



**Estudio de opinión de empleadores  
sobre el desempeño laboral  
de egresados de la  
Licenciatura en Administración  
de la ES Huejutla 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

Ortiz Ramón Josefina

Apoyo Técnico:

Aguilera Coiffier Ma. de la Luz

Hernández Gómez Ayme

©Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo  
Abasolo 600, Col. Centro, Pachuca, Hgo. México. CP 42000  
Prohibida la reproducción parcial o total de esta obra sin el consentimiento  
escrito de la UAEH.  
Registro Público del Derecho de Autor 03-2014-062511300000-01  
Título de registro de marca 1556919 "Sistema Institucional de evaluación UAEH"

## DIRECTORIO



Mtro. Adolfo Pontigo Loyola  
Rector

Dr. Saúl Agustín Sosa Castelán  
Secretario General

Dra. Patricia Bezies Cruz  
Directora General de Evaluación

## **Dirección General de Evaluación**

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

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>1. GENERALIDADES</b> .....	2
1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas .....	2
1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas.....	3
1.3 Tamaño de la empresa.....	4
1.4 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata.....	5
1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH .....	6
1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados.....	7
1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales .....	8
<b>2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b> .....	10
2.1 El proceso de reclutamiento .....	10
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas.....	11
2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación .....	13
<b>3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN</b> .....	14
3.1 Causas de la capacitación y actualización .....	14
<b>4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL</b> .....	15
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores.....	15
<b>5. PROMOCIÓN LABORAL</b> .....	16
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral.....	16
<b>6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES</b> .....	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.....	19
6.3 Prestigio de la UAEH.....	20

## 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 Administración de la Escuela Superior de Huejutla (ES Huejutla) 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 Administración de la ES Huejutla, 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: ¿cuales 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 ¿cual 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 principalmente del ramo de servicios y comercio que tienen al menos un egresado de esta casa de estudios, que en algún momento tuvieron egresados 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 Administración de la ES Huejutla.

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

Se puede observar en la tabla 1.1 que 5 empresas encuestadas corresponden al sector privado y 2 empresas al sector público.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Privada	5	71.4%
Pública	2	28.6%

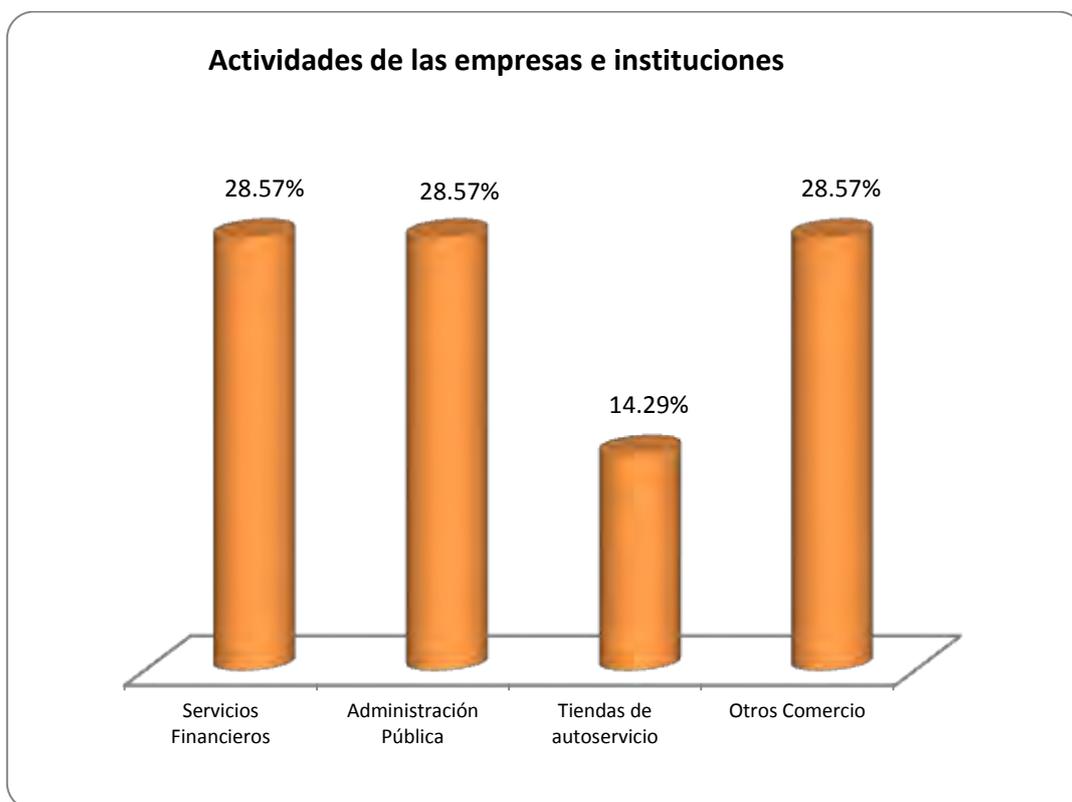
*Tabla 1.1. Identificación del tipo de empresa o institución*

Las empresas se encuentran distribuidas entre los sectores de servicios y comercio como se muestra en la gráfica 1.1, apreciándose que el sector de servicios es el predominante para la generación de empleos de los Licenciados en Administración de la ES Huejutla con el 57%, seguido por el de comercio con 43%.



*Gráfica 1.1 Porcentajes por sector de las empresas o instituciones estudiadas*

La gráfica 1.2 muestra el tipo de actividad que realizan las empresas encuestadas siendo del ramo de Administración Pública con 28.57%, Servicios Financieros con el 28.57%, Tiendas de Autoservicio con 14.29% y otros Comercio con 28.57%.



*Gráfica 1.2 Actividades de las empresas estudiadas*

## 1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

Las 7 empresas o instituciones empleadoras encuestadas se ubican en la Zona de la Sierra Huasteca (gráfica 1.3).

