



**Estudio de opinión de empleadores
sobre el desempeño laboral
de egresados de la
Licenciatura en
Ingeniería Agroindustrial
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

Gayosso Arias Ignacio Nathanael

Ángeles Guerrero Aidé

Godínez Escalona Anayeli

Acaxtenco González Ariana

González Macías Daniela

Ortiz Ramón Josefina

Alonso Cano Anaid

Callado Pérez Jennifer

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

INTRODUCCIÓN	6
1. GENERALIDADES	7
1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas.....	7
1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas.....	8
1.3 Tamaño de la empresa	9
1.4 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata	10
1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH	11
1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados.....	13
1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales	14
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	16
2.1 El proceso de reclutamiento	16
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas	17
2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación	19
3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	20
3.1 Causas de la capacitación y actualización	20
4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL	21
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores.....	21
5. PROMOCIÓN LABORAL	22
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral.....	22
6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES	23
6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH.....	23
6.2 Licenciaturas requeridas por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeña ..	24
6.3 Prestigio de la UAEH.....	25

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 Ingeniería Agroindustrial 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 Ingeniería Agroindustrial, 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: ¿cuáles 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 ¿cuál 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 7 empresas que tienen al menos un egresado de esta casa de estudios, que en algún momento los tuvieron 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 Ingeniería Agroindustrial.

1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas

Se puede observar en la tabla 1.1 que 2 empresas encuestadas corresponden al sector privado y 3 empresas al sector público.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Pública	3	42.9
Privada	2	28.6
No respondió	2	28.6

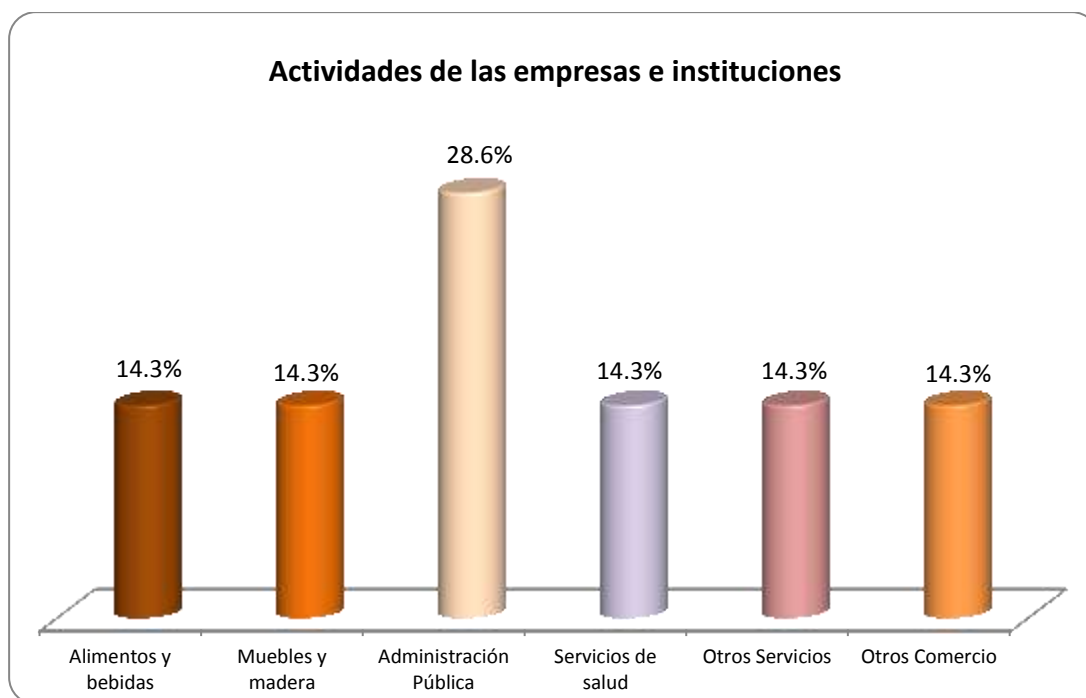
Tabla 1.1. Identificación del tipo de empresa o institución

Las empresas se encuentran distribuidas entre los sectores de industria y servicios, 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 Ingeniería Agroindustrial con el 71%, seguido por el sector industria con 29%.



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 las del ramo de administración pública quien mayormente participó con 28.6% perteneciente al sector de servicios, mientras que un 14.3% fueron empresas del ramo de alimentos y bebidas, muebles y madera, servicios de salud y otros no especificados pertenecientes al sector de servicios y de comercio respectivamente.



Gráfica 1.2 Actividades de las empresas estudiadas

1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

De las 7 empresas o instituciones empleadoras encuestadas, el 100.0% se ubican en la Zona del Valle de Tulancingo, como se muestra en la tabla 1.2.

Zona	Frecuencia	Porcentaje
Zona del Valle de Tulancingo	7	100.0

Tabla 1.2 Distribución de las empresas e instituciones estudiadas por zonas

En la siguiente tabla 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.

