



**Estudio de opinión de empleadores
sobre el desempeño laboral
de egresados de la
Licenciatura en Enfermería
de la UAEH
2015**



SISTEMA INSTITUCIONAL
DE EVALUACIÓN

AUTORES:

Bezies Cruz Patricia

Pérez Enzastiga José Antonio

González Mociños Nancy

Elizalde Lora Leticia

Olvera Larios Brenda Ivonne

López Cruz María de los Ángeles

Ordaz Monroy Adriana Anabel

Gayosso Arias Ignacio Nathanael

Ángeles Guerrero Aidé

Godínez Escalona Anayeli

Acaxtenco González Ariana

González Macías Daniela

Ortiz Ramón Josefina

Alonso Cano Anaid

Callado Pérez Jennifer

Apoyo Técnico:

Aguilera Coiffier Ma. de la Luz

Hernández Gómez Ayme

DIRECTORIO



Mtro. Adolfo Pontigo Loyola
Rector

Dr. Saúl Agustín Sosa Castelán
Secretario General

Dra. Patricia Bezies Cruz
Directora General de Evaluación

Dirección General de Evaluación

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

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
1. GENERALIDADES	7
1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas.....	7
1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas.....	8
1.3 Tamaño de la empresa	8
1.4 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata	10
1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH	10
1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados.....	12
1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales	14
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	16
2.1 El proceso de reclutamiento	16
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas	17
2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación	19
3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	20
3.1 Causas de la capacitación y actualización	20
4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL	21
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores.....	21
5. PROMOCIÓN LABORAL	22
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral.....	22
6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES	23
6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH.....	23
6.2 Licenciaturas requeridas por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeña ..	24
6.3 Prestigio de la UAEH.....	25

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 Enfermería 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 Enfermería, con el propósito de conocer las fortalezas y debilidades en la formación de sus egresados, de esta manera se plantearon dos interrogantes a las que se busca dar respuesta: ¿cuáles son los principales criterios y aspectos valorados y utilizados con mayor regularidad en el proceso de selección y reclutamiento de profesionistas universitarios desde la perspectiva de los empleadores? y ¿cuál es la opinión que tienen los empleadores del Estado de Hidalgo respecto al desempeño profesional de los egresados de la UAEH?.

El cuestionario actual se aplicó a 6 empresas que tienen al menos un egresado de esta casa de estudios, que en algún momento los tuvieron laborando con ellos o bien que cuentan con prestadores de servicio social o prácticas profesionales.

1. GENERALIDADES

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

1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas

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

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Pública	3	50.0
Privada	3	50.0

Tabla 1.1. Identificación del tipo de empresa o institución

El sector de servicios es el predominante para la generación de empleos de los Licenciados en Enfermería de la UAEH con el 100.0% como se muestra en la tabla 1.2.

Sector de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Servicios	6	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 con 100.0%.

Actividad de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Servicios de salud	6	100.0

Tabla 1.3 Actividades de las empresas estudiadas

1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

De las 6 empresas o instituciones empleadoras encuestadas, el 83.3% se ubican en la Zona Centro y el 16.7% en la Zona del Valle del Mezquital, como se muestra en la tabla 1.4.

Zona	Frecuencia	Porcentaje
Zona Centro	5	83.3
Zona del Valle del Mezquital	1	16.7
Total	6	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

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Servicios	Servicios de salud	Pachuca	4
Servicios	Servicios de salud	Mineral de la Reforma	1

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

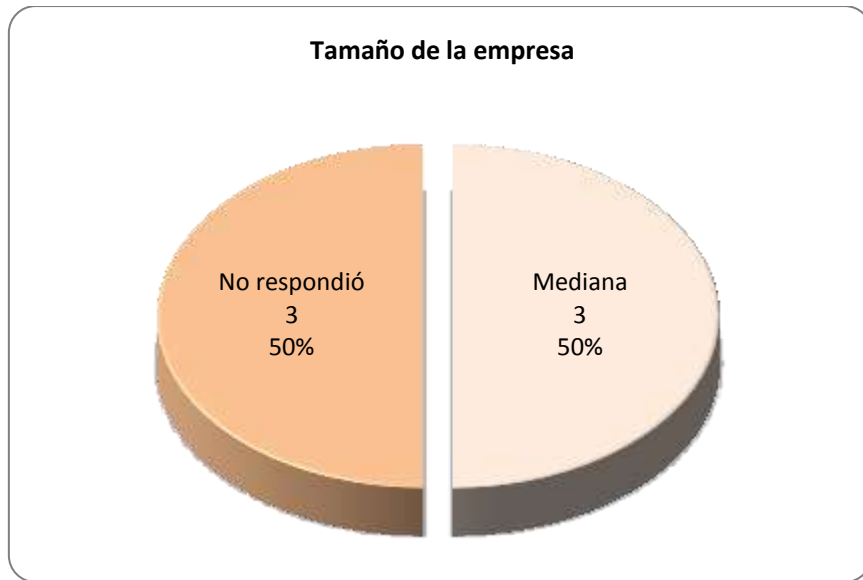
Zona del Valle del Mezquital

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Servicios	Servicios de salud	Tlaxcoapan	1

Tabla 1.6 Empresas e instituciones de la Zona del Vale del Mezquital clasificadas por actividad y municipio

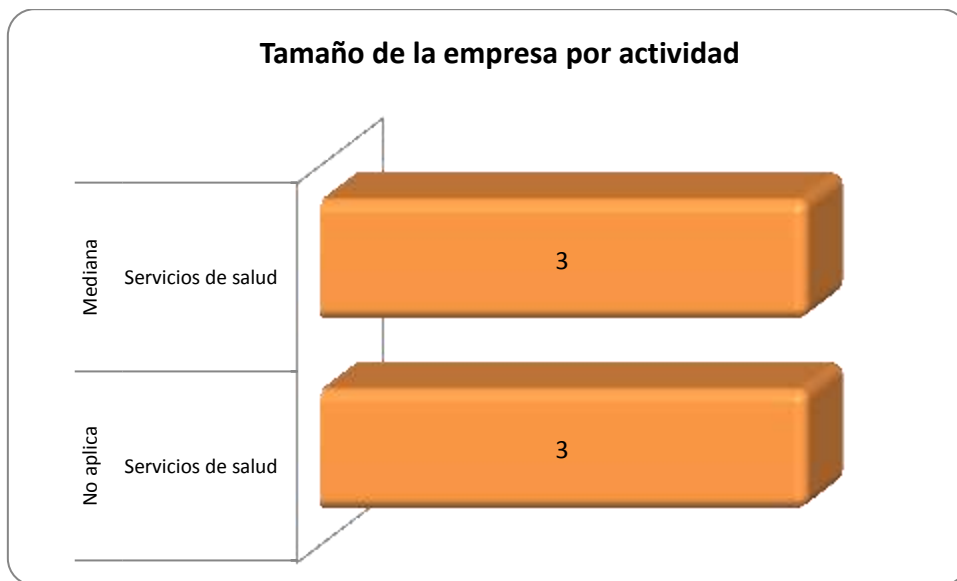
1.3 Tamaño de la empresa

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; analizando la gráfica 1.1 se tiene que las empresas que captan a los egresados de la Licenciatura en Enfermería de la UAEH corresponde a medianas empresas con el 50.0%.



