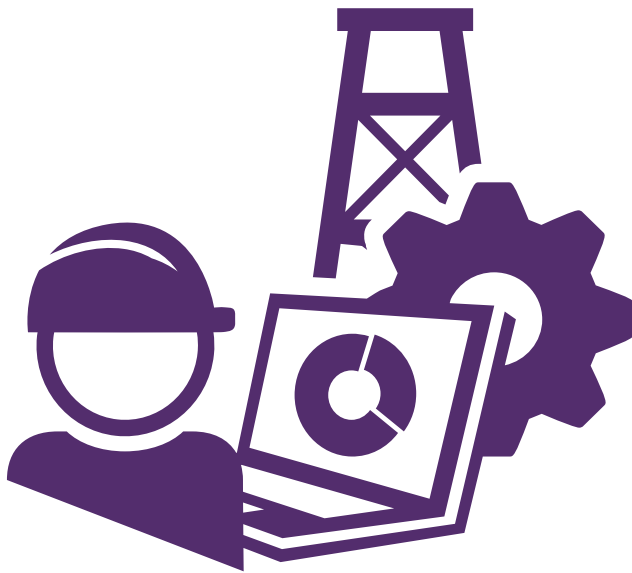


EMPLEADORES 2013

DE PERSONAS GRADUADAS

DE UNIVERSIDADES

ESTATALES



Ingeniería

Arquitectura
Ingeniería Civil
Ingeniería Industrial
Ingeniería Mecánica
Ingeniería Eléctrica

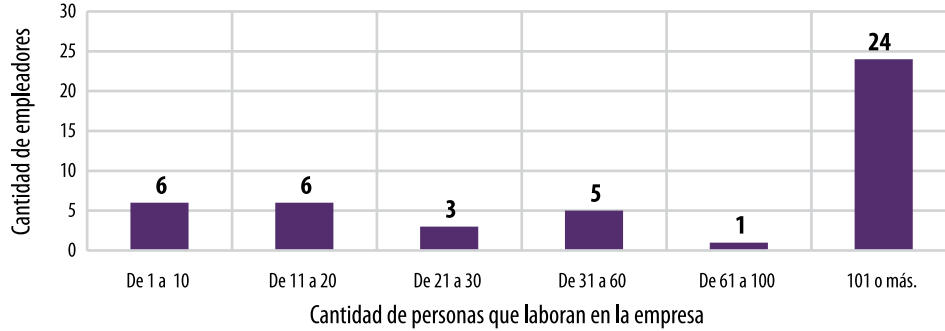
Ingeniería Electrónica
Ingeniería Química
Seguridad Laboral
Diseño Industrial
Ingeniería de los Materiales



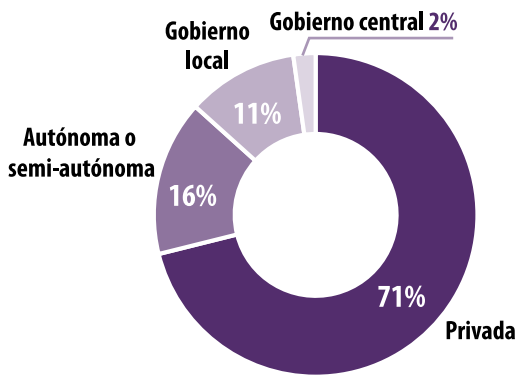


La muestra final de empleadores de profesionales en Arquitectura fue de 45.
Carreras: Arquitectura y Arquitectura y Urbanismo

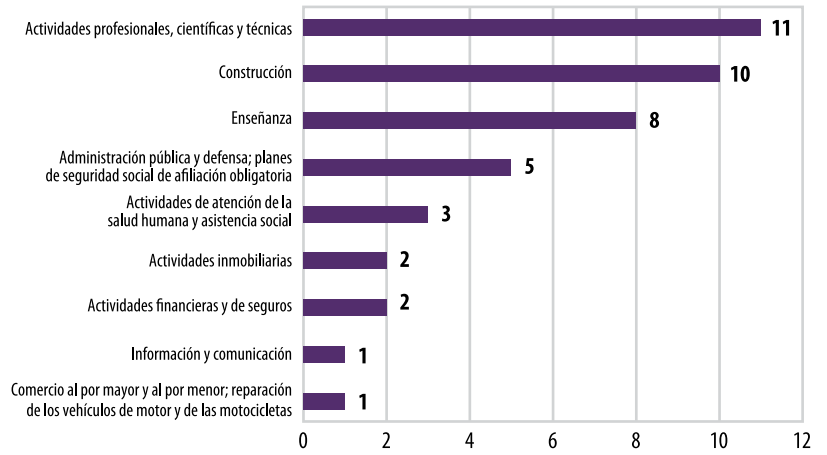
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

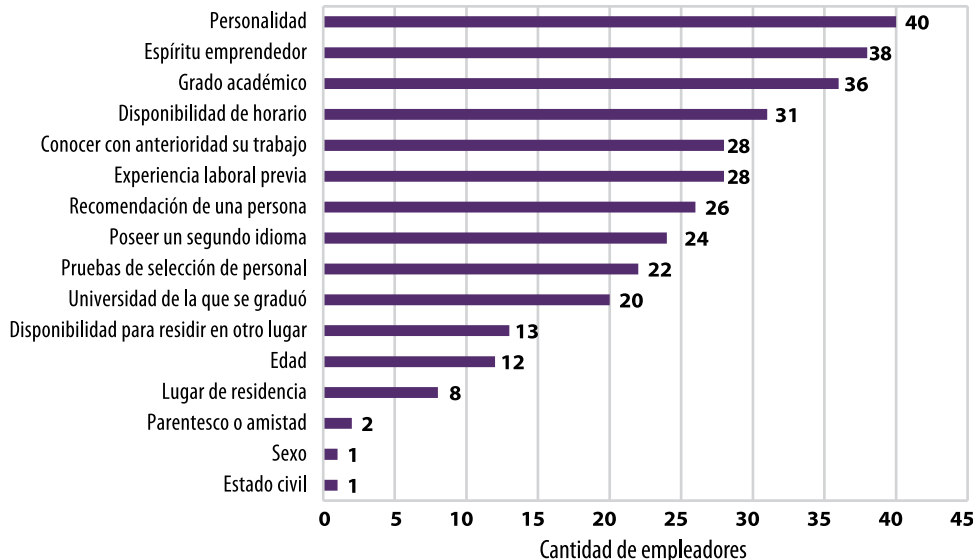


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

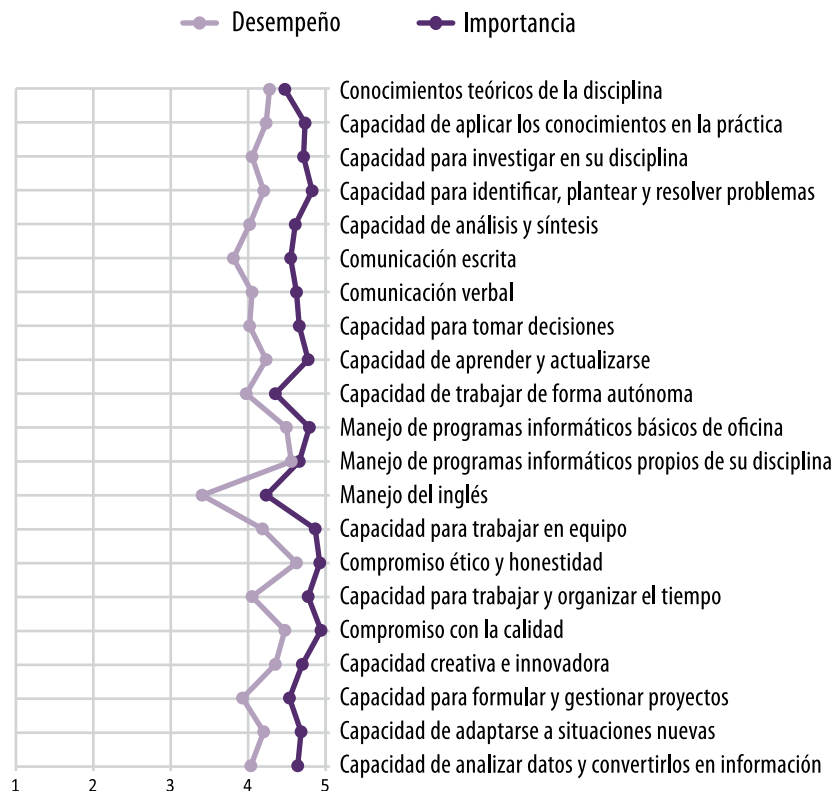


Nota: Dos casos sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Arquitectura, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Arquitectura de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,20

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 27 y 62 años y la edad media es 42 años



11 empleadores



34 empleadores



20 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

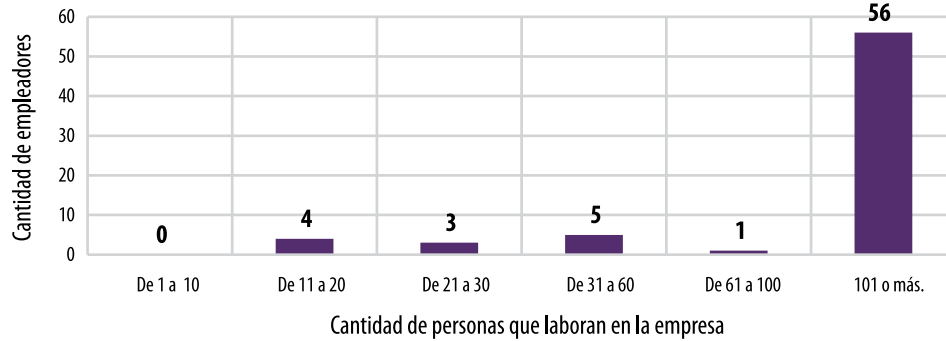
1 Tiene secundaria completa.
2 Tienen universitaria incompleta.
25 Tienen universitaria completa.
17 Tienen posgrado completo.



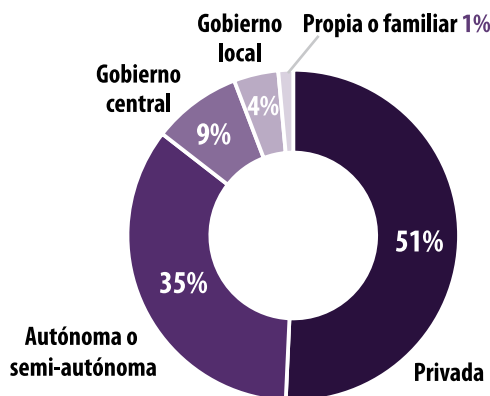


La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería Civil fue de 69.
Carreras: Ingeniería Civil e Ingeniería en Construcción

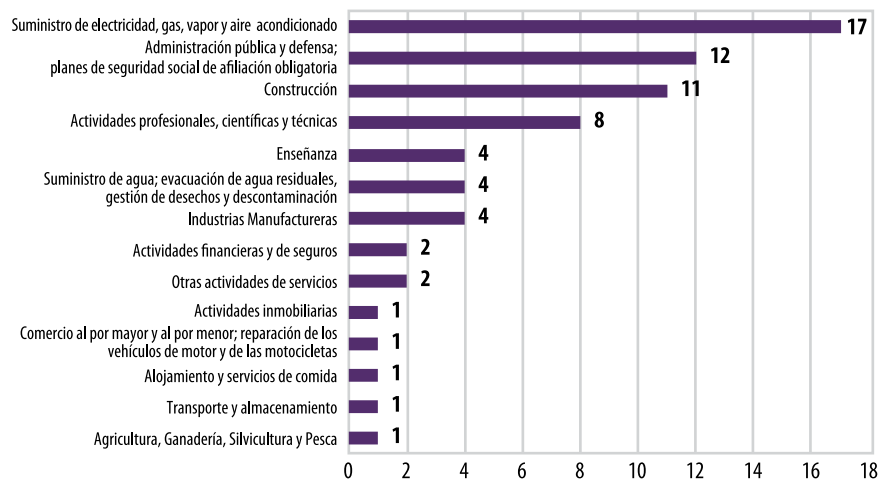
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



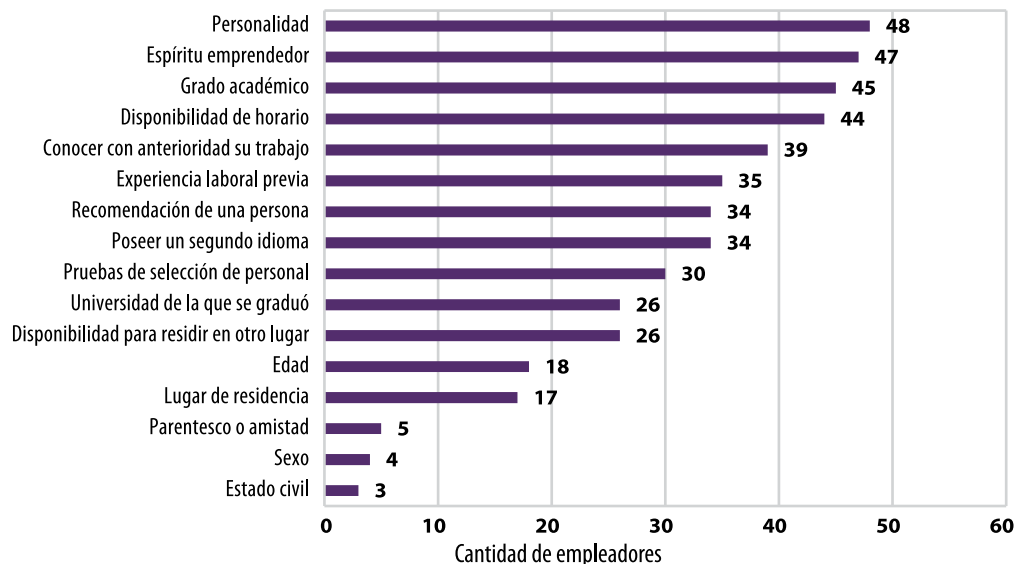
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



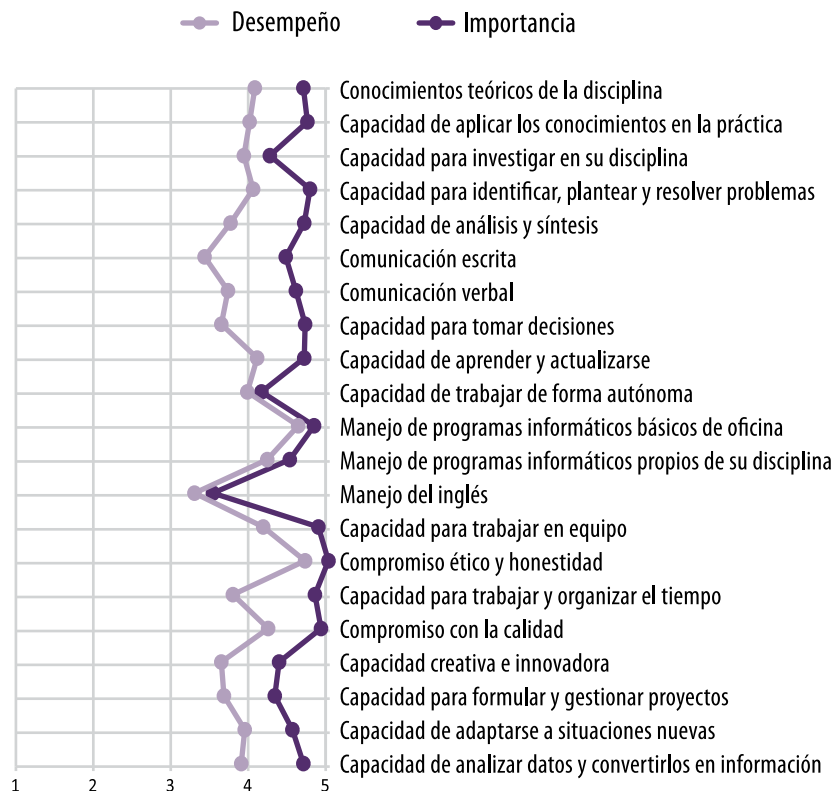
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes, en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Civil, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería Civil de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,16

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 28 y 63 años y la edad media es 45 años



5 empleadores



64 empleadores



59 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

1 Tiene universitaria incompleta.

25 Tienen universitaria completa.

2 Tienen posgrado incompleto.

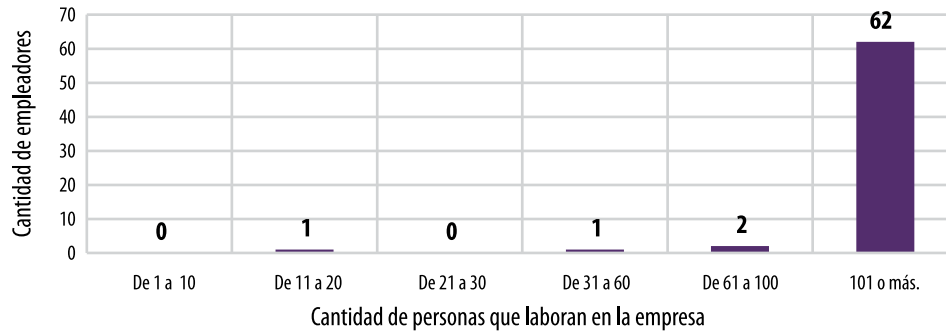
41 Tienen posgrado completo.