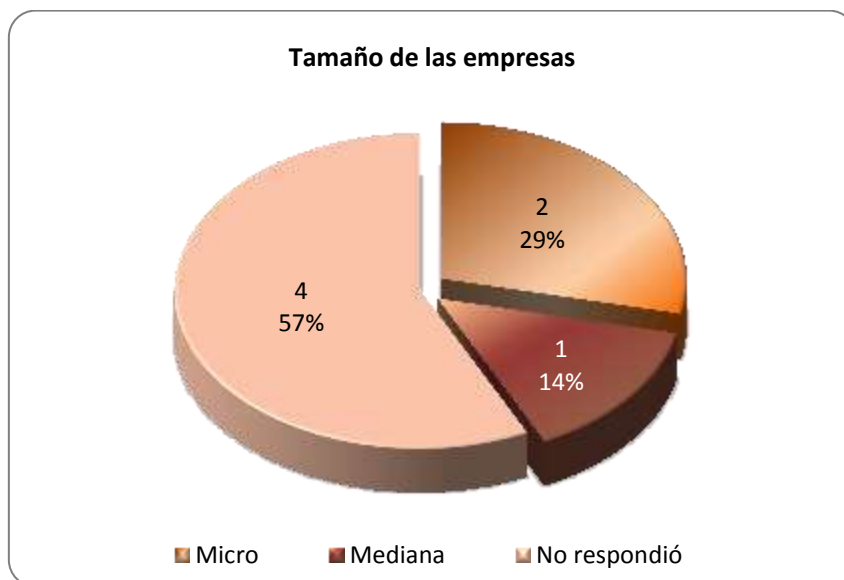
Zona del Valle de Tulancingo

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Industria	Alimentos y bebidas	Acaxochitlán	1
	Muebles y madera	Acaxochitlán	1
Servicios	Administración pública	Tulancingo	2
	Servicios de salud	Tulancingo	1
	Otros Servicios	Tulancingo	1
	Otros comercio	Tulancingo	1

Tabla 1.3 Empresas e instituciones de la Zona del Valle de Tulancingo clasificadas por actividad y municipio

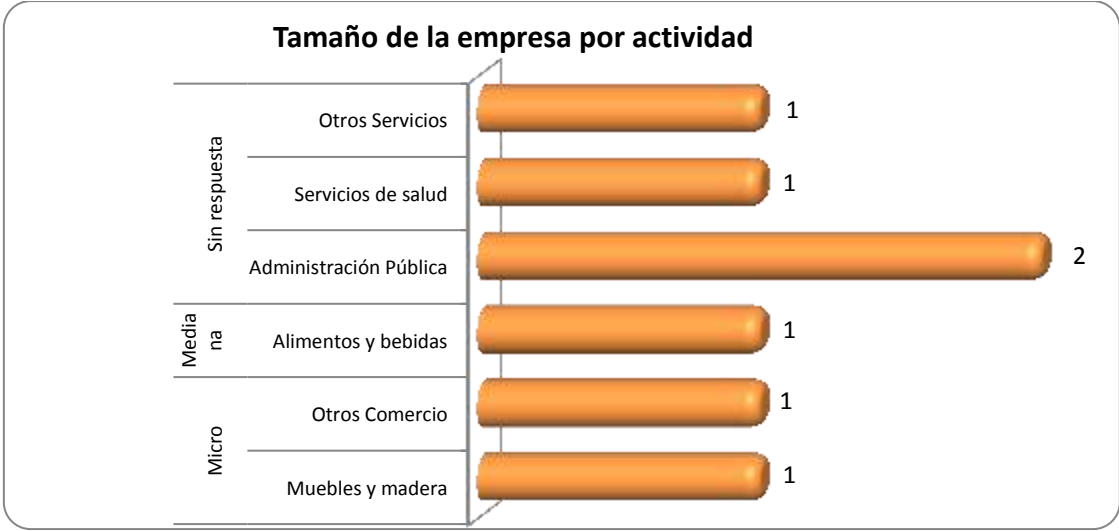
1.3 Tamaño de la empresa

La clasificación de las empresas de acuerdo a su tamaño se aplica únicamente a las empresas privadas, las cuales se clasifican en micro, pequeña, mediana y grande; analizando la gráfica 1.3 se tiene que el mayor porcentaje de empresas privadas que capta a los egresados de la Licenciatura en Ingeniería Agroindustrial de la UAEH corresponde a las micro empresas con el 29%, seguido de las medianas empresas con el 14% y el 57% no respondió.



Gráfica 1.3 Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

Las empresas cuyo rubro es el de administración pública son las que captaron en mayor número a los egresados de la Licenciatura en Ingeniería Agroindustrial, como se aprecia en la gráfica 1.4.



Gráfica 1.4 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 1.5 muestra que para el 57% de los empleadores es muy importante este factor, mientras que para el 14% es regularmente importante conocer la institución de egreso y el 29% no respondió.



Gráfica 1.5 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 Ingeniería Agroindustrial que se oferta en la UAEH o que hubieran tenido egresados anteriormente, por lo que en la tabla 1.4 se observa que el 71.4% cuentan con egresados de esta licenciatura.

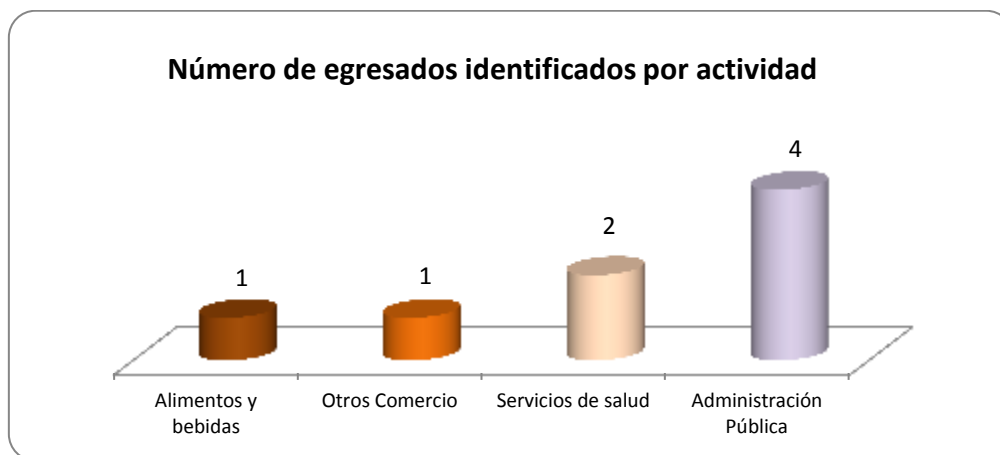
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	71.4
No respondió	2	28.6
Total	7	100

Tabla 1.4 Porcentaje de empresas o instituciones con egresados de la UAEH

En la tabla 1.5 se observa que en las 7 empresas que fueron encuestadas hay 1255 empleados, de los cuales 8 son egresados de la UAEH; como se aprecia en la gráfica 1.6 el número de egresados que se encuentran laborando en las empresas por actividad económica, entre los más representativos se encuentran 4 en administración pública, 2 en servicios de salud, y uno en actividades de alimentos y bebidas y otro en una actividad no especificada dentro del sector de comercio.

