



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



SISTEMA INSTITUCIONAL
DE EVALUACIÓN

Pachuca de Soto, Hgo., agosto 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	9
1.4 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata	11
1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH	11
1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados.....	14
1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales	15
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	17
2.1 El proceso de reclutamiento	17
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas	18
2.3 Principales debilidades de los egresados para la contratación.....	19
3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	21
3.1 Causas de la capacitación y actualización	21
4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL	23
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores.....	23
5. PROMOCIÓN LABORAL.....	25
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral.....	25
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 Ingeniería Mecánica que se oferta en la Escuela Superior de Ciudad Sahagún de 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*, 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 Mecánica de la Escuela Superior de 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 7 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 Mecánica 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 una empresa corresponde al sector público y 6 empresas corresponden al sector privado.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Pública	1	14.3
Privada	6	85.7
Total	7	100.0

Tabla 1.1. Identificación del tipo de empresa o institución

El sector de industria es el predominante para la generación de empleos de los Licenciados en Ingeniería Mecánica con el 57.1% como se muestra en la tabla 1.2.

Sector de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Industria	4	57.1
Servicios	3	42.9
Total	7	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 la actividad de otros no especificados del sector de servicios lo más representativo con 28.6%.

Actividad de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Automotriz y autopartes	1	14.3
Metalmecánica	1	14.3
Minero y construcción	1	14.3
Plásticos	1	14.3
Educación	1	14.3
Otros Servicios	2	28.6
Total	7	100.0

Tabla 1.3 Actividades de las empresas estudiadas

1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

De las 7 empresas o instituciones empleadoras encuestadas, el 42.9% se ubican en la Zona Centro, el 14.3% en la Zona del Valle de Tulancingo y el 42.9% fuera del Estado de Hidalgo, como se muestra en la tabla 1.4.

Zona	Frecuencia	Porcentaje
Zona del Altiplano	3	42.9
Zona del Valle de Tulancingo	1	14.3
Fuera del Estado	3	42.9
Total	7	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 del Altiplano

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Industria	Automotriz y autopartes	Tepeapulco	1
	Metalmecánica	Tepeapulco	1
Servicios	Educación	Tepeapulco	1

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

Zona del Valle de Tulancingo

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Servicios	Otros	Cuautepec	1

Tabla 1.6 Empresas e instituciones de la Zona del Valle de Tulancingo clasificadas por actividad y municipio

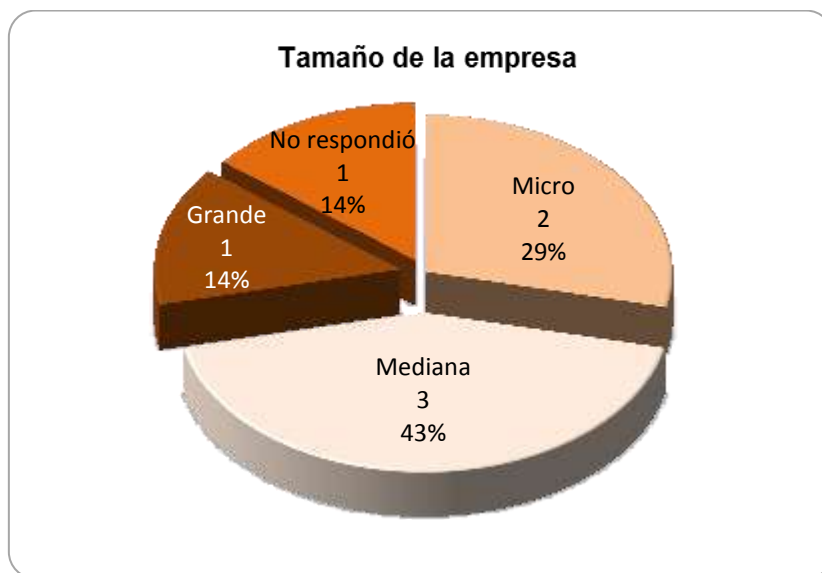
Fuera del Estado

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Industria	Minero y Construcción	Fresno (California)	1
	Plásticos	San Martín de las Pirámides	1
Servicios	Otros	Monterrey	1

Tabla 1.7 Empresas e instituciones fuera del Estado clasificadas por actividad y municipio

