REPORTE DE EMPLEADORES 2022 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE GUANAJUATO





Contenido

Introducción	4
Introducción	6
Capítulo 1 Descripción de la Universidad Politécnica de Guanajuato	8
Capítulo 2 Metodología	11
Enfoque	11
Alcance	11
Descripción del contexto	11
Descripción del sujeto de estudio	12
Sección 1 Estudio Cuantitativo	13
Análisis de la información	24
Sección 2 Estudio Cualitativo	24
Marco referencial	24
Coreografía de datos sección 2 Cualitativa	25
Instrumento	25
Capítulo 3 Resultados	26
Resultados Cuantitativos	26
Resultados Cualitativos	30
Fortalezas	30
Nube de Palabras Fortalezas	30
Redes Semánticas Fortalezas	32
Gráficas de Sankey Fortalezas	35
Debilidades	40
Nube de palabras Debilidades	40
Redes semánticas Debilidades	42
Gráficas de Sankey Debilidades	43
Conocimientos	47
Redes semánticas Conocimientos	47
Gráficas de Sankey Conocimientos	48
Triangulación de Información	
Capítulo 4 Conclusiones	54
Fuentes de consulta:	55



Tabla de figuras

Figura 1 Subregión 7 Laja Bajío	10
Figura 2 Coreografía de datos	11
Figura 3: Empresas Participantes	13
Figura 4: Empresas Participantes	14
Figura 5: Empresas Participantes	15
Figura 6: Dimensiones de evaluación	16
Figura 7: Dimensiones de evaluación	17
Figura 8: Fortalezas Nube de Palabras	
Figura 9: Fortalezas Redes semánticas	33
Figura 10: Fortalezas Redes semánticas	34
Figura 11: Fortalezas de Egresados por sector	
Figura 12: Fortalezas de Egresados por sector	
Figura 13: Fortalezas de Egresados por sector	
Figura 14: Fortalezas de Egresados por sector	
Figura 15: Fortalezas de Egresados por Sector	
Figura 16: Debilidades Nube de Palabras	
Figura 17: Debilidades Redes semánticas.	
Figura 18: Debilidades de Egresados por sector	
Figura 19: Debilidades de Egresados por sector	
Figura 20: Debilidades de Egresados por sector	
Figura 21: Debilidades de Egresados por Sector	
Figura 22: Conocimientos Redes Semánticas	
Figura 23: Necesidades de Capacitación de Egresados por sector	
Figura 24: Necesidades de capacitación de Egresados por sector	
Figura 25: Necesidades de capacitación de egresados por sector	
Figura 26: Necesidades de capacitación de Egresados por sector	51



Tablas

Tabla 1: Alfa de Cronbach	19
Tabla 2: Dimensiones de Evaluación	20
Tabla 2: Dimensiones de Evaluación	21
Tabla 2: Dimensiones de Evaluación	22
Tabla 2: Dimensiones de Evaluación	23
Tabla 2: Dimensiones de Evaluación	24
Tabla 3: Triangulación de Información	52

Tabla 3: Triangulación de Información Cualitativa y Cuantitativa





Introducción

El Seguimiento a Egresados, presenta la interrelación entre dos dualidades: Estudiantes-Egresados, y Pertinencia-Sector Productivo, por lo que es necesario evaluar la calidad académica dentro de la dinámica del sector productivo. Los estudios de SE proporcionan datos de ubicación, nivel de inserción, estatus salarial y profesional de los egresados, con el afán de retroalimentar a las IES sobre el impacto real en el sector productivo de sus procesos educativos. También pretenden un diagnóstico sobre las debilidades y fortalezas con las que cuenta la IES, referidas a sus procesos formativos, evitando con ello la creación de proyectos de formación carentes de pertinencia.

Las universidades e instituciones de educación superior a nivel mundial han empezado acciones enfocadas en el aseguramiento de calidad, para satisfacer las necesidades tanto de sus estudiantes como de la sociedad, con respecto al mercado laboral. Consecuentemente, el conocimiento bien establecido de las fortalezas y las debilidades de sus programas de estudio es primordial para la gestión de calidad.

En este ambiente de evaluación, el estudio de seguimiento de egresados es una cuestión imprescindible para las universidades, pues el desempeño profesional y personal de los egresados facultan establecer indicadores con respecto a la calidad y eficiencia de las instituciones de educación superior.

Entre las ocupaciones prioritarias de toda universidad debe estar en analizar meticulosamente la inserción de los egresados en el mercado laboral, es por esto que la Universidad Politécnica de Guanajuato crea el procedimiento PREGR03 cuyo objetivo es: "Obtener información confiable acerca del desempeño de los egresados y de su opinión de los aciertos y posibles fallas en su formación";





En ese tenor, este reporte busca evidenciar a través de documentar, los resultados de la encuesta de Seguimiento de egresados (REVIN17) durante el año 2021, el cumplimiento del procedimiento manifestado dentro del sistema de gestión de calidad, con la finalidad de retroalimentar los procesos académicos para buscar alcanzar los objetivos educacionales y competencias manifestados en los perfiles de egreso.

Introducción

De acuerdo a la filosofía de esta casa de estudios, su misión consiste en:

Formar personas con una sólida preparación integral, mediante el modelo de Educación Basado en Competencias y programas educativos de calidad. Contribuir con los sectores productivos a través de programas, servicios tecnológicos y educación continua, con el propósito de participar en el desarrollo económico y social sustentable del país (Universidad Politécnica de Guanajuato, s/p).

Una forma asegurar el logro de esta misión , es buscar la calidad educativa , a través de mejorar los procesos, esta institución, se ha comprometido para que, todos sus programas educativos sean reconocidos por su calidad, provocando, la necesidad de conocer los resultados de los procesos de formación, en diferentes etapas, durante el proceso educativo y posterior al servicio de formación, para este último, se ha implementado una evaluación desde dos vertientes, la encuesta de seguimiento de egresados y la investigación sobre percepción de los empleadores del desempeño de los egresados. Con esta información se retroalimentan las estrategias de formación, para ajustar los procesos con la finalidad de egresar profesionistas mejor preparados.





Es por esto que este reporte de investigación tiene como objetivo analizar la opinión que tienen los empleadores de sobre el desempeño de egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato.

Para lo cual en el capítulo 1 se presenta una descripción de la Universidad Politécnica de Guanajuato, posteriormente en el segundo capítulo se describe la metodología implementada, para concluir con el tercer capítulo con los principales hallazgos.



Capítulo 1 Descripción de la Universidad Politécnica de Guanajuato.

Historia

La Universidad Politécnica de Guanajuato (UPG), es un organismo público descentralizado de la administración pública estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propio. La UPG es una institución de educación superior (IES), sectorizada a la Secretaría de Educación de Guanajuato (SEG).

Así lo determina el Decreto Gubernativo núm. 231, publicado el 2 de Agosto del 2005. Esta es la fecha oficial cuando se creó la UPG.

La UPG, entre otros servicios institucionales, proporciona educación de nivel superior, mediante un modelo educativo basado en competencias, EBC.

Para ello, oferta, a los egresados del nivel medio superior, programas educativos pertinentes a las necesidades del sector productivo de bienes y servicios.

La UPG pertenece a la Región Laja-Bajío, teniendo como zona de influencia a los municipios: Celaya; Villagrán; Apaseo el Alto; Apaseo el Grande; Juventino Rosas; Tarimoro; Comonfort; Cortazar; Jaral del Progreso; Salamanca y Salvatierra.

Ubicación

La Universidad está ubicada en la carretera libre Salamanca –Celaya, en Avenida Universidad 1001, Localidad Juan Alonso, en el municipio de Cortazar Guanajuato

Programas Educativos
Los programas educativos ofertados son:
Ingeniería en Energía
Ingeniería en Tecnologías de la Manufactura
Ingeniería en Robótica
Ingeniería en Logística y Transporte
Licenciatura en Administración y Gestión Empresarial
Ingeniería Automotriz



Programas Educativos

Ingeniería Agroindustrial Ingeniería en Biotecnología Ingeniería en Metrología y calidad Ingeniería en Datos

Política de calidad

En la Universidad Politécnica de Guanajuato y su contexto, el principal compromiso es satisfacer consistentemente los requisitos de nuestro cliente y partes interesadas, procurando exceder sus expectativas al proporcionar un servicio educativo de calidad, basado en el modelo de las Universidades Politécnicas; bajo estándares de clase mundial, a través de la mejora continua.

