



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE
CHIHUAHUA**



FACULTAD DE CIENCIAS AGRICOLAS Y FORESTALES

**INDICE DE SATISFACCIÓN INSTITUCIONAL
EMPLEADORES 2009**

PROGRAMAS:

**INGENIERO AGRONOMO FITOTECNISTA
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE AGRONEGOCIOS
INGENIERO FORESTAL**

ELABORACION:

**M.C. María Guadalupe Macías López
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS**

Cd. Delicias, Chih. Diciembre del 2009

INDICE GENERAL:

I. Introducción	Pag.
1.1.- Antecedentes	1
1.2.- Definición del problema.....	2
1.3.- Justificación.....	3
1.4.- Metodología.....	4
1.5.- Objetivos.....	5
1.5.1 Objetivos específicos.....	5
II. Revisión de Literatura	
2.1.- Expectativas de la Universidad Autónoma de Coahuila.....	5
2.2.- Las Mejores Universidades 2008-2009.....	6
2.3.- Acuerdo nacional para la modernización educativa y elevar la productividad y la calidad.....	9
2.4.- Recursos humanos.....	9
III. Resultados	
3.1. Estructura ocupacional.....	9
3.1.1. Estructura de Ocupación por sector.....	10
3.2. Estructura Ocupacional por programa.....	10
3.2.1. Puestos dentro de la organización ocupada por los egresados de la currícula de Ingeniero Agrónomo Fitotecnista.....	10
3.2.2. Puestos dentro de la organización ocupada por los egresados de la currícula de Ingeniero Forestal.....	11
3.2.3. Puestos dentro de la organización ocupada por los egresados de la currícula de Licenciado en Administración de Agronegocios.....	11
3.3. Estructuras de egresados que continúan con su formación para su vida laboral.....	12



3.4. Selección de personal.....	12
3.4. 1. Medios de selección del personal.....	12
3.5. Capacitación del personal.....	13
3.5.1. Porcentaje de capacitación por programa.....	13
3.6. Evaluación general de los egresados.....	13
3.6.1. Al inicio.....	13
3.6.2. Área de trabajo.....	14
3.6.3. Actividades a analizar	14
3.6.4. Actividades Desempeñadas.....	15
3.6.5 Experiencia Laboral.....	15
3.6.6 Manejo de Conflictos.....	16
3.6.7 Toma de decisiones.....	16
3.6.8. Capacidad de adaptación.....	17
3.6.9 Capacidad de motivación.....	17
3.6.10 Iniciativa.....	17
3.6.11 Comunicación.....	18
3.6.12 Solución de Problemas.....	19
3.6.13 Cultura General.....	19
3.6.14 Liderazgo.....	20
3.6.15 Análisis de Información.....	20
3.6.16 Trabajo en Equipo.....	21
3.6.17 Cultura Emprendedora.....	21
3.6.18 Enfoque de Sistemas.....	22
3.6.19 Uso y aplicaron de Tecnologías.....	22
3.7. Nivel de satisfacción de los empleadores, con respecto a los programas de Estudio.....	23
3.7.1. Programa de Fitotecnia.....	23
3.7.2. Programa de Forestal.....	23
3.7.3 Programa de Administración de Agronegocios.....	24
3.8 Posición con respecto a la solidez de la formación profesional de los programas de estudio.....	24
3.8.1 Programa Fitotecnia.....	24
3.8.2 Programa Forestal.....	25



3.8. 3 Programa Administración Agronegocios.....	25
3.9 Solidez Vs. Versatilidad y/ó flexibilidad de la formación de los programas de estudio.....	26
3.9.1 Programa Fitotecnia.....	26
3.9.2 Programa Forestal.....	26
3.9.3. Programa Administración de Agronegocios.....	27
3.10 Vinculación Institucional.....	27
3.10.1 Entre la Universidad y las diferentes empresas empleadoras.....	27
3.10.2 Forma de Vincularse.....	28
3.10.3 Beneficios de la vinculación.....	28
3.11 Medida en que la Facultad satisface a las necesidades económicas y sociales del estado.....	29
3.11.1 Medidas.....	29
3.12 Criterios que se toman como determinante en la empresa.....	29
3.12.1 Criterios.....	29
3.13 Aspectos del desempeño laboral.....	30
3.13.1 Aspectos.....	30
3.14 Opinión, sugerencia u observación que contribuyan al objetivo de este estudio.....	30
3.14.1 Opinión, sugerencia u observación.....	30

IV. CONCLUSIONES

IV.1 Análisis de los resultados o análisis FODA.....	32
IV.2 Recomendaciones.....	34

V. LITERATURA CITADA36

VI. ANEXO

Instrumento de evaluación.....	37
--------------------------------	----



I. INTRODUCCION:

La presente investigación se realizó para detectar el índice de satisfacción que tiene un empleador con respecto a la vida laboral de su empleado o empleados egresados de la Facultad de Ciencias Agrícolas y Forestales.

El trabajo resulta útil ya que permite identificar las posibles causas o consecuencias de su satisfacción laboral. La literatura sobre satisfacción laboral de empleadores de la Facultad de Ciencias Agrícolas y Forestales es relativamente nueva, abordando las diferentes variables que se estudiaron.

En resumen, este estudio trata de exponer los resultados y las principales conclusiones obtenidas. Para ello se ha considerado dividirla en dos partes, la primera será el análisis de los resultados de la misma y la segunda será un análisis FODA para reconocer a detalle las posibles áreas de oportunidad de los programas en los cuales se están midiendo la actuación de los egresados de una forma más clara y precisa.

1.1.- ANTECEDENTES:

Hoy por hoy el mundo cambia a diario, las empresas tienden a competir en mercados cada vez más extensos y sofisticados. Las naciones se agrupan en bloques comerciales, dando lugar a una nueva división internacional del trabajo. Así, los empleadores buscan a las personas que estén mejor capacitadas, que cuenten con el perfil adecuado que el mercado demanda, y que busquen sobresalir en su ramo, a través de la calidad en su trabajo.

La satisfacción laboral es un reflejo de la calidad del ajuste laboral, el cual se define como un proceso de equilibrio en el empleo entre trabajadores y empleadores (Gamerros, 2004).

En el estudio de seguimiento de egresados "investigación evaluativa licenciatura 2002", mostró que los empleadores consideraron a la formación académica como un factor importante para la contribución a la adaptación e



innovación tecnológica, integración participativa en el trabajo en equipo, y la participación en la toma de decisiones. (Macías, L.G. 2002).

El desempeño de los egresados en el mercado de trabajo, constituyen uno de los indicadores más confiables de la pertinencia, suficiencia y actualidad de los programas educativos que sustentaron su formación. Los estudios de empleadores es una estrategia para retroalimentar los programas de formación de profesionales e investigadores en las instituciones de educación superior, públicas y privadas, ya que la opinión de dichos empleadores muestra un panorama de la competitividad de los egresados para enfrentarse al reto de la vida laboral; permitiendo identificar los conocimientos y habilidades necesarias en estos tiempos para sobresalir de los demás. En este marco se inscriben los estudios sobre el desempeño de los egresados, que constituyen una alternativa para el autoconocimiento y sirvió de base para la planeación de los procesos de mejora y consolidación de las instituciones educativas. Un estudio de seguimiento de egresados es una aproximación al análisis de los fenómenos desarrollados a través del tiempo. En educación se emplea como una estrategia de investigación, a fin de propiciar el acercamiento entre este ámbito y los empleadores. (Macías, L.G. 2006).

La interrogante que la mayoría de los egresados se hacen hoy por hoy es: ¿hacia donde voy?, ¿Qué tengo que hacer para que me contraten?, para ser un buen empleado o un excelente empleador, ¿Qué capacidades debo de tener?, ¿Qué cualidades tengo para ser contratado?, y ¿Cuales no tengo para poder adquirirlas? El objetivo del estudio fue saber que se tiene que hacer para que las empresas consideren a los egresados de la Facultad de Ciencias Agrícolas y Forestales al momento de contratar nuevos empleados o al momento de querer asociarse con alguien capaz de llevar por buen camino a una empresa determinada.

1.2.- DEFINICION DEL PROBLEMA:

Los trabajadores son pieza clave para lograr el desarrollo y el cambio dentro



innovación tecnológica, integración participativa en el trabajo en equipo, y la participación en la toma de decisiones. (Macías, L.G. 2002).

El desempeño de los egresados en el mercado de trabajo, constituyen uno de los indicadores más confiables de la pertinencia, suficiencia y actualidad de los programas educativos que sustentaron su formación. Los estudios de empleadores es una estrategia para retroalimentar los programas de formación de profesionales e investigadores en las instituciones de educación superior, públicas y privadas, ya que la opinión de dichos empleadores muestra un panorama de la competitividad de los egresados para enfrentarse al reto de la vida laboral; permitiendo identificar los conocimientos y habilidades necesarias en estos tiempos para sobresalir de los demás. En este marco se inscriben los estudios sobre el desempeño de los egresados, que constituyen una alternativa para el autoconocimiento y sirvió de base para la planeación de los procesos de mejora y consolidación de las instituciones educativas. Un estudio de seguimiento de egresados es una aproximación al análisis de los fenómenos desarrollados a través del tiempo. En educación se emplea como una estrategia de investigación, a fin de propiciar el acercamiento entre este ámbito y los empleadores. (Macías, L.G. 2006).

La interrogante que la mayoría de los egresados se hacen hoy por hoy es: ¿hacia donde voy?, ¿Qué tengo que hacer para que me contraten?, para ser un buen empleado o un excelente empleador, ¿Qué capacidades debo de tener?, ¿Qué cualidades tengo para ser contratado?, y ¿Cuales no tengo para poder adquirirlas? El objetivo del estudio fue saber que se tiene que hacer para que las empresas consideren a los egresados de la Facultad de Ciencias Agrícolas y Forestales al momento de contratar nuevos empleados o al momento de querer asociarse con alguien capaz de llevar por buen camino a una empresa determinada.

1.2.- DEFINICION DEL PROBLEMA:

Los trabajadores son pieza clave para lograr el desarrollo y el cambio dentro

de las organizaciones. Las personas pasan la mayor parte de su tiempo en las organizaciones y de esta interacción depende que su paso por ellas sea satisfactoria y estimulante, como también puede ser insatisfactoria y desagradable. De tal manera que la relación empleador - trabajador conforma un sistema integrado y cualquier cambio que suceda en uno de ellos afectará inevitablemente al otro (Carril, et. al. 2004.)

