



Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo



SISTEMA INSTITUCIONAL
DE EVALUACIÓN

**Estudio de opinión de empleadores
sobre el desempeño laboral de egresados
de la Licenciatura en Comercio Exterior
Instituto de Ciencias Económico Administrativas
(ICEA)**

Mayo de 2025

AUTOR:

Dr. José Antonio Pérez Enzastiga

COAUTOR

Mtro. Gerardo Suárez Barrera

APOYO TÉCNICO:

Lic. Víctor Samperio Márquez

©Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

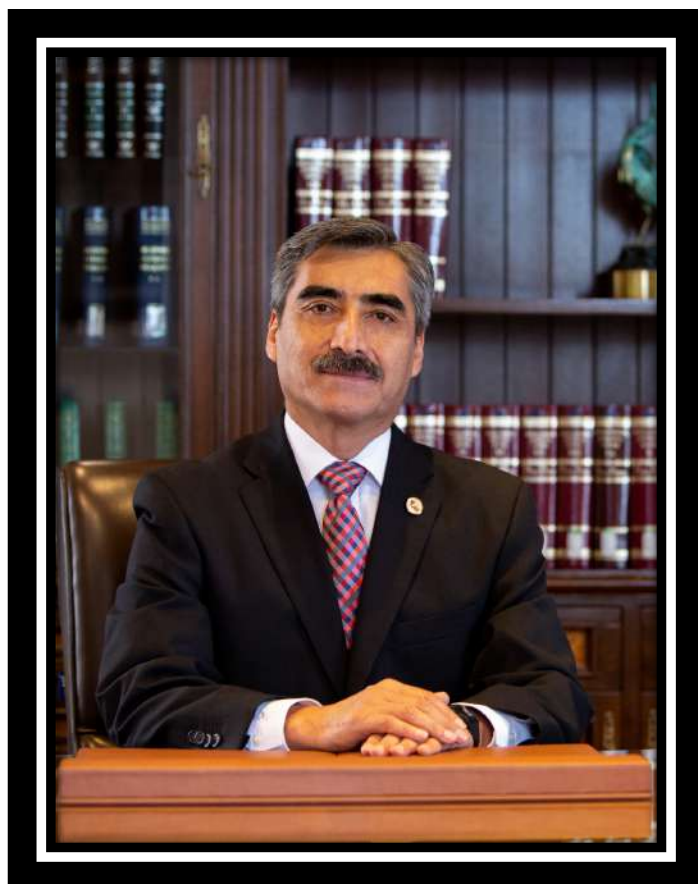
Abasolo 600, Col. Centro, Pachuca, Hgo. México. CP. 42000

Prohibida la reproducción parcial o total de esta obra sin el consentimiento escrito de la UAEH.

Registro Público del Derecho de Autor 03-2014-062511300000-01

Título de registro de marca 1556919 "Sistema Institucional de evaluación UAEH"

DIRECTORIO



Dr. Octavio Castillo Acosta
Rector

Mtro. Julio César Leines Medécigo
Secretario General

Dr. Jesús Israel Monroy Muñoz
Director General de Evaluación

Mtra. Brenda Ivonne Olvera Larios
Subdirectora General de Evaluación

Dirección General de Evaluación

*Estudio de opinión de empleadores sobre el
desempeño laboral de egresados de la
UAEH, 2025.*

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	6
1. GENERALIDADES.....	7
1.1 Tipo y tamaño de las empresas o instituciones encuestadas.....	7
1.2 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata	8
1.3 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH	8
1.4 Áreas de desempeño laboral de los egresados	9
1.5 Prestatarios de Servicio Social y Prácticas Profesionales	9
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	11
2.1 El proceso de reclutamiento.....	11
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas.....	12
2.3 Importancia de la acreditación externa en la contratación de egresados.....	13
2.4 Principales debilidades de los egresados para la contratación	13
3. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES	14
3.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH	14
3.2 Capacidades fundamentales para la contratación de los egresados.....	15
3.3 Prestigio de la UAEH	16
3.4 Formación específica requerida por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeñan	16
4. CONCLUSIONES GENERALES	18

INTRODUCCIÓN

El presente documento es el informe del Estudio de Opinión de Empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Exterior que se oferta en el Instituto de Ciencias Económico Administrativas (ICEA) el cual fue realizado mediante una encuesta aplicada por la Dirección General de Evaluación y la Coordinación del Programa Educativo en el presente año, con ello la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo continúa con la realización del estudio de empleadores cuyo antecedente inmediato es el *Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados de la UAEH* realizado en 2022 por la Dirección General de Evaluación y el *Estudio del mercado ocupacional del Estado de Hidalgo* realizados en el año 2008 y 2004 por la Dirección General de Planeación respectivamente.

