



**Estudio de opinión de empleadores  
sobre el desempeño laboral  
de egresados de la  
Licenciatura en Ingeniería Industrial de la  
Escuela Superior de Ciudad Sahagún de la UAEH  
2015**



SISTEMA INSTITUCIONAL  
DE EVALUACIÓN

AUTORES:

Bezies Cruz Patricia

Pérez Enzastiga José Antonio

González Mociños Nancy

Elizalde Lora Leticia

Olvera Larios Brenda Ivonne

López Cruz María de los Ángeles

Ordaz Monroy Adriana Anabel

Gayosso Arias Ignacio Nathanael

Ángeles Guerrero Aidé

Godínez Escalona Anayeli

Acaxtenco González Ariana

González Macías Daniela

Ortiz Ramón Josefina

Alonso Cano Anaid

Callado Pérez Jennifer

Apoyo Técnico:

Aguilera Coiffier Ma. de la Luz

Hernández Gómez Ayme

## DIRECTORIO



Mtro. Adolfo Pontigo Loyola  
Rector

Dr. Saúl Agustín Sosa Castelán  
Secretario General

Dra. Patricia Bezies Cruz  
Directora General de Evaluación

**Dirección General de Evaluación**

Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño  
laboral de egresados de la UAEH, 2015.

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>1. GENERALIDADES</b> .....	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.....	10
1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales .....	11
<b>2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b> .....	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
<b>3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN</b> .....	17
3.1 Causas de la capacitación y actualización .....	17
<b>4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL</b> .....	18
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores.....	18
<b>5. PROMOCIÓN LABORAL</b> .....	20
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral.....	20
<b>6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES</b> .....	21
6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH.....	21
6.2 Licenciaturas requeridas por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeña ..	22
6.3 Prestigio de la UAEH.....	22

## INTRODUCCIÓN

El presente documento es el informe final del Estudio de Opinión de Empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Ingeniería Industrial de la Escuela Superior de Ciudad Sahagún (ES Sahagún) que se oferta en la UAEH, el cual fue realizado mediante una encuesta aplicada por la Dirección General de Evaluación en 2013-2014, con ello la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo continúa con la realización de estudios de empleadores cuyo antecedente inmediato es el *Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados de la UAEH* realizado en 2008 y el *Estudio del mercado ocupacional del Estado de Hidalgo*, realizado en el año 2004, ambos por la Dirección General de Planeación.

A través de este documento se identificaron las necesidades más demandadas a los profesionistas que laboran en las empresas ubicadas en el Estado de Hidalgo, así como el grado de satisfacción que los empleadores tienen con los egresados de la UAEH, específicamente con la Licenciatura en Ingeniería Industrial ES Ciudad Sahagún, 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 Ingeniería Industrial de la Escuela Superior de Ciudad Sahagún.

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

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

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Privada	2	100.0

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

Las empresas se encuentran en el sector de industria, como se muestra en la tabla 1.2, apreciándose que es el que genera empleos para los Licenciados en Ingeniería Industrial de la Escuela Superior de Ciudad Sahagún.

Sector de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Industria	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 siendo estas del ramo de metalmecánica quien participó con 100.0% perteneciente al sector de industria.

Actividad	Frecuencia	Porcentaje
Metalmecánica	2	100.0

**Tabla 1.3 Actividades de las empresas estudiadas**

### 1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

Las 2 empresas o instituciones empleadoras encuestadas se ubican en la Zona del Altiplano, como se muestra en la tabla 1.4.

Zona	Frecuencia	Porcentaje
Zona del Altiplano	2	100.0

**Tabla 1.4 Distribución de las empresas e instituciones estudiadas por zonas**

En la siguiente tabla se clasifican las empresas por la zona y el municipio donde se encuentran, el sector al que pertenecen y la actividad que realizan cada una de ellas.

