



**Estudio de opinión de empleadores
sobre el desempeño laboral
de egresados de la
Licenciatura en Derecho de la
Escuela Superior de Zimapán
de la UAEH 2015**



SISTEMA INSTITUCIONAL
DE EVALUACIÓN

AUTORES:

Bezies Cruz Patricia

Pérez Enzastiga José Antonio

González Mociños Nancy

Elizalde Lora Leticia

Olvera Larios Brenda Ivonne

López Cruz María de los Ángeles

Ordaz Monroy Adriana Anabel

Ávila Gallardo Wendolyn

Gayosso Arias Ignacio Nathanael

Ángeles Guerrero Aidé

Godínez Escalona Anayeli

Acaxtenco González Ariana

Gutiérrez Miranda María del Carmen

González Macías Daniela

Apoyo Técnico:

Aguilera Coiffier Ma. de la Luz

Hernández Gómez Ayme

©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

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	9
1.4 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata	11
1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH	11
1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados.....	14
1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales	16
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	18
2.1 El proceso de reclutamiento	18
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas	19
2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación	21
3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	22
3.1 Causas de la capacitación y actualización	22
4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL	23
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores.....	23
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 Licenciaturas requeridas por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeña	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 Derecho de la Escuela Superior de Zimapán 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 Derecho de la Escuela Superior de Zimapán, 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 9 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 Derecho Escuela Superior de Zimapán.

1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas

Se puede observar en la tabla 1.1 que 3 empresas encuestadas corresponden al sector privado y 6 empresas al sector público.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Público	6	66.7
Privado	3	33.3
Total	9	100

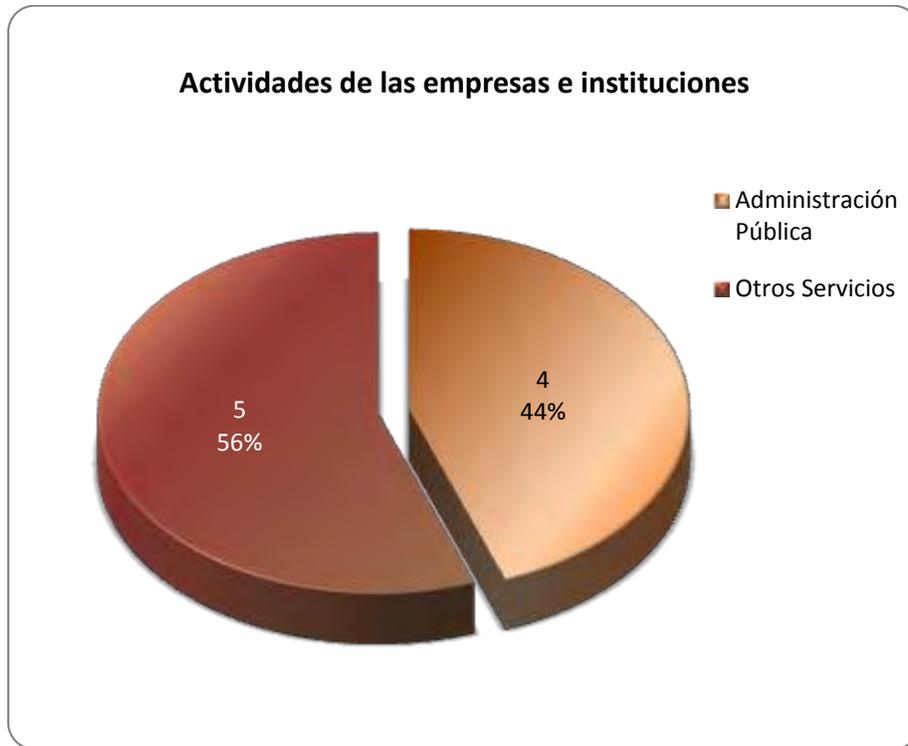
Tabla 1.1. Identificación del tipo de empresa o institución

Las empresas se encuentran distribuidas en el sector de servicios, como se muestra en la tabla 1.2, apreciándose que es el sector predominante para la generación de empleos de los Licenciados en Derecho de la Escuela Superior de Zimapán con el 100%.

Sector de la empresa o institución	Frecuencia	Porcentaje
Servicios	9	100

Tabla 1.2 Porcentajes por sector de las empresas o instituciones estudiadas

La gráfica 1.1 muestra el tipo de actividad que realizan las empresas encuestadas siendo las del ramo de otros servicios quien mayormente participó con 55.6%, mientras que un 44.4% fueron de Administración Pública pertenecientes al sector mencionado.



Gráfica 1.1 Actividades de las empresas estudiadas

1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

De las 9 empresas o instituciones empleadoras encuestadas, el 100% se ubican en la Zona del Valle del Mezquital, como se muestra en la tabla 1.3.

Zona	Frecuencia	Porcentaje
Zona del Valle del Mezquital	9	100.0

Tabla 1.3 Distribución de las empresas e instituciones estudiadas por zonas

En la siguiente tabla 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.

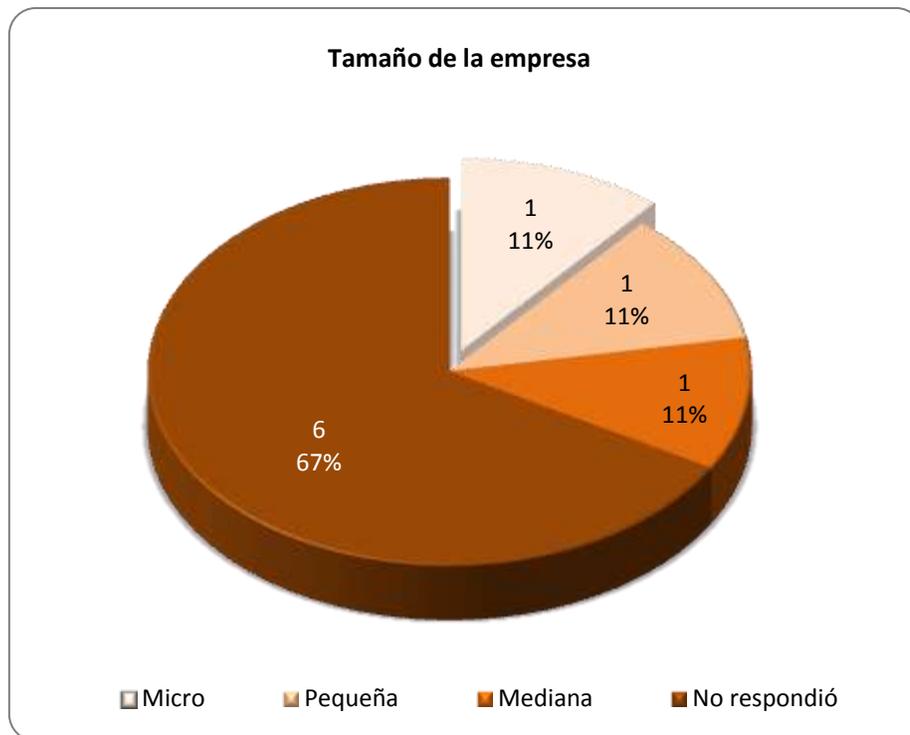
Zona del Valle del Mezquital

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Servicios	Administración pública	Atitalaquia	1
		Zimapán	3
	Otros Servicios	Zimapán	5

