



Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados de la Licenciatura en Sociología (ICSHu)



SISTEMA INSTITUCIONAL
DE EVALUACIÓN

Pachuca de Soto, Hgo., septiembre del 2017

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

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, 2017.

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	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	10
1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados.....	12
1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales	13
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	15
2.1 El proceso de reclutamiento	15
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas	16
2.3 Principales debilidades de los egresados para la contratación.....	18
3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	20
3.1 Causas de la capacitación y actualización	20
4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL	22
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores.....	22
5. PROMOCIÓN LABORAL.....	24
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral.....	24
6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES	26
6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH	26
6.2 Formación específica requerida por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeñan.....	27
6.3 Prestigio de la UAEH.....	28

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 Sociología que se oferta en la UAEH, el cual fue realizado mediante una encuesta aplicada por la Dirección General de Evaluación en 2017, 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 Sociología, 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 5 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 Sociología.

1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas

Se puede observar en la tabla 1.1 que 4 empresas corresponden al sector público y una empresa corresponde al sector privado.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Pública	4	80.0
Privada	1	20.0
Total	5	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 Sociología con el 100.0% como se muestra en la tabla 1.2.

Sector de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Servicios	5	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 60.0% realizan actividades en educación, el 20% en administración pública y el 20% en otros servicios no especificados.

Actividad de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Educación	3	60.0
Administración Pública	1	20.0
Otros Servicios	1	20.0
Total	5	100.0

Tabla 1.3 Actividades de las empresas estudiadas

1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

De las 5 empresas o instituciones empleadoras encuestadas, el 80.0% se ubican en la Zona Centro y el 20.0% en la Zona del Valle del Mezquital, como se muestra en la tabla 1.4.

Zona	Frecuencia	Porcentaje
Zona Centro	4	80.0
Zona del Valle del Mezquital	1	20.0
Total	5	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
		Pachuca de Soto	2
	Administración Pública	Pachuca de Soto	1

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

Zona del Valle del Mezquital

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Servicios	Otros	Actopan	1

Tabla 1.6 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 únicamente a las empresas privadas, las cuales se clasifican en micro, pequeña, mediana y grande; analizando la gráfica 1.1 se tiene que las empresas que captan a los egresados de la Licenciatura en Sociología de la UAEH corresponde a pequeña empresa con 20.0%, las empresas que no respondieron corresponden al sector público y son de tipo estatal (3 casos) y federal (un caso).



Gráfica 1.1 Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

En la tabla 1.7 se observa la clasificación de la empresa privada por su tamaño y por la actividad económica que realiza.

Tamaño de la empresa	Actividad	Frecuencia
Pequeña	Educación	1

Tabla 1.7 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 1.2 muestra que para el 80.0% de los empleadores es muy importante este factor, mientras que para el 20.0% es medianamente importante conocer la institución de egreso.



Gráfica 1.2 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 Sociología que se oferta en la UAEH o que hubieran tenido egresados anteriormente, por lo que en la tabla 1.8 se observa que el 100.0% ha tenido egresados de esta licenciatura.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	100.0

Tabla 1.8 Porcentaje de empresas o instituciones con egresados de la UAEH

En la tabla 1.9 se observa que en las 5 empresas que fueron encuestadas hay 566 empleados, de los cuales 102 son egresados de la UAEH; como se aprecia en la tabla 1.10 el número de egresados que se encuentran laborando en las empresas por actividad económica se encuentran principalmente en la Administración Pública dentro del sector de servicios.

		Número de empleados
Número de Empresas	1	0
	1	20
	1	21
	1	45
	1	480
Total	5	566

Tabla 1.9 Cantidad de empleados de las empresas o instituciones encuestadas

Actividad	Número de egresados	Número de empresas	Porcentaje
Educación	3	1	20
	8	2	40
Administración Pública	80	1	20
Otros Servicios	3	1	20
Total	102	5	100.0

Tabla 1.10 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 1.11.

	Número de empresas
Administración, Ciencia Política y Administración Pública, Contaduría, Derecho	1
Administración, Mercadotecnia	1
Administración	1
Derecho	1
Maestría en Tecnología Educativa	1

Tabla 1.11 Licenciaturas de procedencia de los egresados que laboran en las empresas o instituciones encuestadas

A continuación en la tabla 1.12 se enlistan las licenciaturas de las cuales las empresas tienen más egresados contratados, y en la tabla 1.13 se muestra de qué institutos de procedencia son.