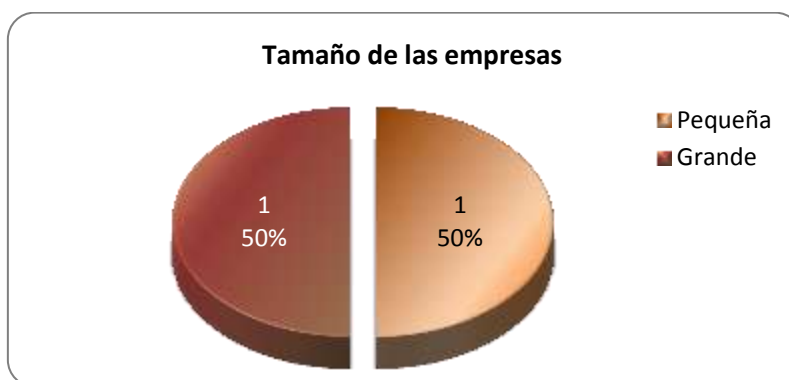
### Zona del Altiplano

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Industria	Metalmecánica	Tepeapulco	2

**Tabla 1.5 Empresas e instituciones de la Zona del Valle de Tulancingo clasificadas por actividad y municipio**

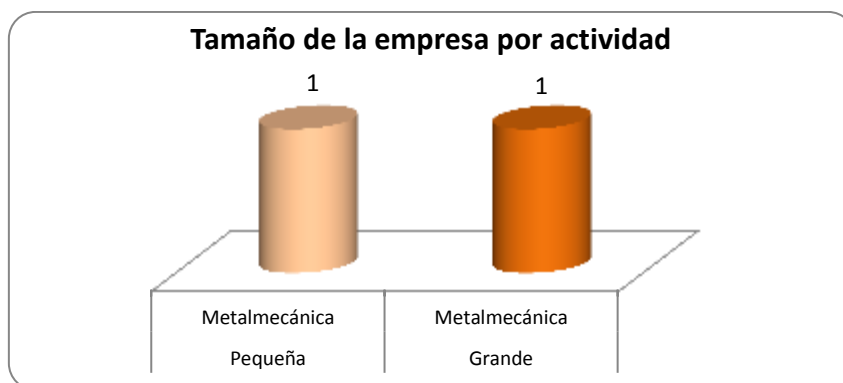
### 1.3 Tamaño de la empresa

La clasificación de las empresas de acuerdo a su tamaño se aplica únicamente a las empresas privadas, las cuales se clasifican en micro, pequeña, mediana y grande; analizando la gráfica 1.1 se tiene que el 50% de empresas privadas que capta a los egresados de la Licenciatura en Ingeniería Industrial de la Escuela Superior de Ciudad Sahagún de la UAEH corresponde a las pequeñas empresas y el otro 50% a las grandes empresas.



**Gráfica 1.1 Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño**

Las empresas cuyo rubro es el de metalmecánica son las que captaron egresados de la Licenciatura en Ingeniería Industrial de la Escuela Superior de Ciudad Sahagún, como se aprecia en la gráfica 1.2.



**Gráfica 1.2 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 1.6 muestra que para el 100.0% de los empleadores es muy importante este factor.

Nivel de importancia	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	2	100.0

**Tabla 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 Ingeniería Industrial de la Escuela Superior de Ciudad Sahagún que se oferta en la UAEH o que hubieran tenido egresados anteriormente, por lo que en la tabla 1.7 se observa que el 50.0% cuentan con egresados de esta licenciatura.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	50.0
No respondió	1	50.0
Total	2	100.0

**Tabla 1.7 Porcentaje de empresas o instituciones con egresados de la UAEH**

En la tabla 1.8 se observa que en las 2 empresas que fueron encuestadas hay 1,625 empleados, de los cuales 30 son egresados de la UAEH; como se aprecia en la tabla 1.9 el número de egresados que se encuentran laborando en las empresas por actividad económica, se encuentran 30 de la actividad metalmecánica, del sector de industria laborando en una de las empresas encuestadas.

		Número de empleados
Número de Empresas	1	1,600
	1	25
Total	2	1,625

**Tabla 1.8 Cantidad de empleados de las empresas o instituciones encuestadas**

Actividad	Número de egresados	Frecuencia	Porcentaje
Metalmecánica	0	1	50.0
	30	1	50.0
	Total	2	100.0

**Tabla 1.9 Número de egresados identificados en el sector industria y servicios por actividad laboral**

Las carreras o licenciaturas de procedencia de los egresados que laboran en las empresas o instituciones encuestadas se muestran en la tabla 1.10., donde se puede observar que solamente hay egresados de Ingeniería Industrial.

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniería Industrial	2	100.0

**Tabla 1.10 Licenciaturas de procedencia de los egresados que laboran en las empresas o instituciones encuestadas**

A continuación en la tabla 1.11 se enlistan las licenciaturas de las cuales las empresas tienen más egresados contratados, y en la tabla 1.12 se muestra de que institutos de procedencia son.

