | 30                         | 14                       | 14                     | 6                    | 42,86                    |
| Diseño Industrial                                      | 41                         | 18                       | 18                     | 8                    | 44,44                    |
| Seguridad Laboral                                      | 125                        | 83                       | 39                     | 27                   | 69,23                    |

**Muestra de personas graduadas, muestra de jefaturas, respuestas y nivel de respuesta, de las jefaturas de personas graduadas, por área y disciplina, 2013**

|                              | Muestra personas graduadas | Población de empleadores | Muestra de empleadores | Respuestas obtenidas | Porcentaje de respuestas |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------|------------------------|----------------------|--------------------------|
| Ingeniería de los Materiales | 52                         | 27                       | 27                     | 10                   | 37,04                    |
| Ingeniería Agrícola          | 52                         | 19                       | 19                     | 19                   | 100,00                   |
| Ingeniería de Alimentos      | 98                         | 68                       | 35                     | 20                   | 57,14                    |
| <b>Ciencias de la Salud</b>  | <b>444</b>                 | <b>184</b>               | <b>184</b>             | <b>151</b>           | <b>82,07</b>             |
| Medicina                     | 51                         | 26                       | 26                     | 19                   | 73,08                    |
| Nutrición                    | 60                         | 14                       | 14                     | 12                   | 85,71                    |
| Salud Pública                | 88                         | 35                       | 35                     | 31                   | 88,57                    |
| Terapia Física               | 70                         | 7                        | 7                      | 7                    | 100,00                   |
| Imagenología                 | 16                         | 10                       | 10                     | 10                   | 100,00                   |
| Odontología                  | 32                         | 4                        | 4                      | 4                    | 100,00                   |
| Farmacia                     | 30                         | 19                       | 19                     | 18                   | 94,74                    |
| Microbiología                | 30                         | 28                       | 28                     | 21                   | 75,00                    |
| Enfermería                   | 30                         | 22                       | 22                     | 15                   | 68,18                    |
| Veterinaria                  | 37                         | 19                       | 19                     | 14                   | 73,68                    |