Objetivos de calidad

- -Incrementar la satisfacción de nuestros clientes.
- -Asegurar la implementación del modelo de Educación basado en competencias.
- -Incrementar el aprovechamiento académico del alumno.
- -Incrementar el índice de retención.
- -Mejorar continuamente la competencia del personal de la UPG.
- -Mejorar el desempeño y la eficacia del sistema de gestión de calidad.

Misión

Formar personas con una sólida preparación integral, mediante el modelo de educación basado en competencias y programas educativos de calidad. Contribuir con los sectores productivos a través de programas, servicios tecnológicos y educación continua, con el propósito de participar en el desarrollo económico y social sustentable del país.

Visión

Somos una universidad de clase mundial operando mediante un sistema integral de gestión de calidad que:

Forma integralmente a personas, a través de diversos programas educativos reconocidos por su calidad y pertinencia, basados en el modelo de las Universidades Politécnicas. Cuenta con personal altamente calificado.

Promueva la cultura de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, con enfoque sustentable y proyección internacional.





Valores Institucionales

HONESTIDAD: Es el esfuerzo para buscar, descubrir, difundir y vivir la verdad.

RESPETO: Considerar a las personas en razón de su dignidad.

JUSTICIA: Procurar lo que la persona y su comunidad requieren para su desarrollo.

RESPONSABILIDAD: Asumir que las acciones de las personas impactan en el desarrollo propio y en el de las próximas generaciones.

INNOVACIÓN: Desarrollar las capacidades creativas para el perfeccionamiento de lo que existe o de la implementación de nuevas ideas.

COMPROMISO: Tener la firme determinación de actuar en conformidad al bien común.



Capítulo 2 Metodología.

Enfoque

Esta investigación tiene un enfoque mixto de diseño paralelo.

Alcance

El alcance propuesto es descriptivo.

Descripción del contexto

Esta investigación se realiza en la zona laja bajío, esta ubicación geográfica está compuesta por los municipios: Santa Cruz de Juventino Rosas, Comonfort, Apaseo el grande, Villagrán, Celaya, Cortazar, Jaral del progreso, Tarimoro, Apaseo el Alto (Instituto de la Planeación, estadística y geografía del Estado de Guanajuato, 2017), esta zona tiene vocación manufacturera principalmente de la industria automotriz y también tiene un amplio enfoque hacia la agricultura, la ciudad urbana más grande de esta zona es Celaya, sin embargo la institución educativa de donde egresan estos estudiantes se encuentra entre dos ciudades Celaya y Cortazar, es por esto que recibe muchos aspirantes de comunidades rurales, donde su familia se dedica a actividades del campo y cuando el alumno egresa, aspira a integrar a la industria principalmente automotriz.



Figura 3 Subregión 7 Laja Bajío

Fuente: Instituto de la Planeación, estadística y geografía del Estado de Guanajuato (2017).



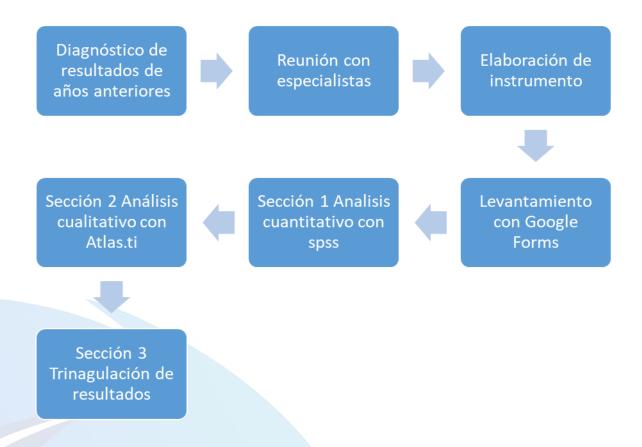
Descripción del sujeto de estudio

Los sujetos de estudio son los empleadores de la Universidad Politécnica de Guanajuato.

Unidad de análisis:

Desempeño laboral de los egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato percibido por los empleadores.

Figura 4 Coreografía de datos





Sección 1 Estudio Cuantitativo

Diseño

No experimental Transaccional.

Población

La población de informantes son personas que han tenido en su empresa, egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato.

- 2400 Empleadores *

Muestra

Para la realización del presente estudio se trabajó con una muestra no probabilística por conveniencia de 64 empleadores encuestados.

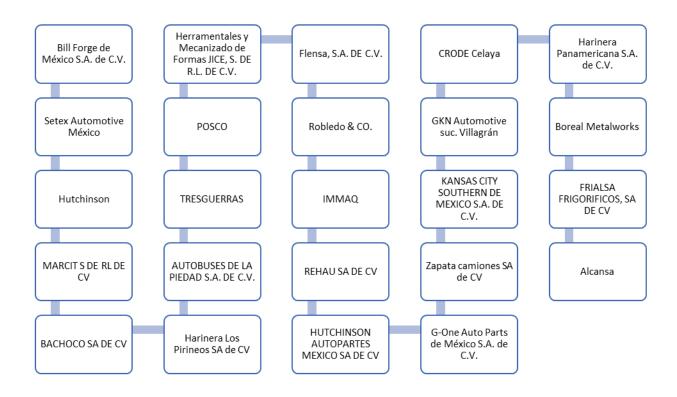
A continuación se presentan las empresas que participaron aportando su valiosa aportación y contribución al estudio de Empleadores 2022.

*Estimación basada en: 3000 Egresados, asumiendo que 80 % se encuentra laborando.



Empresas Participantes

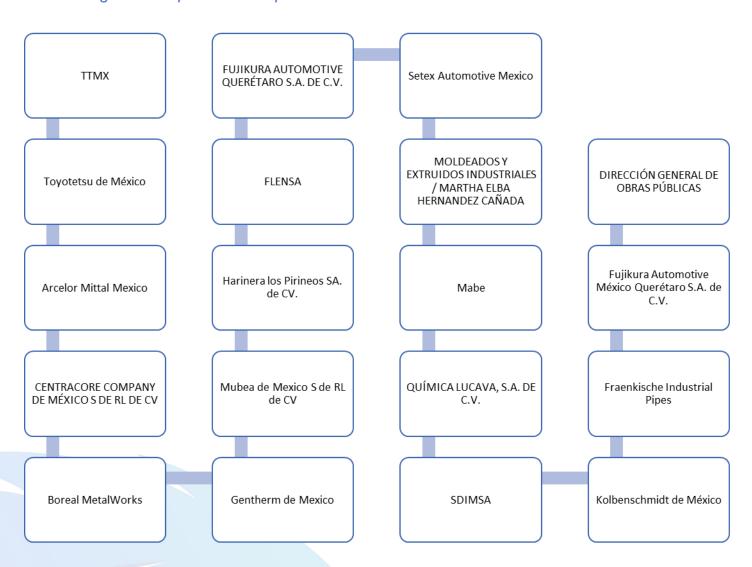
Figura 3: Empresas Participantes





Empresas Participantes

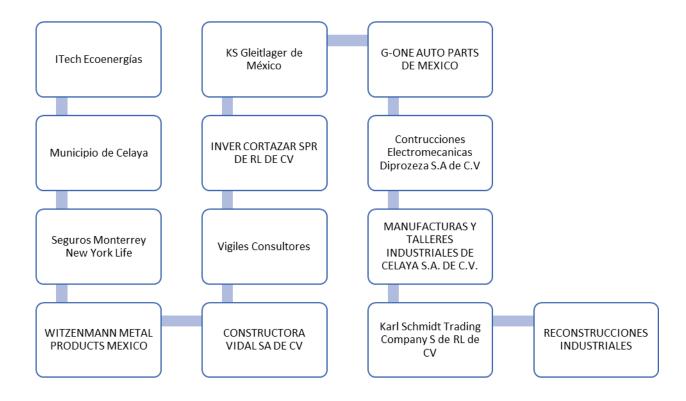
Figura 4: Empresas Participantes.