Zona de estudio	Frecuencia	Porcentaje
Zona de la Sierra Huasteca	7	100.0

*Tabla 1.2 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.

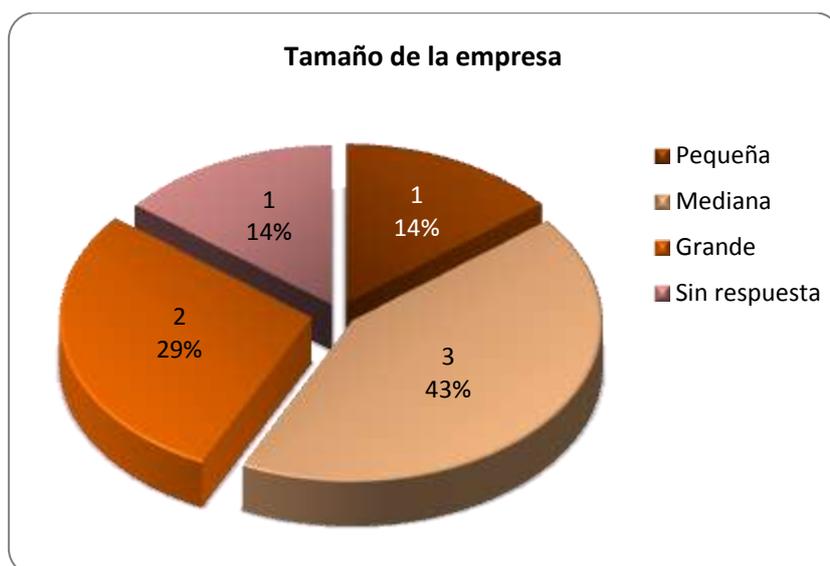
### Zona de la Sierra Huasteca

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Servicios	Administración Pública	Huejutla de Reyes	2
	Servicios Financieros	Huejutla de Reyes	2
Comercio	Tiendas de autoservicio	Huejutla de Reyes	1
	Otros Comercio	Huejutla de Reyes	2

**TABLA 1.3 Empresas e instituciones de la Zona de la Sierra Huasteca clasificadas por actividad y municipio**

### 1.3 Tamaño de la empresa

La clasificación de las empresas de acuerdo a su tamaño se aplica en micro, pequeña, mediana y grande; analizando la gráfica 1.3 se tiene que el mayor porcentaje de empresas que captan a los egresados de la Licenciatura en Administración de la ES Huejutla de la UAEH corresponde a las pequeñas empresas con el 14%, seguido de las medianas empresas con el 43% y las grandes empresas con 29%, y 14% no respondió.



**Gráfica 1.3 Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño**

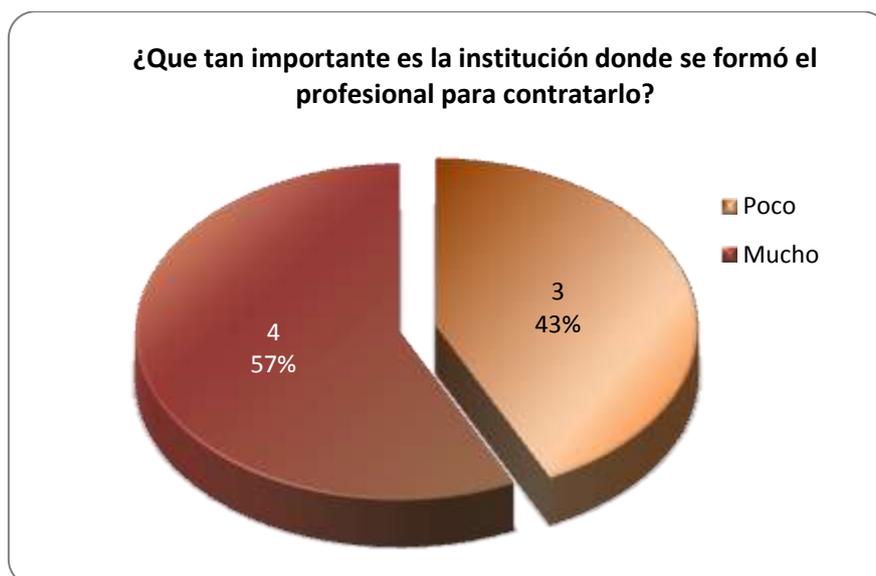
Las grandes empresas cuyo rubro es el de servicios financieros son las que captan en mayor número a los egresados de la Licenciatura en Administración de la ES Huejutla, como se aprecia en la gráfica 1.4.



Gráfica 1.4 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 1.5 muestra que para el 57% de los empleadores es muy importante este factor, mientras que para el 43% es poco importante conocer la institución de egreso.



Gráfica 1.5 Nivel de importancia de los empleadores a la Institución en donde se formaron los egresados que contratan

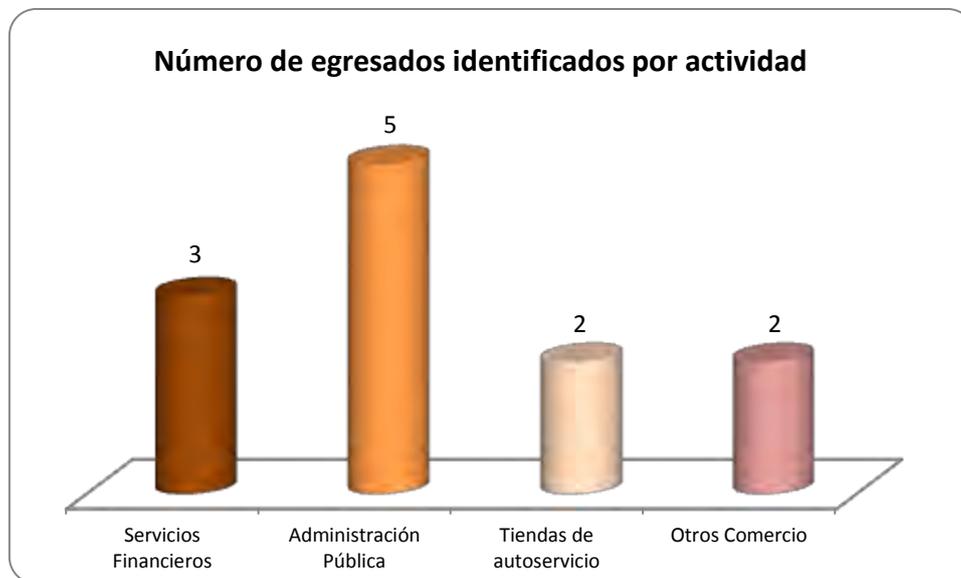
## 1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH

