



**Estudio de opinión de empleadores  
sobre el desempeño laboral  
de egresados de la  
Licenciatura en  
Ingeniería en Tecnologías  
de Automatización  
de la Escuela Superior Tizayuca**



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 .....   | 8  |
| 1.4 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata ..... | 10 |
| 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 .....  | 14 |
| 2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....  | 16 |
| 2.1 El proceso de reclutamiento .....  | 16 |
| 2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas .....  | 17 |
| 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 .....  | 25 |
| 6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH .....                               | 25 |
| 6.2 Formación específica requerida por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeñan.....       | 26 |
| 6.3 Prestigio de la UAEH.....  | 27 |

## 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 en Tecnologías de Automatización 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*, 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 en Tecnologías de Automatización, 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 en Tecnologías de Automatización.

### 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*

El sector de industria es el predominante para la generación de empleos de los Licenciados en Ingeniería en Tecnologías de Automatización con el 100.0% como se muestra en la tabla 1.2.

| 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 otros no especificados del sector de industria con 100.0%.

| Actividad de la empresa o Institución | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------------|------------|------------|
| Otros                                 | 2          | 100.0      |

*Tabla 1.3 Actividades de las empresas estudiadas*

## 1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

De las 2 empresas o instituciones empleadoras encuestadas, el 50.0% se ubican en la Zona Centro y el 50.0% fuera del Estado de Hidalgo, como se muestra en la tabla 1.4.

| Zona                        | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Zona Centro                 | 1          | 50.0       |
| Fuera del Estado de Hidalgo | 1          | 50.0       |
| Total                       | 6          | 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 |
|-----------|-----------|-----------|------------|
| Industria | Otros     | Tizayuca  | 1          |

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

### Fuera del Estado

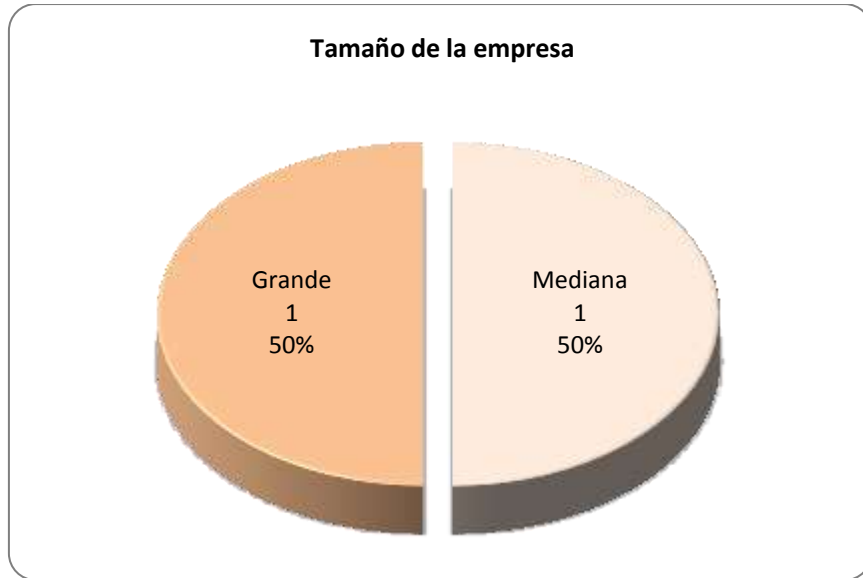
| Sector    | Actividad | Municipio                 | Frecuencia |
|-----------|-----------|---------------------------|------------|
| Industria | Otros     | Tecámac, Estado de México | 1          |

*Tabla 1.6 Empresas e instituciones fuera del Estado clasificadas por actividad y municipio*