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniería Industrial	2	100.0

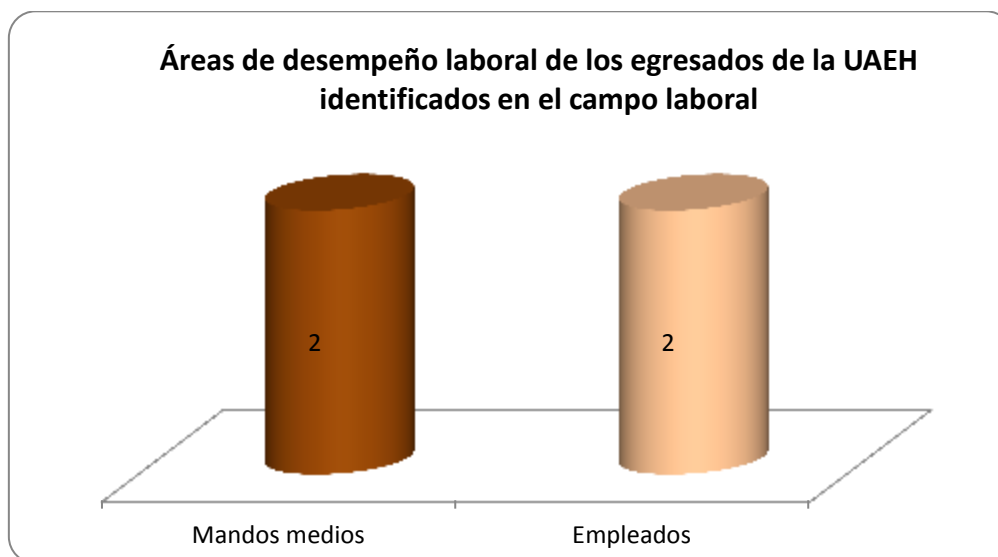
**Tabla 1.11 Licenciatura de la cual tienen más egresados contratados**

	Frecuencia	Porcentaje
Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería (ICBI)	1	50.0
Escuela Superior de Ciudad Sahagún	1	50.0
Total	2	100.0

**Tabla 1.12 Institutos o Escuela de procedencia de los egresados contratados**

### 1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados

En la gráfica 1.3 muestra que en una empresa los egresados son contratados para ocupar puestos de mandos medios y en una empresa son contratados como empleados.



**Gráfica 1.3 Área de desempeño de los profesionistas**

Con respecto a la pregunta sobre si volverían a contratar personal egresado de la UAEH. La tabla 1.13 muestra que el 100.0% de los empresarios respondió que sí volvería a contratar egresados de la universidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	100.0

**Tabla 1.13 Número de empleadores que volvería a contratar egresados de la UAEH**

En la tabla 1.14 se enlistan otras Instituciones de Educación Superior (IES) de la cual son contratados los profesionistas empleados en las empresas o instituciones encuestadas.

IES	Frecuencia	Porcentaje
ITESA, UTEC, UPP Y UPT	1	50.0
ITP, ITESA, ITESM	1	50.0
Total	2	100.0

**Tabla 1.14 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 50% de los empleadores encuestados cuenta con estudiantes de la UAEH que se encuentran realizando su servicio social (gráfica 1.4), y que tienen 6 estudiantes de dicho servicio (tabla 1.15).



**Gráfica 1.4 Número de empleadores con prestatarios de servicio social**

Número de prestatarios de servicio	Frecuencia	Porcentaje
6	1	50.0
No respondió	1	50.0
Total	2	100.0

**Tabla 1.15** Número de prestatarios de servicio social

También se encontraron estudiantes realizando sus prácticas profesionales con uno de los empleadores, como se muestra en la gráfica 1.5 y en la tabla 1.16.



**Gráfica 1.5** Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales

Número de practicantes	Frecuencia	Porcentaje
2	1	50.0
No respondió	1	50.0
Total	2	100.0

**Tabla 1.16** Número de estudiantes que realizan sus prácticas profesionales

Al preguntarles si contaban con prestatarios de servicio social y estudiantes realizando prácticas profesionales y si contratarían a esos prestatarios, el 100.0% respondió afirmativamente (tabla 1.17).

