



**Estudio de opinión de empleadores  
sobre el desempeño laboral  
de egresados de la  
Licenciatura en  
Derecho de la ES Huejutla  
de la UAEH 2015**



SISTEMA INSTITUCIONAL  
DE EVALUACIÓN

AUTORES:

Bezies Cruz Patricia

Pérez Enzastiga José Antonio

González Mociños Nancy

Elizalde Lora Leticia

Olvera Larios Brenda Ivonne

López Cruz María de los Ángeles

Ordaz Monroy Adriana Anabel

Ávila Gallardo Wendolyn

Gayosso Arias Ignacio Nathanael

Ángeles Guerrero Aidé

Godínez Escalona Anayeli

Acaxtenco González Ariana

Gutiérrez Miranda María del Carmen

González Macías Daniela

Ortiz Ramón Josefina

Apoyo Técnico:

Aguilera Coiffier Ma. de la Luz

Hernández Gómez Ayme

## DIRECTORIO



Mtro. Adolfo Pontigo Loyola  
Rector

Dr. Saúl Agustín Sosa Castelán  
Secretario General

Dra. Patricia Bezies Cruz  
Directora General de Evaluación

## **Dirección General de Evaluación**

Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño  
laboral de egresados de la UAEH, 2015.

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>1. GENERALIDADES</b> .....	2
1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas.....	2
1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas.....	3
1.3 Tamaño de la empresa .....	4
1.4 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata .....	5
1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH .....	6
1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados.....	7
1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales .....	8
<b>2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b> .....	10
2.1 El proceso de reclutamiento .....	10
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas .....	11
2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación .....	12
<b>3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN</b> .....	13
3.1 Causas de la capacitación y actualización .....	13
<b>4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL</b> .....	14
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores.....	14
<b>5. PROMOCIÓN LABORAL</b> .....	15
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral.....	15
<b>6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES</b> .....	16
6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH.....	16
6.2 Licenciaturas requeridas por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeña.....	17
6.3 Prestigio de la UAEH .....	18

## INTRODUCCIÓN

El presente documento es el informe final del Estudio de Opinión de Empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Derecho de la Escuela Superior de Huejutla (ES Huejutla) que se oferta en la UAEH, el cual fue realizado mediante una encuesta aplicada por la Dirección General de Evaluación en 2013-2014, con ello la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo continúa con la realización de estudios de empleadores cuyo antecedente inmediato es el *Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados de la UAEH* realizado en 2008 y el *Estudio del mercado ocupacional del Estado de Hidalgo*, realizado en el año 2004, ambos por la Dirección General de Planeación.

A través de este documento se identificaron las necesidades más demandadas a los profesionistas que laboran en las empresas ubicadas en el Estado de Hidalgo, así como el grado de satisfacción que los empleadores tienen con los egresados de la UAEH, específicamente con la Licenciatura en Derecho de la ES Huejutla, con el propósito de conocer las fortalezas y debilidades en la formación de sus egresados, de esta manera se plantearon dos interrogantes a las que se busca dar respuesta: ¿cuales son los principales criterios y aspectos valorados y utilizados con mayor regularidad en el proceso de selección y reclutamiento de profesionistas universitarios desde la perspectiva de los empleadores? y ¿cual es la opinión que tienen los empleadores del Estado de Hidalgo respecto al desempeño profesional de los egresados de la UAEH?.

El cuestionario actual se aplicó a 9 empresas principalmente del ramo de servicios y comercio que tienen al menos un egresado de esta casa de estudios, que en algún momento tuvieron egresados laborando con ellos, o bien que cuentan con prestadores de servicio social o prácticas profesionales.

## 1. GENERALIDADES

Como primer paso del análisis se tiene una descripción detallada de las características principales de las empresas e instituciones que participaron en el estudio, especificando el sector laboral y la actividad al que pertenecen, identificando así el tipo de empresas que mayormente captan egresados de la Licenciatura en Derecho de la ES Huejutla.

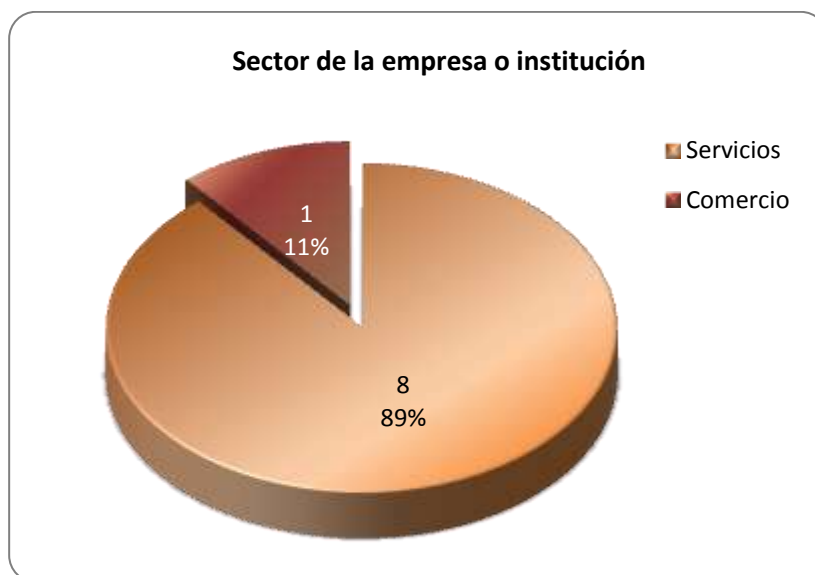
### 1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas

Se puede observar en la tabla 1.1 que 6 empresas encuestadas corresponden al sector privado y 3 empresas al sector público.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Privada	6	66.7%
Pública	3	33.3%

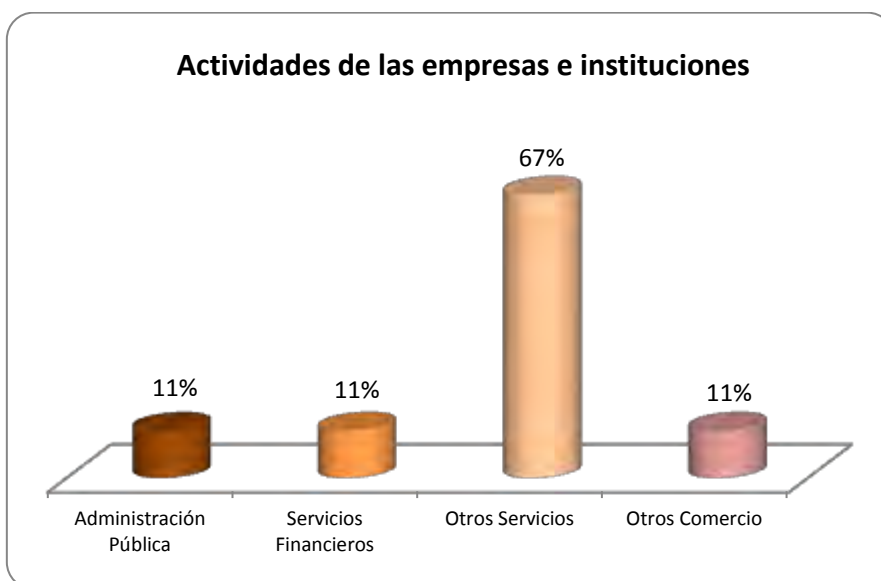
*Tabla 1.1. Identificación del tipo de empresa o institución*

Las empresas se encuentran distribuidas entre los sectores de servicios y comercio como se muestra en la gráfica 1.1, apreciándose que el sector de servicios es el predominante para la generación de empleos de los Licenciados en Derecho de la ES Huejutla con el 89%, seguido por el de comercio con 11%.



