



**Estudio de opinión de empleadores  
sobre el desempeño laboral  
de egresados de la  
Licenciatura en Ciencias  
Computacionales  
(ICBI)**



SISTEMA INSTITUCIONAL  
DE EVALUACIÓN

Pachuca de Soto, Hgo., agosto del 2018

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

Ángeles Guerrero Aidé

González Macías Daniela

Ortiz Ramón Josefina

Alonso Cano Anaid

Callado Pérez Jennifer

Apoyo Técnico:

Aguilera Coiffier Ma. de la Luz

Hernández Gómez Ayme

©Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo  
Abasolo 600, Col. Centro, Pachuca, Hgo. México. CP 42000  
Prohibida la reproducción parcial o total de esta obra sin el consentimiento  
escrito de la UAEH.  
Registro Público del Derecho de Autor 03-2014-062511300000-01  
Título de registro de marca 1556919 “Sistema Institucional de evaluación UAEH”

## 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, 2018.

## 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.....	7
1.3 Tamaño de la empresa .....	8
1.4 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata .....	9
1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH .....	9
1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados.....	11
1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales .....	12
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	13
2.1 El proceso de reclutamiento .....	13
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas .....	14
2.3 Principales debilidades de los egresados para la contratación.....	16
3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN .....	18
3.1 Causas de la capacitación y actualización .....	18
4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL .....	20
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores.....	20
5. PROMOCIÓN LABORAL.....	22
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral.....	22
6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES .....	24
6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH .....	24
6.2 Formación específica requerida por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeñan.....	25
6.3 Prestigio de la UAEH.....	26

## 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 Ciencias Computacionales que se oferta en la UAEH, el cual fue realizado mediante una encuesta aplicada por la Dirección General de Evaluación en 2018, 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 2015 y en 2008 y el *Estudio del mercado ocupacional del Estado de Hidalgo*, 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 Ciencias Computacionales, 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 2 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 Ciencias Computacionales.

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

Se puede observar en la tabla 1.1 que una empresa corresponden al sector público y una al sector privado.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Pública	1	50.0
Privado	1	50.0
Total	2	100.0

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

El sector de servicios es el predominante para la generación de empleos de los Licenciados en Ciencias Computacionales con el 100.0%, como se muestra en la tabla 1.2.

Sector de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Servicios	2	100.0

*Tabla 1.2 Porcentajes por sector de las empresas o instituciones estudiadas*

La tabla 1.3 muestra el tipo de actividad que realizan las empresas encuestadas, el 50.0% realizan actividades en el área de Educación y el 50.0% en actividades no especificadas en el sector de servicios.

Actividad de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Educación	1	50.0
Otros Servicios	1	50.0
Total	2	100.0

*Tabla 1.3 Actividades de las empresas estudiadas*

### 1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

De las 2 empresas o instituciones empleadoras encuestadas, el 50.0% se ubican en la Zona Centro y el 50.0% fuera del estado, como se muestra en la tabla 1.4.

Zona	Frecuencia	Porcentaje
Zona Centro	1	50.0
Fuera del Estado	1	50.0
Total	2	100.0

*Tabla 1.4 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	Educación	Mineral de la Reforma	1

*Tabla 1.5 Empresas e instituciones de la Zona Centro clasificadas por actividad y municipio*

#### Fuera del Estado

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Servicios	Otros servicios	Ciudad de México	1

*Tabla 1.6 Empresas e instituciones Fuera del Estado clasificadas por actividad y municipio*

### 1.3 Tamaño de la empresa

La clasificación de las empresas de acuerdo a su tamaño son: micro, pequeña, mediana y grande; analizando la tabla 1.7 se tiene que las empresas que captan a los egresados de la Licenciatura en Ciencias Computacionales de la UAEH corresponden a grande empresa con 50.0%.

Tamaño de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Grande	1	50.0
No aplica	1	50.0
Total	2	100.0

*Tabla 1.7 Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño*

En la tabla 1.8 se observa la clasificación de la empresa privada por su tamaño y por la actividad económica que realiza.

Tamaño de la empresa	Actividad	Frecuencia
Grande	Otros servicios	1

*Tabla 1.8 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 tabla 1.9 muestra que para el 50.0% de los empleadores es poco importante este factor, mientras que para el 50.0% restante no es importante conocer la institución de egreso.

Tamaño de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Poco	1	50.0
Nada	1	50.0
Total	2	100.0

*Tabla 1.9 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 Ciencias Computacionales que se oferta en la UAEH o que hubieran tenido egresados anteriormente, por lo que en la tabla 1.10 se observa que el 100.0% ha tenido egresados de esta licenciatura.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	100.0

*Tabla 1.10 Porcentaje de empresas o instituciones con egresados de la UAEH*

En la tabla 1.11 se observa que en las 2 empresas que fueron encuestadas hay 20,100 empleados, de los cuales 4 son egresados de la UAEH; como se aprecia en la tabla 1.12 el número de egresados que se encuentran laborando en las empresas por actividad económica se encuentran principalmente en el área de Educación dentro del sector de Servicios.