A través de este documento se identificaron las necesidades más demandadas a los profesionistas que laboran en las empresas ubicadas en diferentes lugares del estado, así como el grado de satisfacción que los empleadores tienen con los egresados de la UAEH, específicamente con el Programa Educativo en Comercio Exterior con el propósito de conocer las fortalezas y debilidades durante su formación, de esta manera se plantearon dos interrogantes a las que se busca dar respuesta: ¿cuáles son los principales criterios y aspectos valorados y utilizados con mayor regularidad en el proceso de selección y reclutamiento de los profesionistas universitarios desde la perspectiva de los empleadores? y ¿cuál es la opinión que tienen los empleadores respecto al desempeño profesional de los egresados de la UAEH?.

El cuestionario actual se aplicó a 7 empresas que tienen al menos un egresado de esta casa de estudios, que en algún momento los tuvieron laborando o bien que cuentan con prestadores de servicio social y/o prácticas profesionales.

1. GENERALIDADES

Como primer paso del análisis se tiene una descripción detallada de las características principales de las empresas e instituciones que participaron en el estudio, especificando el sector laboral y la actividad a la que pertenecen, identificando el tipo de empresas que mayormente captan egresados de este programa educativo.

1.1 Tipo y tamaño de las empresas o instituciones encuestadas

De acuerdo con los resultados que se presentan en la Tabla 1.1, 57.1% de las empresas que participaron y que emplean egresados del programa educativo de Comercio Exterior pertenecen al sector público, mientras que 42.9% se ubican en el sector privado evidenciando una mayor inserción laboral de los egresados en instituciones gubernamentales.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Público	4	57.1
Privado	3	42.9
Total	7	100.0

Tabla 1.1. Identificación del tipo de empresa o institución

De acuerdo con los censos económicos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2019)¹, las empresas se clasifican por su tamaño en: micro, pequeña, mediana y grande. La Tabla 1.2 muestra las empresas que captan mayormente a los egresados de este programa educativo observándose que el 71.4% corresponde a empresas medianas, mientras que tanto las grandes como las pequeñas empresas representan cada una el 14.3%. Estos resultados indican que los egresados se insertan preferentemente en estructuras organizacionales de tamaño intermedio.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Mediana	5	71.4
Pequeña	1	14.3
Grande	1	14.3
Total	7	100.0

Tabla 1.2 Frecuencia y porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

¹ Micro, pequeña, mediana y gran empresa: estratificación de los establecimientos: Censos Económicos 2019/Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2019). México.

1.2 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata

La institución de egreso es uno de los factores importantes que consideran los empleadores como criterio de contratación, la Tabla 1.3 muestra que para el 57.1% es medianamente importante, y para el 42.9% es muy importante, estos resultados indican que la procedencia académica constituye un componente significativo en los procesos de evaluación profesional y su idoneidad para el puesto de trabajo.

Factor	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente importante	4	57.1
Muy importante	3	42.9
Total	7	100.0

Tabla 1.3 Nivel de importancia de la Institución donde se formaron los egresados

1.3 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH

En las 7 empresas encuestadas se identificó un total de 86 trabajadores egresados de la UAEH, ver Tabla 1.4.

Número de empleados	Número de Empresas	Número total de empleados
2	3	6
3	1	3
4	1	4
8	1	8
65	1	65
Total	7	86

Tabla 1.4 Cantidad de empleados de las empresas o instituciones encuestadas

En la Tabla 1.5 se enlistan las Instituciones de Educación Superior (IES) que contratan a profesionistas afines o similares por las empresas o instituciones encuestadas.