## 1.3 Tamaño de la empresa

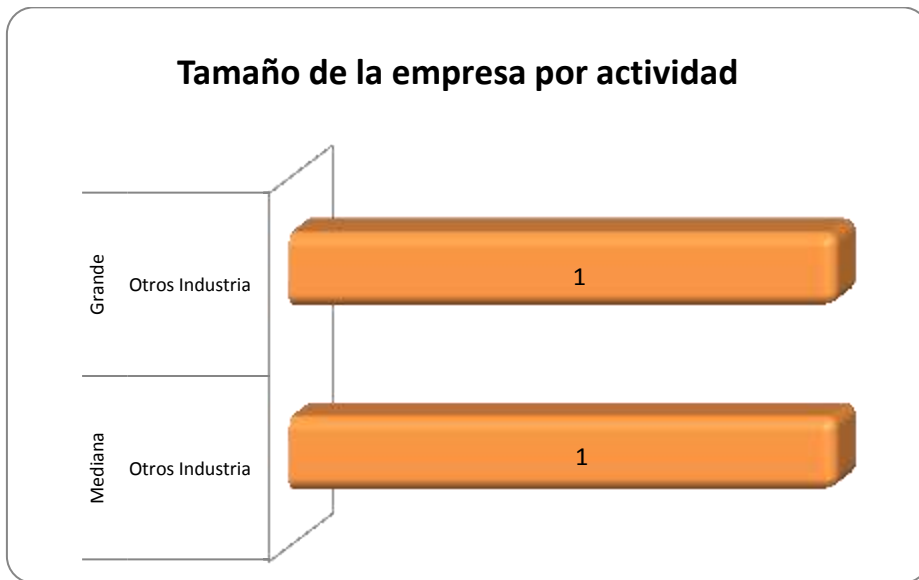
La clasificación de las empresas de acuerdo a su tamaño se aplica únicamente a las empresas privadas, las cuales se clasifican en micro, pequeña, mediana y grande; analizando la gráfica 1.1 se tiene que las empresas que captan a los egresados de la Licenciatura en Ingeniería en Tecnologías de Automatización de la UAEH corresponde a mediana empresa con el 50.0% y grande con el 50.0%.





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

Las dos empresas cuyo rubro no fue especificado dentro del sector de la industria son las que captaron a los egresados de la Licenciatura en Ingeniería en Tecnologías de Automatización, 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 gráfica 1.3 muestra que para el 50.0% de los empleadores es muy importante este factor, mientras que para el 50.0% es medianamente 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 en Tecnologías de Automatización que se oferta en la UAEH o que hubieran tenido egresados anteriormente, por lo que en la tabla 1.7 se observa que el 100.0% cuentan con egresados de esta licenciatura.

|    | Frecuencia | Porcentaje |
|----|------------|------------|
| Sí | 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 820 empleados, de los cuales 169 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 en una actividad no especificada dentro del sector de industria.

|                    |          | Número de empleados |
|--------------------|----------|---------------------|
| Número de Empresas | 1        | 20                  |
|                    | 1        | 800                 |
| <b>Total</b>       | <b>2</b> | <b>820</b>          |

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

| Actividad       | Número de egresados | Número de empresas | Porcentaje   |
|-----------------|---------------------|--------------------|--------------|
| Otros Industria | 1                   | 1                  | 50.0         |
| Otros Industria | 3                   | 1                  | 50.0         |
| <b>Total</b>    | <b>169</b>          | <b>6</b>           | <b>100.0</b> |

*Tabla 1.9 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 1.10., donde se puede observar que también hay egresados de otra licenciatura como Ingeniería en Electrónica y Telecomunicaciones.

|   | Número de empresas |
|---|--------------------|
| Ingeniería en Tecnologías de Automatización   | 1                  |
| Ingeniería en Tecnologías de Automatización, Ingeniería en Electrónica y Telecomunicaciones | 1                  |

*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 qué institutos de procedencia son.

|  | Frecuencia | Porcentaje   |
|--|------------|--------------|
| Ingeniería en Tecnologías de Automatización    | 1          | 50.0         |
| Ingeniería en Electrónica y Telecomunicaciones | 1          | 50.0         |
| <b>Total</b>                                   | <b>2</b>   | <b>100.0</b> |

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

|                              | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|------------|------------|
| Escuela Superior de Tizayuca | 2          | 100.0      |