Tabla 1.4 Empresas e instituciones de la Zona del Valle del Mezquital clasificadas por actividad y municipio

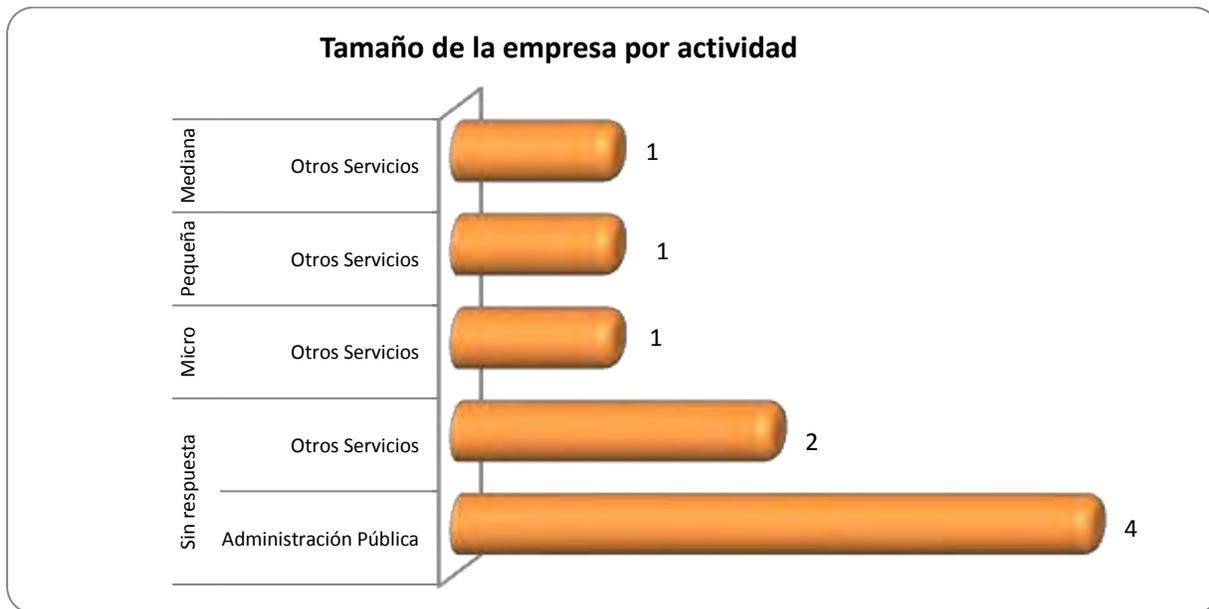
1.3 Tamaño de la empresa

La clasificación de las empresas de acuerdo a su tamaño se clasifican en micro, pequeña, mediana y grande; analizando la gráfica 1.2 se tiene que las empresas que captan a los egresados de la Licenciatura en Derecho de la Escuela Superior de Zimapán de la UAEH corresponde a las micro, pequeñas y medianas empresas con el 11% respectivamente y el 67% no respondió.



Gráfica 1.2 Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

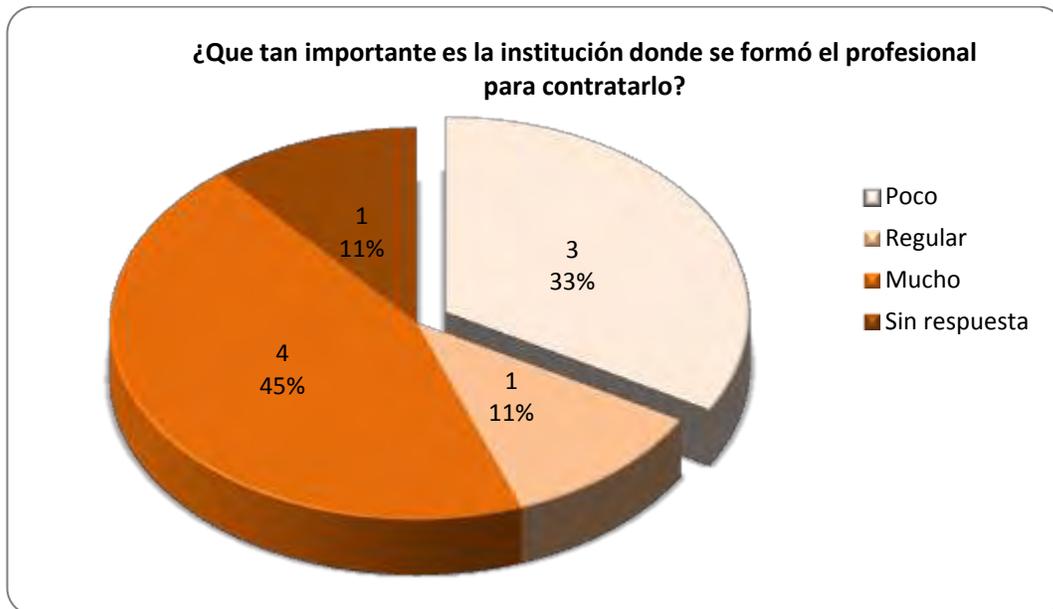
El tamaño de las empresas cuyo rubro es el Administración Pública y otros servicios y que son las que captaron en mayor número a los egresados de la Licenciatura en Derecho de la Escuela Superior de Zimapán, no fue especificado por los empleadores encuestados, como se aprecia en la gráfica 1.3.



Gráfica 1.3 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 1.4 muestra que para el 45% de los empleadores es muy importante este factor, mientras que para el 11% es regularmente importante y para el 33% es poco importante conocer la institución de egreso.



Gráfica 1.4 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 Derecho de la Escuela Superior de Zimapán que se oferta en la UAEH o que hubieran tenido egresados anteriormente, por lo que en la tabla 1.5 se observa que el 100.0% cuentan con egresados de esta licenciatura.