Empresas Participantes

Figura 5: Empresas Participantes





Instrumento Análisis Documental

La elaboración del presente trabajo de investigación, es un esfuerzo en conjunto con especialistas de las áreas de empleabilidad, psicología y desarrollo humano de la Universidad Politécnica de Guanajuato, se gestionaron y realizaron sesiones de trabajo, en donde se revisó a detalle la información y antecedentes de estudios de investigación realizados en base a la opinión de empleadores y los egresados de la UPG colaborando dentro de sus organizaciones.

Durante las sesiones de trabajo, se abordaron temas relacionados con la importancia de evaluar a los egresados desde diferentes enfoques y perspectivas, y así, poder dimensionar las diversas variables que conforman la opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados.

Las dimensiones a evaluar son:

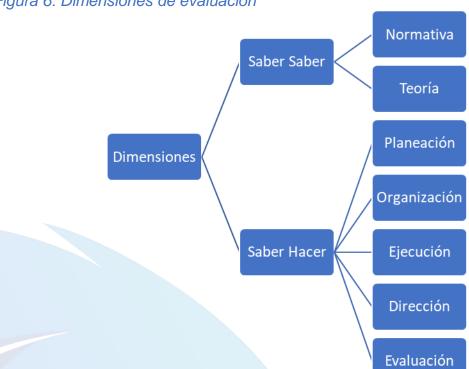
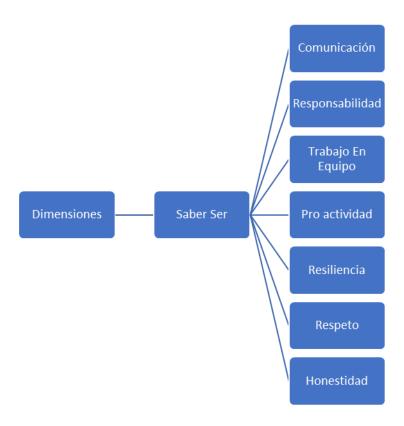


Figura 6: Dimensiones de evaluación



Figura 7: Dimensiones de evaluación



Diseño Propio, con la participación de 7 especialistas de la Universidad Politécnica de Guanajuato:

- Área desarrollo humano. Mtra. Ma. Del Carmen Villagómez Tellez
- Departamento Psicopedagógico. Lic. Samuel Ruíz Tello
- Formación Integral. Mtra. María Guadalupe Patiño Reyes
- -Cuerpo Académico. Mtra. Guadalupe Melesio Moreno



La confiabilidad del instrumento se analizó logrando un Alfa de Cronbach:

Tabla 1: Alfa de Cronbach.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
.895	75

Fuente: Elaboración Seguimiento Egresados y Bolsa de trabajo UPG (2022)

Definición Operacional

Las variables establecidas de la 1 a la 76 se clasificaron como variables ordinales y han sido establecidas de la siguiente forma:

- 1= No he podido evaluar esa característica.
- 2= Totalmente en desacuerdo.
- 3= En desacuerdo.
- 4= A veces.
- 5= De acuerdo.
- 6= Totalmente de acuerdo.
- 999= Perdidos (Sin respuesta)



Tabla 2: Dimensiones de Evaluación

SABER Normati	Normativa	Los colaboradores egresados de la UPG conocen las leyes que aplican a su área
		El colaborador conoce las normativas que aplican en su área
		El colaborador conoce los estándares aplicables en su área
	Teoría	El colaborador tiene los conocimientos teóricos necesarios para desempeñarse correctamente
		El colaborador tiene los conocimientos teóricos que le generan un potencial de crecimiento en la organización



Tabla 2: Dimensiones de Evaluación

SABER HACER	Planeación	El colaborador ha demostrado capacidad para planear las actividades y proyectos asignados
	Organización	El colaborador ha demostrado que es capaz de organizar
	Ejecución	las actividades y proyectos encomendados El colaborador ha operado la maquinaria de su puesto con pericia
		El colaborador utiliza la paquetería office sin problemas El colaborador utiliza medios de trabajo colaborativo en plataformas virtuales (Teams, Zoom, Meet, Cisco etc)
		El colaborador es capaz de comunicarse en inglés El colaborador es capaz de gestionar la información para realizar eficientemente su función
		El colaborador utiliza eficientemente el software especializado relacionado con su área
		El colaborador ha demostrado que es capaz de ejecutar las actividades y proyectos asignados
	Dirección	El colaborador ha demostrado que es capaz de coordinar equipos de trabajo
		El colaborador ha re direccionado las estrategias para el logro de la actividad o proyecto , cuando surgen inconvenientes
		El colaborador ha solucionado las problemáticas que han emergido al realizar sus actividades o proyectos
		El colaborador ha demostrado que es capaz de dirigir las actividades y proyectos asignados oportunamente
	Evaluación	El colaborador es capaz de generar información que le permita evaluar los resultados de sus actividades y proyectos
		El colaborador ha demostrado que es capaz de evaluar los resultados de las actividades y proyectos asignados
		El colaborador ha demostrado capacidad para retroalimentar y mejorar los proyectos y actividades asignadas



Tabla 2: Dimensiones de Evaluación

SABER SER Comunicación	El colaborador expresa convincentemente sus argumentos para exponer sus puntos de vista	
		El colaborador es capaz de comunicarse correctamente en el idioma inglés
		El colaborador al estar en las reuniones se integra a la dinámica del grupo
		El presentar los avances de su trabajo el colaborador estructura congruentemente sus ideas
		El colaborador escucha las sugerencias que se le da
		El colaborador pregunta cuando tiene dudas
		El colaborador es capaz de mantener una conversación casual para romper el hielo
		El colaborador propone alternativas al enfrentarse en un conflicto
		El colaborador se relaciona de manera eficiente con sus jefes
		El colaborador se relaciona de manera eficiente con sus subordinados
		El colaborador se relaciona con sus compañeros
		El colaborador negocia cuando se encuentra ante una situación de conflicto
	Trabajo en equipo	El colaborador participa activamente con el equipo para el logro de los objetivos comunes
		El colaborador Identifica su rol en las metas en común
		El colaborador ofrece ayuda al equipo
		El colaborador pose una actitud de servicio
		El colaborador pide ayuda al equipo
		El colaborador aporta sus conocimientos y habilidades para el logro de objetivos comunes





Tabla 2: Dimensiones de Evaluación

Responsabilidad	El colaborador se auto gestiona para cumplir con sus compromisos	
	El Colaborador entrega sus tareas con la calidad requerida	
	El colaborador se compromete con las tareas asignadas	
	Se que puedo contar que las actividades que le asigne al colaborador se	
	harán correctamente	
	El colaborador no falta a sus labores	
	El colaborador acude a las reuniones con puntualidad	
	El colaborador entrega sus actividades y proyectos en tiempo acuerdo a	
	los compromisos pactados	
Proactividad	El colaborador es participativo	
	El colaborador presenta alternativas	
	El colaborador inicia sus actividades sin necesidad de ser supervisado	
	El colaborador entrega un esfuerzo extra cuando es necesario	
	El colaborador propone	
	El colaborador encuentra áreas de mejora	
	El colaborador presenta ideas de mejora	
Resiliencia	El colaborador se adapta a los cambios	
	El colaborador aprende de sus errores	
	El colaborador adapta a las necesidades del contexto	
	El colaborador rompe sus propias barreras para vencer su limitaciones	
	El colaborador asume sus responsabilidades en lugar de buscar culpables	
	El colaborador busca ayuda cuando lo requiere	
	El colaborador no se victimiza busca soluciones	
	El colaborador enfrenta los retos	
	El colaborador busca soluciones ante las problemáticas	
Respeto	El colaborador trata a sus compañeros con respeto	
	El colaborador respeta los espacios, materiales e insumos	
	El colaborador respeta las normas	
	El colaborador respeta las diferencias ideológicas	
	El colaborador manifiesta trato incluyente	
	El colaborador se refiere a sus compañeros sin calificativos	
	El colaborador utiliza un lenguaje adecuado de acuerdo a sus funciones	