	Frecuencia	Porcentaje
Administración	2	40.0
Derecho	2	40.0
Maestría en Tecnología Educativa	1	20.0
Total	5	100.0

Tabla 1.12 Licenciatura de la cual tienen más egresados contratados

	Frecuencia	Porcentaje
Escuela Superior Actopan, Escuela Superior Tlahuelilpan	1	20.0
Instituto de Ciencias Económico Administrativas (ICEA)	1	20.0
Instituto de Ciencias Económico Administrativas (ICEA), Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHu)	1	20.0
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHu)	2	40.0
Total	5	100.0

Tabla 1.13 Institutos o Escuela de procedencia de los egresados contratados

En las siguientes tablas se listan los eventos organizados por la UAEH y cuantas veces han asistido los empleadores en promedio en el último año.

	Frecuencia
Feria del empleo	3
Feria Universitaria del libro	4
Festival Internacional de la Imagen (FINI)	4
Exposición de proyectos realizados por alumnos	1
Firmas de convenios	4
Eventos culturales	1
Eventos deportivos	3
Conferencias	1
Cursos de educación continua	2
Ceremonias de reconocimiento o premiación	3

Tabla 1.14 Eventos de la UAEH a los que han asistido los empleadores

	Frecuencia	Porcentaje
2	2	40.0
3	1	20.0
4 o más	2	40.0
Total	5	100.0

Tabla 1.15 Número de asistencias a eventos de la UAEH

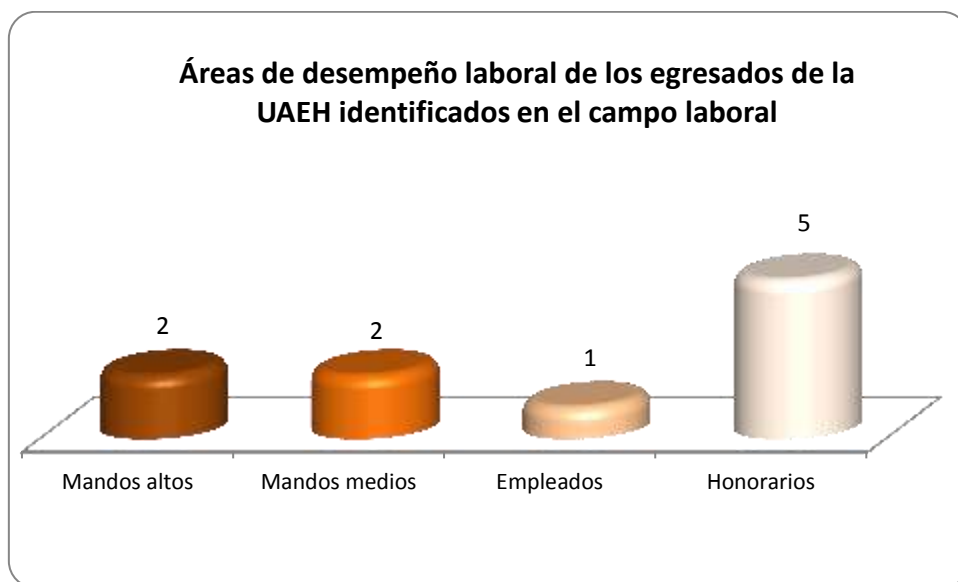
A continuación se observa como consideraron los empleadores su experiencia al visitar la UAEH (tabla 1.16.).

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	2	40.0
Excelente	3	60.0
Total	5	100.0

Tabla 1.16 Experiencia de los empleadores al visitar la UAEH

1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados

En la gráfica 1.3 muestra que en las empresas encuestadas los egresados son contratados en su mayoría como honorarios.



Gráfica 1.3 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
Coordinador de Programa Educativo	1	20.0
Directivos	2	40.0
Vocal ejecutivo	1	20.0
No respondió	1	20.0
Total	5	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
Centro Universitario Hidalguense, Instituto Tecnológico de Pachuca, Instituto Politécnico Nacional (IPN), Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), Universidad Iberoamericana Continental, Escuela Bancaria y Comercial (EBC), Centro Universitario Siglo XXI, Centro Universitario Continental (CUC)	1
De todos lados, nacionales y extranjeros	1
Instituto Politécnico Nacional (IPN)	1
Instituto Tecnológico Superior del Occidente del Estado de Hidalgo (ITSOEH)	1
No respondió	1
Total	5

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 20.0% de los empleadores encuestados cuentan actualmente con 2 estudiantes de la UAEH realizando su servicio social (tabla 1.19).

Prestatarios	Frecuencia	Porcentaje
2	1	20.0
Ninguno	4	80.0
Total	5	100.0

Tabla 1.19 Número de empleadores con prestatarios de servicio social

De la misma manera uno de los empleadores cuenta con 2 estudiantes realizando sus prácticas profesionales, como se muestra en la tabla 1.20.

