



**Estudio de opinión de empleadores  
sobre el desempeño laboral  
de egresados de la  
Licenciatura en  
Arquitectura de la UAEH  
2015**



## 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

## 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 .....	13
<b>3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN</b> .....	14
3.1 Causas de la capacitación y actualización .....	14
<b>4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL</b> .....	15
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores.....	15
<b>5. PROMOCIÓN LABORAL</b> .....	16
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral.....	16
<b>6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES</b> .....	17
6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH.....	17
6.2 Licenciaturas requeridas por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeña.....	19
6.3 Prestigio de la UAEH.....	20

## 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 Arquitectura 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 de la Licenciatura en Arquitectura, 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 3 empresas principalmente del ramo de la industria y servicios 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 Arquitectura.

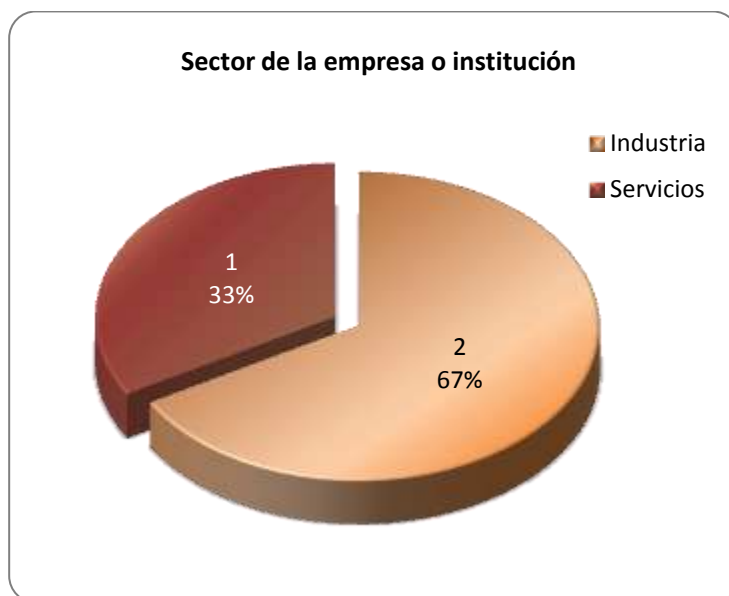
### 1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas

Se puede observar en la tabla 1.1 que 2 empresas encuestadas corresponden al sector privado y 1 empresa al sector público.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Privada	2	66.7%
Pública	1	33.3%

*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 industria es el predominante para la generación de empleos de los Licenciados en Arquitectura con el 67%, seguido por el de servicios con 33%.



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

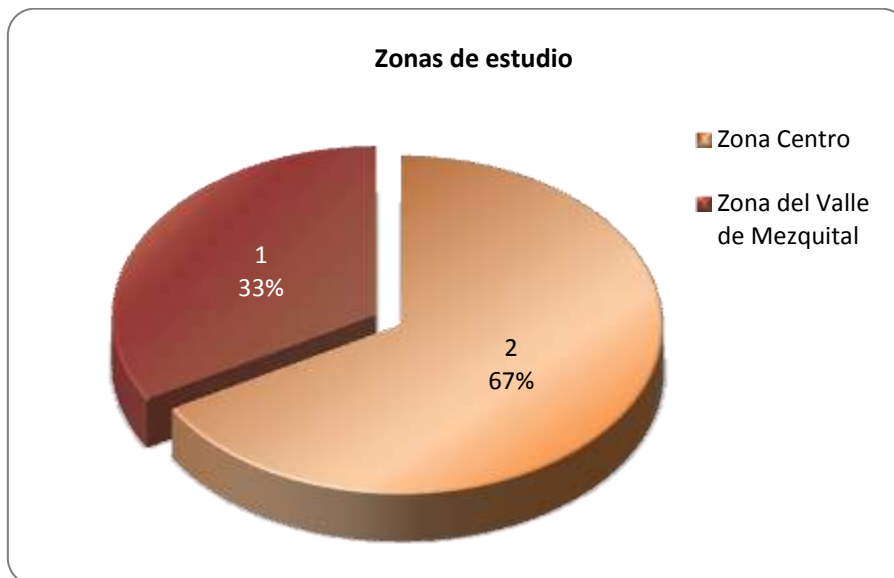
La gráfica 1.2 muestra el tipo de actividad que realizan las empresas encuestadas siendo del ramo de minero y construcción con 33.3%, de plásticos con el 33.3% y administración y construcción con 33.3%.