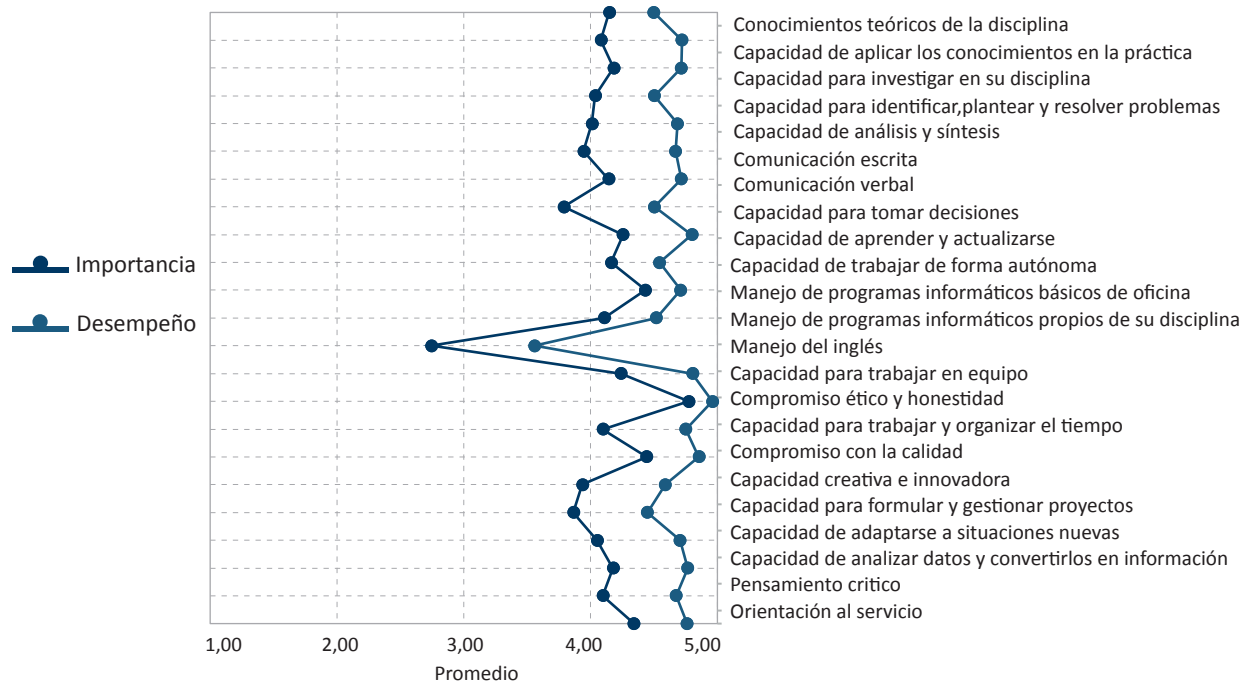
## Apéndice 4

Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo para cada competencia, por área del conocimiento, 2016

