



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



AUTORES:

Bezies Cruz Patricia

Pérez Enzastiga José Antonio

González Mociños Nancy

Elizalde Lora Leticia

Olvera Larios Brenda Ivonne

Enciso Islas Alberta

López Cruz María de los Ángeles

Ordaz Monroy Adriana Anabel

Ávila Gallardo Wendolyn

Gayosso Arias Ignacio Nathanael

Angeles Guerrero Aide

Godínez Escalona Anayeli

Acaxtenco González Ariana

Gutiérrez Miranda María del Carmen

Apoyo Técnico:

Aguilera Coiffier Ma. de la Luz

Hernández Gómez Ayme

Colaboradores:

Flores Barrera Aura Paulina

©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, 2015.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
1. GENERALIDADES.....	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.....	6
1.4. Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata.....	7
1.5. Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH.....	8
1.6. Áreas de desempeño laboral de los egresados.....	9
1.7. Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales.....	11
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	13
2.1 El proceso de reclutamiento.....	13
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas.....	14
2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación.....	16
3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	17
3.1 Causas de la capacitación y actualización.....	17
4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL.....	18
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores..	18
5. PROMOCIÓN LABORAL.....	20
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral.....	20
6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES.....	22
6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH....	22
6.2 Prestigio de la UAEH	24

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 Gastronomía 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 Gastronomía, 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 162 empresas principalmente del ramo hotelero y restaurantero 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 Gastronomía.

1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas

Se puede observar en la tabla 1.1 que las 162 empresas encuestadas corresponden al sector privado.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Privada	162	100%

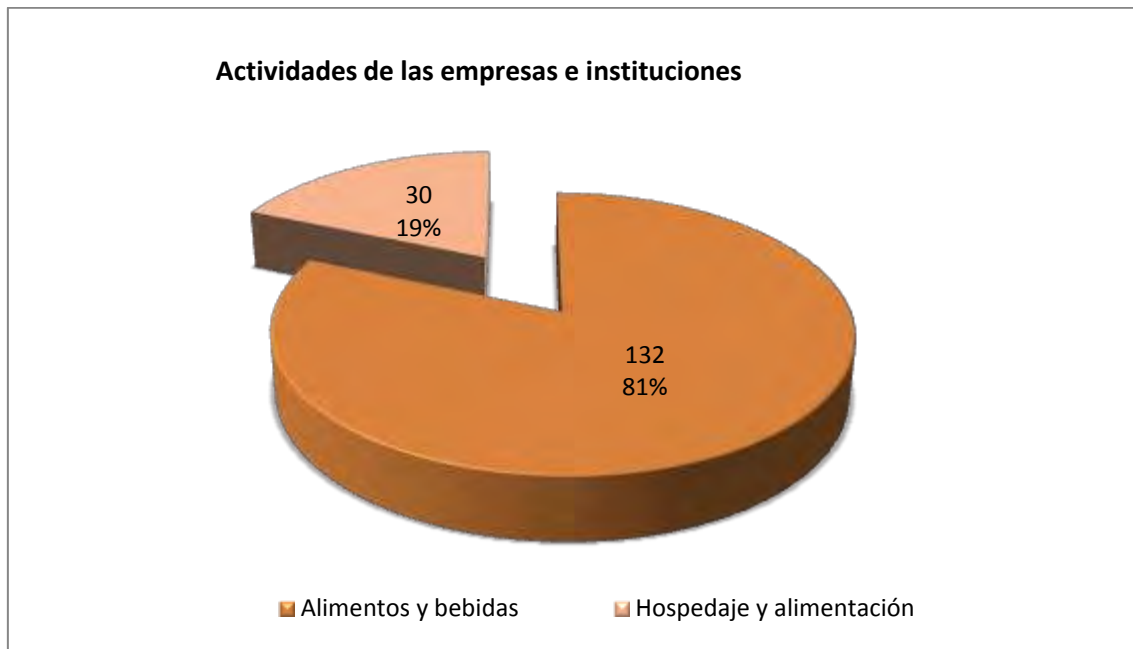
Tabla 1.1. Identificación del tipo de empresa o institución

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 sector predominante para la generación de empleos de los Licenciados en Gastronomía con el 81%, seguido por el sector servicios con 19%.



Gráfica 1.1 Porcentajes por sector de las empresas o instituciones estudiadas

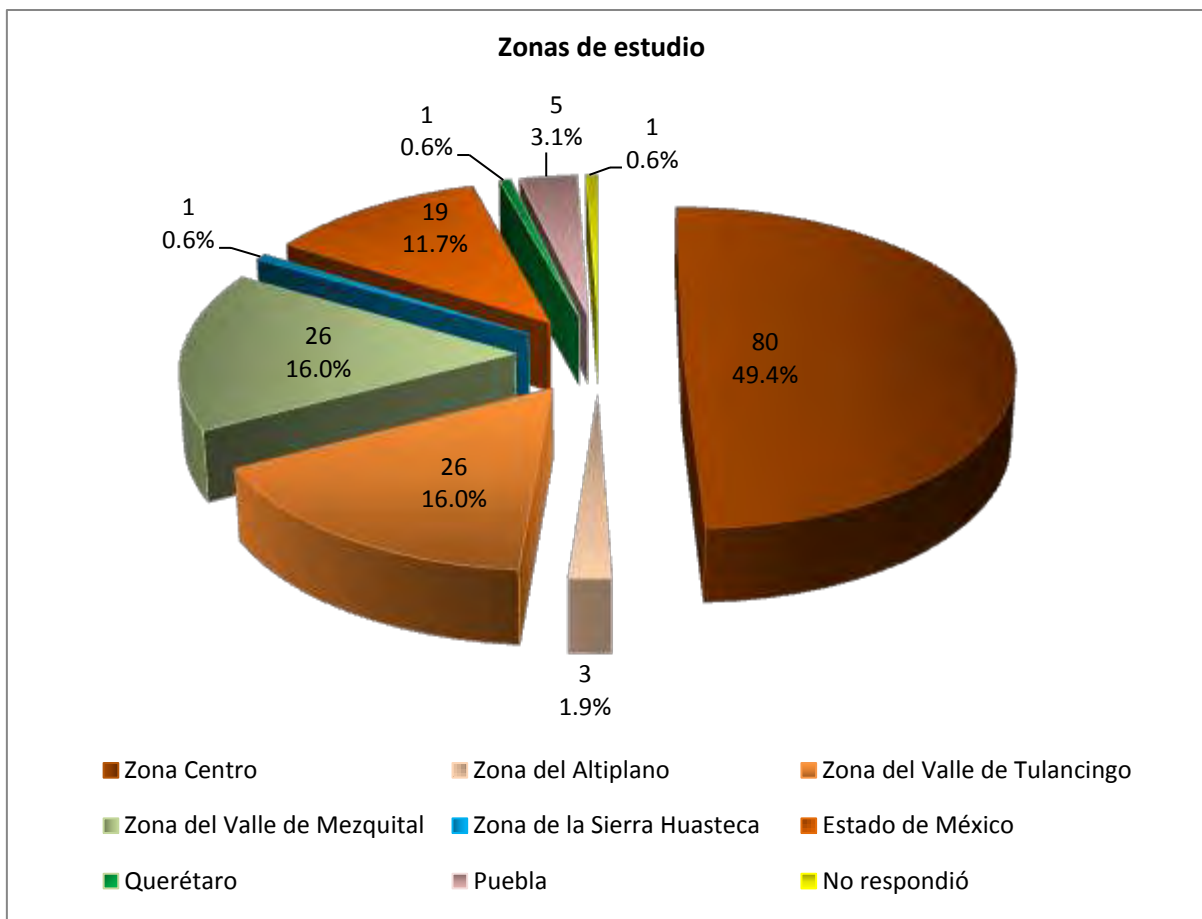
La gráfica 1.2 muestra el tipo de actividad que realizan las empresas encuestadas siendo las del ramo de alimentos y bebidas quien mayormente participó con 81%, mientras que el 19% fueron empresas del ramo de Hospedaje y Alimentación.