		Número de empleados
Número de Empresas	4	No respondió
	1	1200
	1	5
	1	50
Total	7	1,255

Tabla 1.5 Cantidad de empleados de las empresas o instituciones encuestadas



Gráfica 1.6 Número de egresados identificados en el sector industria y servicios por actividad laboral

Las carreras o licenciaturas de procedencia de los egresados que laboran en las empresas o instituciones encuestadas se muestran en la tabla 1.6., donde se puede observar que también hay egresados de otras licenciaturas como son: Administración e Ing. en Agronegocios.

	Frecuencia	Porcentaje
Administración	1	14.3
Ing. Agroindustrial	3	42.9
Ing. Agronegocios	1	14.3
No respondió	2	28.6
Total	7	100.0

Tabla 1.6 Licenciaturas de procedencia de los egresados que laboran en las empresas o instituciones encuestadas

A continuación en la tabla 1.7 se enlistan las licenciaturas de las cuales las empresas tienen más egresados contratados, y en la tabla 1.8 se muestra de qué institutos de procedencia son.

	Frecuencia	Porcentaje
No respondió	6	85.7
Ing. Agroindustrial	1	14.3
Total	7	100.0

Tabla 1.7 Licenciatura de la cual tienen más egresados contratados

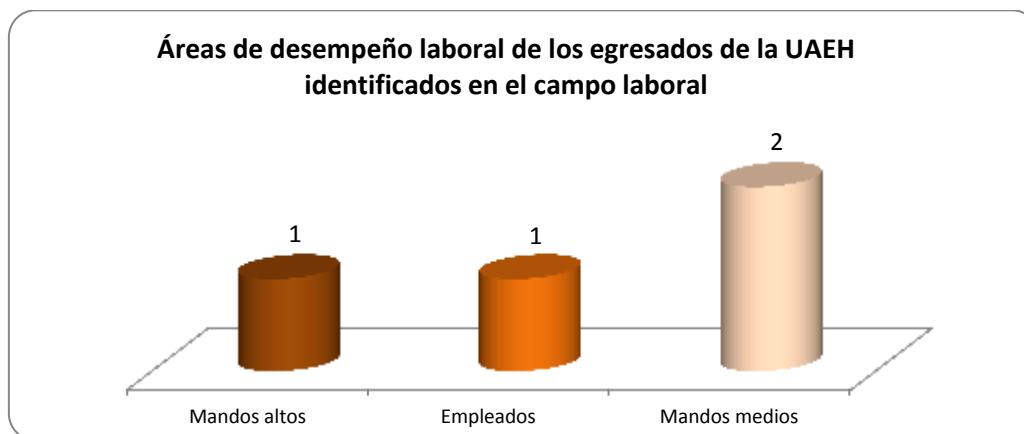
	Frecuencia	Porcentaje
Instituto de Ciencias Agropecuarias (ICAP)	5	71.4
Sin respuesta	2	28.6
Total	7	100.0

Tabla 1.8 Institutos o Escuela de procedencia de los egresados contratados

1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados

En la gráfica 1.7 muestra que en 2 empresas los egresados son contratados para ocupar puestos de Mandos Medios, en una empresa son contratados como empleados y en una ocupan puestos como Mandos Altos.

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



Gráfica 1.7 Área de desempeño de los profesionistas

Con respecto a la pregunta sobre si volverían a contratar personal egresado de la UAEH. La tabla 1.9 muestra que el 85.7% de los empresarios respondió afirmativamente a esta pregunta, únicamente un empleador no respondió si volvería a contratar egresados de la universidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	85.7
No respondió	1	14.3
Total	7	100.0

Tabla 1.9 Número de empleadores que volvería a contratar egresados de la UAEH

En la tabla 1.10 se enlistan otras Instituciones de Educación Superior (IES) de la cual son contratados los profesionistas empleados en las empresas o instituciones encuestadas.

IES	Frecuencia	Porcentaje
Instituto de Ciencias Agropecuarias	1	14.3
UNAM	1	14.3
No respondió	5	71.4
Total	7	100.0

Tabla 1.10 Otras IES de procedencia de los profesionistas que son contratados en la empresa o institución

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 28% de los empleadores encuestados cuenta con estudiantes de la UAEH que se encuentran realizando su servicio social (gráfica 1.9), de los cuales sólo el 14.3% respondió que tiene 3 estudiantes de dicho servicio (tabla 1.11).



Gráfica 1.9 Número de empleadores con prestatarios de servicio social

Número de prestatarios de servicio	Frecuencia	Porcentaje
3	1	14.3
No respondió	6	85.7
Total	7	100.0

Tabla 1.11 Número de prestatarios de servicio social

También se encontraron estudiantes realizando sus prácticas profesionales con uno de los empleadores, como se muestra en la gráfica 1.10 y en la tabla 1.12.



Gráfica 1.10 Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales

Número de practicantes	Frecuencia	Porcentaje
No respondió	7	100.0

Tabla 1.12 Número de estudiantes que realizan sus prácticas profesionales

Al preguntarles si contaban con prestatarios de servicio social y estudiantes realizando prácticas profesionales y si contratarían a esos prestatarios, el 72% respondió afirmativamente, esto fue en 5 casos, el 14% no respondió y el 14% mencionó que no los contrataría, ya que aún no ha firmado convenio con la universidad (gráfica 1.11).