Actualmente la educación universitaria se enfrenta a una serie de retos: los generados en el marco de la modernización, por un lado, y los que se desprenden de la globalización del mercado laboral, por otro. Además, las condiciones políticas, sociales y económicas del país, plantean la coyuntura para la modernización de la educación superior, haciendo imprescindible la colaboración entre la Universidad y el mundo de la producción y el trabajo. La celeridad en el avance científico y tecnológico evidenciado en el ámbito laboral, hace difícil que las instituciones de educación superior pública logren alcanzar este ritmo, explicándose el fenómeno de la desarticulación entre el mercado laboral, dado que las relaciones entre ambos se ha caracterizado por la ignorancia o la desconfianza recíprocas, favoreciendo alejamiento y malos entendidos, generados por la falta de comunicación y vinculación entre estas dos instancias (Macías, L.G. 2006).

Las tendencias universitarias actuales enfatizan la vinculación, donde cada una de las funciones sustantivas debe plantear la forma de vinculación con estos sectores productivos que se traduzcan en la apertura de la universidad hacia la realidad socioeconómica del país. Toda relación exige un intercambio, por lo que tanto en el mercado laboral como la universidad deben asumir un serio y profesional compromiso de analizar las sugerencias y requerimientos aportados, tendientes a la trascendencia y avanzar hacia una relación recurrente que permita el enlace y requerimiento mutuos, sin que cada parte pierda su identidad propia. (Macías, L.G. 2006).

1.3.- JUSTIFICACIÓN

En el devenir de la historia de nuestra Universidad, se ha observado poca



relación y contacto con las generaciones egresadas, la falta de un mecanismo que garantice el oportuno conocimiento de los desempeños y requerimientos del mercado laboral de la formación profesional, así como también, poca incursión hacia la definición de propuestas viables de vinculación oportuna y eficiente entre la Universidad y el mercado laboral mencionándose algunas variables que hacen parecer ineficiente la vinculación entre el mercado laboral y la institución.

El presente material concerniente a la Facultad de Ciencias Agrícolas y Forestales describe el fundamento y plan de operación del estudio del índice de satisfacción institucional empleadores 2008. Dentro del marco operativo de la presente administración 2004-2010 se planteo dentro de sus múltiples tareas la necesidad de llevar a cabo el citado estudio derivado de requerimientos institucionales externos como la satisfacción de la demanda laboral requerida por los sectores productivos, los requerimientos internos en general el quehacer en su conjunto de las diversas facultades que forman la UACH cuyo fin es cumplir con las normatividades actuales de evaluación de las Instituciones de Estudios Superiores (IES).

1.4.- METODOLOGIA

Se aplico un instrumento de medición dirigido a los empleadores, el cual contó con diversas variables contenidas en un total de 19 preguntas, la muestra establecida para su aplicación fue de 10 empleadores por cada programa.

Antes de su aplicación se realizo un piloteo, para definir posibles complicaciones en la aplicación y comprensión del mismo.

El instrumento estuvo conformado por ítems que permitió utilizar el escalamiento Likert y la estructuración de las secciones admitieron evaluar y analizar diferentes enfoques de la percepción de los empleadores como ubicación laboral del egresado, factor ocupacional del mismo, etc.

Se realizo el proceso de delimitación de los candidatos para la aplicación del cuestionario con la formula para determinar la muestra de una población que es:

$$n' = S^2/V^2$$

Para el análisis de los datos de la información recabada en dicho muestreo, se utilizó el programa estadístico SPSS, a si mismo se realizó una integración matricial de la información para obtener un análisis FODA y se definieron estrategias para apoyar la toma de decisiones a partir de los resultados.

1.4.1.- VARIABLES:

- 1: Datos generales y giro de la empresa: Pregunta numero 1.
- 2: Ubicación laboral del egresado: Pregunta numero 2 a la 15.
- 3: Factor ocupacional: Pregunta 16 y 17.
- 4: Sugerencias: Pregunta 18 y 19.

1.5 OBJETIVOS:

Evaluar el impacto que tiene un egresado de la Facultad de Ciencias Agrícolas y Forestales al momento de empezar a laborar.

1.5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1: Analizar la opinión del empleador, con respecto al desempeño laboral del egresado.
- 2: A través de este diagnóstico, acercarse a la realidad del quehacer laboral de nuestros egresados que permita la retroalimentación en el sentido de analizar sus necesidades y compatibilidades dentro del mercado laboral.

II.- REVISION DE LITERATURA

2.1.- Expectativas en la Universidad Autónoma de Coahuila

La Universidad Autónoma de Coahuila espera tener los resultados de un estudio para conocer las necesidades y demandas de los empleadores en Coahuila y en base a ello mejorar los perfiles de sus egresados, informó

Octavio Pimentel en entrevista el día 28 de julio del 2008 realizada en la oficina del coordinador de Competitividad y Vinculación de la Universidad Autónoma de Coahuila. Dijo que recientemente se contrató a una empresa privada para la realización de un estudio sobre las exigencias de las empresas que contratan a los profesionistas.

"Acabamos de mandar hacer un estudio sobre la demanda que se tiene de los profesionistas en la entidad y el perfil que esperan de nuestros egresados los empleadores, en base a lo obtenido, la Universidad Autónoma de Coahuila desde su área de Asuntos Académicos podrá tomar decisiones sobre qué modificaciones y mejoras tendrán que hacerse en los planes de estudios, talleres y cursos con los que se prepara a los universitarios, además de ver qué esperan los sectores empresariales, se tendrá un registro de dónde están y qué están haciendo los egresados de la universidad, a partir de este estudio es que se van a hacer modificaciones a nuestros programas académicos y que podemos agregarle para poder cumplir con las expectativas de los egresados", expuso. Pimentel mencionó además que la Universidad se preocupa por hacer una evaluación constante de los egresados con las empresas y otros sectores. El interés de la realización de estos estudios es ver el índice de satisfacción de los empleadores, ¿cómo ven a los alumnos egresados de las carreras de la UA de C?, ¿qué habilidades necesitan, qué habilidades tienen, qué está faltando? se van a hacer recomendaciones a la Dirección de Asuntos Académicos tomando en cuenta lo que se está viviendo en los diferentes sectores con los empleadores y entonces poder hacer los cambios de carrera y las actualizaciones para poder garantizar que nuestros egresados tengan esas habilidades y características que les garantice que serán contratados", finalizó. (Alvarado. M.E. 2008)

2.2.-Las Mejores Universidades 2008-2009.

Destacan entre empleadores egresados de la Iberoamericana, IPN y UNAM



La Universidad Iberoamericana, el Instituto Politécnico Nacional y la Universidad Nacional Autónoma de México son de las instituciones que mejores resultados obtuvieron en la encuesta Las Mejores Universidades 2008-2009, realizada por REFORMA. Este estudio recoge la opinión de más de mil doscientos empleadores sobre los egresados de 15 de las carreras con mayor demanda que se imparten en la zona metropolitana. Estas tres universidades coinciden en que sus planes de estudio actualizados, la mezcla de teoría y práctica y los profesores de alto nivel les llevaron a destacar entre las 65 instituciones que fueron evaluadas. La Iberoamericana obtuvo el primer lugar en el ranking de las carreras de Comunicación y de Psicología. "Es un gusto salir con buenas percepciones, ya que refleja el esfuerzo por tener estudiantes de alto nivel académico", El programa de Comunicación está en constante actualización" dijo Gabriela Warkentin, directora del Departamento de Comunicación de la Ibero." en una entrevista realizada el día 28 de julio del 2008 en la oficina del coordinador de Competitividad y Vinculación de la Universidad Autónoma de Coahuila. En el caso de Psicología, dicen que la buena percepción se debe a que han trabajado en satisfacer las necesidades de los empleadores y facilitar la especialización de alumnos."Dado que en México existen muy pocos criterios de evaluación de los procesos educativos, nos da satisfacción vernos beneficiados por esta percepción de los empleadores", indicó Antonio Tena Suck, director del Departamento de Psicología, en una entrevista realizada el día 28 de julio del 2008 realizada en su oficina.

La Infraestructura y compromiso La Escuela Superior de Computo (Escom) del IPN obtuvo el primer lugar en Ingeniería en Sistemas Computacionales, y sus directivos se lo atribuyen a su estructura física y computacional, junto con alumnos y profesores muy comprometidos."Los alumnos siempre están dispuestos a hacer un gran esfuerzo, en la cultura de trabajo, desarrollo y visión de aplicar al ciencia y la tecnología a la solución de problemas sociales y en el sector productivo", indicó Apolinar Francisco Cruz Lázaro, director de la Escom., en una entrevista realizada el día 28 de julio del 2008 en su oficina..... "Nuestra planta docente, que incluye a siete académicos del Sistema Nacional de Investigadores también es importante, pues ellos



fomentan el trabajo interdisciplinario, incluso con instituciones como el Instituto Tecnológico de Massachusetts". Para esta escuela la opinión de los empleadores es muy importante, pues genera un alto nivel de confianza para los estudiantes politécnicos.

Orgullo azul y oro La carrera de Derecho del campus Ciudad Universitaria de la UNAM logró el primer lugar en esta encuesta, lo que implica una oportunidad de mejora para sus directivos. "Muestra el esfuerzo que hemos hecho por mejorar los planes de estudio y ofrecer una educación de calidad, pero también es un reto que obliga a ser cada vez mejor", dijo Ruperto Patiño Manffer, director de la Facultad de Derecho de la Máxima Casa de Estudios en una entrevista realizada el día 28 de julio del 2008 realizada en su oficina. "Esta carrera es referencia para todas las de Derecho, porque fue la primera en todo el País y además porque aquí imparten clases maestros de alto nivel que hacen sus propios libros, como Ignacio Burgoa o Raúl Cervantes Ahumada", apuntó.

La Facultad de Estudios Superiores Acatlán, de la UNAM, obtuvo el primer sitio en Diseño Gráfico. "Esto refuerza el reconocimiento que tenemos en Diseño Gráfico", dijo Hermelinda Osorio Carranza, directora de la FES Acatlán en una entrevista realizada el día 28 de julio del 2008 en su oficina. "Nuestro plan de estudios es innovador, porque se nutre de las opiniones del campo laboral y de la sociedad en su conjunto", explicó.

Destacadas

La UNAM y el Politécnico fueron las únicas públicas que obtuvieron un primer lugar.

- IPN: Ingeniería en Sistemas
- UNAM: Derecho y Diseño Gráfico
- Autoridades del IPN consideran que el compromiso de su comunidad contribuye a estar entre los mejores.



- En la Iberoamericana aseguran que sus programas de estudio están en constante actualización.
- En la UNAM aseguran que están comprometidos con la calidad y con la sociedad. (Romero et.al. 2008).

2.3.-Acuerdos Nacionales para la Modernización Educativa y para elevar la Productividad y la Calidad.

