



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DEL ESTADO DE HIDALGO

Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados de la UAEH

Dirección General de Planeación

Dirección de Estudios Estratégicos y Desarrollo Institucional



2008

SERIE ESTUDIOS PARA LA PLANEACIÓN Y EL DESARROLLO INSTITUCIONAL

DIRECTORIO

LUIS GIL BORJA
RECTOR

HUMBERTO VERAS GODOY
SECRETARIO GENERAL

EVARISTO LUVIÁN TORRES
SECRETARIO GENERAL ADMINISTRATIVO

JUAN RANDELL BADILLO
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE ARTES

CARLOS CÉSAR MAYCOTTE MORALES
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE CIENCIAS AGROPECUARIAS

OCTAVIO CASTILLO ACOSTA
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE CIENCIAS BÁSICAS E INGENIERÍA

JESÚS IBARRA ZAMUDIO
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

JOSÉ LUIS ANTÓN DE LA CONCHA
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA SALUD

ADOLFO PONTIGO LOYOLA
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

HEGEL MARTÍNEZ BAÑOS
DIRECTOR DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ACTOPAN

MARTÍN ORTIZ GRANILLO
DIRECTOR DE LA ESCUELA SUPERIOR DE CIUDAD SAHAGÚN

SALOMÓN MONTEERRUBIO LARA
DIRECTOR DE LA ESCUELA SUPERIOR DE HUEJUTLA

TEÓDULO QUINTÍN PÉREZ PORTILLO
DIRECTOR DE LA ESCUELA SUPERIOR DE TEPEJI DEL RÍO

MIGUEL ÁNGEL MIGUEZ ESCORCIA
DIRECTOR DE LA ESCUELA SUPERIOR DE TIZAYUCA

DANIEL RAMÍREZ RICO
DIRECTOR DE LA ESCUELA SUPERIOR DE TLAHUELILPAN

ADRIÁN GUSTAVO CRUZ MENDOZA
DIRECTOR DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ZIMAPÁN

JOSÉ LUIS VALDESPINO FURLONG
DIRECTOR DE LA ESCUELA PREPARATORIA NÚMERO 1

AGUSTÍN SOSA CASTELÁN
DIRECTOR DE LA ESCUELA PREPARATORIA NÚMERO 2

ALFONSO ALAMILLA MORENO
DIRECTOR DE LA ESCUELA PREPARATORIA NÚMERO 3

JESÚS OSIRIS LEINES MEDÉCIGO
DIRECTOR DE LA ESCUELA PREPARATORIA NÚMERO 4

NÉSTOR QUINTERO ROJAS
COORDINADOR DE LA DIVISIÓN DE DOCENCIA

OTILIO ARTURO ACEVEDO SANDOVAL
COORDINADOR DE LA DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

MARCO ANTONIO ALFARO MORALES
COORDINADOR DE LA DIVISIÓN DE EXTENSIÓN

ANTONIO MOTA ROJAS
COORDINADOR DE LA DIVISIÓN DE VINCULACIÓN

CARLOS DANIEL GARCÍA REYES
COORDINADOR DE LA DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

GONZALO VILLEGAS DE LA CONCHA
CONTRALOR GENERAL

RAÚL GARCÍA RUBIO
DIRECTOR GENERAL DE PLANEACIÓN

VÍCTOR MARTÍNEZ MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE EVALUACIÓN

DAVID ORTIZ MENDOZA
DIRECTOR GENERAL JURÍDICO

BRENDA FLORES ALARCÓN
DIRECTORA GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y RELACIONES PÚBLICAS

ROSALINDA REYES TAPIA
DIRECTORA GENERAL DE SERVICIOS ESTUDIANTILES

ARTURO FLORES ALVAREZ
DIRECTOR GENERAL DE SERVICIOS ACADÉMICOS



Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados de la UAEH

2008

Dirección General de Planeación

Dirección de Estudios Estratégicos y Desarrollo Institucional

Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados de la UAEH, 2008.

D. R. © Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2009.

D. R. © Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Abasolo No. 600, Col. Centro, C. P. 42000, Pachuca de Soto, Hidalgo, México. Teléfono: +52 (771) 717-2000.

www.uaeh.edu.mx

Impreso en México

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida, total o parcialmente, ni registrada, o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia, o cualquier otro medio, sin el permiso previo por escrito de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
ANTECEDENTES	3
I.- METODOLOGÍA	9
1.1 DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA	11
1.3 DISTRIBUCIÓN DE LOS MUNICIPIOS EN ZONAS DE ESTUDIO	16
1.4 DISEÑO DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	20
1.5 EQUIPO DE TRABAJO	22
1.6 APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS.....	23
1.7 VALIDACIÓN, CAPTURA Y PROCESAMIENTO DE DATOS.....	24
II.- ANÁLISIS.....	25
GENERALIDADES.....	27
2.1 TIPO Y SECTOR DE LAS EMPRESAS O INSTITUCIONES ENCUESTADAS.....	27
2.2 ZONAS DE UBICACIÓN DE LAS EMPRESAS ESTUDIADAS.....	32
2.3 ÁMBITO DE COMPETENCIA DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS.....	37
2.4 TAMAÑO DE LA EMPRESA	38
2.5 IMPORTANCIA DADA POR LOS EMPLEADORES A LA INSTITUCIÓN DE EGRESO DE LOS PROFESIONISTAS QUE CONTRATA	41
2.6 ANÁLISIS DE LAS EMPRESAS O INSTITUCIONES EMPLEADORAS DE LA UAEH.....	42
2.7 ANÁLISIS DE LAS CARRERAS A LAS QUE PERTENECEN LOS EGRESADOS IDENTIFICADOS.....	46
2.8 ÁREAS DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS	49
2.9 PRESTATARIOS DE SERVICIO SOCIAL Y PRÁCTICAS PROFESIONALES.....	51
DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	54
2.10 EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO.....	54
2.11 REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONISTAS.....	62
2.12 IMPORTANCIA DE POSEER UN GRADO PARA LA CONTRATACIÓN	65
DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	71
2.13 CAUSAS DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	71
DE LA EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL	79
2.14 CAPACIDADES PERSONALES EXIGIDAS POR LOS EMPLEADORES.....	79

2.15 CAPACIDADES PROFESIONALES EXIGIDAS POR LOS EMPLEADORES	87
DE LA PROMOCIÓN LABORAL	98
2.16 CAPACIDADES CONSIDERADAS POR EL EMPLEADOR PARA LA PROMOCIÓN LABORAL	98
DEL GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES	111
2.17 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON LOS EGRESADOS DE LA UAEH	111
2.17.1 PRESTIGIO DE LA UAEH	115
2.17.2 RESPONSABILIDAD	118
2.17.3 RITMO DE APRENDIZAJE DURANTE SU DESEMPEÑO LABORAL	123
2.17.4 VALORES PERSONALES Y PROFESIONALES	126
2.17.5 CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA LICENCIATURA	130
2.17.6 CAPACIDAD DE RESOLVER PROBLEMAS	134
2.17.7 HABILIDADES PRÁCTICAS	137
2.17.8 PUESTA EN PRÁCTICA DE LOS CONOCIMIENTOS DE SU DISCIPLINA	141
2.17.9 TRABAJO EN EQUIPO	144
2.17.10 CAPACIDAD PARA RENDIR BAJO PRESIÓN	148
2.17.11 CAPACIDAD DE LIDERAZGO	151
2.17.12 CAPACIDAD DE INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	155
2.17.13 DOMINIO DE PROGRAMAS COMPUTACIONALES	158
2.17.14 DOMINIO DE OTROS IDIOMAS	162
III.- ANÁLISIS COMPARATIVO	167
3.1 COMPARACIÓN DE RESULTADOS ENTRE EL ESTUDIO DE 2004 Y EL DE 2008	169
CONCLUSIONES	173
ANEXO I	189
ANEXO II	203
ANEXO III	219
ANEXO IV	227
ANEXO V	233

INTRODUCCIÓN

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo mantiene su compromiso por responder de manera oportuna, eficiente y con calidad a los requerimientos de una sociedad en constante cambio, debido entre otros factores a los avances de la ciencia y la tecnología, la necesidad de generar y aplicar el conocimiento bajo esquemas innovadores, de dar respuesta creativa a las necesidades sociales y productivas y proveer de soluciones adecuadas a las problemáticas sociales.

La formación del recurso humano profesional que demanda el sector social y productivo del estado de Hidalgo y el país, tiene una importancia estratégica para lograr una transformación productiva que coadyuve al desarrollo social. Los avances del conocimiento, así como la producción de nuevas tecnologías de información y comunicación, han generado un cambio significativo en la interacción entre las personas y las organizaciones. Además, las necesidades del mercado laboral, las necesidades sociales y los cambios demandados para responder a las exigencias de un mundo altamente competitivo y globalizado, obligan a entender la formación profesional que se requiere en el siglo XXI. La tendencia actual del aparato productivo se caracteriza por la flexibilidad y la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios, adecuando su producción o servicios a demandas, mercados y nuevas tecnologías.

El presente documento es el informe final del Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados de la UAEH, el cual fue realizado por medio de una encuesta durante el segundo semestre de 2008 por la Dirección General de Planeación a través de la Dirección de Estudios Estratégicos y Desarrollo Institucional. Este estudio permite dar continuidad al esfuerzo desplegado por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en el año 2004, para conocer las fortalezas y debilidades en la formación de sus egresados. El documento consta de tres partes que contienen la metodología, el análisis de los resultados del estudio y un análisis comparativo con respecto al estudio anterior. A través de él se logró identificar 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.

La primera parte corresponde a la metodología que se utilizó para la realización del estudio, donde se detallan aspectos generales que permiten contextualizar la investigación realizada, como son: las zonas y los municipios incorporados en el estudio, la forma en que se determinó la muestra, así como la estructura del instrumento de captación de información que fue utilizado en las encuestas.

La segunda parte está constituida por el análisis de los resultados, dividido en seis secciones donde se describen aspectos generales relativos a las empresas e

instituciones que se visitaron referentes al tipo, sector, tamaño y actividad económica a la que pertenecen. De igual forma se detallan las licenciaturas y el instituto o escuela de la UAEH donde cursaron sus estudios a las que pertenecen los egresados que fueron identificados en el mercado laboral y sobre los cuales los empleadores expresaron su opinión.

Las siguientes secciones del análisis se organizan atendiendo a la cadena de valor que los profesionistas siguen a lo largo de su vida laboral, iniciando por los medios de reclutamiento más utilizados, los aspectos que más influyen durante la contratación, las principales causas que motivan la capacitación, las capacidades personales y profesionales más exigidas durante el desarrollo de su trabajo y las capacidades que más influyen en la promoción laboral.

La última sección de ésta parte, indaga sobre el grado de satisfacción que tienen los empleadores con los egresados de la UAEH. En este aspecto, se consideran 14 indicadores que ofrecen una visión de la opinión que éstos tienen con las capacidades personales y profesionales de los egresados.

La tercera parte de este documento contiene un análisis comparativo, entre la opinión expresada por los empleadores en el estudio realizado por la Dirección General de Planeación en el año 2004, con los resultados obtenidos en el presente estudio. Esta comparación permite tener una idea acerca del cambio que la satisfacción de los empleadores ha tenido en un periodo de 4 años. Por último, como información complementaria se incluyen cinco anexos.

ANTECEDENTES

El presente estudio tiene como antecedente inmediato el Estudio del mercado ocupacional del estado de Hidalgo, realizado en el año 2004 por la Dirección General de Planeación. Los resultados de dicho estudio, contribuyeron a fortalecer y consolidar el firme compromiso que la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo tiene con la sociedad y su entorno, de buscar mejorar y asegurar la calidad del proceso formativo que se realiza en cada uno de sus programas educativos, incorporando la perspectiva de los empleadores de nuestros egresados. De igual forma permitió retroalimentar el trabajo colegiado enfocado a mejorar los planes de estudio con base a las demandas del medio social y productivo.

Para ese estudio se encuestaron 353 empresas e instituciones de las cuales 137 correspondieron al sector industria y 216 al de servicios. Se consideraron 13 sectores importantes en la actividad económica del Estado: Agroalimentario, Construcción, Manufacturero, Metal mecánico, Textil, Educativo, Bancario, Hotelero, Gubernamental, Comercial, de Servicios, de Extracción de Minerales y el Sector Salud.

A continuación se mencionan los hallazgos reportados en ese estudio, de acuerdo a las secciones en que se dividió el mismo.

Sólo en 246 empresas o instituciones (69.69 %) se manifestó contar entre su personal con egresados de la UAEH; los sectores que contrataron en mayor número a estos egresados fueron el de educación, ya que en 88 instituciones tenía entre su personal a 657 egresados, y el sector Salud que en 43 dependencias tenía a 1,707. En lo que respecta a las licenciaturas que presentaron mayor demanda, el 29% de los encuestados manifestó que era la de contaduría, el 19% la de Administración y el 15% la de Derecho.

Aspectos importantes para la selección y contratación: Los elementos más importantes en el estudio del año 2004 considerados por los empleadores para la selección y contratación fueron: la institución de egreso, el currículum vitae, el examen psicométrico, el resultado de la entrevista y las relaciones personales, de los que el 66% de encuestados consideró altamente importante el currículum vitae.

Características profesionales requeridas por los empleadores: Las características consideradas en el estudio fueron: tener sólo estudios, contar con título, tener experiencia profesional y contar con un posgrado. Las más representativas para los empleadores fueron la de contar con un título y la experiencia profesional.

Del total de empleadores encuestados que no tuvieron egresados de la UAEH contratados, un 38% manifestó su interés por contratar egresados de esta institución,

mientras que el 62% restante se abstuvo de opinar. Los empleadores que habían contratado egresados de la UAEH manifestaron en un 97% estar satisfechos con el trabajo de los egresados, sin embargo se encontró que un 24% del total haría contrataciones de nuestros egresados en puestos administrativos.

Conocimientos o habilidades recomendadas por el empleador para la capacitación y actualización: De un conjunto de habilidades para la capacitación y actualización que se analizaron en el estudio del 2004, los empleadores en un 17.3% opinaron que tener conocimientos actualizados era primordial para el desempeño del puesto, y en segundo término con un 17% se consideró la capacidad de trabajo en equipo. El dominio de idiomas extranjeros resultó con un valor bajo.

Elementos que influyen para la promoción laboral: Para efectos de la promoción laboral se consideraron en la pasada encuesta: los conocimientos actualizados, la capacidad de innovación, los cursos de actualización, la cantidad de conocimientos, el dominio de técnicas informáticas, el compromiso de mejora, dominio de idiomas, la capacidad de trabajar en equipo, la aplicación de valores y el liderazgo; siendo los más destacados para la promoción laboral, con un 18% la capacidad de trabajo en equipo y con un 17% el contar con conocimientos actualizados.

Áreas de desempeño de los egresados en la empresa: Las áreas de desempeño que consideraron los empleadores en un 35% para la contratación de personal fue en niveles administrativos.

El grado de satisfacción de los empleadores en relación a conocimientos y habilidades: En 2004, un 52.03% de los empleadores manifestó estar regularmente satisfecho con el desempeño de los egresados de la UAEH, para el 19.51% la satisfacción fue buena, mientras que para el 13.01% la satisfacción fue mala; por su parte el 9.76% no respondió y sólo el 5.69% expreso el máximo grado de satisfacción.

Grado de exigencia de los empleadores en el trabajo: Las principales exigencias de los empleadores en el trabajo en orden de importancia fueron: con un 6.4% la puntualidad y formalidad, con un 6.2% la capacidad de asumir responsabilidades, con un 6.1% la identificación con la empresa y con un 5.5 % la habilidad para encontrar soluciones.

Como producto del análisis de dichos resultados durante el periodo 2005-2008, la Universidad realizó diversas acciones encaminadas a mejorar la calidad de la formación impartida y de la infraestructura académica que apoya a los programas educativos, así como revisiones curriculares para incorporar innovaciones en los planes de estudio y nuevos estudios de pertinencia y factibilidad de la oferta educativa.

A mediados del 2008 se realizó una revisión de la metodología empleada en el Estudio del mercado ocupacional del estado de Hidalgo, así como del instrumento de captación de datos, lo que permitió identificar áreas de oportunidad para mejorarlos y con ello fortalecer la vinculación de la UAEH con las empresas que contratan a sus egresados y

conocer los factores decisivos de contratación y de evaluación del desempeño que utilizan las empresas e instituciones hidalguenses. La intención y el interés se enfocaron en contar con una aproximación que permitiera identificar algunas líneas sobre las cuales se pudiera trabajar como institución en el futuro inmediato y realizar un estudio durante los últimos meses del año 2008, que incorporara nuevos aspectos pero a la vez pudiera ser comparable con el realizado en 2004.

De esta manera se plantearon dos interrogantes a las que se buscó dar respuesta, ¿Cuáles son los principales criterios y aspectos que son 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?, es así que se determinaron los siguientes objetivos para un nuevo estudio.

Objetivo general:

Analizar el mercado ocupacional de los egresados de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), para conocer de manera directa las necesidades que los empleadores demandan en la realización de sus actividades, así como el grado de satisfacción que estos tienen con las capacidades adquiridas durante su formación y el desempeño profesional de nuestros egresados.

Objetivos específicos:

1. **I**dentificar cuáles son los medios de reclutamiento más importantes utilizados por las empresas para la contratación del personal, y cuáles son los requisitos que más influyen en la selección de los candidatos, así como analizar de qué forma impacta el nivel de estudios en la contratación y la forma en que ésta varía en relación al tipo de empresa y la actividad de la misma.
2. **A**nalizar cuáles son las principales causas que dan lugar a la capacitación del personal contratado, e identificar en cuáles de éstas la UAEH puede tener influencia, con la finalidad de tomar las acciones pertinentes.
3. **I**dentificar cuáles son las áreas profesionales y las capacidades personales de mayor exigencia para el personal durante el desempeño de sus actividades laborales.
4. **I**dentificar cuáles son las capacidades más importantes de los profesionistas que toma en cuenta el empleador al momento de la promoción laboral.

5. Conocer la opinión de los empleadores en cuanto a las capacidades adquiridas por los egresados de la UAEH durante su formación, a través del grado de satisfacción durante el desarrollo de las actividades en el campo laboral.

Es importante mencionar que el presente estudio sobre la opinión de los empleadores, comprende a instituciones públicas y privadas en las cuales los egresados de licenciatura se encuentran desempeñándose profesionalmente.

Oferta educativa de la UAEH

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo atiende las necesidades educativas que el entorno le demanda en cuanto a la formación de recursos humanos calificados, realizar investigación y generación de conocimientos, aplicación de la ciencia y tecnología, promoción y difusión de la cultura y el deporte, así como la solución de problemas del sector productivo y social a través de la vinculación; aspectos que son fundamentales en los procesos de la formación integral de los estudiantes y que se impulsan a través del modelo educativo.

La Universidad tiene una gran historia y se encuentra en un gran momento de su trayectoria ya que es reconocida nacional e internacionalmente. Tiene presencia en doce municipios de la entidad, concentrándose la mayor parte en Pachuca y Mineral de la Reforma. Actualmente ofrece 43¹ licenciaturas en seis institutos y 17 licenciaturas en siete escuelas superiores, como se muestra en la tabla A-1. En la tabla se indican las licenciaturas ofertadas por instituto y entre paréntesis se especifica a las escuelas superiores que ofertan el mismo programa educativo en el municipio respectivo. La licenciatura en diseño gráfico solamente se oferta en la Escuela Superior de Actopan.

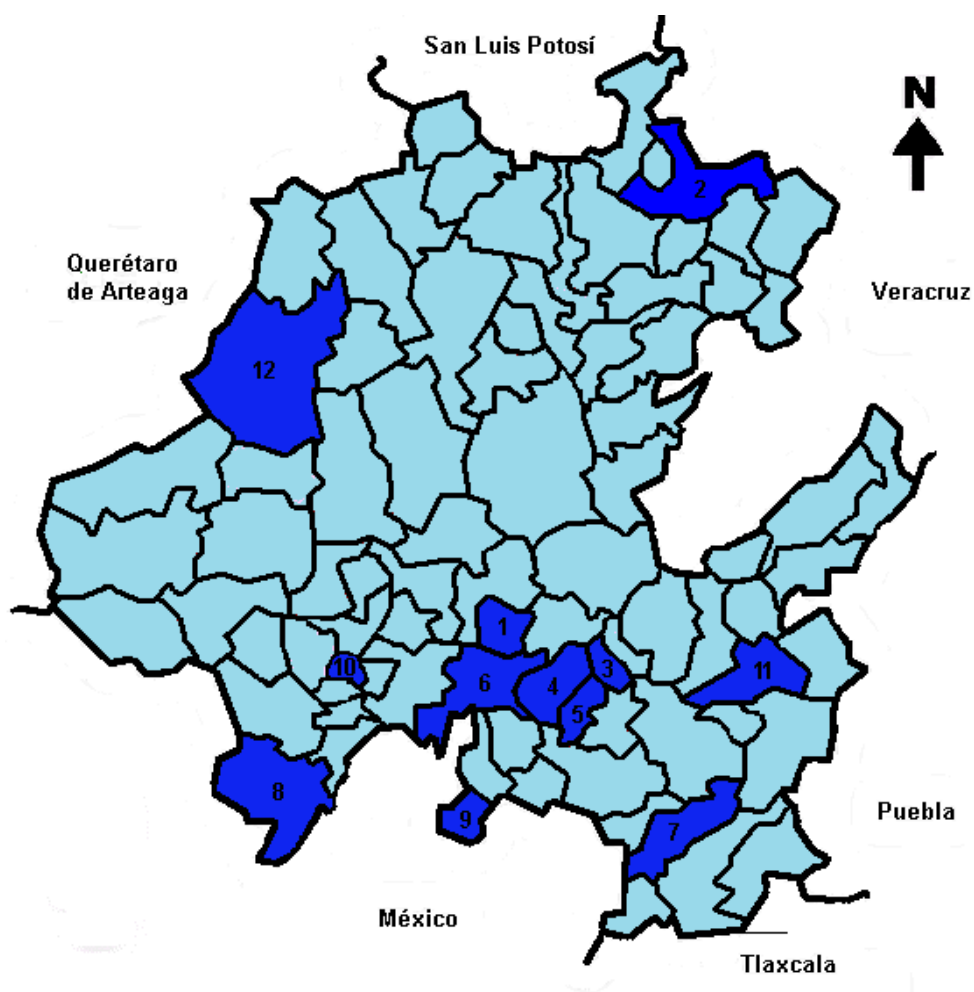
¹ Si bien se ofertan 43 licenciaturas algunas de ellas son de reciente creación como Gastronomía, Sociología, Física y Tecnología Avanzada, Arquitectura e Ingeniería Civil, por lo que no cuentan aún con egresados y no es posible obtener opiniones sobre el desempeño de estos al momento de realizar el presente estudio.

TABLA A-1 *Programas educativos de licenciatura ofertados por la UAEH ofertados en los institutos y escuelas superiores dependientes*

INSTITUTO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS	INSTITUTO DE CIENCIAS BÁSICAS E INGENIERÍA
Contaduría (E.S. Sahagún, E.S. Zimapán)	Arquitectura
Administración (E.S. Tepeji, E.S. Tlahuelilpan)	Biología
Economía	Física y Tecnología Avanzada
Comercio exterior	Ingeniería en Ciencia de los Materiales
Gastronomía	Ingeniería Civil
Turismo (E.S. Tizayuca)	Ingeniería en Electrónica y Telecomunicaciones (E.S. Tizayuca)
Mercadotecnia	Ingeniería en Geología Ambiental
INSTITUTO DE CIENCIAS AGROPECUARIAS	Ingeniería Industrial (E.S. Sahagún, E.S. Tepeji)
	Ingeniería Minero Metalúrgica
Ingeniería Agroindustrial	Matemáticas Aplicadas
Ingeniería en Manejo de Recursos Forestales	Química
Ingeniería en alimentos	Química en Alimentos
Medicina Veterinaria y Zootecnia	Sistemas Computacionales (E.S. Huejutla, E.S. Tlahuelilpan)
INSTITUTO DE ARTES	INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
Música	Derecho (E.S. Actopan, E.S. Huejutla, E.S. Zimapán)
Danza	Ciencias de la Comunicación
Artes visuales	Ciencias de la Educación
Arte Dramático	Enseñanza de la Lengua Inglesa
Diseño Gráfico (E.S. Actopan)	Ciencias Políticas y Administración Pública
INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA SALUD	Trabajo Social (E.S. Sahagún)
	Historia de México
Medicina	Sociología
Enfermería (E.S. Tlahuelilpan)	
Odontología	
Farmacia	
Psicología (E.S. Actopan)	
Nutrición	

Fuente: Oferta educativa de la UAEH, disponible en la página web institucional. <http://www.uaeh.edu.mx>

La UAEH es la máxima casa de estudios del estado de Hidalgo con gran trascendencia en la vida política, económica y social de la región, es la universidad con mayor oferta educativa; tan sólo en el año 2007 albergó al 41.25% de la matrícula educativa de nivel superior del estado.



- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| 1. Actopan | 7. Tepeapulco |
| 2. Huejutla de Reyes | 8. Tepeji del Río de Ocampo |
| 3. Mineral del Monte | 9. Tizayuca |
| 4. Pachuca de Soto | 10. Tlahuelilpan |
| 5. Mineral de la Reforma | 11. Tulancingo de Bravo |
| 6. San Agustín Tlaxiaca | 12. Zimapán |

Figura A-1 *Municipios de estado de Hidalgo con presencia de institutos y escuelas superiores de la UAEH*

I.- METODOLOGÍA



METODOLOGÍA

En este apartado se describe la metodología utilizada para realizar el presente estudio. Como punto de partida se definieron el objetivo general y los específicos de la investigación y se revisaron estudios similares realizados por otras instituciones de educación superior. También se dimensionó el mercado ocupacional del estado de Hidalgo, para tener una aproximación del tamaño de la población. La figura 1.2, muestra el esquema conceptual de la metodología, a continuación se describen los pasos.

1.1 DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

La población objetivo de este estudio se enfoca en los tres grandes sectores laborales de nuestro estado, el sector comercial, el industrial y el de servicios, tanto en entidades públicas como privadas. Una acción importante que se llevó al cabo en la realización de este estudio fue elaborar un padrón bien definido de empleadores. Para ello se construyó una base de datos de empresas e instituciones que, atendiendo al potencial que estas tuvieran para la captación de profesionistas, resultaran relevantes para el estudio.

Se utilizó como base principal el Directorio Industrial del Estado de Hidalgo del año 2004, dado que en él se tienen registradas las empresas más importantes de nuestra entidad, no sólo del sector industrial, sino también de servicios y de comercio.

La base de datos de empresas fue complementada con directorios de instituciones de administración pública tanto municipales, como estatales y federales, así como de instituciones de educación en donde se consideraron sólo los niveles medio superior y superior. De igual forma fueron integradas instituciones del área de salud e instituciones financieras.

En cuanto al sector comercio, si bien existe un gran número de entidades económicas empadronadas, la mayor parte de éstas son comercios muy pequeños y de poco impacto para el estudio, por lo que se consideraron sólo comercios grandes, tiendas departamentales y tiendas de autoservicio.

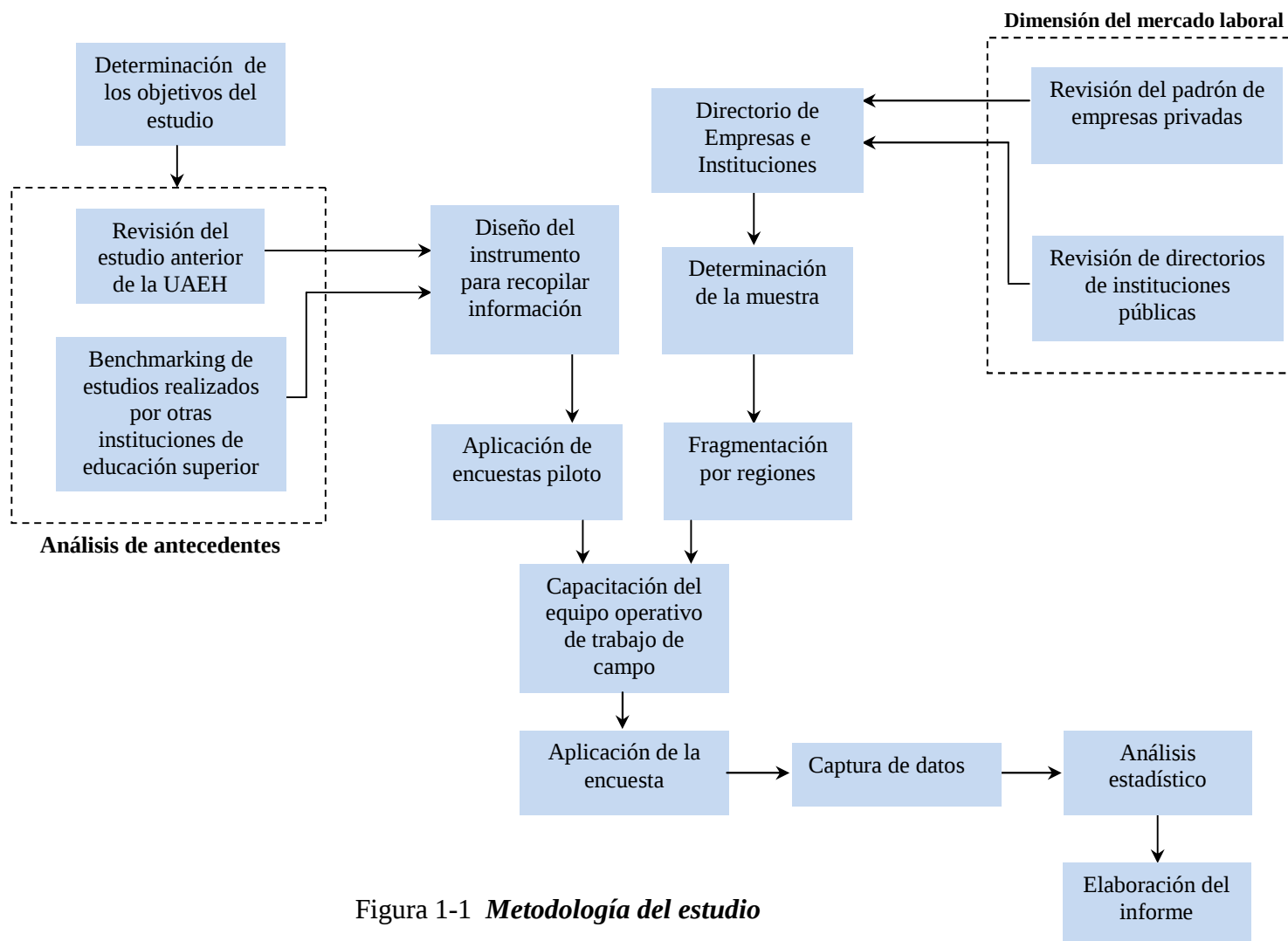


Figura 1-1 *Metodología del estudio*



Las unidades de estudio son lo que en términos estadísticos se conocen como variables dicotómicas es decir al elegir una variable esta ofrece dos posibilidades:

1. Que en ella se encuentre laborando por lo menos un egresado de la UAEH.
2. Que no labore ningún egresado de la UAEH.

El criterio principal para la construcción de nuestra base de datos poblacional fue contemplar aquellas empresas e instituciones en las que se tuviera mayor posibilidad de encontrar por lo menos un egresado de la institución laborando en ellas. La indicación dada a los encuestadores fue que en caso de que no hubiera egresados laborando en la empresa o institución visitada en ese momento, se indagara si en ese lugar había laborado algún egresado en un periodo anterior no mayor a 3 años, y en caso de cumplirse esta condición, se consideraría que en esa entidad visitada si había presencia, pues el empleador tiene conocimiento de causa para emitir una opinión válida para el estudio. De no cumplirse esta condición se trataría de remplazar esta unidad muestral por otra del mismo sector y actividad económica.

De esta forma la población quedó integrada por 652 empresas del sector industrial y 1,111 del sector servicios y comercio. Considerándose como ya se explicó las de mayor significancia para el estudio.

Para las actividades del sector industria, se tomo como base la división que se hace en el Directorio Industrial del Estado de Hidalgo. En lo que respecta a los sectores de comercio y servicios, se consideraron las actividades más representativas (ver tabla 1-2).

TABLA 1-1 Sectores empresariales del estado de Hidalgo y sus actividades económicas

SECTORES DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO			
COMERCIO		SERVICIOS	INDUSTRIA
ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	Tiendas de autoservicios	Hospedaje y alimentación	Alimentos y bebidas
	Tiendas departamentales	Educación	Automotriz y autopartes ²
	Otros (comercio)	Servicios financieros	Metalmecánica
		Administración pública	Minero y construcción
		Servicios de salud	Muebles y madera
		Otros (servicios)	Plásticos
			Químico y farmacéutico
			Textil y confección
			Otros(industria)

Fuente: Elaboración propia con base en información del directorio industrial del Estado de Hidalgo, 2004

² El Directorio Industrial del Estado de Hidalgo considera dentro de esta actividad a las agencias dedicadas a la venta de automóviles, por ello a estas empresas se les consideró en el sector industria y no en el sector comercio.



Dado que la población total del estudio esta dividida en tres grandes sectores y a su vez estos sectores se integran por empresas o instituciones de distintas actividades. Se consideró una población de 1,763 unidades de estudio con representación de los distintos sectores y actividades correspondientes, como se muestra a continuación:

TABLA 1-2 *Proporción poblacional para el sector comercio*

COMERCIO		
ACTIVIDADES	UNIDADES CONSIDERADAS	PROPORCIÓN POBLACIONAL
Tiendas de autoservicios	22	1.25%
Tiendas departamentales	41	2.32%
Otros (comercio)	22	1.25%
Total	85	4.82%

Fuente: Elaboración propia

TABLA 1-3 *Proporción poblacional para el sector servicios*

SERVICIOS		
ACTIVIDADES	UNIDADES CONSIDERADAS	PROPORCIÓN POBLACIONAL
Hospedaje y alimentación	48	2.72%
Educación	200	11.34%
Servicios financieros	216	12.25%
Administración pública	150	8.52%
Servicios de salud	291	16.51%
Otros (servicios)	121	6.86%
Total	1026	58.20%

Fuente: Elaboración propia

TABLA 1-4 *Proporción poblacional para el sector industria*

INDUSTRIA		
ACTIVIDADES	UNIDADES CONSIDERADAS	PROPORCIÓN POBLACIONAL
Alimentos y bebidas	120	6.81%
Automotriz y autopartes	50	2.84%
Metalmecánica	107	6.07%
Minero y construcción	91	5.16%
Muebles y madera	15	0.85%
Plásticos	29	1.64%
Químico y farmacéutico	40	2.27%
Textil y confección	98	5.56%
Otros(industria)	102	5.79%
Total	652	36.98%

Fuente: Elaboración propia



El cálculo del número mínimo de unidades de estudio que debe formar parte de la muestra al azar, se realiza como sigue:

Para una población finita

$$n = Z_{\alpha}^2 \frac{N \cdot p \cdot q}{i^2 \cdot (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

n= Tamaño muestral

N= Tamaño de la población en estudio

Z= Valor correspondiente a la distribución de Gauss, que deja fuera del intervalo $\pm Z_{\alpha}$ una proporción α de los individuos. 2,58 para $\alpha=0,01$.

α =Nivel de confianza elegido.

P= Prevalencia esperada del parámetro a evaluar.

q= 1-p

I= Error que se prevé cometer.

Aplicando la fórmula para un intervalo de confianza del 99% ($\alpha=0,01$), se obtiene el tamaño de muestra poblacional de 366, que es el número mínimo de empresas e instituciones que se tienen que encuestar.

Como puede observarse, la mayor proporción de las empresas corresponde al sector servicios; esto se debe a que en la última década se han instalado un número significativo de empresas de este sector en la entidad, principalmente en la capital y ciudades con mayor desarrollo. Para tener un referente de esto, la tasa anual de crecimiento del empleo formal en el estado tan sólo durante el periodo 1999-2005, fue de 3.4% muy superior a la tasa nacional, presentando la zona centro del estado un incremento mayor en el sector servicios³.

³ Fuente: FitchRatings México, 2005.



1.3 DISTRIBUCIÓN DE LOS MUNICIPIOS EN ZONAS DE ESTUDIO

El Estado de Hidalgo se integra por 84 municipios, donde seis de ellos Pachuca de Soto, Mineral de la Reforma, Tizayuca, Tulancingo de Bravo, Tepeji del Río de Ocampo y Tepeapulco, albergan prácticamente al 60% de las empresas industriales registradas en el directorio empresarial del año 2007. Aunque esto es significativo recordemos que el estudio no sólo se centra en el sector industrial, sino que incluye a los sectores comercio y servicios.

Es lógico pensar que por cuestiones logísticas y de recursos, resultaría poco práctico visitar todos los municipios que comprenden el estado de Hidalgo, de esta forma, los esfuerzos se centraron en los municipios con mayor importancia por su actividad comercial, industrial y de servicios.



Figura 1-2 *Ubicación del estado de Hidalgo*

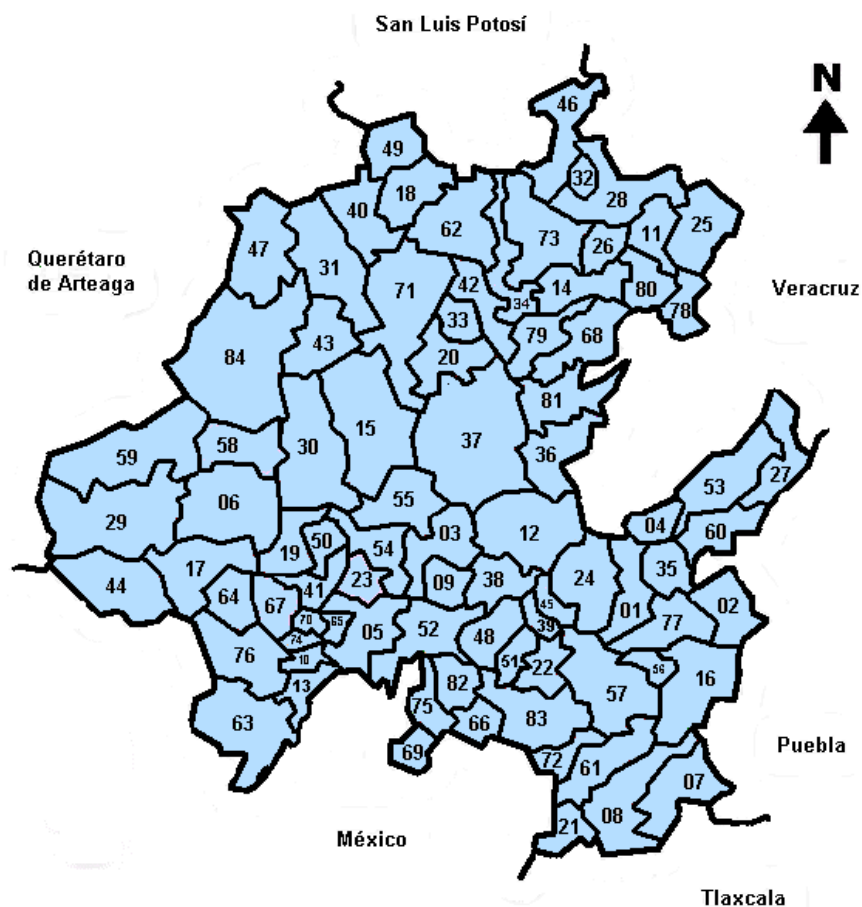


Figura 1-3 *Municipios del estado de Hidalgo*

1. ACATLÁN	22. EPAZOYUCAN	43. NICOLÁS FLORES	64. TEPETITLÁN
2. ACAXOCHITLÁN	23. FRANCISCO I. MADERO	44. NOPALA DE VILLAGRÁN	65. TETEPANGO
3. ACTOPAN	24. HUASCA DE OCAMPO	45. OMITLÁN DE JUÁREZ	66. VILLA DE TEZONTEPEC
4. AGUA BLANCA DE ITURBIDE	25. HUAUTLA	46. SAN FELIPE ORIZATLÁN	67. TEZONTEPEC DE ALDAMA
5. AJACUBA	26. HUAZALINGO	47. PACULA	68. TIANGUISTENGO
6. ALFAJAYUCAN	27. HUEHUETLA	48. PACHUCA DE SOTO	69. TIZAYUCA
7. ALMOLOYA	28. HUEJUTLA DE REYES	49. PISAFLORES	70. TLAHUELILPAN
8. APAN	29. HUICHAPAN	50. PROGRESO DE OBREGÓN	71. TLAHUILTEPA
9. EL ARENAL	30. IXMIQUILPAN	51. MINERAL DE LA REFORMA	72. TLANALAPA
10. ATITALAQUIA	31. JACALA DE LEDEZMA	52. SAN AGUSTÍN TLAXIACA	73. TLANCHINOL
11. ATLAPEXCO	32. JALTOCÁN	53. SAN BARTOLO TUTOTEPEC	74. TLAXCOAPAN
12. ATOTONILCO EL GRANDE	33. JUÁREZ HIDALGO	54. SAN SALVADOR	75. TOLCAYUCA
13. ATOTONILCO DE TULA	34. LOLOTLA	55. SANTIAGO DE ANAYA	76. TULA DE ALLENDE
14. CALNALI	35. METEPEC	56. SANTIAGO TULANTEPEC DE LUGO GUERRERO	77. TULANCINGO DE BRAVO
15. CARDONAL	36. SAN AGUSTIN METZQUITITLÁN	57. SINGUILUCAN	78. XOCHIATIPAN
16. CUAUTEPEC DE HINOJOSA	37. METZTITLAN	58. TASQUILLO	79. XOCHICOATLÁN
17. CHAPANTONGO	38. MINERAL DEL CHICO	59. TECOZAUTLA	80. YAHUALICA
18. CHAPULHUACÁN	39. MINERAL DEL MONTE	60. TENANGO DE DORIA	81. ZACUALTIPÁN DE ANGELES
19. CHILCUAUTLA	40. LA MISIÓN	61. TEPEAPULCO	82. ZAPOTLÁN DE JUÁREZ
20. ELOXOCHITLÁN	41. MIXQUIAHUALA DE JUÁREZ	62. TEPEHUACÁN DE GUERRERO	83. ZEMPOALA
21. EMILIANO ZAPATA	42. MOLANGO DE ESCAMILLA	63. TEPEJI DEL RÍO DE OCAMPO	84. ZIMAPÁN



En total fueron considerados 32 de los 84 municipios, los cuales fueron divididos en cinco zonas, como se muestra en la figura 1-5, siendo estos los más relevantes para los fines del estudio. Estos 32 municipios concentran el 86.14% de las industrias registradas en el estado e incluyen a casi el 90% de las empresas del sector servicios.

En la tabla 1-6 se enlistan las zonas definidas para se aplicar las encuestas con los respectivos municipios que incluyen.

TABLA 1-5 *Municipios que integran las zonas de estudio definidas*

ZONA CENTRO	ZONA DEL ALTIPLANO	ZONA DEL VALLE DE TULANCINGO	ZONA DEL VALLE DEL MEZQUITAL	ZONA DE LA SIERRA HUASTECA
• Mineral de La Reforma • Pachuca de Soto • San Agustín Tlaxiaca • Tizayuca	• Apan • Emiliano Zapata • Tepeapulco • Tlanalapa	• Acaxochitlán • Cuautepec de Hinojosa • Singuilucan • Santiago Tulantepec de Lugo Guerrero • Tulancingo de Bravo	• Ajacuba • Actopan • Atitalaquia • Atotonilco de Tula • Chilcuautila • El Arenal • Francisco I. Madero • Cardonal • Ixmiquilpan • Mixquiahuala de Juárez • Progreso de Obregón • Tepeji del Río de Ocampo • Tetepango • Tlaxcoapan • Tula de Allende • Zimapán	• Metztitlán • Atotonilco El Grande • Zacualtipán de Angeles

Fuente: Elaboración propia

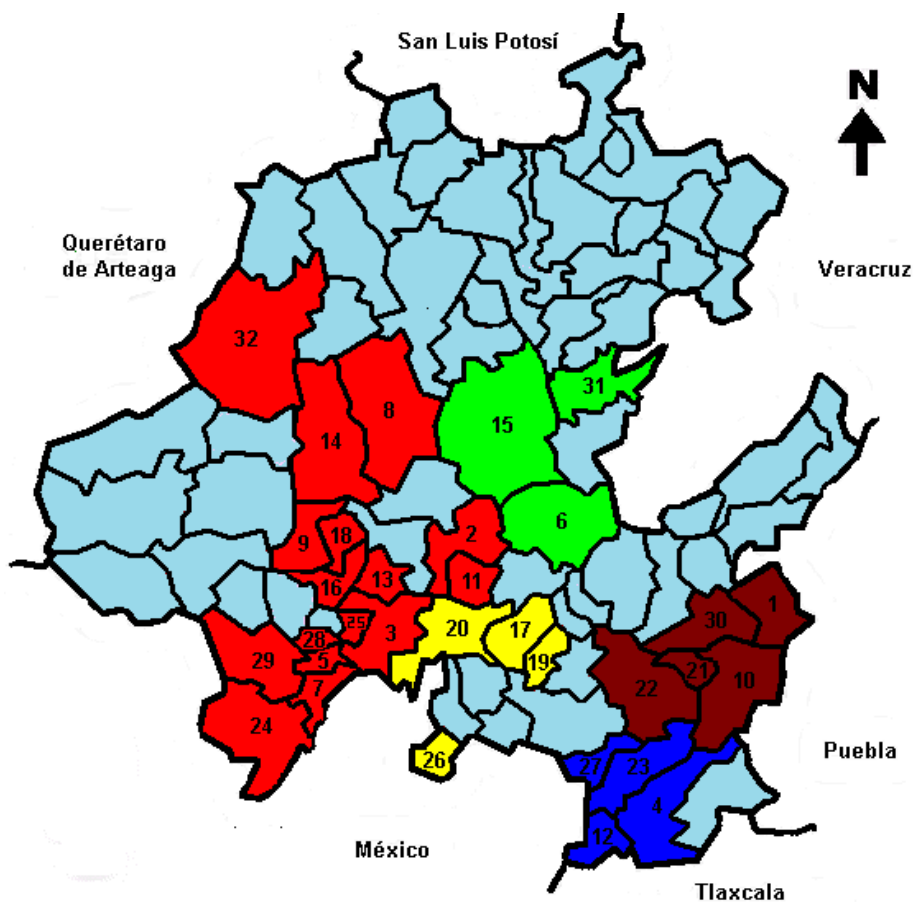


Figura 1-4 *Zonas de estudio*

■ ZONA CENTRO ■ ZONA DEL VALLE DE TULANCINGO ■ ZONA DEL VALLE DEL MEZQUITAL
■ ZONA DEL ALTIPLANO ■ ZONA SIERRA-HUASTECA

- | | | |
|--------------------------|---|-----------------------------|
| 1 Acaxochitlán | 12 Emiliano Zapata | 23 Tepeapulco |
| 2 Actopan | 13 Francisco I. Madero | 24 Tepeji del Río de Ocampo |
| 3 Ajacuba | 14 Ixmiquilpan | 25 Tetepango |
| 4 Apan | 15 Metztlán | 26 Tizayuca |
| 5 Atitalaquia | 16 Mixquiahuala de Juárez | 27 Tlanalapa |
| 6 Atotonilco El Grande | 17 Pachuca de Soto | 28 Tlaxcoapan |
| 7 Atotonilco de Tula | 18 Progreso de Obregón | 29 Tula de Allende |
| 8 Cardonal | 19 Mineral de La Reforma | 30 Tulancingo de Bravo |
| 9 Chilcuautla | 20 San Agustín Tlaxiaca | 31 Zacualtípán de Angeles |
| 10 Cuautepec De Hinojosa | 21 Santiago Tulantepec de Lugo Guerrero | 32 Zimapán |
| 11 El Arenal | 22 Singuilucan | |



1.4 DISEÑO DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

El instrumento de aplicación o encuesta es la herramienta principal de la cual dispone un investigador en este tipo de estudios en los cuales se quiere saber el comportamiento de toda una población a partir del estudio de una muestra. No sólo es importante que esta muestra represente el comportamiento de la población, también lo es que una vez seleccionada la muestra, el instrumento de aplicación esté bien diseñado, pues de él depende la calidad de la información que se recabe durante el trabajo de campo, pues si este no se apega al objetivo u objetivos del estudio los datos que se obtengan pueden ser poco relevantes.

En este sentido partiendo del objetivo general del estudio se diseñó el instrumento para recopilar información, que contiene seis secciones y un total de 116 reactivos o preguntas (ver Anexo I). El primer paso en su construcción fue identificar las variables e indicadores que ayudarían a lograr el objetivo planteado.

Definidas las variables e indicadores del estudio, se identificó que era más práctico estructurar el cuestionario en seis secciones, siguiendo el “proceso de desarrollo de un profesionista en su vida laboral”.

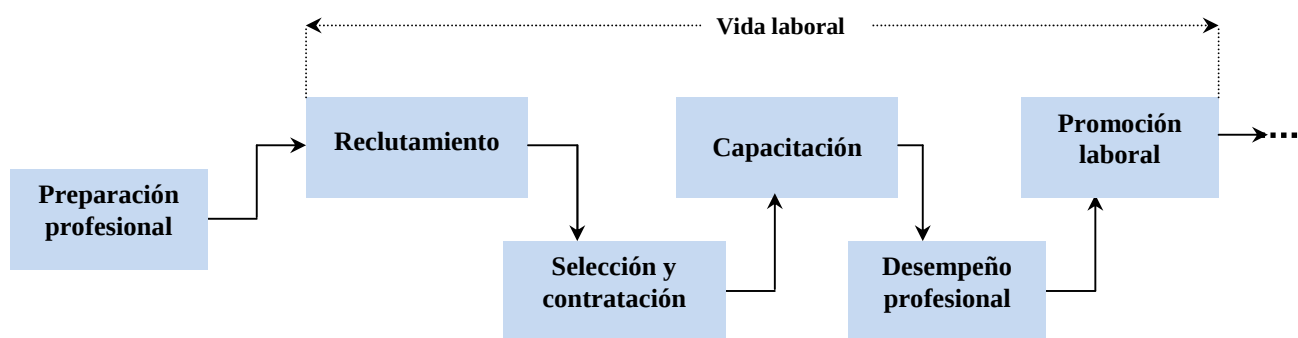


Figura 1-5 *Proceso de desarrollo de un profesionista en su vida laboral*

De esta forma la estructura del instrumento se dividió de la siguiente manera:

Sección 1) Generalidades: Esta sección contiene la ficha técnica de las empresas e instituciones que se visitaron, en donde se identificaron datos generales como: razón social, dirección, teléfono, sector al que pertenece, tipo de actividad que desarrolla, tamaño de la empresa y los datos del funcionario enlace que contestó la encuesta.



En esta parte del instrumento también se identifica si hay egresados laborando en esa empresa e institución, de que carreras son egresados y el tipo de áreas en las que se desempeñan. También se aprovecho en esta sección para identificar si en esa empresa o institución había prestatarios de servicio social o de práctica profesionales.

Sección 2) De la selección y contratación: Se consideró importante incorporar esta sección ya que permitiría identificar y ponderar los aspectos que los empleadores consideran más determinantes al momento de seleccionar y contratar a su personal.

Incorporando variables como la forma en que realizan su reclutamiento, los requisitos indispensables para la contratación y la importancia de la preparación académica. Cada una de las variables anteriores complementadas con sus respectivos indicadores que ayudaron a estudiar las variables planteadas.

Sección 3) De la capacitación y actualización: La variable de capacitación y actualización fue incorporada como sección de la encuesta por la importancia que tiene para nuestra institución el identificar de primera mano las áreas en las que con mayor frecuencia se capacita al personal.

Lo anterior permite identificar las causas de capacitación y de la actualización del personal las cuales pueden ser de tres tipos:

- Causas atribuibles a una deficiente preparación académica.
- Por causas inherentes al puesto de trabajo, no atribuibles a una deficiencia en la preparación académica, es decir a la especialización en una actividad específica de la empresa o institución.
- Causas atribuibles a cambios en la empresa (característica de los actuales mercados globales).

La identificación de las áreas en que se capacita al personal contratado así como sus causas, ayuda a redireccionar los perfiles de egreso de las carreras que se ofertan en la UAEH, con la finalidad de cumplir con el compromiso de mantenerse a la vanguardia en la calidad educativa.

Sección 4) De la exigencia de los empleadores en el campo laboral: Esta variable permite identificar las habilidades, valores y áreas de conocimiento que los empleadores más demandan a su personal durante el desempeño de sus actividades. Lo cual permitiría hacer un contraste con los perfiles de egreso de nuestros profesionistas, e identificar si la preparación académica que reciben, les permite cumplir con las exigencias que tendrán en su vida laboral.

Sección 5) De la promoción laboral: Atendiendo al compromiso que tiene la UAEH de formar profesionistas competitivos y líderes en sus respectivas áreas de estudio, se incorporó la variable de promoción laboral, es esta sección se busca identificar cual es el



perfil que los empleadores consideran debe de tener un profesionista para ser promovido laboralmente.

Sección 6) Del grado de satisfacción de los empleadores: La variable satisfacción de los empleadores es el objetivo principal del estudio, y para determinarla se incorporaron aproximadamente una decena de indicadores que permitieran identificar en que grado los empleadores se encuentran satisfechos con los egresados, y de forma general se busca monitorear cual es el prestigio que la UAEH tiene con los empleadores.

En el diseño del instrumento se busco que fuera práctico y fácil al momento de contestar, para lo cual se evito el uso de preguntas abiertas, las cuales requieren de mayor tiempo y esfuerzo para ser contestadas. En su lugar se utilizaron preguntas cerradas en prácticamente todo el cuestionario.

Las opciones de respuesta se ubicaron en un intervalo de 4 niveles, que van de un grado menor a uno mayor con dos opciones intermedias para expresar grados relativos y una quinta opción “no aplica” en caso de que la descripción no tuviera relación con la empresa o institución.

De esta forma quedo integrado el instrumento de aplicación, que se diseño para que visualmente fuera cómodo de leer, fácil de entender y rápido de contestar.

1.5 EQUIPO DE TRABAJO

Sin lugar a duda parte medular de un estudio de este tipo lo constituye el equipo de encuestadores, quienes se encargan de realizar el trabajo de campo consistente en hacer las visitas a las empresas o instituciones y de aplicar la encuesta.

En el caso particular de este estudio se busco integrar un equipo de trabajo con personas que estuvieran familiarizados o que tuvieran experiencia y conocimientos en técnicas de entrevistas, así como en el diseño y aplicación de encuestas. De tal forma se integró un grupo de doce personas quienes fungieron como encuestadores durante el trabajo de campo, egresados de las carreras de psicología, administración y trabajo social.

Antes de que se iniciara con el periodo de aplicación de las encuestas, se realizaron algunas sesiones de capacitación con los encuestadores, a fin de formarlos en la manera de llevar a cabo el trabajo de campo. Se les instruyó en los siguientes temas:

- Objetivo del estudio, población a la que se dirige, muestra elegida y características que deben reunir las empresas e instituciones a entrevistar.
- Estructura del instrumento e indicadores que se pretenden analizar.



- Forma de contactar las empresas e instituciones que componen la muestra, y las sustituciones previstas para el caso de que no puedan contactar la empresa e institución elegida.
- Indumentaria y útiles que deben llevar.
- La forma de presentar la encuesta a los entrevistados. En cuanto a las preguntas: sentido de los términos técnicos utilizados, explicaciones que ha de realizar, material que debe mostrar, etc.
- Manera en que se deben anotar las respuestas.
- Posibles dificultades e incidencias que se puedan presentar.

1.6 APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS

Previo al inicio formal del trabajo en campo se realizaron una serie de entrevistas piloto, realizadas por el coordinador del proyecto y por 4 encuestadores más, con el objetivo de comprobar que el instrumento funcionara de acuerdo a lo planeado. Para ello, se selecciono un grupo reducido de unidades de estudio en el que estuvieron representados los diferentes sectores que conforman la muestra.

Estas aplicaciones iniciales sirvieron para calibrar el instrumento, al cual se le realizaron pequeñas correcciones.

El periodo de aplicación de encuestas fue del 23 de septiembre al 6 de diciembre de 2008. La aplicación del instrumento se realizó sin mayores contratiempos salvo las dificultades que se presentaron por la falta de interés de algunos empleadores a participar en el estudio, así como la dificultad que los encuestadores tuvieron para cubrir las proporciones de cada estrato establecidas al momento de determinar la muestra.

En lo que respecta al cumplimiento mínimo de unidades a encuestar que fue de 366 empresas o instituciones, no sólo quedo cubierto al 100%, si no que se tuvo la oportunidad de encuestar más de lo planeado, en total se encuestaron 401 empresas e instituciones (ver Anexo II), en 32 municipios diferentes, además de que se pudo incorporar también a empleadores de estados como: Michoacán, Estado de México, Tlaxcala y el Distrito Federal.



TABLA 1-6 *Distribución de las encuestas aplicadas por sector*

ACTIVIDADES	No. DE ENCUESTAS APLICADAS	PORCENTAJE
Industria	131	33%
Servicios	251	63%
Comercio	19	4%
Total	401	100%

Fuente: Elaboración propia

1.7 VALIDACIÓN, CAPTURA Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Las encuestas realizadas fueron revisadas para determinar si cumplían con los requisitos necesarios para ser integradas al estudio, en caso contrario se rechazaban. Se diseñó una plantilla de captura en Microsoft Excel para facilitar el registro. Una vez validadas, se trasladó la base de datos diseñada al software SPSS versión 15.0 (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) lo que permitió una fácil codificación y tratamiento de los datos. Se generaron tablas con frecuencias de las variables y gráficas, posteriormente se migran a Microsoft Excel para la presentación de resultados y mejora de las gráficas.



II.- ANÁLISIS

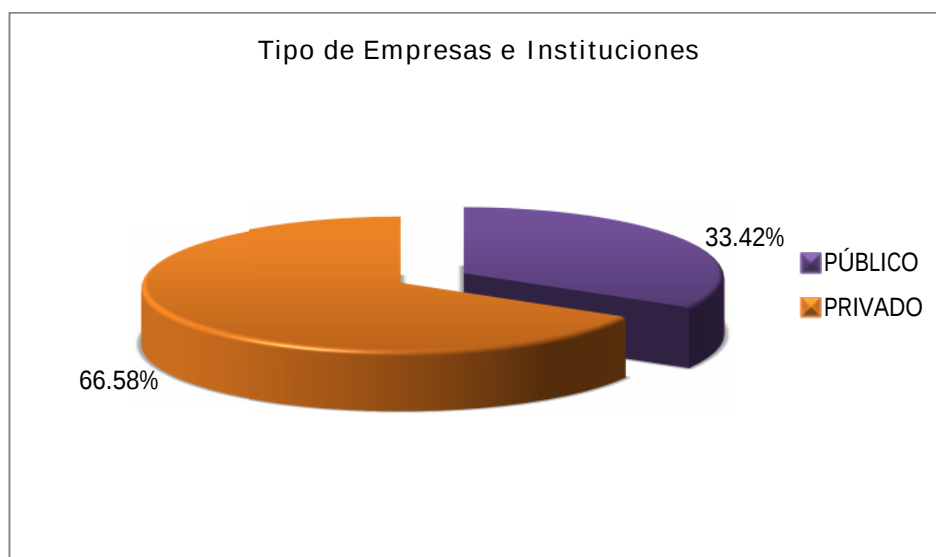


GENERALIDADES

Para tener un referente de las empresas e instituciones que participaron en el estudio el primer paso del análisis está enfocado a conocer detalladamente las principales características de estas, como el sector y la actividad a la que pertenecen, lo que permite identificar cuáles son las características de las empresas que captan egresados de la UAEH.

2.1 TIPO Y SECTOR DE LAS EMPRESAS O INSTITUCIONES ENCUESTADAS

Como se ha mencionando, el estudio buscó representatividad de los distintos sectores, atendiendo a esto se analizaron empresas e instituciones tanto públicas como privadas.



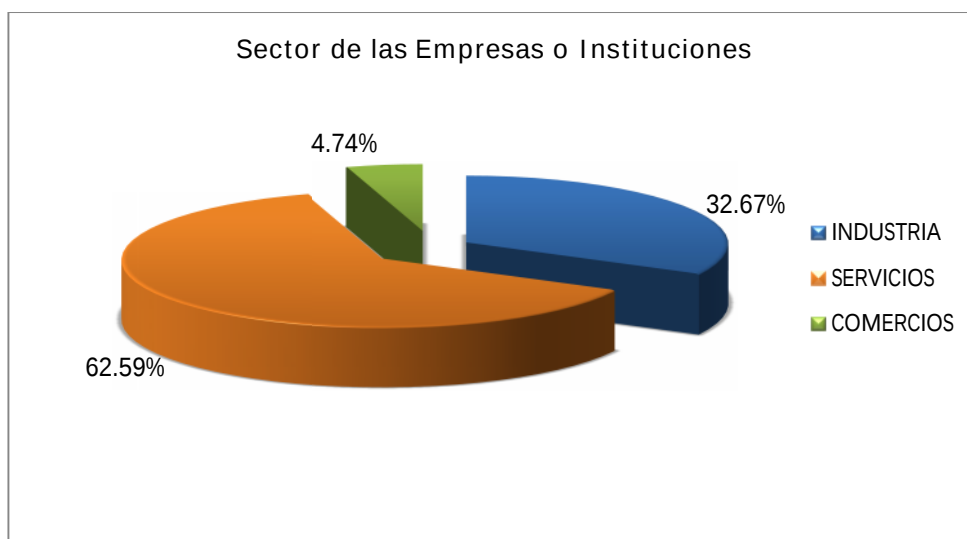
Gráfica 2-1 *Identificación del tipo de empresa o institución*

Observando la gráfica 2-1 se aprecia el tipo de institución en que se desempeñan profesionalmente los egresados de la UAEH, quedando la distribución como sigue:

De las 401 encuestas aplicadas se encontró que 267 que representan el 66.58% corresponden al sector privado, mientras que el 33.42% corresponden al sector público 134 encuestas, es decir que de las empresas o instituciones visitadas que emplean egresados de la UAEH la gran mayoría corresponde al sector privado.

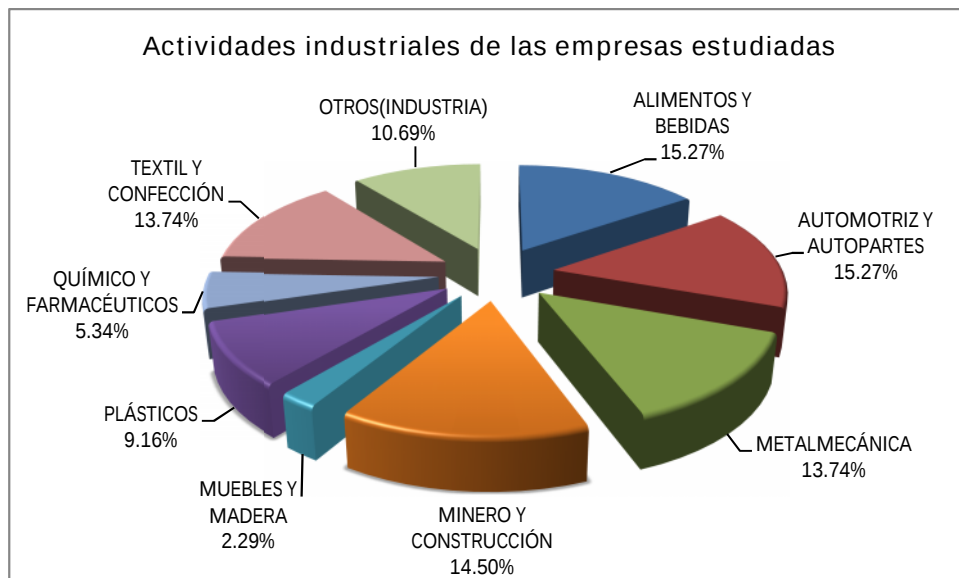


Las 401 encuestas se encuentran distribuidas entre los sectores industria, comercio y servicios, como se muestra en la figura 2-2. En donde se puede apreciar que el 62.59% corresponden al sector servicios, siendo este el sector predominante, lo que muestra la importancia que tiene este sector para la generación de empleos en nuestra entidad; seguido por el sector industria con 32.67 % y 4.74% del sector comercio.



