



Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados de la Licenciatura en Trabajo Social (ICSHu)



SISTEMA INSTITUCIONAL
DE EVALUACIÓN

Pachuca de Soto, Hgo., febrero del 2018

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

González Macías Daniela

Ortiz Ramón Josefina

Alonso Cano Anaid

Callado Pérez Jennifer

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, 2018.

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	9
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	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.....	19
3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	21
3.1 Causas de la capacitación y actualización	21
4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL	23
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores.....	23
5. PROMOCIÓN LABORAL.....	25
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral.....	25
6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES	26
6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH	26
6.2 Formación específica requerida por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeñan.....	28
6.3 Prestigio de la UAEH.....	28

INTRODUCCIÓN

El presente documento es el informe final del Estudio de Opinión de Empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social que se oferta en la UAEH, el cual fue realizado mediante una encuesta aplicada por la Dirección General de Evaluación en 2018, 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*, 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 Trabajo Social, 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 13 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 Trabajo Social.

1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas

Se puede observar en la tabla 1.1 que 10 empresas corresponden al sector público y 3 al sector privado.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Pública	10	76.9
Privado	3	23.1
Total	13	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 Trabajo Social con el 92.3% como se muestra en la tabla 1.2.

Sector de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Servicios	12	92.3
Comercio	1	7.7
Total	13	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, el 46.2% realizan actividades en el área de servicios de salud y el 23.1% en actividades no especificadas en el sector de servicios, esto entre lo más representativo.

Actividad de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Educación	2	15.4
Administración Pública	1	7.7
Servicios de salud	6	46.2
Otros Servicios	3	23.1
Agencias automotrices	1	7.7
Total	13	100.0

Tabla 1.3 Actividades de las empresas estudiadas

1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

De las 13 empresas o instituciones empleadoras encuestadas, el 76.9% se ubican en la Zona Centro, el 7.7% en la Zona del Valle del Mezquital y el 15.4% fuera del estado, como se muestra en la tabla 1.4.

Zona	Frecuencia	Porcentaje
Zona Centro	10	76.9
Zona del Valle del Mezquital	1	7.7
Fuera del Estado	2	15.4
Total	13	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
Servicios	Educación	Pachuca	2
	Servicios de salud	Pachuca	4
	Otros Servicios	Pachuca	3
Comercio	Agencias automotrices	Pachuca	1

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

Zona del Valle del Mezquital

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Servicios	Servicios de salud	Huichapan	1

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

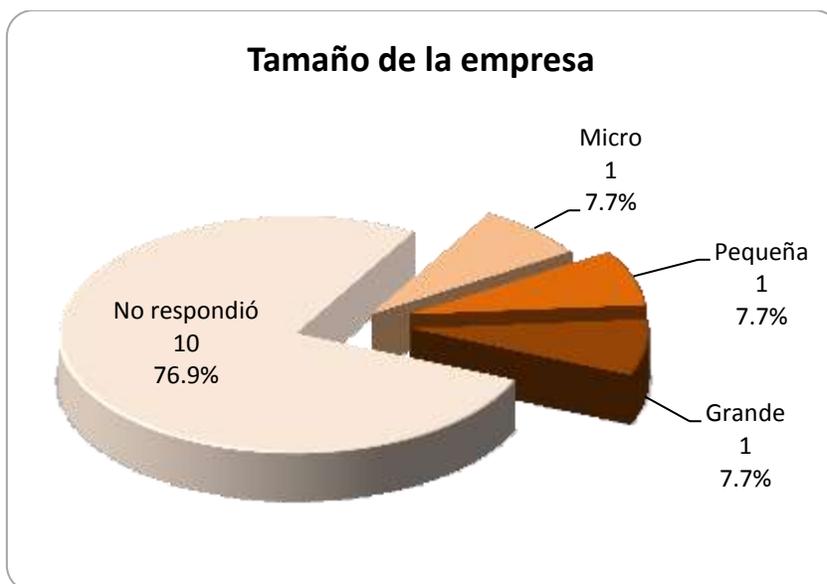
Fuera del Estado

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Servicios	Administración Pública	Ciudad de México	1
	Servicios de salud	Ciudad de México	1

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

1.3 Tamaño de la empresa

La clasificación de las empresas de acuerdo a su tamaño se aplica únicamente a las empresas privadas, las cuales se clasifican en micro, pequeña, mediana y grande; analizando la gráfica 1.1 se tiene que las empresas que captan a los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social de la UAEH corresponden a micro, pequeña o grande empresa con 7.7% respectivamente.



Gráfica 1.1 Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

En la tabla 1.8 se observa la clasificación de la empresa privada por su tamaño y por la actividad económica que realiza.

Tamaño de la empresa	Actividad	Frecuencia
Micro	Otros servicios	1
Pequeña	Administración pública	1
Grande	Agencias automotrices	1

Tabla 1.8 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 1.2 muestra que para el 76.9% de los empleadores es muy importante este factor, mientras que para el 7.7% es medianamente importante conocer la institución de egreso, para el 15.4% es poco importante.