Con el propósito de cimentar una base sólida de Competitividad y contar con recursos humanos mas capacitados, se establecieron los Acuerdos Nacionales para la Modernización Educativa y para elevar la Productividad y la Calidad. Estos inciden en 2 aspectos básicas, como son el Mejoramiento de la Calidad Educativa y el de las relaciones Obrero-Patronales, para afrontar los retos de la globalización económica. Esto se hizo ya que el desempeño de los egresados en el mercado de trabajo (ubicación laboral del egresado, factor ocupacional, etc.), constituyen algunos de los indicadores más confiables de la pertinencia, suficiencia y actualidad de los programas educativos que sustentaron su formación. (Macías, L.G. 2006).

2.4.- Recursos Humanos.

Los profesionistas deben tener, además de una formación sólida en su especialidad, una comprensión mas que básica en las especialidades de otros integrantes de su equipo, e inteligencia emocional necesaria para liderar o seguir al líder, cooperar, atemperar, estimular y animar a los demás, porque si bien no se puede desestimar el enorme valor de la tecnología, los países con mayores logros en su nivel de producción no los han conseguido con mejor tecnología que la de sus competidores, sino con su trato, dirección y desarrollo de los recursos humanos. (Hernández, 1997, Citado por Macias L.G. 2006).

III. RESULTADOS

3.1 Estructura ocupacional.



3.1.1 Estructura de ocupación por sector.

Ocupación de los egresados de la FCAyF: 37.9% labora en instituciones de gobierno, seguida de empresas de servicio, comercio y agroindustriales en un 24.1, 20.7 y 10.3% respectivamente.

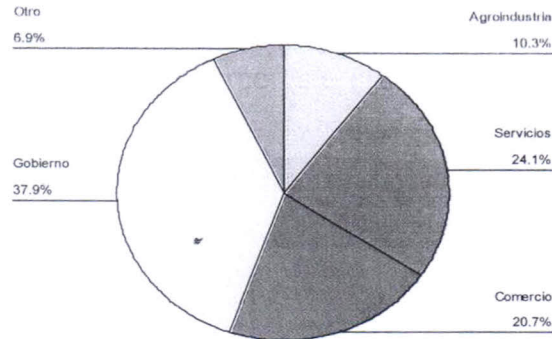


Figura 1: Ubicación de los egresados por sector.

3.2 Estructura ocupacional por programa.

3.2.1 Puestos dentro de la organización ocupados por los egresados de la carrera de Ingenieros Agrónomos Fitotecnistas.

En la tabla 1 se muestra la estructura de puestos y funciones. Un 35.7% labora a nivel gerencial, seguido del nivel de subgerencia un 21.4%, el resto (42.9%), labora en actividades como jefe de ventas, inspectores de campo y otros.

Tabla 1: Distribución porcentual de los egresados de acuerdo al puesto

Opinión del empleador	Porcentaje
Gerente	35.71%
Subgerencias	21.40%
Delegado de Ecología	7.14%
Inspector	7.14%
Secretario Particular	7.14%
Encargado de Facturación	7.14%
Investigador Titular	7.14%
Dep. de Atención a Jóvenes	7.14%
Total	100%



3.2.2 Puestos dentro de la organización ocupados por los egresados de la carrera de Ingenieros Forestales.

Estructura de puestos y funciones de los profesionistas del programa forestal, el 33.3% se encuentran trabajando como jefes de producción, seguido del nivel de auditor, encargado del departamento técnico, inspectores y jefe del departamento comercial en igual porcentaje (16.66%).

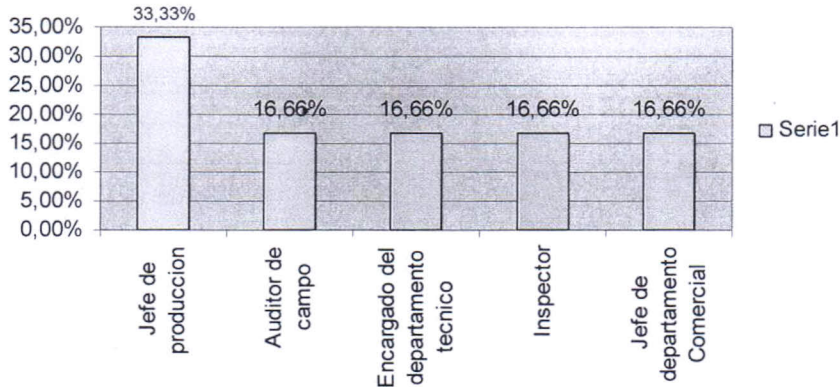


Figura 2: Distribución porcentual de los egresados de acuerdo al puesto.

3.2.3 Puestos dentro de la organización ocupados por los egresados de la carrera de Licenciados en Administración de Agronegocios.

Los profesionistas del programa de administración de agronegocios se encuentran trabajando como gerentes (34.7%), con las demás ocupaciones en igual porcentaje (7.14%).

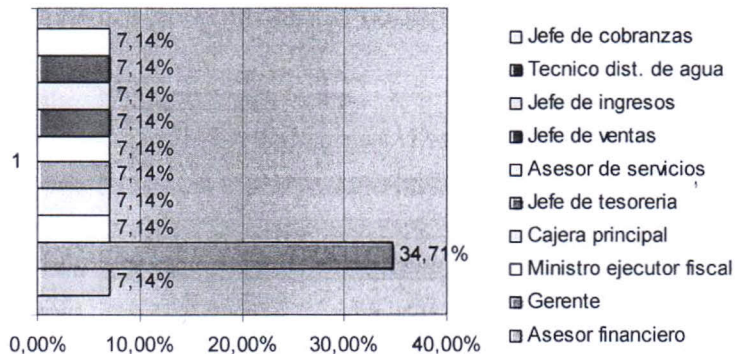


Figura 3: Distribución porcentual de los egresados de acuerdo al puesto.



3.3 Estructura de egresados que continúan con su instrucción para su vida laboral.

El 44.8% de las empresas empleadoras, cuentan con al menos un empleado estudiando (maestrías y diplomados) en la FCAyF y un 35.3 % tiene de dos a seis de sus empleados estudiando, solo un 20.7% aseguro no tener a ninguno de sus empleados estudiando.

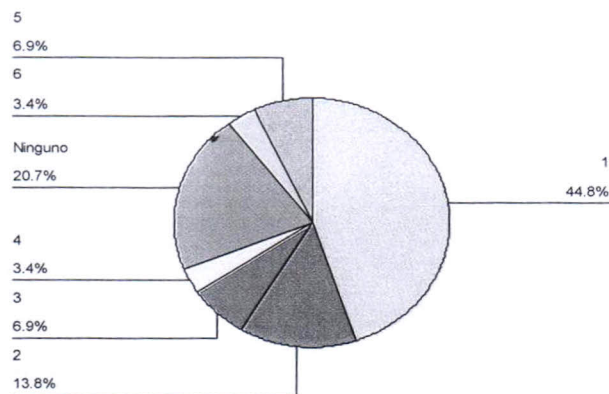


Figura 4: Número de egresados estudiando.

3.4 Selección del personal

3.4.1 Medios de selección del personal.

Las empresas empleadoras realizan la selección del personal a través de los mismos empleados (27.6%), su segunda alternativa son las bolsas de trabajo y la solicitud directa obteniendo cada una de ellas un 20.7%.

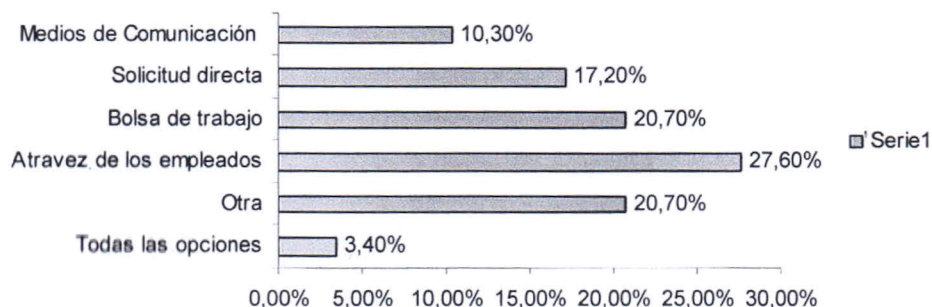


Figura 5: Medios en el que se realiza la selección del personal.

3.5 Capacitación del personal.

3.5.1. Porcentaje capacitado por programa.

El egresado que recibió mas capacitación por la empresa fue el del programa de licenciado en administración de agronegocios obteniendo un 27.6%. Los otros 2 programas obtuvieron un acumulado de 24.1%.

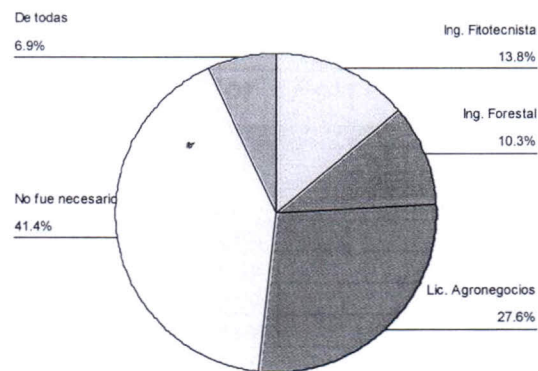


Figura 6: Capacitación recibida por los egresados por programa.

3.6 Evaluación General de los egresados.

3.6.1 Al Inicio.

Las empresas empleadoras califica al egresado al momento del ingreso a su trabajo como un empleado regular (82.8%), y el 3.4% respondió que lo calificaba excelente.

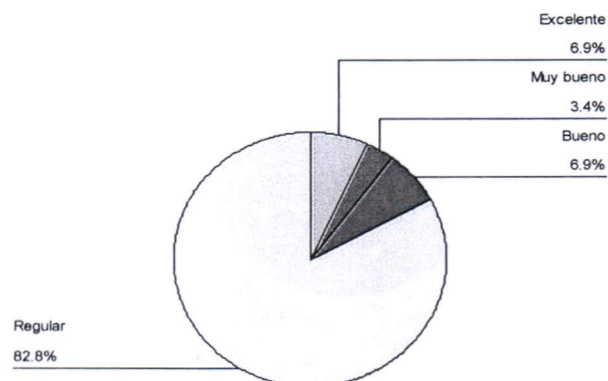


Figura 7: Evaluación obtenida al inicio de su empleo.

Facultad de Ciencias Agrícolas y Forestales



3.6.2 Área de Trabajo.

El 34.5% de los empleadores encuestados opinan que la habilidad que tienen los egresados para laborar es excelente, en segundo lugar que es muy bueno (27.6%) grato fue el darse cuenta que solamente el 3.4% opina que es malo.

Tabla 2. Conocimientos del egresado sobre el área de trabajo.