*Gráfica 1.1 Porcentajes por sector de las empresas o instituciones estudiadas*

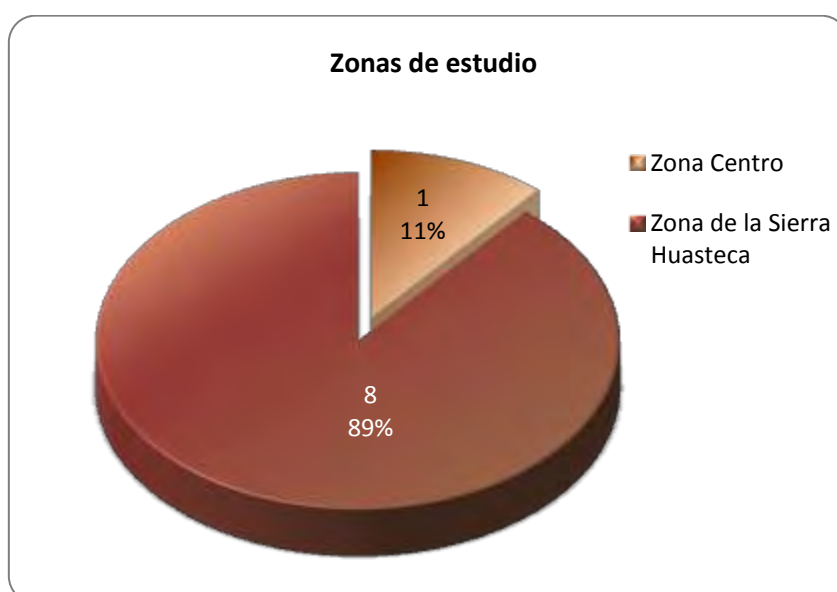
La gráfica 1.2 muestra el tipo de actividad que realizan las empresas encuestadas siendo del ramo de Administración Pública con 11%, Servicios Financieros con el 11%, otros Servicios con 67% y otros Comercio con 11%.



*Gráfica 1.2 Actividades de las empresas estudiadas*

## 1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

De las 9 empresas o instituciones empleadoras encuestadas, el mayor porcentaje se ubica en la Zona de la Sierra Huasteca con el 89% y un 11% en la Zona Centro (gráfica 1.3).



*Gráfica 1.3 Distribución de las empresas e instituciones estudiadas por zonas*



En las siguientes tablas se clasifican las empresas por la zona y el municipio donde se encuentran, el sector al que pertenecen y la actividad que realizan cada una de ellas.

### Zona Centro

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Servicios	Otros Servicios	Pachuca	1

*TABLA 1.2 Empresas e instituciones de la Zona Centro clasificadas por actividad y municipio*

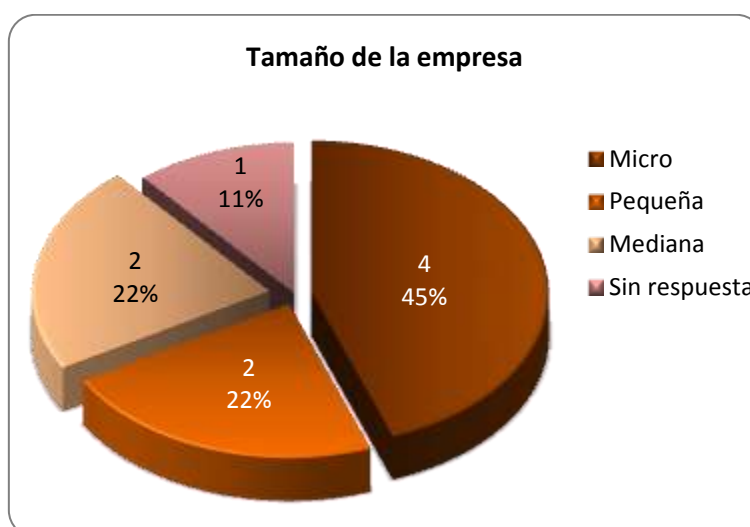
### Zona de la Sierra Huasteca

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Servicios	Administración Pública	Huejutla de Reyes	1
	Servicios Financieros	Huejutla de Reyes	1
	Otros Servicios	Huejutla de Reyes	5
Comercio	Otros Comercio	Huejutla de Reyes	1

*TABLA 1.3 Empresas e instituciones de la Zona de la Sierra Huasteca clasificadas por actividad y municipio*

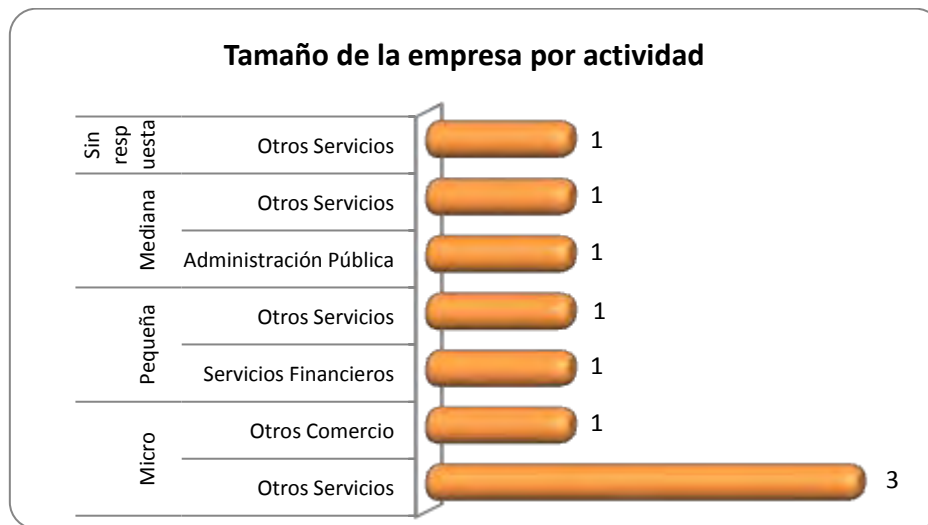
## 1.3 Tamaño de la empresa

La clasificación de las empresas de acuerdo a su tamaño se aplica en micro, pequeña, mediana y grande; analizando la gráfica 1.4 se tiene que el mayor porcentaje de empresas que captan a los egresados de la Licenciatura en Derecho de la ES Huejutla de la UAEH corresponde a las micro empresas con el 45%, seguido de las pequeñas empresas con el 22% y las medianas empresas con 22%, y 11% no respondió.