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	100.0

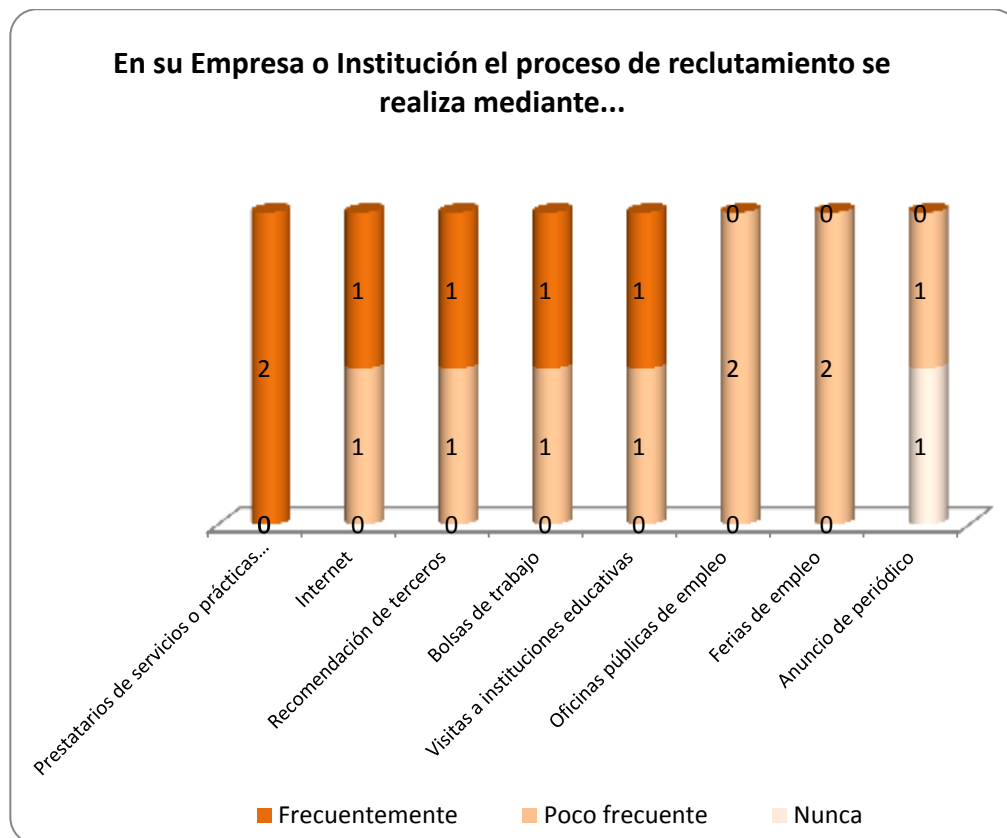
**Tabla 1.17** Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales

## 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 la **contratación de prestatarios de servicio y prácticas profesionales** son el medio que se usa frecuentemente para ingresar a una empresa, lo cual se identificó con dos empleadores; en segundo lugar están **internet, recomendación de terceros, la bolsa de trabajo y las visitas a instituciones educativas** con la opinión de un empleador.



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

Otra forma de reclutamiento utilizada por uno de los empleadores encuestados y que no está mencionada en la encuesta aplicada es la realización de convocatorias específicas para desarrollo de proyectos a través de los departamentos de vinculación.