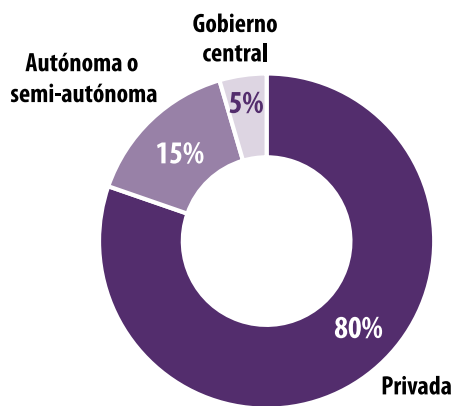


La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería Industrial fue de 66.
Carreras: Ingeniería Industrial e Ingeniería en Producción Industrial

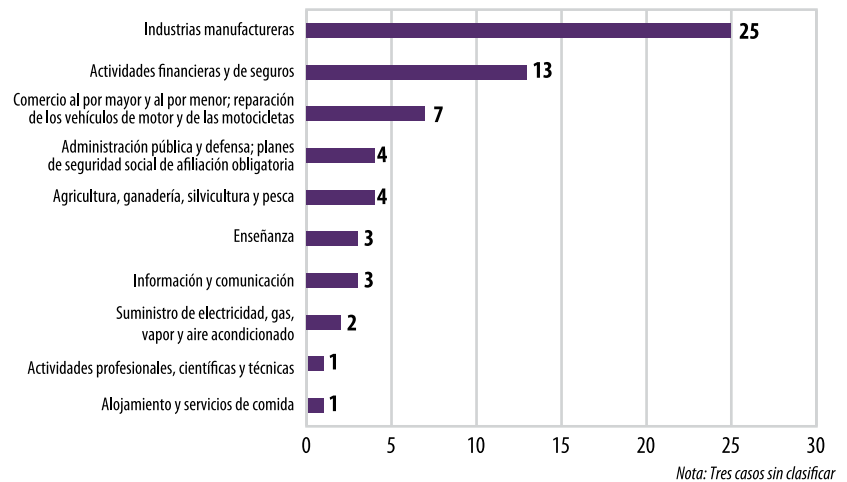
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



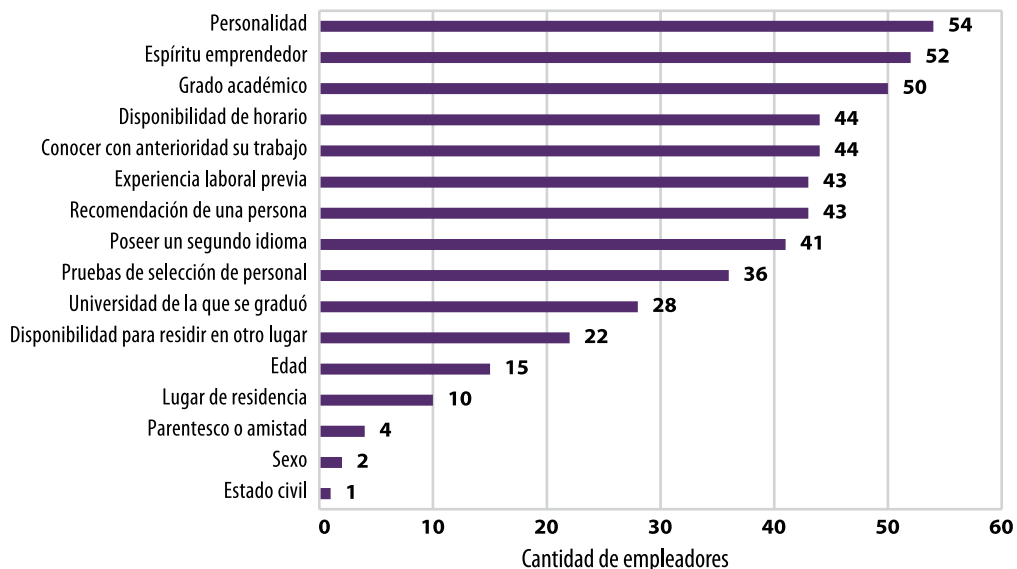
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



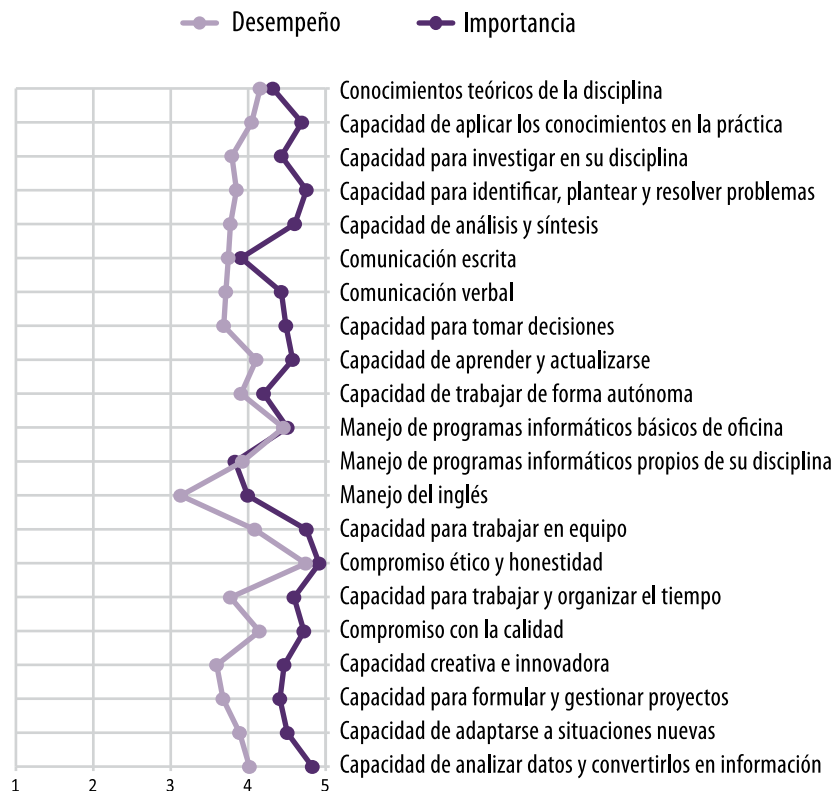
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Industrial, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería Industrial de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,17

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 27 y 61 años y la edad media es 41 años



17 empleadores



49 empleadores



46 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

1 Tiene educación técnica completa.

2 Tienen universitaria incompleta.

18 Tienen universitaria completa.

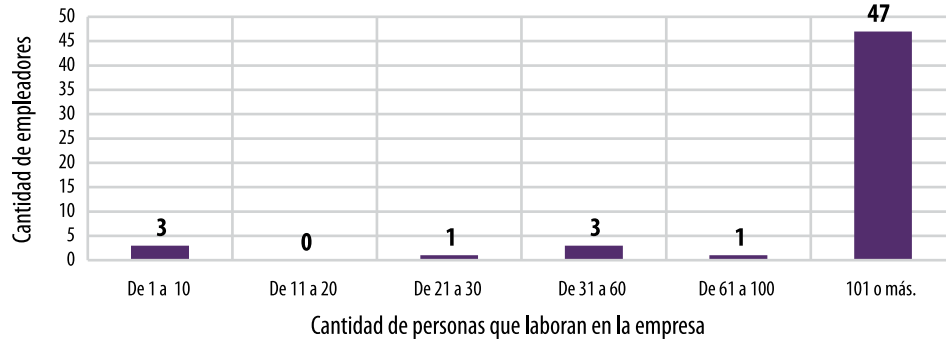
45 Tienen posgrado completo.



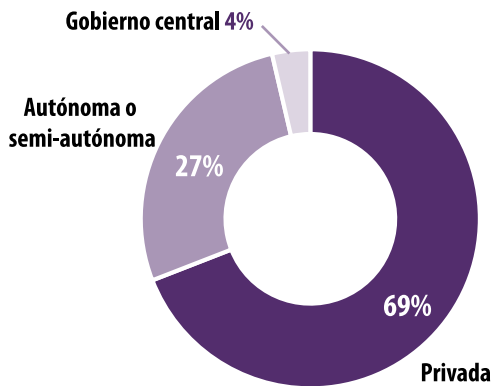


La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería Mecánica fue de 55.
Carreras: Ingeniería Mecánica e Ingeniería en Mantenimiento Industrial

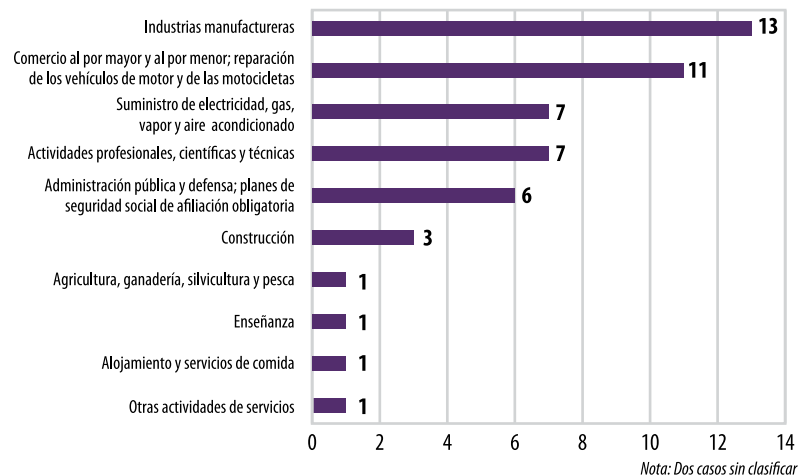
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



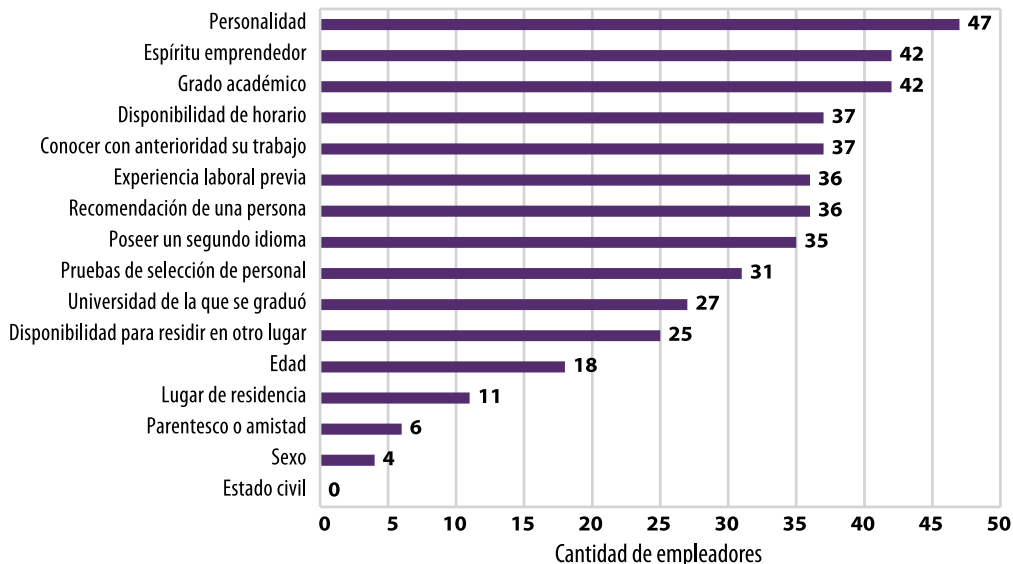
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



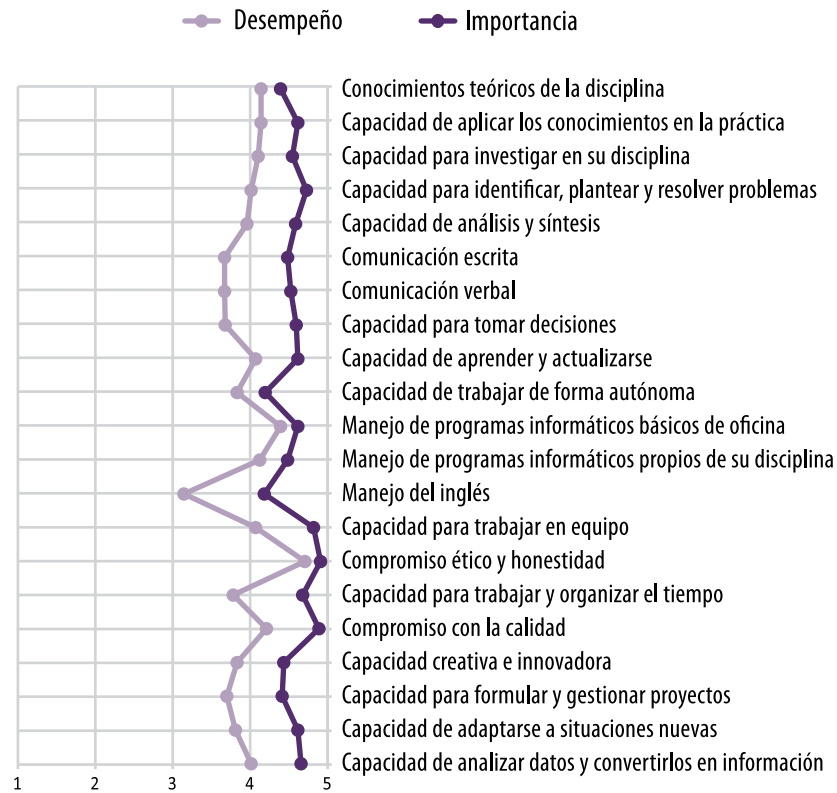
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Mecánica, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería Mecánica de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,13

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 27 y 64 años y la edad media es 43 años



7 empleadores



48 empleadores



35 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

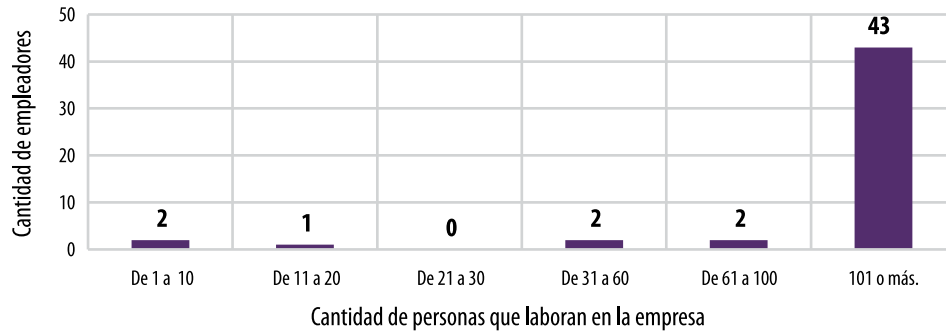
1 Tiene universitaria completa.
26 Tienen posgrado incompleto.
28 Tienen posgrado completo.



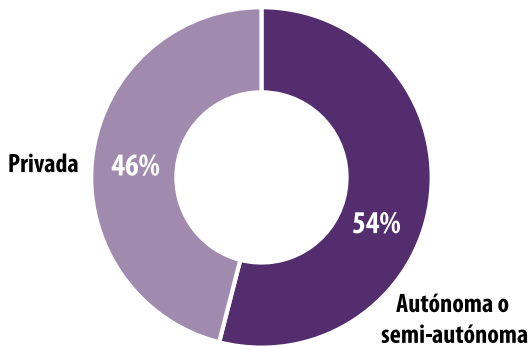


La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería Eléctrica fue de 50.
Carreras: Ingeniería Eléctrica

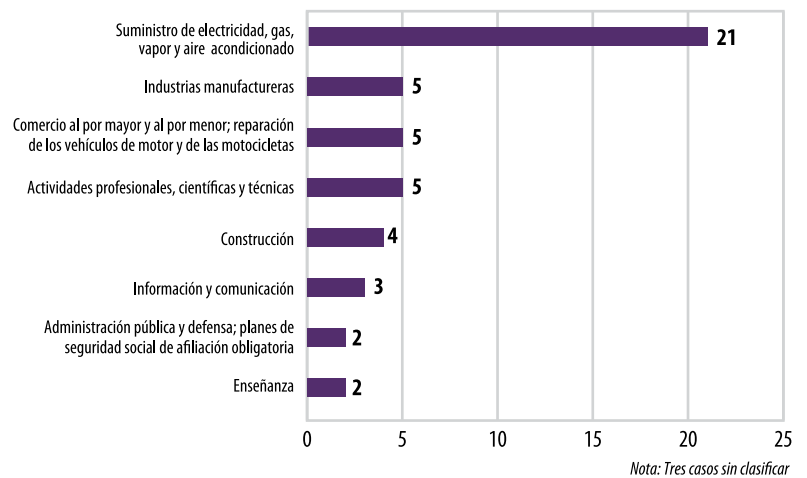
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



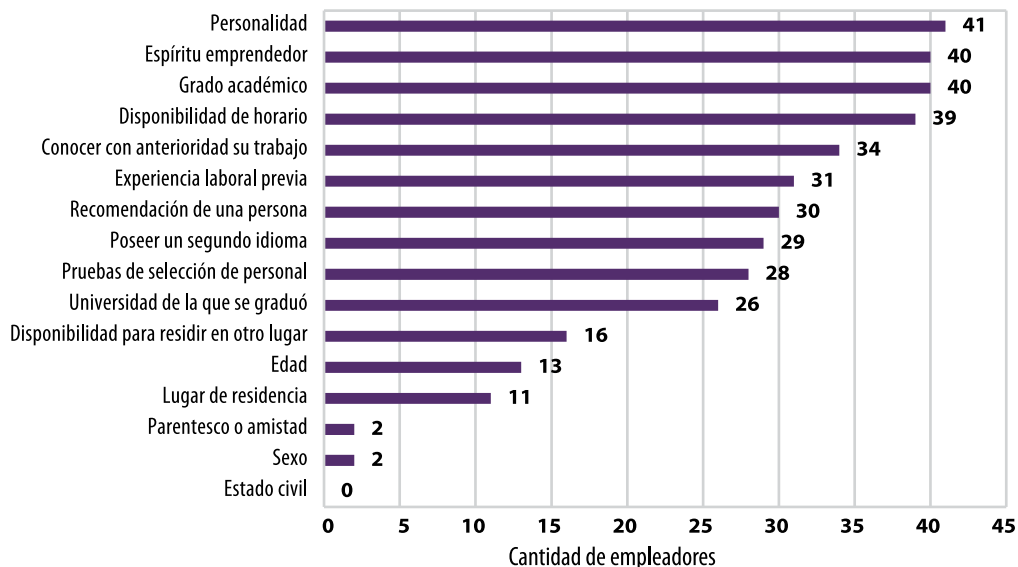
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



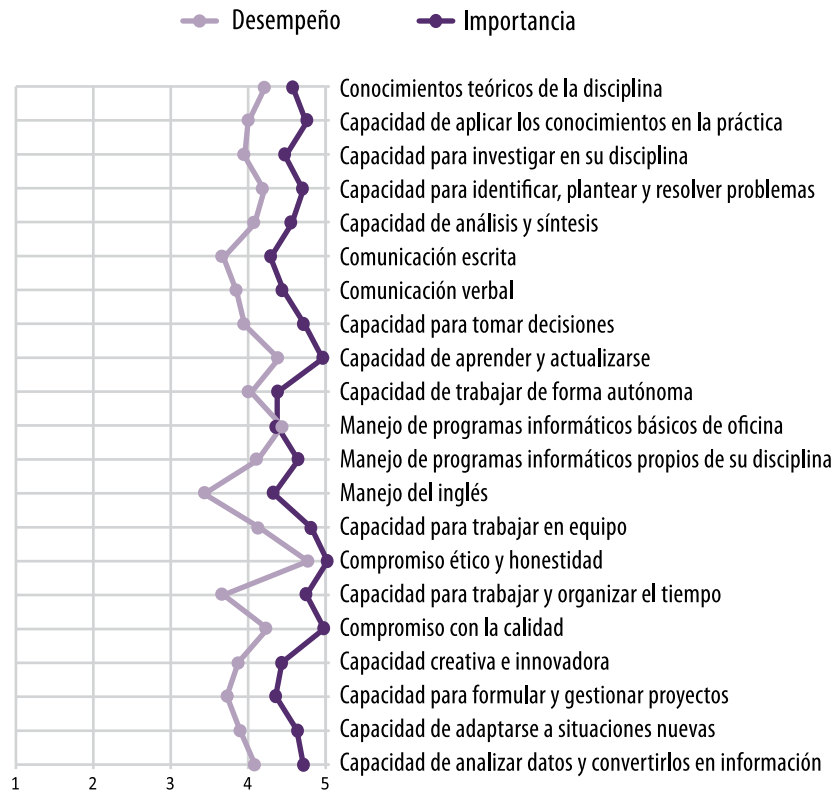
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Eléctrica, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería Eléctrica de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,30

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 28 y 63 años y la edad media es 43 años



5 empleadores



45 empleadores



42 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

26 Tienen universitaria completa.

1 Tiene posgrado incompleto.

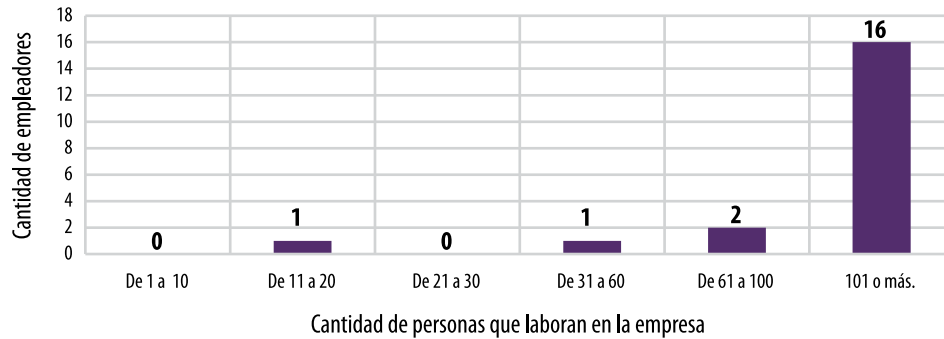
23 Tienen posgrado completo.