Prestatarios	Frecuencia	Porcentaje
2	1	20.0
Ninguno	4	80.0
Total	5	100.0

Tabla 1.20 Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales

Al preguntarles si al 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 sus habilidades, conocimientos y destrezas en el desarrollo del trabajo (tabla 1.22).

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	100.0

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

	Frecuencia
No respondió	4
Los prestatarios que hemos tenido se han contratado por sus habilidades, conocimientos y destrezas en el desarrollo de su trabajo.	1
Total	5

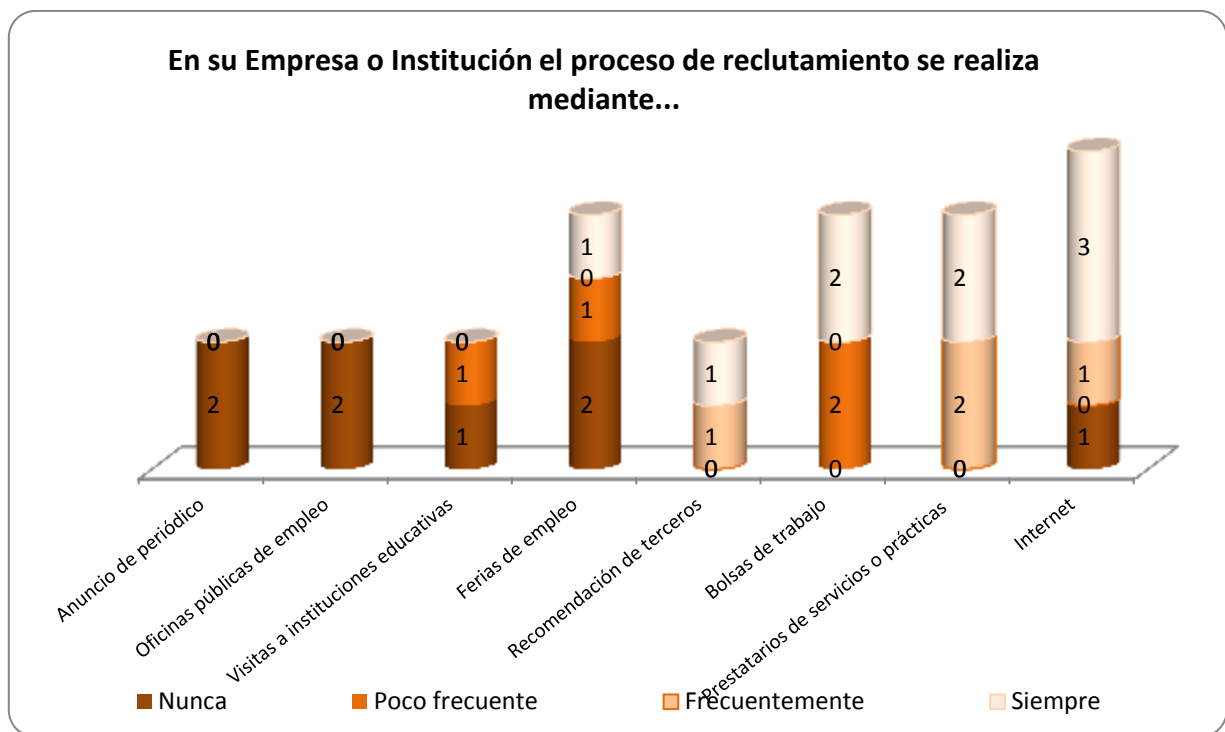
Tabla 1.22 Razones por las que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales

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 8 opciones que se utilizan como indicadores para observar los medios más frecuentes de reclutamiento. Se observa que **el internet, el servicio y las prácticas profesionales, y las bolsas de trabajo**, son el medio que se usa siempre para ingresar a una empresa, lo cual se identificó con tres y dos de los empleadores encuestados respectivamente; sin embargo para un empleador el medio de reclutamiento usado con frecuencia es la **recomendación de terceros**.