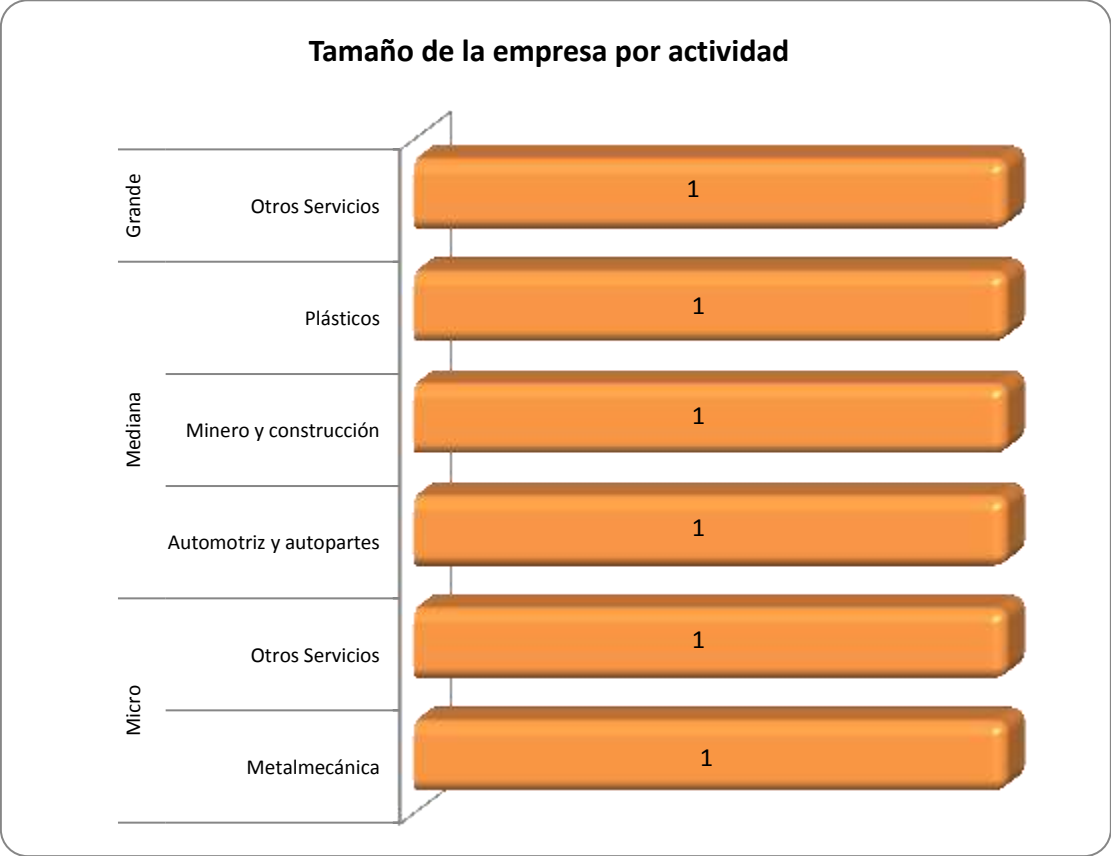
1.3 Tamaño de la empresa

La clasificación de las empresas de acuerdo a su tamaño 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 Ingeniería Mecánica de la UAEH corresponde a micro empresa con 29.0%, mediana empresa con el 43.0% y grande con el 14.0%. La empresa que no respondió corresponde al sector público y es de tipo federal.



Gráfica 1.1 Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

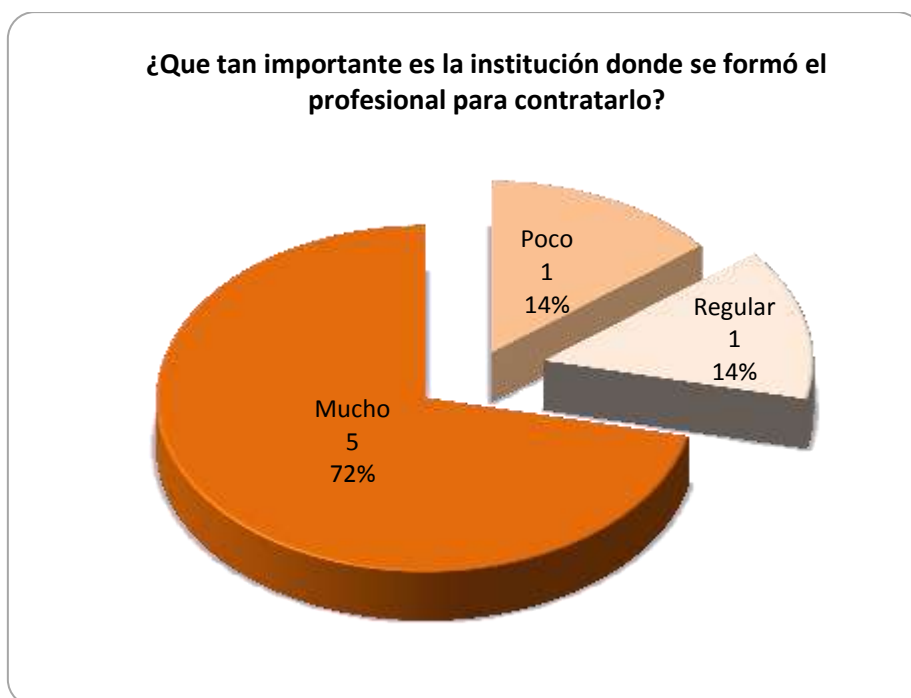
En la gráfica 1.2 se observa la clasificación de las empresas privadas por su tamaño y por las actividades económicas que realizan.