Opinión del empleador	Porcentaje
Excelentes	34.5%
Muy buenos	27.6%
Buenos	24.1%
Regulares	6.9%
Malos	3.4%
Otro	3.4%
Total	100.0%

3.6.3 Actividades a realizar.

Del 100% de los empleadores encuestados, el 37.9% califica los conocimientos de las actividades a realizar como muy buenas, siguiendo el 31% como buenas y el 20.7% como excelentes, el 3.4 respondió de regular a malo.

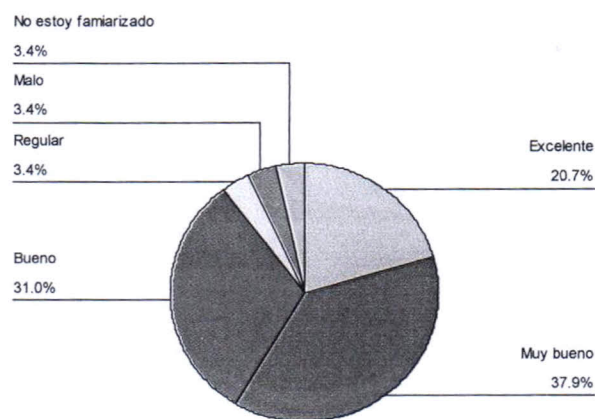


Figura 8: Evaluación de los conocimientos sobre las actividades a realizar.



3.6.4 Actividades desempeñadas.

Del 100% de los empleadores encuestados el 41.4% califica las actividades desempeñadas del egresado como muy buenas; y buenas y excelentes en un 27.6%.

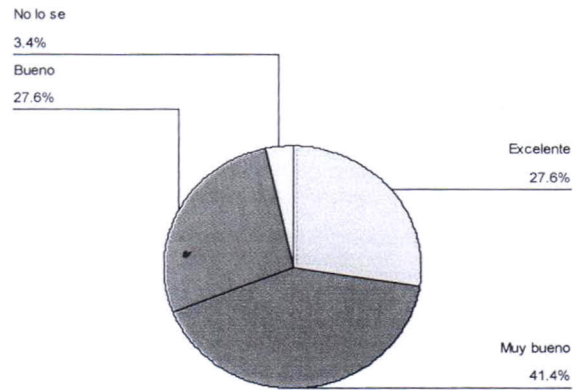


Figura 9: Evaluación de las actividades desempeñadas.

3.6.5 Experiencia Laboral.

El 27.6% de los empleadores evalúan la experiencia laboral como excelente, y en la misma proporción como muy buena.

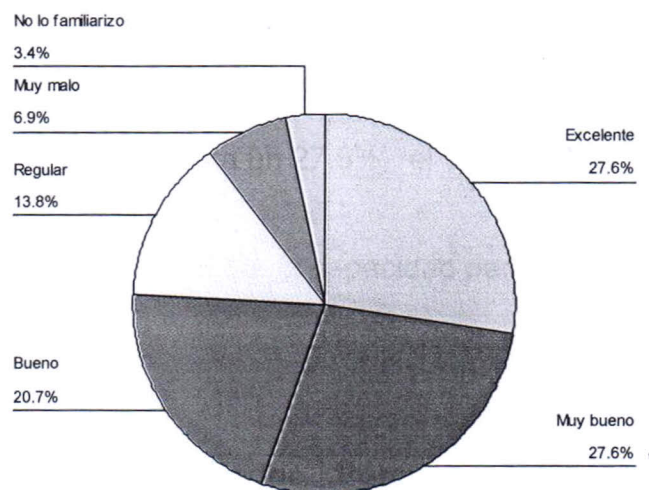


Figura 10: Evaluación de la experiencia laboral.



3.6.6 Manejo de Conflictos.

De la totalidad de las empresas encuestadas el 34.5% califica la capacidad de manejar conflictos como muy buena, continuando el 27.6% como excelente, el 24.1% respondió que es regular.

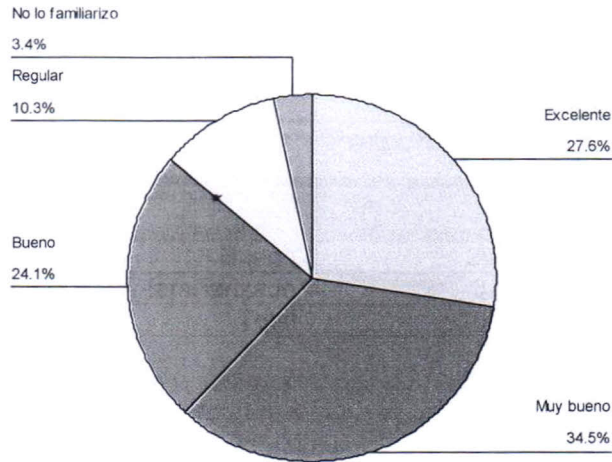


Figura 11: Evaluación de la capacidad para el manejo de conflictos.

3.6.7 Toma de Decisiones.

El 37.9% de los empleadores encuestados respondió que la capacidad para la toma de decisiones de un egresado es muy buena, en un grado excelente un 31% y como buena un 27.6%, el 3.4% no reconoció la variable.

Tabla 3: Evaluación de la capacidad para la toma de decisiones.

Opinión del empleador	Porcentaje
Excelente	31%
Muy bueno	37.9
Buena	27.6%
No estoy familiarizado	3.4%
Total	100.0%



3.6.8 Capacidad de adaptación.

El 44.8% de los encuestados opinan que la capacidad de adaptación de un egresado es excelente, muy bueno en un 24.1%, el 20.7% de los mismos como buena.

Tabla 4: Evaluación de la capacidad de adaptación.

Opinión del empleador	Porcentaje
Excelente	44.8%
Muy bueno	24.1%
Bueno	20.7%
No estoy familiarizado	3.4%
Total	100.0%

3.6.9 Capacidad de Motivación.

El 41.4% de los empleadores encuestados manifestaron que la motivación de un egresado de la FCAyF es excelente, en segundo lugar que era bueno (31%), y en tercer lugar muy bueno (24.1%).

Tabla 5: Evaluación de la capacidad de motivación.

Opinión del empleador	Porcentaje
Excelente	41.4%
Muy bueno	24.1%
Bueno	31%
No estoy familiarizado	3.4%
Total	100.0%

3.6.10 Iniciativa.

En la figura 12 se muestra que en la opinión de los empleadores la iniciativa de un egresado de la facultad es excelente obteniendo esta un



48.3%, en segundo lugar la iniciativa del egresado es muy buena (27.6%), y en tercer lugar que es buena (20.7%).

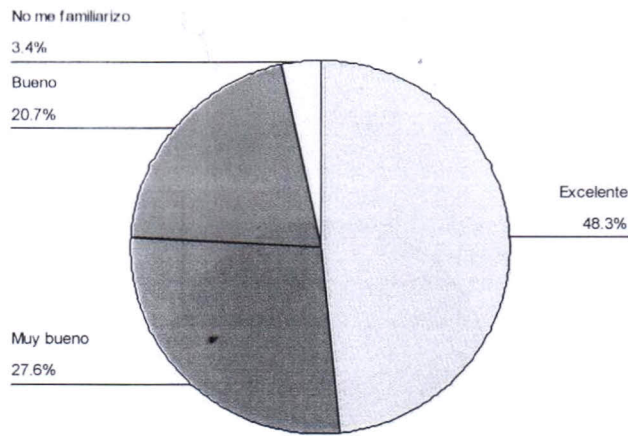


Figura 12: Evaluación de la iniciativa.

3.6.11 Comunicación.

El 34.5% de los encuestados considero que la capacidad para comunicarse verbalmente y por escrito de un egresado es muy buena, en segundo plano que la misma es excelente (31%).

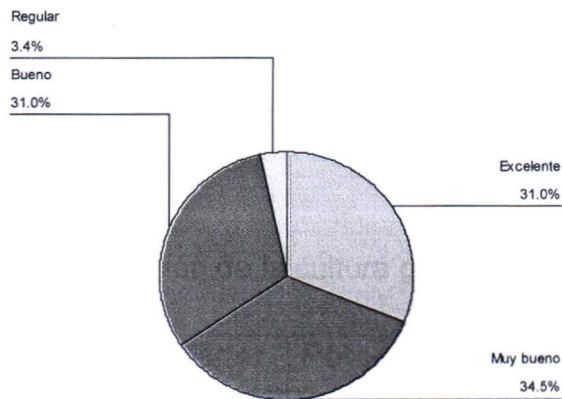


Figura 13: Evaluación de la capacidad de comunicación verbal y por escrito.



3.6.12 Solución de Problemas.

Los empleadores opinaron que la capacidad creativa de un egresado para solucionar problemas de la FCAYF es muy buena (44.8%), el 34.5% que es buena y el resto que es excelente (20.7%).

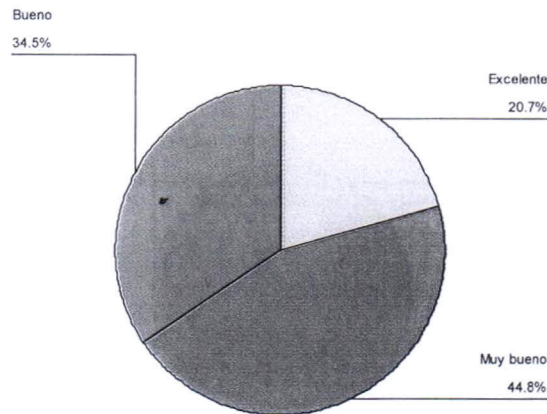


Figura 14: Evaluación de la capacidad creativa para solucionar problemas.

3.6.13 Cultura General.

El 51.7% de las personas encuestadas consideran que la cultura general que tienen los egresados de la FCAYF es buena, el 34.5% que es muy buena, solamente el 10.5% respondió que es excelente.

Tabla 6: Evaluación de la cultura general.

Opinión del empleador	Porcentaje
Excelente	10.5%
Muy bueno	34.5%
Bueno	51.7%
Regular	3.4%
Total	100.0%



3.6.14 Liderazgo.

La evaluación que obtuvo el egresado de la FCAyF sobre el liderazgo es muy bueno ya que esta obtuvo un porcentaje del 44.8%, continuando la calificación de buena (31%) a excelente (17.2%) y por ultimo la calificación de regular con un 6.9%.