Tabla 2: Dimensiones de Evaluación

Competencias técnicas	Auto valía	El colaborador cree en sus capacidades
		El colaborador defiende sus puntos de vista
		El colaborador conoce sus fortalezas
		El colaborador se asegura de ser tratado con respeto
Competencias Hone transversales	Honestidad	El colaborador respeta la propiedad ajena
		El colaborador se asegura de reconocer la propiedad intelectual de los autores
		El colaborador manifiesta comportamientos libres de corrupción
		El colaborador actúa de manera integra
	Desempeño	El desempeño del colaborador es el idóneo

Fuente: Elaboración Seguimiento Egresados y Bolsa de trabajo UPG (2022)

Análisis de la información

El análisis de la información se realizó a través del instrumento de medición o recolección de datos cuantitativos mediante una escala de una escala tipo Likert Se recolecto la información a través de google forms, se migro a Excel y posteriormente se analizó con SPSS v21

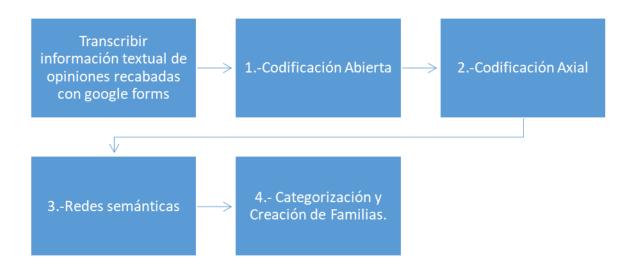
Sección 2 Estudio Cualitativo

Marco referencial

El marco referencial de esta investigación es la fenomenología, la cual parte de un intento por entender las percepciones perspectivas e interpretaciones que la gente hace de un fenómeno determinado, en este caso de la experiencia de haber contado con un colaborador o más, egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato.



Coreografía de datos sección 2 Cualitativa



Instrumento

- 3 preguntas abiertas, transcritas y analizadas con Software Atlas. ti con el siguiente proceso:
- Describa las Fortalezas del egresado de la UPG:
- Describa las Debilidades del egresado de la UPG:
- Cuales conocimientos nuevos tendría que adoptar el egresado de la UPG:

Sección 3 Triangulación de Información

Integración de Sección 1 y 2 a través de la triangulación de información, la cual consistió en contrastar visiones o enfoques a partir de los datos recolectados. Se mezclaron los métodos empleados (Cualitativo, Cuantitativo) para estudiar el fenómeno, en donde se pudieron encontrar datos de interés en base a Fortalezas, Debilidades y áreas de oportunidad de los egresados dentro de las empresas donde se encuentran laborando actualmente.



Capítulo 3 Resultados.

Resultados Cuantitativos

63 Encuestas74 Reactivos

83.42 % Indicador Positivo

Puntaje Total en Reactivos 380 - 100 % 317 -83.4 % Puntaje en Reactivos

NORMATIVA

Los colaboradores egresados de la UPG conocen las leyes que aplican a su área El colaborador conoce las normativas que aplican en su área El colaborador conoce los estándares aplicables en su área

RESULTADO: 5.09

TEORÍA

El colaborador tiene los conocimientos teóricos necesarios para desempeñarse correctamente

El colaborador tiene los conocimientos teóricos que le generan un potencial de crecimiento en la organización

RESULTADO: 5.04

PLANEACIÓN

El colaborador ha demostrado capacidad para planear las actividades y proyectos asignados

RESULTADO:5.11



ORGANIZACIÓN

El colaborador ha demostrado que es capaz de organizar las actividades y proyectos encomendados

RESULTADO: 5.21

EJECUCIÓN

El colaborador ha operado la maquinaria de su puesto con pericia El colaborador utiliza la paquetería office sin problemas.

El colaborador utiliza medios de trabajo colaborativo en plataformas virtuales (Teams, Zoom, Meet, Cisco etc.)

El colaborador es capaz de comunicarse en inglés.

El colaborador es capaz de gestionar la información para realizar eficientemente su función.

El colaborador utiliza eficientemente el software especializado relacionado con su área.

El colaborador ha demostrado que es capaz de ejecutar las actividades y proyectos asignados.

RESULTADO: 5.04

DIRECCIÓN

El colaborador ha demostrado que es capaz de coordinar equipos de trabajo.

El colaborador ha re direccionado las estrategias para el logro de la actividad o proyecto, cuando surgen inconvenientes.

El colaborador ha solucionado las problemáticas que han emergido al realizar sus actividades o proyectos.

El colaborador ha demostrado que es capaz de dirigir las actividades y proyectos asignados oportunamente.

RESULTADO: 4.97

EVALUACIÓN

El colaborador es capaz de generar información que le permita evaluar los resultados de sus actividades y proyectos.

El colaborador ha demostrado que es capaz de evaluar los resultados de las actividades y proyectos asignados.

El colaborador ha demostrado capacidad para retroalimentar y mejorar los proyectos y actividades asignadas.

RESULTADO: 5.08



COMUNICACIÓN

El colaborador expresa convincentemente sus argumentos para exponer sus puntos de vista.

El colaborador es capaz de comunicarse correctamente en el idioma inglés.

El colaborador al estar en las reuniones se integra a la dinámica del grupo.

El presentar los avances de su trabajo el colaborador estructura congruentemente sus ideas.

El colaborador escucha las sugerencias que se le da.

El colaborador pregunta cuando tiene dudas.

El colaborador es capaz de mantener una conversación casual para romper el hielo.

El colaborador propone alternativas al enfrentarse en un conflicto.

El colaborador se relaciona de manera eficiente con sus jefes.

El colaborador se relaciona de manera eficiente con sus subordinados.

El colaborador se relaciona con sus compañeros.

El colaborador negocia cuando se encuentra ante una situación de conflicto.

RESULTADO: 5.62

TRABAJO EN EQUIPO

El colaborador participa activamente con el equipo para el logro de los objetivos comunes.

El colaborador Identifica su rol en las metas en común.

El colaborador ofrece ayuda al equipo.

El colaborador pose una actitud de servicio.

El colaborador pide ayuda al equipo.

El colaborador aporta sus conocimientos y habilidades para el logro de objetivos comunes.

RESULTADO: 5.18

RESPONSABILIDAD

El colaborador se autogestiona para cumplir con sus compromisos.

El Colaborador entrega sus tareas con la calidad requerida.

El colaborador se compromete con las tareas asignadas.

El colaborador no falta a sus labores.

El colaborador acude a las reuniones con puntualidad.

El colaborador entrega sus actividades y proyectos en tiempo acuerdo a los compromisos pactados.

RESULTADO: 5.33

PROACTIVIDAD

- El colaborador es participativo.
- El colaborador presenta alternativas.
- El colaborador inicia sus actividades sin necesidad de ser supervisado.
- El colaborador entrega un esfuerzo extra cuando es necesario.
- El colaborador propone.
- El colaborador encuentra áreas de mejora.
- El colaborador presenta ideas de mejora.

RESULTADO: 5.03

RESILIENCIA

- El colaborador se adapta a los cambios.
- El colaborador aprende de sus errores.
- El colaborador adapta a las necesidades del contexto.
- El colaborador rompe sus propias barreras para vencer sus limitaciones.
- El colaborador asume sus responsabilidades en lugar de buscar culpables.
- El colaborador busca ayuda cuando lo requiere.
- El colaborador no se victimiza busca soluciones.
- El colaborador enfrenta los retos.
- El colaborador busca soluciones ante las problemáticas.

RESULTADO: 5.76

RESPETO

- El colaborador trata a sus compañeros con respeto.
- El colaborador respeta los espacios, materiales e insumos.
- El colaborador respeta las normas.
- El colaborador respeta las diferencias ideológicas.
- El colaborador manifiesta trato incluyente.
- El colaborador se refiere a sus compañeros sin calificativos.
- El colaborador utiliza un lenguaje adecuado de acuerdo a sus funciones.