Gráfica 2-2 *Porcentajes por sector de las empresas o instituciones estudiadas*

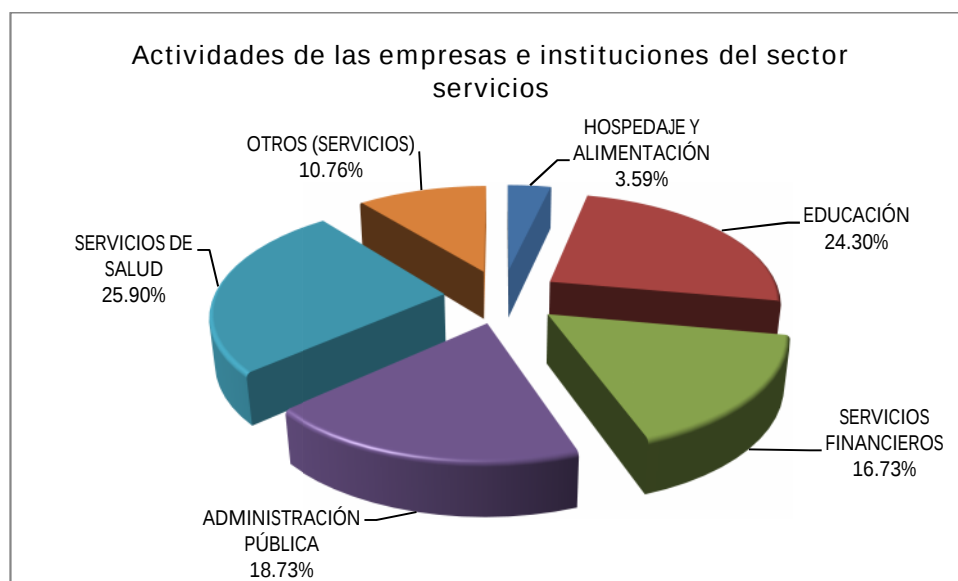
Las empresas correspondientes al sector industria (131) están divididas en ocho actividades o ramas que son las más representativas del Estado.



Gráfica 2-3 *Actividades industriales de las empresas estudiadas*

Como se aprecia en la gráfica 2-3 el mayor porcentaje de las empresas encuestadas fueron de las actividades: alimentos y bebidas, automotriz y autopartes con 15.27%, así como de las englobadas en la actividad minero y construcción con 14.50%; seguidas por las empresas metalmecánicas y las agrupadas en la actividad textil y confección con 13.74%; el 10.69% representa a las empresas ubicadas en el grupo de otros (industria), que como ya se explico corresponde a las empresas de actividades industriales que no pertenecen a las otras ocho actividades industriales.

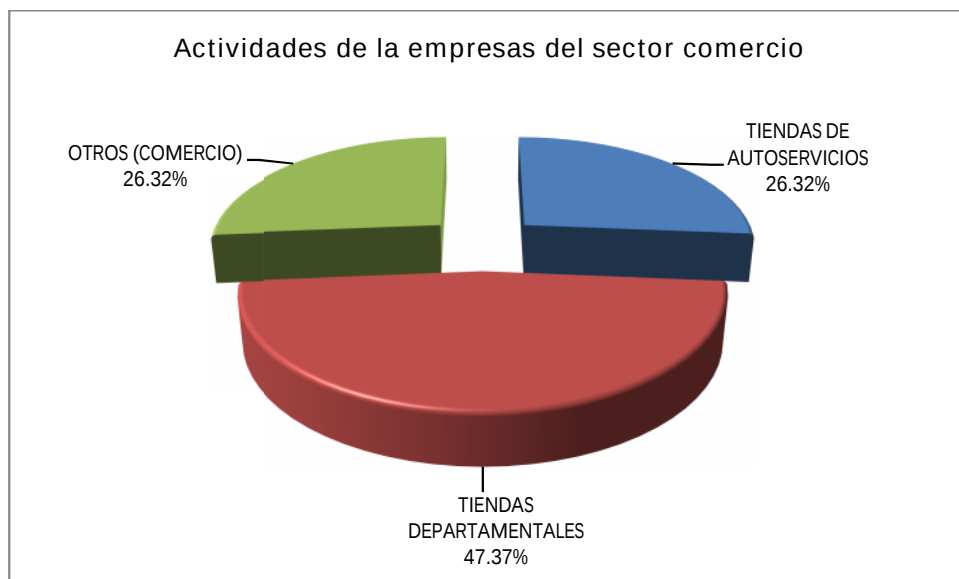
Por su parte la actividad de plásticos representa 9.16% y las empresas químico-farmacéuticas con un 5.34%. Mientras que la actividad que presenta menor frecuencia es la que corresponde a la actividad de muebles y madera, pues se encontraron sólo 3 empresas dedicadas a la fabricación y comercialización de muebles que representan el 2.3%.



Gráfica 2-4 *Actividades de las empresas e instituciones del sector servicios*

En cuanto a las empresas o instituciones pertenecientes al sector servicios, se aplicaron 251 encuestas, donde la actividad más representativa para el estudio fue la de servicios de salud con un 25.9% y 65 encuestas aplicadas, prácticamente a la par están las instituciones de educación con 24.3% una frecuencia de 61 encuestas. En tercer lugar se tiene a las instituciones de administración pública con un 18.73% lo que representa 47 encuestas aplicadas. Mientras que con 42 encuestas realizadas las empresas e instituciones de servicios financieros representan el 16.73%.

Se puede considerar que las cuatro actividades anteriores, tienen presencia en prácticamente todos los municipios del Estado de Hidalgo, por ello se convierten en las principales actividades de desempeño profesional de los egresados de la UAEH.



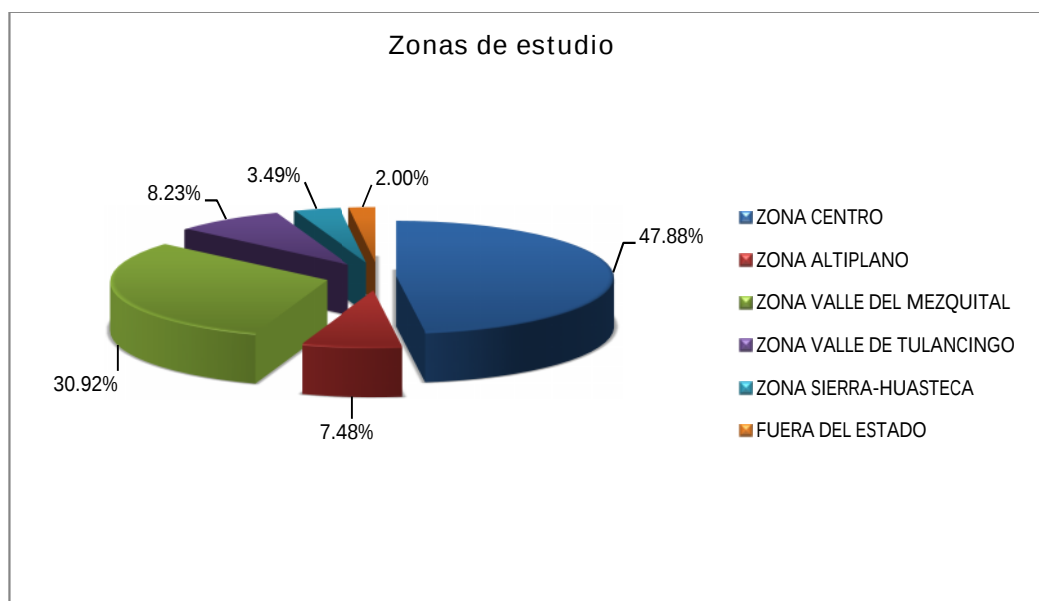
Gráfica 2-5 *Actividades de las empresas del sector comercio*

Si bien es cierto que el sector comercio cuenta con un mayor número de unidades económicas, en comparación con los sectores industria y servicios, la gran mayoría de estos establecimientos son muy pequeños, por tal motivo la muestra representativa de este sector (19 empresas) es menor en comparación con los sectores anteriores.

Como se aprecia en la gráfica 2-5 el mayor porcentaje de encuestas aplicadas se realizó en la actividad de tiendas departamentales con un 47.37% que equivale a 9 tiendas que se visitaron, seguida por las tiendas de autoservicio y otros comercios con 5 encuestas aplicadas los que representa un 26.32% del total de este sector.



2.2 ZONAS DE UBICACIÓN DE LAS EMPRESAS ESTUDIADAS



Gráfica 2-6 *Distribución de las empresas e instituciones estudiadas por zonas*

Observando la figura 2-6 se identifica que de las 401 empresas o instituciones empleadoras encuestadas, el 47.88% de ellas se ubican en la Zona Centro, siendo esta la de mayor representatividad para el estudio, en donde se localizaron 192 encuestas; la región que tiene el segundo lugar en presencia es la Zona del Valle del Mezquital con el 30.92% en donde se localizaron 124 encuestas; seguida por la zona del Valle de Tulancingo con 8.23% y 33 encuestas aplicadas; el cuarto nivel de representatividad le corresponde a la Zona del Altiplano con 30 encuestas que corresponden al 7.48%; por último la Zona de la Sierra Huasteca es la de menor representatividad con apenas el 3.49% que equivalen a 14 encuestas. Mientras que el 2.0% se refiere a empleadores de otros estados de los cuales pudo incorporarse su opinión en ocho encuestas. Como se puede apreciar existe una marcada tendencia de centralización de las actividades laborales, para darnos una idea de 119 empresas e instituciones de esta zona incorporadas en el estudio el 75.52% se concentran en los municipios de Pachuca y Mineral de la Reforma.

TABLA 2-1 *Empresas e instituciones de la Zona Centro clasificadas por actividad y municipio*

ZONA CENTRO						
SECTOR	ACTIVIDAD	MINERAL DE LA REFORMA	PACHUCA DE SOTO	SAN AGUSTÍN TLAXIACA	TIZAYUCA	TOTAL ACTIVIDAD
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	3	6	0	5	14
	Automotriz y autopartes	2	10	0	1	13
	Metalmecánica	1	5	0	8	14
	Minero y construcción	2	3	0	3	8
	Muebles y madera	0	3	0	0	3
	Plásticos	0	0	1	5	6
	Químico y farmacéuticos	0	2	0	0	2
	Textil y confección	0	3	0	1	4
SERVICIOS	Otros(industria)	5	0	0	3	8
	Hospedaje y alimentación	0	5	0	0	5
	Educación	10	7	1	2	20
	Servicios financieros	0	15	0	4	19
	Administración pública	1	14	1	1	17
	Servicios de salud	2	23	2	7	34
COMERCIO	Otros (servicios)	0	12	0	2	14
	Tiendas de autoservicios	2	1	0	0	3
	Tiendas departamentales	0	5	0	0	5
TOTAL	Otros (comercio)	1	2	0	0	3
		29	116	5	42	192

Fuente: Elaboración propia con base en información de las encuestas

TABLA 2-2 *Empresas e instituciones de la Zona Altiplano clasificadas por actividad y municipio*

ZONA ALTIPLANO						
SECTOR	ACTIVIDAD	APAN	EMILIANO ZAPATA	TEPEAPULCO	TLANALAPA	TOTAL ACTIVIDAD
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	0	0	0	0
	Automotriz y autopartes	1	0	1	0	2
	Metalmecánica	0	0	3	0	3
	Minero y construcción	0	0	0	0	0
	Muebles y madera	0	0	0	0	0
	Plásticos	2	0	0	0	2
	Químico y farmacéuticos	0	0	0	0	0
	Textil y confección	0	0	0	0	0
	Otros(industria)	0	0	0	0	0
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	0	0	1	0	1
	Educación	2	1	4	0	7
	Servicios financieros	2	0	2	0	4
	Administración pública	1	0	2	0	3
	Servicios de salud	1	0	2	1	4
COMERCIO	Otros (servicios)	2	0	1	0	3
	Tiendas de autoservicios	0	0	0	0	0
	Tiendas departamentales	0	0	1	0	1
TOTAL	Otros (comercio)	0	0	0	0	0
		11	1	17	1	30

Fuente: Elaboración propia con base en información de las encuestas

TABLA 2-3 *Empresas e instituciones de la Zona del Valle del Mezquital clasificadas por actividad y municipio*

ZONA VALLE DEL MEZQUITAL						
SECTOR	ACTIVIDAD	AJACUBA	EL ARENAL	ACTOPAN	ATITALAQUIA	ATOTONILCO DE TULA
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	0	0	3	0
	Automotriz y autopartes	0	0	0	0	0
	Metalmecánica	0	0	0	0	0
	Minero y construcción	0	0	0	0	2
	Muebles y madera	0	0	0	0	0
	Plásticos	0	0	0	2	0
	Químico y farmacéuticos	0	0	0	2	2
	Textil y confección	0	0	0	1	0
	Otros(industria)	0	0	0	1	1
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	0	0	0	0	0
	Educación	0	0	2	0	0
	Servicios financieros	0	0	2	0	0
	Administración pública	1	1	1	1	1
	Servicios de salud	1	1	1	1	1
	Otros (servicios)	0	0	0	0	1
COMERCIO	Tiendas de autoservicios	0	0	0	0	0
	Tiendas departamentales	0	0	0	0	0
	Otros (comercio)	0	0	0	0	0
TOTAL		2	2	6	11	8

Fuente: Elaboración propia con base en información de las encuestas

ZONA VALLE DEL MEZQUITAL CONTINUACIÓN...					
SECTOR	ACTIVIDAD	CHILCUAUTLA	FRANCISCO I. MADERO	CARDONAL	IXMIQUILPAN
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	0	0	0
	Automotriz y autopartes	0	0	0	2
	Metalmecánica	0	0	0	0
	Minero y construcción	0	0	0	0
	Muebles y madera	0	0	0	0
	Plásticos	0	0	0	0
	Químico y farmacéuticos	0	0	0	0
	Textil y confección	0	0	0	0
	Otros(industria)	0	0	0	0
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	0	0	0	0
	Educación	1	2	1	5
	Servicios financieros	0	0	0	3
	Administración pública	1	0	1	1
	Servicios de salud	1	1	0	2
	Otros (servicios)	0	0	0	0
COMERCIO	Tiendas de autoservicios	0	0	0	0
	Tiendas departamentales	0	0	0	0
	Otros (comercio)	0	0	0	0
TOTAL		3	3	2	13

Fuente: Elaboración propia con base en información de las encuestas



ZONA VALLE DEL MEZQUITAL CONTINUACIÓN...					
SECTOR	ACTIVIDAD	MIXQUIAHUALA DE JUÁREZ	PROGRESO DE OBREGÓN	TEPEJI DEL RÍO DE OCAMPO	TETEPANGO
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	0	1	0
	Automotriz y autopartes	0	0	0	0
	Metalmecánica	0	0	1	0
	Minero y construcción	0	1	3	0
	Muebles y madera	0	0	0	0
	Plásticos	0	0	1	0
	Químico y farmacéuticos	0	0	1	0
	Textil y confección	0	0	8	0
	Otros(industria)	0	0	0	0
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	0	0	1	0
	Educación	2	3	4	1
	Servicios financieros	1	1	2	0
	Administración pública	1	1	3	0
	Servicios de salud	1	1	1	1
	Otros (servicios)	0	0	2	0
COMERCIO	Tiendas de autoservicios	0	0	0	0
	Tiendas departamentales	0	0	1	0
	Otros (comercio)	0	0	0	0
TOTAL		5	7	29	2

Fuente: Elaboración propia con base en información de las encuestas

ZONA VALLE DEL MEZQUITAL CONTINUACIÓN...				
SECTOR	ACTIVIDAD	TLAXCOAPAN	TULA DE ALLENDE	ZIMAPÁN
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	0	0
	Automotriz y autopartes	0	1	0
	Metalmecánica	0	0	0
	Minero y construcción	0	1	1
	Muebles y madera	0	0	0
	Plásticos	0	1	0
	Químico y farmacéuticos	0	0	0
	Textil y confección	0	0	0
	Otros(industria)	0	0	1
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	0	0	0
	Educación	0	6	2
	Servicios financieros	0	1	2
	Administración pública	1	3	1
	Servicios de salud	1	2	2
	Otros (servicios)	0	1	0
COMERCIO	Tiendas de autoservicios	0	1	0
	Tiendas departamentales	1	1	0
	Otros (comercio)	0	0	1
TOTAL		3	18	10

Fuente: Elaboración propia con base en información de las encuestas

TABLA 2-4 *Empresas e instituciones de la Zona del Valle de Tulancingo clasificadas por actividad y municipio*

ZONA VALLE DE TULANCINGO							
SECTOR	ACTIVIDAD	CUAUTEPEC DE HINOJOSA	SINGUILUCAN	SANTIAGO TULANTEPEC	TULANCINGO DE BRAVO	ACAXOCHITLÁN	TOTAL ACTIVIDAD
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	0	0	1	0	1
	Automotriz y autopartes	0	0	0	2	0	2
	Metalmecánica	0	0	0	0	0	0
	Minero y construcción	0	0	0	1	0	1
	Plásticos	0	0	0	0	0	0
	Químico y farmacéuticos	0	0	0	0	0	0
	Textil y confección	1	0	2	2	0	5
	Otros(industria)	0	0	0	1	0	1
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	0	0	0	2	0	2
	Educación	0	0	1	2	0	3
	Servicios financieros	1	0	0	2	0	3
	Administración pública	0	1	1	2	1	5
	Servicios de salud	1	1	1	2	0	5
	Otros (servicios)	0	0	0	4	0	4
COMERCIO	Tiendas de autoservicios	0	0	0	0	0	0
	Tiendas departamentales	0	0	0	0	0	0
	Otros (comercio)	0	0	0	1	0	1
TOTAL		3	2	5	22	1	33

Fuente: Elaboración propia con base en información de las encuestas

TABLA 2-5 *Empresas e instituciones de la Zona Sierra-Huasteca clasificadas por actividad y municipio*

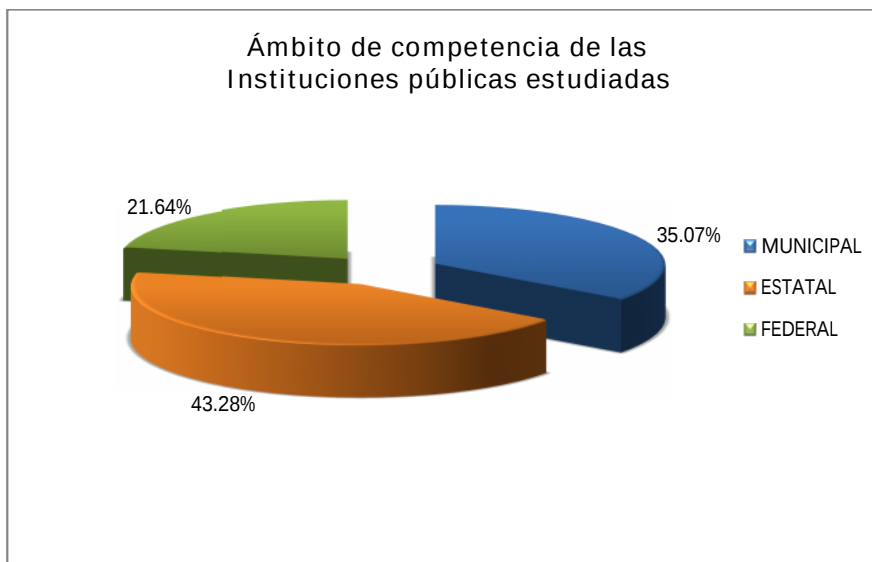
ZONA SIERRA-HUASTECA					
SECTOR	ACTIVIDAD	METZTITLÁN	ATOTONILCO EL GRANDE	ZACUALTIPÁN DE ANGELES	TOTAL ACTIVIDAD
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	0	1	1
	Automotriz y autopartes	0	0	0	0
	Metalmecánica	0	0	0	0
	Minero y construcción	0	0	0	0
	Muebles y madera	0	0	0	0
	Plásticos	0	0	0	0
	Químico y farmacéuticos	0	0	0	0
	Textil y confección	0	0	0	0
	Otros(industria)	0	0	0	0
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	0	0	0	0
	Educación	0	0	1	1
	Servicios financieros	0	1	2	3
	Administración pública	2	1	1	4
	Servicios de salud	2	0	1	3
	Otros (servicios)	0	0	1	1
COMERCIO	Tiendas de autoservicios	0	0	1	1
	Tiendas departamentales	0	0	0	0
	Otros (comercio)	0	0	0	0
TOTAL		4	2	8	14

Fuente: Elaboración propia con base en información de las encuesta



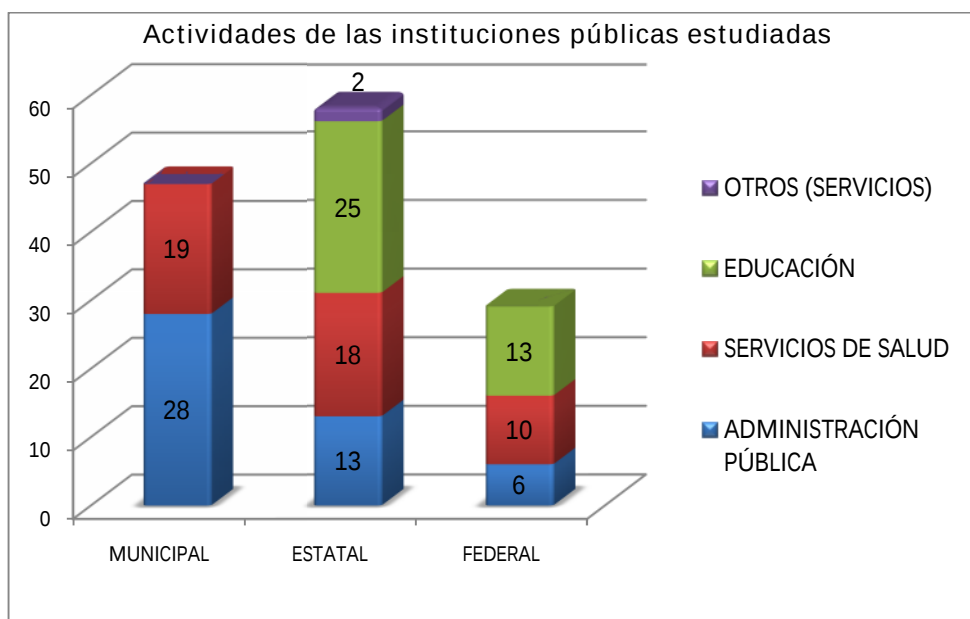
2.3 ÁMBITO DE COMPETENCIA DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

El ámbito de competencia se refiere a exclusivamente a instituciones del sector público, las cuales se encuentran distribuidas en municipales, estatales y federales. Cabe hacer mención que también se había considerado las de tipo paraestatal pero la muestra aleatoria no arrojó ninguna de este tipo.



Gráfica 2-7 *Porcentaje de las Instituciones públicas estudiadas por ámbito de competencia*

De acuerdo a la gráfica 2-7 se aprecia que las instituciones públicas que se visitaron el mayor porcentaje se concentro en las de ámbito estatal con un 43.28%, correspondientes a 58 encuestas aplicadas, el segundo lugar de acuerdo a la frecuencia es para las empresas públicas del ámbito municipal con 47 instituciones que representan un porcentaje del 35.07% y por último las instituciones del ámbito federal con un 21.64% del total, son las que menos egresados de la UAEH captan, pues en el Estado se tiene un menor número de instituciones federales en comparación con las de competencia municipal y estatal.



Gráfica 2-8 *Número de instituciones públicas estudiadas por actividad y ámbito de competencia*

En la gráfica 2-8 se desglosan las actividades o áreas laborales correspondientes a cada ámbito de competencia de las instituciones públicas que se encuestaron, como muestra la gráfica, los egresados que laboran en estas instituciones se concentran prácticamente en actividades de administración pública, servicios de salud y en educación. Siendo las dos primeras las más representativas con el mismo número de encuestas realizadas 47, seguidas por las instituciones de educación⁴ con 38 encuestas aplicadas, lo que es significativo, pues recordemos que analizamos sólo instituciones de educación pública, sin considerar las privadas hasta el momento.

2.4 TAMAÑO DE LA EMPRESA

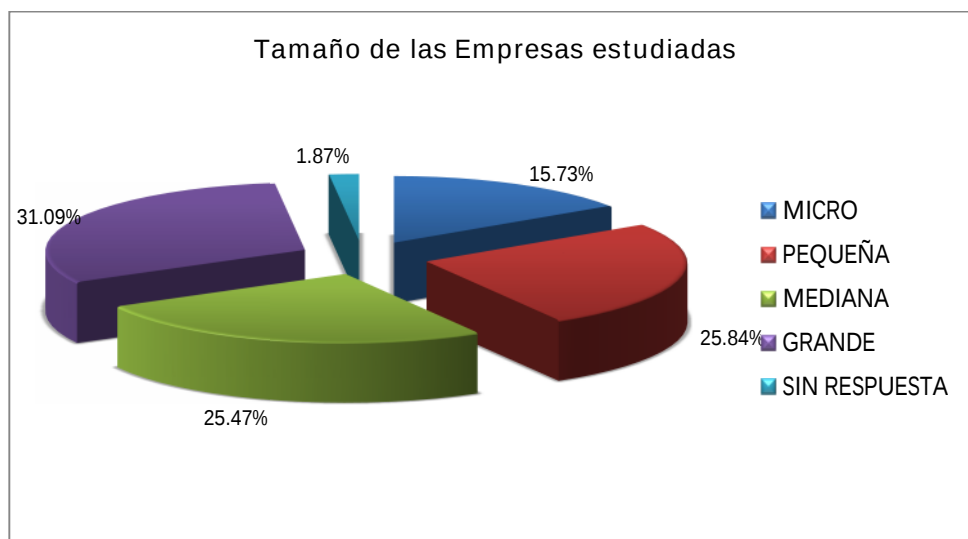
La división de las industrias de acuerdo a su tamaño se refiere únicamente a las empresas privadas, las cuales se encuentran distribuidas en micro, pequeña, mediana y grande. Para una mejor comprensión en la tabla 2-6 se observa como el tamaño de la empresa depende del sector al que pertenecen.

⁴ Recordemos que sólo consideramos las instituciones de educación medio superior y superior.

TABLA 2-6 *Clasificación de las empresas*

TAMAÑO DE LA EMPRESA	NUMERO DE TRABAJADORES POR SECTOR		
	INDUSTRIA	COMERCIO	SERVICIOS
MICRO	0-10	0-10	0-10
PEQUEÑA	11-50	11-30	11-50
MEDIANA	51-250	31-100	51-100
GRANDE	Más de 250	Más de 100	Más de 100

Fuente: Secretaría de Economía

Gráfica 2-9 *Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño*

El mayor número de empresas privadas que se encuestaron y que contratan egresados de la UAEH son empresas grandes y representan el 31.09%; seguidas por las empresas pequeñas y medianas, con una porcentaje similar 25.84% y 25.47% respectivamente, por lo que sería muy aventurado determinar cuál de estas dos se coloca en segundo lugar; por su parte las microempresas representan el 15.73%; mientras que el 1.87% corresponde a aquellas empresas que no proporcionaron la información necesaria para determinar el tamaño correspondiente.

La actividad de servicios financieros es la más representativa de las empresas grandes, pues de 30 instituciones que se visitaron todas contaban con egresados de la UAEH, del sector industrial las empresas en las que más egresados se encontraron fueron las del sector alimentos y bebidas, así como las de textil y confección. Por su parte en el sector comercio las tiendas departamentales fueron las de mayor frecuencia.



Las empresas medianas del sector industria con más representación fueron las de las actividades automotrices y autopartes y las empresas de plásticos. Mientras que en el sector servicios las del área de educación y la de salud, son las que tienen mayor presencia. Por su parte el sector comercio no tiene mucha presencia en las empresas medianas.

Las empresas pequeñas del sector industria en general no muestran variaciones considerables en su frecuencia, sólo las de la actividad minero y construcción. Mientras que en el sector servicios se aprecia nuevamente que el sector educación es de los más activos en la captación de egresados, al igual que el sector salud.

Las microempresas son las que contratan menor número de egresados con un 15.73%, en su mayoría de las actividades de servicios como lo es el área de salud y las de otros servicios, que es donde se engloba a los profesionistas que trabajan de manera independiente o en pequeños despachos como los fiscales y jurídicos.

En la tabla 2-7 se detalla el número de empresas de acuerdo a su tamaño, atendiendo también el sector y el tipo de actividad al que pertenecen.

TABLA 2-7 Sectores empresariales y actividades económicas según su tamaño

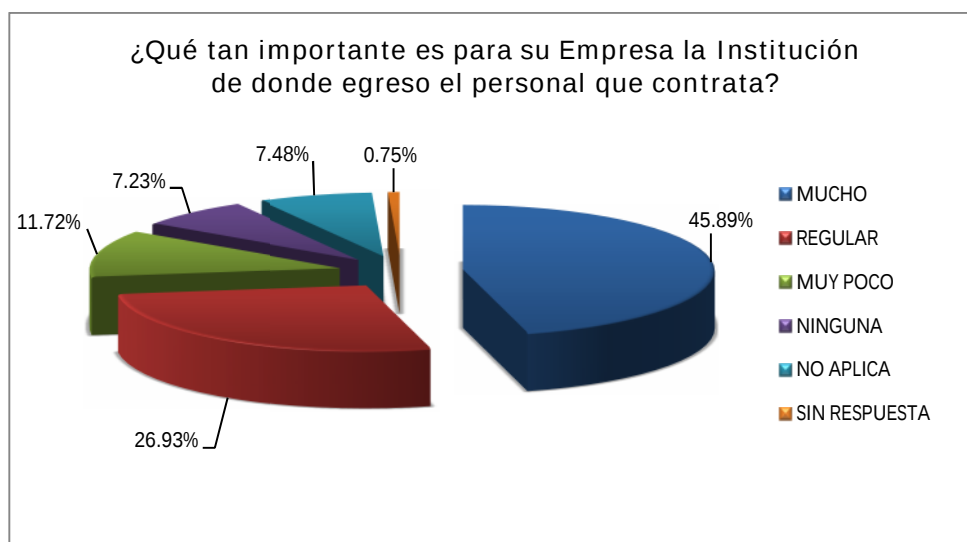
SECTOR	ACTIVIDAD	TAMAÑO DE LA EMPRESA			
		MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	4	6	9
	Automotriz y autopartes	2	5	9	4
	Metalmecánico	6	4	5	3
	Minero y construcción	1	9	5	4
	Muebles y madera	2	1	0	0
	Plásticos	0	2	7	2
	Químico y farmacéutico	0	4	3	0
	Textil y confección	1	3	6	7
	Otros (industria)	1	4	3	6
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	1	5	2	1
	Educación	1	10	8	1
	Servicios financieros	4	3	5	30
	Servicios de Salud	7	7	4	1
	Otros (servicios)	14	6	2	3
COMERCIO	Tiendas departamentales	0	2	1	6
	Tiendas de autoservicios	0	0	1	4
	Otros (comercio)	2	0	1	2
TOTAL		42	69	68	83

Fuente: Elaboración propia con base en información de las encuestas



2.5 IMPORTANCIA DADA POR LOS EMPLEADORES A LA INSTITUCIÓN DE EGRESO DE LOS PROFESIONISTAS QUE CONTRATA

Dentro del cuestionario se buscaba indagar el valor que le asignan los empleadores a la reputación de la institución de procedencia dentro de los procesos de selección y reclutamiento. En la gráfica 2-10 se observa que para el 45.89% de los empleadores es muy importante la institución donde se forman los profesionistas, mientras que el 26.93% de ellos considera esto como de regular importancia.



Gráfica 2-10 *Nivel de importancia que dan los empleadores a la Institución en donde se formaron los egresados que contratan*

Los empleadores que manifestaron muy poca o ninguna importancia a la institución de egreso expresaban que para ellos eran más importantes otros factores como la actitud, el entusiasmo, conocimientos y la experiencia, entre otros.

TABLA 2-8 *Importancia dada a la universidad de egreso*

TIPO DE EMPRESA O INSTITUCIÓN	GRADO DE IMPORTANCIA Y FRECUENCIA				
	MUCHO	REGULAR	MUY POCO	NINGUNA	NO APLICA
INDUSTRIA	45	43	19	9	14
SERVICIOS	130	61	26	17	15
COMERCIOS	9	4	2	3	1
TOTAL	184	108	47	29	30

Fuente: Elaboración propia con base en información de las encuestas



En la tabla 2-8 es posible ver que al sector servicios es al que más le interesa la Universidad de la que egresaron las personas que contrata, con un porcentaje del 51.8%, siendo los empleadores de las áreas de educación y de la salud quienes más consideran este factor. Por su parte el 34.3% de los empleadores del sector industria consideran importante este factor al momento de contratar a su personal.

2.6 ANÁLISIS DE LAS EMPRESAS O INSTITUCIONES EMPLEADORAS DE LA UAEH

Como se menciona en la sección anterior, con la finalidad de cumplir con el objetivo del estudio, sólo se consideraron empresas que empleaban a egresados de la UAEH o que hubieran tenido egresados de la UAEH, en un periodo no mayor a tres años de anterioridad.



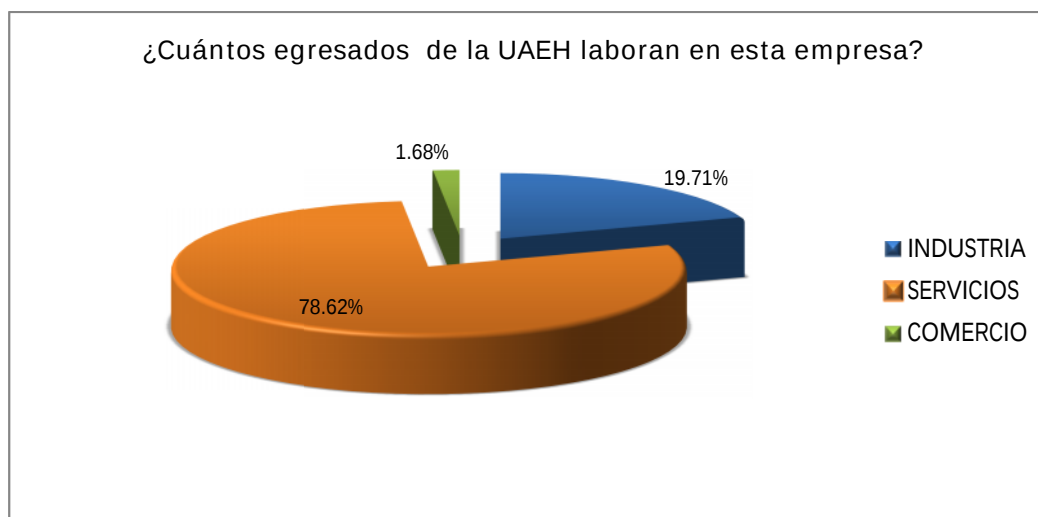
Gráfica 2-11 **Porcentaje de empresas o instituciones con egresados de la UAEH**

De las 401 encuestas aplicadas en 376 de los casos se encontró por lo menos un egresado de la UAEH laborando, lo que representa el 93.77% de las encuestas realizadas y en el 6.23% de los casos no se encontró presencia de egresados esto fue en 25 empresas o instituciones.

Con la finalidad de estimar que proporciones tiene en el mercado laboral cada licenciatura que oferta la UAEH, se les preguntaba a los empleadores cuantos egresados laboraban en su empresa o institución y a que carreras pertenecían, en la mayoría de los casos respondían de forma concreta, pero en algunas ocasiones, sólo manifestaban el



número de egresados (o un aproximado) y las licenciaturas a las que pertenecían, sin hacer un desglose detallado.⁵

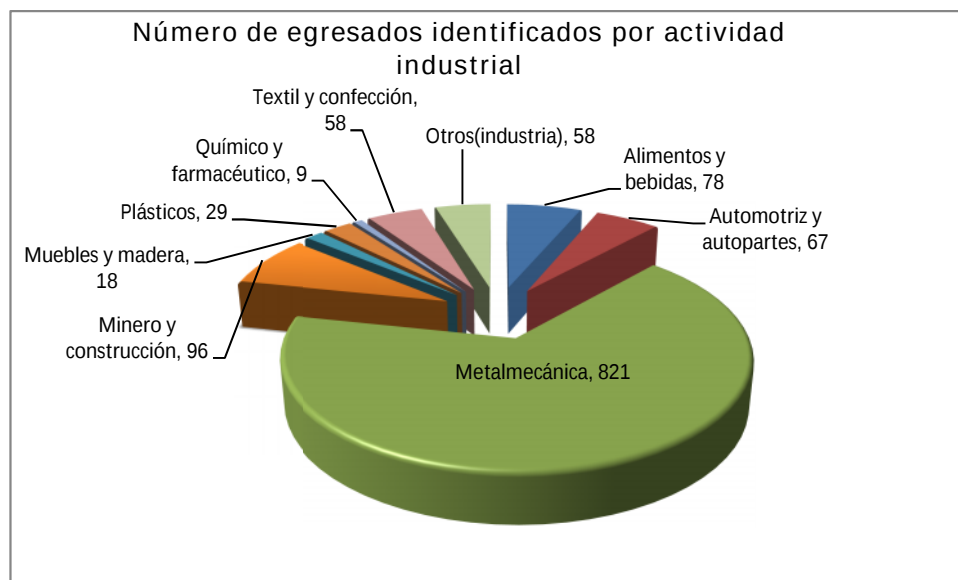


Gráfica 2-12 *Porcentaje de egresados identificados en el mercado laboral*

Respondiendo a esta pregunta se identificó a 6,262 egresados en el mercado laboral, de los cuales 4,923 trabajan en el sector servicios y como se puede apreciar en la gráfica 2-12 representa el 78.62%, mientras que 1,234 se encuentran en el sector industria lo que equivale al 19.71%, por su parte en el sector comercio se identificaron a 105 egresados correspondiente al 1.68%.

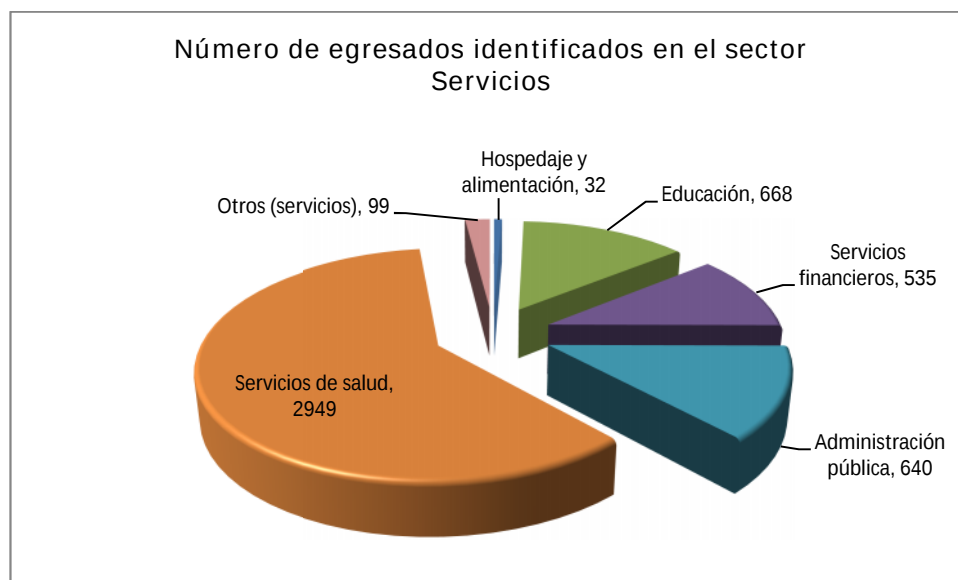
Se aprecia una marcada centralización geográfica de los egresados a laborar en empresas e instituciones ubicadas en la capital del estado y su zona conurbada. De 6,262 egresados que se identificaron 4,166 (66.53%) corresponden a los municipios de Pachuca y Mineral de la Reforma. En el Anexo III, se muestran resultados con mayor detalle al respecto.

⁵ Este problema se presentó básicamente por que se hicieron visitas a algunas delegaciones estatales como las del IMSS e ISSSTE, por dar un ejemplo, y algunas empresas privadas grandes, en donde les resultaba muy difícil especificar el número de egresados por carrera.



Gráfica 2-13 *Número de egresados identificados en el sector industria*

Observando la gráfica 2-13 es posible apreciar que es más probable que las industrias metalmecánicas contraten a un egresado de la UAEH, también las empresas del ramo minero construcción y las de alimentos y bebidas muestran ser potenciales captadoras de profesionistas egresados de nuestra institución. Por el contrario la actividad de muebles y madera indica poca demanda de profesionistas.



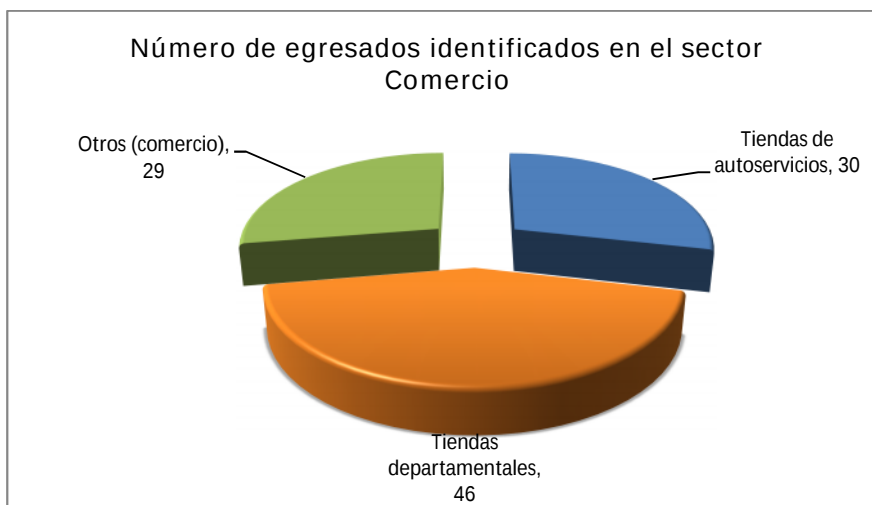
Gráfica 2-14 *Número de egresados identificados en el sector servicios*



En la gráfica 2-14 se aprecia una vez más la importancia que tiene el sector servicios para nuestra entidad, pues la cantidad de empleos generados por este sector se ha venido incrementando en los últimos años, por tal razón no es difícil de imaginar que ese incremento en la generación de empleos alcance a los egresados universitarios de la institución. Existe una tendencia clara a que los egresados sean contratados en las instituciones de salud, en donde se identificaron 2,949 de nuestros profesionistas, cifra que por si sola representa el 59.90% de los profesionistas captados por el sector servicios.

Dentro del sector servicios el segundo lugar como empleador está representado por las instituciones de administración pública de nuestra entidad, con 640 egresados identificados, quienes agrupan el 13% de plazas laborales de este sector.

Uno de los empleadores más dinámicos es el sector educación, ya que da cabida a un considerable número de profesionistas, y dado su propia naturaleza emplea a profesionistas de perfiles muy variados y ofrece en la docencia una opción más de desarrollo profesional, por ello la muestra del estudio resultó muy significativa hacia esa área, en donde se encontraron 668 egresados universitarios.



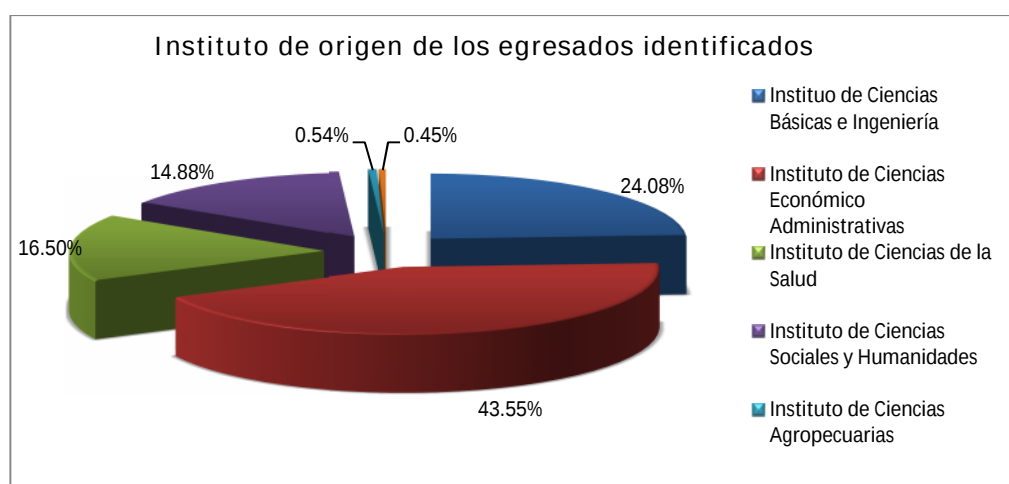
Gráfica 2-15 *Número de egresados identificados en el sector comercio*

Es notoria la reducida presencia de profesionistas en las empresas de comercio, pues comparada con los sectores industria y servicios, parece demandar muy poco los servicios de profesionistas, como se puede apreciar en la gráfica 2-15 en total se identificaron sólo 105 egresados trabajando en este sector, encontrándose un mayor número en las tiendas departamentales con 46 egresados contratados.



2.7 ANÁLISIS DE LAS CARRERAS A LAS QUE PERTENECEN LOS EGRESADOS IDENTIFICADOS

La identificación detallada de las carreras con mayor demanda en el mercado laboral difiere a las cifras dadas con anterioridad, pues como se mencionó la información proporcionada por algunos empleadores no fue bien detallada, por tal motivo cuando se observará que analizando los porcentajes de las licenciaturas identificadas de forma detallada se reducen las cifras de las frecuencias, pues de 6,262 egresados encontrados en las empresas o instituciones contratantes, sólo se pudo identificar en 1,109 de los casos a que licenciaturas pertenecían con exactitud.



Gráfica 2-16 *Porcentaje de profesionistas identificados según el Instituto del que egresaron*

Los datos que arroja la encuesta muestran que el 43.55% de los egresados pertenecen a licenciaturas del área económico administrativa como se puede observar en la gráfica 2-16, por su parte el 24.08% de los egresados pertenecen al Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería casi a la par en la frecuencia de presencia en el mercado laboral, se encuentran los Institutos de Ciencias de la Salud y el de Ciencias Sociales y Humanidades con 16.50% y 14.88% respectivamente.

Por otra parte, se encontró que los egresados de los Institutos de Ciencias Agropecuarias y Artes tienen muy poca presencia, dado que por la naturaleza de sus áreas de desempeño laboral, no es muy común encontrarlos en las actividades económicas de los sectores empresariales que se estudiaron, además de que es reducido el número de egresados de algunas de las licenciaturas de estos institutos.



En la tabla 2-9 se muestran las licenciaturas a las que pertenecen los egresados que laboraban en las empresas o instituciones que se encuestaron, especificándose la frecuencia que presentó cada licenciatura y agrupándose de acuerdo al Instituto al que pertenecen.

De acuerdo con los resultados que arrojó el estudio de las 40 licenciaturas que cuentan con egresados las cinco con más presencia en las empresas o instituciones tanto públicas como privadas son: contaduría, administración, ingeniería industrial, derecho y medicina; en conjunto los egresados de estas cinco licenciaturas agrupan el 64.02% del total. Mientras que en conjunto contaduría, administración e ingeniería industrial con un total de 655 profesionistas representan el 59.06% de los egresados universitarios que se pudieron identificar.

Es de llamar la atención que poco más de la quinta parte de los egresados que se identificaron en el estudio pertenecen a la licenciatura de contaduría, con un 21.46%, siendo esta la más representativa del estudio.

TABLA 2-9 *Número de profesionistas identificados por licenciatura*

	Licenciaturas	Frecuencia	Porcentaje
Instituto de Ciencias Económico Administrativas	Administración	179	16,14%
	Comercio exterior	19	1,71%
	Contaduría	238	21,46%
	Economía	13	1,17%
	Mercadotecnia	15	1,35%
	Turismo	19	1,71%
	Total	483	43,54%
Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería	Licenciaturas	Frecuencia	Porcentaje
	Biología	10	0,90%
	Física y tecnología avanzada	1	0,09%
	Ingeniería en ciencia de los materiales	1	0,09%
	Ingeniería en electrónica y telecomunicaciones	21	1,89%
	Ingeniería en geología ambiental	2	0,18%
	Ingeniería industrial	118	10,64%
	Ingeniería minero metalúrgica	12	1,08%
	Matemáticas aplicadas	6	0,54%
	Química	28	2,52%
	Química en alimentos	6	0,54%
	Sistemas computacionales	62	5,59%
	Total	369	24,06%
Instituto de Ciencias de la Salud	Licenciaturas	Frecuencia	Porcentaje
	Enfermería	51	4,6%
	Farmacia	3	0,27%
	Odontología	12	1,08%
	Medicina	84	7,57%
	Nutrición	5	0,45%
	Psicología	28	2,52%
	Total	183	16,5%
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades	Licenciaturas	Frecuencia	Porcentaje
	Ciencias de la comunicación	13	1,17%
	Ciencias de la educación	8	0,72%
	Ciencias políticas y admón. Pública	16	1,44%
	Derecho	91	8,20%
	Enseñanza de la lengua inglesa	19	1,71%
	Historia de México	1	0,09%
	Trabajo social	17	1,53%
	Total	165	14,87%
Instituto de Ciencias Agropecuarias	Licenciaturas	Frecuencia	Porcentaje
	Ingeniería agroindustrial	4	0,36%
	Ingeniería en manejo de recursos forestales	0	0%
	Ingeniería en alimentos	0	0%
	Medicina veterinaria y zootecnia	2	0,18%
	Total	6	0,54%
Instituto de Artes	Licenciaturas	Frecuencia	Porcentaje
	Arte dramático	2	0,18%
	Artes visuales	1	0,09%
	Danza	2	0,18%
	Música	0	0%
	Total	5	0,45%

Fuente: Elaboración propia con base en información de las encuestas



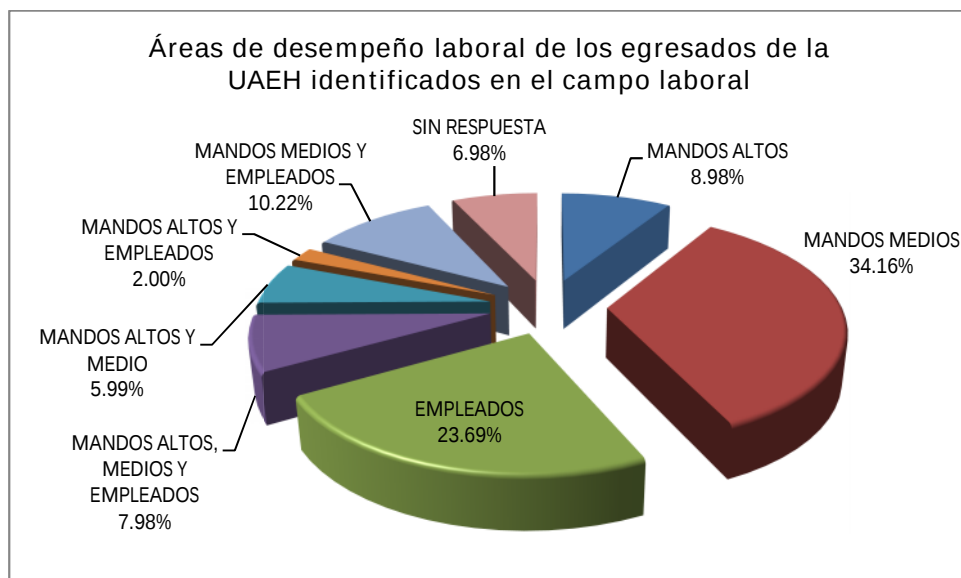
Atendiendo al número de sectores económicos diferentes en los que prestan sus servicios los egresados, es decir el grado de diversificación de las actividades laborales, las carreras que encuentran un abanico extendido de campos de acción para desempeñarse, son los egresados de las licenciaturas de contaduría, administración e ingeniería industrial, por lo que resulta lógico entender porque los egresados de estas licenciaturas son los más representativos en el estudio (ver Anexo IV).

Como se puede apreciar en la tabla 2-9 cuatro son las carreras en las que no hubo egresados identificados, sólo para las licenciaturas de sociología e ingeniería en el manejo de recursos forestales, no se encontraron egresados; para el caso de ingeniería en alimentos y música si se encontró presencia de ellos en por lo menos una empresa o institución, sólo que el empleador no pudo especificar cuantos egresados de esas carreras tenía contratados, por lo que no se consideraron para esta parte del estudio.

Por ello es de resaltar el hecho de que de las 40 licenciaturas que se analizan en este estudio, se encontró presencia de egresados en 38 de ellas, y resulta relevante que para el estudio de la opinión de empleadores, se haya considerado la opinión de empleadores de prácticamente la totalidad de las licenciaturas que oferta la UAEH.

2.8 ÁREAS DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS

Las opciones presentadas en la encuesta para identificar las áreas en que se desempeñan los egresados de la UAEH, eran tres: mandos altos, mandos medios o empleados; es lógico pensar que el empleador podía contestar combinando estas opciones, como se muestra en la grafica 2-17.



Gráfica 2-17 *Porcentaje de profesionistas según sus áreas de desempeño*



Se puede observar que con mayor frecuencia los empleadores contratan profesionistas de la UAEH para desempeñarse en mandos medios, esto representa el 34.16% de las empresas o instituciones empleadoras analizadas, de las cuales a su vez en el 49% de los casos pertenecen al sector servicio y 43% al sector industria.

Mientras que en el segundo lugar con el 23.69% en frecuencias se encuentran los empleadores que manifestaron contratar a nuestros egresados exclusivamente como empleados, en donde el 80% de estos se desempeña en el sector servicios, mostrando una marcada tendencia los empleadores de las áreas de educación, salud y servicios financieros. Por su parte los empleadores del sector industria que sólo ofrecen puestos de empleados, representan el 16.8% distribuidos de manera equitativa en las 7 actividades industriales consideradas en este estudio.

En el tercer lugar en frecuencias con un 10.22% están los empleadores que contestaron que los egresados sólo trabajan en mandos medios y empleados.



Gráfica 2-18 *Número de empleadores que volvería a contratar egresados de la UAEH*

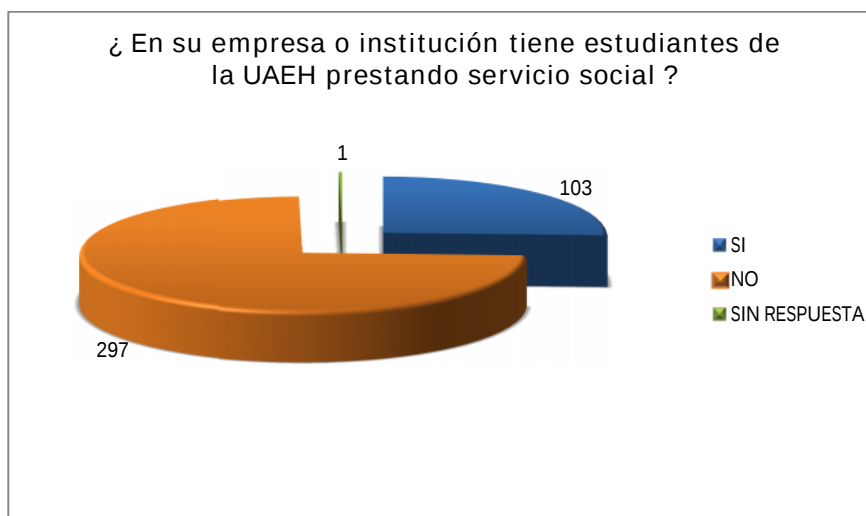
Los datos que arroja la encuesta en relación a la pregunta ¿Volvería a contratar egresados de la UAEH? , son estimulantes porque reflejan de una manera general una satisfacción positiva. Ya que de las 401 encuestas que se aplicaron, es de resaltar que 389 de ellos respondieron afirmativamente, sólo dos empleadores manifestaron que no volverían a contratar a ningún egresado, mientras que en 10 de los casos se abstuvieron de responder.

En términos porcentuales el 97% de los empleadores consideran seguir contratando egresados universitarios.



2.9 PRESTATARIOS DE SERVICIO SOCIAL Y PRÁCTICAS PROFESIONALES

Como el objetivo del estudio es determinar el grado de satisfacción que los empleadores del Estado de Hidalgo tienen con los egresados de la Institución, consideramos prudente incorporar un pequeño apartado en la encuesta para monitorear lo referente a los prestadores de servicio social y de prácticas profesionales, pues estas actividades de vinculación permiten mantener una relación directa con los empleadores, y en cierta medida inciden en la opinión que pueda tener un empleador acerca de la UAEH.



Gráfica 2-19 *Número de empleadores con prestatarios de de servicio social*

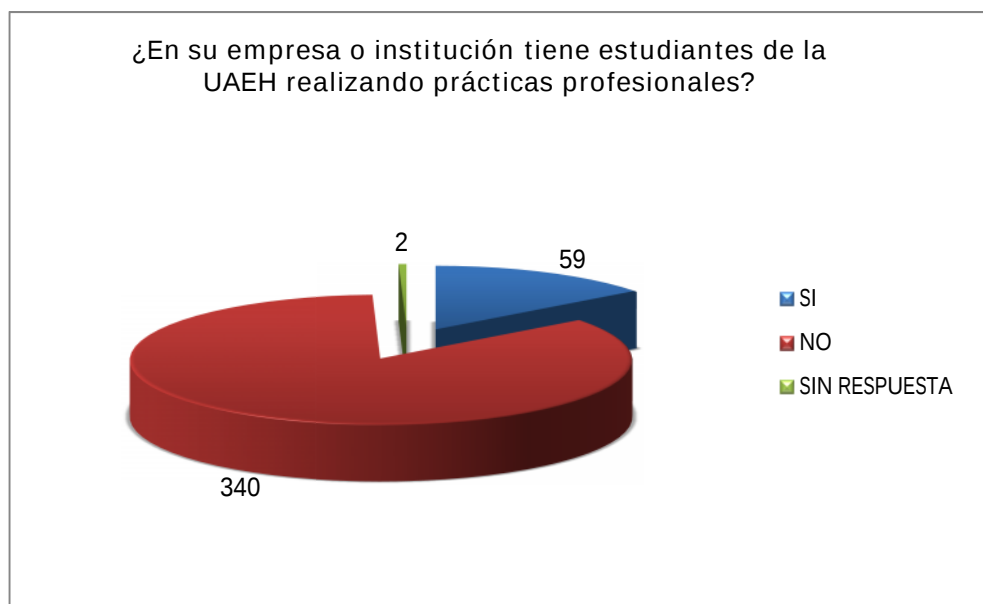
En lo que respecta a los prestadores de servicio social se encontraron 537 alumnos de la UAEH realizando servicio social en 103 empresas o instituciones, los datos obtenidos señalan que en el 25.7% de los empleadores encuestados tiene prestatarios de servicio social procedentes de la UAEH, esto es en 103 empresas o instituciones, como se puede observar en la gráfica 2-19. Mientras que en el 74.1% de los casos no tienen, o sea en 297 de los empleadores.

De los 103 empleadores que manifestaron contar con prestatarios de servicio social el 66.02% corresponde a instituciones públicas, mientras que el 33.98% pertenecen a empresas o instituciones privadas. Existe una clara tendencia del sector servicios a dar espacio a los prestatarios, ya que el 80.58% de los empleadores son de este sector, siendo las actividades de administración pública y servicios de salud las que captan el 62.13% de estos prestatarios.

Es menos frecuente encontrar alumnos realizando prácticas profesionales, como muestra la gráfica 2-20, ya que sólo en 59 de las empresas o instituciones se tenían



practicantes lo que representa el 14.71% de los empleadores encuestados, identificándose 208 alumnos.



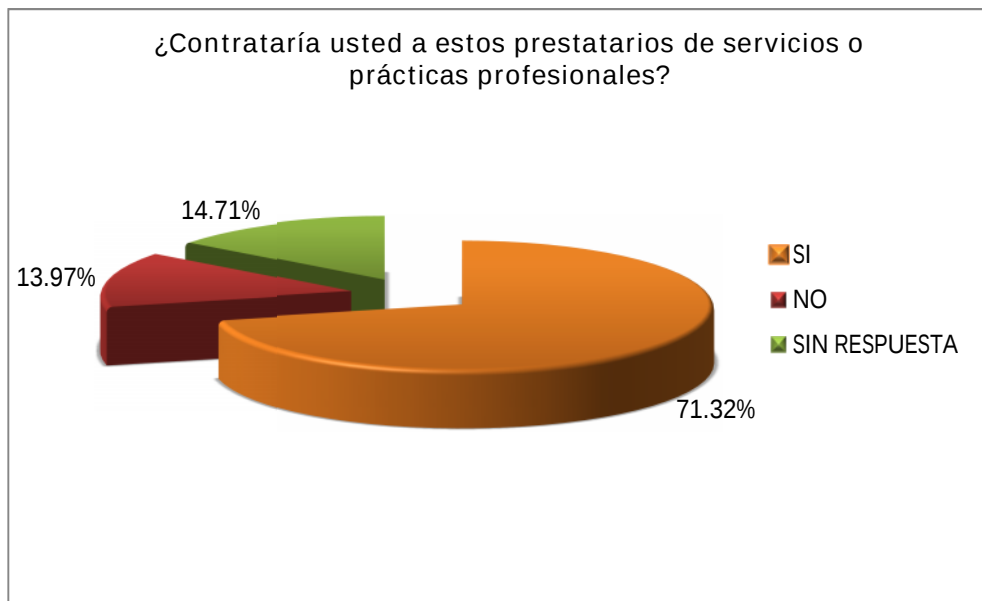
Gráfica 2-20 *Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales*

De los 59 empleadores que cuentan con estudiantes universitarios realizando prácticas profesionales, el 59.32% corresponde a instituciones públicas y el 40.68% a instituciones privadas.

El sector servicios es el que más oportunidades brinda a los estudiantes, ya que el 74.58% de los empleadores con practicantes son de este sector. Mientras que el 22.03% de los alumnos de prácticas profesionales se encuentran en el sector industria, por su parte apenas el 3.39% corresponde al sector comercio.

Las actividades en las que se encontró más estudiantes realizando prácticas profesionales, al igual que con los prestatarios de servicio social, son las actividades de servicios de salud y administración pública, quienes juntas captan el 59.32% de este tipo de prestatarios. Mientras que en las actividades industriales se distribuyen de manera equitativa.

Las empresas de servicios financieros son las que muestran una menor apertura a utilizar prestatarios de servicio social y espacio para realizar prácticas profesionales, manifestando que por políticas de seguridad limitan el número de prestatarios que emplean.



Gráfica 2-21 *Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales*

Al preguntar a los empleadores que contaban con prestatarios de servicio social y de estudiantes realizando prácticas profesionales, si contratarían a esos prestatarios el 71.32% de ellos respondió afirmativamente, esto fue en 286 casos. Como se aprecia en la gráfica 2-21

Mientras que 56 de los empleadores que manifestaron que no contratarían a estos prestatarios, quienes representan el 13.97%, se aprecia un porcentaje aparentemente alto de empleadores que podríamos considerar que no se encuentran satisfechos con el desempeño de los prestatarios, contrario a esta idea al preguntarles las causas por las cuales no les interesa contratarlos, apreciamos las causas son más relacionadas a la falta de experiencia y en la mayoría de los casos a políticas de seguridad.