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 gráfica 1.3 muestra que para el 72.0% de los empleadores es muy importante este factor, mientras que para el 14.0% es medianamente importante y para el 14% es poco importante conocer la institución de egreso.



Gráfica 1.3 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 Mecánica 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% cuentan con egresados de esta licenciatura.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	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 7 empresas que fueron encuestadas hay 5,334 empleados, de los cuales 11 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 Educación dentro del sector de servicios.

		Número de empleados
Número de Empresas	1	5
	1	10
	1	40
	1	53
	1	102
	1	124
	1	5,000
Total	7	5,334

Tabla 1.9 Cantidad de empleados de las empresas o instituciones encuestadas

Actividad	Número de egresados	Número de empresas	Porcentaje
Automotriz y autopartes	3	1	14.3
Metalmecánica	1	1	14.3
Minero y construcción	1	1	14.3
Plásticos	1	1	14.3
Educación	5	1	14.3
Otros Servicios	2	2	28.6
Total	11	7	100.0

Tabla 1.10 Número de egresados identificados en el sector industria y 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 1.11., donde se puede observar que también hay egresados de otras licenciaturas como Administración, Contaduría e Ingeniería Industrial.

	Número de empresas
Administración	1
Contaduría	1
Ingeniería Industrial	2
Ingeniería Mecánica	4

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
Ingeniería Industrial	2	28.6
Ingeniería Mecánica	5	71.4
Total	7	100.0

Tabla 1.12 Licenciatura de la cual tienen más egresados contratados

	Frecuencia	Porcentaje
Escuela Superior Sahagún	5	71.4
Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería (ICBI)	1	14.3
Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería (ICBI) y Escuela Superior Sahagún	1	14.3
Total	7	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	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	1
Eventos deportivos	0
Conferencias	0
Cursos de educación continua	1
Ceremonias de reconocimiento o premiación	0

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

	Frecuencia	Porcentaje
0	3	42.9
1	1	14.3
No respondió	3	42.9
Total	7	100.0

Tabla 1.15 Número de asistencias a eventos de la UAEH

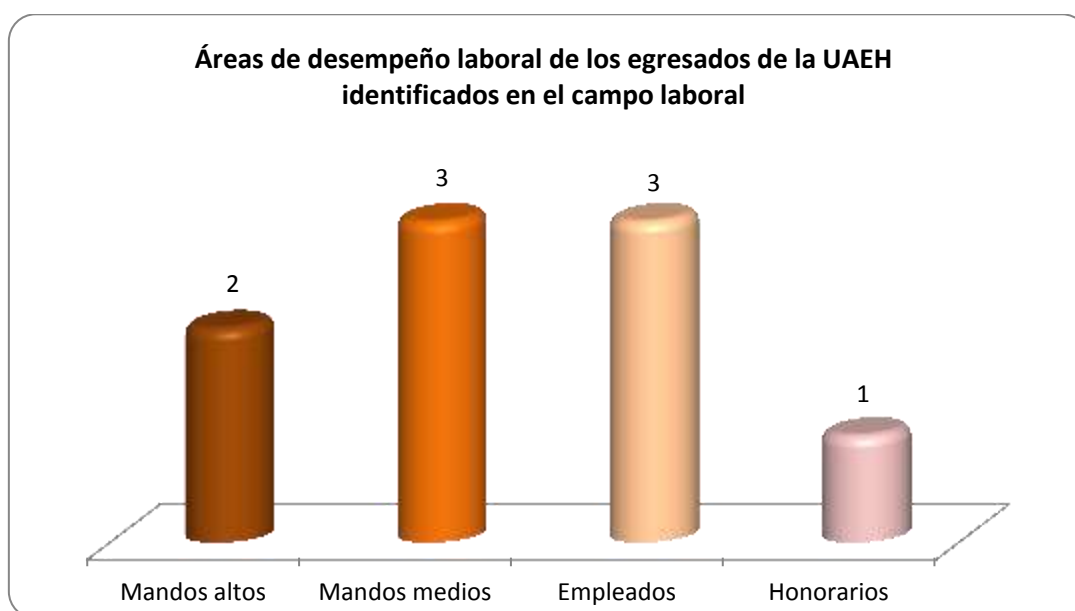
A continuación se observa como consideraron los empleadores su experiencia al visitar la UAEH (tabla 1.16.).

