



**Estudio de opinión de empleadores  
sobre el desempeño laboral  
de egresados de la  
Licenciatura en Psicología  
de la Escuela Superior de  
Atotonilco de Tula**



SISTEMA INSTITUCIONAL  
DE EVALUACIÓN

Pachuca de Soto, Hgo., septiembre del 2017

AUTORES:

Bezies Cruz Patricia

Pérez Enzastiga José Antonio

González Mociños Nancy

Elizalde Lora Leticia

Olvera Larios Brenda Ivonne

López Cruz María de los Ángeles

Ordaz Monroy Adriana Anabel

Ángeles Guerrero Aidé

Godínez Escalona Anayeli

Acaxtenco González Ariana

González Macías Daniela

Ortiz Ramón Josefina

Alonso Cano Anaid

Callado Pérez Jennifer

Apoyo Técnico:

Aguilera Coiffier Ma. de la Luz

Hernández Gómez Ayme

## DIRECTORIO



Mtro. Adolfo Pontigo Loyola  
Rector

Dr. Saúl Agustín Sosa Castelán  
Secretario General

Dra. Patricia Bezies Cruz  
Directora General de Evaluación

**Dirección General de Evaluación**

Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño  
laboral de egresados de la UAEH, 2017.

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	6
1. GENERALIDADES.....	7
1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas.....	7
1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas.....	8
1.3 Tamaño de la empresa .....	8
1.4 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata .....	10
1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH .....	10
1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados.....	13
1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales .....	14
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	15
2.1 El proceso de reclutamiento .....	15
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas .....	16
2.3 Principales debilidades de los egresados para la contratación.....	18
3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN .....	20
3.1 Causas de la capacitación y actualización .....	20
4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL .....	22
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores.....	22
5. PROMOCIÓN LABORAL.....	24
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral.....	24
6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES .....	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 Psicología de la Escuela Superior de Atotonilco de Tula 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 Psicología de la Escuela Superior de Atotonilco de Tula, 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 4 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 Psicología de la Escuela Superior de Atotonilco de Tula.

### 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 3 empresas corresponden al sector privado.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Pública	1	25.0
Privada	3	75.0
Total	4	100.0

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

El sector de servicios es el predominante para la generación de empleos de los Licenciados en Psicología con el 100.0% como se muestra en la tabla 1.2.

Sector de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Servicios	4	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 educación y otros servicios no especificados las actividades realizadas por el 50% de las empresas respectivamente.

Actividad de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Educación	2	50.0
Otros Servicios	2	50.0
Total	4	100.0

*Tabla 1.3 Actividades de las empresas estudiadas*

## 1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

De las 4 empresas o instituciones empleadoras encuestadas, el 75.0% se ubican en la Zona del Valle del Mezquital y el 25.0% fuera del Estado de Hidalgo, como se muestra en la tabla 1.4.

Zona	Frecuencia	Porcentaje
Zona del Valle del Mezquital	3	75.0
Fuera del Estado	1	25.0
Total	4	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 Valle del Mezquital

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Servicios	Educación	Tepetitlán	1
		Tula de Allende	1
	Otros Servicios	Tula de Allende	1

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

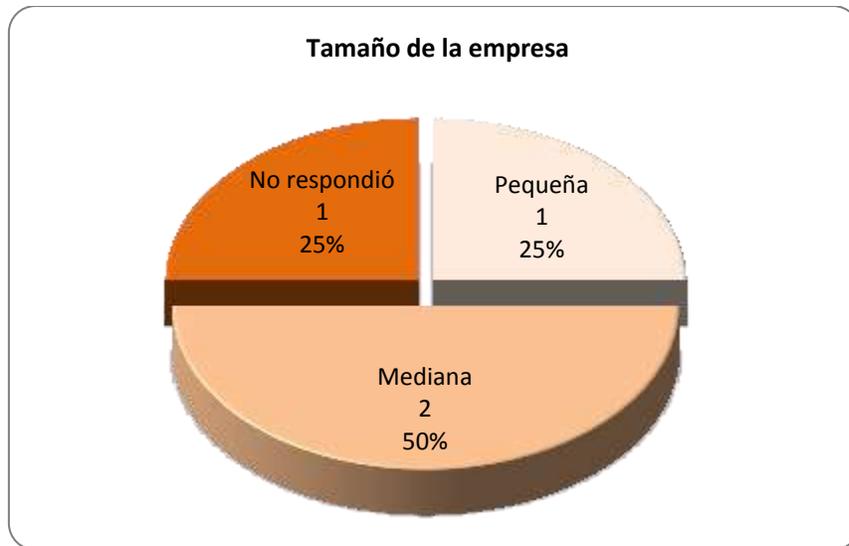
### Fuera del Estado

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Servicios	Otros	El Marqués, Qro.	1