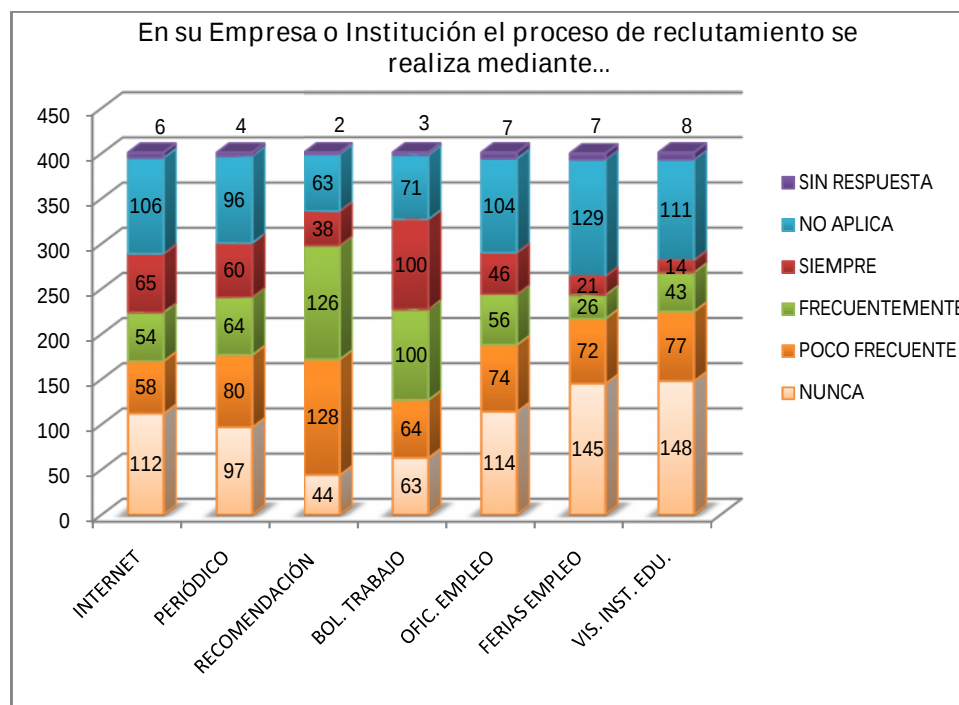


DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Con la finalidad de familiarizarnos con las necesidades de los empleadores de la región, es importante identificar la forma en que estos realizan la selección de su personal atendiendo elementos como: las formas de reclutamiento más utilizadas, los aspectos que más influyen en la contratación, así como la importancia de poseer un grado académico. Que son el motivo de análisis de esta sección.

2.10 EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Para identificar los medios de reclutamiento más usados por los empleadores del estado de Hidalgo, en la encuesta se incorporaron 7 opciones que utilizamos como indicadores en este apartado, los cuales se muestran en la gráfica 2-22.



Gráfica 2-22 *Medios de reclutamiento más utilizados por los empleadores y sus frecuencias de uso*

En la gráfica anterior se aprecia la frecuencia con la que los empleadores utilizan los distintos medios de reclutamiento, así como el grado de uso que estos dan a cada uno de ellos, en un intervalo de 1(nunca) a 4 (siempre) y una opción más, en caso de que el empleador considere que esa opción no aplica.



Para ordenar los indicadores de acuerdo al grado de importancia que los empleadores dan a cada uno de estos, se realizó un promedio de las respuestas asignadas a cada indicador, los que permite realizar la ponderación mostrada en la siguiente tabla.

TABLA 2-10 Medios de reclutamiento enlistados según el grado de preferencia que tienen los empleadores

FORMAS DE RECLUTAMIENTO	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Bolsas de trabajo.	2.72
2. Recomendación de terceros.	2.47
3. Periódico.	2.29
4. Internet.	2.25
5. Oficinas públicas de empleo.	2.12
6. Ferias de empleo	1.73
7. Visitas a instituciones educativas.	1.71

Fuente: Elaboración propia

*1=Nunca, 2=Poco frecuente, 3=Frecuentemente y 4=Siempre

Bolsas de trabajo

Como se aprecia en la tabla 2-10 las bolsas de trabajo constituyen la forma de reclutamiento más importante para los empleadores.



Gráfica 2-23 Empleadores que contratan mediante bolsas de trabajo identificados por sector

En total 264 empleadores manifestaron estar inscritos en por lo menos una bolsa de trabajo, de los cuales el 37.88% indicó que siempre recurre a esta opción al momento de ofertar sus plazas laborales; por su parte también el 37.88% dijo que con menor



frecuencia recurre a este medio y en tercer lugar están quienes expresaron que con poca frecuencia lo que representa en 24.24%, como se puede ver en la gráfica 2-23.

Las actividades más representativas que utilizan este medio de reclutamiento son:

Industria: Plásticos, otros (industria) y metal mecánica.
Servicios: Servicios financieros, hospedaje-alimentación
Comercio: Tiendas departamentales

Es importante mencionar que un gran número de empresas e instituciones encuestadas manifestaron interés por participar en la bolsa de trabajo de la UAEH.

Recomendación de terceros

Otro criterio que se consideró importante para tener una aproximación al conocimiento sobre cómo contratan al personal, tiene que ver con el valor que se le asigna dentro de los procesos de selección y reclutamiento, al hecho de privilegiar el acceso a las empresas o instituciones a aquellos que cuenten con recomendaciones.

Es interesante observar que la recomendación de terceras personas se ubique en segundo lugar de preferencia, pues si bien es cierto que a los empleadores les interesa tener personal de confianza, esta práctica limita las oportunidades de muchos profesionistas.



Gráfica 2-24 *Empleadores recurren a recomendación de terceros para el reclutamiento identificados por sector*



De 401 empleadores estudiados, 292 indicaron que de esta forma reclutan a su personal, lo que representa el 72.81%; el 43.84% lo hace con poca frecuencia; el 43.15% frecuentemente; mientras que el 13.01% revelaron que siempre, como lo muestra la gráfica 2-24.

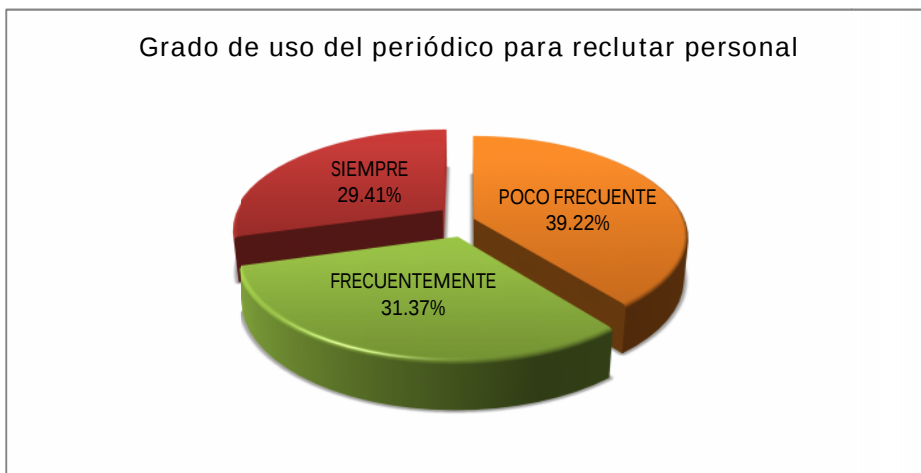
Las actividades más representativas que utilizan este medio de reclutamiento son:

Industria: Plásticos y químico farmacéutico.

Servicios: Hospedaje-alimentación.

Periódico

En tercer lugar de preferencia está el uso de medios impresos (periódicos), por tradición es uno de los medios de reclutamiento que los empleadores utilizan para dar a conocer sus vacantes, por lo que podríamos pensar que su frecuencia sería alta, sin embargo poco más del 50% de las empresas e instituciones encuestadas recurre a él.



Gráfica 2-25 *Empleadores utilizan el periódico para el reclutamiento identificados por sector*

Como se puede ver en la gráfica 2-25, con un 39.22% es poco frecuente que se use el periódico, seguido por el 31.37% de los empleadores que utilizan frecuentemente y casi a la par con 29.41% recurren a esta forma de difusión.

Las actividades económicas que más recurren a este medio son:

Industria: Metal mecánica y automotriz-autopartes.

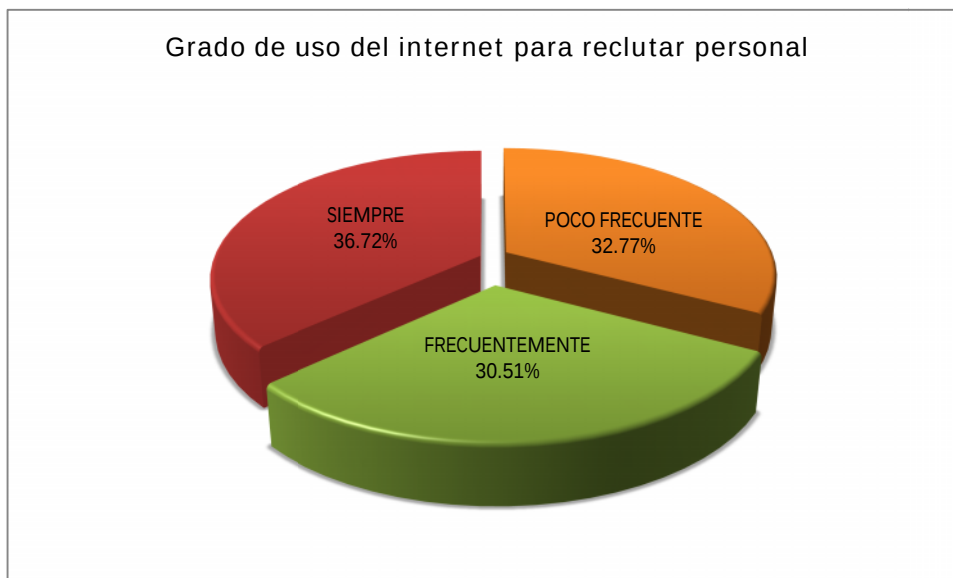
Servicios: Servicio financieros, así como hospedaje-alimentación.

Comercio: Tiendas departamentales.



Internet

El auge que ha tenido internet también se ha visto reflejado en el uso de éste medio como una herramienta a la que los empleadores recurren para dar a conocer sus puestos vacantes, siendo éste el que ocupa el cuarto lugar con un 44.13% del total de quienes fueron encuestados.



Gráfica 2-26 *Empleadores utilizan internet para el reclutamiento identificados por sector*

Como se puede ver en la gráfica 2-26 el 36.72% de los empleadores que recurre a este medio lo utiliza siempre que quiere dar a conocer sus vacantes, mientras que el 30.51% manifestó que frecuentemente y el 32.77% poco frecuente.

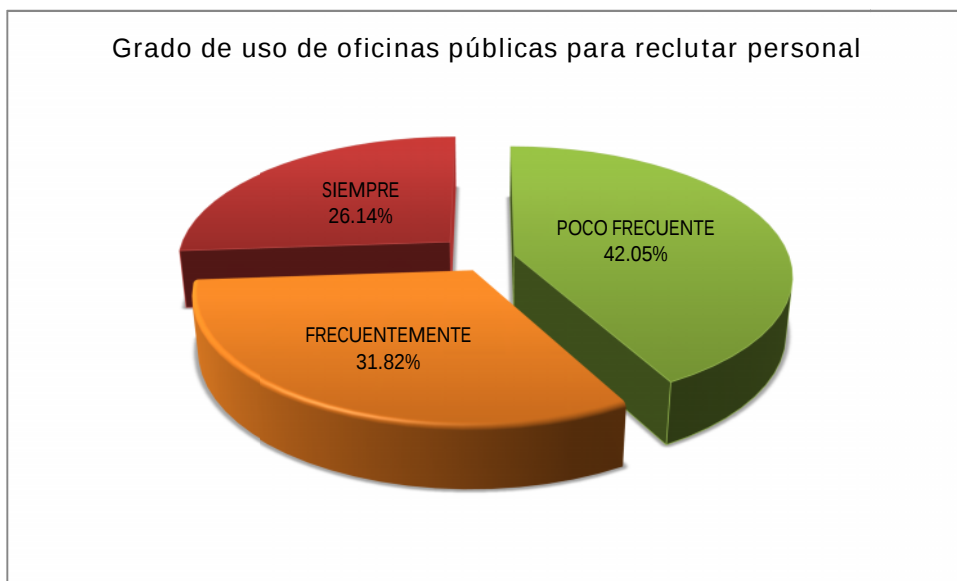
Las actividades económicas más representativas que recurren a este medio son:

Industria: Otros (industria), plásticos, así como muebles y madera.
Servicios: Servicio financieros, así como hospedaje-alimentación.
Comercio: Tiendas departamentales.



Oficinas públicas de empleo

Los empleadores ubican a esta forma de reclutamiento en quinto lugar de importancia, sólo el 43.81% de ellos manifestaron recurrir a esta opción.



Gráfica 2-27 *Empleadores utilizan las oficinas públicas de empleo para el reclutamiento identificados por sector*

Como se aprecia en la gráfica 2-27 el 42.05% es poco frecuente que lo aproveche mientras que el 31.82% lo maneja con más frecuencia, por su parte sólo el 26.14% de ellos recurre siempre a las oficinas públicas de empleo.

Las actividades económicas más representativas que recurren a este medio son:

Industria: Alimentos y bebidas, así como otros (industria).

Servicios: Se observa una marcada reducción de los empleadores de este sector a recurrir a las oficinas de empleo.

Comercio: es de llamar la atención que la totalidad de las empresas de la actividad de tiendas departamentales ofrece sus vacantes por este medio.



Ferias de empleo

Las ferias de empleo constituyen uno de los medios de reclutamiento menos utilizado por los empleadores de las 401 encuestas aplicadas tan sólo 119 empleadores el 29.67% expresó haber participado en este tipo de eventos, principalmente las empresas de tamaño medianas y grandes.

Para darnos una idea de esto en la gráfica 2-28 se aprecia que el 17.65% de los empleadores siempre participa en las ferias de empleo, es decir sólo 21 de 401 que se encuestaron; mientras que el 21.85% contesto que frecuentemente, esto fue para 26 encuestados; y por su parte en 72 de los casos el 60.5% las usa con poca frecuencia.



Gráfica 2-28 Empleadores que acuden a las ferias de empleo para el reclutamiento identificados por sector

Las actividades más representativas que utilizan este medio de reclutamiento son:

Industria: Otros (industria), alimentos y bebidas, plásticos, metalmecánica, así como automotriz-autopartes.

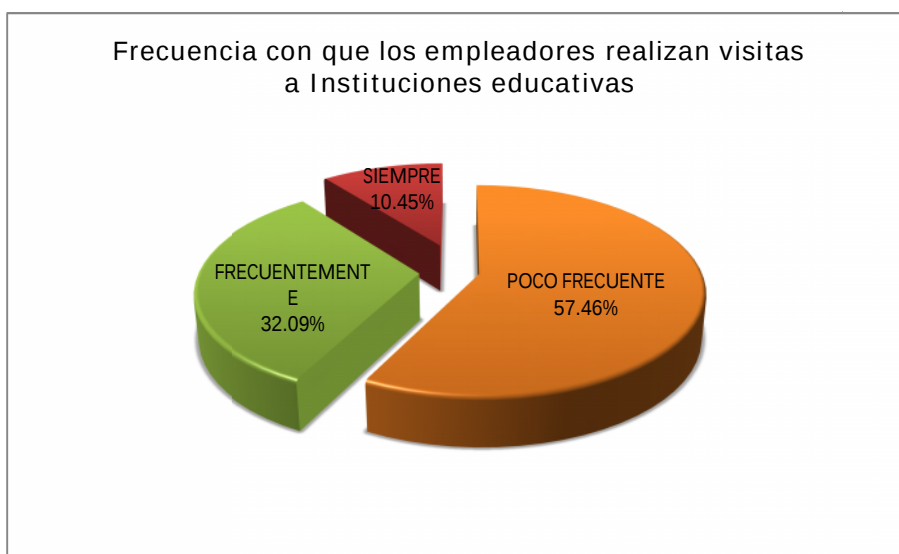
Servicios: Servicios financieros y hospedaje-alimentación.

Comercio: Tiendas de autoservicio.



Visitas a instituciones educativas

Con respecto a este indicador, los resultados muestran que los empleadores recurren muy poco a las instituciones educativas a ofertar sus vacantes, ya que sólo un 33.41% de las empresas o instituciones encuestadas (134 casos) indicó que realiza visitas a instituciones educativas para reclutar personal. Se observa entonces, que constituye la forma de reclutamiento menos aprovechada por las empresas e instituciones de la región, sin embargo, durante las visitas muchos empresarios manifestaron su interés por tener un vínculo más cercano con la UAEH.



Gráfica 2-29 ***Empleadores que realizan visitas a instituciones de educación para el reclutamiento identificados por sector***

De acuerdo con la gráfica 2-29, el 10.45% de los empleadores manifestó que siempre que necesitan contratar nuevo personal, realizan visitas a las instituciones de educación, esto fue sólo en 14 de los 134 casos. Mientras que el 57.46% contestó que es poco frecuente y el 32.09% dijo que frecuentemente.

Las actividades más representativas que utilizan este medio de reclutamiento son:

Industria: Plásticos y Automotriz-autopartes.

Servicios: Servicios financieros y Hospedaje-alimentación.

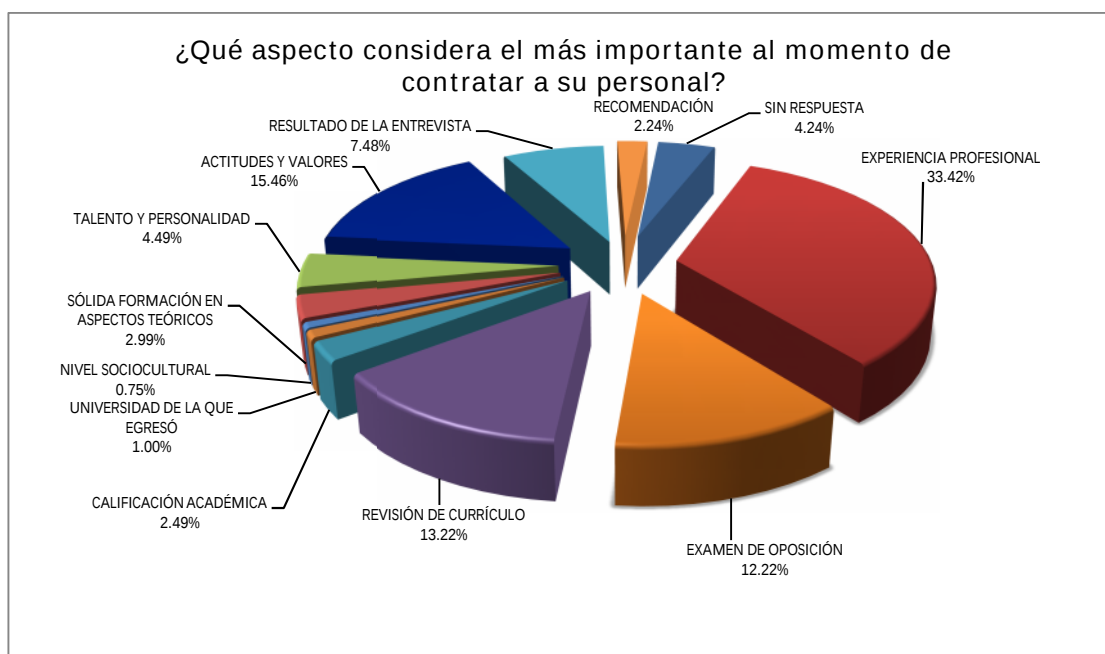


Otros medios de reclutamiento

El 27.9% de las empresas o instituciones encuestadas (112 casos) manifestó emplear otros medios de reclutamiento para dar a conocer sus vacantes, uno de los más utilizados es colocar anuncios dentro y fuera de la empresa, algunos mencionaron recurrir a volantes y perifoneo, en menor proporción utilizan medios masivos de comunicación como radio y televisión.

2.11 REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONISTAS

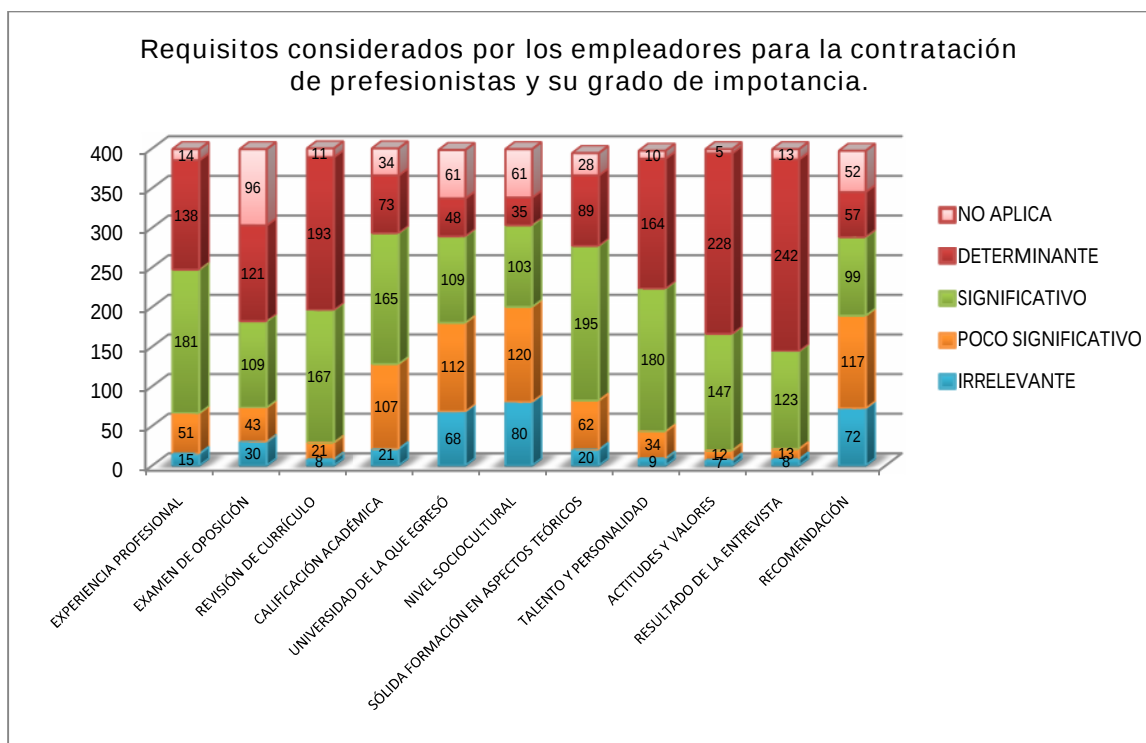
Se presentaron a los empleadores once requisitos que se consideran al momento de la contratación, se les pregunto cuál de ellos resultaba el más importante al momento de contratar a su personal, el mayor porcentaje 33.42% contesto que la experiencia profesional, después se encuentran la actitud y los valores elegida por el 15.46% de los casos y le sigue revisión del currículum elegida por un 13.22%. Como se observa en la figura 2-30.



Gráfica 2-30 *Requisito más importante para los empleadores al momento de la contratación*



Para validar los resultados de la pregunta inicial se pidió a los empleadores que asignaran el grado de importancia que consideran tenía cada requisito, en un rango de 4 niveles que va desde irrelevante hasta determinante, lo que sirvió para identificar de una manera más detallada cada indicador, como se observa en la gráfica 2-31. La gráfica también muestra aquellos casos en que los empleadores consideraban que estos requisitos no aplicaban.



Gráfica 2-31 *Requisitos considerados por los empleadores para la contratación y su grado de importancia*

La gráfica anterior resulta útil ya que permite observar en conjunto los requisitos para la contratación así como el grado de importancia asignado por los empleadores. Con esta asignación se realizó una ponderación de los indicadores con resultados contrastantes a simple vista como se aprecia en la tabla 2-11.



TABLA 2-11 Aspectos considerados para la contratación enlistados según el nivel de importancia que tienen para los empleadores

FACTORES CONSIDERADOS PARA LA CONTRATACIÓN	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Resultado de la entrevista	3.55
2. Actitudes y valores	3.51
3. Revisión de currículum	3.40
4. Talento y personalidad	3.29
5. Experiencia profesional	3.15
6. Examen de oposición	3.06
7. Sólida formación en aspectos teóricos	2.96
8. Calificación académica	2.79
9. Recomendación	2.41
10. Universidad de la que egresó	2.41
11. Nivel sociocultural	2.28

Fuente: Elaboración propia

*1=Irrelevante, 2=Poco significativo, 3=Significativo y 4=Determinante

Resulta contradictorio que inicialmente la experiencia profesional fuera elegida como el factor más importante para la contratación, y posteriormente, al momento de asignar el grado de importancia descendiera hasta el quinto lugar.

Atendiendo a la ponderación se observa que sobresalen como segundo aspecto las actitudes y los valores, lo que resulto lógico pues haciendo un análisis de los empleadores agrupados por actividades económicas, se observó que en todas ellas el mayor porcentaje de los empleadores lo consideró como determinante, a excepción de los empleadores de administración pública quienes dieron menos importancia a este aspecto.

De los factores de contratación considerados, resulta indicativo para el estudio que los empleadores ubiquen en penúltimo lugar la Universidad de egreso como un factor determinante, consideran que no importa de dónde hayan egresado, mientras se cubra con el perfil requerido, por lo que nuestros egresados son considerados a la par de cualquier otra institución pública o privada, en muchos casos manifestando tener un especial interés por los egresados de la UAEH, por el buen nivel de satisfacción que tienen con la institución, como se verá más adelante en la sexta parte de este estudio.

Se podría inferir que el requisito formal para la contratación es la experiencia profesional, pero resultan ser más importantes otros requisitos que el empleador evalúa más a fondo y que sólo puede identificar al momento de la entrevista, como lo es la actitud y los valores que el candidato demuestre, así como la revisión detallada del

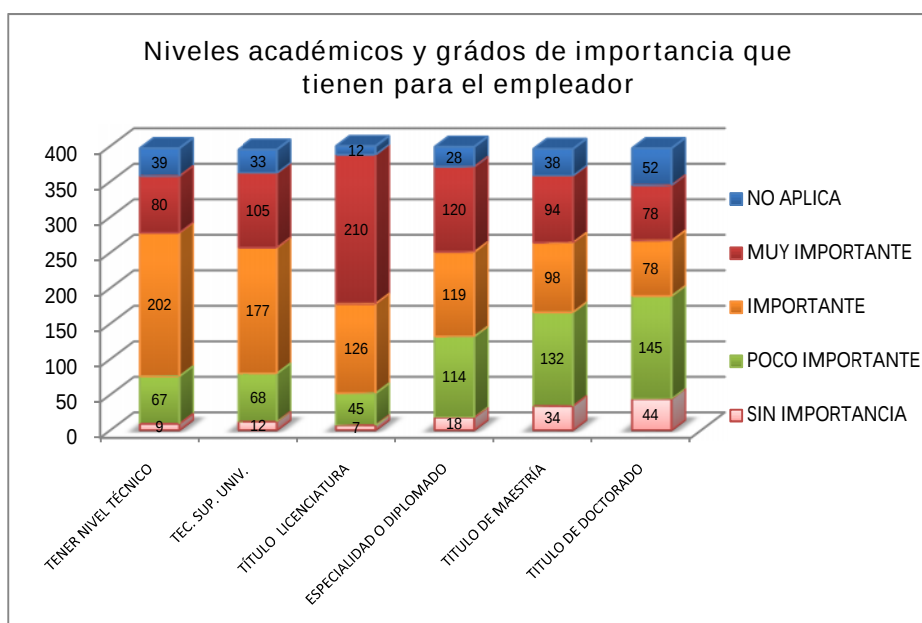


currículo, elementos con los que el empleador se puede dar una idea más clara del perfil que el candidato tiene.

2.12 IMPORTANCIA DE POSEER UN GRADO PARA LA CONTRATACIÓN

La exigencia en el nivel académico del personal contratado es muy variada, y está en función de las necesidades que el empleador tenga, habrá quienes demanden niveles técnicos, algunos empleadores sólo requieren profesionistas con experiencia sin importar que éste tenga o no un grado académico terminado, de igual forma existen quienes buscan profesionistas con alguna especialidad o postgrado. Por ello analizamos que tan determinante es el nivel académico al momento de la contratación.

En este sentido se estudiaron 6 aspectos para identificar los grados académicos demandados por el mercado ocupacional, como se puede ver en la gráfica 2-32 se muestra el nivel de importancia y la frecuencia que de cada uno de ellos.



Gráfica 2-32 **Importancia de los grados académicos al momento de la contratación**

Los resultados de la ponderación correspondiente se muestran en la tabla 2-12.



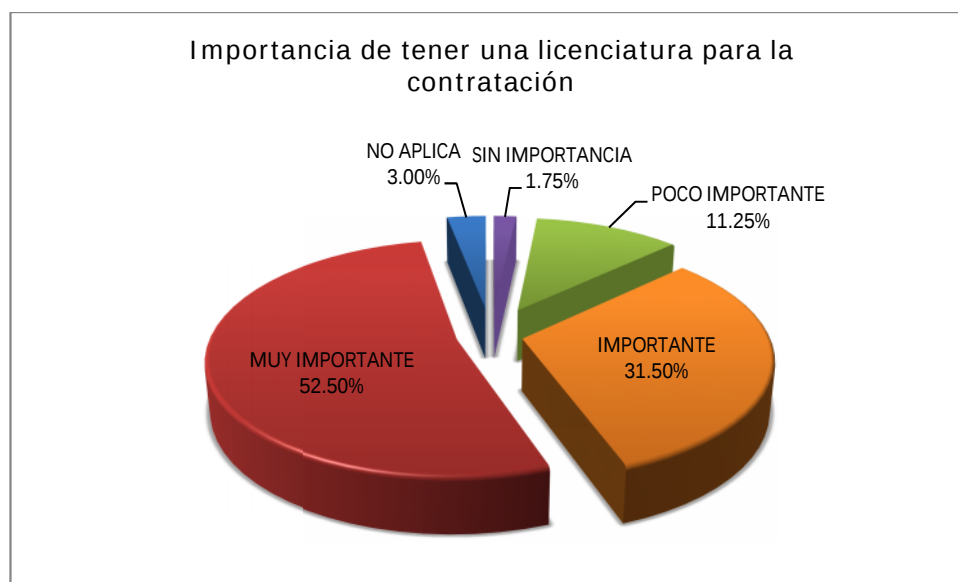
TABLA 2-12 *Grados académicos ordenados por nivel de importancia para los empleadores*

GRADOS ACADÉMICOS	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Título de licenciatura	3.39
2. Técnico superior universitario o personal asociado	3.04
3. Tener nivel técnico	2.99
4. Especialidad o diplomado	2.92
5. Título de maestría	2.71
6. Título de doctorado	2.55

Fuente: Elaboración propia

*1=Sin importancia, 2=Poco importante,
3=Importante y 4=Muy importante

Los resultados obtenidos de la ponderación indican que tener título de licenciatura es el nivel académico más demandado en el campo laboral por los empleadores, en la gráfica 2-33 se observa que el 52.5% de los encuestados otorgó un nivel muy importante, se aprecia una opinión generalizada de los empleadores de todas las actividades económicas a este respecto; mientras que el 31.5% lo considera importante este aspecto; por su parte el 11.25% considera que es poco importante y sólo el 1.75% de los casos lo califico este aspecto sin importancia.

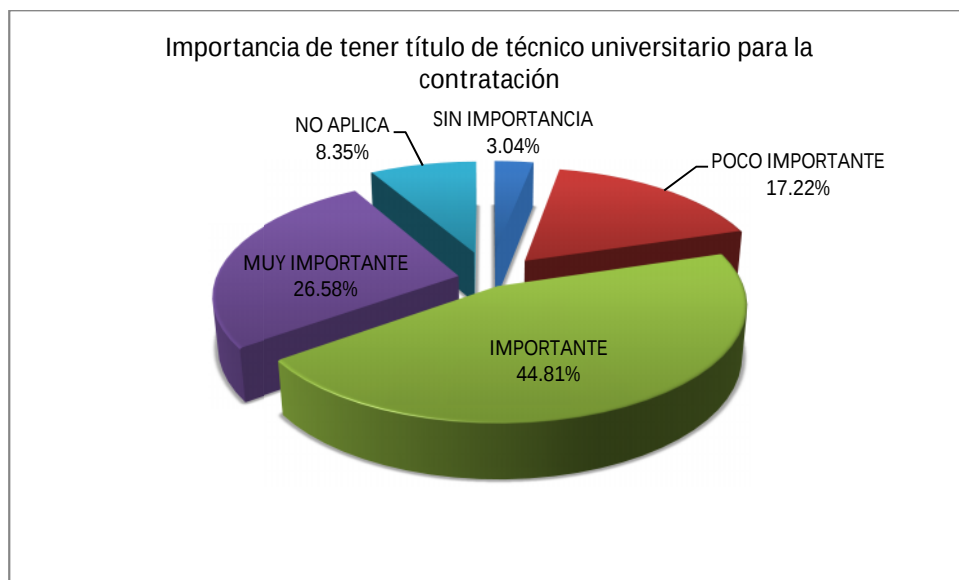


Gráfica 2-33 *Importancia de tener una licenciatura para la contratación*



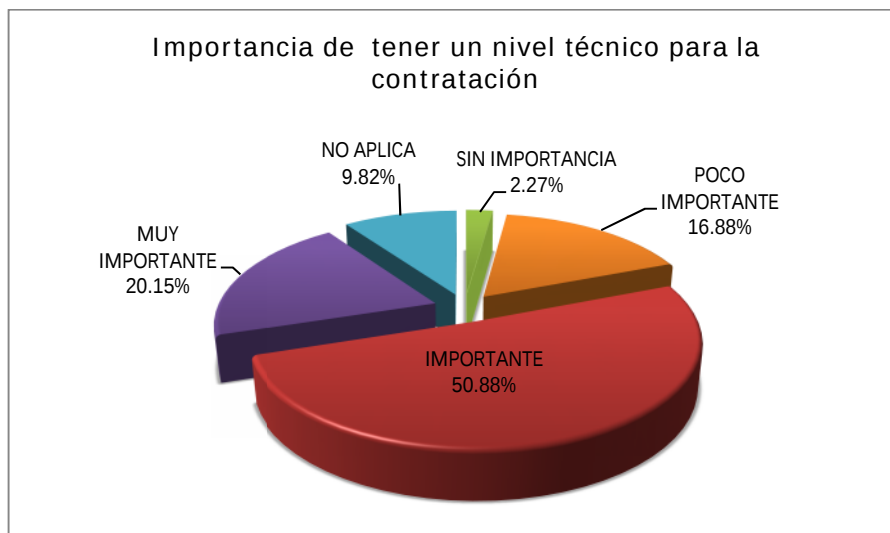
En segundo término se ubicó el grado de técnico superior universitario o personal asociado, de acuerdo a la gráfica 2-34, sólo el 26.58% de los empleadores lo considera muy importante, en su mayoría de los empleadores con un 44.81% lo considera importante.

Las actividades que más demanda este nivel son las de químico farmacéutico, servicios de salud, alimentos y bebidas, así como automotriz autopartes.



Gráfica 2-34 *Importancia de tener un título de técnico superior universitario o personal asociado*

En el tercer lugar, se ubica el nivel técnico como un requisito importante, como se puede observar en la gráfica 2-35 solo el 20.15% de los empleadores lo considero muy importante para la contratación, principalmente los de actividades como muebles y madera, servicios de salud, otros (comercio) y tiendas departamentales.



Gráfica 2-35 *Importancia de tener nivel técnico*

Los empleadores de las actividades de servicios de salud y educación mostraron una preferencia significativa a considerar este grado académico como muy importante al momento de contratar a su personal.

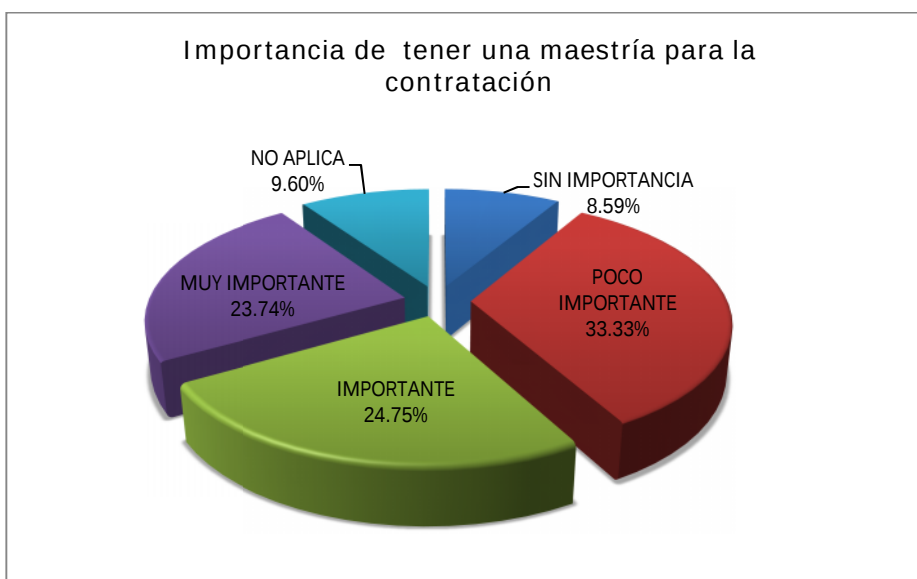


Gráfica 2-36 *Importancia de tener una especialidad o diplomado*



Los resultados demuestran que en el mercado ocupacional de la región aun no se le da la justa dimensión que tienen los estudios de post grado, pues se enlistan en los últimos lugares de importancia para los empleadores, para el caso específico del nivel maestría es ponderado por los empleadores en el penúltimo lugar.

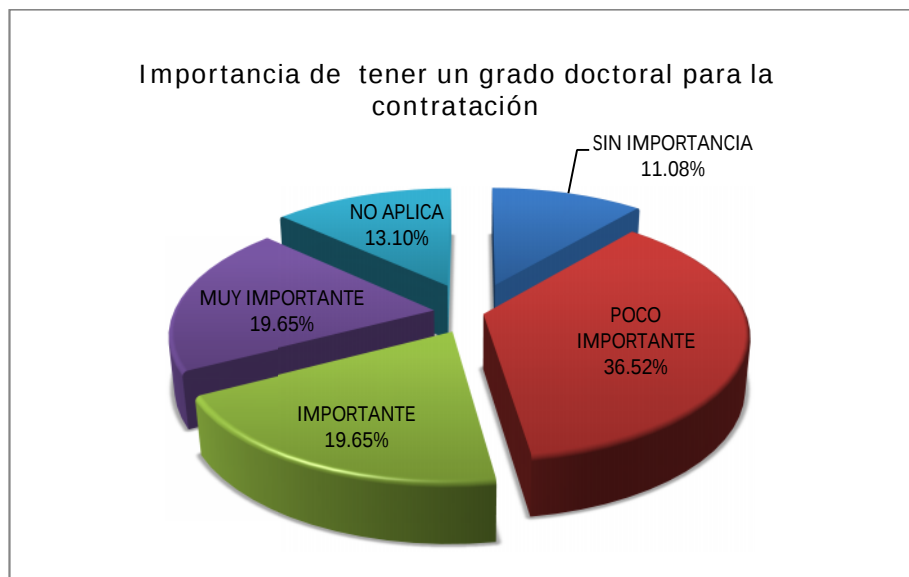
Como se aprecia en la gráfica 2-37 el 23.74% reconocen que es muy importante, así como el 24.75% de los casos dan importancia a este grado académico, en la ponderación se ubico en penúltimo lugar debido a que un considerable número de empleadores lo considera poco importante 33.33%, además de que se incremento el número de quienes dicen que no es importante 8.59%, así como de los que considera que no aplica 9.6%.



Gráfica 2-37 *Importancia de tener una maestría*

Se observa una clara tendencia de los empleadores de la educación a considerar este factor como determinante al momento de la contratación, de igual forma pero en menor proporción las actividades de servicios de salud y textil confección.

Ubicado en último lugar tenemos el grado doctoral como el nivel académico que menos consideran los empleadores, en gráfica 2-38 es posible observar que sólo el 19.65% considera muy importante contratar a un profesionista con grado doctoral, de igual forma 19.65% considera que es importante, 36.52% dijo que poco importante, lo preocupante es que al 11.08% no le importa.



Gráfica 2-38 *Importancia de tener un grado doctoral*

Al igual que con la maestría las actividades más representativas que mostraron darle más importancia al grado doctoral fueron educación y servicios de salud.

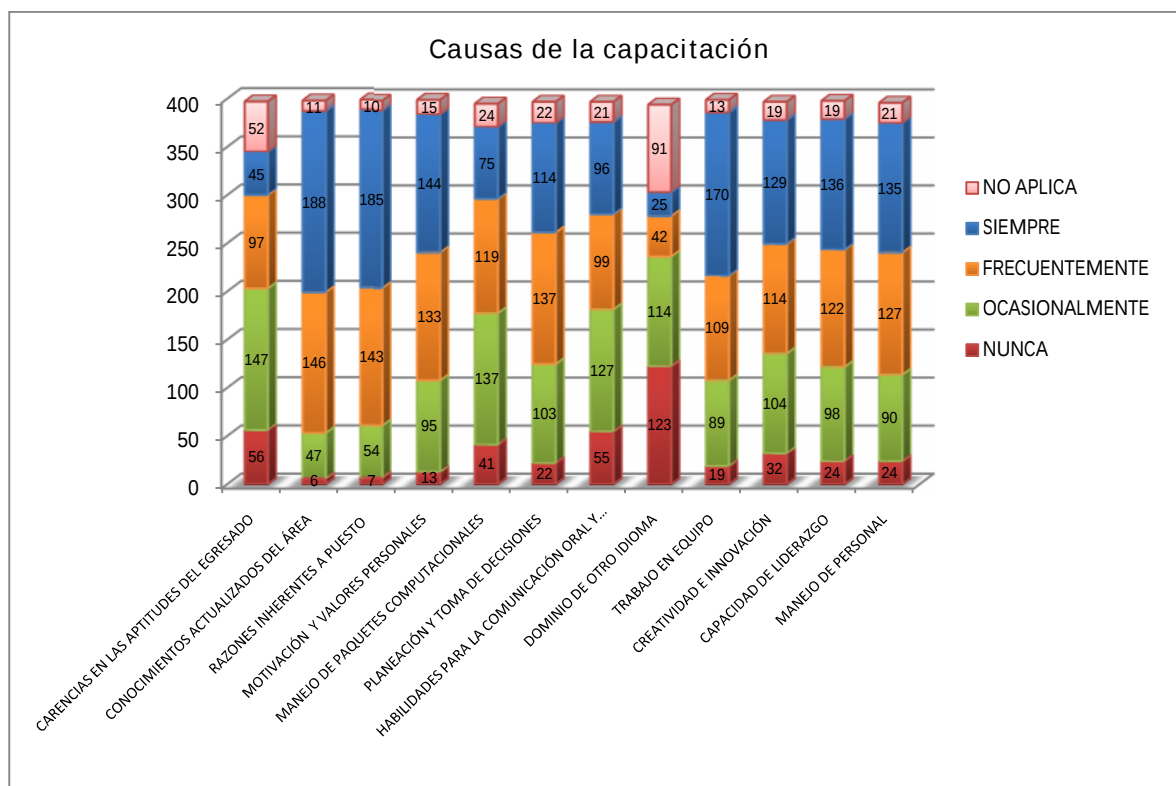


DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Con el propósito de mantenerse vigente con respecto a las necesidades que los empleadores demandan de los profesionistas en el campo laboral, este apartado tiene la finalidad de analizar las principales causas que dan lugar a la capacitación del personal contratado, para identificar en cuáles de estas la UAEH puede tener influencia, con la finalidad de tomar las acciones pertinentes.

2.13 CAUSAS DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Para identificar cuáles son las causas que motivan la capacitación del personal contratado se presentaron al empleador 12 indicadores.



Gráfica 2-39 *Causas que motivan la capacitación del personal y sus frecuencias*



Los indicadores fueron evaluados en 4 niveles de significancia, como se muestra en la gráfica 2-39. Posteriormente se realizó una ponderación con las calificaciones asignadas para identificar en orden de importancia las causas por las que la capacitación es más recurrente, los resultados se muestran en la tabla 2-13.

TABLA 2-13 Causas de la capacitación enlistadas por orden de recurrencia

CAUSAS DE LA CAPACITACIÓN	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Conocimientos actualizados del área	3.33
2. Por razones inherentes al puesto de trabajo.	3.2
3. Trabajo en equipo	3.11
4. Motivación y valores personales	3.06
5. Manejo de personal	2.99
6. Capacidad de liderazgo	2.97
7. Planeación y toma de decisiones	2.91
8. Creatividad e innovación	2.9
9. Habilidades para la comunicación oral y escrita	2.63
10. Manejo de paquetes computacionales	2.61
11. Por carencias en las aptitudes del egresado	2.38
12. Dominio de otro idioma	1.9

Fuente: Elaboración propia

*1=Nunca, 2=Ocasionalmente,
3=Frecuentemente y 4=Siempre

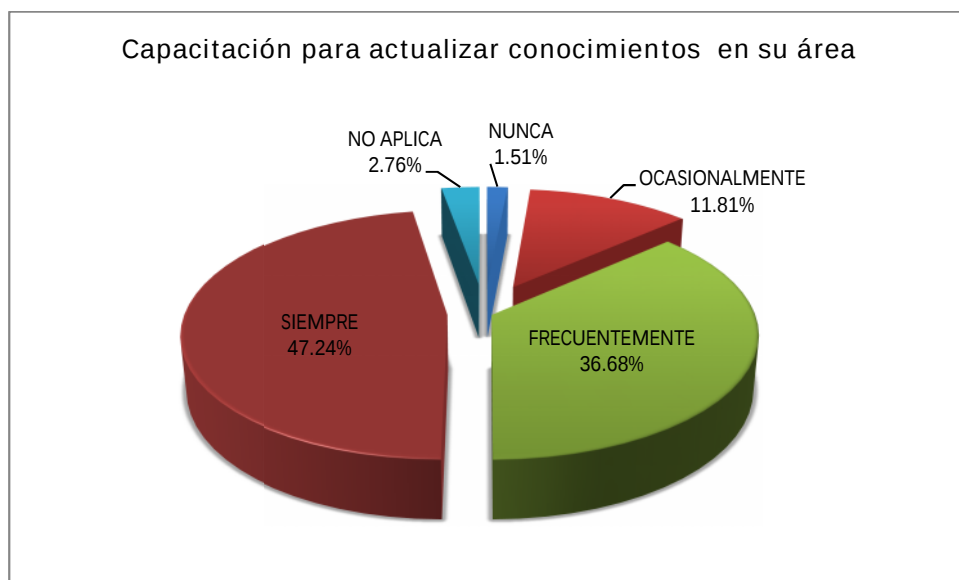
Del listado resultante de la ponderación, se observa que las causas que motivan la capacitación se pueden dividir en tres grupos:

- I. Inherentes a la empresa y al puesto de trabajo, son causas no atribuibles a la Institución que forma a los profesionistas o sobre las que no se tiene influencia mediática.
- II. Inherentes a la persona, son causas sobre las que la institución puede tener influencia, encaminadas a fomentar el desarrollo de aptitudes y habilidades intelectivas.
- III. Inherentes a la institución educativa, son causas atribuibles directamente a la Universidad.



Causas inherentes a la empresa

La causa principal de la capacitación tiene su origen en la necesidad de conocimientos actualizados en el área, en el que la institución no tiene una influencia mediática por ser este producto de una dinámica de cambios e innovaciones progresivos tanto en procesos como en organización, ante esta situación la UAEH se ha preocupado por mantener actualizados los contenidos de las asignaturas en las distintas áreas del conocimiento.



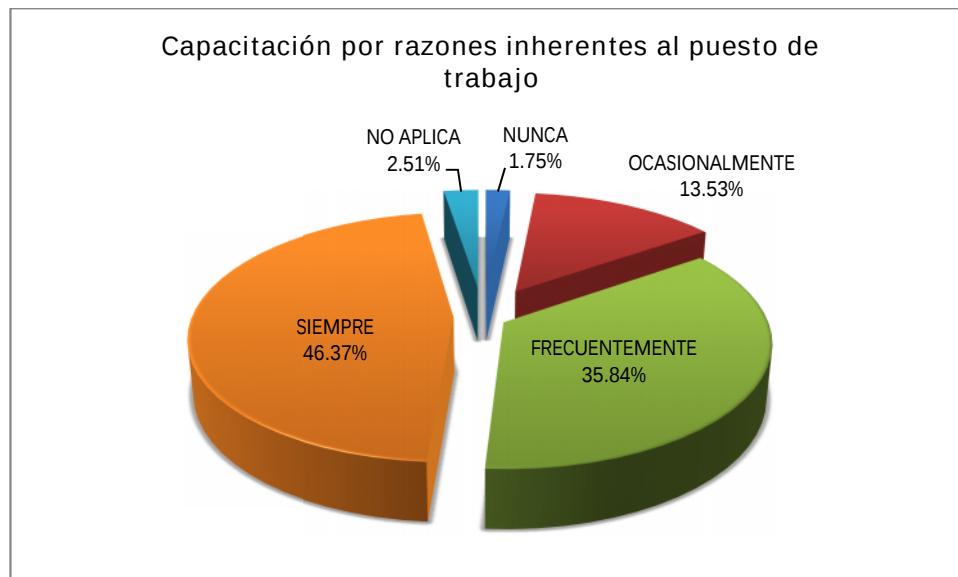
Gráfica 2-40 **Porcentajes de empleadores que capacitan para actualizar conocimientos en su área**

En la gráfica 2-40 se puede ver que el 47.24% de los encuestados contestó que siempre se capacita a su personal por esta razón, y el 36.68% indicó que frecuentemente, lo que habla de una gran necesidad de los empleadores en tener capacitación continua para actualizarse. Aunque se observó que en todas las actividades se consideraba siempre la actualización de conocimientos, las actividades en las que es más recurrente esta práctica son: minero y construcción, químico farmacéutico, educación, servicios de salud y tiendas de autoservicios y departamentales.

En segundo lugar de las causas de capacitación, están las que tienen que ver específicamente con las actividades que el profesionista realiza en las distintas áreas de desempeño en que se desarrolla, es decir, las que se refieren a la capacitación o adiestramiento para la especialización o actualización en un puesto específico, razones



inherentes a puesto de trabajo. Causas en las que la institución formadora del profesionista no tiene influencia directa.

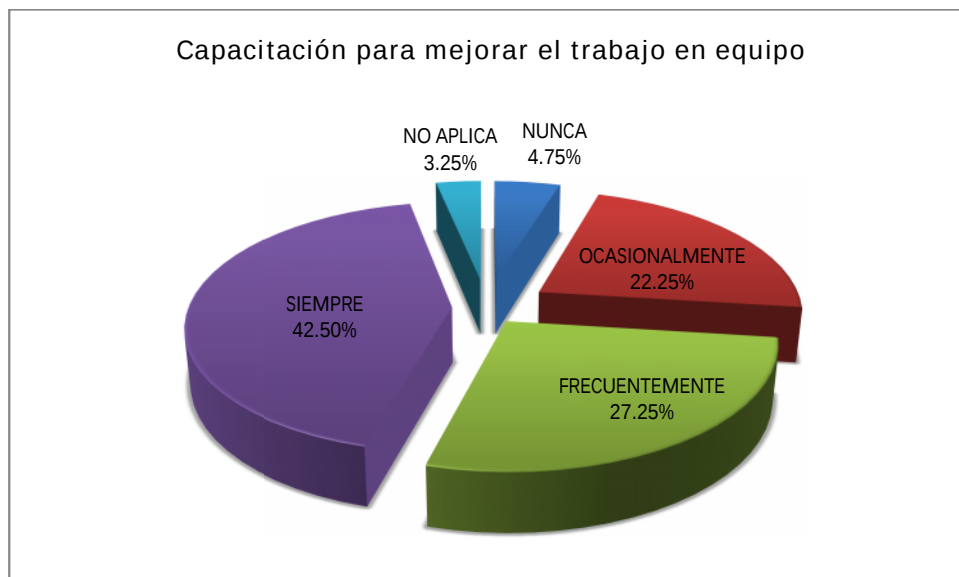


Gráfica 2-41 *Porcentajes de empleadores que capacitan por razones inherentes al puesto de trabajo*

El 46.37% de los encuestados dijo que siempre capacitan a su personal en conocimientos prácticos relativos a sus puestos de trabajo, mientras que el 35.84% indicó que frecuentemente, como lo indica la gráfica 2-41, las empresas que mostraron mayor tendencia a este tipo de capacitación fueron: las tiendas de autoservicios y departamentales, las de servicios financieros, las de muebles y maderas, las metalmecánicas y las de automotriz y autopartes.

Inherentes a la persona

Como se puede observar mayor número de causas que motivan la capacitación, según indicaron los empleadores, se encuentran encaminadas a fomentar el desarrollo de aptitudes y habilidades intelectivas como: el trabajo en equipo, motivación y valores personales, liderazgo, manejo de personal, creatividad e innovación y habilidades para la comunicación oral y escrita. Analicemos las más representativas.



Gráfica 2-42 *Porcentajes de empleadores que capacitan para mejorar el trabajo en equipo*

Para los empleadores es muy importante que su personal tenga la capacidad de poder trabajar en grupo, por ello 368 encuestados el 91.77% orienta esfuerzos para capacitar a sus empleados para mejorar esta capacidad, de los cuales el 42.50% lo hace siempre, el 27.25% con frecuencia, mientras que sólo 22.25% ocasionalmente. Como se observa en la gráfica 2-42.

Los empleadores que en mayor porcentaje atienden este aspecto son de las actividades: muebles y madera, químico farmacéutico, servicios financieros y las tiendas de autoservicios.

En cuanto a la motivación y los valores, el 92.76% lo que representa 372 de los encuestados manifestaron cierto nivel de necesidad por la capacitación en este aspecto, lo que confirma la importancia que tiene para los empleadores en tener personal con sólidos valores.

De los encuestados que manifestaron capacitar en este aspecto el 36.0% expresó que siempre fomentan los valores y la motivación, mediante la capacitación, el 33.25% dijo que frecuentemente, mientras que el 23.75% indicó que de manera ocasional. Como se expresa en la gráfica 2-43.

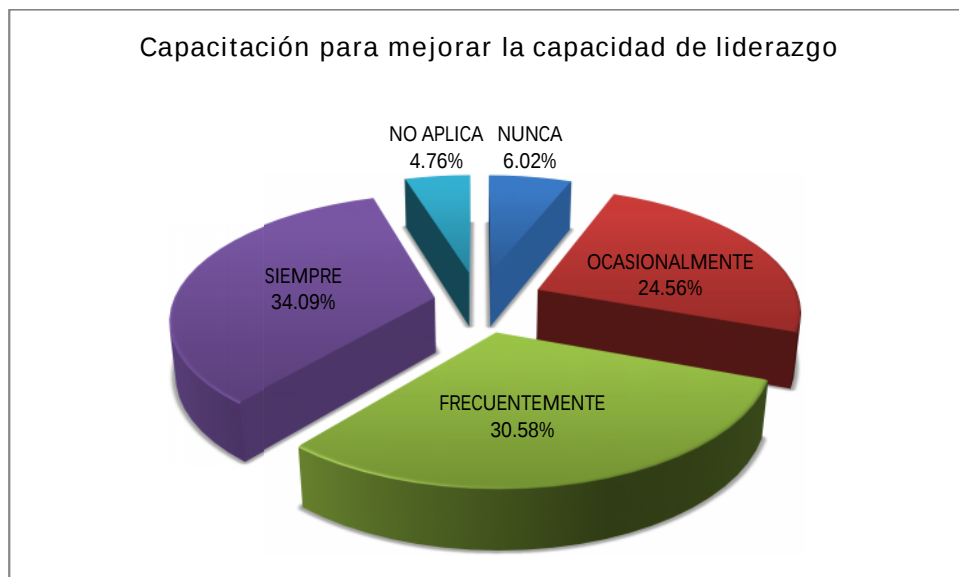
Las actividades de los empleadores más interesados en fomentar este aspecto son: alimentos y bebidas, servicios financieros y tiendas de autoservicio y departamentales.



Gráfica 2-43 *Porcentajes de empleadores que capacitan para mejorar la motivación y los valores personales*

Dado que gran parte de los profesionistas son contratados en mandos altos y medios, es común que se busque que estos posean la capacidad de liderazgo, por ello es muy frecuente que los empleadores capaciten en esta área. Los resultados obtenidos en este estudio muestran que 356 de los empleadores manifestaron capacitar a su personal buscando mejorar la capacidad de liderazgo, lo que representa el 88.78% de los encuestados; de los cuales el 34.09% siempre capacita buscando mejorar esta habilidad, el 30.58% lo hace con frecuencia, mientras que el 24.56% ocasionalmente. Lo anterior se puede observar en la gráfica 2-44.





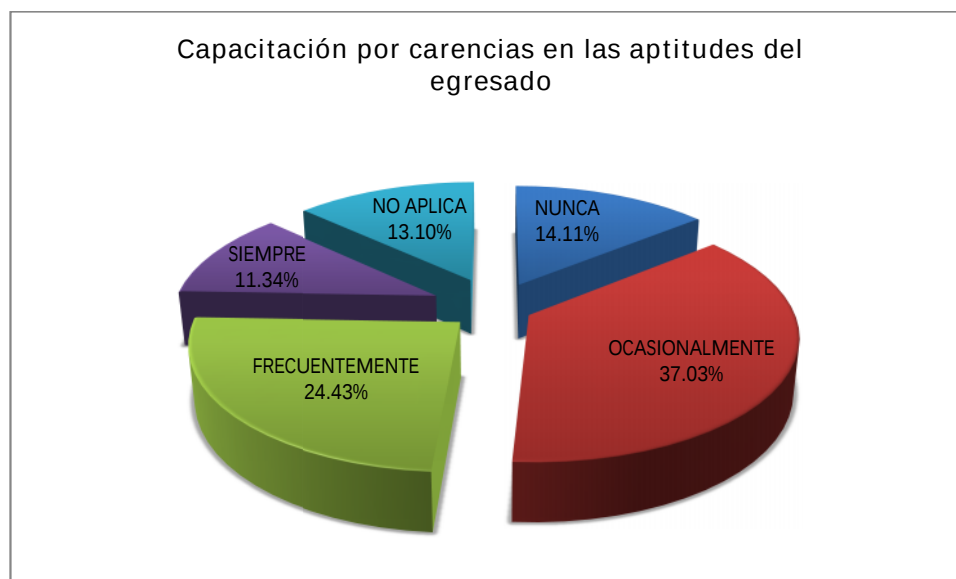
Gráfica 2-44 *Porcentajes de empleadores que capacitan para mejorar la capacidad de liderazgo*

Se observa un interés general de los empleadores en fomentar la capacidad de liderazgo, pero los que más recurren a ella son de las actividades: químico farmacéutico, servicios financieros y tiendas departamentales y de autoservicio.

Inherentes a la institución educativa

En un tercer plano están las causas que son atribuibles directamente a la institución en donde se formaron los profesionistas contratados como son: planeación y toma de decisiones, manejo de paquetes computacionales, carencia en aptitudes de los egresados y dominio de otro idioma.

Como se aprecia la capacitación por carencias en las aptitudes del egresado fue ubicada por los empleadores en el penúltimo lugar de la lista, analizando detalladamente las respuestas de los empleadores a este respecto, se observan frecuencia reducidas en comparación a otras causas.



Gráfica 2-45 *Porcentajes de empleadores que capacitan por carencias en las aptitudes de los egresados*

Como se aprecia en la gráfica 2-45 sólo el 11.34% de los empleadores encuestados manifestó que siempre la capacitación es por carencias en las aptitudes del egresado, mientras que el 24.43% contestó que frecuentemente. Haciendo un análisis detallado de los empleadores que respondieron estas opciones, se muestra una tendencia especial de actividades que en general demandan más responsabilidad como las de salud y servicios financieros. Analizando otras actividades y los perfiles de egreso de los alumnos, encontramos opiniones variadas, por lo que se puede concluir que las carencias son más atribuibles a la falta de aprovechamiento del alumno que a las deficiencias en los programas educativos.

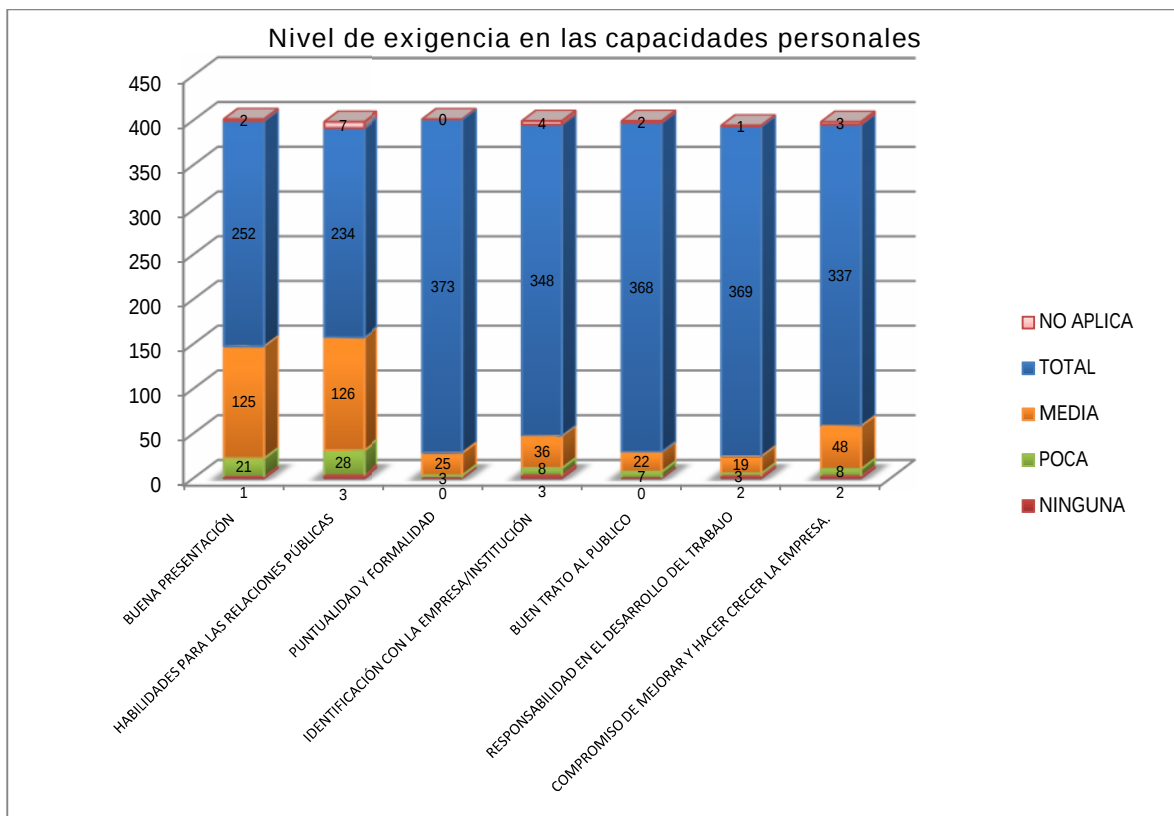
Por lo que se puede considerar en general, que la preparación que reciben los alumnos de la UAEH satisface las necesidades que los empleadores demandan en el campo laboral.



DE LA EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL

Atendiendo a las exigencias que los empleadores demandan de los profesionistas que contratan, se busco identificar cuáles son las capacidades profesionales y personales de mayor exigencia para el personal durante el desempeño de sus actividades laborales. En ese sentido, esta sección del estudio detalla cuales fueron las opiniones vertidas por los empleadores encuestados a este respecto.