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	14.3
Buena	1	14.3
No respondió	5	71.4
Total	7	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 1.4 muestra que en las empresas encuestadas los egresados son contratados en su mayoría como empleados y mandos medios.



Gráfica 1.4 Área de desempeño de los profesionistas

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

	Frecuencia	Porcentaje
Gerente General	2	28.6
Ingeniería	1	14.3
Jefe de Taller	1	14.3
Site Manager	1	14.3
Subdirección de Administración	1	14.3
Supervisor	1	14.3
Total	7	100.0

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

Con respecto a la pregunta sobre si volverían a contratar personal egresado de la UAEH, la tabla 1.18 muestra que el 100.0% de los empresarios respondió afirmativamente.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	100.0

Tabla 1.18 Número de empleadores que volvería a contratar egresados de la UAEH

En la tabla 1.19 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)	2
Instituto Tecnológico de Pachuca (ITP)	1
Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo (ITESA)	1
Tecnológico de Monterrey Campus Hidalgo (ITESM)	1
Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)	1
Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)	1
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	2
Universidad Politécnica de Pachuca	1
Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo	1

Tabla 1.19 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 1.20).

	Frecuencia	Porcentaje
No	7	100.0

Tabla 1.20 Número de empleadores con prestatarios de servicio social

De la misma manera los empleadores no cuentan con estudiantes realizando sus prácticas profesionales, como se muestra en la tabla 1.21.

	Frecuencia	Porcentaje
No	7	100.0

Tabla 1.21 Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales

Al preguntarles si al contar con prestatarios de servicio social y/o estudiantes realizando prácticas profesionales los contratarían, el 42.9% de los empleadores respondió afirmativamente aún sin contar actualmente con prestatarios (tabla 1.22); por otro lado, mencionaron que los contratarían por su desempeño, por el nivel académico con el que cuentan, el buen conocimiento de sus materias y para ayudarlos en su formación (tabla 1.23).

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	42.9
No	4	57.1
Total	7	100.0

Tabla 1.22 Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales

	Frecuencia
No realizan prácticas ni servicio actualmente	1
Para ayudarlos en su formación	1
Por su desempeño y el nivel académico con el que cuentan	1
Tienen buen conocimiento de sus materias	1

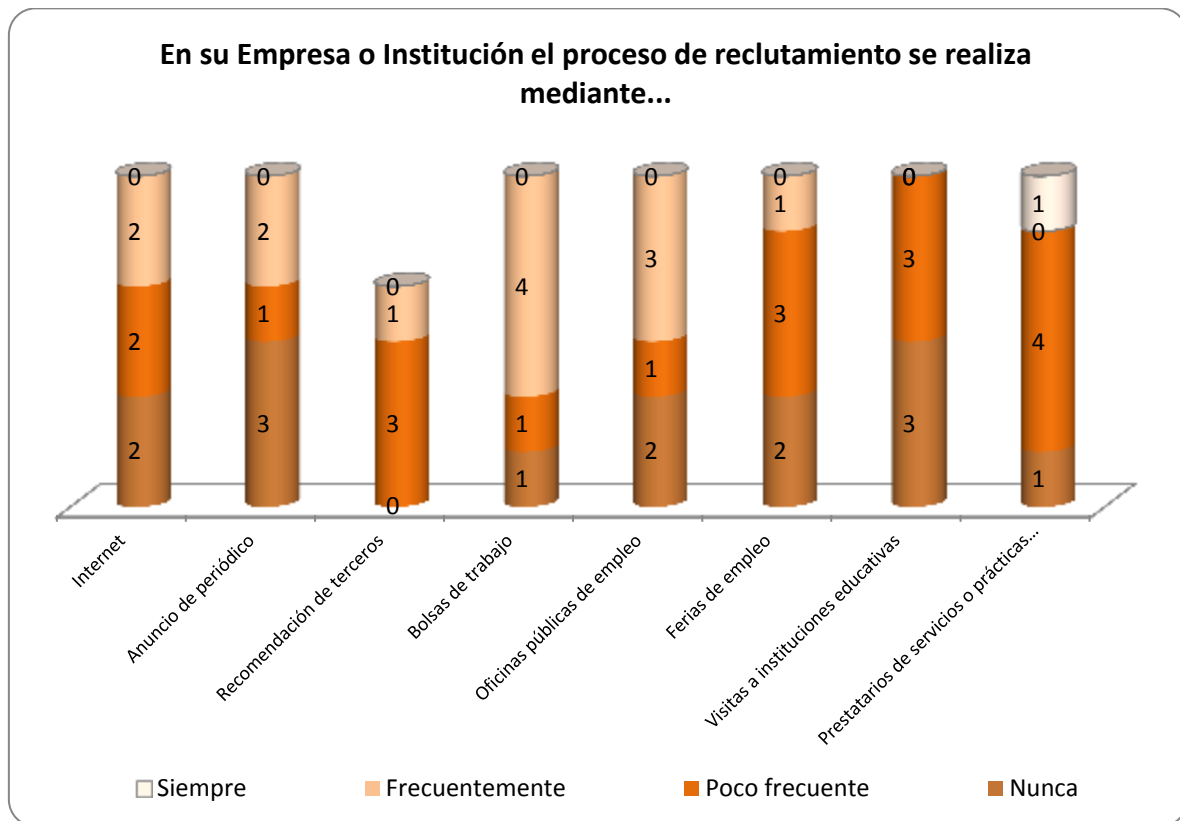
Tabla 1.23 Razones por las que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales

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 servicio social y las prácticas profesionales** son el medio que se usa siempre para ingresar a una empresa, lo cual se identificó con uno de los empleadores encuestados; sin embargo para 4 empleadores el medio de reclutamiento usado con frecuencia son las bolsas de trabajo.



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

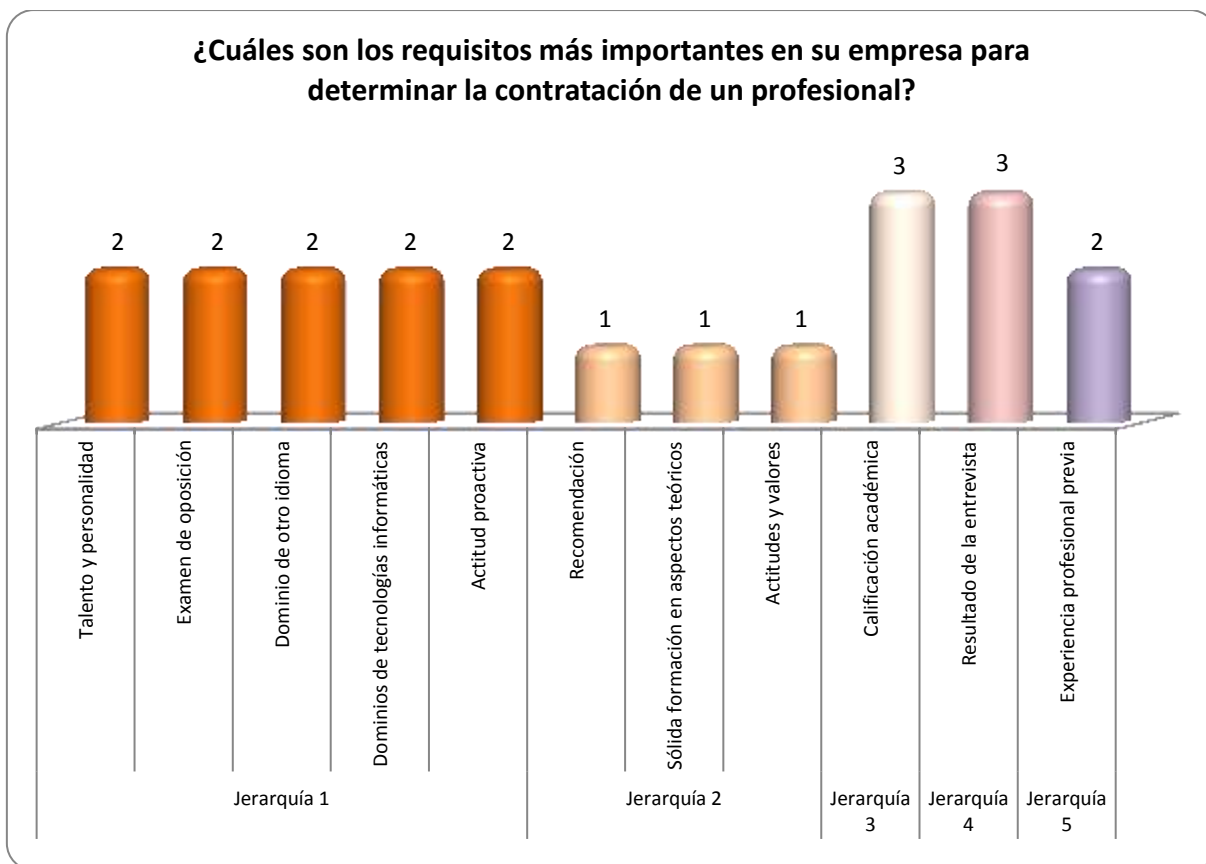
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