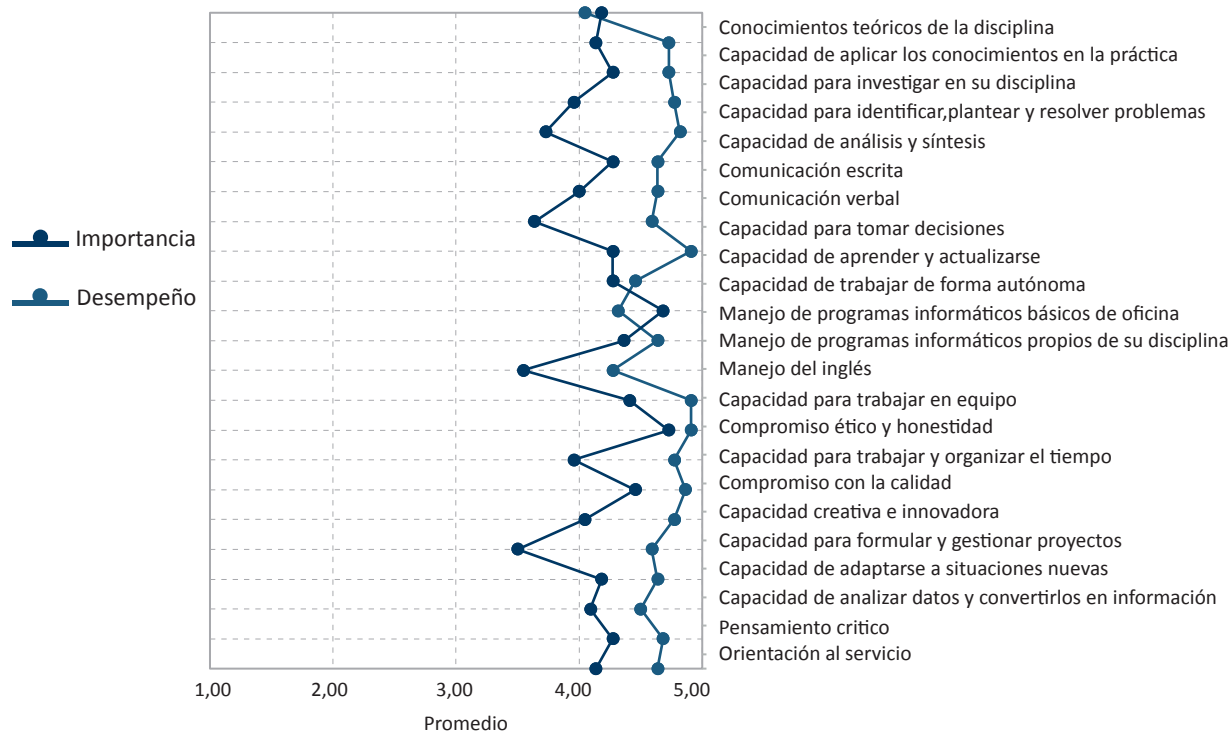


**Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo para cada competencia, por área del conocimiento, 2016**

**Ciencias Económicas**

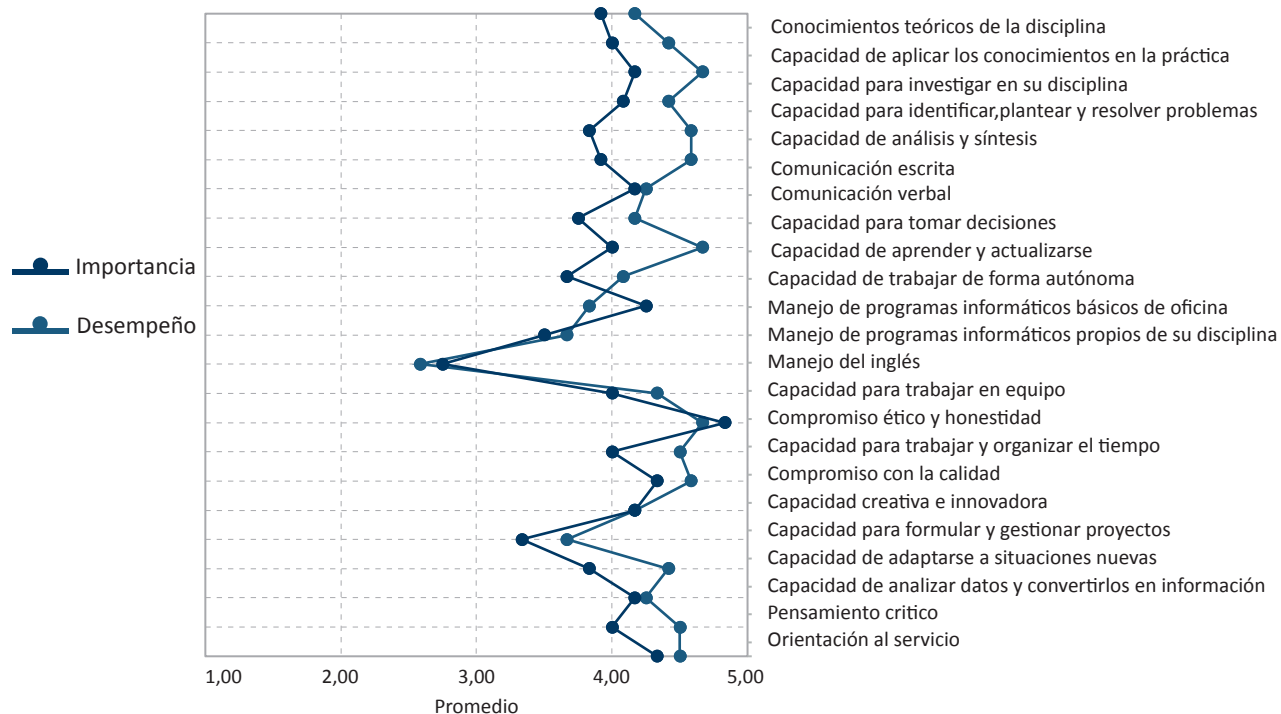


