



**Estudio de opinión de empleadores
sobre el desempeño laboral
de egresados de la
Licenciatura en
Medicina Veterinaria y Zootecnia
de la UAEH
2015**



AUTORES:

Bezies Cruz Patricia

Pérez Enzastiga José Antonio

González Mociños Nancy

Elizalde Lora Leticia

Olvera Larios Brenda Ivonne

López Cruz María de los Ángeles

Ordaz Monroy Adriana Anabel

Ávila Gallardo Wendolyn

Gayosso Arias Ignacio Nathanael

Ángeles Guerrero Aidé

Godínez Escalona Anayeli

Acaxtenco González Ariana

Gutiérrez Miranda María del Carmen

González Macías Daniela

Apoyo Técnico:

Aguilera Coiffier Ma. de la Luz

Hernández Gómez Ayme

©Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
Abasolo 600, Col. Centro, Pachuca, Hgo. México. CP 42000
Prohibida la reproducción parcial o total de esta obra sin el consentimiento
escrito de la UAEH.
Registro Público del Derecho de Autor 03-2014-062511300000-01
Título de registro de marca 1556919 "Sistema Institucional de evaluación UAEH"

DIRECTORIO



Mtro. Adolfo Pontigo Loyola
Rector

Dr. Saúl Agustín Sosa Castelán
Secretario General

Dra. Patricia Bezies Cruz
Directora General de Evaluación

Dirección General de Evaluación

Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño
laboral de egresados de la UAEH, 2015.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
1. GENERALIDADES.....	2
1.1. Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas.....	2
1.2. Zonas de ubicación de las empresas estudiadas.....	3
1.3. Tamaño de la empresa.....	3
1.4. Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata.....	4
1.5. Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH.....	4
1.6. Áreas de desempeño laboral de los egresados.....	5
1.7. Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales.....	6
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	7
2.1 El proceso de reclutamiento.....	7
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas.....	8
2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación.....	9
3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	10
3.1 Causas de la capacitación y actualización.....	10
4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL.....	11
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores..	11
5. PROMOCIÓN LABORAL.....	13
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral.....	13
6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES.....	14
6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH....	14
6.2 Prestigio de la UAEH	16

INTRODUCCIÓN

El presente documento es el informe final del Estudio de Opinión de Empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia que se oferta en la UAEH, el cual fue realizado mediante una encuesta aplicada por la Dirección General de Evaluación en 2013-2014, con ello la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo continúa con la realización de estudios de empleadores cuyo antecedente inmediato es el *Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados de la UAEH* realizado en 2008 y el *Estudio del mercado ocupacional del Estado de Hidalgo*, realizado en el año 2004, ambos por la Dirección General de Planeación.

A través de este documento se identificaron las necesidades más demandadas a los profesionistas que laboran en las empresas ubicadas en el Estado de Hidalgo, así como el grado de satisfacción que los empleadores tienen con los egresados de la UAEH, específicamente con la Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia, con el propósito de conocer las fortalezas y debilidades en la formación de sus egresados, de esta manera se plantearon dos interrogantes a las que se busca dar respuesta: ¿cuales son los principales criterios y aspectos valorados y utilizados con mayor regularidad en el proceso de selección y reclutamiento de profesionistas universitarios desde la perspectiva de los empleadores? y ¿cual es la opinión que tienen los empleadores del Estado de Hidalgo respecto al desempeño profesional de los egresados de la UAEH?

El cuestionario actual se aplicó a 2 empresas principalmente del ramo que tienen al menos un egresado de esta casa de estudios, que en algún momento tuvieron egresados laborando con ellos, o bien que cuentan con prestadores de servicio social o prácticas profesionales.

1. GENERALIDADES

Como primer paso del análisis se tiene una descripción detallada de las características principales de las empresas e instituciones que participaron en el estudio, especificando el sector laboral y la actividad al que pertenecen, identificando así el tipo de empresas que mayormente captan egresados de la Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia.