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, observándose en los resultados de la gráfica 2.2 que el **talento y personalidad, examen de oposición, dominio de otro idioma, dominio de tecnologías informáticas y la actitud** son los requisitos más importante para determinar la contratación de un profesional de acuerdo con la opinión de 2 empleadores respectivamente, en segundo lugar más importante se encuentra las **actitudes y valores, la recomendación y la sólida formación en aspectos teóricos**, en tercer lugar **la calificación académica**, en cuarto lugar está **el resultado de la entrevista** como el requisito más importante y en quinto lugar **la experiencia profesional** es lo más importante.



Gráfica 2.2 Requisitos más importantes para determinar la contratación

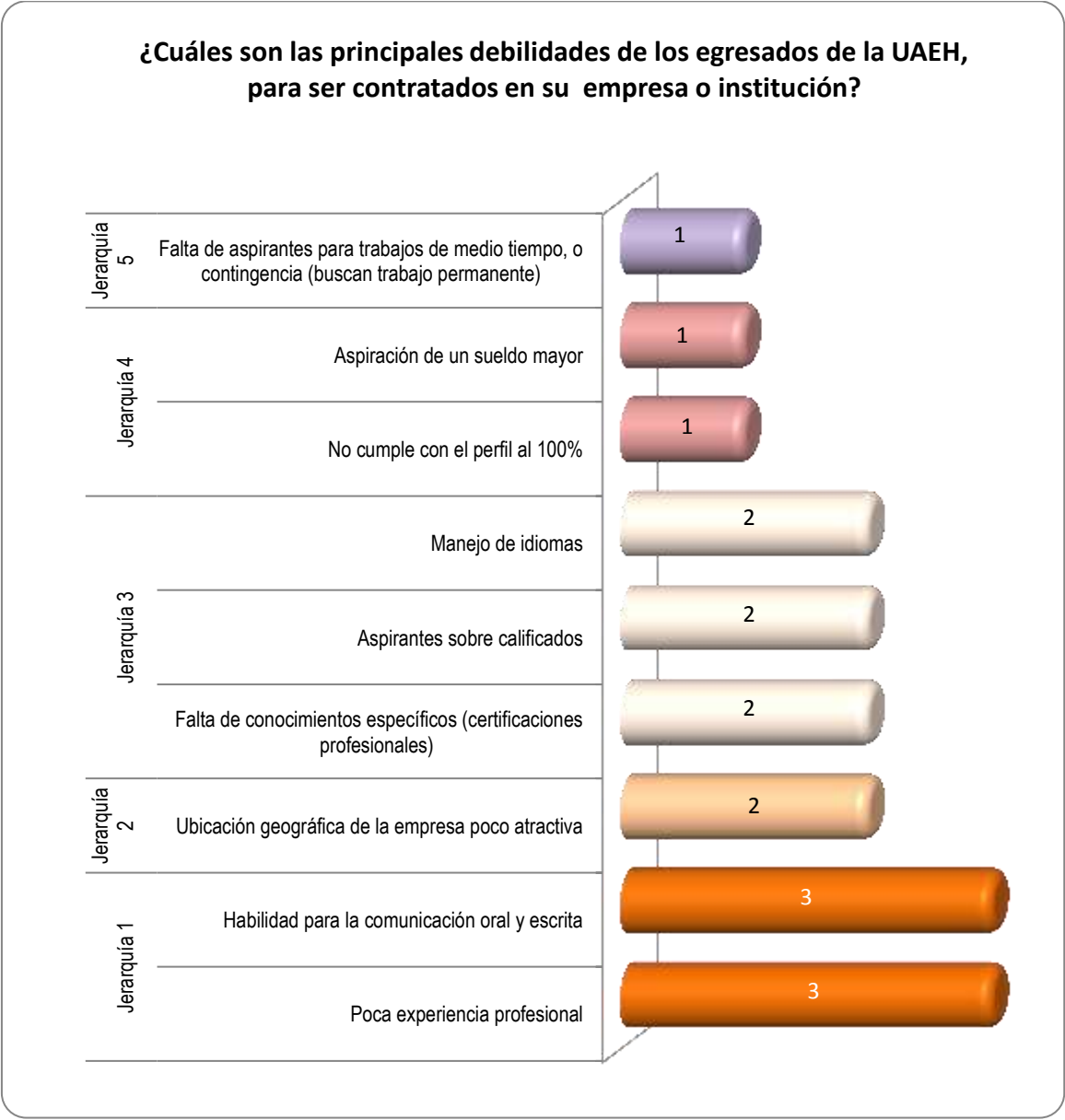
2.3 Principales debilidades de los egresados para la contratación

