

## Adaptación, validación y estandarización de cuestionarios para egresados y empleadores en el Estado de México

*Adaptação, validação e padronização dos questionários para os graduados e empregadores no Estado do México*

**Elvira Ivone González Jaimes**

Universidad Autónoma del Estado de México, México

[ivonegi@hotmail.com](mailto:ivonegi@hotmail.com)

**Eliseo Suárez Munguía**

Universidad Autónoma del Estado de México, México

[suarezmunguia@yahoo.com.mx](mailto:suarezmunguia@yahoo.com.mx)

### Resumen

El objetivo de este trabajo fue adaptar, validar y estandarizar dos cuestionarios, uno para egresados y otro para empleadores; ambos cuestionarios presentan datos específicos y comparten los requisitos de ingreso, los cuales son expresados en las competencias que se requieren para ingresar al mercado laboral. La meta es obtener denominadores comunes entre ambos sectores para que haya correspondencia entre la demanda y la oferta de empleo.

El método utilizado fue de diseño cuasiexperimental con dos fases, ambas con cortes transversales y análisis tanto descriptivo como analítico. En la primera fase hubo una muestra de 516 egresados y en la segunda fase una muestra de 24 empresas para realizar la adaptación y validación de los ítems.

En los resultados, los ítems que integran los cuestionarios presentan validez concurrente de constructo mayor al 80 % y confiabilidad inter-grupos de  $r^2 > 0.75$  en  $p < 0.05$ . En términos generales, la escala total del cuestionario obtuvo una confiabilidad de  $\alpha = 0.8332$ .

**Palabra clave:** egresados, empleadores, competencias laborales.

## Resumo

O objetivo deste trabalho foi adaptar, validar e padronizar dois questionários, um para os graduados e um para os empregadores; ambos os questionários têm dados específicos e compartilhar os requisitos de renda, que são expressos nas habilidades necessárias para entrar no mercado de trabalho. O objetivo é obter denominadores comuns entre os dois setores para que haja correspondência entre a procura ea oferta de emprego.

O método utilizado foi desenho quase-experimental com duas fases, tanto de corte transversal e análise descritiva e analítica. Na primeira fase, houve uma amostra de 516 formandos e na segunda fase de uma amostra de 24 empresas para a adaptação e validação dos itens.

Nos resultados, os itens que compõem os questionários têm validade concorrente de construção 80% maior confiabilidade e inter-grupos  $r^2 > 0,75$   $p < 0,05$ . Em geral, a dimensão total do questionário obtida uma fiabilidade de  $\alpha = 0,8332$ .

**Palavra-chave:** graduados, empregadores, habilidades de trabalho.

**Fecha Recepción:** Febrero 2015

**Fecha Aceptación:** Septiembre 2015

---

## Introdução

Na prática, tem-se observado que as avaliações de graduados e empregadores são muito diferentes porque eles dependem da área de estudo e de trabalho para avaliar. Este estudo procura identificar os elementos essenciais de uma educação de qualidade que exige o graduado a ser contratado profissionalmente (Esteve, 2009).

Assim, neste estudo, dois questionários sistematizados inovadoras que avaliem ambos os aspectos essenciais que exigem uma pós-graduação, como os aspectos que exige que o empregador contratar o estagiário recém-saído desenvolvido ou direito.

Ambos os questionários são feitas de forma acessível, rápida, precisa e confiável. Isso ajudará a observar os perfis profissionais que exigem que os formandos para ser contratado. Os questionários Proporcionar uma educação e qualidade abrangente como o mundo de hoje exige para atender os meios de produção e da competitividade (Horgan, 2004).

Os questionários são validados e padronizados na população de graduados universitários e empregadores localizados na zona industrial do município de Lerma Toluca, Estado de México. Os eixos são avaliar o conhecimento adquirido no estudo da área, habilidades e atitudes. O objectivo é ter uma visão adequada para aumentar a empregabilidade dos diplomados (Milos e Galdames, 2007).

### **Questionários fundo**

Os questionários são baseados no projeto Tuning, que foi criado por universidades europeias e apresentado em 2003 na Conferência Sintonia Structurst Educacional.

