



**Estudio de opinión de empleadores
sobre el desempeño laboral
de egresados de la
Licenciatura en Psicología
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 Beziez 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	9
1.4 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata.....	11
1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH	11
1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados.....	15
1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales	17
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	19
2.1 El proceso de reclutamiento	19
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas	20
2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación	22
3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	23
3.1 Causas de la capacitación y actualización	23
4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL	24
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores.....	24
5. PROMOCIÓN LABORAL	25
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral.....	25
6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES	26
6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH.....	26
6.2 Licenciaturas requeridas por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeña.....	28
6.3 Prestigio de la UAEH.....	29

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 Psicología 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 Psicología, 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 19 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 Psicología.

1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas

Se puede observar en la tabla 1.1 que 10 empresas encuestadas corresponden al sector privado y 9 empresas al sector público.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Pública	9	47.4
Privada	10	52.6
Total	19	100.0

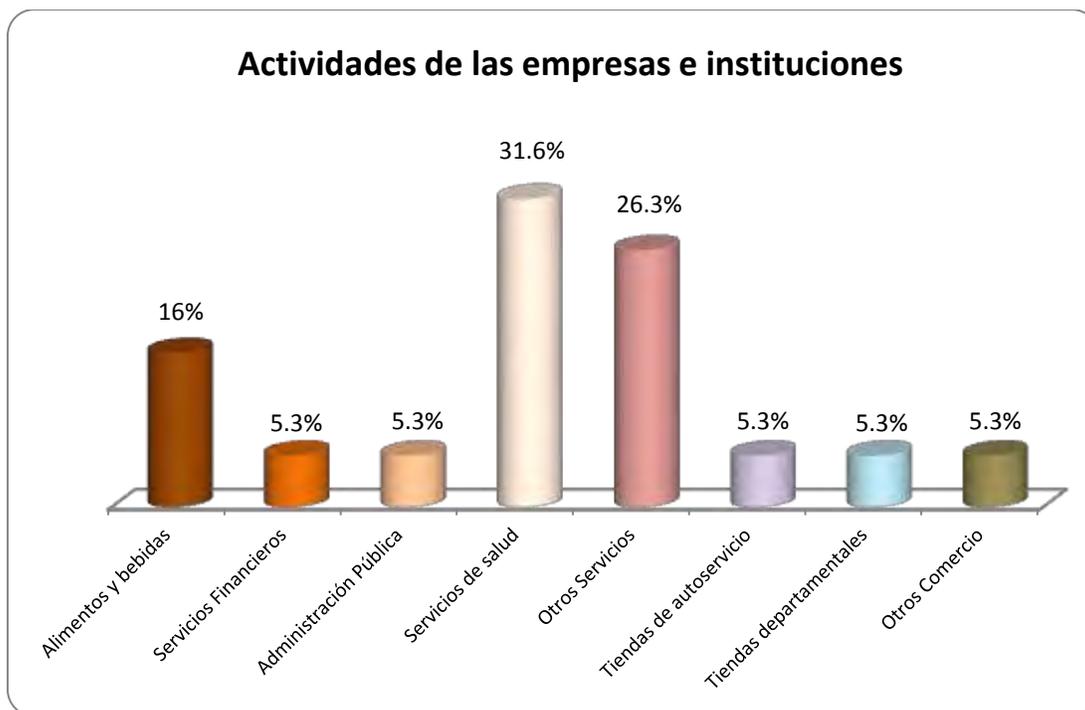
Tabla 1.1. Identificación del tipo de empresa o institución

Las empresas se encuentran distribuidas entre los sectores de industria, servicios y comercio, como se muestra en la gráfica 1.1, apreciándose que el sector de servicios es el predominante para la generación de empleos de los Licenciados en Psicología con el 68%, teniendo en el sector industria y comercio el 16% respectivamente.



Gráfica 1.1 Porcentajes por sector de las empresas o instituciones estudiadas

La gráfica 1.2 muestra el tipo de actividad que realizan las empresas encuestadas siendo las del ramo de servicios de salud quien mayormente participó con 31.6% perteneciente al sector de servicios, mientras que un 26.3% fueron de otros servicios no especificados pertenecientes al sector mencionado, también se tiene en el sector de industria el 16% en la actividad de alimentos y bebidas, entre lo más sobresaliente.



Gráfica 1.2 Actividades de las empresas estudiadas

1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

De las 19 empresas o instituciones empleadoras encuestadas, el 94.7% se ubican en la Zona Centro y el 5.3% en la Ciudad de México, como se muestra en la tabla 1.2.

Zona	Frecuencia	Porcentaje
Zona Centro	18	94.7
Ciudad de México	1	5.3
Total	19	100.0

Tabla 1.2 Distribución de las empresas e instituciones estudiadas por zonas

En la siguiente tabla 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
Industria	Alimentos y bebidas	Pachuca	2
		Tizayuca	1
Servicios	Administración pública	Pachuca	1
	Servicios Financieros	Pachuca	1
	Servicios de salud	Mineral de la Reforma	1
		Pachuca	5
Otros Servicios	Pachuca	4	
Comercio	Tiendas de autoservicio	Pachuca	1
	Tiendas departamentales	Pachuca	1
	Otros Comercio	Pachuca	1

Tabla 1.3 Empresas e instituciones de la Zona Centro clasificadas por actividad y municipio