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 3 no tienen la habilidad para la comunicación oral y escrita, en segundo lugar es importante la ubicación geográfica de la empresa poco atractiva, lo cual es considerado por 2 empleadores, la tercer debilidad importante es la falta de conocimientos específicos como certificaciones profesionales, que los aspirantes estén sobre calificados y el manejo de idiomas, entre lo más representativo.



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

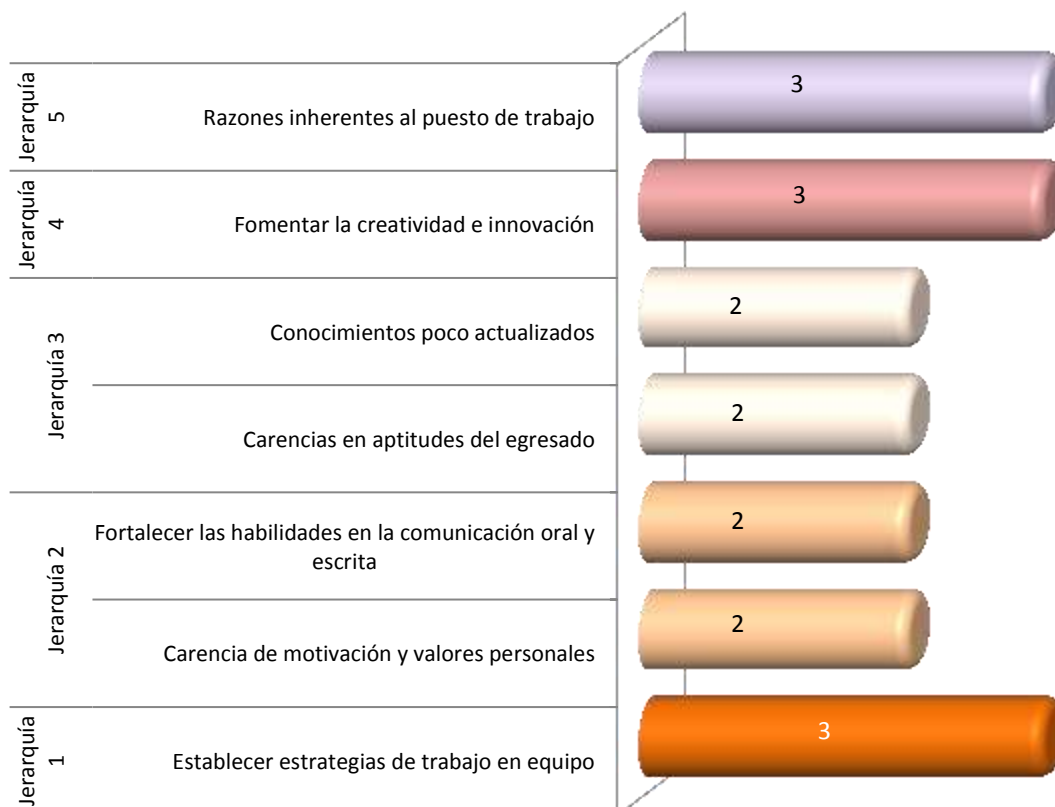
Existen 13 aspectos considerados para brindar alguna capacitación o actualización al personal que labora, lo cual se muestra en la tabla 3.1.

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 3 empleadores la principal causa para la capacitación de los profesionistas es para establecer estrategias de trabajo en equipo; en segundo lugar para 2 empleadores es importante fortalecer las habilidades en la comunicación oral y escrita y la carencia de motivación y valores personales, en tercer lugar para 2 empleadores es importante capacitarlos debido a los conocimientos poco actualizados y las carencias en aptitudes del egresado, entre los más representativos (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 en el trabajo es la principal característica profesional exigida por 4 de los 7 empleadores encuestados, en segundo lugar se encuentran la capacidad de innovación y creatividad, habilidades y destrezas prácticas, y conocimientos especializados, consideradas por 2 de los empleadores respectivamente, en tercer lugar se tiene el dominio de técnicas informáticas, la responsabilidad en el desarrollo del trabajo, el dominio de otro idioma y la buena presentación considerado por 2 empleadores, esto dentro de lo más representativo como se muestra en la 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 el compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa, la capacidad de liderazgo y la posibilidad de coordinar un equipo de trabajo son considerados las capacidades más importantes para 2 empleadores, seguida del dominio de otras áreas del conocimiento, la capacidad de decisión y la capacidad de innovación y creatividad, consideradas como las más importantes por un empleador respectivamente, en tercer lugar de importancia se encuentran las habilidades y destrezas prácticas y la capacidad de trabajo en equipo, considerados por 3 empleadores en cada aspecto, 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