Gráfica 1.2 Actividades de las empresas estudiadas

1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

De las 162 empresas o instituciones empleadoras encuestadas, el mayor porcentaje se ubica en la Zona Centro con el 49.4%, seguido por las zonas del valle de Tulancingo y del Mezquital con 16% cada uno, cabe mencionar que el 14.4% se refiere a empleadores de otros estados como son: Estado de México, Querétaro y Puebla, de los cuales se incorpora su opinión en 25 encuestas (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

Actividad	Municipio	Frecuencia
Alimentos y bebidas	Pachuquilla	1
	Zapotlán de Juárez	1
	Real del Monte	2
	Tolcayuca	2
	San Agustín Tlaxiaca	3
	Tizayuca	3
	Mineral de la Reforma	9
	Pachuca	45
Hospedaje y alimentación	Mineral de la Reforma	1
	Pachuca	11

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

Zona del Altiplano

Actividad	Municipio	Frecuencia
Alimentos y bebidas	Tepeapulco	3

TABLA 1.3 Empresas e instituciones de la Zona Altiplano clasificadas por actividad y municipio

Zona del Valle del Mezquital

Actividad	Municipio	Frecuencia
Alimentos y bebidas	El Arenal	1
	Progreso de Obregón	1
	Tepeji del Río	1
	Tula de Allende	1
	Cuautepec	1
	Zimapán	3
	Actopan	3
	Ixmiquilpan	3
	Mixquiahuala	8
	Tulancingo	20
Hospedaje y alimentación	Actopan	1
	Tepeji del Río	1
	Tulancingo	2
	Zimapán	3
	Acaxochitlán	3

TABLA 1.4 Empresas e instituciones de la Zona del Valle del Mezquital clasificadas por actividad y municipio

Zona del Valle de Tulancingo

Actividad	Municipio	Frecuencia
Alimentos y bebidas	Cuautepec	1
	Tulancingo	20
Hospedaje y alimentación	Tulancingo	2
	Acaxochitlán	3

TABLA 1.5 Empresas e instituciones de la Zona del Valle de Tulancingo Clasificadas por actividad y municipio

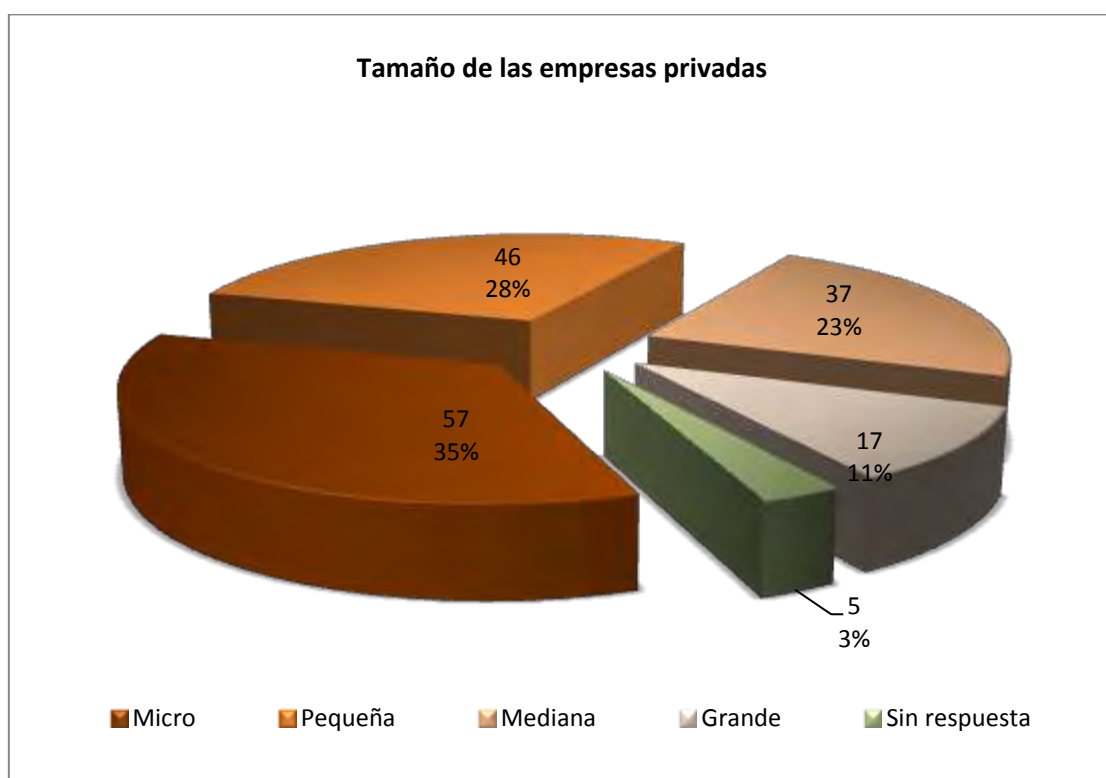
Zona de la Sierra Huasteca

Actividad	Municipio	Frecuencia
Alimentos y bebidas	Huasca de Ocampo	1

TABLA 1.6 Empresas e instituciones de la Zona Sierra-Huasteca clasificadas por actividad y municipio

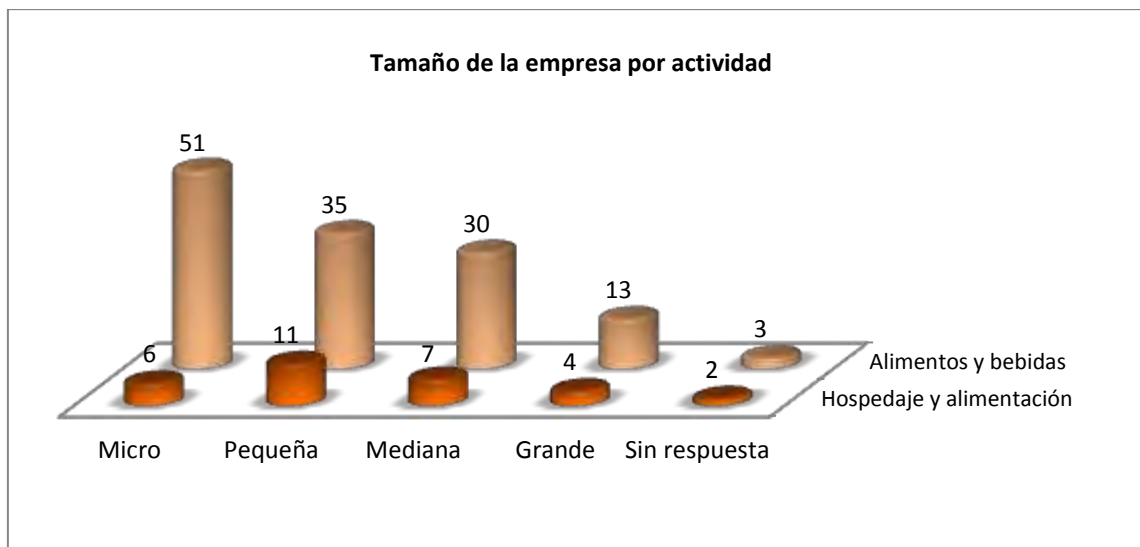
1.3 Tamaño de la empresa

La clasificación de las empresas de acuerdo a su tamaño se aplica únicamente a las empresas privadas, las cuales se clasifican en micro, pequeña, mediana y grande; analizando la gráfica 1.4 se tiene que el mayor porcentaje de empresas privadas que capta a los egresados de la Licenciatura en Gastronomía de la UAEH corresponde a las microempresas con el 35%, seguido de las pequeñas empresas con el 28%, mediana empresa con 23% y en menor porcentaje las grandes empresas con el 17%.