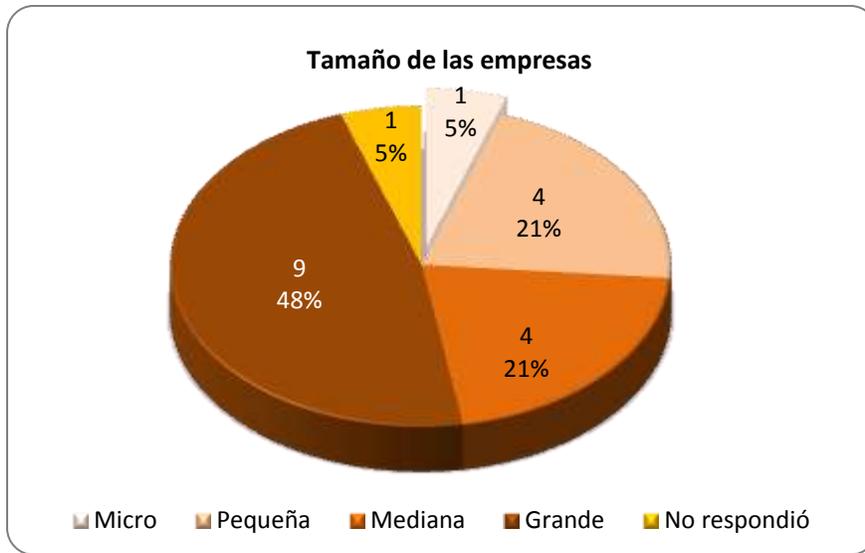
Ciudad de México

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Servicios	Otros servicios	Ciudad de México	1

Tabla 1.4 Empresas e instituciones del Distrito Federal clasificadas por actividad y municipio

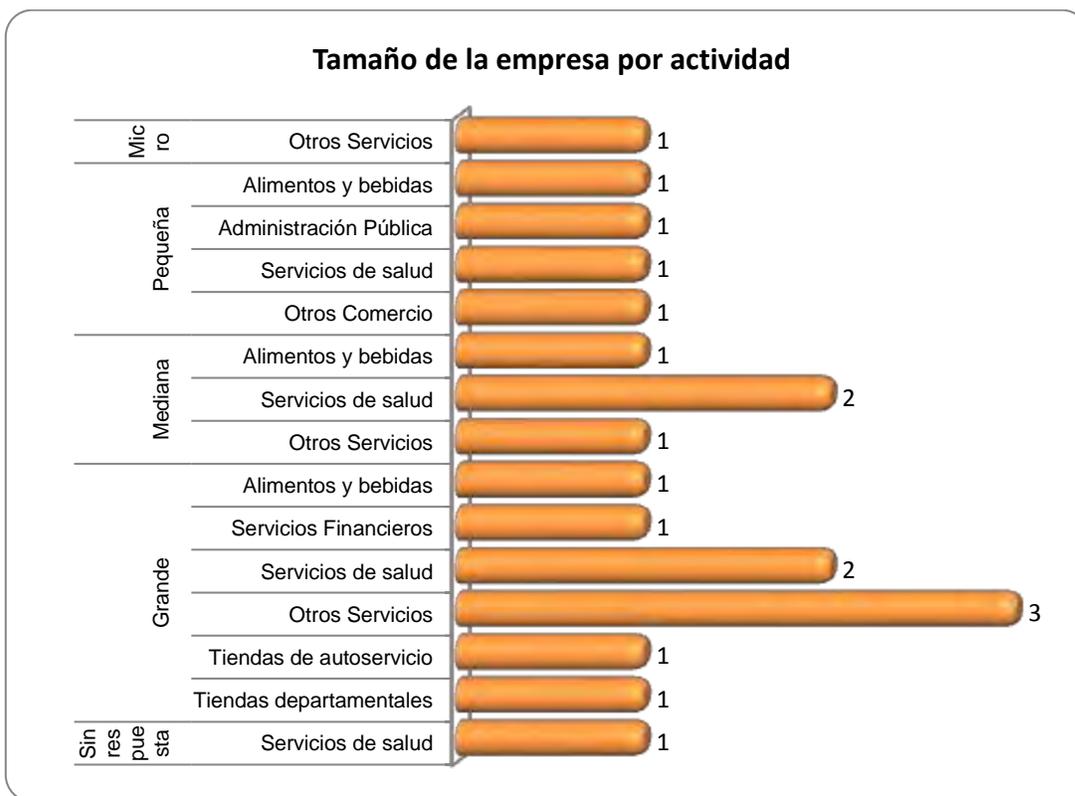
1.3 Tamaño de la empresa

La clasificación de las empresas de acuerdo a su tamaño se clasifican en micro, pequeña, mediana y grande; analizando la gráfica 1.3 se tiene que el mayor porcentaje de empresas que capta a los egresados de la Licenciatura en Psicología de la UAEH corresponde a las grandes empresas con el 48%, seguido de las medianas y pequeñas empresas con el 21%, el 5% en micro empresas y el 5% no respondió.