Gráfica 1.2 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 Trabajo Social que se oferta en la UAEH o que hubieran tenido egresados anteriormente, por lo que en la tabla 1.9 se observa que el 92.3% ha tenido egresados de esta licenciatura.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	12	92.3
No	1	7.7
Total	13	100.0

Tabla 1.9 Porcentaje de empresas o instituciones con egresados de la UAEH

En la tabla 1.10 se observa que en las 13 empresas que fueron encuestadas hay 8,715 empleados, de los cuales 3,668 son egresados de la UAEH; como se aprecia en la tabla 1.11 el número de egresados que se encuentran laborando en las empresas por actividad económica se encuentran principalmente en el área de Servicios de Salud dentro del sector de Servicios.

		Número de empleados
Número de Empresas	1	1
	1	11
	1	120
	1	150

	1	180
	1	20
	1	208
	1	2800
	1	4
	1	4600
	1	500
Total	13	8,715

Tabla 1.10 Cantidad de empleados de las empresas o instituciones encuestadas

Actividad	Número de egresados	Número de empresas	Porcentaje
Educación	1	1	7.7
	16	1	7.7
Administración Pública	0	1	7.7
Servicios de salud	1	1	7.7
	4	1	7.7
	5	1	7.7
	10	1	7.7
	60	1	7.7
	3500	1	7.7
Otros Servicios	4	1	7.7
	17	1	7.7
	35	1	7.7
Agencias automotrices	15	1	7.7
Total	3,668	13	100.0

Tabla 1.11 Número de egresados identificados en el sector servicios y por actividad laboral

Las carreras o licenciaturas de procedencia de los egresados que laboran actualmente en las empresas o instituciones encuestadas se muestran en la tabla 1.12.

	Número de empresas
Administración, Comercio Exterior, Comunicación, Contaduría, Derecho, Economía, Física y Tecnología Avanzada, Ingeniería en Computación, Sistemas Computacionales, Trabajo social	1
Administración, Comercio Exterior, Economía, Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería en Computación, Ingeniería Mecánica, Inteligencia de Mercados, Mercadotecnia, Psicología, Trabajo social	1
Derecho, Psicología, Trabajo social	1
Derecho, Trabajo social	1
Médico Cirujano, Trabajo social	3
Trabajo social	6
Total	13

Tabla 1.12 Licenciaturas de procedencia de los egresados que laboran en las empresas o instituciones encuestadas

A continuación en la tabla 1.13 se enlistan las licenciaturas de las cuales las empresas tienen más egresados contratados, y en la tabla 1.14 se muestra de qué institutos de procedencia son.

	Frecuencia	Porcentaje
Comercio Exterior	1	7.7
Derecho	1	7.7
Ingeniería en Computación	1	7.7
Médico Cirujano	2	15.4
Psicología	1	7.7
Trabajo social	7	53.8
Total	13	100.0

Tabla 1.13 Licenciatura de la cual tienen más egresados contratados

	Frecuencia	Porcentaje
Escuela Superior Huejutla	1	7.7
Instituto de Ciencias de la Salud (ICSa), Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHu)	3	23.1
Instituto de Ciencias Económico Administrativas (ICEA)	1	7.7
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHu)	7	53.8
Otro	1	7.7
Total	13	100.0

Tabla 1.14 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	3
Festival Internacional de la Imagen (FINI)	3
Exposición de proyectos realizados por alumnos	1
Firmas de convenios	0
Eventos culturales	2
Eventos deportivos	0
Conferencias	2
Cursos de educación continua	1
Ceremonias de reconocimiento o premiación	0

Tabla 1.15 Eventos de la UAEH a los que han asistido los empleadores

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	1	7.7
4 o más	2	15.4
No aplica	10	76.9
Total	13	100.0

Tabla 1.16 Número de asistencias a eventos de la UAEH

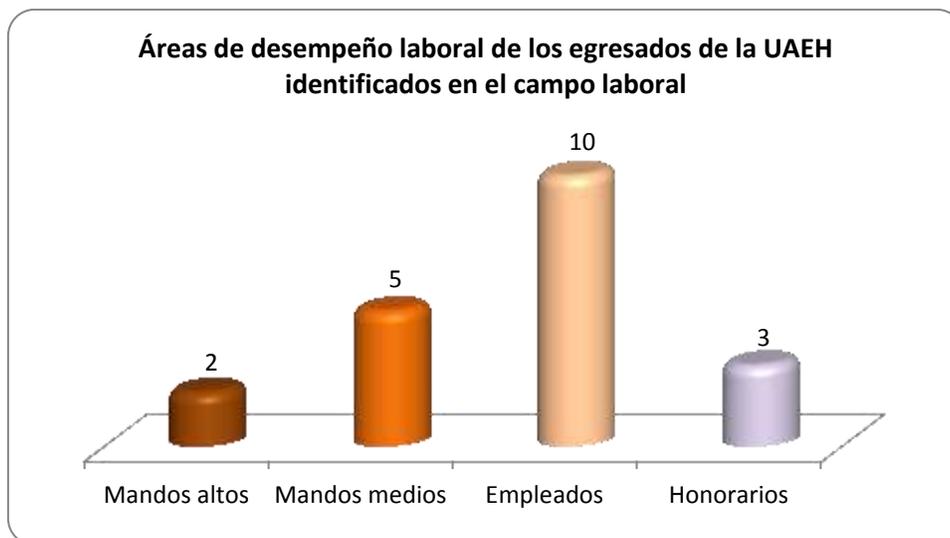
A continuación se observa como consideraron los empleadores su experiencia al visitar la UAEH (tabla 1.17.).