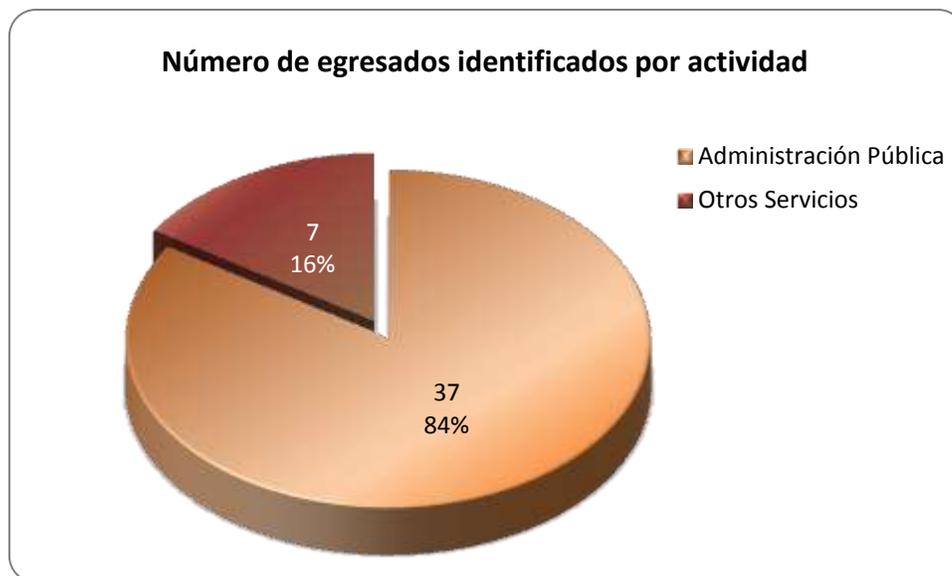
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	9	100.0

Tabla 1.5 Porcentaje de empresas o instituciones con egresados de la UAEH

En la tabla 1.6 se observa que en las 9 empresas que fueron encuestadas y que tienen 396 empleados, 44 son egresados de la UAEH; como se aprecia en la gráfica 1.5 el número de egresados que se encuentran laborando en las empresas por actividad económica, entre los más representativos se encuentran 37 en administración pública y 7 en otros servicios, dentro del sector de servicios.

		Número de empleados
Número de Empresas	3	3
	2	4
	1	4
	1	6
	1	11
	1	16
Total	9	44

Tabla 1.6 Cantidad de empleados de las empresas o instituciones encuestadas



Gráfica 1.5 Número de egresados identificados en el sector industria y servicios 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 1.7., donde se puede observar que también hay egresados de otras licenciaturas, las cuales también están dentro de la oferta educativa de la UAEH.

	Frecuencia
Lic. en Administración	1
Lic. en Administración Pública	2
Lic. en Arquitectura	1
Lic. en Contaduría	4
Lic. en Derecho	9
Lic. en Ingeniería Civil	1
Lic. en Médico Cirujano	1
Lic. en Música	1
Lic. en Trabajo Social	2

Tabla 1.7 Licenciaturas de procedencia de los egresados que laboran en las empresas o instituciones encuestadas

A continuación en la tabla 1.8 se enlistan las licenciaturas de las cuales las empresas tienen más egresados contratados, y en la tabla 1.9 se muestra de que institutos de procedencia son.

	Frecuencia	Porcentaje
Lic. en Derecho	6	66.7
No respondió	3	33.3
Total	9	100.0

Tabla 1.8 Licenciatura de la cual tienen más egresados contratados

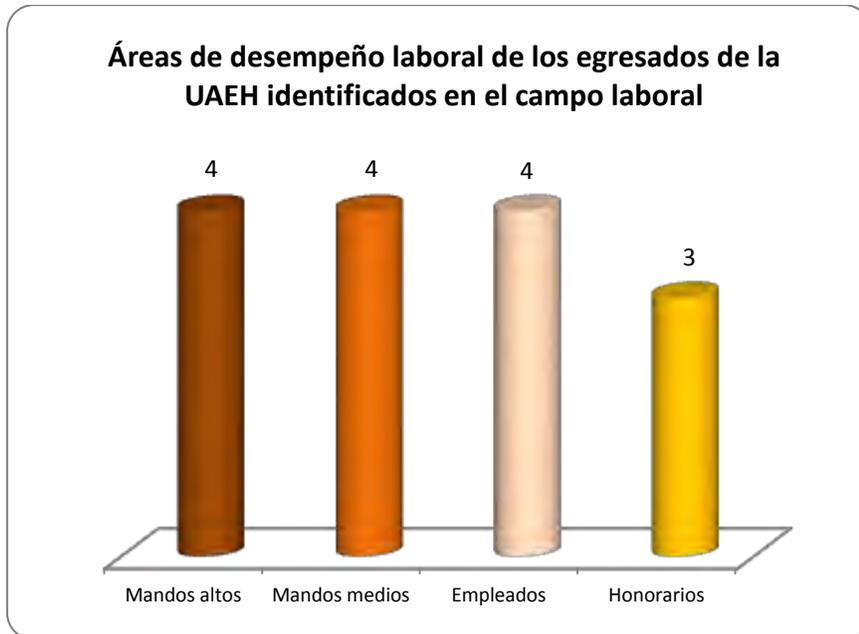
	Frecuencia	Porcentaje
Escuela Superior de Zimapán	9	100

Tabla 1.9 Institutos o Escuela de procedencia de los egresados contratados

1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados

La gráfica 1.6 muestra que en 4 empresas los egresados son contratados para ocupar puestos de Mandos Altos y Mandos Medios respectivamente, en 4 empresas son contratados como empleados y en 3 ocupan puestos de Honorarios.

Por lo que se concluye que los empleadores contratan igualmente a profesionistas de la UAEH para ocupar puestos de Mandos Medios, Mandos Altos y empleados.



Gráfica 1.6 Área de desempeño de los profesionistas

Con respecto a la pregunta sobre si volverían a contratar personal egresado de la UAEH. La tabla 1.10 muestra que el 88.9% de los empresarios respondió afirmativamente a esta pregunta, únicamente un empleador respondió que no volvería a contratar egresados de la universidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	8	88.9
No	1	11.1
Total	9	100.0

Tabla 1.10 Número de empleadores que volvería a contratar egresados de la UAEH

En la tabla 1.11 se enlistan otras Instituciones de Educación Superior (IES) de la cual son contratados los profesionistas empleados en las empresas o instituciones encuestadas.

IES	Frecuencia
Campus Estado de México del ITESM (CEM)	1
Centro Hidalguense de Estudios Superiores (CENHIES)	3
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)	1
Instituto Politécnico Nacional (IPN)	2
Instituto Tecnológico de Pachuca (ITP)	1
No hay otra	1
No respondió	2
Universidad Cuauhtémoc (Puebla)	1
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	1
Universidad Nuevo México (UNM)	1
Universidad Tecnológica del Valle del Mezquital (UTVM)	1

Tabla 1.11 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 44% de los empleadores encuestados cuenta con estudiantes de la UAEH que se encuentran realizando su servicio social (gráfica 1.7), de los cuales se muestra en la tabla 1.12 el total con los que cuenta cada empresa.



Gráfica 1.7 Número de empleadores con prestatarios de servicio social

Número de prestatarios de servicio	Frecuencia	Porcentaje
1	2	22.2
4	1	11.1
6	1	11.1
No respondió	5	55.6
Total	9	100

Tabla 1.12 Número de prestatarios de servicio social

También se encontraron estudiantes realizando sus prácticas profesionales con el 11% de los empleadores, como se muestra en la gráfica 1.8 y en la tabla 1.13 se observa el número de practicantes que se encuentran en cada empresa.



Gráfica 1.8 Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales

Número de practicantes	Frecuencia	Porcentaje
1	1	11.1
No respondió	8	88.9
Total	9	100

Tabla 1.13 Número de estudiantes que realizan sus prácticas profesionales

Al preguntarles si contaban con prestatarios de servicio social y estudiantes realizando prácticas profesionales y si contratarían a esos prestatarios, el 89% respondió afirmativamente, esto fue en 8 casos y el 11% no respondió (gráfica 1.9).