Gráfica 1.3 Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

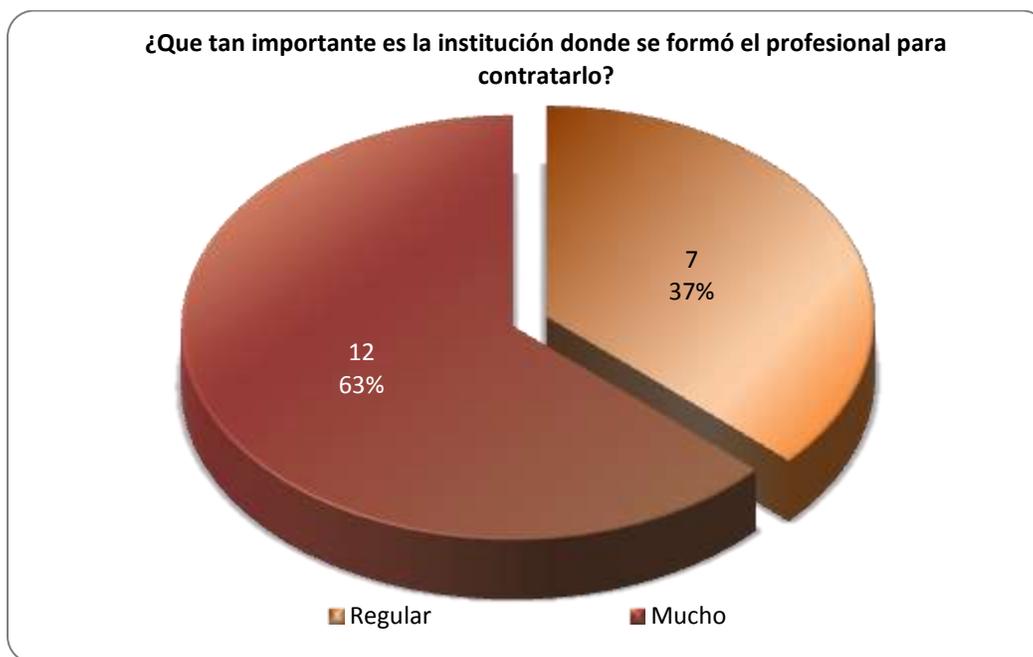
Las empresas grandes cuyo rubro es el de otros servicios son las que captaron en mayor número a los egresados de la Licenciatura en Psicología, como se aprecia en la gráfica 1.4.



Gráfica 1.4 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 1.5 muestra que para el 63% de los empleadores es muy importante este factor, mientras que para el 37% es regularmente importante conocer la institución de egreso.



Gráfica 1.5 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 Psicología que se oferta en la UAEH o que hubieran tenido egresados anteriormente, por lo que en la tabla 1.5 se observa que el 78.9% cuentan con egresados de esta licenciatura.

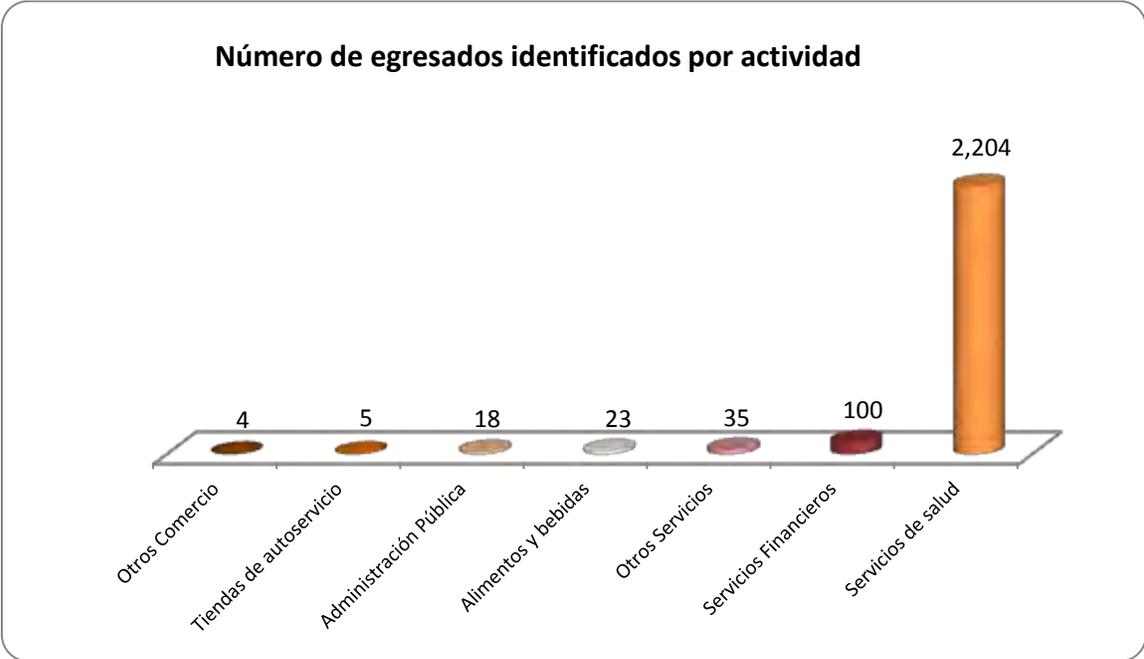
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	15	78.9
No respondió	4	21.1
Total	19	100.0

Tabla 1.5 Porcentaje de empresas o instituciones con egresados de la UAEH

En la tabla 1.6 se observa que en las 19 empresas que fueron encuestadas y que tienen 6,221 empleados, 2,368 son egresados de la UAEH; como se aprecia en la gráfica 1.6 el número de egresados que se encuentran laborando en las empresas por actividad económica, entre los más representativos se encuentran 2,204 en servicios de salud y 100 en servicios financieros, dentro del sector de servicios.