		Número de empleados
Número de Empresas	1	100
	1	20,000
Total	2	20,100

*Tabla 1.11 Cantidad de empleados de las empresas o instituciones encuestadas*

Actividad	Número de egresados	Número de empresas
Educación	3	1
Otros Servicios	1	1
Total	4	2

**Tabla 1.12 Número de egresados identificados en el sector servicios y por actividad laboral**

Las carreras o licenciaturas de procedencia de los egresados que laboran actualmente en las empresas o instituciones encuestadas se muestran en la tabla 1.13.

	Número de empresas
Ciencias Computacionales	1
Ciencias Computacionales, Contaduría	1
Total	13

**Tabla 1.13 Licenciaturas de procedencia de los egresados que laboran en las empresas o instituciones encuestadas**

A continuación en la tabla 1.14 se enlistan las licenciaturas de las cuales las empresas tienen más egresados contratados, y en la tabla 1.15 se muestra de qué institutos de procedencia son.

	Frecuencia	Porcentaje
Ciencias Computacionales	2	100.0

**Tabla 1.14 Licenciatura de la cual tienen más egresados contratados**

	Frecuencia	Porcentaje
Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería (ICBI)	1	50.0
Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería (ICBI), Otro	1	50.0
Total	2	100.0

**Tabla 1.15 Institutos o Escuela de procedencia de los egresados contratados**

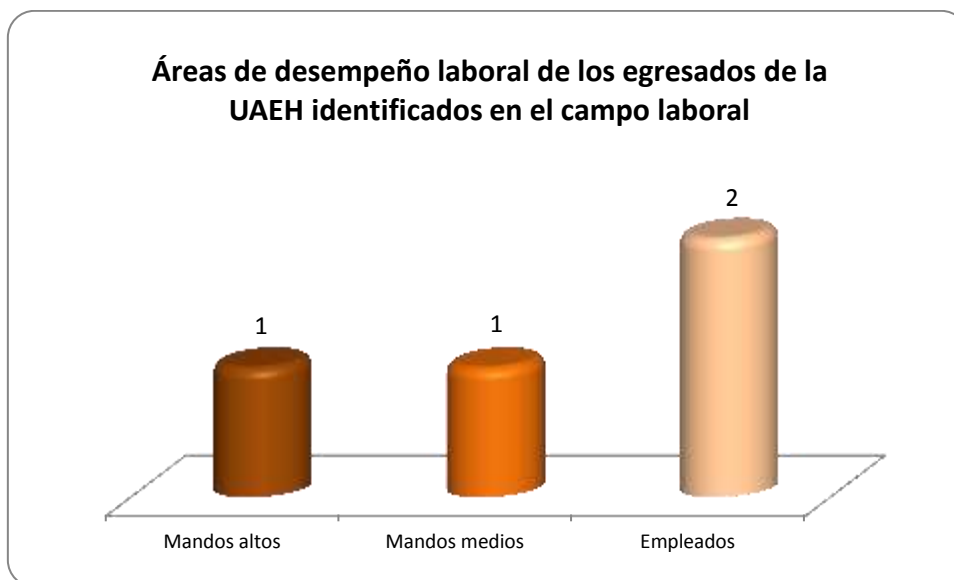
Al preguntarle a los empleadores si han asistido a algún evento organizado por la universidad, ambos respondieron que no han asistido a ningún evento, lo cual se muestra en la tabla 1.16.

	Frecuencia
Feria del empleo	0
Feria Universitaria del libro	0
Festival Internacional de la Imagen (FINI)	0
Exposición de proyectos realizados por alumnos	0
Firmas de convenios	0
Eventos culturales	0
Eventos deportivos	0
Conferencias	0
Cursos de educación continua	0
Ceremonias de reconocimiento o premiación	0

**Tabla 1.16 Eventos de la UAEH a los que han asistido los empleadores**

## 1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados

En la gráfica 1.1 muestra que en las empresas encuestadas los egresados son contratados en su mayoría como empleados.



*Gráfica 1.1 Área de desempeño de los profesionistas*

En la tabla 1.17. se indica el puesto más difícil de cubrir en las empresas encuestadas de acuerdo a la experiencia del empleador.

	Frecuencia	Porcentaje
Delegado	1	50.0
Ingenieros en Computación	1	50.0
Total	2	100.0

*Tabla 1.17 Puesto más difícil de cubrir en la empresa o institución*

En la tabla 1.18 se enlistan otras Instituciones de Educación Superior (IES) de la cual son contratados los profesionistas empleados en las empresas o instituciones encuestadas.

IES	Frecuencia
Instituto Politécnico Nacional (IPN); Tecnológico; Universidad La Salle Pachuca (ULSA); Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	1
Cual sea, solo que cubra el perfil	1
Total	2

*Tabla 1.18 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 100.0% de los empleadores encuestados no cuentan actualmente con estudiantes de la UAEH realizando su servicio social (tabla 1.19) o prácticas profesionales (tabla 1.20).