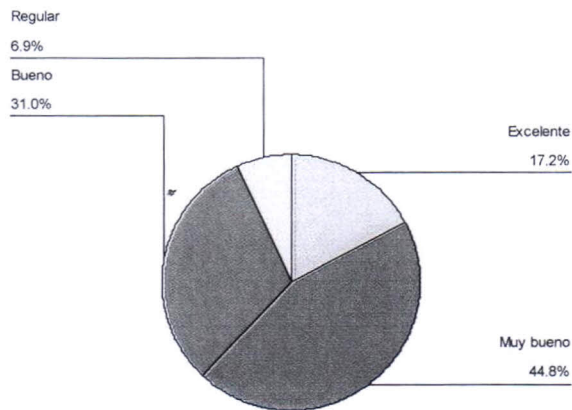


Figura 15: Evaluación del liderazgo obtenido por el egresado.

3.6.15 Análisis de Información.

La apreciación de la totalidad de los empleadores encuestados, el 48.3 % de los mismos opinaron que la capacidad de análisis de información que tiene un egresado de la facultad al momento de enfrentarse a la vida laboral es buena, el 27.6% dijo que es muy buena, el 17.2% opino que es excelente.

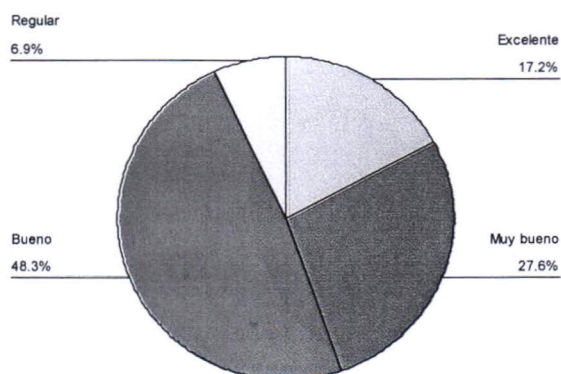


Figura 16: Evaluación de la capacidad de análisis



de información.

3.6.16 Trabajo en Equipo.

La calificación de los egresados de la FCAyF sobre su trabajo en equipo es muy bueno (31%), con las demás respuestas en igual porcentaje (31%).

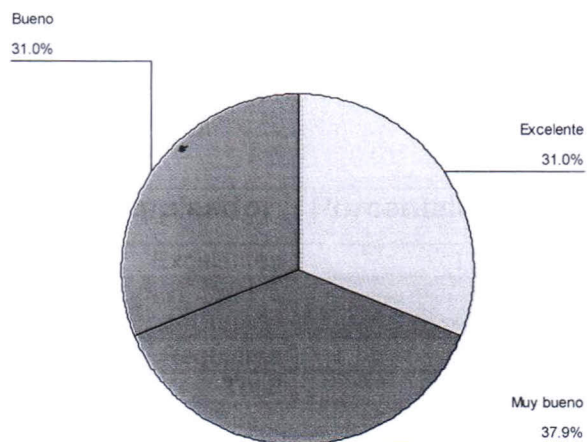


Figura 17: Evaluación sobre el trabajo en equipo.

3.6.17 Cultura Emprendedora.

Las opiniones de los empleadores encuestados sobre la cultura emprendedora con la que cuentan los egresados al momento de estar laborando en su empresa y la califican esta de la siguiente manera:

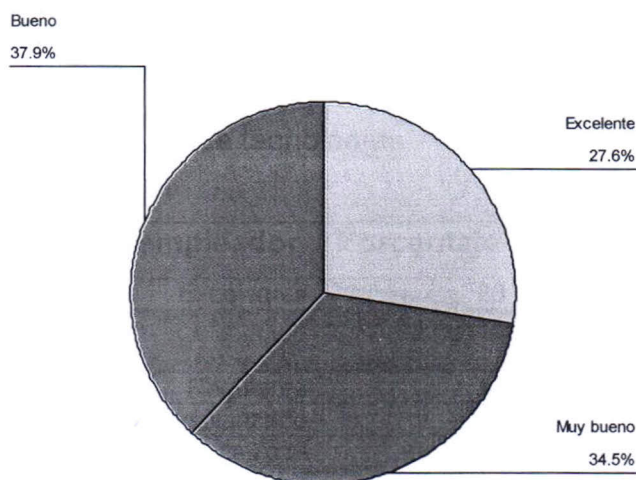


Figura 18: Evaluación sobre la cultura emprendedora.



3.6.18 Enfoque de Sistemas.

Los empleadores manifestaron que los conocimientos y aplicación del enfoque de sistemas de los egresados de la FCAyF y ahora empleados de los mismos son buenos (48.3%), el 24.1% respondió que son muy buenos y el 17.2% que son regulares.

Tabla 7: Evaluación de los conocimientos y aplicación del enfoque de sistemas.

Opinión del empleador	Porcentaje
Excelentes	17.2%
Muy buenos	24.1%
Buenos	48.3%
Regulares	10.3%
Total	100.0%

3.6.19 Uso y aplicación de Tecnologías.

De la totalidad de los empleadores encuestados, el 37.9% respondió que los conocimientos de usos y aplicaciones de tecnologías de un egresado son buenos, y el 24.1% respondió que son muy buenos.

Tabla 8: Evaluación de los conocimientos de usos y aplicaciones de tecnologías.

Opinión del empleador	Porcentaje
Excelentes	20.7%
Muy buenos	24.1%
Buenos	37.9%
Regulares	13.8%
No estoy familiarizado	3.4%
Total	100.0%



3.7 Nivel de satisfacción de los empleadores respecto a los programas de estudio.

3.7.1 Programa Fitotecnia.

La mitad de los empleadores encuestados que emplean a los ing. Agrónomos Fitotecnistas concuerdan estar satisfechos con los egresados de esta carrera, el 43.7% opinaron que están muy satisfechos, el resto opino que están regularmente satisfechos.

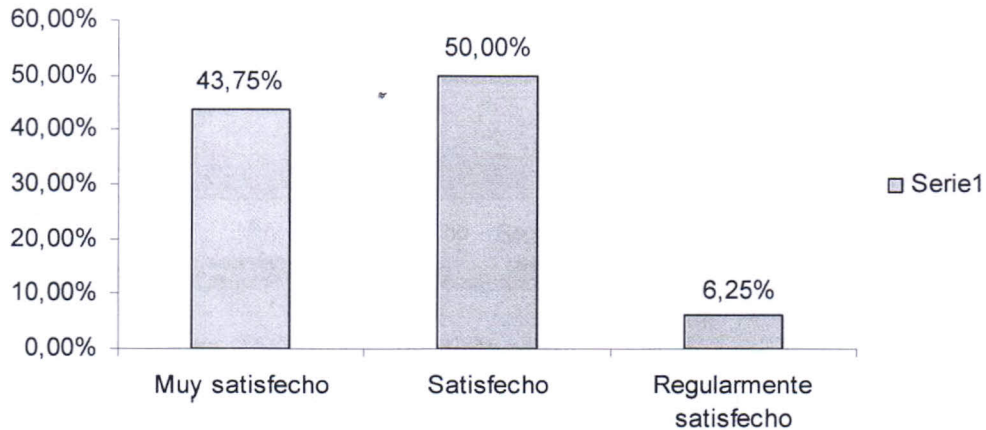


Figura 19: Nivel de satisfacción.

3.7.2. Programa Forestal.

El 80% de los empleadores encuestados que emplearon a los ing. Forestales, opinaron estar satisfechos con los egresados del programa de Forestal, solamente el 20% respondieron que están regularmente satisfechos.

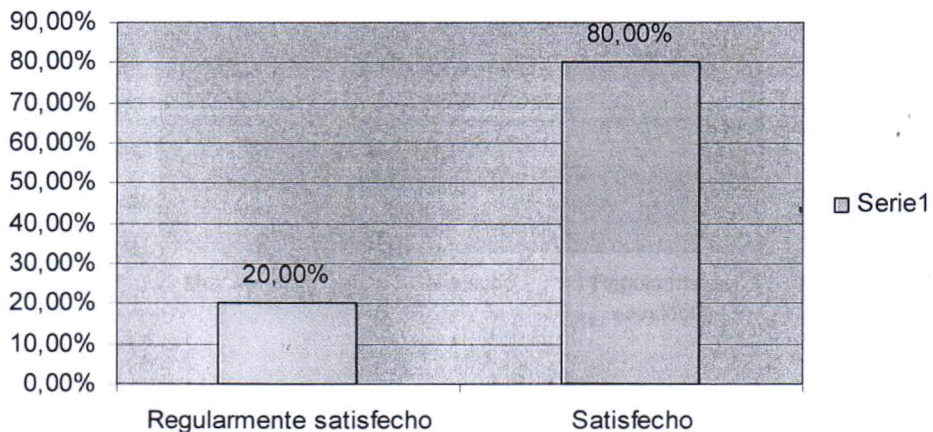


Figura 20: Nivel de satisfacción.



3.7.3 Programa Administración de Agronegocios.

Del total de los empleadores encuestados que emplean a los LAAN, el 46.1% están satisfechos con los mismos, el 38.46% están muy satisfechos, quedando las otras respuestas en la misma proporción (7.6%).

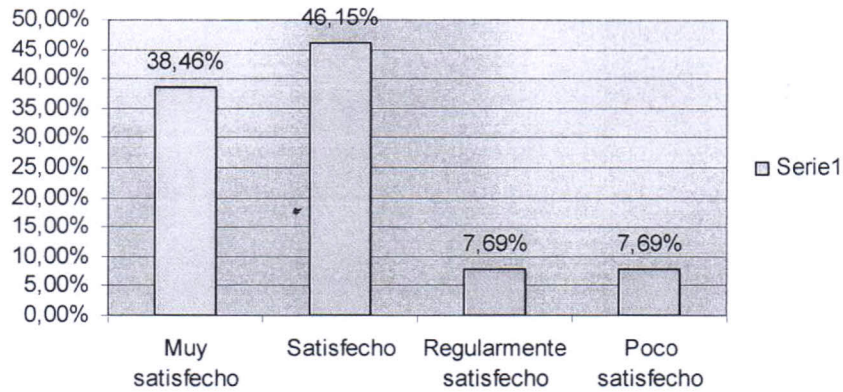


Figura 21: Nivel de satisfacción.

3.8 Posición respecto a la solidez de la formación profesional de los programas de estudio

3.8.1. Programa Fitotecnia

En este estudio se cuestiono a los empleadores sobre la posición que tenían respecto a la solidez de la formación profesional de la carrera de ingeniería fitotecnista y estas fueron las respuestas:

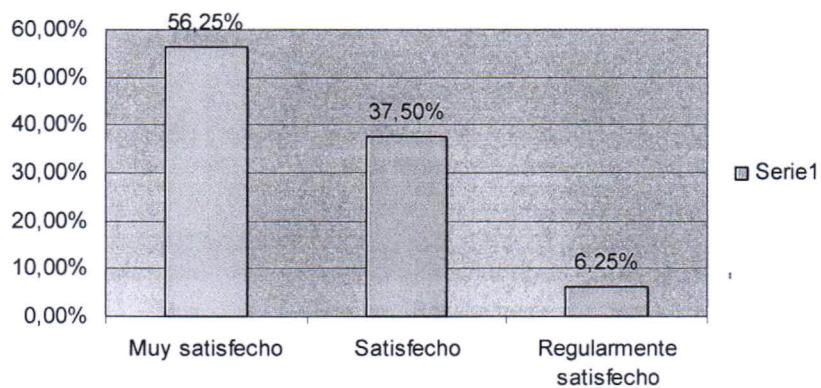


Figura 22: Posición respecto a la solidez de la formación profesional.