Otras IES	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	3	42.9
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Instituto Politécnico Nacional (IPN) y Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)	1	14.3
Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo (UPMH)	1	14.3
Universidad Tecnológica de Tula Tepeji (UTTT)	1	14.3
No contestó	1	14.3
Total	7	100.0

Tabla 1.5 Otras IES de procedencia de los profesionistas que son contratados en la empresa o institución

En la Tabla 1.6 se muestran las Instituciones de Educación Superior (IES) mencionadas por los empleadores respecto a quienes consideran los mejores egresados de este programa educativo.

IES	Frecuencia	Porcentaje
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH)	4	70.0
Instituto Politécnico Nacional (IPN)	1	10.0
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)	1	10.0
No he tenido oportunidad de laborar con egresados de otras instituciones	1	10.0
Total	7	100.0

Tabla 1.6 IES con los mejores egresados de la carrera

1.4 Áreas de desempeño laboral de los egresados

La Tabla 1.7 muestra el nivel jerárquico que ocupan actualmente los egresados en el ámbito laboral, observándose una clara tendencia de inserción en niveles intermedios de responsabilidad, debido a que 71.4% de los egresados son contratados para ocupar puestos de mandos medios, mientras que 14.3% son contratados para ocupar puestos operativos y de mandos altos.

Áreas de desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Mandos medios	5	71.4
Mandos altos	1	14.3
Operativos	1	14.3
Total	7	100.0

Tabla 1.7 Área de desempeño de los profesionistas

1.5 Prestatarios de Servicio Social y Prácticas Profesionales

En este apartado de la encuesta se monitorea lo referente a los prestatarios de servicio social y aquellos que realizan prácticas profesionales, lo anterior con el propósito de determinar el grado de satisfacción de los empleadores con los egresados de la institución, actividades que nos permiten mantener un vínculo directo con los empleadores.

De los 7 empleadores encuestados 5 mencionaron haber tenido estudiantes de la UAEH realizando su servicio social, ver Tabla 1.8.

Servicio social	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	71.4
No	2	28.6
Total	7	100.0

Tabla 1.8 Recibió estudiantes para servicio social

En lo que respecta a las prácticas profesionales 5 de los 7 empleadores señalaron haber contado con estudiantes realizando prácticas profesionales. Los resultados obtenidos indican una participación activa de los empleadores en la formación práctica de los estudiantes, traduciéndose en un indicador positivo de vinculación entre la institución y el sector empresarial, ver Tabla 1.9.

Prácticas profesionales	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	71.4
No	2	28.6
Total	7	100.0

Tabla 1.9 Recibió estudiantes para prácticas profesionales

Respecto a si tienen previsto continuar contratando egresados de la UAEH de este programa educativo, 100.0% de los empleadores respondió afirmativamente, reflejando no solo la pertinencia de la formación académica recibida, así como la capacidad de los futuros profesionistas para integrarse de manera efectiva al entorno laboral, constituyéndose en un indicador positivo sobre la calidad de la licenciatura en Comercio Exterior y su alineación con las demandas del mercado laboral, ver Tabla 1.10.

Contratar egresados	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	100.0
Total	7	100.0

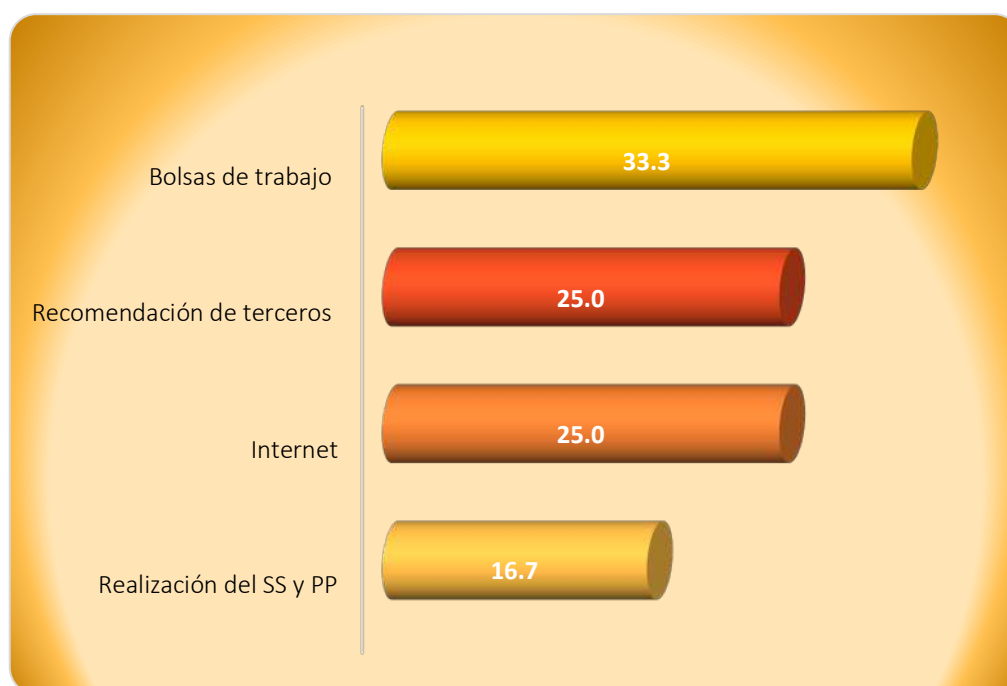
Tabla 1.10 Porcentaje de empleadores que contratarían egresados de la UAEH