Prestatarios	Frecuencia	Porcentaje
0	2	100.0

*Tabla 1.19 Número de empleadores con prestatarios de servicio social*

Prestatarios	Frecuencia	Porcentaje
0	2	100.0

*Tabla 1.20 Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales*

Al preguntarles si, en caso de contar con prestatarios de servicio social y/o estudiantes realizando prácticas profesionales, contratarían a esos prestatarios, el 100.0% de los empleadores respondió afirmativamente (tabla 1.21); por otro lado, mencionaron que los han contratado por el cumplimiento, flexibilidad, confianza y sillars técnicos o habilidades técnicas que poseen (tabla 1.22).

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	100.0

*Tabla 1.21 Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales*

	Frecuencia
Cumplimiento, flexibilidad, confianza, sillars técnicos (habilidades)	1
No respondió	1
Total	2

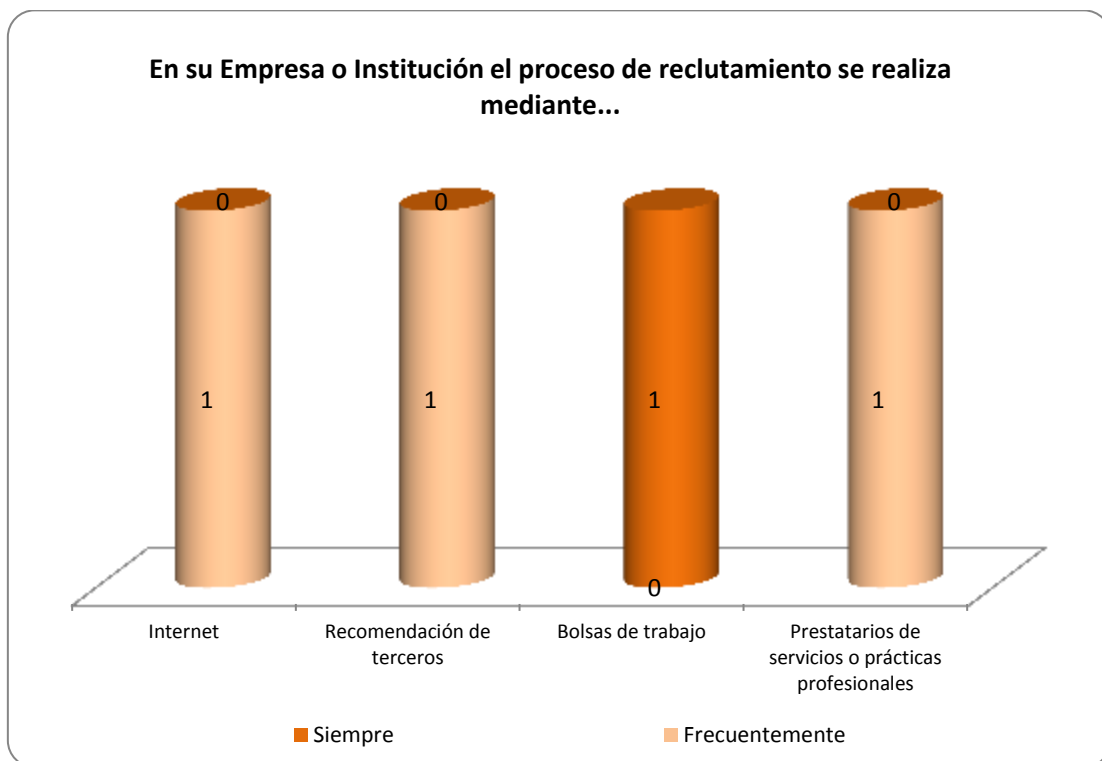
*Tabla 1.22 Razones por las que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales*

## 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 4 opciones que se utilizan como indicadores para observar los medios más frecuentes de reclutamiento. Se observa que **las bolsas de trabajo**, son los medios que se usan siempre para ingresar a una empresa, lo cual se identificó con un empleador; sin embargo para un empleador el medio de reclutamiento usado con frecuencia es **mediante internet, recomendación de terceros o mediante el servicio social y/o 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