RESULTADO: 5.40

AUTOVALIA

El colaborador cree en sus capacidades.

El colaborador defiende sus puntos de vista.

El colaborador conoce sus fortalezas.

El colaborador se asegura de ser tratado con respeto.

RESULTADO: 5.24



HONESTIDAD

El colaborador respeta la propiedad ajena.

El colaborador se asegura de reconocer la propiedad intelectual de los autores.

El colaborador manifiesta comportamientos libres de corrupción.

El colaborador actúa de manera íntegra.

RESULTADO: 5.43

DESEMPEÑO

El desempeño del colaborador es el idóneo.

RESULTADO: 5.20

Resultados Cualitativos

El análisis correspondiente al estudio de empleadores, ha consistido en la elaboración de una encuesta a empresas e instituciones, como se mencionaba anteriormente, han contratado a egresados UPG. A partir de los datos obtenidos en la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados.

Fortalezas

Nube de Palabras Fortalezas

En la siguiente nube de palabras, obtenida del estudio realizado, podemos observar las palabras que los empleadores de la Universidad Politécnica de Guanajuato obtuvieron una mayor FRECUENCIA en los resultados obtenidos.



Figura 8: Fortalezas Nube de Palabras



Frecuencia de Fortalezas

Se puede observar que las palabras en mayor tamaño, representan la frecuencia con la que los empleadores expresan o comunican el desempeño de nuestros egresados dentro de las empresas, como son:

- -Disponibilidad
- -Responsabilidad
- -Conocimientos



- -Actitud
- -Aprendizaje
- -Iniciativa
- -Servicio
- -Trabajo en equipo

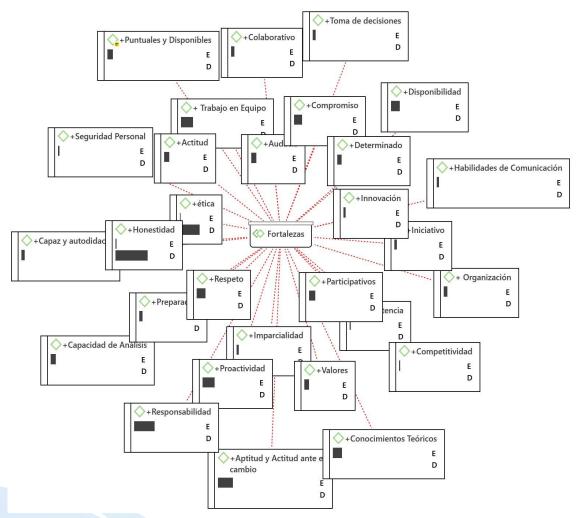
Redes Semánticas Fortalezas

En primer lugar hablaremos de las principales Fortalezas que los empleadores encuentran en los Egresados, cabe mencionar que las fortalezas fueron evaluadas respecto a la opinión general de los egresados.

Gracias a ello, se logró conocer la opinión real de los empleadores de forma cualitativa, cabe mencionar que anteriormente la investigación se realizaba de carácter cuantitativo, sin embargo al ser un número, la calificación o el resultado obtenido no determinaba con exactitud la opinión real de los empleadores.



Figura 9: Fortalezas Redes semánticas



Fuente: Elaboración Seguimiento Egresados y Bolsa de trabajo UPG (2022)

Otro aspecto importante es la disposición de los egresados al realizar las actividades dentro de las empresas, los empleadores argumentan el buen comportamiento y disposición para acatar las instrucciones correspondientes de parte de los jefes inmediatos de los egresados, entendiendo y acatando a la perfección las instrucciones laborales que se dan los egresados UPG.

La actitud de aprendizaje representa un factor positivo para los egresados, muestran un gran interés por complementar sus conocimientos adquiridos durante su formación académica, con nuevos conocimientos teóricos-prácticos dentro de las organizaciones, en algunos casos, adaptándose y aprendiendo los diferentes estilos de trabajo que se encuentran presentes dentro de las empresas y/o organizaciones.



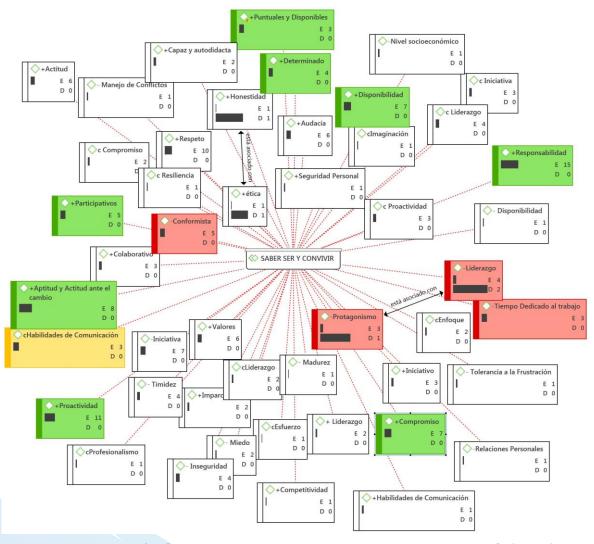


Figura 10: Fortalezas Redes semánticas

Respecto a la valoración que hacen los empleadores del desempeño de los egresados, en el caso de las habilidades para el trabajo en equipo, se califican como buenos y muy buenos, mostrando así un aspecto positivo de los egresados.

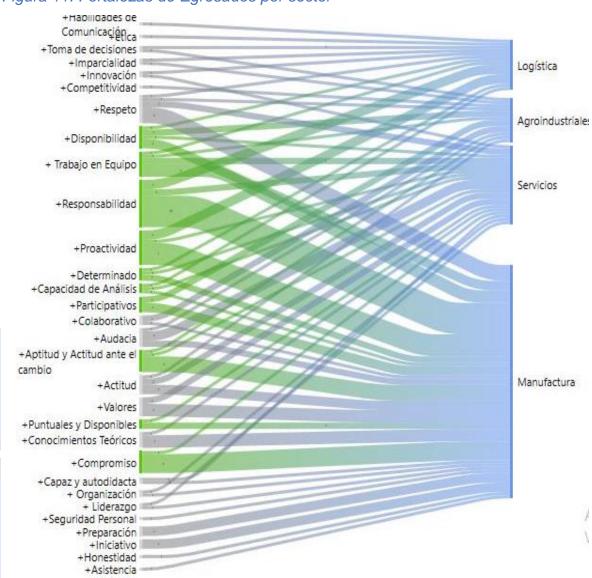
Un porcentaje de empleadores valora que los egresados tienen entre buenas y excelentes habilidades para la organización y que además son participativos, ordenados, dedicados y cuentan con una adaptabilidad ante diversas circunstancias dentro de las organizaciones.



Los valores que se viven dentro de la Universidad Politécnica de Guanajuato, se ven reflejados con la valoración de los empleadores, la honestidad, la responsabilidad, el trabajo en equipo, disciplina y respeto se hacen presentes en los resultados que los empleadores proporcionan en nuestra evaluación, reflejando el trabajo y el esfuerzo que se realiza por nuestro plan de FORMACIÓN INTEGRAL dentro de la Universidad.