**2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas**

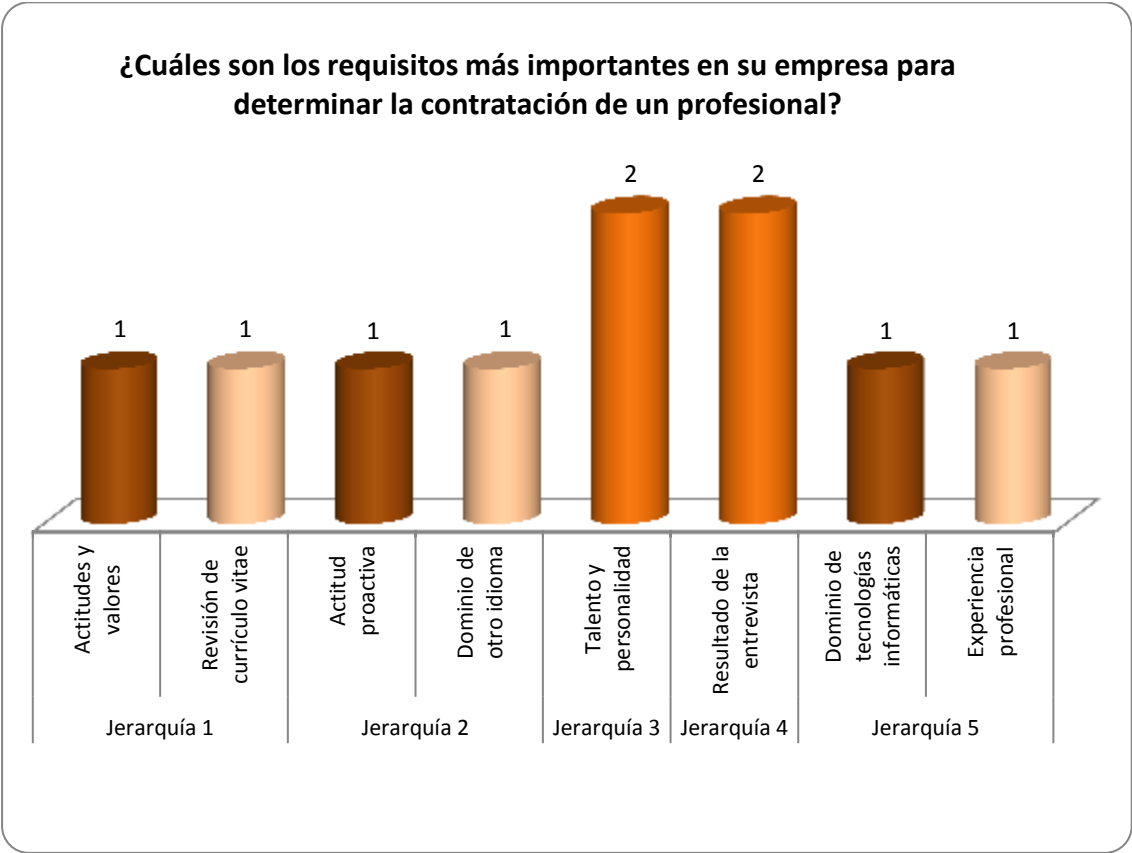
Se consideraron en esta encuesta 14 requisitos para la contratación de egresados. Como se observa en la gráfica 2.2, el **resultado de la entrevista** y el talento y personalidad son los requisitos principalmente señalados debido a que los 2 empleadores encuestados coincidieron que es un aspecto determinante para la contratación, entre otros aspectos determinantes se encuentra la **actitud proactiva, el talento y personalidad, dominio de otro idioma y la revisión del currículum**, esto en la opinión de un empleador para cada aspecto.

Entre los aspectos poco relevantes se encuentran la **calificación académica y la recomendación**.