**Gráfica 1.2** Actividades de las empresas estudiadas

### 1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

De las 3 empresas o instituciones empleadoras encuestadas, el mayor porcentaje se ubica en la Zona Centro con el 67% y un 33% en la zona del Valle del Mezquital (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
Industria	Minero y construcción	Pachuca	1
	Plásticos	Pachuca	1

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

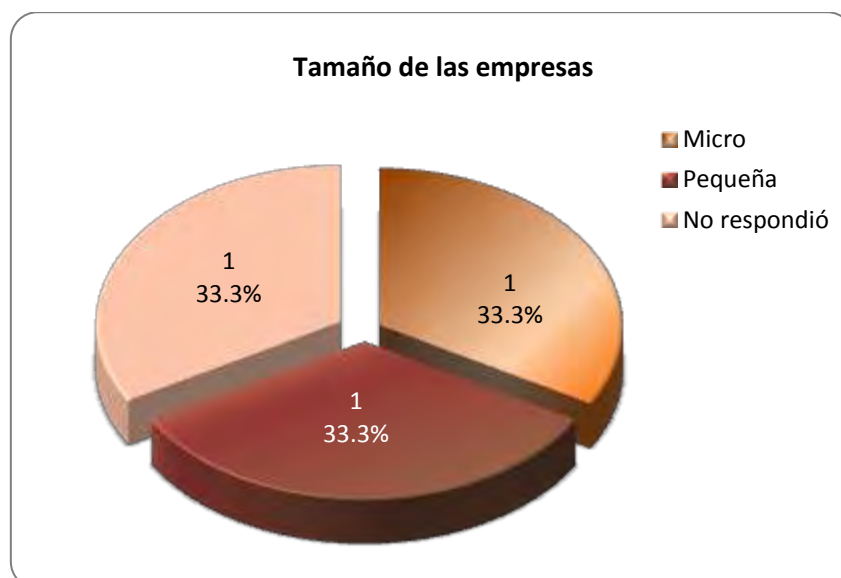
### Zona del Valle del Mezquital

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Servicios	Administración Pública	Zimapán	1

*TABLA 1.3 Empresas e instituciones de la Zona del Valle del Mezquital 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 Arquitectura de la UAEH corresponde a las micro empresas con el 33.3%, seguido de las pequeñas empresas con el 33.3% y 33.3% no respondió



*Gráfica 1.4 Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño*

Las pequeñas y micro empresas cuyo rubro es el de industria son las que captan en mayor número a los egresados de la Licenciatura en Arquitectura, de igual manera en el rubro de servicios del cual no se especificó el tamaño de la empresa, 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

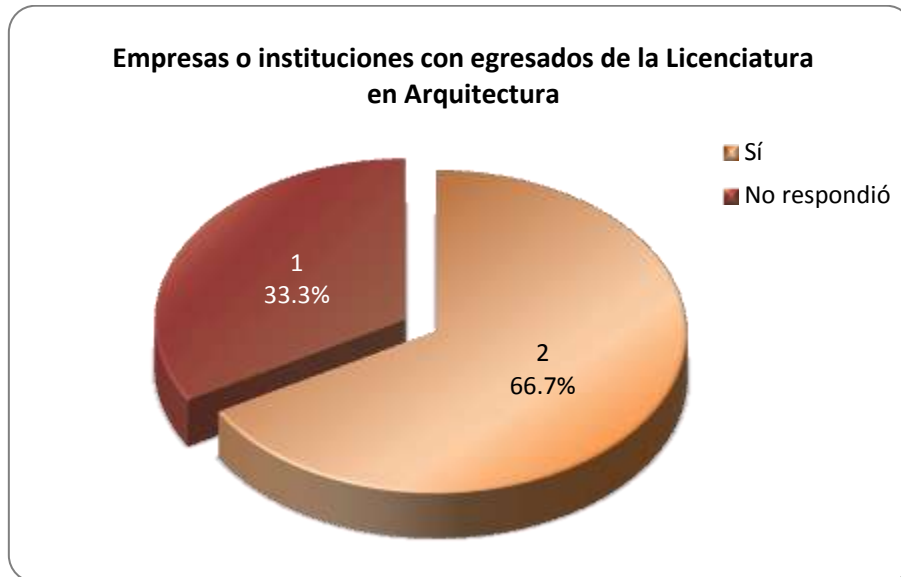
La institución de egreso es uno de los factores importantes que consideran los empleadores en el proceso de selección y reclutamiento, la gráfica 1.6 muestra que para el 33.3% de los empleadores es muy importante este factor, mientras que para el 33.3% es regularmente importante y el 33.3% considera 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

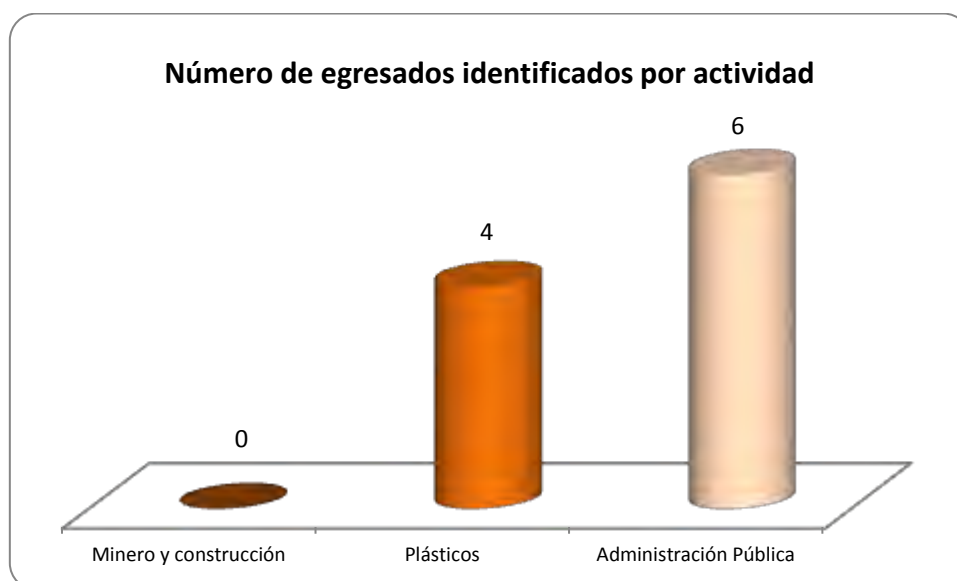
## 1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH

Con la finalidad de cumplir con el objetivo del estudio se consideraron a las empresas que emplean egresados de la Licenciatura en Arquitectura que se oferta en la UAEH o que hubieran tenido egresados anteriormente, por lo que en la gráfica 1.7 se observa que el 66.7% cuentan con egresados de esta licenciatura y el 33.3% 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 4 egresados se encuentran laborando en una empresa cuya actividad económica es la de Plásticos, mientras que 6 egresados se detectaron laborando en una empresa del ramo de Administración Pública.

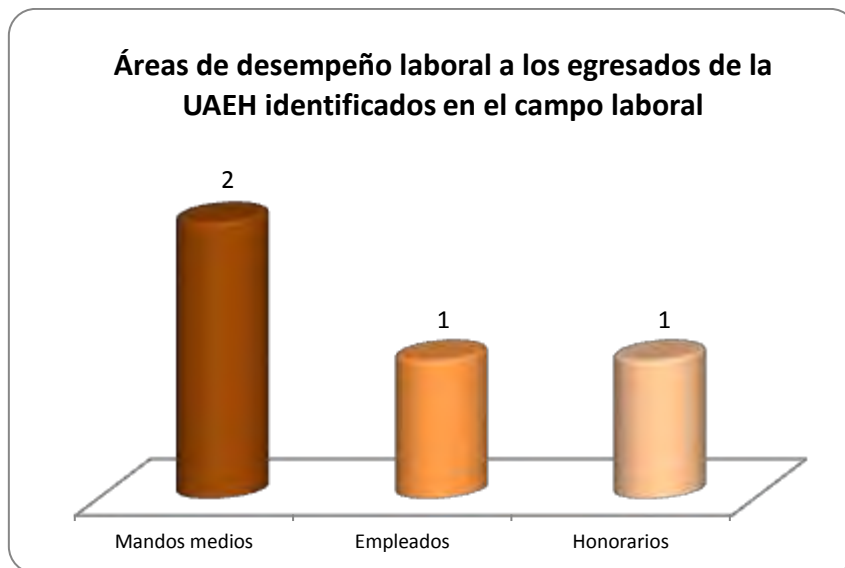


Gráfica 1.8 Número de egresados identificados en el sector industria y servicios por actividad laboral

## 1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados

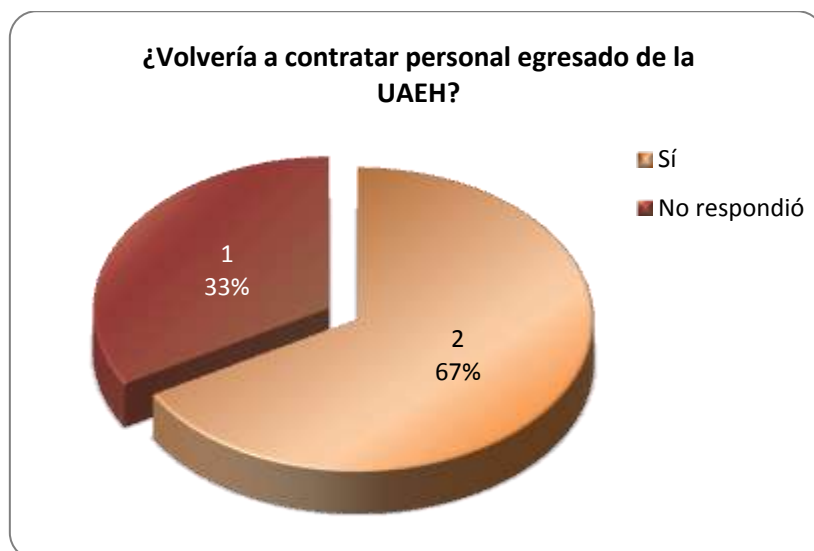
En la gráfica 1.9 muestra que en 2 empresas los egresados son contratados para ocupar puestos de Mandos Medios, en una empresa como empleados y en una trabajan por honorarios.

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



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 67% 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 67% de los empleadores encuestados cuenta con 7 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 un estudiante realizando sus prácticas profesionales en una 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 2 casos (gráfica 1.13).