Gráfica 1.1 Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

Las empresas cuyo rubro es el de servicios de salud son las que captaron a los egresados de la Licenciatura en Enfermería de la UAEH, como se aprecia en la gráfica 1.2.



Gráfica 1.2 Actividades económicas según su tamaño

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

La institución de egreso es uno de los factores importantes que consideran los empleadores en el proceso de selección y reclutamiento, la gráfica 1.3 muestra que para el 66.7% de los empleadores es muy importante este factor, mientras que para el 33.3% es medianamente importante conocer la institución de egreso.



Gráfica 1.3 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 Enfermería que se oferta en la UAEH o que hubieran tenido egresados anteriormente, por lo que en la tabla 1.7 se observa que el 66.7% cuentan con egresados de esta licenciatura.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	4	66.7
No respondió	2	33.3
Total	6	100.0

Tabla 1.7 Porcentaje de empresas o instituciones con egresados de la UAEH

En la tabla 1.8 se observa que en las 6 empresas que fueron encuestadas hay 1,131 empleados, de los cuales 169 son egresados de la UAEH; como se aprecia en la tabla 1.9 el número de egresados que se encuentran laborando en las empresas por actividad económica se encuentran en la actividad de servicios de salud dentro del sector de servicios.

		Número de empleados
Número de Empresas	1	174
	1	200
	1	60
	1	625
	1	72
	1	No respondió
Total	6	1,131

Tabla 1.8 Cantidad de empleados de las empresas o instituciones encuestadas

Actividad	Número de egresados	Número de empresas	Porcentaje
Servicios de Salud	18	1	16.7
	20	1	16.7
	30	1	16.7
	101	1	16.7
	No respondió	2	33.3
Total	169	6	100.0

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

Las carreras o licenciaturas de procedencia de los egresados que laboran en las empresas o instituciones encuestadas se muestran en la tabla 1.10., donde se puede observar que también hay egresados de otras licenciaturas como son: Medicina, Contabilidad, Psicología, entre los más representativos.

	Número de empresas
Enfermería	6
Medicina	6
Contabilidad	3
Psicología	3
Administración	2
Nutrición	2
Odontología	2
Derecho	1
Farmacia	1
Trabajo Social	1

Tabla 1.10 Licenciaturas de procedencia de los egresados que laboran en las empresas o instituciones encuestadas

A continuación en la tabla 1.11 se enlistan las licenciaturas de las cuales las empresas tienen más egresados contratados, y en la tabla 1.12 se muestra de qué institutos de procedencia son.

	Frecuencia	Porcentaje
Enfermería	1	16.7
Medicina	4	66.7
No respondió	1	16.7
Total	6	100.0

Tabla 1.11 Licenciatura de la cual tienen más egresados contratados

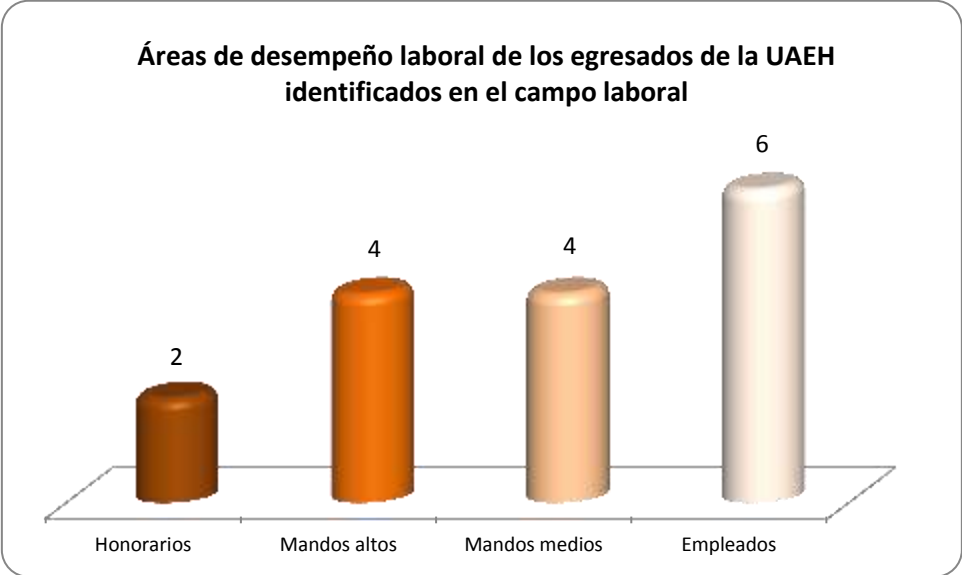
	Frecuencia	Porcentaje
ICSa	4	66.7
No respondió	2	33.3
Total	6	100.0

Tabla 1.12 Institutos o Escuela de procedencia de los egresados contratados

1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados

En la gráfica 1.4 muestra que en todas las empresas encuestadas los egresados son contratados como empleados, en cuatro empresas para ocupar puestos de mandos medios o mandos altos y en dos empresas son contratados como honorarios.

Por lo que se concluye que los empleadores contratan mayormente profesionistas de la UAEH para ocupar puestos de empleados.



Gráfica 1.4 Área de desempeño de los profesionistas

Con respecto a la pregunta sobre si volverían a contratar personal egresado de la UAEH, la tabla 1.13 muestra que el 100.0% de los empresarios respondió afirmativamente.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	100.0

Tabla 1.13 Número de empleadores que volvería a contratar egresados de la UAEH

En la tabla 1.14 se enlistan otras Instituciones de Educación Superior (IES) de la cual son contratados los profesionistas empleados en las empresas o instituciones encuestadas.