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

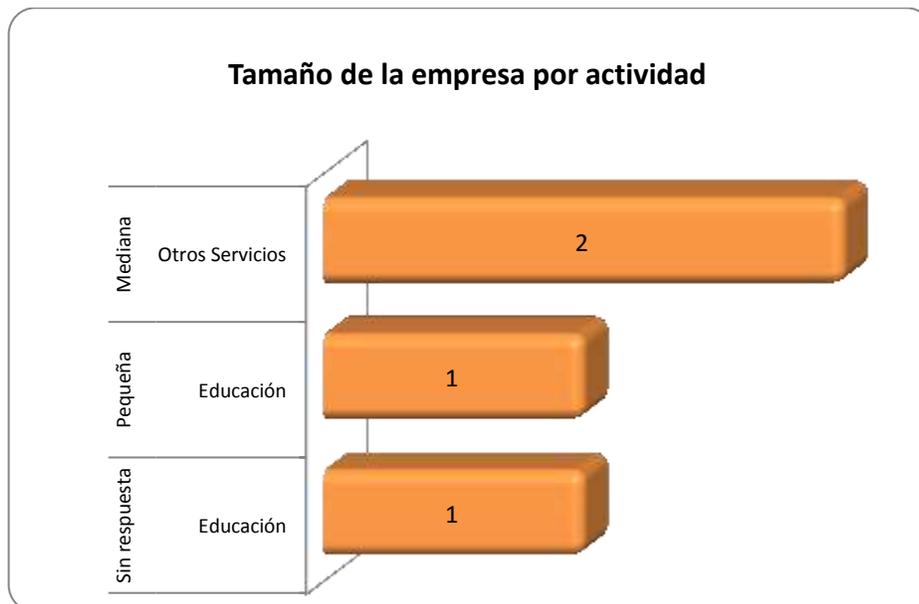
## 1.3 Tamaño de la empresa

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 Psicología de la Escuela Superior de Atotonilco de Tula de la UAEH corresponde a pequeña empresa con 25.0%, mediana empresa con el 50.0% y no respondió con el 25.0%. La empresa que no respondió corresponde al sector público y es de tipo municipal.



**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 50.0% de los empleadores es muy importante este factor, mientras que para el otro 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 Psicología que se oferta en la Escuela Superior de Atotonilco de Tula de la UAEH o que hubieran tenido egresados anteriormente, por lo que en la tabla 1.7 se observa que el 75.0% cuentan con egresados de esta licenciatura.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	75.0
No	1	25.0
Total	4	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 4 empresas que fueron encuestadas hay 151 empleados, de los cuales 13 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 principalmente en la Educación dentro del sector de servicios.

		Número de empleados
Número de Empresas	1	2
	1	19
	1	60
	1	70
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>151</b>

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

Actividad	Número de egresados	Número de empresas	Porcentaje
Educación	10	1	33.3
Otros Servicios	3	2	66.7
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>100.0</b>

*Tabla 1.9 Número de egresados identificados en el sector servicios 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 Trabajo Social.

	Número de empresas
Psicología	3
Psicología, Trabajo Social	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
Psicología	4	100.0

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

	Frecuencia	Porcentaje
Escuela Superior de Atotonilco	4	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	6
Festival Internacional de la Imagen (FINI)	2
Exposición de proyectos realizados por alumnos	2
Firmas de convenios	0
Eventos culturales	3
Eventos deportivos	1
Conferencias	4
Cursos de educación continua	1
Ceremonias de reconocimiento o premiación	1

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

	Frecuencia	Porcentaje
0	3	75.0
No respondió	1	25.0
Total	4	100.0

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

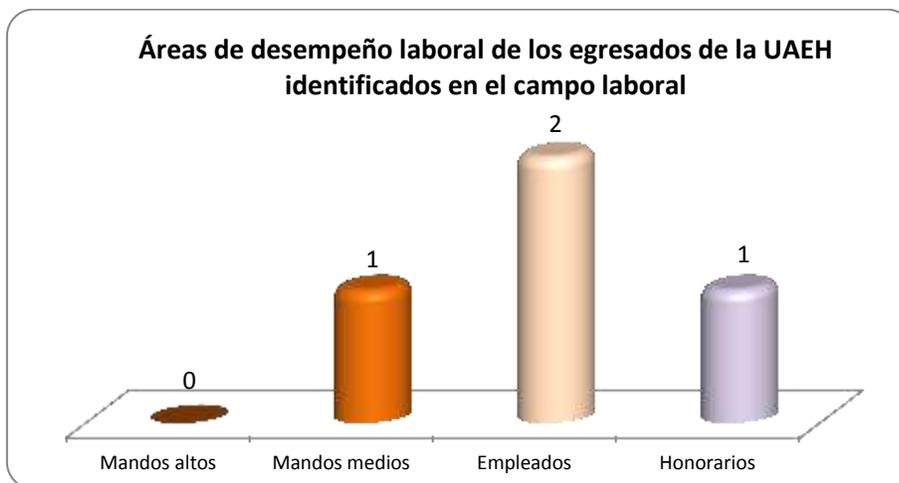
A continuación se observa como consideraron los empleadores su experiencia al visitar la UAEH (tabla 1.15.).

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	3	75.0
No respondió	1	25.0
Total	4	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 en su mayoría como empleados.



**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 de acuerdo a la experiencia del empleador.

	Frecuencia	Porcentaje
Atención a alumnos	1	25.0
Gerencia	1	25.0
Recursos Humanos	1	25.0
Terapia	1	25.0
Total	4	100.0

**Tabla 1.16 Puesto más difícil de cubrir en la empresa o institución**

En la tabla 1.17 se enlistan otras Instituciones de Educación Superior (IES) de la cual son contratados los profesionistas empleados en las empresas o instituciones encuestadas.

IES	Frecuencia
General	1
Particular	1
De todas	1
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	1
Total	4

**Tabla 1.17 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 1.18).

	Frecuencia	Porcentaje
No tienen	4	100.0

**Tabla 1.18 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 1.19.

	Frecuencia	Porcentaje
No tienen	4	100.0

**Tabla 1.19 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 aún sin contar actualmente con prestatarios (tabla 1.20); por otro lado, mencionaron que los contratarían por su eficiencia, aprovechamiento y por ser excelente profesional (tabla 1.21).