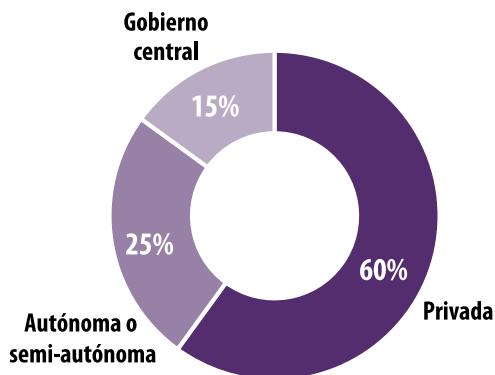


La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería Electrónica fue de 20.
Carreras: Ingeniería Electrónica

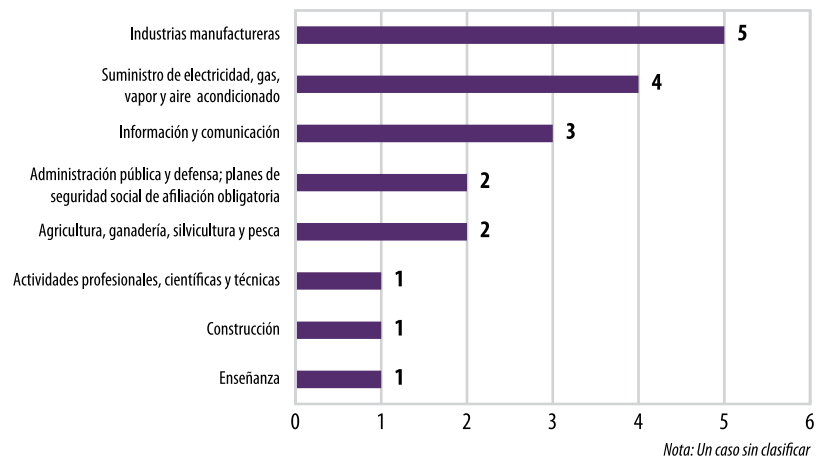
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



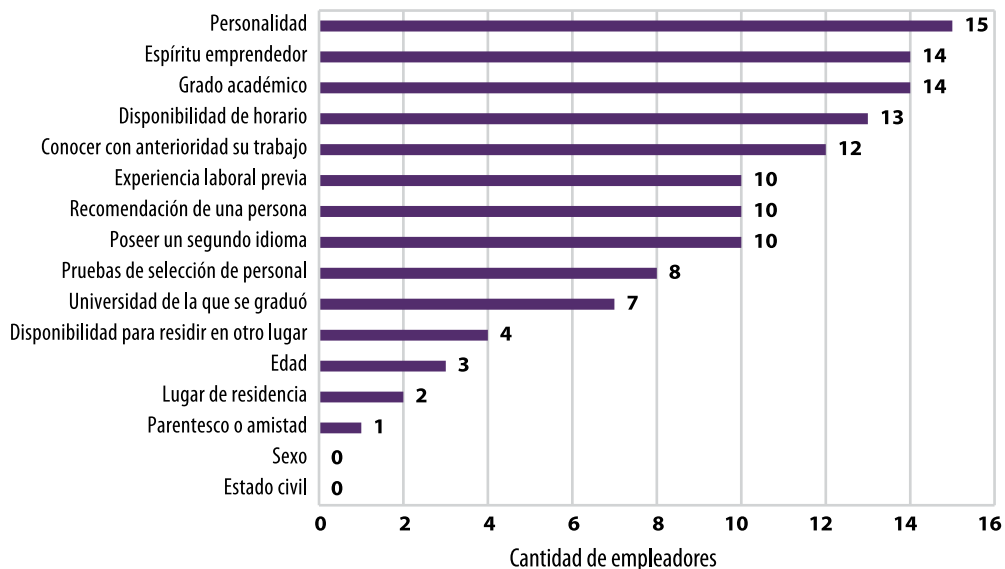
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



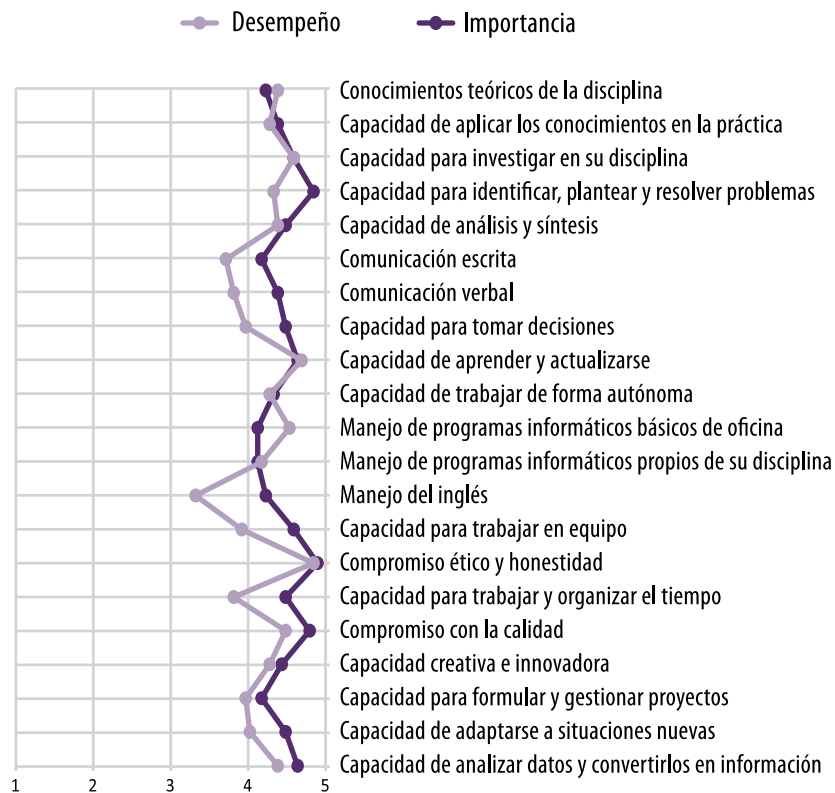
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Electrónica, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería Electrónica de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,40

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 30 y 54 años y la edad media es 37 años



1 empleadores



19 empleadores



12 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

1 Tiene universitaria incompleta.

7 Tienen universitaria completa.

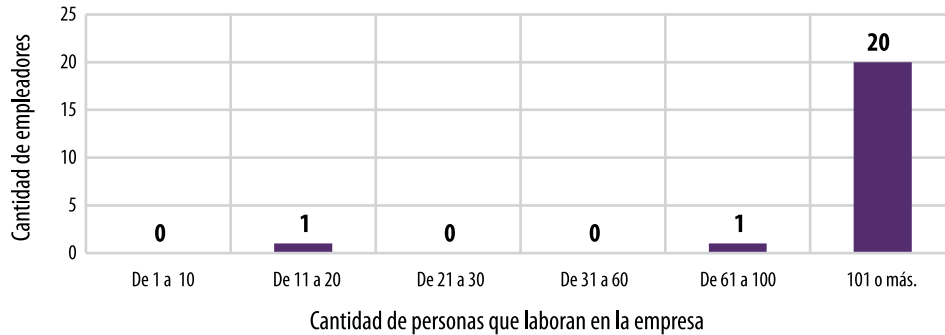
12 Tienen posgrado completo.



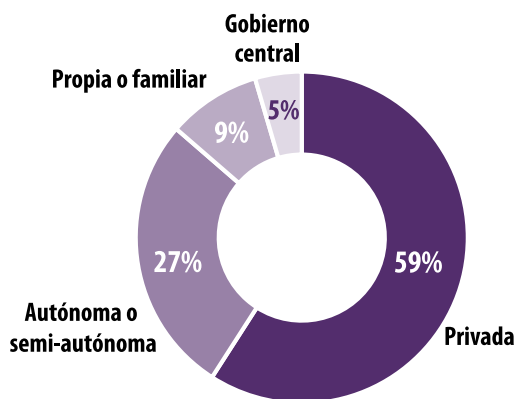


La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería Química fue de 22.
Carreras: Ingeniería Química

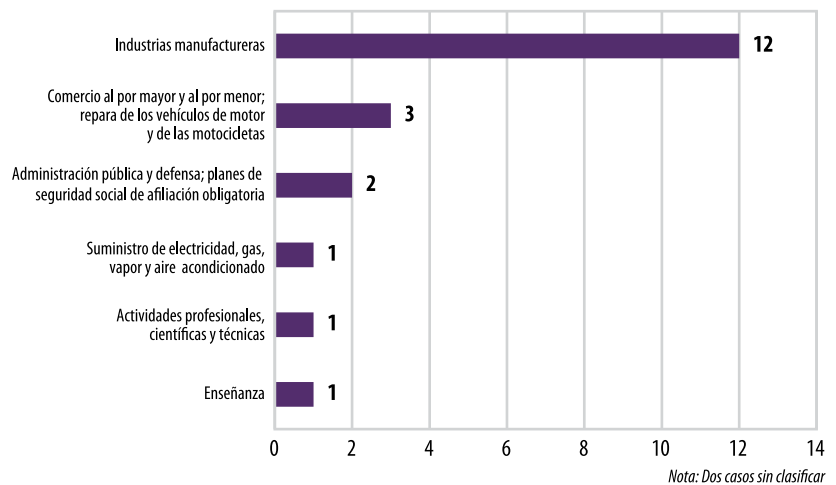
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



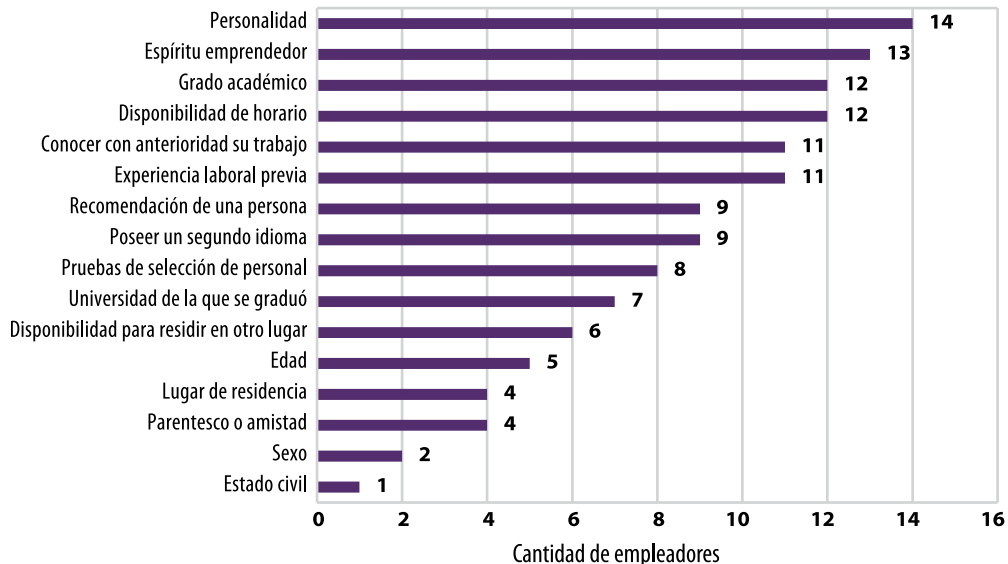
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



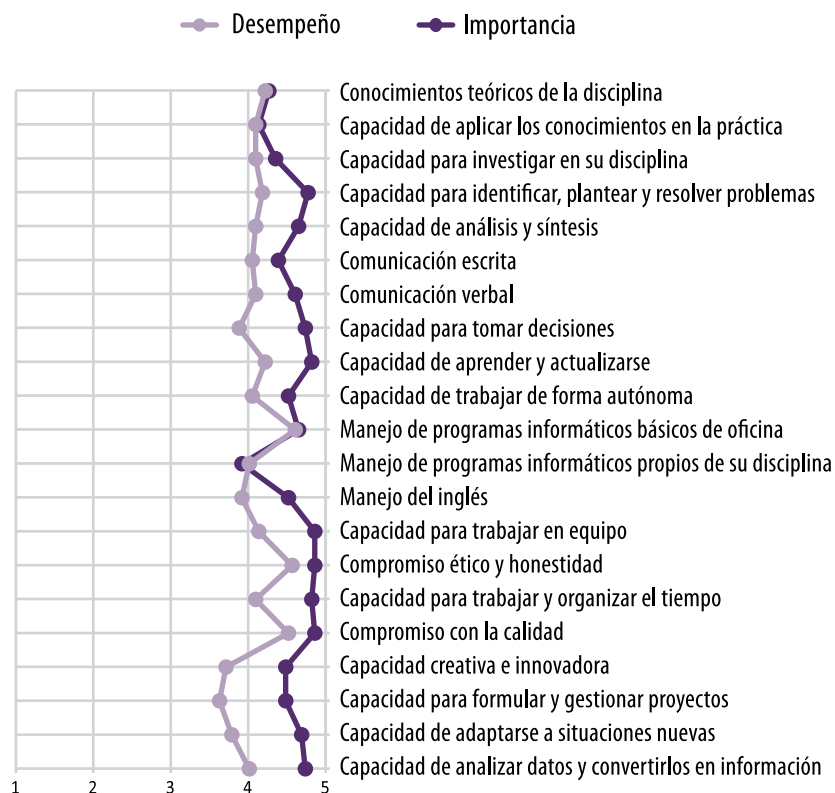
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Química, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería Química de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,23

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 30 y 66 años y la edad media es 44 años



2 empleadores



20 empleadores



20 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

9 Tienen universitaria completa.

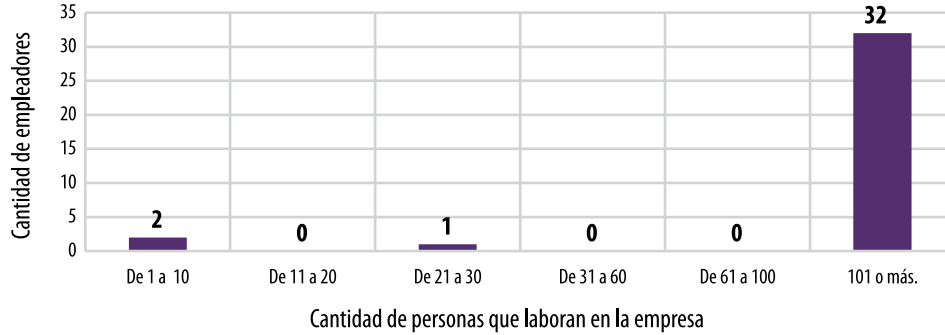
13 Tienen posgrado completo.