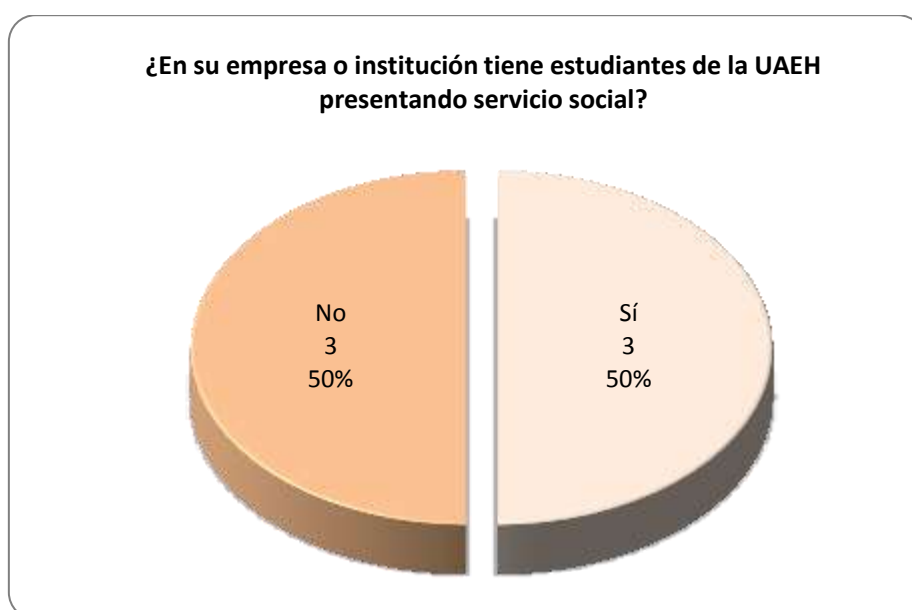
IES	Frecuencia
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	5
La Salle	2
Instituto Tecnológico de Pachuca	1
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)	1
Instituto Politécnico Nacional (IPN)	1
Centro Hidalguense de Estudios Superiores (CENHIES)	1
Instituciones Privadas	1

Tabla 1.14 Otras IES de procedencia de los profesionistas que son contratados en la empresa o institución

1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales

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

A continuación se muestra que el 50.0% de los empleadores encuestados cuenta con estudiantes de la UAEH que se encuentran realizando su servicio social (gráfica 1.5), de los cuales el 33.4% respondió que tiene 71 estudiantes de dicho servicio (tabla 1.15).



Gráfica 1.5 Número de empleadores con prestatarios de servicio social

Número de prestatarios de servicio	Frecuencia	Porcentaje
20	1	16.7
51	1	16.7
No respondió	4	66.7
Total	6	100.0

Tabla 1.15 Número de prestatarios de servicio social

También se encontraron realizando sus prácticas profesionales con tres de los empleadores, como se muestra en la gráfica 1.6 y en la tabla 1.16.



Gráfica 1.6 Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales

Número de practicantes	Frecuencia	Porcentaje
50	1	16.7
51	1	16.7
No respondió	4	66.7
Total	6	100.0

Tabla 1.16 Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales

Al preguntarles si contaban con prestatarios de servicio social y/o estudiantes realizando prácticas profesionales y si contratarían a esos prestatarios, el 33.3% respondió afirmativamente, esto fue en 2 casos y el 33.3% respondió que no los contrataría, para un caso es debido a su conocimiento teórico bajo y la falta de desempeño en el trabajo y para otro caso es porque la contratación está sujeta a disponibilidad de plazas y programas (gráfica 1.7).



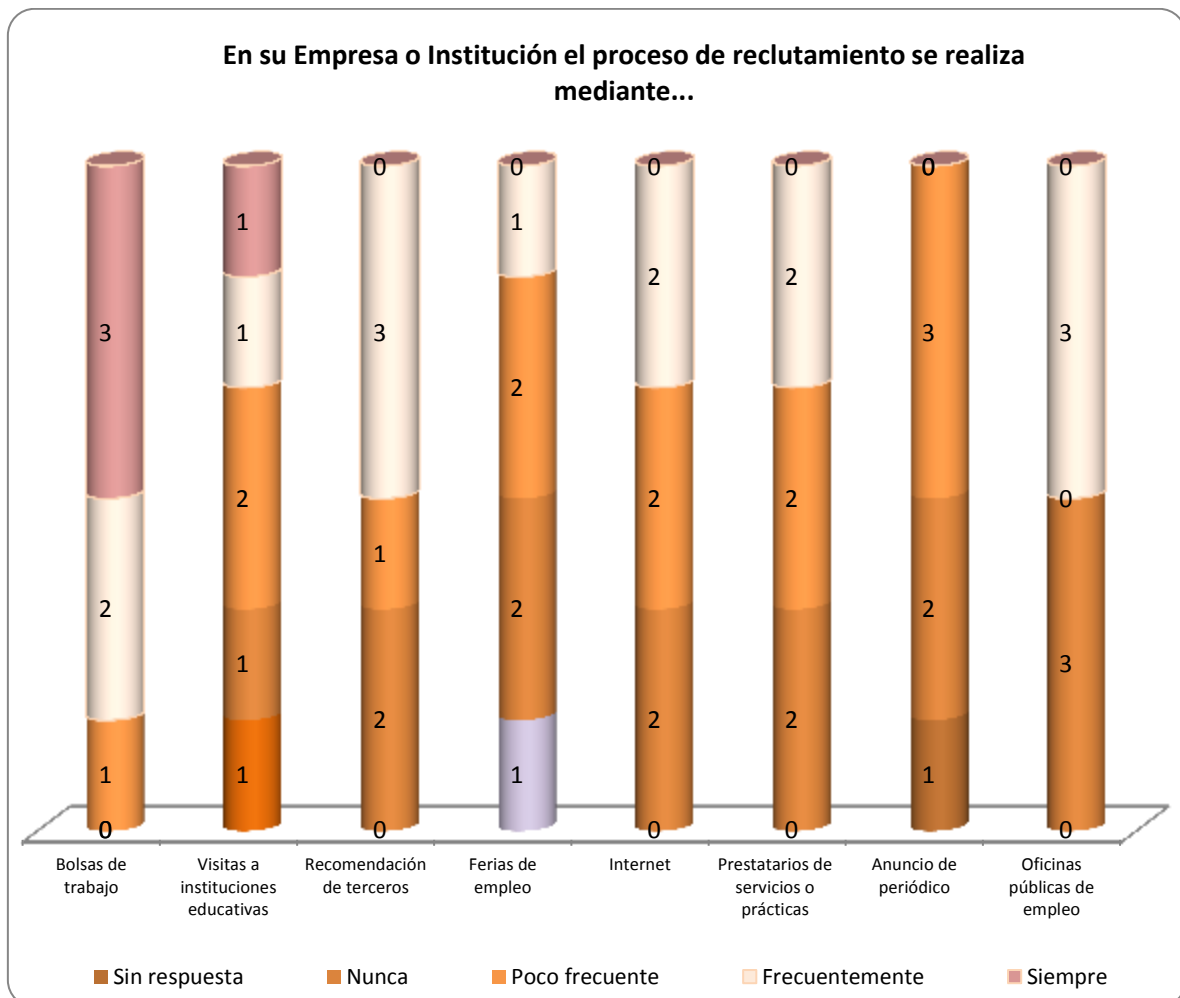
Gráfica 1.7 Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales

2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

2.1 El proceso de reclutamiento

A continuación, en la gráfica 2.1 tenemos 8 opciones que se utilizan como indicadores para observar los medios más frecuentes de reclutamiento. Se observa que **las bolsas de trabajo** son el medio que se usa siempre para ingresar a una empresa, lo cual se identificó con tres empleadores; en segundo lugar está la **visita a instituciones educativas** con la opinión de un empleador.