O projeto Tuning propõe um diálogo contínuo entre a educação e as necessidades sociais. Sua finalidade é medir e comparar resultados de aprendizagem expressas em termos de genéricos e específicos de cada área como créditos registrados no desenvolvimento de competências profissionais. Ao longo de dezesseis Questionário Tuning tem provado ser um instrumento eficaz e altos níveis de confiabilidade e validade em vários instrumentos identidades globais desde que foi criado com uma linguagem universal para medir várias áreas disciplinares, independentemente do local onde o estudo (González e Wagenaar, 2006).

Neste estudo, a Sintonia questionário é padronizado em dois formatos: graduados (estagiários ou formandos) e empregadores em diferentes áreas de trabalho, a fim de obter os indicadores necessários para graduados monitorização contínua que permitem ajustar os programas educacionais às exigências sociais eo mercado de trabalho.

O projeto Tuning considera o desenvolvimento de competências de: 1) o novo paradigma educacional, onde os esforços educacionais focar o aluno individual, que concorda com o nível de aprendizagem e continuidade, porque ela deve adaptar os seus conhecimentos para circundante mundo, o que está mudando rapidamente e onde aprender a aprender operacionalmente é considerado a pedra angular, 2) a necessidade de qualidade e aumentar o acesso ao emprego e à cidadania responsável, considerando a qualidade e transparência de propósitos, processos e resultados. Acesso ao emprego depende das habilidades e actividades relacionadas com a capacidade de resolver os principais problemas do mundo do trabalho, típicas de uma sociedade em habilidades de transformação permanente. Estas questões exigem uma análise rigorosa, que dão lugar à revisão constante de programas educacionais, 3) a criação de instituições de ensino superior homólogos na qualidade do ensino e sua aplicação universal projetados conforme exigido pela globalização.

O questionário Afinação contém 30 itens que medem 10 habilidades instrumentais, habilidades interpessoais 8 e 12 habilidades sistêmicas:

Este estudo de acompanhamento graduados objetivos: fornecer insumos para avaliação e planejamento das políticas educacionais instituições de acreditação de corrida (SEP, ANUIES, IES). Como declarou no artigo 4 ° do Regulamento de Estudos Profissionais, na página 195: "o objetivo principal da educação profissional é a formação dos alunos, desenvolvendo suas habilidades, competências, atitudes e valores de exercer actividades profissionais de alta qualidade e evoluir no local de trabalho e para executar no inquérito, criação e recriação do conhecimento".

5 habilidades instrumentais, 5 raças: Na adaptação, validação e padronização foi feito para a população de graduados da Universidade do Estado do México e empresas na zona industrial do município de Lerma, Estado do México, quinze itens para medir usado competências interpessoais e sistêmicas 5 (Hogan, 2004).

## **Metodológico para se adaptar, validar e padronizar questionários para os graduados e empregadores**

A fim de implementar com sucesso um teste ou exame deve ter em mente o conceito de generalização, com foco limitações apontando Muñiz (1998) Teoria teste clássico.

1) A população deve compartilhar condições semelhantes ao original em que o instrumento foi desenvolvido. Este aspecto já foi aprovada e agora questionários Tuning, que foram validados e os alunos hispânicos de faculdade padronizados são usados.

2) Outra limitação é que os questionários devem ser flexíveis o suficiente para acomodar em condições e circunstâncias de aplicação semelhantes. Este outro aspecto também foi revisto em cada um dos questionários através de testes-piloto realizados em condições e circunstâncias (Muniz, 1998) semelhantes.

### **Processo**

Objectivo general.- adaptar, validar e padronizar questionários para graduados e empregadores que utilizam um produto inovador uso acessível, ágil e confiável. Isso permite que as avaliações de pós-graduação sobre os requisitos que você deve cumprir para ser contratado, assim como avaliações meet empregador em matéria de requisitos que você precisa para atender às necessidades do trabalho. Assim, obtém-se um denominador comum entre graduados e empregadores.