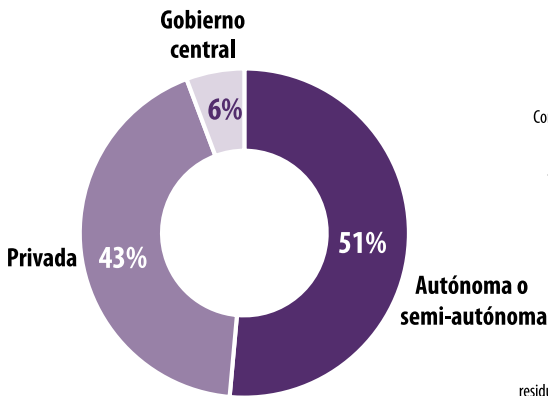


La muestra final de empleadores de profesionales en Seguridad Laboral fue de 35.
Carreras: Seguridad Laboral e Higiene Ambiental

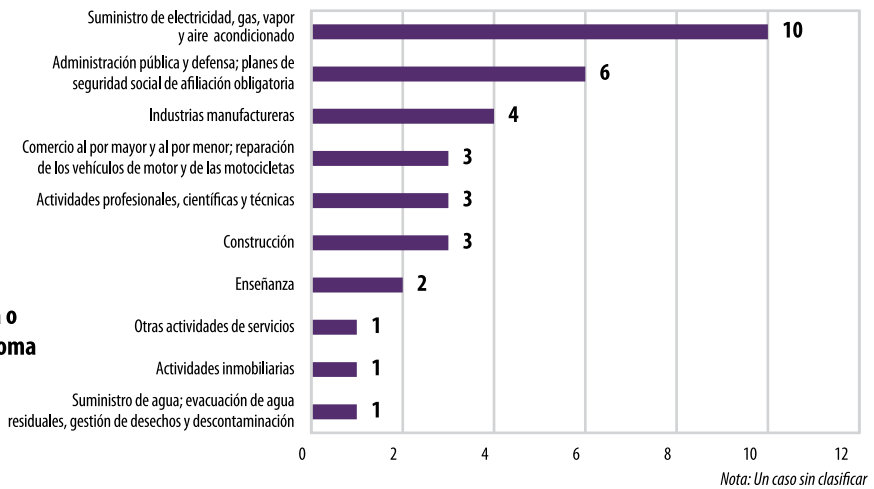
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



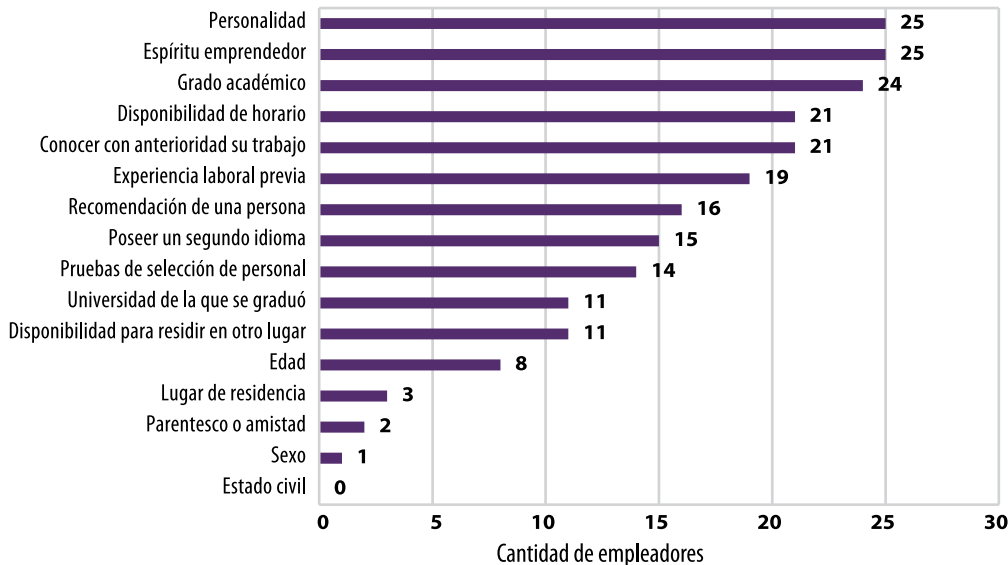
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



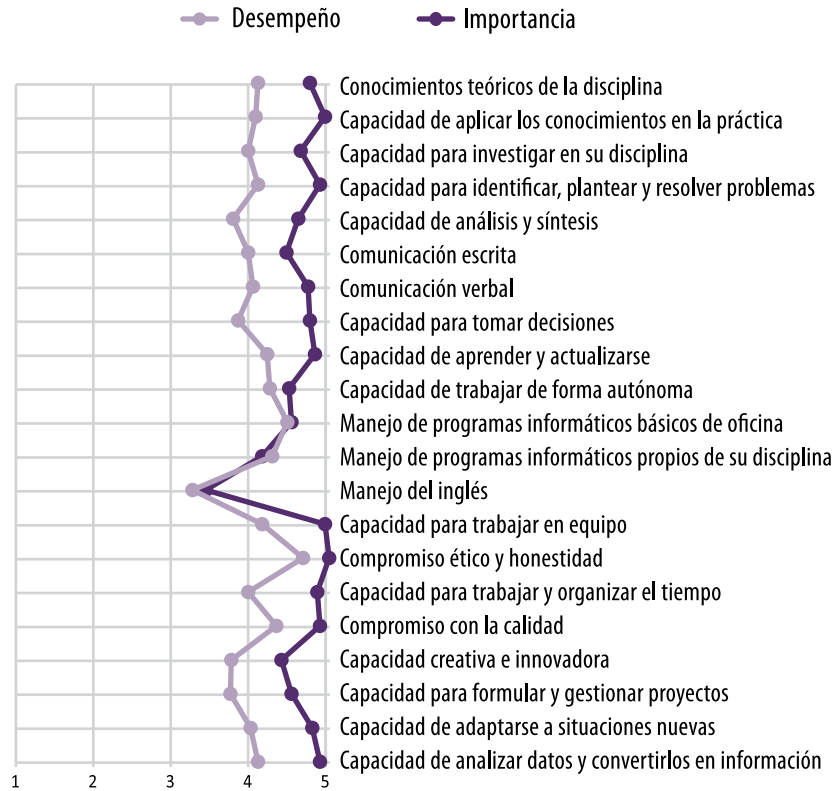
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Seguridad Laboral, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Seguridad Laboral de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,03

Del total de empleadores encuestados:



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



13 empleadores



22 empleadores



21 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

19 Tienen universitaria completa.

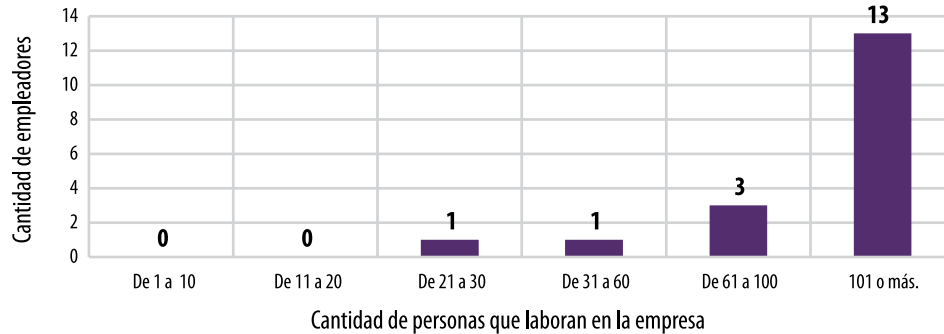
16 Tienen posgrado completo.



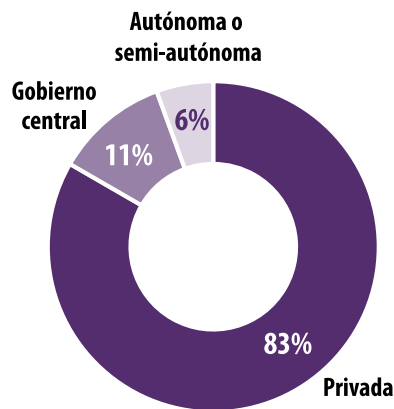


La muestra final de empleadores de profesionales en Diseño Industrial fue de 18.
Carreras: Diseño Industrial

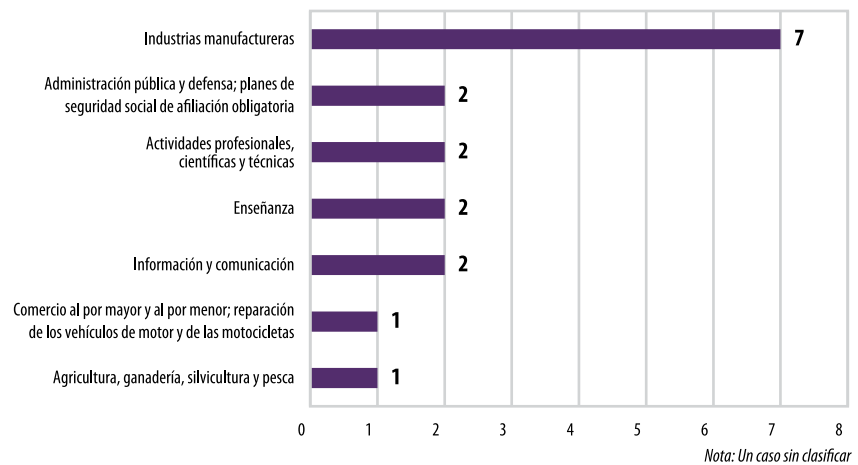
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



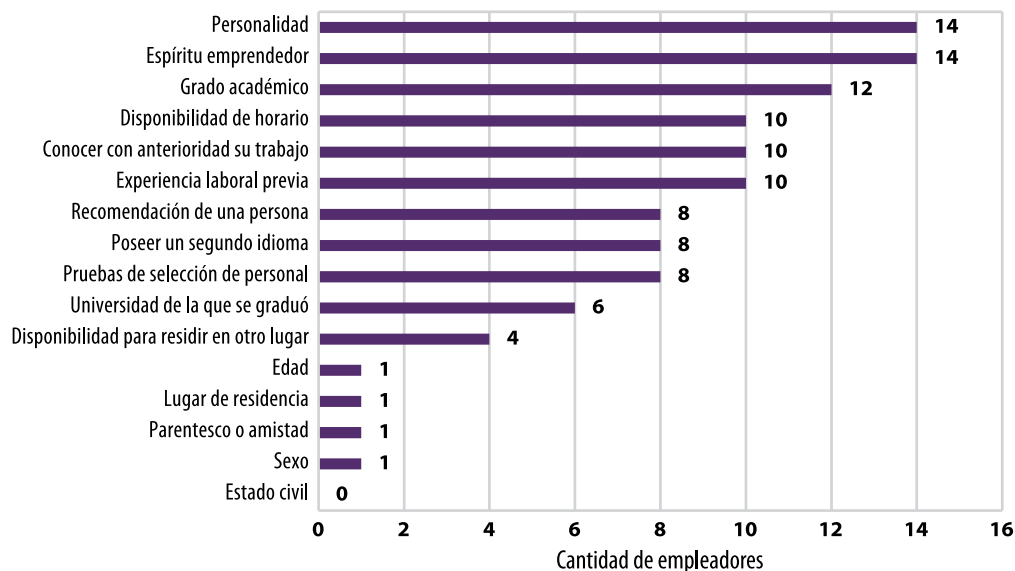
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



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, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Diseño Industrial de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,39

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 26 y 56 años y la edad media es 39 años



4 empleadores



14 empleadores



8 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

1 Tiene educación secundaria completa.

2 Tienen universitaria incompleta.

8 Tienen universitaria completa.

7 Tienen posgrado completo.

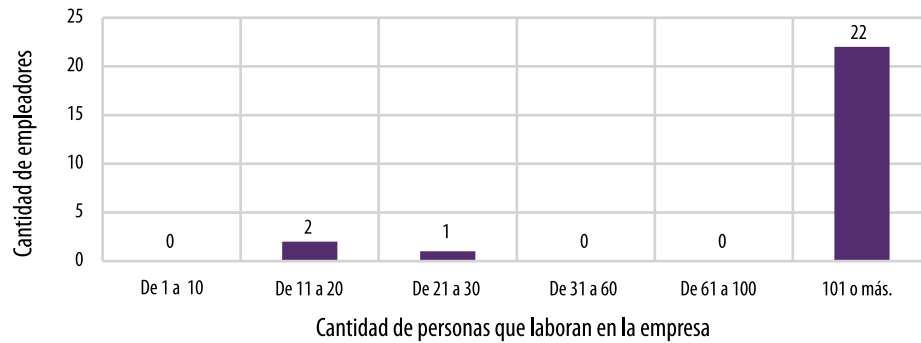




La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería de los Materiales fue de 25.

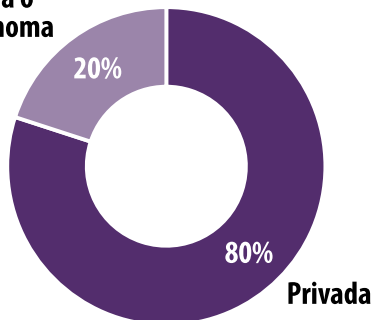
Carreras: Ingeniería de Materiales, Ingeniería en Ciencias de los Materiales énfasis en Metalurgia, Ingeniería en Ciencias de los Materiales énfasis en Microelectrónica, Ingeniería en Ciencias de los Materiales énfasis en Procesos Industriales

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

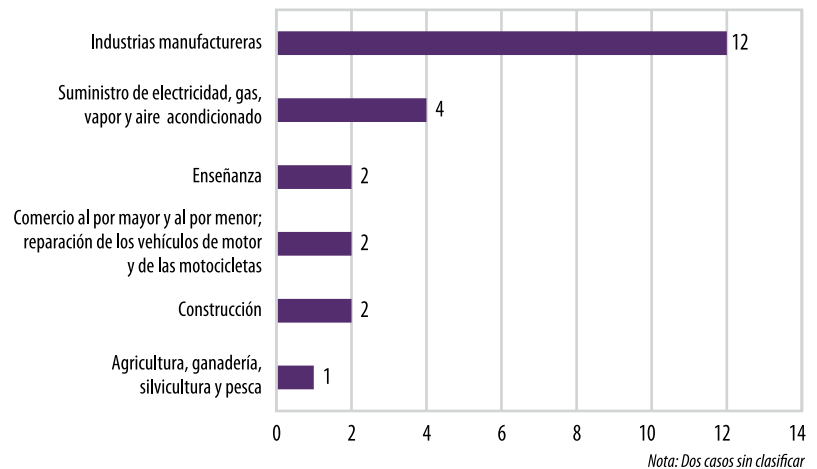


Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

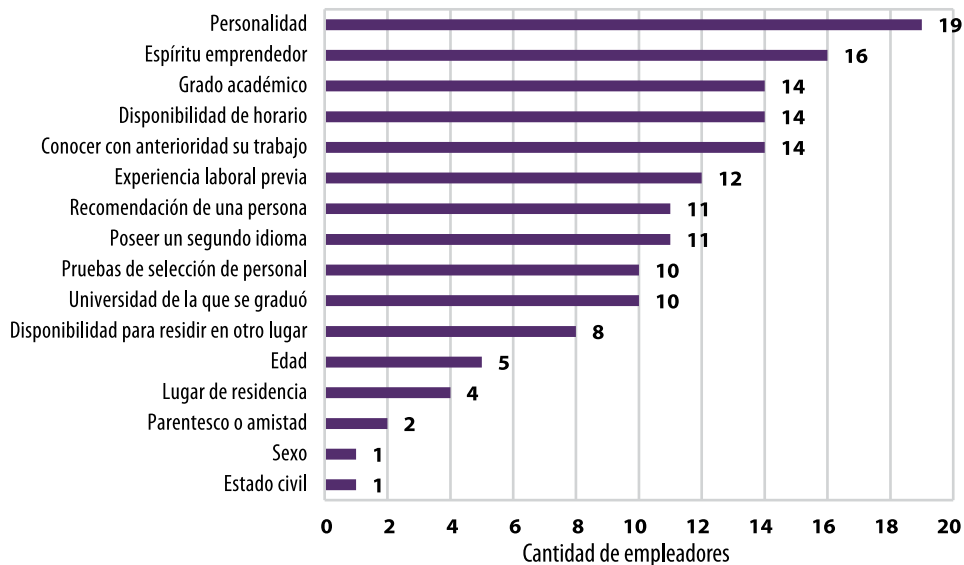
Autónoma o semi-autónoma



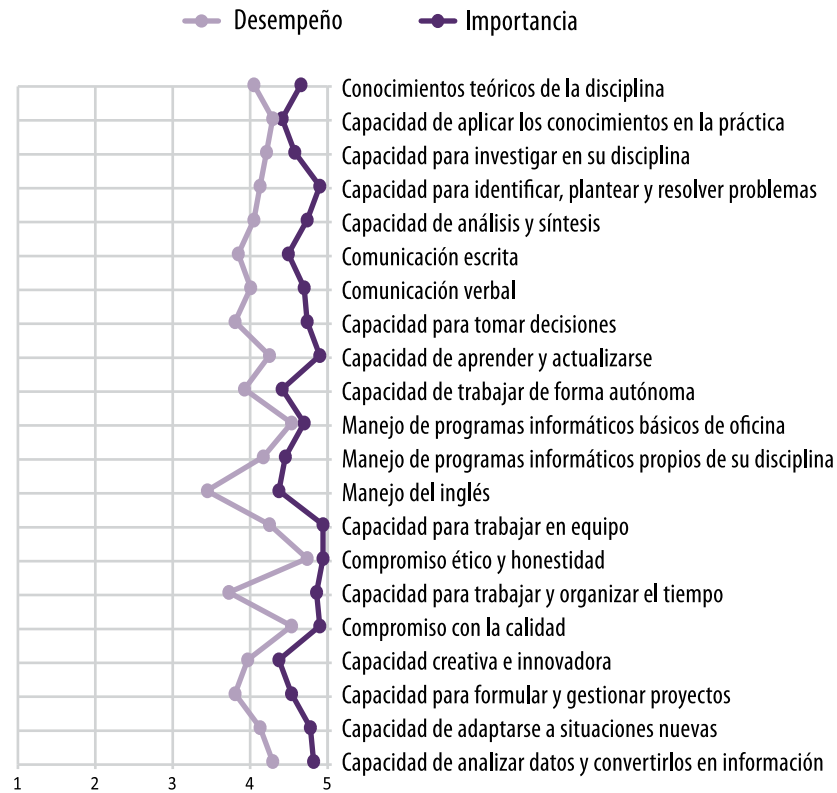
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



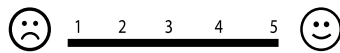
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería de los Materiales, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería de los Materiales de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,16

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 29 y 65 años y la edad media es 44 años



6 empleadores



19 empleadores



17 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

1 Tiene educación técnica completa.

1 Tiene universitaria incompleta.

9 Tienen universitaria completa.

14 Tienen posgrado completo.



EMPLEADORES 2013

DE PERSONAS GRADUADAS

DE UNIVERSIDADES

ESTATALES



Ciencias de la Salud

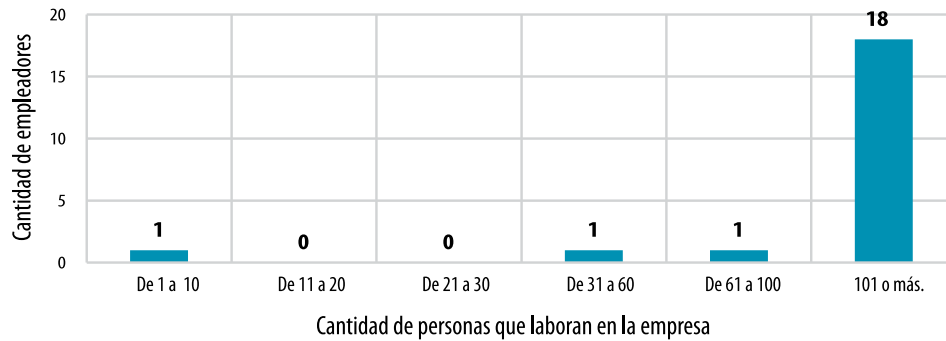
Medicina
Terapia Física
Imagenología Diagnóstica y Terapéutica
Nutrición
Odontología
Farmacia
Microbiología
Enfermería
Veterinaria