**Ciencias Sociales**

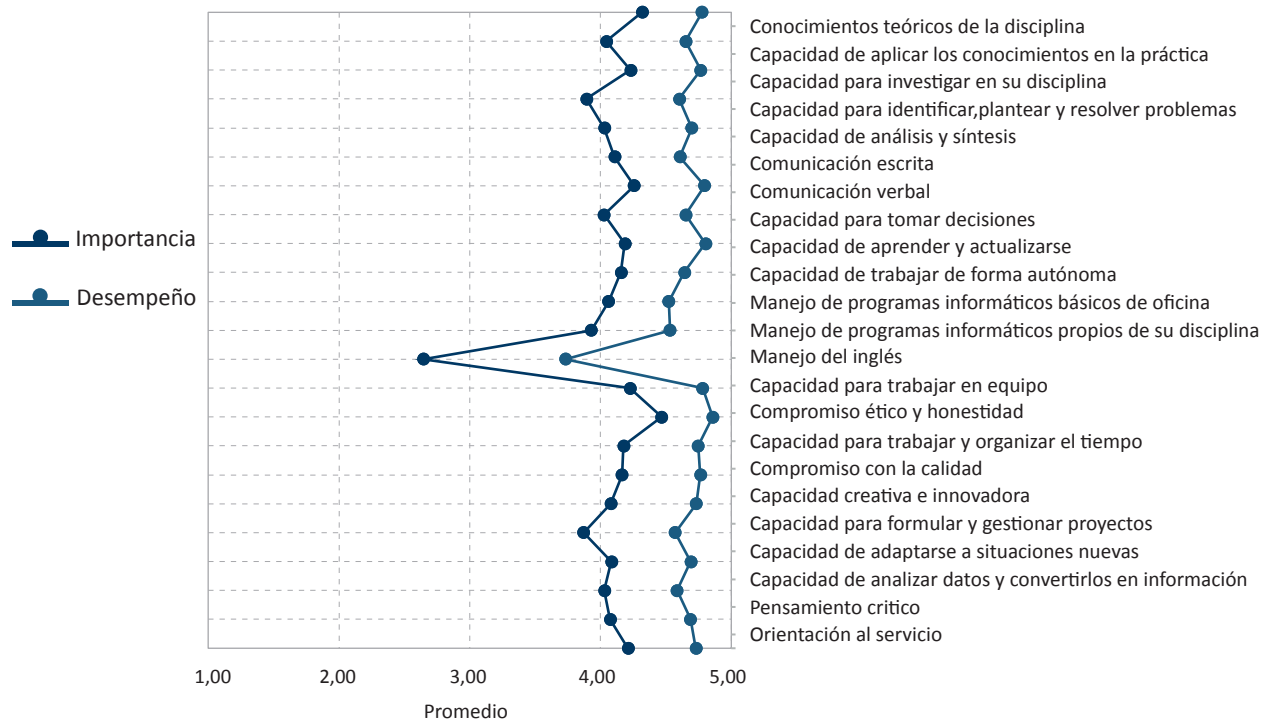


**Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo para cada competencia, por área del conocimiento, 2016**

**Derecho**

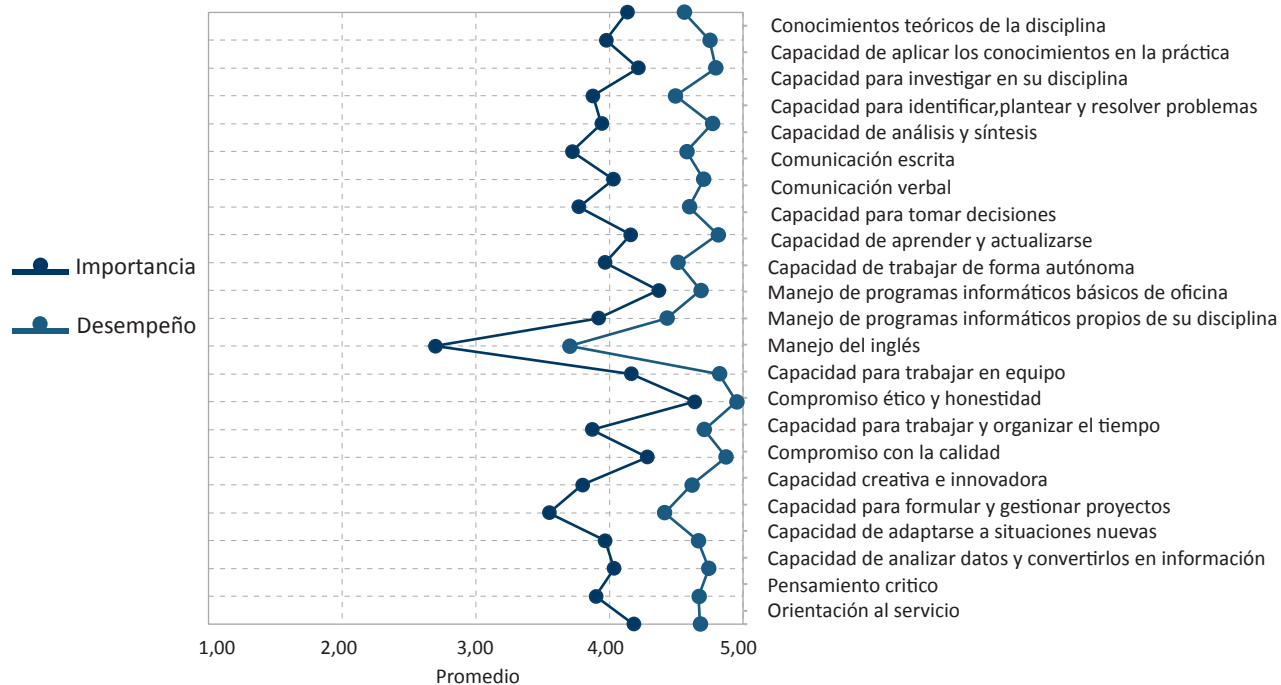