*Tabla 1.12 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                  | 1          |
| Festival Internacional de la Imagen (FINI)     | 1          |
| Exposición de proyectos realizados por alumnos | 0          |
| Firmas de convenios                            | 0          |
| Eventos culturales                             | 0          |
| Eventos deportivos                             | 0          |
| Conferencias                                   | 0          |
| Cursos de educación continua                   | 0          |
| Ceremonias de reconocimiento o premiación      | 0          |

**Tabla 1.13 Eventos de la UAEH a los que han asistido los empleadores**

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| 1            | 1          | 50.0       |
| No respondió | 1          | 50.0       |
| Total        | 2          | 100.0      |

**Tabla 1.14 Número de asistencias a eventos de la UAEH**

A continuación se observa como consideraron los empleadores su experiencia al visitar la UAEH (tabla 1.15.).

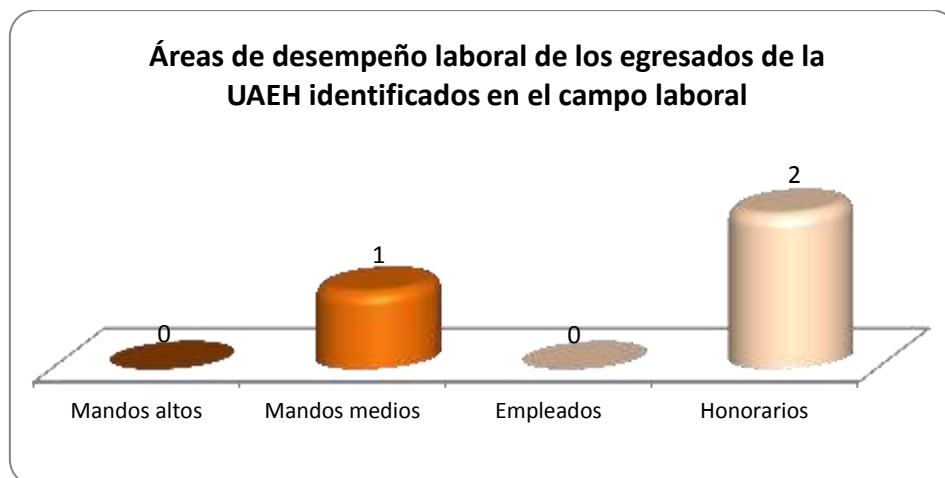
|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Buena        | 1          | 50.0       |
| No respondió | 1          | 50.0       |
| Total        | 2          | 100.0      |

**Tabla 1.15 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 como honorarios y en una empresa también son contratados como mandos medios.

Por lo que se concluye que los empleadores contratan mayormente profesionistas de la UAEH para ocupar puestos de honorarios.



**Gráfica 1.4 Área de desempeño de los profesionistas**

En la tabla 1.16 se indica el puesto más difícil de cubrir en las empresas encuestadas, siendo jefe de área y/o jefe de producción, y en área de ventas los puestos considerados de acuerdo a la experiencia del empleador.

|                                     | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------------------|------------|------------|
| Jefe de área y/o Jefe de producción | 1          | 50.0       |
| Ventas                              | 1          | 50.0       |
| Total                               | 2          | 100.0      |

**Tabla 1.16 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 1.17 muestra que el 100.0% de los empresarios respondió afirmativamente.

|    | Frecuencia | Porcentaje |
|----|------------|------------|
| Sí | 2          | 100.0      |

**Tabla 1.17 Número de empleadores que volvería a contratar egresados de la UAEH**

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 |
|--|------------|
| Instituto Politécnico Nacional (IPN),<br>Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y<br>Universidad Tecnológica de Tulancingo (UTECH) | 1          |
| Universidad Tecnológica de Tecámac   | 1          |

**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 50.0% de los empleadores encuestados cuenta con estudiantes de la UAEH que se encuentran realizando su servicio social (gráfica 1.5), el cual tiene únicamente un estudiante de dicho servicio (tabla 1.19).



*Gráfica 1.5 Número de empleadores con prestatarios de servicio social*

| Número de prestatarios de servicio | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------------|------------|------------|
| 0                                  | 1          | 50.0       |
| 1                                  | 1          | 50.0       |
| Total                              | 2          | 100.0      |

*Tabla 1.19 Número de prestatarios de servicio social*

También se encontraron realizando sus prácticas profesionales con uno de los empleadores, como se muestra en la gráfica 1.6 y en la tabla 1.20.