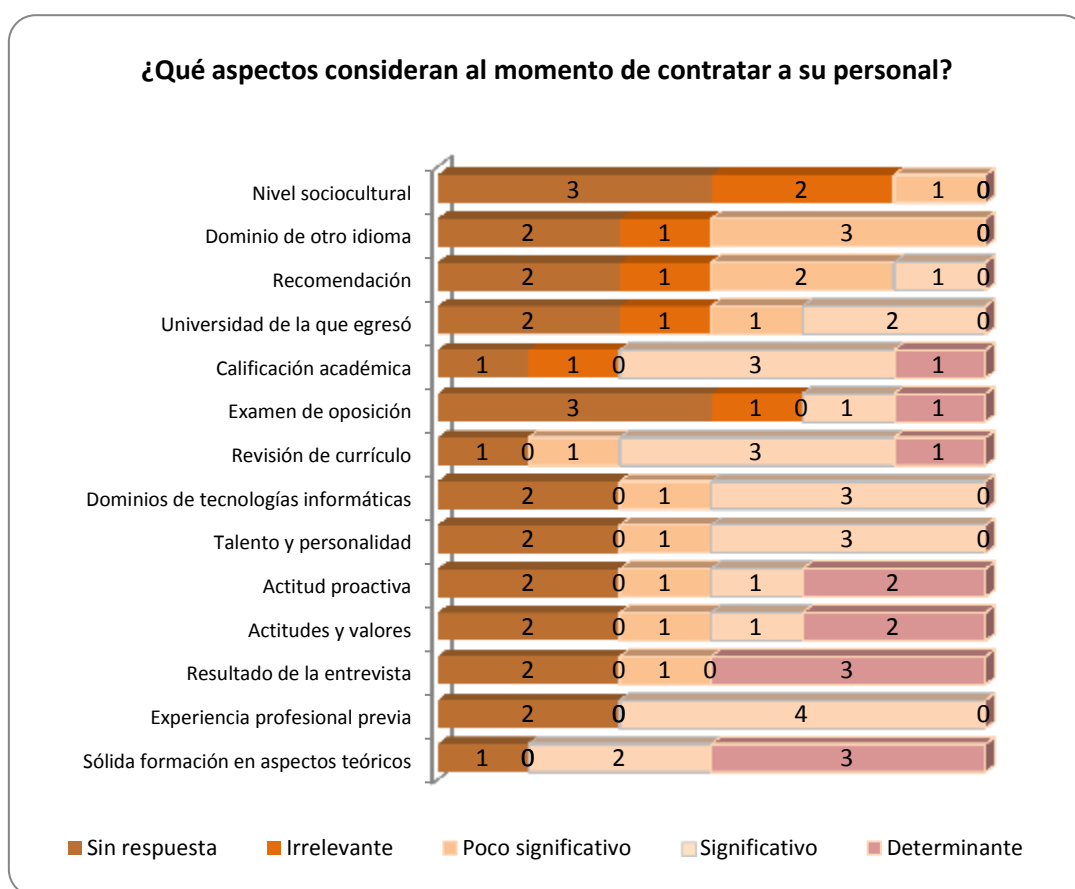


Gráfica 2.1 Medios de reclutamiento más utilizados por los empleadores y sus frecuencias de uso

2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

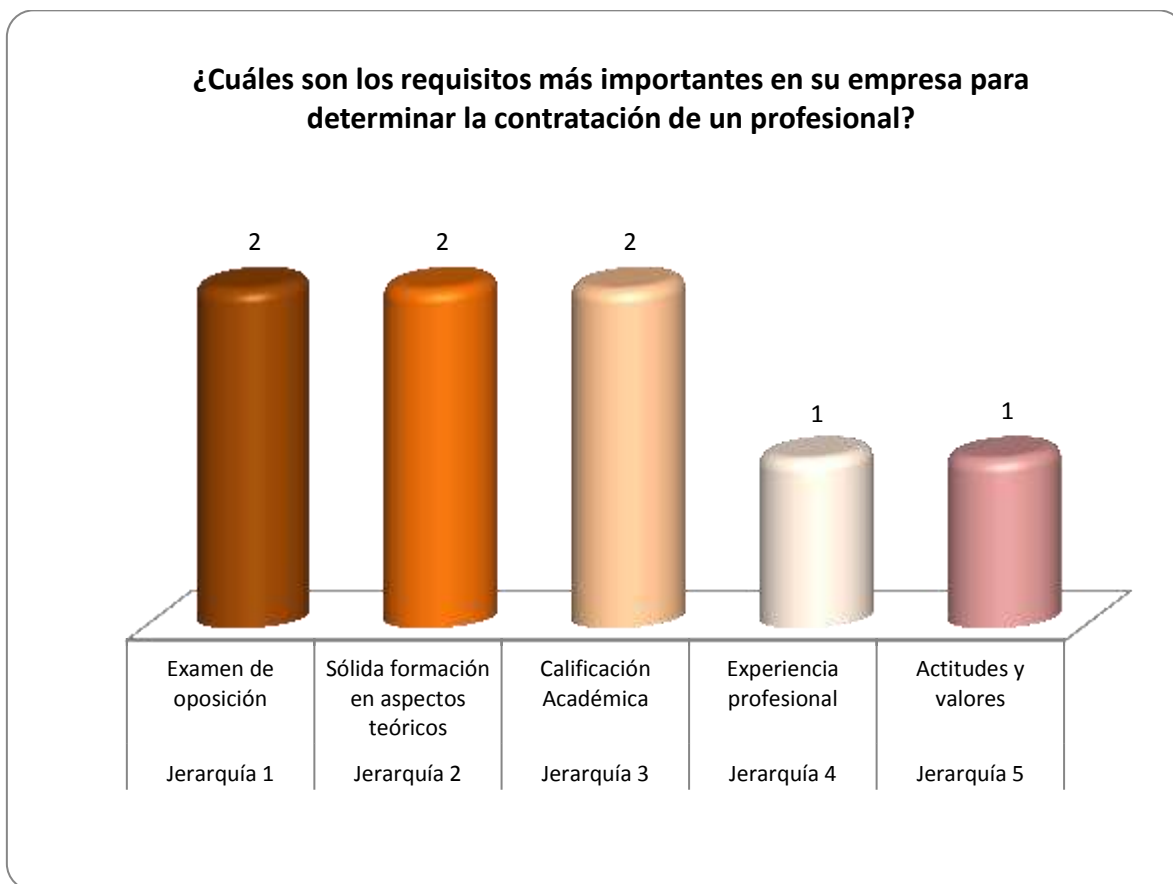
Se consideraron en esta encuesta 14 requisitos para la contratación de egresados. Como se observa en la gráfica 2.2, la **sólida formación en aspectos teóricos** y **el resultado de la entrevista** son los requisitos principalmente señalados debido a que tres de los empleadores encuestados coincidieron que es un aspecto determinante para la contratación, entre otros aspectos determinantes se encuentran las **actitudes y valores** y **la actitud proactiva**, esto en la opinión de dos empleadores respectivamente.