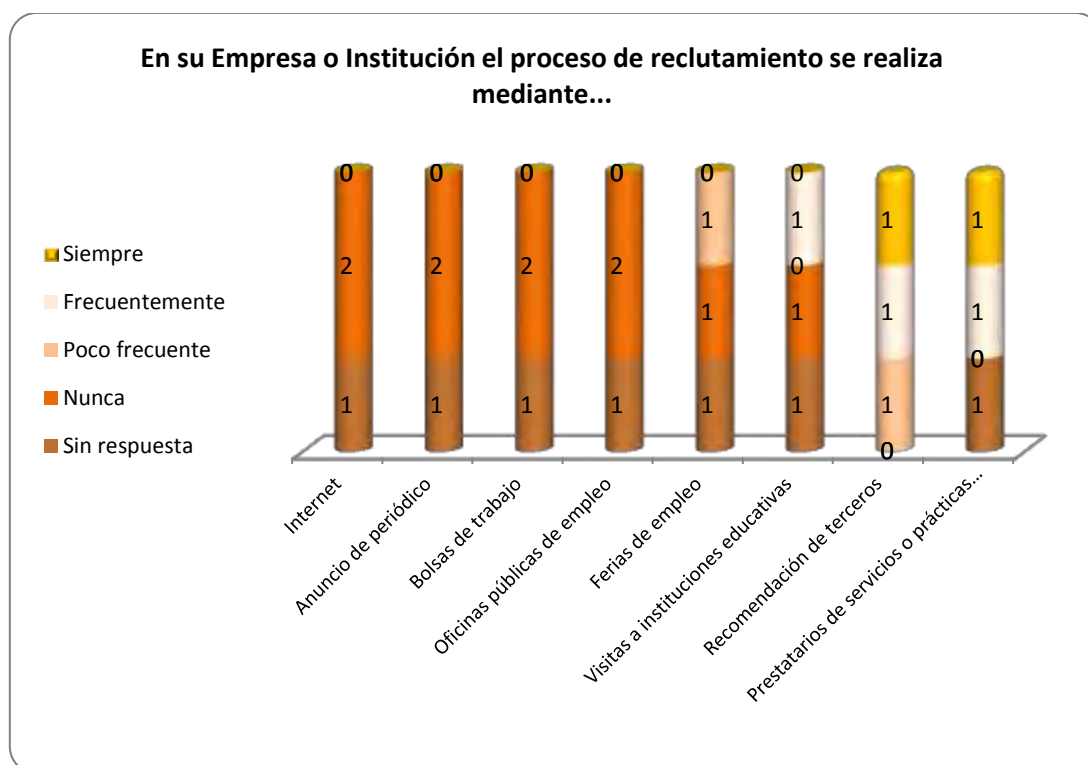
**Gráfica 1.13 Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales**

## 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, lo cual se identificó con 2 empleadores, el siguiente medio es la realización de servicio social o prácticas profesionales debido a que 2 empleadores utilizan este medio siempre o frecuentemente.



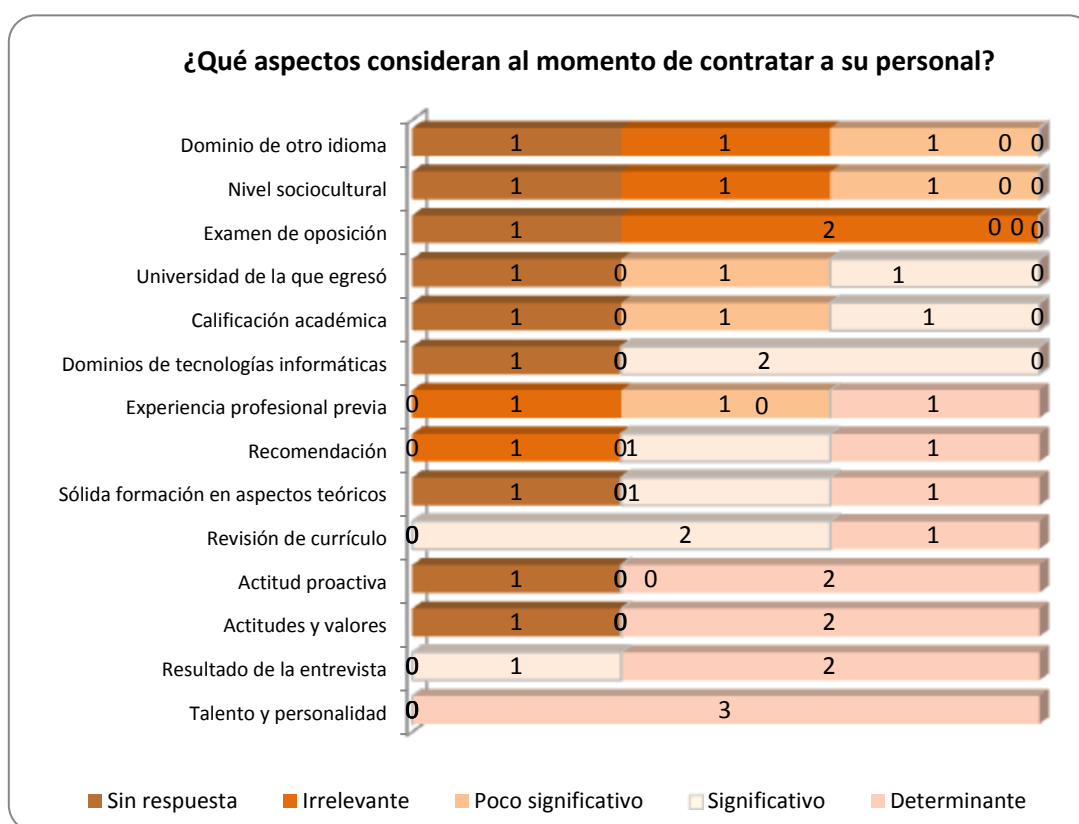
**Gráfica 2.1 Medios de reclutamiento más utilizados por los empleadores y sus frecuencias de uso**

Referente a otras formas de reclutamiento que no fueron incluidas en la gráfica anterior, un empleador menciona que se realiza el reclutamiento vía anuncios que colocan en diversos puntos de venta en la ciudad, para otro empleador el medio de reclutamiento es mediante la evaluación y diagnóstico académico I.T.P.