Gráfica 1.4 Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

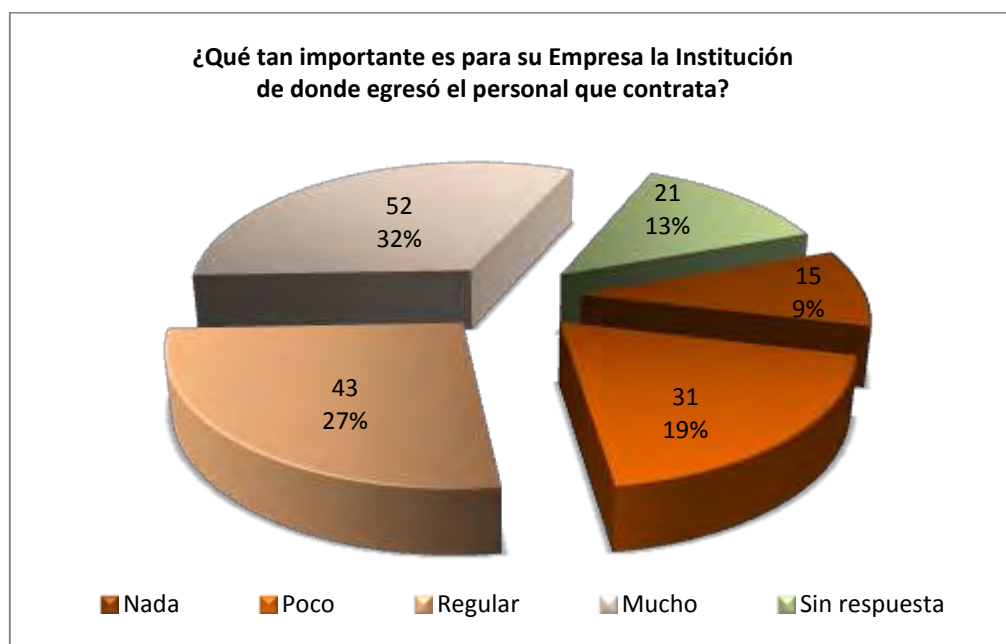
Las microempresas cuyo rubro es el de Alimentos y bebidas son las que captan en mayor número a los egresados de la Licenciatura en Gastronomía. Como se aprecia en la gráfica 1.5.



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

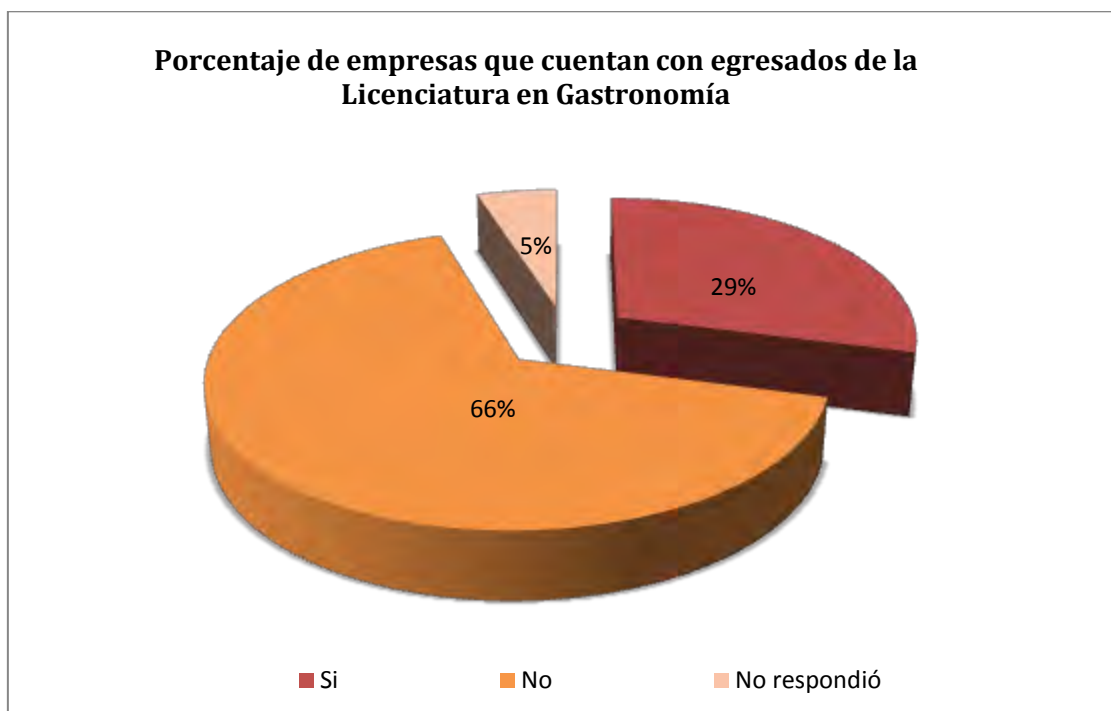
La institución de egreso es uno de los factores importantes que consideran los empleadores en el proceso de selección y reclutamiento, la gráfica 1.6 muestra que para el 32% de los empleadores es muy importante este factor, mientras que para el 27% es regularmente importante, el 19% lo consideran poco importante y sólo para el 9% no es 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

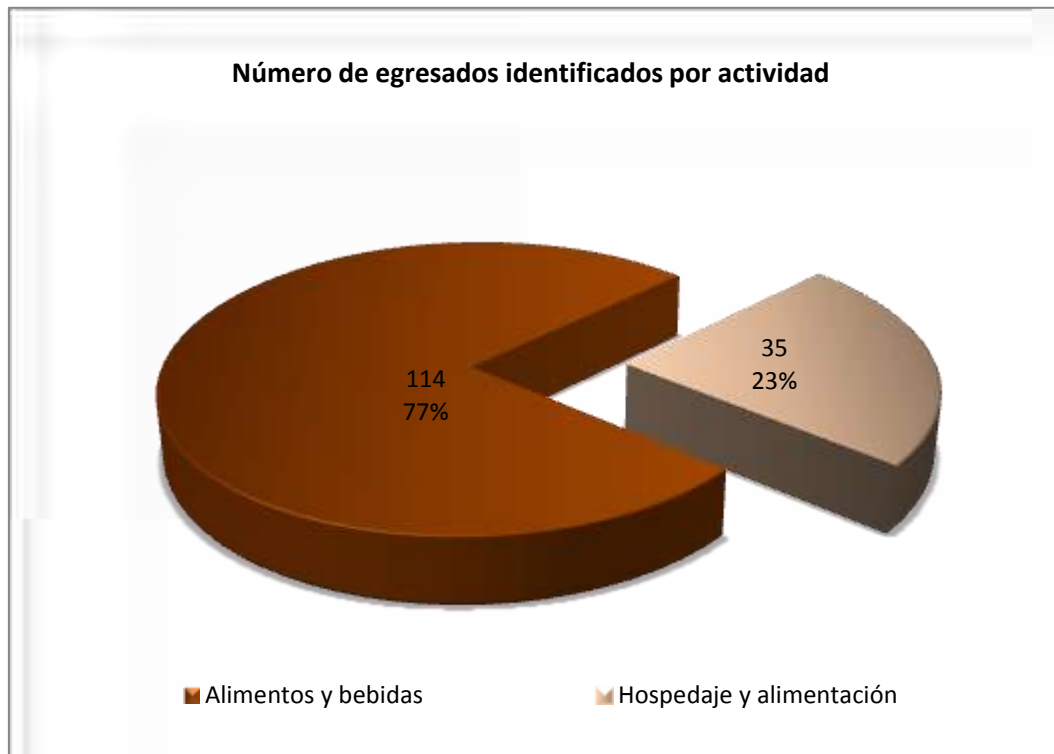
1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH

Con la finalidad de cumplir con el objetivo del estudio se consideraron a las empresas que emplean egresados de la Licenciatura en Gastronomía que se oferta en la UAEH o que hubieran tenido egresados anteriormente, por lo que en la gráfica 1.7 se observa que el 29% cuentan con egresados esta licenciatura, el 66% no cuenta con egresados y sólo el 5% 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 114 egresados se encuentran laborando en empresas cuya actividad económica es la de Alimentos y Bebidas, mientras que 35 egresados se detectaron laborando en empresas del ramo de Hospedaje y Alimentación.

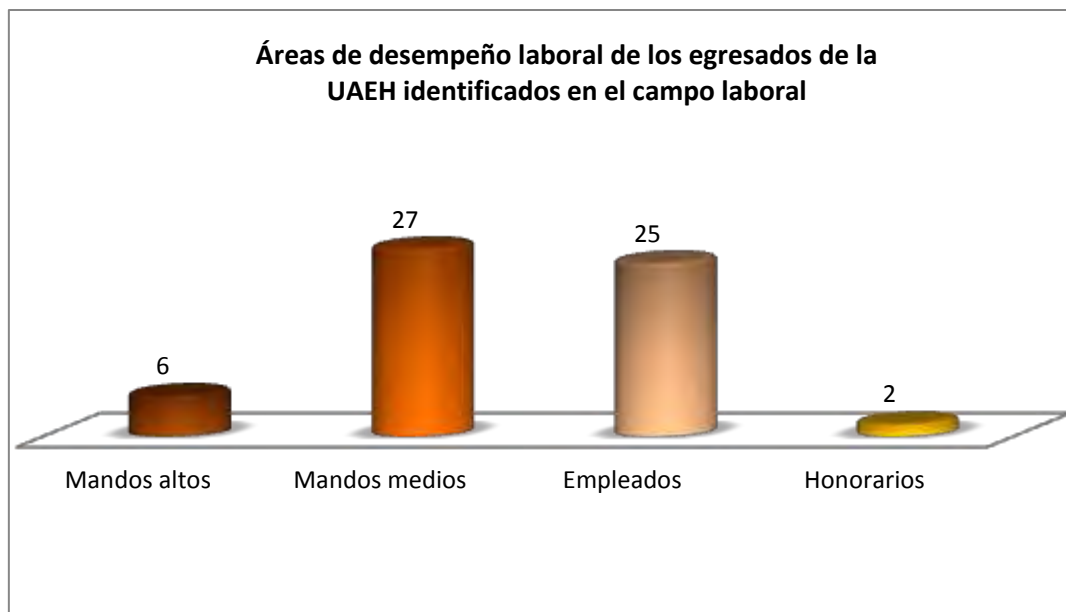


Gráfica 1.8 Número de egresados identificados en el sector industria y servicios por actividad laboral

1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados

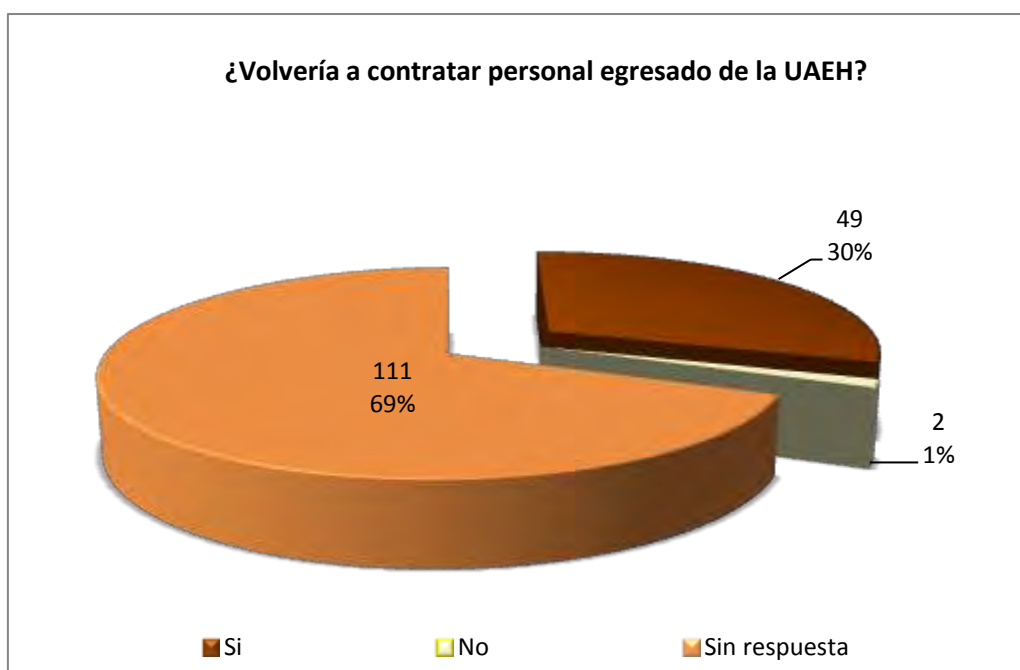
En la gráfica 1.9 muestra que en 27 empresas los egresados son contratados para ocupar puestos de Mandos Medios, en 25 empresas son contratados como empleados, en 6 ocupan puestos como Mandos Altos y únicamente en 2 trabajan por honorarios.