		Número de empleados
Número de Empresas	2	1
	2	2
	1	4
	1	5
	1	10
	1	12
	1	16
	2	18
	1	30
	1	100
	1	300
	1	1,870
	4	No respondió
Total	19	2,389

Tabla 1.6 Cantidad de empleados de las empresas o instituciones encuestadas



Gráfica 1.6 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 1.7., donde se puede observar que también hay egresados de otras licenciaturas, las cuales también están dentro de la oferta educativa de la UAEH, a excepción de Cultural Care Au Pair.

	Frecuencia
Administración	8
Administración de empresas	1
Artes	1
Ciencias de la Comunicación	3
Comercio Exterior	2
Contaduría	10
Cs. Políticas y Administración Pública	1
Cultural Care Au Pair	1
Derecho	4
Diseño Gráfico	1
Educación	1
Enfermería	3
Farmacia	1
Gastronomía	1
Gerontología	1
Informática	2
Ing. Industrial	3
Ing. Químico	1
LELI	1
Medicina	4
Mercadotecnia	2
Nutrición	2
Odontología	1
Psicología	17
Psicología organizacional	1
Sistemas Computacionales	3
Trabajo Social	2
Turismo	1

Tabla 1.7 *Licenciaturas de procedencia de los egresados que laboran en las empresas o instituciones encuestadas*

A continuación en la tabla 1.8 se enlistan las licenciaturas de las cuales las empresas tienen más egresados contratados, y en la tabla 1.9 se muestra de que institutos de procedencia son.

	Frecuencia	Porcentaje
Administración	3	15.8
Comercio Exterior	1	5.3
Contaduría	3	15.8
Derecho	1	5.3
Medicina	3	15.8
No respondió	5	26.3
Psicología	3	15.8
Total	19	100.0

Tabla 1.8 Licenciatura de la cual tienen más egresados contratados

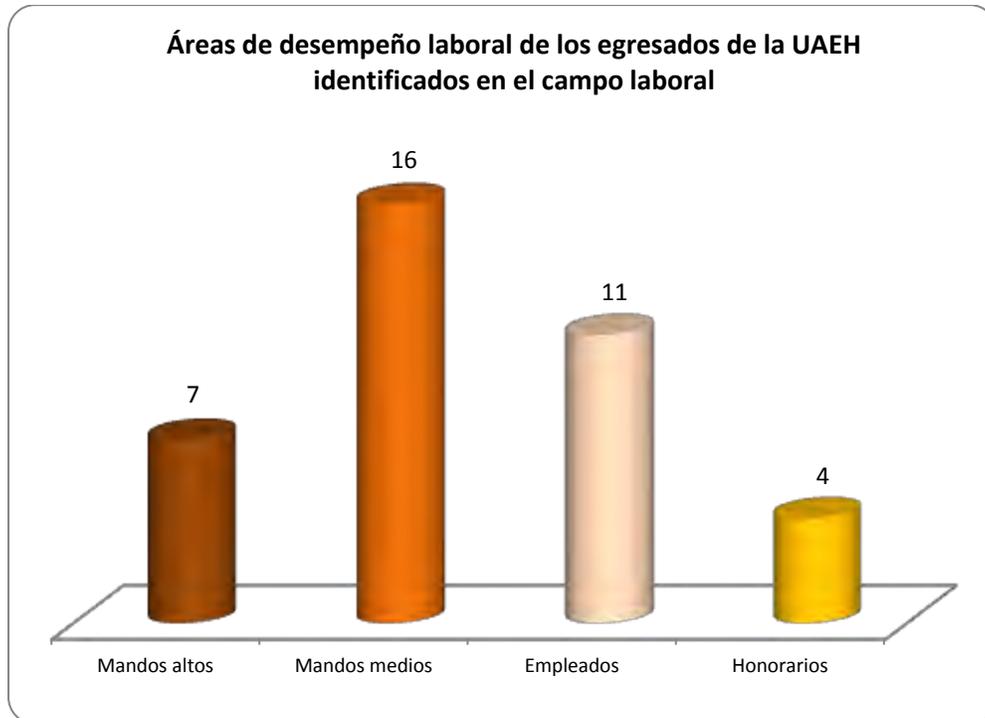
	Frecuencia	Porcentaje
ICBI	1	5.3
ICSa	8	42.1
ICEA	2	10.5
ICSHu	1	5.3
No respondió	7	36.8
Total	19	100

Tabla 1.9 Instituto o Escuela de procedencia de los egresados contratados

1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados

En la gráfica 1.7 muestra que en 16 empresas los egresados son contratados para ocupar puestos de Mandos Medios, en 11 empresas son contratados como empleados y en 7 ocupan puestos como Mandos Altos.

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



Gráfica 1.7 Área de desempeño de los profesionistas

Con respecto a la pregunta sobre si volverían a contratar personal egresado de la UAEH. La tabla 1.10 muestra que el 94.7% de los empresarios respondió afirmativamente a esta pregunta, únicamente un empleador no respondió si volvería a contratar egresados de la universidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	18	94.7
No respondió	1	5.3
Total	19	100.0

Tabla 1.10 Número de empleadores que volvería a contratar egresados de la UAEH

En la tabla 1.11 se enlistan otras Instituciones de Educación Superior (IES) de la cual son contratados los profesionistas empleados en las empresas o instituciones encuestadas.