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

2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

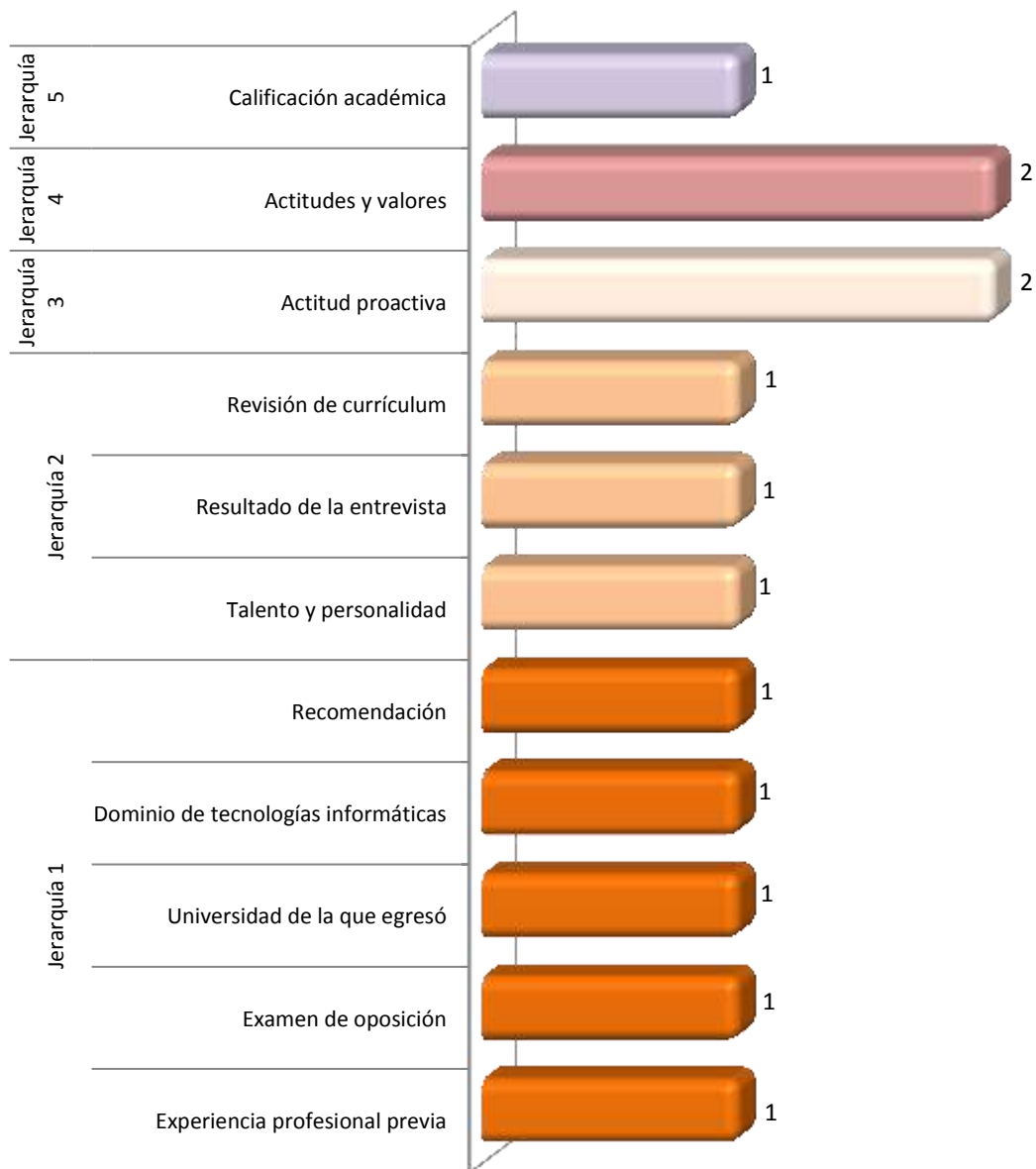
Se consideraron en esta encuesta 14 requisitos para la contratación de egresados, los cuales se enlistan en la tabla 2.1.

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 la **experiencia profesional previa, el examen de oposición, la universidad de la que egresó, el dominio de tecnologías informáticas y la recomendación** son los requisitos más importante para determinar la contratación de un profesional de acuerdo con la opinión de un empleador en cada aspecto, en segundo lugar más importante se encuentran el **talento y personalidad, el resultado de la entrevista y la revisión de currículum**, en tercer lugar **la actitud proactiva**, en cuarto lugar están **las actitudes y valores** como el requisito más importante y en quinto lugar **la calificación académica** 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