## 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, el **talento y la personalidad** es el requisito principalmente señalado debido a que los 3 empleadores coincidieron que es un aspecto determinante para la contratación, 2 coincidieron en la importancia de **tener actitudes y valores**, además consideran que el **resultado de la entrevista** es lo importante.

Entre los aspectos menos relevantes se encuentran el **examen de oposición** como el más significativo.

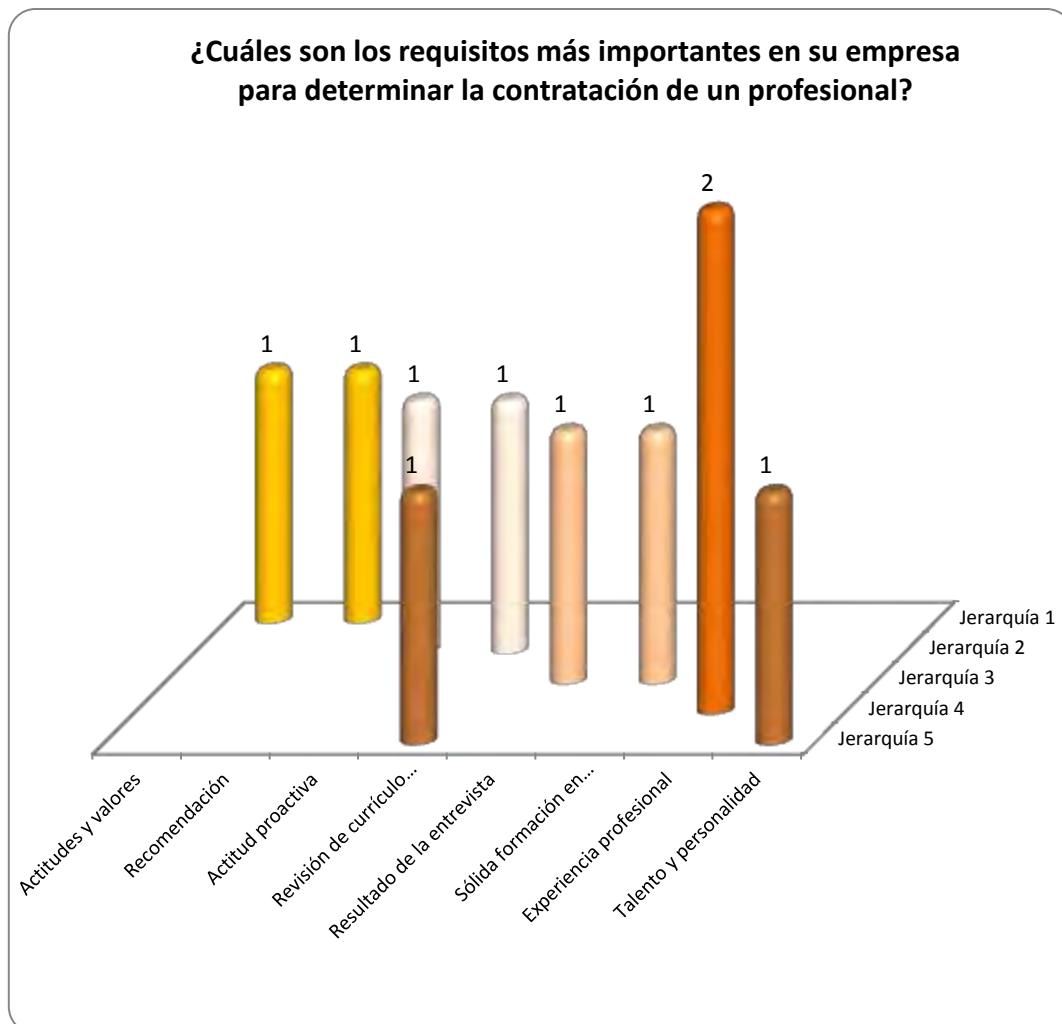


**Gráfica 2.2** Requisitos formales para los empleadores al momento de la contratación

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 únicamente cinco de los aspectos anteriores, observándose en los resultados de la gráfica 2.3 que las **actitudes y valores** son el requisito más importante para determinar la contratación de un profesional de acuerdo con la opinión de un empleador al igual que **la recomendación**, uno consideró en segundo lugar importante **la actitud proactiva** de los profesionistas y la **revisión del currículum vitae**, un empleador consideró importante en tercer lugar el **resultado de la entrevista** y otro una **sólida formación en aspectos**