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 30% de los empresarios respondió afirmativamente a esta pregunta y sólo el 1% señaló que no. Es importante mencionar que el 69% de los empresarios no contestaron 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

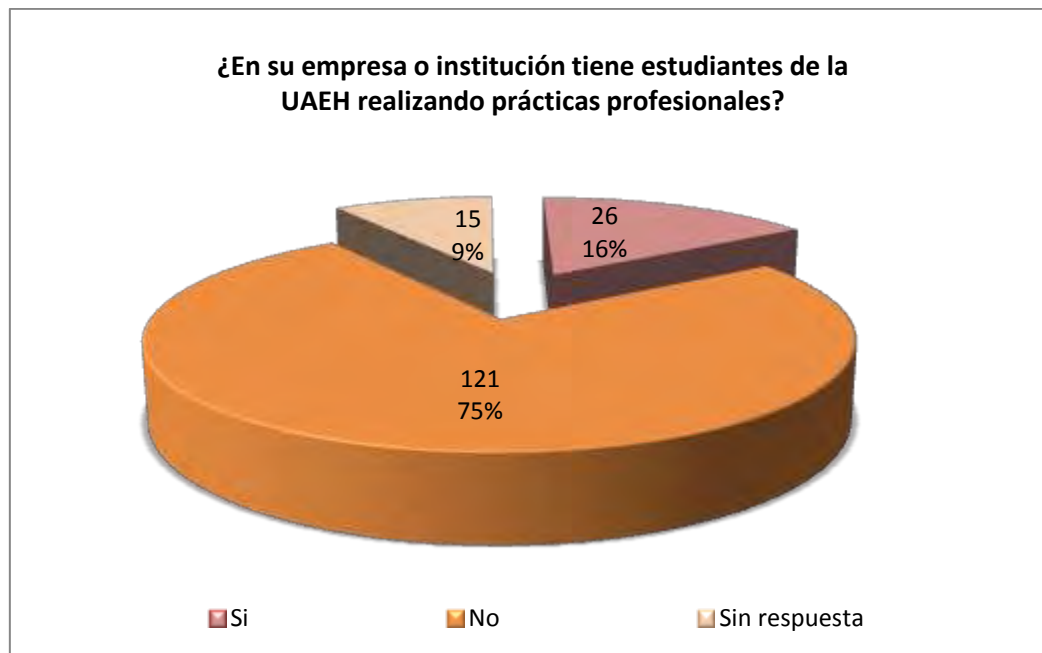
En este apartado de la encuesta se monitorea lo referente a los prestatarios de servicio social y los que realizan sus prácticas profesionales con el objetivo de determinar el grado de satisfacción de los empleadores con los egresados de la Institución, además de que con estas actividades se mantiene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

A continuación se muestra que el 17% de los empleadores encuestados cuenta con 64 estudiantes de la UAEH que se encuentran realizando su servicio social (gráfica 1.11).



Gráfica 1.11 Número de empleadores con prestatarios de de servicio social

También se encontraron 32 estudiantes realizando sus prácticas profesionales con 26 de los empleadores, como se muestra en la 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 86% de ellos respondió afirmativamente, esto fue en 120 casos (gráfica 1.13).



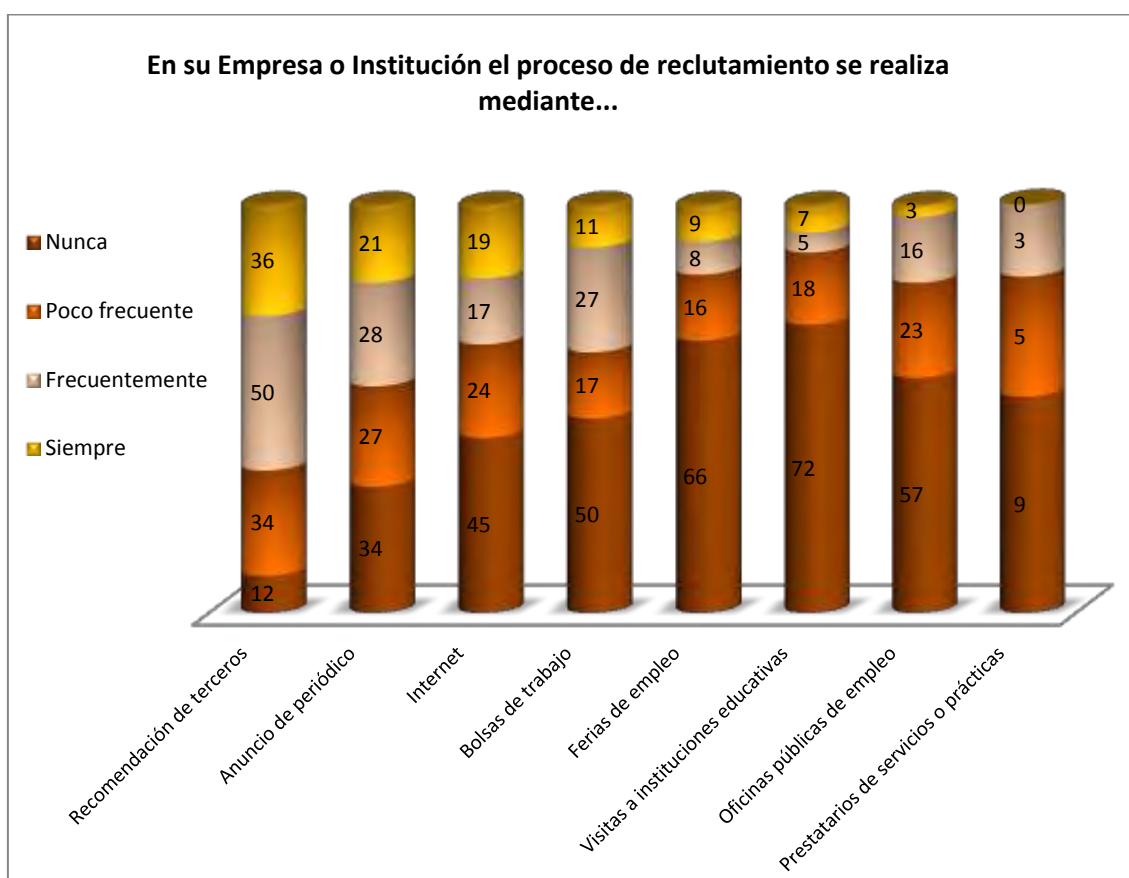
Gráfica 1.13 Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales

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 tres sobresalientes se encuentra la **recomendación de terceros** como medio más común para ingresar a una empresa, lo cual se identificó con 86 empleadores, considerándose así como el factor más relevante; el siguiente medio es un anuncio en el periódico con la opinión de 49 empleadores, y el tercer medio más relevante es la bolsa de trabajo, debido a que 38 de ellos utiliza este medio siempre o frecuentemente.