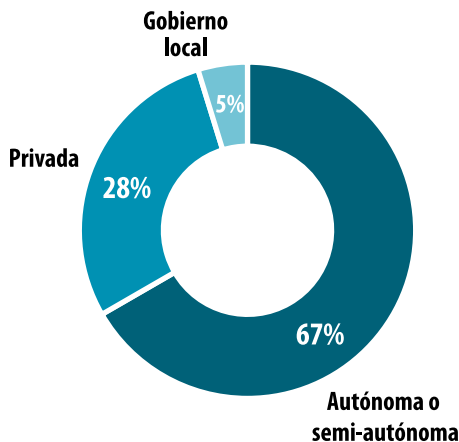


La muestra final de empleadores de profesionales en Medicina fue de 21.
Carreras: Medicina y Cirugía

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



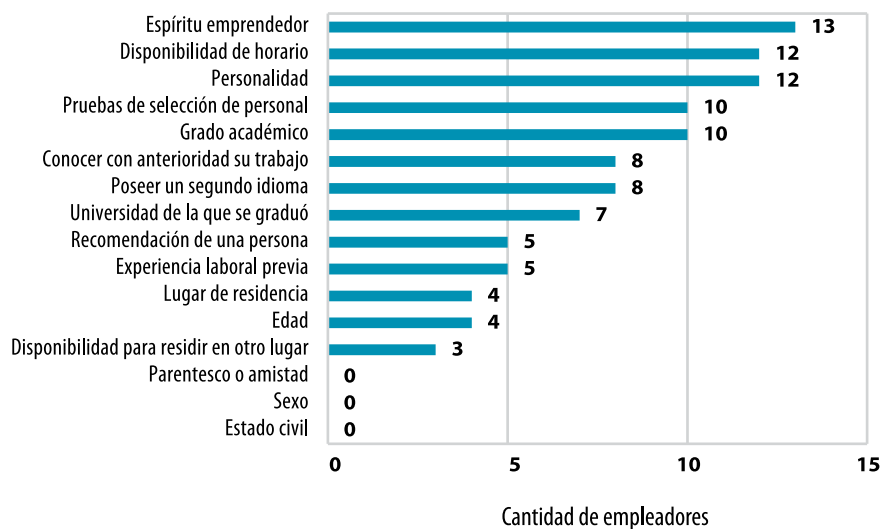
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



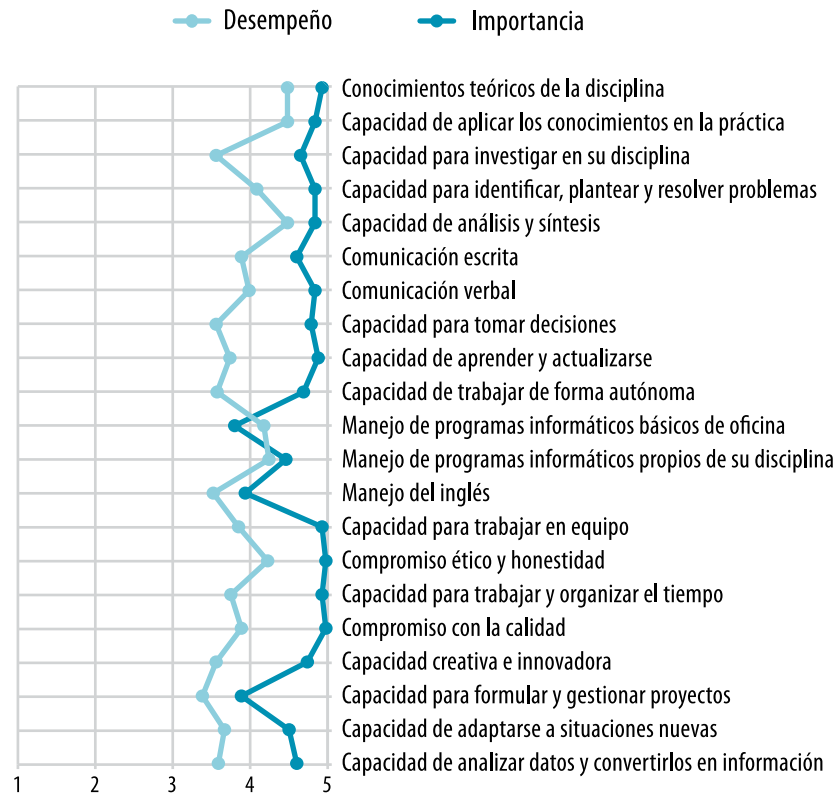
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Medicina, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Medicina de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,24

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 29 y 61 años y la edad media es 48 años



5 empleadores



16 empleadores



14 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

4 Tienen universitaria completa.

1 Tiene posgrado incompleto.

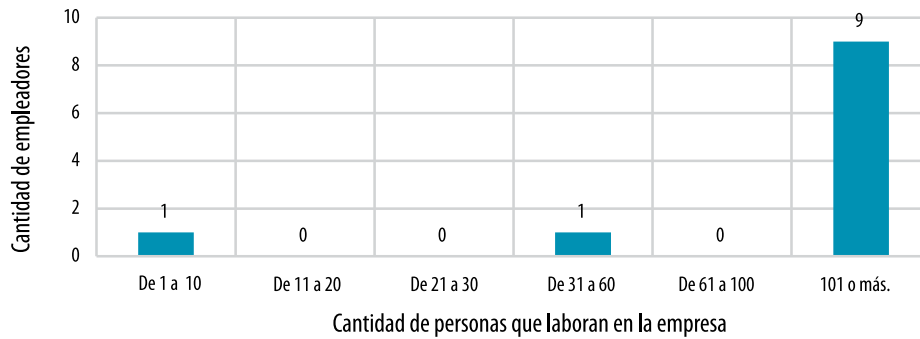
16 Tienen posgrado completo.





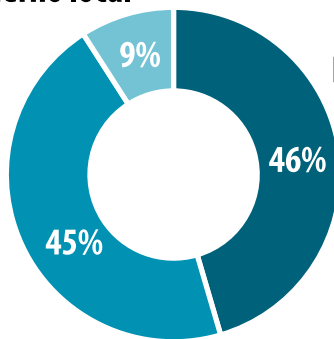
La muestra final de empleadores de profesionales en Terapia Física fue de 11.
Carreras: Terapia Física

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



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

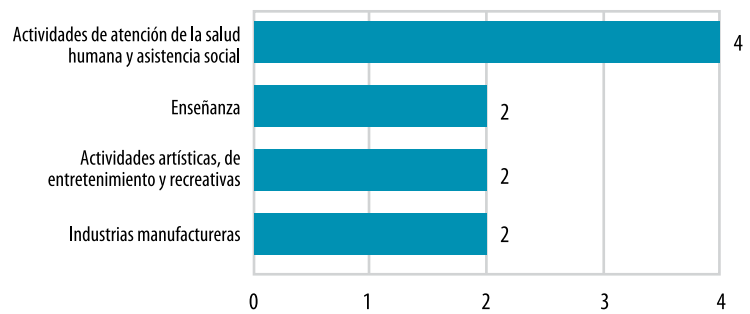
Gobierno local



Privada

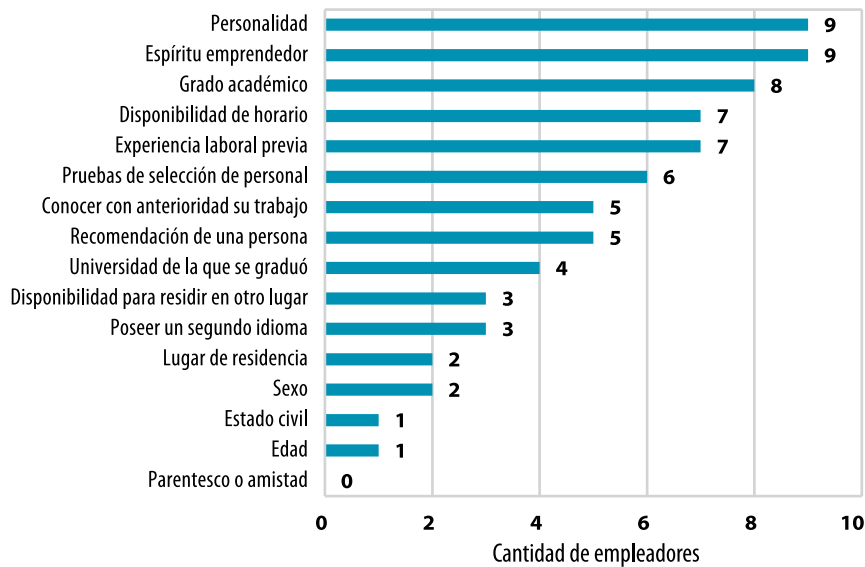
Autónoma o semi-autónoma

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



Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Terapia Física, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Terapia Física de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,36

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 27 y 63 años y la edad media es 43 años



8 empleadores



3 empleadores



7 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

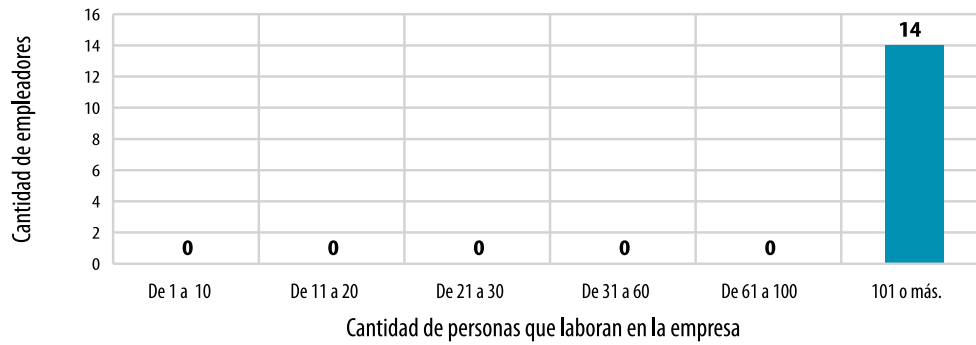
1 Tiene secundaria incompleta.
4 Tienen universitaria completa.
6 Tienen posgrado completo.



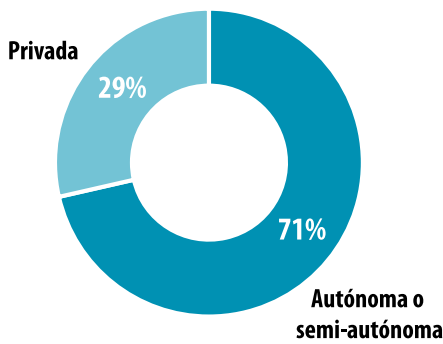


La muestra final de empleadores de profesionales en Imagenología Diagnóstica y Terapéutica fue de 14. Carreras: Imagenología Diagnóstica y Terapéutica

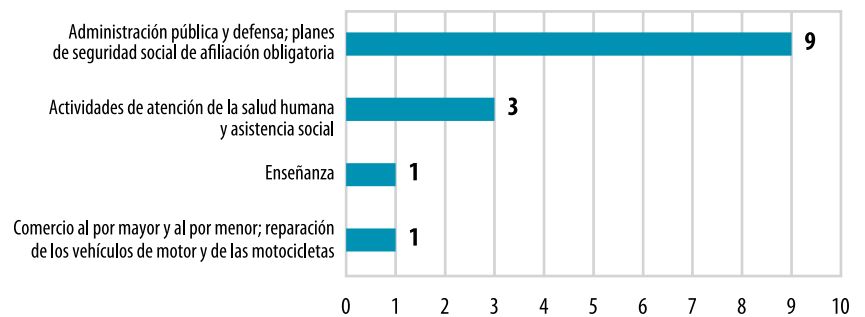
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



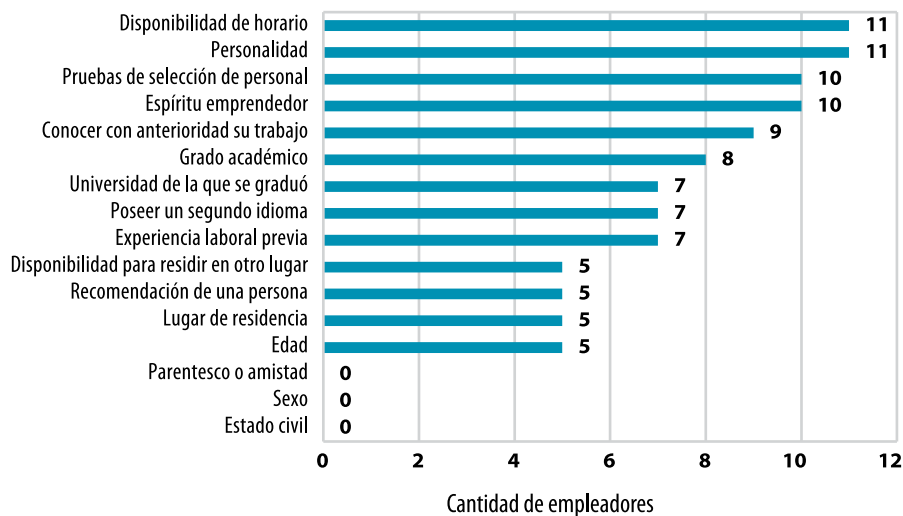
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



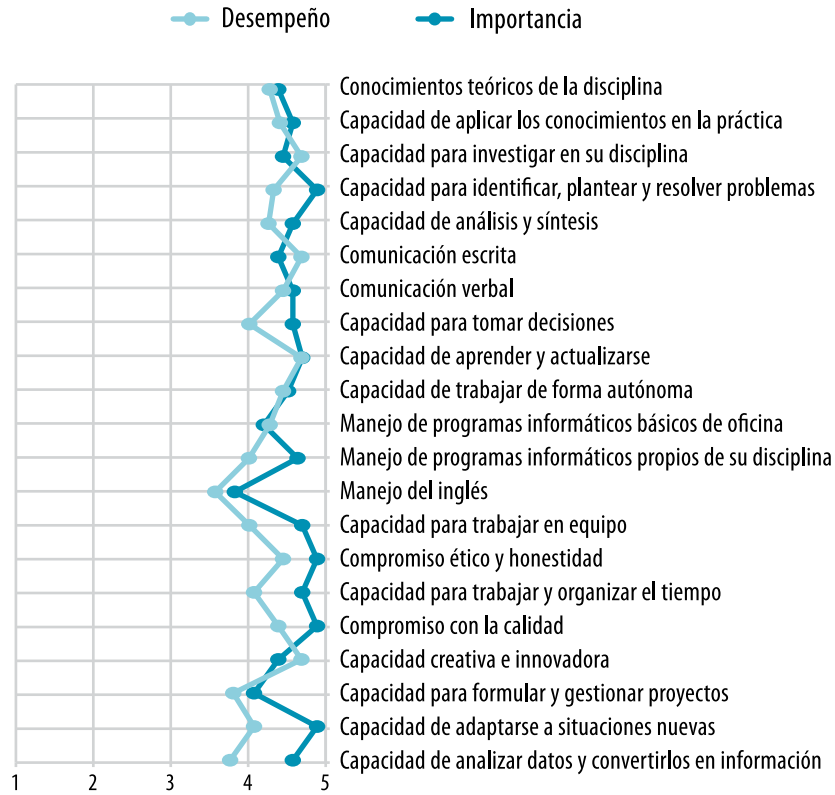
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Imagenología Diagnóstica y Terapéutica, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Imagenología Diagnóstica y Terapéutica por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Imagenología Diagnóstica y Terapéutica de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,14

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 26 y 60 años y la edad media es 45 años



4 empleadores



10 empleadores



10 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

4 Tienen universitaria completa.

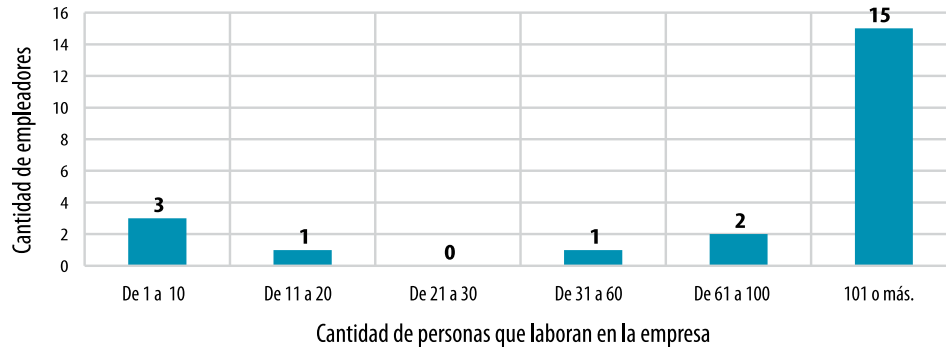
10 Tienen posgrado completo.