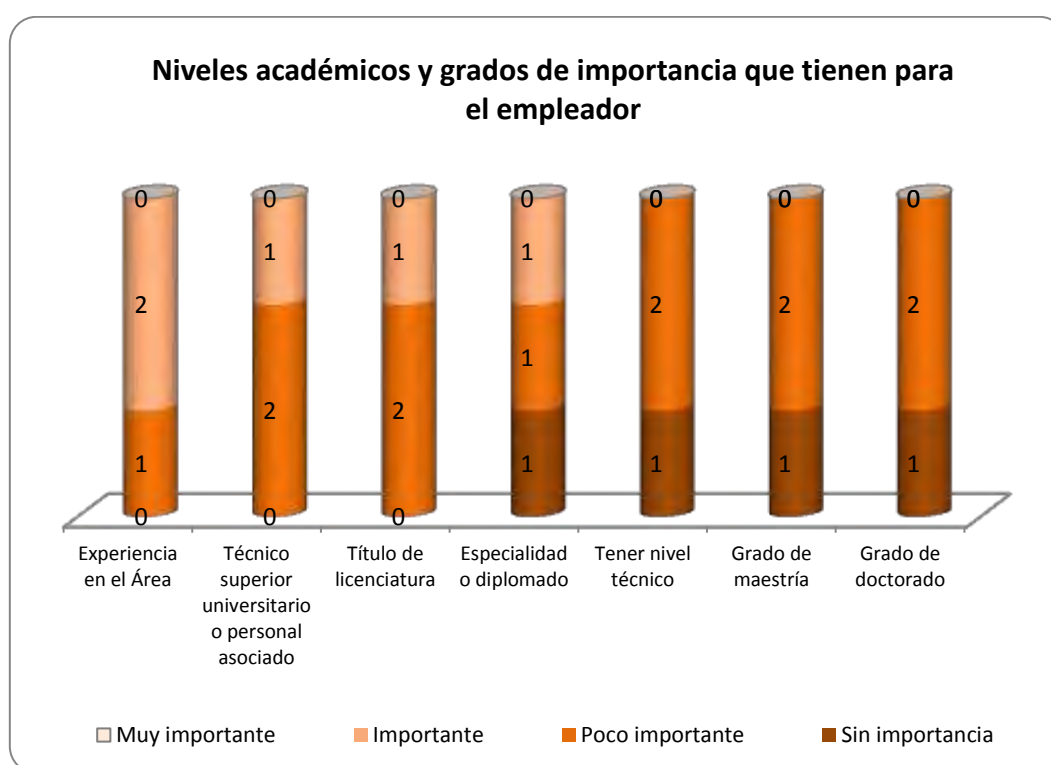
*teóricos, la experiencia profesional* es considerada en cuarto lugar de importancia por 2 empleadores y en el quinto lugar más importante es el *talento y personalidad* que pueda tener el egresado y la *revisión del currículum vitae*.



**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 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 2.4 se observa que la experiencia en el área es un factor muy importante para 2 empleadores, un empleador consideró que es importante tener nivel técnico superior universitario o profesional asociado, un empleador consideró el título de licenciatura y un empleador consideró que lo importante es tener especialidad o un diplomado.



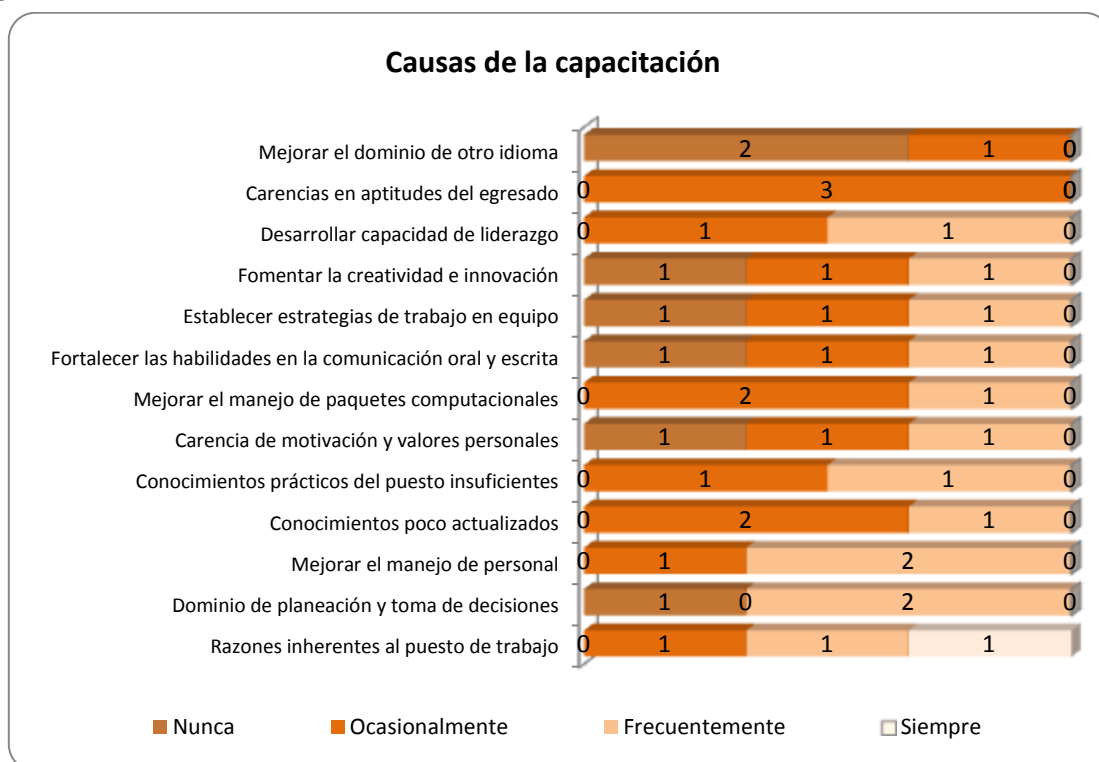
**Gráfica 2.4 Importancia de los grados académicos al momento de la contratación**

### 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 las principales causas para la capacitación de los profesionistas frecuentemente y siempre son razones inherentes al puesto de trabajo, para 2 es importante mejorar el manejo del personal y para otros 2 es el dominio de la planeación y toma de decisiones, entre los más sobresalientes.

