



Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

**Estudio de opinión de empleadores
sobre el desempeño laboral
de egresados de la
Licenciatura en Ingeniería Industrial
de la Escuela Superior de Tepeji del Río
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

Ávila Gallardo Wendolyn

Gayosso Arias Ignacio Nathanael

Ángeles Guerrero Aidé

Godínez Escalona Anayeli

Acaxtenco González Ariana

Gutiérrez Miranda María del Carmen

González Macías Daniela

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

INTRODUCCIÓN	6
1. GENERALIDADES	7
1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas.....	7
1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas.....	7
1.3 Tamaño de la empresa	8
1.4 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata	8
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	10
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	11
2.1 El proceso de reclutamiento	11
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas	11
2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación	13
3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	14
3.1 Causas de la capacitación y actualización	14
4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL	15
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores.....	15
5. PROMOCIÓN LABORAL	16
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral.....	16
6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES	17
6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH.....	17
6.2 Licenciaturas requeridas por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeña.....	18
6.3 Prestigio de la UAEH.....	18

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 Tepeji del Río 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 de la Escuela Superior de Tepeji del Río, 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 una empresa que tiene al menos un egresado de esta casa de estudios, que en algún momento estuvo laborando en ella o bien que cuenta 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 la empresa que participó en el estudio, especificando el sector laboral y la actividad a la que pertenece, identificando así el tipo de empresa que capta egresados de la Licenciatura en Ingeniería Industrial de la Escuela Superior de Tepeji del Río.

1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas

Se puede observar en la tabla 1.1 que la empresa corresponde al sector privado.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Privada	1	100.0

Tabla 1.1. Identificación del tipo de empresa o institución

La empresa se encuentra en el sector de industria, como se muestra en la tabla 1.2.

Sector de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Industria	1	100.0

Tabla 1.2 Porcentajes por sector de las empresas o instituciones estudiadas

La tabla 1.3 muestra el tipo de actividad que realiza, siendo esta del ramo de metalmecánica.

Actividad	Frecuencia	Porcentaje
Metalmecánica	1	100.0

Tabla 1.3 Actividades de las empresas estudiadas

1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

La empresa empleadora encuestada se ubica en la Zona del Centro, como se muestra en la tabla 1.4.

Zona	Frecuencia	Porcentaje
Zona Centro	1	100.0

Tabla 1.4 Distribución de las empresas e instituciones estudiadas por zonas

En la siguiente tabla se clasifica la empresa por la zona y el municipio donde se encuentra el sector al que pertenece y la actividad que realiza.

Zona del Centro

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Industria	Metalmecánica	Tizayuca	1

Tabla 1.5 Empresas e instituciones de la Zona del Centro 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; en la tabla 1.6 se tiene que la empresa privada que capta a los egresados de la Licenciatura en Ingeniería Industrial de la Escuela Superior de Tepeji del Río de la UAEH corresponde a las medianas empresas.

Tamaño de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Mediana	1	100.0

Tabla 1.6 Porcentaje de las empresas encuestadas por 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 1.7 muestra que es de regular importancia este factor para la empresa encuestada.

Nivel de importancia	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	100.0

Tabla 1.7 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 Tepeji del Río que se oferta en la UAEH o que hubieran tenido egresados anteriormente, por lo que en la tabla 1.8 y 1.9 se observa que la empresa encuestada cuenta con 2 egresados laborando de esta licenciatura.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	100.0

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

Número de Empresas	Número de empleados
1	2

Tabla 1.9 Cantidad de empleados de la empresa encuestada

Las carreras o licenciaturas de procedencia de los egresados que laboran en la empresa encuestada se muestran en la tabla 1.10.

	Frecuencia	Porcentaje
Ing. Industrial y Contaduría	1	100.0

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

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

	Frecuencia	Porcentaje
Contaduría	1	100.0

Tabla 1.12 Licenciatura de la cual tienen más egresados contratados

	Frecuencia	Porcentaje
Escuela Superior de Tepeji del Río	2	100.0

Tabla 1.13 Institutos o Escuela de procedencia de los egresados contratados

1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados

En la tabla 1.14 muestra que en la empresa los egresados son contratados para ocupar puestos de Mandos Medios.

	Frecuencia	Porcentaje
Mandos Medios	1	100.0

Tabla 1.14 Área de desempeño de los profesionistas

Con respecto a la pregunta sobre si volverían a contratar personal egresado de la UAEH. La tabla 1.15 muestra que el empleador respondió que sí los volvería a contratar.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	100.0

Tabla 1.15 Número de empleadores que volvería a contratar egresados de la UAEH

En la tabla 1.16 se enlista otra Institución de Educación Superior (IES) de la cual son contratados los profesionistas empleados en la empresa encuestada.

IES	Frecuencia	Porcentaje
Instituto Tecnológico de Pachuca	1	100.0

Tabla 1.16 Otras IES de procedencia de los profesionistas que son contratados en la empresa

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 empleador encuestado no cuenta con estudiantes de la UAEH realizando su servicio social (tabla 1.17).