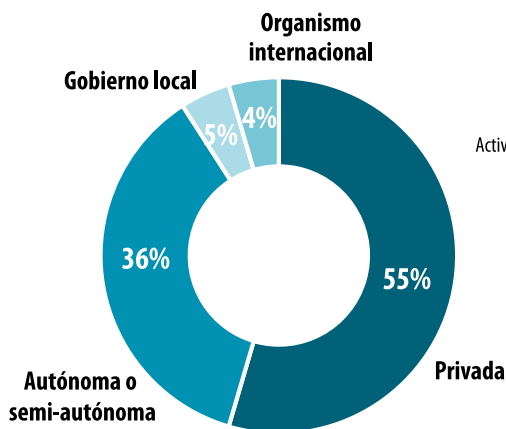


La muestra final de empleadores de profesionales en Nutrición fue de 22.
Carreras: Nutrición

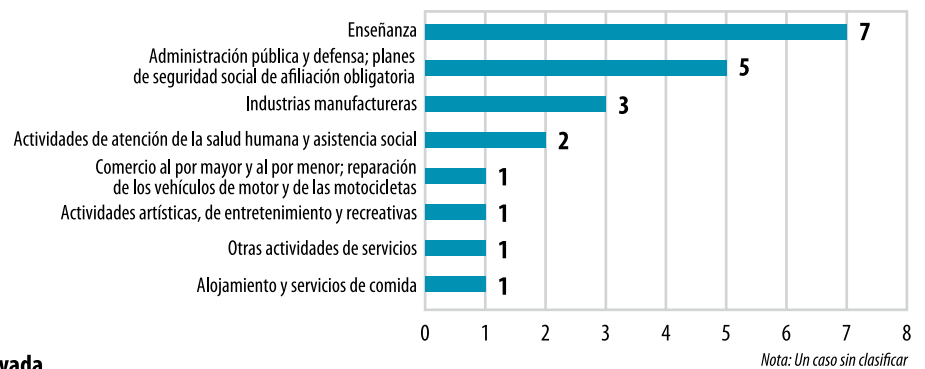
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



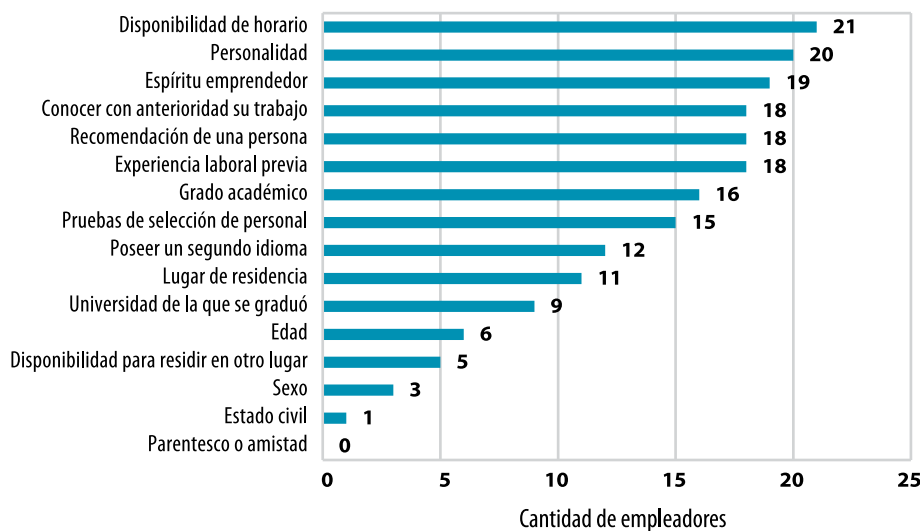
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



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, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Nutrición de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,23

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 28 y 62 años y la edad media es 45 años



15 empleadores



7 empleadores



13 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

12 Tienen universitaria completa.

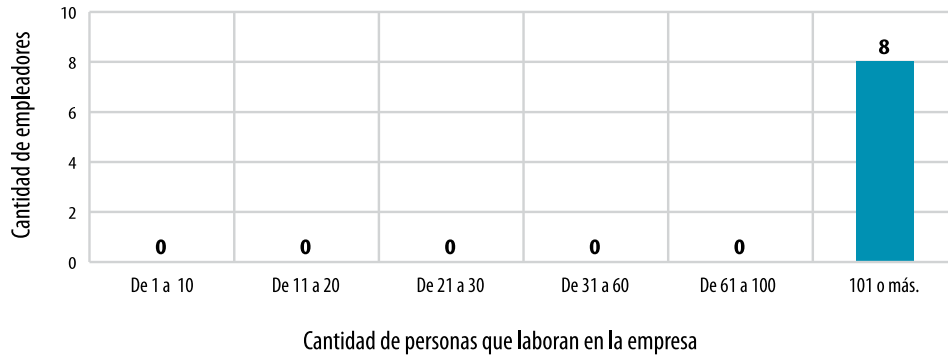
10 Tienen posgrado completo.



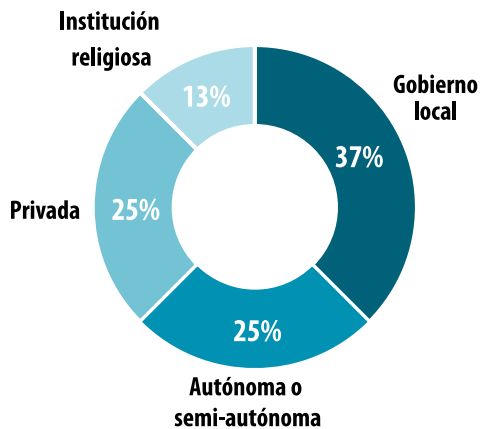


La muestra final de empleadores de profesionales en Odontología fue de 8.
Carreras: Odontología

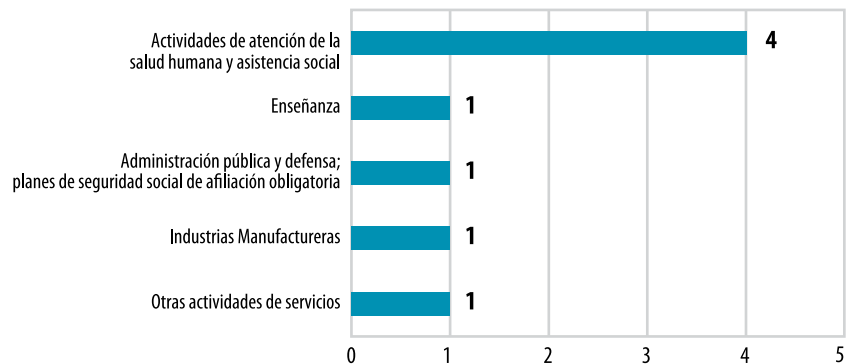
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



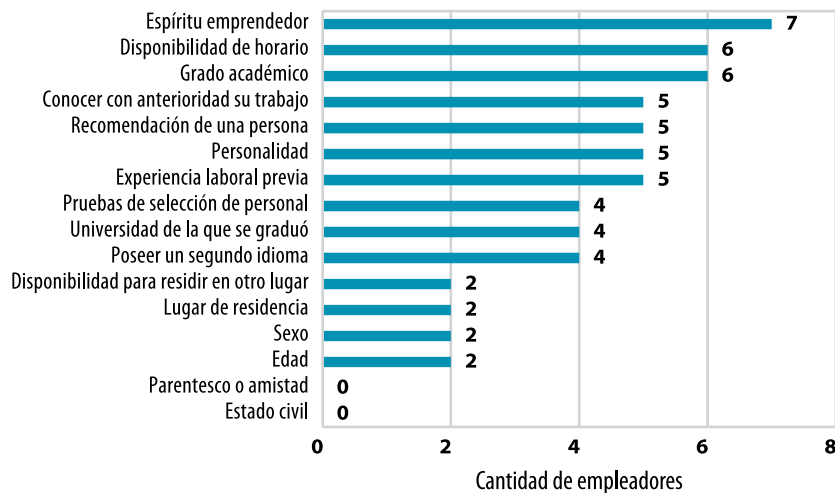
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



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, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Odontología de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,00

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 27 y 61 años y la edad media es 45 años



4 empleadores



4 empleadores



5 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

2 Tienen universitaria completa.

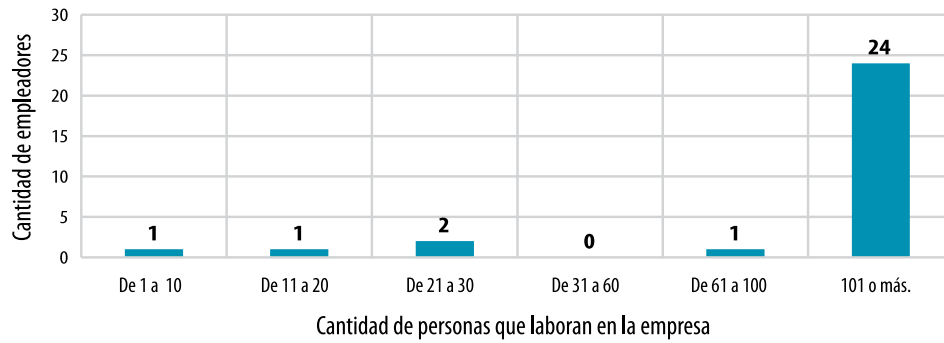
6 Tienen posgrado completo.



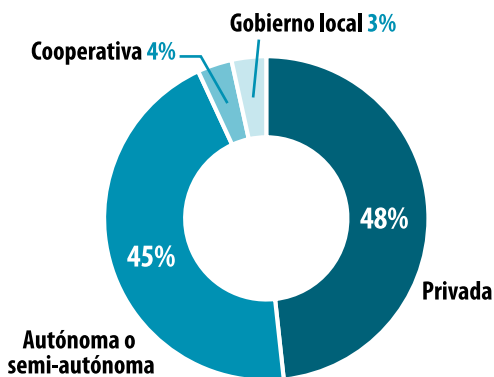


La muestra final de empleadores de profesionales en Farmacia fue de 29.
Carreras: Farmacia

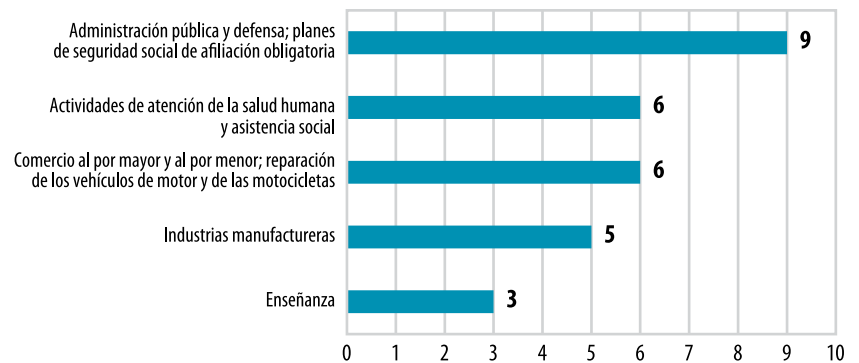
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



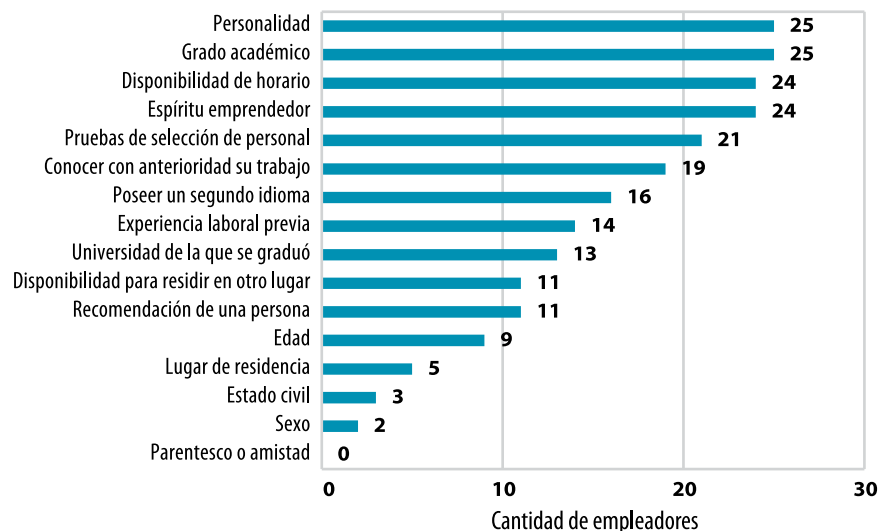
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



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, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Farmacia de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,38

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 23 y 63 años y la edad media es 45 años



17 empleadores



12 empleadores



23 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

14 Tienen universitaria completa.

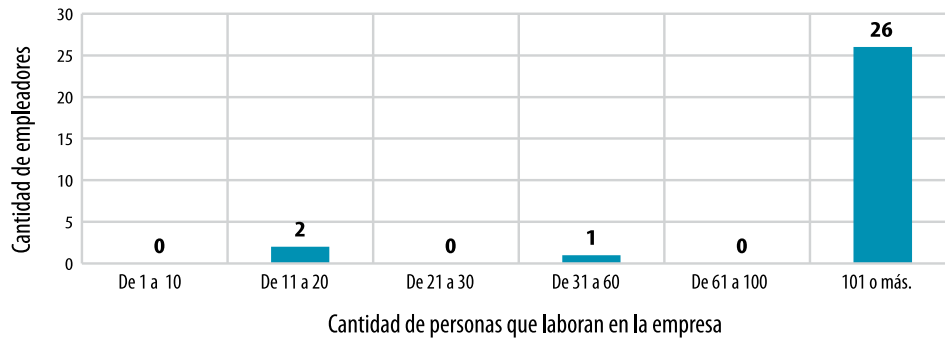
15 Tienen posgrado completo.



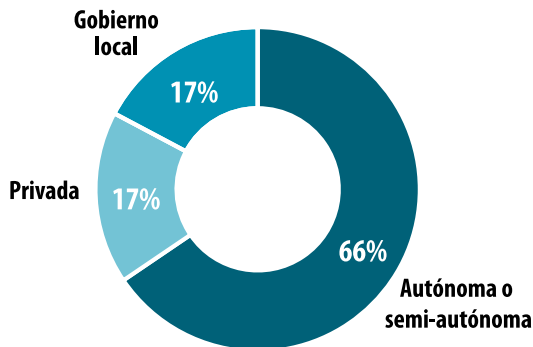


La muestra final de empleadores de profesionales en Microbiología fue de 29.
Carreras: Microbiología y Química Clínica

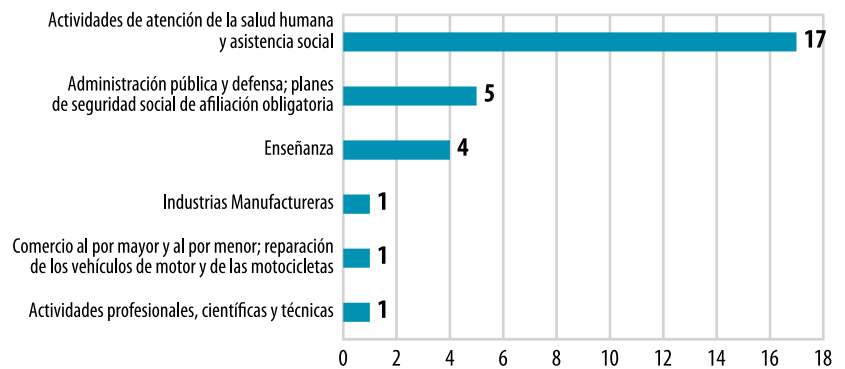
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



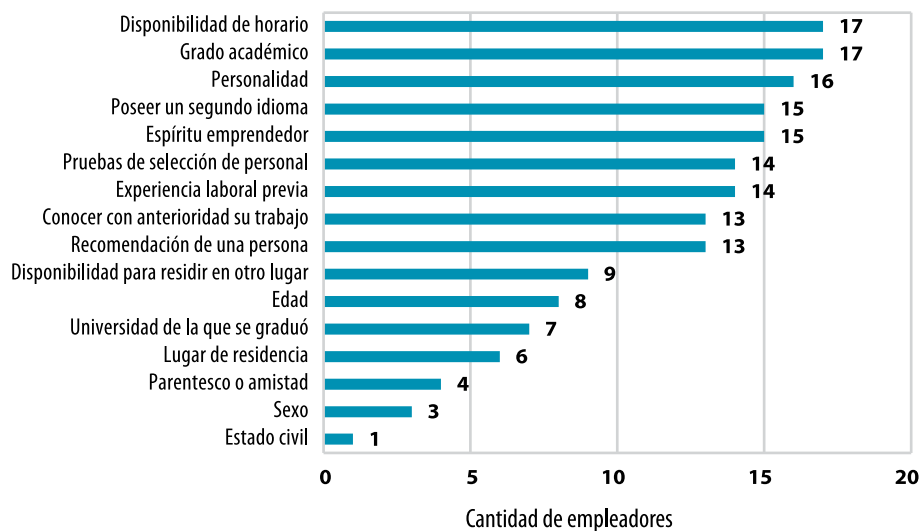
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



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, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Microbiología de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,24

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 29 y 63 años y la edad media es 46 años



14 empleadores



15 empleadores



29 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

5 Tienen universitaria completa.

1 Tiene posgrado incompleto.

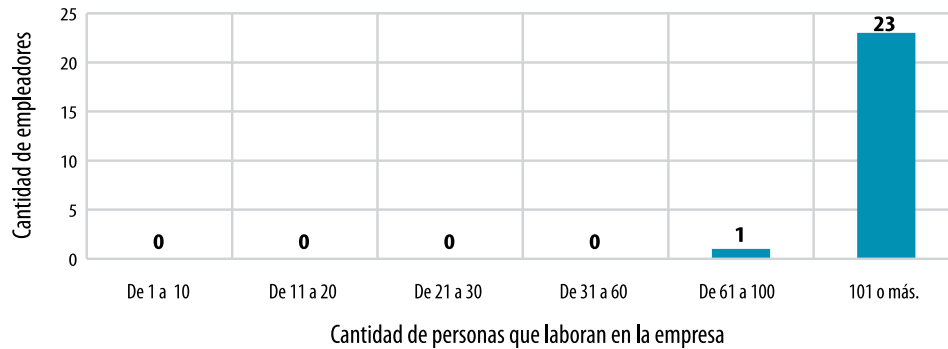
23 Tienen posgrado completo.