Gráficas de Sankey Fortalezas

Figura 11: Fortalezas de Egresados por sector





Gráficas de Sankey

Figura 12: Fortalezas de Egresados por sector

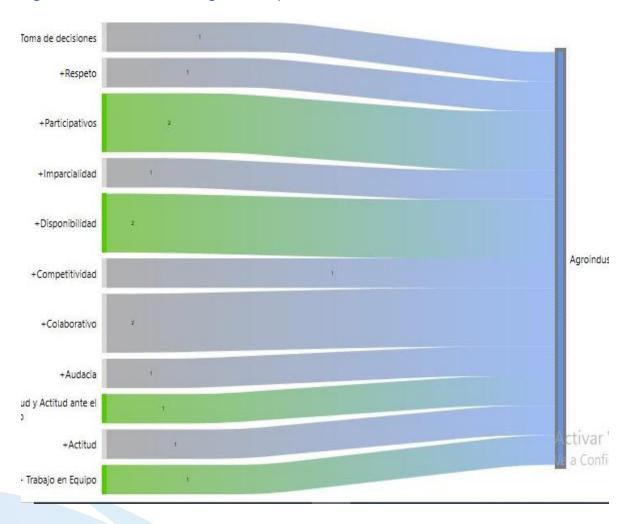




Figura 13: Fortalezas de Egresados por sector

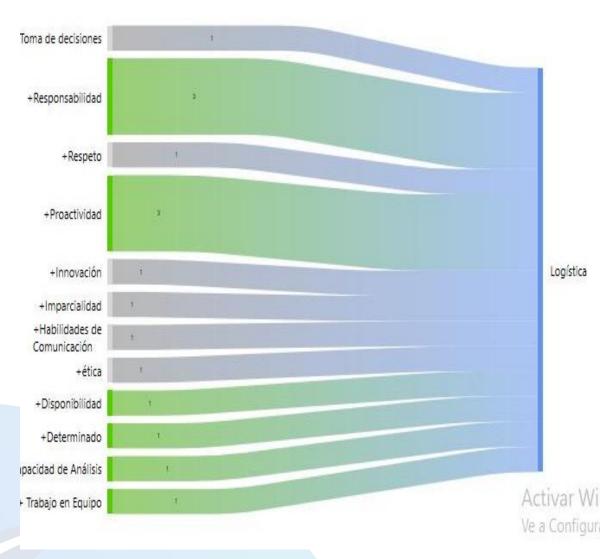




Figura 14: Fortalezas de Egresados por sector

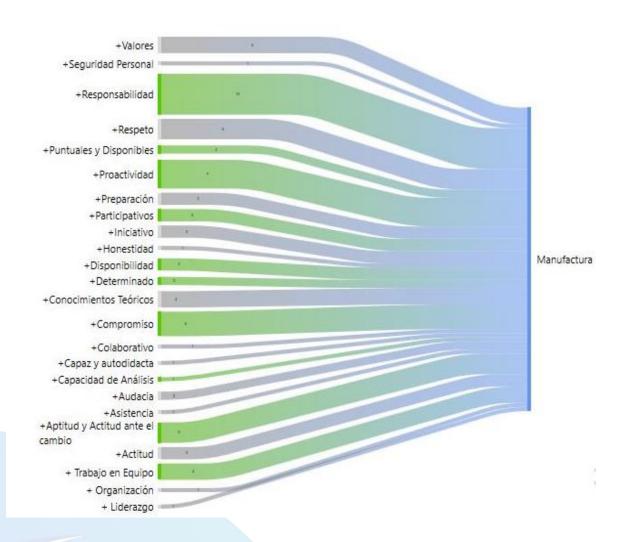
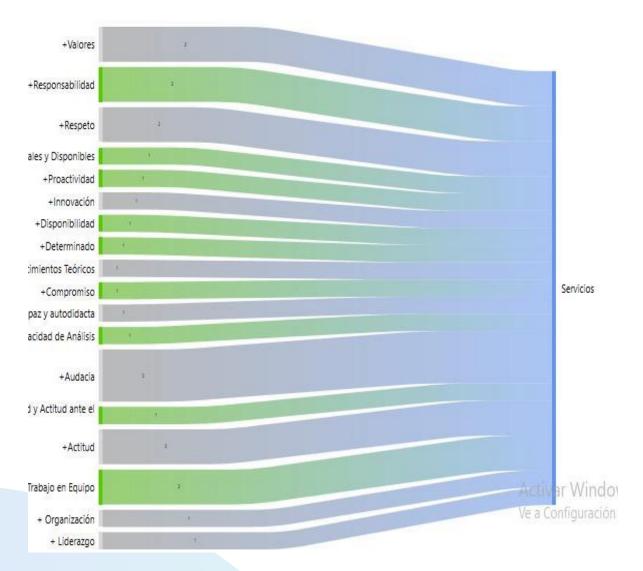




Figura 15: Fortalezas de Egresados por Sector





Debilidades

Las debilidades que los empleadores encuentran en los Egresados, fueron evaluadas respecto a la opinión general de los egresados, gracias a ello, se logró conocer la opinión real de los empleadores de forma cualitativa, cabe mencionar que anteriormente la investigación se realizaba de carácter cuantitativo, sin embargo al ser un número, la calificación o el resultado obtenido no determinaba con exactitud la opinión real de los empleadores.

Nube de palabras Debilidades

En la siguiente nube de palabras, obtenida del estudio realizado, podemos observar las palabras que los empleadores de la Universidad Politécnica de Guanajuato obtuvieron una mayor FRECUENCIA en los resultados obtenidos.

Figura 16: Debilidades Nube de Palabras







Frecuencia de Debilidades

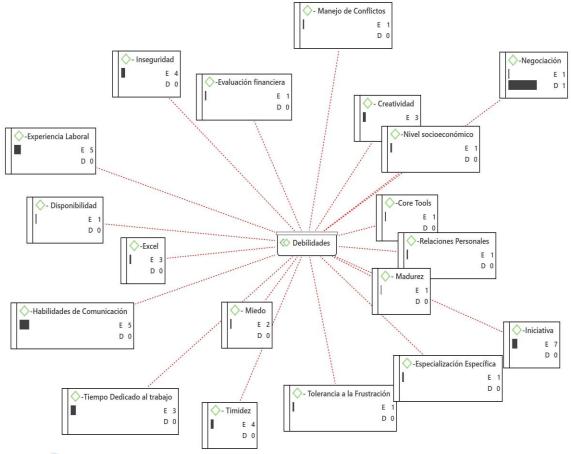
Se puede observar que las palabras en mayor tamaño, representan la frecuencia con la que los empleadores expresan o comunican las debilidades sobre el desempeño de nuestros egresados dentro de las empresas, como son:

- -Disponibilidad
- -Conocimientos
- -Actitud
- -Aprendizaje
- -Adaptabilidad
- -Experiencia
- -Inglés

Como se muestra en el siguiente gráfico, las áreas de oportunidad que los empleadores consideran que forman parte del desempeño y trabajo de los egresados es, en primer lugar, la personalidad. La personalidad con la que los egresados actúan dentro de la organización, un porcentaje alto de empleadores considera que la mayoría de los egresados, tienen una personalidad introvertida o timidez.



Redes semánticas Debilidades Figura 17: Debilidades Redes semánticas.



Fuente: Elaboración Seguimiento Egresados y Bolsa de trabajo UPG (2022)

Otro aspecto de mejora es el uso de paquetería Office, los empleadores argumentan que los egresados UPG, cuentan con los conocimientos básicos, sin embargo, para el uso de la paquetería Office dentro de las organizaciones solicitan el uso de Excel avanzado, Word avanzado, Power Point avanzado, por mencionar algunos ejemplos.

Cabe mencionar que actualmente la Universidad Politécnica durante el presente año 2019, comienza a trabajar con certificaciones internas dentro del plan de estudios curricular, los alumnos han comenzado a trabajar con una certificación de Office, para mejorar e incrementar su nivel en el uso de la paquetería avanzada.



Como podemos observar en la tabla sobre las debilidades, otro aspecto importante a mejorar es el liderazgo de los egresados UPG, la opinión de los empleadores nos indica que los egresados no poseen una actitud para asumir la responsabilidad de actividades, proyectos, tareas, resolución de problemas, estrategias de mejora, etc.

A pesar de la mejora en la valoración de la competencia en idiomas (Idioma Inglés), los empleadores comentan que su nivel de importancia y satisfacción varía según la rama de la actividad, por lo tanto la debilidad sigue existiendo, sin embargo existe una gran mejora respecto a indicadores anteriores demostrados en los resultados de opinión de los empleadores en el estudio del año 2018.

La falta de experiencia, ocupa un factor marcado como debilidad por parte de los empleadores, la mayoría de las empresas y organizaciones buscan contratar personal que tenga algún tipo de experiencia en trabajos anteriores o que hayan laborado en algo parecido o que tenga que ver con el puesto en el que se desempeñará el egresado.