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	4	100.0

**Tabla 1.20 Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales**

	Frecuencia
Actualmente no hay practicantes, pero si los hubiera y mostraran eficiencia se contratarían	1
Aprovechamiento	1
Excelente profesional	1
No respondió	1

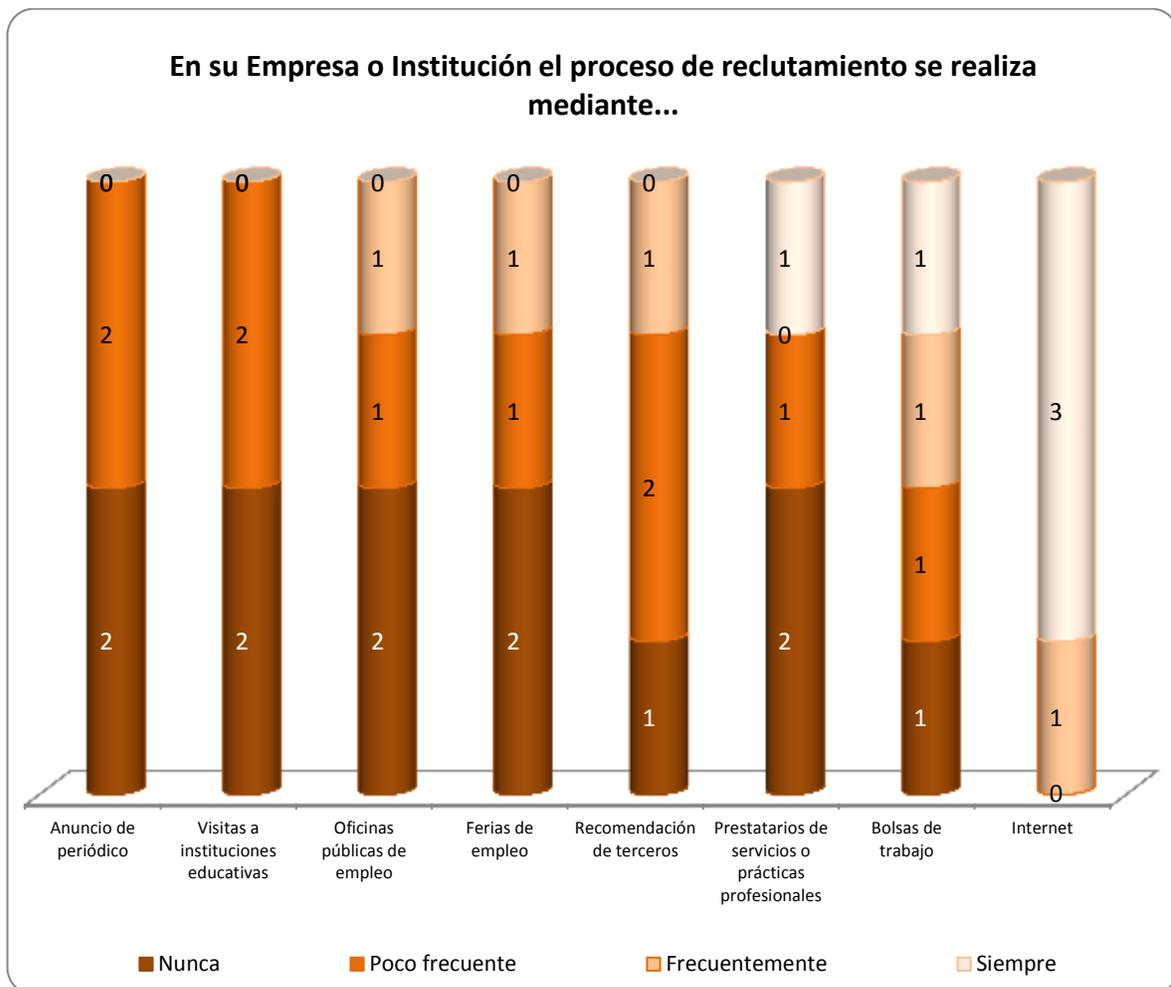
**Tabla 1.21 Razones por las que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales**

## 2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Es importante conocer las necesidades que tienen los empleadores y poder identificar cómo realizan la selección de su personal, es por ello que en esta sección se observan elementos como: medios de reclutamiento más utilizados, aspectos que influyen en la contratación e importancia de tener un grado académico.

### 2.1 El proceso de reclutamiento

A continuación en la gráfica 2.1 tenemos 8 opciones que se utilizan como indicadores para observar los medios más frecuentes de reclutamiento. Se observa que **el internet, bolsas de trabajo, el servicio y las prácticas profesionales** son el medio que se usa siempre para ingresar a una empresa, lo cual se identificó con tres y uno de los empleadores encuestados respectivamente; sin embargo para 2 empleadores el medio de reclutamiento usado con frecuencia son la **recomendación de terceros, visitas a instituciones educativas y anuncio de periódico**.