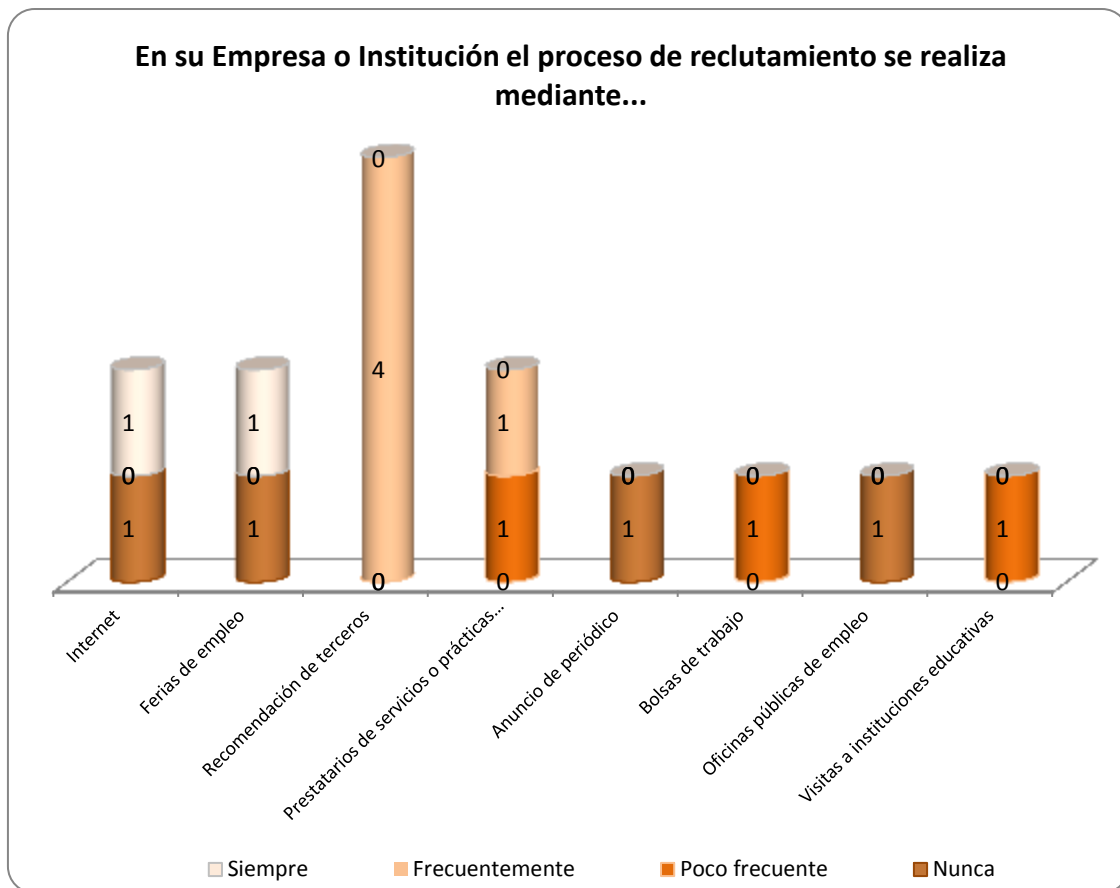
Gráfica 1.11 Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales

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 **internet y las ferias de empleo** son el medio que se usa siempre para ingresar a una empresa, lo cual se identificó con un empleador; en segundo lugar está la **recomendación de terceros** con la opinión de 4 empleadores y el tercer medio más relevante para un empleador es la **contratación de prestatarios de servicio social y prácticas profesionales**.