O projeto foi campo de quasi-experimental, com duas fases, tanto a análise descritiva e analítica.

Fase 1 Questionário para graduados (estagiários ou formandos)

Traversal para medir a acessibilidade, agilidade, confiabilidade e padronização dos itens (Tintaya, 1999) digita.

Fase 2. Questionário para os empregadores

Transversais para confiabilidade e padronização, especificando os itens (Tintaya, 1999).

## **Amostra**

### Fase 1 Questionário para graduados (estagiários ou formandos)

Uma amostra aleatória de 516 alunos de sete escolas, cada uma representando uma área de conhecimento do UAEM (De Rojas, assinar projeto para estudos complexos, 1998) foi selecionado: idade média de 26,8 anos, do sexo masculino, 59%; estado civil solteira de 56%.

### Fase 2 Questionário para empregadores

Vinte e quatro empresas da zona industrial do município de Lerma, Estado do México, para os sete áreas de conhecimento que divide o UAEM e pertencentes a diferentes sectores de produção.

## **Procedimento estatístico**

- a) Para as características específicas das amostras foi realizada a análise descritiva de cada um dos grupos de graduados e empregadores.
- b) Para adaptar os itens do questionário Ajustando a população do Estado do México foi dividido em: alunos seniores da Universidade Autónoma do Estado do México (UAEM) e recrutadores de empresas na zona industrial do município Lerma, Estado do México. Além disso, um teste piloto de acordo com considerações de Kerlinger (2009) foi realizada através da aplicação de adaptação Sintonia questionário pela validade concorrente dos itens.
- c) Para a confiabilidade do questionário e identificar a estrutura da sua análise do tamanho de consistência interna dos itens foi realizada a discriminação, por meio de análise fatorial com rotação ortogonal dos principais componentes. Obteve-se assim a consistência interna para cada competência com base na escala Alpha Cronbach. Eles relataram apenas os itens com  $\alpha > 0,70$  (Cronbach, 2012).
- d) Para a consistência externa padronização e validação externa em diferentes populações foi medido, obtendo os mesmos resultados em uma amostra de 516 graduados, vindos de sete diferentes áreas de estudo e tendo como opções de 24 empresas de empregadores em tais

áreas estudio (Chacon e Perez Gil, 2008). Teste de regressão de mínimos quadrados foi aplicado para observar a variabilidade entre os grupos considerando  $r^2 > 0.75$  en  $p < 0.05$ .

## Resultados

Para conhecer as características da amostra de graduados A análise descritiva foi feita do mesmo, n=512 sujetos. Ver tabla I.

Tabla I: Características de la muestra de egresados

Variable socio-laboral	n=516			
	tot al	estudiantes		
		pasantes	titulados	
Condición académica	516	175	341	
		un mes a un año	un año a tres años	tres años a cinco años
Tiempo de obtención de título	285	86	125	74
Actualmente tiene empleo	354	50	184	120
Tiempo de obtención de empleo en su área de conocimiento	245	124	97	24

A análise descritiva também foi realizada para a amostra de graduados a conhecer as suas características, n=24 empresas. Ver tabla II.

Tabla II: Características de la muestra de empresas

		n=24
Tipo de organización	pública	29 %
	privada	62 %
	otros	9 %
Tamaño de la organización	grande	21 %
	mediana	33 %
	pequeña	46 %
Sector de producción	primario	13 %
	secundario	18 %
	terciario	48 %
	cuaternario	12 %
	quinario	9 %

Para o processo de adaptação dos itens do questionário tuning, a alunos concluintes do UAEM e recrutadores de empresas na zona industrial do município de Lerma, a validade concorrente dos itens (Kerlinger, 2009) foi aplicado.

A amostra foi composta por:

1) diplomados (516 estagiários ou formandos) a partir de sete faculdades, cada uma representando uma área de conhecimento do UAEM. Aqui foram obtidas pontuações mais altas: a) competências instrumentais ganhou cinco itens com 128 respostas, que mostra 84,80% de validade concorrente, b) Competências sistêmicas ganhou cinco itens com 182 respostas, mostrando 95,27% da validade concorrente, e c) competências interpessoais ganhou cinco itens com 206 respostas, mostrando 89.92% de validade concorrente. Ver anexo I.