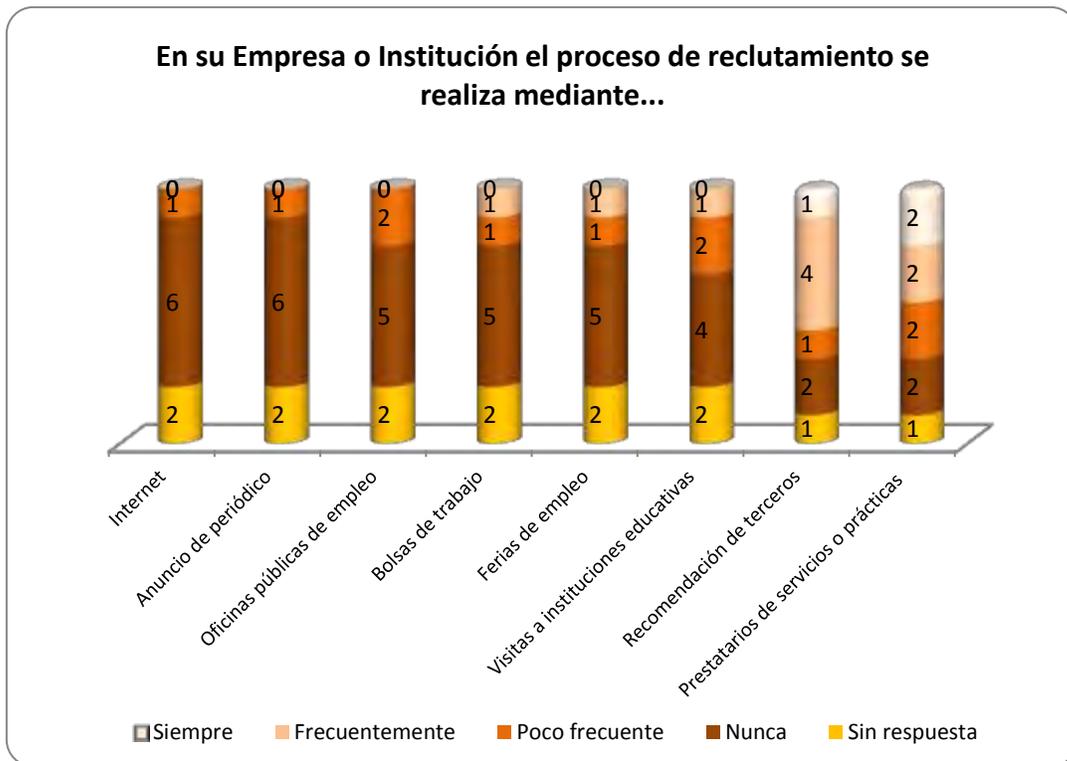
Gráfica 1.9 Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales

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 **los prestatarios de servicios o prácticas profesionales** es el medio que se usa siempre para ingresar a una empresa, lo cual se identificó con 2 empleadores; el medio usado frecuentemente es la **recomendación de terceros** con la opinión de 4 empleadores, entre lo más sobresaliente.

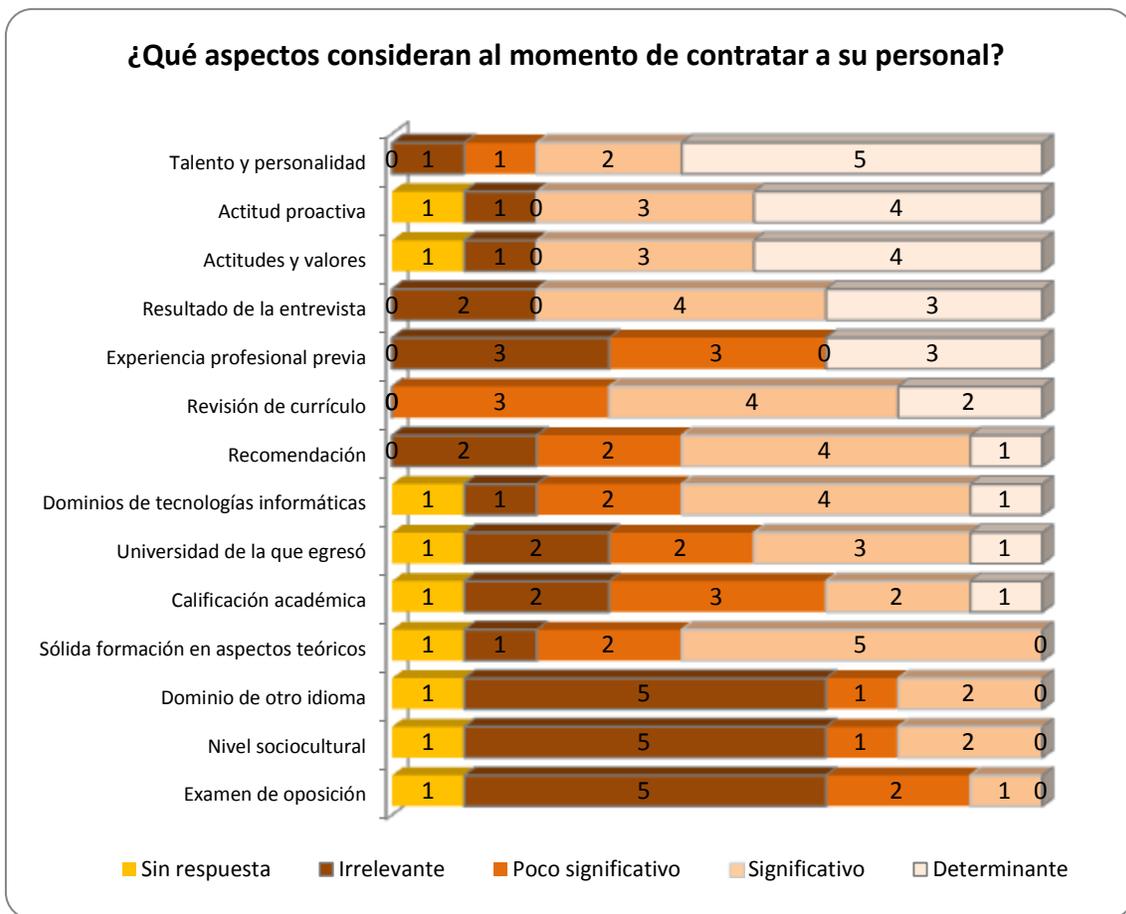


Gráfica 2.1 Medios de reclutamiento más utilizados por los empleadores y sus frecuencias de uso