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

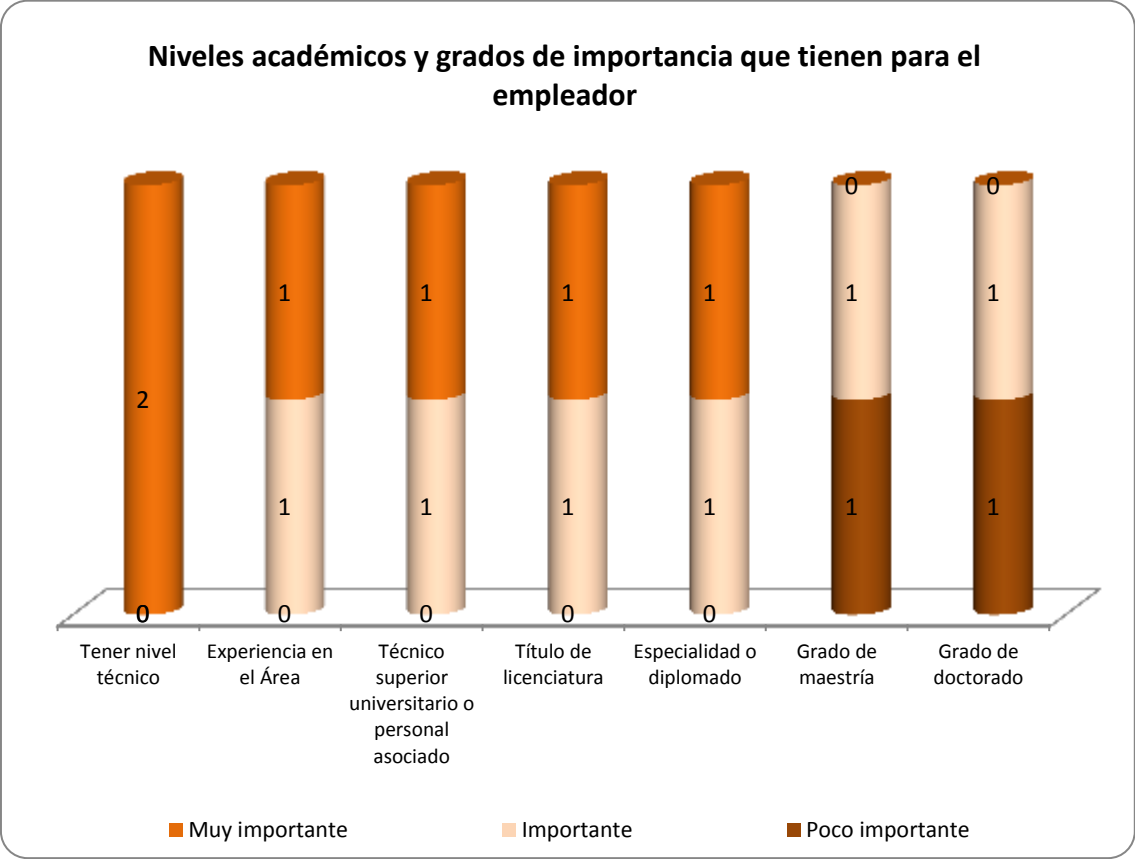
Para conocer la importancia que tienen los requisitos formales en la contratación de profesionistas, se pidió a los empleadores jerarquizarla de acuerdo a su importancia, seleccionando únicamente cinco de los aspectos anteriores, observándose en los resultados de la gráfica 2.3 que la **actitud y los valores**, y **la revisión de currículum vitae** son el requisito más importante para determinar la contratación de un profesional de acuerdo con la opinión de los 2 empleadores, en segundo lugar más importante **la actitud proactiva y el dominio de otro idioma**, en tercer lugar ambos empleadores consideran **el talento y la personalidad**, en cuarto lugar **el resultado de la entrevista** y en quinto lugar consideraron que el **dominio de tecnologías informáticas y la experiencia profesional** es lo más importante.



**Gráfica 2.3 Requisitos más importantes para determinar la contratación**

**2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación**

En este apartado se analiza qué tan determinante puede ser el nivel académico del 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 para los 2 empleadores un factor muy importante es tener nivel; por otro lado, para ambos empleadores es importante o muy importante tener experiencia en el área, ser técnico superior universitario o personal asociado, tener título de licenciatura o tener una especialidad o diplomado.



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

Los niveles que uno de los empleadores encuestados considera poco importantes son el grado de maestría y de doctorado.