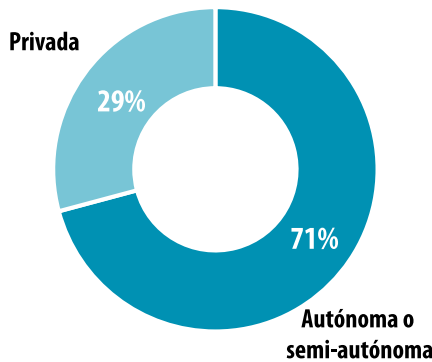


La muestra final de empleadores de profesionales en Enfermería fue de 24.
Carreras: Enfermería

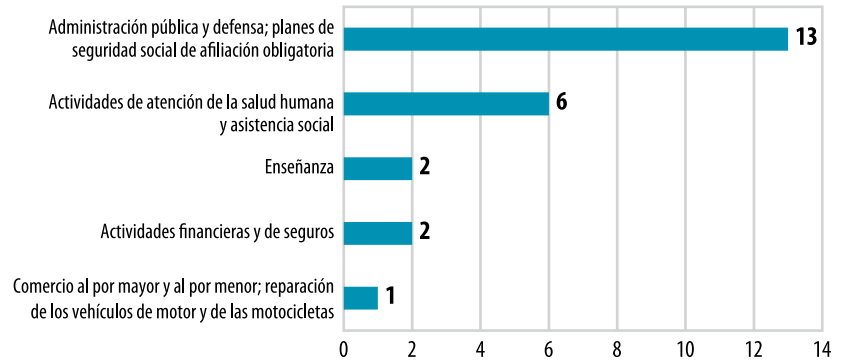
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



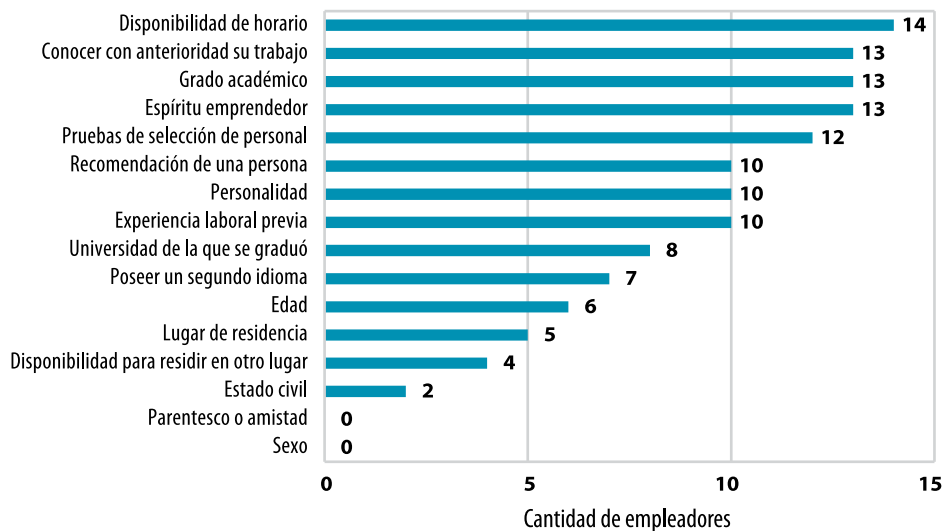
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



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, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Enfermería de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 3,88

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 30 y 60 años y la edad media es 44 años



16 empleadores



8 empleadores



18 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

8 Tienen universitaria completa.

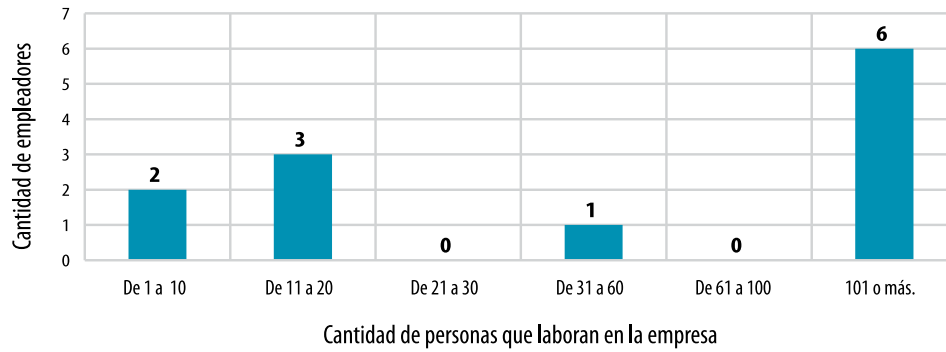
16 Tienen posgrado completo.



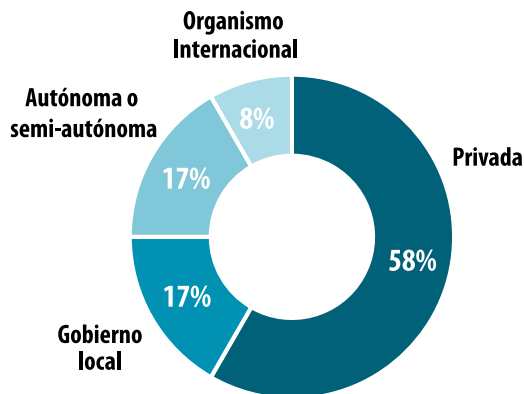


La muestra final de empleadores de profesionales en Medicina Veterinaria fue de 12.
Carreras: Medicina Veterinaria

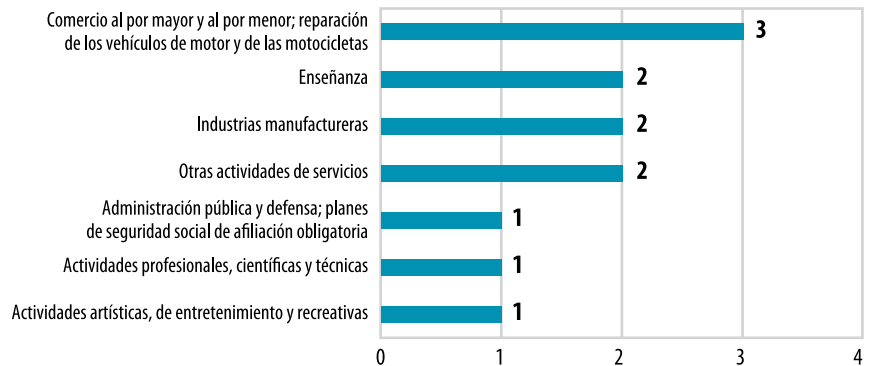
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



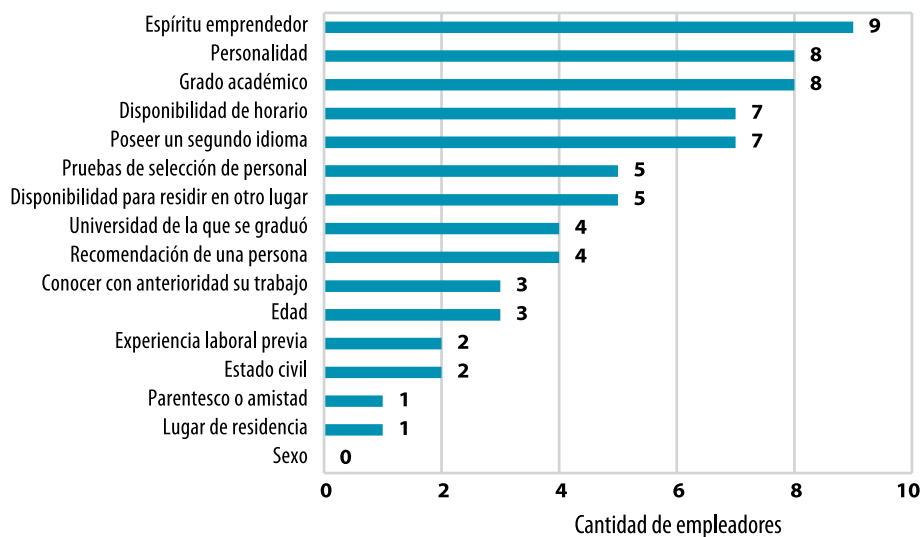
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



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 Veterinaria, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Medicina Veterinaria por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Medicina Veterinaria de las universidades estatales según sus empleadores



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

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,42

Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre 37 y 67 años y la edad media es 53 años



1 empleador



11 empleadores



3 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

1 Tiene educación técnica completa.

1 Tiene universitaria incompleta.

7 Tienen universitaria completa.

3 Tienen posgrado completo.



VI. Resumen de hallazgos

Sobre la cobertura de la encuesta

En general el nivel de respuesta alcanzado (81,7%) se considera bastante satisfactorio, especialmente considerando que en los estudios de empleadores es particularmente difícil lograr que las jefaturas tomen una parte de su tiempo para responder un cuestionario.

Sobre el perfil sociodemográfico de los empleadores encuestados

- La mitad de las jefaturas inmediatas de graduados universitarios estatales tienen edades entre los 37 y 63 años, con una mediana de 50 años. Cerca de 6 de cada 10 de estas jefaturas están ocupadas por hombres.
- Con respecto al nivel de escolaridad de las personas consultadas, un 97% indicó contar con por lo menos un título universitario de grado o posgrado. De éstos, un 71,1% obtuvo alguno de sus diplomas universitarios en una institución de educación superior estatal, mientras que poco menos del 20% de los empleadores manifestaron haber obtenido su título en el extranjero.

Relativo al perfil de la institución o empresa en la que trabajan los empleadores

- Un 56,3% de las instituciones o empresas en las que las jefaturas consultadas laboran pertenecen al sector público, mientras que un 38,6% pertenece al sector privado.
- En lo que se refiere al tamaño del lugar de trabajo clasificados de acuerdo con su número de empleados, un 80,2% se clasifica como empresas o instituciones grandes. Sin embargo, es mayor la representación de empresas o instituciones grandes dentro de los empleadores del sector público (89,8%) que en el sector privado (66,7%).
- Al analizar la estructura del sector productivo de los empleadores respecto a la rama de actividad donde éstos se ubican, se encuentra que el sector terciario de la economía es el predominante. Si se compara con la estructura nacional, se encuentra que también allí el sector terciario es el que abarca una mayor cantidad de centros de trabajo (cerca del 70% en ambos casos). Sin embargo, entre los empleadores consultados existe una menor representación del sector primario y

una mayor representación del sector cuaternario que a nivel nacional.

- Las ramas de actividad de "Enseñanza" y la "Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria" agrupan cerca de la mitad de las instituciones o empresas analizadas. Ambas ramas forman parte del sector terciario de la economía.

Sobre la valoración general de las competencias

- De un listado de 21 competencias enlistadas en la entrevista aplicada a las jefaturas inmediatas de graduados de universidades estatales para que valoraran su importancia para el trabajo, las siete competencias que obtuvieron mayores puntajes (promedios mayores de 4,7 en una escala de 1 a 5) son: "compromiso ético y honestidad", "compromiso con la calidad", "capacidad de trabajo en equipo", "capacidad de aprender y actualizarse", "capacidad para trabajar y organizar el tiempo", "capacidad para identificar y resolver problemas" y "capacidad de analizar datos y convertirlos en información". Por su parte, la competencia valorada como menos relevante (promedio menor de 4,00) para el trabajo es el "manejo del inglés".
- Los resultados indican que, en general, para todas las competencias, la jefatura inmediata considera que el desempeño de los graduados está por debajo de la importancia para el trabajo de las competencias.
- Las diferencias entre el nivel de importancia de la competencia en el puesto de trabajo y el nivel de desempeño demostrado por las personas graduadas son llamadas "brechas" en el presente análisis. Por ejemplo, las jefaturas consideran que la competencia más importante es el "compromiso ético y honestidad". Esta competencia también tiene valores altos en el desempeño, por lo que es una de las competencias con menor brecha.
- De las siete competencias más importantes señaladas por las jefaturas, hay cuatro que, además, poseen brechas altas. Estas competencias son: "capacidad para trabajar en equipo", "capacidad para trabajar y organizar el tiempo", "capacidad para identificar y resolver problemas" y "capacidad para analizar datos y convertirlos en información". Sería importante que las instituciones de educación superior fortalecieran estas cuatro competencias con el fin de tratar de disminuir la brecha existente entre importancia y formación.
- Las competencias en las que las jefaturas señalan menores brechas son las relacionadas con el manejo informático, tanto de programas básicos de oficina como de programas especializados de la disciplina. La competencia de "conocimientos teóricos de la disciplina" también muestra una brecha pequeña.
- Si bien el manejo del inglés se valoró como la competencia menos importante para el trabajo, también fue la que obtuvo una calificación de desempeño más bajo, de manera que la brecha resultó ser alta, aunque no tanto como otras.

Sobre la valoración de las competencias en sector público y sector privado

- Los empleadores del sector público otorgan mayores valores promedio de importancia a las diferentes competencias que los empleadores del sector privado. La únicas dos competencias valoradas como más importantes en el sector privado que en el público son "manejo del inglés" y "Capacidad para identificar y resolver problemas", aunque en esta última la diferencia es muy pequeña. Una situación similar ocurre con el desempeño de los graduados: es mejor valorado en el sector público. Solo dos competencias fueron calificadas como de mejor desempeño en el sector privado que en el público, estas son: "manejo del inglés" y "compromiso ético y honestidad", aunque en ambas la diferencia entre ambos sectores es muy baja.
- Al comparar la importancia que las jefaturas del sector público y del sector privado les otorgan a las diferentes competencias, se encuentra que las opiniones son coincidentes en cuanto a las tres más relevantes: "compromiso ético y honestidad", "compromiso con la calidad" y "capacidad para trabajar en equipo". En general, el orden de importancia de las restantes 18 competencias valoradas es bastante coincidente entre las jefaturas del sector público y privado, excepto en el caso de "capacidad para tomar decisiones", que ocupa el puesto 16 en importancia para el aquél y 12 para éste.
- El manejo del inglés es la competencia valorada como de importancia más baja en ambos sectores,

sin embargo, la brecha en esta competencia es mayor entre quienes trabajan para el sector privado (0.79) que entre las personas graduadas que desarrollan sus funciones en el sector público (0.51).

- En general las brechas existentes entre importancia y desempeño de las diferentes competencias son más marcadas en el sector privado, sin embargo, las jefaturas de ambos sectores coinciden en que las mayores brechas se encuentran “capacidad para trabajar y organizar el tiempo” y “capacidad para tomar decisiones”.

Sobre la valoración de las competencias por áreas de conocimiento

- El “compromiso ético y honestidad”, el “compromiso con la calidad” y la “capacidad para trabajar en equipo” están presentes dentro de las cinco competencias más importantes para las jefaturas en todas las áreas de conocimiento, mientras que el “manejo del inglés” coincide como el de menos relevancia en todas ellas.
- En general, las áreas de Recursos Naturales y Ciencias de la Salud muestran mayor cantidad de competencias con brechas altas (superiores a 0,70) entre la importancia de la competencia y el desempeño observado en las personas graduadas. Por otra parte, Artes y Letras y Ciencias Sociales no muestran competencias con brechas altas.
- En cada área de conocimiento hay al menos una competencia que resulta más relevante en esa área que en las otras áreas. A estas competencias se les llamará “competencias específicas” y se pueden describir de la siguiente manera:
 - o **Artes y Letras:** la competencia específica de esta área es la “capacidad creativa e innovadora” (promedio de importancia=4,84). Sin embargo, esta es una competencia que no muestra brechas especialmente altas (brecha=0,32). Las jefaturas inmediatas consideran que las brechas más importantes se presentan en “capacidad para formular y gestionar proyectos” (brecha=0,59) y “capacidad de trabajo en equipo” (brecha=0,54).
 - o **Ciencias Básicas:** la competencia específica de esta área es la “capacidad de analizar datos y convertirlos en información” (promedio de

importancia=4,82). Esta competencia presenta una brecha relativamente alta (brecha=0,68), aunque las brechas más grandes se dan en “capacidad para formular y gestionar proyectos” (brecha=0,73) y “capacidad para trabajar y organizar tiempo” (brecha=0,69).

o **Ciencias Sociales:** la competencia específica es “capacidad para trabajar y organizar el tiempo” (promedio de importancia=4,80) y las jefaturas señalan que esta competencia es la que tiene la brecha más alta entre todas las competencias que se analizaron (brecha=0,69). Otra competencia que presenta una brecha importante es la “capacidad creativa e innovadora” (brecha=0,66).

o **Ciencias Económicas:** se señala la “capacidad de analizar datos y convertirlos en información” (promedio de importancia=4,73) como la competencia específica más importante. Esta competencia tiene una brecha de 0,68, aunque las que se señalan como de mayores diferencias entre la importancia para el trabajo y el desempeño de las personas graduadas son: “capacidad para tomar decisiones” (brecha=0,73) y “capacidad creativa e innovadora” (brecha=0,71).

o **Educación:** la competencia específica que se presenta en esta área es “comunicación verbal” (promedio de importancia=4,90), sin embargo, ésta es valorada con una brecha relativamente baja (brecha=0,49). En esta área, las dos competencias a las que se les califica con mayores deficiencias son “manejo del inglés” (brecha=0,75) y “capacidad para formular y gestionar proyectos” (brecha=0,66)

o **Recursos Naturales:** la competencia específica es la “capacidad para trabajar y organizar el tiempo” (promedio de importancia=4,77) y presenta la brecha más importante entre importancia y desempeño (brecha=0,95). Esta área muestra brechas importantes en varias competencias, entre las que se pueden mencionar: “capacidad para tomar decisiones” (brecha=0,91), “capacidad para identificar y resolver problemas” (brecha=0,85), “capacidad adaptarse a situaciones nuevas”

(brecha=0,81) y "capacidad analizar datos y convertirlos en información" (brecha=0,81).

- o **Ingeniería:** su competencia específica es "capacidad para identificar y resolver problemas" (promedio de importancia=4,77), la cual presenta una brecha de 0,69. De acuerdo con las jefaturas de las personas graduadas del área de Ingeniería, las brechas más importantes se encuentran en: "capacidad de trabajar y organizar el tiempo" (brecha=0,89) y "capacidad para tomar decisiones" (brecha=0,83).
- o **Ciencias de la Salud:** su competencia específica es "capacidad de trabajar y organizar el tiempo" (promedio de importancia=4,90) y es señalada por las jefaturas como una competencia con brecha importante (brecha=0,85). Otras competencias en las que se señalan brechas altas son: "capacidad para tomar decisiones" (brecha=0,87) y "capacidad para adaptarse a situaciones nuevas" (brecha=0,85).

Las competencias que son valoradas como las más importantes en cada área y que a su vez presentan brechas altas entre la importancia para el trabajo y el nivel de desempeño mostrado por las personas graduadas de las diferentes disciplinas que conforman esa área, deberían ser tomadas en cuenta en los planes de mejora curricular de las carreras.

Sobre factores más importantes en la contratación

Al consultar a las jefaturas de las personas graduadas de las universidades estatales que han participado en selección de personal profesional cuáles son los principales factores o características que toman en cuenta en ese proceso, se destaca "el espíritu emprendedor", el "grado académico", la "disponibilidad de horario" y la "experiencia laboral previa". Los factores menos importantes son el "lugar de residencia" y la "disponibilidad de vivir en otro lugar".

Bibliografía

Beneitone, P. e. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. América Latina: Publicaciones de la Universidad de Deusto.