3.8.2. Programa Forestal.

Los empleadores que emplean a los profesionistas del programa de forestal se encuentran satisfechos respecto a la solidez de la formación profesional de los mismos (40 %), con las demás respuestas en igual porcentaje (20%).

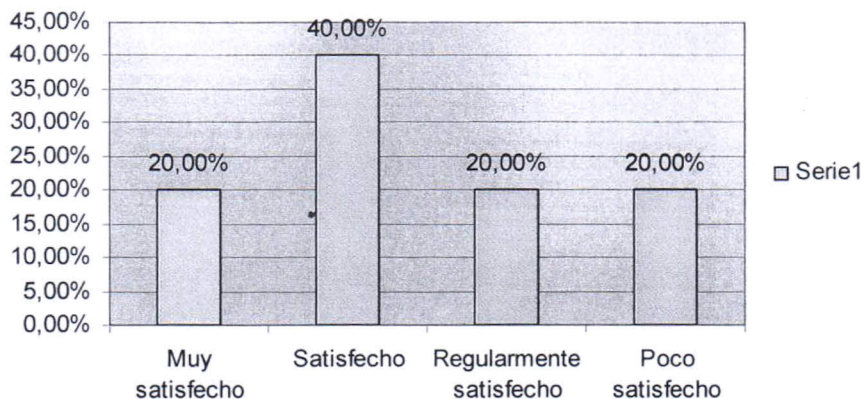


Figura 23: Posición respecto a la solidez de la formación profesional.

3.8.3. Programa Administración de Agronegocios.

Del 100% de los empleadores encuestados el 38.46% esta muy satisfecho con la solidez de la formación profesional de los LAAN, teniendo el mismo porcentaje el punto de vista de que se encuentran satisfechos.

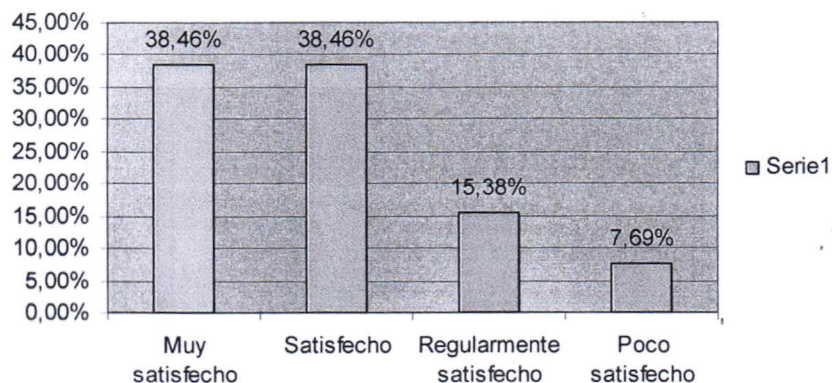


Figura 24: Posición respecto a la solidez de la formación profesional.

3.9 Solidez Vs. versatilidad y/o flexibilidad de la formación profesional de los programas de estudio.

3.9.1 Programa Fitotecnia.

El 62.50% de las empresas empleadoras mostró estar muy satisfecho con relación a la versatilidad y/o flexibilidad del Ing. Agrónomo Fitotecnista, el 31.25% mostró estar satisfecho, solamente el 6.25% esta regularmente satisfecho.

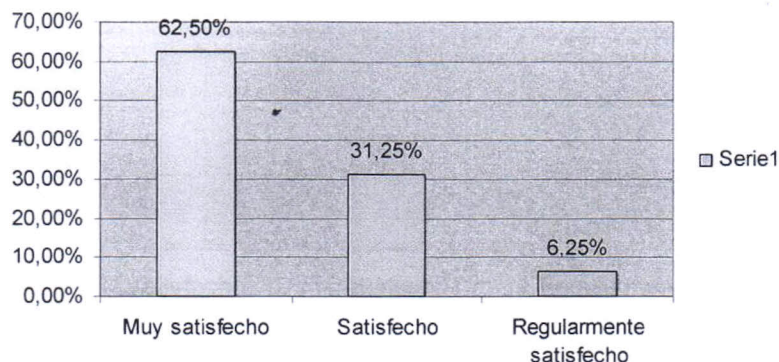


Figura 25: Posición con relación a la versatilidad y/o flexibilidad.

3.9.2 Programa Forestal.

La mitad de los encuestados que emplean a los forestales opinan que están muy satisfechos con la flexibilidad del programa de Ing. Agrónomo Forestal, un 20% esta satisfecho y el resto esta regularmente satisfecho.

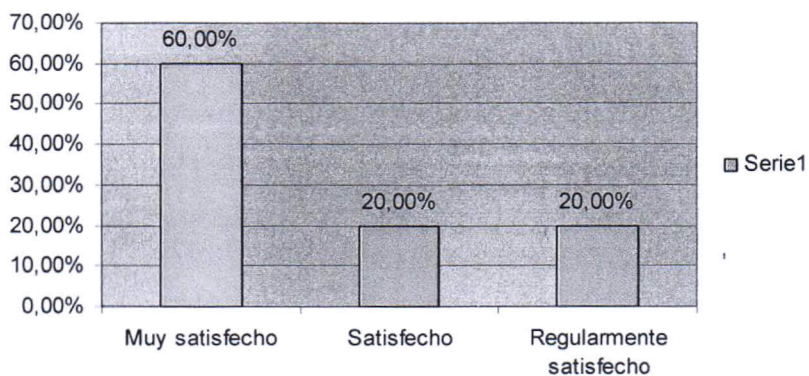


Figura 26: Posición con relación a la versatilidad y/o flexibilidad.



3.9.3 Programa Administración de agronegocios.

La apreciación de la totalidad de los empleadores encuestados se encontró que el 53.84% esta muy satisfecho con la cuestión en mención, continuando que están satisfechos (38.46%), el resto esta regularmente satisfecho con los LAAN.

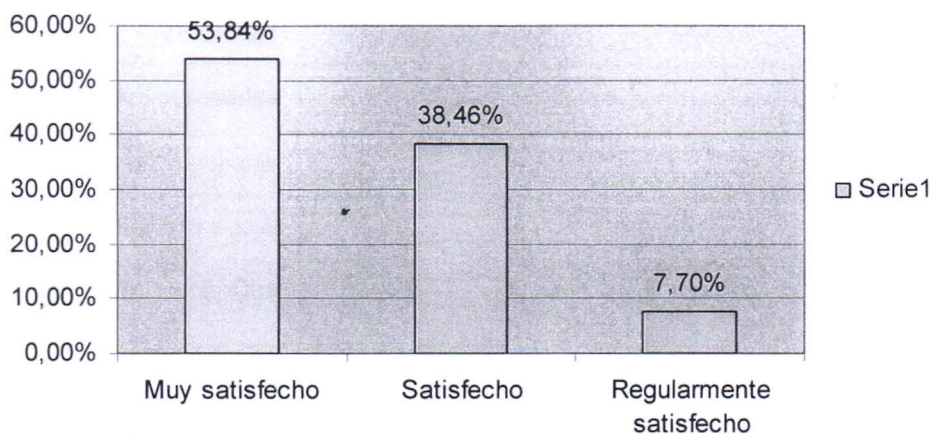


Figura 27: Posición con relación a la versatilidad y/o flexibilidad.

3.10 Vinculación Institucional.

3.10.1 Entre la Universidad y las diferentes empresas Empleadoras.

Las empresas empleadoras no están vinculadas con la Facultad (51.70%), el 41.40% si lo están.

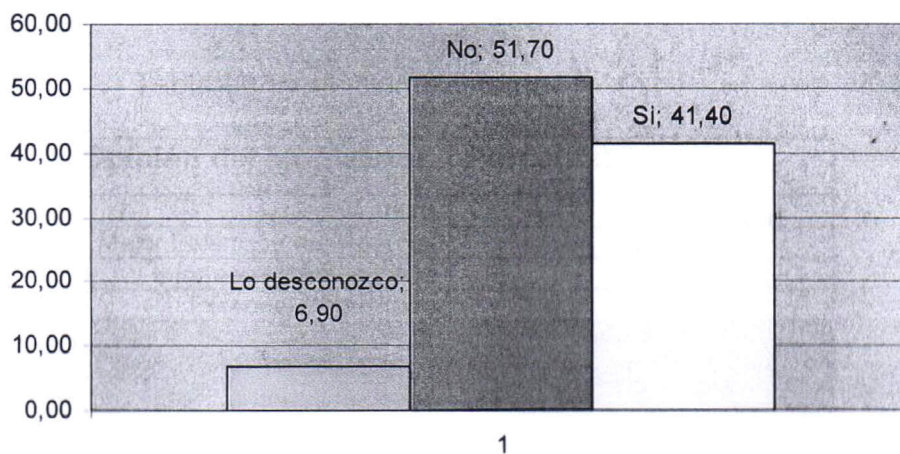


Figura 28: Existencia de alguna vinculación.



3.10.2 Formas de Vincularse:

Las 39 empresas encuestadas solo 16 tienen alguna vinculación con la facultad, de las cuales 4 se vinculan con laboratorios, 4 con prácticas profesionales, 3 con asesorías y solamente 1 está vinculado con todas las antes mencionadas.

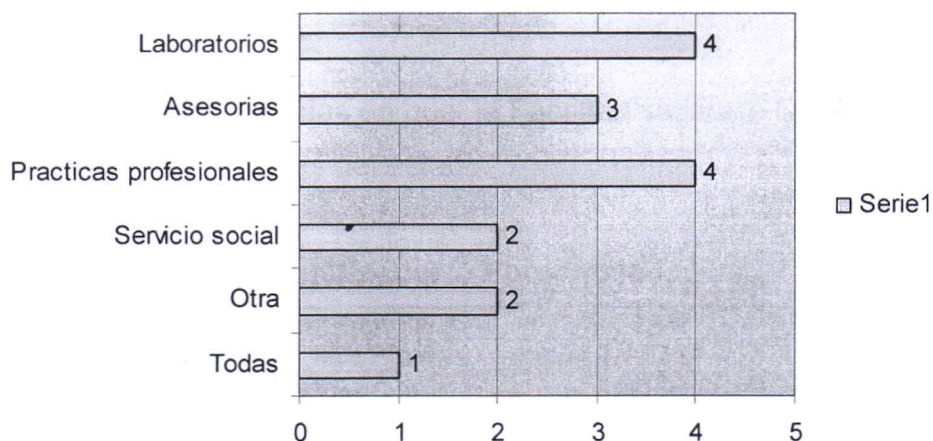


Figura 29: Formas de vinculación.