	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	3	23.1
No aplica	10	76.9
Total	13	100.0

Tabla 1.17 Experiencia de los empleadores al visitar la UAEH

1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados

En la gráfica 1.3 muestra que en las empresas encuestadas los egresados son contratados en su mayoría como empleados y/o como mandos medios.



Gráfica 1.3 Área de desempeño de los profesionistas

En la tabla 1.18. se indica el puesto más difícil de cubrir en las empresas encuestadas de acuerdo a la experiencia del empleador.

	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	1	7.7
Contaduría	1	7.7
Directivos	2	15.4
Ninguno	1	7.7
No respondió	7	53.8
Recursos Humanos	1	7.7
Total	13	100.0

Tabla 1.18 Puesto más difícil de cubrir en la empresa o institución

En la tabla 1.19 se enlistan otras Instituciones de Educación Superior (IES) de la cual son contratados los profesionistas empleados en las empresas o instituciones encuestadas.

IES	Frecuencia
Escuela Nacional de Trabajo Social	1
Instituto Politécnico Nacional (IPN)	1
Instituto Politécnico Nacional (IPN), Instituto Tecnológico de Pachuca	1
No respondió	5
No se cuenta con información	1
Privadas	1
Solo egresados de la UAEH	1
Tecnológico de Monterrey, Universidad La Salle/Universidad Politécnica de Pachuca	1
Universidad Nacional Autónoma de México UNAM	1
Total	13

Tabla 1.19 Otras IES de procedencia de los profesionistas que son contratados en la empresa o institución

1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales

En este apartado de la encuesta se monitorea lo referente a los prestatarios de servicio social y los que realizan sus prácticas profesionales con el objetivo de determinar el grado de satisfacción de los empleadores con los egresados de la Institución, además de que con estas actividades se mantiene un vínculo directo con los empleadores.

A continuación se muestra que el 7.7% de los empleadores encuestados cuentan actualmente con 2, 4, 5 o 18 estudiantes de la UAEH realizando su servicio social (tabla 1.20).

Prestatarios	Frecuencia	Porcentaje
0	1	7.7
2	1	7.7
4	1	7.7
5	1	7.7
18	1	7.7
No respondió	8	61.5
Total	13	100.0

Tabla 1.20 Número de empleadores con prestatarios de servicio social

En la tabla 1.21. se observan los empleadores encuestados que actualmente cuentan con prestatarios realizando prácticas profesionales

Prestatarios	Frecuencia	Porcentaje
0	1	7.7
2	1	7.7
5	1	7.7
42	1	7.7
No respondió	9	69.2
Total	13	100.0

Tabla 1.21 Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales

Al preguntarles si al contar con prestatarios de servicio social y/o estudiantes realizando prácticas profesionales contratarían a esos prestatarios, el 76.9% de los empleadores respondió afirmativamente (tabla 1.22); por otro lado, mencionaron que los han contratado por eficientes, responsables, por su desempeño y para que lleven a la práctica lo que aprendieron en clases (tabla 1.23).

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	10	76.9
No	3	23.1
Total	13	100.0

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

	Frecuencia
Eficientes/responsables	1
No respondió	8
Para que visualicen y lleven la práctica a lo aprendido dentro del aula de clases	1
Porque no depende de nosotros	1
Por su desempeño	1
Porque pese a contar con asistente falta personal	1
Total	13