IES	Frecuencia
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	2
Centro Hidalguense de Estudios Superiores (CENHIES)	4
Centro Universitario Continental (CUC)	1
Escuelas primarias	1
Instituto Tecnológico Latinoamericano (ITLA)	1
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)	2
No respondió	1
Otras particulares locales	1
Otros estados (Puebla)	1
Públicas	1
Siglo XXI	1
Son instituciones muy variadas tanto del Estado como de otros Estados	1
Todas las instituciones siempre y cuando tengan interés	1
Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM)	2
Universidad Científica Latino Americana de Hidalgo (UCLAH)	1
Universidad de las Américas	1
Universidad La Salle	2
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	5
Universidad Tecnológica de Tula - Tepeji (UTT)	1
Universidades tecnológicas y politécnicas	2

Tabla 1.11 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 47% de los empleadores encuestados cuenta con estudiantes de la UAEH que se encuentran realizando su servicio social (gráfica 1.8), de los cuales se muestra en la tabla 1.12 el total con los que cuenta cada empresa.



Gráfica 1.8 Número de empleadores con prestatarios de servicio social

Número de prestatarios de servicio	Frecuencia	Porcentaje
1	1	5.3
2	1	5.3
3	1	5.3
5	1	5.3
20	1	5.3
35	1	5.3
50	1	5.3
No respondió	12	63.2
Total	19	100

Tabla 1.12 Número de prestatarios de servicio social

También se encontraron estudiantes realizando sus prácticas profesionales con el 47% de los empleadores, como se muestra en la gráfica 1.9 y en la tabla 1.13 se observa el número de practicantes que se encuentran en cada empresa.



Gráfica 1.9 Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales

Número de practicantes	Frecuencia	Porcentaje
1	1	5.3
2	4	21.1
5	1	5.3
50	2	10.5
No respondió	11	57.9
Total	19	100

Tabla 1.13 Número de estudiantes que realizan sus prácticas profesionales

Al preguntarles si contaban con prestatarios de servicio social y estudiantes realizando prácticas profesionales y si contratarían a esos prestatarios, el 74% respondió afirmativamente, esto fue en 14 casos, el 10% no respondió y el 16% mencionó que no los contrataría (gráfica 1.10).



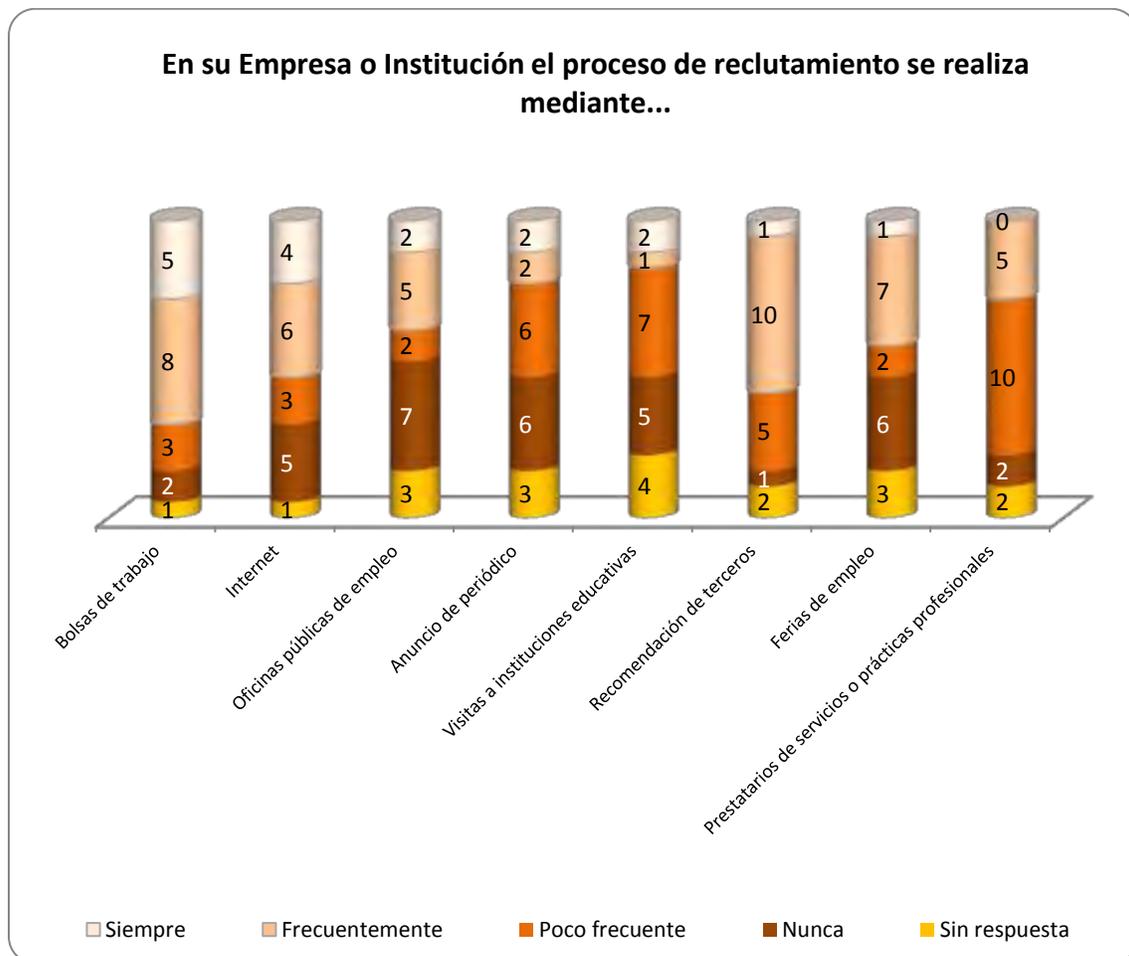
Gráfica 1.10 Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales

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 e internet** son los medios que se usan siempre para ingresar a una empresa, lo cual se identificó con 5 y 4 empleadores respectivamente; el medio usado frecuentemente es la **recomendación de terceros** con la opinión de 10 empleadores, entre lo más sobresaliente.