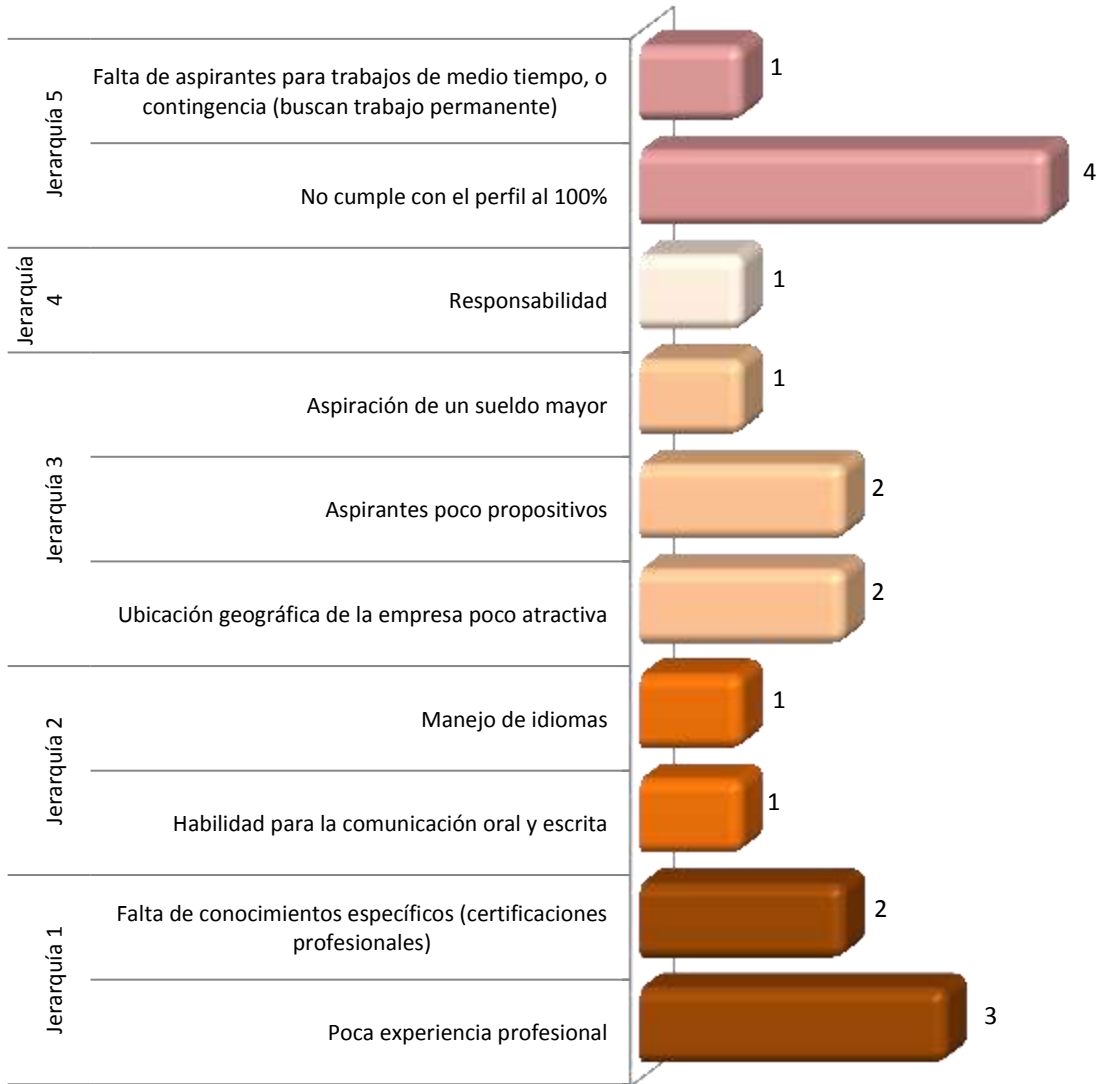
En este apartado se analiza qué tan determinantes pueden ser algunas debilidades del profesionista para no ser contratado, en la tabla 2.2 se enlistan algunas debilidades consideradas en el cuestionario aplicado.

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 para 3 empleadores la debilidad más importante es que los aspirantes cuentan con poca experiencia profesional y para 2 empleadores es que hay falta de conocimientos específicos como certificaciones profesionales, en segundo lugar es importante la habilidad para la comunicación oral y escrita y el manejo de idiomas, lo cual es considerado por un empleador respectivamente, la tercer debilidad importante está comprendida por tres aspectos: la ubicación geográfica de la empresa poco atractiva considerada por 2 empleadores, los aspirantes son poco propositivos mencionado por 2 empleadores y la aspiración de un sueldo mayor, en la opinión de un empleador; para el cuarto lugar se considera la responsabilidad, con la opinión de un empleador, y en quinto lugar se encuentra la falta de aspirantes para trabajos de medio tiempo o contingencia ya que los egresados buscan un trabajo permanente, esto considerado por un empleador.