*Gráfica 1.4 Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño*

Las micro empresas cuyo rubro es el de servicios y comercio son las que captan en mayor número a los egresados de la Licenciatura en Derecho ES Huejutla, como se aprecia en la gráfica 1.5.



*Gráfica 1.5 Actividades económicas según su tamaño*

#### 1.4 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata

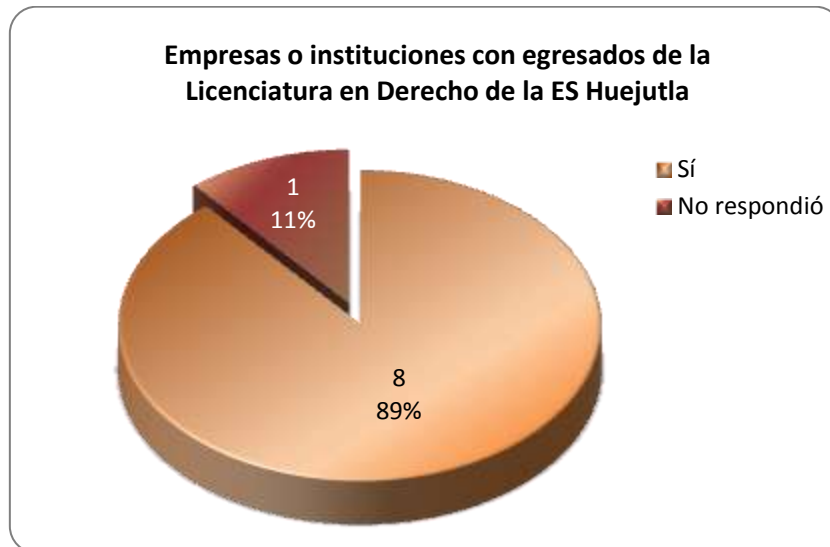
La institución de egreso es uno de los factores importantes que consideran los empleadores en el proceso de selección y reclutamiento, la gráfica 1.6 muestra que para el 56% de los empleadores es muy importante este factor, mientras que para el 33% es regularmente importante y el 11% considera poco importante conocer la institución de egreso.



*Gráfica 1.6 Nivel de importancia de los empleadores a la Institución en donde se formaron los egresados que contratan*

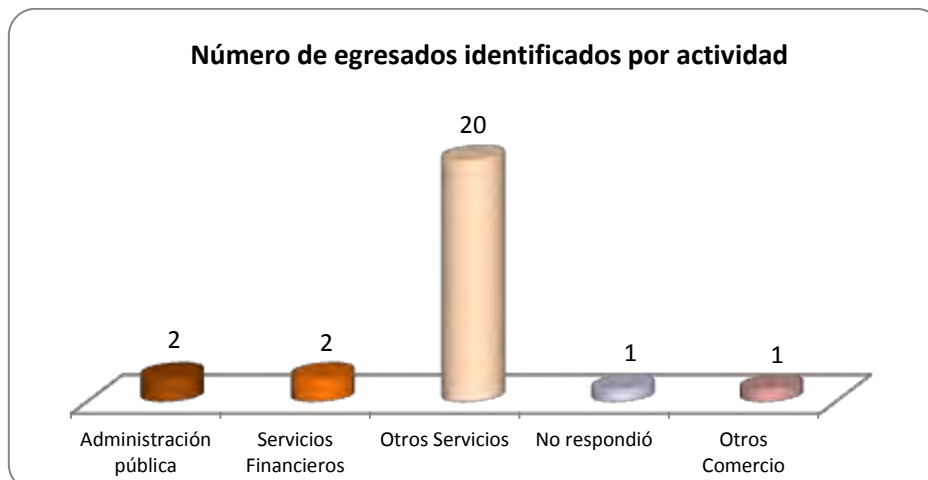
## 1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH

Con la finalidad de cumplir con el objetivo del estudio, se consideraron a las empresas que emplean egresados de la Licenciatura en Derecho de la ES Huejutla que se oferta en la UAEH o que hubieran tenido egresados anteriormente, por lo que en la gráfica 1.7 se observa que el 89% cuentan con egresados de esta licenciatura y el 11% no respondió a esta pregunta.



Gráfica 1.7 Porcentaje de empresas o instituciones con egresados de la UAEH

En la gráfica 1.8 se aprecia que 20 egresados se encuentran laborando en empresas cuya actividad económica del sector de servicios es diferente a las opciones de la encuesta aplicada, mientras que 2 egresados se detectaron laborando en una empresa del ramo de Administración Pública, 2 se encuentran laborando en Servicios Financieros y uno se encuentra en una actividad diferente a las opciones de la encuesta aplicada y que se encuentra en el sector de Comercio.

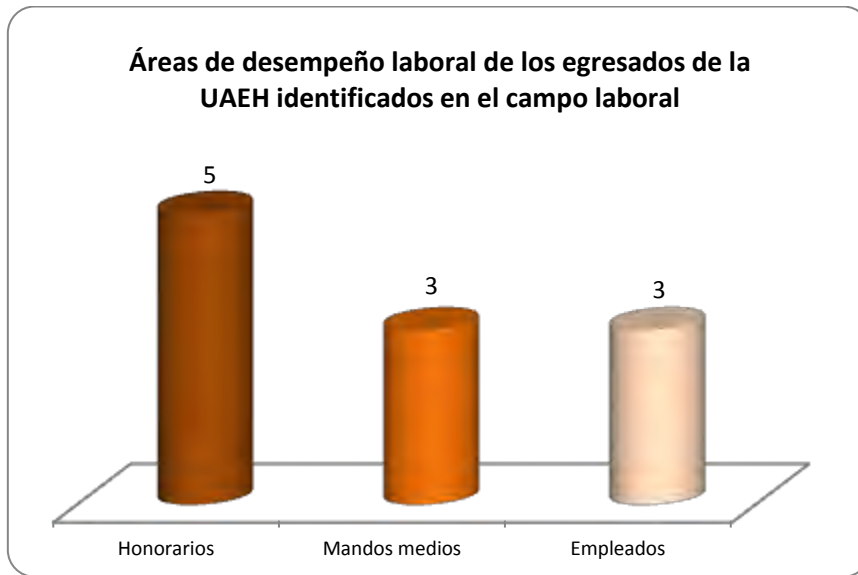


Gráfica 1.8 Número de egresados identificados en el sector industria y servicios por actividad laboral