1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas

Se puede observar en la tabla 1.1 que las 2 empresas encuestadas corresponden al sector privado.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Privada	2	100

Tabla 1.1. Identificación del tipo de empresa o institución

Las empresas se encuentran en el sector de servicios, como se muestra en la tabla 1.2, apreciándose que es el sector predominante para la generación de empleos de los Licenciados en Medicina Veterinaria y Zootecnia con 100%.

	Frecuencia	Porcentaje
Servicios	2	100.0

Tabla 1.2 Porcentajes por sector de las empresas o instituciones estudiadas

La tabla 1.3 muestra el tipo de actividad que realizan las empresas encuestadas siendo del ramo de servicios de salud (50%) y otros servicios (50%).

Actividad	Frecuencia	Porcentaje
Servicios de salud	1	50.0
Otros Servicios	1	50.0
Total	2	100.0

Tabla 1.3 Actividades de las empresas estudiadas

1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

De las 2 empresas o instituciones empleadoras encuestadas, el porcentaje se ubica en la Zona Centro con el 50%, seguido por la zona del valle de Tulancingo con 50% (tabla 1.4).

	Frecuencia	Porcentaje
Zona Centro	1	50.0
Zona del Valle de Tulancingo	1	50.0
Total	2	100.0

Tabla 1.4 Distribución de las empresas e instituciones estudiadas por zonas

En las siguientes tablas se clasifican las empresas por la zona y el municipio donde se encuentran, el sector al que pertenecen y la actividad que realizan cada una de ellas.

Zona Centro

Actividad	Municipio	Frecuencia
Servicios de salud	Pachuca	1

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

Zona del Valle de Tulancingo

Actividad	Municipio	Frecuencia
Otros servicios	Tulancingo	1

Tabla 1.5 Empresas e instituciones de la Zona del Valle de Tulancingo Clasificadas por actividad y municipio

1.3 Tamaño de la empresa

La clasificación de las empresas de acuerdo a su tamaño se aplica únicamente a las empresas privadas, las cuales se clasifican en micro, pequeña, mediana y grande; en la tabla 1.6 se tiene que el 100% de empresas privadas que capta a los egresados de la Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UAEH corresponde a pequeñas empresas.

	Frecuencia	Porcentaje
Pequeña	2	100.0

Tabla 1.6 Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

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

La institución de egreso es uno de los factores importantes que consideran los empleadores en el proceso de selección y reclutamiento, la tabla 1.7 muestra que para el 50% de los empleadores es muy importante este factor, mientras que para el otro 50% es poco importante conocer la institución de egreso.

	Frecuencia	Porcentaje
Poco	1	50.0
Mucho	1	50.0
Total	2	100.0

Tabla 1.7 Nivel de importancia de los empleadores a la Institución en donde se formaron los egresados que contratan

1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH

Con la finalidad de cumplir con el objetivo del estudio se consideraron a las empresas que emplean egresados de la Licenciatura en Medicina Veterinaria y zootecnia que se oferta en la UAEH o que hubieran tenido egresados anteriormente, por lo que en la tabla 1.8 se observa que el 100% cuentan con egresados esta licenciatura.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	100.0

Tabla 1.8 Porcentaje de empresas o instituciones con egresados de la UAEH

En la tabla 1.9 se aprecia que 1 egresado se encuentra laborando en una empresa cuya actividad económica es la de servicios de salud, mientras que 2 egresados se detectaron laborando en otros servicios.

Actividad	Número de egresados que laboran en su empresa	Frecuencia	Porcentaje
Servicios de salud	1	1	50.0
Otros Servicios	2	1	50.0

Tabla 1.9 Número de egresados identificados en el sector servicios por actividad laboral

1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados

En la tabla 1.10 muestra que en las 2 empresas los egresados son contratados como empleados.