2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Es importante conocer las necesidades que tienen los empleadores e identificar el proceso que realizan en la selección de su personal, por ello en esta sección se observan elementos como: medios de reclutamiento más utilizados y aspectos más significativos que influyen en la contratación.

2.1 El proceso de reclutamiento

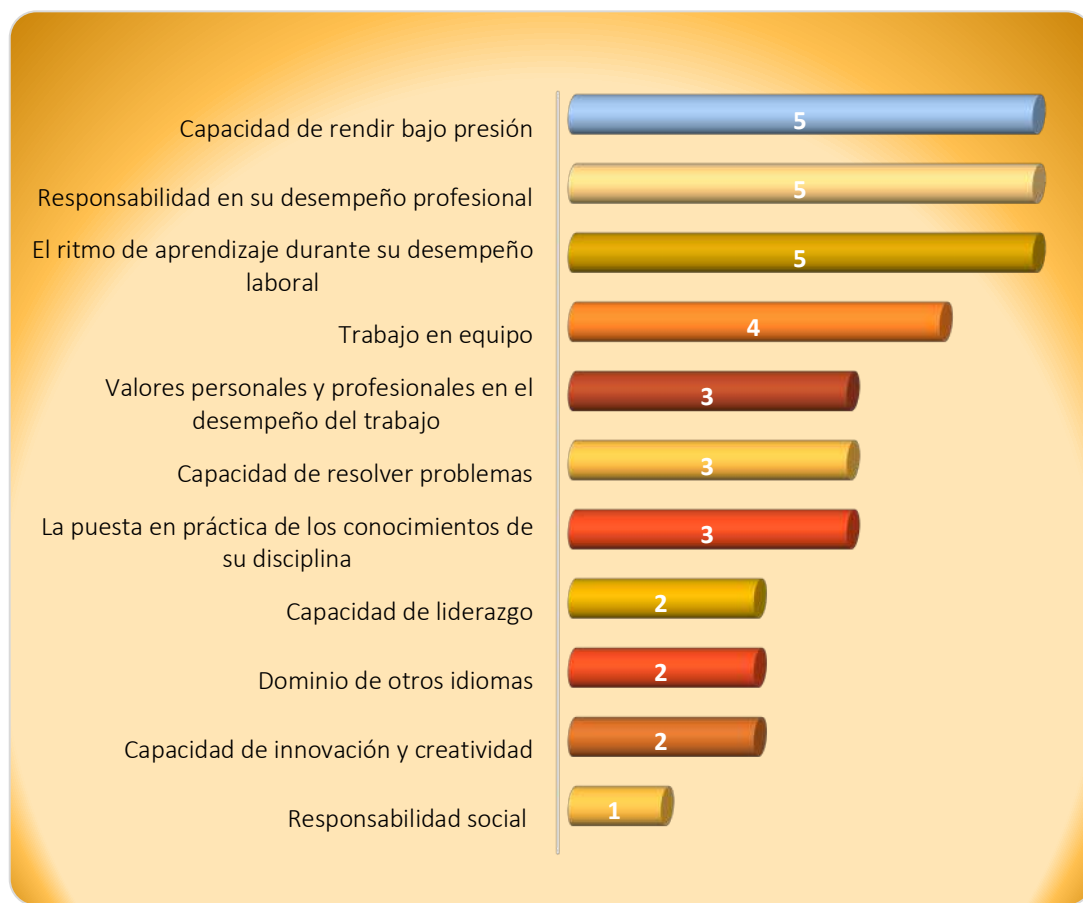
En la Gráfica 2.1 se observa que las bolsas de trabajo constituyen el principal medio de reclutamiento de egresados de la licenciatura en Comercio Exterior de acuerdo con el 33.3% de los empleadores encuestados, este dato resalta la función estratégica que tienen estos procesos como canales de inserción laboral, permitiendo a los empleadores conocer de primera mano las competencias y desempeño de los egresados antes de formalizar su contratación. En un segundo plano, se identificaron dos medios de reclutamiento con igual porcentaje: recomendación de terceros y el uso del internet, con el 25% respectivamente, sugiriendo que las redes informales y las plataformas digitales siguen siendo relevantes en el proceso de selección y contratación. Finalmente, solo 16.7% de los empleadores señalaron utilizar el servicio social y prácticas profesionales como mecanismo de reclutamiento.