2) os empregadores de vinte e quatro empresas (5 empresas administrativas, 4 engenharia e tecnologia de produção, 2 empresas farmacêuticas, 2 hospitais gerais, 2 empresas agrícolas, 3 empresas químicas, 4 escolas de educação (ensino fundamental e médio) e 2 empresas de arquitetura, design e urbanismo, onde foram obtidas pontuações mais altas: a) de competências Instrumental ganhou cinco itens com três respostas, que mostra 82,5% de validade concorrente, b) competências sistêmicas ganhou cinco itens com quatro respostas, mostrando 83,33% de



validade concorrente, c) competências interpessoais ganhou cinco itens com cinco respostas, mostrando 81.66% de validade concorrente. Ver Anexo II.

É importante notar que foram anexados ao questionário quatro itens: um em habilidades instrumentais (titulação), outro em habilidades sistêmicas (reconhecimento da área dentro da saída da instituição) e dois em habilidades interpessoais (recomendações / referências e disciplina própria), porque eles foram identificados pelos empregadores como instrumentos-chave para a contratação de graduados.

A confiabilidade do processo ou a consistência interna do instrumento através do alfa de Cronbach

Após a selecção de reagentes, factor de análise de componentes principais com rotação ortogonal foi realizada para identificar a estrutura das dimensões com base na escala de Cronbach alfa (Cronbach, 2012).

A confiabilidade obtida pela inter-grupos nos escores totais das três escalas de competência, foi  $\alpha = 0,85$  e intra-grupo de confiabilidade das pontuações totais das três escalas,  $\alpha = 0$  foi. 80.

Em geral, a dimensão total do questionário obtida uma fiabilidade de  $\alpha = 0,8332$ . veja a tabela III.

Tabla 3: Confiabilidad de ítems en Cuestionarios para egresados y empleadores

n= 516 egresados y 12 empresas					
Competencia s Instrumentales	α=0. 80	Competenci as sistémicas	α=0. 82	Competencia s interpersonales	α=0. 80
1.		5.		7.	
Conocimiento del área o campo de estudio.	α=0. 84.	Reconocimiento del área dentro de la Institución de egreso	α=0. 72.	Recomendaciones/ Referencias	α=0. 54.
2.		9.		8.	
Titulación.	α=0. 87.	Capacidad de Liderazgo	α=0. 77.	Personalidad/Actitud es	α=0. 64.
3.		11. Habilidad		10. Habilidad	
Experiencia laboral/práctica (antes de egresar).	α=0. 88.	para resolver problemas, capacidad de análisis y creatividad	α=0. 73.	de relaciones personales (trabajo en equipo y capacidad de negociación)	α=0. 73.
4.		12. Habilidad		14. Poseer	
Habilidades básicas de manejo de programas de cómputo correspondientes a su área de conocimiento	α=0. 75.	para el aprendizaje y administración del tiempo.	α=0. 69	valores	α=0. 56.
6.		13. Poseer		15. Poseer	
Conocimiento de idiomas extranjeros	α=0. 68.	motivación, iniciativa y persistencia	α=0. 71.	disciplina	α=0. 67

O processo de normalização (validação externa) foi medido através da observação da consistência externa do comportamento da amostra de licenciados que vêm de sete áreas de estudo e 24 recrutadores nas diferentes áreas de estudo (Chacon e Pérez-Gil , 2008). Teste regressão de mínimos quadrados para observar a variabilidade entre os grupos considerando  $r^2 > 0,75$  para  $p < 0,05$ . Ver Tabela IV.