**Gráfica 1.6** Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales

| Número de practicantes | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| 0                      | 1          | 50.0       |
| 2                      | 1          | 50.0       |
| Total                  | 2          | 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, el 50.0% respondió que los contrataría debido al perfil de egreso con el que cuentan, su desempeño y por el prestigio de la institución, y el otro 50.0% aún sin contar actualmente con prestatarios mencionó que sí los contrataría por el excelente desempeño que tienen en las actividades que se les asignan (tabla 1.21).

|    | Frecuencia | Porcentaje |
|----|------------|------------|
| Sí | 2          | 100.0      |

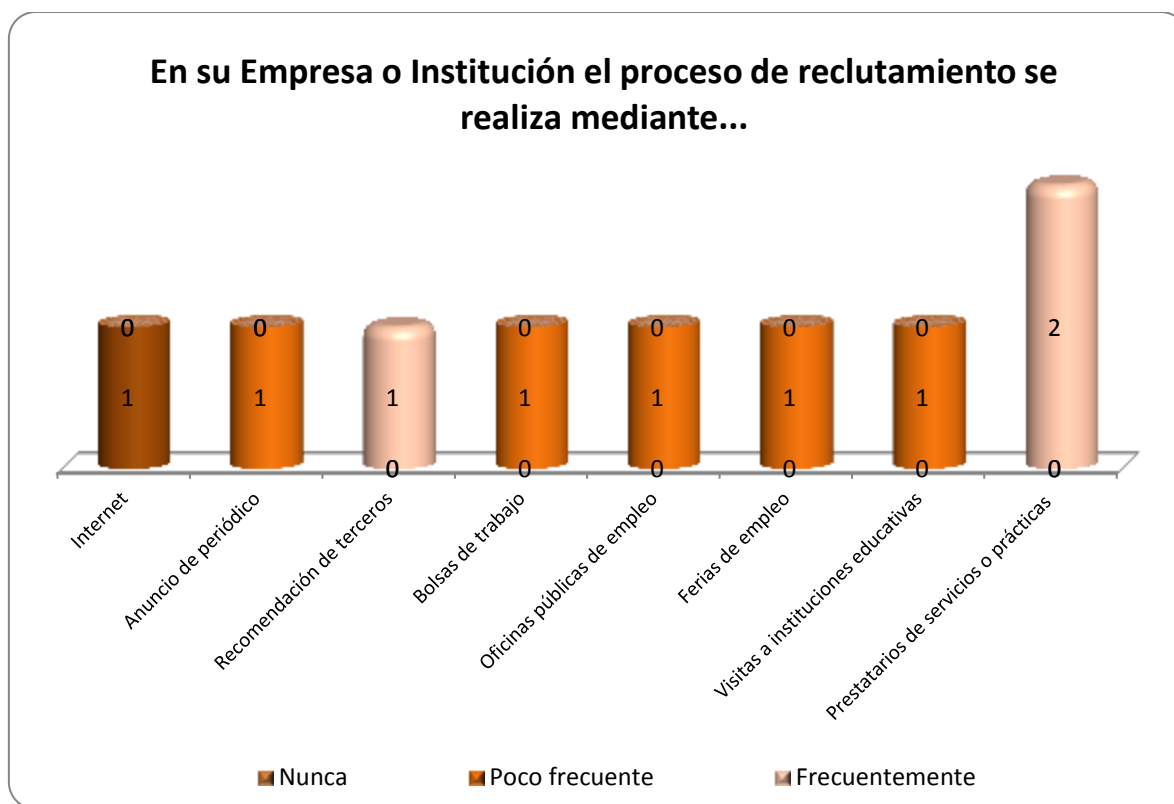
**Tabla 1.21** Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales

## 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 **el servicio social y las prácticas profesionales** son el medio que se usa siempre para ingresar a una empresa, lo cual se identificó con los dos empleadores encuestados; sin embargo para un empleador otro 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**