	Frecuencia	Porcentaje
No	1	100.0

Tabla 1.17 Número de empleadores con prestatarios de servicio social

En la tabla 1.18 se muestra que con el empleador encuestado no se encontraron egresados realizando prácticas profesionales.

	Frecuencia	Porcentaje
No	1	100.0

Tabla 1.18 Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales

Al preguntar si contarán con prestatarios de servicio social y estudiantes realizando prácticas profesionales, si contratarían a esos prestatarios, el empresario respondió negativamente debido a que por el momento no hay actividades en donde podrían auxiliarlos (tabla 1.19).

	Frecuencia	Porcentaje
No	1	100.0

Tabla 1.19 Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y/o 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 tabla 2.1 tenemos 8 opciones que se utilizan como indicadores para observar los medios más frecuentes de reclutamiento. Se observa que el **anuncio de periódico** es el medio que se usa siempre para ingresar a la empresa; los medios pocos frecuentes son **internet, la recomendación de terceros y las oficinas públicas de empleo**.

En su Empresa o Institución el proceso de reclutamiento se realiza mediante...

	Nunca	Poco frecuente	Frecuentemente	Siempre
Anuncio de periódico	0	0	0	1
Internet	0	1	0	0
Recomendación de terceros	0	1	0	0
Oficinas públicas de empleo	0	1	0	0
Bolsas de trabajo	1	0	0	0
Ferias de empleo	1	0	0	0
Visitas a instituciones educativas	1	0	0	0
Prestatarios de servicios o prácticas profesionales	1	0	0	0

Tabla 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 reclutamiento mediante anuncios fuera de la empresa.

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 tabla 2.2, la **experiencia profesional previa**, la **revisión de currículum y el resultado de la entrevista** es el requisito determinante para el empleador encuestado en el momento de la

contratación, entre otros aspectos significativos se encuentra la **calificación académica**, la **sólida formación en aspectos teóricos**, **el dominio de tecnologías informáticas**, **las actitudes y valores**, **la actitud proactiva y la recomendación**.

	Irrelevante	Poco significativo	Significativo	Determinante
Experiencia profesional previa	0	0	0	1
Revisión de currículum	0	0	0	1
Resultado de la entrevista	0	0	0	1
Calificación académica	0	0	1	0
Sólida formación en aspectos teóricos	0	0	1	0
Dominios de tecnologías informáticas	0	0	1	0
Actitudes y valores	0	0	1	0
Actitud proactiva	0	0	1	0
Recomendación	0	0	1	0
Examen de oposición	0	1	0	0
Universidad de la que egresó	0	1	0	0
Nivel sociocultural	0	1	0	0
Talento y personalidad	0	1	0	0
Dominio de otro idioma	0	1	0	0

Tabla 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 al empleador jerarquizarla de acuerdo a su importancia, seleccionando únicamente cinco de los aspectos anteriores, observándose en los resultados de la tabla 2.3 que la **experiencia profesional** es el requisito más importante para determinar la contratación de un profesional, en segundo lugar más importante **la revisión de currículum vitae**, en tercer lugar considera **el examen de oposición**, en cuarto lugar **el dominio de tecnologías informáticas** y en quinto lugar consideró que el **resultado de la entrevista** es lo más importante.

Jerarquía	Requisitos
1	Experiencia profesional
2	Revisión de currículum vitae
3	Examen de oposición
4	Dominio de tecnologías informáticas
5	Resultado de la entrevista

Tabla 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 profesionalista 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 tabla 2.4 se observa que para el empleador encuestado un factor muy importante es tener experiencia en el área; por otro lado, es importante tener título de licenciatura, tener nivel técnico superior o personal asociado o sólo nivel técnico. Los niveles que considera poco importantes son el grado de maestría y especialidad.

	Sin importancia	Poco importante	Importante	Muy importante
Experiencia en el Área	0	0	0	1
Tener nivel técnico	0	0	1	0
Técnico superior universitario o personal asociado	0	0	1	0
Título de licenciatura	0	0	1	0
Especialidad o diplomado	0	1	0	0
Grado de maestría	0	1	0	0
Grado de doctorado	1	0	0	0

Tabla 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 tabla 3.1.

Causas de la capacitación	Nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
Razones inherentes al puesto de trabajo	0	0	0	1
Dominio de planeación y toma de decisiones	0	0	0	1
Fortalecer las habilidades en la comunicación oral y escrita	0	0	0	1
Establecer estrategias de trabajo en equipo	0	0	0	1
Desarrollar capacidad de liderazgo	0	0	0	1
Mejorar el manejo de personal	0	0	0	1
Conocimientos poco actualizados	0	0	1	0
Conocimientos prácticos del puesto insuficientes	0	0	1	0
Mejorar el manejo de paquetes computacionales	0	0	1	0
Mejorar el dominio de otro idioma	0	0	1	0
Fomentar la creatividad e innovación	0	0	1	0
Carencias en aptitudes del egresado	0	1	0	0
Carencia de motivación y valores personales	0	1	0	0

Tabla 3.1 Causas que motivan la capacitación del personal y sus frecuencias

Se puede observar que para el empleador encuestado hay seis aspectos que siempre son la causa que motivan a la capacitación del personal, estas son: las razones inherentes al puesto de trabajo, el dominio de planeación y toma de decisiones, fortalecer las habilidades en la comunicación oral y escrita, establecer estrategias de trabajo en equipo, desarrollar la capacidad de liderazgo y mejorar el manejo de personal.