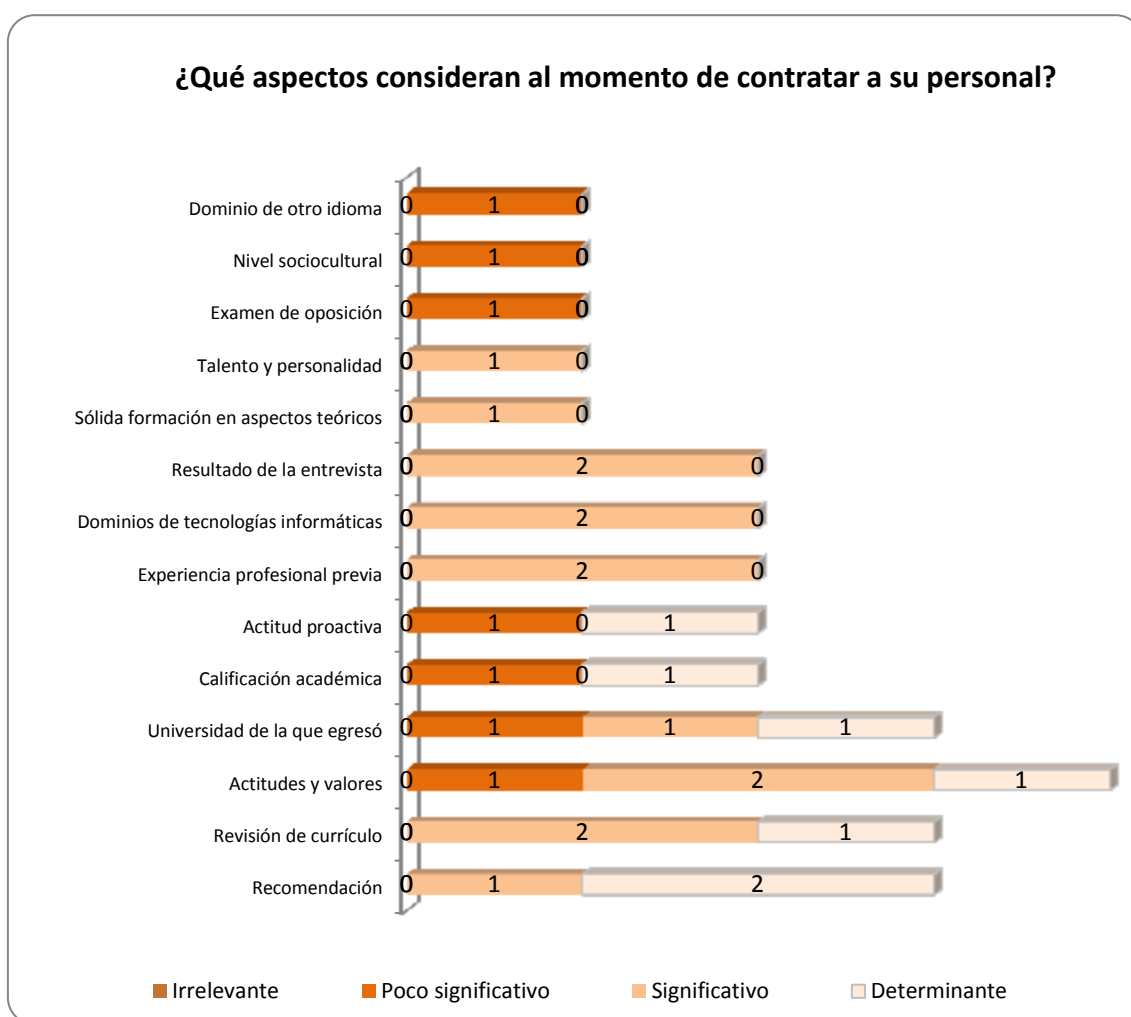


Gráfica 2.1 Medios de reclutamiento más utilizados por los empleadores y sus frecuencias de uso

2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

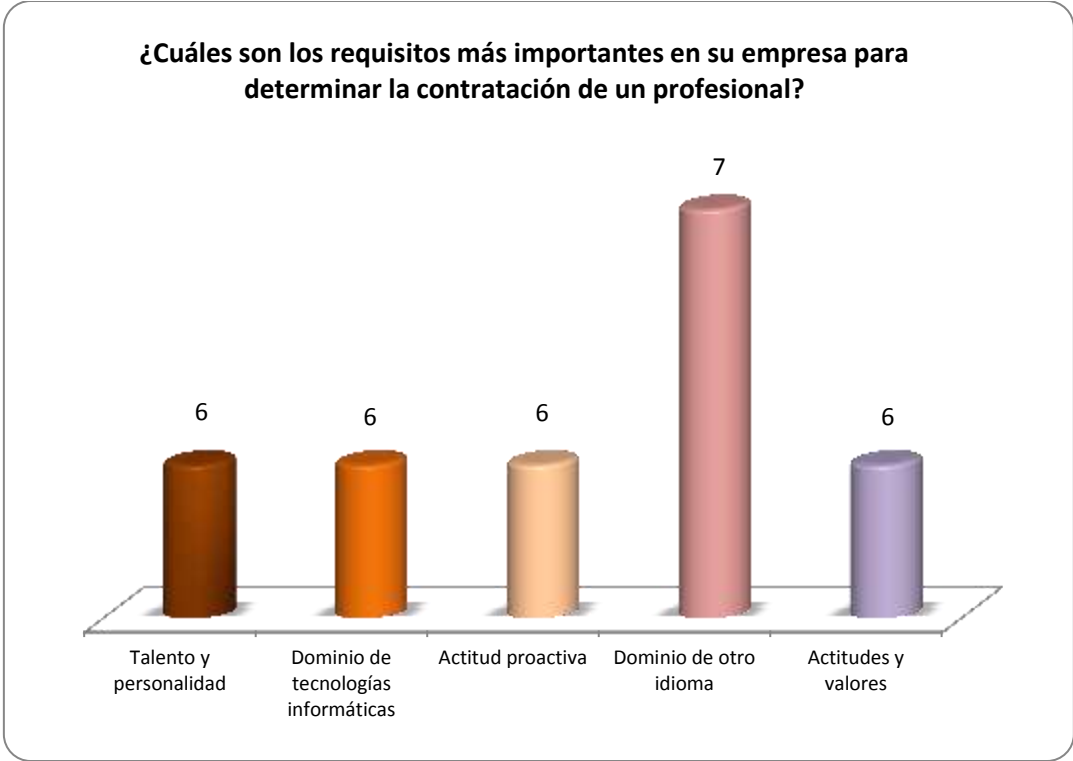
Se consideraron en esta encuesta 14 requisitos para la contratación de egresados. Como se observa en la gráfica 2.2, la **recomendación** es el requisito principalmente señalado debido a que 2 empleadores coincidieron que es un aspecto determinante para la contratación, entre otros aspectos determinantes se encuentra la **revisión del currículo, actitudes y valores, la Universidad de la que egresó, la calificación académica y actitud proactiva**, esto en la opinión de un empleador para cada aspecto.

Entre los aspectos poco relevantes se encuentran el **examen de oposición, el nivel sociocultural y el dominio de otro idioma**.



Gráfica 2.2 Requisito formales para los empleadores al momento de la contratación