	Frecuencia
Mandos altos	0
Mandos medios	0
Empleados	2
Honorarios	0

Tabla 1.10 Área de desempeño de los profesionistas

Con respecto a la pregunta sobre si volverían a contratar personal egresado de la UAEH. La tabla 1.11 muestra que el 100% de los empresarios respondió afirmativamente a esta pregunta.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	100.0

Tabla 1.11 Número de empleadores que volvería a contratar egresados de la UAEH

1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales

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

A continuación se muestra que el 100% de los empleadores encuestados cuenta con 5 estudiantes de la UAEH que se encuentran realizando su servicio social (gráfica 1.11).

	Número de estudiantes	Frecuencia	Porcentaje
	1	1	50.0
	4	1	50.0
	Total	2	100.0

Tabla 1.12 Número de empleadores con prestatarios de servicio social

No se encontraron estudiantes realizando sus prácticas profesionales.

	Frecuencia	Porcentaje
No	2	100.0

Tabla 1.13 Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales

Al preguntarles si contaban con prestatarios de servicio social y si contratarían a esos prestatarios, el 100% de ellos respondió afirmativamente (tabla 1.14).

	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	100.0

Tabla 1.14 Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales

2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

2.1 El proceso de reclutamiento

A continuación en la tabla 2.1 tenemos 8 opciones que se utilizan como indicadores para observar los medios más frecuentes de reclutamiento. Se observa que entre los tres sobresalientes se encuentran las bolsas de trabajo, oficinas públicas de empleo y ferias de empleo.

En su empresa o institución el proceso de reclutamiento se realiza mediante...

	Nunca	Poco frecuente	Frecuente mente	Siempre	Sin respuesta
Internet	0	1	0	1	0
Anuncio de periódico	1	1	0	0	0
Recomendación de terceros	0	1	1	0	0
Bolsas de trabajo	2	0	0	0	0
Oficinas públicas de empleo	2	0	0	0	0
Ferias de empleo	2	0	0	0	0
Visitas a instituciones educativas	1	0	1	0	0
Prestatarios de servicios o prácticas profesionales	0	0	1	1	0

Tabla 2.1 Medios de reclutamiento más utilizado por los empleadores y sus frecuencias de uso

2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

Se consideraron en esta encuesta 14 requisitos para la contratación de egresados. Como se observa en la tabla 2.2, la **actitud proactiva** es el requisito principalmente señalado debido a que el 100% de empleadores coincidieron que es un aspecto determinante para la contratación.

Los empleadores consideraron la **calificación académica** y la **sólida formación en aspectos teóricos**. Entre los aspectos irrelevantes se encuentra el **nivel sociocultural** de los egresados.

	Irrelevante	Poco significativo	Significativo	Determinante	Sin respuesta
Experiencia profesional previa	0	1	1	0	0
Examen de oposición	1	1	0	0	0
Revisión de currículum	0	2	0	0	0
Calificación académica	0	0	2	0	0
Universidad de la que egresó	1	1	0	0	0
Nivel sociocultural	2	0	0	0	0
Sólida formación en aspectos teóricos	0	0	2	0	0
Talento y personalidad	0	1	1	0	0
Dominio de otro idioma	0	2	0	0	0
Dominios de tecnologías informáticas	0	1	1	0	0
Actitudes y valores	0	0	1	1	0
Actitud proactiva	0	0	0	2	0
Resultado de la entrevista	0	1	1	0	0
Recomendación	1	0	1	0	0

Tabla 2.2 Requisito formales para los empleadores al momento de la contratación

Para conocer la importancia que tienen los requisitos formales en la contratación de profesionistas, se pidió a los empleadores que jerarquizaran de acuerdo a su importancia, seleccionando únicamente cinco de los aspectos anteriores, observándose en los resultados de la tabla 2.3 que las **actitudes y valores** son el requisito más importante para determinar la contratación de un profesional, también es considerada como importante la calificación académica, la actitud proactiva, la sólida formación en aspectos teóricos y el dominio de tecnologías informáticas.