Con la finalidad de cumplir con el objetivo del estudio se consideraron a las empresas que emplean egresados de la Licenciatura en Administración de la ES Huejutla que se oferta en la UAEH o que hubieran tenido anteriormente, por lo que en la tabla 1.4 se observa que el 100.0% cuentan con egresados de esta licenciatura.

Laboran egresados de la UAEH	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	100.0

*Tabla 1.4 Porcentaje de empresas o instituciones con egresado de la UAEH*

En la gráfica 1.6 se aprecia que 3 egresados se encuentran laborando en empresas cuya actividad económica es del sector de servicios financieros, mientras que 5 se detectaron laborando en empresas del ramo de Administración Pública, 2 se encuentran laborando en tiendas de autoservicio y 2 egresados se encuentra en una actividad diferente a las opciones de la encuesta aplicada y que se encuentra en el sector de Comercio.

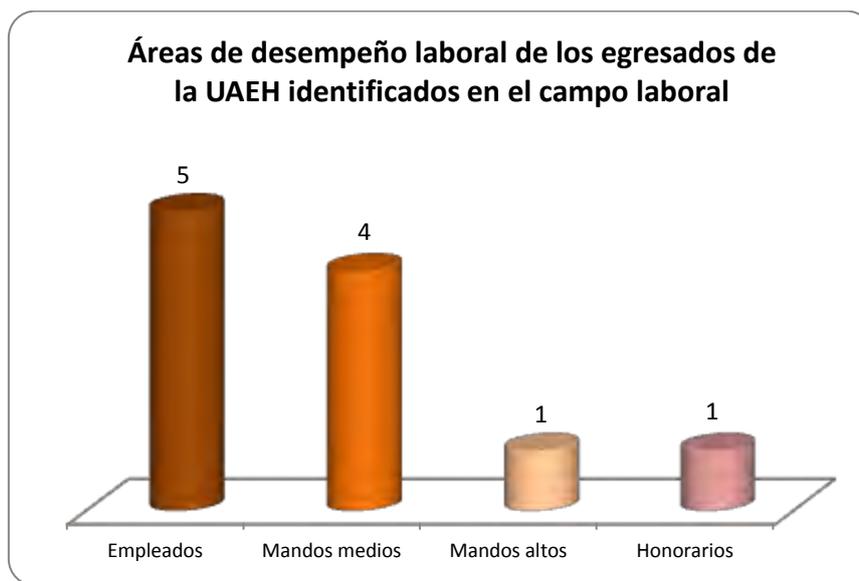


*Gráfica 1.6 Número de egresados identificados en el sector industria y servicios por actividad laboral*

## 1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados

En la gráfica 1.7 muestra que en 5 empresas los egresados son contratados para ocupar puestos de empleados, en 4 empresas como mandos medios, en una empresa como mandos altos y en una trabajan por honorarios.

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



Gráfica 1.7 Área de desempeño de los profesionistas

Con respecto a la pregunta sobre si volverían a contratar personal egresado de la UAEH, la tabla 1.5 muestra que el 100.0% de los empresarios respondió afirmativamente a esta pregunta.

Volvería a contratar personal egresado de la UAEH	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	100.0

Tabla 1.5 Número de empleadores que volvería a contratar egresados de la UAEH

## 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 14% de los empleadores encuestados cuenta con 5 estudiantes de la UAEH que se encuentran realizando su servicio social (gráfica 1.8).



*Gráfica 1.8 Número de empleadores con prestatarios de servicio social*

También se encontró a 6 estudiantes realizando sus prácticas profesionales en el 29% de las empresas encuestadas (gráfica 1.9).



*Gráfica 1.9 Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales*

Al preguntarles si contaban con prestatarios de servicio social y estudiantes realizando prácticas profesionales y si contratarían a esos prestatarios, el 43% de ellos respondió afirmativamente, esto fue en 3 casos (gráfica 1.10).