4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL

Atendiendo a las exigencias de los empleadores respecto de lo que debe tener el profesionalista 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 13 aspectos son asignados al nivel de exigencia total por el empleador encuestado, como se muestra en la tabla 4.1.

	Ninguna	Poca	Media	Total
Actualización en los conocimientos	0	0	0	1
Capacidad de decisión	0	0	0	1
Capacidad de innovación y creatividad	0	0	0	1
Capacidad de razonamiento lógico y analítico	0	0	0	1
Capacidad de trabajo bajo presión	0	0	0	1
Capacidad de trabajo en equipo	0	0	0	1
Capacidad para resolver problemas	0	0	0	1
Conocimientos especializados	0	0	0	1
Dominio de técnicas informáticas	0	0	0	1
Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica	0	0	0	1
Habilidades y destrezas prácticas	0	0	0	1
Puntualidad y formalidad	0	0	0	1
Responsabilidad en el desarrollo del trabajo	0	0	0	1
Buen trato al público	0	0	1	0
Buena presentación	0	0	1	0
Capacidad de liderazgo	0	0	1	0
Compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa	0	0	1	0
Dominio de otro idioma	0	0	1	0
Habilidades para las relaciones públicas	0	0	1	0
Identificación con la empresa/institución	0	0	1	0
Posibilidad de coordinar un equipo de trabajo	0	0	1	0

Tabla 4.1 Frecuencia y niveles de exigencia asignados por los empleadores a las capacidades o características profesionales

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 del empleador encuestado.

5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral

	Nada importante	Poco importante	Importante	Muy importante
Capacidad de decisión	0	0	0	1
Capacidad de innovación y creatividad	0	0	0	1
Capacidad de liderazgo	0	0	0	1
Capacidad de trabajar bajo presión	0	0	0	1
Capacidad de trabajo en equipo	0	0	0	1
Capacidad para resolver problemas	0	0	0	1
Compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa	0	0	0	1
Conocimientos actualizados	0	0	0	1
Cursos de actualización	0	0	0	1
Dominio de otras áreas del conocimiento	0	0	0	1
Dominio de técnicas informáticas	0	0	0	1
Experiencia en el puesto	0	0	0	1
Habilidades y destrezas prácticas	0	0	0	1
Posibilidad de coordinar un equipo de trabajo	0	0	0	1
Responsabilidad	0	0	0	1
Dominio de otro idioma	0	0	1	0

Tabla 5.1 Frecuencias y niveles de importancia asignados por los empleadores a las capacidades consideradas para la promoción laboral

En la tabla 5.1 se observan 15 capacidades que consideró el empleador como muy importantes, únicamente el aspecto del dominio de otro idioma es de menor importancia.

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 del empleador encuestado con la UAEH es excelente.

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	1	100.0

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

En la tabla 6.2 se observan las diferentes capacidades de los profesionistas y el grado de satisfacción que tiene el empleador respecto a ellas; en este caso se observa que en todos los aspectos el grado de satisfacción que tiene con respecto a los egresados de la UAEH es alto.

	Ninguno	Poco	Medio	Alto
Capacidad de liderazgo	0	0	0	1
Capacidad de rendir bajo presión	0	0	0	1
Capacidad de resolver problemas	0	0	0	1
Dominio de otros idiomas	0	0	0	1
Dominio de programas computacionales	0	0	0	1
En cuanto a los conocimientos adquiridos en la licenciatura	0	0	0	1
Habilidades prácticas	0	0	0	1
Puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina	0	0	0	1
Respecto a la capacidad de innovación y creatividad	0	0	0	1
Responsabilidad en su desempeño profesional	0	0	0	1
Ritmo de aprendizaje durante su desempeño laboral	0	0	0	1
Trabajo en equipo	0	0	0	1
Valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo	0	0	0	1

Tabla 6.2 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 al empleador qué carreras requiere como empresa en apoyo a la labor productiva que desempeña, en la tabla 6.3 se observa únicamente que requiere de alguna Ingeniería, lo cual se tiene dentro de la oferta educativa de la UAEH.

	Frecuencia	Porcentaje
Cualquier Ingeniería	1	100.0

Tabla 6.3 Licenciaturas que requiere como empresa 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 empleador encuestado lo calificó como excelente, lo cual se muestra en la tabla 6.4.

Prestigio	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	1	50.0

Tabla 6.4 Frecuencias de prestigio de la UAEH