¿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

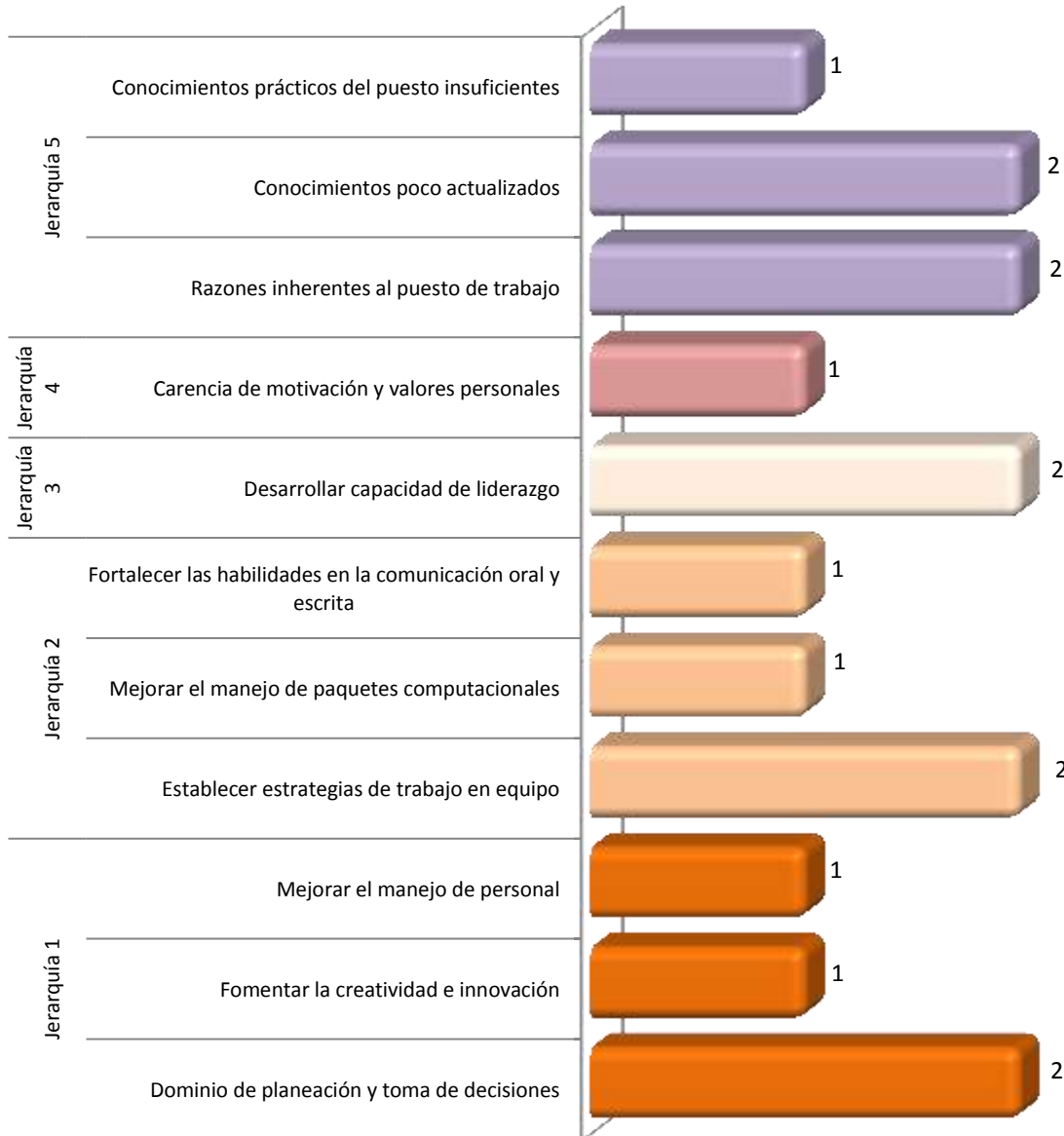
Existen 13 aspectos considerados para brindar alguna capacitación o actualización al personal que labora, lo cual se muestra en la tabla 3.1.

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 el dominio de planeación y toma de decisiones, para un empleador es fomentar la creatividad e innovación y para otro es mejorar el manejo de personal; en segundo lugar para 2 empleadores es importante establecer estrategias de trabajo en equipo, y para un empleador es mejorar el manejo de paquetes computacionales y para otro es fortalecer las habilidades en la comunicación oral y escrita, en tercer lugar para 2 empleadores es importante desarrollar la capacidad de liderazgos, en cuarto lugar para erradicar la carencia de motivación y valores personales considerado por un empleador, y en quinto lugar por razones inherentes al puesto de trabajo y a que tienen conocimientos poco actualizados, de acuerdo a la opinión de 2 empleadores en cada aspecto, además de los conocimientos prácticos del puesto insuficientes en la opinión de un empleador (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