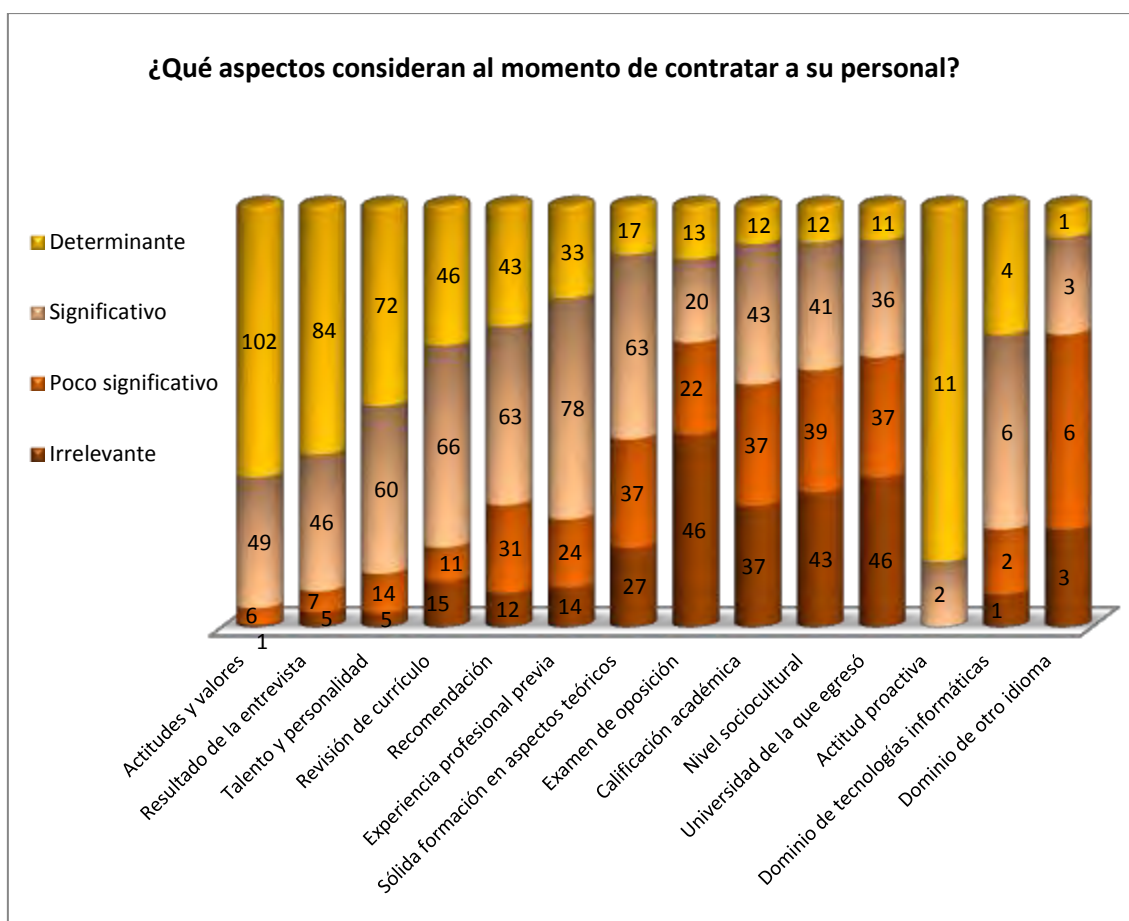


Gráfica 2.1 Medios de reclutamiento más utilizados por los empleadores y sus frecuencias de uso

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 **actitud y valores** es el requisito principalmente señalado debido a que 151 empleadores coincidieron que es un aspecto determinante o significativo, para la contratación, 132 coincidieron en **tener talento y personalidad**, 130 citaron el **resultado que se obtiene de la entrevista**, en tanto que para 122 empleadores la **revisión del currículum**.

Sólo 4 empleadores consideraron **el dominio de tecnologías informáticas** y únicamente uno **el dominio de otro idioma**. Entre los aspectos menos relevantes se encuentran la **universidad de egreso** el resultado del examen de oposición y el nivel sociocultural de los egresados.



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

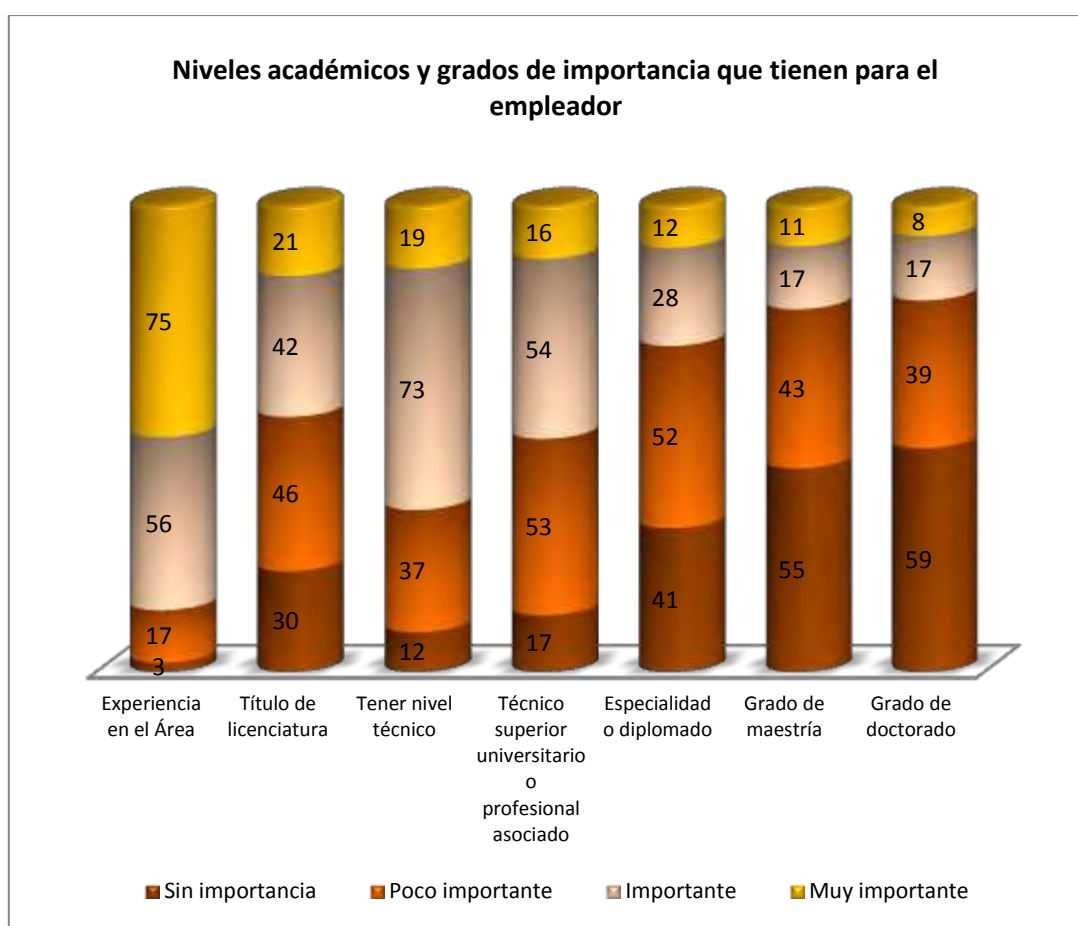
Para conocer la importancia que tienen los requisitos formales en la contratación de profesionistas, se pidió a los empleadores que jerarquizaran de acuerdo a su importancia, seleccionando únicamente cinco de los aspectos anteriores, observándose en los resultados de la gráfica 2.3 que la **experiencia profesional previa** es el requisito más importante para determinar la contratación de un profesional de acuerdo con la opinión de 45 empleadores, 36 consideraron más importante **la actitud y valores** de los profesionistas, 22 señalaron el resultado que **obtienen de la entrevista**, 21 seleccionó la recomendación que pueda tener el egresado en su desempeño laboral y 19 dijeron que el talento y personalidad.



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 75 empleadores, para 21 es el título de licenciatura, 19 coincidieron que es importante tener un nivel técnico, 16 consideran el nivel técnico superior universitario o profesional asociado, 12 la especialidad o diplomado, 11 el grado de maestría y sólo 8 coincidieron en un grado de doctorado.