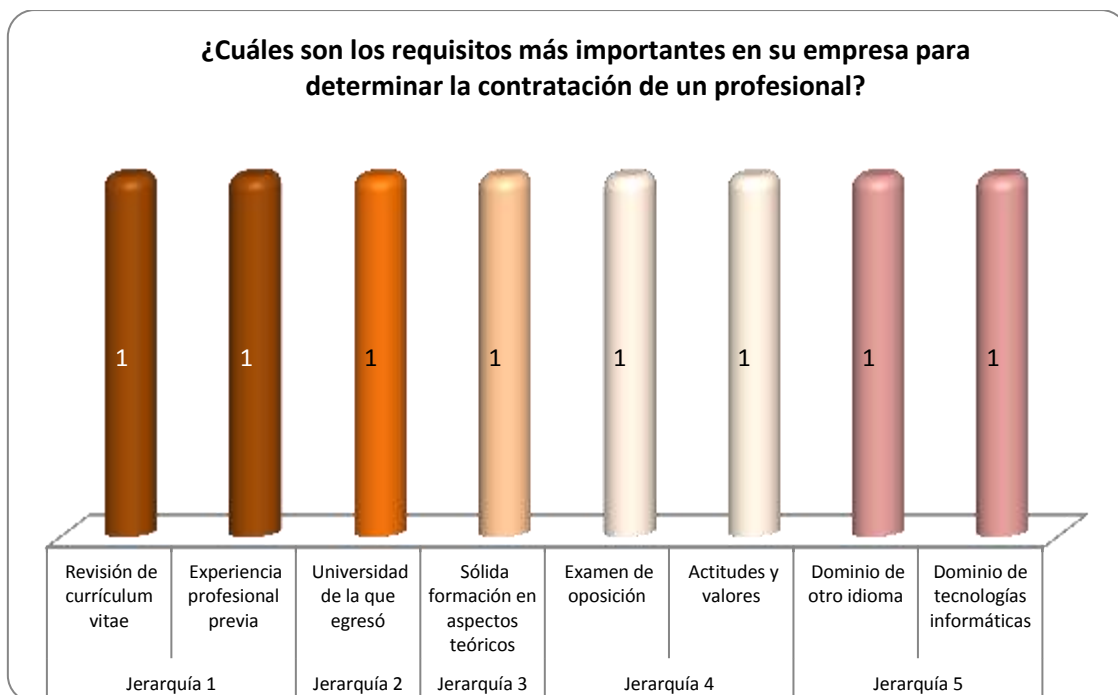
## 2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

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, observándose en los resultados de la gráfica 2.2 que la **revisión de currículum vitae y la experiencia profesional previa** es el requisito más importante para determinar la contratación de un profesional de acuerdo con la opinión de un empleador, en segundo lugar más importante se encuentra la **Universidad de la que egresaron** los profesionistas, en tercer lugar **la sólida formación en aspectos teóricos**, en cuarto lugar está **el examen de oposición, y las actitudes y valores** como el requisito más importante y en quinto lugar **el dominio de otro idioma y el dominio de tecnologías informáticas** era lo más importante.