2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

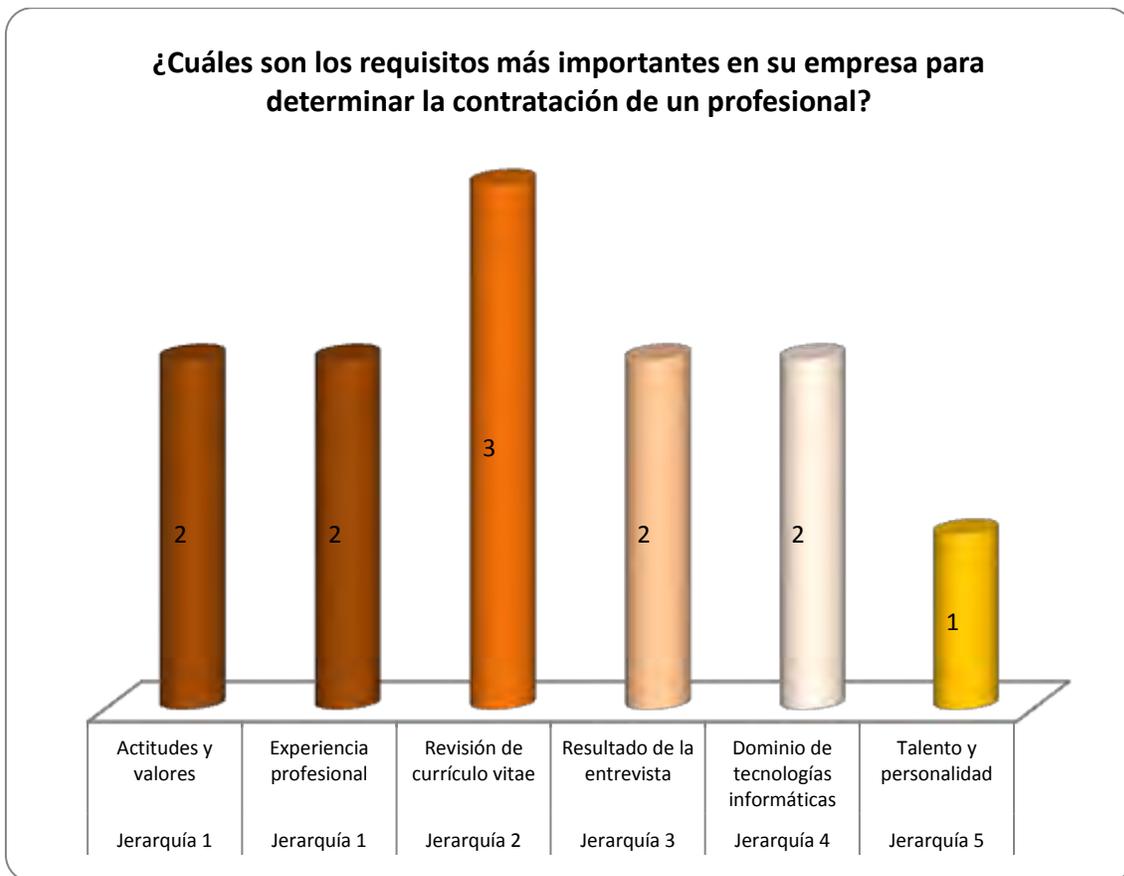
Se consideraron en esta encuesta 14 requisitos para la contratación de egresados. Como se observa en la gráfica 2.2, el **talento y personalidad** es el requisito principalmente señalado debido a que 5 empleadores coincidieron que es un aspecto determinante para la contratación, entre otros aspectos determinantes se encuentra la **sólida formación en aspectos teóricos**, esto en la opinión de 5 empleadores.

Entre los aspectos poco relevantes se encuentran **el examen de oposición, el nivel sociocultural y el dominio de otro idioma**, entre lo más representativo.



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

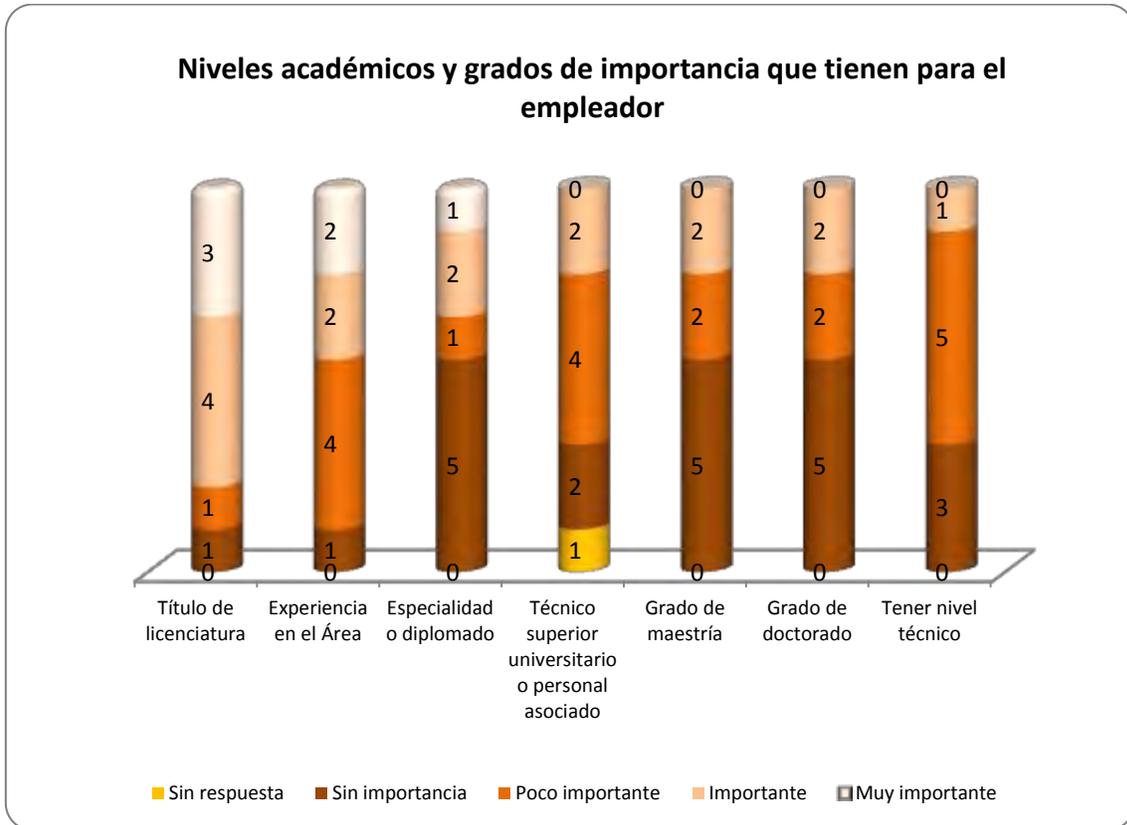
Para conocer la importancia que tienen los requisitos formales en la contratación de profesionistas, se pidió a los empleadores jerarquizarla de acuerdo a su importancia, seleccionando únicamente cinco de los aspectos anteriores, observándose en los resultados de la gráfica 2.3 que la **experiencia profesional y las actitudes y valores** son el requisito más importante (jerarquía 1) para determinar la contratación de un profesional de acuerdo con la opinión de 2 empleadores, 3 consideraron en segundo lugar más importante **la revisión de currículum vitae** de los profesionistas, 2 señalaron en tercer lugar el **resultado de la entrevista**, 2 consideran en cuarto lugar **el dominio de tecnologías informáticas** como el requisito más importante y 1 consideró en quinto lugar que **el talento y personalidad** era lo más importante.