Gráfica 2.1 Medios de reclutamiento más utilizados por los empleadores

2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

Los requisitos que determinan la contratación de los egresados se muestran en la Gráfica 2.2. Observándose que 5 de los 7 empleadores consideran principalmente la capacidad de rendir bajo presión, la responsabilidad en su desempeño profesional y el ritmo de aprendizaje durante su desempeño laboral. El trabajo en equipo otro de los requisitos fundamentales debido a que 4 de los 7 empleadores así lo manifestaron, reflejando una demanda de los egresados que demuestran una iniciativa y disposición para aprender, así como la capacidad de adaptarse a diferentes contextos laborales. La obtención del título universitario dicho por 5 empleadores y la revisión del currículum vitae por 4 sugieren que tanto la formación formal como la presentación profesional influyen significativamente en los procesos de contratación. En otro nivel de importancia se ubican criterios como el dominio de la disciplina, la experiencia laboral, el dominio de las tecnologías informáticas, la responsabilidad social y la imagen de la universidad dicho por 2 empleadores de forma respectiva. Finalmente, un empleador señaló como criterio de contratación, ser egresado de un programa educativo acreditado.



Gráfica 2.2 Requisitos más importantes para determinar la contratación

2.3 Importancia de la acreditación externa en la contratación de egresados

La acreditación externa es percibida como un indicador de que el programa educativo cumple con estándares reconocidos en cuanto a contenido, infraestructura, planta docente, y demás procesos formativos, En este sentido, contar con una certificación genera confianza respecto a la formación y preparación del egresado, los resultados se observan en la Tabla 2.1.

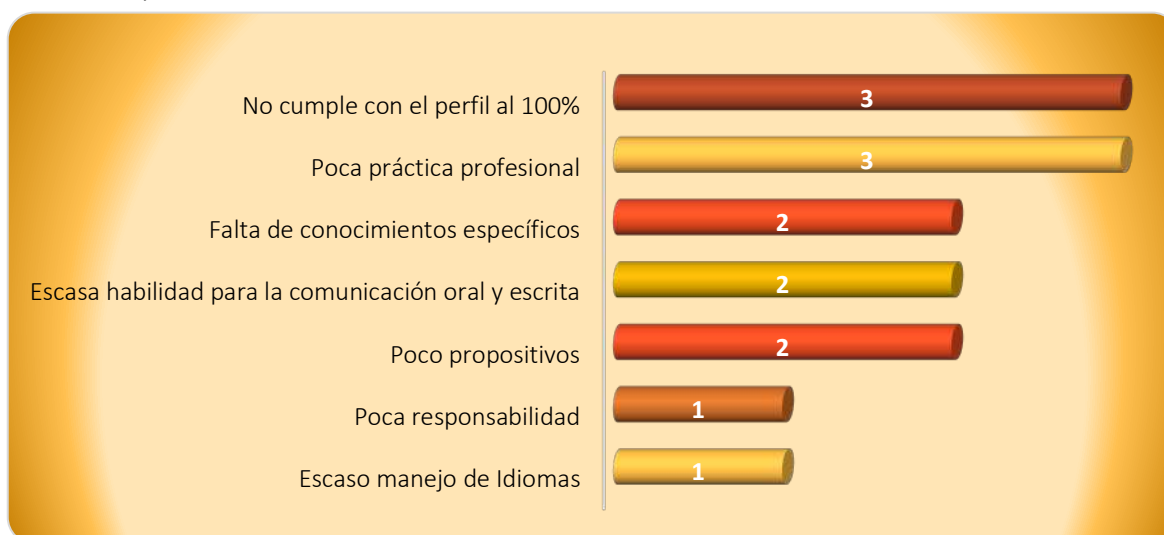
Importancia de la acreditación externa	Frecuencia	Porcentaje
No contestó	4	57.1
Mucho	2	28.6
Regular	1	14.3
Total	7	100.0