## 1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados

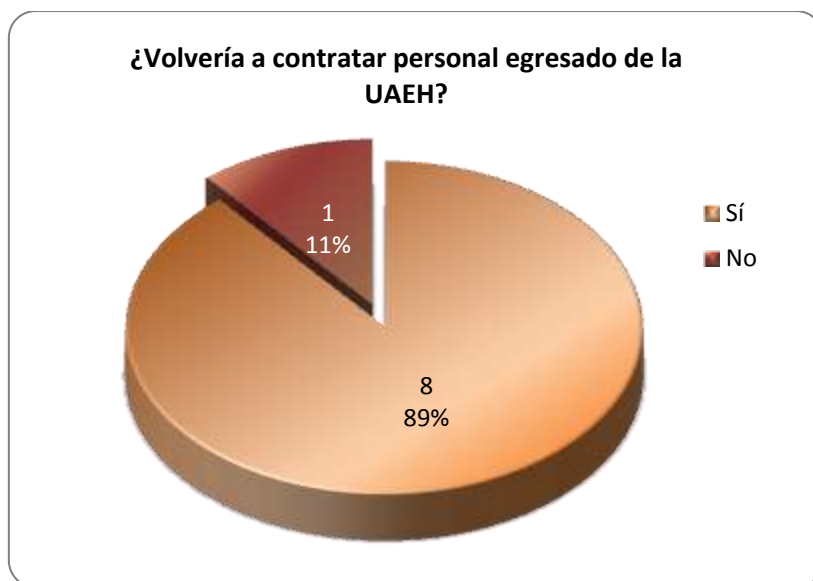
La gráfica 1.9 muestra que en 3 empresas los egresados son contratados para ocupar puestos de Mandos Medios, en 3 como empleados y en 5 trabajan por honorarios.

Por lo que se concluye que los empleadores contratan mayormente profesionistas de la UAEH para ocupar puestos por Honorarios.



Gráfica 1.9 Área de desempeño de los profesionistas

Con respecto a la pregunta sobre si volverían a contratar personal egresado de la UAEH, la gráfica 1.10 muestra que el 89% de los empresarios respondió afirmativamente a esta pregunta.



Gráfica 1.10 Número de empleadores que volvería a contratar egresados de la UAEH

## 1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales

En este apartado de la encuesta se monitorea lo referente a los prestatarios de servicio social y los que realizan sus prácticas profesionales con el objetivo de determinar el grado de satisfacción de los empleadores con los egresados de la Institución, además de que con estas actividades se mantiene un vínculo directo con los empleadores.

A continuación se muestra que el 44% de los empleadores encuestados cuenta con 34 estudiantes de la UAEH que se encuentran realizando su servicio social (gráfica 1.11).



*Gráfica 1.11 Número de empleadores con prestatarios de servicio social*

También se encontró a 6 estudiantes realizando sus prácticas profesionales en el 33% de las empresas encuestadas (gráfica 1.12).



*Gráfica 1.12 Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales*

Al preguntarles si contaban con prestatarios de servicio social y estudiantes realizando prácticas profesionales y si contratarían a esos prestatarios, el 67% de ellos respondió afirmativamente, esto fue en 6 casos (gráfica 1.13).



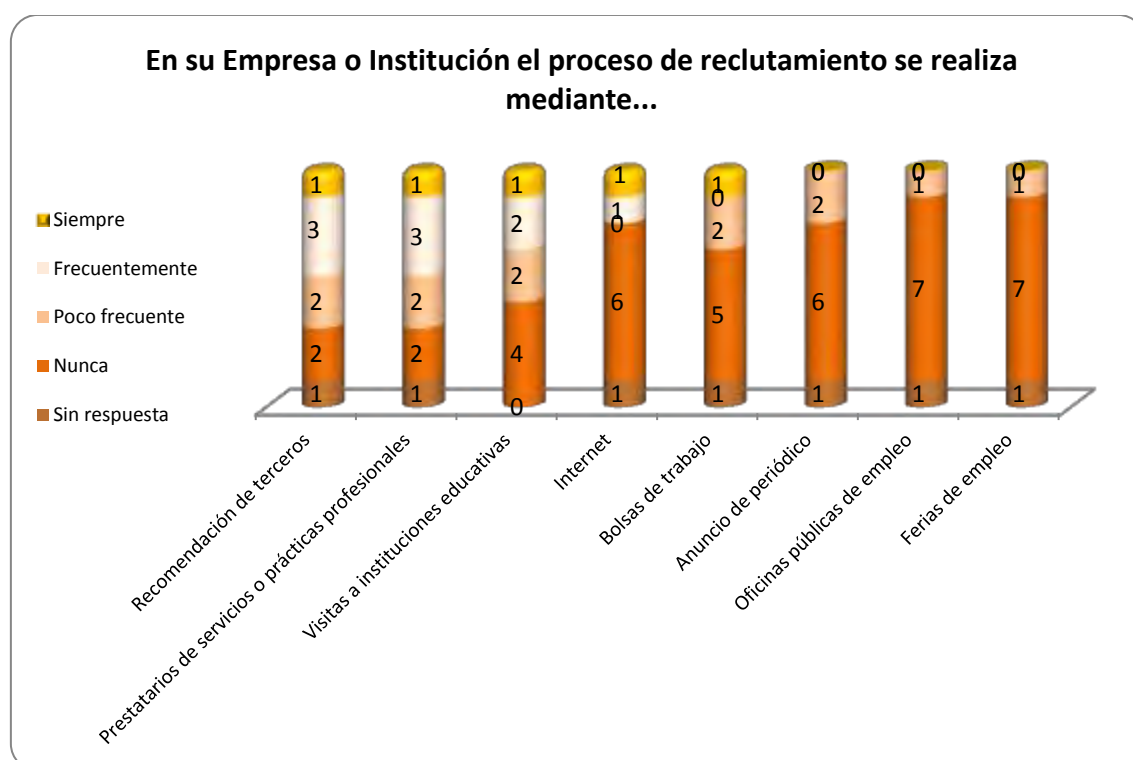
**Gráfica 1.13 Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales**

## 2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Es importante conocer las necesidades que tienen los empleadores y poder identificar cómo realizan la selección de su personal, es por ello que en esta sección se observan elementos como medios de reclutamiento más utilizados, aspectos que influyen en la contratación e importancia de tener un grado académico.