**Educación**

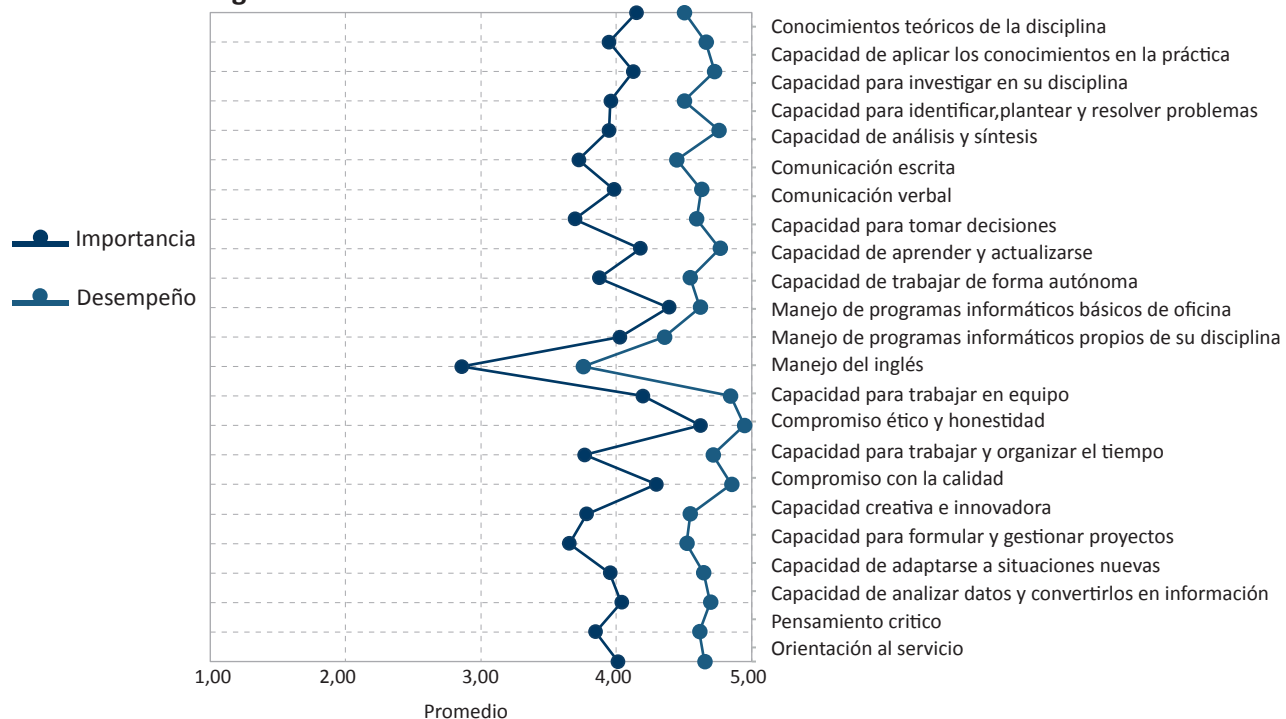


**Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo para cada competencia, por área del conocimiento, 2016**

**Recursos Naturales**



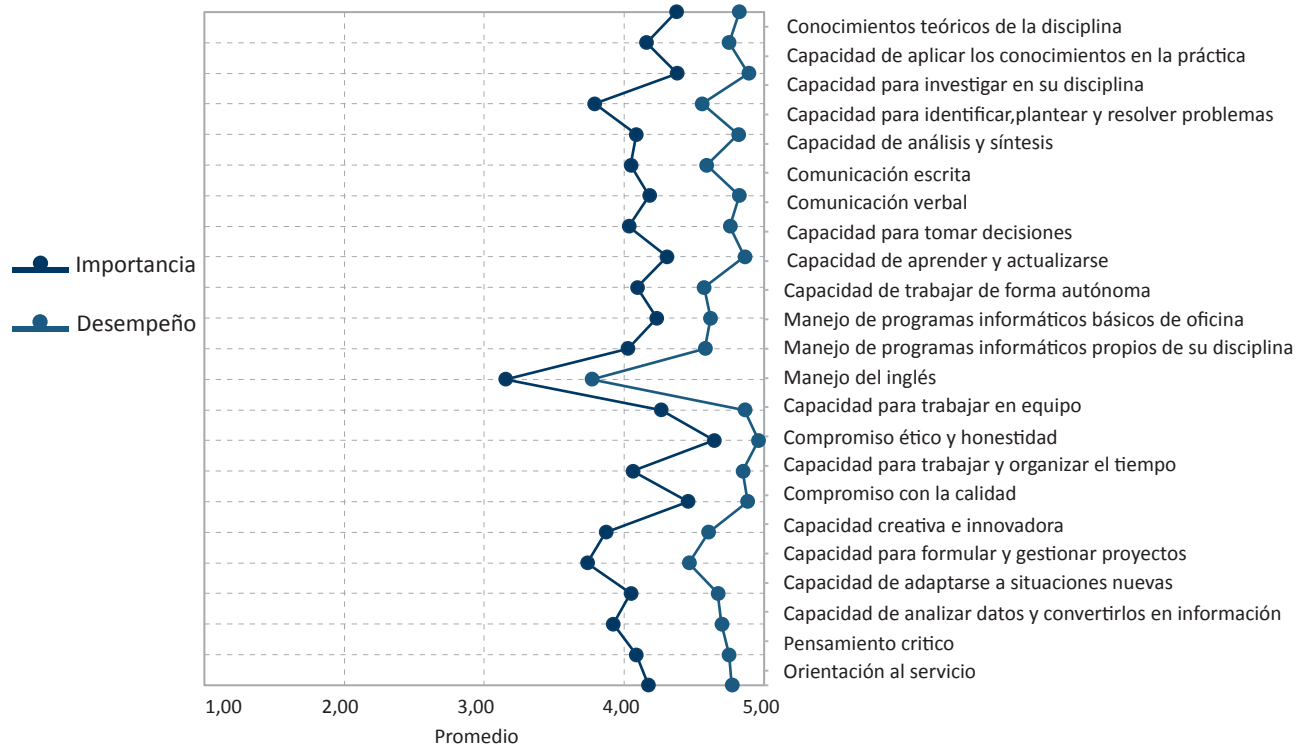
**Ingeniería**





**Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo para cada competencia, por área del conocimiento, 2016**

**Ciencias de la Salud**



## FE DE ERRATAS

(11 de junio de 2020)