Gráfica 2.1 Importancia de programas educativos evaluados o acreditados

2.4 Principales debilidades de los egresados para la contratación

En este apartado se analiza las debilidades que determinan la no contratación de los egresados del programa educativo.

Los empleadores identificaron diversas áreas de oportunidad en el desempeño de los egresados 3 de ellos señalaron que no cumplen con el perfil profesional al 100%, el mismo número destacó la poca práctica profesional, 2 de los 7 empleadores señalaron la falta de conocimientos específicos, escasa habilidad para la comunicación oral y escrita y poco propositivos, otros empleadores mencionaron la poca responsabilidad y el escaso manejo de idiomas, ver Gráfica 2.3.



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

3. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES

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

3.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH

Para el 71.4% de los empleadores encuestados, la formación de los egresados de esta licenciatura es considerada como buena. Esta valoración representa un indicador relevante de la calidad educativa del programa en opinión de quienes contratan o supervisan a los egresados ofreciendo una perspectiva externa que permite validar el impacto real del proceso formativo en contextos profesionales. Esta información fundamenta los procesos de mejora continua y asegura la pertinencia del plan de estudios con las demandas del sector laboral, ver Tabla 3.1.

Formación de los egresados	Frecuencia	Porcentaje
Buena	5	71.4
Excelente	1	14.3
Regular	1	14.3
Total	7	100.0

Tabla 3.1 Satisfacción con la formación de los egresados

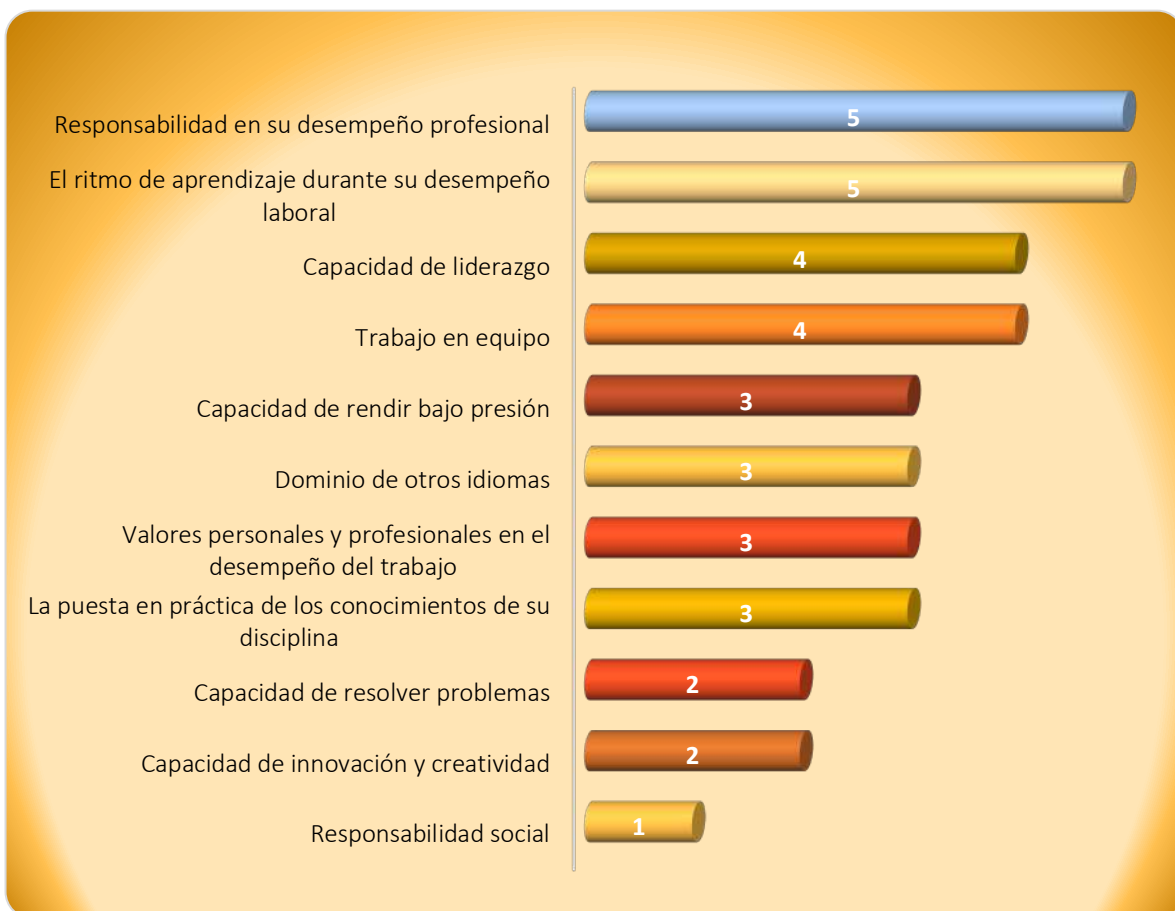
La satisfacción por parte de los empleadores con los egresados es elevada debido a que el 100.0% manifestó encontrarse totalmente satisfechos y satisfechos como se muestra en la Tabla 3.2.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	4	57.1
Totalmente satisfecho	3	42.9
Total	7	100.0