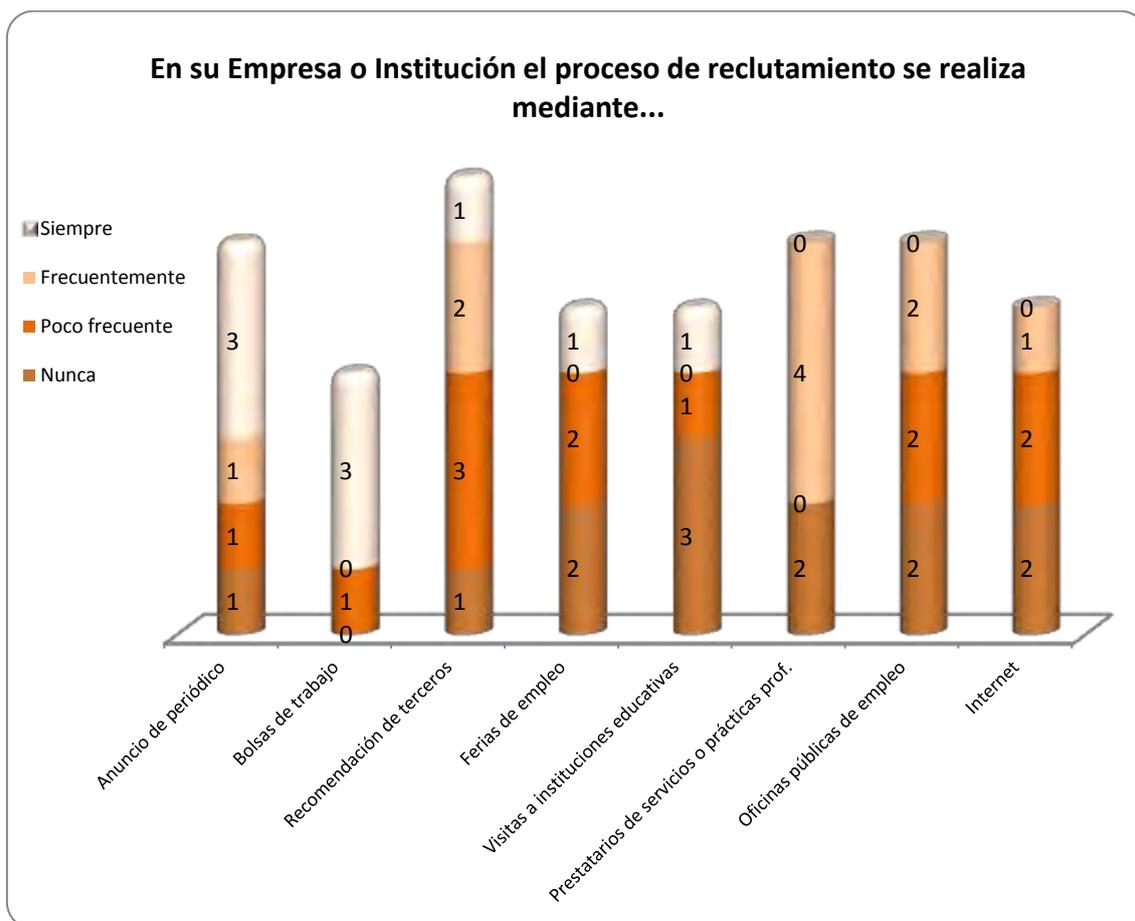
**Gráfica 1.10** *Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales*

## 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 se encuentran los anuncios en el periódico y las bolsas de trabajo como medio más común para ingresar a una empresa, lo cual se identificó con 4 y 3 empleadores respectivamente, el siguiente medio es la recomendación de terceros ya que 3 empleadores utilizan este medio siempre o frecuentemente.



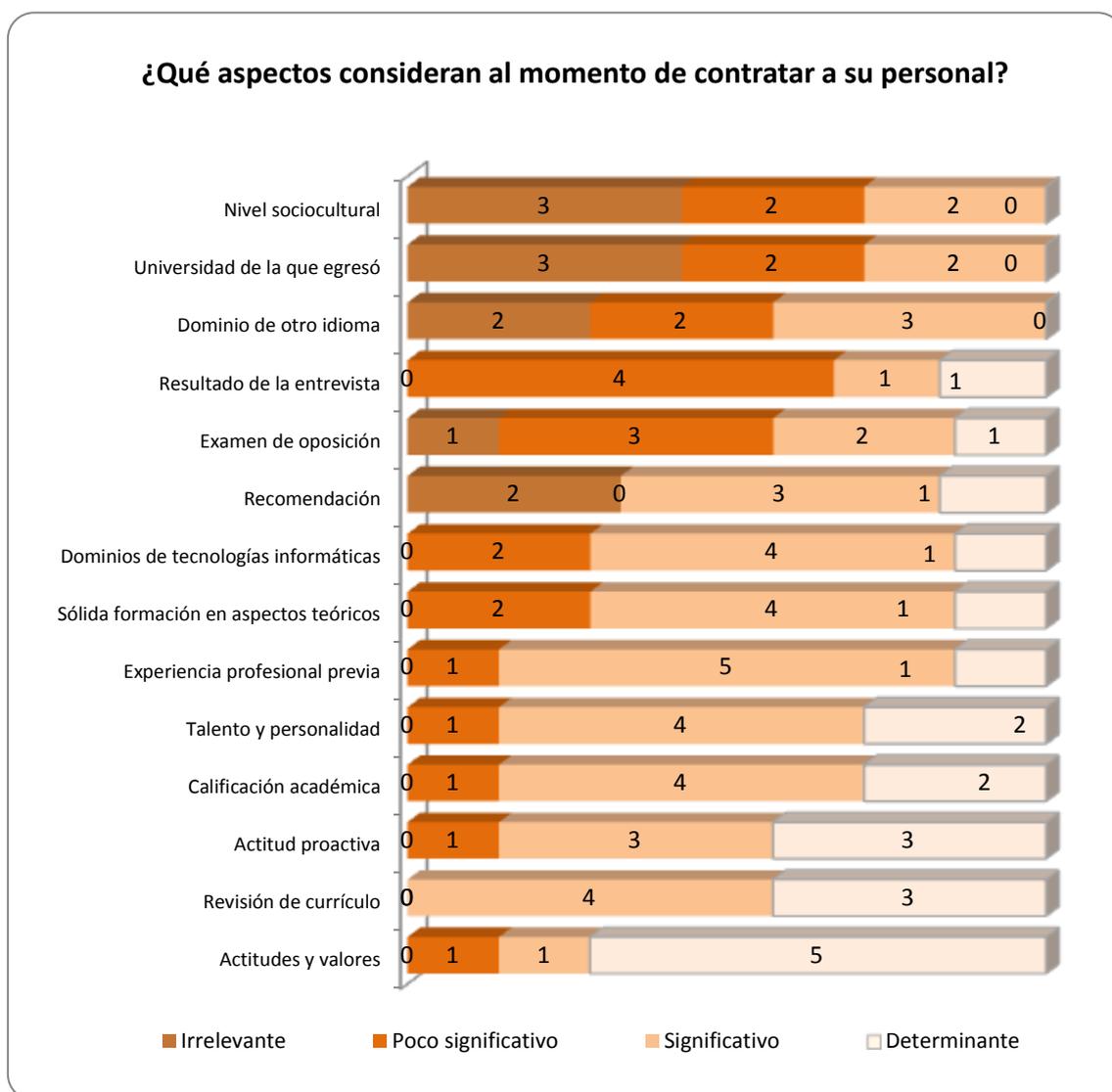
**Gráfica 2.1 Medios de reclutamiento más utilizados por los empleadores y sus frecuencias de uso**

Referente a otras formas de reclutamiento que no fueron incluidas en la gráfica anterior, los empleadores mencionaron que se realiza el reclutamiento vía cartel en tiendas, mercado abierto, radio y mediante volantes y posteo.