Tabla IV. Regresión de mínimos cuadrados entre los grupos de egresados y empleadores

Variabes grupos	r <sup>2</sup>	p
<i>Siete grupos de egresados</i>	0.772	0.034
<i>Siete grupos de empleadores</i>	0.843	0.042

## Conclusão

A avaliação dos graduados e empregadores é muito diferente porque depende da área do conhecimento e da empregabilidade dos diplomados é oferecido. Muitas empresas usam vários métodos para selecionar seus empregados, de modo que a normalização destes testes destinam-se em uma área onde as universidades e empregadores medir as mesmas competências. Isso permitiria que as universidades para treinar seus alunos para atender às necessidades sociais e, assim, garantir a sua empregabilidade como a sua aprendizagem é satisfazer as necessidades do mercado de trabalho (Esteve, 2009).

Tomamos como base o ajuste questionário, porque é universal e usar várias cidades da União Europeia, embora também foi necessário adaptar, validar e padronizar a população Mexiquense, uma área onde é necessário padronizar o que é ensinado nas universidades eo que Ela exige que o mercado de trabalho (González e Wagenaar, 2006).

Como você pode ver, neste estudo levou em conta a Universidade Autônoma do Estado do México, porque é uma instituição de ensino que em 2015 apresentou uma matrícula de 55,227 estudantes, está presente em vinte e quatro mexiquenses municípios e tem uma cobertura de todo o estado 31,4% e 39,2% a nível nacional. Planos e programas não se aplicam apenas dentro de seus distritos, mas além de suas fronteiras com quatorze universidades construídas, cujas matrículas registradas em 2015 e 8334 alunos em 38 municípios mexiquenses, que está presente em 62 municípios mexiquenses (UAEM , 2015).

O corredor industrial Toluca Lerma, no município de Lerma, Estado do México, lar de uma série de especialidades ambas as indústrias e empresas, nos sectores público e privado, cada um com um número diferente de funcionários. Estes podem variar de pequenas a grandes empresas, no

prazo de cinco sectores de produção. Portanto, a diversificação era apropriado para validação e padronização do questionário.

A adaptação do questionário foi vital para que os graduados e empregadores ter os itens necessários para medir as habilidades que atendam às necessidades do mercado de trabalho (Kerlinger, 2009).

Validação tinha a função de medir o que se pretendia. um único questionário a aplicar-se a ambos os graduados e empregadores, com 15 itens que medem as competências necessárias são desenvolvidas. Assim, obteve-se um rápido, confiável e completa ao questionário (Cronbach 2012).

Finalmente, o teste de regressão por mínimos quadrados foi utilizado para determinar o paralelismo entre grupos de graduados de sete áreas de estudo e grupos de empresas nos diversos sectores de produção (Chacón y Pérez-Gil, 2008).

## Bibliografía

- Chacón Moscoso, Salvador; Pérez-Gil, José Antonio (2008). Diseño y medición de programas de intervención neuropsicológica: aspectos fundamentales. Universidad de Sevilla [Versión electrónica] Extraído el 9 de octubre de 2015 de:  
[file:///C:/Users/hp/Downloads/tema2\\_tct.pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/tema2_tct.pdf)
- Cronbach, L. J. (2012). Fundamentos de los Tests Psicológicos. España, Biblioteca Nueva. [Versión electrónica]. Extraído el 9 de octubre de 2015 de  
[scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727) (enlace inactivo)
- Esteve, J. M. (2009). La educación en la sociedad del conocimiento. Una tercera revolución educativa. Universidad de Málaga. España: Grupo de Trabajo sobre profesionalización docente de PREAL. [Versión electrónica]. Extraído el 9 de octubre de 2015 de  
[http://www.oei.es/reformaseducativas/educacion\\_sociedad\\_conocimiento\\_tercera\\_revolution\\_esteve.pdf](http://www.oei.es/reformaseducativas/educacion_sociedad_conocimiento_tercera_revolution_esteve.pdf)
- González, Julia y Wagenaar, Robert (2006). Tuning Educational Structures in Europe II. Universidad de Deusto, Bilbao [Versión electrónica] Extraído el 9 de enero de 2016 de  
[http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/Publications/Tuning\\_2\\_CAST\\_PR2\\_.pdf](http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/Publications/Tuning_2_CAST_PR2_.pdf)
- Hogan, T. (2004). Pruebas psicológicas. Una introducción práctica. México: Manual Moderno. [Versión electrónica]. Extraído el 27 de Mayo de 2015 de  
[http://web.usach.cl/psicologia/congreso/programa\\_cientifico.pdf](http://web.usach.cl/psicologia/congreso/programa_cientifico.pdf) (enlace inactivo)
- Kerlinger, N. F. (2009). Investigación del Comportamiento. México: Mcgraw-Hill Muñiz, F. J. (1990): Teoría de Respuesta al Ítem, Madrid: Pirámide. [Versión electrónica]. Extraído el 9 de octubre de 2015 de [www.uv.es/~meliajl/Research/EstimationWeb/Estindex.htm](http://www.uv.es/~meliajl/Research/EstimationWeb/Estindex.htm)
- Milos, I. y Galdames, M. (2007). Perfil, Diagnóstico y Aplicación de los Estilos de Aprendizaje en las Prácticas de Laboratorio en Estudiantes de Psicología. II Congreso Chileno de