Gráficas de Sankey Debilidades Figura 18: Debilidades de Egresados por sector

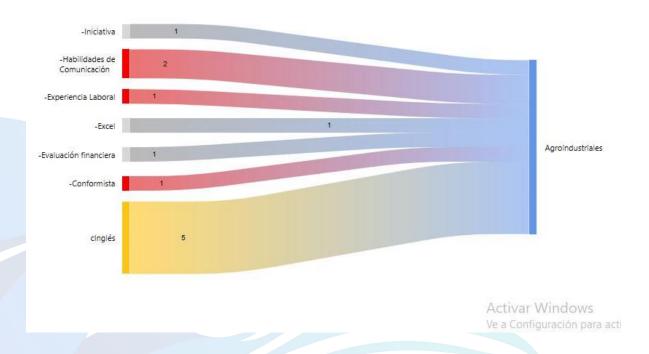
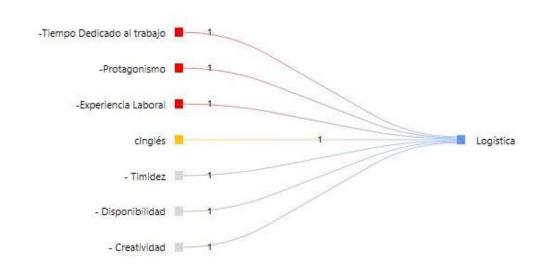




Figura 19: Debilidades de Egresados por sector



A ations V



Figura 20: Debilidades de Egresados por sector

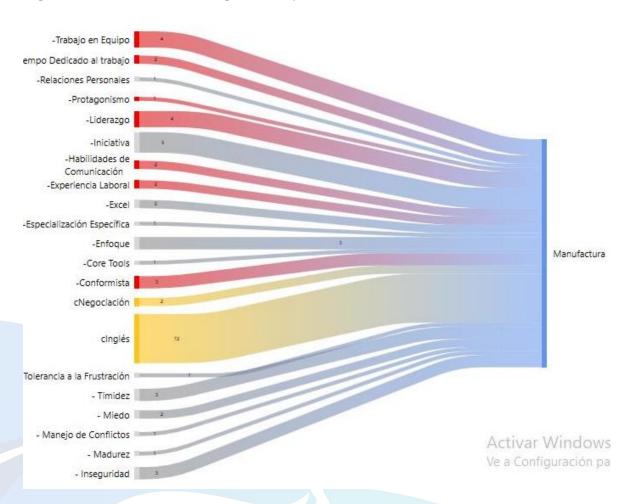
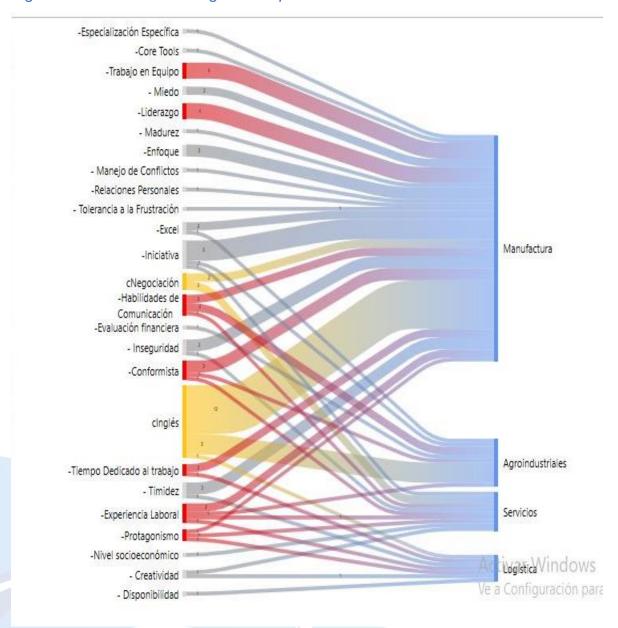




Figura 21: Debilidades de Egresados por Sector





Conocimientos

Redes semánticas Conocimientos

Como se muestra en el siguiente gráfico, los conocimientos que los empleadores consideran más importantes para que los egresados consoliden su preparación son:

Convertigación Laboral y Seguridad por Convertigación Servicia de Proyectos por Convertigación de Proyectos por Convertigación de Proyectos por Convertigación Laboral y Seguridad por Convertigación por Convertigación Laboral y Seguridad por Convertigación Laboral y Seguridad por Convertigación por Convertigación por Convertigación Laboral y Seguridad por Convertigación por Convertigación por Convertigación por Convertigación por Convertigación por Convertigación Laboral y Seguridad por Convertigación por Convertigación Laboral y Seguridad por Convertigación por Convertiga

Figura 22: Conocimientos Redes Semánticas

Fuente: Elaboración Seguimiento Egresados y Bolsa de trabajo UPG (2022)



Gráficas de Sankey Conocimientos

Figura 23: Necesidades de Capacitación de Egresados por sector

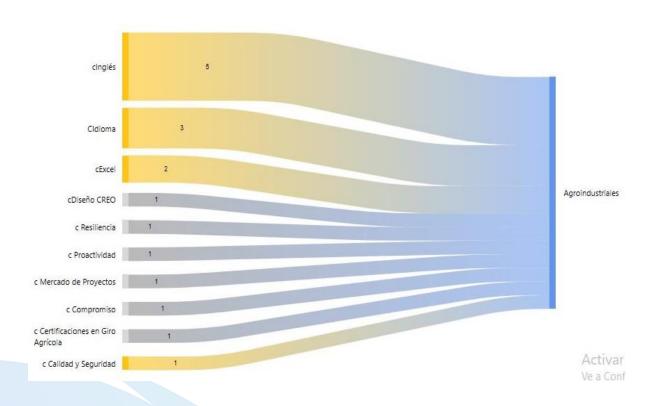
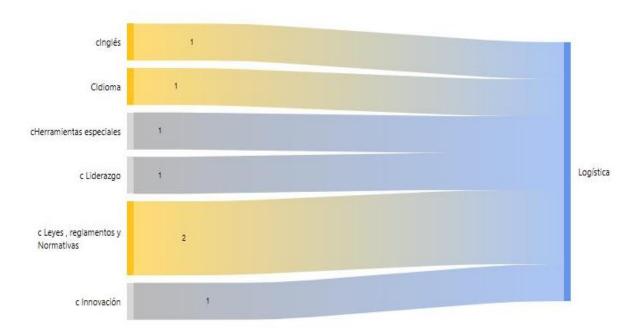




Figura 24: Necesidades de capacitación de Egresados por sector



Active

Fuente: Elaboración Seguimiento Egresados y Bolsa de trabajo UPG (2022)



Figura 25: Necesidades de capacitación de egresados por sector

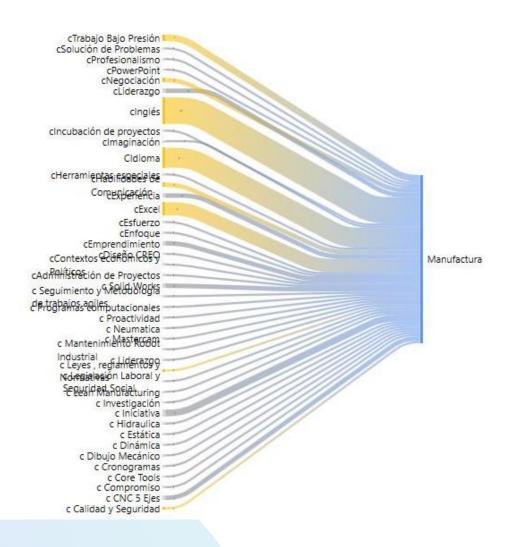
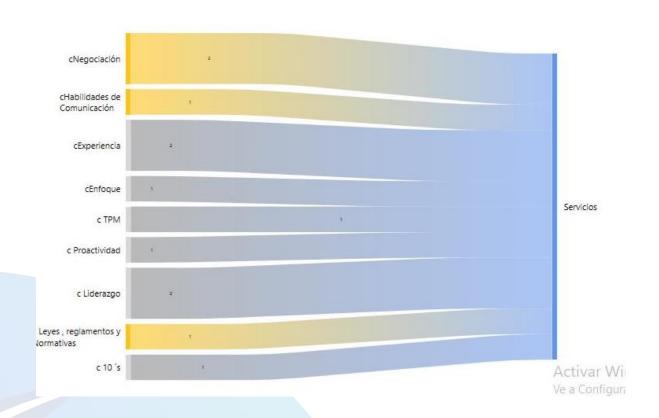