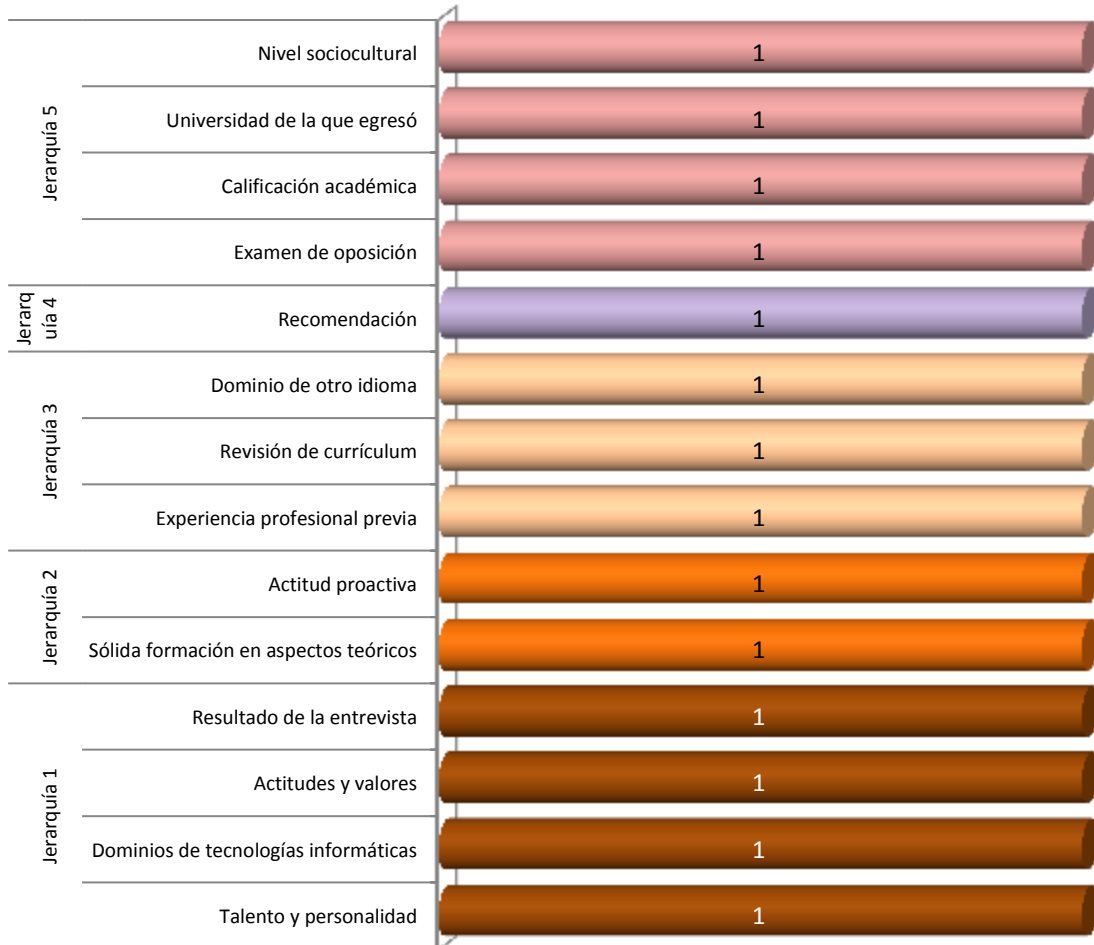
Se consideraron en esta encuesta 14 requisitos para la contratación de egresados, los cuales se enlistan en la tabla 2.1.

1	Actitud proactiva
2	Actitudes y valores
3	Calificación académica
4	Dominio de otro idioma
5	Dominio de tecnologías informáticas
6	Examen de oposición
7	Experiencia profesional previa
8	Nivel sociocultural
9	Recomendación
10	Resultado de la entrevista
11	Revisión de currículum vitae
12	Sólida formación en aspectos teóricos
13	Talento y personalidad
14	Universidad de la que egresó

**Tabla 2.1** Requisitos para la contratación de profesionistas

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, sin embargo para cada jerarquía hubo más de un requisito considerado por los empleadores, observándose en los resultados de la gráfica 2.2 que el **talento y personalidad, dominio de tecnologías informáticas, actitudes y valores, y el resultado de la entrevista**, son los requisitos más importante para determinar la contratación de un profesional de acuerdo con la opinión de un empleador; en segundo lugar más importante se encuentra la **sólida formación en aspectos teóricos y actitud proactiva**, en tercer lugar **la experiencia profesional previa, revisión del currículum y dominio de otro idioma**, en cuarto lugar está **la recomendación** como el requisito más importante y en quinto lugar **el examen de oposición, la calificación académica, la universidad de la que egresó y el nivel sociocultural** como lo más importante.

**¿Cuáles son los requisitos más importantes en su empresa para determinar la contratación de un profesional?**



**Gráfica 2.2 Requisitos más importantes para determinar la contratación**

### 2.3 Principales debilidades de los egresados para la contratación

En este apartado se analiza qué tan determinantes pueden ser algunas debilidades del profesionista para no ser contratado, en la tabla 2.2 se enlistan algunas debilidades consideradas en el cuestionario aplicado.