Psicología. [Versión electrónica]. Extraído el 9 de octubre de 2012 de [web.usach.cl/psicologia/congreso/programa\\_cientifico.pdf](http://web.usach.cl/psicologia/congreso/programa_cientifico.pdf)

Muñiz, F. J. (1998). Teoría Clásica de los Test, Madrid: Pirámide. [Versión electrónica] Extraído el 9 de octubre de 2015 de [www4.ujaen.es/~lmlozano/docencia/Fundamentos/Programa.pdf](http://www4.ujaen.es/~lmlozano/docencia/Fundamentos/Programa.pdf)

Rojas, S. R. (1998). Guía para realizar investigación social, ed. 32, Ciudad de México: Plaza y Valdez, pp. 298-308. [Versión electrónica] Extraído el 9 de octubre de 2012 de [www.uv.es/aleza/Bibliogr%20EA.pdf](http://www.uv.es/aleza/Bibliogr%20EA.pdf)

Tintaya, P. (1999). Diseños de investigación. La Paz: CISPE. [Versión electrónica] Extraído el 9 de octubre de 2015 de [www.iep.org.pe/textos/DDT/mineriyconflictosocial.pdf](http://www.iep.org.pe/textos/DDT/mineriyconflictosocial.pdf)

UAEM (2015). Agenda estadística 2015, Universidad Autónoma del Estado de México. Mexico. [Versión electrónica] Extraído el 9 de febrero de 2016 de: [http://planeacion.uaemex.mx/docs/AE/2015/AE\\_2015.pdf](http://planeacion.uaemex.mx/docs/AE/2015/AE_2015.pdf)

UAEM (2014). Reglamento de estudios profesionales, Artículo 4, p. 193, 1ª ed., Universidad Autónoma del Estado de México. México [Versión electrónica] Extraído el 9 de febrero de 2016 de: <http://www.uaemex.mx/abogado/doc/0006%20REP.pdf>

## Anexo I

### CUESTIONARIO PARA EGRESADOS (PASANTES O TITULADOS)

Instrucciones.- Marque con una x las siguientes opciones:

1. Área de estudio:
  - a) Ciencias Sociales y Administrativas
  - b) Ingeniería y Tecnología
  - c) Ciencias de la Salud
  - d) Artes, Educación y Humanidades
  - e) Ciencias Naturales y Exactas
  - f) Arquitectura, Diseño y Urbanismo
  - g) Ciencias Agropecuarias
  
2. Tiempo de ser pasante
  - a) 1 mes a 1 año
  - b) 1 a 3 años
  - c) 3 a 5 años
  
3. Obtención de título
  - a) Sí
  - b) No
  
4. Tiempo de obtención de título
  - a) 1 mes a 1 año
  - b) 1 a 3 años
  - c) 3 a 5 años
  - d) 5 a más años
  
5. Actualmente tiene empleo
  - a) Sí
  - b) No
  
6. Tiempo en que obtuvo un empleo
  - a) 1 mes a 1 año
  - b) 1 a 3 años
  - c) 3 a 5 años
  - d) 5 a más años
  
7. Empleo dentro de tu área de estudio
  - a) Sí
  - b) No

Si tiene empleo, por favor conteste la siguiente sección de datos sobre la organización empleadora:

8.- Nombre de la institución, empresa u organización:

---

9.- Tipo de organización

- a) pública
- b) privada

10.- Tamaño de la organización

- a) grande (100 empleados o más)

- b) mediana (31 a 99 empleados)
- c) pequeña (30 empleados o menos)

11.- Indique al sector de producción al que pertenece.