Entre los aspectos poco relevantes se encuentran el **nivel sociocultural**, **el dominio de otro idioma**, **la recomendación** y **la universidad de la que egresó**.



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

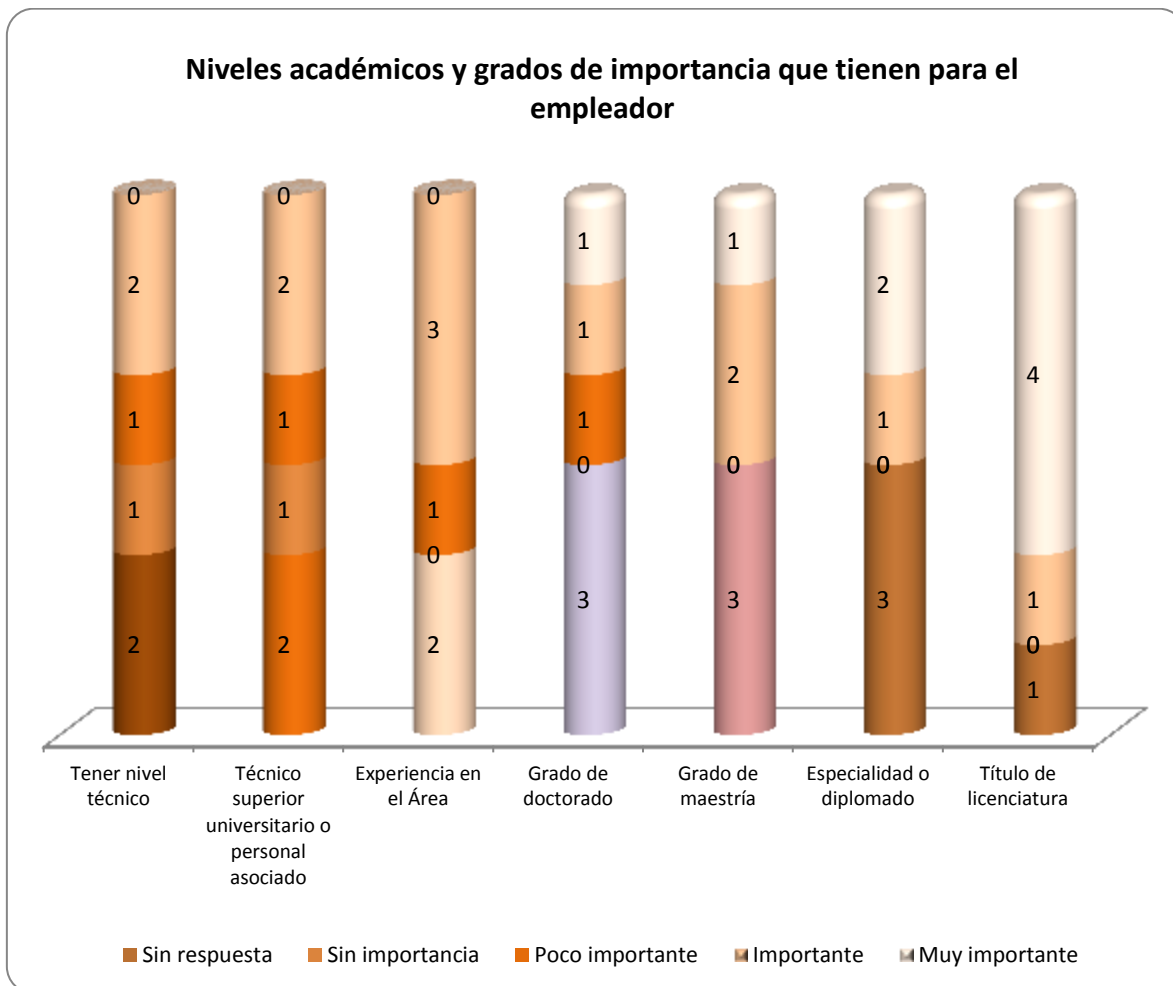
Para conocer la importancia que tienen los requisitos formales en la contratación de profesionistas, se pidió a los empleadores jerarquizarla de acuerdo a su importancia, seleccionando únicamente cinco de los aspectos anteriores, observándose en los resultados de la gráfica 2.3 que el **examen de oposición** es el requisito más importante para determinar la contratación de un profesional de acuerdo con la opinión de 2 empleadores, en segundo lugar más importante se encuentra **la sólida formación en aspectos teóricos** de los profesionistas, en tercer lugar **la calificación académica**, un empleador consideró en cuarto lugar **la experiencia profesional** como el requisito más importante y en quinto **las actitudes y valores del egresado** era lo más importante.



Gráfica 2.3 Requisitos más importantes para determinar la contratación

2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación

En este apartado se analiza qué tan determinante puede ser el nivel académico del profesionista para que pueda ser contratado. Además de los niveles de formación realizados también se considera que tengan experiencia en el área a la cual desean ingresar; en la gráfica 2.4 se observa que para los 4 empleadores un factor muy importante es tener título de licenciatura, al igual que es importante tener una especialidad o diplomado, lo cual es considerado por 2 empleadores, entre lo más representativo.



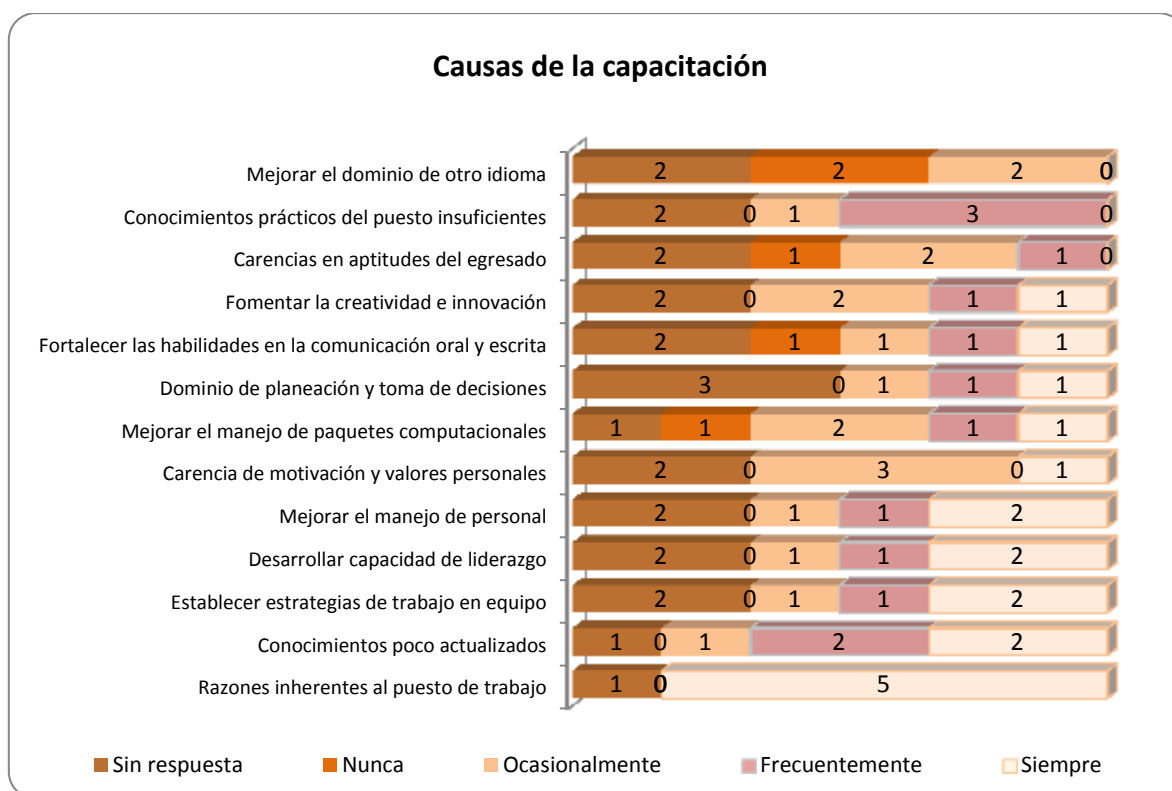
Gráfica 2.4 Importancia de los grados académicos al momento de la contratación