## 2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

Se consideraron en esta encuesta 14 requisitos para la contratación de egresados. Como se observa en la gráfica 2.2, las **actitudes y valores** son el requisito principalmente señalado debido a que 5 empleadores coincidieron que es un aspecto determinante para la contratación, 3 coincidieron en la importancia de tener una **actitud proactiva**, además 3 empleadores consideran que la **revisión del currículum** es lo importante.

Entre los aspectos menos relevantes se encuentran el **nivel sociocultural y la Universidad de la que egresó** como lo más significativo.



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

Para conocer la importancia que tienen los requisitos formales en la contratación de profesionistas, se pidió a los empleadores que jerarquizaran de acuerdo a su importancia, seleccionando cinco de los aspectos anteriores, observándose en los resultados de la tabla 2.1 que la **revisión del currículum vitae** es el requisito más importante para determinar la contratación de un profesional de acuerdo con la opinión de 2 empleadores, en segundo lugar de importancia está **la experiencia profesional** de los egresados, en tercer lugar las **actitudes y valores, la calificación académica y la actitud proactiva** son considerados en cuarto lugar de importancia, en la tabla 2.2 se observan 6 requisitos que fueron considerados en quinto lugar de importancia por un empleador.

<b>Requisitos \ Jerarquía</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Revisión de currículum vitae	<b>2</b>	1	1	
Experiencia profesional		<b>2</b>		1
Actitudes y valores	1	1	<b>3</b>	
Calificación Académica	1			<b>2</b>
Actitud proactiva				<b>2</b>

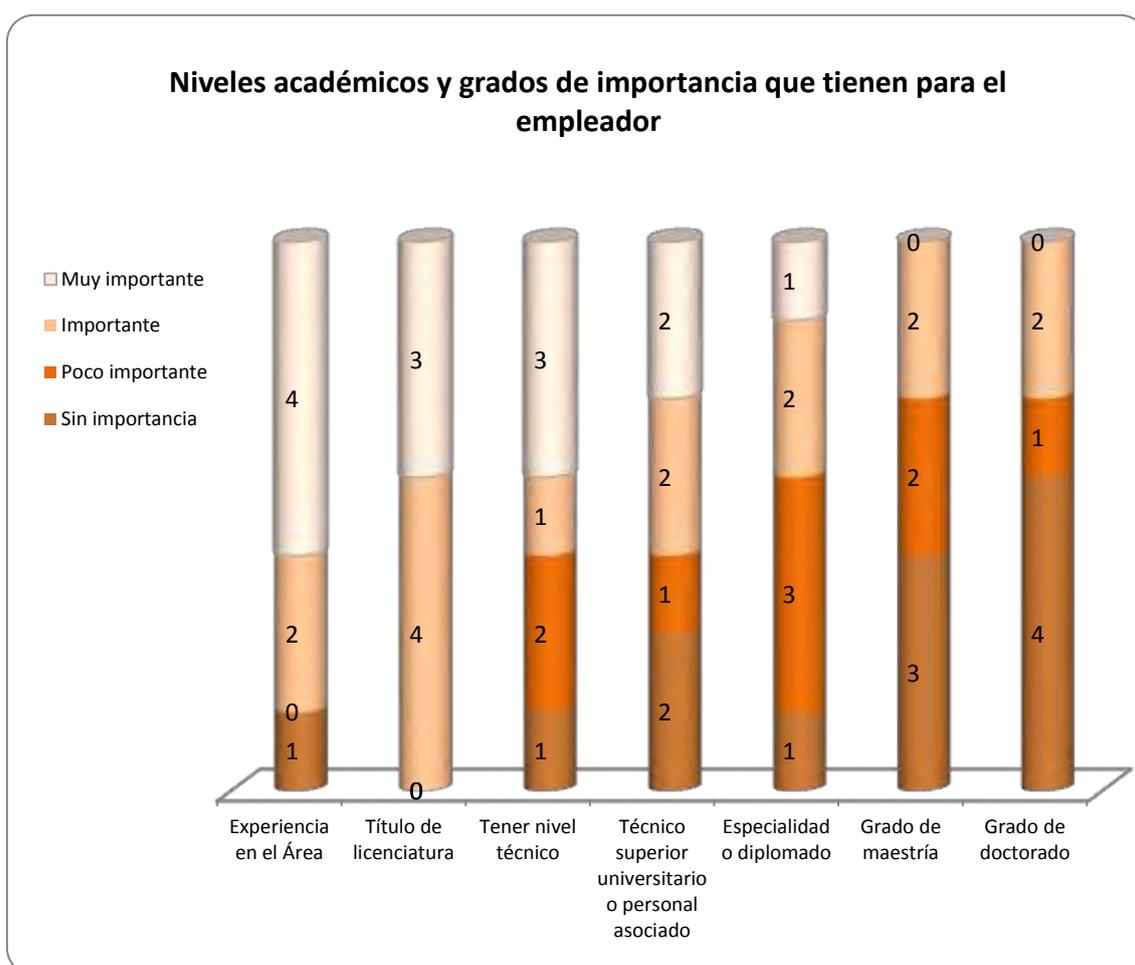
**Tabla 2.1 Requisitos más importantes para determinar la contratación**

<b>Requisitos \ Jerarquía</b>	<b>5</b>
Actitudes y valores	1
Talento y personalidad	1
Sólida formación en aspectos teóricos	1
Dominio de otro idioma	1
Dominio de tecnologías informáticas	1
Recomendación	1

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

## 2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación

En este apartado se analiza qué tan determinante puede ser el nivel académico del profesionista para que pueda ser contratado. Además de los niveles de formación realizados también se considera que tengan experiencia en el área a la cual desean ingresar; en la gráfica 2.3 se observa que tener experiencia en el área es un factor muy importante para 4 empleadores, 3 consideraron que es importante tener título de licenciatura o tener nivel técnico, para 2 empleadores ser técnico superior universitario o personal asociado es muy importante.