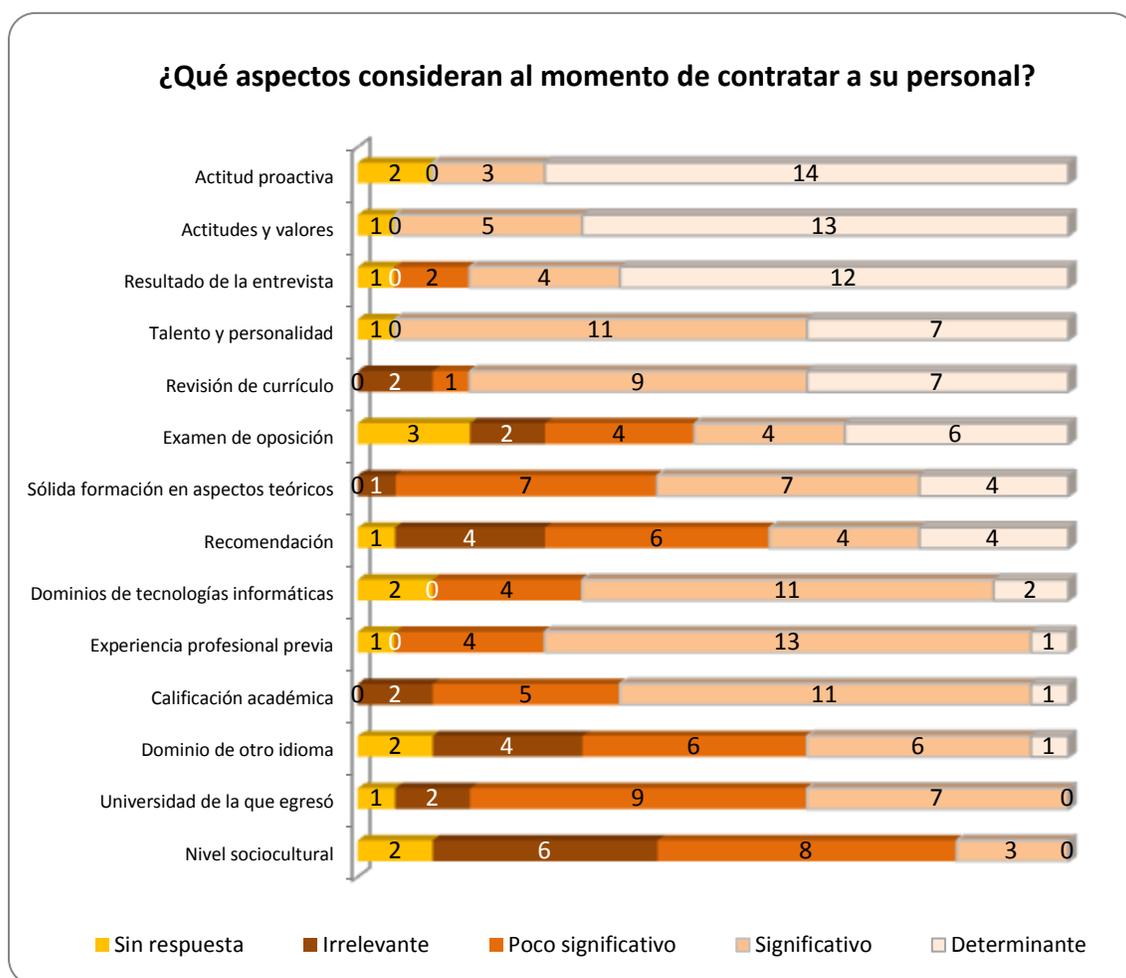


Gráfica 2.1 Medios de reclutamiento más utilizados por los empleadores y sus frecuencias de uso