2.14 CAPACIDADES PERSONALES EXIGIDAS POR LOS EMPLEADORES



Gráfica 2-46 *Frecuencia y niveles de exigencia asignados por los empleadores a las capacidades personales*

En la gráfica 2-46 se observan siete capacidades personales que fueron evaluadas, en ella se aprecia la frecuencia y el nivel de exigencia que los empleadores asignaron a cada una de ellas, a simple vista se observa una tendencia de los empleadores a considerar una exigencia total en casi todos los indicadores presentados. Lo que refleja la importancia



que tienen para los patrones, las capacidades personales durante el desarrollo del trabajo.

Para identificar en orden de importancia que capacidades personales son las más exigidas, se realizó un promedio de las respuestas que los empleadores asignaron a cada uno de los indicadores presentados. Los resultados se muestran en la tabla 2-14.

TABLA 2-14 Capacidades personales exigidas por los empleadores

CAPACIDADES PERSONALES	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Puntualidad y formalidad	3.92
2. Responsabilidad en el desarrollo del trabajo	3.92
3. Buen trato al público	3.91
4. Identificación con la empresa/institución	3.85
5. Compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa.	3.82
6. Buena presentación	3.57
7. Habilidades para las relaciones públicas	3.51

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguna, 2=Poca, 3=Media y 4=Total

Al analizar la tabla anterior se observa que en primer lugar de exigencia se encuentra la puntualidad y formalidad con un promedio de 3.92, lo que demuestra prácticamente que se tiene una exigencia total a este respecto por los empleadores.

Observando la gráfica 2-47 es posible darse cuenta que el 93.02% de los encuestados considera una exigencia total tratándose de puntualidad y formalidad en el trabajo, lo que representa 373 empleadores que opinan de esta forma. Por su parte el 6.23% tiene una exigencia media en este aspecto. Como se aprecia sólo el 0.75% de ellos dan poco importancia a esta capacidad personal.

Se observa una tendencia generalizada en los empleadores de todas las actividades a considerar, una exigencia total tratándose de puntualidad y formalidad en el trabajo.



Gráfica 2-47 *Porcentaje de empleadores que exigen puntualidad y formalidad en el trabajo*



Gráfica 2-48 *Porcentaje de empleadores que exigen responsabilidad en el desarrollo del trabajo*

También con un promedio de 3.92, los empleadores ubicaron la responsabilidad en el desarrollo del trabajo, fue ubicada en segundo término por presentar una menor frecuencia en la opción de exigencia total. Como se observa en la grafica 2-48 el 93.65% de los empleadores considera una exigencia total cuando se trata de la responsabilidad de los profesionistas hacia su trabajo, lo que representa 369 de los encuetados; sólo 22



de ellos, el 4.82% lo consideró como una exigencia media; mientras que 3 empleadores el 0.76%, le dio poca importancia a este hecho.

De igual forma se observa una tendencia generalizada en los empleadores de todas las actividades, a considerar una total exigencia en la responsabilidad de los profesionistas hacia su trabajo.

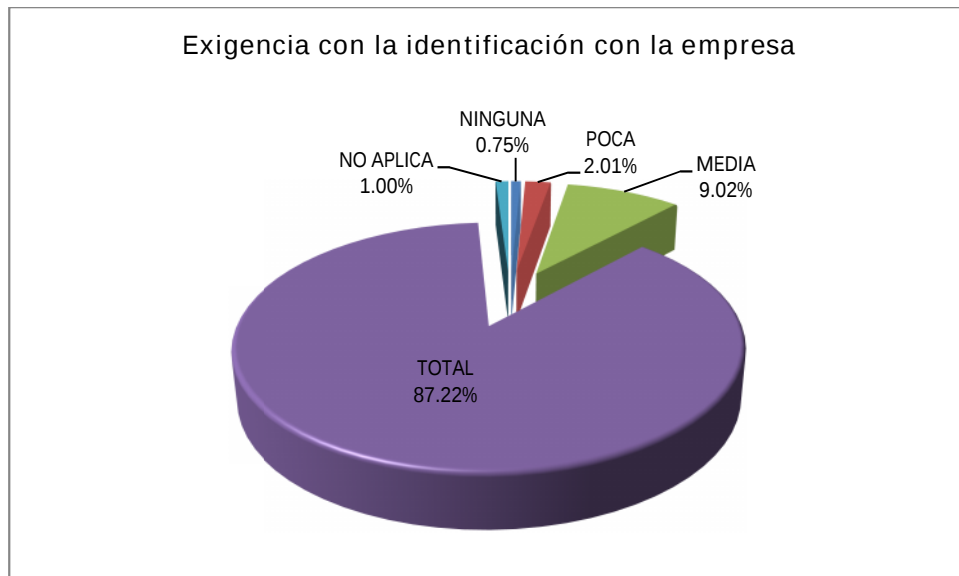


Gráfica 2-49 *Porcentaje de empleadores que exigen buen trato al público*

En tercer lugar del listado aunque con un margen de promedio muy pequeño, se encuentra la exigencia de los encuestados a pedir a sus empleados un buen trato al público, esta exigencia promedió 3.91 puntos, prácticamente los cuatro puntos que representan una exigencia total.

En la figura 2-49 se observa que el 92.23% de los empleadores, equivalente a 368 de ellos, tienen una exigencia total en este aspecto; el 5.51% (22 empleadores) tiene una exigencia media; mientras que 7 encuestados que representan el 1.75% tiene poca exigencia.

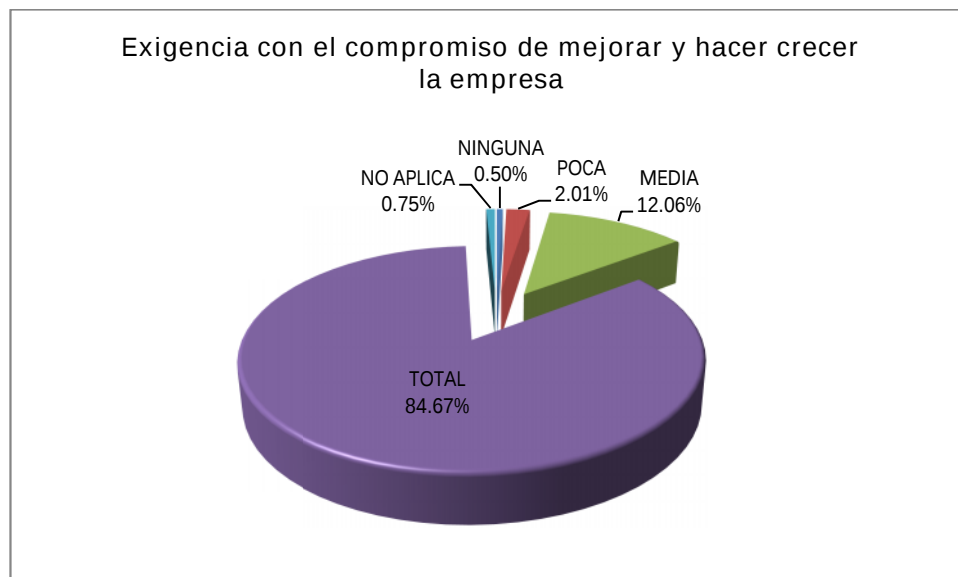
A pesar de existir una tendencia de los empleadores de todas las actividades a exigir el máximo en el buen trato al público, es de resaltar que el 100% de los encuestados de las actividades de muebles y madera, hospedaje y alimentación, tiendas de autoservicios y departamentales y otros (comercio), contestaron tener una exigencia total a sus empleados con el fin de ofrecer un buen trato al público.



Gráfica 2-50 *Porcentaje de empleadores que exigen identificación con la empresa*

La identificación con la empresa o institución fue catalogada por los encuestados en cuarto lugar del listado, con un promedio de 3.85; de acuerdo con la gráfica 2-50 el 87.22% de los empleadores expresó una exigencia total, lo que representa a 348 de ellos. Mientras que para 36 de los encuestados el 9.02% del total, tienen una exigencia media, por su parte sólo el 2.01% le da poca importancia, y el 0.75% considera que ninguna.

La tendencia de los encuestados de todas las actividades es mostrar una exigencia total, pero en el caso específico de los empleadores del sector comercio el 100% de ellos lo expresó así, lo que hace suponer que la máxima exigencia se presenta en el sector comercio.



Gráfica 2-51 *Porcentaje de empleadores que exigen compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa*

La capacidad personal que representa el quinto nivel de exigencia para los empleadores, es la que tiene que ver con el compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa, esta exigencia presentó un promedio de 3.82 puntos, como las cuatro anteriores dentro del intervalo de exigencia total.

Como lo muestra la gráfica 2-51 el 84.67% de los empleadores ubica esta capacidad con una exigencia total, 337 encuestados así lo expresaron. Por su parte el 12.06% de los empleadores mostraron una exigencia media, lo que representa 48 de ellos, mientras que sólo el 2% expreso exigir poco este aspecto.

De igual forma el 100% de los encuestados del sector comercio expresó una exigencia total.



Gráfica 2-52 *Porcentaje de empleadores que exigen buena presentación*

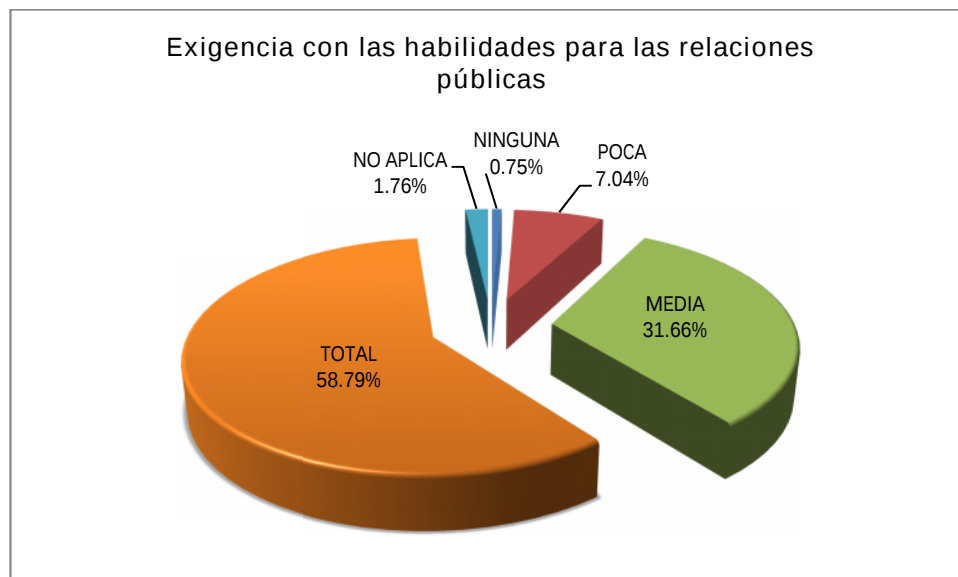
Con un promedio de 3.57 puntos los empleadores colocaron en sexto término de exigencia en el campo laboral buena presentación de su personal.

Como lo muestra la gráfica 2-52 el 62.84% de los encuestados mostró tener una exigencia total, lo que representa 252 empleadores; mientras que para 125 de ellos, el 31.17%, tienen una exigencia media; por su parte 5.24% exige poco este aspecto.

Como se observa la exigencia en la buena presentación del personal no es la misma para todos los empleadores, es lógico pensar que para las actividades del sector comercio este aspecto es fundamental y así lo confirman los datos obtenidos. Mostrando mayor exigencia los patrones de las actividades muebles y madera, tiendas departamentales y otros (comercio).

En séptimo lugar con un promedio de 3.51 puntos los empleadores colocaron la exigencia a que sus empleados tengan la habilidad para las relaciones públicas.

Observando la gráfica 2-53 es posible darse cuenta que el 58.79% de los empleadores muestra una exigencia total a que su personal posea buenas habilidades para las relaciones públicas, pues 234 de los encuestados así lo manifestaron, mientras que el 31.66% expreso tener una exigencia media, lo que representa 126 de los casos; por su parte el 7.04% manifestó tener poca exigencia y para el 0.75% esto no tiene ninguna importancia.

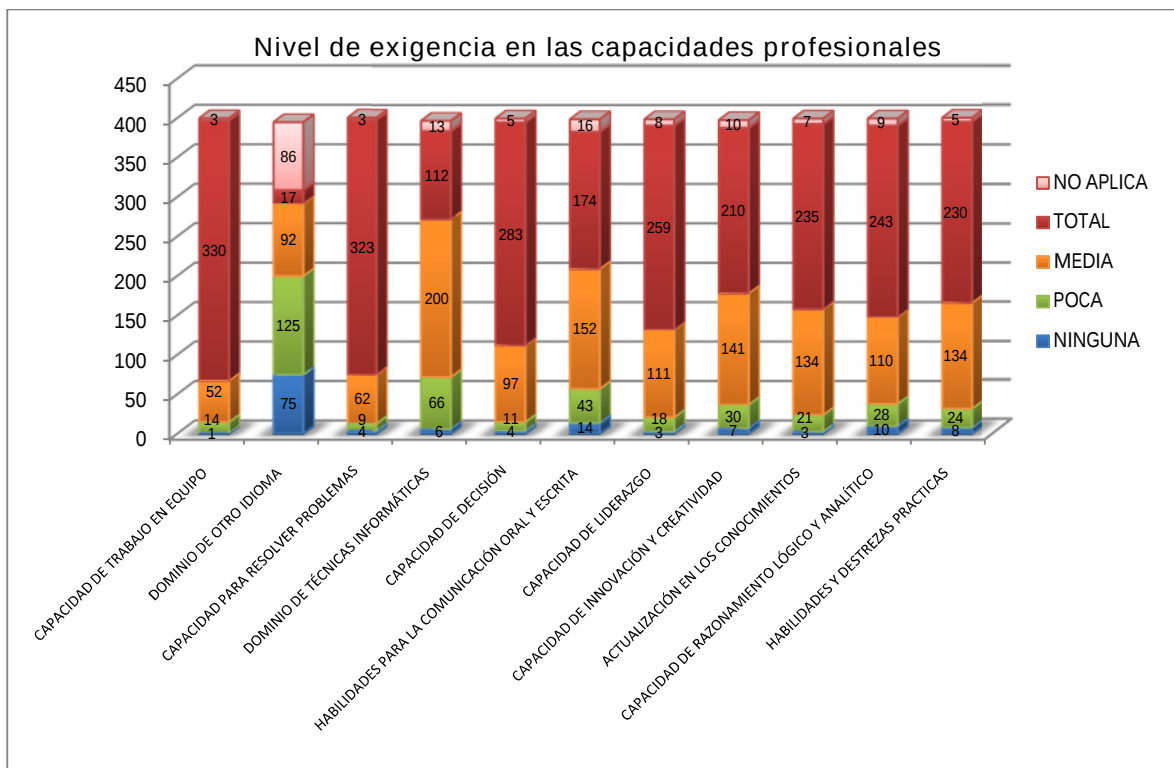


Gráfica 2-53 *Porcentaje de empleadores que exigen habilidades para las relaciones públicas*



2.15 CAPACIDADES PROFESIONALES EXIGIDAS POR LOS EMPLEADORES

En la gráfica 2-54, se observan las once capacidades profesionales que fueron evaluadas en el presente estudio, en dicha gráfica se aprecia la frecuencia y el nivel de exigencia que los empleadores asignaron a cada una de ellas, como se aprecia la mayoría de las respuestas se concentran en los rangos de importancia media y total.



Gráfica 2-54 *Frecuencia y niveles de exigencia asignados por los empleadores a las capacidades profesionales*

Con la información recabada se realizó un promedio de las respuestas que los empleadores asignaron a cada uno de los indicadores presentados para identificar en orden de importancia las capacidades profesionales más exigidas por los empleadores. Los resultados se muestran en la tabla 2-15.



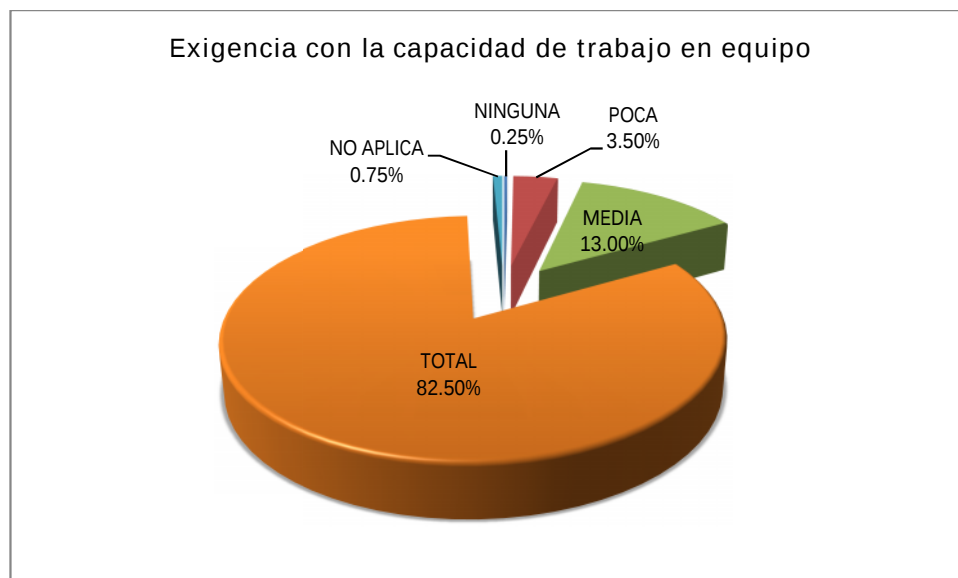
TABLA 2-15 *Capacidades profesionales exigidas por los empleadores*

CAPACIDADES PROFESIONALES	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Capacidad de trabajo en equipo	3.79
2. Capacidad para resolver problemas	3.77
3. Capacidad de decisión	3.67
4. Capacidad de liderazgo	3.60
5. Actualización en los conocimientos	3.53
6. Capacidad de razonamiento lógico y analítico	3.50
7. Habilidades y destrezas prácticas	3.48
8. Capacidad de innovación y creatividad	3.43
9. Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica	3.27
10. Dominio de técnicas informáticas	3.09
11. Dominio de otro idioma	2.17

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguna, 2=Poca, 3=Media y
4=Total

En la tabla 2-15 se observa que en primer lugar de capacidades profesionales exigidas se encuentra la capacidad de trabajar en equipo, con un promedio de 3.79 puntos, considerando que se encuentra en el intervalo 3-4 de exigencia (media-total), se puede apreciar un promedio de exigencia alto.



Gráfica 2-55 *Porcentaje de empleadores que exigen la capacidad de trabajo en equipo*



Observando la gráfica 2-55 es posible darse cuenta que el 82.50% de los encuestados tiene una exigencia total a hacia sus trabajadores para que sepan trabajar en equipo, así lo indicaron 330 de los empleadores; mientras que el 13.0% de ellos mostró una exigencia media, esto fue en 52 casos; por su parte el 3.50% le da poca importancia. Los empleadores que mostraron una mayor tendencia a presentar una exigencia total son de las actividades de servicios financieros, plásticos y hospedaje y alimentación.



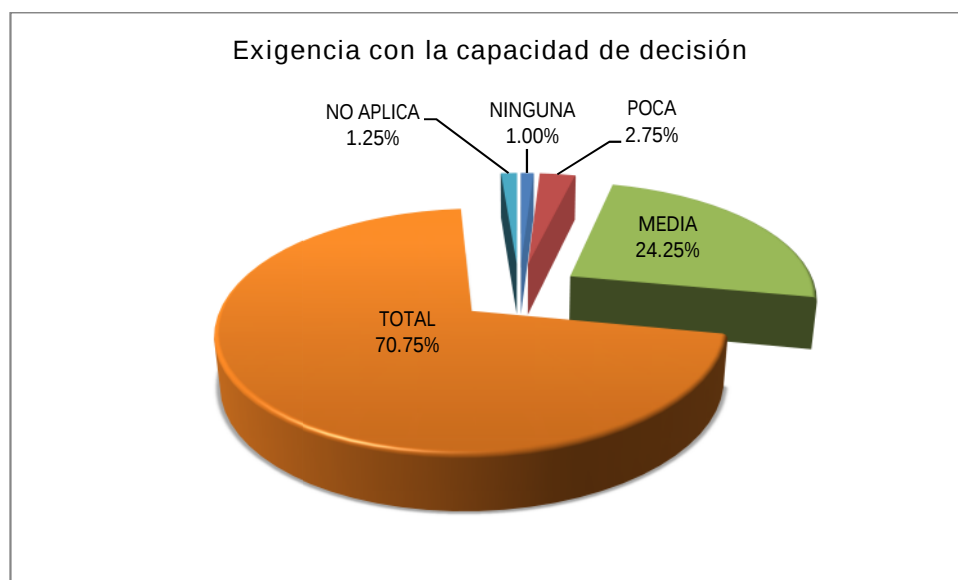
Gráfica 2-56 *Porcentaje de empleadores que exigen capacidad de resolver problemas*

Actualmente en los procesos organizativos y de gestión se resalta la importancia de construir ambientes de trabajo donde los empleados involucrados compartan experiencias e ideas y, al mismo tiempo que, analicen y respondan a los problemas que tienen lugar en el ambiente de trabajo. Por ello, se consideró pertinente conocer cuál es la opinión que tienen los empleadores respecto a la forma en que los egresados de la UAEH detectan, diagnostican y responden a los problemas en el lugar de trabajo.

La capacidad para resolver problemas fue ubicado en el segundo lugar de exigencia, con un promedio de 3.77 puntos. En la gráfica 2-56 se observa que para el 80.55% de los empleadores la exigencia es total en esta capacidad, lo que representa 323 de los encuestados; el 15.46% considero dar una exigencia media, esto fue para 62 de los casos; y sólo para el 2.24% esto tenía poca importancia; por su porte el 1.0% expresó para ellos no tenía importancia alguna.



Los empleadores que mostraron una tendencia mayor a considerar una exigencia total a esta capacidad fueron de las actividades: químico farmacéutico; otros (industria); otros (servicios) y tiendas de autoservicios.



Gráfica 2-57 *Porcentaje de empleadores que exigen capacidad de decisión*

Con un promedio de 3.67 los empleadores colocaron en tercer puesto de exigencia la capacidad de decisión de su personal.

Por medio de la gráfica 2-57 apreciamos que el 70.75% de los empleadores expresó mostrar exigencia total a esta capacidad, así lo indicaron 283 de los encuestados; para 97 de ellos lo que representa el 24.25% la exigencia en media; mientras que el 2.75% da poca importancia, esto es para 11 encuestados.

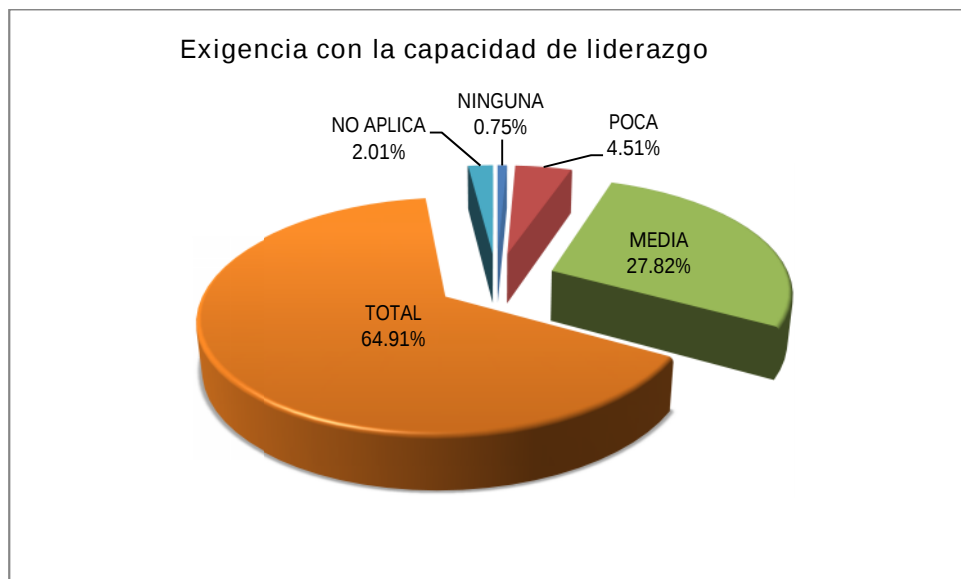
Los empleadores que mostraron una tendencia mayor a considerar una exigencia total a esta capacidad fueron de las actividades de: tiendas departamentales, otros (industria), automotriz y autopartes y minero construcción

Con un promedio de 3.60 puntos los empleadores colocaron en cuarto término de exigencia en el campo laboral la capacidad de liderazgo.

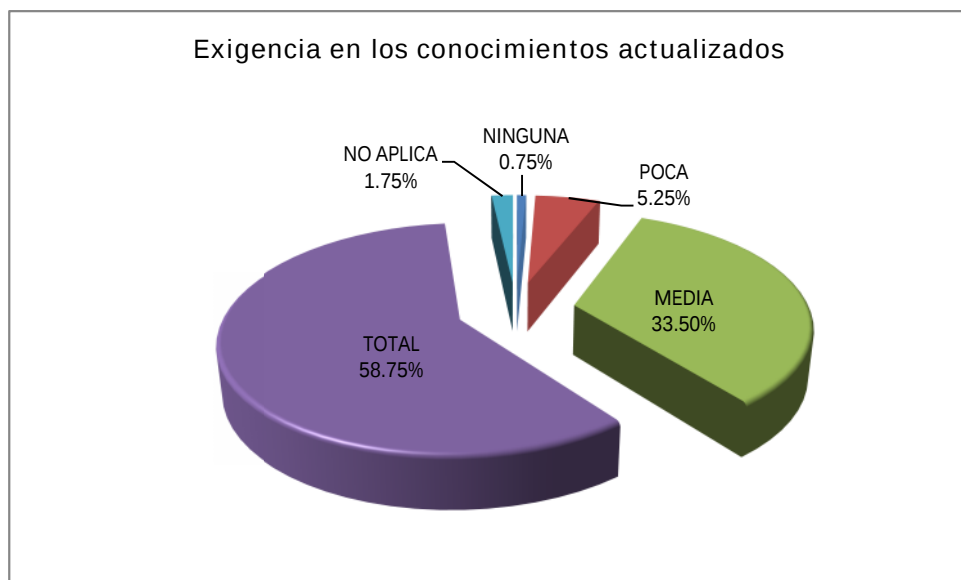
Como lo muestra la gráfica 2-58, el 64.91% de los encuestados mostró tener una exigencia total, lo que representa 259 empleadores; mientras que para 111 de ellos, el 27.82%, tienen una exigencia media; por su parte 4.51% exige poco este aspecto.



Los empleadores que manifestaron una mayor tendencia a presentar una exigencia total son de las actividades de: tiendas de autoservicios y departamentales; textil confección y automotriz y autoparte.



Gráfica 2-58 *Porcentaje de empleadores que exigen capacidad de liderazgo*



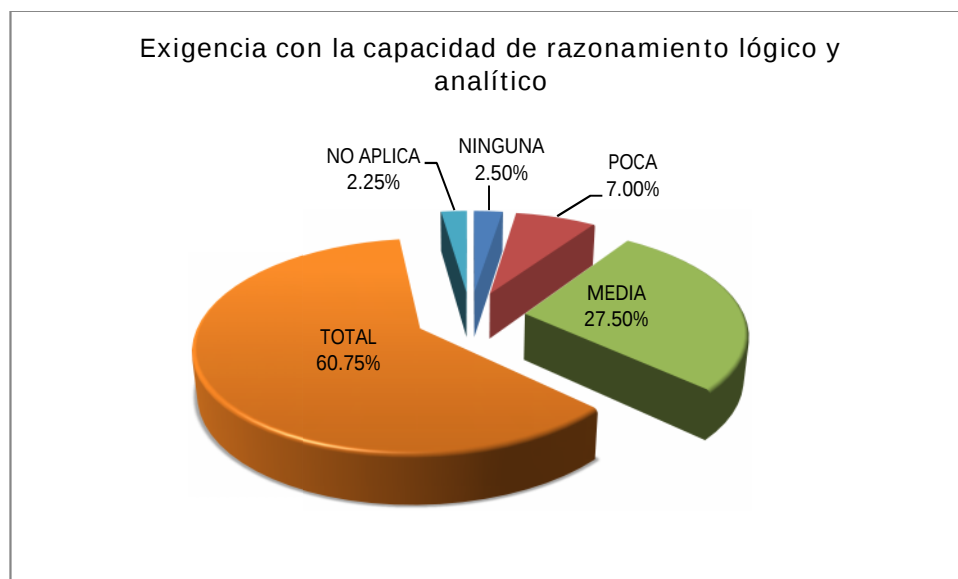
Gráfica 2-59 *Porcentaje de empleadores que exigen conocimientos actualizados*



Al analizar la tabla con la lista de capacidades profesionales se observa que en quinto lugar de exigencia se encuentra el poseer conocimientos actualizados con un promedio de 3.53.

Observando la gráfica 2-59 es posible darse cuenta que el 58.75% de los encuestados considera una exigencia total tratándose de actualización en los conocimientos, lo que representa 235 empleadores que opinan de esta forma. Por su parte el 33.50% tiene una exigencia media en este aspecto. Como se aprecia sólo el 5.25% de ellos dan poca importancia a esta capacidad profesional.

Los empleadores que mostraron una mayor tendencia a presentar una exigencia total son de las actividades de: químico farmacéutico, otros (industria), educación, servicios de salud y tiendas departamentales.



Gráfica 2-60 **Porcentaje de empleadores que exigen capacidad de razonamiento lógico y analítico**

En sexto lugar del listado aunque con un margen de promedio muy pequeño, se encuentra la exigencia de los encuestados a buscar capacidad de razonamiento lógico y analítico, esta exigencia promedió 3.50 puntos.

En la figura 2-60 se observa que el 60.75% de los empleadores, equivalente a 243 de ellos, tienen una exigencia total en este aspecto; el 27.50% que representa a 110 empleadores tiene una exigencia media; mientras que 28 encuestados que representan el 7.0% tiene poca exigencia.



Los empleadores que mostraron una mayor tendencia a presentar una exigencia total a la capacidad de razonamiento lógico y analítico son de las actividades de: automotriz y autopartes, químico farmacéutico, otros (industria), tiendas de autoservicios y otros (comercio).

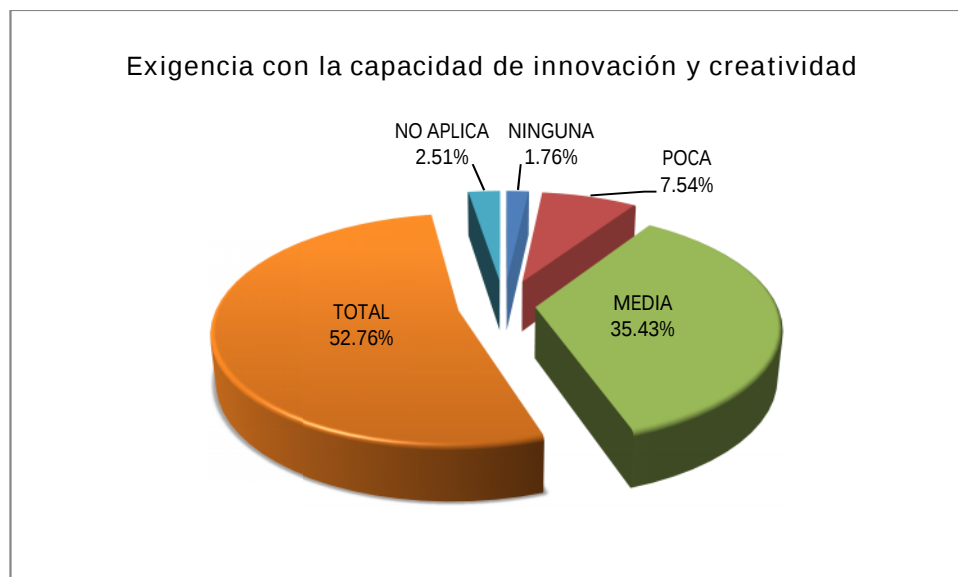
La exigencia para habilidades y destrezas fue catalogada por los encuestados en séptimo lugar del listado, con un promedio de 3.48; de acuerdo con la gráfica 2-61 el 57.36% de los empleadores expresó una exigencia total, lo que representa a 230 de ellos. Mientras que para 134 de encuestados el 33.42% del total, tienen una exigencia media, por su parte sólo el 5.99% le da poca importancia, y el 2.0% considera que ninguna.



Gráfica 2-61 *Porcentaje de empleadores que exigen habilidades y destrezas prácticas*

Mostrando mayor exigencia para las habilidades y destrezas prácticas los patrones de las actividades de: servicios de salud, educación, químico farmacéutico, automotriz y autopartes y muebles y madera.

Otra actitud indispensable dentro de un puesto de trabajo es, sin duda, la iniciativa que el sujeto muestra hacia el trabajo. De acuerdo a la literatura organizacional, los empleados tienen mayores posibilidades de permanecer o ascender en el lugar de trabajo conforme demuestren que sus ideas y conocimientos son de utilidad para la organización y que generan ideas o aplican la creatividad para mejorar los procesos.



Gráfica 2-62 *Porcentaje de empleadores que exigen capacidad de innovación y creatividad*

La capacidad profesional que representa el octavo nivel de exigencia para los empleadores, es la que tiene que ver con la capacidad de innovación y creatividad, esta exigencia presentó un promedio de 3.43 puntos.

Como lo muestra la gráfica 2-62 el 52.76% de los empleadores ubica esta capacidad con una exigencia total, 210 encuestados así lo expresaron. Por su parte el 34.43% de los empleadores mostraron una exigencia media, lo que representa 141 de ellos, mientras que sólo el 7.54% expreso exigir poco este aspecto.

Como se aprecia la tendencia en la exigencia de los empleadores se va reduciendo cada vez más, soslayando algunos de ellos este tipo de capacidades profesionales, dándoles muy poca o ninguna importancia. De los empleadores que más se preocupan por exigir a sus trabajadores ser innovadores y creativos son los de las actividades de: tiendas departamentales, servicios financieros, químico farmacéutico, así como de automotriz y autopartes.

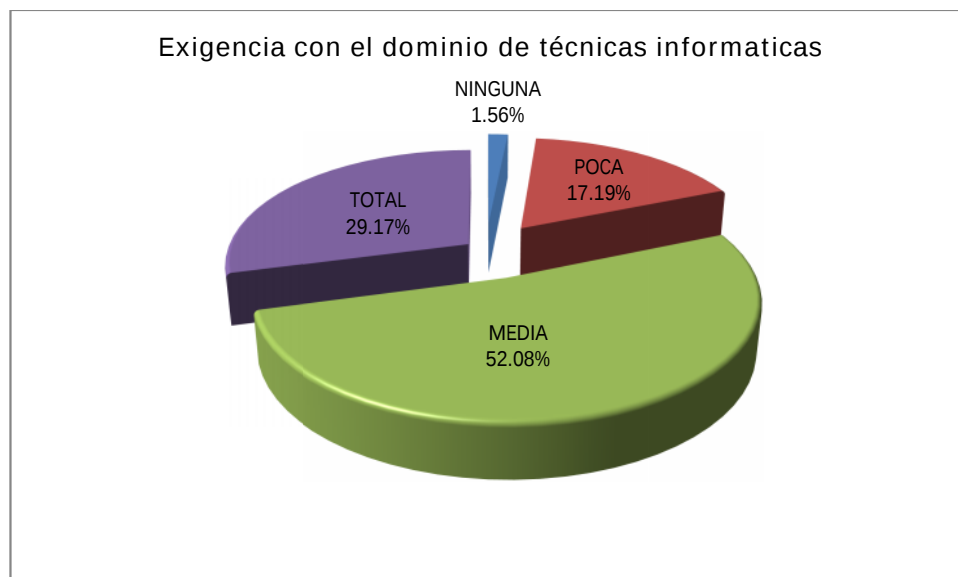


Gráfica 2-63 *Porcentaje de empleadores que exigen habilidades para la comunicación oral y escrita*

En la tabla 2-13, se observa que en noveno lugar de capacidades profesionales exigidas se encuentra la capacidad con las habilidades para la comunicación oral y escrita, con un promedio de 3.27 puntos.

La gráfica 2-63 muestra que el 43.61% de los encuestados tiene una exigencia total a hacia sus trabajadores para que sean hábiles para comunicarse de forma oral y escrita, así lo indicaron 174 de los empleadores; mientras que el 38.1% de ellos mostró una exigencia media, esto fue en 152 casos; por su parte el 10.78% le da poca importancia.

Los empleadores que mostraron una mayor tendencia a presentar una exigencia total son de las actividades de: muebles y madera, químico y farmacéuticos, educación, servicios financieros y tiendas departamentales.



Gráfica 2-64 *Porcentaje de empleadores que exigen el dominio de técnicas informáticas*

Por su parte la exigencia con el dominio de técnicas informáticas fue ubicada en el decimo lugar, con un promedio de 3.09 puntos.

En la gráfica 2-64 se observa que para el 29.17% de los empleadores la exigencia es total en esta capacidad, lo que representa 112 de los encuestados; el 52.08% considero dar una exigencia media, esto fue para 200 de los casos; y sólo para el 17.19% esto tenia poca importancia; por su parte el 1.56% expresó que para ellos no tenia importancia alguna.

Se aprecia que la exigencia a este aspecto no es muy alta, para los empleadores que mostraron una tendencia mayor a considerar una exigencia total a esta capacidad fueron de las actividades: educación, químico farmacéutico y metalmecánica.

Por último se tiene que la capacidad profesional menos exigida por los empleadores a su personal para el desempeño de sus actividades, es el dominio de otro idioma con un promedio de 2.17, que fue ubicado en el intervalo 2-3 de importancia (poca-media), como se puede ver tiene más tendencia al lado de poca importancia. En la gráfica 2-65 se aprecia que sólo el 4.30% de los encuestados indicó dar una exigencia total, esto es para el muy reducido número de 17 empleadores; para el 23.29% de ellos la exigencia es media; el 31.65% respondió dar muy poca importancia a esto. Es la exigencia profesional con mayor número de encuestados para los que no tenía ninguna importancia (18.99% de los casos), así como para los que consideraron que no aplica, esto fue para el 21.77% de los encuestados.



Por lo que es muy evidente que el dominio de otro idioma es la capacidad profesional menos importante para los empleadores de la región.



Gráfica 2-65 *Porcentaje de empleadores que exigen el dominio de otro idioma*

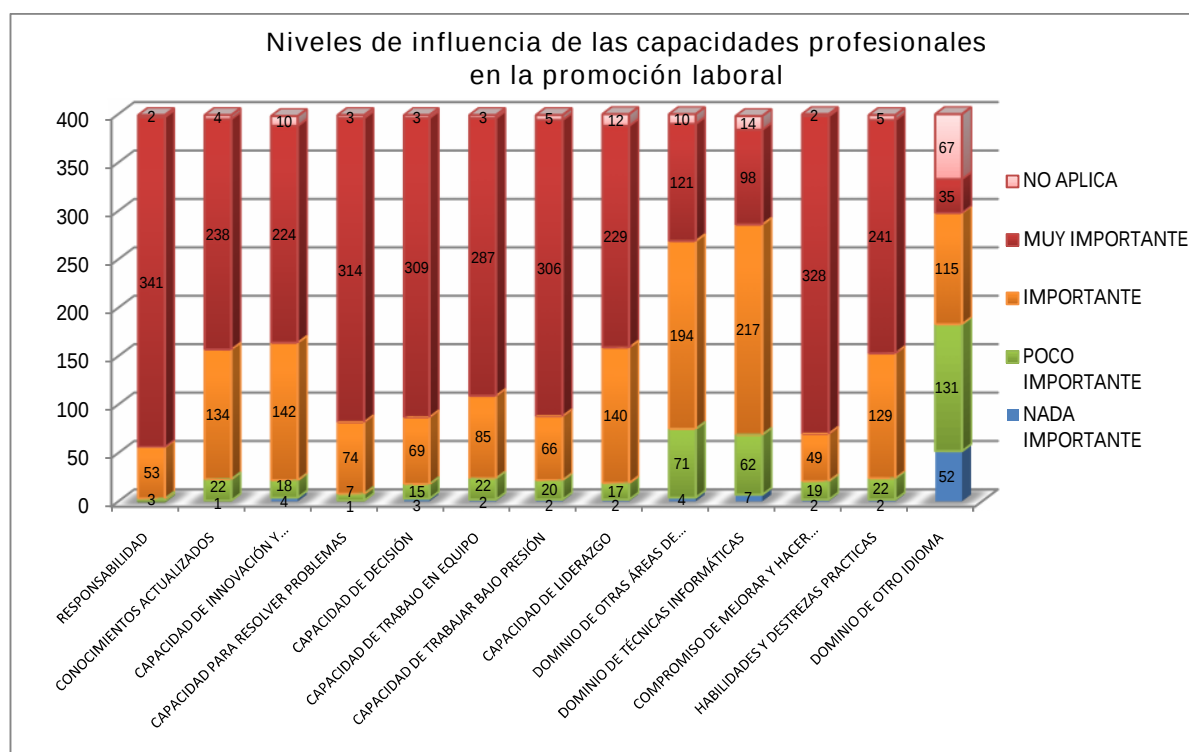
En general no se aprecia tendencia de empleadores de alguna actividad en específico a exigir esta capacidad profesional, pero los empleadores que más exigencia muestran son de las actividades de: alimentos y bebidas, automotriz y autopartes, metalmecánica, así como de hospedaje y alimentación.



DE LA PROMOCIÓN LABORAL

Con la finalidad de conocer las necesidades que los empleadores demandan, se consideró importante identificar cuáles son las capacidades que los empleadores consideran más importantes al momento de la promoción laboral. En ese sentido, esta sección del estudio analiza cuales fueron las opiniones expresadas por los empleadores a este respecto.

2.16 CAPACIDADES CONSIDERADAS POR EL EMPLEADOR PARA LA PROMOCIÓN LABORAL



Gráfica 2-66 *Frecuencias y niveles de importancia asignados por los empleadores a las capacidades consideradas para la promoción laboral*

En la gráfica 2-66 se observan trece capacidades que fueron analizadas, en ésta se aprecia la frecuencia y el nivel de importancia que los empleadores asignaron a cada una de ellas.



Para identificar el orden de importancia que tienen las capacidades consideradas al momento de asignar una promoción laboral, se realizó un promedio de las respuestas de los empleadores considerando cada uno de los indicadores presentados. Los resultados se muestran en la tabla 2-16.

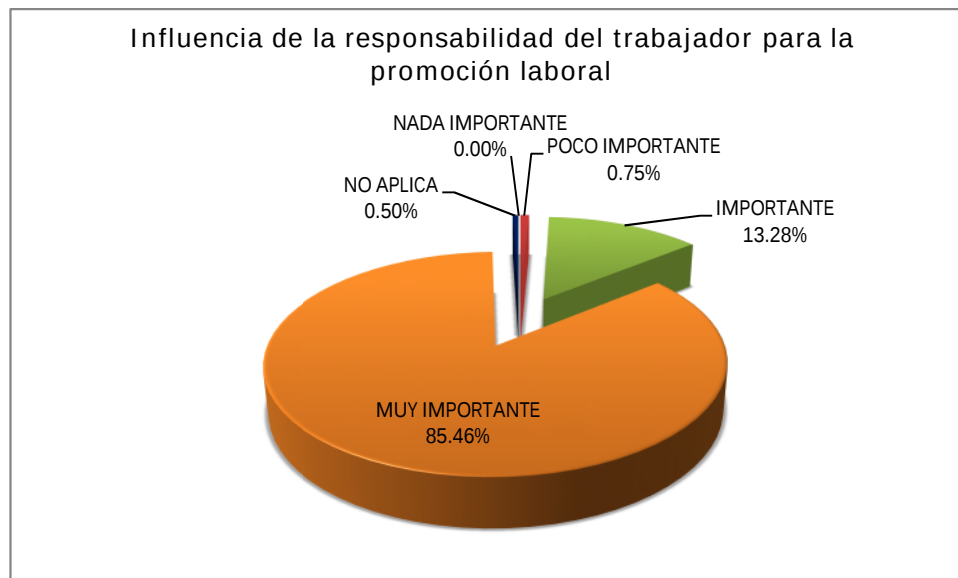
TABLA 2-16 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral

CAPACIDADES DEL TRABAJADOR	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Responsabilidad	3.85
2. Capacidad para resolver problemas	3.77
3. Compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa	3.76
4. Capacidad de decisión	3.73
5. Capacidad de trabajar bajo presión	3.72
6. Capacidad de trabajo en equipo	3.66
7. Habilidades y destrezas prácticas	3.55
8. Conocimientos actualizados	3.54
9. Capacidad de liderazgo	3.54
10. Capacidad de innovación y creatividad	3.51
11. Dominio de otras áreas de conocimientos	3.10
12. Dominio de técnicas informáticas	3.06
13. Dominio de otro idioma	2.40

Fuente: Elaboración propia

*1=Nada importante, 2=Poco importante,
3=Importante y 4=Muy importante

En la tabla 2-16 observamos que la capacidad que se encuentra en primer lugar de importancia es la responsabilidad, con un promedio de 3.85 puntos, considerando que se encuentra en el intervalo de importancia 3-4 (importante-muy importante), se puede apreciar un promedio tendiente a considerarse por los encuestados como muy importante.



Gráfica 2-67 *Importancia de la responsabilidad del trabajador para la promoción laboral*

Observando la gráfica 2-67 es posible darse cuenta que el 85.46% de los encuestados considera muy importante la responsabilidad del trabajador al momento de decidir la promoción laboral, así lo indicaron 341 de los empleadores; mientras que el 13.28% de ellos dijo que era importante, esto fue en 53 casos; por su parte el 0.75% le da poca importancia.

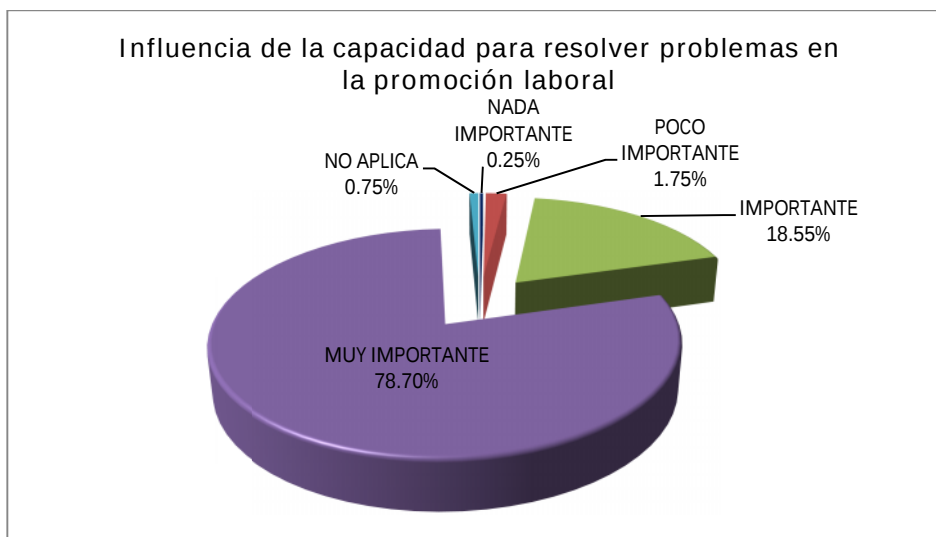
A pesar de existir una tendencia de los empleadores de todas las actividades a considerar el máximo de importancia a la responsabilidad, es de resaltar que el 100% de los encuestados de las actividades de: químico farmacéutico, muebles y madera, tiendas de autoservicios y tiendas departamentales; contestaron que este aspecto era muy importante.

Por su parte la capacidad para resolver problemas fue ubicado en el segundo lugar de importancia, con un promedio de 3.77 puntos.

En la gráfica 2-68 se observa que para el 78.70% de los empleadores es muy importante esta capacidad, lo que representa 314 de los encuestados; el 18.55% considero que era importante, esto fue para 74 de los casos; y sólo para el 1.75% esto tenía poca importancia.



Los empleadores que mostraron una tendencia mayor a considerar muy importante esta capacidad fueron de las actividades: alimentos y bebidas, químico farmacéutico, tiendas de autoservicios y tiendas departamentales.



Gráfica 2-68 *Importancia de la capacidad para resolver problemas para la promoción laboral*



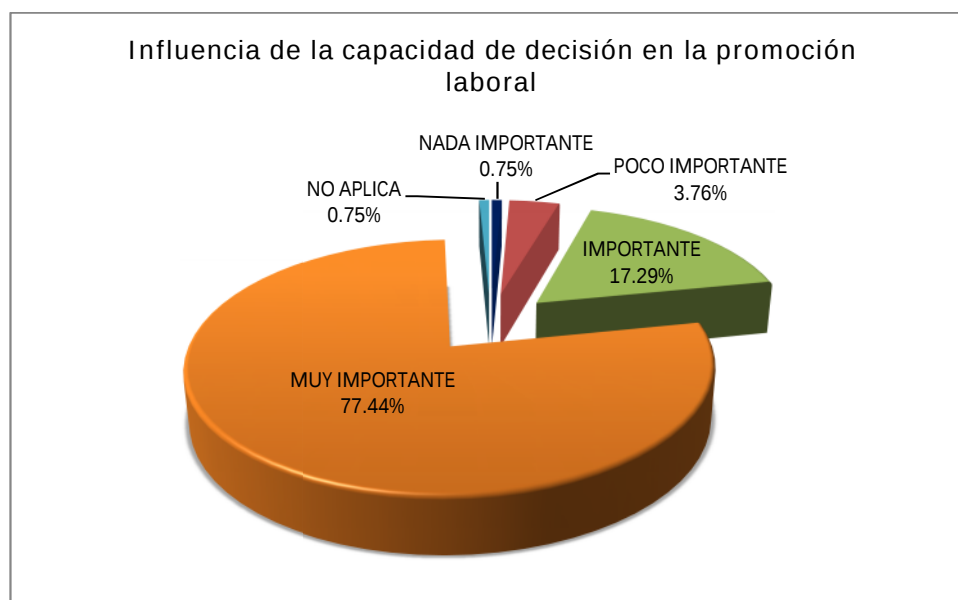
Gráfica 2-69 *Importancia del compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa para la promoción laboral*



Con un promedio de 3.76 los empleadores colocaron el compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa, en tercer puesto de importancia.

Por medio de la gráfica 2-69 apreciamos que el 82% de los empleadores expresó mostrar mucha importancia a este aspecto, así lo indicaron 328 de los encuestados; para 49 de ellos lo que representa el 12.25% es importante; mientras que el 4.75% da poca importancia, esto es para 19 encuestados.

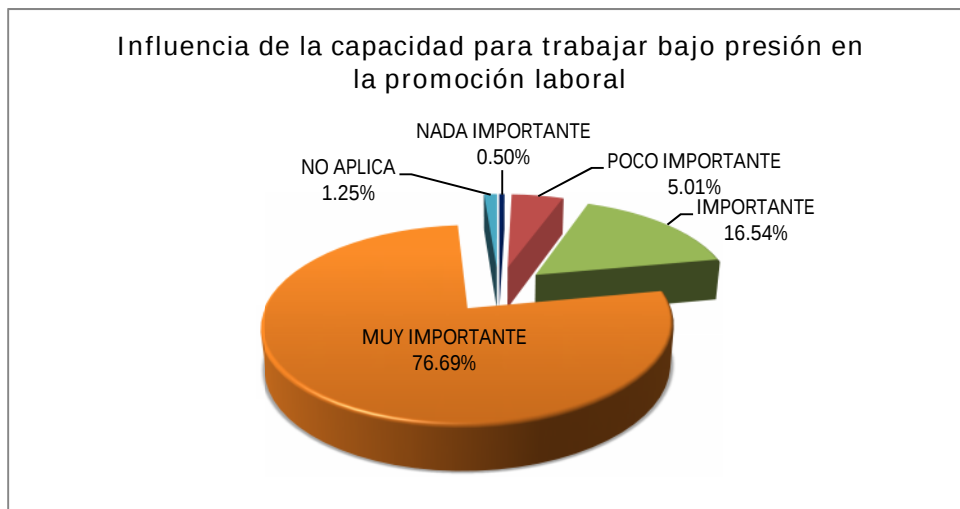
El 100% de los empleadores de las actividades de: muebles y maderas, químico farmacéutico, tiendas de autoservicio, tiendas departamentales y otros (comercio); manifestaron que era muy importante.



Gráfica 2-70 *Importancia de la capacidad de decisión para la promoción laboral*

Con un promedio de 3.73 puntos los empleadores colocaron en cuarto término de importancia la capacidad de decisión.

Como lo muestra la gráfica 2-70 el 77.44% de los encuestados expresó dar mucha importancia, lo que representa 309 empleadores; mientras que para 69 de ellos, el 17.29%, fue importante; por su parte 3.76% considero que es poco importante; por su parte para el .75% de los encuestados esta capacidad no tiene importancia alguna. Es muy representativo que para el 100% de los encuestados del sector comercio este aspecto es de vital importancia al momento de hacer una promoción laboral.

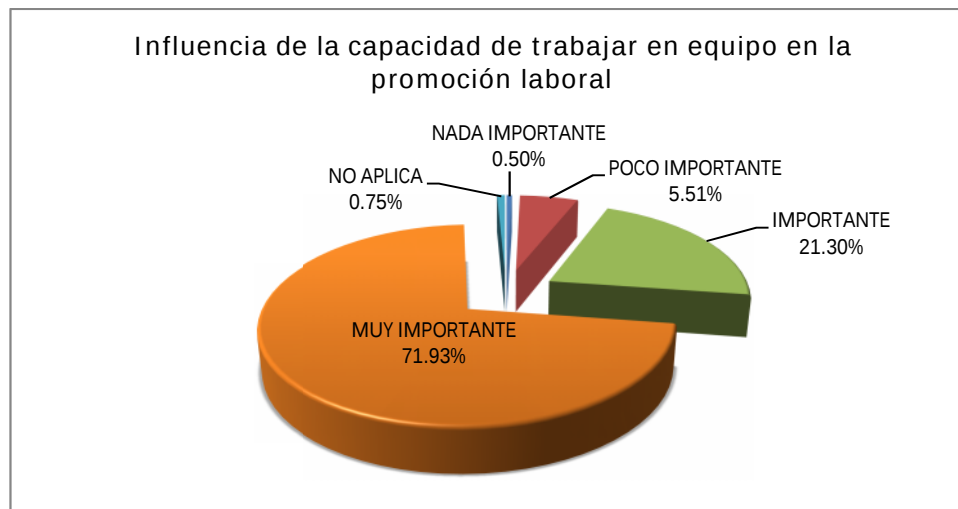


Gráfica 2-71 **Importancia de la capacidad para trabajar bajo presión para la promoción laboral**

Al analizar la tabla 2-14 con la lista de capacidades consideradas para la promoción laboral, se observa que en quinto lugar de importancia se encuentra capacidad de trabajar bajo presión con un promedio de 3.72.

Observando la gráfica 2-71 es posible darse cuenta que el 76.69% de los encuestados considera muy importante esta capacidad, lo que representa 306 empleadores que opinan de esta forma. Por su parte el 16.54% cree importante este aspecto. Como se aprecia sólo el 5.01% de ellos dan poco importancia a esta capacidad profesional.

Los empleadores que mostraron una mayor tendencia a considerar muy importante esta capacidad son de las actividades de: químico farmacéutico, otros (industria), servicios financieros, tiendas de autoservicio y tiendas departamentales.



Gráfica 2-72 *Importancia de la capacidad para trabajar en equipo para la promoción laboral*

En la tabla 2-14 observamos que la capacidad que se encuentra en quinto lugar de importancia es la capacidad de trabajar en equipo, con un promedio de 3.66 puntos.

Observando la gráfica 2-72 es posible darse cuenta que el 71.93% de los encuestados considera muy importante la capacidad de trabajar en equipo al momento de decidir la promoción laboral, así lo indicaron 287 de los empleadores; mientras que el 21.30% de ellos dijo que era importante, esto fue en 85 casos; por su parte el 5.51% le da poca importancia.

Los empleadores que mostraron dar mayor importancia a la capacidad de trabajo en equipo son de las actividades de: servicios financieros y tiendas departamentales.



Gráfica 2-73 *Importancia de las habilidades y destrezas práctica para la promoción laboral*

Por su parte las habilidades y destrezas prácticas fueron ubicadas en el séptimo lugar de importancia, con un promedio de 3.55 puntos.

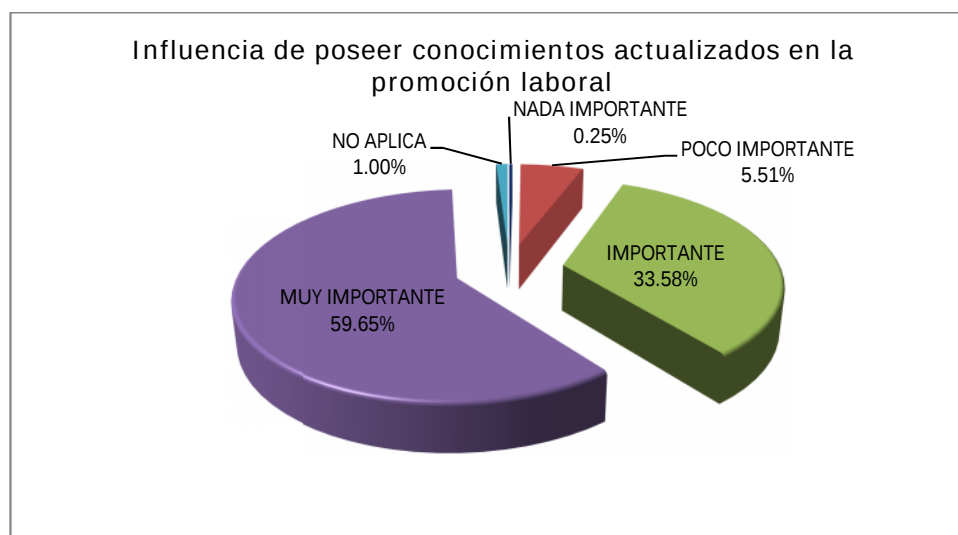
En la gráfica 2-73 se observa que para el 60.40% de los empleadores es muy importante esta capacidad, lo que representa 241 encuestados; el 32.33% considero que era importante, esto fue para 129 de los casos; y sólo para el 5.51% esto tenía poca importancia.

Los empleadores que mostraron una tendencia mayor a considerar muy importante esta capacidad fueron de las actividades: químico farmacéutico, servicios financieros, tiendas de autoservicios y tiendas departamentales.

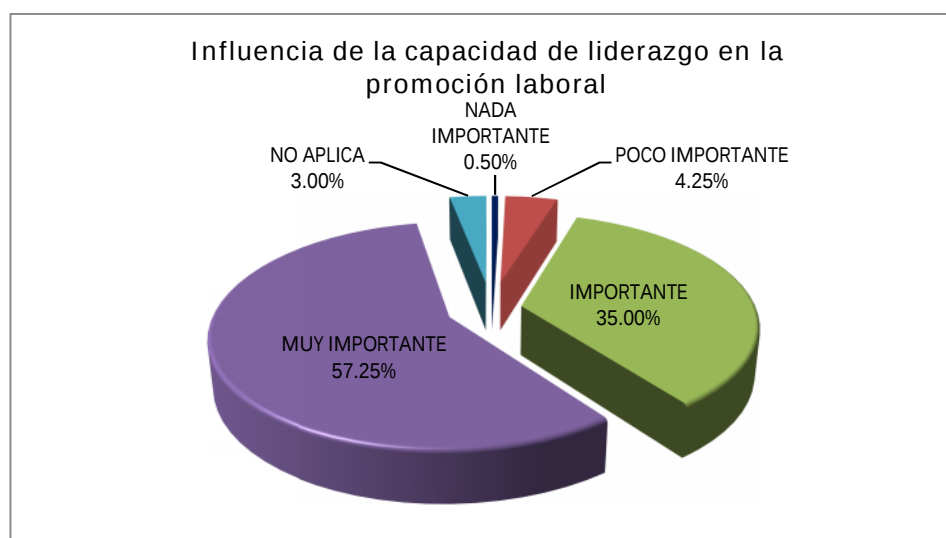
Con un promedio de 3.54 los empleadores colocaron el poseer conocimientos actualizados, en octavo puesto de importancia.

Por medio de la gráfica 2-74 apreciamos que el 59.65% de los empleadores expresó mostrar mucha importancia a este aspecto, así lo indicaron 238 de los encuestados; para 134 de ellos lo que representa el 33.58% es importante; mientras que el 5.51% da poca importancia, esto es para 22 encuestados.

Los empleadores que presentaron una mayor tendencia a considerar mayor importancia a este aspecto son de las actividades de: químico farmacéutico, educación, servicios de salud y tiendas departamentales.



Gráfica 2-74 *Importancia de poseer conocimientos actualizados para la promoción laboral*



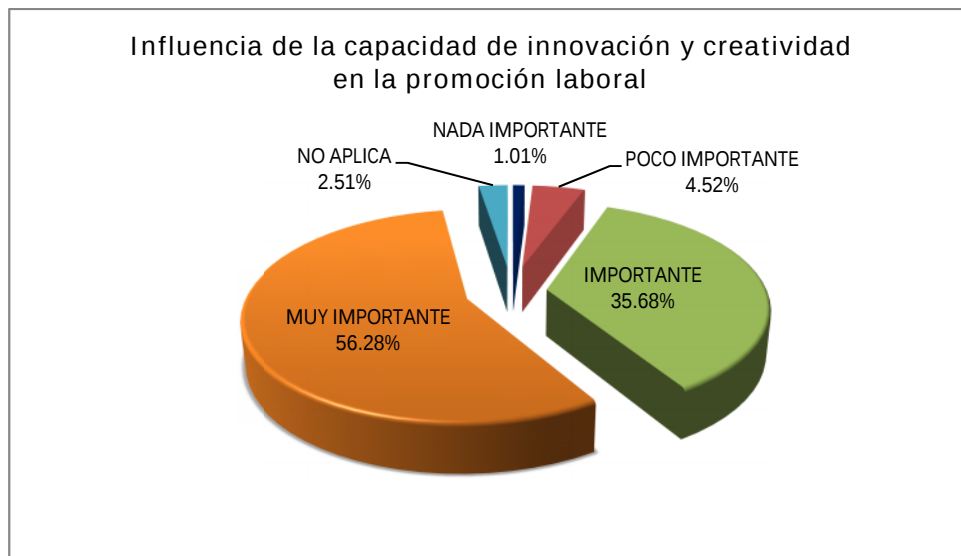
Gráfica 2-75 *Importancia de la capacidad de liderazgo para la promoción laboral*

Con un promedio de 3.54 puntos los empleadores colocaron en noveno término de importancia la capacidad de liderazgo.

Como lo muestra la gráfica 2-75, el 57.25% de los encuestados expresó dar mucha importancia, lo que representa 229 empleadores; mientras que para 140 de ellos, el 35.00% fue importante; por su parte 4.25% considero que es poco importante; para el 0.5% de los encuestados no tiene importancia alguna.



Es de llamar la atención que para el 100% de los encuestados del sector comercio este aspecto es de vital importancia al momento de hacer una promoción laboral.