3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

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

3.1 Causas de la capacitación y actualización

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



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

Se puede observar que para 5 empleadores la principal causa para la capacitación de los profesionistas es por razones inherentes al puesto de trabajo; para 2 empleadores es importante la capacitación debido a los conocimientos poco actualizados, para establecer estrategias de trabajo en equipo, desarrollar la capacidad de liderazgo y para mejorar el manejo del personal, entre los más sobresalientes.

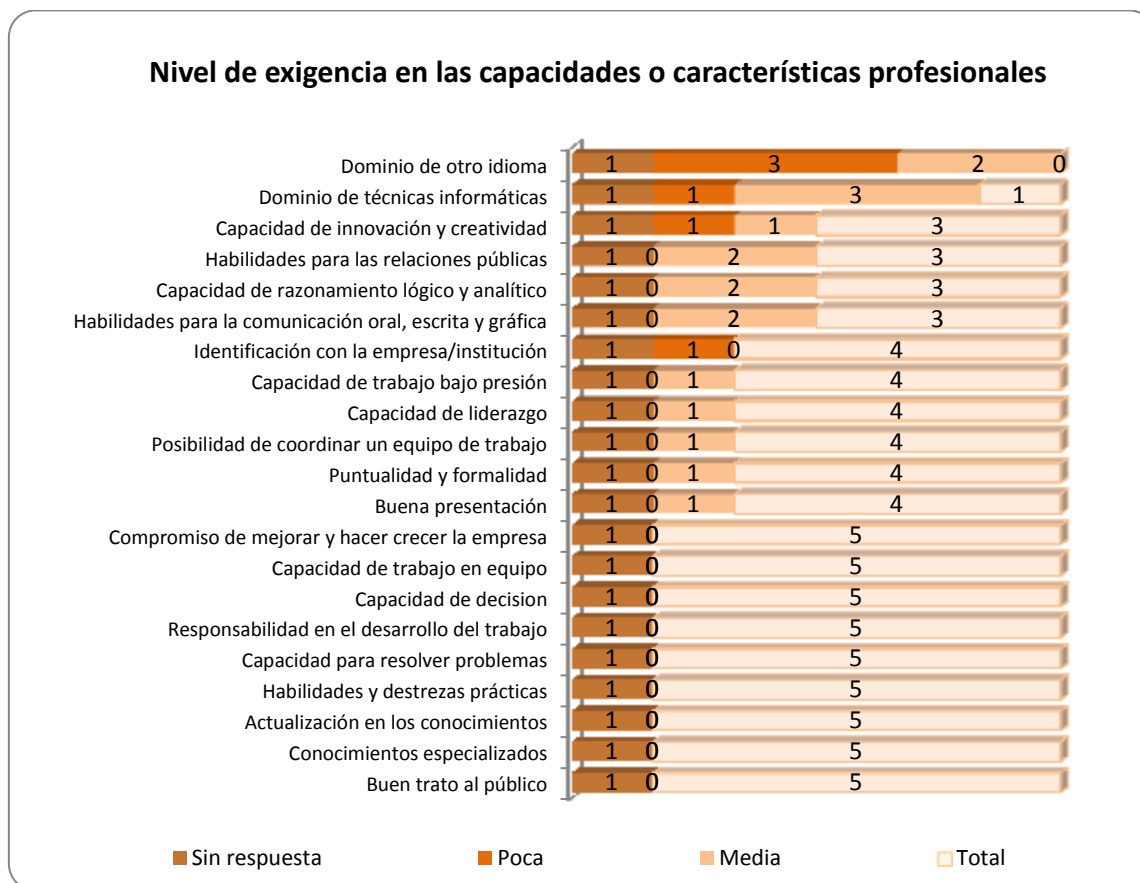
Algunos aspectos mencionados por los empleadores que no se incluyen en la encuesta y que son causas para que el personal reciba capacitación son el crecimiento personal, la actualización de procesos, la formación académica con estudios de posgrados y el uso de procedimientos y tecnologías dirigidas a la salud.

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 5 de los 6 empleadores coinciden con exigir que los profesionistas deban tener buen trato al público, conocimientos especializados, actualización en los conocimientos, habilidades y destrezas prácticas, capacidad para resolver problemas, responsabilidad en el desarrollo del trabajo, capacidad de decisión, capacidad de trabajo en equipo y compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa, esto en el nivel de exigencia total, como se muestra en la gráfica 4.1.