Gráfica 2.3 Requisitos más importantes para determinar la contratación

2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación

En este apartado se analiza qué tan determinante puede ser el nivel académico del 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 2.4 se observa que para 3 empleadores un factor muy importante es el título de licenciatura, al igual que es muy importante para 2 empleadores tener experiencia en el área; por otro lado, para 5 empleadores no es importante tener un nivel técnico.



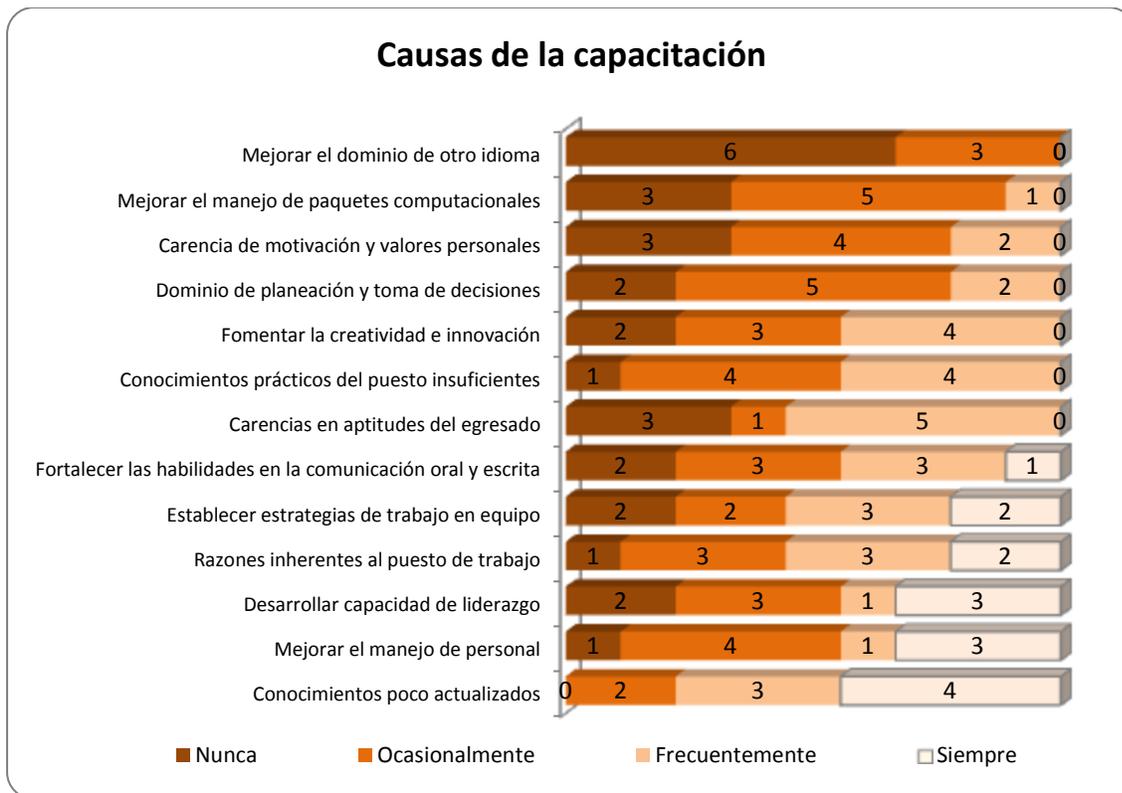
Gráfica 2.4 Importancia de los grados académicos al momento de la contratación

3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

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

3.1 Causas de la capacitación y actualización

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



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

Se puede observar que para 4 empleadores la principal causa para la capacitación de los profesionistas siempre son los conocimientos poco actualizados, para 5 empleadores frecuentemente es por carencias en aptitudes del egresado, entre los más sobresalientes.

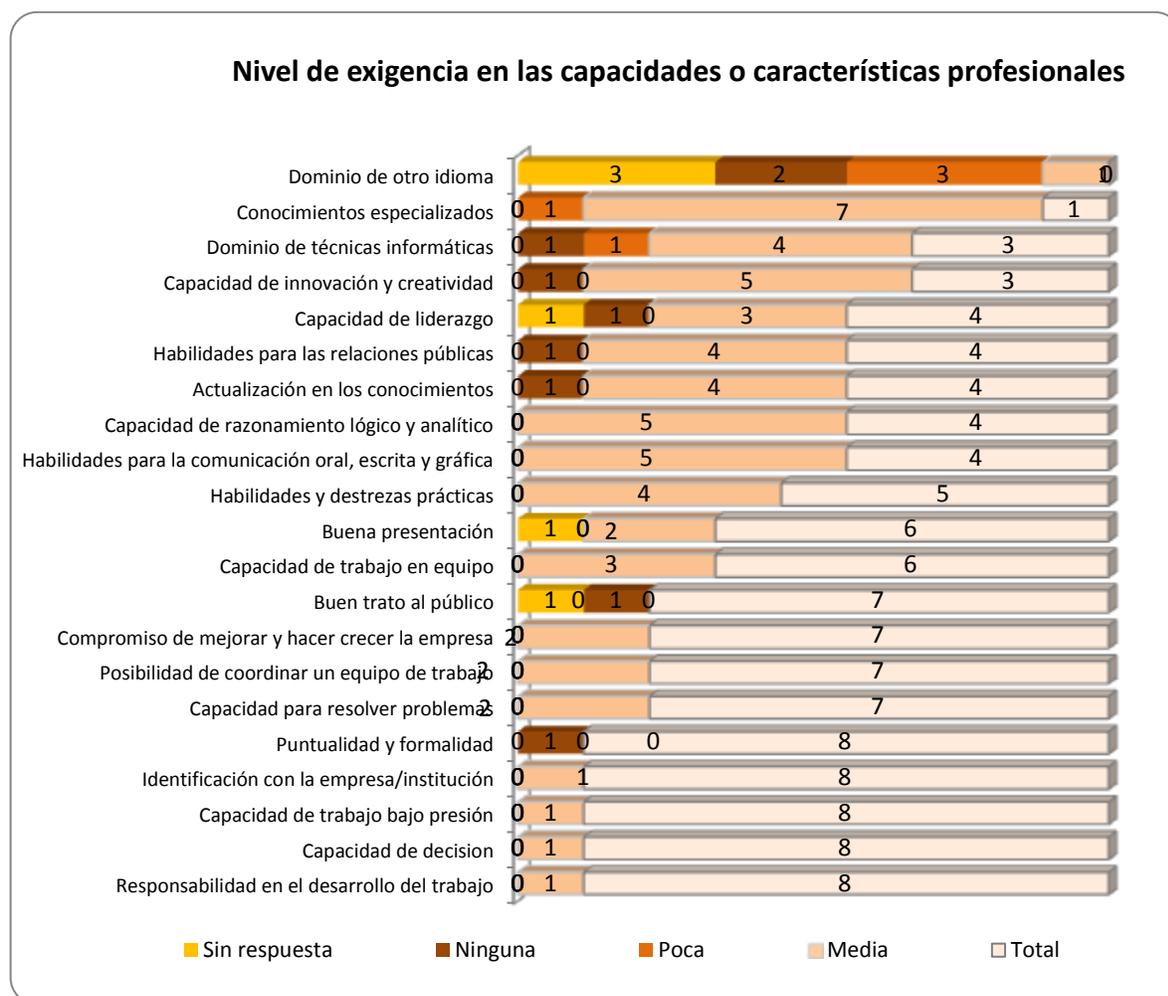
También 5 empleadores mencionaron que mejorar el manejo de paquetes computacionales o el dominio de planeación y toma de decisiones sería ocasionalmente una causa de capacitación. Cabe mencionar que 6 empleadores consideraron que mejorar el dominio de otro idioma nunca sería una causa para capacitar al 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 identificaron 21 capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores, de las cuales 8 de los empleadores coinciden con exigir que los profesionistas deben de tener responsabilidad en el desarrollo del trabajo, capacidad de decisión, capacidad de trabajo bajo presión, identificación con la empresa/institución y puntualidad y formalidad, esto en el nivel de exigencia total; también hubo 7 empleadores que mencionan exigir que deben tener la capacidad de resolver problemas, posibilidad de coordinar un equipo de trabajo, compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa y exigen totalmente que los profesionistas tengan la capacidad buen trato al público, como se muestra en la gráfica 4.1.