3.10.3 Beneficios de la Vinculación.

La vinculación es necesaria para obtener un mayor desarrollo tanto en la Facultad como en la empresa empleadora, ya que de las 16 empresas vinculadas, 6 mejoraron la calidad en el trabajo, 4 empresas obtuvieron el beneficio de disminuir costos de capacitación o actualización, 2 obtuvieron una mejor selección del personal y 2 mejor personal capacitado.

Tabla 9 Vinculación existente.

Opinión del empleador	Porcentaje
Otra	1
Mejor Selección de Personal	2
Información Actualizada	1
Personal Capacitado	2
Disminuir Costos de Capacitación o Actualización	4
Mejorar la Calidad en el Trabajo	6
Total	16



3.11 Medida en que la Facultad satisface a las necesidades económicas y sociales del estado.

3.11.1 Medidas.

De los encuestados el 62.10% considera que la Facultad satisface de manera amplia las necesidades ya planteadas, y en igual porcentaje que es muy amplia (17.2%) y sin embargo el 17.20 la consideraron deficiente.

Tabla 10: Medidas en que la Facultad satisface las necesidades del estado.

Opinión del empleador	Porcentaje
No Tengo Idea	3.4%
Muy Ampla	17.2%
Amplia	62.1%
Deficiente	17.20%
Total	100%

3.12 Criterios que se toman como determinante en la empresa.

3.12.1 Criterios:

De los siguientes criterios, el criterio mas importante es la experiencia laboral, quedando los otros como carrera afin al puesto, iniciativa y desenvolvimiento, como las mas importantes.

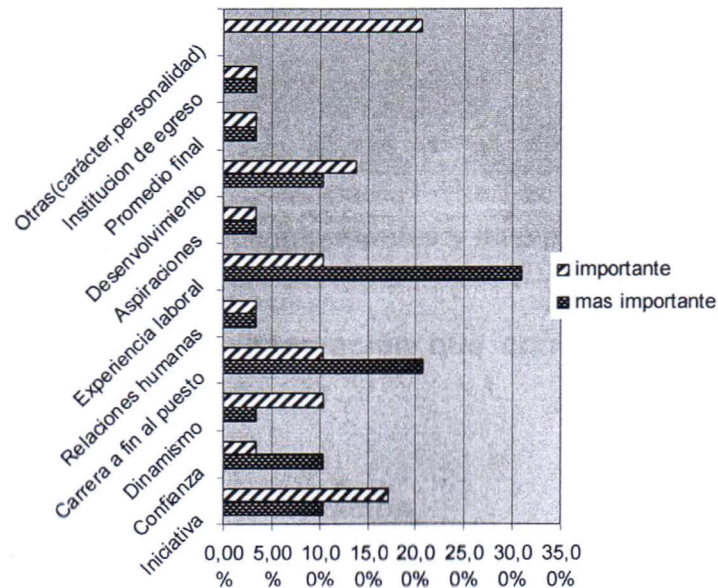


Figura 30: Criterios importantes y mas importantes.

3.13 Aspectos del desempeño laboral.

3.13.1 Aspectos:

El aspecto más importante para los empleadores es el saber solucionar problemas. Continuando como el de mayor importancia la realización de las actividades laborales.

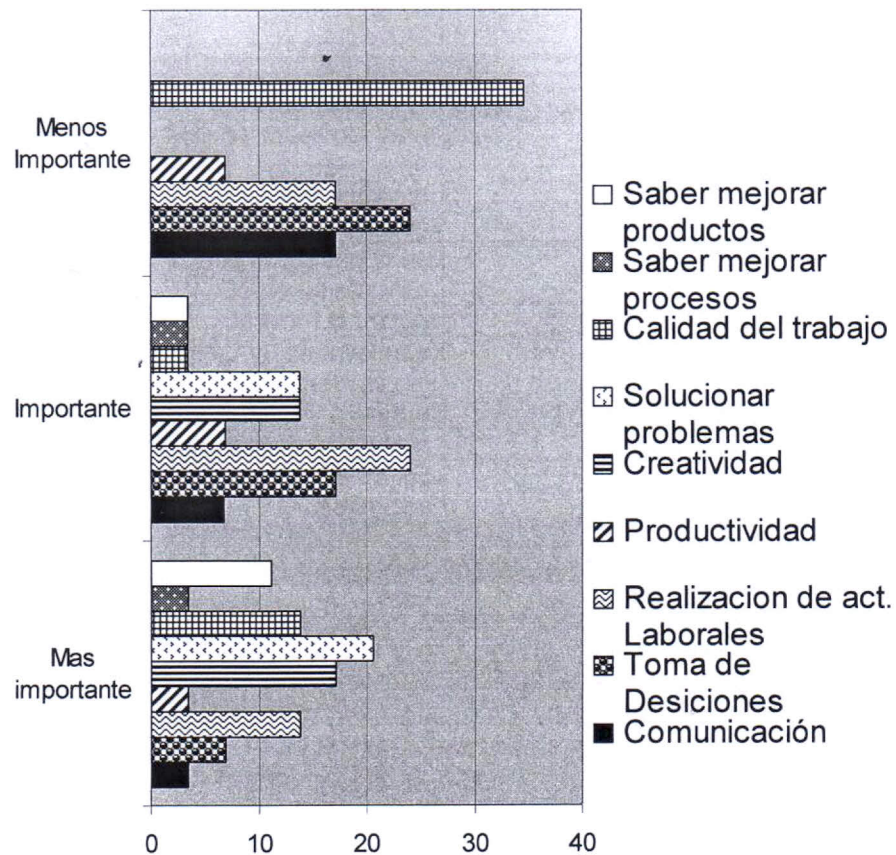


Figura 31: Aspectos importantes y mas importantes.

3.14 Opinión, sugerencia u observación que contribuyan al objetivo de este estudio.

3.14.1 Opinión, sugerencia u observación.



Del total de encuestas aplicadas, en 13 de ellas no hicieron sugerencia alguna, de los 16 que si opinaron, 3 opinaron que les gustaría continuar con el vinculo que se tiene entre la FCAyF y la empresa en donde colaboran.

Tabla 11: Opinión, sugerencia u observación.

Opinión del empleador	Porcentaje
Mayor Experiencia al Egresar	1
Que se Aplique esta Investigación para lo que se esta realizando	1
Mayores Practicas Profesionales	2
Felicitaciones por esta investigación	2
Tener un Mayor Seguimiento a los Egresados	2
Que el Egresado se Comprometa Más	1
Mayor Liderazgo	1
,Que la FCAyF se Involucre con las Problemáticas del Agua	2
No Hay Sugerencias	13
Mas Unión entre los Académicos	1
Mantener el Vinculo con la FCAyF	3
Total	29



IV. CONCLUSIONES

IV.1 Análisis de los resultados o análisis FODA

De acuerdo con los datos arrojados podemos considerar que dentro de las fortalezas para la institución, existen variables tales como:

- ⇒ En la figura 4 se da a conocer que el 44.8% de las empresas empleadoras, cuentan con al menos un empleado estudiando (maestrías y diplomados) en la FCAYF y un 35.3 % tiene de dos a seis de sus empleados estudiando, esto es muy bueno, ya que día a día las empresas tiendan a competir en mercados cada vez más extensos y sofisticados y existe una mayor competitividad por tal motivo se tiene que tener un mayor nivel de estudios para poder competir en la vida laboral.
- ⇒ En la tabla 2 se muestra que el 34.5% de los empleadores encuestados opinan que la habilidad que tienen los egresados para laborar es excelente.
- ⇒ En la tabla 4 se muestra que el 44.8% de los encuestados opinaron que la capacidad de adaptación de un egresado es excelente.
- ⇒ La tabla 5 nos dice que el 41.4% de los empleadores encuestados manifestaron que la motivación de un egresado de la FCAYF es excelente.
- ⇒ La figura 12 muestra que en la opinión de los empleadores la iniciativa de un egresado de la facultad es excelente obteniendo esta un 48.3%.
- ⇒ La figura 19 nos dice que la mitad de los empleadores encuestados que emplean a los ing. Agrónomos Fitotecnistas concuerdan estar satisfechos con los egresados de esta carrera.
- ⇒ La figura 20 nos dice que el 80% de los empleadores encuestados que emplearon a los ing. Forestales, opinaron estar satisfechos con los egresados del programa de Forestal.



- ⇒ La tabla 10 muestra que de la totalidad de los encuestados el 62.10% considera que la Facultad satisface de manera amplia las necesidades económicas y sociales del estado.

Por otra parte, en el estudio se detectaron algunas oportunidades para la institución o para el alumnado o egresado de la FCAyF, que pueden ser de gran importancia para la consideración de las instancias competentes:

- ⇒ Una gran oportunidad es el que la Facultad les da la oportunidad a todos los egresados de continuar preparándose para su vida laboral después de su licenciatura, con maestrías y diplomados y cuentan con becas para sustentar dichos estudios.
- ⇒ Una gran oportunidad que tienen los alumnos, o a su vez los mismos egresados de la Facultad es que las vinculaciones que tiene la FCAyF con los empleadores para realizar practicas profesionales, y si las realiza de una forma exitosa se puede permanecer ya con un trabajo fijo (figura 29).
- ⇒ Una excelente oportunidad es el incorporar carreras actualizadas para la vida laboral, esto ayudaría mucho ya que día a día existe una mayor competitividad entre los recién egresados (tabla 11).
- ⇒ Contar con un mayor seguimiento a egresados para saber como se están comportando y desarrollando en la vida laboral, con esto las facultades conocerían el como ayudó a un recién egresado el haber estudiado en dicha facultad, y conocería si las herramientas que se le dieron fueron las correctas o no y el porque.

⇒

Las debilidades que se encontraron en este estudio fueron las siguientes.

- ⇒ La figura 6 nos da a conocer que el egresado que recibió mas capacitación por la empresa fue el del programa de licenciado



en administración de agronegocios obteniendo un 27.6%. Los otros 2 programas obtuvieron un acumulado de 24.1%.