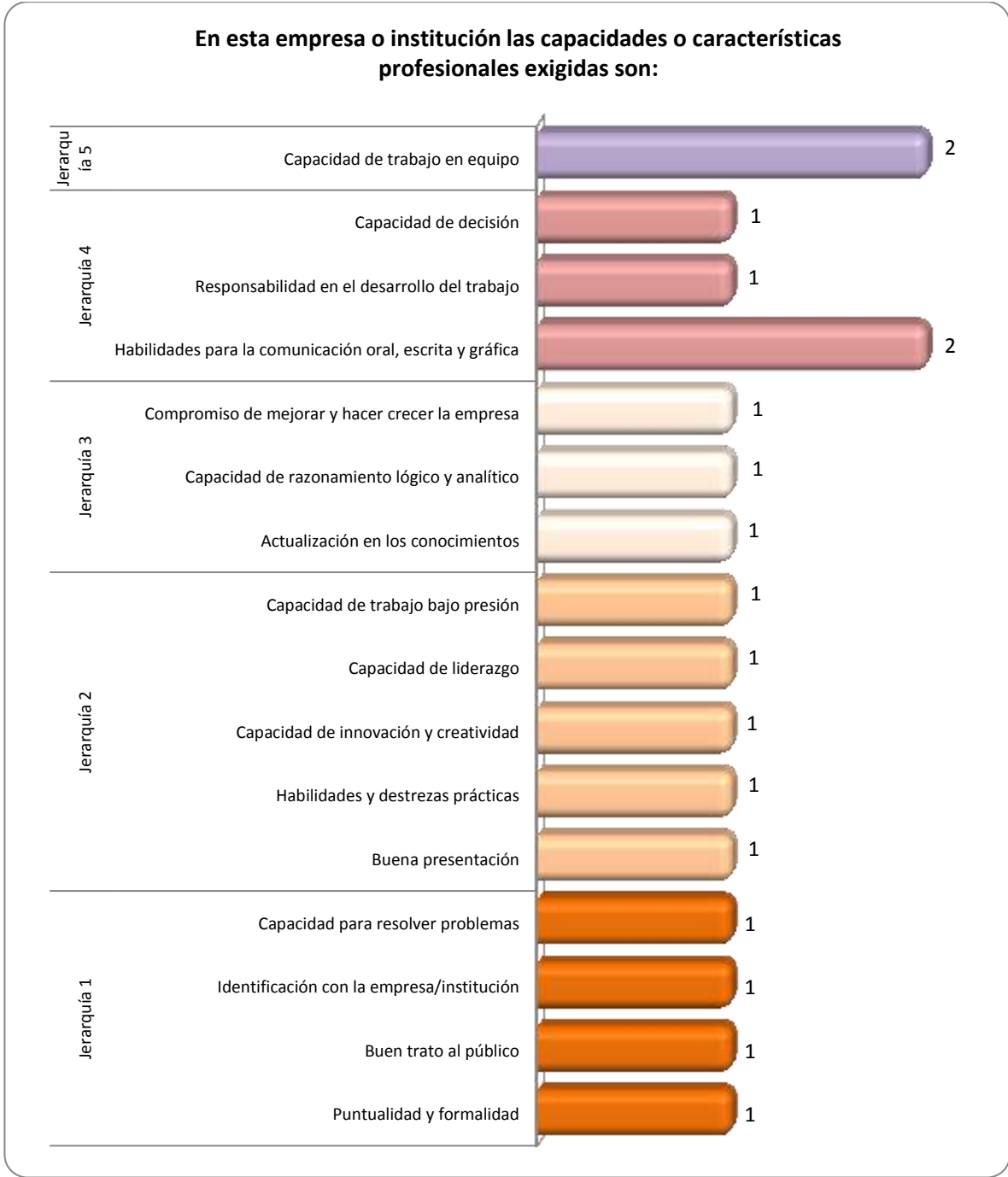
Se proporcionaron 21 capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores (tabla 4.1), de las cuales seleccionaron las cinco más importantes jerárquicamente (gráfica 4.1).

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

La puntualidad y formalidad, el buen trato al público, la identificación con la empresa/institución y la capacidad de resolver problemas son las principales características profesionales exigidas por un empleador en cada aspecto, en segundo lugar se encuentran la buena presentación, las habilidades y

destrezas prácticas, la capacidad de innovación y creatividad, la capacidad de liderazgo y la capacidad de trabajo bajo presión, consideradas por un empleador respectivamente, en tercer lugar se tiene la actualización de los conocimientos, la capacidad de razonamiento lógico y analítico y el compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa considerado por un empleador en cada aspecto, esto dentro de las tres primeras jerarquías como lo más representativo (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.