### Página 30:

El texto destacado, léase correctamente:

... “Por otro lado, el sector terciario para la estructura país tiene mayor presencia en el Comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos automotores y motocicletas, mientras que en el caso de las jefaturas se concentra ampliamente en otras actividades de servicio, esta última actividad según el INEC comprende reparación de computadoras, efectos personales, enseres domésticos entre otras actividades personales no clasificadas en otra parte. (INEC B. C., s.f.)”

### Página 40

Léase en el Diagrama 6, Sector Privado, el valor correcto de “Capacidad para investigar en su disciplina” es (4,55).

### Página 41

Reemplazar los datos del cuadro 9 por los siguientes:

| Competencia   | Importancia | Desempeño | Brecha |
|---|-------------|-----------|--------|
| Compromiso ético y honestidad                             | 4,94        | 4,67      | 0,27   |
| Compromiso con la calidad su lugar                        | 4,88        | 4,30      | 0,57   |
| Capacidad para trabajar en equipo                         | 4,83        | 4,20      | 0,63   |
| Capacidad de aprender y actualizarse                      | 4,81        | 4,19      | 0,62   |
| Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas | 4,78        | 3,94      | 0,84   |
| Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica     | 4,76        | 4,14      | 0,61   |
| Capacidad para trabajar y organizar el tiempo             | 4,76        | 3,89      | 0,86   |
| Orientación al servicio                                   | 4,70        | 4,05      | 0,65   |
| Capacidad de análisis y síntesis                          | 4,70        | 3,99      | 0,71   |
| Comunicación verbal                                       | 4,68        | 3,98      | 0,70   |
| Pensamiento crítico                                       | 4,67        | 3,94      | 0,74   |
| Capacidad de adaptarse a situaciones nuevas               | 4,67        | 3,97      | 0,70   |
| Capacidad de analizar datos y convertirlos en información | 4,65        | 3,99      | 0,65   |
| Capacidad creativa e innovadora                           | 4,63        | 30,85     | 0,78   |
| Capacidad para tomar decisiones                           | 4,61        | 3,73      | 0,88   |

| Competencia   | Importancia | Desempeño | Brecha |
|---|-------------|-----------|--------|
| Capacidad para investigar en su disciplina                | 4,55        | 3,93      | 0,62   |
| Capacidad de trabajar de forma autónoma                   | 4,54        | 3,96      | 0,58   |
| Conocimientos teóricos de la disciplina                   | 4,49        | 4,11      | 0,38   |
| Manejo de programas informáticos básicos de oficina       | 4,46        | 4,29      | 0,18   |
| Comunicación escrita                                      | 4,46        | 3,81      | 0,65   |
| Capacidad para formular y gestionar proyectos             | 4,44        | 3,67      | 0,77   |
| Manejo de programas informáticos propios de su disciplina | 4,40        | 3,96      | 0,44   |
| Manejo del inglés   | 3,92        | 3,06      | 0,86   |

### **Página 42**

El texto destacado, léase correctamente:

...Las competencias con mayores brechas son, capacidad para tomar decisiones, capacidad para trabajar y organizar el tiempo, manejo del inglés y capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.

### **Página 47**

Léase correctamente: IV Resultados por Disciplina.

### **Página 221**

Léase correctamente: V. Resumen de hallazgos

### **Página 233**

Léase correctamente:

Gutiérrez Coto, I., Kikut Valverde, L., Corrales Bolívar, K. P., & Picado Madrigal, C. (2018). *Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2011-2013 de las universidades costarricenses*. San José, Costa Rica: Conare - OPES.



CONSEJO NACIONAL  
DE RECTORES

UCR  
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

TEC UNA



UNED



Universidad  
Técnica Nacional