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

## 2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

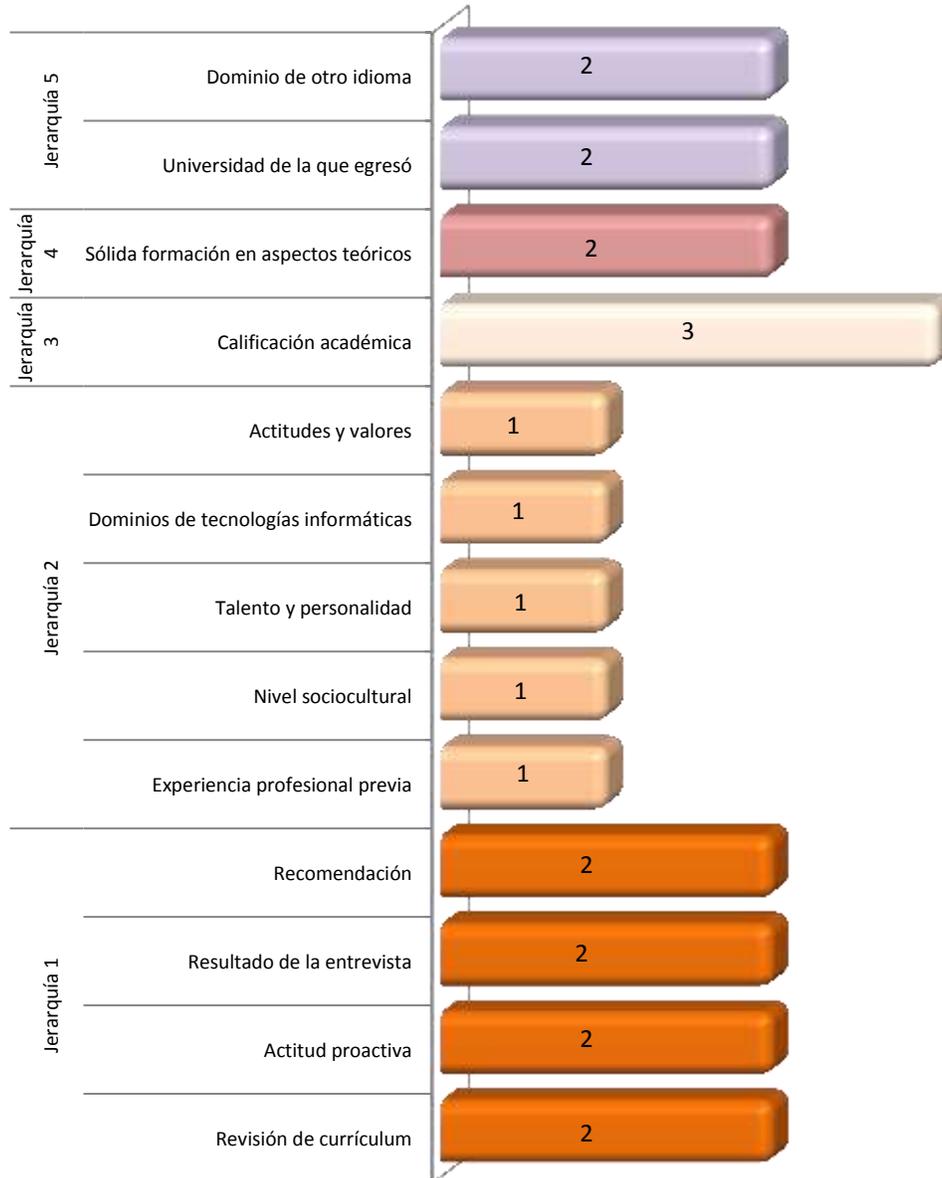
Se consideraron en esta encuesta 14 requisitos para la contratación de egresados, los cuales se enlistan en la tabla 2.1.

1	Actitud proactiva
2	Actitudes y valores
3	Calificación académica
4	Dominio de otro idioma
5	Dominio de tecnologías informáticas
6	Examen de oposición
7	Experiencia profesional previa
8	Nivel sociocultural
9	Recomendación
10	Resultado de la entrevista
11	Revisión de currículum vitae
12	Sólida formación en aspectos teóricos
13	Talento y personalidad
14	Universidad de la que egresó

**Tabla 2.1 Requisitos para la contratación de profesionistas**

Para conocer la importancia que tienen los requisitos formales en la contratación de profesionistas, se pidió a los empleadores jerarquizarla de acuerdo a su importancia, seleccionando únicamente cinco de los aspectos anteriores, sin embargo para cada jerarquía hubo más de un requisito considerado por los empleadores, observándose en los resultados de la gráfica 2.2 que la **revisión del currículum, la actitud proactiva, el resultado de la entrevista y la recomendación** 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 encuentran la **experiencia profesional previa, el nivel sociocultural, el talento y personalidad, el dominio de tecnologías informáticas y las actitudes y valores**, en tercer lugar **la calificación académica**, en cuarto lugar está **la sólida formación en aspectos teóricos** como el requisito más importante y en quinto lugar **la universidad de la que egresó y el dominio de otro idioma** era lo más importante.