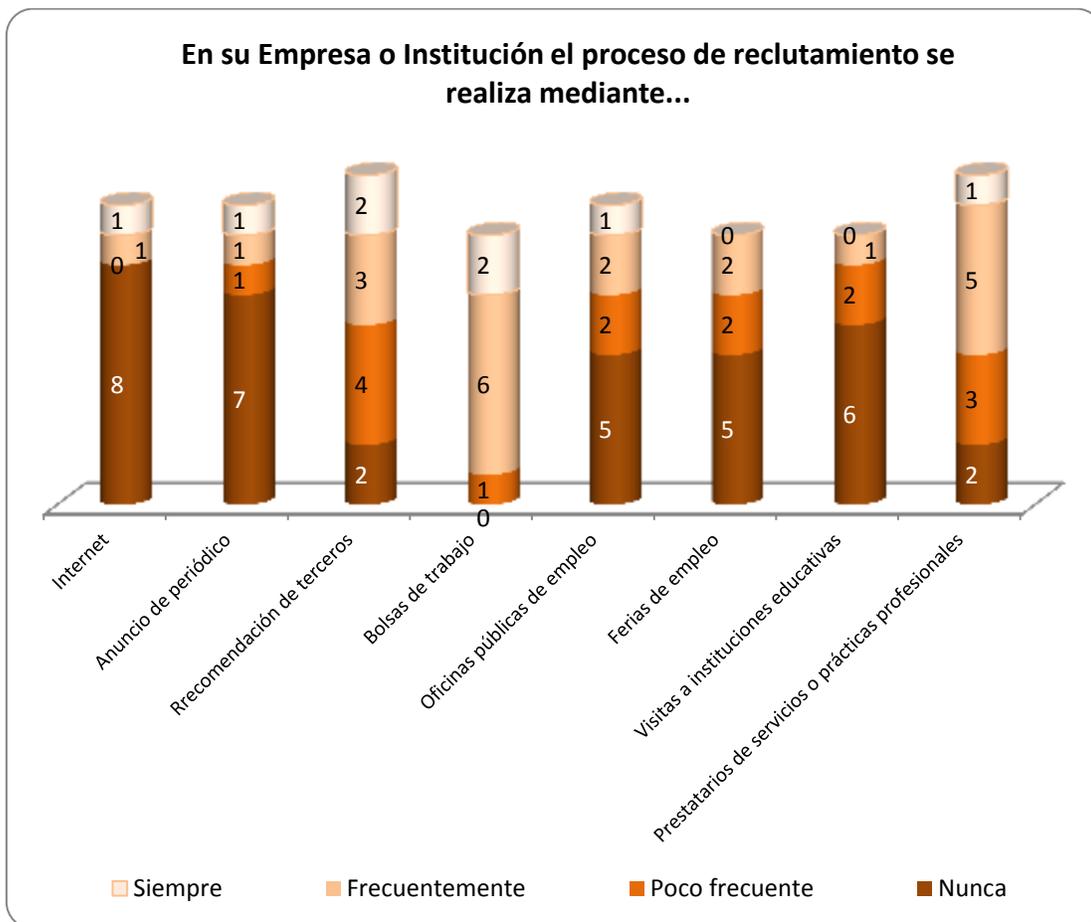
Tabla 1.23 Razones por las que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales

2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

2.1 El proceso de reclutamiento

A continuación en la gráfica 2.1 tenemos 8 opciones que se utilizan como indicadores para observar los medios más frecuentes de reclutamiento. Se observa que **las bolsas de trabajo y la recomendación de terceros**, son los medios que se usan siempre para ingresar a una empresa, lo cual se identificó con dos empleadores encuestados respectivamente; sin embargo para 5 empleadores el medio de reclutamiento usado con frecuencia es **mediante el servicio social o prácticas profesionales**, entre lo más representativo.



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

2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

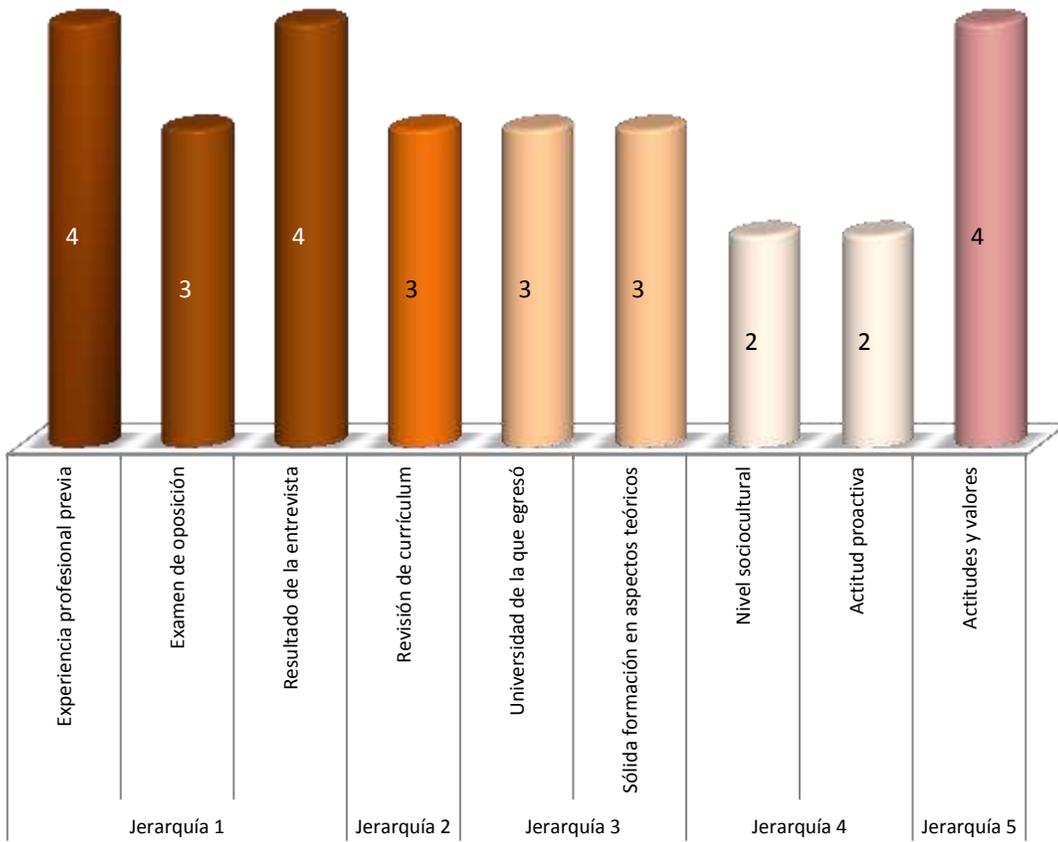
Se consideraron en esta encuesta 14 requisitos para la contratación de egresados, los cuales se enlistan en la tabla 2.1.