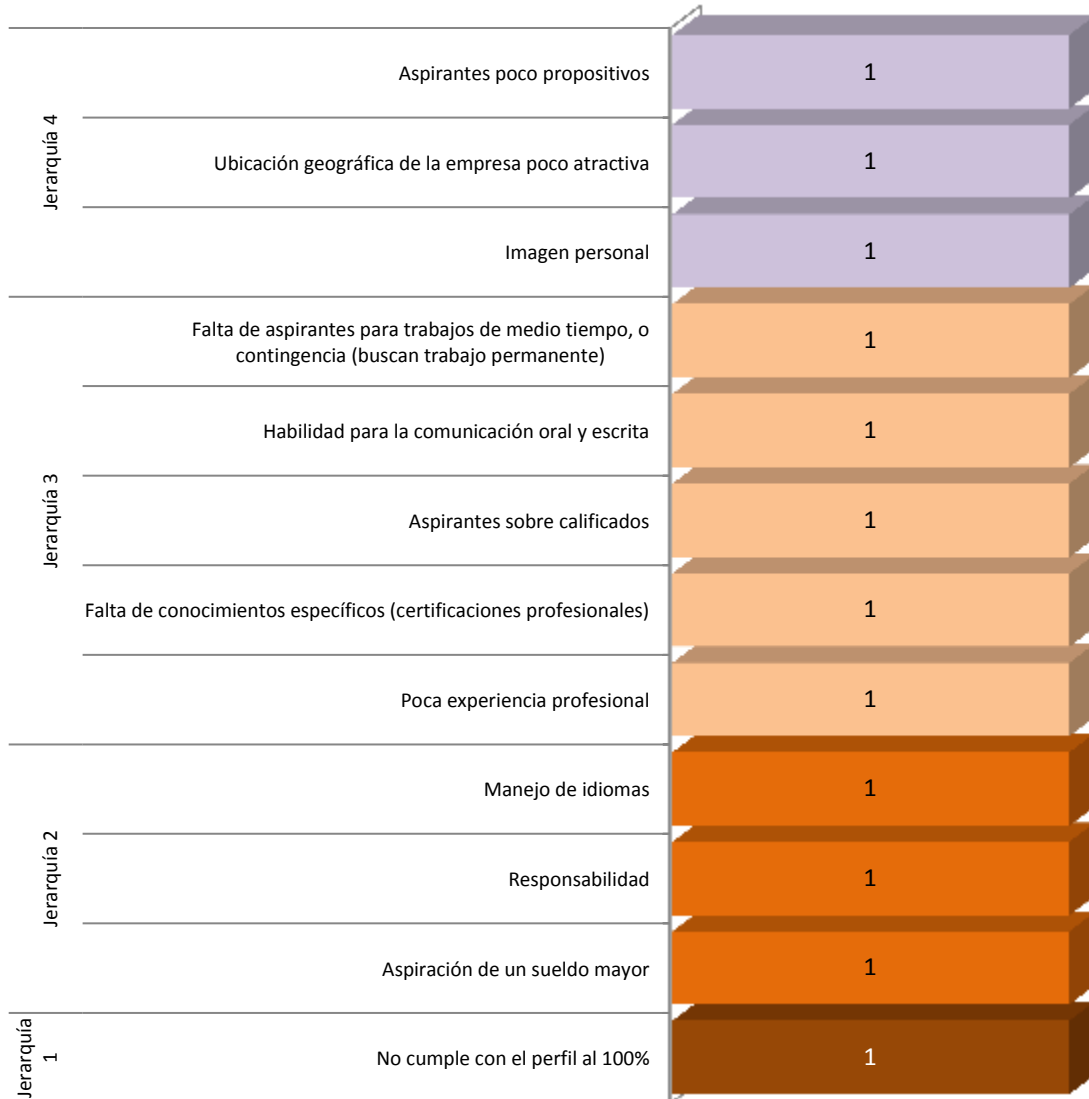
1	Aspiración de un sueldo mayor
2	Aspirantes poco propositivos
3	Aspirantes sobre calificados
4	Falta de aspirantes para trabajos de medio tiempo o contingencia (buscan trabajo permanente)
5	Falta de conocimientos específicos (certificaciones profesionales)
6	Habilidad para la comunicación oral y escrita
7	Imagen personal
8	Manejo de idiomas
9	No cumple con el perfil al 100%
10	Poca experiencia profesional
11	Responsabilidad
12	Ubicación geográfica de la empresa poco atractiva

*Tabla 2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas*

En la gráfica 2.3 se observa que las debilidades consideradas como las más importantes son: no cumple con el perfil al 100%; en segundo lugar está aspiración de un sueldo mayor, responsabilidad y el manejo de idiomas; la tercer debilidad importante es la poca experiencia profesional, la falta de conocimientos específicos (certificaciones profesionales), aspirantes sobre calificados, habilidad para la comunicación oral y escrita y falta de aspirantes para trabajos de medio tiempo o contingencia (buscan trabajo permanente); para el cuarto lugar se considera la imagen personal, ubicación geográfica de la empresa poco atractiva y aspirantes poco propositivos, esto considerado por un empleador en cada aspecto.



**¿Cuáles son las principales debilidades de los egresados de la UAEH, para ser contratados en su empresa o institución?**



**Gráfica 2.3 Principales debilidades de los egresados al momento de la contratación**

### 3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

En este apartado se analizan las principales 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 para brindar alguna capacitación o actualización al personal que labora, lo cual se muestra en la tabla 3.1.