**¿Cuáles son los requisitos más importantes en su empresa para determinar la contratación de un profesional?**



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

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

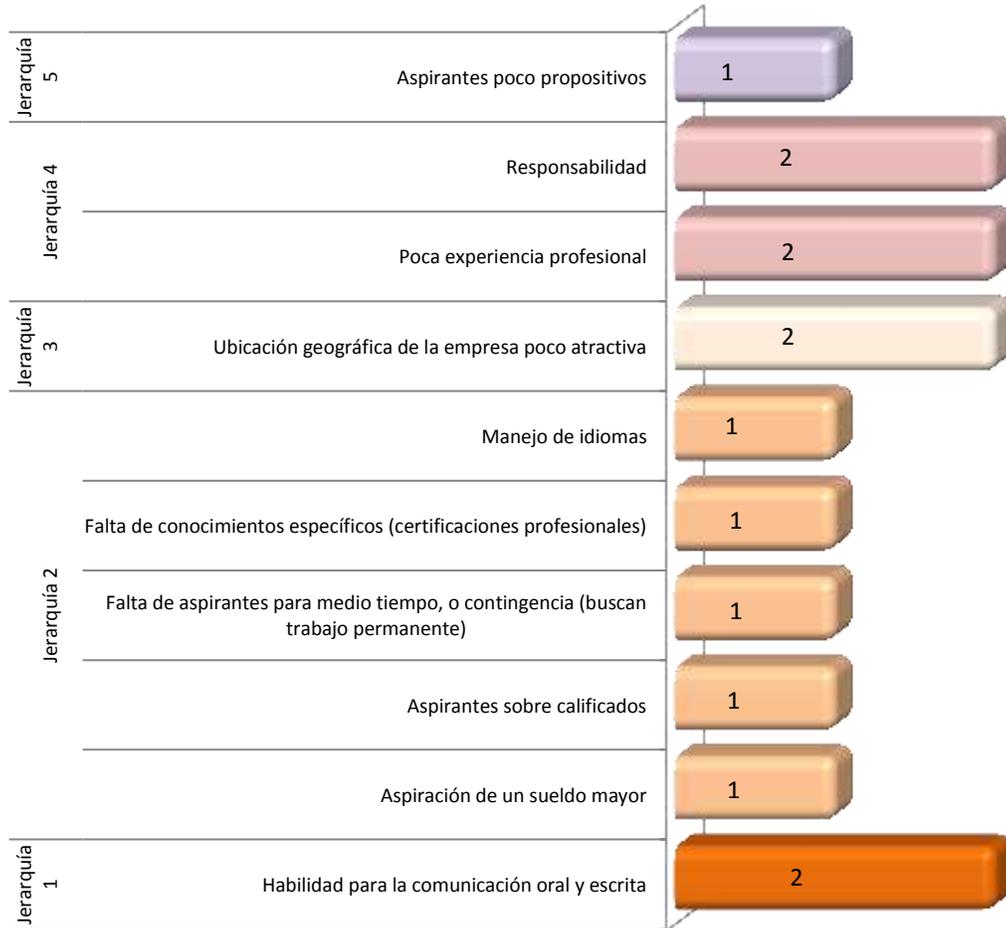
En este apartado se analiza qué tan determinantes pueden ser algunas debilidades del profesionista para no ser contratado, en la tabla 2.2 se enlistan algunas debilidades consideradas en el cuestionario aplicado.

1	Aspiración de un sueldo mayor
2	Aspirantes poco propositivos
3	Aspirantes sobre calificados
4	Falta de aspirantes para trabajos de medio tiempo o contingencia (buscan trabajo permanente)
5	Falta de conocimientos específicos (certificaciones profesionales)
6	Habilidad para la comunicación oral y escrita
7	Imagen personal
8	Manejo de idiomas
9	No cumple con el perfil al 100%
10	Poca experiencia profesional
11	Responsabilidad
12	Ubicación geográfica de la empresa poco atractiva

*Tabla 2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas*

En la gráfica 2.3 se observa que para 2 empleadores la debilidad más importante es que los aspirantes cuentan con poca habilidad para la comunicación oral y escrita, en segundo lugar es importante que aspiran a un sueldo mayor, los aspirantes están sobre calificados, faltan aspirantes para trabajar de medio tiempo o contingencia ya que buscan trabajo permanente, falta de conocimientos específicos como por ejemplo certificaciones profesionales y el manejo de idiomas, lo cual es considerado por un empleador respectivamente, la tercer debilidad importante es la ubicación geográfica de la empresa poco atractiva considerada por 2 empleadores, para el cuarto lugar se considera la poca experiencia profesional y la responsabilidad con la opinión de 2 empleadores y en quinto lugar se encuentra que los aspirantes son poco propositivos, esto considerado por un empleador.

**¿Cuáles son las principales debilidades de los egresados de la UAEH, para ser contratados en su empresa o institución?**



**Gráfica 2.3 Principales debilidades de los egresados al momento de la contratación**

### 3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

En este apartado se analizan las principales causas que generan la necesidad de brindar una capacitación para el personal contratado por parte del empleador o algún tipo de actualización al personal que ya trabaja.

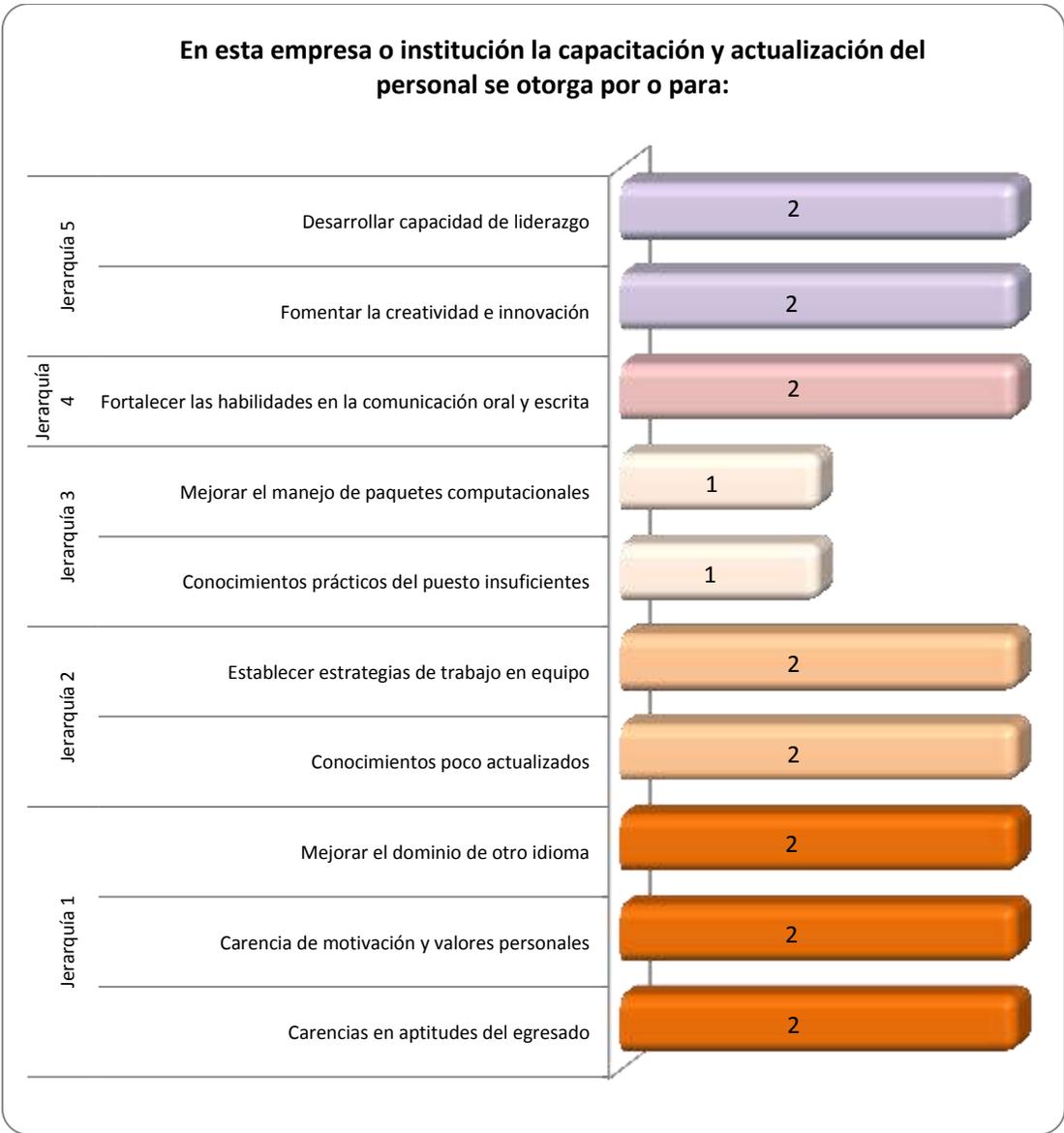
#### 3.1 Causas de la capacitación y actualización