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 **experiencia profesional previa, examen de oposición y el resultado de la entrevista**, son los requisitos más importante para determinar la contratación de un profesional de acuerdo con la opinión de 4, 3 y 4 empleadores respectivamente, en segundo lugar más importante se encuentra la **revisión del currículum**, en tercer lugar **la universidad de la que egresó y la sólida formación en aspectos teóricos**, en cuarto lugar está **el nivel sociocultural y actitud proactiva** como el requisito más importante y en quinto lugar **las actitudes y valores** como 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

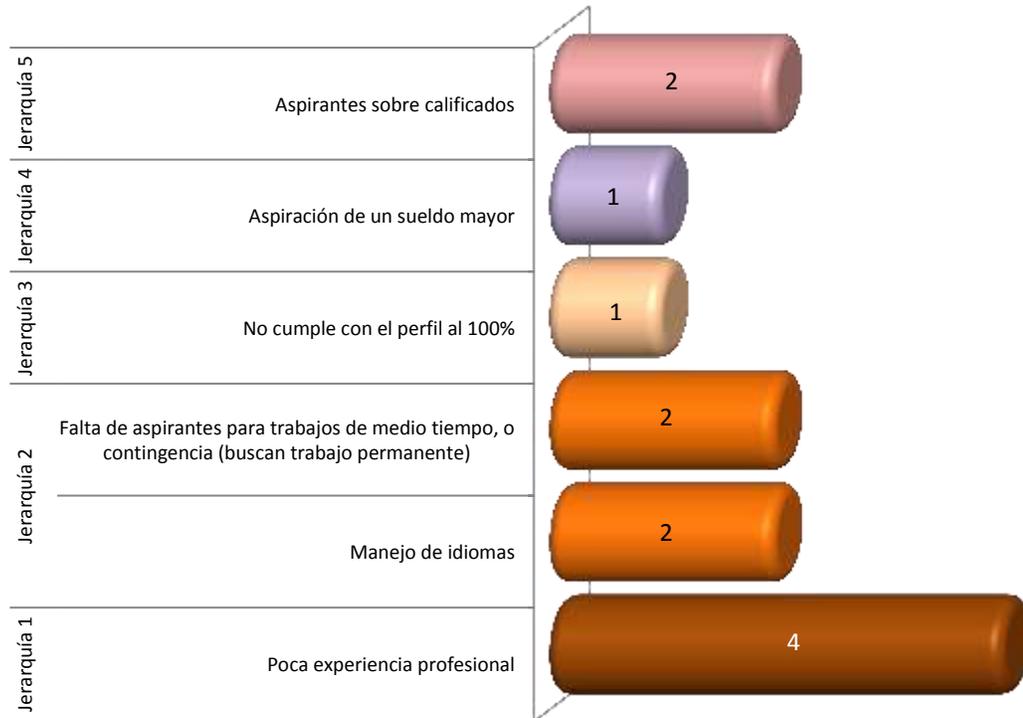
En este apartado se analiza qué tan determinantes pueden ser algunas debilidades del profesionista para no ser contratado, en la tabla 2.2 se enlistan algunas debilidades consideradas en el cuestionario aplicado.

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 las debilidades consideradas como las más importantes son: la poca experiencia profesional, esto considerado por 4 empleadores; en segundo lugar está el manejo de idiomas y la falta de aspirantes para trabajos de medio tiempo o contingencia, esto considerado por dos empleadores respectivamente; la tercer debilidad importante que no cumplen con el perfil al 100%, esto en la opinión de un empleador; para el cuarto lugar se considera la aspiración de un sueldo mayor, con la opinión de un empleador, y en quinto lugar se encuentran los aspirantes sobre calificados, esto considerado por 2 empleadores.