Figura 26: Necesidades de capacitación de Egresados por sector





Triangulación de Información

Tabla 3: Triangulación de Información Cualitativa y Cuantitativa

	Análisis Cuantitativo		Análisis Cualitativo	Coincidencia	Discrepancia
Fortalezas					
Fortalezas	Ejecución 5.04 Dirección Evaluación 5.08 Normativa Teoría 5.04 Pro actividad Trabajo en Equipo Planeación Organización Comunicación Respeto Resiliencia Responsabilidad Auto valía Honestidad Desempeño 5.20	4.97 5.09 5.03 5.18 5.21 5.62 5.33 5.36 5.40 5.25 5.43	Disponibilidad Trabajo en Equipo Responsabilidad Pro actividad Determinación Capacidad de Análisis Participación Aptitud y Actitud Compromiso Habilidades de Comunicación Toma de decisiones Imparcialidad Competitividad Respeto Valores Puntualidad y Disponibilidad Compromiso Preparación Iniciativa Honestidad Participación y Asistencia Liderazgo Conocimientos	- Los empleadores consideran que los egresados cuentan con una sólida formación encauzada a valores. -Existe una gran coincidencia en la opinión de empleadores en base al Trabajo en Equipo desarrollado por los egresados dentro de las organizaciones. -Los colaboradores UPG demuestran muy buenas habilidades de Comunicación. -Proactividad por parte de los egresados en la realización de sus actividades. - Existe gran nivel de resiliencia y adaptación por parte de los egresados al entorno laboral. -Existe congruencia entre el nivel de auto valía , determinación y	-Existe discrepancia en base a la Fortaleza que cuentan los egresados enfocada a la Disposición, la aptitud y la actitud de los egresados para realizar las actividades. -Los egresados cuentan con una muy buena evaluación en base a la Puntualidad. -Los egresados UPG se muestran comprometidos con la empresa donde se encuentran laborando (Información incluida en el análisis cualitativo por redes semánticas). -Los Egresados de la UPG, demuestran facultades de competitividad, capacidad de análisis, participación, compromiso y además, imparcialidad en la realización de las actividades al interior de las empresas. -Los egresados de la UPG, demuestran sólidas bases en base a conocimiento y teoría, (Normativas) aprendidas al
				compromiso por parte de los egresados dentro de las organizaciones.	interior de la Universidad después de su egreso.



Debilidades

Iniciativa
Actividades & Propuestas de
Mejora
Solución de Proyectos
Innovación
Dirección & &
Coordinación de Equipos

Liderazgo
Habilidades de Comunicación
Conformismo
Tiempo dedicado al Trabajo
Experiencia Laboral
Protagonismo
Creatividad
Disponibilidad
Timidez
Inseguridad
Relaciones Personales
Tolerancia a la frustración
Manejo de Conflictos
Enfoque
Especialización Específica

-Existe coincidencia en base a la iniciativa y el conformismo por parte de los egresados al desarrollar las actividades (Limitación).

-Carencia por parte de los egresados Creatividad & Innovación.

-Existe falta de liderazgo para dirigir y coordinar a un número de personas (equipos de trabajos).

-Decisión para proponer actividades y propuestas de mejora además de dar solución a proyectos (asignados o no asignados).

-Existe discrepancia en base la opinión de los empleadores (datos cualitativos) enfocados a las debilidades de los egresados enfocadas a: Liderazgo, timidez, inseguridad, relaciones personales, habilidades blandas "soft skills" de los egresados.

-Algunos datos muy específicos en la información cualitativa, resulta la importancia del manejo de conflictos dentro de las organizaciones, tolerancia a la frustración y las relaciones personales.

No existe protagonismo por parte de los egresados para generar acciones de mejora en procesos o actividades que se realizan al interior de las empresas.

Capacitación

Iniciativa
Actividades & Propuestas de Mejora
Solución de Proyectos
Innovación
Dirección & Coordinación de Equipos

Trabajo bajo Presión
Solución de Problemas
Profesionalismo
Liderazgo
Idioma (Inglés)
Incubación de Proyectos
Imaginación
Negociación
Habilidades de Comunicación
Leyes, reglamentos y
normativas

-Existe coincidencia en base a la fuerte necesidad de capacitación en base a los temas de: liderazgo, iniciativa, inseguridad, autoconfianza, empatía y comunicación.

-Enfocar capacitación en base al Idioma (Inglés).

-Capacitación en temas generales de empleabilidad enfocados principalmente en Leyes, Reglamentos y normativas.

-Mejorar sustancialmente, mediante capacitación las Habilidades de Comunicación.

-Existe una gran necesidad, enfocada a temas de dirección y coordinación de equipos de trabajo, manejo de personal a cargo. -Existe Discrepancia en base a los requerimientos en temas de capacitación por sector. (Información Incluida en análisis cualitativo por sector).

-Capacitación enfocada en la incubación de proyectos e innovación.





Capítulo 4 Conclusiones

CONCLUSIONES

- A pesar de la mejora en la valoración de la competencia en idiomas (Idioma Inglés), su nivel de importancia y satisfacción varía según la rama de la actividad.
- En base a la opinión de los empleadores, los Egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato cuentan con una formación educativa sólida y vanguardista.
- La mayoría de las empresas e instituciones realizan formación a los recién graduados. Uno de los principaes motivos es suplir carencias de la formación universitaria en conocimientos específicos teoricos o prácticos.
- Se detecta un problema de personalidad y actitud en la mayoría de los Egresados, los empleadores argumentan que los egresados tienen una personalidad introvertida o timidez.
- Los empleadores expresaron su agradecimiento a la Universidad Politécnica de Guanajuato por ser tomados en cuenta en base a su opinión, siempre buscado la mejora continua.
- A pesar de contar con Fortalezas, los encargados o directores de las diferentes carreras, deben trabajar en las mismas para mejorar y obtener una mejor evaluación para el siguiente estudio de Empleadores.
- En base a las debilidades, los resultados del estudio a Empleadores, servirá para que todos los involucrados, trabajen en planes para desarrollar y trabajar las debilidades para así, convertir esas Debilidades en Fortalezas.
- Implicar a la Universidad Politécnica de Guanajuato en la formación específica de la empresa y la formación continua.



- Para entender mejor las virtudes y carencias en las competencias de los egresados, se realizarán en el siguiente estudio de empleadores grupos de trabajo por ramas de actividad. El objetivo de los grupos de trabajo es ir más allá de los resultados descriptivos proporcionados por la encuesta y comprender cuales son las competencias que los empleadores buscan de los Egresados.
- Debilidades de la investigación: Número de participantes.
- Próximas líneas de investigación: validar instrumento, aumentar muestra.

Fuentes de consulta:

Instituto de la Planeación, estadística y geografía del Estado Guanajuato.(2017). Reporte del Taller Subregional 7. Zona Metropolitana Laja -Recuperado http://plangto2040.iplaneg.net/wp-Baiío. de: content/uploads/2018/09/Subregion.7.Reporte.taller.pdf

Universidad Politécnica de Guanajuato (2020). Conócenos. Recuperado de: https://upgto.edu.mx/filosofia-institucional/

Inteligencia Emocional (2020) Daniel Goleman

https://www.psicologia-online.com/daniel-goleman-biografia-Recuperado de: teoria-de-la-inteligencia-emocional-y-libros-

4623.html#:~:text=Daniel%20Goleman%3A%20libros,-

Durante%20toda%20la&text=Emociones%20destructivas%20(2002).de%20la%20i nteligencia%20emocional%20(2014)