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

1	Carencia de motivación y valores personales
2	Carencias en las aptitudes del egresado
3	Conocimientos poco actualizados del área
4	Conocimientos prácticos del puesto insuficientes
5	Desarrollar capacidad de liderazgo
6	Dominio de planeación y toma de decisiones
7	Establecer estrategias de trabajo en equipo
8	Fomentar la creatividad e innovación
9	Fortalecer las habilidades en la comunicación oral y escrita
10	Mejorar el dominio de otro idioma
11	Mejorar el manejo de paquetes computacionales
12	Mejorar el manejo de personal
13	Razones inherentes al puesto de trabajo

**Tabla 3.1 Causas que motivan la capacitación del personal**

Se puede observar que para 2 empleadores las principales causas para la capacitación de los profesionistas son las carencias en aptitudes del egresado, la carencia de motivación y valores personales y mejorar el dominio de otro idioma; en segundo lugar para 2 empleadores es importante que los conocimientos que tienen están poco actualizados y establecer estrategias de trabajo en equipo, en tercer lugar para un empleador es importante capacitarlos debido a los conocimientos prácticos del puesto insuficientes y para mejorar el manejo de paquetes computacionales, en cuarto lugar para fortalecer las habilidades en la comunicación oral y escrita considerado por 2 empleadores, y en quinto lugar para fomentar la creatividad e innovación, y desarrollar la capacidad de liderazgo de acuerdo a la opinión de 2 empleadores (gráfica 3.1).



**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

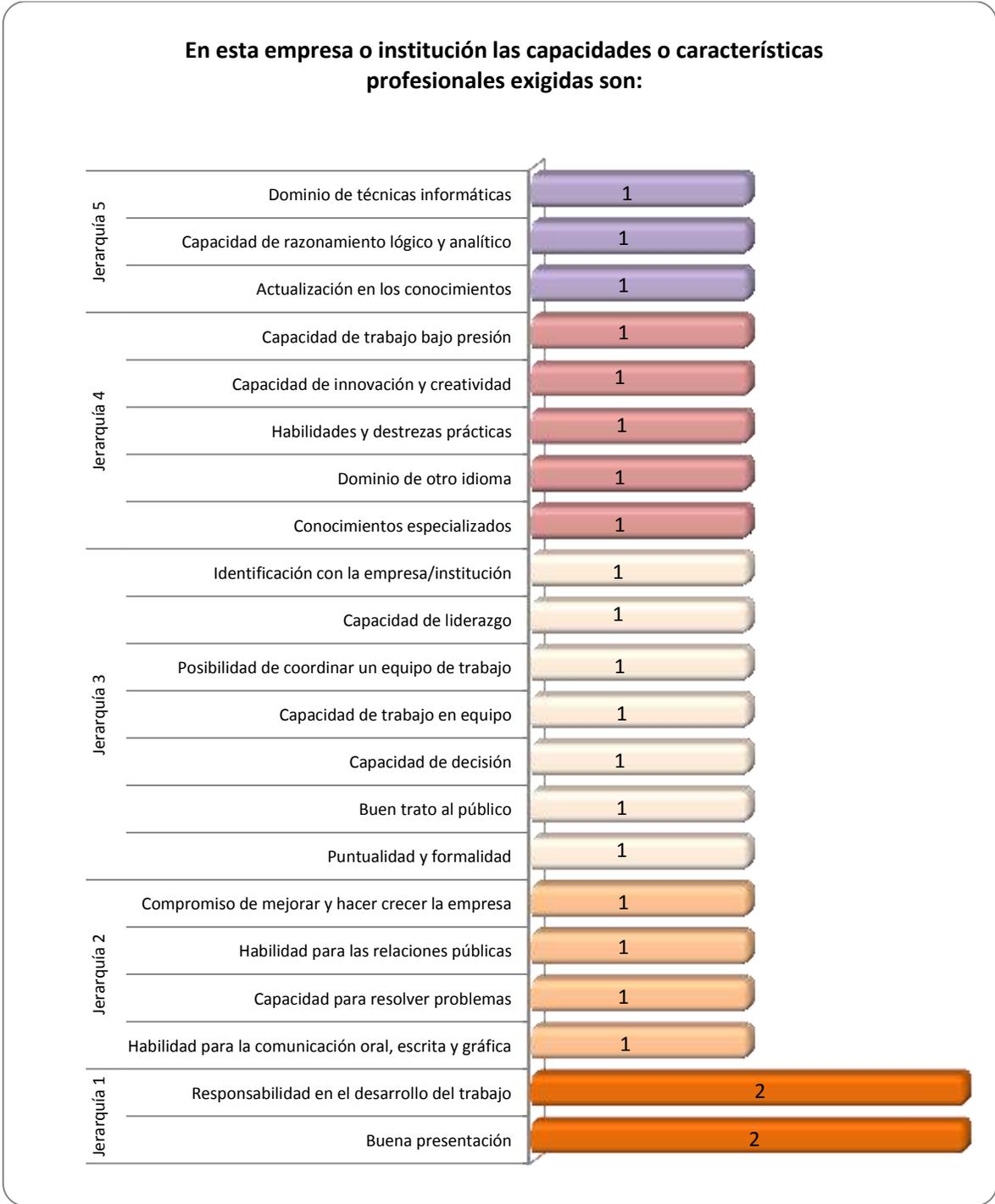
Se proporcionaron 21 capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores (tabla 4.1), de las cuales seleccionaron las cinco más importantes jerárquicamente (gráfica 4.1).