2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

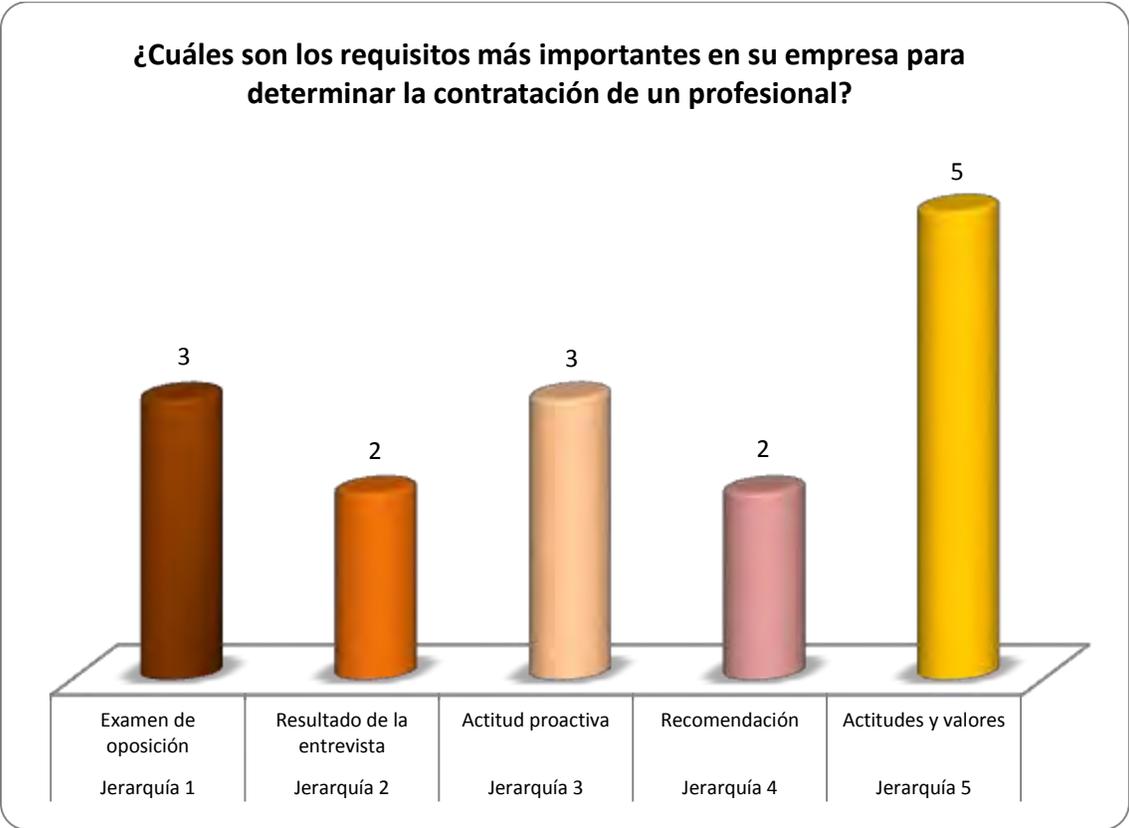
Se consideraron en esta encuesta 14 requisitos para la contratación de egresados. Como se observa en la gráfica 2.2, la **actitud proactiva** es el requisito principalmente señalado debido a que 14 empleadores coincidieron que es un aspecto determinante para la contratación, entre otros aspectos determinantes se encuentran las **actitudes y valores, resultado de la entrevista**, esto en la opinión de 13 y 12 empleadores respectivamente.

Entre los aspectos poco relevantes se encuentran **la universidad de la que egresó y el nivel sociocultural**, entre lo más representativo.



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

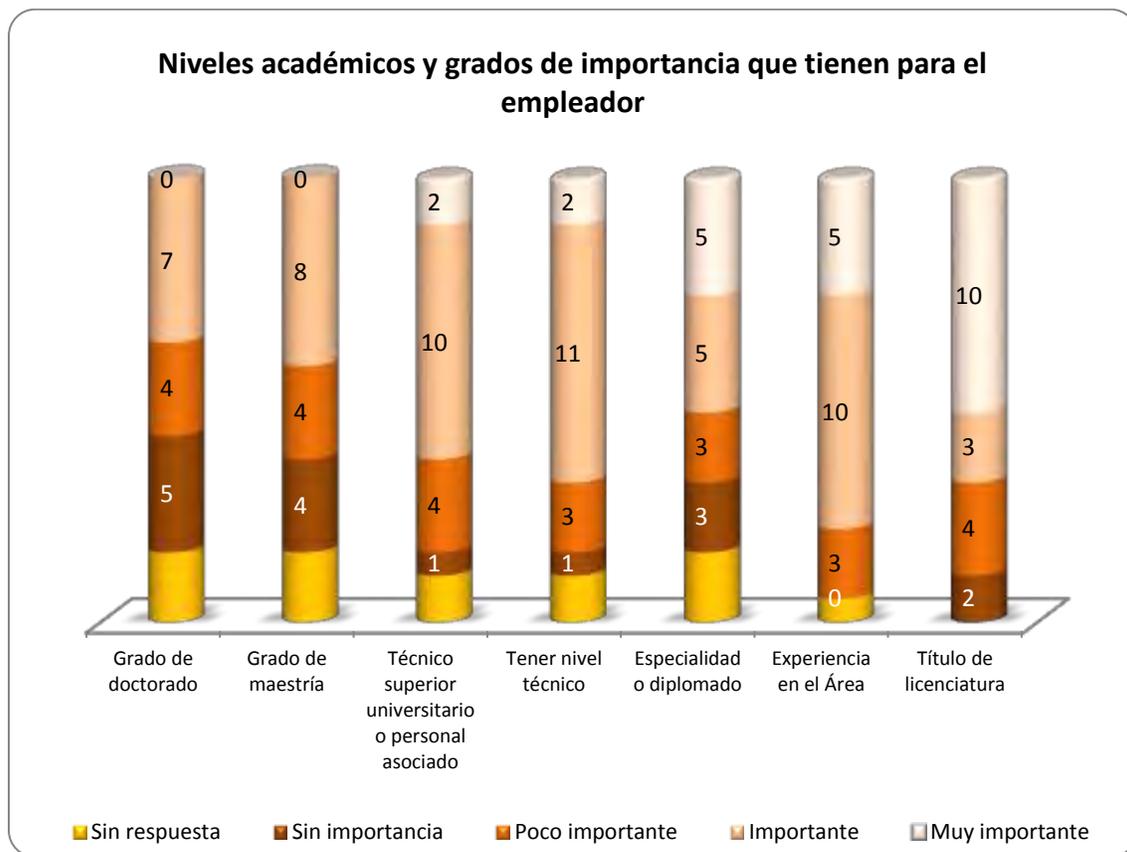
Para conocer la importancia que tienen los requisitos formales en la contratación de profesionistas, se pidió a los empleadores jerarquizarla de acuerdo a su importancia, seleccionando únicamente cinco de los aspectos anteriores, observándose en los resultados de la gráfica 2.3 que el **examen de oposición** es el requisito más importante (jerarquía 1) para determinar la contratación de un profesional de acuerdo con la opinión de 3 empleadores, 2 consideraron en segundo lugar más importante **el resultado de la entrevista** de los profesionistas, 3 señalaron en tercer lugar la **actitud proactiva**, 2 consideran en cuarto lugar **la recomendación** como el requisito más importante y 5 consideran en quinto lugar que las **actitudes y valores** 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 10 empleadores un factor muy importante es el título de licenciatura, al igual que es muy importante para 5 empleadores tener experiencia en el área o una especialidad o diplomado; por otro lado, para 10 empleadores sólo es importante tener experiencia en el área o tener un título de técnico superior universitario o personal asociado.