1	Carencia de motivación y valores personales
2	Carencias en las aptitudes del egresado
3	Conocimientos poco actualizados del área
4	Conocimientos prácticos del puesto insuficientes
5	Desarrollar capacidad de liderazgo
6	Dominio de planeación y toma de decisiones
7	Establecer estrategias de trabajo en equipo
8	Fomentar la creatividad e innovación
9	Fortalecer las habilidades en la comunicación oral y escrita
10	Mejorar el dominio de otro idioma
11	Mejorar el manejo de paquetes computacionales
12	Mejorar el manejo de personal
13	Razones inherentes al puesto de trabajo

**Tabla 3.1 Causas que motivan la capacitación del personal**

Se puede observar que para 2 empleadores las principales causas para la capacitación de los profesionistas son las razones inherentes al puesto de trabajo; en segundo lugar es importante la existencia de carencias en las aptitudes del egresado, y conocimiento poco actualizados; y en tercer lugar es importante los conocimientos prácticos del puesto insuficientes, dominio de planeación y toma de decisiones, fomentar la creatividad e innovación y desarrolla la capacidad de liderazgo; en cuarto lugar de importancia se encuentra establecer estrategias de trabajo en equipo; por último en quinto lugar se encuentra la carencia de motivación y valores personales, mejorar el manejo de paquetes computacionales, fortalecer las habilidades en la comunicación oral y escrita, mejorar el dominio de otro idioma y mejorar el manejo de personal, esto para un empleador en cada aspecto (gráfica 3.1).

**En esta empresa o institución la capacitación y actualización del personal se otorga por o para:**



**Gráfica 3.1 Principales aspectos para la capacitación y actualización del personal**

#### 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

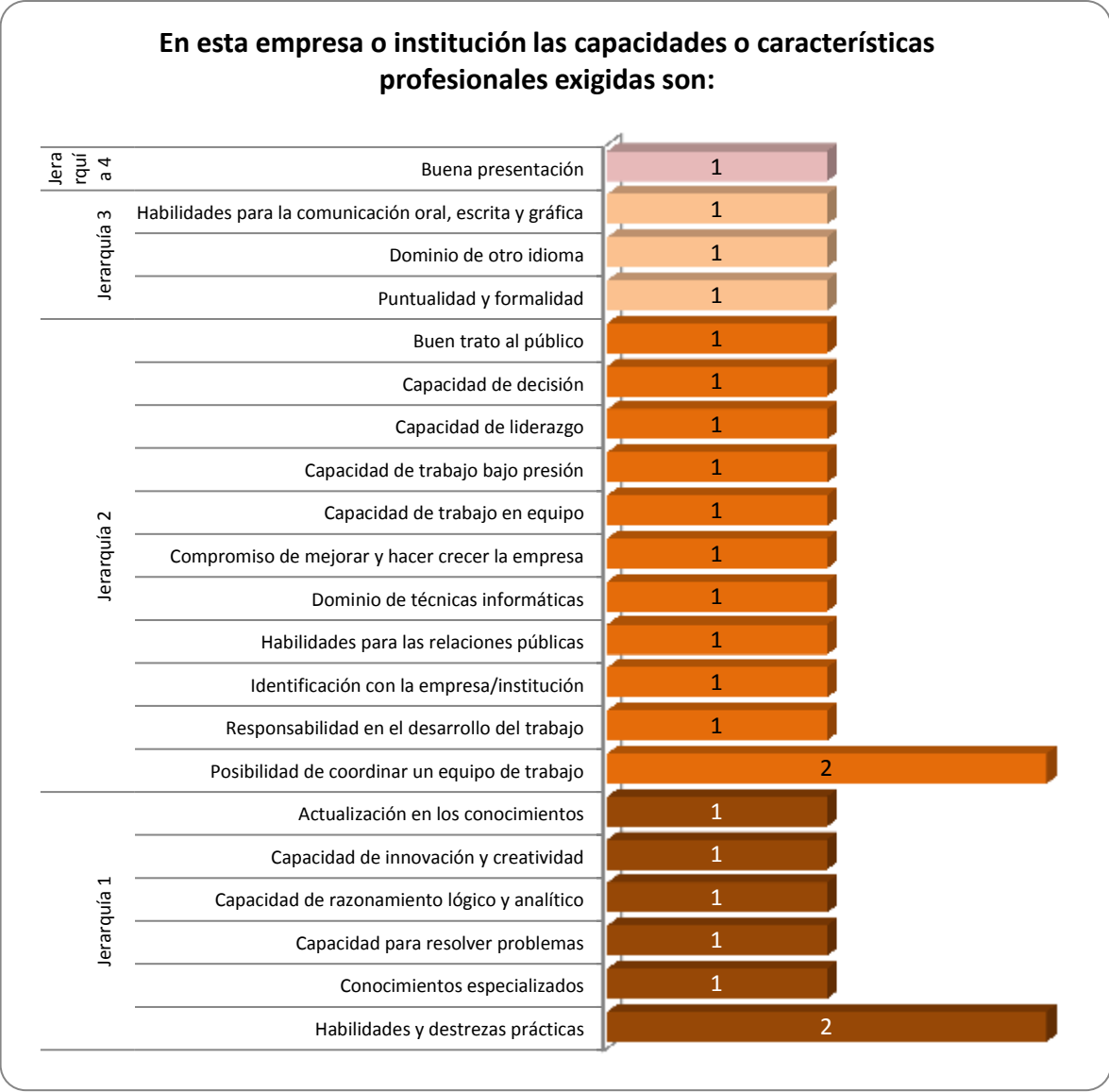
Se proporcionaron 21 capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores (tabla 4.1), de las cuales seleccionaron las cinco más importantes jerárquicamente (gráfica 4.1).