¿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

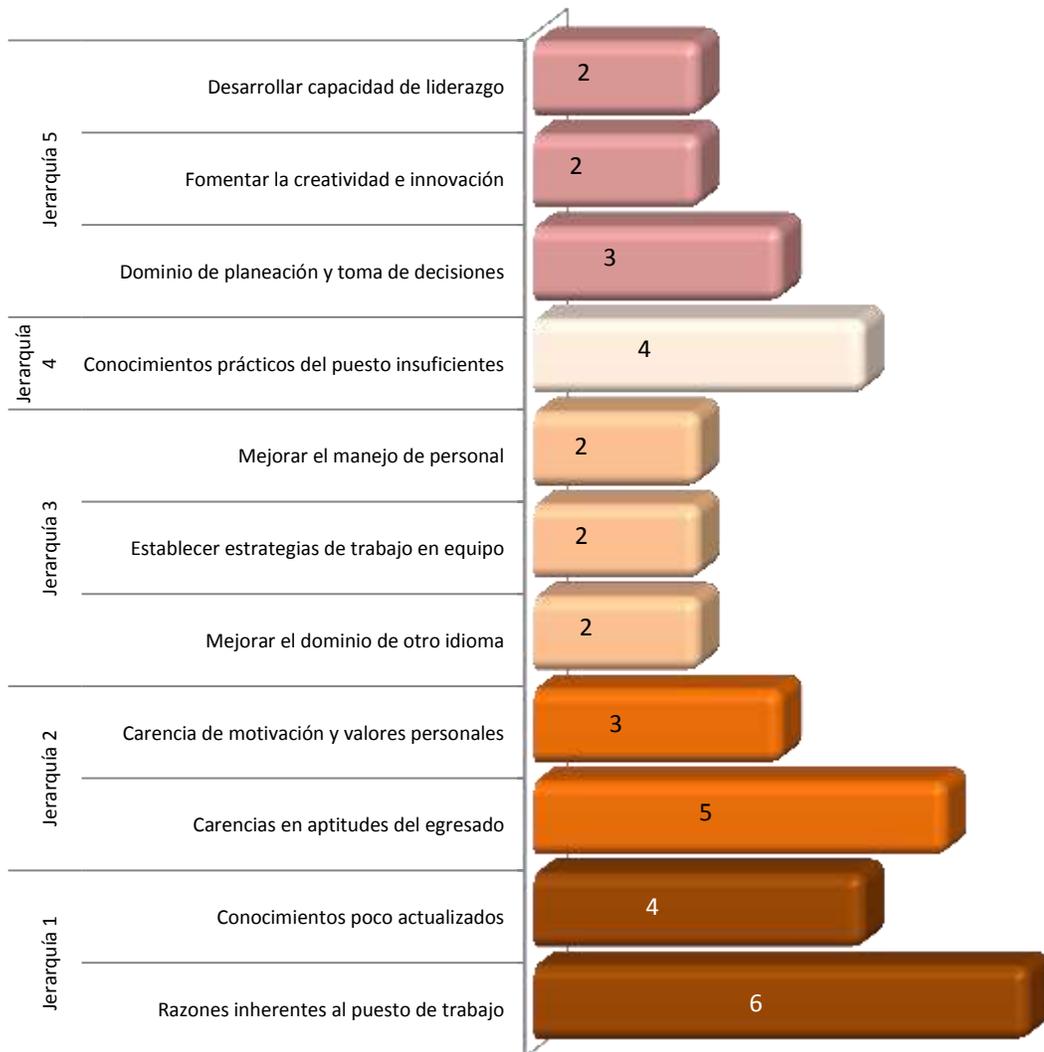
Existen 13 aspectos considerados para brindar alguna capacitación o actualización al personal que labora, lo cual se muestra en la tabla 3.1.

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 6 empleadores las principales causas para la capacitación de los profesionistas son las razones inherentes al puesto de trabajo, para 4 empleadores son los conocimientos poco actualizados; en segundo lugar para 5 empleadores es importante la capacitación debido a las carencias en aptitudes del egresado y la carencia de motivación y valores personales; y en tercer lugar es importante la capacitación para mejorar el dominio de otro idioma, establecer estrategias de trabajo en equipo y mejorar el manejo de personal, esto para 2 empleadores en cada aspecto (gráfica 3.1).

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



Gráfica 3.1 Principales aspectos para la capacitación y actualización del personal

4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL

Atendiendo a las exigencias de los empleadores respecto de lo que debe tener el profesionista que solicita empleo y es contratado, se identificaron las capacidades personales y profesionales que cuentan con mayor exigencia para el desempeño de las actividades que realice para la empresa.