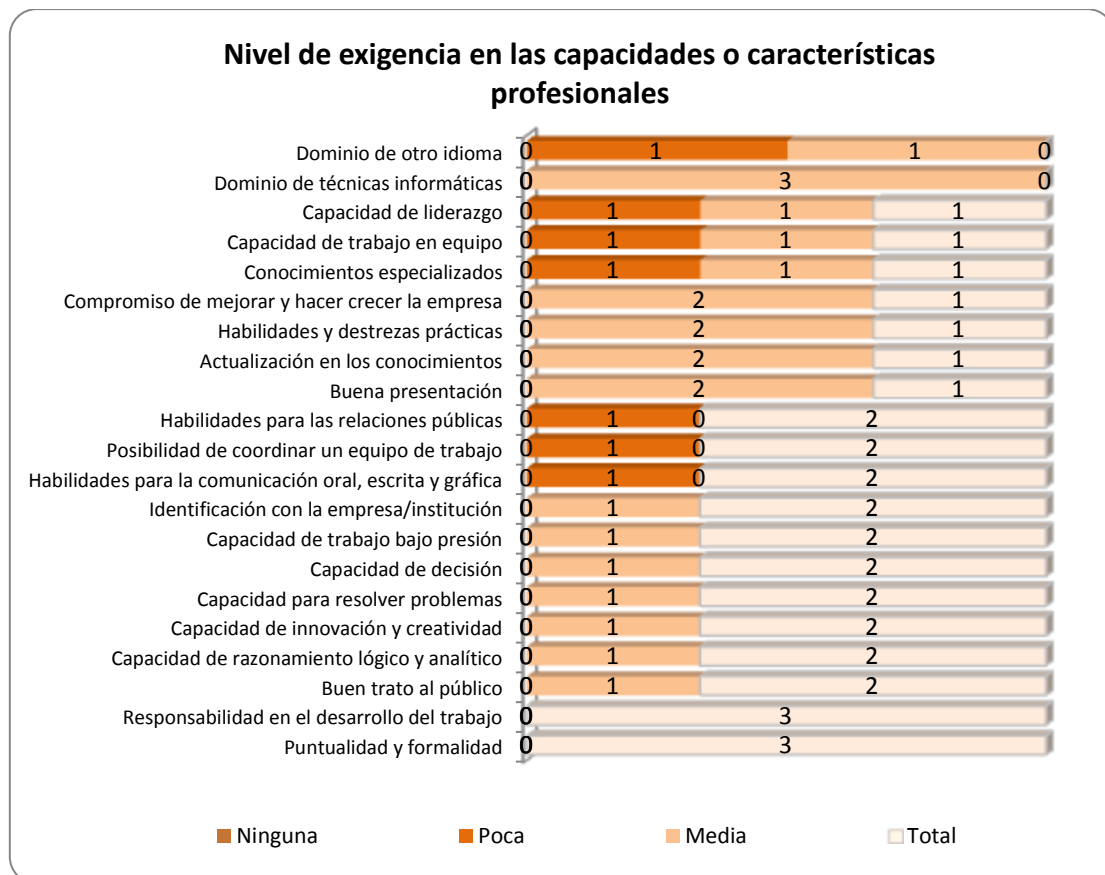
También 2 opinaron que mejorar el dominio de otro idioma nunca sería una causa de capacitación. Cabe mencionar que los empleadores consideraron otros aspectos diferentes a los que contiene la encuesta que requieren en la capacitación y actualización, como actualización en las leyes y gestión en dependencias; aspectos humanitarios y de grupo; y sobre competitividad, servicio, oportunidad, desarrollo e iniciativa.

#### 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 profesionalistas deben de tener responsabilidad en el desarrollo del trabajo, puntualidad y formalidad (3 casos), 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: valores morales elevados, honestidad y la idea de ayudar a la población.

## 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 es el compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa, la capacidad de trabajar bajo presión y la responsabilidad, esto es referido por la opinión de 3 empleadores; en segundo lugar está el dominio de técnicas informáticas, la capacidad de liderazgo, la posibilidad de coordinar un equipo de trabajo y la capacidad de decisión, esto es considerado por 2 empleadores. Por otro lado, un empleador indicó que el dominio

de otro idioma y la experiencia en el puesto no son de importancia para influir en la promoción laboral.

Para un empleador existe otro tipo de capacidades que no fueron consideradas en la encuesta aplicada respecto a la promoción laboral de los profesionistas, ya que considera que es importante que tengan conocimiento en técnicas de comunicación para informar a las comunidades que se encuentran lejanas.