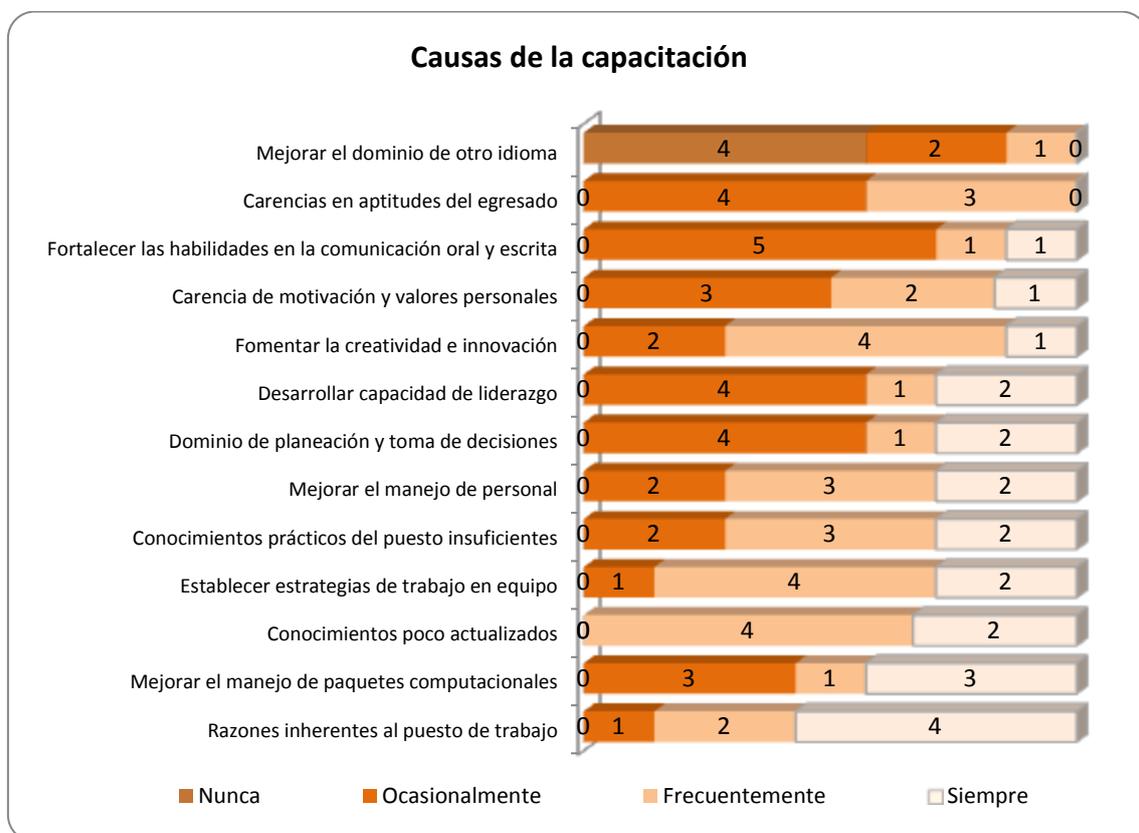
**Gráfica 2.3 Importancia de los grados académicos al momento de la contratación**

### 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 gráfica 3.1.



*Gráfica 3.1 Causas que motivan la capacitación del personal y sus frecuencias*

Se puede observar que las razones inherentes al puesto de trabajo siempre son la causa principal para la capacitación de los profesionistas, esto considerado por 4 empleadores encuestados y para 3 empleadores siempre es importante mejorar el manejo de paquetes computacionales, entre lo más sobresaliente.