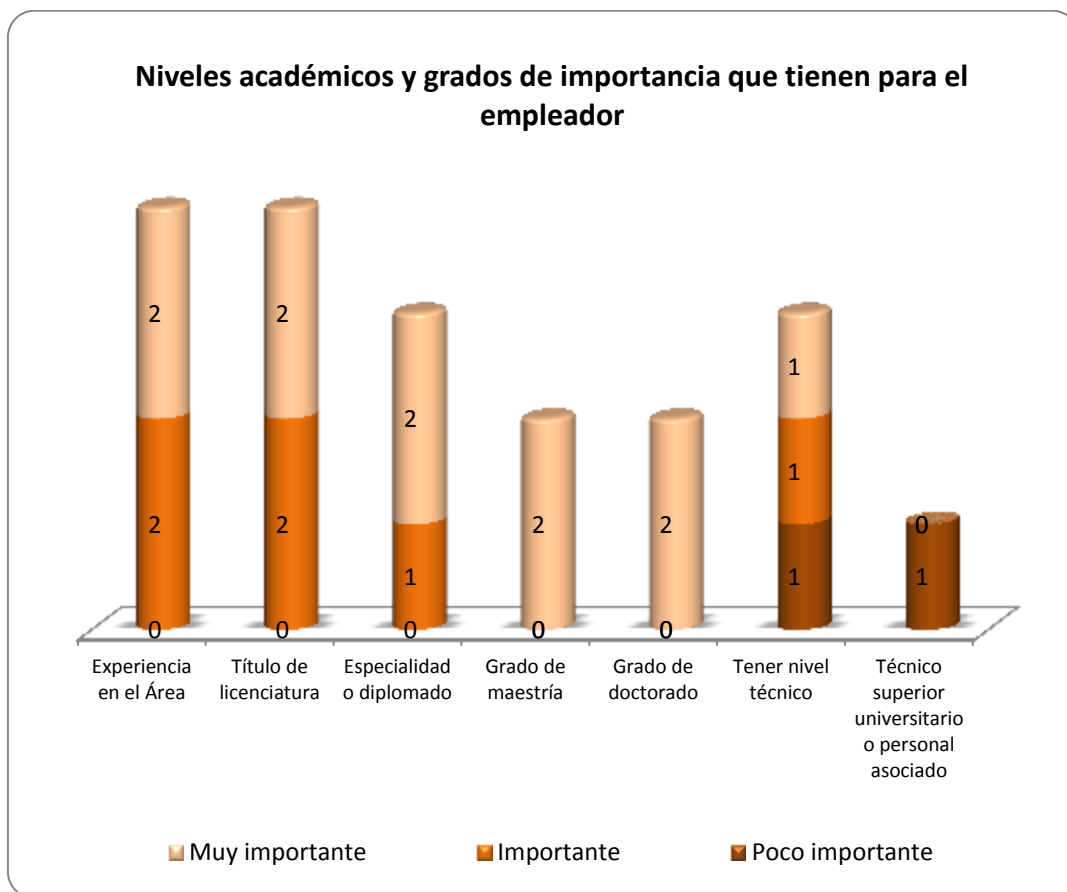
Para conocer la importancia que tienen los requisitos formales en la contratación de profesionistas, se pidió a los empleadores jerarquizarla de acuerdo a su importancia, seleccionando únicamente cinco de los aspectos anteriores, observándose en los resultados de la gráfica 2.3 que el **talento y personalidad** es el requisito más importante para determinar la contratación de un profesional de acuerdo con la opinión de 6 empleadores, 6 consideraron en segundo lugar más importante **el dominio de tecnologías informáticas** de los profesionistas, 6 señalaron en tercer lugar la **actitud proactiva**, 7 consideran en cuarto lugar **el dominio de otro idioma** como el requisito más importante y 6 consideran en quinto lugar que las **actitudes y valores** era lo más importante.



Gráfica 2.3 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 profesional 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 2.4 se observa que para 2 empleadores un factor muy importante es la experiencia en el área, al igual que es importante tener título de licenciatura, especialidad o diplomado, tener un grado de maestría o doctorado; por otro lado, para un empleador es muy importante tener un nivel técnico.



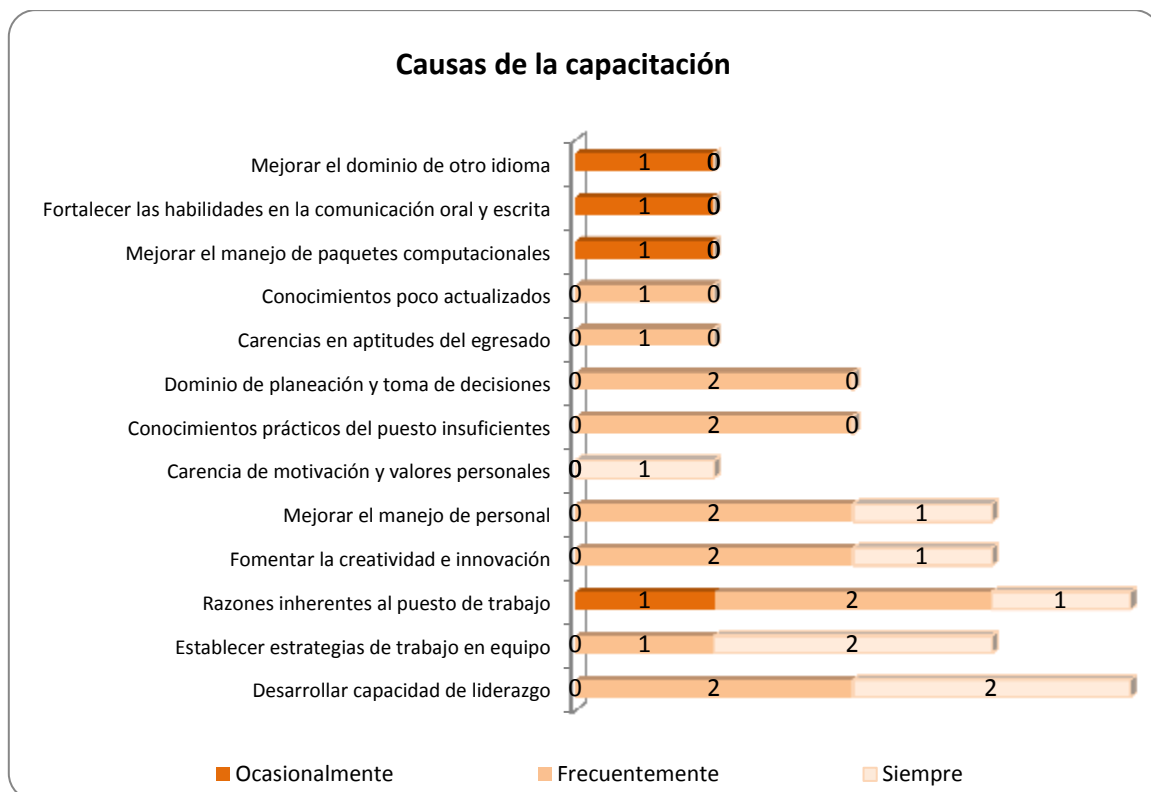
Gráfica 2.4 Importancia de los grados académicos al momento de la contratación

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 2 empleadores la principal causa para la capacitación de los profesionistas es desarrollar la capacidad de liderazgo y para 2 es importante establecer estrategias de trabajo en equipo, entre los más sobresalientes.