### 2.1 El proceso de reclutamiento

A continuación, en la gráfica 2.1 tenemos 8 opciones que se utilizan como indicadores para observar los medios más frecuentes de reclutamiento. Se observa que entre los dos sobresalientes se encuentra la recomendación de terceros como medio más común para ingresar a una empresa y la realización de servicio o prácticas profesionales, lo cual se identificó con 4 empleadores, el siguiente medio es la realización de servicio social o prácticas profesionales debido a que 4 utilizan este medio siempre o frecuentemente.



**Gráfica 2.1 Medios de reclutamiento más utilizados por los empleadores y sus frecuencias de uso**

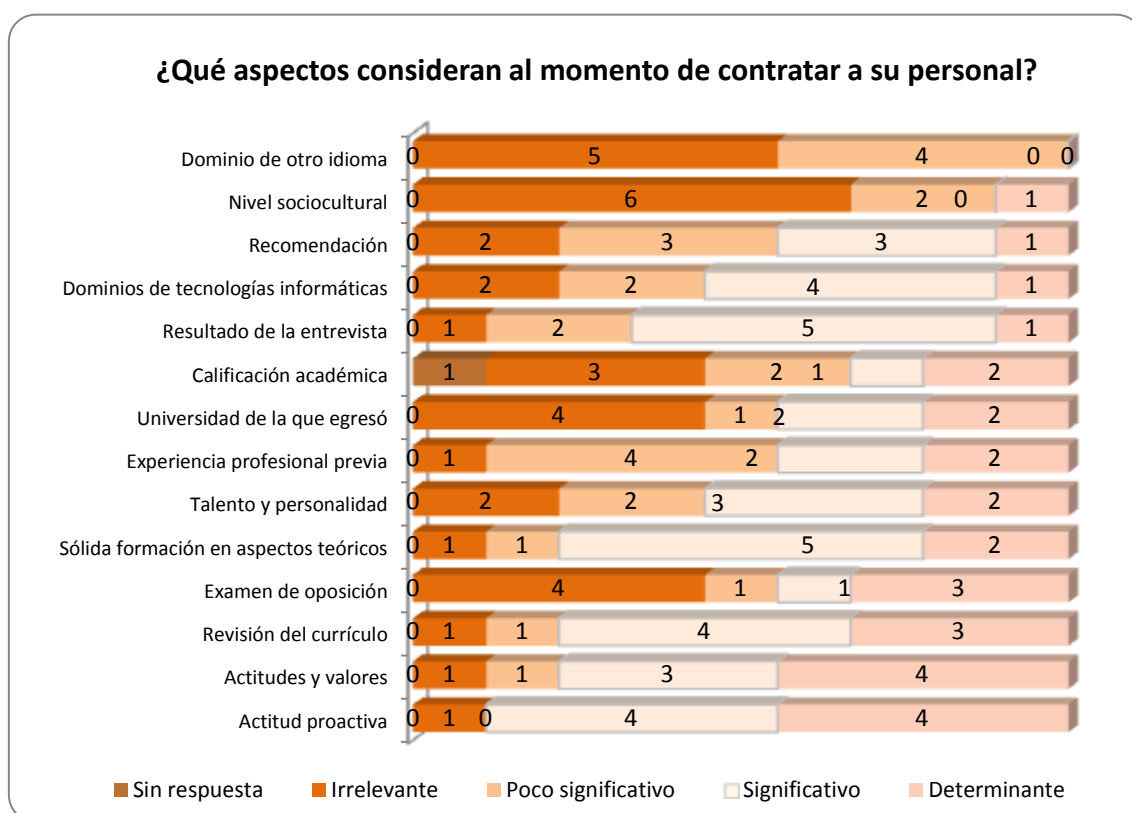
Referente a otras formas de reclutamiento que no fueron incluidas en la gráfica anterior, los empleadores mencionaron que se realiza el reclutamiento vía invitación directa al egresado de la UAEH, convocatorias entregadas

personalmente en las instituciones, mediante procesos de selección, a través de un examen de oposición o mediante solicitud con espera de selección.

## 2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

Se consideraron en esta encuesta 14 requisitos para la contratación de egresados. Como se observa en la gráfica 2.2, la **actitud proactiva** es el requisito principalmente señalado debido a que los 4 empleadores coincidieron que es un aspecto determinante para la contratación, 4 coincidieron en la importancia de **tener actitudes y valores**, además consideran que la **revisión del currículum** es lo importante.

Entre los aspectos menos relevantes se encuentran el **nivel sociocultural** como el más significativo.



**Gráfica 2.2** Requisitos formales para los empleadores al momento de la contratación

Para conocer la importancia que tienen los requisitos formales en la contratación de profesionistas, se pidió a los empleadores que jerarquizaran de acuerdo a su importancia, seleccionando cinco de los aspectos anteriores, observándose en los resultados de la tabla 2.1 que la **universidad de la que egresó** es el requisito más importante para determinar la contratación de un profesional de acuerdo con la opinión de un empleador al igual que **el examen de oposición** y la **revisión del**



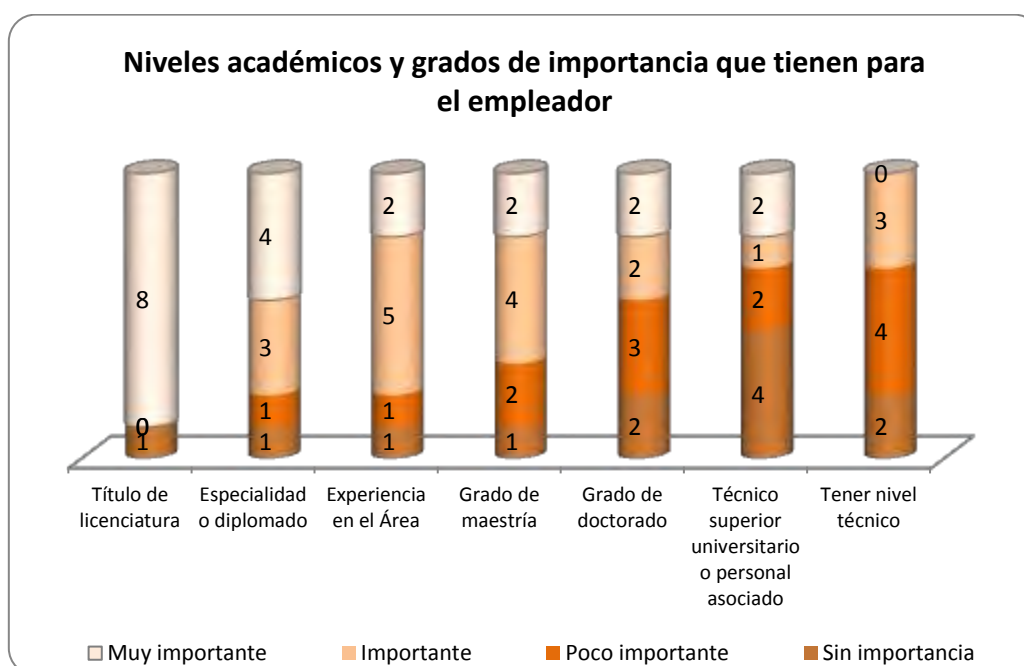
*currículo vitae*, en segundo lugar de importancia están *las actitudes y valores* de los profesionistas y la *calificación académica*, en tercer lugar la *sólida formación en aspectos teóricos*, y *el talento y personalidad* son considerados en cuarto lugar de importancia.