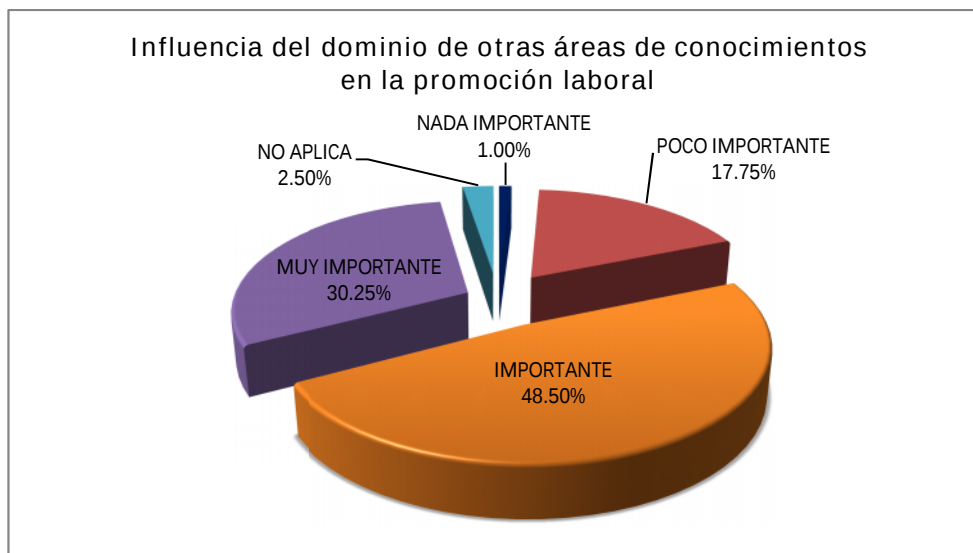


Gráfica 2-76 **Importancia de la capacidad de innovación y creatividad para la promoción laboral**

Al analizar la tabla 2-14 con la lista de capacidades consideradas para la promoción laboral, se observa que en décimo lugar de importancia se encuentra capacidad de innovación y creatividad con un promedio de 3.51.

Observando la gráfica 2-76 es posible darse cuenta que el 56.28% de los encuestados considera muy importante esta capacidad, lo que representa 224 empleadores que opinan de esta forma. Por su parte el 35.68% cree importante este aspecto. Como se aprecia sólo el 4.52% de ellos dan poco importancia a esta capacidad profesional.

Los empleadores que mostraron una mayor tendencia a considerar muy importante esta capacidad son de las actividades de: químico farmacéutico, educación, servicios financieros y tiendas departamentales.

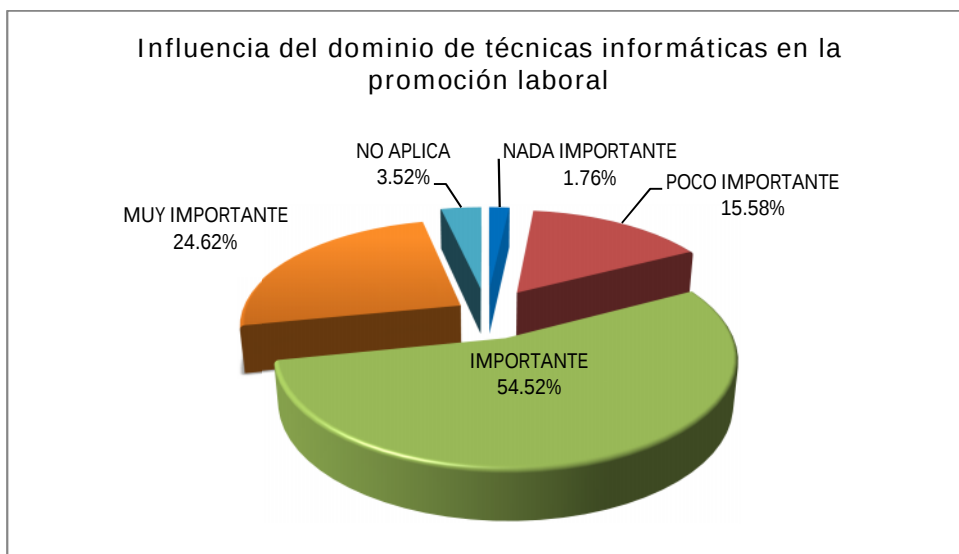


Gráfica 2-77 **Importancia del dominio de otras áreas del conocimiento para la promoción laboral**

En la tabla 2-14 observamos que la capacidad que se encuentra en el lugar once de importancia el dominio de otras áreas de conocimiento, con un promedio de 3.10 puntos, considerando que se encuentra en el intervalo de importancia 3-4 (importante-muy importante), se puede apreciar un promedio tendiente hacia una importancia media.

Observando la gráfica 2-77 es posible darse cuenta que el 30.25% de los encuestados considera muy importante al momento de decidir la promoción laboral que el trabajador domine otras áreas del conocimiento, así lo indicaron 121 de los empleadores; mientras que el 48.50% de ellos dijo que era importante, esto fue en 194 casos; por su parte el 17.75% le da poca importancia.

A pesar de existir una tendencia de los empleadores de todas las actividades a considerar una importancia media al dominio de otras áreas del conocimiento, los empleadores que más importancia mostraron a esta capacidad fueron de las actividades de: químico farmacéutico, otros (industria), educación y servicios financieros.

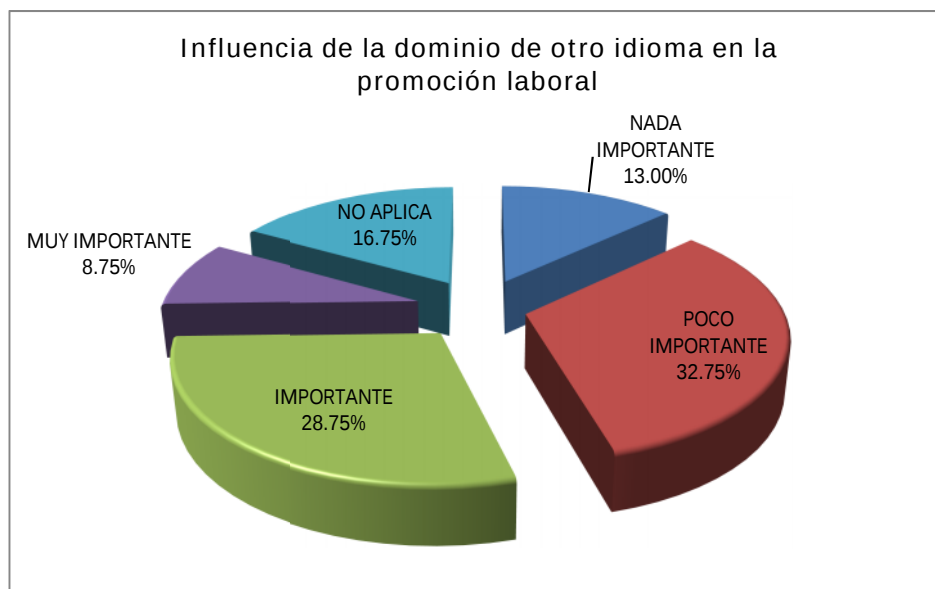


Gráfica 2-78 *Importancia del dominio de técnicas informáticas para la promoción laboral*

Por su parte el dominio de técnicas informáticas fue ubicado en el lugar doce de importancia, con un promedio de 3.06 puntos.

En la gráfica 2-78 se observa que sólo el 24.62% de los empleadores considera muy importante esta capacidad, lo que representa 98 de los encuestados; el mayor porcentaje se concentra en los empleadores que lo consideraron importante 54.52%, esto fue para 217 de los casos; y para el 15.58% esto tenía poca importancia.

En general se observa un promedio bajo de empleadores que consideran muy importante esta capacidad, los empleadores que más relevancia dan al dominio de técnicas informáticas para la promoción, son de las actividades de: químico farmacéutico y tiendas departamentales.



Gráfica 2-79 **Importancia del dominio de otro idioma para la promoción laboral**

Por último, se detecta que la capacidad profesional de menos importancia para los empleadores en la promoción laboral, es el dominio de otro idioma con un promedio de 2.40, fue ubicado en el intervalo 2-3 de importancia (poco importante-importante), como podemos ver más tendiente al lado de poca importancia.

En la gráfica 2-79, se aprecia que sólo el 8.75% de los encuestados indicó dar mucha importancia, esto es para el muy reducido número de 35 empleadores; para el 28.75% de ellos la exigencia es media; el 32.75% respondió dar poca importancia a esto.

Esta es la capacidad con mayor número de encuestados para los que no tenía ninguna importancia, 13.00% de ellos, así como para los que consideraron que de plano no aplica, esto fue para el 16.75% de los encuestados.

Por lo que es muy evidente que el dominio de otro idioma es la capacidad profesional menos importante para los empleadores al momento de la promoción laboral.

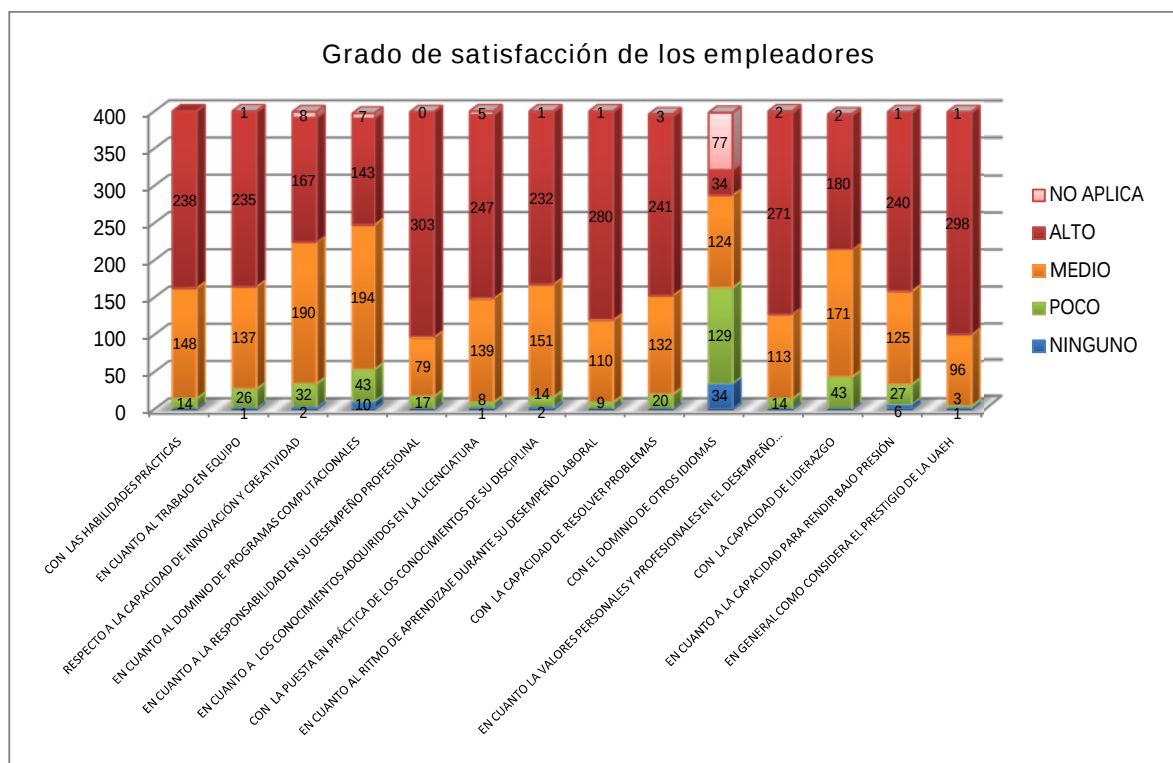
También se aprecia una tendencia generalizada de los empleadores a soslayar esta capacidad, pero los que más importancia parecen darle son de las actividades de: minero y construcción, metalmecánica, textil confección, así como de hospedaje y alimentación.



DEL GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES

El objetivo de esta sección del análisis es conocer la opinión de los empleadores acerca de las capacidades adquiridas por los egresados de la UAEH durante su formación, mediante el grado de satisfacción que estos tienen con el desempeño laboral de los egresados.

2.17 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON LOS EGRESADOS DE LA UAEH



Gráfica 2-80 *Frecuencias y grado de satisfacción asignados por los empleadores*

En la gráfica 2-80 se observan catorce capacidades que fueron incorporadas en el análisis de la satisfacción de los empleadores, en ésta se aprecia la frecuencia y el grado de satisfacción que los empleadores asignaron a cada una de ellas.



Gráfica 2-81 *Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH*

La opinión vertida en cada uno de los 14 indicadores evaluados para esta sección de los 401 empleadores encuestados, fue agrupada para tener una idea general de la satisfacción. En la gráfica 2-81 se observa que el 55.42% de los empleadores expresó que tienen una satisfacción alta con las capacidades de los egresados; el 34.03% manifestó tener una satisfacción media; mientras que el 7.11% expresó que tiene poca satisfacción; por su parte tan sólo en el 1.02% de las opiniones fue para expresar no tener ninguna satisfacción; en el 1.94% de los casos expresó que la pregunta no aplicaba; por último el 0.48% de los casos no respondió la pregunta.

Como se comentó, las cifras anteriores representan una opinión general de los 14 indicadores evaluados, en donde participaron empleadores de los sectores industria, comercio y servicios; tanto públicos en sus tres niveles de competencia municipal, estatal y federal; como privados con representatividad de empresas de todos los tamaños micros, pequeñas, medianas y grandes. Con lo que se logró tener representatividad del mercado ocupacional del estado de Hidalgo. En la siguiente tabla se detallan las opiniones de los empleadores en función del tipo, sector, ámbito de competencia y tamaño de la empresa o institución a la cual representan.

**TABLA 2-17 Segmentación de las opiniones los empleadores, por tipo, sector, ámbito de competencia y tamaño de las empresas o instituciones**

SEGMENTACIÓN		PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN						
		Alto	Medio	Poco	Ninguno	Sin respuesta	No aplica	Total
TIPO	PÚBLICO	55.82%	31.64%	8.91%	1.28%	0%	2.35%	100%
	PRIVADO	55.22%	35.22%	6.21%	.88%	0.72%	1.74%	100%
SECTOR	INDUSTRIA	56.76%	34.35%	5.40%	0.87%	1.15%	1.47%	100%
	COMERCIO	55.26%	34.59%	7.52%	0.38%	0%	2.26%	100%
	SERVICIOS	54.73%	33.82%	7.98%	1.14%	0.17%	2.17%	100%
ÁMBITO DE COMPETENCIA (INSTITUCIONES PÚBLICAS)	MUNICIPAL	50.38%	32.27%	7.46%	1.07%	0.00%	8.83%	100%
	ESTATAL	49.34%	33.37%	9.54%	1.19%	0.00%	6.565%	100%
	FEDERAL	50.24%	30.95%	9.76%	1.90%	0.00%	7.14%	100%
TAMAÑO (EMPRESAS O INSTITUCIONES PRIVADAS)	MICRO	58.43%	29.30%	6.98%	1.36%	0.17%	3.75%	100%
	PEQUEÑA	49.17%	42.32%	5.81%	1.24%	0.10%	1.35%	100%
	MEDIANA	55.25%	36.03%	4.73%	0.74%	2.31%	0.95%	100%
	GRANDE	57.97%	32.30%	7.41%	0.34%	0.26%	1.72%	100%

Fuente: Elaboración propia

Ponderación de los indicadores

Con la información capturada en la base de datos se realizó un promedio de las respuestas, obteniendo la ponderación de cada uno de los indicadores evaluados, en función del grado de satisfacción que cada empleador manifestó tener con los egresados de la UAEH que laboraban en su empresa o institución.

En la escala de 1(ninguno) a 4(alto) los resultados se muestran en la tabla 2-18 en donde se agrupan de manera general las respuestas en tres grupos.

TABLA 2-18 *Capacidades evaluadas por los empleadores ponderadas por grado de satisfacción*

CAPACIDADES EVALUADAS POR EL EMPLEADOR	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. En general como considera el prestigio de la UAEH	3.74
2. En cuanto a la responsabilidad en su desempeño profesional	3.72
3. En cuanto al ritmo de aprendizaje durante su desempeño laboral	3.68
4. En cuanto a los valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo	3.65
5. En cuanto a los conocimientos adquiridos en la licenciatura	3.60
6. Con la capacidad de resolver problemas	3.56
7. Con las habilidades prácticas	3.56
8. Con la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina	3.54
9. En cuanto al trabajo en equipo	3.52
10. En cuanto a la capacidad para rendir bajo presión	3.51
11. Con la capacidad de liderazgo	3.35
12. Respecto a la capacidad de innovación y creatividad	3.34
13. En cuanto al dominio de programas computacionales	3.13
14. Con el dominio de otros idiomas	2.49

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto

En primer lugar se ubican los indicadores que tienen un promedio de satisfacción alto, que correspondería a los 5 primeros de la tabla, el prestigio de la Institución que es el de mayor promedio, la responsabilidad en el desempeño profesional, el ritmo de aprendizaje durante el desempeño laboral, los valores personales y profesionales del egresado y los conocimientos adquiridos en la licenciatura.

En un segundo plano, que es donde se concentra la mayor parte de los indicadores que recibieron una calificación (media-alta), se tiene a: la capacidad de resolver problemas, las habilidades prácticas, la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina, el trabajo en equipo, la capacidad para rendir bajo presión, la capacidad de liderazgo y la capacidad de innovación y creatividad.



Por su parte los indicadores con menor promedio de satisfacción ubicados en un nivel (medio) y (poco) son los que tienen que ver con el dominio de programas computacionales e idiomas.

El promedio general de la satisfacción de los empleadores con las capacidades personales y profesionales de los egresados es de 3.46 puntos situándose entre los niveles de satisfacción medio y alto.

Para comprender más detalladamente la satisfacción de los empleadores con los indicadores analizados, a continuación se detallaran de manera individual cada uno de ellos, atendiendo el orden en la ponderación de la tabla 2-17.

2.17.1 Prestigio de la UAEH

Dentro de los indicadores que se utilizaron para monitorear la satisfacción de los empleadores se preguntó, ¿En general como considera el prestigio de la UAEH? las respuestas vertidas por los empleadores ubicaron en primer lugar este indicador, quedando de manifiesto el gran prestigio que la UAEH tiene para los empleadores de la región, siendo ésta la más importante formadora de profesionistas en el estado y gozando de un alto nivel en la satisfacción de las necesidades del mercado ocupacional, como se detallará en los siguientes puntos.

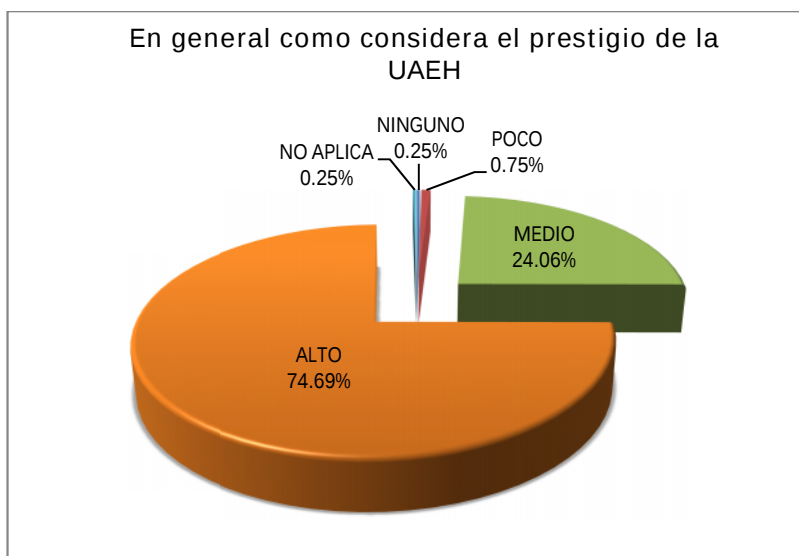
En la tabla 2-17 se desglosan las respuestas de los empleadores por actividades económicas, en donde se puede ver que de 399 empleadores que respondieron a esta pregunta 298 de los casos, el 74.69% respondió que la UAEH tiene un prestigio alto; y el 24.06% considera que su prestigio es medio, lo que corresponde a 96 encuestados; mientras que sólo para el 0.75% es poco el prestigio que la UAEH tiene, así lo manifestaron 3 empleadores. Por su parte para un empleador no tiene ningún prestigio lo que representa el 0.25% como se aprecia en la figura 2-82.



TABLA 2-19 *Prestigio de la UAEH identificado por sector y actividad*

EN GENERAL COMO CONSIDERA EL PRESTIGIO DE LA UAEH							
SECTOR	ACTIVIDAD	NINGUNO	POCO	MEDIO	ALTO	NO APLICA	Total
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	0	4	16	0	20
	Automotriz y autopartes	0	1	4	15	0	20
	Metalmecánica	0	0	4	13	0	17
	Minero y construcción	1	0	7	11	0	19
	Muebles y madera	0	0	2	1	0	3
	Plásticos	0	0	4	8	0	12
	Químico y farmacéuticos	0	0	2	5	0	7
	Textil y confección	0	0	3	14	0	17
	Otros(industria)	0	0	3	11	0	14
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	0	0	3	6	0	9
	Educación	0	0	15	46	0	61
	Servicios financieros	0	0	9	33	0	42
	Administración pública	0	0	9	38	0	47
	Servicios de salud	0	1	18	46	0	65
	Otros (servicios)	0	1	5	21	0	27
COMERCIO	Tiendas de autoservicios	0	0	1	3	1	5
	Tiendas departamentales	0	0	1	8	0	9
	Otros (comercio)	0	0	2	3	0	5
TOTAL		1	3	96	298	1	399

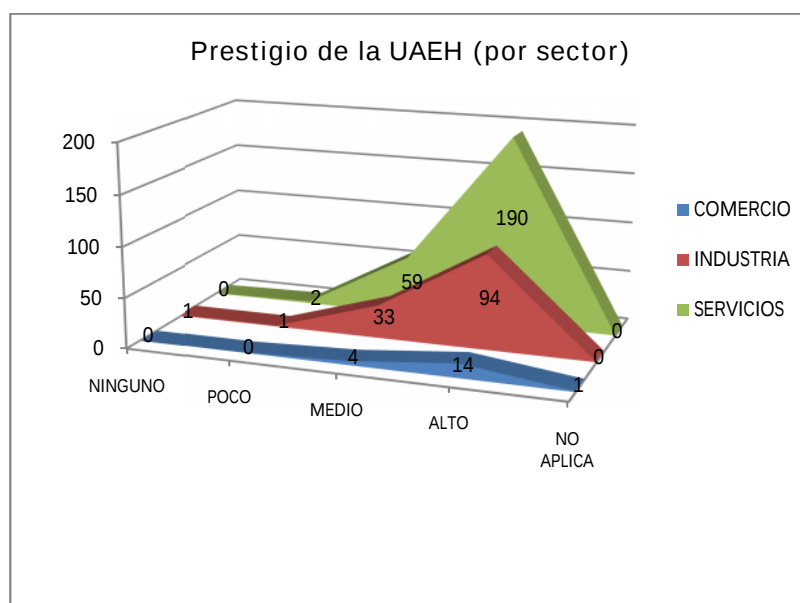
Fuente: Elaboración propia



Gráfica 2-82 *Prestigio de la UAEH en el mercado laboral*



Si se analiza el prestigio de la UAEH atendiendo al sector al que pertenecen los empleadores encuestados, las frecuencias por sector se pueden observar en la siguiente gráfica.



Gráfica 2-83 *Prestigio de la UAEH por sector empresarial*

En función de las respuestas asignadas a cada nivel de satisfacción, encontramos que los empleadores que mostraron mayor satisfacción fueron los del sector comercio, seguidos por los del sector servicio y en tercer lugar los del sector industria, como se aprecia en la tabla 2-20.

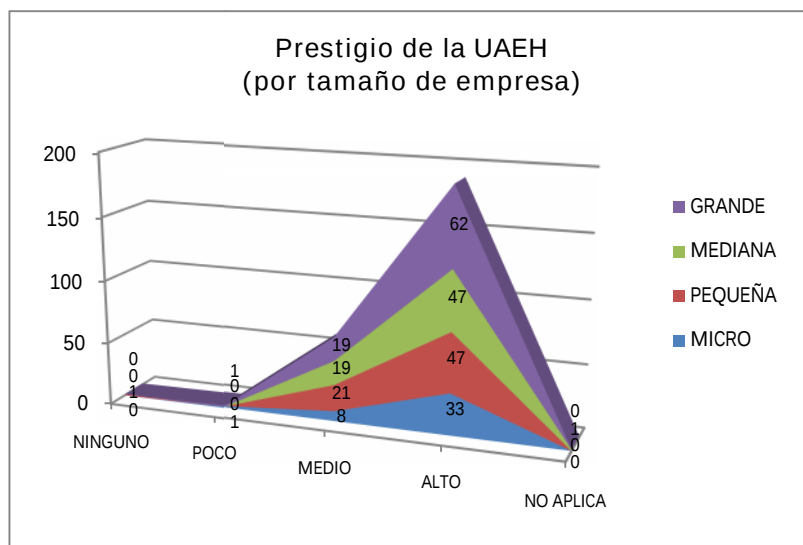
TABLA 2-20 *Promedio del prestigio de la UAEH por sector*

SECTOR	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Comercio	3.78
2. Servicios	3.75
3. Industria	3.70

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco,
3=Medio y 4=Alto

En la gráfica 2-84 se encuentran expresadas las frecuencias de acuerdo al tamaño de la empresa al que pertenecían los empleadores encuestados.



Gráfica 2-84 *Prestigio de la UAEH de acuerdo al tamaño de la empresa*

Por medio de la tabla 2-21 se observa una tendencia de las microempresas a considerar que la UAEH tiene un alto prestigio en la región con 3.76 puntos siendo las que mayor promedio presentaron en sus respuestas, seguidas por las empresas medianas con 3.71 puntos, mientras que con un promedio apenas menor las empresas grandes se ubicaron en tercer lugar con 3.71 puntos, en cuarto término se ubicaron las empresas pequeñas con 3.65 puntos.

TABLA 2-21 *Promedio del prestigio de la UAEH por tamaño de la empresa*

TAMAÑO DE LA EMPRESA	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Micro	3.76
2. Mediana	3.71
3. Grande	3.70
4. Pequeña	3.65

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco,
3=Medio y 4=Alto

2.17.2 Responsabilidad

Los datos que arroja la encuesta en relación al grado de satisfacción de los empleadores, ubican en segundo lugar de satisfacción la responsabilidad que los egresados de la UAEH muestran en sus respectivas áreas laborales, con un promedio de 3.72 puntos con una



tendencia a un nivel de satisfacción alto, lo que resulta estimulante pues refleja una imagen positiva de la Institución para los empleadores. Aspecto que cobra más relevancia si recordamos que, a decir de los empleadores, los valores personales tienen un gran peso en procesos como la contratación, exigencia en el desarrollo del trabajo y la promoción laboral. Como quedó demostrado en secciones anteriores de este análisis.



Gráfica 2-85 *Grado de satisfacción con la responsabilidad de los egresados*

La valoración que hacen los empleadores en cuanto a la responsabilidad de los egresados es en términos generales muy positiva, y refrenda el hecho de que la Universidad cumple ampliamente su labor de formación de recursos humanos.

La gráfica 2-85 representa la opinión vertida por 399 empleadores, donde se aprecia que la satisfacción para el 75.94% de los encuestados es alta, manifestándolo así 303 empleadores; mientras que 79 de los casos tienen una satisfacción media lo que representa el 19.80%; por su parte en 17 de los casos manifestaron tener poca satisfacción, lo que representa en 4.26%.

Las respuestas detalladas por sector y actividad económica de los 399 empleadores que contestaron esta pregunta se resumen en la siguiente tabla.

TABLA 2-22 *Grado de satisfacción de los empleadores con la responsabilidad de los egresados identificado por sector y actividad*

GRADO DE SATISFACCIÓN EN CUANTO A LA RESPONSABILIDAD EN SU DESEMPEÑO PROFESIONAL							
SECTOR	ACTIVIDAD	NINGUNO	POCO	MEDIO	ALTO	NO APLICA	Total
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	0	5	14	0	19
	Automotriz y autopartes	0	1	3	16	0	20
	Metalmecánica	0	0	3	15	0	18
	Minero y construcción	0	1	2	16	0	19
	Muebles y madera	0	0	0	3	0	3
	Plásticos	0	0	1	11	0	12
	Químico y farmacéuticos	0	0	1	6	0	7
	Textil y confección	0	1	4	12	0	17
SERVICIOS	Otros(industria)	0	0	2	12	0	14
	Hospedaje y alimentación	0	1	3	5	0	9
	Educación	0	3	12	46	0	61
	Servicios financieros	0	1	10	31	0	42
	Administración pública	0	4	10	33	0	47
	Servicios de salud	0	3	15	47	0	65
	Otros (servicios)	0	2	6	19	0	27
COMERCIO	Tiendas de autoservicios	0	0	0	5	0	5
	Tiendas departamentales	0	0	1	8	0	9
	Otros (comercio)	0	0	1	4	0	5
TOTAL		0	17	79	303	0	399

Fuente: Elaboración propia

Analizando la opinión de los empleadores por sector empresarial se observa de manera general un promedio considerablemente alto en los tres sectores, tenemos que los empleadores que más satisfechos se encuentran, son los que pertenecen al sector comercio cuyas respuestas promediaron 3.89 puntos en una escala de 1(ninguno) a 4(alto); por su parte los empleadores del sector industria se ubican el segundo lugar de satisfacción con un promedio de 3.79 puntos; mientras que el sector servicio promedio 3.67 puntos respectivamente. Como se puede apreciar en la siguiente tabla.

TABLA 2-23 *Promedio de satisfacción con la responsabilidad de los egresados analizada por sector*

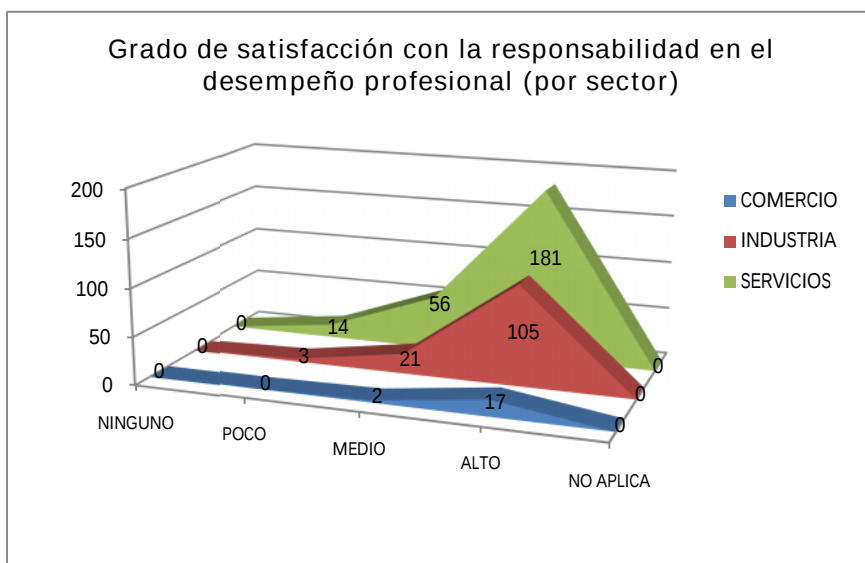
SECTOR	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Comercio	3.89
2. Industria	3.79
3. Servicios	3.67

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco,
3=Medio y 4=Alto



La gráfica 2-86 muestra la distribución detallada de las frecuencias y el grado de satisfacción que los empleadores manifestaron con la responsabilidad de los egresados, identificándolos por sector empresarial.



Gráfica 2-86 Grado de satisfacción con la responsabilidad de los egresados por sector empresarial

De igual forma el grado de satisfacción de este indicador se analizó agrupando las opiniones de los empleadores de acuerdo al tamaño de la empresa al que pertenecían, mostrándose igualmente una tendencia de los empleadores a presentar un nivel de satisfacción alto. De esta forma se encontró que la empresas medianas con un promedio de 3.86 puntos son las que más satisfechas se encuentran con la responsabilidad de los egresados; seguidas por las empresas grandes con 3.77 puntos de promedio; por su parte las microempresas se colocaron en tercer puesto de satisfacción con un promedio de 3.74 puntos; mientras que las empresas pequeñas con un promedio de 3.65 puntos se ubican en cuarto lugar de satisfacción. Como se puede ver en la tabla 2-24.



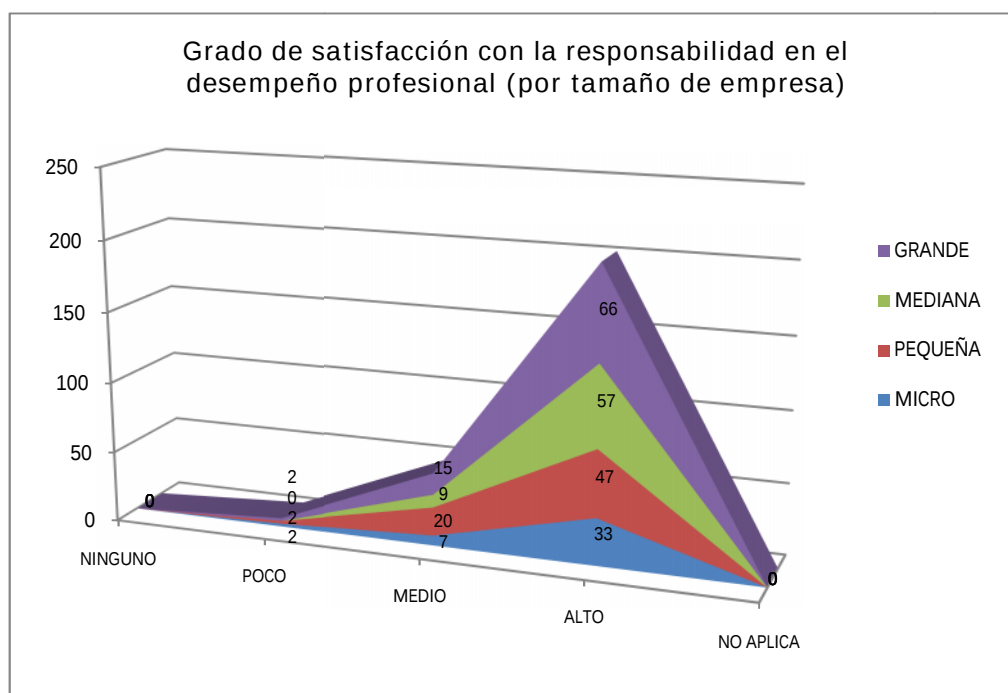
TABLA 2-24 Promedio de satisfacción con la responsabilidad de los egresados por tamaño de la empresa

TAMAÑO DE LA EMPRESA	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Mediana	3.86
2. Grande	3.77
3. Micro	3.74
4. Pequeña	3.65

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto

En la gráfica 2-87 se encuentran expresadas las frecuencias del grado de satisfacción que los empleadores tienen con la responsabilidad de los egresados de la UAEH, identificándolos de acuerdo al tamaño de su empresa.

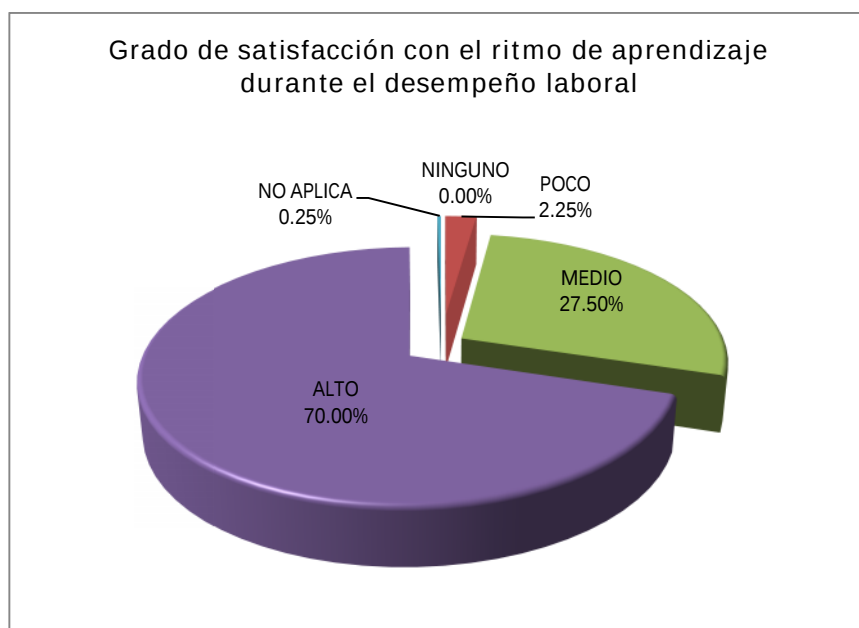


Gráfica 2-87 Grado de satisfacción con la responsabilidad de los egresados de acuerdo al tamaño de la empresa



2.17.3 Ritmo de aprendizaje durante su desempeño laboral

El indicador que evalúa la satisfacción de los empleadores con el ritmo de aprendizaje de los egresados de la UAEH se ubica en el tercer lugar con un promedio de 3.68, situándose también dentro de los indicadores que muestran una tendencia de satisfacción alta.



Gráfica 2-88 *Grado de satisfacción con el ritmo de aprendizaje de los egresados*

La opinión de los empleadores recogida por la encuesta en donde manifestaron su satisfacción relacionada con el ritmo de aprendizaje de los egresados, fue alta para el 70% de los encuestados lo que representa 280 casos; para 110 de los empleadores el grado de satisfacción en este aspecto es medio esto es el 27.5% del total; por su parte el 2.25% de los encuestados consideró tener poca satisfacción con esta capacidad de los egresados, expresándolo así 9 empleadores; mientras que el 0.25% del total (un caso), consideró que esta pregunta no aplica para su empresa.

En la tabla que se presenta a continuación se detallan las respuestas de los 400 empleadores que respondieron a esta pregunta por sector y actividad.

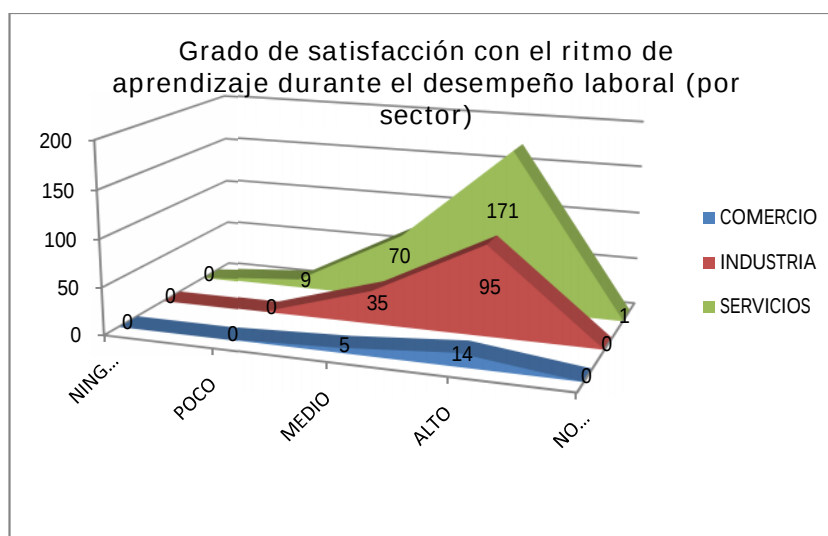


TABLA 2-25 Grado de satisfacción de los empleadores con el ritmo de aprendizaje de los egresados de la UAEH, por sector y actividad

GRADO DE SATISFACCIÓN EN CUANTO AL RITMO DE APRENDIZAJE DURANTE SU DESEMPEÑO LABORAL							
SECTOR	ACTIVIDAD	NINGUNO	POCO	MEDIO	ALTO	NO APLICA	Total
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	0	2	18	0	20
	Automotriz y autopartes	0	0	5	15	0	20
	Metalmecánica	0	0	8	10	0	18
	Minero y construcción	0	0	7	12	0	19
	Muebles y madera	0	0	2	1	0	3
	Plásticos	0	0	2	10	0	12
	Químico y farmacéuticos	0	0	1	6	0	7
	Textil y confección	0	0	5	12	0	17
	Otros(industria)	0	0	3	11	0	14
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	0	0	3	6	0	9
	Educación	0	1	23	37	0	61
	Servicios financieros	0	0	8	34	0	42
	Administración pública	0	6	11	30	0	47
	Servicios de salud	0	0	21	43	1	65
	Otros (servicios)	0	2	4	21	0	27
COMERCIO	Tiendas de autoservicios	0	0	2	3	0	5
	Tiendas departamentales	0	0	2	7	0	9
	Otros (comercio)	0	0	1	4	0	5
TOTAL		0	9	110	280	1	400

Fuente: Elaboración propia

La gráfica 2-89 muestra la distribución de las respuestas de los empleadores, agrupadas por sector empresarial.



Gráfica 2-89 Grado de satisfacción con el ritmo de aprendizaje de los egresados por sector empresarial



TABLA 2-26 Promedio del grado de satisfacción con el ritmo de aprendizaje de los egresados analizada por sector

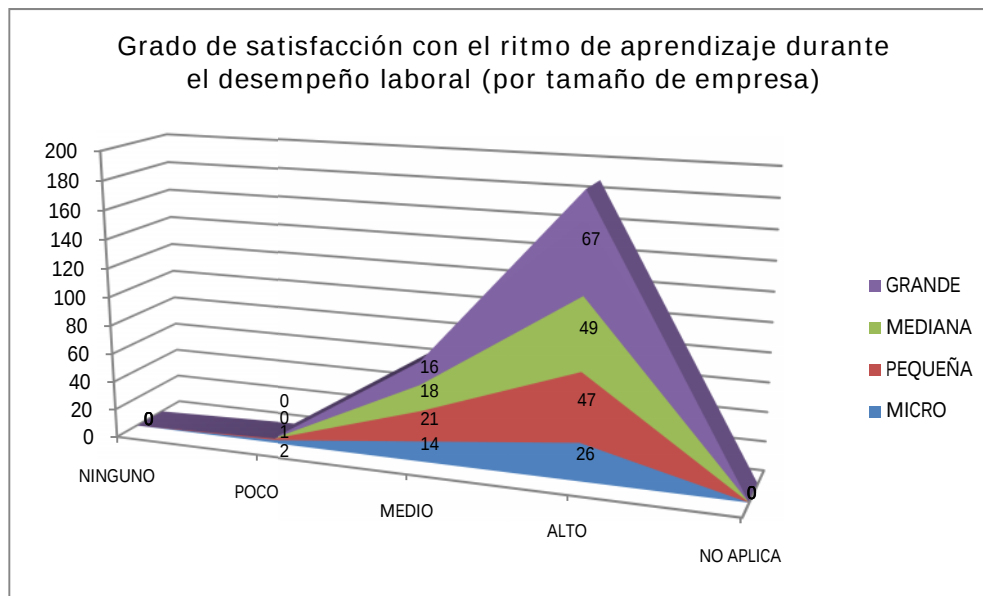
SECTOR	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Industria	3.73
2. Comercio	3.72
3. Servicios	3.65

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto

Analizando las respuestas de este indicador agrupándolas por sector empresarial, como se observa en la tabla 2-26, encontramos que de 130 empleadores que respondieron a esta pregunta representan el sector industria, muestran un grado de satisfacción mayor con un promedio de 3.73; seguidos por los 19 empleadores del sector comercio con un promedio similar de 3.72; por su parte los con un promedio de 3.65 en el rango de satisfacción se encuentran 250 empleadores que pertenecen al sector servicios.

En la gráfica 2-90, se muestran las frecuencias de las opiniones vertidas por los empleadores agrupadas de acuerdo al tamaño de la empresa.



Gráfica 2-90 Grado de satisfacción con el ritmo de aprendizaje de los egresados de acuerdo al tamaño de la empresa



TABLA 2-27 Promedio del grado de satisfacción con el ritmo de aprendizaje de los egresados por tamaño de la empresa

TAMAÑO DE LA EMPRESA	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Grande	3.81
2. Mediana	3.73
3. Pequeña	3.67
4. Micro	3.57

Fuente: Elaboración propia

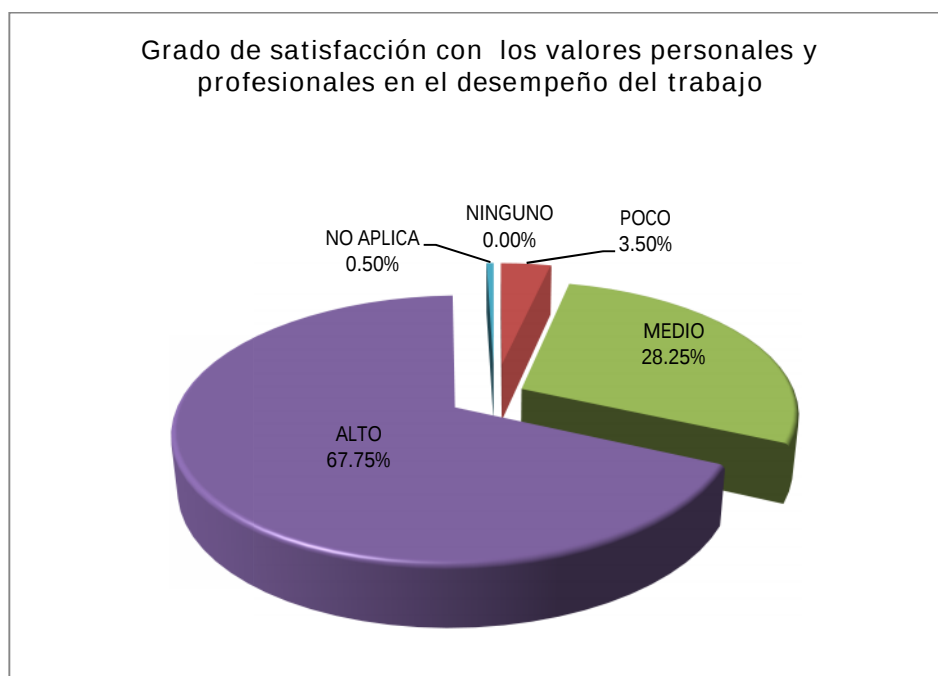
*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto

El análisis de las respuestas agrupadas por el tamaño de la empresa al que pertenecen, arroja que las empresas grandes son las que se encuentran más satisfechas con el ritmo de aprendizaje de los egresados de la UAEH presentando, un alto promedio de satisfacción con 3.81 puntos lo que representa la opinión de 83 empresas; en segundo lugar se encuentra la opinión de 67 empleadores cuyas empresas son de tamaño mediano promediando 3.67 puntos de satisfacción; mientras que para 69 empleadores de empresas pequeñas el promedio fue de 3.67 puntos ubicándose en tercer lugar de satisfacción; por ultimo con un grado de satisfacción que se puede considerar con un nivel medio-alto, se encuentran 42 microempresas que promediaron 3.57 puntos ubicándose en el cuarto lugar.

2.17.4 Valores personales y profesionales

La opinión de los empleadores recogida por la encuesta relacionada con los valores personales y profesionales que muestran los egresados de la institución en sus respectivos centros de trabajo, es muy alentadora, ya que presenta un nivel de satisfacción considerablemente alto promediando 3.65 puntos, lo que representa la opinión de 400 empleadores que evaluaron este indicador. Como quedo demostrado en el análisis de secciones anteriores los empleadores consideran muy importantes los valores que posean sus trabajadores en procesos como la contratación y la promoción laboral.

Este aspecto que resulta importante pues la UAEH ha encaminado esfuerzos en transmitir sus valores institucionales a toda la comunidad estudiantil, quedando de manifiesto que estos esfuerzos no han sido en vano, pues en general los empleadores se encuentran satisfechos con los valores personales y profesionales de sus egresados lo cual resulta muy gratificante.



Gráfica 2-91 *Grado de satisfacción con los valores personales y profesionales de los egresados*

De los 400 empleadores que respondieron a esta pregunta para el 67.75% su grado de satisfacción es alto, manifestándolo así 271 de los encuestados; mientras que en 113 de los casos expresaron un grado de satisfacción medio lo que representa el 28.25%; por su parte para un reducido número de ellos, el grado de satisfacción en este aspecto es poco declarándolo de esa manera el 3.5% de los encuestados; el 0.5% de los encuestados considero que esta pregunta no aplicaba, lo que representa a dos de los empleadores; por último no hubo ningún empleador que considerara el nivel más bajo de satisfacción.

En la tabla 2-28 se presentan las respuestas que se analizan, detallándose el sector empresarial y la actividad a la que pertenecen los empleadores que emitieron su opinión.

**TABLA 2-28 Grado de satisfacción de los empleadores con los valores personales y profesionales de los egresados de la UAEH, por sector y actividad**

GRADO DE SATISFACCIÓN EN CUANTO LA VALORES PERSONALES Y PROFESIONALES EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO							
SECTOR	ACTIVIDAD	NINGUNO	POCO	MEDIO	ALTO	NO APLICA	Total
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	0	4	16	0	20
	Automotriz y autopartes	0	0	5	15	0	20
	Metalmecánica	0	0	5	13	0	18
	Minero y construcción	0	1	3	15	0	19
	Muebles y madera	0	0	2	1	0	3
	Plásticos	0	0	3	9	0	12
	Químico y farmacéuticos	0	0	1	6	0	7
	Textil y confección	0	0	3	14	0	17
	Otros(industria)	0	1	0	13	0	14
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	0	0	5	4	0	9
	Educación	0	2	22	37	0	61
	Servicios financieros	0	1	8	32	1	42
	Administración pública	0	3	15	28	1	47
	Servicios de salud	0	4	24	37	0	65
	Otros (servicios)	0	2	9	16	0	27
COMERCIO	Tiendas de autoservicios	0	0	1	4	0	5
	Tiendas departamentales	0	0	1	8	0	9
	Otros (comercio)	0	0	2	3	0	5
TOTAL		0	14	113	271	2	400

Fuente: Elaboración propia

TABLA 2-29 Promedio del grado de satisfacción con los valores personales y profesionales de los egresados analizada por sector

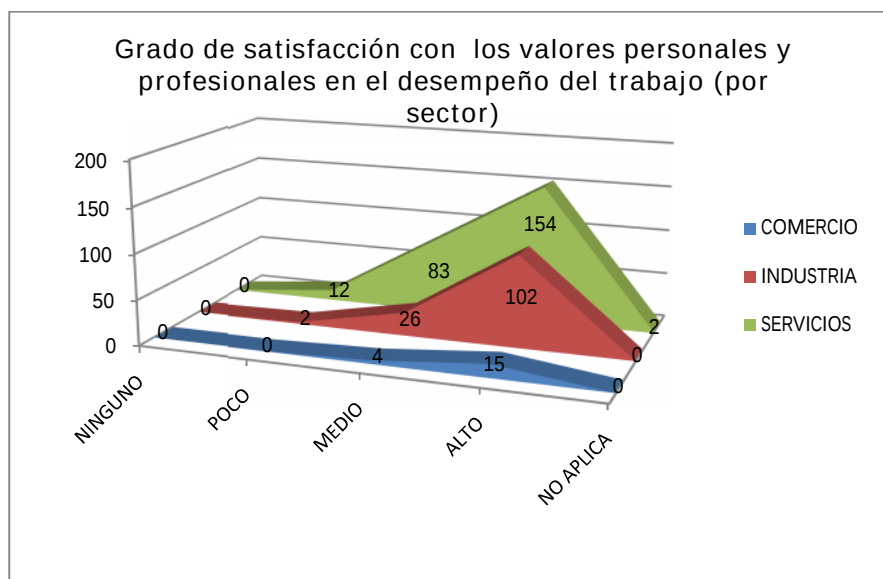
SECTOR	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Comercio	3.79
2. Industria	3.77
3. Servicios	3.57

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco,
3=Medio y 4=Alto

En la tabla 2-29 observamos los promedios en la satisfacción con los valores personales y profesionales, agrupados por sector empresarial, en donde se aprecia que el sector comercio es el que presenta mayor satisfacción con un promedio de 3.79; mientras que los empleadores del sector industria se ubican en segundo promediando 3.77; por su parte los empleadores de servicios con un promedio de 3.57 resultaron ser los que menor satisfacción tienen.

En la gráfica 2-92 se detallan las frecuencias de los empleadores que opinaron, identificando a cada uno de ellos por el sector al que pertenecen.



Gráfica 2-92 *Grado de satisfacción con los valores personales y profesionales de los egresados identificados por sector empresarial*

Analizando las opiniones de los encuestados atendiendo al tamaño de la empresa al que pertenecen como se muestra en la tabla 2-30, encontramos que los empleadores de las empresas grandes son los que presentan mayor satisfacción con los valores personales y profesionales de los egresados promediando 3.8 puntos, lo que representa la opinión de 82 encuestados; en segundo lugar de satisfacción se encuentran 67 empleadores de las empresas medianas que presentan un promedio de 3.67; mientras que 42 microempresarios que emitieron su opinión se ubican en tercer puesto con 3.64 puntos; por último los empleadores de empresas pequeñas promedian 3.62 puntos de satisfacción considerándose aún dentro de un nivel alto, lo que representa 69 encuestados.

TABLA 2-30 *Promedio del grado de satisfacción con los valores personales y profesionales de los egresados por tamaño de la empresa*

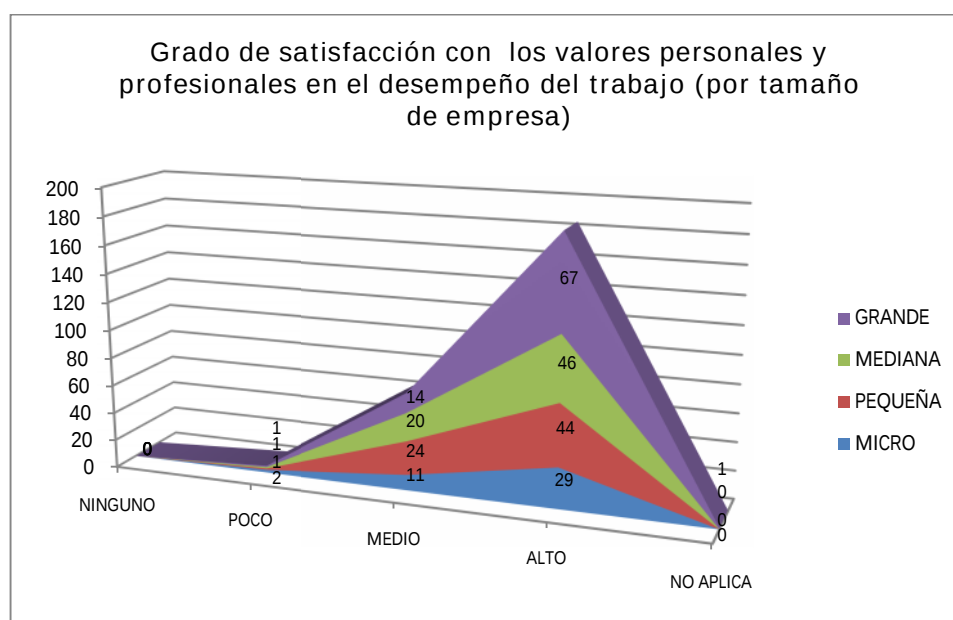
TAMAÑO DE LA EMPRESA	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Grande	3.8
2. Mediana	3.67
3. Micro	3.64
4. Pequeña	3.62

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto



En la gráfica 2-93 se detallan las frecuencias de los empleadores agrupados por el tamaño de la empresa a la que representan.



Gráfica 2-93 *Grado de satisfacción con los valores personales y profesionales de los egresados de acuerdo al tamaño de la empresa*

2.17.5 Conocimientos adquiridos en la licenciatura

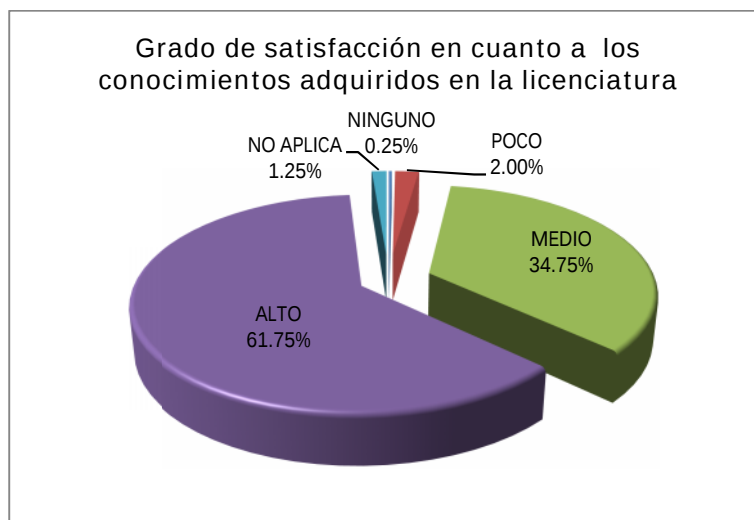
Dentro de los indicadores que se utilizaron para monitorear la satisfacción de los empleadores se preguntó, ¿Cuál era su grado de satisfacción con los conocimientos adquiridos en la licenciatura?. Las respuestas vertidas por los empleadores ubicaron en quinto lugar este indicador, manifestando en general una satisfacción alta con los conocimientos mostrados por los egresados en el desempeño de su trabajo

En la tabla 2-31 se desglosan las respuestas de los empleadores por actividades económicas, en donde se puede ver que de 400 empleadores que respondieron a esta pregunta 247 de los casos, el 61.75% respondió tener una satisfacción alta; y el 34.75% considera que su satisfacción con los conocimientos de los profesionistas es media, lo que corresponde a 139 encuestados; mientras que sólo para 2.0% es poca su satisfacción, así lo manifestaron 8 empleadores. Por su parte para un empleador no tiene ninguna satisfacción el 0.25% como se aprecia en la figura 2-94.

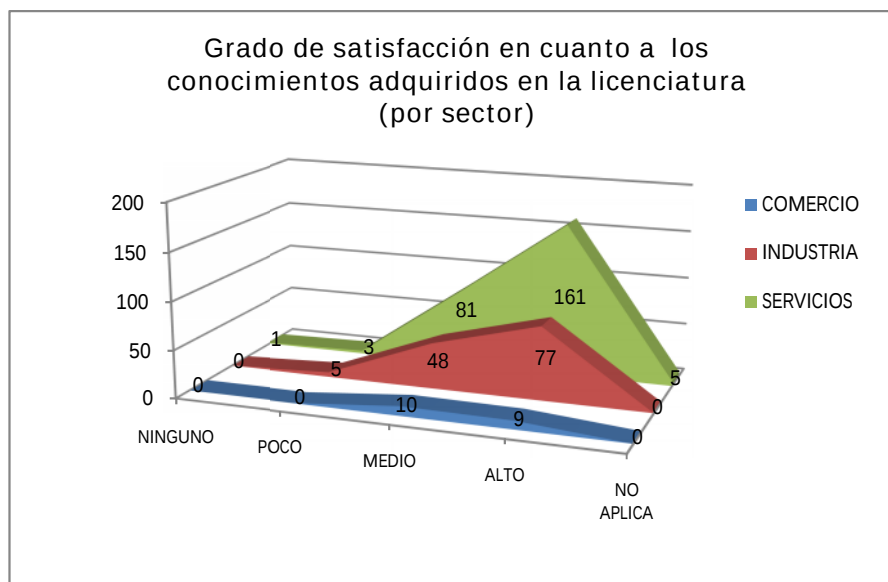
**TABLA 2-31 Grado de satisfacción de los empleadores con los conocimientos adquiridos en la licenciatura, por sector y actividad**

GRADO DE SATISFACCIÓN EN CUANTO A LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA LICENCIATURA							
SECTOR	ACTIVIDAD	NINGUNO	POCO	MEDIO	ALTO	NO APLICA	Total
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	0	9	11	0	20
	Automotriz y autopartes	0	1	8	11	0	20
	Metalmecánica	0	1	6	11	0	18
	Minero y construcción	0	2	8	9	0	19
	Muebles y madera	0	0	0	3	0	3
	Plásticos	0	1	4	7	0	12
	Químico y farmacéuticos	0	0	1	6	0	7
	Textil y confección	0	0	8	9	0	17
SERVICIOS	Otros(industria)	0	0	4	10	0	14
	Hospedaje y alimentación	0	0	6	3	0	9
	Educación	0	0	15	46	0	61
	Servicios financieros	0	1	16	24	1	42
	Administración pública	1	1	15	29	1	47
	Servicios de salud	0	0	18	45	2	65
COMERCIO	Otros (servicios)	0	1	11	14	1	27
	Tiendas de autoservicios	0	0	4	1	0	5
	Tiendas departamentales	0	0	3	6	0	9
	Otros (comercio)	0	0	3	2	0	5
TOTAL		1	8	139	247	5	400

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 2-94 Grado de satisfacción con los conocimientos adquiridos en la licenciatura**

Si analizamos la satisfacción que se tiene con los conocimientos adquiridos en la licenciatura atendiendo al sector al que pertenecen los empleadores encuestados, las frecuencias por sector se pueden observar en la siguiente gráfica.



Gráfica 2-95 *Grado de satisfacción con los conocimientos adquiridos en la licenciatura, identificados por sector empresarial*

En función de las respuestas asignadas a cada nivel de satisfacción, encontramos que los empleadores que mostraron mayor satisfacción fueron los del sector servicio, seguidos por los del sector industria y en tercer lugar los del sector comercio, como se aprecia en la tabla 2-32.

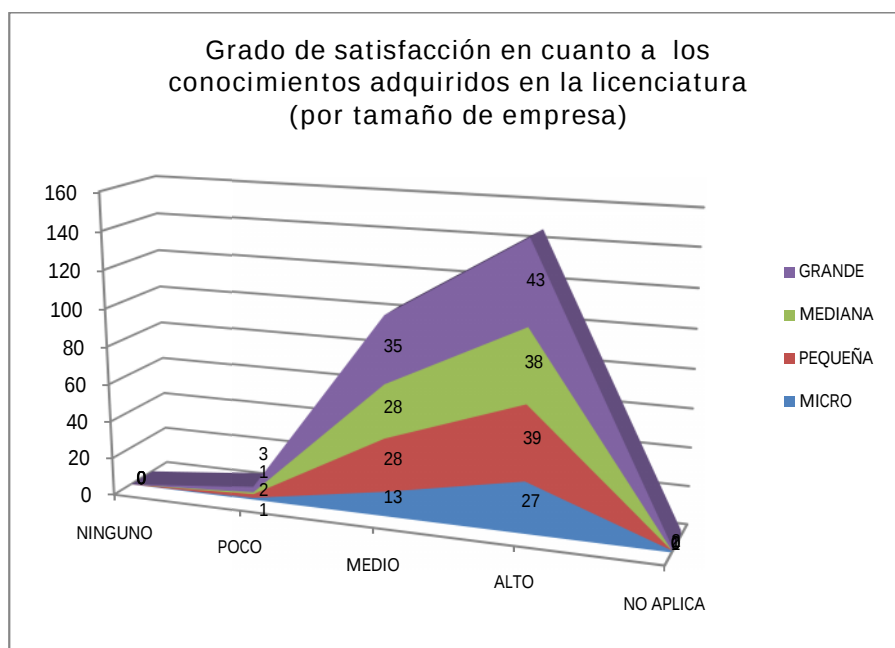
TABLA 2-32 *Promedio de la satisfacción de los empleadores con los conocimientos adquiridos en la licenciatura por sector*

SECTOR	PROMEDIO ESCALA DE 1 A 4)*
1. Servicios	3.63
2. Industria	3.55
3. Comercio	3.47

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco,
3=Medio y 4=Alto

En la gráfica 2-96 se encuentran expresadas las frecuencias de acuerdo al tamaño de la empresa al que pertenecían los empleadores encuestados.



Gráfica 2-96 *Grado de satisfacción con los conocimientos adquiridos en la licenciatura de acuerdo al tamaño de la empresa*

Por medio de la tabla 2-33 se observa una tendencia de las microempresas a tener un alto nivel de satisfacción con 3.76 puntos siendo las que mayor promedio presentaron en sus respuestas, seguidas por las empresas medianas con 3.55 puntos, mientras que con un promedio apenas menor las empresas pequeñas se ubicaron en tercer lugar con 3.54 puntos, en cuarto termino se ubicaron las empresas grandes con 3.45 puntos.