Bernheim, C. T. (2010). Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. *Las conferencias regionales y mundiales sobre educación superior de la UNESCO y su impacto en la educación superior de América Latina*, 31-46.

Cámara de Comercio de Costa Rica. (mayo de 2016). Obtenido de http://camara-comercio.com/camara2/wp-content/uploads/2015/11/17_docestadisticasempresas.pdf

Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM. (1995). *Empleadores de Universitarios. Estudio de empleadores*. D.F., México: Miguel Ángel Porrúa.

CEPAL. (2009). *La educación superior y el desarrollo económico en América Latina*. D.F.: Naciones Unidas.

Comisión Europea. (Enero de 2016). *Eurobarómetro index*. Obtenido de http://ec.europa.eu/spain/sobre-la-ue/euro-barometro/index_es.htm

Consejo Nacional de Rectores . (2010). *Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria Estatal 2011-2015*. San José.

Consejo Nacional de Rectores. (2013). *Plan Anual Operativo y Presupuesto Ordinario del CONARE para el año 2014*. San José.

Cox, A. (2010). *Compendio de resúmenes de estudios sobre vinculación entre el sector empresarial y la oferta académica de la Educación Superior en Costa Rica*. San José: OPES-CONARE.

Díaz, M. (2009). *LA GESTIÓN COMPARTIDA UNIVERSIDAD-EMPRESA EN LA FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO. SU RELACIÓN CON LA COMPETITIVIDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE*. Venezuela: Tesis doctoral. Obtenido de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/amdi/Teoria%20del%20Capital%20Humano.htm>

Fahara, D. M. (1996). *Los cuatro pilares de la educación*. Recuperado el 09 de 09 de 2013, de http://www.cca.org.mx/apoyos/competencias/ed5008_009.pdf

Gloss, M. (S.F.). *ENFOQUES ECONÓMICOS DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN*. Recuperado el 02 de 2015, de http://abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/2874/max_gloss_espanol.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Harbison, F. y. (1964). *Education, Manpower and Economic Growth*. NY: McGraw.

INEC. (2012). *Clasificación Nacional de Actividades Económicas*. San Jose: INEC. Obtenido de <http://www.inec.gov.ec/estadisticas/SIN/metodologias/CIU%204.0.pdf>

L, Velho et al. (1998). *Las políticas e instrumentos de vinculación Universidad-Empresa en los países del MERCOSUR*. EDUCACIÓN SUPERIOR y SOCIEDAD, 9(1), 51-76. Obtenido de <http://ess.iesalc.unesco.org/ve/index.php/ess/article/viewFile/303/257>

Lizano, M. (2008). *Sectores Económicos*. Universidad de Costa Rica. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/6211811/Sectores-Economicos>

Neidig, J. (2008). *Tacit Knowledge in Organizational learning*. Estados Unidos: IGI Global. Obtenido de http://books.google.co.cr/books?id=KGd5hL2-rvQC&pg=PT355&lpg=PT355&dq=%22quaternary+sector%22&source=bl&ots=Nj5PiWaZg-&sig=egbw8NcOG-00q99uRyMAwX5zTgOY&hl=en&ei=YjUaTI2zK4P7lwew1tDRCg&sa=X&oi=book_result&ct=result&redir_esc=y#v=onepage&q=%22quaternary%20se

Oficina de Planificación de la Educación Superior. (2004). *La vinculación de las universidades estatales costarricenses con el sector productivo*. San José: CONARE-OPES.

OIT-Cinterfor. (2004). *Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional en Costa Rica*. Uruguay: OIT. Recuperado el 02 de 2015, de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/godinez.pdf

SALAZAR, L. I. (03 de 2009). *Teorías de la educación*. Recuperado el 09 de 2013, de <http://teoriasunikino.blogspot.com/>

Simón, J. D. (S.F.). *El técnico superior universitario en administración: origen, trayectoria y desarrollo profesional*. Petatlán: eumed.net. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/995/index.htm>

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 2008-2010 de las universidades costarricenses", según participación en estudio de empleadores, por área del conocimiento, 2013

Disciplina	Si	No
Total	60	38
Artes y Letras	4	8
10100 Artes Dramáticas	X	
10200 Artes Plásticas	X	
10201 Diseño Gráfico	X	
10400 Arte Publicitario		X
10500 Artes Musicales		X
10600 Danza		X
10800 Literatura y Lingüística	X	
10901 Lengua Francesa		X
10902 Lengua Inglesa		X
11010 Filosofía		X
11020 Teología		X
11100 Bibliotecología		X

Disciplinas estudiadas en “Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses”, según participación en estudio de empleadores, por área del conocimiento, 2013

Disciplina	Si	No
Ciencias Básicas	6	1
20100 Biología	X	
20200 Física	X	
20300 Geología	X	
20400 Computación		X
20420 Estadística	X	
20500 Meteorología	X	
20600 Química	X	
Ciencias Económicas	8	2
30111 Administración		X
30112 Administración en Recursos Humanos	X	
30113 Administración Pública	X	
30114 Contaduría	X	
30115 Finanzas	X	
30116 Mercadeo	X	
30117 Administración Agropecuaria		X
30118 Administración Servicios Salud	X	
30600 Economía	X	
30930 Planificación	X	
Ciencias Sociales	13	3
30121 Archivística	X	
30122 Secretariado Profesional	X	
30200 Antropología	X	
30301 Periodismo	X	

Disciplinas estudiadas en "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses", según participación en estudio de empleadores, por área del conocimiento, 2013

Disciplina	Si	No
30302 Publicidad		X
30303 Relaciones Públicas		X
30304 Producción Audiovisual		X
30401 Ciencias Políticas	X	
30402 Relaciones Internacionales	X	
30500 Derecho	X	
30700 Historia	X	
30800 Psicología	X	
30911 Sociología	X	
30912 Criminología	X	
30920 Trabajo Social	X	
31001 Turismo y Hotelería	X	
Educación	2	20
40001 Educación en General		X
40100 Educación Preescolar	X	
40200 Educación Primaria		X
40320 Enseñanza del Castellano		X
40330 Enseñanza del Inglés		X
40340 Enseñanza del Francés		X
40350 Enseñanza de las Ciencias		X
40360 Enseñanza de la Matemática		X
40370 Enseñanza de los Estudios Sociales		X
40381 Enseñanza de Psicología y Filosofía		X
40390 Enseñanza de la Computación		X
40401 Orientación	X	

Disciplinas estudiadas en “Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses”, según participación en estudio de empleadores, por área del conocimiento, 2013

Disciplina	Si	No
40402 Enseñanza de la Música		X
40403 Enseñanza de las Artes Plásticas		X
40404 Educación para el hogar		X
40405 Educación Religiosa		X
40410 Educación Física		X
40500 Educación Especial		X
40600 Administración Educativa		X
40701 Educación Técnica Industrial		X
40710 Educación Técnica en Servicios		X
40730 Educación Agropecuaria		X
Recursos Naturales	8	1
50102 Biotecnología	X	
Agronomía General		X
50104 Economía Agrícola	X	
50105 Fitotecnia	X	
50106 Zootecnia	X	
50107 Ingeniería Agropecuaria Administrativa	X	
50210 Forestales y Ecología	X	
50220 Geografía	X	
50400 Tecnología de Alimentos	X	
Ingeniería	10	2
60111 Arquitectura	X	
60120 Ingeniería Civil	X	
60200 Topografía		X

Disciplinas estudiadas en "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses", según participación en estudio de empleadores, por área del conocimiento, 2013

Disciplina	Si	No
60310 Ingeniería Industrial	X	
60320 Ingeniería Mecánica	X	
60330 Ingeniería Eléctrica	X	
60340 Ingeniería Electrónica	X	
60350 Ingeniería Química	X	
60361 Seguridad Laboral	X	
60362 Diseño Industrial	X	
60364 Ingeniería de los Materiales	X	
60400 Ingeniería Agrícola		X
Ciencias de la Salud	9	1
70110 Medicina	X	
70121 Terapia Física	X	
70122 Imagenología diagnóstica y terapéutica	X	
70130 Nutrición	X	
70150 Salud Pública		X
70200 Odontología	X	
70300 Farmacia	X	
70400 Microbiología	X	
70500 Enfermería	X	
70600 Veterinaria	X	

Apéndice 2

Encuestas de Empleadores analizados en distintas entidades internacionales

Ente	País
1. Department of employment, education, training and youth affairs, Australian Government Department	Australia
2. Department of Political Science, California State University	Los Ángeles, California, EEUU
3. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	Colombia
4. Employer's perception of graduate employability, Comisión Europea	Eurobarómetro
5. Centre for Development of teaching and learning, National University of Singapore	Singapur
6. Estudio de renovación curricular de la ingeniería civil, Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile
7. Facultad de medicina veterinaria y zootecnia, UNAM	México
8. Department of Public Administration University of Central Florida	Florida, EEUU

Fuente: La información fue tomada de los siguientes sitios de Internet.

1. <https://www.employment.gov.au/>
2. http://www.calstatela.edu/dept/pol_sci
3. <http://www.uptc.edu.co/>
4. http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_304_en.pdf
5. Centre for Development of teaching and learning, National University of Singapore: www.nus.edu.sg
6. Estudio de renovación curricular de la ingeniería civil, Pontificia Universidad Católica de Chile: www.uc.cl
7. Facultad de medicina veterinaria y zootecnia, UNAM: www.fmvz.unam.mx
8. Department of Public Administration University of Central Florida: www.cohpa.ucf.edu/publicadmin/

Apéndice 3

Encuesta a Empleadores de Graduados Universitarios

Buenos días/tardes /noches:

El Observatorio Laboral de Profesiones del Conare está realizando un estudio para conocer la opinión de jefes y empleadores sobre la formación de las personas graduadas de universidades costarricenses y su desempeño en el mercado laboral.

Por esta razón le solicitamos responder a las preguntas que le vamos a hacer utilizando su experiencia como jefe o empleador de graduados universitarios.

La información que usted proporcione será de mucha utilidad en la mejora de la educación universitaria. No se revelará en ningún caso el nombre de los informantes ni de las empresas o instituciones. Además, los datos de este estudio son confidenciales y se darán a conocer únicamente de manera grupal.

Muchas gracias por su colaboración,
José Andrés Masís Bermúdez,
Director

Sección A: Identificación

Ingrese la contraseña: _____

Indique: *

Nombre Primer Apellido Segundo Apellido

Nombre de la empresa, organismo o institución en la que labora *: _____

Ingrese el nombre de la carrera *: _____

Indique el sector universitario *

- Público
- Privado

Sección A. Pregunta filtro

Según la información que posee el Observatorio Laboral de Profesiones usted es jefe inmediato o la persona encargada de supervisar el trabajo de una o más personas graduadas de la carrera de (Nombre de la carrera).
¿Es esto correcto? *

- Sí
- No, no tiene a cargo personas de esa disciplina →

Muchas gracias por su tiempo.
Revisaremos nuestras bases de
datos y de ser necesario volveremos
a contactarlo.

Sección B. Preguntas Generales

¿En cuál de los siguientes sectores institucionales se encuentra su lugar de trabajo? *

- Gobierno central
- Autónoma, semiautónoma
- Gobierno local (municipalidad, alcaldía, concejo distrital)
- Privada
- Propia o familiar
- ONG (Organización no Gubernamental)
- Iglesia u otra institución religiosa
- Otro. Especifique:

¿A qué se dedica o qué produce principalmente (Nombre del lugar de trabajo)? *

¿Cuántas personas en total, contándose usted, trabajan regularmente en (Nombre del lugar de trabajo)? *

- Menos de 10 → Anote cuántas: _____
- 10 a menos de 20
- 20 a menos de 30
- 30 a menos de 60
- 60 a menos de 100
- 100 o más.

En su ejercicio profesional en (Nombre del lugar de trabajo), usted ha tenido a su cargo graduados de la carrera de (Nombre de la carrera) de ... *

- ... únicamente de universidades estatales
- ... únicamente de universidades privadas
- ... tanto de universidades estatales como de universidades privadas

Sección C. Competencias

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), indistintamente de que sean estos de universidades públicas o 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) 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) que tiene o a tenido a su cargo? **(Repetir hasta que se perciba que la persona entendió el ejercicio) ***

	Importancia					Desempeño					NS/NA
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	Ninguna		Completa			Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Conocimientos teóricos de la disciplina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad para investigar en su disciplina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad de análisis y síntesis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comunicación escrita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comunicación verbal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad para tomar decisiones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad de aprender y actualizarse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad de trabajar de forma autónoma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manejo de programas informáticos básicos de oficina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manejo de programas informáticos propios de su disciplina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manejo del inglés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad para trabajar en equipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compromiso ético y honestidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad para trabajar y organizar el tiempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compromiso con la calidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad creativa e innovadora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad para formular y gestionar proyectos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad de adaptarse a situaciones nuevas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad de analizar datos y convertirlos en información	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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 (Nombre de la carrera) graduados del sector público que tiene o ha tenido a su cargo? *

	1	2	3	4	5
	Muy Mala				Muy Buena
Desempeño:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Utilizando una escala de 1 a 5, donde 1 es MUY MALA y 5 es MUY BUENA, en general, si tuviera que evaluar el desempeño laboral de los profesionales en (Nombre de la carrera) que tiene o ha tenido a su cargo, pero ahora refiriéndose al sector privado, qué nota les pondría? *

	1	2	3	4	5
	Muy Mala				Muy Buena
Desempeño:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sección D. Proyecciones

En su trabajo actual, ¿ha participado en la selección del personal de (Nombre de la carrera) que va a laborar bajo su supervisión? *

- Sí
- No → Termine la encuesta

¿Cuál o cuáles de las siguientes variables han influido en la contratación de graduados de (Nombre de la carrera) para trabajar bajo su supervisión? *

- Edad
- Espíritu emprendedor
- Estado civil
- Experiencia laboral previa
- Sexo
- Grado académico
- Lugar de residencia
- Parentesco o amistad
- Personalidad
- Poseer un segundo idioma
- Recomendación de una persona
- Universidad de la que se graduó
- Conocer con anterioridad su trabajo
- Disponibilidad para residir en otro lugar
- Pruebas de selección de personal
- Disponibilidad de horario
- Otro. Especifique: _____

¿Piensa usted que durante este o el próximo año se contrate en su oficina o departamento otro graduado de la carrera de (Nombre de la carrera)? *

- Sí
- No

Sección E. Datos personales

Las siguientes son preguntas que tienen como fin el control de personas consultadas.

Sexo *

- Masculino
- Femenino

¿Cuál es su año de nacimiento? _____

¿Cuál es su mayor grado de 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

¿De qué tipo de universidad es graduado usted? (Puede marcar varias alternativas)

- Universidad pública en Costa Rica
- Universidad privada en Costa Rica
- Universidad en el extranjero (pública o privada)

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.

Gracias por completar esta encuesta.

Apéndice 4

Muestra de personas graduadas, muestra de empleadores, respuestas y nivel de respuesta, de los empleadores de personas graduadas, por área y disciplina, 2013				
Áreas y Disciplinas	Muestra personas graduadas	Muestra Empleadores	Respuestas	Porcentaje de respuestas
TOTAL	3.450	2.452	2.003	81,7
Artes y Letras	165	113	90	79,6
Artes Dramáticas	17	11	9	81,8
Artes Plásticas	38	31	29	93,5
Diseño Gráfico	60	33	31	93,9
Literatura y Lingüística	50	38	21	55,3
Ciencias Básicas	290	176	145	82,4
Biología	80	62	47	75,8
Física	24	12	12	100,0
Geología	14	10	10	100,0
Estadística	30	28	27	96,4
Meteorología	7	5	5	100,0
Química	135	59	44	74,6
Ciencias Económicas	483	379	305	80,5
Administración de Recursos Humanos	82	45	36	80,0
Administración Pública	124	96	94	97,9
Contaduría	91	75	63	84,0
Finanzas	110	100	65	65,0
Mercadeo	60	54	39	72,2
Administración Servicios Salud	16	9	8	88,9
Ciencias Sociales	822	585	473	80,9
Archivística	26	25	25	100,0
Secretariado Profesional	52	39	31	79,5
Antropología y Arqueología	39	21	21	100,0
Periodismo	40	32	32	100,0
Ciencias Políticas	43	32	30	93,8
Relaciones Internacionales	43	31	27	87,1
Derecho	47	31	27	87,1
Economía	111	75	52	69,3
Historia	30	18	14	77,8
Psicología	85	63	25	39,7
Sociología	77	51	37	72,5
Criminología	29	25	25	100,0

Muestra de personas graduadas, muestra de empleadores, respuestas y nivel de respuesta, de los empleadores de personas graduadas, por área y disciplina, 2013

Áreas y Disciplinas	Muestra personas graduadas	Muestra Empleadores	Respuestas	Porcentaje de respuestas
Trabajo Social	76	59	59	100,0
Planificación	61	42	31	73,8
Turismo y Hotelería	63	41	37	90,2
Educación	284	210	164	78,1
Educación Preescolar	142	85	69	81,2
Orientación	142	125	95	76,0
Recursos Naturales	446	360	251	69,7
Biotecnología	19	14	14	100,0
Agronomía	240	213	124	58,2
Forestales y Ecología	110	77	64	83,1
Geografía	49	34	27	79,4
Tecnología de Alimentos	28	22	22	100,0
Ingeniería	657	457	405	88,6
Arquitectura	69	48	45	93,8
Ingeniería Civil	100	77	69	89,6
Ingeniería Industrial	121	79	66	83,5
Ingeniería Mecánica	98	62	55	88,7
Ingeniería Eléctrica	78	50	50	100,0
Ingeniería Electrónica	41	33	20	60,6
Ingeniería Química	29	25	22	88,0
Seguridad Laboral	51	37	35	94,6
Diseño Industrial	29	18	18	100,0
Ingeniería de los Materiales	41	28	25	89,3
Ciencias de la Salud	303	172	170	98,8
Medicina	24	21	21	100,0
Terapia Física	27	11	11	100,0
Imagenología	28	14	14	100,0
Nutrición	45	23	22	95,7
Odontología	22	7	8	114,3
Farmacia	45	29	29	100,0
Microbiología	38	29	29	100,0
Enfermería	47	24	24	100,0
Veterinaria	27	14	12	85,7



CONSEJO NACIONAL
DE RECTORES



TEC

UNA
UNIVERSIDAD
NACIONAL
COSTA RICA



UNED

UTN
Universidad
Técnica Nacional