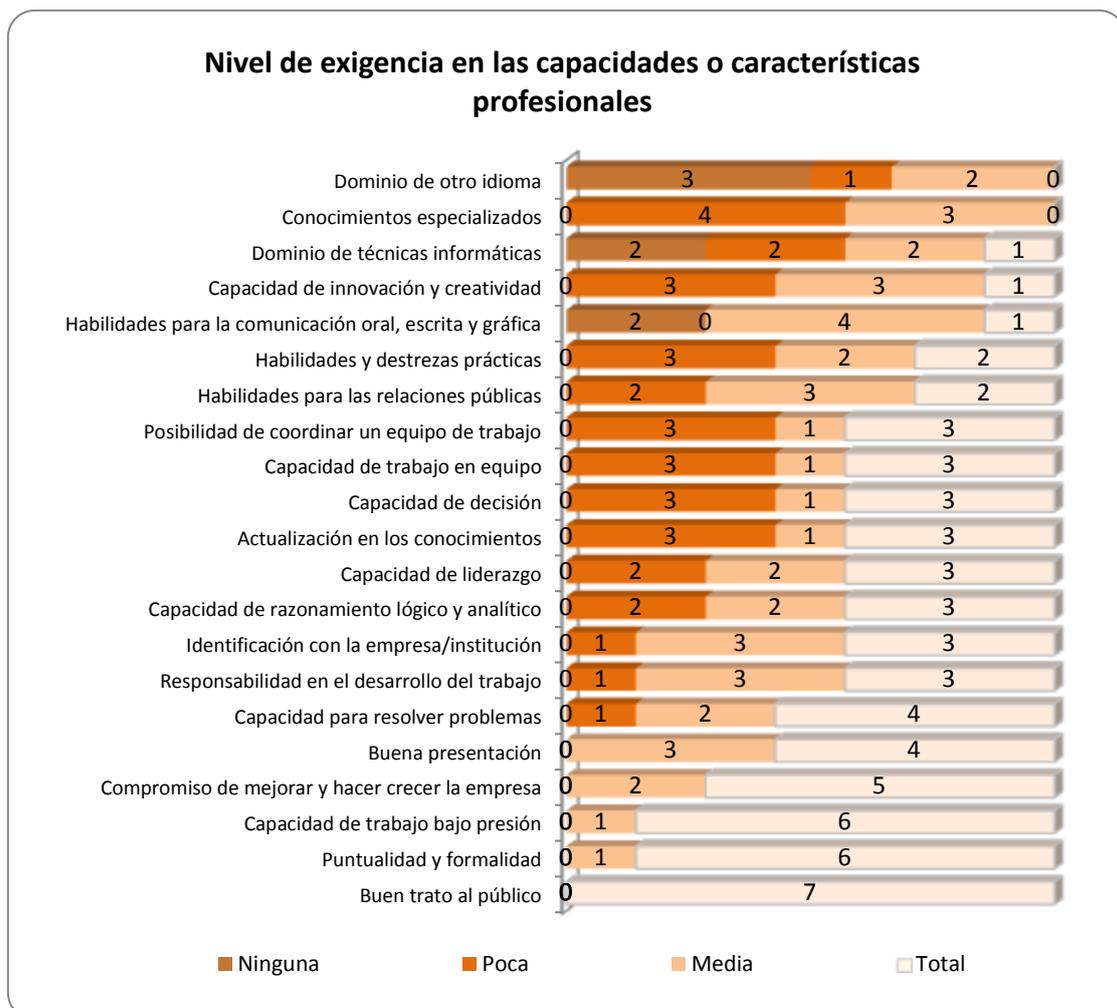
También 5 empleadores mencionaron que mejorar el dominio de otro idioma nunca sería una causa de capacitación. Otro aspecto señalado por los empleadores para brindar capacitación es el correspondiente a la calidad en el servicio.

## 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 el mayor número de los empleadores coinciden con exigir que los profesionistas deben de tener buen trato al público, puntualidad y formalidad, capacidad de trabajar bajo presión, compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa, buena presentación y capacidad para resolver problemas, esto en el nivel de exigencia total, como se muestra en la gráfica 4.1.



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

## 5. PROMOCIÓN LABORAL

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

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



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

En la gráfica 5.1 se observan 16 capacidades que consideraron los empleadores según su nivel de importancia; en el caso de la promoción laboral, en primer lugar está la responsabilidad y la capacidad de trabajar bajo presión, esto es referido por la opinión de 6 empleadores; en segundo lugar está la posibilidad de coordinar un equipo de trabajo, esto es considerado por 5 empleadores. Por otro lado, 3 empleadores indicaron que el dominio de otro idioma no es de importancia para influir en la promoción laboral.

## 6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES

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

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

En la gráfica 6.1 se observa que en general la satisfacción de los empleadores con la UAEH es excelente (71%) o buena (29%) de acuerdo a la opinión de los empleadores que respondieron la pregunta.

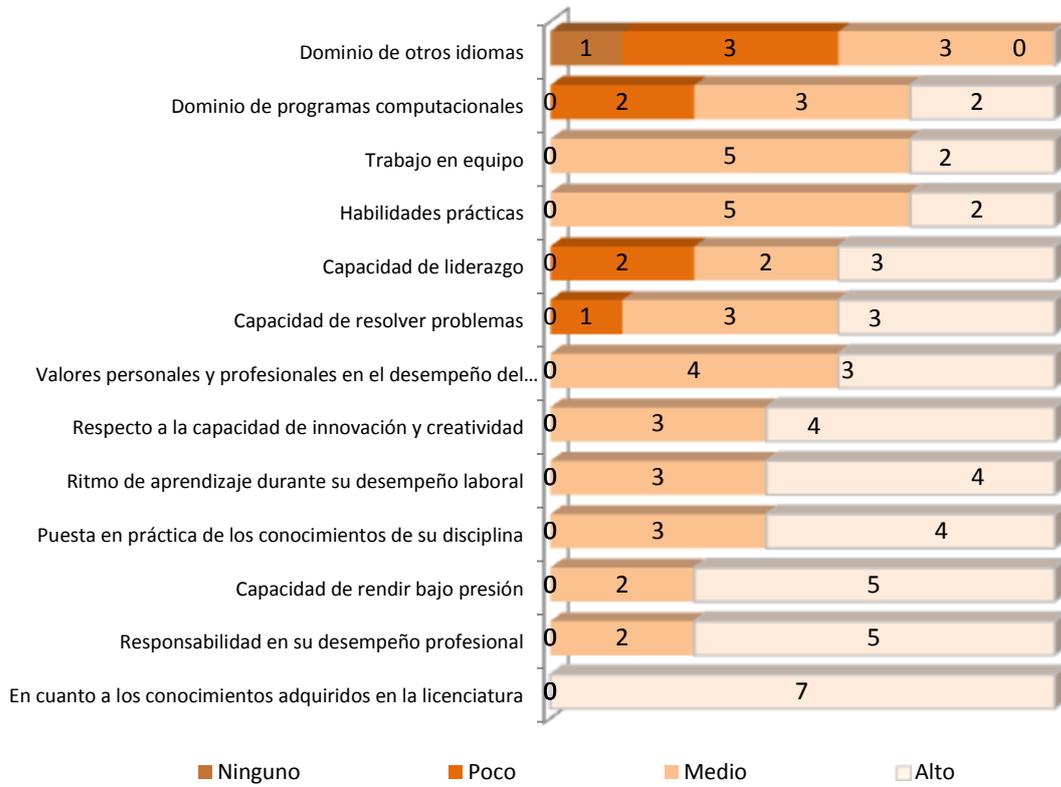


*Gráfica 6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH*

En la gráfica 6.2 se observan las diferentes capacidades de los profesionistas y el grado de satisfacción que tienen los empleadores respecto a ellas, apreciándose que 7 empleadores tienen un alto grado de satisfacción en cuanto a los conocimientos adquiridos en la licenciatura.