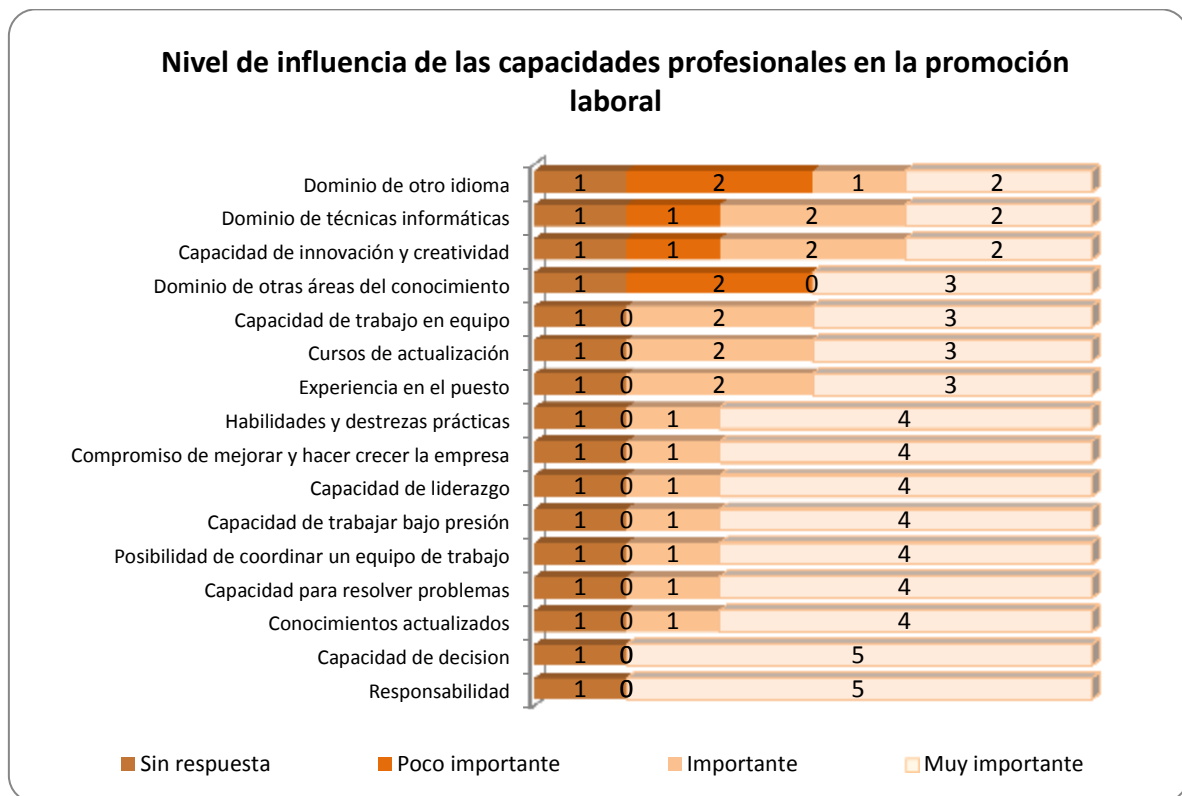


Gráfica 4.1 Frecuencia y niveles de exigencia asignados por los empleadores a las capacidades o características profesionales

5. PROMOCIÓN LABORAL

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

5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral



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

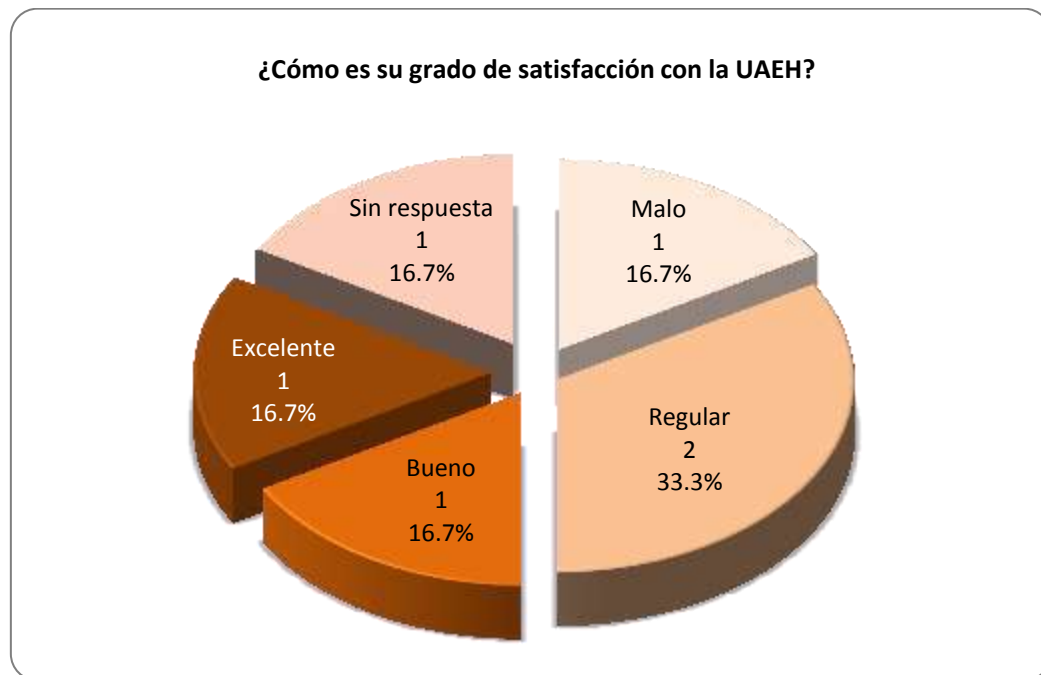
En la gráfica 5.1 se observan 16 capacidades que consideraron los empleadores según su nivel de importancia; en el caso de la responsabilidad y la capacidad de decisión, son los dos aspectos más importantes, esto es referido por la opinión de los 5 empleadores encuestados; así como también los conocimientos actualizados, la capacidad para resolver problemas, la posibilidad de coordinar un equipo de trabajo, la capacidad de trabajar bajo presión, la capacidad de liderazgo, el compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa, y las habilidades y destrezas prácticas, considerados por la opinión de 4 empleadores como muy importantes. Por otro lado, 2 empleadores indicaron que el dominio de otro idioma y el dominio de otras áreas del conocimiento son de poca importancia para influir en la promoción laboral. Un aspecto no considerado en la encuesta pero que menciona uno de los empleadores como característica para considerar en la promoción laboral es la disponibilidad de tiempo y posibilidad de rotar turnos.