TABLA 2-33 *Promedio de la satisfacción de los empleadores con los conocimientos adquiridos en la licenciatura por tamaño de la empresa*

TAMAÑO DE LA EMPRESA	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Micro	3.63
2. Mediana	3.55
3. Pequeña	3.54
4. Grande	3.45

Fuente: Elaboración propia

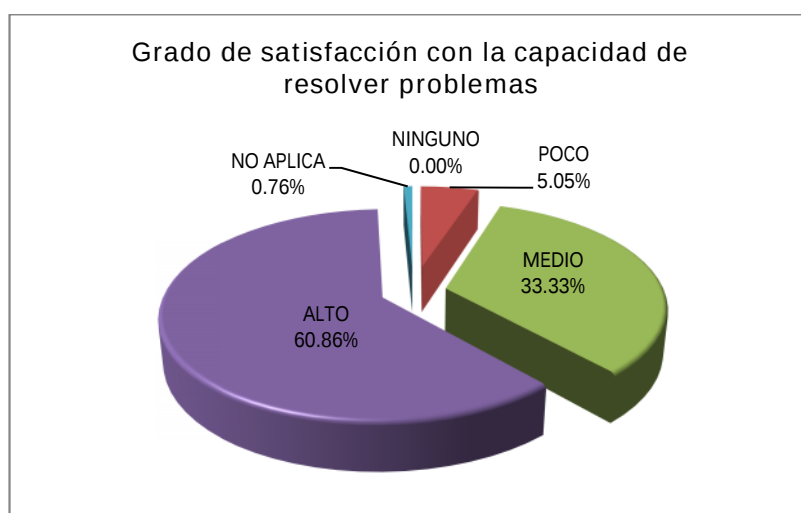
*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto



2.17.6 Capacidad de resolver problemas

Los datos que arroja la encuesta en relación al grado de satisfacción de los empleadores, ubican en sexto lugar de satisfacción la capacidad de resolver problemas, con un promedio de 3.56 puntos con una tendencia a un nivel de satisfacción (medio-alto), lo que resulta estimulante pues refleja una imagen positiva de la Institución para los empleadores.

La gráfica 2-97 representa la opinión vertida por 396 empleadores, donde se aprecia que la satisfacción para el 60.86% de los encuestados es alta, manifestándolo así 241 empleadores; mientras que 132 de los casos tienen una satisfacción media lo que representa el 33.33%; por su parte en 20 de los casos manifestaron tener poca satisfacción, lo que representa en 5.05%.



Gráfica 2-97 *Grado de satisfacción con la capacidad de resolver problemas*

Las respuestas detalladas por sector y actividad económica de los 396 empleadores que contestaron esta pregunta se resumen en la siguiente tabla.



TABLA 2-34 Grado de satisfacción de los empleadores con la capacidad de resolver problemas identificado por sector y actividad

GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE RESOLVER PROBLEMAS							
SECTOR	ACTIVIDAD	NINGUNO	POCO	MEDIO	ALTO	NO APLICA	Total
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	0	8	11	0	19
	Automotriz y autopartes	0	1	4	15	0	20
	Metalmecánica	0	0	8	10	0	18
	Minero y construcción	0	0	9	10	0	19
	Muebles y madera	0	0	0	3	0	3
	Plásticos	0	0	4	8	0	12
	Químico y farmacéuticos	0	0	1	6	0	7
	Textil y confección	0	1	5	11	0	17
	Otros(industria)	0	0	3	11	0	14
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	0	1	5	3	0	9
	Educación	0	2	21	38	0	61
	Servicios financieros	0	4	10	27	0	41
	Administración pública	0	4	10	32	0	46
	Servicios de salud	0	4	26	32	2	64
	Otros (servicios)	0	2	8	16	1	27
COMERCIO	Tiendas de autoservicios	0	0	3	2	0	5
	Tiendas departamentales	0	1	5	3	0	9
	Otros (comercio)	0	0	2	3	0	5
TOTAL		0	20	132	241	3	396

Fuente: Elaboración propia

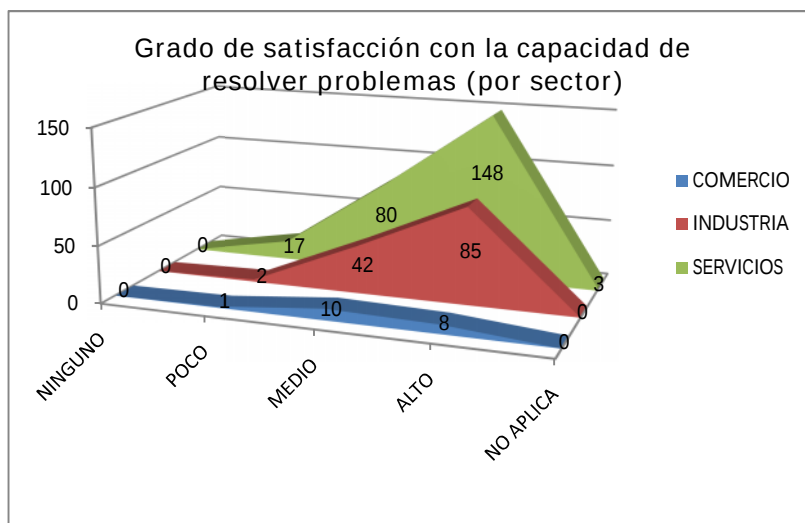
Analizando la opinión de los empleadores por sector empresarial se observa de manera general un promedio considerablemente alto en los tres sectores, tenemos que los empleadores que más satisfechos se encuentran, son los que pertenecen al sector industria cuyas respuestas promediaron 3.64 puntos en una escala de 1(ninguno) a 4(alto); por su parte los empleadores del sector servicios se ubican el segundo lugar de satisfacción con un promedio de 3.53 puntos; mientras que el sector comercio promedio 3.37 puntos respectivamente. Como se puede apreciar en la siguiente tabla.

TABLA 2-35 Promedio de satisfacción con la capacidad de resolver problemas analizada por sector

SECTOR	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Industria	3.64
2. Servicios	3.53
3. Comercio	3.37

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto



Gráfica 2-98 *Grado de satisfacción con la capacidad de resolver problemas identificados por sector empresarial*

La gráfica 2-98 muestra la distribución detallada de las frecuencias y el grado de satisfacción que los empleadores manifestaron con la responsabilidad de los egresados, identificándolos por sector empresarial.

De igual forma el grado de satisfacción de este indicador se analizó agrupando las opiniones de los empleadores de acuerdo al tamaño de la empresa al que pertenecían, mostrándose igualmente una tendencia de los empleadores a presentar un nivel de satisfacción medio. De esta forma se encontró que la empresas medianas con un promedio de 3.70 puntos son las que más satisfechas se encuentran con la responsabilidad de los egresados; seguidas por las microempresas con 3.54 puntos de promedio; por su parte las pequeñas se colocaron en tercer puesto de satisfacción con un promedio de 3.50 puntos; mientras que las empresas grandes con un promedio de 3.49 puntos se ubican en cuarto lugar de satisfacción. Como se puede ver en la siguiente tabla.

TABLA 2-36 *Promedio de satisfacción con la capacidad de resolver problemas por tamaño de la empresa*

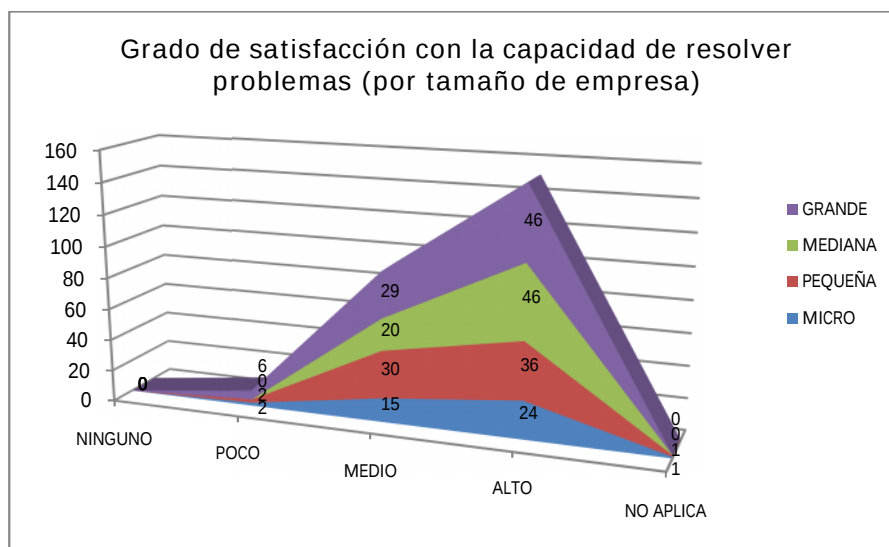
TAMAÑO DE LA EMPRESA	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Mediana	3.70
2. Micro	3.54
3. Pequeña	3.50
4. Grande	3.49

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto



En la gráfica 2-99 se encuentran expresadas las frecuencias del grado de satisfacción que los empleadores tienen con la capacidad de resolver problemas, identificándolos de acuerdo al tamaño de su empresa.



Gráfica 2-99 *Grado de satisfacción con la capacidad de resolver problemas de acuerdo al tamaño de la empresa*

2.17.7 Habilidades prácticas

El indicador que evalúa la satisfacción de los empleadores con las habilidades prácticas de los egresados de la UAEH se ubica en el séptimo lugar con un promedio de 3.56, situándose también dentro de los indicadores que muestran una tendencia de satisfacción (media-alta).

La opinión de los empleadores recogida por la encuesta en donde manifestaron su satisfacción relacionada con el ritmo de aprendizaje de los egresados, fue alta para el 59.50% de los encuestados lo que representa 238 casos; para 148 de los empleadores el grado de satisfacción en este aspecto es medio esto es el 37.00% del total; por su parte el 3.50% de los encuestados consideró tener poca satisfacción con esta capacidad de los egresados, expresándolo así 14 empleadores. Lo anterior se aprecia en la gráfica 2-100.



Gráfica 2-100 *Grado de satisfacción con las habilidades prácticas de los egresados*

En la tabla que se presenta a continuación se detallan las respuestas de los 400 empleadores que respondieron a esta pregunta identificándose por sector y actividad.

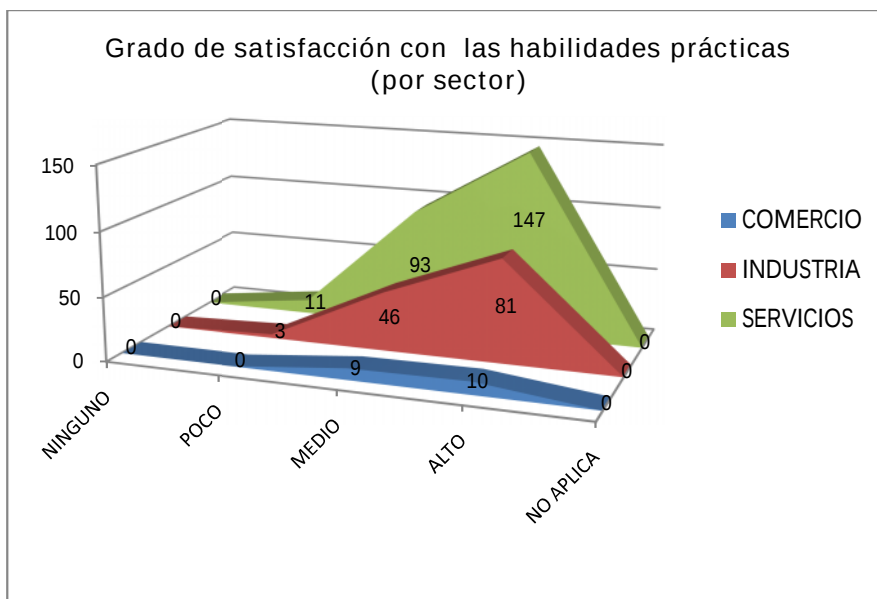
TABLA 2-37 *Grado de satisfacción de los empleadores con las habilidades prácticas de los egresados de la UAEH, por sector y actividad*

GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS HABILIDADES PRÁCTICAS							
SECTOR	ACTIVIDAD	NINGUNO	POCO	MEDIO	ALTO	NO APLICA	Total
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	0	5	15	0	20
	Automotriz y autopartes	0	0	6	14	0	20
	Metalmecánica	0	0	8	10	0	18
	Minero y construcción	0	2	9	8	0	19
	Muebles y madera	0	0	1	2	0	3
	Plásticos	0	0	6	6	0	12
	Químico y farmacéuticos	0	0	3	4	0	7
	Textil y confección	0	1	5	11	0	17
	Otros(industria)	0	0	3	11	0	14
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	0	1	5	3	0	9
	Educación	0	2	23	36	0	61
	Servicios financieros	0	2	10	30	0	42
	Administración pública	0	3	25	19	0	47
	Servicios de salud	0	1	19	45	0	65
	Otros (servicios)	0	2	11	14	0	27
COMERCIO	Tiendas de autoservicios	0	0	2	3	0	5
	Tiendas departamentales	0	0	5	4	0	9
	Otros (comercio)	0	0	2	3	0	5
TOTAL		0	14	148	238	0	400

Fuente: Elaboración propia



La gráfica 2-101 muestra la distribución de las respuestas de los empleadores, agrupas por sector empresarial.



Gráfica 2-101 *Grado de satisfacción con las habilidades prácticas de los egresados por sector empresarial*

TABLA 2-38 *Promedio del grado de satisfacción con las habilidades prácticas de los egresados analizada por sector*

SECTOR	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Industria	3.57
2. Servicios	3.54
3. Comercio	3.53

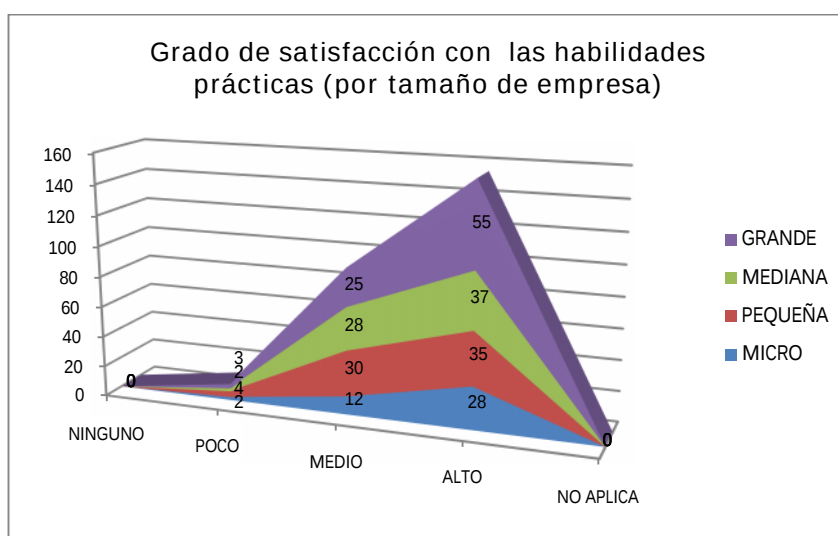
Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto

Analizando las respuestas de este indicador agrupándolas por sector empresarial, como se observa en la tabla 2-38, encontramos que de 131 empleadores que respondieron a esta pregunta representan el sector industria, muestran un grado de satisfacción mayor con un promedio de 3.57; seguidos por los 251 empleadores del sector servicios con un promedio de 3.54; por su parte los comerciantes con un promedio similar de 3.53 en el rango de satisfacción, se encuentran 19 empleadores.



En la gráfica 2-102 se muestran las frecuencias de las opiniones vertidas por los empleadores agrupadas de acuerdo al tamaño de la empresa.



Gráfica 2-102 *Grado de satisfacción con las habilidades prácticas de los egresados de acuerdo al tamaño de la empresa*

TABLA 2-39 *Promedio del grado de satisfacción las habilidades prácticas de los egresados por tamaño de la empresa*

TAMAÑO DE LA EMPRESA	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Grande	3.63
2. Micro	3.62
3. Mediana	3.52
4. Pequeña	3.45

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto

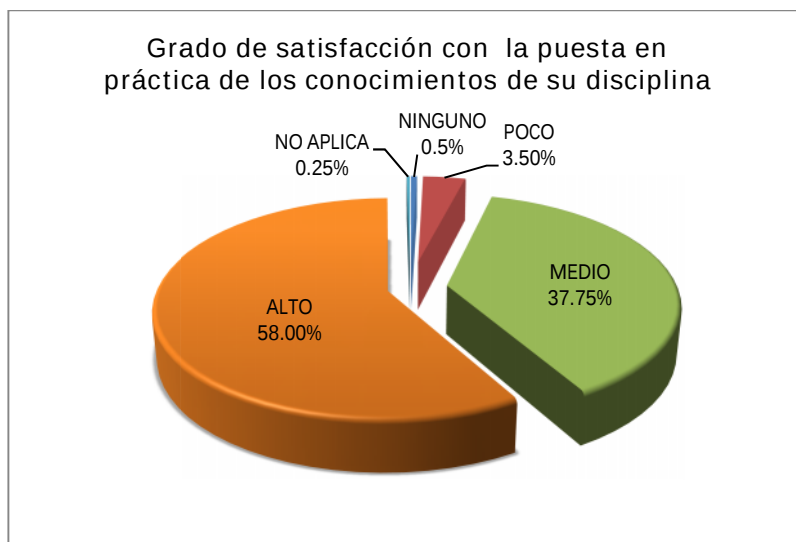
El análisis de las respuestas agrupadas por el tamaño de la empresa al que pertenecen, arroja que las empresas grandes son las que se encuentran más satisfechas con las habilidades prácticas de los egresados de la UAEH presentando, un promedio relativamente alto de satisfacción con 3.63 puntos lo que representa la opinión de 83 empresas; en segundo lugar se encuentra la opinión de 42 empleadores de microempresas promediando 3.62 puntos de satisfacción; mientras que para 68 empleadores de empresas medianas el promedio fue de 3.52 puntos ubicándose en



tercer lugar de satisfacción; por ultimo con un grado de satisfacción que se puede considerar con un nivel (medio-alto), se encuentran 69 empleadores de empresas pequeñas que promediaron 3.45 puntos ubicándose en el cuarto lugar.

2.17.8 Puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina

La opinión de los empleadores recogida por la encuesta relacionada con la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina que muestras los egresados de la institución en sus respectivos centros de trabajo, muestra un promedio general de 3.54 puntos considerándose con un nivel (medio-alto).



Gráfica 2-103 ***Grado de satisfacción con la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina***

De los 400 empleadores que respondieron a esta pregunta para el 58.0% su grado de satisfacción es alto, manifestándolo así 232 de los encuestados; mientras que en 151 de los casos expresaron un grado de satisfacción medio lo que representa el 37.75%; por su parte para un reducido número de ellos el grado de satisfacción en este aspecto es poco declarándolo de esa manera el 3.5% de los encuestados; sólo 2 empleadores expresaron no tener ninguna satisfacción con esta capacidad lo que representa el 0.5%; por último el .25% de los encuestados considero que esta pregunta no aplicaba.

En la siguiente tabla se presentan las respuestas que se analizan, detallándose el sector empresarial y la actividad a la que pertenecen los empleadores que emitieron su opinión.

**TABLA 2-40 Grado de satisfacción de los empleadores con la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina, por sector y actividad**

GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA PUESTA EN PRÁCTICA DE LOS CONOCIMIENTOS DE SU DISCIPLINA							
SECTOR	ACTIVIDAD	NINGUNO	POCO	MEDIO	ALTO	NO APLICA	Total
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	2	11	7	0	20
	Automotriz y autopartes	0	2	6	12	0	20
	Metalmecánica	0	0	9	9	0	18
	Minero y construcción	0	1	10	8	0	19
	Muebles y madera	0	0	0	3	0	3
	Plásticos	0	0	6	6	0	12
	Químico y farmacéuticos	0	0	0	7	0	7
	Textil y confección	0	1	7	9	0	17
	Otros(industria)	0	1	7	6	0	14
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	0	0	5	4	0	9
	Educación	0	0	20	41	0	61
	Servicios financieros	2	1	18	21	0	42
	Administración pública	0	3	12	32	0	47
	Servicios de salud	0	0	29	36	0	65
	Otros (servicios)	0	2	8	17	0	27
COMERCIO	Tiendas de autoservicios	0	1	1	3	0	5
	Tiendas departamentales	0	0	1	7	1	9
	Otros (comercio)	0	0	1	4	0	5
TOTAL		2	14	151	232	1	400

Fuente: Elaboración propia

TABLA 2-41 Promedio del grado de satisfacción con la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina analizada por sector

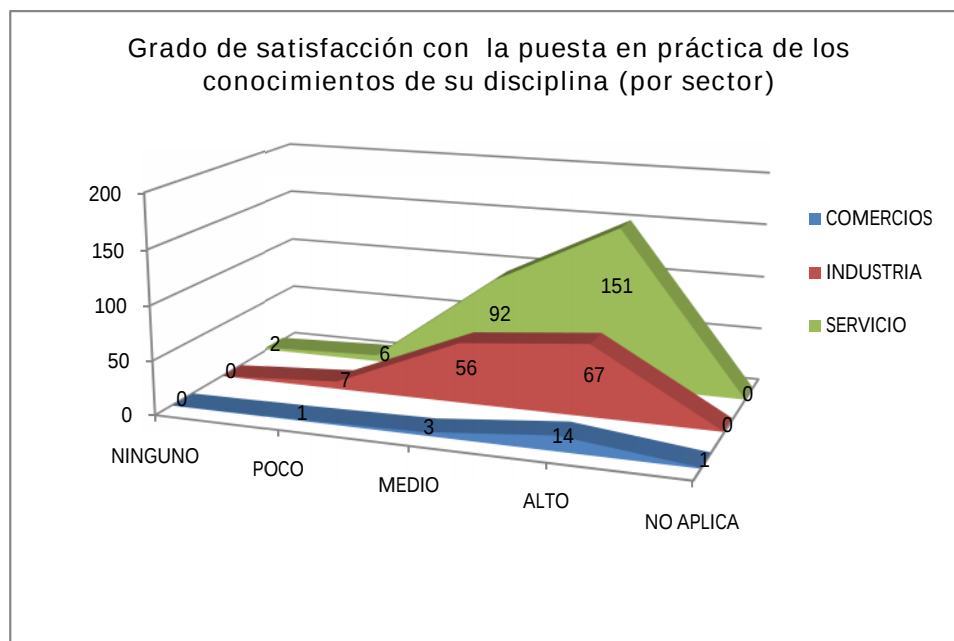
SECTOR	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Comercio	3.72
2. Servicios	3.56
3. Industria	3.46

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto

En la tabla 2-39 se observan los promedios en la satisfacción con la puesta en práctica de los conocimientos, agrupados por sector empresarial, en donde se aprecia que el sector comercio es el que presenta mayor satisfacción con un promedio de 3.72; mientras que los empleadores del sector servicios se ubican en segundo puesto, promediando 3.56; por su parte los empleadores del sector industria con un promedio de 3.46 resultaron ser los que menor satisfacción tienen.

En la siguiente gráfica se detallan las frecuencias de los empleadores que opinaron, identificando a cada uno de ellos por el sector al que pertenecen.



Gráfica 2-104 *Grado de satisfacción con la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina identificados por sector empresarial*

Analizando las opiniones de los encuestados atendiendo al tamaño de la empresa al que pertenecen como se muestra en la tabla 2-42, se encontró que los empleadores de las microempresas encuestadas son los que presentan mayor satisfacción con la puesta en práctica de los conocimientos promediando 3.6 puntos, lo que representa la opinión de 42 encuestados; en segundo lugar de satisfacción se encuentran 69 empleadores de las empresas pequeñas que presentan un promedio de 3.48; mientras que 68 empleadores de empresas medianas que emitieron su opinión se ubican en tercer puesto con 3.47 puntos; por ultimo los empleadores de empresas grandes promedian 3.46 puntos de satisfacción, lo que representa 83 encuestados.

TABLA 2-42 *Promedio del grado de satisfacción con la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina por tamaño de la empresa*

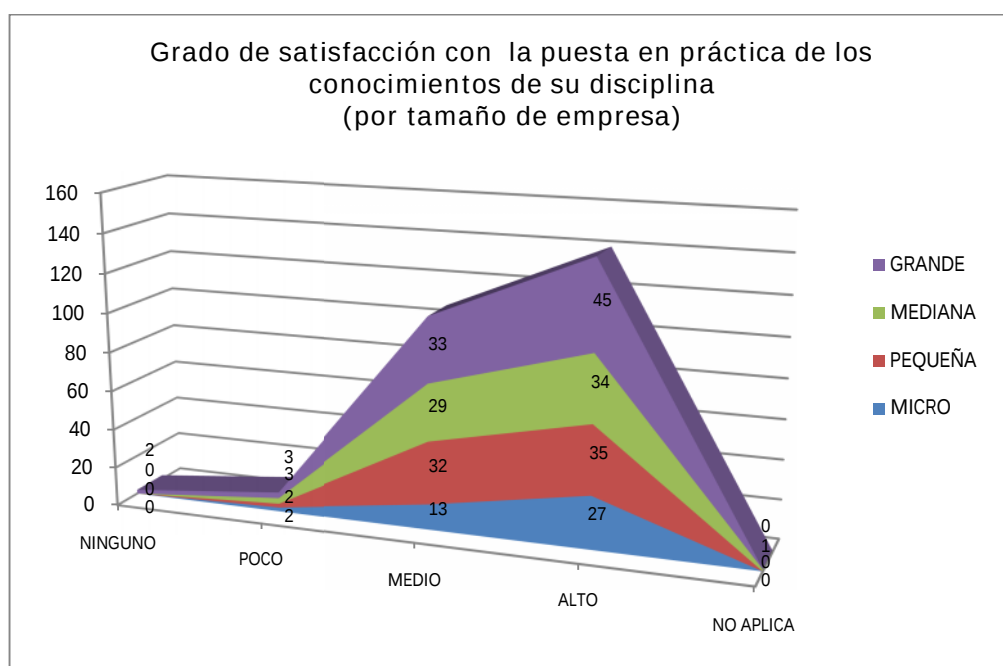
TAMAÑO DE LA EMPRESA	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Micro	3.6
2. Pequeña	3.48
3. Mediana	3.47
4. Grande	3.46

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto



En la gráfica 2-105 se detallan las frecuencias de los empleadores agrupados por el tamaño de la empresa a la que representan.



Gráfica 2-105 *Grado de satisfacción con la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina de acuerdo al tamaño de la empresa*

2.17.9 Trabajo en equipo

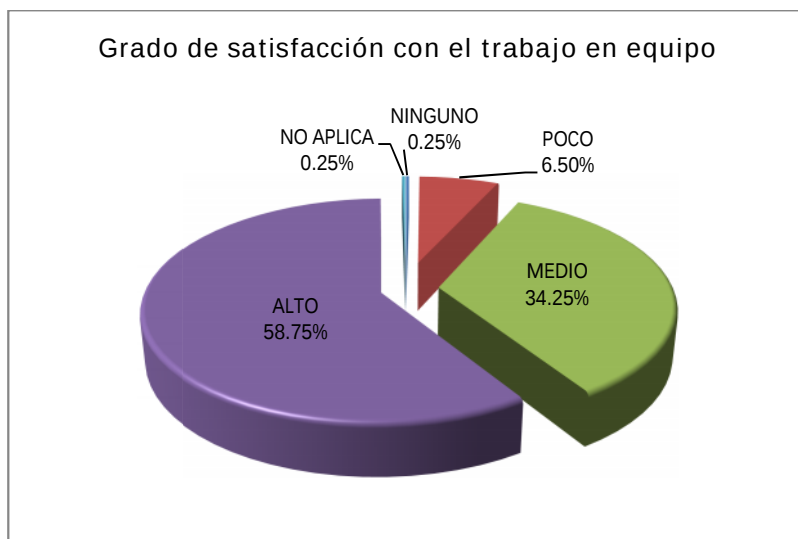
Dentro de los indicadores que se utilizaron para monitorear la satisfacción de los empleadores se preguntó, ¿cuál era su grado de satisfacción con la capacidad de trabajar en equipo? las respuestas vertidas por los empleadores ubicaron en noveno lugar este indicador, manifestando en general una satisfacción (media-alta) con esta capacidad.

En la tabla 2-43 se desglosan las respuestas de los empleadores por actividades económicas, en donde se puede ver que de 400 empleadores que respondieron a esta pregunta 235 de los casos, el 58.75% respondió tener una satisfacción alta; y el 34.25% considera que su satisfacción con lo conocimientos de los profesionistas es media, lo que corresponde a 137 encuestados; mientras que sólo para 6.5% es poca su satisfacción, así lo manifestaron 26 empleadores. Por su parte para un empleador no tiene ninguna satisfacción el 0.25% como se aprecia en la figura 2-106.

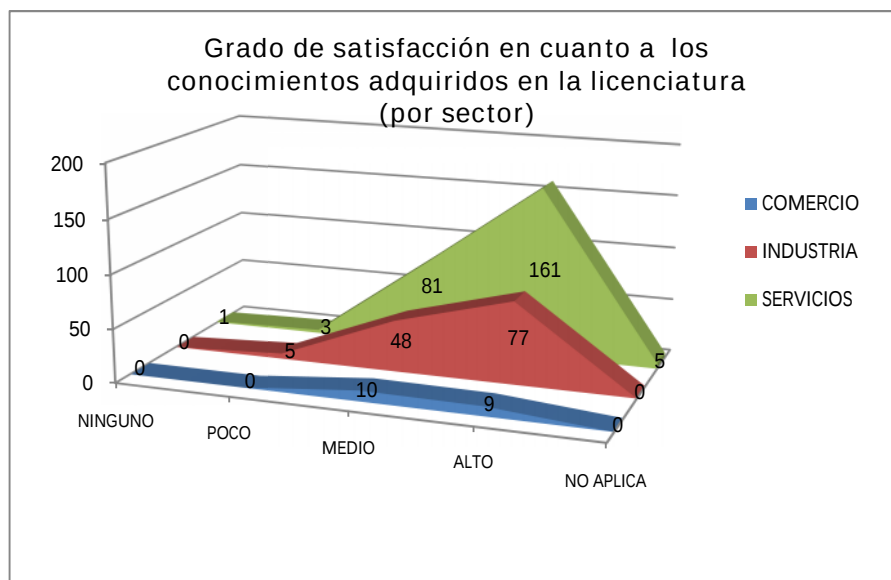
TABLA 2-43 *Grado de satisfacción de los empleadores con la capacidad de trabajar en equipo, por sector y actividad*

GRADO DE SATISFACCIÓN EN CUANTO AL TRABAJO EN EQUIPO							
SECTOR	ACTIVIDAD	NINGUNO	POCO	MEDIO	ALTO	NO APLICA	Total
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	1	0	6	13	0	20
	Automotriz y autopartes	0	0	10	10	0	20
	Metalmecánica	0	3	7	8	0	18
	Minero y construcción	0	2	6	11	0	19
	Muebles y madera	0	0	0	2	1	3
	Plásticos	0	0	6	6	0	12
	Químico y farmacéuticos	0	0	5	2	0	7
	Textil y confección	0	0	6	11	0	17
	Otros(industria)	0	1	2	11	0	14
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	0	1	5	3	0	9
	Educación	0	7	23	31	0	61
	Servicios financieros	0	1	8	33	0	42
	Administración pública	0	5	14	28	0	47
	Servicios de salud	0	2	24	39	0	65
	Otros (servicios)	0	2	9	16	0	27
COMERCIO	Tiendas de autoservicios	0	0	2	3	0	5
	Tiendas departamentales	0	0	3	6	0	9
	Otros (comercio)	0	2	1	2	0	5
TOTAL		1	26	137	235	1	400

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 2-106 *Grado de satisfacción con la capacidad de trabajar en equipo*

Al realizar el análisis de la satisfacción que se tiene con la capacidad de trabajar en equipo atendiendo al sector al que pertenecen los empleadores encuestados, las frecuencias por sector se pueden observar en la gráfica 2-107.



Gráfica 2-107 *Grado de satisfacción con la capacidad de trabajar en equipo por sector empresarial*

En función de las respuestas asignadas a cada nivel de satisfacción, encontramos que los empleadores que mostraron mayor satisfacción fueron los del sector servicio con 3.53; seguidos por los del sector industria con un promedio de 3.51; y en tercer lugar los del sector comercio con 3.47, como se aprecia en la tabla 2-44.

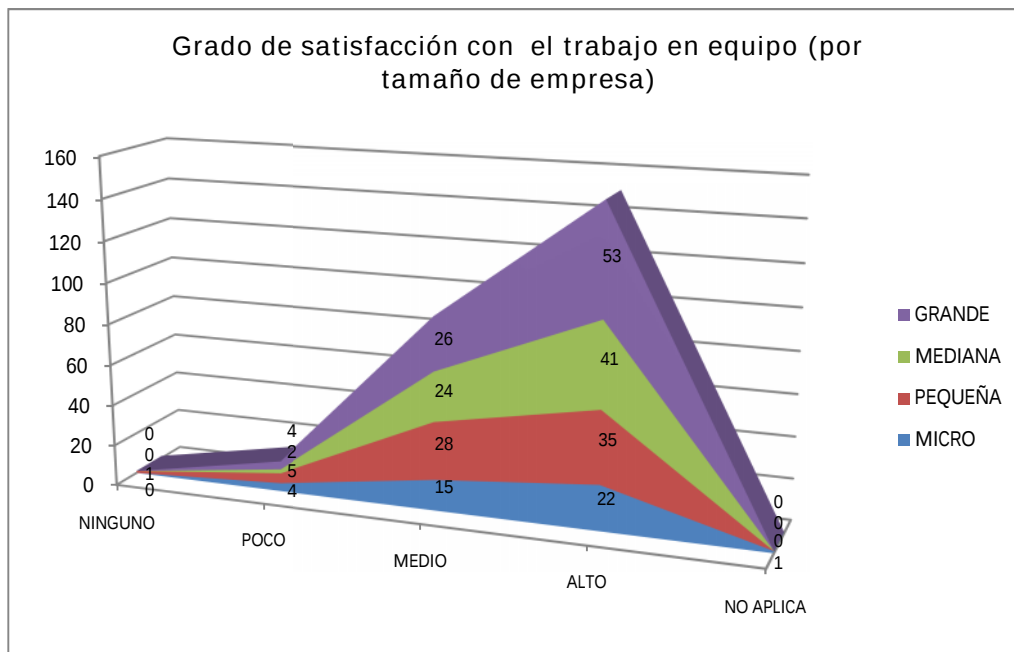
TABLA 2-44 *Promedio de la satisfacción de los empleadores la capacidad de trabajar en equipo identificados por sector*

SECTOR	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Servicios	3.53
2. Industria	3.51
3. Comercio	3.47

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto

En la gráfica 2-108 se encuentran expresadas las frecuencias de acuerdo al tamaño de la empresa al que pertenecían los empleadores encuestados.



Gráfica 2-108 *Grado de satisfacción con la capacidad de trabajar en equipo de acuerdo al tamaño de la empresa*

Por medio de la tabla 2-45 se observa una tendencia de las empresas grandes a tener un mayor nivel de satisfacción con 3.59 puntos, seguidas por las empresas medianas con 3.58 puntos, mientras que con un promedio de 3.44 están las microempresas que se ubicaron en tercer lugar, en cuarto termino se ubicaron las empresas pequeñas con 3.41 puntos.

TABLA 2-45 *Promedio de la satisfacción de los empleadores con la capacidad de trabajar en equipo por tamaño de la empresa*

TAMAÑO DE LA EMPRESA	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Grande	3.59
2. Mediana	3.58
3. Micro	3.44
4. Pequeña	3.41

Fuente: Elaboración propia

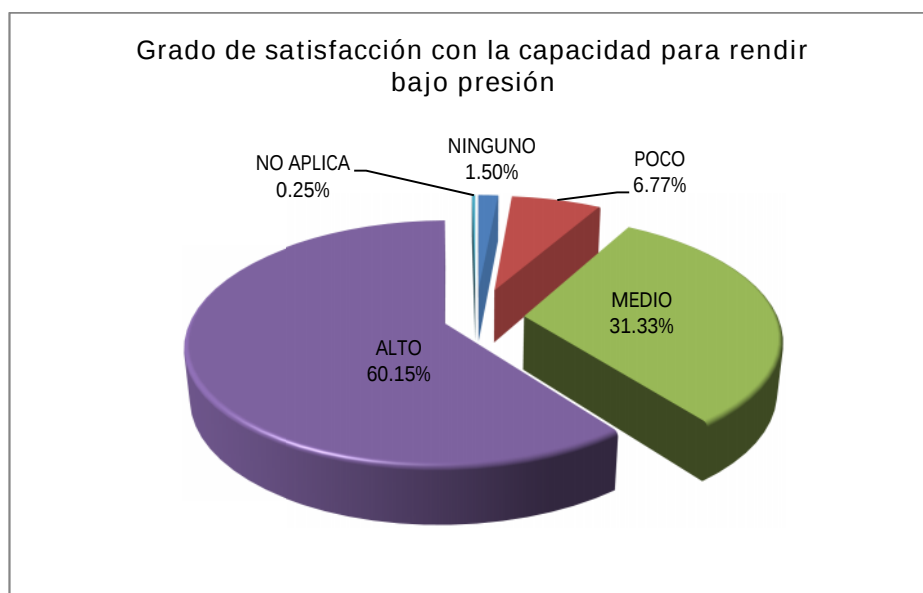
*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto



2.17.10 Capacidad para rendir bajo presión

Los datos que arroja la encuesta en relación al grado de satisfacción de los empleadores, con la capacidad de rendir bajo presión ubican en décimo lugar de satisfacción esta capacidad, con un promedio de 3.51 puntos con una tendencia a un nivel de satisfacción (medio-alto).

La gráfica 2-109 representa la opinión vertida por 399 empleadores, donde se aprecia que la satisfacción para el 60.15% de los encuestados es alta, manifestándolo así 240 empleadores; mientras que 125 de los casos tienen una satisfacción media lo que representa el 31.33%; por su parte en 27 de los casos manifestaron tener poca satisfacción, lo que representa en 6.77%; el 1.5% de los encuestados declararon tener ninguna satisfacción con esta capacidad de los egresados.



Gráfica 2-109 *Grado de satisfacción con la capacidad de rendir bajo presión*

Las respuestas detalladas por sector y actividad económica de los 399 empleadores que contestaron esta pregunta se resumen en la siguiente tabla.

**TABLA 2-46 Grado de satisfacción de los empleadores con la capacidad de rendir bajo presión por sector y actividad**

GRADO DE SATISFACCIÓN EN CUANTO A LA CAPACIDAD PARA RENDIR BAJO PRESIÓN							
SECTOR	ACTIVIDAD	NINGUNO	POCO	MEDIO	ALTO	NO APLICA	Total
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	1	7	12	0	20
	Automotriz y autopartes	0	1	6	13	0	20
	Metalmecánica	0	1	7	10	0	18
	Minero y construcción	0	1	5	13	0	19
	Muebles y madera	0	0	0	3	0	3
	Plásticos	0	0	5	7	0	12
	Químico y farmacéuticos	0	0	0	7	0	7
	Textil y confección	0	0	5	12	0	17
SERVICIOS	Otros(industria)	0	0	4	10	0	14
	Hospedaje y alimentación	0	1	4	4	0	9
	Educación	2	6	24	29	0	61
	Servicios financieros	0	3	7	32	0	42
	Administración pública	1	4	14	28	0	47
	Servicios de salud	2	5	25	32	0	64
COMERCIO	Otros (servicios)	1	2	7	16	1	27
	Tiendas de autoservicios	0	0	0	5	0	5
	Tiendas departamentales	0	1	4	4	0	9
TOTAL	Otros (comercio)	0	1	1	3	0	5
		6	27	125	240	1	399

Fuente: Elaboración propia

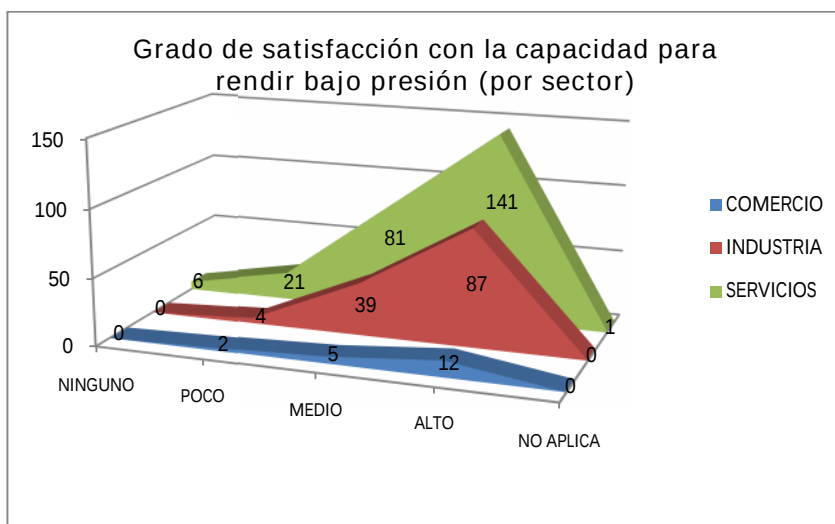
Analizando la opinión de los empleadores por sector empresarial se observa de manera general un nivel medio en los tres sectores, tenemos que los empleadores que más satisfechos se encuentran, son los que pertenecen al sector industria cuyas respuestas promediaron 3.64 puntos en una escala de 1(ninguno) a 4(alto); por su parte los empleadores del sector comercio se ubican el segundo lugar de satisfacción con un promedio de 3.53 puntos; mientras que el sector servicios promedió 3.43 puntos respectivamente, como se puede apreciar en la siguiente tabla.

TABLA 2-47 Promedio de satisfacción con la capacidad de rendir bajo presión analizada por sector

SECTOR	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Industria	3.64
2. Comercio	3.53
3. Servicios	3.43

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto



Gráfica 2-110 *Grado de satisfacción con la capacidad de rendir bajo presión identificados por sector empresarial*

La gráfica 2-110 muestra la distribución detallada de las frecuencias y el grado de satisfacción que los empleadores manifestaron con la capacidad de rendir bajo presión de los egresados, identificándolos por sector empresarial.

De igual forma el grado de satisfacción de este indicador se analizó agrupando las opiniones de los empleadores de acuerdo al tamaño de la empresa al que pertenecían, de esta forma se encontró que la empresas grandes con un promedio de 3.67 puntos son las que más satisfechas se encuentran con la capacidad de rendir bajo presión; seguidas por las microempresas con 3.61 puntos de promedio; por su parte las empresas medianas se colocaron en tercer puesto de satisfacción con un promedio de 3.52 puntos; mientras que las empresas pequeñas con un promedio de 3.49 puntos se ubican en cuarto lugar de satisfacción. Como se puede ver en la siguiente tabla.

TABLA 2-48 *Promedio de satisfacción con la capacidad de rendir bajo presión por tamaño de la empresa*

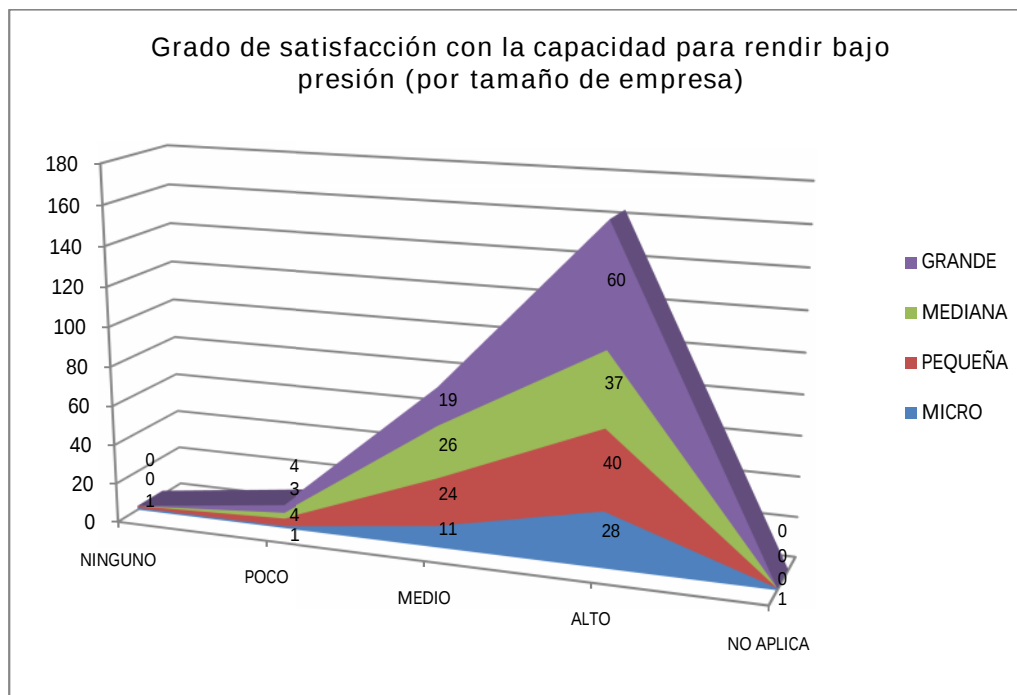
TAMAÑO DE LA EMPRESA	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Grande	3.67
2. Micro	3.61
3. Mediana	3.52
4. Pequeña	3.49

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto



En la gráfica 2-111 se encuentran expresadas las frecuencias del grado de satisfacción que los empleadores tienen con esta capacidad, identificándolos de acuerdo al tamaño de su empresa.

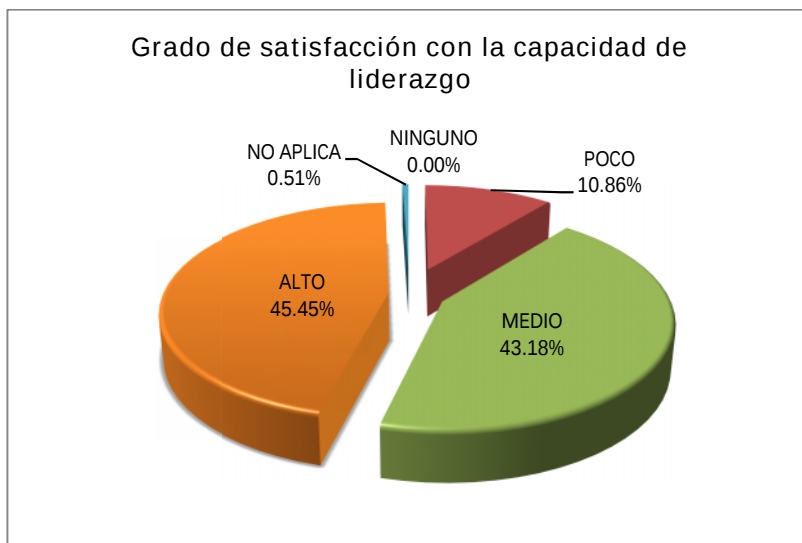


Gráfica 2-111 *Grado de satisfacción con la capacidad rendir bajo presión de acuerdo al tamaño de la empresa*

2.17.11 Capacidad de liderazgo

El indicador que evalúa la satisfacción de los empleadores con la capacidad de liderazgo de los egresados de la UAEH se ubica en el onceavo lugar con un promedio de 3.35, situándose también dentro de los indicadores que muestran una tendencia de satisfacción (media-alta).

La opinión de los empleadores recogida por la encuesta en donde manifestaron su satisfacción relacionada con la capacidad de liderazgo, fue alta para el 45.45% de los encuestados lo que representa 180 casos; para 171 de los empleadores el grado de satisfacción en este aspecto es medio esto es el 43.18% del total; por su parte el 10.86% de los encuestados consideró tener poca satisfacción con esta capacidad de los egresados, expresándolo así 43 empleadores. Como se aprecia en la gráfica 2-112.



Gráfica 2-112 *Grado de satisfacción con la capacidad de liderazgo de los egresados*

En la tabla que se presenta a continuación se detallan las respuestas de los 396 empleadores que respondieron a esta pregunta identificándose por sector y actividad.

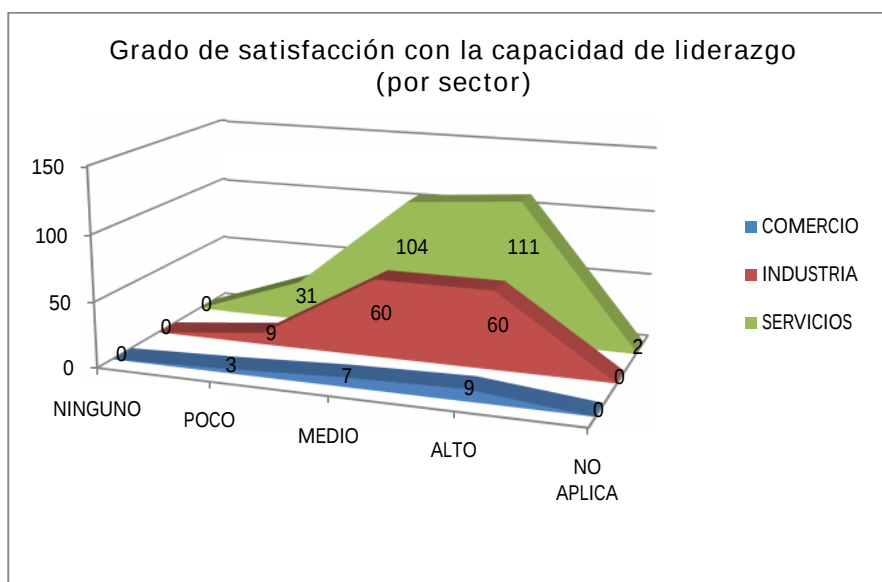
TABLA 2-49 *Grado de satisfacción de los empleadores con la capacidad de liderazgo de los egresados de la UAEH, por sector y actividad*

GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO							
SECTOR	ACTIVIDAD	NINGUNO	POCO	MEDIO	ALTO	NO APLICA	Total
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	0	2	14	4	0	20
	Automotriz y autopartes	0	2	9	9	0	20
	Metalmecánica	0	0	12	6	0	18
	Minero y construcción	0	3	5	11	0	19
	Muebles y madera	0	0	1	2	0	3
	Plásticos	0	0	5	7	0	12
	Químico y farmacéuticos	0	0	3	4	0	7
	Textil y confección	0	2	6	9	0	17
	Otros(industria)	0	0	5	8	0	13
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	0	1	5	3	0	9
	Educación	0	9	28	23	0	60
	Servicios financieros	0	4	14	24	0	42
	Administración pública	0	6	16	25	0	47
	Servicios de salud	0	7	29	25	2	63
	Otros (servicios)	0	4	12	11	0	27
COMERCIO	Tiendas de autoservicios	0	0	2	3	0	5
	Tiendas departamentales	0	2	4	3	0	9
	Otros (comercio)	0	1	1	3	0	5
TOTAL		0	43	171	180	2	396

Fuente: Elaboración propia



La gráfica 2-113 muestra la distribución de las respuestas de los empleadores, agrupas por sector empresarial.



Gráfica 2-113 *Grado de satisfacción con la capacidad de liderazgo de los egresados por sector empresarial*

TABLA 2-50 *Promedio del grado de satisfacción con la capacidad de liderazgo de los egresados analizada por sector*

SECTOR	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Industria	3.4
2. Servicios	3.33
3. Comercio	3.32

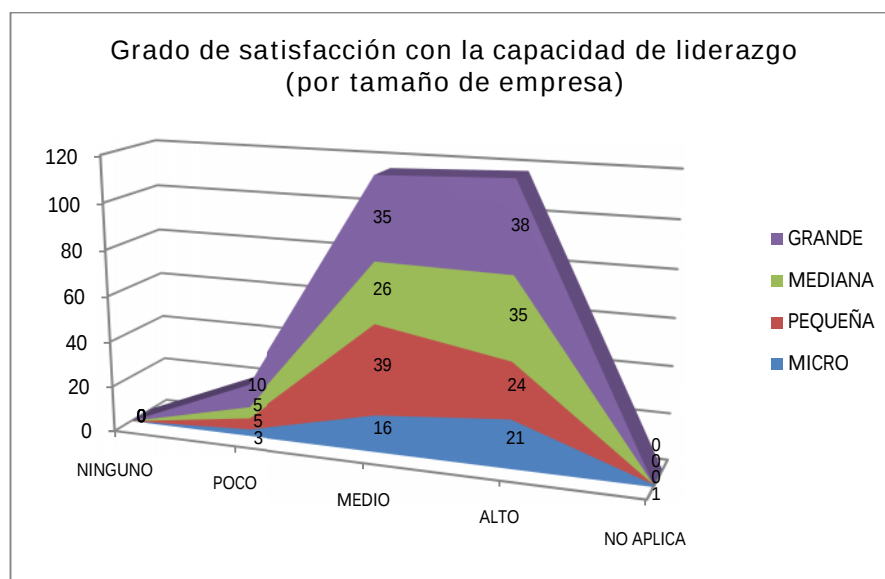
Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto

Analizando las respuestas de este indicador agrupándolas por sector empresarial, como se observa en la tabla 2-50, se encontró que de 131 empleadores que respondieron a esta pregunta y representan el sector industria, muestran un grado de satisfacción mayor con un promedio de 3.4; seguidos por los 249 empleadores del sector servicios con un promedio de 3.33; por su parte los comerciantes con un promedio similar de 3.32 en el rango de satisfacción, se encuentran 19 empleadores.



En la gráfica 2-114 se muestran las frecuencias de las opiniones vertidas por los empleadores agrupadas de acuerdo al tamaño de la empresa.



Gráfica 2-114 *Grado de satisfacción con la capacidad de liderazgo de los egresados de acuerdo al tamaño de la empresa*

TABLA 2-51 *Promedio del grado de satisfacción con la capacidad de liderazgo de los egresados por tamaño de la empresa*

TAMAÑO DE LA EMPRESA	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Mediana	3.454
2. Micro	3.450
3. Grande	3.34
4. Pequeña	3.28

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto

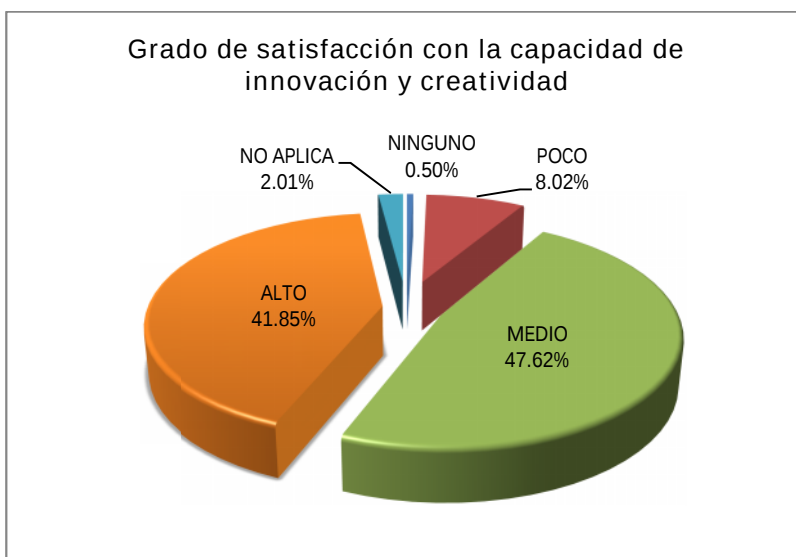
El análisis de las respuestas agrupadas por el tamaño de la empresa al que pertenecen, arroja que las empresas medianas son las que se encuentran más satisfechas con la capacidad de liderazgo de los egresados de la UAEH presentando, un promedio de 3.454 puntos lo que representa la opinión de 68 empresas; en segundo lugar se encuentra la opinión de 41 empleadores de microempresas con un promedio muy similar de 3.450 puntos de satisfacción; mientras que para 83 empleadores de empresas grandes el promedio fue de 3.34 puntos ubicándose en tercer lugar de satisfacción; por último se



encuentran 69 empleadores de empresas pequeñas que promediaron 3.28 puntos ubicándose en el cuarto lugar.

2.17.12 Capacidad de innovación y creatividad

La opinión de los empleadores recogida por la encuesta referente a la capacidad de innovación y creatividad que muestran los egresados de la UAEH en sus respectivos centros de trabajo, refleja un promedio general de 3.34 puntos.



Gráfica 2-115 *Grado de satisfacción con la capacidad de innovación y creatividad*

De los 399 empleadores que respondieron a esta pregunta, para el 41.85% su grado de satisfacción es alto, manifestándolo así 167 de los encuestados; mientras que en 190 de los casos expresaron un grado de satisfacción medio lo que representa el 47.62%; por su parte para el 8.02% de los encuestados la satisfacción es poca; sólo 2 empleadores expresaron no tener ninguna satisfacción con esta capacidad lo que representa el 0.5%; por último el 2.01% de los encuestados consideró que esta pregunta no aplicaba.

En la tabla 2-52 se presentan las respuestas que se analizan, detallándose el sector empresarial y la actividad a la que pertenecen los empleadores que emitieron su opinión.

TABLA 2-52 *Grado de satisfacción de los empleadores con la capacidad de innovación y creatividad, por sector y actividad*

GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD							
SECTOR	ACTIVIDAD	NINGUNO	POCO	MEDIO	ALTO	NO APLICA	Total
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	1	2	6	10	1	20
	Automotriz y autopartes	0	1	8	11	0	20
	Metalmecánica	0	2	11	4	1	18
	Minero y construcción	0	3	8	8	0	19
	Muebles y madera	0	0	1	1	1	3
	Plásticos	0	1	9	2	0	12
	Químico y farmacéuticos	0	0	3	3	1	7
	Textil y confección	0	1	9	7	0	17
SERVICIOS	Otros(industria)	0	0	6	6	1	13
	Hospedaje y alimentación	0	0	6	3	0	9
	Educación	0	6	28	27	0	61
	Servicios financieros	0	3	20	18	1	42
	Administración pública	0	6	21	20	0	47
	Servicios de salud	1	4	31	28	1	65
COMERCIO	Otros (servicios)	0	3	11	12	1	27
	Tiendas de autoservicios	0	0	3	2	0	5
	Tiendas departamentales	0	0	7	2	0	9
TOTAL	Otros (comercio)	0	0	2	3	0	5
		2	32	190	167	8	399

Fuente: Elaboración propia

TABLA 2-53 *Promedio del grado de satisfacción con la capacidad de innovación y creatividad analizada por sector*

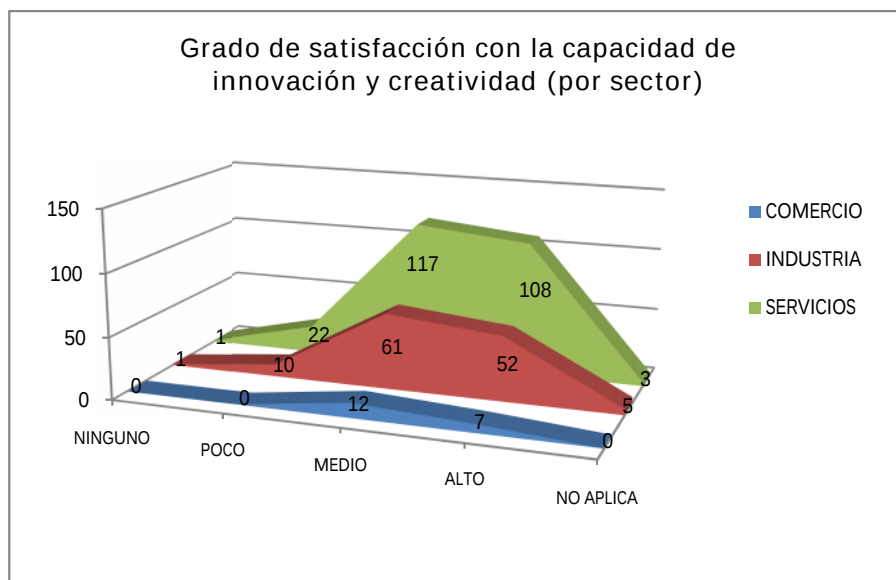
SECTOR	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Comercio	3.37
2. Servicios	3.34
3. Industria	3.32

Fuente: Elaboración propia

*1=NINGUNO, 2=POCO, 3=MEDIO y 4=ALTO

En la tabla 2-53 observamos los promedios en la satisfacción con la capacidad de innovación y creatividad agrupados por sector empresarial, en donde se aprecia que el sector comercio es el que presenta mayor satisfacción con un promedio de 3.37; mientras que los empleadores del sector servicios se ubican en segundo puesto promediando 3.34; por su parte los empleadores del sector industria con un promedio de 3.32 resultaron ser los que menor satisfacción tienen.

En la gráfica 2-116 se detallan las frecuencias de los empleadores que opinaron, identificando a cada uno de ellos por el sector al que pertenecen.



Gráfica 2-116 *Grado de satisfacción con la capacidad de innovación y creatividad identificados por sector empresarial*

Analizando las opiniones de los encuestados atendiendo al tamaño de la empresa al que pertenecen como se muestra en la tabla 2-54, encontramos que los empleadores de las microempresas encuestadas son los que presentan mayor satisfacción con la capacidad de creatividad e innovación promediando 3.5 puntos, lo que representa la opinión de 42 encuestados; en segundo lugar de satisfacción se encuentran 68 empleadores de las empresas medianas que presentan un promedio de 3.46; mientras que 83 empleadores de empresas grandes que emitieron su opinión se ubican en tercer puesto con 3.29 puntos; por último los empleadores de empresas pequeñas promedian 3.13 puntos de satisfacción, lo que representa 69 encuestados.

TABLA 2-54 *Promedio del grado de satisfacción con la capacidad de innovación y creatividad por tamaño de la empresa*

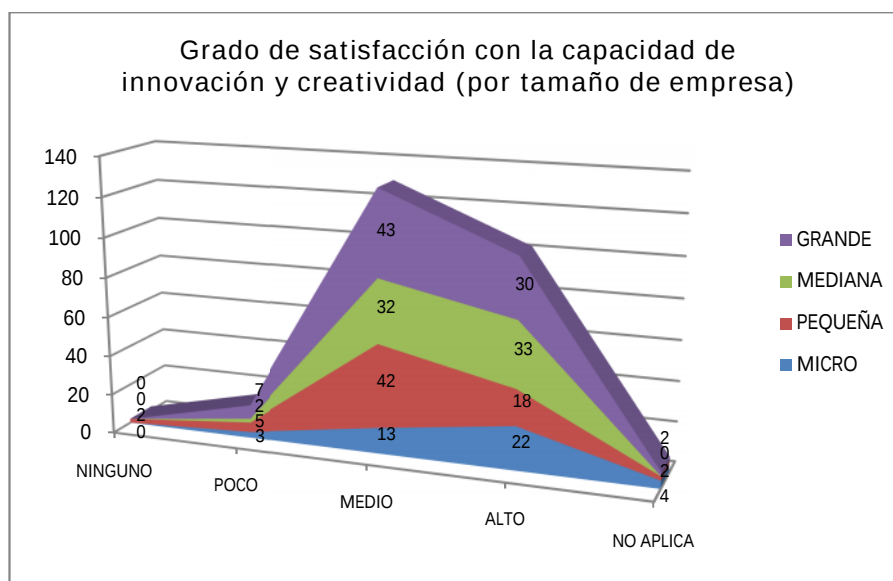
TAMAÑO DE LA EMPRESA	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Micro	3.5
2. Mediana	3.46
3. Grande	3.29
4. Pequeña	3.13

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto



En la gráfica 2-117 se detallan las frecuencias de los empleadores agrupados por el tamaño de la empresa a la que representan.



Gráfica 2-117 *Grado de satisfacción con la capacidad de innovación y creatividad de acuerdo al tamaño de la empresa*

2.17.13 Dominio de programas computacionales

Dentro de los indicadores que se utilizaron para monitorear la satisfacción de los empleadores se preguntó, ¿cuál es su satisfacción con el dominio de programas computacionales? las respuestas vertidas por los empleadores ubicaron en el lugar trece este indicador, siendo de los indicadores con más bajo promedio situándose en un nivel (medio-bajo).

En la tabla 2-55 se desglosan las respuestas de los empleadores por actividades económicas, en donde se puede ver que de 397 empleadores que respondieron a esta pregunta 143 de los casos, el 36.02% respondió tener un alto nivel de satisfacción; y el 48.87% considera que su prestigio es medio, lo que corresponde a 194 encuestados; mientras que sólo para el 10.83% es poco el prestigio que la Institución tiene, así lo manifestaron 43 empleadores; por su parte 10 empleadores consideran no tener ninguna satisfacción, lo que representa el 2.52% como se aprecia en la gráfica 2-118.