- ⇒ A más de la mitad de los egresados de la Facultad, se les necesita dar capacitación al momento de ingresar a laborar (figura 6)
- ⇒ De los egresados de la FCAyF, a los LAAN obteniendo esta un 27.6% se les necesita capacitar más, que a cualquier otra carrera de la misma Facultad, esto no debería ser de esa forma ya que por ser de la misma facultad deberían de estar al mismo nivel todas las carreras. (figura 6).
- ⇒ La existencia de alguna vinculación entre la facultad de ciencias agrícolas y forestales y el empleador es muy poca ya que el 51.70% nunca la han tenido (figura 28).

Las amenazas encontradas en este estudio fueron las siguientes:

- ⇒ El 20.7% de los egresados no continua preparándose para la vida laboral, y esto afecta mucho ya que conforme pasa el tiempo se necesitan a más personas laborando, con un mayor nivel de estudios que la licenciatura, (figura 4).
- ⇒ La carrera que obtuvo una menor calificación acerca de la posición con respecto a la solidez de la formación profesional de la carrera fue la Licenciatura en Administración de Agronegocios.
- ⇒ La figura 6 nos da a conocer que el egresado que recibió mas capacitación por la empresa fue el del programa de licenciado en administración de agronegocios obteniendo un 27.6%. Los otros 2 programas obtuvieron un acumulado de 24.1%.

IV.2 Recomendaciones.

- Se recomienda que todos los resultados obtenidos sean turnados a las academias de los programas, para ser revisados y se implementen las correcciones pertinentes.



- Es necesario una vinculación con el sector productivo en general, ya que mas de la mitad de los empleadores encuestados no tienen ningún vinculo con la facultad, eliminando la probabilidad de que empleadores potenciales reconozcan a los egresados.
- Atención en que los egresados de LAAN fueron los que mayor capacitación recibieron a pesar de que mas del 80% están empleados en instituciones de gobierno.
- Estudiar a fondo los resultados obtenidos con el análisis FODA.
- Para el empleador la resolución de problemas es el factor mas importante a considerar como característica deseable en un egresado, así mismo en su mayoría el empleador acepta mas a la gente recomendada por sus mismos empleados.

V. LITERATURA CITADA

Alvarado M.E. Julio 28 del 2008. Palabras Saltillo, México. Pág.3.

<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1518997341&sid=1&Fmt=3&clientId=53258&RQT=309&VName=PQD>

Carril O.L., Rosales, P.D. 2004. Escuela de Psicología Universidad Cesar Vallejo, Tesis 119 "relación entre satisfacción laboral y clima laboral en los agentes de la empresa de seguridad esvicsac s.a. Itda. De la ciudad de Trujillo" Pág.1.

http://ucvvirtual.edu.pe/portal/escuelas/psicologia/tesis_ps/TESIS/T119.doc

Gamero, G. 2004 Análisis económico de la satisfacción laboral capitulo 2 Revisión de la literatura económica sobre satisfacción laboral Pág. 91
Pág. 91.

<http://www.eumed.net/tesis/cgb/c2.pdf>

Macias, L.G. 2002 Estudio de seguimiento a egresados Investigación Evaluativo Licenciatura Facultad de Ciencias Agrícolas y Forestales, CD. Delicias Chih. Pág. 54.

Macias, L.G. 2006. Estudio de Seguimiento de Egresados de Licenciatura Egresados en el Nuevo Milenio. Periodo de 2001-2005 Facultad de Ciencias Agrícolas y Forestales, CD. Delicias Chih. Pág. 1-10.

Romero et. al. Agosto 21 del 2008 Reforma México City Pág.2.

<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1537384121&sid=1&Fmt=3&clientId=53258&RQT=309&VName=PQD>



ANEXO

Instrumento de evaluación

Instrucciones: Por favor Indique ò marque lo que se indica en la pregunta correspondiente según su experiencia de trabajo con nuestros egresados.

I.-DATOS GENERALES

Nombre de la Empresa _____

Gerente _____

_____ **Dirección** _____

_____ **Teléfono** _____

Email _____

Años en el Mercado _____

1.-Giro de la Empresa

- a) Producción Primaria b) Agroindustria c) Servicios d) Comercio e) Gobierno f) Otro

II.-UBICACIÓN LABORAL DEL EGRESADO

2.-Ubique por favor a los Egresados de la Facultad de Ciencias Agrícolas y Forestales.

Puesto	Ing. Agrónomo	Ing. Forestal	Lic. Agronegocios	Otro
Fitotecnista				

3.-Cuantos de los Egresados de la FCAYF se encuentran actualmente estudiando y en cual institución educativa realizan esos estudios/ en su caso.



Nombre	Institución	Nivel

Nivel
1.-Doctorado
2.-Maestría
3.-Especialización
4.-Diplomados
5.-Cursos Cortos

4.-A través de que medios realiza su Empresa/ Institución la selección de personal calificado profesional:

- Bolsa de Trabajo
- Solicitud directa a Instituciones educativas
- Anuncios en los medios informativos
- A través de los mismos empleados
- Otra,
especifique _____

5.- Fue necesario Capacitar a los Egresados de esta carrera al momento de ingresar a su Empresa/Institución. Responda Si o No según sea caso.

Carrera	
Ing. Agrónomo Fitotecnista	
Ing. Forestal	
Lic. Agronegocios	
Otra.	

6.-Si dentro de su empresa ó Institución se atienden programas de Capacitación y actualización ¿Por quien son impartidos?

- Por la Misma Empresa
- Un Centro Especializado
- Empresas Privadas
- Prestadores de Servicios Profesionales



() Otros, por favor especifique _____

7.-Califique los siguientes aspectos de los egresados de la FCAYF al momento de ingresar a su Empresa/Institución (anote su valoración de acuerdo a la escala y profesional empleado)

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____
_6

Excelente **Muy**
Bueno **Bueno** **Regular** **Malo** **Muy Malo**

	Ing. Agrónomo Fitotecnista	Ing. Forestal	Lic Agronegocios	Otro
Conocimientos sobre el área de trabajo				
Conocimiento sobre las actividades a realizar				
Conocimientos sobre el trabajo a desempeñar				
Experiencia Laboral				
Capacidad para el manejo de conflictos				
Toma de desiciones				
Capacidad de Adaptación				
Motivacion				
Iniciativa				

8.-De los Conocimientos, Habilidades y Destrezas que a continuación se describen cómo califica a los egresados de la FCAYF: (anote su valoración de acuerdo a la escala y profesional empleado)

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6

Excelente **Muy Bueno** **Bueno** **Regular** **Malo** **Muy Malo**

	Ing. Agrónomo Fitotecnista	Ing. Forestal	Lic. Agronegocios	Otro
Habilidad para comunicarse verbalmente y por escrito				
Capacidad creativa para solucionar problemas				
Cultura General				



Liderazgo			
Capacidad de análisis de Información			
Trabajo en Equipo			
Emprendedor			
Conocimiento y aplicación del enfoque de sistemas			
Uso y aplicación de tecnologías			

9.- Cual es su posición ó nivel de satisfacción respecto a los egresados de la FCAYF:

	<i>Ing. Agrónomo Fitotecnista</i>	<i>Ing. Forestal</i>	<i>Lic. Agronegocios</i>	<i>Otro</i>
Muy Satisfecho				
Satisfecho				
Regularmente Satisfecho				
Poco Satisfecho				
No Satisfecho				

10.-Cual es su posición respecto a la solidez de la formación profesional de los egresados de la FCAYF al momento de insertarse en el mercado laboral:

	<i>Ing. Agrónomo Fitotecnista</i>	<i>Ing. Forestal</i>	<i>Lic. Agronegocios</i>	<i>Otro</i>
Muy Satisfecho				
Satisfecho				
Regularmente Satisfecho				
Poco Satisfecho				
No Satisfecho				



11.-Cual es su posición con relación a la versatilidad y/o flexibilidad del egresado de esta carrera para un desempeño profesional de calidad:

	<i>Ing. Agrónomo Fitotecnista</i>	<i>Ing. Forestal</i>	<i>Lic. Agronegocios</i>	<i>Otro</i>
Muy Satisfecho				
Satisfecho				
Regularmente Satisfecho				
Poco Satisfecho				
No Satisfecho				

12.-Ha realizado esta Empresa ó Institución convenios de vinculación con la Facultad de Ciencias Agrícolas y Forestales:

() Si () No () Lo desconozco

13.-Que formas de Vinculación tiene la empresa con esta Facultad: () () ()

- 1.- Laboratorios 2.-Asesoría
- 3.-Consultoría 4.-Practicas Profesionales
- 5.-Servicio Social
- 6.- Otra

14.-Que beneficios obtiene su Empresa/Institución de esta Vinculación:

- () Mejorar la calidad en el trabajo
- () Disminuir costos de capacitación ó actualización



- Personal Capacitado
- Información actualizada
- Mejor Selección de Personal
- Retroalimentar cuadros de trabajo y necesidades de la Empresa
- Otra, especifique _____

15.-En que medida considera que esta FCAYF satisface las necesidades sociales y de producción de bienes y ó servicios en el estado y la región:
(anote su valoración de acuerdo a la escala)

4 _____ 3 _____ 2 _____ 1

Muy amplia Amplia Deficiente Muy Deficiente

III.-FACTOR OCUPACIONAL

16.- De los Sigüientes criterios, *seleccione solo tres* en orden de importancia que se toman como determinantes en su Empresa/institución para la selección y contratación del personal de nuestras e carreras/ o carrera según sea el caso.

1.-Muy importante

2.- Importante

3.-Necesario

La Institución de egreso

Edad

Promedio obtenido de la carrera

Personalidad

Desenvolvimiento

Sexo

Aspiraciones

Estado Civil

Experiencia Laboral

Dinamismo

Relaciones Humanas

Confianza



- Que la Carrera sea afín al puesto
 - Estrato social de aspirante
 - Necesidad de Empleo
 - El que sea recomendado por conocidos
 - OTRO, por favor especifique: _____
- Firmeza
 - Carácter
 - Iniciativa

17.-Indique los tres aspectos mas importantes del desempeño laboral de los egresados de la FCAYF :

1.-Muy importante

2.- Importante

3.-Necesario

- Aportación de elementos para mejorar los productos
- Aportación de elementos para mejorar los procesos
- Calidad de los productos del trabajo individual
- Aportación de alternativas para solucionar problemas
- Creatividad en el desarrollo de sus actividades
- Taza de Productividad
- Disposición para realizar las actividades laborales
- Puntualidad y asistencia
- Habilidad para la toma de desiciones
- Habilidad de Comunicación
- Habilidad en el manejo de conflictos
- Cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.
- Otra, especifique: _____



18.-Que recomendaciones haría Usted para mejorar la calidad de los procesos de formación de esta FCAYF:

19.-Desea expresar alguna opinión, sugerencia ú observación que contribuya al objetivo de este estudio?

Señor Empresario/Funcionario, por su Colaboración,

**Muchas °
Gracias.**