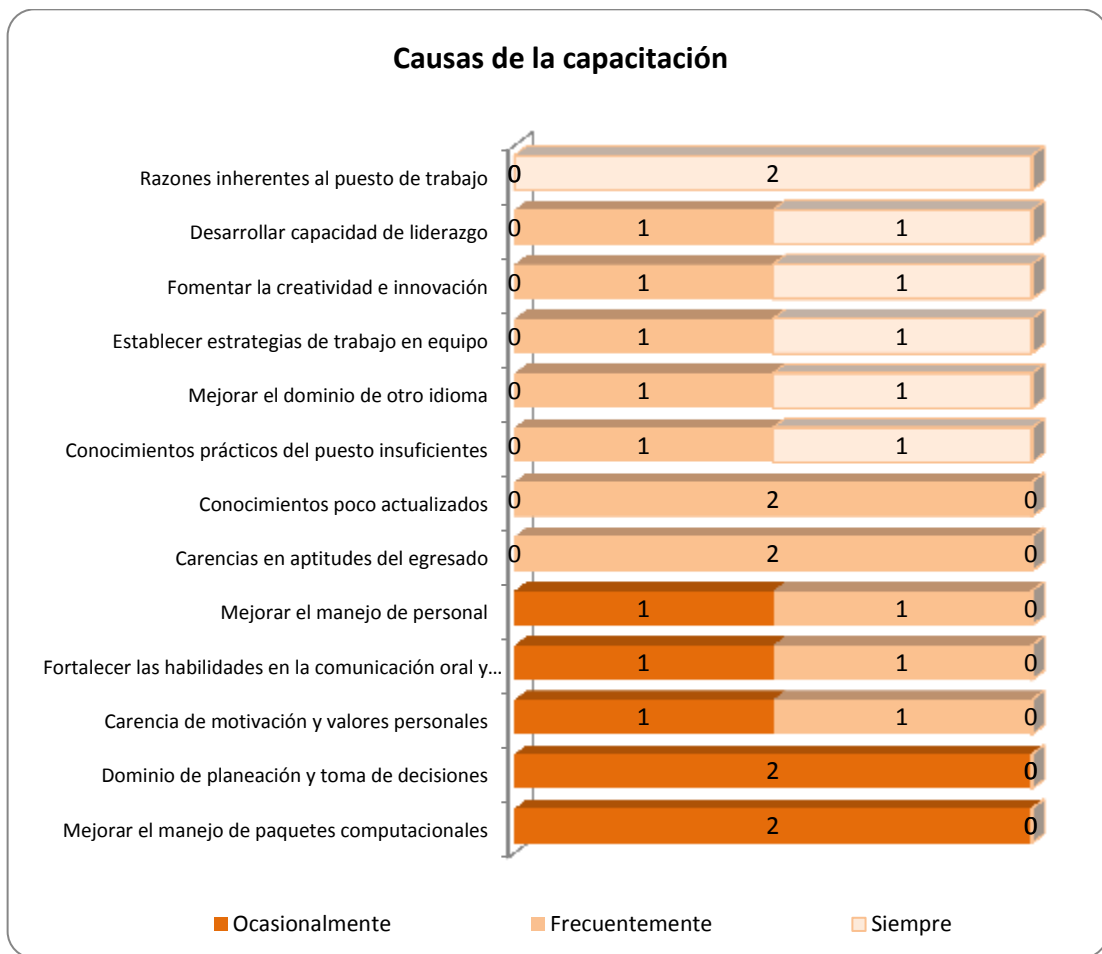


### 3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

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 ambos empleadores la principal causa para la capacitación de los profesionistas son razones inherentes al puesto de trabajo; para un empleador las causas principales para la capacitación son para desarrollar capacidad de liderazgo, fomentar la creatividad e innovación, establecer estrategias de trabajo en equipo, mejorar el dominio de otro idioma y los conocimientos práctico del puesto, entre los más sobresalientes.

Los dos empleadores mencionaron que mejorar el manejo de paquetes computacionales y el dominio de planeación y toma de decisiones sería ocasionalmente una causa de capacitación. Cabe mencionar que un empleador consideró otros aspectos diferentes a los que contiene la encuesta que requieren en la capacitación y actualización, y estos aspectos son la capacitación técnica en soldadura e interpretación de planos de soldadura y el manejo, programación y mantenimiento de equipo metalmecánico de alta tecnología .

#### **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 los dos empleadores coinciden con exigir que los profesionistas deben de tener responsabilidad en el desarrollo del trabajo, puntualidad y formalidad, identificación con la empresa/institución, compromiso de mejora y hacer crecer la empresa, capacidad para resolver problemas, capacidad de trabajo en equipo, de liderazgo y de decisión, además de dar un buen trato al público, 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**

Entre otras características que no fueron incluidas en la encuesta pero que mencionaron los empleadores está la total disposición en adquirir y compartir conocimientos y habilidades, además de tener valores y honestidad.

## 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 experiencia en el puesto, la responsabilidad, la capacidad de resolver problemas, la capacidad de decisión, la capacidad de trabajo en equipo, la posibilidad de coordinar y hacer crecer la empresa son los aspectos más importantes, esto es referido por la opinión de ambos empleadores; por otro lado, ambos empleadores también indicaron que el dominio de técnicas informáticas es de importancia para influir en la promoción laboral.

## 6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES

El grado de satisfacción de los empleadores respecto a las capacidades adquiridas por los egresados de la UAEH durante su formación es un indicador muy importante para la universidad, ya que muestra si la formación académica que adquirió el egresado fue óptima para su inserción en el mercado laboral, o en caso contrario, en qué aspectos tendría que hacerse una mejora, qué capacidades o habilidades es necesario que el egresado tenga que reforzar durante sus estudios y así mejorar la satisfacción de los empleadores.