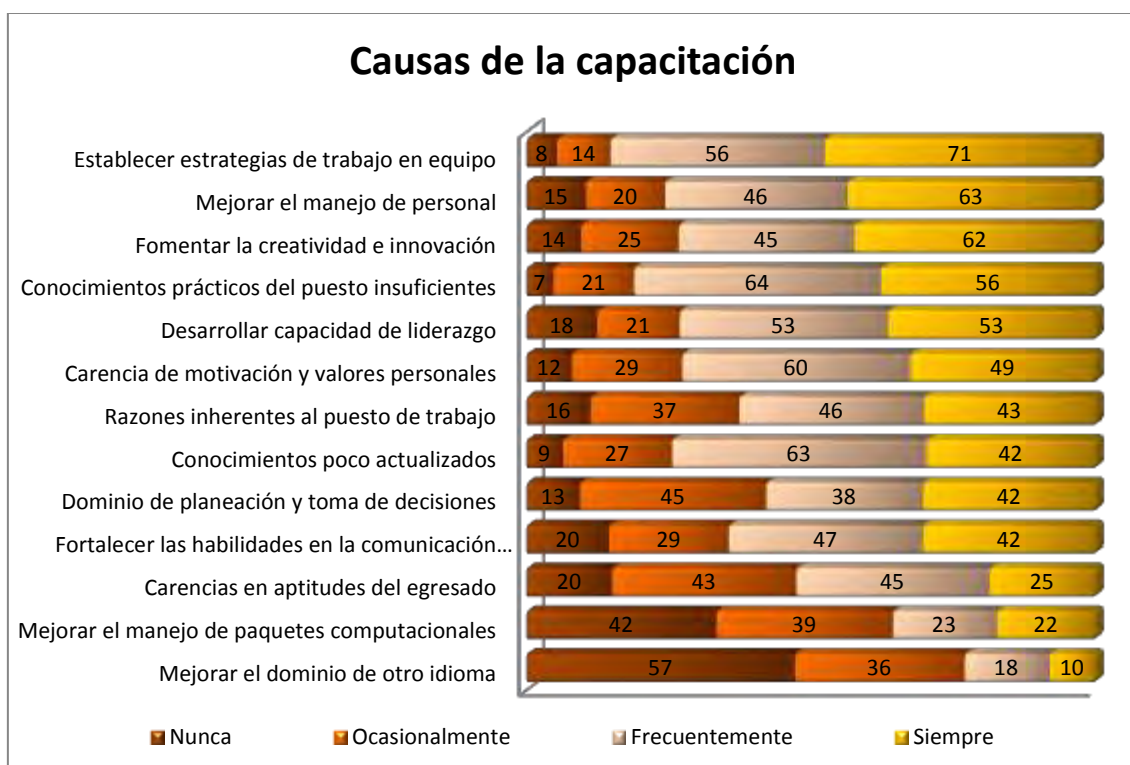
Gráfica 2.4 Importancia de los grados académicos al momento de la contratación

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 71 empleadores las principales causas para la capacitación de los profesionistas es establecer estrategias de trabajo en equipo, para 63 empleadores es importante mejorar el manejo de personal, y para 62 empleadores es fomentar siempre la creatividad e innovación de los profesionistas, entre los más sobresalientes.

También 57 empleadores mencionaron que mejorar el dominio de otro idioma nunca sería una causa de capacitación, o para mejorar el manejo de paquetes computacionales, como lo consideran 42 empleadores. Cabe mencionar que los empleadores consideraron otros aspectos diferentes a los que contiene la encuesta que requieren en la capacitación y actualización, como tener una buena actitud en

el servicio, mejorar las ventas, ofrecer un buen servicio al cliente y obtener satisfacción del mismo, tener un adiestramiento técnico, ser leal y tener sentido de pertenencia, además de proporcionar técnicas de preparación para sus productos, lo cual fue mencionado por 6 empleadores.

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 el mayor número de los empleadores coinciden con exigir que los profesionistas deben de tener un buen trato al público (151 casos), además de que consideran también muy importante el aspecto de puntualidad y formalidad en el personal (148 casos), la responsabilidad en el desarrollo del trabajo (137 casos), la buena presentación (136 casos), el trabajo en equipo (133 casos) y el trabajo bajo presión (127 casos), entre los más destacados en nivel de exigencia total; también hubo empleadores que mencionan no exigir que el profesionista domine algún otro idioma (48 casos), 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 25 empleadores son: la buena actitud para trabajar, crecer y aprender, la destreza y pro actividad, el compromiso con su puesto, con sus compañeros y con la empresa; el tener valores como la honestidad, el respeto y la lealtad; el tener un carácter llevadero para mejorar el ambiente de trabajo y una actitud de cooperación en todo momento; y algo muy importante que menciona el empleador es que tengan mucha higiene y orden en la forma de preparación de los productos de la empresa, además de experiencia y ganas de trabajar, incluyendo el impulso a otras profesiones.

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; como se mencionó anteriormente, la responsabilidad en el trabajo es un factor que exige el empleador a los profesionistas que contrata; en el caso de la promoción laboral, la responsabilidad es el aspecto más importante, esto es referido por la opinión de 120 empleadores; en segundo lugar está la capacidad de trabajar bajo presión, para 117 empleadores y la capacidad de trabajar en equipo para 103 empleadores. Por otro lado, 39 empleadores indicaron que el dominio de otro idioma no es de importancia para influir en la promoción laboral.

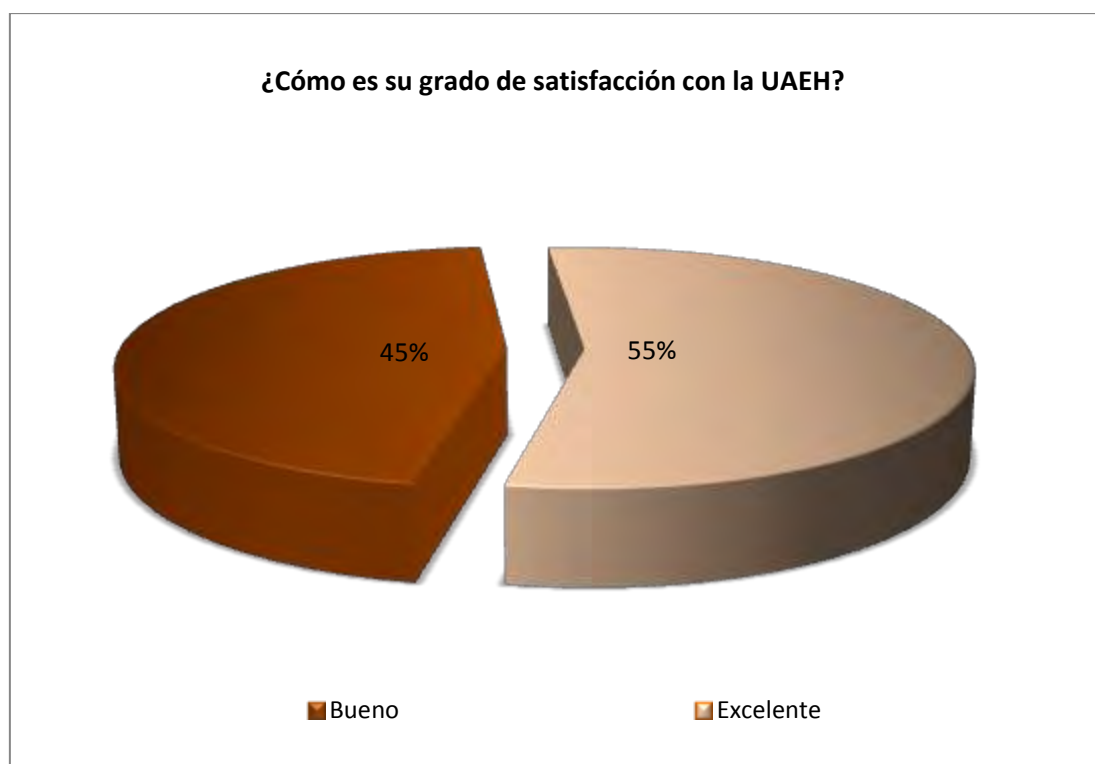
Para 20 empleadores existen otro tipo de capacidades que no fueron consideradas en la encuesta aplicada respecto a la promoción laboral de los profesionistas, ya que consideran que es importante que ellos puedan dar una adecuada atención al cliente, teniendo facilidad de tratar a la gente con actitud de servicio y amabilidad; asimismo deben poseer valores, compromiso, madurez y cumplimiento con su trabajo, además de tener iniciativa, interés de aprender y motivación, incluyendo una buena higiene y limpieza en las actividades que se realizan.