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

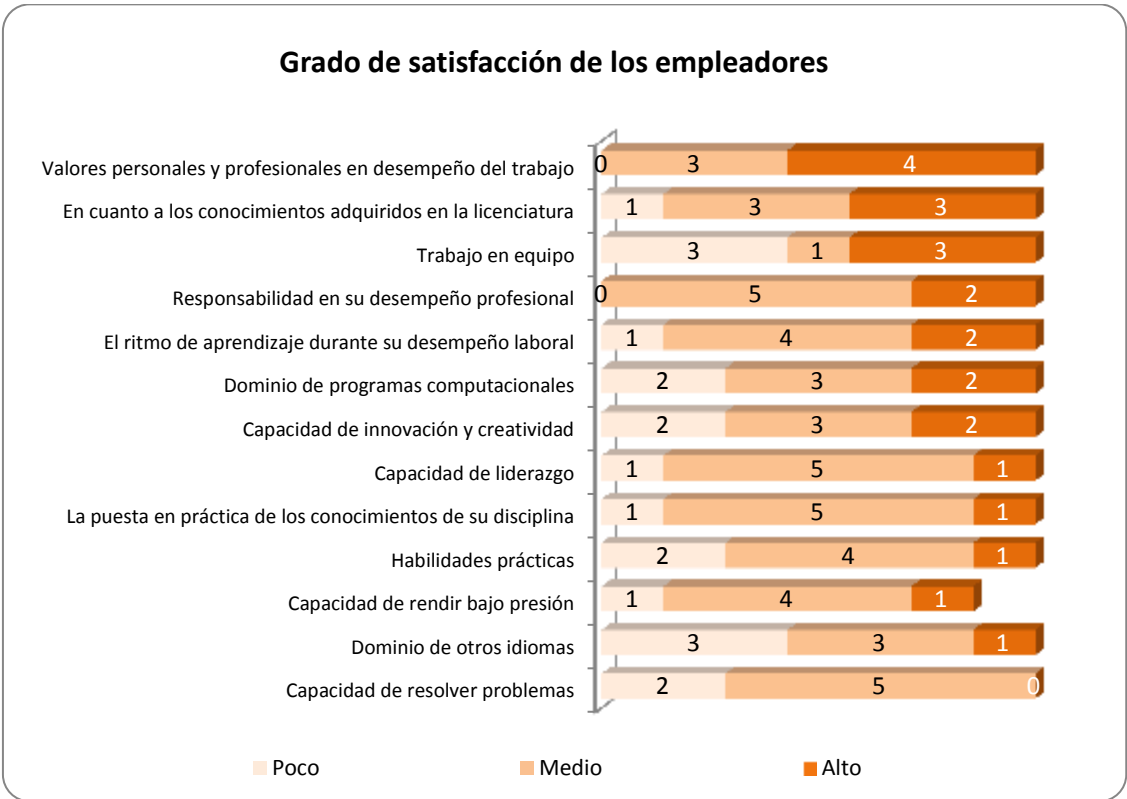
En la tabla 6.1 se observa que en general la satisfacción de los empleadores con la UAEH es buena (85.7%) de acuerdo a la opinión de los dos empleadores.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	14.3
Buena	6	85.7
Total	7	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 valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo, asimismo, para 3 empleadores la satisfacción es alta en cuanto a los conocimientos de los egresados adquiridos en la licenciatura y el trabajo en equipo, 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
Dominio de otros idiomas	1	14.3
Emprendedor industrial	1	14.3
Formación práctica de acuerdo a la industria	1	14.3
Liderazgo y toma de decisiones	1	14.3
Valores	1	14.3
No respondió	2	28.6
Total	7	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 85.7% de los empleadores lo calificaron como bueno, como se muestra en la tabla 6.3.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	14.3
Bueno	6	85.7
Total	7	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	7	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	14.3
Regular	5	71.4
Mucho	1	14.3
Total	7	100.0

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