### 6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH

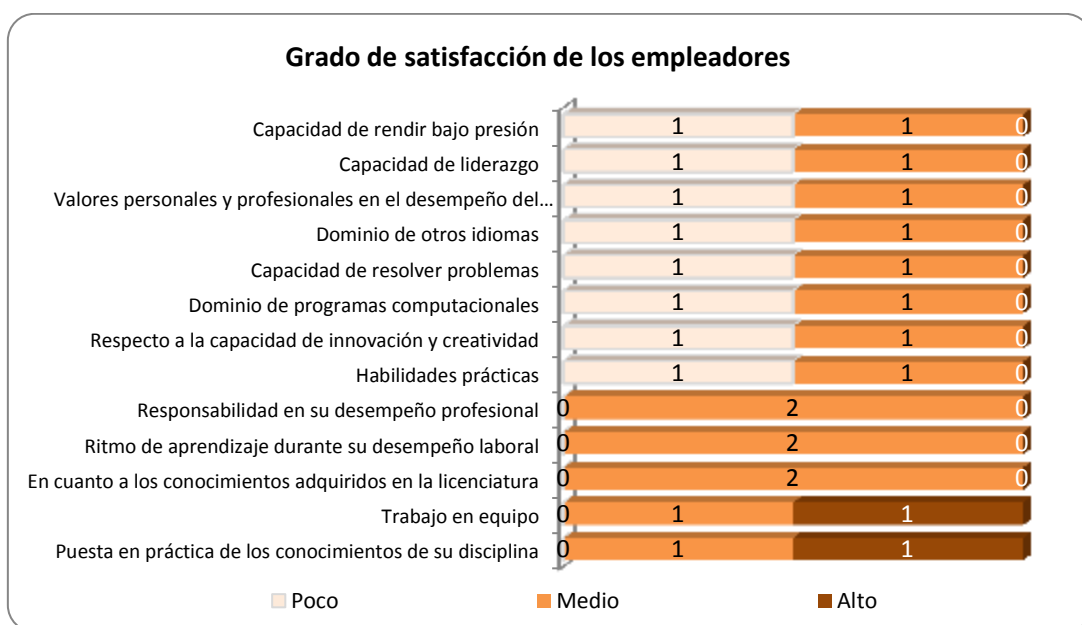
En la tabla 6.1 se observa que la satisfacción de los empleadores con la UAEH es buena (100%).

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	2	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 tienen un alto grado de satisfacción en cuanto a la puesta en práctica de los conocimientos de la disciplina y el trabajo en equipo, asimismo para ambos empleadores es la capacidad de innovación y creatividad.

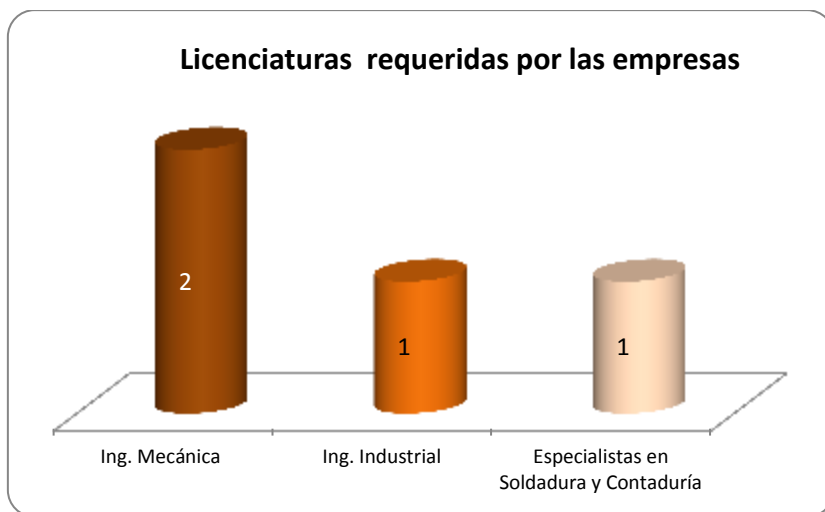
Debido a lo anterior, se observa que para la mayor parte de los empleadores el grado de satisfacción que tienen con respecto a los egresados de la UAEH es medio.



**Gráfica 6.1 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 6.2 se observa los diferentes programas educativos que requieren y que la UAEH tiene dentro de su oferta educativa.



**Gráfica 6.2** 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 100% de los empleadores lo calificaron como bueno, como se muestra en la tabla 6.2.

Prestigio	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	2	100.0

**Tabla 6.2** Frecuencias de prestigio de la UAEH