Requisitos \ Jerarquía	1	2	3	4	5
Universidad de la que egresó	1		1		
Examen de oposición	1				
Revisión del currículo vitae	1				1
Actitudes y valores		1			1
Calificación Académica		1			
Sólida formación en aspectos teóricos			1		
Talento y personalidad				2	

Tabla 2.1 Requisitos más importantes para determinar la contratación

### 2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación

En este apartado se analiza qué tan determinante puede ser el nivel académico del profesionista para que pueda ser contratado. Además de los niveles de formación realizados también se considera que tengan experiencia en el área a la cual desean ingresar; en la gráfica 2.3 se observa que tener título de licenciatura es un factor muy importante para 8 empleadores, 4 consideraron que es importante tener una especialidad o diplomado, para 2 empleadores es la experiencia en el área, el grado de maestría, el grado de doctorado o el tener un nivel técnico superior universitario o personal asociado es muy importante.



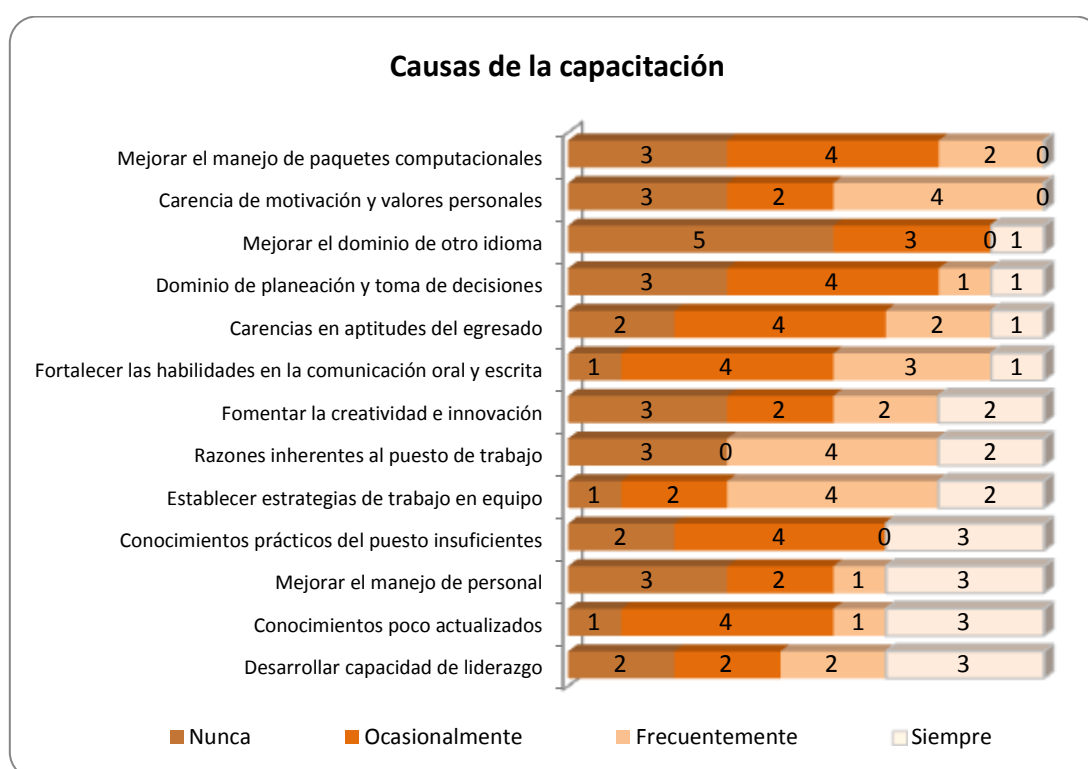
Gráfica 2.3 Importancia de los grados académicos al momento de la contratación

### 3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

En este apartado se analizan las causas que generan la necesidad de brindar una capacitación para el personal contratado por parte del empleador, o algún tipo de actualización al personal que ya trabaja.

#### 3.1 Causas de la capacitación y actualización

Existen 13 aspectos considerados por los empleadores para brindar alguna capacitación o actualización al personal que labora, lo cual se muestra en la gráfica 3.1.



*Gráfica 3.1 Causas que motivan la capacitación del personal y sus frecuencias*

Se puede observar que para 5 empleadores la principal causa para la capacitación de los profesionistas frecuentemente y siempre es desarrollar la capacidad de liderazgo, para 4 empleadores es importante actualizar los conocimientos y para 4 empleadores es mejorar el manejo de personal, entre los más sobresalientes.

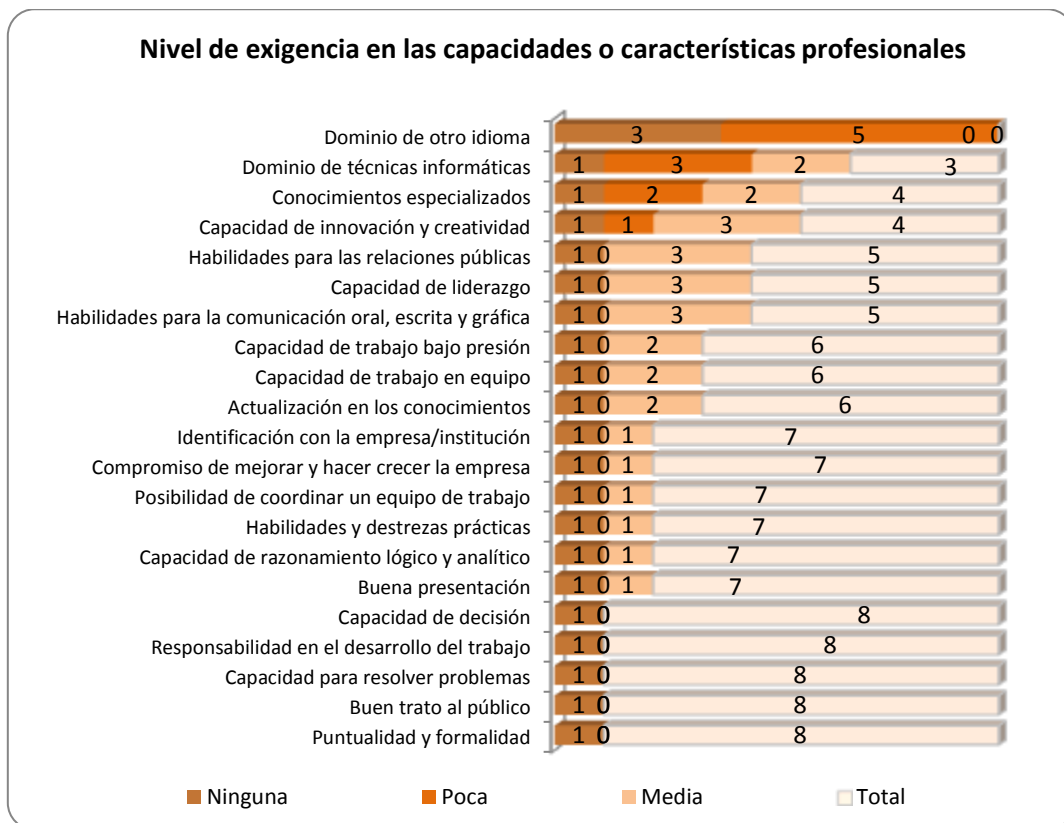
También 5 empleadores mencionaron que mejorar el dominio de otro idioma nunca sería una causa de capacitación. Cabe mencionar que los empleadores consideraron otros aspectos diferentes a los que contiene la encuesta que requieren en la capacitación y actualización, como redacción de escritos, metodología, oratoria, sobre el nuevo sistema penal acusatorio y actualización en los nuevos procedimientos jurídicos en relación a las nuevas reformas.