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, que 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

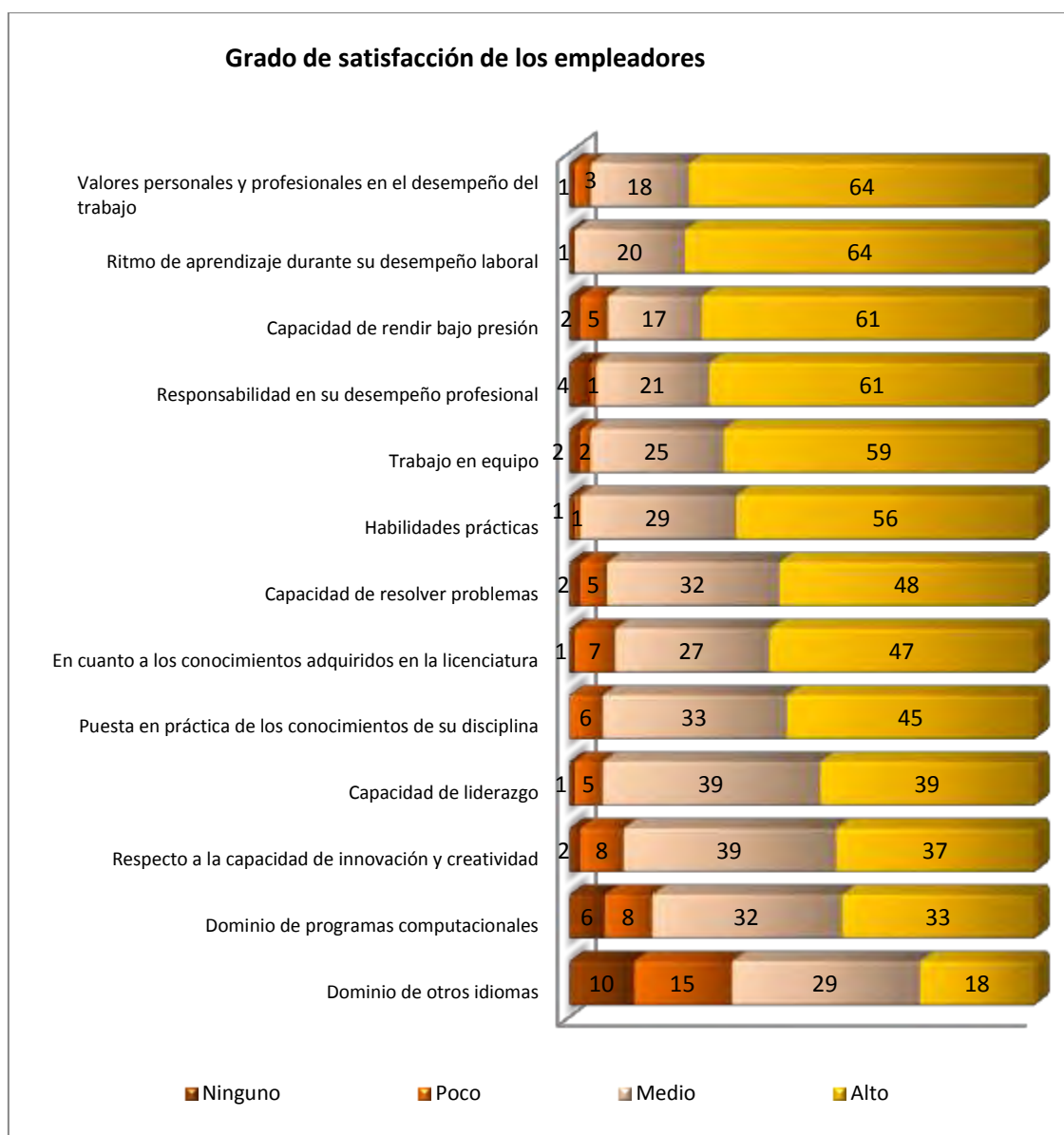
En la gráfica 6.1 se observa que en general la satisfacción de los empleadores con la UAEH es buena (45%) o excelente (55%) de acuerdo a la opinión de los empleadores que respondieron la pregunta.



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 64 empleadores tienen un alto grado de satisfacción en cuanto a los valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo, asimismo para 64 empleadores es el ritmo de aprendizaje de los egresados durante su desempeño laboral; para 61 empleadores la capacidad que tienen los profesionistas de rendir bajo presión y la responsabilidad que tienen 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.

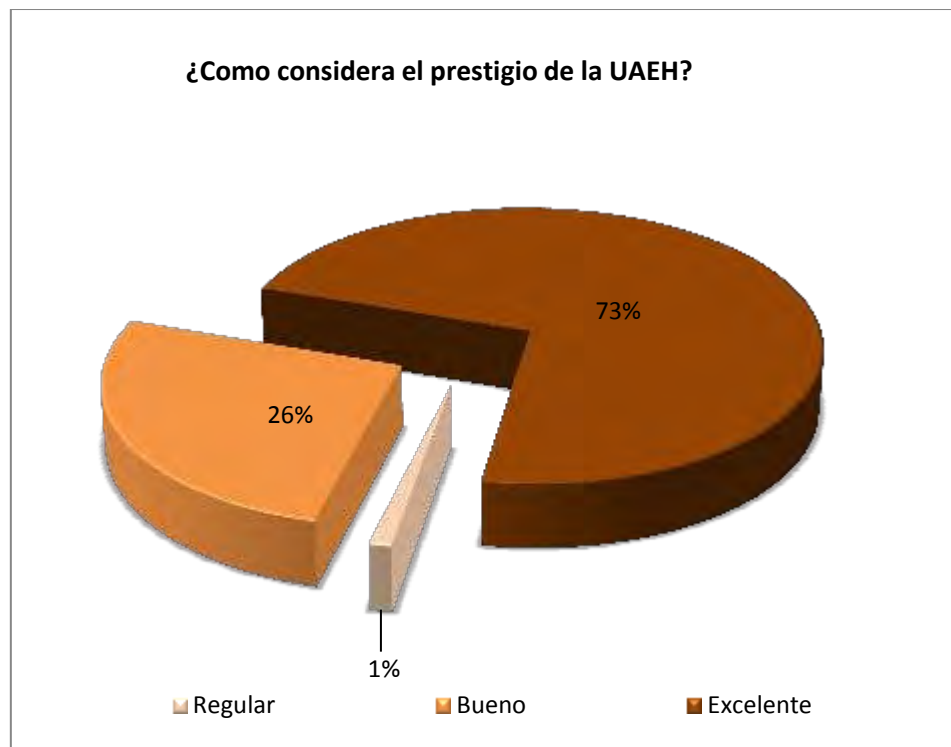


Gráfica 6.2 Frecuencias y grado de satisfacción asignados por los empleadores

6.2 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 99% de los empleadores lo calificaron entre bueno y excelente y sólo el 1% dijo que es regular, como se muestra en la gráfica 6.3.



Gráfica 6.3 Frecuencias de prestigio de la UAEH