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 buena presentación y la responsabilidad en el desarrollo del trabajo es la principal característica profesional exigida por 2 de los 4 empleadores encuestados, en segundo lugar se encuentra la habilidad para la comunicación oral, escrita y gráfica, la capacidad para resolver problemas, la

habilidad para las relaciones públicas y el compromiso de mejora y para hacer crecer la empresa, consideradas por un empleador respectivamente, en tercer lugar se tiene la puntualidad y formalidad, el buen trato al público, la capacidad de decisión, la capacidad de trabajo en equipo, la capacidad de liderazgo y la identificación con la empresa/institución considerado por un empleador en cada aspecto, esto dentro de las tres primeras jerarquías como lo más representativo (gráfica 4.1.)



**Gráfica 4.1 Principales capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores**

## 5. PROMOCIÓN LABORAL

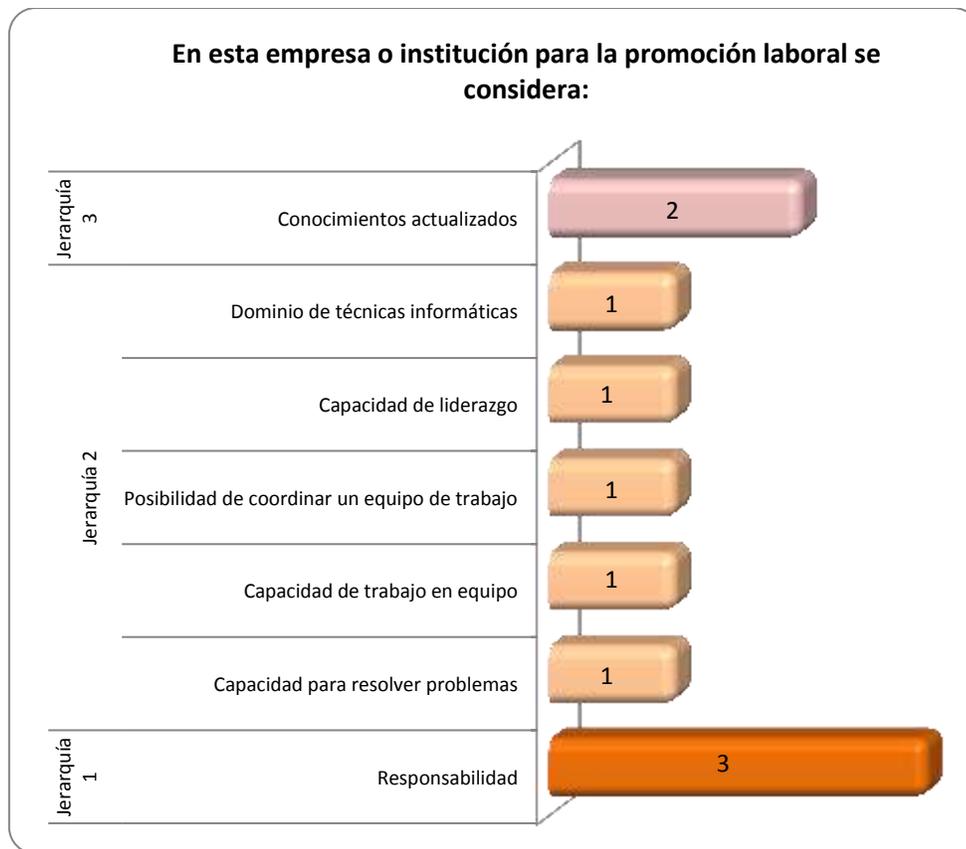
Es de gran importancia conocer las capacidades que influyen en la decisión de los empleadores al momento de realizar una promoción laboral. En este apartado se tienen identificados los aspectos más importantes para cada uno de los empleadores encuestados.