**Gráfica 2.2 Requisitos más importantes para determinar la contratación**

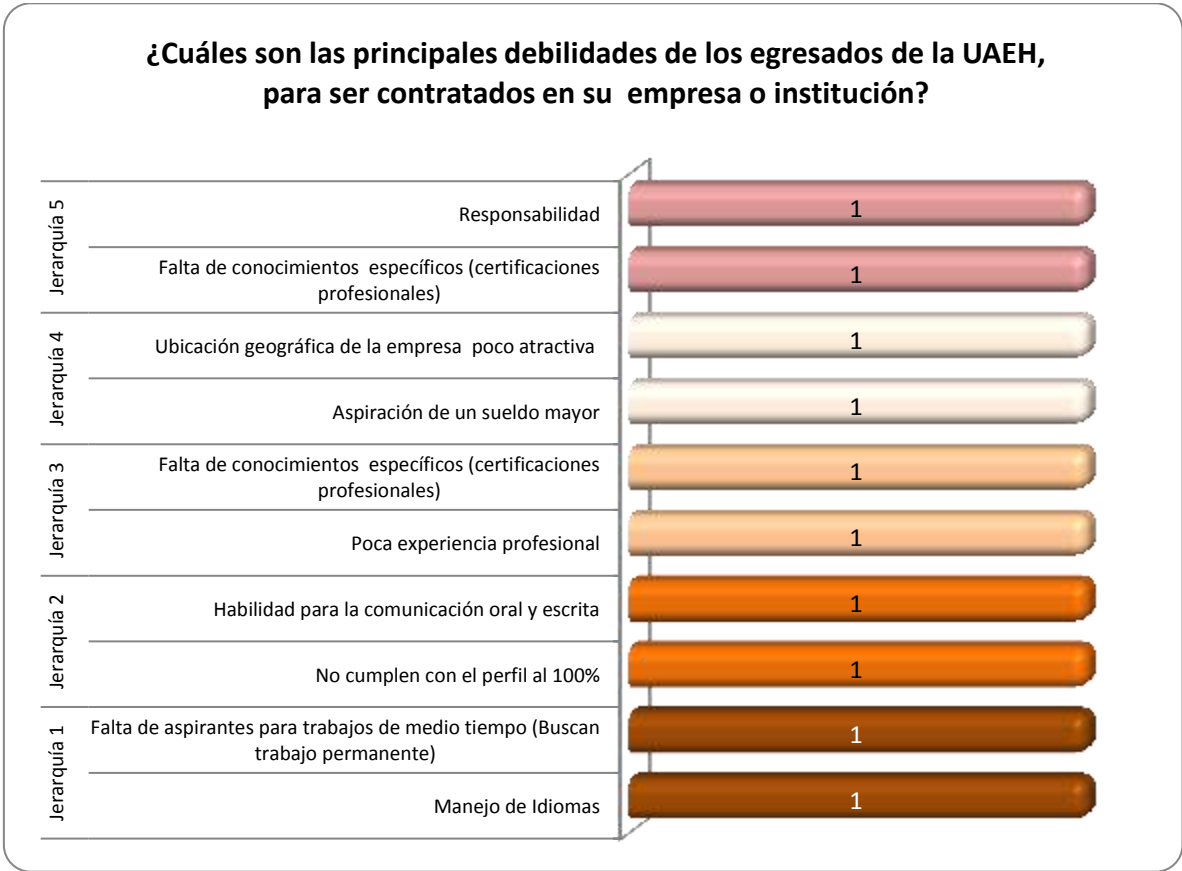
### 2.3 Principales debilidades de los egresados para la contratación

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 un empleador la debilidad más importante es que los aspirantes busquen un trabajo permanente y no tener manejo de idiomas, en segundo lugar es importante cuando no cumplen con el perfil al 100% o carecen de la habilidad para la comunicación oral y escrita, lo cual es considerado por un empleador, la tercer debilidad importante es que cuenten con poca experiencia profesional y exista falta de conocimientos específicos como certificaciones profesionales, 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