4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores

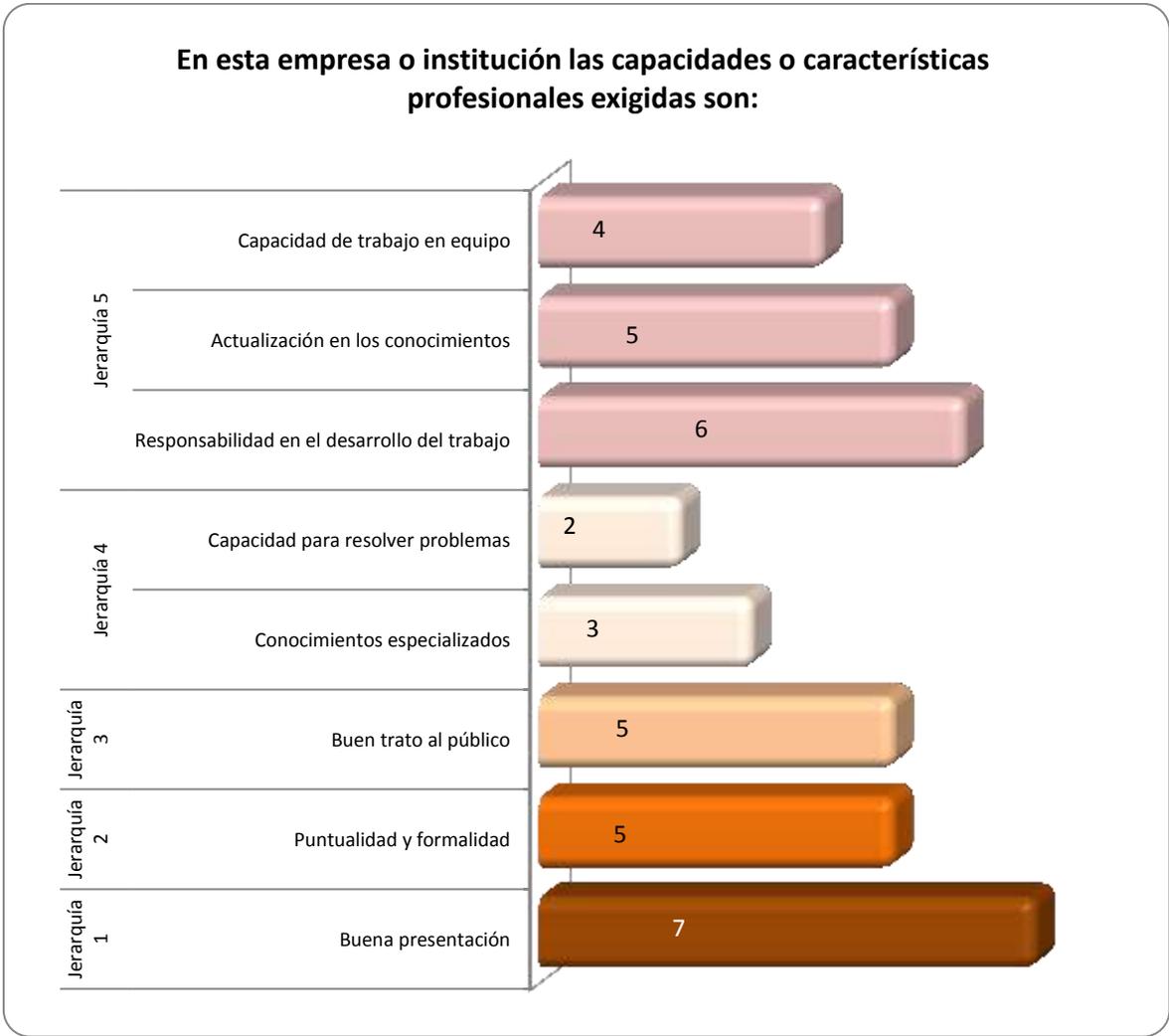
Se proporcionaron 21 capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores (tabla 4.1), de las cuales seleccionaron las cinco más importantes jerárquicamente (gráfica 4.1).

1	Actualización en los conocimientos
2	Buen trato al público
3	Buena presentación
4	Capacidad de decisión
5	Capacidad de innovación y creatividad
6	Capacidad de liderazgo
7	Capacidad de razonamiento lógico y analítico
8	Capacidad de trabajar bajo presión
9	Capacidad de trabajo en equipo
10	Capacidad para resolver problemas
11	Compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa
12	Conocimientos especializados
13	Dominio de otro idioma
14	Dominio de técnicas informáticas
15	Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica
16	Habilidades para las relaciones públicas
17	Habilidades y destrezas prácticas
18	Identificación con la empresa/institución
19	Posibilidad de coordinar un equipo de trabajo
20	Puntualidad y formalidad
21	Responsabilidad en el desarrollo del trabajo