### 5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral

En la tabla 5.1 se listan las capacidades consideradas para la promoción laboral, de las cuales los empleadores eligieron las tres más importantes para este proceso, primeramente la responsabilidad es considerada la capacidad más importante para 3 empleadores, seguida de la capacidad para resolver problemas, la capacidad de trabajo en equipo, la posibilidad de coordinar un equipo de trabajo, la capacidad de liderazgo y el dominio de técnicas informáticas, consideradas como las más importantes por un empleador respectivamente, en tercer lugar de importancia se encuentran los conocimientos actualizados, considerados por 2 empleadores, lo cual se muestra en la gráfica 5.1.

1	Capacidad de decisión
2	Capacidad de innovación y creatividad
3	Capacidad de liderazgo
4	Capacidad de trabajar bajo presión
5	Capacidad de trabajo en equipo
6	Capacidad para resolver problemas
7	Compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa
8	Conocimientos actualizados
9	Cursos de actualización
10	Dominio de otras áreas del conocimiento
11	Dominio de otro idioma
12	Dominio de técnicas informáticas
13	Experiencia en el puesto
14	Habilidades y destrezas prácticas
15	Posibilidad de coordinar un equipo de trabajo
16	Responsabilidad

*Tabla 5.1 Capacidades consideradas para la promoción laboral*



**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

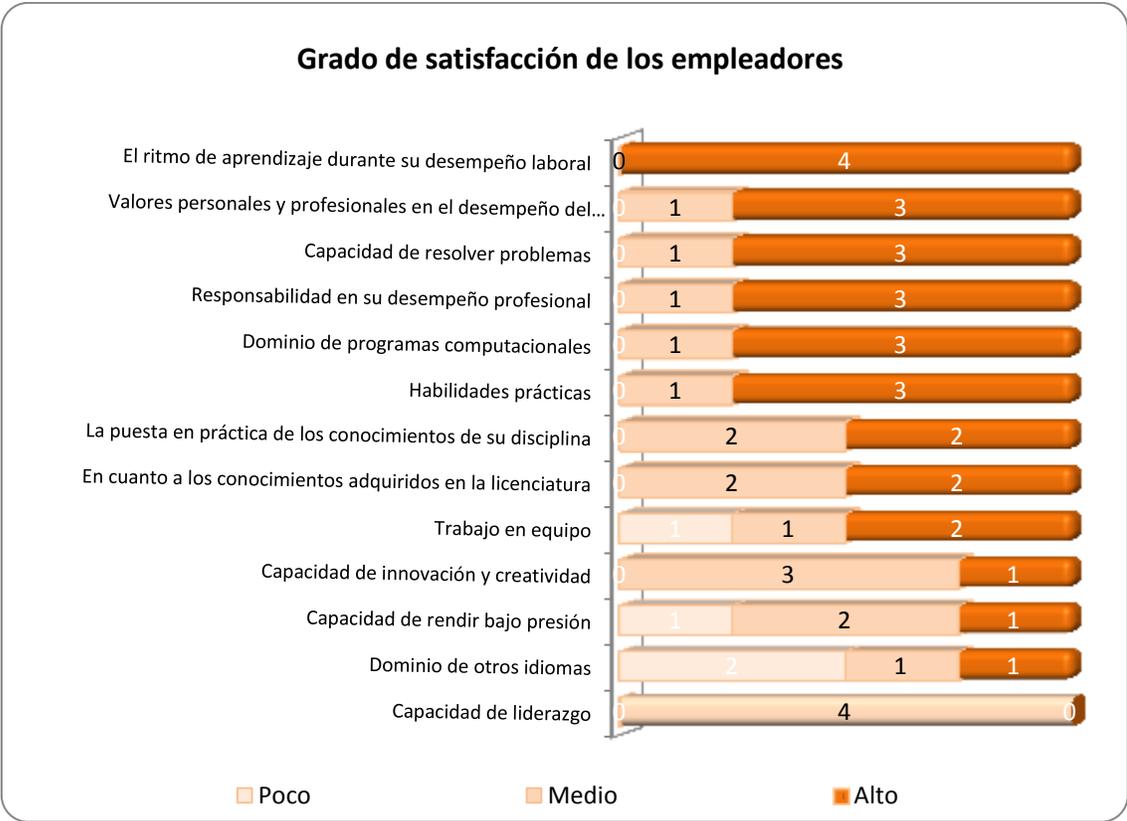
En la tabla 6.1 se observa que en general la satisfacción de los empleadores con la UAEH es buena (50.0%) y excelente (50.0%) de acuerdo a la opinión de los 4 empleadores encuestados.

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	2	50.0
Excelente	2	50.0
Total	4	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 al ritmo de aprendizaje durante su desempeño laboral, asimismo para 3 empleadores la satisfacción es alta en cuanto a las habilidades prácticas, el dominio de programas computacionales, la responsabilidad en su desempeño profesional, la capacidad de resolver problemas, y en cuanto a los valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo, 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
Liderazgo	1	25.0
Pedagogía	1	25.0
Práctica de la teoría	1	25.0
Teorías en reclutamiento de personal	1	25.0
Total	4	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 50.0% de los empleadores lo calificaron como bueno y el 50.0% como excelente, como se muestra en la tabla 6.3.

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	2	50.0
Excelente	2	50.0
Total	4	100.0

**Tabla 6.3 Frecuencias de prestigio de la UAEH**

Un indicador de gran importancia es conocer si los empleadores volverían a contratar a los egresados de la UAEH de la carrera que evaluó en esta encuesta, el 100.0 % de los empleadores mencionaron que sí volverían a contratar a los egresados de esta carrera impartida por nuestra máxima casa de estudios (tabla 6.4).

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	4	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	50.0
Regular	1	25.0
Mucho	1	25.0
Total	4	100.0

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