## 4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL

Atendiendo a las exigencias de los empleadores respecto de lo que debe tener el profesionalista que solicita empleo y es contratado, se identificaron las capacidades personales y profesionales que cuentan con mayor exigencia para el desempeño de las actividades que realice para la empresa.

### 4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores

Se identificaron 21 capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores, de las cuales el mayor número de los empleadores coinciden con exigir que los profesionistas deben de tener capacidad de decisión, responsabilidad en el desarrollo del trabajo, capacidad para resolver problemas, buen trato al público y puntualidad y formalidad, esto en el nivel de exigencia total, como se muestra en la gráfica 4.1.



*Gráfica 4.1 Frecuencia y niveles de exigencia asignados por los empleadores a las capacidades o características profesionales*

Otro tipo de capacidades o características profesionales que no se consideraron en la encuesta aplicada pero que fueron mencionadas por algunos empleadores son: respeto, actitudes y seguir mejorando profesionalmente.

## 5. PROMOCIÓN LABORAL

Es de gran importancia conocer las capacidades que influyen en la decisión de los empleadores al momento de realizar una promoción laboral. En este apartado se tienen los aspectos identificados por nivel de importancia de cada uno de los empleadores encuestados.

### 5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral



**Gráfica 5.1 Frecuencias y niveles de importancia asignados por los empleadores a las capacidades consideradas para la promoción laboral**

En la gráfica 5.1 se observan 16 capacidades que consideraron los empleadores según su nivel de importancia; en el caso de la promoción laboral en primer lugar están las habilidades y destrezas prácticas, la capacidad de trabajar bajo presión, la capacidad de decisión, la capacidad para resolver problemas y la responsabilidad, esto es referido por la opinión de 8 empleadores; en segundo lugar está el compromiso de hacer mejorar y hacer crecer la empresa, la capacidad de liderazgo, la capacidad de trabajar en equipo y tener conocimientos actualizados, esto es considerado por 7 empleadores. Por otro lado, 3 indicaron que el dominio de otro idioma no es de importancia para influir en la promoción laboral.

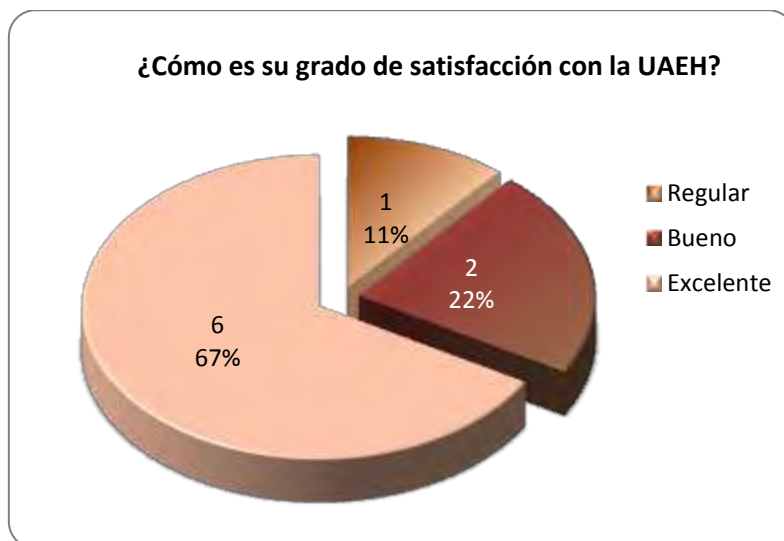
Para un empleador existe otro tipo de capacidad que no fue considerada en la encuesta aplicada respecto a la promoción laboral de los profesionistas, ya que considera que es importante que tengan conocimiento en el dialecto náhuatl.

## 6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES

El grado de satisfacción de los empleadores respecto a las capacidades adquiridas por los egresados de la UAEH durante su formación es un indicador muy importante para la universidad ya que muestra si la formación académica que adquirió el egresado fue óptima para su inserción en el mercado laboral, o en caso contrario, en qué aspectos tendría que hacerse una mejora, qué capacidades o habilidades es necesario que el egresado tenga que reforzar durante sus estudios y así mejorar la satisfacción de los empleadores.