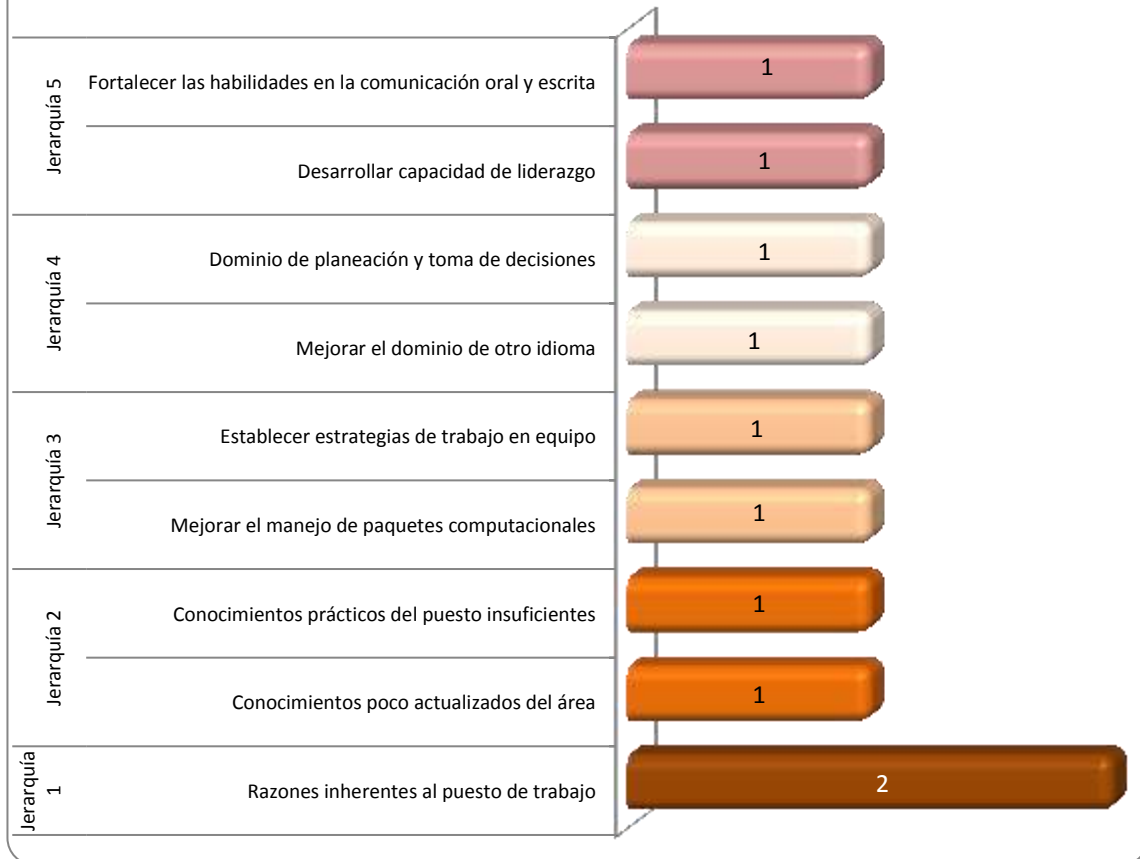
Existen 13 aspectos considerados para brindar alguna capacitación o actualización al personal que labora, lo cual se muestra en la tabla 3.1.

|    |  |
|----|--|
|    |  |
| 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 2 empleadores la principal causa para la capacitación de los profesionistas es por razones inherentes al puesto de trabajo; en segundo lugar para un empleador es importante por los conocimientos poco actualizados del área y los conocimientos prácticos del puesto insuficientes, en tercer lugar para un empleador es importante mejorar el manejo de paquetes computacionales y establecer estrategias de trabajo en equipo, entre los más representativos (gráfica 2.3).