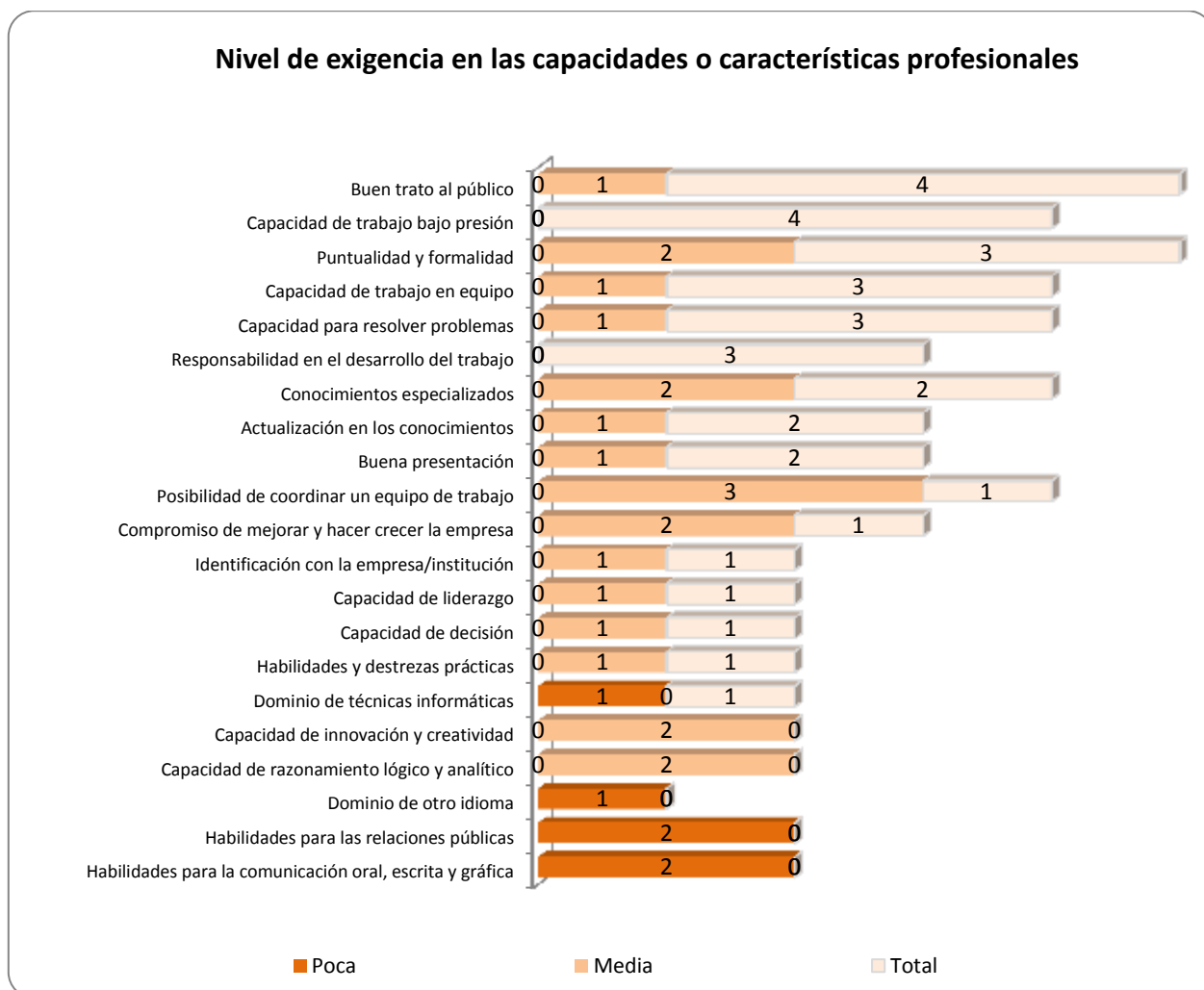
También un empleador mencionó que mejorar el dominio de otro idioma, fortalecer las habilidades en la comunicación oral y escrita y mejorar el manejo de paquetes computacionales sería ocasionalmente una causa de capacitación. Cabe mencionar que un empleador consideró otro aspecto diferente a los que contiene la encuesta que requieren en la capacitación y actualización, y este aspecto es la obtención de certificaciones.

4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL

Atendiendo a las exigencias de los empleadores respecto de lo que debe tener el profesionista 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 4 de los empleadores coinciden con exigir que los profesionistas deben de tener buen trato al público y la capacidad de trabajar bajo presión, esto en el nivel de exigencia total; también hubo 2 empleadores que mencionan exigir poco que el profesionista tenga habilidades para las relaciones públicas, para la comunicación oral, escrita y gráfica, 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

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, la capacidad para resolver problemas es el aspecto más importante, esto es referido por la opinión de 3 empleadores; en segundo lugar está la capacidad de decisión, esto es considerado por 2 empleadores. Por otro lado, 2 empleadores indicaron que el dominio de otro idioma es de poca importancia para influir en la promoción laboral.