TABLA 2-55 *Grado de satisfacción de los empleadores con el dominio de programas computacionales o por sector y actividad*

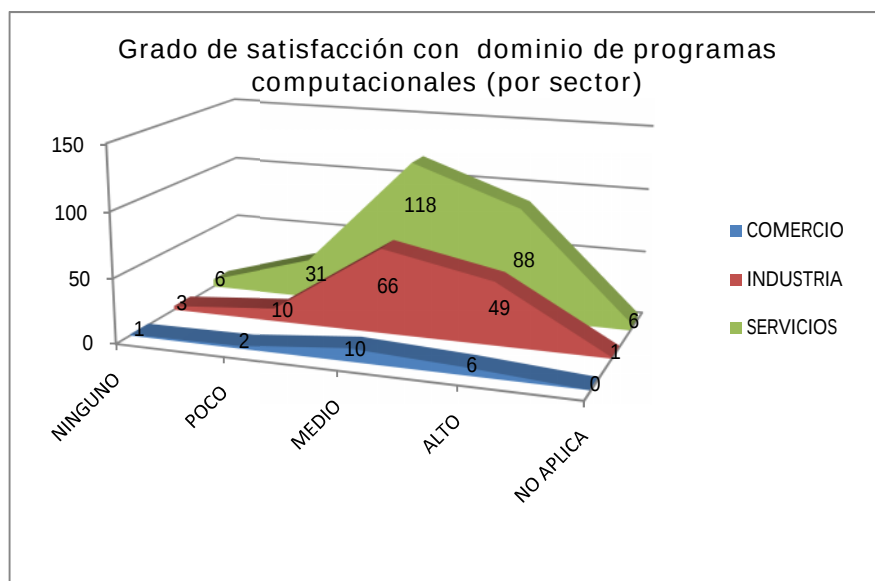
GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL DOMINIO DE PROGRAMAS COMPUTACIONALES							
SECTOR	ACTIVIDAD	NINGUNO	POCO	MEDIO	ALTO	NO APLICA	Total
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	1	2	8	9	0	20
	Automotriz y autopartes	0	2	10	7	1	20
	Metalmecánica	1	1	10	5	0	17
	Minero y construcción	0	0	12	7	0	19
	Muebles y madera	1	0	0	2	0	3
	Plásticos	0	1	6	5	0	12
	Químico y farmacéuticos	0	0	4	3	0	7
	Textil y confección	0	3	7	7	0	17
SERVICIOS	Otros(industria)	0	1	9	4	0	14
	Hospedaje y alimentación	1	1	6	1	0	9
	Educación	0	9	29	23	0	61
	Servicios financieros	0	2	21	19	0	42
	Administración pública	1	7	21	18	0	47
	Servicios de salud	4	10	28	17	4	63
COMERCIO	Otros (servicios)	0	2	13	10	2	27
	Tiendas de autoservicios	0	1	2	2	0	5
	Tiendas departamentales	1	0	6	2	0	9
TOTAL	Otros (comercio)	0	1	2	2	0	5
		10	43	194	143	7	397

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 2-118 *Grado de satisfacción con el dominio de programas computacionales*



Si se analiza el prestigio de la UAEH atendiendo al sector al que pertenecen los empleadores encuestados, las frecuencias por sector se pueden observar en la siguiente gráfica.



Gráfica 2-119 *Grado de satisfacción con el dominio de programas computacionales identificados por sector empresarial*

En función de las respuestas asignadas a cada nivel de satisfacción, encontramos que los empleadores que mostraron mayor satisfacción fueron los del sector industria, seguidos por los del sector servicios y en tercer lugar los del sector comercio, como se aprecia en la tabla 2-56.

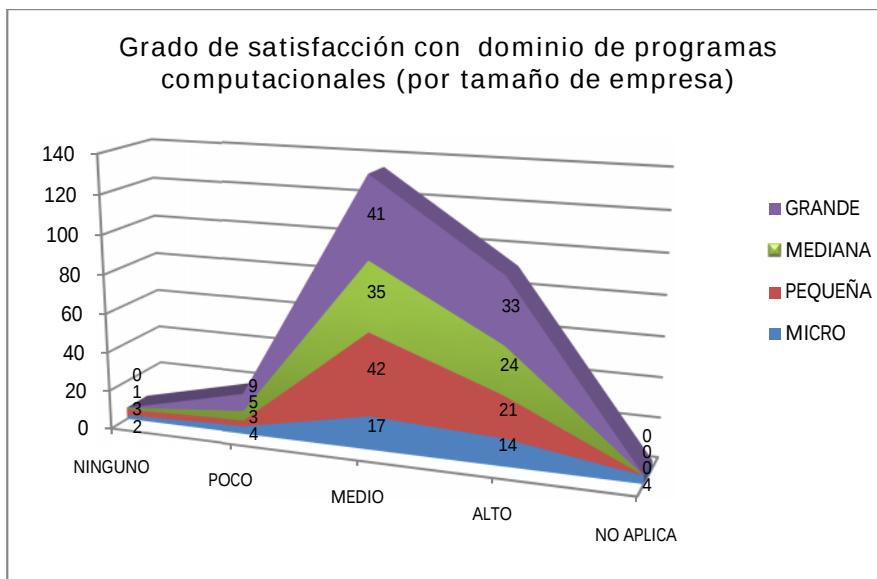
TABLA 2-56 *Promedio del grado de satisfacción con el dominio de programas computacionales analizado por sector*

SECTOR	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Industria	3.26
2. Servicios	3.19
3. Comercio	3.11

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco,
3=Medio y 4=Alto

En la gráfica 2-120 se encuentran expresadas las frecuencias de acuerdo al tamaño de la empresa al que pertenecían los empleadores encuestados.



Gráfica 2-120 *Grado de satisfacción con el dominio programas computacionales de acuerdo al tamaño de la empresa*

Por medio de la tabla 2-57 se observa una tendencia de las empresas grandes a considerar un alto nivel de satisfacción con 3.29 puntos siendo las que mayor promedio presentaron en sus respuestas, seguidas por las empresas medianas con 3.26 puntos, mientras que las empresas pequeñas se ubicaron en tercer lugar con 3.17 puntos, en cuarto término se ubicaron las microempresas con un promedio apenas menor 3.16 puntos.

TABLA 2-57 *Promedio del grado de satisfacción con el dominio de programas computacionales por tamaño de la empresa*

TAMAÑO DE LA EMPRESA	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Grande	3.29
2. Mediana	3.26
3. Pequeña	3.17
4. Micro	3.16

Fuente: Elaboración propia

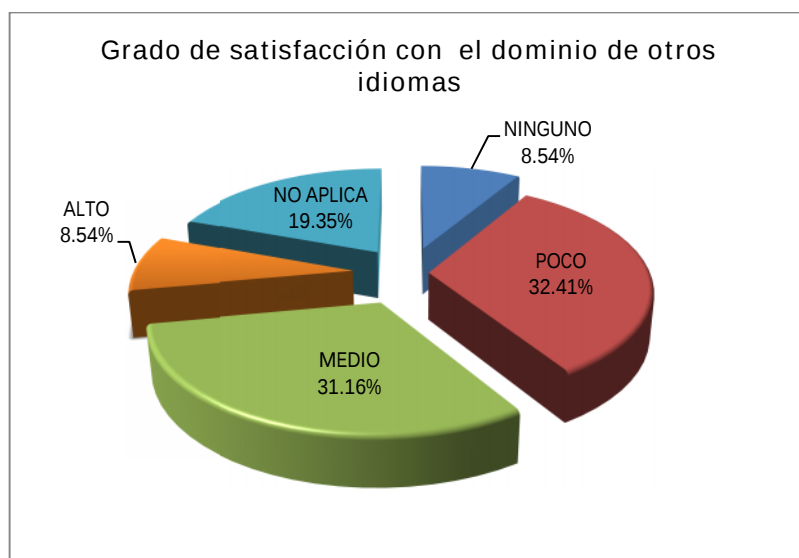
*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto



2.17.14 Dominio de otros idiomas

Los datos que arroja la encuesta en relación al grado de satisfacción de los empleadores, ubican en último lugar de satisfacción el dominio de otros idiomas, con un promedio de 2.49 puntos con una tendencia a un nivel de satisfacción bajo.

La gráfica 2-121 representa la opinión vertida por 398 empleadores, donde se aprecia que la satisfacción para apenas el 8.54% de los encuestados es alta, manifestándolo así sólo 34 empleadores; mientras que 124 de los casos tienen una satisfacción media lo que representa el 31.16%; por su parte la mayoría de los encuestados en 129 de los casos manifestaron tener poca satisfacción, lo que representa en 32.41%; resulta muy indicativo que un porcentaje muy elevado, en comparación con las otras capacidades evaluadas, soslaya la utilidad de dominar otro idioma pues 77 empleadores considero que esta pregunta no aplicaba, lo que representa el 19.35% de los encuestados.



Gráfica 2-121 *Grado de satisfacción con el dominio de otros idiomas*

Las respuestas detalladas por sector y actividad económica de los 398 empleadores que contestaron esta pregunta se resumen en la siguiente tabla.

TABLA 2-58 *Grado de satisfacción de los empleadores con el dominio de otros idiomas identificado por sector y actividad*

GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL DOMINIO DE OTROS IDIOMAS							
SECTOR	ACTIVIDAD	NINGUNO	POCO	MEDIO	ALTO	NO APLICA	Total
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	2	7	5	3	2	19
	Automotriz y autopartes	0	6	8	1	5	20
	Metalmecánica	2	4	5	3	4	18
	Minero y construcción	2	4	8	1	4	19
	Muebles y madera	1	1	0	1	0	3
	Plásticos	1	5	5	0	1	12
	Químico y farmacéuticos	0	2	5	0	0	7
	Textil y confección	2	3	6	2	4	17
	Otros(industria)	0	5	7	2	0	14
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	1	2	3	2	1	9
	Educación	6	17	25	8	5	61
	Servicios financieros	1	18	12	3	8	42
	Administración pública	4	15	13	1	14	47
	Servicios de salud	8	22	11	4	19	64
	Otros (servicios)	4	9	6	2	6	27
COMERCIO	Tiendas de autoservicios	0	3	1	0	1	5
	Tiendas departamentales	0	3	2	1	3	9
	Otros (comercio)	0	3	2	0	0	5
TOTAL		34	129	124	34	77	398

Fuente: Elaboración propia

Analizando la opinión de los empleadores por sector empresarial se observa de manera general un promedio considerablemente bajo en los tres sectores, tenemos que los empleadores que más satisfechos se encuentran, son los que pertenecen al sector industria cuyas respuestas promediaron 2.6 puntos en una escala de 1 (ninguno) a 4 (alto); por su parte los empleadores del sector comercio se ubican el segundo lugar de satisfacción con un promedio de 2.46 puntos; mientras que el sector servicios promedio 2.44 puntos respectivamente. Como se puede apreciar en la siguiente tabla.

TABLA 2-59 *Promedio de satisfacción con el dominio de otros idiomas identificados por sector*

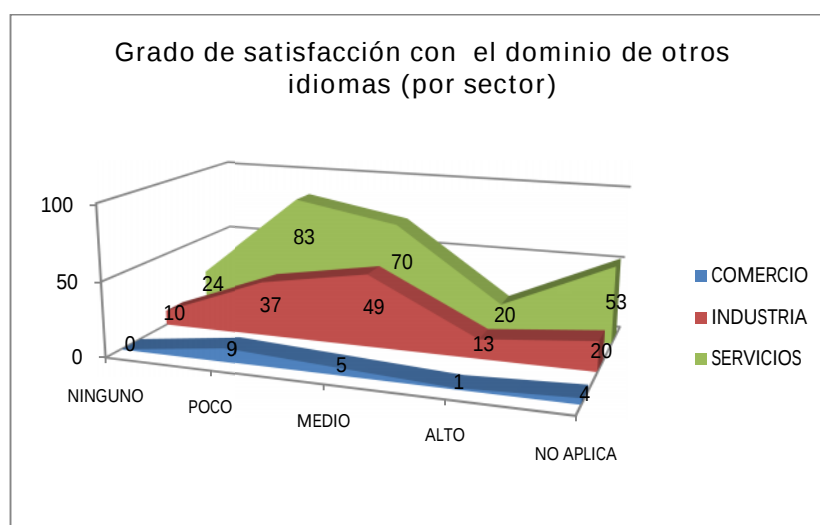
SECTOR	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Industria	2.6
2. Comercio	2.46
3. Servicios	2.44

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto



La gráfica 2-122 muestra la distribución detallada de las frecuencias y el grado de satisfacción que los empleadores manifestaron con la responsabilidad de los egresados, identificándolos por sector empresarial.



Gráfica 2-122 *Grado de satisfacción con el dominio de otros idiomas por sector empresarial*

De igual forma el grado de satisfacción de este indicador se analizó agrupando las opiniones de los empleadores de acuerdo al tamaño de la empresa al que pertenecían, mostrándose igualmente una tendencia de los empleadores a presentar un nivel de satisfacción bajo. De esta forma se encontró que las microempresas con un promedio de 2.6 puntos son las que más satisfechas se encuentran; seguidas por las empresas grandes con 2.57 puntos de promedio; por su parte las empresas pequeñas se colocaron en tercer puesto de satisfacción con un promedio de 2.56 puntos; mientras que las empresas medianas con un promedio de 2.47 puntos se ubican en cuarto lugar de satisfacción. Como se puede ver en la siguiente tabla.

TABLA 2-60 *Promedio de satisfacción con el dominio de otros idiomas por tamaño de la empresa*

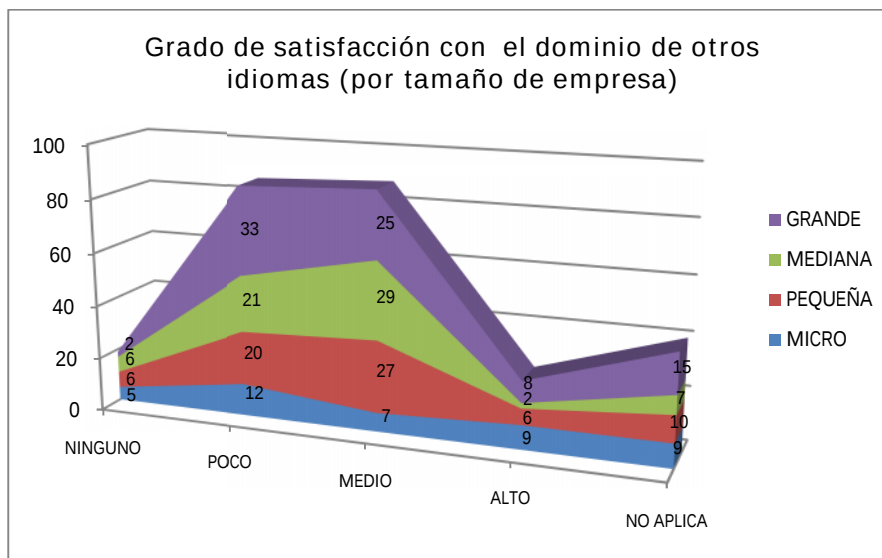
TAMAÑO DE LA EMPRESA	PROMEDIO (ESCALA DE 1 A 4)*
1. Micro	2.6
2. Grande	2.57
3. Pequeña	2.56
4. Mediana	2.47

Fuente: Elaboración propia

*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto



En la gráfica 2-123 se encuentran expresadas las frecuencias del grado de satisfacción que los empleadores tienen con el dominio de otros idiomas, identificándolos de acuerdo al tamaño de su empresa.



Gráfica 2-123 *Grado de satisfacción con el dominio de otros idiomas de acuerdo al tamaño de la empresa*

Para establecer el grado de satisfacción general de los empleadores respecto al desempeño de los egresados de la UAEH, se considera un promedio de los catorce tópicos evaluados, tomando en cuenta sólo a los que respondieron que tenían un alto grado de satisfacción. En la tabla 2-61 se muestran los valores correspondientes, en donde se aprecia que en promedio 222 empleadores tienen un alto grado de satisfacción, lo que corresponde al 55.38% de los encuestados.



TABLA 2-61 Frecuencia y porcentajes de empleadores con alto grado de satisfacción

TÓPICO EVALUADO	EMPLEADORES QUE TIENEN ALTO GRADO DE SATISFACCIÓN	
	NÚMERO	PORCENTAJE
1. Prestigio de la UAEH	298	74.69%
2. Responsabilidad en su desempeño profesional	303	75.94%
3. Ritmo de aprendizaje durante su desempeño laboral	280	70.00%
4. Valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo	271	67.75%
5. Conocimientos adquiridos en la licenciatura	247	61.75%
6. Capacidad de resolver problemas	241	60.86%
7. Habilidades prácticas	238	59.50%
8. Puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina	232	58.00%
9. Trabajo en equipo	235	58.75%
10. Capacidad para rendir bajo presión	240	60.15%
11. Capacidad de liderazgo	180	45.45%
12. Capacidad de innovación y creatividad	167	41.85%
13. Dominio de programas computacionales	143	36.02%
14. Dominio de otros idiomas	34	8.54%
PROMEDIO	222	55.38

Fuente: Elaboración propia

III.- ANÁLISIS COMPARATIVO



ANÁLISIS COMPARATIVO

3.1 COMPARACIÓN DE RESULTADOS ENTRE EL ESTUDIO DE 2004 Y EL DE 2008

En el año 2004 la Dirección General de Planeación de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo realizó el Estudio del mercado ocupacional, opinión de empleadores, siendo el antecedente inmediato al presente estudio, el cual tomaremos como punto de referencia para analizar como ha variado la opinión que tienen los empleadores en ese periodo de cuatro años.

Para hacer este análisis se partió con la identificación de los indicadores que ambos estudios tenían en común. Como se muestra en la tabla 3-1 son ocho los indicadores que se retomaron para hacer el análisis.

TABLA 3-1 Comparación entre indicadores de los estudios del 2004 y 2008

CAPACIDADES EVALUADAS	PROMEDIO EN LA SATISFACCIÓN (ESCALA DE 1 A 4)*	
	ESTUDIO 2008	ESTUDIO 2004
1. Prestigio de la UAEH	3.74	2.17
2. Valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo	3.65	2.19
3. Habilidades prácticas	3.56	2.27
4. Trabajo en equipo	3.52	2.29
5. Satisfacción con los egresados de la UAEH	3.46	2.19
6. Capacidad de liderazgo	3.35	2.29
7. Capacidad de innovación y creatividad	3.34	2.38
8. Dominio de idiomas y programas computacionales ⁶	3.13	2.37

Fuente: Elaboración propia

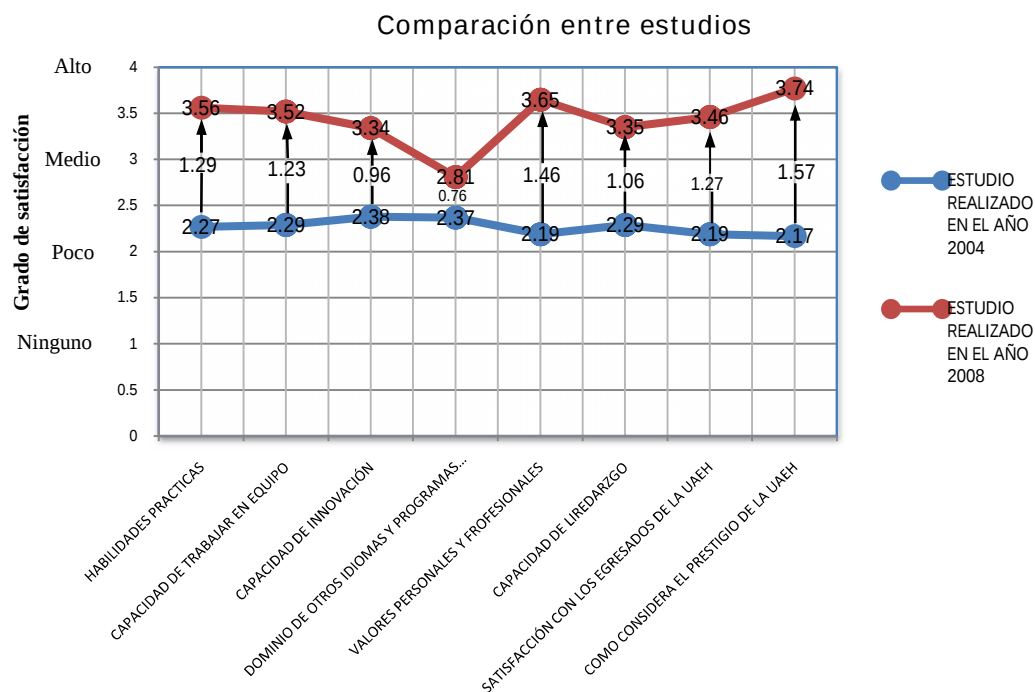
*1=Ninguno, 2=Poco, 3=Medio y 4=Alto

⁶ Se obtuvo promediando los indicadores de satisfacción con el dominio de otros idiomas y con el dominio de programas computacionales, para estandarizar con el indicador del estudio del año 2004.



Para poder realizar la ponderación primero se estandarizaron los datos, lo cual fue posible ya que el estudio realizado en el año 2004 también considero 4 niveles de satisfacción en las respuestas, con lo que sólo fue necesario determinar el promedio en las respuestas de cada indicador, como se ha realizado en este estudio, en un intervalo de satisfacción de 1 (ninguno) a 4 (alto).

En general se aprecia una menor satisfacción de los empleadores en el estudio realizado en el año 2004, como se observa los promedios de los 8 indicadores se encuentran en un nivel de poca satisfacción, en contraste, con los obtenidos en el presente este estudio, donde los promedios de los indicadores se sitúan en niveles de satisfacción de media a alta, con la excepción de un indicador que se encuentra por debajo del nivel de satisfacción media.



Gráfica 3-1 *Análisis referencial*

Observando la gráfica 3-1 se aprecia un incremento muy significativo en la satisfacción de los empleadores en un lapso de 4 años en todos los indicadores.



Es de resaltar que el prestigio de la universidad fue el indicador que mayor incremento presentó con 1.6 puntos; en segundo lugar con un aumento de 1.46 puntos se encuentra la satisfacción con los valores personales y profesionales de los egresados; mientras que las habilidades prácticas tuvieron un incremento en la satisfacción de los empleadores de 1.29 puntos; en el cuarto puesto está la satisfacción general, con un aumento de 1.27; la satisfacción con trabajo en equipo de los egresados incremento en 1.23 puntos, situándose en quinto lugar; la satisfacción con la capacidad de liderazgo creció en 1.06 puntos, para ubicarse en el sexto sitio; por su parte la capacidad de innovación de los egresados presento un ligero incremento con 0.96 puntos en la satisfacción de los empleadores por lo que se ubico en el séptimo puesto; y por último el indicador que menor crecimiento presentó en la satisfacción fue el que tiene que ver con el dominio de otros idiomas y de programas computacionales con 0.76 puntos.

Esta comparación permite reconocer la necesidad de realizar mejoras para fortalecer las capacidades de liderazgo, innovación y creatividad de los estudiantes y aprovechar los recursos informáticos para enriquecer los entornos de aprendizaje, favorecer la obtención de otros conocimientos y habilidades, que permita a los egresados aplicar las nuevas tecnologías de la información como medios para realizar con eficacia sus tareas en el campo laboral y con mayor calidad.



CONCLUSIONES



CONCLUSIONES

Después de analizar las opiniones de los empleadores en las seis secciones que contempló este estudio, se puede concluir que se obtuvieron resultados muy satisfactorios en función de los lineamientos planteados en el objetivo general, el cual estuvo encaminado a conocer de manera directa las necesidades que los empleadores demandan, así como el grado de satisfacción que estos tienen con las capacidades de los egresados de la UAEH.

Es importante considerar que las presentes conclusiones expresan una visión general sobre las opiniones de los empleadores, no obstante, como se pudo apreciar en el estudio, los resultados obtenidos varían si se atienden aspectos como el sector empresarial, las actividades económicas, las zonas de estudio, el tamaño de la empresa, etc. Aspecto que debe ser considerado en caso de hacer un análisis más detallado, pues recordemos que los resultados obtenidos representan un promedio de las respuestas vertidas por los empleadores, y en el caso específico de las secciones de: selección y contratación, capacitación y actualización, exigencia de los empleadores, promoción laboral y grado de satisfacción; los resultados se expresan en un intervalo de cuatro niveles de significancia que nos ayudan a estudiar los distintos indicadores considerados, ya sea para medir importancia, nivel de uso, exigencia o grado de satisfacción.

En lo que respecta a la confiabilidad estadística de las cifras presentadas, podemos mencionar que parte del análisis estadístico consistió en la validación de los datos obtenidos mediante la generación de intervalos de confianza y la aplicación de pruebas de hipótesis para proporciones sobre las variables consideradas en la satisfacción de los empleadores (ver Anexo V), lo que permitió hacer inferencias de la opinión de los empleadores del estado de Hidalgo a partir de la muestra analizada, con una confiabilidad del 99% de efectividad.

GENERALIDADES

Se visitaron 550 empresas e instituciones, de las cuales 401 (72.91%) participaron en el estudio; en 83 empresas o instituciones (15.09%) no se pudo aplicar la encuesta por no contar con egresados y en 66 ocasiones (12%) por falta de tiempo del funcionario enlace o por falta de interés del empleador en participar en el estudio.

De las 401 empresas o instituciones encuestadas que manifestaron emplear o haber empleado egresados de la UAEH, la gran mayoría corresponde al sector privado (66.58%), aplicando intervalos de confianza para esta proporción se infiere que existen entre 1,102 y 1,245 empresas privadas de las 1,763 consideradas como la población existente en el Estado de Hidalgo. El sector predominante que emplea a los egresados de



la UAEH es el de servicios (62.59%), para esta proporción equivale entre 1,030 y 1,177 empresas que pueden estar empleando por lo menos a un egresado de la Institución; donde las actividades más representativas para el estudio fueron la de servicios de salud con un 25.9%, por lo que se puede inferir que en el estado de Hidalgo existen entre 230 y 342 instituciones de salud con un egresado proveniente de la UAEH y la actividad de servicios educativos con 24.3%, para este caso se infiere que entre 213 y 322 instituciones educativas tiene en sus filas a un egresado de la UAEH trabajando como profesor o administrativo.

De acuerdo al tamaño, el mayor número de empresas privadas que se encuestaron y que contratan egresados de la UAEH son empresas grandes y representan el 31.09%, se puede inferir que existen entre 303 y 426 empresas grandes que tienen trabajando a un egresado de la UAEH; seguidas por las empresas pequeñas y medianas, con una porcentaje similar 25.84% (entre 246 y 360 empresas) y 25.47% (entre 242 y 256 empresas) respectivamente. La actividad de servicios financieros es la más representativa de las empresas grandes, pues de 30 instituciones que se visitaron todas contaban con egresados de la UAEH; del sector industrial las empresas en las que más egresados se encontraron fueron las del sector alimentos y bebidas, así como las de textil y confección. Por su parte en el sector comercio las tiendas departamentales fueron las de mayor frecuencia.

En relación al ámbito de competencia de las instituciones del sector público, las cuales se encuentran distribuidas en municipales, estatales y federales, se encontró que la mayoría de egresados se coloca en instituciones estatales con 43.28%, los egresados que laboran en estas instituciones se concentran prácticamente en actividades de administración pública, servicios de salud y en educación.

Para el 45.89% de los empleadores es muy importante la institución donde se forman los profesionistas, mientras que el 26.93% de ellos considera esto como de regular importancia. El sector servicios es al que más le interesa la institución educativa de la que egresaron las personas que contrata, con un porcentaje del 51.8%, siendo los empleadores de las áreas de educación y de la salud quienes más consideran este factor. Por su parte el 34.3% de los empleadores del sector industria consideran importante este factor al momento de contratar a su personal.

De las 401 encuestas aplicadas en 376 de los casos se encontró por lo menos un egresado de la UAEH laborando, lo que representa el 93.77% de las encuestas realizadas y en el 6.23% de los casos no se encontró presencia de egresados esto fue en 25 empresas o instituciones, no obstante se aplicó la encuesta por haber empleado con anterioridad a algún egresado, en un periodo no mayor a 2 años.

A partir del estudio se identificó a 6,262 egresados en el mercado laboral, de los cuales 4,923 trabajan en el sector servicios (78.62% de las empresas o instituciones de la muestra), mientras que 1,234 se encuentran en el sector industria lo que equivale al 19.71%, por su parte en el sector comercio se identificaron a 105 egresados



correspondiente al 1.68%. Se apreció una marcada centralización de las empresas e instituciones del estado, siendo muestra de ello, que de los 6,262 egresados que se identificaron 4,166 (66.53%) se concentran en Pachuca y Mineral de la Reforma, de los cuales 3,844 (92.27%) trabaja en el sector servicios, siendo la actividad más representativa la de servicio de salud, que agrupa el 65.31% de los egresados identificados en estos dos municipios.

El sector empleador más dinámico en la entidad, es el sector educación, ya que da cabida a un considerable número de profesionistas, y dado su propia naturaleza emplea a profesionistas de perfiles muy variados y ofrece en la docencia una opción más de desarrollo profesional, por ello la muestra del estudio resultó muy significativa hacia esa área, en donde se encontraron 668 egresados universitarios.

De acuerdo con los resultados que arrojó el estudio de las 40 licenciaturas que cuentan con egresados las cinco con más presencia en las empresas o instituciones tanto públicas como privadas son: contaduría, administración, ingeniería industrial, derecho y medicina.

A partir del estudio se detectó que los empleadores contratan con mayor frecuencia a profesionistas de la UAEH para desempeñarse en mandos medios, esto representa el 34.16% de las empresas o instituciones empleadoras analizadas, de las cuales a su vez en el 49% de los casos pertenecen al sector servicio y 43% al sector industria. El 97% de los empleadores consideran seguir contratando egresados de la UAEH.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Después de analizar la información recabada por las encuestas, se observó que las bolsas de trabajo constituyen el medio de reclutamiento más utilizado por los empleadores, con un promedio de uso de 2.72 puntos en escala de 1(nunca) a 4(siempre), el 37.88% de los encuestados utiliza siempre esta forma de reclutamiento; la recomendación de terceras personas resultó ser la segunda forma de reclutamiento preferida por los empleadores con un promedio de 2.47, aspecto que resulta negativo ya que esta práctica atenta contra la igualdad de oportunidades de muchos profesionista; la lista de medios de reclutamiento en orden de importancia la complementan: el periódico (2.29), internet (2.25), las oficinas públicas de empleo (2.12), las ferias de empleo (1.73) y las visitas a instituciones educativas(1.71).

En lo que respecta a los requisitos considerados para la contratación, de once indicadores que se analizaron se pidió a los empleadores que eligieran el de mayor relevancia para ellos, resultando ser la experiencia profesional el más seleccionado con un 33.42% de los casos. Posteriormente se solicitó calificaran cada indicador en un intervalo de 1(irrelevante) a 4(determinante), los resultados fueron contrastantes, en primer término, el resultado de la entrevista resultó ser el aspecto con mayor promedio



(3.55); en segundo lugar la actitud y los valores (3.51); seguido por la revisión de currículum (3.40); talento y personalidad (3.29); cayendo hasta el quinto lugar la experiencia profesional (3.15). Podríamos concluir que el requisito formal para la contratación es la experiencia profesional, pero resultan ser más importantes otros requisitos que el empleador evalúan más a fondo y que sólo puede identificar al momento de la entrevista, como los son la actitud y los valores que el candidato demuestre, así como la revisión detallada del currículum con la que el empleador se puede dar una idea más clara del perfil que el candidato tiene.

A partir del estudio se identificó que el grado académico que más influye para la contratación es el grado de licenciatura, en escala de 1 (sin importancia) a 4 (muy importante) promedió 3.33 puntos, para el 52.50% de los encuestados es muy importante que el personal que contrata tenga un nivel de licenciatura, se aprecia una opinión generalizada de los empleadores de todas las actividades económicas a este respecto; con un promedio de 3.04 en segundo nivel de importancia está el nivel de técnico superior universitario; seguido por el nivel técnico con 2.99 puntos. Los resultados muestran menor demanda en el mercado ocupacional de la región hacia los estudios de post grado, siendo ubicados en los últimos lugares de importancia por los empleadores, con promedios de 2.92 para la especialidad y diplomados; 2.71 para el nivel de maestría y 2.55 para el nivel de doctorado, siendo las actividades de educación y servicios de salud las que más demandan niveles de post grado.

CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

De acuerdo con la opinión expresada por los empleadores, en escala de 1 (nunca) a 4 (siempre) se identificaron tres tipos principales causas que originan la capacitación.

- I. Causas inherentes a la empresa, son causas no atribuibles a la institución que forma a los profesionistas o sobre las que no se tiene influencia mediática. Dentro de este grupo con un promedio de 3.33 se encuentra la necesidad de conocimientos actualizados en el área de desempeño y la capacitación por causas inherente al puesto de trabajo con un promedio de 3.2 puntos.
- II. Causas inherentes a la persona, las constituyen aquellos aspectos sobre los que la institución puede tener influencia mediática, encaminadas a fomentar el desarrollo de aptitudes y habilidades intelectivas. En este grupo se identificó la capacitación en tópicos como: el trabajo en equipo con un promedio de 3.11; la motivación y los valores personales con 3.06; manejo de personal con 2.99 y la capacidad de liderazgo con un promedio de 2.97 puntos.
- III. Causas inherentes a la institución educativa, son causas atribuibles directamente a la universidad formadora de los profesionistas, de acuerdo con el análisis representan los aspectos que menos motivan la capacitación. Dentro de este grupo sólo se



identificó la capacitación por carencias en las aptitudes del egresado con un promedio de 2.38 y la capacitación para el dominio de otro idioma. En lo que respecta a la capacitación por carencias en las aptitudes del egresado, se apreciaron opiniones encontradas, y a decir de algunos empleadores, se puede concluir que este tipo de capacitación se origina más por la falta de aprovechamiento de algunos alumnos, que por deficiencias en los programas educativos, y no por ello la universidad debe soslayar su responsabilidad en este aspecto.

EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL

En el análisis se detectó que los empleadores muestran niveles de exigencia superiores en las capacidades personales, más que en las mismas capacidades profesionales. El grado de exigencia en las capacidades se analizó en un intervalo de 1 (ninguna) a 4 (total).

En lo que respecta a las capacidades personales más exigidas en el mercado ocupacional, la lista la encabeza la exigencia con la puntualidad y la formalidad, con un promedio de 3.92 puntos, para el 93.02% de los empleadores la exigencia es total a este respecto. Con un promedio menor sólo por decimas, la segunda capacidad personal más exigida es la responsabilidad en el trabajo, con una media de 3.92, para el 92.53% de los empleadores del sector público la exigencia es total a este respecto, por 91.76% del sector privado. La lista la completan otras capacidades personales con niveles de exigencia igualmente altos como: el buen trato al público (3.91), identificación con la empresa o institución (3.85) y la exigencia con el compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa (3.82).

En lo concerniente a las capacidades profesionales la más exigida por los empleadores es la capacidad de trabajar en equipo con un promedio de 3.79 puntos, el 82.50% de los encuestados manifestó una exigencia total con esta capacidad. Dentro de las capacidades profesionales consideradas en el estudio figuran: la capacidad para resolver problemas (3.77), capacidad de decisión (3.67), capacidad de liderazgo (3.60), actualización en los conocimientos (3.53), capacidad de razonamiento lógico y analítico (3.50); por ultimo con niveles de exigencia más bajos tenemos el dominio de técnicas informáticas (3.09) y el dominio de otro idioma (2.17).

PROMOCIÓN LABORAL

Con la finalidad de brindar a los egresados de la UAEH una formación que les permita ser competitivos en el campo laboral, se estudiaron los aspectos que más influyen en el proceso de la promoción laboral, de igual forma se analizaron las respuestas en un intervalo de 1 (nada importante) a 4 (muy importante) encontrándose que el aspecto más determinante para la promoción laboral es la responsabilidad, con una media en las respuestas de 3.85 puntos, el 85.46% de los empleadores lo califico con el nivel máximo



(muy importante); es de resaltar que el 100% de los encuestados de las actividades de: químico farmacéutico, muebles y madera, tiendas de autoservicios y tiendas departamentales; contestaron que este aspecto era muy importante.

Los restantes aspectos considerados por los empleadores para la promoción, enlistados en orden de importancia con sus respectivos promedios son: la capacidad para resolver problemas (3.77), el compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa (3.76), la capacidad de decisión (3.73), capacidad de trabajar bajo presión (3.72), capacidad de trabajo en equipo (3.66), habilidades y destrezas prácticas (3.55), conocimientos actualizados (3.54), capacidad de liderazgo (3.54) y la capacidad de innovación y creatividad (3.51); todos ellos con niveles de importancia considerablemente altos.

Mientras que dentro de los aspectos que los empleadores consideraron de menor importancia en el proceso de promoción laboral tenemos: el dominio de otras áreas de conocimientos (3.10), dominio de técnicas informáticas (3.06) y el dominio de otro idioma (2.40).

GRADO DE SATISFACCIÓN

Fueron 14 aspectos enlistados para evaluar el grado de satisfacción en los empleadores tiene con los egresados de la UAER, en un intervalo de 1(ninguno) a 4(alto), y analizando las respuestas de los 14 indicadores en conjunto para tener una visión general de la satisfacción, tenemos que en el 55.42% de las respuestas se expresó el grado máximo de satisfacción (alto); el 34.03% fue para manifestar una satisfacción media; en el 7.11% de los casos se manifestó poca satisfacción; y sólo en el 1.02% de las respuestas reflejó el menor grado de satisfacción (ninguna); en el 1.94% de los casos expresó que la pregunta no aplicaba; por último el 0.48% de las preguntas no respondió. El análisis de la opinión de los 401 empleadores considerados en el estudio arroja un promedio general de satisfacción de 3.46 puntos, ubicándose entre una satisfacción media y alta.

Si bien es cierto el promedio general de satisfacción es muy positivo, resulta más alentador si consideramos que se aprecia una tendencia creciente a un nivel de satisfacción cada vez mayor, pues el grado de satisfacción se ha incrementado en los últimos años como se muestra en el análisis referencial, en donde se aprecia que en un periodo de cuatro años la satisfacción que los empleadores tienen, ha experimentado un crecimiento muy significativo en contraste con los resultados del estudio realizado en el año 2004.

Analizando detalladamente las capacidades personales y profesionales con las cuales se construyó el promedio general de satisfacción se identifican las capacidades en tres grupos:



Capacidades a mantener

Dentro de este grupo están las capacidades que presentaron los niveles más altos de satisfacción, por lo que es importante seguir trabajando en consolidar aun más estos aspectos.

En primer lugar se encuentra el prestigio de la institución con un promedio de 3.74 puntos, para un 74.69% de los empleadores el prestigio de la UAEH es alto, lo que resulta muy importante pues este aspecto cobra mucha relevancia si consideramos que el 45.89% de los empleadores consideran esencial identificar en que universidad se formó el personal que contrata. Se aprecia mayor satisfacción en los empleadores de instituciones públicas.

En segundo lugar de satisfacción con un promedio de 3.72, los empleadores indicaron estar satisfechos con la responsabilidad de los egresados, el 75.94% de ellos considero un alto grado de satisfacción a este respecto, siendo las empresas e instituciones privadas las más satisfechas.

Dentro del grupo de capacidades con niveles de satisfacción altos también se encuentran: el ritmo de aprendizaje durante el desempeño laboral (3.68); los valores personales y profesionales (3.65) y la satisfacción con los conocimientos adquiridos en la licenciatura (3.60).

Si consideramos que después del análisis de las demandas en cuanto a las capacidades que influyen en procesos como la contratación, capacidades más exigidas durante el desarrollo del trabajo y en las capacidades que influyen para la promoción laboral; la responsabilidad y los valores personales son el común denominador dentro de los aspectos que más influye en estos tres procesos, aunado al alto nivel de satisfacción de los empleadores con los conocimientos adquiridos durante la licenciatura, se puede afirmar que los egresados de la UAEH cumplen satisfactoriamente con las necesidades que el mercado laboral exige.

Capacidades a reforzar

Es importante tomar en cuenta aquellas capacidades en las que se identificó se deben redoblar esfuerzos, a pesar de que en este tipo de capacidades se observaron niveles de satisfacción buenos, el grado de exigencia que los empleadores tienen hacia estas capacidades es muy marcado, sobre todo en tópicos que tiene que ver con las capacidades y habilidades intelectivas como: la capacidad de resolver problemas, las habilidades prácticas, el trabajo en equipo, liderazgo y la creatividad e innovación.



Encabezando este grupo tenemos la capacidad de resolver problemas ubicada en sexto lugar de satisfacción, con un promedio de 3.56 puntos, con mayor satisfacción del sector industria en especial las empresas medianas.

El indicador que evalúa la satisfacción de los empleadores con las habilidades prácticas de los egresados de la UAEH se ubica en el séptimo lugar con un promedio de 3.56 puntos. Analizando las respuestas de este indicador agrupándolas por sector empresarial, el sector industria muestra un grado de satisfacción mayor, siendo las empresas grandes las más representativas.

La opinión de los empleadores recogida por la encuesta relacionada con la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina, muestra un promedio general de 3.54, se aprecia que el sector comercio es el que presenta mayor satisfacción, particularmente las microempresas.

El resto de las capacidades que conforman este grupo son: el trabajo en equipo (3.52), la capacidad para rendir bajo presión (3.51), la capacidad de liderazgo (3.35) y la capacidad de innovación y creatividad (3.34)

Capacidades a mejorar

Representan las capacidades que menor grado de satisfacción mostraron, específicamente, el dominio de programas computacionales y el dominio de otro idioma.

Las respuestas vertidas por los empleadores ubicaron en el lugar trece de satisfacción el dominio de programas computacionales, siendo de los indicadores con más bajo promedio (3.13), apreciándose que los empleadores que mostraron mayor satisfacción fueron los del sector industria, en especial las empresas grandes.

En último lugar de satisfacción se encuentra el dominio de otros idiomas con un promedio de 2.49 puntos, siendo este el único indicador de los 14 evaluados con un nivel de satisfacción que podemos considerar bajo. Se aprecia que los empleadores que más satisfechos se encuentran, son los que pertenecen al sector industria, particularmente las microempresas.

Los resultados en estos dos indicadores resultan lógicos, pues el estudio refleja que precisamente estas dos capacidades también representan las últimas causas que den lugar a la capacitación, las que menos exigen los empleadores y las que menos influyen en la promoción laboral; al ser consideradas capacidades poco necesarias para las actividades de muchos empleadores, por lo que no se puede soslayar el hecho de que estos indicadores resultaran con un bajo nivel en la satisfacción ya que algunos empleadores respondieron la opción de no aplica o simplemente no respondían esta pregunta.



Sin embargo, existen empresas e instituciones de determinadas actividades económicas que demandan un nivel muy alto en estas capacidades, por lo que es recomendable atender estas exigencias, como es el caso de las actividades de educación, hospedaje y alimentación y algunas empresas industriales.

En conclusión, consideramos que la información generada a partir de este estudio, resultará de utilidad para los trabajos de planeación educativa y reforma curricular que la UAEH realice, lo que le permitirá seguir actuando en corresponsabilidad con los empleadores del estado, con apego a los principios que como institución de educación superior asume, en ese sentido, y en atención al compromiso social, seguir cumpliendo con la generación de capital intelectual con capacidades que atienden de manera puntual las principales exigencias del mercado ocupacional, ofreciendo programas educativos con pertinencia y calidad.

BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA

Documentos impresos

- Estudio de Empleadores de los Profesionales en Administración, Consejo Nacional de Rectores, Oficina de Planificación de la Educación Superior, San José de Costa Rica 2003. ISSN 1659-0791.
- Informe Estudio Empleadores, Universidad Autónoma de Madrid (UAM), Madrid España 2006.
- Impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores, Universidad Autónoma de Baja California (UABC), México 2003.
- Estudio de Empleadores de Egresados, Universidad de Sonora Unidad Regional Centro, Colección Documentos de Investigación Educativa, México 2004, ISBN-970-689-210-9.
- Estudio del Mercado Ocupacional "Opinión de Empleadores", Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Dirección General de Planeación, Pachuca México, Enero 2005.
- Jay I. Devore, Probabilidad y estadística para ingeniería, Ed. Thomson, 6^{ta} Edición, enero 2005, ISBN 978-970-686-457-4
- Directorio Industrial del Estado de Hidalgo, Secretaría de Desarrollo Económico, Pachuca Hgo., México 2004.

Documentos electrónicos

- Informe empleadores, titulados universitarios y mercado laboral [en línea], Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), Madrid España, febrero de 2008.
Disponible en: www.aneca.es
- Hoteles y moteles en Hidalgo.
Disponible en: <http://www.hotelesmexico.com/hidalgo/>
- Catalogo empresarial del estado de Hidalgo, Secretaría de Desarrollo Económico, Pachuca Hgo., México 2004.
Disponible en: <http://www.hidalgobusiness.com>
- Catalogo ANUIES 2007, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, Dirección de Estadística, ISBN 970-704-084-X.
Disponible en: <http://www.anuies.mx>
- Lista de secretarías de administración pública
Disponible en:
<http://www.marcosparra.com/Archivos/LISTA%20DE%20SECRETARIAS.doc>

ANEXO I

Instrumento de captación de datos



1. Generalidades

Ficha de identificación	Fecha:	DI	MI	AI
Encuestador: _____				
Nombre o razón social de la Empresa: _____				
Calle: _____	Núm. _____	Col. _____		
Municipio: _____	C.P. _____			
Ciudad: _____	Estado: _____			
Teléfono: _____	Fax: _____			
SECTOR DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN				
Público		Privado		
TIPO DE EMPRESA O INSTITUCIÓN				
Industria		Servicios		Comercio
Sector		Actividad		Actividad
Alimentos y bebidas		Hospedaje y alimentación		Tiendas de autoservicios
Automotriz y autopartes		Educación		Tiendas departamentales
Metalmecánica		Servicios financieros		Agencias automotrices
Minero y construcción		Administración pública		Otros
Muebles y madera		Servicios de salud		
Plásticos		Otros		
Químico y farmacéuticos				
Textil y confección				
Otros				
TAMAÑO DE LA EMPRESA (SECTOR PRIVADO)				
Micro		Pequeña		Mediana
				Grande
SECTOR DE LA INSTITUCIÓN (SECTOR PÚBLICO)				
Municipal		Estatad		Federal
				Paraestatal
Mencione la cantidad total de empleados en la Empresa o Institución: _____				
Nombre del funcionario de enlace: _____				
Cargo en la empresa: _____			Sello	
e-mail _____				
Teléfono: _____ Ext. _____				
Firma _____				



1. ¿ Qué tan importante es para contratación del personal, la institución donde se formó el profesionista que contrata?
Mucho () Regular () Muy poco () Ninguna () No aplica ()

2. ¿ Actualmente cuenta con egresados de la UAEH laborando en esta empresa o institución ?
a) Si () b) No () Pase a la pregunta 8

3. ¿ Cuántos egresados de la UAEH laboran en esta empresa ? puede ser un valor aproximado

4. Indique a que licenciaturas pertenecen los egresados de la UAEH que laboran o han laborado en la empresa o institución. (De ser posible indique cuantos de cada licenciatura dentro de los paréntesis)

Instituto de Ciencias Básicas e Ingenierías

Biología..... ()
Física y Tecnología Avanzada..... ()
Ingeniería en Ciencia de los Materiales ()
Ingeniería en Electrónica y Telecomunicaciones..... ()
Ingeniería en Geología Ambiental..... ()
Ingeniería Industrial..... ()
Ingeniería Minero Metalúrgica..... ()
Matemáticas Aplicadas..... ()
Química..... ()
Química en Alimentos..... ()
Sistemas Computacionales..... ()

Instituto de Ciencias Económico Administrativas

Contaduría..... ()
Administración..... ()
Economía..... ()
Comercio exterior..... ()
Turismo..... ()
Mercadotecnia..... ()

Instituto de Ciencias de la Salud

Medicina ()
Enfermería..... ()
Odontología..... ()

Farmacia..... ()
Psicología..... ()
Nutrición..... ()

Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades

Derecho..... ()
Cs. de la Comunicación..... ()
Cs. de la Educación..... ()
Enseñanza de la Lengua Inglesa ()
Cs. Políticas y Admón. Pública..... ()
Trabajo Social..... ()
Historia de México..... ()
Sociología..... ()

Instituto de Ciencias Agropecuarias

Ingeniería Agroindustrial..... ()
Ingeniería en Manejo de Recursos Forestales..... ()
Ingeniería en Alimentos..... ()
Medicina Veterinaria y Zootecnia ()

Instituto de Artes

Música..... ()
Danza..... ()
Artes visuales..... ()
Arte dramático..... ()
Diseño grafico..... ()
Otras (especifique)..... ()

5. Áreas de desempeño laboral de los egresados de la UAEH en la empresa o institución. (Puede marcar mas de una opción)

a) Mandos altos () Directivos
b) Mandos medios () Gerentes o supervisores de área
c) Empleados ()

6. ¿ Volvería a contratar personal egresado de la UAEH ?

a) Si () Pase a la pregunta 8 b) No ()

7. ¿ Por qué razón no contrataría nuevamente egresados de la UAEH ?



8. ¿ De qué otras instituciones de educación superior provienen los profesionistas que preferentemente son contratados por la empresa o institución ?

Especifique _____

a) () No sabe

b) () No contesto

9. ¿ En su empresa o institución tiene estudiantes de la UAEH prestando servicio social ?

a) Si () ¿Cuántos? _____

b) No ()

10. ¿ En su empresa o institución tiene estudiantes de la UAEH realizando prácticas profesionales ?

a) Si () ¿Cuántos? _____

b) No ()

11. ¿ Contrataría usted a estos prestatarios de servicios o prácticas profesionales ?

a) Si () Pase a la sección 2

b) No ()

12. ¿ Por qué razón no contrataría a estos prestatarios de servicios o prácticas profesionales ?



2. De la selección y contratación

El proceso de reclutamiento						
<i>En esta empresa o institución el proceso de reclutamiento se realiza Mediante...</i>		<i>Nunca</i>	<i>Poco frecuente</i>	<i>Frecuente mente</i>	<i>Siempre</i>	<i>No aplica</i>
1	Internet	☐	☐	☐	☐	☐
2	Periódico	☐	☐	☐	☐	☐
3	Recomendación de terceros	☐	☐	☐	☐	☐
4	Bolsas de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
5	Oficinas públicas de empleo	☐	☐	☐	☐	☐
6	Ferias de empleo	☐	☐	☐	☐	☐
7	Visitas a instituciones educativas	☐	☐	☐	☐	☐
8	Otra forma de reclutamiento no considerada en los puntos anteriores	☐	Si esta opción es válida pase a la pregunta 9. De lo contrario pase a la segunda parte de esta sección			

9. ¿Qué otra forma de reclutamiento utiliza en su empresa o institución ?



Requisitos formales para la contratación de profesionistas						
En esta empresa o institución para la contratación, los siguientes requisitos se consideran...		Irrelevante	Poco significativo	Significativo	Determinante	No aplica
10	Experiencia Profesional	1	2	3	4	
11	Examen de oposición	1	2	3	4	
12	Revisión de currículum vitae	1	2	3	4	
13	Calificación Académica	1	2	3	4	
14	Universidad de la que egresó	1	2	3	4	
15	Nivel sociocultural	1	2	3	4	
16	Sólida formación en aspectos teóricos	1	2	3	4	
17	Talento y personalidad	1	2	3	4	
18	Actitudes y valores	1	2	3	4	
19	Resultado de la entrevista	1	2	3	4	
20	Recomendación	1	2	3	4	

21. ¿ De los requisitos anteriores cuales son los más importantes en su empresa para determinar la contratación de un profesional ? Por favor, numere 5 de acuerdo a su importancia, otorgando el número 1 al de mayor importancia, y así sucesivamente

1. _____
2. _____
3. _____

4. _____
5. _____



Importancia de poseer un grado para la contratación						
En nuestra empresa o institución consideramos...		Sin importancia	Poco importante	Importante	Muy importante	No aplica
22	Experiencia en el área	☐	☐	☐	☐	☐
23	Tener nivel técnico	☐	☐	☐	☐	☐
24	Técnico superior universitario o personal asociado	☐	☐	☐	☐	☐
25	Título de licenciatura	☐	☐	☐	☐	☐
26	Especialidad o diplomado	☐	☐	☐	☐	☐
27	Título de maestría	☐	☐	☐	☐	☐
28	Título de doctorado	☐	☐	☐	☐	☐



3. De la capacitación y actualización

Causas de la capacitación y actualización						
En esta empresa o institución la capacitación del personal se presenta...		Nunca	Ocasionalmente	Frecuente	Siempre	No aplica
1	Por razones inherentes a puesto de trabajo.	1	2	3	4	
2	Por carencias en las aptitudes del egresado	1	2	3	4	
3	Conocimientos actualizados del área	1	2	3	4	
4	Conocimientos prácticos del puesto	1	2	3	4	
5	Motivación y Valores personales	1	2	3	4	
6	Manejo de paquetes computacionales	1	2	3	4	
7	Planeación y toma de decisiones	1	2	3	4	
8	Habilidades para la comunicación oral y escrita	1	2	3	4	
9	Dominio de otro idioma	1	2	3	4	
10	Trabajo en equipo	1	2	3	4	
11	Creatividad e innovación	1	2	3	4	
12	Capacidad de liderazgo	1	2	3	4	
13	Manejo de personal	1	2	3	4	



4. De la exigencia de los empleadores en el campo laboral

Capacidades profesionales exigidas por los empleadores						
En esta empresa o institución la exigencia es en cuanto a...		Ninguna	Poca	Media	Total	No aplica
1	Buena presentación	1	2	3	4	
2	Puntualidad y formalidad	1	2	3	4	
3	Buen trato al publico	1	2	3	4	
4	Conocimientos especializados	1	2	3	4	
5	Actualización en los conocimientos	1	2	3	4	
6	Dominio de otro idioma	1	2	3	4	
7	Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica	1	2	3	4	
8	Capacidad de razonamiento lógico y analítico	1	2	3	4	
9	Habilidades y destrezas practicas	1	2	3	4	
10	Capacidad de innovación y creatividad	1	2	3	4	
11	Capacidad para resolver problemas	1	2	3	4	
12	Responsabilidad en el desarrollo del trabajo	1	2	3	4	



Capacidades profesionales exigidas por los empleadores (continuación...)						
En esta empresa o institución la exigencia en cuanto a...		<i>Ninguna</i>	<i>Poca</i>	<i>Media</i>	<i>Total</i>	<i>No aplica</i>
13	Capacidad de decisión	1	2	3	4	
14	Capacidad de trabajo en equipo	1	2	3	4	
15	Posibilidad de coordinar un equipo de trabajo	1	2	3	4	
16	Capacidad de liderazgo	1	2	3	4	
17	Habilidades para las relaciones públicas	1	2	3	4	
18	Capacidad de trabajar bajo presión	1	2	3	4	
19	Dominio de otras áreas de conocimientos	1	2	3	4	
20	Dominio de técnicas informáticas	1	2	3	4	
21	Compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa.	1	2	3	4	
22	Identificación con la empresa/institución	1	2	3	4	
23	Otro tipo de exigencia no considerada en los puntos anteriores		Si esta opción es valida pase a la pregunta 23 De lo contrario pase a la sección 5			

24. ¿ Qué otro tipo de exigencias considera importantes en su empresa o institución en el desarrollo de sus actividades ?



5. De la promoción laboral

Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral					
En esta empresa o institución para la promoción laboral consideramos...	Nada importante	Poco importante	Importante	Muy importante	No aplica
1 Experiencia en el puesto	☐	☐	☐	☐	☐
2 Responsabilidad	☐	☐	☐	☐	☐
3 Conocimientos actualizados	☐	☐	☐	☐	☐
4 Capacidad de innovación y creatividad	☐	☐	☐	☐	☐
5 Capacidad para resolver problemas	☐	☐	☐	☐	☐
6 Capacidad de decisión	☐	☐	☐	☐	☐
7 Cursos de actualización	☐	☐	☐	☐	☐
8 Capacidad de trabajo en equipo	☐	☐	☐	☐	☐
9 Posibilidad de coordinar un equipo de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
10 Capacidad de trabajar bajo presión	☐	☐	☐	☐	☐



Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral (continuación...)						
En esta empresa o institución para la promoción laboral consideramos...		Nada importante	Poco importante	Importante	Muy importante	No aplica
11	Capacidad de liderazgo	☐	☐	☐	☐	☐
12	Dominio de otras áreas de conocimientos	☐	☐	☐	☐	☐
13	Dominio de técnicas informáticas	☐	☐	☐	☐	☐
14	Compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa.	☐	☐	☐	☐	☐
15	Habilidades y destrezas practicas	☐	☐	☐	☐	☐
16	Dominio de otro idioma	☐	☐	☐	☐	☐
17	Otro tipo de capacidades no considerada en los puntos anteriores	☐	Si esta opción es valida pase a la pregunta 18 De lo contrario pase a la sección 6			

18. ¿ Qué otro tipo de capacidades considera importantes para la promoción laboral ?

**6. Del grado de satisfacción de los empleadores en el campo laboral**

Capacidades evaluadas para medir satisfacción de los empleadores						
En esta empresa o institución nuestro grado de satisfacción con los egresados de la UAEH es...		Ninguno	Poco	Medio	Alto	No aplica
1	En cuanto a los conocimientos adquiridos en la licenciatura	1	2	3	4	
2	Con la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina	1	2	3	4	
3	En cuanto al ritmo de aprendizaje durante su desempeño laboral	1	2	3	4	
4	Con las habilidades prácticas	1	2	3	4	
5	En cuanto al trabajo en equipo	1	2	3	4	
6	Respecto a la capacidad de innovación y creatividad	1	2	3	4	
7	En cuanto al dominio de programas computacionales	1	2	3	4	
8	En cuanto a la responsabilidad en su desempeño profesional	1	2	3	4	
9	Con la capacidad de resolver problemas	1	2	3	4	
10	Con el dominio de otros idiomas	1	2	3	4	
11	En cuanto a los valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo	1	2	3	4	
12	Con la capacidad de liderazgo	1	2	3	4	
13	En cuanto a la capacidad para rendir bajo presión	1	2	3	4	
14	En general como considera el prestigio de la UAEH	1	2	3	4	

ANEXO II

Empresas e instituciones participantes



EMPRESAS E INSTITUCIONES ZONA CENTRO

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL
ACCTRA S.A DE C.V.
ADMINISTRACIÓN DE COMIDAS RÁPIDAS S.A DE C.V
AH.LO TOURS S.A DE C.V
ALPURA PACHUCA
APOYO ECONÓMICO FAMILIAR S.R. DE C.V.
AREVA T&D S.A. DE C.V.
AUTOMOTRIZ GENERAL S.A. DE C.V.
AUTOMOTRIZ SERVA S.A. DE C.V.
AUTOS SUZUKA S.A DE C.V
AUTOSERVICIO ANGELES
BACHOCO S.A DE C.V / AVISER S.A DE C.V
BANCO MERCANTIL DEL NORTE S.A (SUC. JUÁREZ)
BANCO NACIONAL DE MEXICO S. A. (SUC. TIZAYUCA)
BANCO NACIONAL DE MEXICO S.A. (SUC. FELIPE ANGELES)
BANCO NACIONAL DE MEXICO S.A. (SUC. MADERO)
BANCO NACIONAL DE MEXICO S.A. (SUC. PLAZA INDEPENDENCIA)
BANCO SANTANDER SERFIN S. A. DE C. V. (SUC. MADERO)
BANCO SANTANDER SERFIN S. A. DE C. V. (SUC. TIZAYUCA)
BIMBO S.A DE C.V
BL.SHOES. CALZAFIEL S.A DE C.V.
BOJA E HIDALGO S.A DE C. V. (PRENDAMEX)
BOMBAS GOULAS DE MEXICO S. DE R.L. DE C.V.
CADENA COMERCIAL OXXO
CAMIONERA DE TEXCOCO S.A DE C.V
CAMISAS FINAS DE HIDALGO
CASA HOGAR PARA ANSIANOS "MAMÁ DOMINGUEZ VDA. DE ALVAREZ"
CASA DE LA TERCERA EDAD
CASA TELLERÍA S.A DE C.V
CBTIS 8 PLANTEL PACHUCA
CECYTEH PLANTEL TIZAYUCA
CENTRO DE ATENCIÓN AL CONTRIBUYENTE (SECRETARÍA DE FINANZAS)
CENTRO DE INTEGRACION JUVENIL A.C.
CENTRO DE REHABILITACION INFANTIL HIDALGO



NOMBRE O RAZÓN SOCIAL
CENTRO DE SALUD UNIDAD LA PROVIDENCIA
CENTRO DE SALUD UNIDAD PACHUQUILLA
CENTRO DE SALUD UNIDAD SAN AGUSTÍN TLAXIACA
CENTRO DE SALUD UNIDAD TIZAYUCA
CENTRO HIDALGUENSE DE ESTUDIOS SUPERIORES
CENTRO MÉDICO SANATORIO ORTEGA
CENTRO UNIVERSITARIO SIGLO XXI
CIA. PERIODÍSTICA DEL SOL DE PACHUCA S.A DE C.V.
CLÍNICA DE SALUD DIF MUNICIPAL PACHUCA
CLÍNICA DEL IMSS TIZAYUCA
CLÍNICA LA SALUD
COBAEH PLANTEL PACHUCA
COBAEH PLANTEL SAN AGUSTÍN
COLEGIO JORGE VERGANZA
COLEGIO KANIC
COLEGIO OLYMPO
COMERCIALIZADORA DE LACTEOS Y DERIVADOS S.A. DE C.V.
COMPAÑIA BBCB
CONALEP PLANTEL PACHUCA
CONALEP PLANTEL TIZAYUCA
CONECTORES Y HERRAJES TIZAYUCA S.A DE C.V
CONITEX SONOCO MÉXICO S. DE R.L. DE C. V.
CONSEJO CONSULTIVO CIUDADANO HIDALGO
CONSTRUCTORA SAMBALL S.A DE C.V
COPPEL S.A DE C.V (MATRIS)
CORTINA BIENES RAICES A.C.
CREDITO FAMILIAR S.A. DE C.V.
CREDITOS PRONEGOCIO S.A DE C.V.
CRUZ ROJA MEXICANA UNIDAD PACHUCA
DECORACIÓN Y MUEBLES S.A DE C.V
DELEGACIÓN ESTATAL ISSSTE
DESARROLLADORA DE VIVIENDAS HOMEX
DESPACHO CONTABLE VILLANUEVA
DESPACHO JURIDICO "ABOGADOS PENALISTAS"
DESPACHO JURIDICO CADELHI



NOMBRE O RAZÓN SOCIAL
DESTINY TRAVEL AND MORE
DICONSA
DIF MUNICIPAL DE PACHUCA
DIRECCIÓN ESTATAL DE PROTECCIÓN CIVIL
DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD PÚBLICA Y TRANSITO DEL ESTADO DE HIDALGO
DOMO DEPORTIVO
DPTO. AUTOS SEMINUEVOS REAL AUTOS DE HIDALGO S.A DE C.V
EL ANFORA S. DE R.L. DE C.V.
EL CISNE S.A DE C.V
EL RINCÓN DEL MUEBLE
ÉLAN AUTOMOTRIZ PEUGEOT PACHUCA
ENVASADORA DE AGUA EN MÉXICO S.A DE C.V
EUREKA SERVICIOS INDUSTRIALES S.A. DE C.V.
FABRICACIONES INDUSTRIALES TUMEX S. A. DE C. V.
FAMSA DEL CENTRO S.A DE C.V.
FARMACIAS DEL AHORRO
FINANCIERA ALCANZA S.A. DE C.V.
FINANCIERA CAFIA S.A. DE R.L
FINANCIERA IMPULSO ECONÓMICO S.C. DE R.L. (SUC. TIZAYUCA)
FINANCIERA RURAL
FINANCIERA SUMATE S.A DE C.V.
FUNDACION TELETÓN MEXICO A.C.
FUSION EMPRESARIAL
GRUPO ALIMENTICIO MARZAB S.A. DE C.V.
GRUPO ELEKTRA-BANCO AZTECA
GRUPO EMPRESARIAL TEN-PAC
GRUPO FINANCIERO BBVA BANCOMER (SUC. FELIPE ANGELES)
GRUPO FINANCIERO BBVA BANCOMER (SUC. PLAZA INDEPENDENCIA)
GRUPO FINANCIERO BBVA BANCOMER (SUC. PLAZA UNIVERSIDAD)
GRUPO MÉDICOS ESPECIALISTAS
HOLIDAY INN PACHUCA
HOSPITAL DEL NIÑO DIF DE PACHUCA
HOTEL CIROS
HOTEL PLAZA EL DORADO
HOTEL SOFIA



NOMBRE O RAZÓN SOCIAL
ICATHI PLANTEL MINERAL DE LA REFORMA
IMSS DELEGACIÓN ESTATAL
INDUSTRIAL DE ESPUMAS PLASTICAS S.A. DE C.V.
INDUSTRIAL EBRO QUIMEX, S.A DE C.V.
INDUSTRIAS ELIROB S. DE R.L.
ING. JOSE ANTONIO ARRIETA MARTÍNEZ
INMOBILIARIA ZEUQRAM S.A DE C. V
INSTITUTO HIDALGUENSE DE LAS MUJERES
INSTITUTO MUNICIPAL CONTRA LAS ADICCIONES
INSTITUTO TECNOLÓGICO LATINOAMERICANO
ITISA
IUSACELL S.A DE C.V
JARDÍN DE NIÑOS FELIPE NERI CHACÓN
JARDÍN DE NIÑOS HONTORIA
JOM DEL DIABETICO S.A. DE C.V.
KERRY DE MÉXICO S.A DE C.V
LA LAVANDERA S.A DE C.V
LABORATORIO MÉDICO EL CHOPO
LABORATORIO SANTA MARÍA
LABORATORIOS MARES S.A. DE C.V.
LLANTERA HIDALGUENSE S.A. DE C.V
MADEPLA S.A. DE C.V.
MAQUINADOS Y MANTENIMIENTO INDUSTRIAL
MAQUIPRIMA DE HIDALGO
MECÁNICA TÉCNICA INDUSTRIAL
MÉDICA IDEAS S.A DE C.V.
MEXCOAT S. A. DE C. V.
MULTIDEPORTES PACHUCA
MULTILACTEOS DE MÉXICO S.A. DE C.V.
MXGP PRO. SERVICIOS OPERATIVOS S.A DE C.V.
NAMI PACHUCA S.A. DE C.V.
NUEVA WALT MART S.R.L. DE C.V.
OFICINA DE SERVICIOS FEDERALES DE APOYO A LA EDUCACIÓN
OPERADORA ANFORA S. DE R.L. DE C.V.