Tabla 4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores

La buena presentación es la principal característica profesional exigida por 7 empleadores; en segundo lugar se encuentran la puntualidad y formalidad, consideradas por 5 empleadores; en tercer

lugar se tiene el buen trato al público, considerado por 5 empleadores, 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

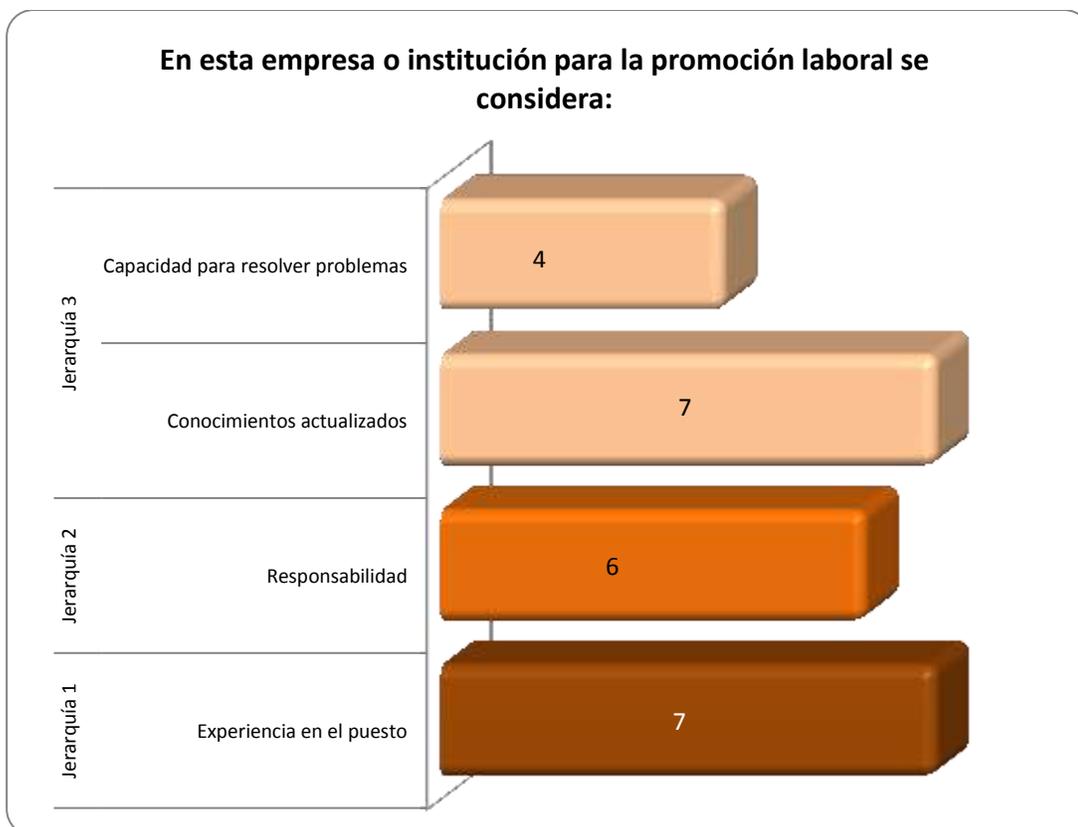
Es de gran importancia conocer las capacidades que influyen en la decisión de los empleadores al momento de realizar una promoción laboral. En este apartado se tienen identificados los aspectos más importantes para cada uno de los empleadores encuestados.

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 tres jerarquías para este proceso; primeramente dentro de la jerarquía uno, la experiencia en el puesto es considerada la capacidad más importante para 7 empleadores; en segundo lugar de importancia se encuentra la responsabilidad; y en tercer lugar se encuentran los conocimientos actualizados y la capacidad de resolver problemas, en la opinión de 7 y 4 empleadores respectivamente, 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 (30.8%) y excelente (69.2%) de acuerdo a la opinión de 13 empleadores encuestados.

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	4	30.8
Excelente	9	69.2
Total	13	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 11 empleadores tienen un alto grado de satisfacción en cuanto a la responsabilidad en su desempeño profesional, asimismo para 10 empleadores la satisfacción es alta en cuanto al ritmo de aprendizaje durante su desempeño laboral, trabajo en equipo y valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo respectivamente, 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 observa que únicamente un empleador mencionó que requiere que la proactividad sea incluida como una materia.

	Frecuencia	Porcentaje
Proactividad como materia	1	7.7
No respondió	8	61.5
No aplica	1	7.7
Ninguno	2	15.4
Desconozco su programa de estudios	1	7.7
Total	13	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 30.8% de los empleadores lo calificaron como bueno y el 69.2% como excelente, como se muestra en la tabla 6.3.

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	4	30.8
Excelente	9	69.2
Total	13	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 92.3 % 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), sin embargo el 7.7% mencionó que no porque se requiere una actitud más proactiva.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	12	92.3
No	1	7.7
Total	13	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
Nada	7	53.8
Poco	4	30.8
Regular	2	15.4
Total	13	100.0

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