	Frecuencia
Actitudes y valores	1
Calificación Académica	1
Actitud proactiva	1
Sólida formación en aspectos teóricos	1
Dominio de tecnologías informáticas	1

Tabla 2.3 Requisitos más importantes para determinar la contratación

2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación

En este apartado se analiza qué tan determinante puede ser el nivel académico del profesionista para que pueda ser contratado. Además de los niveles de formación realizados también se considera que tengan experiencia en el área a la cual desean ingresar; en la tabla 2.4 se observa que la experiencia en el área es un factor muy importante para uno de los empleadores y para el otro empleador es el título de licenciatura

	Sin importancia	Poco importante	Importante	Muy importante	Sin respuesta
Experiencia en el Área	0	1	0	1	0
Tener nivel técnico	0	1	1	0	0
Técnico superior universitario o personal asociado	1	0	1	0	0
Título de licenciatura	0	0	1	1	0
Especialidad o diplomado	0	1	1	0	0
Grado de maestría	1	0	1	0	0
Grado de doctorado	1	0	1	0	0

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

3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

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

3.1 Causas de la capacitación y actualización

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

	Nunca	Ocasional mente	Frecuente mente	Siempre	Sin respuesta
Razones inherentes al puesto de trabajo	0	0	1	1	0
Carencias en aptitudes del egresado	0	1	0	1	0
Conocimientos poco actualizados	0	1	0	1	0
Conocimientos prácticos del puesto insuficientes	0	0	2	0	0
Carencia de motivación y valores personales	0	1	0	1	0
Mejorar el manejo de paquetes computacionales	0	1	0	1	0
Dominio de planeación y toma de decisiones	1	1	0	0	0
Fortalecer las habilidades en la comunicación oral y escrita	1	1	0	0	0
Mejorar el dominio de otro idioma	1	1	0	0	0
Establecer estrategias de trabajo en equipo	0	1	0	1	0
Fomentar la creatividad e innovación	0	1	1	0	0
Desarrollar capacidad de liderazgo	0	0	2	0	0
Mejorar el manejo de personal	0	2	0	0	0

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

Se puede observar que para el 100% empleadores las principales causas para la capacitación frecuente de los profesionistas es que los conocimientos prácticos del puesto son insuficientes y para desarrollar la capacidad de liderazgo.

También los empleadores mencionaron que el dominio de planeación y toma de decisiones, fortalecer las habilidades en la comunicación oral y escrita y mejorar el dominio de otro idioma nunca sería una causa de capacitación.

4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL

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

4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores

Se identificaron 21 capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores, de las cuales los empleadores coinciden con exigir que los profesionistas deben de tener buena presentación, puntualidad y formalidad, buen trato al público, capacidad de razonamiento lógico y analítico, habilidades y destrezas prácticas, capacidad para resolver problemas, responsabilidad en el desarrollo del trabajo, capacidad de trabajo bajo presión, compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa e identificación con la empresa/institución, como se muestra en la tabla 4.1.

	Ninguna	Poca	Media	Total
Buena presentación	0	0	0	2
Puntualidad y formalidad	0	0	0	2
Buen trato al público	0	0	0	2
Conocimientos especializados	0	0	2	0
Actualización en los conocimientos	0	1	0	1
Dominio de otro idioma	0	1	1	0
Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica	0	0	1	1
Capacidad de razonamiento lógico y analítico	0	0	0	2
Habilidades y destrezas prácticas	0	0	0	2

Capacidad de innovación y creatividad	0	0	2	0
Capacidad para resolver problemas	0	0	0	2
Responsabilidad en el desarrollo del trabajo	0	0	0	2
Capacidad de decisión	0	0	1	1
Capacidad de trabajo en equipo	0	0	1	1
Posibilidad de coordinar un equipo de trabajo	0	0	2	0
Capacidad de liderazgo	0	0	2	0
Habilidades para las relaciones públicas	0	0	1	1
Capacidad de trabajo bajo presión	0	0	0	2
Dominio de técnicas informáticas	0	0	2	0
Compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa	0	0	0	2
Identificación con la empresa/institución	0	0	0	2