## 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

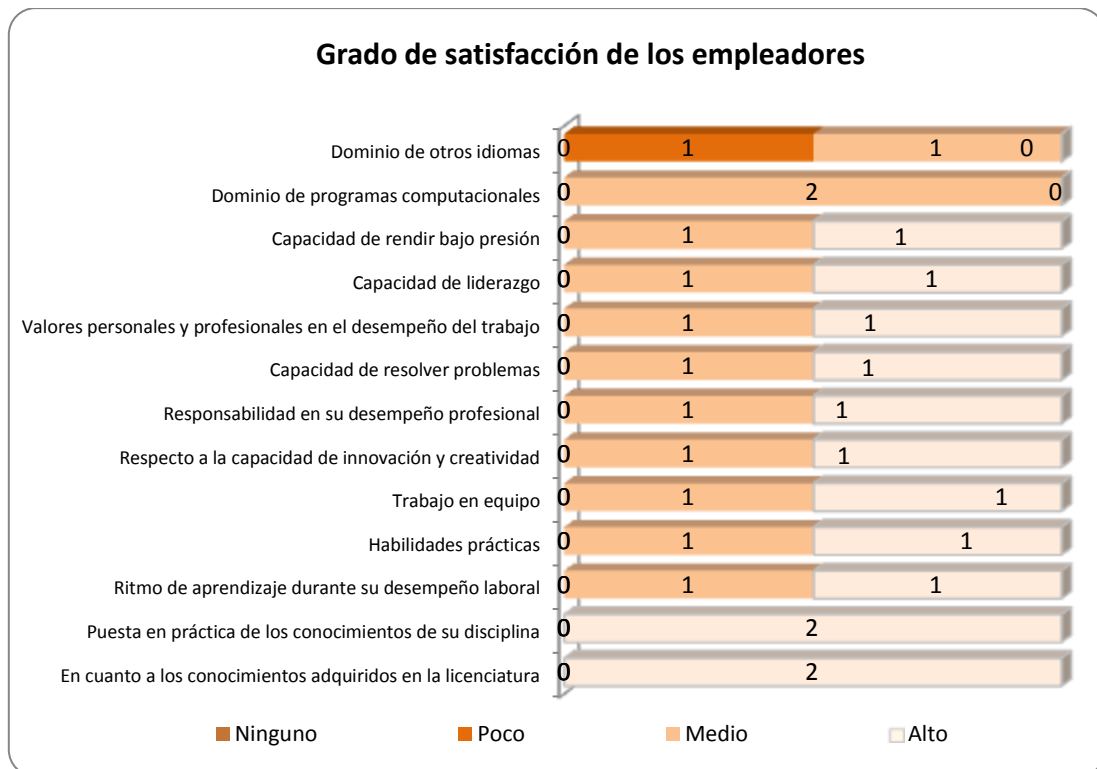
En la gráfica 6.1 se observa que en general la satisfacción de los empleadores con la UAEH es excelente (33.3%) o buena (33.3%), de acuerdo a la opinión de los empleadores que respondieron la pregunta.



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 2 empleadores tienen un alto grado de satisfacción en cuanto a la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina y en cuanto a los conocimientos adquiridos en la licenciatura.

Debido a lo anterior, se observa que para uno de los 2 de los empleadores que respondieron las preguntas del grado de satisfacción que tienen con respecto a los egresados de la UAEH, éste 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 observan los diferentes programas educativos que requieren y que la UAEH tiene dentro de su oferta educativa.



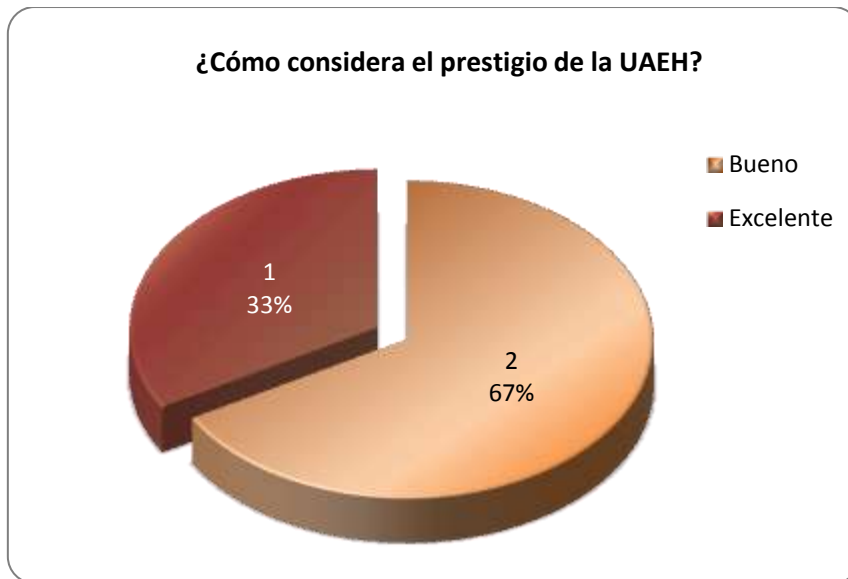
*Gráfica 6.3 Licenciaturas que requiere como empresa/institución en apoyo a la labor productiva*



### 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 67% de los empleadores lo calificaron como bueno y el 33% dijo que es excelente, como se muestra en la gráfica 6.4.



Gráfica 6.4 Frecuencias de prestigio de la UAEH