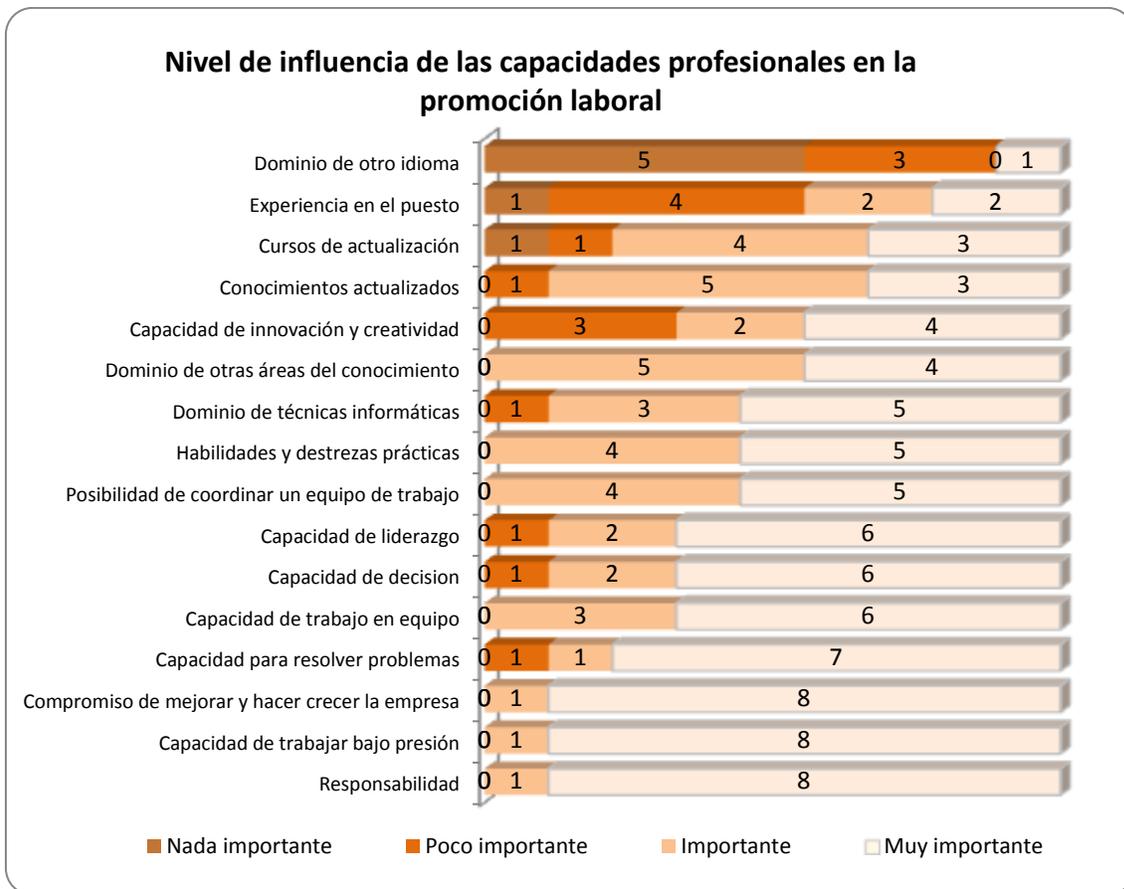


Gráfica 4.1 Frecuencia y niveles de exigencia asignados por los empleadores a las capacidades o características profesionales

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

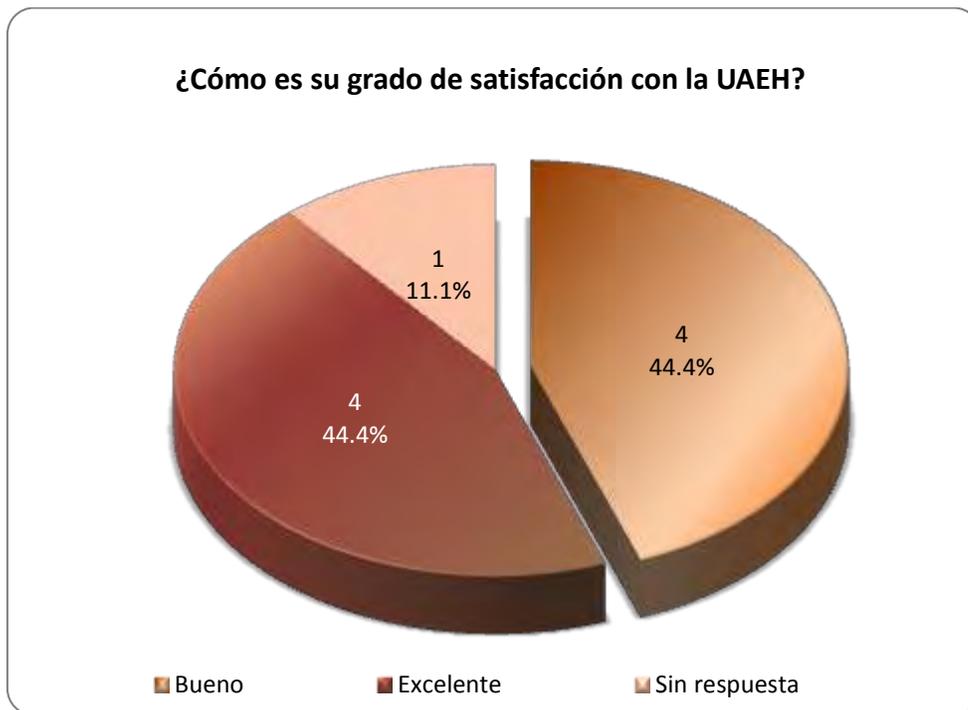
En la gráfica 5.1 se observan 16 capacidades que consideraron los empleadores según su nivel de importancia; en el caso de la promoción laboral, la responsabilidad, la capacidad de trabajar bajo presión y el compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa son los aspectos más importantes, esto es referido por la opinión de 8 empleadores; en segundo lugar está la capacidad para resolver problemas, esto es considerado por 7 empleadores. Por otro lado, 5 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