- a) primario (materias primas)
- b) secundario (actividad artesanal e industrial manufacturera)
- c) terciario (servicios)
- d) cuaternario o de información (gestión y distribución de la información)
- e) quinario (cultura, educación, arte y entretenimiento)

### Aspectos frecuentes requeridos por empresas para emplear al egresado

Indique con una x la importancia que le da a los siguientes aspectos para la contratación de un pasante o titulado. A) muy importante, B) importante, C) regular, D) poco importante, E) sin importancia.

	A	B	C	D	E
1. Conocimiento del área o campo de estudio					
2. Titulación					
3. Experiencia laboral / práctica (antes de egresar).					
4. Habilidades básicas de manejo de programas de cómputo correspondientes a su área de conocimiento.					
5. Reconocimiento del área dentro de la institución de egreso.					
6. Conocimiento de idiomas extranjeros					
7. Recomendaciones / referencias					
8. Personalidad / actitudes					
9. Capacidad de liderazgo					
10. Habilidad de relaciones personales (trabajo en equipo y capacidad de negociación).					



11.Habilidad para resolver problemas, capacidad de análisis y creatividad.					
12.Habilidad para el aprendizaje y administración del tiempo.					
13.Motivación, iniciativa y persistencia					
14.Valores					
15.Disciplina					

## Anexo II CUESTIONARIO PARA EMPLEADORES

1.- Nombre de la institución, empresa u organización:

---

Instrucciones.- Señale con una x las siguientes opciones:

2.- Principal actividad de la empresa correspondiente al área:

- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| a) Ciencias Sociales y Administrativas | b) Ingeniería y Tecnología          |
| c) Ciencias de la Salud                | d) Artes, Educación y Humanidades   |
| e) Ciencias Naturales y Exactas        | f) Arquitectura, Diseño y Urbanismo |
|  | g) Ciencias Agropecuarias           |

3.- Tipo de organización

- |            |            |
|------------|------------|
| a) pública | b) privada |
|------------|------------|

4.- Tamaño de la organización

- a) grande (100 empleados o más)
- b) mediana (31 a 99 empleados)
- c) pequeña 30 empleados o menos)

5.- Indique el sector de producción al que pertenece.

- a) primario (materias primas)
- b) secundario (actividad artesanal e industrial manufacturera)
- c) terciario (servicios)
- d) cuaternario o de información (gestión y distribución de la información)
- e) quinario (cultura, educación, arte y entretenimiento)

**Aspectos frecuentes requeridos por su empresa para emplear a recién egresados (pasantes o titulados)**

Indique con una x la importancia que le da a los siguientes aspectos para la contratación de un pasante o titulado. A) muy importante, B) importante, C) regular, D) poco importante, E) sin importancia.

	A	B	C	D	E
1. Conocimiento del área o campo de estudio.					
2. Titulación.					
3. Experiencia laboral / práctica (antes de egresar).					
4. Habilidades básicas de manejo de programas de cómputo correspondientes a su área de conocimiento					
5. Reconocimiento del área dentro de la institución de egreso.					
6. Conocimiento de idiomas extranjeros					
7. Recomendaciones / referencias					
8. Personalidad / actitudes					
9. Capacidad de liderazgo					
10. Habilidad de relaciones personales (trabajo en equipo y capacidad de negociación).					
11. Habilidad para resolver problemas, capacidad de análisis y creatividad.					

12.Habilidad para el aprendizaje y administración del tiempo.					
13.Motivación, iniciativa y persistencia					
14.Valores					
15.Disciplina					