Tabla 3.2 Satisfacción con el desempeño laboral de los egresados

3.2 Capacidades fundamentales para la contratación de los egresados

En la Gráfica 3.1 se presentan las capacidades que los empleadores consideran fundamentales para la contratación de egresados. Destacan, en primer lugar, la responsabilidad en el desempeño profesional y la rapidez en el aprendizaje durante el ejercicio laboral, señaladas por cinco empleadores cada una. Asimismo, la capacidad de liderazgo y el trabajo en equipo fueron mencionadas por cuatro empleadores, respectivamente. Tres empleadores coincidieron en valorar la capacidad para rendir bajo presión, el dominio de otros idiomas, los valores personales y profesionales demostrados en el entorno laboral, así como la aplicación efectiva de los conocimientos disciplinares. Además, se mencionaron otras habilidades relevantes como la resolución de problemas, la innovación y creatividad, y la responsabilidad social.



Gráfica 3.1 Aspectos más importantes que poseen los egresados de esta licenciatura, considerados por los empleadores

3.3 Prestigio de la UAEH

Para la universidad, resulta de vital importancia conocer la percepción que los empleadores tienen sobre el prestigio institucional, debido a que esta valoración influye directamente en la reputación académica y en la inserción laboral de sus egresados. En este sentido, los resultados obtenidos reflejan una apreciación favorable, debido a que el 100% lo calificó como excelente y bueno, evidenciando un sólido reconocimiento por parte de los empleadores, respaldando la calidad educativa que ofrece la institución, ver Tabla 3.3.

Prestigio	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	4	57.1
Excelente	3	42.9
Total	7	100.0

Tabla 3.3 Frecuencias y porcentaje respecto al prestigio de la UAEH

3.4 Formación específica requerida por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeñan

De forma general se preguntó a los empleadores el tipo de formación específica que requieren como empresa/institución en apoyo a la labor productiva que desempeñan, el resultado se observa en la Tabla 3.4.

Formación	Frecuencia	Porcentaje
No contestó	4	57.1
Ingeniería en Mantenimiento Industrial	1	14.3
Relaciones internacionales, Negocios Internacionales, Ingenieros en Logística y Transporte	1	14.3
Ingenieros en Sistemas	1	14.3
Total	7	100.0

Tabla 3.4 Formación que requiere como empresa/institución en apoyo a la labor productiva

Finalmente se muestran algunas sugerencias aportadas por los empleadores orientadas a fortalecer su formación y desempeño en el entorno laboral, para mejorar la preparación de los egresados de esta licenciatura. Entre las recomendaciones destacadas, se señaló la necesidad de incorporar materias relacionadas con la legislación Aduanera, clasificación Arancelaria, Trámites y documentos y que formen parte de la currícula obligatoria. Asimismo, se enfatizó en la importancia de incrementar las prácticas en el ámbito laboral con apoyo de las nuevas herramientas tecnológicas, ver Tabla 3.5.