Debido a lo anterior, se observa que para la mayoría de los empleadores que respondieron las preguntas del grado de satisfacción que tienen con respecto a los egresados de la UAEH, se encuentran en una escala positiva.

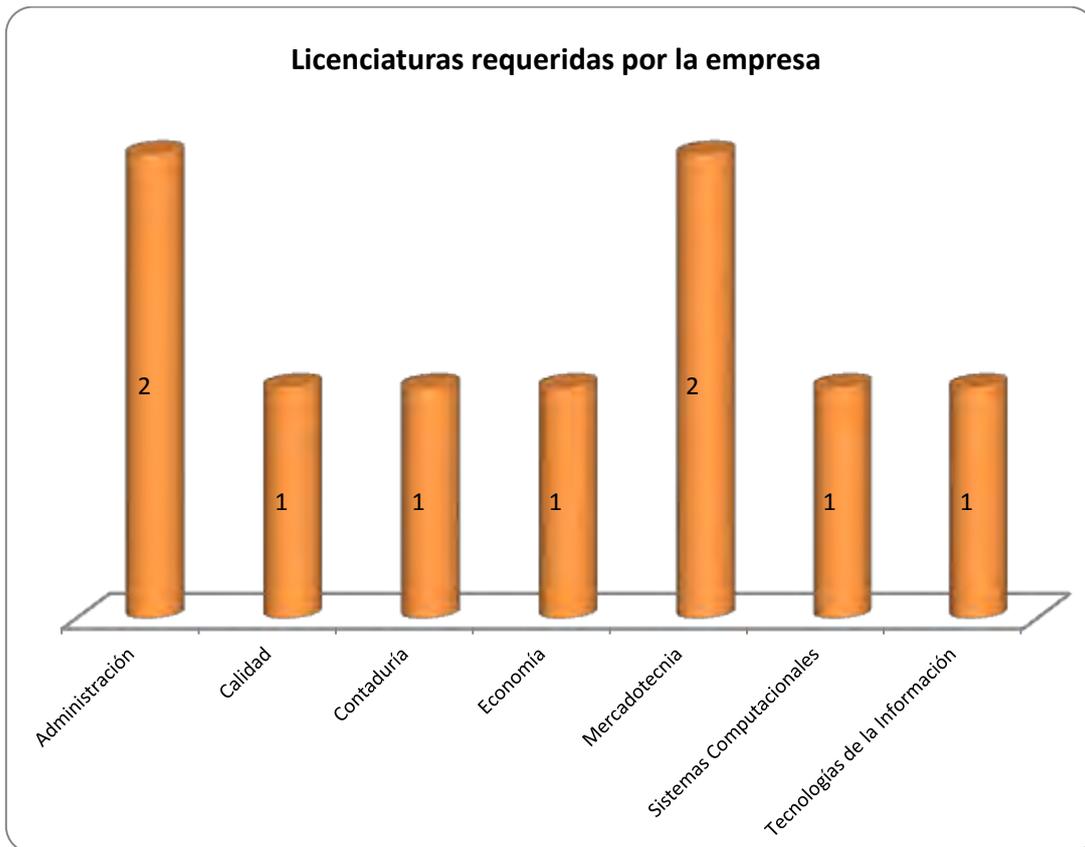
### Grado de satisfacción de los empleadores



**Gráfica 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 a los empleadores qué carreras requieren como empresa/institución en apoyo a la labor productiva que desempeña, en la gráfica 6.3 se observan los diferentes programas educativos que requieren y que la UAEH tiene dentro de su oferta educativa, a excepción de la licenciatura en Calidad y de Tecnologías de la Información.

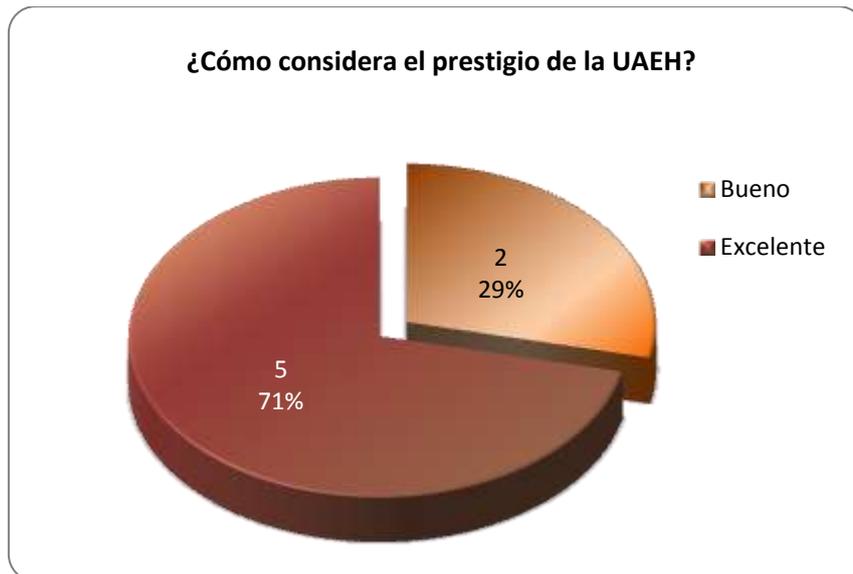


*Gráfica 6.3 Licenciaturas que requiere como empresa/institución en apoyo a la labor productiva*

### 6.3 Prestigio de la UAEH

Para la UAEH es de vital importancia conocer la opinión de los empleadores con respecto al prestigio de la institución. Por ello se agregó una pregunta para identificar cómo es considerada entre los empleadores.

Es importante destacar que el 29% de los empleadores lo calificaron como bueno y el 71% dijo que es excelente, como se muestra en la gráfica 6.4.



*Gráfica 6.4 Frecuencias de prestigio de la UAEH*