6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES

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

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

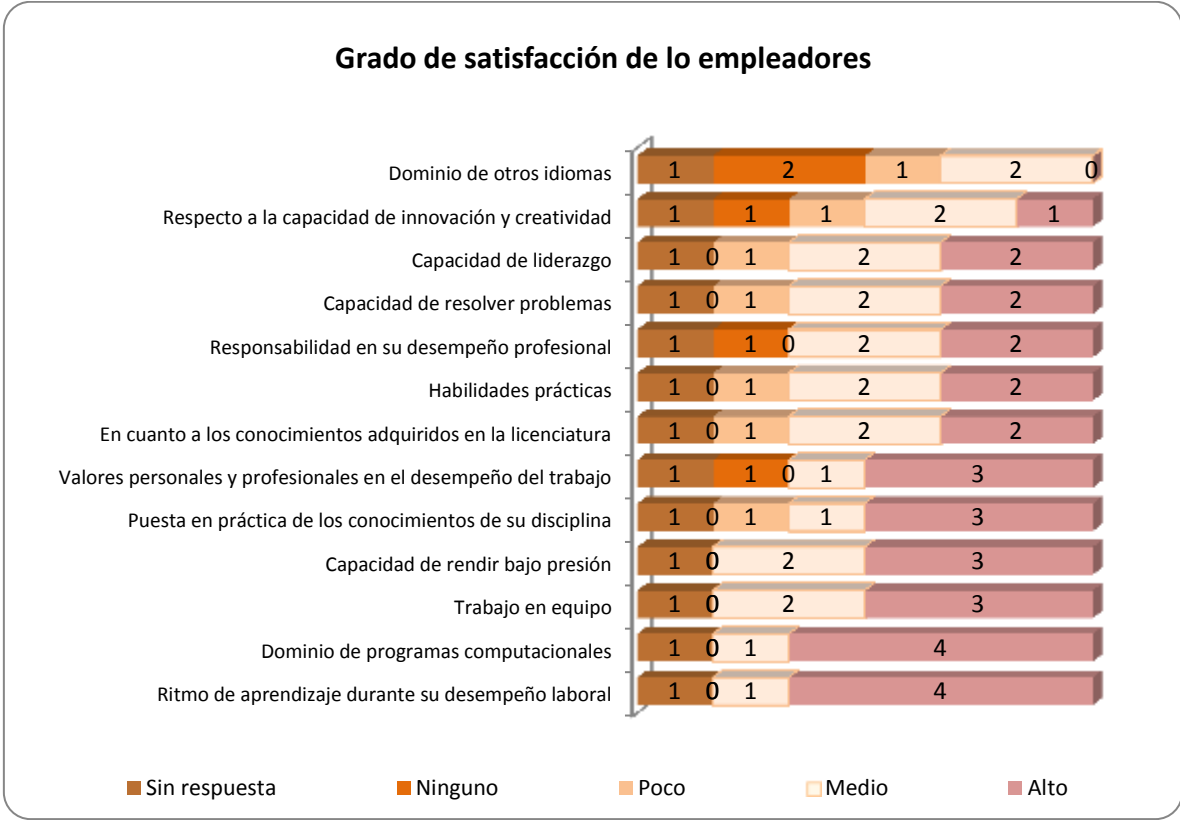
En la gráfica 6.1 se observa que en general la satisfacción de los empleadores con la UAEH es buena (16.7%) o excelente (16.7%) de acuerdo a la opinión de los empleadores que respondieron la pregunta.



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

En la gráfica 6.2 se observan las diferentes capacidades de los profesionistas y el grado de satisfacción que tienen los empleadores respecto a ellas, apreciándose que 4 empleadores tienen un alto grado de satisfacción en cuanto al ritmo de aprendizaje durante su desempeño laboral y el dominio de programas computacionales, asimismo a 3 empleadores el trabajo en equipo, la capacidad de rendir bajo presión, la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina y los valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo.

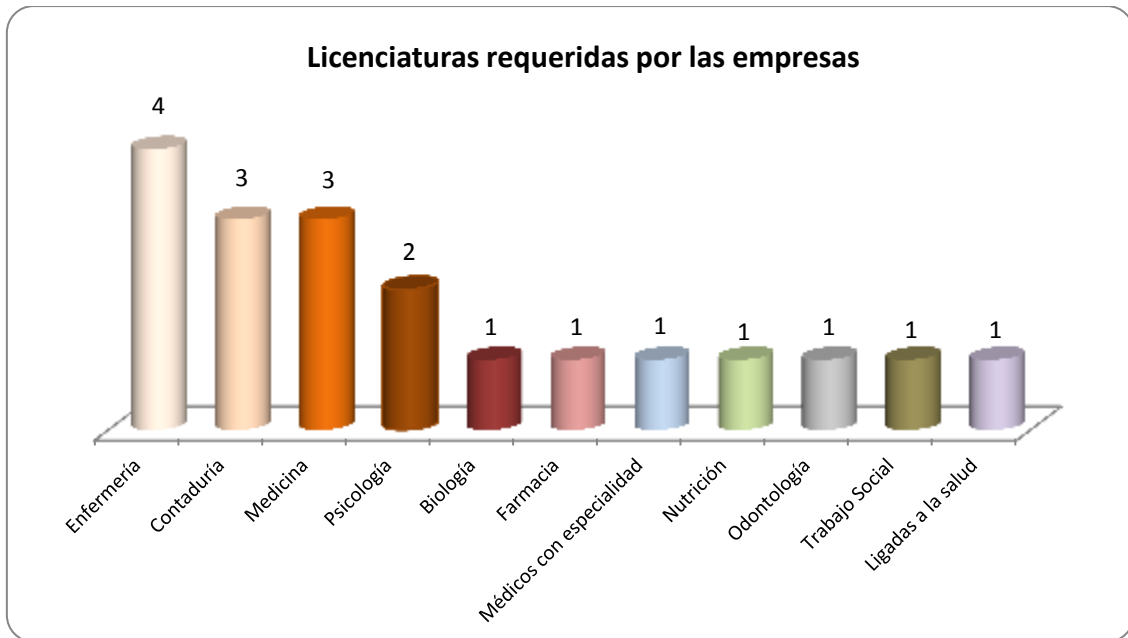
Debido a lo anterior, se observa que para la tercera parte de los empleadores el grado de satisfacción que tienen con respecto a los egresados de la UAEH se encuentra en una escala positiva.



Gráfica 6.2 Frecuencias y grado de satisfacción asignados por los empleadores

6.2 Licenciaturas requeridas por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeña

De forma general se preguntó a los empleadores qué carreras requieren como empresa/institución en apoyo a la labor productiva que desempeña, en la gráfica 6.3 se observa los diferentes programas educativos que requieren y que la UAEH tiene dentro de su oferta educativa.

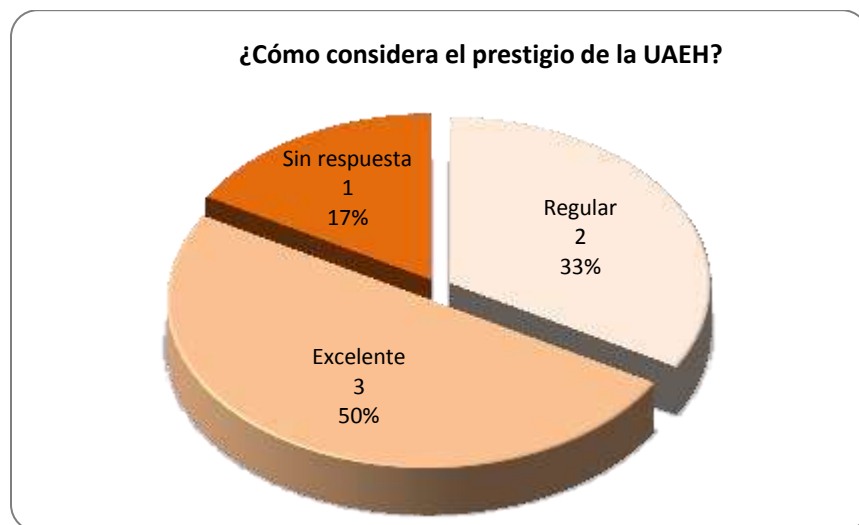


Gráfica 6.3 Licenciaturas que requiere como empresa/institución en apoyo a la labor productiva

6.3 Prestigio de la UAEH

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

Es importante destacar que el 50% de los empleadores lo calificaron como excelente, como se muestra en la gráfica 6.4.



Gráfica 6.4 Frecuencias de prestigio de la UAEH