Sugerencias para mejorar la preparación de los egresados	Frecuencia	Porcentaje
No contestó	3	42.9
En relación con la Licenciatura de Comercio Exterior he tenido la oportunidad de observar que se ha mermado el perfil de egreso de los estudiantes, toda vez que aquellas materias donde anteriormente se daba un enfoque amplio en los posibles campos de trabajo al egresar, se percibe que ya no se le dan la debida importancia. Dada la experiencia y comparando conocimientos con Universidades como La Salle, Tecnológico de Monterrey, Valle de México y los egresados de la currícula anterior de la UAEH (hace 14 años), la UAEH se encontraba en un buen nivel, no así, actualmente. Valdría la pena que materias como Legislación Aduanera/Clasificación Arancelaria/Trámites y documentos (que algunas de ellas son impartidas por la Lic. Angélica Gómez Yáñez) formarán parte de la currícula obligatoria, toda vez que es a lo que se enfrentarán los futuros Licenciados en el día a día. Mientras que aquellas materias institucionales podrían ser optativas. Así mismo, es importante que los catedráticos cuenten con experiencia y se mantengan en actualización constante para poder brindar los conocimientos necesarios e incluso prácticas en aula. Por último, entendiendo la importancia del enfoque a las exportaciones y el desarrollo de Proyectos de Exportación, también es importante se dé la importancia debida a las importaciones, puesto que el campo laboral se enfoca en gran medida a esa área.	1	14.3
Prácticas en el ámbito laboral	1	14.3
Que fluyan más en su aprendizaje y en su proactividad	1	14.3
Realizar actividades más prácticas con apoyo de las nuevas tecnologías	1	14.3
Total	7	100.0

Tabla 3.5 Sugerencias para mejorar la preparación de nuestros futuros profesionistas

4. CONCLUSIONES GENERALES

El estudio para determinar la percepción y evaluación de los egresados de la Licenciatura en Comercio Exterior que se imparte en el Instituto de Ciencias Económico Administrativas (ICEA) en opinión de sus empleadores proporcionó los indicadores más relevantes que prevalecen durante el proceso de selección y contratación, la preparación académica, las fortalezas y debilidades manifestadas en el ambiente laboral. Los resultados son notables debido a que permiten identificar la pertinencia y la coherencia entre la formación académica y las necesidades que existen en el ambiente laboral desde la perspectiva de los empleadores.

1. 71.4% de los egresados son contratados para ocupar puestos de mandos medios y 14.3% para ocupar puestos de mandos altos y operativos respectivamente.
2. El principal medio de reclutamiento utilizado por los empleadores y/o responsables de recursos humanos para el proceso de contratación de los egresados de este programa educativo es a través de las bolsas de trabajo.
3. La capacidad de rendir bajo presión, la responsabilidad en su desempeño profesional y el ritmo de aprendizaje durante su desempeño laboral son las principales competencias referidas por los empleadores como requisito para la contratación de los egresados de la Licenciatura en Comercio Exterior.
4. 28.6% de los empleadores consideran fundamental que los programas educativos de licenciatura cuenten con una acreditación externa. Esta percepción responde a la necesidad de contar con profesionistas que hayan sido formados bajo criterios de calidad, pertinencia y actualización continua. En este sentido, la acreditación externa no solo representa un sello de garantía académica, sino también un elemento clave en la toma de decisiones de contratación y en la proyección profesional de los egresados.
5. No cumplir con el perfil al 100% y la poca práctica profesional son las áreas de oportunidad que presentan los egresados de este programa educativo y que se debe fortalecer en opinión de los empleadores.
6. Para el 71.4% de los empleadores la formación de los egresados es considerada como buena.
7. La responsabilidad durante su desempeño profesional y el ritmo de aprendizaje durante su desempeño laboral son los aspectos más importantes que poseen los egresados de esta licenciatura.

-
8. Para el 100% de los empleadores encuestados, la formación de los egresados de esta licenciatura es considerada como excelente y buena.
 9. Finalmente, el 100% de los empleadores dijeron estar satisfechos y totalmente satisfechos con el desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Exterior.