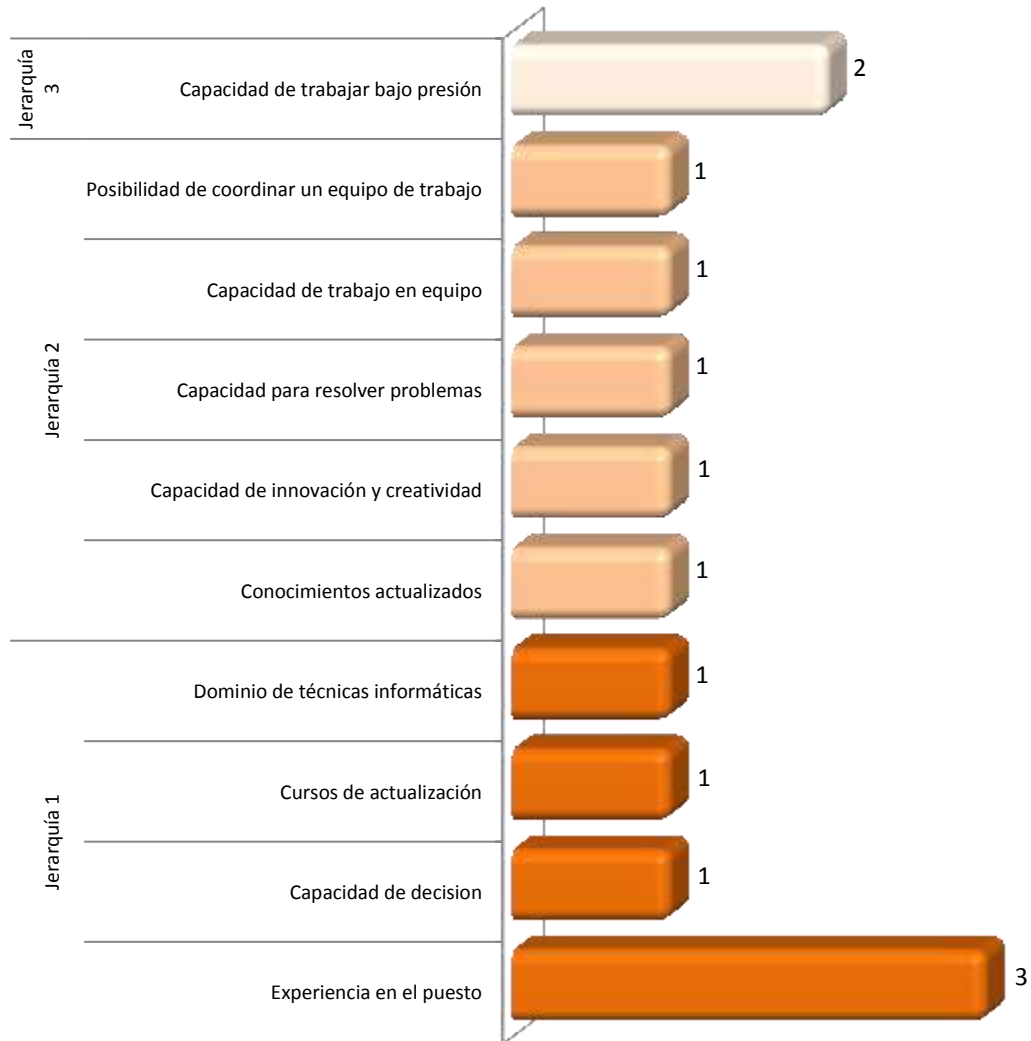
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral

En la tabla 5.1 se listan las capacidades consideradas para la promoción laboral, de las cuales los empleadores eligieron las tres más importantes para este proceso, primeramente la experiencia en el puesto, la capacidad de decisión, los cursos de actualización y el dominio de técnicas informáticas son consideradas las capacidades más importantes para tres empleadores en el primer caso y para un empleador en los tres casos siguientes, en segundo lugar de importancia se encuentran los conocimientos actualizados, la capacidad de innovación y creatividad, la capacidad para resolver problemas, la capacidad de trabajar en equipo y la posibilidad de coordinar un equipo de trabajo, consideradas como las más importantes por un empleador respectivamente, en tercer lugar de importancia se encuentra capacidad de trabajar bajo presión, considerada por 2 empleadores, 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 (40.0%) y excelente (40.0%) de acuerdo a la opinión de 4 empleadores encuestados.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	20.0
Buena	2	40.0
Excelente	2	40.0
Total	5	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 4 empleadores tienen un alto grado de satisfacción en cuanto a los conocimientos adquiridos en la licenciatura, el dominio de programas computacionales y la capacidad de rendir bajo presión, asimismo para 3 empleadores la satisfacción es alta en cuanto al trabajo en equipo, valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo, la capacidad de liderazgo y la responsabilidad en su desempeño profesional, 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 observan los diferentes aspectos que requieren.

	Frecuencia	Porcentaje
Administración, Arquitectura, Contabilidad, Derecho, Economistas, Educación, Ing. Civil, Psicología, Sistemas Computacionales, Trabajo Social	1	20.0
No respondió	4	80.0
Total	5	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 40.0% de los empleadores lo calificaron como bueno y el 60.0% como excelente, como se muestra en la tabla 6.3.

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	2	40.0
Excelente	3	60.0
Total	4	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	5	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
Regular	3	60.0
Mucho	2	40.0
Total	5	100.0

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