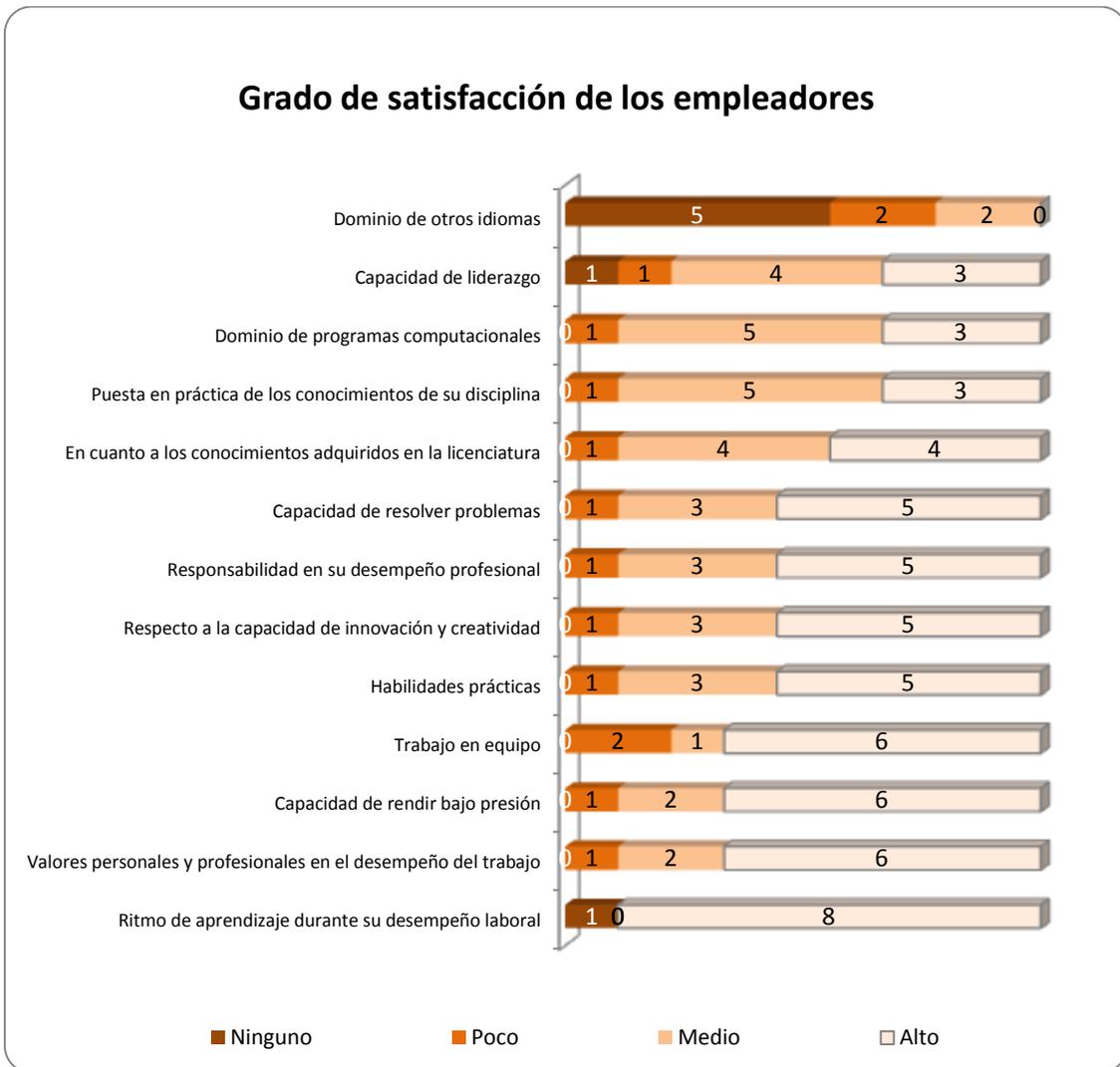
En la gráfica 6.1 se observa que en general la satisfacción de los empleadores con la UAEH es buena (44.4%) o excelente (44.4%) de acuerdo a la opinión de los empleadores que respondieron la pregunta.



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 8 empleadores tienen un alto grado de satisfacción en cuanto al ritmo de aprendizaje de los profesionistas durante su desempeño laboral, asimismo para 6 empleadores son los valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo, la capacidad de rendir bajo presión y el trabajo en equipo les brinda gran satisfacción.

Por lo anterior, se observa que para la mayor parte de los empleadores el grado de satisfacción que tienen con respecto a los egresados de la UAEH se encuentra en una escala positiva.



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 mayormente dentro de su oferta educativa.

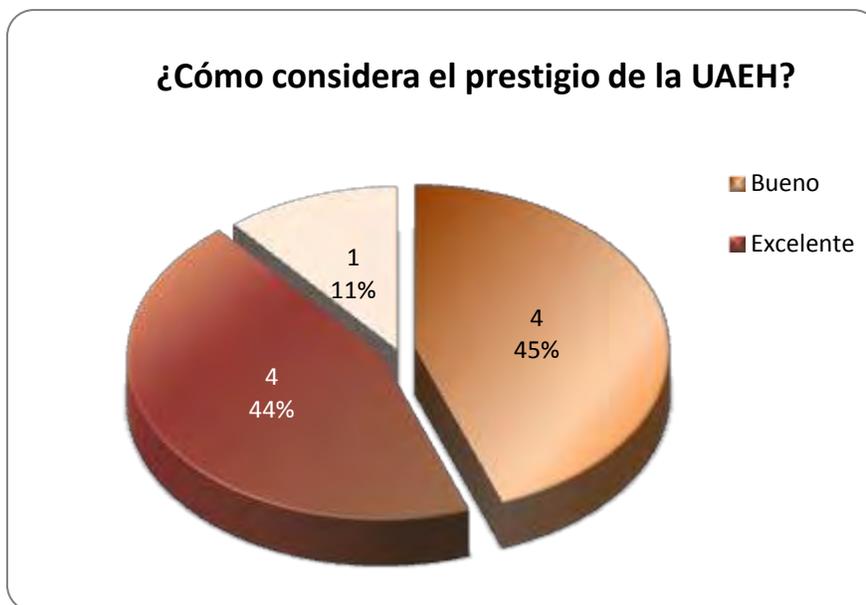


Gráfica 6.3 *Licenciaturas que requiere como empresa/institución en apoyo a la labor productiva*

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 44.4% de los empleadores lo calificaron como bueno y el 44.4% dijo que es excelente, como se muestra en la gráfica 6.4.



Gráfica 6.4 *Frecuencias de prestigio de la UAEH*