### 6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH

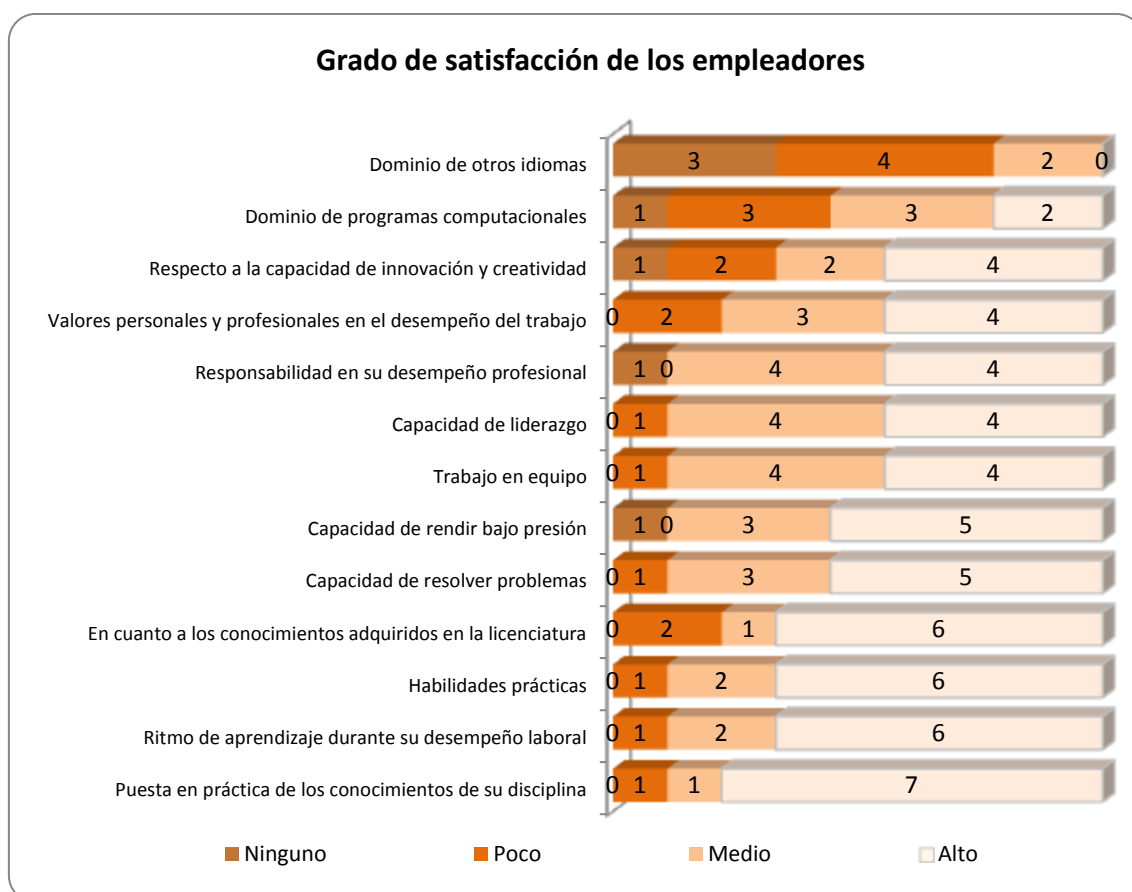
En la gráfica 6.1 se observa que en general la satisfacción de los empleadores con la UAEH es excelente (67%) o buena (22%) de acuerdo a la opinión de los empleadores que respondieron la pregunta.



Gráfica 6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH

En la gráfica 6.2 se observan las diferentes capacidades de los profesionistas y el grado de satisfacción que tienen los empleadores respecto a ellas, apreciándose que 7 empleadores tienen un alto grado de satisfacción en cuanto a la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina.

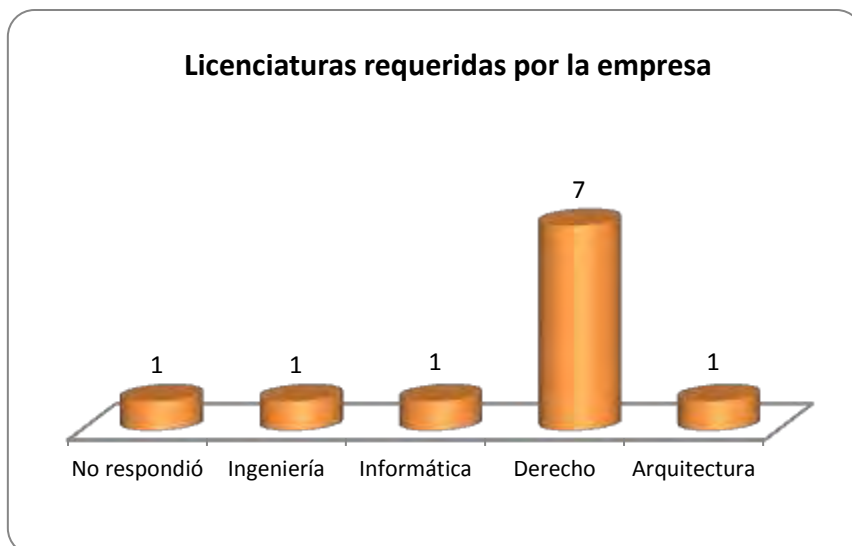
Debido a lo anterior, se observa que para la mayoría de los empleadores que respondieron las preguntas del grado de satisfacción que tienen con respecto a los egresados de la UAEH, se encuentran en una escala positiva.



*Gráfica 6.2 Frecuencias y grado de satisfacción asignados por los empleadores*

## 6.2 Licenciaturas requeridas por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeña

De forma general se preguntó a los empleadores qué carreras requieren como empresa/institución en apoyo a la labor productiva que desempeña, en la gráfica 6.3 se observan los diferentes programas educativos que requieren y que la UAEH tiene dentro de su oferta educativa.

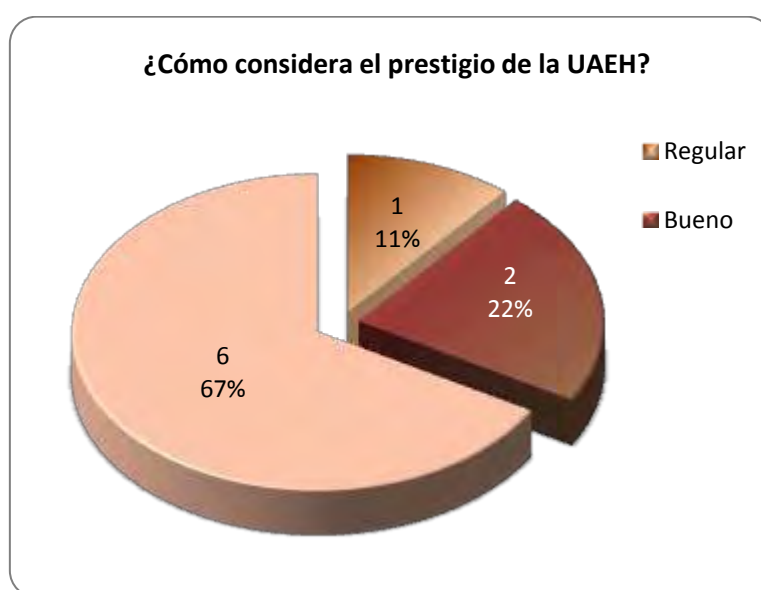


*Gráfica 6.3 Licenciaturas que requiere como empresa/institución en apoyo a la labor productiva*

### 6.3 Prestigio de la UAEH

Para la UAEH es de vital importancia conocer la opinión de los empleadores con respecto al prestigio de la institución. Por ello se agregó una pregunta para identificar cómo es considerada entre los empleadores.

Es importante destacar que el 22% de los empleadores lo calificaron como bueno y el 67% dijo que es excelente, como se muestra en la gráfica 6.4.



*Gráfica 6.4 Frecuencias de prestigio de la UAEH*