**En esta empresa o institución la capacitación y actualización del personal se otorga por o para:**



**Gráfica 2.3 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

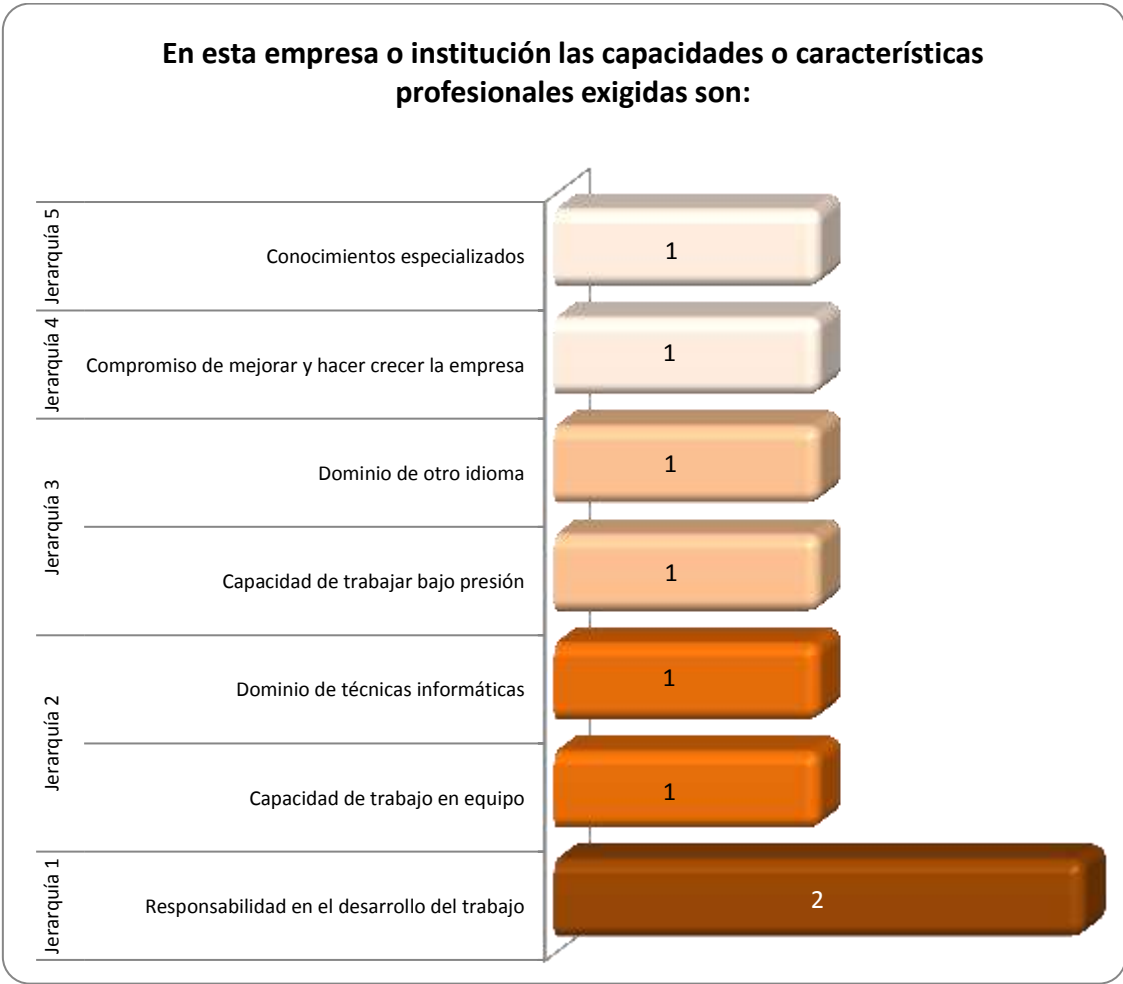
Se proporcionaron 21 capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores (tabla 4.1), de las cuales seleccionaron las cinco más importantes jerárquicamente (gráfica 4.1).

|    |  |
|----|--|
| 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 responsabilidad en el desarrollo en el trabajo es la principal característica profesional exigida por los dos empleadores encuestados, en segundo lugar se encuentra la capacidad de trabajo en equipo y el dominio de técnicas informáticas consideradas por uno de los empleadores en tercer lugar se tiene

la capacidad de trabajar bajo presión y el dominio de otro idioma considerado por un empleador, 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 la experiencia en el puesto es considerada la capacidad más importante, seguida de la responsabilidad y finalmente la capacidad para resolver problemas, consideradas como las más importantes por los dos empleadores encuestados, 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 excelente (100.0%) de acuerdo a la opinión de los dos empleadores.

|           | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Excelente | 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 2 empleadores tienen un alto grado de satisfacción en cuanto al ritmo de aprendizaje durante su desempeño laboral, asimismo para un

empleador la satisfacción es alta en cuanto a los conocimientos de los egresados adquiridos en la licenciatura, la puesta en práctica de estos conocimientos en su disciplina, la capacidad de innovación y creatividad, la capacidad para resolver problemas, la capacidad para rendir bajo presión, el trabajo en equipo, el dominio de programas computacionales y los valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo.

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 |
|---|------------|------------|
| Mejorar las habilidades de comunicación oral  | 1          | 50         |
| Principalmente la práctica, estar familiarizado con los componentes eléctricos y electrónicos | 1          | 50         |
| Total   | 2          | 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 100.0% de los empleadores lo calificaron como excelente, como se muestra en la tabla 6.3.

|           | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Excelente | 2          | 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 | 2          | 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 | 2          | 100.0      |

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