NOMBRE O RAZÓN SOCIAL
OPERAJOYA S.A. DE C.V.
ORGANO DE FISCALIZACIÓN SUPERIOR
PASTAS Y PELLETS DE MÉXICO S. A. DE C. V.
PETIMEX S.A. DE C.V.
POLI SALUD S.A. DE C.V.
PORCELANAS ANFORA S. DE R.L. DE C.V.
PORTAFOLIO DE SERVICIOS ESPECIALES ESC. 26 S.A. DE C.V.
PREMEX SDRLMI CEMENTO MOCTEZUMA
PREPARATORIA RUBÉN LICONA RUIZ
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE MINERAL DE LA REFORMA
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE PACHUCA DE SOTO
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE SAN AGUSTÍN TLAXIACA
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE TIZAYUCA
PROCESOS ELECTROLÍTICOS S.A DE C.V.
PROCOMEX PACHUCA S.A. DE C.V.
PROCURADORIA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN ISLAS
PRODUCCIÓN Y ESPECIALIDADES EN ALUMINIO S.A DE C.V.
PROTECCIÓN SOCIAL EN SALUD
PUERTAS ELECTRÓNICAS DE HIDALGO
PURATOS DE MÉXICO S. A. DE C. V.
RADIO MÓVIL DIPSA S.A DE C.V
RADIO Y TELEVISIÓN DE HIDALGO
REAL AUTOS DE HIDALGO S.A DE C.V
SAGARPA
SANATORIO MATERNAL TIZAYUCA
SANATORIO MÉDICO SANTA JULIA
SANBORNS HERMANOS S.A.
SANITARIOS ANFORA S. DE R.L. DE C.V.
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL
SECRETARÍA DE SALUD DEL ESTADO DE HIDALGO
SECRETARÍA DE TURISMO
SERVAGAN, S. A. DE C.V.
SERVICIOS DE SALUD DE HIDALGO JURIDICCIÓN PACHUCA
SERVICIOS DE SALUD HIDALGO, HOSPITAL OBSTETRICO



NOMBRE O RAZÓN SOCIAL
SERVICIOS INDUSTRIALES TIZAYUCA, S.A. DE C.V. SILOS Y CAMIONES S.A DE C.V SISTEMA DIF HIDALGO SISTEMAS DE SALUD DEL DR. SIMI SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL SCL SOCIEDAD ESPAÑOLA DE BENEFICENCIA SORIANA S.A DE C.V. SWISSACERO S.A. DE C.V. TAOAZAS S.A DE C.V TOTIS TOYOTA PACHUCA TRANSTELL S.A DE C.V TRAPLA S.A. DE C.V. UNIFORMES INDUSTRIALES DE HIDALGO UNIVERSIDAD CIENTÍFICA LATINO AMERICANA DE HIDALGO UNIVERSIDAD INTERAMERICANA PARA EL DESARROLLO VIAJES BOJORQUEZ VIVIENDAS MEXICANAS VIMEXA S.A DE C.V XPRESIÓN CENTRO DE CAPACITACIÓN ARTISTICA ZERVICO-SANTA CLARA PRODUCTOS LÁCTEOS S.A DE C.V
Total zona centro 192



EMPRESAS E INSTITUCIONES ZONA ALTIPLANO

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL
BANCO NACIONAL DE MÉXICO S.A. (SUC. APAN)
BOMBARDIER
CABLECOM SUCURSAL APAN
CAJAPLAX S.A. DE C.V.
CARROCERIAS Y PROYECTOS METALICOS DE HIDALGO S.A.DE C.V
CBTIS 59 PLANTEL CD. SAHAGUN
CENTRO DE SALUD UNIDAD APAN
CENTRO DE SALUD UNIDAD TLANALAPA
COBAEH PLANTEL EMILIANO ZAPATA
COLEGIO ENRIQUE GONZÁLEZ MARTÍNEZ
DATCOM
DESPACHO JURÍDICO
DSF INDUSTRIAS
ELEKTRA MILENIO S.A. DE C.V. (SUC. CD. SAHAGUN)
ESC. PREP. FED. POR COOP. "LIC. BENITO JUÁREZ"
ESCUELA SECUNDARIA TÉCNICA NO. 26
FINANCIERA IMPULSO ECONÓMICO S.C. DE R.L. (SUC. APAN)
GRUPO FINANCIERO HSBC S.A. DE C.V. (SUC. TEPEAPULCO)
GUNDERSON CONCARRIL S.A DE C.V.
HOSPITAL GENERAL DE ZONA IMSS
IMSS SUBDELEGACIÓN SAHAGUN
INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL TEPEAPULCO
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DEL ORIENTE DEL ESTADO DE HIDALGO
NAMI PACHUCA S.A. DE C.V. SUC. APAN
NOTARIA PÚBLICA NO.1 APAN HGO.
OPERADORA DE ALIMENTOS DE CONSUMO MOY
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE APAN
PRESTAMOS PRENDATARIOS DEPOFIN S.A. DE C.V.
PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL ESTADO DE HIDALGO
PRODUCTOS PLASTIAPAN S.A. DE C.V.
Total zona altiplano 30



EMPRESAS E INSTITUCIONES ZONA VALLE DEL MEZQUITAL

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL
AGROMAQUILAS, S.A. DE C.V.
ATC INMOBILIARIA S.A. DE C.V
AUTOMOTORES DE TULA S.A DE C.V.
AUTOMOTRIZ DE TULA DE ALLENDE S.A DEC.V
BANCO NACIONAL DE MÉXICO S.A. (SUC. IXMIQUILPAN)
BANCO NACIONAL DE MÉXICO S.A. (SUC. TEPEJI)
BANCO SANTANDER SERFIN S. A. DE C. V. (SUC. ZIMAPÁN)
BARCEL S.A. DE C.V.
C.A.A.M.T.R.O.H.
CALERAS BERTRAN S.A DE C.V.
CAMINOS Y PUENTES FEDERALES DE INGRESOS Y SERVICIOS CONEXOS
CARGIL DE MÉXICO
CBTA 67 PLANTEL IXMIQUILPAN
CBTIS 199 PLANTEL MIXQUIAHUALA
CBTIS 200 PLANTEL TEPEJI
CBTIS 83 PLANTEL ACTOPAN
CBTIS 91 PLANTEL TULA
CECYTEH PLANTEL IXMIQUILPAN
CECYTEH PLANTEL TETEPANGO
CEMIX S.A. DE C.V.
CENTRO DE SALUD UNIDAD AJACUBA
CENTRO DE SALUD UNIDAD ATITALAQUIA
CENTRO DE SALUD UNIDAD CHILCUAUTLA
CENTRO DE SALUD UNIDAD EL ARENAL
CENTRO DE SALUD UNIDAD FCO. I. MADERO
CENTRO DE SALUD UNIDAD PROGRESO DE OBREGÓN
CENTRO DE SALUD UNIDAD TETEPANGO
CENTRO DE SALUD UNIDAD TLAXCOAPAN
CENTRO DE SALUD UNIDAD TULA
CENTRO DE SALUD UNIDAD ZIMAPÁN
CENTRO REGIONAL DE ATENCIÓN AL CONTRIBUYENTE TULA
CENTRO UNIVERSITARIO ALLENDE
CIA.INDUSTRIAL DE TEPEJI DEL RÍO S.A. DE C.V.
CLÍNICA DEL IMSS ATOTONILCO DE TULA



NOMBRE O RAZÓN SOCIAL

CLÍNICA DEL IMSS ZIMAPÁN
COBAEH PLANTEL ACTOPAN
COBAEH PLANTEL CARDONAL
COBAEH PLANTEL CHILCUAUTLA
COBAEH PLANTEL FRANCISCO I. MADERO
COBAEH PLANTEL IXMIQUILPAN
COBAEH PLANTEL TEPEJI
COBAEH PLANTEL TULA
COBAEH PLANTEL ZIMAPÁN
COCONAL S.A. DE C.V.
COLEGIO PARTICULAR SOR JUANA INES DE LA CRUZ
COMPAÑIA MINERA NUEVO MONTE
CONALEP PLANTEL TEPEJI
COBAEH PLANTEL TULA
COBAEH PLANTEL ZIMAPÁN
COCONAL S.A. DE C.V.
COLEGIO PARTICULAR SOR JUANA INES DE LA CRUZ
COMPAÑIA MINERA NUEVO MONTE
CONALEP PLANTEL TEPEJI
COOPERATIVA DE AHORRO Y PRESTAMO FINAGAM S.C. DE R.L. (SUC. IXMIQUILPAN)
COOPERATIVA DE AHORRO Y PRESTAMO FINAGAM S.C. DE R.L. (SUC. PROGRESO)
COOPERATIVA LA CRUZ AZUL, S. C. L
COOPERATIVA LEVIS S.A.DE C.V.
COORDINACION DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL DE TULA
COPPEL S.A. DE C.V. (SUC. TLAXCOAPAN)
CRUZ ROJA MEXICANA UNIDAD IXMIQUILPAN
ELEKTRA MILENIO S. A. DE C. V. (SUC. TULA)
ELEKTRA MILENIO S.A. DE C.V. (SUC. TEPEJI)
ESC. PREP. FED. POR COOP. "MIGUEL HIDALGO"
ESCUELA NORMAL "VALLE DE MEZQUITAL"
ESCUELA NORMAL SUPERIOR MIGUEL HIDALGO
EVENTOS BRILLANTES
EXPLOSIVOS DE MÉXICO S.A DE C.V
GRADO S. DE R.L. DE C.V.



NOMBRE O RAZÓN SOCIAL
GRUPO FINANCIERO BBVA BANCOMER (SUC. ACTOPAN)
GRUPO FINANCIERO BBVA BANCOMER (SUC. IXMIQUILPAN)
GRUPO FINANCIERO BBVA BANCOMER (SUC. TEPEJI)
GRUPO FINANCIERO BBVA BANCOMER (SUC. TULA)
GRUPO FINANCIERO BBVA BANCOMER (SUC. ZIMAPÁN)
GRUPO FINANCIERO HSBC S.A. DE C.V. (SUC. ACTOPAN)
GRUPO FINANCIERO HSBC S.A. DE C.V. (SUC. MIXQUIAHUALA)
GRUPO VALBA S.A DE C.V.
GRUPO ZAGA
HERBERT RAMIREZ, ABOGADOS Y ASOCIADOS
HIDROCARBUROS DE MEXICO S.A. DE C.V.
HOSPITAL GENERAL DE ACTOPAN
HOSPITAL GENERAL DEL VALLE DEL MEZQUITAL
HOTEL LA CASONA 1940 S.A. DE C. V.
INCALPA, S.A DE C.V.
INDUSTRIA DAYI S. A. DE C.V.
INDUSTRIA DE HULE GALGO S.A. DE C.V.
INSTITUTO CANADIENSE TULA DE ALLENDE
INSTITUTO TECNOLÓGICO LATINOAMERICANO CAMPUS TULA
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DEL OCCIDENTE DEL ESTADO DE HIDALGO
KIDWAY DE MEXICO S.A. DE C.V
LA & CE FISCALISTAS S.C.
LA ESTRELLA
LABORATORIO EDDY
MANUFACTURAS KALTEX. S. A. DE C. V.
MAQUILA Y DISEÑOS DE TEPEJI
NAMI PACHUCA S.A. DE C.V. SUC. IXMIQUILPAN
OLEFIN S.A. DE C.V.
OPERADORA COMERCIALIZADORA DESARROLLO S.A DE C.V
PISA AGROPECUARIA S.A DE C.V.
PREP. LIC. JESÚS ÁNGELES CONTRERAS
PREPARATORIA PARTICULAR "MOISÉS SÍENZ GARZA"
PREPARATORIA RICARDO FLORES MAGÓN
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE ACTOPAN
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE AJACUBA



NOMBRE O RAZÓN SOCIAL
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE ATITALAQUIA
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE ATOTONILCO DE TULA
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE CHILCUAUTLA
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE EL ARENAL
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE EL CARDONAL
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE IXMIQUILPAN
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE MIXQUIAHUALA
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE PROGRESO DE OREGÓN
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE TEPEJI DEL RIO
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE TLAXCOAPAN
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE TULA
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE ZIMAPÁN
PROCESOS AGROQUÍMICOS
R&D TECHNOLOGY S.A DE C.V
SANATORIO GUADALUPANO
SANTILLAN MONROY CONSTRUCCIÓN
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LA CENTRAL S.A. DE C.V.
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS PILGRIM'S PRIDE, S. DE R. L. DE C.V.
SERVICIOS DE PERSONAL CORPORATIVO S.A. DE C.V.
SOC. COOP. DE PRO Y PREST. DE SERV. CUAUHTEMOC S. C. L
SORIANA S. A DE C. V. (TULA)
TEXTILES NYL-ZON S.A. DE C.V.
UNIDAD DE PRODUCCIÓN EJIDAL CONEJOS
UNIVERSIDAD TECNÓLOGICA DEL VALLE DEL MEZQUITAL
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULA-TEPEJI
ZAGIS S.A. DE C.V.
Total zona valle del mezquital 124



EMPRESAS E INSTITUCIONES ZONA VALLE DE TULANCINGO

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL
ABARROTOS Y SEMILLAS EL CORAZON DE UNA DAMA S.A. DE C.V
ABASTECEDORA GENISA S.A. DE C.V.
ALIMENTOS, BEBIDAS Y ESTANCIAS S.A. DE C.V.
AUTOS ELEGANTES DE PACHUCA SUC. TULANCINGO
BANCO NACIONAL DE MEXICO S.A. (SUC. CUAUTEPEC)
BANCO SANTANDER SERFIN S. A. DE C. V. (SUC. TULANCINGO)
BIMBO S.A. DE C.V. AGENCIA TULANCINGO
BORDADOS ELECTRÓNICOS
CENTRO DE SALUD UNIDAD CUAUTEPEC
CENTRO DE SALUD UNIDAD SANTIAGO TULANTEPEC
CENTRO DE SALUD UNIDAD SINGUILUCAN
COLEGIO ANAHUAC
CONFECCIONES TULANCINGO
CORPORACIÓN MAYOL
CRUZ ROJA MEXICANA UNIDAD TULANCINGO
DESPACHO CONTABLE GONZALÉZ Y ASOCIADOS
DESPACHO JURÍDICO
DESPACHO JURIDICO MAAT
ELVIRA VIGUERAS MALDONADO
GRUPO FINANCIERO HSBC S.A. DE C.V. (SUC. TULANCINGO)
HOSPITAL GENERAL DE TULANCINGO
INSTITUTO DE COMPUTO E INGLES DE ORIENTE
NAMI PACHUCA S.A. DE C.V. SUC. TULANCINGO
NOTARIA PÚBLICA NO. 2
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE ACAXOCHITLÁN
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE SANTIAGO TULANTEPEC
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE SINGUILUCAN
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE TULANCINGO
RESTAURANT VIPS S. DE R.L. SUC. TULANCINGO
SANTIAGO TEXTIL
SEC. GRAL. MARTÍN JOSÉ URRITIA
SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL TULANCINGO
ZIPPER S.A. DE C.V.
Total zona valle de Tulancingo 33



EMPRESAS E INSTITUCIONES ZONA SIERRA-HUASTECA

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL
BANCO NACIONAL DE MÉXICO S.A. (SUC. ATOTONILCO EL GRANDE)
BANCO NACIONAL DE MÉXICO S.A. (SUC. ZACUALTIPÁN)
BANCO SANTANDER SERFIN S. A. DE C. V. (SUC. ZACUALTIPÁN)
CENTRO DE SALUD UNIDAD METZTITLÁN
CENTRO DE SALUD UNIDAD ZACUALTIPÁN
CENTRO MÉDICO SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS
DESPACHO JURÍDICO
EMBOTELLADORA LAS MARGARITAS S.A DE C.V
NUEVA WAL MART S.R.L. DE C.V. (ZACALTIPÁN)
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE ATOTONILCO EL GRANDE
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE METZTITLÁN
PRESIDENCIA MUNICIPAL DE ZACUALTIPÁN
SUBPROCURADURIA REGIONAL DE LA DEFENSA DEL MENOR Y LA FAMILIA DE METZTITLÁN
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA SIERRA HIDALGUENSE
Total zona sierra-huasteca14

EMPRESAS E INSTITUCIONES DE OTROS ESTADOS

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	Estado
AUTO TRANSPORTES M.C.H.	Edo. de México
BARMEX S.A DE C.V.	Distrito Federal
CALZADO SANDAK S. A. DE C. V.	Tlaxcala
CASA DE BOLSA BANORTE	Distrito federal
CONSTRUIDEA	Distrito federal
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA	Distrito federal
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TECAMAC	Edo. de México
VAFE CONSTRUCCIONES	Michoacán
Total otros estados 8	

ANEXO III

Resultados de Pachuca y Mineral de la Reforma



RESULTADOS DE PACHUCA Y MINERAL DE LA REFORMA

De los 6,262 egresados que se identificaron, 4,166 corresponden a los municipios de Mineral de la reforma y de Pachuca, el sector y la actividad económica en la que laboran se detallan en las siguientes tablas.

Tabla A3-1 Número de egresados en los municipios de Mineral de la Reforma y Pachuca

SECTOR	ACTIVIDAD	NUMERO DE EGRESADOS	PORCENTAJE
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	30	0.72%
	Automotriz y autopartes	45	1.08%
	Metalmecánico	29	0.7%
	Minero y construcción	67	1.61%
	Muebles y madera	18	0.43%
	Plásticos	0	0%
	Químico y farmacéutico	4	0.10%
	Textil y confección	8	0.19%
	Otros (industria)	31	0.74%
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	28	0.67%
	Educación	372	8.93%
	Servicios financieros	178	4.27%
	Admón. pública	471	11.31%
	Servicios de Salud	2,721	65.31%
	Otros (servicios)	74	1.78%
COMERCIO	Tiendas departamentales	36	0.86%
	Tiendas de autoservicios	27	0.65%
	Otros (comercio)	27	0.65%
	TOTAL	4,166	100%



Tabla A3-2 Número de egresados en los municipios de Mineral de la Reforma y Pachuca por sector

SECTOR	NUMERO DE EGRESADOS	PORCENTAJE
INDUSTRIA	232	5.57%
SERVICIOS	3,844	92.27%
COMERCIO	90	2.16%
TOTAL	4,166	100%

Tabla A3-3 Número de egresados en los municipios de Mineral de la Reforma y Pachuca por tipo de empresa e institución

TIPO	NUMERO DE EGRESADOS	PORCENTAJE
PÚBLICO	3092	74.22%
PRIVADO	1074	25.78%
TOTAL	4,166	100%



ANÁLISIS PARA MINERAL DE LA REFORMA

De los 4,166 egresados 485 corresponden al municipio de Mineral de la reforma, el sector y la actividad económica en la que laboran se detallan en las siguientes tablas.

Tabla A3-4 Número de egresados en el municipio de Mineral de la Reforma

SECTOR	ACTIVIDAD	NUMERO DE EGRESADOS	PORCENTAJE
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	10	2.06%
	Automotriz y autopartes	7	1.44%
	Metalmecánico	1	0.21%
	Minero y construcción	3	0.62%
	Muebles y madera	0	0%
	Plásticos	0	0%
	Químico y farmacéutico	0	0%
	Textil y confección	0	0%
	Otros (industria)	31	6.39%
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	0	0%
	Educación	233	48.04%
	Servicios financieros	0	0%
	Admón. pública	150	30.93%
	Servicios de Salud	19	3.92%
	Otros (servicios)	0	0%
COMERCIO	Tiendas departamentales	0	0%
	Tiendas de autoservicios	21	4.33%
	Otros (comercio)	10	2.06%
TOTAL		485	100%



Tabla A3-5 Número de egresados por sector en el municipio de Mineral de la Reforma

SECTOR	NUMERO DE EGRESADOS	PORCENTAJE
INDUSTRIA	52	10.72%
SERVICIOS	402	82.89%
COMERCIO	31	6.39%
TOTAL	485	100%

Tabla A3-6 Número de egresados en el municipio de Mineral de la Reforma por tipo de empresa e institución

TIPO	NUMERO DE EGRESADOS	PORCENTAJE
PÚBLICO	245	50.52%
PRIVADO	240	49.48%
TOTAL	485	100%



ANÁLISIS PARA PACHUCA

De los 4,166 egresados que de acuerdo al estudio laboraron 3,681 corresponden al municipio de Pachuca.

Tabla A3-7 Número de egresados en el municipio de Pachuca

SECTOR	ACTIVIDAD	NUMERO DE EGRESADOS	PORCENTAJE
INDUSTRIA	Alimentos y bebidas	20	0.54%
	Automotriz y autopartes	38	1.03%
	Metalmecánico	28	0.76%
	Minero y construcción	64	1.74%
	Muebles y madera	18	0.49%
	Plásticos	0	0%
	Químico y farmacéutico	4	0.11%
	Textil y confección	8	0.22%
	Otros (industria)	0	0%
SERVICIOS	Hospedaje y alimentación	28	0.76%
	Educación	139	3.78%
	Servicios financieros	178	4.84%
	Admón. pública	321	8.72%
	Servicios de Salud	2702	73.4%
	Otros (servicios)	74	2.01%
COMERCIO	Tiendas departamentales	36	0.98%
	Tiendas de autoservicios	6	0.16%
	Otros (comercio)	17	0.46%
TOTAL		3,681	100%



Tabla A3-8 Número de egresados por sector en el municipio de Pachuca

SECTOR	NUMERO DE EGRESADOS	PORCENTAJE
INDUSTRIA	180	4.89%
SERVICIOS	3,442	93.51%
COMERCIO	59	1.6%
TOTAL	3,681	100%

Tabla A3-9 Número de egresados en el municipio de Pachuca por tipo de empresa e institución

TIPO	NUMERO DE EGRESADOS	PORCENTAJE
PÚBLICO	2,847	77.34%
PRIVADO	834	22.66%
TOTAL	3,681	100%

ANEXO IV

Licenciaturas identificadas por actividad
económica



ACTIVIDAD ECONÓMICA	LICENCIATURAS
ALIMENTOS Y BEBIDAS	BIOLOGÍA INGENIERÍA EN ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES INGENIERÍA EN GEOLOGÍA AMBIENTAL INGENIERÍA INDUSTRIAL QUÍMICA QUÍMICA EN ALIMENTOS SISTEMAS COMPUTACIONALES CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN COMERCIO EXTERIOR MERCADOTECNIA PSICOLOGÍA NUTRICIÓN DERECHO CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
AUTOMOTRIZ Y AUTOPARTES	INGENIERÍA EN CIENCIA DE LOS MATERIALES INGENIERÍA EN ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES INGENIERÍA INDUSTRIAL INGENIERÍA MINERO METALÚRGICA SISTEMAS COMPUTACIONALES CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN ECONOMÍA COMERCIO EXTERIOR MERCADOTECNIA DERECHO CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
METALMECÁNICA	BIOLOGÍA INGENIERÍA EN CIENCIA DE LOS MATERIALES INGENIERÍA EN ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES INGENIERÍA EN GEOLOGÍA AMBIENTAL INGENIERÍA INDUSTRIAL QUÍMICA SISTEMAS COMPUTACIONALES CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN ECONOMÍA COMERCIO EXTERIOR MEDICINA ENFERMERÍA PSICOLOGÍA DERECHO ENSEÑANZA DE LA LENGUA INGLESA
MINERO Y CONSTRUCCIÓN	INGENIERÍA EN GEOLOGÍA AMBIENTAL INGENIERÍA INDUSTRIAL INGENIERÍA MINERO METALÚRGICA QUÍMICA SISTEMAS COMPUTACIONALES CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN TURISMO MERCADOTECNIA PSICOLOGÍA CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN TRABAJO SOCIAL MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA
MUEBLES Y MADERA	INGENIERÍA INDUSTRIAL CONTADURÍA MERCADOTECNIA PSICOLOGÍA DERECHO



ACTIVIDAD ECONÓMICA	LICENCIATURAS
PLÁSTICOS	INGENIERÍA INDUSTRIAL MATEMÁTICAS APLICADAS SISTEMAS COMPUTACIONALES CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN COMERCIO EXTERIOR
QUÍMICO Y FARMACÉUTICOS	MATEMÁTICAS APLICADAS QUÍMICA CONTADURÍA INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL
TEXTIL Y CONFECCIÓN	INGENIERÍA EN ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES INGENIERÍA INDUSTRIAL CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN ECONOMÍA COMERCIO EXTERIOR MERCADOTECNIA DERECHO
OTROS(INDUSTRIA)	INGENIERÍA INDUSTRIAL QUÍMICA SISTEMAS COMPUTACIONALES CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN COMERCIO EXTERIOR PSICOLOGÍA ENSEÑANZA DE LA LENGUA INGLESA INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL
HOSPEDAJE Y ALIMENTACIÓN	SISTEMAS COMPUTACIONALES ADMINISTRACIÓN ECONOMÍA TURISMO CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
EDUCACIÓN	BIOLOGÍA INGENIERÍA EN CIENCIA DE LOS MATERIALES INGENIERÍA EN ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES INGENIERÍA INDUSTRIAL INGENIERÍA MINERO METALÚRGICA MATEMÁTICAS APLICADAS QUÍMICA QUÍMICA EN ALIMENTOS SISTEMAS COMPUTACIONALES CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN ECONOMÍA COMERCIO EXTERIOR TURISMO MERCADOTECNIA MEDICINA ENFERMERÍA ODONTOLOGÍA PSICOLOGÍA NUTRICIÓN DERECHO CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ENSEÑANZA DE LA LENGUA INGLESA CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TRABAJO SOCIAL HISTORIA DE MÉXICO INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL INGENIERÍA EN ALIMENTOS DANZA



ACTIVIDAD ECONÓMICA	LICENCIATURAS
SERVICIOS FINANCIEROS	INGENIERÍA EN ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES INGENIERÍA INDUSTRIAL MATEMÁTICAS APLICADAS QUÍMICA SISTEMAS COMPUTACIONALES CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN ECONOMÍA COMERCIO EXTERIOR TURISMO MERCADOTECNIA MEDICINA PSICOLOGÍA DERECHO CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN ENSEÑANZA DE LA LENGUA INGLESA CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TRABAJO SOCIAL INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL DANZA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	BIOLOGÍA INGENIERÍA EN ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES INGENIERÍA INDUSTRIAL INGENIERÍA MINERO METALÚRGICA QUÍMICA SISTEMAS COMPUTACIONALES CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN ECONOMÍA COMERCIO EXTERIOR TURISMO MERCADOTECNIA MEDICINA ENFERMERÍA ODONTOLOGÍA FARMACIA PSICOLOGÍA NUTRICIÓN DERECHO CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ENSEÑANZA DE LA LENGUA INGLESA CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TRABAJO SOCIAL INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA MÚSICA DANZA
SERVICIOS DE SALUD	INGENIERÍA EN ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES INGENIERÍA INDUSTRIAL QUÍMICA SISTEMAS COMPUTACIONALES CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN ECONOMÍA TURISMO MERCADOTECNIA MEDICINA ENFERMERÍA ODONTOLOGÍA FARMACIA PSICOLOGÍA NUTRICIÓN DERECHO



ACTIVIDAD ECONÓMICA	LICENCIATURAS
SERVICIOS DE SALUD	CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TRABAJO SOCIAL MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA
OTROS (SERVICIOS)	INGENIERÍA EN CIENCIA DE LOS MATERIALES INGENIERÍA EN ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES INGENIERÍA INDUSTRIAL SISTEMAS COMPUTACIONALES CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN TURISMO PSICOLOGÍA DERECHO CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
TIENDAS DE AUTOSERVICIOS	INGENIERÍA EN ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES INGENIERÍA INDUSTRIAL CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN COMERCIO EXTERIOR MERCADOTECNIA FARMACIA CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
TIENDAS DEPARTAMENTALES	INGENIERÍA EN ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES INGENIERÍA INDUSTRIAL CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN ECONOMÍA COMERCIO EXTERIOR TURISMO MERCADOTECNIA PSICOLOGÍA DERECHO CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN TRABAJO SOCIAL
OTROS (COMERCIO)	INGENIERÍA INDUSTRIAL SISTEMAS COMPUTACIONALES CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN ECONOMÍA COMERCIO EXTERIOR PSICOLOGÍA DERECHO CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN HISTORIA DE MÉXICO

ANEXO V

Intervalos de confianza para indicadores
de satisfacción de los empleadores



INTERVALOS DE CONFIANZA PARA INDICADORES DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES

La Estadística inferencial trata sobre la elaboración de conclusiones para una población, partiendo de los resultados de una muestra y del grado de fiabilidad de las conclusiones. La cual consiste en obtener información sobre la característica de la población que se quiera estudiar.

La estimación puntual consiste en un solo estadístico muestral que se usa para estimar el valor verdadero de un parámetro de una población que es desconocido. Por ejemplo, la media muestral $\bar{x}$ es un estimador puntual de la media poblacional μ y la proporción muestral $\hat{p}$ es un estimador puntual de la verdadera proporción poblacional p .

Cuando se usa una estimación puntual, sabemos que aunque usemos un método bueno de estimación es prácticamente improbable que el valor de la estimación coincida con el verdadero valor del parámetro de la población, así que es conveniente acompañar nuestra estimación con alguna medida que nos permitiera expresar la cercanía del estimador al parámetro. Una solución a ello no la brindan los estimadores por Intervalos de Confianza.

Se llama intervalo de confianza en estadística a un par de números entre los cuales se estima que estará cierto valor desconocido con una determinada probabilidad de acierto. Formalmente, estos números determinan un intervalo, que se calcula a partir de datos de una muestra, y el valor desconocido es un parámetro poblacional. La probabilidad de éxito en la estimación se representa por $1 - \alpha$ y se denomina nivel de confianza.

Los datos presentados en el trabajo han sido del análisis de la información muestral, a partir de ellos, se aplicó la estadística inferencial para obtener información sobre las características de la población (empresas o empleadores) y así conseguir conclusiones fiables del estudio, a continuación se presentan datos importantes de la estadística inferencial realizada en el estudio aplicando intervalos de confianza.

Intervalo de confianza para la proporción (principales indicadores)

Formula utilizada para calcular los intervalos de confianza

$$\hat{p} \pm b$$

$$b = z \sqrt{\frac{(N - n)\hat{p}(1 - \hat{p})}{N(n - 1)}}$$



Donde

N = Tamaño de la población

n = Tamaño de la muestra

z = probabilidad de éxito

$\hat{p}$ = Estimador muestral de la proporción

	Grado de Satisfacción	Intervalo de confianza			
		Proporción $\hat{p}$		Número de empresas	
Prestigio de la UAER	Alto	0.70929282	$< \hat{p} <$	0.78444152	1250.48324 $< p <$ 1382.9704
	Medio	0.20366297	$< \hat{p} <$	0.27754003	359.057824 $< p <$ 489.303078
Responsabilidad de los egresados	Alto	0.72246155	$< \hat{p} <$	0.79633845	1273.69971 $< p <$ 1403.94469
	Medio	0.16356379	$< \hat{p} <$	0.23243621	288.362962 $< p <$ 409.785038
Ritmo de aprendizaje durante su desempeño laboral	Alto	0.66039909	$< \hat{p} <$	0.73960091	1164.28359 $< p <$ 1303.91641
	Medio	0.2364139	$< \hat{p} <$	0.3135861	416.797701 $< p <$ 552.852299
Valores personales y profesionales.	Alto	0.63710617	$< \hat{p} <$	0.71789383	1123.21817 $< p <$ 1265.64683
	Medio	0.24359408	$< \hat{p} <$	0.32140592	429.456355 $< p <$ 566.638645
Conocimientos adquiridos en la licenciatura.	Alto	0.57550189	$< \hat{p} <$	0.65949811	1014.60983 $< p <$ 1162.69517
	Medio	0.30635063	$< \hat{p} <$	0.38864937	540.096155 $< p <$ 685.188845
Capacidad de resolver problemas.	Alto	0.56642336	$< \hat{p} <$	0.65077664	998.604389 $< p <$ 1147.31921
	Medio	0.29256399	$< \hat{p} <$	0.37403601	515.790321 $< p <$ 659.425479
Habilidades prácticas.	Alto	0.55257894	$< \hat{p} <$	0.63742106	974.196664 $< p <$ 1123.77334
	Medio	0.32827785	$< \hat{p} <$	0.41172215	578.753846 $< p <$ 725.866154



Puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina.	Alto	0.53734851	$< \hat{p}] <$	0.62265149	947.345423	$< p <$	1097.73458
	Medio	0.31608381	$< \hat{p}] <$	0.39891619	557.255756	$< p <$	703.289244
Trabajo en equipo.	Alto	0.54495863	$< \hat{p}] <$	0.63004137	960.762064	$< p <$	1110.76294
	Medio	0.30149151	$< \hat{p}] <$	0.38350849	531.52954	$< p <$	676.12546
Capacidad para rendir bajo presión.	Alto	0.55919151	$< \hat{p}] <$	0.64380849	985.854629	$< p <$	1135.03437
	Medio	0.27321709	$< \hat{p}] <$	0.35338291	481.681723	$< p <$	623.014077
Capacidad de innovación y creatividad.	Alto	0.37586972	$< \hat{p}] <$	0.46113028	662.658322	$< p <$	812.972678
	Medio	0.43304084	$< \hat{p}] <$	0.51935916	763.450997	$< p <$	915.630203
Dominio de programas computacionales	Alto	0.31871515	$< \hat{p}] <$	0.40168485	561.894807	$< p <$	708.170393
	Medio	0.4455029	$< \hat{p}] <$	0.5318971	785.421606	$< p <$	937.734594
Dominio de otros idiomas.	Alto	0.06002918	$< \hat{p}] <$	0.10797082	105.831439	$< p <$	190.352561
	Medio	0.27157653	$< \hat{p}] <$	0.35162347	478.789426	$< p <$	619.912174

ÍNDICE DE TABLAS, FIGURAS Y GRÁFICAS



ÍNDICE DE TABLAS

TABLA A-1 PROGRAMAS EDUCATIVOS DE LICENCIATURA OFERTADOS POR LA UAEH OFERTADOS EN LOS INSTITUTOS Y ESCUELAS SUPERIORES DEPENDIENTES.....	7
TABLA 1-1 SECTORES EMPRESARIALES DEL ESTADO DE HIDALGO Y SUS ACTIVIDADES ECONÓMICAS.....	13
TABLA 1-2 PROPORCIÓN POBLACIONAL PARA EL SECTOR COMERCIO	14
TABLA 1-3 PROPORCIÓN POBLACIONAL PARA EL SECTOR SERVICIOS	14
TABLA 1-4 PROPORCIÓN POBLACIONAL PARA EL SECTOR INDUSTRIA.....	14
TABLA 1-5 MUNICIPIOS QUE INTEGRAN LAS ZONAS DE ESTUDIO DEFINIDAS	18
TABLA 1-6 DISTRIBUCIÓN DE LAS ENCUESTAS APLICADAS POR SECTOR	24
TABLA 2-1 EMPRESAS E INSTITUCIONES DE LA ZONA CENTRO CLASIFICADAS POR ACTIVIDAD Y MUNICIPIO	33
TABLA 2-2 EMPRESAS E INSTITUCIONES DE LA ZONA ALTIPLANO CLASIFICADAS POR ACTIVIDAD Y MUNICIPIO.....	33
TABLA 2-3 EMPRESAS E INSTITUCIONES DE LA ZONA DEL VALLE DEL MEZQUITAL CLASIFICADAS POR ACTIVIDAD Y MUNICIPIO	34
TABLA 2-4 EMPRESAS E INSTITUCIONES DE LA ZONA DEL VALLE DE TULANCINGO CLASIFICADAS POR ACTIVIDAD Y MUNICIPIO	36
TABLA 2-5 EMPRESAS E INSTITUCIONES DE LA ZONA SIERRA-HUASTECA CLASIFICADAS POR ACTIVIDAD Y MUNICIPIO	36
TABLA 2-6 CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS.....	39
TABLA 2-7 SECTORES EMPRESARIALES Y ACTIVIDADES ECONÓMICAS SEGÚN SU TAMAÑO.....	40
TABLA 2-8 IMPORTANCIA DADA A LA UNIVERSIDAD DE EGRESO	41
TABLA 2-9 NÚMERO DE PROFESIONISTAS IDENTIFICADOS POR LICENCIATURA.....	48
TABLA 2-10 MEDIOS DE RECLUTAMIENTO ENLISTADOS SEGÚN EL GRADO DE PREFERENCIA QUE TIENEN LOS EMPLEADORES.....	55
TABLA 2-11 ASPECTOS CONSIDERADOS PARA LA CONTRATACIÓN ENLISTADOS SEGÚN EL NIVEL DE IMPORTANCIA QUE TIENEN PARA LOS EMPLEADORES.....	64
TABLA 2-12 GRADOS ACADÉMICOS ORDENADOS POR NIVEL DE IMPORTANCIA PARA LOS EMPLEADORES.....	66
TABLA 2-13 CAUSAS DE LA CAPACITACIÓN ENLISTADAS POR ORDEN DE RECURRENCIA	72
TABLA 2-14 CAPACIDADES PERSONALES EXIGIDAS POR LOS EMPLEADORES	80
TABLA 2-15 CAPACIDADES PROFESIONALES EXIGIDAS POR LOS EMPLEADORES.....	88
TABLA 2-16 CAPACIDADES CONSIDERADAS POR EL EMPLEADOR PARA LA PROMOCIÓN LABORAL	99
TABLA 2-17 SEGMENTACIÓN DE LAS OPINIONES LOS EMPLEADORES, POR TIPO, SECTOR, ÁMBITO DE COMPETENCIA Y TAMAÑO DE LAS EMPRESAS O INSTITUCIONES.....	113
TABLA 2-18 CAPACIDADES EVALUADAS POR LOS EMPLEADORES PONDERADAS POR GRADO DE SATISFACCIÓN.....	114
TABLA 2-19 PRESTIGIO DE LA UAEH IDENTIFICADO POR SECTOR Y ACTIVIDAD	116
TABLA 2-20 PROMEDIO DEL PRESTIGIO DE LA UAEH POR SECTOR.....	117
TABLA 2-21 PROMEDIO DEL PRESTIGIO DE LA UAEH POR TAMAÑO DE LA EMPRESA	118
TABLA 2-22 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON LA RESPONSABILIDAD DE LOS EGRESADOS IDENTIFICADO POR SECTOR Y ACTIVIDAD	120
TABLA 2-23 PROMEDIO DE SATISFACCIÓN CON LA RESPONSABILIDAD DE LOS EGRESADOS ANALIZADA POR SECTOR.....	120
TABLA 2-24 PROMEDIO DE SATISFACCIÓN CON LA RESPONSABILIDAD DE LOS EGRESADOS POR TAMAÑO DE LA EMPRESA	122
TABLA 2-25 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON EL RITMO DE APRENDIZAJE DE LOS EGRESADOS DE LA UAEH, POR SECTOR Y ACTIVIDAD	124
TABLA 2-26 PROMEDIO DEL GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL RITMO DE APRENDIZAJE DE LOS EGRESADOS ANALIZADA POR SECTOR	125
TABLA 2-27 PROMEDIO DEL GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL RITMO DE APRENDIZAJE DE LOS EGRESADOS POR TAMAÑO DE LA EMPRESA.....	126
TABLA 2-28 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON LOS VALORES PERSONALES Y PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE LA UAEH, POR SECTOR Y ACTIVIDAD	128
TABLA 2-29 PROMEDIO DEL GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS VALORES PERSONALES Y PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS ANALIZADA POR SECTOR	128
TABLA 2-30 PROMEDIO DEL GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS VALORES PERSONALES Y PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS POR TAMAÑO DE LA EMPRESA	129



TABLA 2-31 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA LICENCIATURA, POR SECTOR Y ACTIVIDAD.....	131
TABLA 2-32 PROMEDIO DE LA SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA LICENCIATURA POR SECTOR.....	132
TABLA 2-33 PROMEDIO DE LA SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA LICENCIATURA POR TAMAÑO DE LA EMPRESA	133
TABLA 2-34 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON LA CAPACIDAD DE RESOLVER PROBLEMAS IDENTIFICADO POR SECTOR Y ACTIVIDAD	135
TABLA 2-35 PROMEDIO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE RESOLVER PROBLEMAS ANALIZADA POR SECTOR.....	135
TABLA 2-36 PROMEDIO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE RESOLVER PROBLEMAS POR TAMAÑO DE LA EMPRESA	136
TABLA 2-37 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON LAS HABILIDADES PRÁCTICAS DE LOS EGRESADOS DE LA UAEH, POR SECTOR Y ACTIVIDAD.....	138
TABLA 2-38 PROMEDIO DEL GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS HABILIDADES PRÁCTICAS DE LOS EGRESADOS ANALIZADA POR SECTOR	139
TABLA 2-39 PROMEDIO DEL GRADO DE SATISFACCIÓN LAS HABILIDADES PRÁCTICAS DE LOS EGRESADOS POR TAMAÑO DE LA EMPRESA	140
TABLA 2-40 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON LA PUESTA EN PRÁCTICA DE LOS CONOCIMIENTOS DE SU DISCIPLINA, POR SECTOR Y ACTIVIDAD	142
TABLA 2-41 PROMEDIO DEL GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA PUESTA EN PRÁCTICA DE LOS CONOCIMIENTOS DE SU DISCIPLINA ANALIZADA POR SECTOR	142
TABLA 2-42 PROMEDIO DEL GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA PUESTA EN PRÁCTICA DE LOS CONOCIMIENTOS DE SU DISCIPLINA POR TAMAÑO DE LA EMPRESA	143
TABLA 2-43 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON LA CAPACIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO, POR SECTOR Y ACTIVIDAD	145
TABLA 2-44 PROMEDIO DE LA SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES LA CAPACIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO IDENTIFICADOS POR SECTOR.....	146
TABLA 2-45 PROMEDIO DE LA SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON LA CAPACIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO POR TAMAÑO DE LA EMPRESA	147
TABLA 2-46 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON LA CAPACIDAD DE RENDIR BAJO PRESIÓN POR SECTOR Y ACTIVIDAD	149
TABLA 2-47 PROMEDIO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE RENDIR BAJO PRESIÓN ANALIZADA POR SECTOR	149
TABLA 2-48 PROMEDIO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE RENDIR BAJO PRESIÓN POR TAMAÑO DE LA EMPRESA.....	150
TABLA 2-49 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO DE LOS EGRESADOS DE LA UAEH, POR SECTOR Y ACTIVIDAD.....	152
TABLA 2-50 PROMEDIO DEL GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO DE LOS EGRESADOS ANALIZADA POR SECTOR	153
TABLA 2-51 PROMEDIO DEL GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO DE LOS EGRESADOS POR TAMAÑO DE LA EMPRESA	154
TABLA 2-52 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON LA CAPACIDAD DE INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD, POR SECTOR Y ACTIVIDAD.....	156
TABLA 2-53 PROMEDIO DEL GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD ANALIZADA POR SECTOR	156
TABLA 2-54 PROMEDIO DEL GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD POR TAMAÑO DE LA EMPRESA	157
TABLA 2-55 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON EL DOMINIO DE PROGRAMAS COMPUTACIONALES O POR SECTOR Y ACTIVIDAD.....	159
TABLA 2-56 PROMEDIO DEL GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL DOMINIO DE PROGRAMAS COMPUTACIONALES ANALIZADO POR SECTOR	160
TABLA 2-57 PROMEDIO DEL GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL DOMINIO DE PROGRAMAS COMPUTACIONALES POR TAMAÑO DE LA EMPRESA	161



TABLA 2-58 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON EL DOMINIO DE OTROS IDIOMAS IDENTIFICADO POR SECTOR Y ACTIVIDAD	163
TABLA 2-59 PROMEDIO DE SATISFACCIÓN CON EL DOMINIO DE OTROS IDIOMAS IDENTIFICADOS POR SECTOR.....	163
TABLA 2-60 PROMEDIO DE SATISFACCIÓN CON EL DOMINIO DE OTROS IDIOMAS POR TAMAÑO DE LA EMPRESA	164
TABLA 2-61 FRECUENCIA Y PORCENTAJES DE EMPLEADORES CON ALTO GRADO DE SATISFACCIÓN	166

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA A-1 MUNICIPIOS DE ESTADO DE HIDALGO CON PRESENCIA DE INSTITUTOS Y ESCUELAS SUPERIORES DE LA UAEH	8
FIGURA 1-1 METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.....	12
FIGURA 1-2 UBICACIÓN DEL ESTADO DE HIDALGO	16
FIGURA 1-3 MUNICIPIOS DEL ESTADO DE HIDALGO	17
FIGURA 1-4 ZONAS DE ESTUDIO	19
FIGURA 1-5 PROCESO DE DESARROLLO DE UN PROFESIONISTA EN SU VIDA LABORAL.....	20

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 2-1 IDENTIFICACIÓN DEL TIPO DE EMPRESA O INSTITUCIÓN.....	27
GRÁFICA 2-2 PORCENTAJES POR SECTOR DE LAS EMPRESAS O INSTITUCIONES ESTUDIADAS	28
GRÁFICA 2-3 ACTIVIDADES INDUSTRIALES DE LAS EMPRESAS ESTUDIADAS	29
GRÁFICA 2-4 ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES DEL SECTOR SERVICIOS	30
GRÁFICA 2-5 ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO	31
GRÁFICA 2-6 DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES ESTUDIADAS POR ZONAS	32
GRÁFICA 2-7 PORCENTAJE DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS ESTUDIADAS POR ÁMBITO DE COMPETENCIA.....	37
GRÁFICA 2-8 NÚMERO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS ESTUDIADAS POR ACTIVIDAD Y ÁMBITO DE COMPETENCIA	38
GRÁFICA 2-9 PORCENTAJE DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS POR TAMAÑO	39
GRÁFICA 2-10 NIVEL DE IMPORTANCIA QUE DAN LOS EMPLEADORES A LA INSTITUCIÓN EN DONDE SE FORMARON LOS EGRESADOS QUE CONTRATAN.....	41
GRÁFICA 2-11 PORCENTAJE DE EMPRESAS O INSTITUCIONES CON EGRESADOS DE LA UAEH.....	42
GRÁFICA 2-12 PORCENTAJE DE EGRESADOS IDENTIFICADOS EN EL MERCADO LABORAL	43
GRÁFICA 2-13 NÚMERO DE EGRESADOS IDENTIFICADOS EN EL SECTOR INDUSTRIA.....	44
GRÁFICA 2-14 NÚMERO DE EGRESADOS IDENTIFICADOS EN EL SECTOR SERVICIOS	44
GRÁFICA 2-15 NÚMERO DE EGRESADOS IDENTIFICADOS EN EL SECTOR COMERCIO.....	45
GRÁFICA 2-16 PORCENTAJE DE PROFESIONISTAS IDENTIFICADOS SEGÚN EL INSTITUTO DEL QUE EGRESARON.....	46
GRÁFICA 2-17 PORCENTAJE DE PROFESIONISTAS SEGÚN SUS ÁREAS DE DESEMPEÑO	49
GRÁFICA 2-18 NÚMERO DE EMPLEADORES QUE VOLVERÍA A CONTRATAR EGRESADOS DE LA UAEH	50
GRÁFICA 2-19 NÚMERO DE EMPLEADORES CON PRESTATARIOS DE DE SERVICIO SOCIAL.....	51
GRÁFICA 2-20 NÚMERO DE EMPLEADORES CON PRESTATARIOS DE PRÁCTICAS PROFESIONALES.....	52
GRÁFICA 2-21 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE CONTRATARÍAN A PRESTATARIOS DE SERVICIO SOCIAL Y PRÁCTICAS PROFESIONALES	53
GRÁFICA 2-22 MEDIOS DE RECLUTAMIENTO MÁS UTILIZADOS POR LOS EMPLEADORES Y SUS FRECUENCIAS DE USO.....	54
GRÁFICA 2-23 EMPLEADORES QUE CONTRATAN MEDIANTE BOLSAS DE TRABAJO IDENTIFICADOS POR SECTOR	55
GRÁFICA 2-24 EMPLEADORES RECURREN A RECOMENDACIÓN DE TERCEROS PARA EL RECLUTAMIENTO IDENTIFICADOS POR SECTOR ...	56
GRÁFICA 2-25 EMPLEADORES UTILIZAN EL PERIÓDICO PARA EL RECLUTAMIENTO IDENTIFICADOS POR SECTOR	57
GRÁFICA 2-26 EMPLEADORES UTILIZAN INTERNET PARA EL RECLUTAMIENTO IDENTIFICADOS POR SECTOR	58



GRÁFICA 2-27 EMPLEADORES UTILIZAN LAS OFICINAS PÚBLICAS DE EMPLEO PARA EL RECLUTAMIENTO IDENTIFICADOS POR SECTOR ..	59
GRÁFICA 2-28 EMPLEADORES QUE ACUDEN A LAS FERIAS DE EMPLEO PARA EL RECLUTAMIENTO IDENTIFICADOS POR SECTOR.....	60
GRÁFICA 2-29 EMPLEADORES QUE REALIZAN VISITAS A INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PARA EL RECLUTAMIENTO IDENTIFICADOS POR SECTOR.....	61
GRÁFICA 2-30 REQUISITO MÁS IMPORTANTE PARA LOS EMPLEADORES AL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN	62
GRÁFICA 2-31 REQUISITOS CONSIDERADOS POR LOS EMPLEADORES PARA LA CONTRATACIÓN Y SU GRADO DE IMPORTANCIA.....	63
GRÁFICA 2-32 IMPORTANCIA DE LOS GRADOS ACADÉMICOS AL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN.....	65
GRÁFICA 2-33 IMPORTANCIA DE TENER UNA LICENCIATURA PARA LA CONTRATACIÓN	66
GRÁFICA 2-34 IMPORTANCIA DE TENER UN TÍTULO DE TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO O PERSONAL ASOCIADO	67
GRÁFICA 2-35 IMPORTANCIA DE TENER NIVEL TÉCNICO	68
GRÁFICA 2-36 IMPORTANCIA DE TENER UNA ESPECIALIDAD O DIPLOMADO	68
GRÁFICA 2-37 IMPORTANCIA DE TENER UNA MAESTRÍA.....	69
GRÁFICA 2-38 IMPORTANCIA DE TENER UN GRADO DOCTORAL	70
GRÁFICA 2-39 CAUSAS QUE MOTIVAN LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y SUS FRECUENCIAS	71
GRÁFICA 2-40 PORCENTAJES DE EMPLEADORES QUE CAPACITAN PARA ACTUALIZAR CONOCIMIENTOS EN SU ÁREA.....	73
GRÁFICA 2-41 PORCENTAJES DE EMPLEADORES QUE CAPACITAN POR RAZONES INHERENTES AL PUESTO DE TRABAJO	74
GRÁFICA 2-42 PORCENTAJES DE EMPLEADORES QUE CAPACITAN PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO	75
GRÁFICA 2-43 PORCENTAJES DE EMPLEADORES QUE CAPACITAN PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN Y LOS VALORES PERSONALES.....	76
GRÁFICA 2-44 PORCENTAJES DE EMPLEADORES QUE CAPACITAN PARA MEJORAR LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO	77
GRÁFICA 2-45 PORCENTAJES DE EMPLEADORES QUE CAPACITAN POR CARENCIAS EN LAS APTITUDES DE LOS EGRESADOS	78
GRÁFICA 2-46 FRECUENCIA Y NIVELES DE EXIGENCIA ASIGNADOS POR LOS EMPLEADORES A LAS CAPACIDADES PERSONALES	79
GRÁFICA 2-47 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN PUNTUALIDAD Y FORMALIDAD EN EL TRABAJO.....	81
GRÁFICA 2-48 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN RESPONSABILIDAD EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO	81
GRÁFICA 2-49 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN BUEN TRATO AL PÚBLICO	82
GRÁFICA 2-50 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA	83
GRÁFICA 2-51 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN COMPROMISO DE MEJORAR Y HACER CRECER LA EMPRESA.....	84
GRÁFICA 2-52 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN BUENA PRESENTACIÓN	85
GRÁFICA 2-53 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN HABILIDADES PARA LAS RELACIONES PÚBLICAS.....	86
GRÁFICA 2-54 FRECUENCIA Y NIVELES DE EXIGENCIA ASIGNADOS POR LOS EMPLEADORES A LAS CAPACIDADES PROFESIONALES	87
GRÁFICA 2-55 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN LA CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO.....	88
GRÁFICA 2-56 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN CAPACIDAD DE RESOLVER PROBLEMAS.....	89
GRÁFICA 2-57 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN CAPACIDAD DE DECISIÓN	90
GRÁFICA 2-58 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN CAPACIDAD DE LIDERAZGO	91
GRÁFICA 2-59 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN CONOCIMIENTOS ACTUALIZADOS.....	91
GRÁFICA 2-60 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN CAPACIDAD DE RAZONAMIENTO LÓGICO Y ANALÍTICO	92
GRÁFICA 2-61 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN HABILIDADES Y DESTREZAS PRÁCTICAS	93
GRÁFICA 2-62 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN CAPACIDAD DE INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	94
GRÁFICA 2-63 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN HABILIDADES PARA LA COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA	95
GRÁFICA 2-64 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN EL DOMINIO DE TÉCNICAS INFORMÁTICAS.....	96
GRÁFICA 2-65 PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE EXIGEN EL DOMINIO DE OTRO IDIOMA	97
GRÁFICA 2-66 FRECUENCIAS Y NIVELES DE IMPORTANCIA ASIGNADOS POR LOS EMPLEADORES A LAS CAPACIDADES CONSIDERADAS PARA LA PROMOCIÓN LABORAL	98
GRÁFICA 2-67 IMPORTANCIA DE LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR PARA LA PROMOCIÓN LABORAL	100
GRÁFICA 2-68 IMPORTANCIA DE LA CAPACIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS PARA LA PROMOCIÓN LABORAL	101
GRÁFICA 2-69 IMPORTANCIA DEL COMPROMISO DE MEJORAR Y HACER CRECER LA EMPRESA PARA LA PROMOCIÓN LABORAL	101
GRÁFICA 2-70 IMPORTANCIA DE LA CAPACIDAD DE DECISIÓN PARA LA PROMOCIÓN LABORAL	102
GRÁFICA 2-71 IMPORTANCIA DE LA CAPACIDAD PARA TRABAJAR BAJO PRESIÓN PARA LA PROMOCIÓN LABORAL	103
GRÁFICA 2-72 IMPORTANCIA DE LA CAPACIDAD PARA TRABAJAR EN EQUIPO PARA LA PROMOCIÓN LABORAL	104
GRÁFICA 2-73 IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES Y DESTREZAS PRÁCTICA PARA LA PROMOCIÓN LABORAL	105
GRÁFICA 2-74 IMPORTANCIA DE POSEER CONOCIMIENTOS ACTUALIZADOS PARA LA PROMOCIÓN LABORAL	106



GRÁFICA 2-75 IMPORTANCIA DE LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO PARA LA PROMOCIÓN LABORAL	106
GRÁFICA 2-76 IMPORTANCIA DE LA CAPACIDAD DE INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD PARA LA PROMOCIÓN LABORAL	107
GRÁFICA 2-77 IMPORTANCIA DEL DOMINIO DE OTRAS ÁREAS DEL CONOCIMIENTO PARA LA PROMOCIÓN LABORAL	108
GRÁFICA 2-78 IMPORTANCIA DEL DOMINIO DE TÉCNICAS INFORMÁTICAS PARA LA PROMOCIÓN LABORAL	109
GRÁFICA 2-79 IMPORTANCIA DEL DOMINIO DE OTRO IDIOMA PARA LA PROMOCIÓN LABORAL	110
GRÁFICA 2-80 FRECUENCIAS Y GRADO DE SATISFACCIÓN ASIGNADOS POR LOS EMPLEADORES.....	111
GRÁFICA 2-81 SATISFACCIÓN GENERAL DE LOS EMPLEADORES CON LOS EGRESADOS DE LA UAEH.....	112
GRÁFICA 2-82 PRESTIGIO DE LA UAEH EN EL MERCADO LABORAL	116
GRÁFICA 2-83 PRESTIGIO DE LA UAEH POR SECTOR EMPRESARIAL	117
GRÁFICA 2-84 PRESTIGIO DE LA UAEH DE ACUERDO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA	118
GRÁFICA 2-85 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA RESPONSABILIDAD DE LOS EGRESADOS.....	119
GRÁFICA 2-86 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA RESPONSABILIDAD DE LOS EGRESADOS POR SECTOR EMPRESARIAL	121
GRÁFICA 2-87 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA RESPONSABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE ACUERDO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA	122
GRÁFICA 2-88 GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL RITMO DE APRENDIZAJE DE LOS EGRESADOS	123
GRÁFICA 2-89 GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL RITMO DE APRENDIZAJE DE LOS EGRESADOS POR SECTOR EMPRESARIAL	124
GRÁFICA 2-90 GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL RITMO DE APRENDIZAJE DE LOS EGRESADOS DE ACUERDO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA	125
GRÁFICA 2-91 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS VALORES PERSONALES Y PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS	127
GRÁFICA 2-92 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS VALORES PERSONALES Y PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS IDENTIFICADOS POR SECTOR EMPRESARIAL	129
GRÁFICA 2-93 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS VALORES PERSONALES Y PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE ACUERDO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA	130
GRÁFICA 2-94 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA LICENCIATURA.....	131
GRÁFICA 2-95 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA LICENCIATURA, IDENTIFICADOS POR SECTOR EMPRESARIAL	132
GRÁFICA 2-96 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA LICENCIATURA DE ACUERDO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA.....	133
GRÁFICA 2-97 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE RESOLVER PROBLEMAS	134
GRÁFICA 2-98 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE RESOLVER PROBLEMAS IDENTIFICADOS POR SECTOR EMPRESARIAL	136
GRÁFICA 2-99 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE RESOLVER PROBLEMAS DE ACUERDO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA..	137
GRÁFICA 2-100 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS HABILIDADES PRÁCTICAS DE LOS EGRESADOS	138
GRÁFICA 2-101 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS HABILIDADES PRÁCTICAS DE LOS EGRESADOS POR SECTOR EMPRESARIAL.....	139
GRÁFICA 2-102 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS HABILIDADES PRÁCTICAS DE LOS EGRESADOS DE ACUERDO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA.....	140
GRÁFICA 2-103 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA PUESTA EN PRÁCTICA DE LOS CONOCIMIENTOS DE SU DISCIPLINA.....	141
GRÁFICA 2-104 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA PUESTA EN PRÁCTICA DE LOS CONOCIMIENTOS DE SU DISCIPLINA IDENTIFICADOS POR SECTOR EMPRESARIAL	143
GRÁFICA 2-105 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA PUESTA EN PRÁCTICA DE LOS CONOCIMIENTOS DE SU DISCIPLINA DE ACUERDO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA	144
GRÁFICA 2-106 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO.....	145
GRÁFICA 2-107 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO POR SECTOR EMPRESARIAL.....	146
GRÁFICA 2-108 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO DE ACUERDO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA..	147
GRÁFICA 2-109 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE RENDIR BAJO PRESIÓN	148
GRÁFICA 2-110 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE RENDIR BAJO PRESIÓN IDENTIFICADOS POR SECTOR EMPRESARIAL	150
GRÁFICA 2-111 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD RENDIR BAJO PRESIÓN DE ACUERDO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA	151
GRÁFICA 2-112 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO DE LOS EGRESADOS	152
GRÁFICA 2-113 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO DE LOS EGRESADOS POR SECTOR EMPRESARIAL	153
GRÁFICA 2-114 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO DE LOS EGRESADOS DE ACUERDO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA.....	154
GRÁFICA 2-115 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	155



GRÁFICA 2-116 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD IDENTIFICADOS POR SECTOR EMPRESARIAL.....	157
GRÁFICA 2-117 GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACIDAD DE INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD DE ACUERDO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA	158
GRÁFICA 2-118 GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL DOMINIO DE PROGRAMAS COMPUTACIONALES.....	159
GRÁFICA 2-119 GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL DOMINIO DE PROGRAMAS COMPUTACIONALES IDENTIFICADOS POR SECTOR EMPRESARIAL.....	160
GRÁFICA 2-120 GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL DOMINIO PROGRAMAS COMPUTACIONALES DE ACUERDO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA	161
GRÁFICA 2-121 GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL DOMINIO DE OTROS IDIOMAS	162
GRÁFICA 2-122 GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL DOMINIO DE OTROS IDIOMAS POR SECTOR EMPRESARIAL.....	164

Coordinador General del Estudio

M. en I. Heriberto Niccolas Morales

Coordinador Operativo

Ing. Pablo Martínez Castelán

Procesamiento de datos y análisis estadístico:

Ing. Pablo Martínez Castelán

Equipo de encuestadores:

Alejandra Martínez Castelán

Angélica Minerva López Pérez

Ariadna Almaraz Morales

Belem Hernández de la Cruz

Erika Fredya A. Córdova Vilas

Erika Trejo Trejo

Fausto Daniel Cruz Acevedo

Froylan David Hernández Hernández

Juan Fidel Hernández Tovar

María de Jesús Figueroa Hernández

Mirely Acosta Guzmán

Miryam Aline Estrada Arce