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

5. PROMOCIÓN LABORAL

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

5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral

	Nada importante	Poco importante	Importante	Muy importante	Sin respuesta
Experiencia en el puesto	0	1	0	1	0
Responsabilidad	0	0	0	2	0
Conocimientos actualizados	0	0	1	1	0
Capacidad de innovación y creatividad	0	0	1	1	0
Capacidad para resolver problemas	0	0	0	2	0
Capacidad de decisión	0	0	1	1	0
Cursos de actualización	0	0	1	1	0
Capacidad de trabajo en equipo	0	0	1	1	0
Posibilidad de coordinar un equipo de trabajo	0	0	2	0	0
Capacidad de trabajar bajo presión	0	0	0	2	0
Capacidad de liderazgo	0	0	2	0	0
Dominio de otras áreas del conocimiento	0	1	1	0	0
Dominio de técnicas informáticas	0	0	2	0	0
Compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa	0	0	1	1	0
Habilidades y destrezas prácticas	0	0	0	2	0
Dominio de otro idioma	0	1	1	0	0

Tabla 5.1 Frecuencias y niveles de importancia asignados por los empleadores a las capacidades consideradas para la promoción laboral

En la tabla 5.1 se observan 16 capacidades que consideraron los empleadores según su nivel de importancia; como se mencionó anteriormente, la actitud proactiva en el trabajo es un factor que exige el empleador a los profesionistas que contrata; en el caso de la promoción laboral, la responsabilidad es el aspecto más importante, esto es referido por la opinión del 100% de empleadores; también está la capacidad para resolver problemas, capacidad para trabajar bajo presión, y las habilidades y destrezas prácticas.

6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES

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

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

En la tabla 6.1 se observa que en general la satisfacción de los empleadores con la UAEH es buena (50%) o excelente (50%) de acuerdo a la opinión de los empleadores que respondieron la pregunta.

		Frecuencia	Porcentaje
	Bueno	1	50.0
	Excelente	1	50.0
	Total	2	100.0

Tabla 6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH

En la tabla 6.2 se observan las diferentes capacidades de los profesionistas y el grado de satisfacción que tienen los empleadores respecto a ellas, apreciándose que el 100% de empleadores tienen un grado medio de satisfacción en cuanto a puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina, habilidades prácticas, dominio de otros idiomas, capacidad de liderazgo y la capacidad de rendir bajo presión.

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

	Ninguno	Poco	Medio	Alto	Sin respuesta
Conocimientos adquiridos en la licenciatura	0	0	1	1	0
La puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina	0	0	2	0	0
Ritmo de aprendizaje durante su desempeño laboral	0	0	1	1	0
Habilidades prácticas	0	0	2	0	0
Trabajo en equipo	0	0	1	1	0
Capacidad de innovación y creatividad	0	0	1	1	0
Dominio de programas computacionales	0	0	1	1	0
Responsabilidad en su desempeño profesional	0	0	1	1	0
Capacidad de resolver problemas	0	0	1	1	0
Dominio de otros idiomas	0	0	2	0	0
Valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo	0	0	1	1	0
Capacidad de liderazgo	0	0	2	0	0
Capacidad de rendir bajo presión	0	0	2	0	0

Tabla 6.2 Frecuencias y grado de satisfacción asignados por los empleadores

6.2 Prestigio de la UAEH

Para la UAEH es de vital importancia conocer la opinión de los empleadores con respecto al prestigio de la institución. Por ello se agregó una pregunta para identificar cómo es considerada entre los empleadores.

Es importante destacar que el 100% de los empleadores lo calificaron entre bueno y excelente, como se muestra en la tabla 6.3.

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	1	50.0
Excelente	1	50.0
Total	2	100.0

Tabla 6.3 Frecuencias de prestigio de la UAEH