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

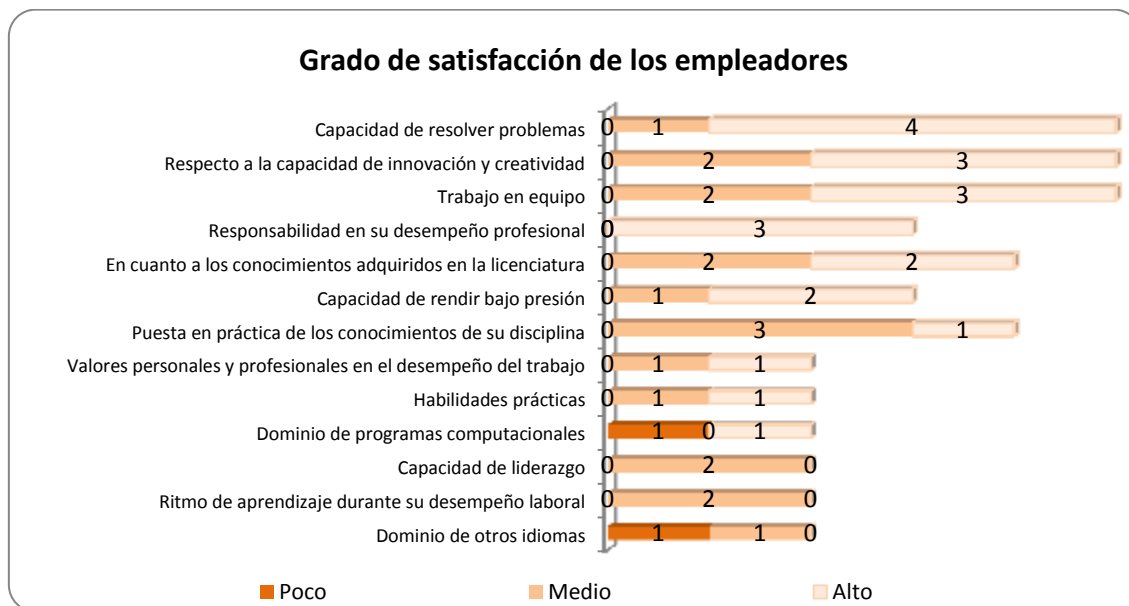
En la gráfica 6.1 se observa que en general la satisfacción de los empleadores con la UAEH es buena (57%) o excelente (43%) de acuerdo a la opinión de los empleadores que respondieron la pregunta.



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 4 empleadores tienen un alto grado de satisfacción en cuanto a la capacidad de resolver problemas de los egresados, asimismo para 3 empleadores es la capacidad de innovación y creatividad, para 3 empleadores el trabajo en equipo y la responsabilidad en su desempeño profesional les brinda gran satisfacción.

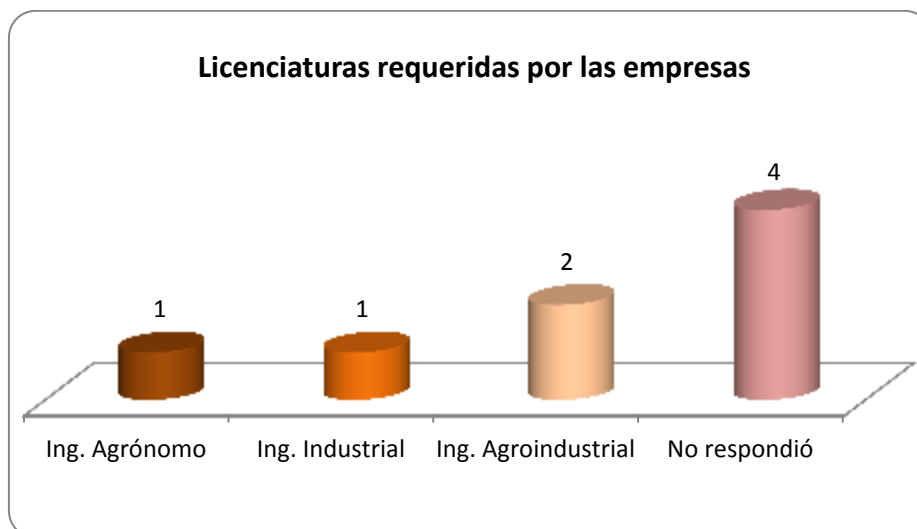
Debido a lo anterior, se observa que para la mayor parte de los empleadores el grado de satisfacción que tienen con respecto a los egresados de la UAEH se encuentra en una escala positiva.



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 observa los diferentes programas educativos que requieren y que la UAEH tiene dentro de su oferta educativa.

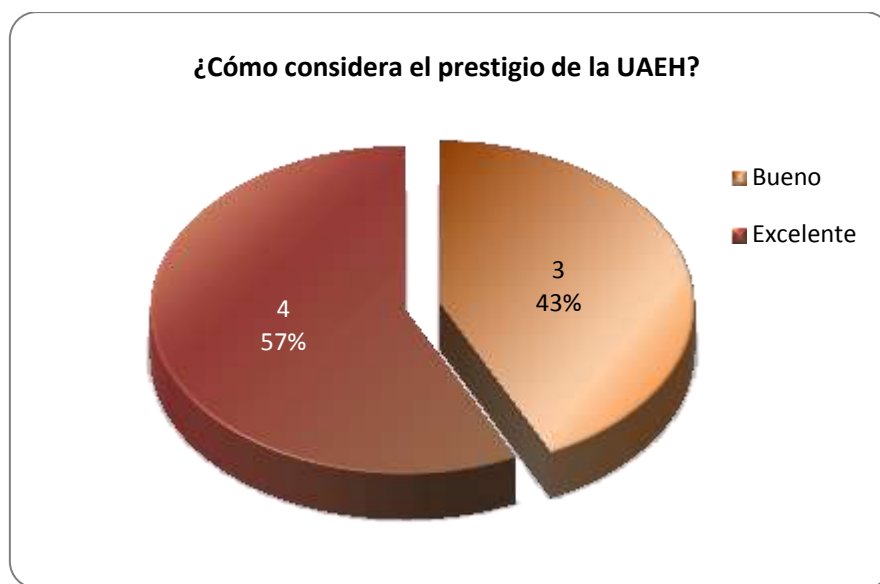


Gráfica 6.3 Licenciaturas que requiere como empresa/institución en apoyo a la labor productiva

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 43% de los empleadores lo calificaron como bueno y el 57% dijo que es excelente, como se muestra en la gráfica 6.4.



Gráfica 6.4 Frecuencias de prestigio de la UAEH