1	Actualización en los conocimientos
2	Buen trato al público
3	Buena presentación
4	Capacidad de decisión
5	Capacidad de innovación y creatividad
6	Capacidad de liderazgo
7	Capacidad de razonamiento lógico y analítico
8	Capacidad de trabajar bajo presión
9	Capacidad de trabajo en equipo
10	Capacidad para resolver problemas
11	Compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa
12	Conocimientos especializados
13	Dominio de otro idioma
14	Dominio de técnicas informáticas
15	Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica
16	Habilidades para las relaciones públicas
17	Habilidades y destrezas prácticas
18	Identificación con la empresa/institución
19	Posibilidad de coordinar un equipo de trabajo
20	Puntualidad y formalidad
21	Responsabilidad en el desarrollo del trabajo

**Tabla 4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores**

Las principales características profesionales exigidas son: las habilidades y destrezas prácticas, esto considerado por los dos empleadores; los conocimientos especializados, la capacidad para resolver problemas, la capacidad de razonamiento lógico y analítico, capacidad de innovación y creatividad y

actualización de conocimientos, esto en la opinión de un empleador respectivamente; en segundo lugar se encuentran la posibilidad de coordinar un equipo de trabajo, considerada por los dos empleadores, sin embargo, para un empleador es importante la responsabilidad en el desarrollo del trabajo, la identificación con la empresa/institución, las habilidades para las relaciones públicas, el dominio de técnicas informáticas, el compromiso de mejorar y hacer crecer a la empresa, la capacidad de trabajo en equipo, capacidad de trabajo bajo presión, capacidad de liderazgo, capacidad de decisión y buen trato al público; en tercer lugar se tiene la puntualidad y formalidad, dominio de otro idioma y habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica, considerado por un empleador respectivamente; en cuarto lugar de jerarquía se tiene la buena presentación como lo más importante para un empleador (gráfica 4.1.)



**Gráfica 4.1 Principales capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores**

## 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 identificados los aspectos más importantes para cada uno de los empleadores encuestados.

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

En la tabla 5.1 se listan las capacidades consideradas para la promoción laboral, de las cuales los empleadores eligieron dos jerarquías para este proceso; primeramente dentro de la jerarquía uno, las habilidades y destrezas prácticas son consideradas la capacidad más importante para los dos empleadores encuestados; sin embargo, la responsabilidad, conocimientos actualizados, capacidad de innovación y creatividad, capacidad para resolver problemas, posibilidad de coordinar un equipo de trabajo, capacidad de trabajar bajo presión, capacidad de liderazgo y dominio de técnicas informáticas son también de importancia para un empleador respectivamente; en segundo lugar de importancia se encuentra la experiencia en el puesto, la capacidad de decisión, los cursos de actualización, la capacidad de trabajo en equipo, el dominio de otras áreas del conocimiento, el compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa y el dominio de otro idioma, esto en la opinión de un empleador respectivamente, lo cual se muestra en la gráfica 5.1.

1	Capacidad de decisión
2	Capacidad de innovación y creatividad
3	Capacidad de liderazgo
4	Capacidad de trabajar bajo presión
5	Capacidad de trabajo en equipo
6	Capacidad para resolver problemas
7	Compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa
8	Conocimientos actualizados
9	Cursos de actualización
10	Dominio de otras áreas del conocimiento
11	Dominio de otro idioma
12	Dominio de técnicas informáticas
13	Experiencia en el puesto
14	Habilidades y destrezas prácticas
15	Posibilidad de coordinar un equipo de trabajo
16	Responsabilidad

**Tabla 5.1 Capacidades consideradas para la promoción laboral**

**En esta empresa o institución para la promoción laboral se considera:**



**Gráfica 5.1 Principales capacidades consideradas para 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 tabla 6.1 se observa que en general la satisfacción de los empleadores con la UAEH es buena (50.0%) y excelente (50.0%) de acuerdo a la opinión de los dos empleadores encuestados.

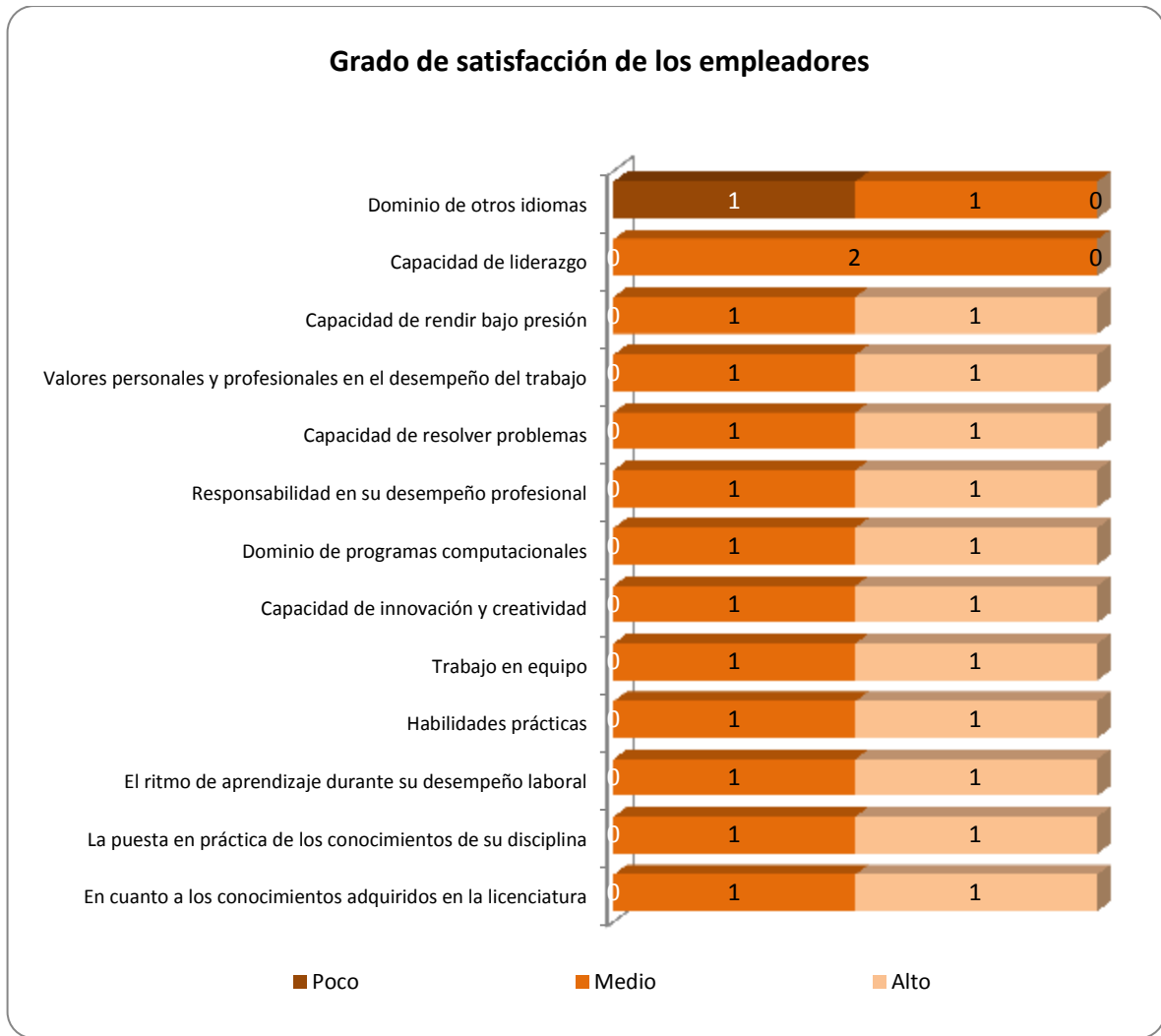
	Frecuencia	Porcentaje
Buena	1	50.0
Excelente	1	50.0
Total	1	100.0

*Tabla 6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH*

En la gráfica 6.1 se observan las diferentes capacidades de los profesionistas y el grado de satisfacción que tienen los empleadores respecto a ellas, apreciándose que un empleador tiene un alto grado de satisfacción en cuanto a los conocimientos adquiridos en la licenciatura, la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina, el ritmo de aprendizaje durante su desempeño laboral, habilidades prácticas, trabajo en equipo, capacidad de innovación y creatividad, dominio de programas computacionales, responsabilidad en su desempeño profesional, capacidad de resolver problemas, valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo y la capacidad de rendir bajo presión, esto entre lo más sobresaliente.

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





**Gráfica 6.1 Frecuencias y grado de satisfacción asignados por los empleadores**

## 6.2 Formación específica requerida por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeñan

De forma general se preguntó a los empleadores qué formación específica requieren como empresa/institución en apoyo a la labor productiva que desempeñan, en la tabla 6.2 se observa que únicamente un empleador mencionó que requiere de Idiomas.

	Frecuencia	Porcentaje
Idiomas	1	50.0
Ninguna	1	50.0
Total	2	100.0

**Tabla 6.2 Formación 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 100.0% de los empleadores lo consideran bueno, como se muestra en la tabla 6.3.

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	2	100.0

*Tabla 6.3 Frecuencias de prestigio de la UAEH*

Un indicador de gran importancia es conocer si los empleadores volverían a contratar a los egresados de la UAEH de la carrera que evaluó en esta encuesta, el 100.0 % de los empleadores mencionaron que sí volverían a contratar a los egresados de esta carrera impartida por nuestra máxima casa de estudios (tabla 6.4).

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	100.0

*Tabla 6.4 Empleadores que volverían a contratar a los egresados de la carrera evaluada*

De acuerdo a la carrera evaluada por los empleadores, se les preguntó cuánto consideraban que la UAEH debe cambiar su programa de estudios para que sus egresados sigan siendo competitivos los próximos cinco años, lo cual se muestra en la tabla 6.5.

	Frecuencia	Porcentaje
Poco	1	50.0
Regular	1	50.0
Total	2	100.0

*Tabla 6.5 Grado en que debe cambiar la UAEH su programa de estudios los próximos cinco años*