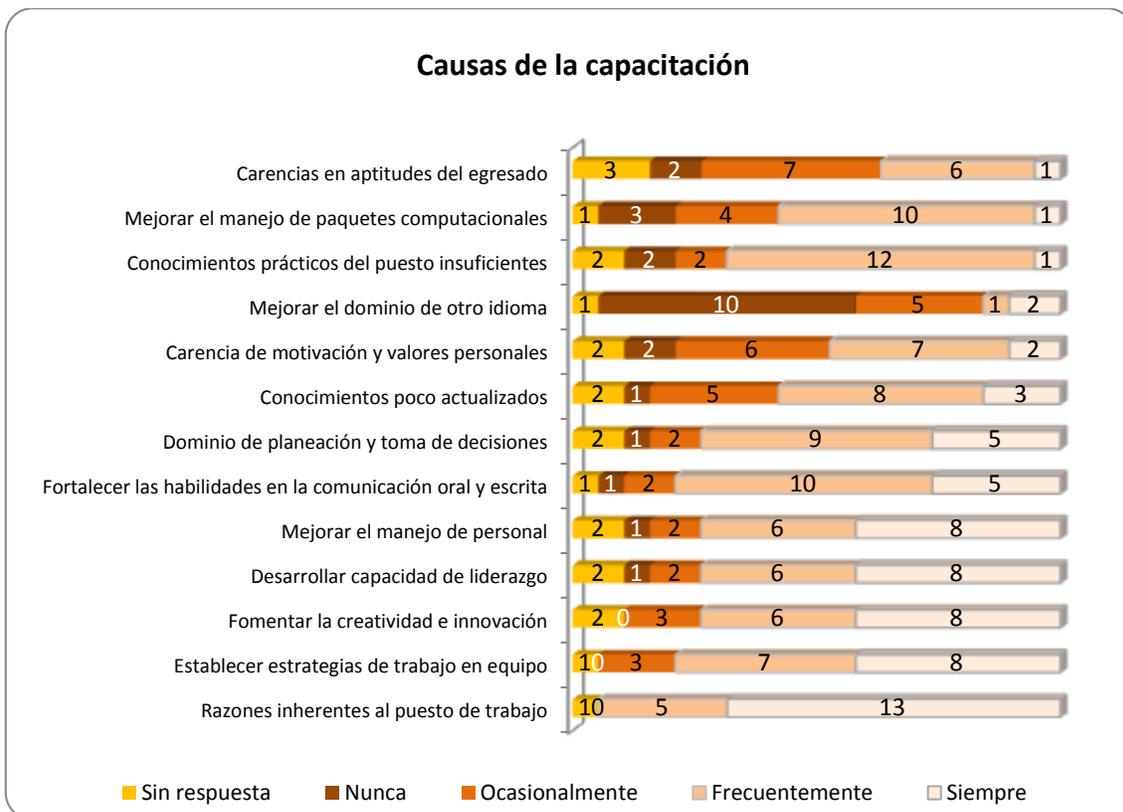
Gráfica 2.4 Importancia de los grados académicos al momento de la contratación

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 13 empleadores la principal causa para la capacitación de los profesionistas siempre son razones inherentes al puesto de trabajo, para 12 empleadores frecuentemente es porque los conocimientos prácticos del puesto son insuficientes, entre los más sobresalientes.

También 7 empleadores mencionaron que las carencias en aptitudes del egresado sería ocasionalmente una causa de capacitación. Cabe mencionar que 10 empleadores consideraron que mejorar el dominio de otro idioma nunca sería una causa para capacitar al personal.

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 19 de los empleadores coinciden con exigir que los profesionistas deben de tener buen trato al público, esto en el nivel de exigencia total; también hubo 17 empleadores que mencionan exigir puntualidad y formalidad del profesionista, y 16 empleadores exigen totalmente que los profesionistas tengan la capacidad para resolver problemas y la responsabilidad en el desarrollo del trabajo, como se muestra en la gráfica 4.1.

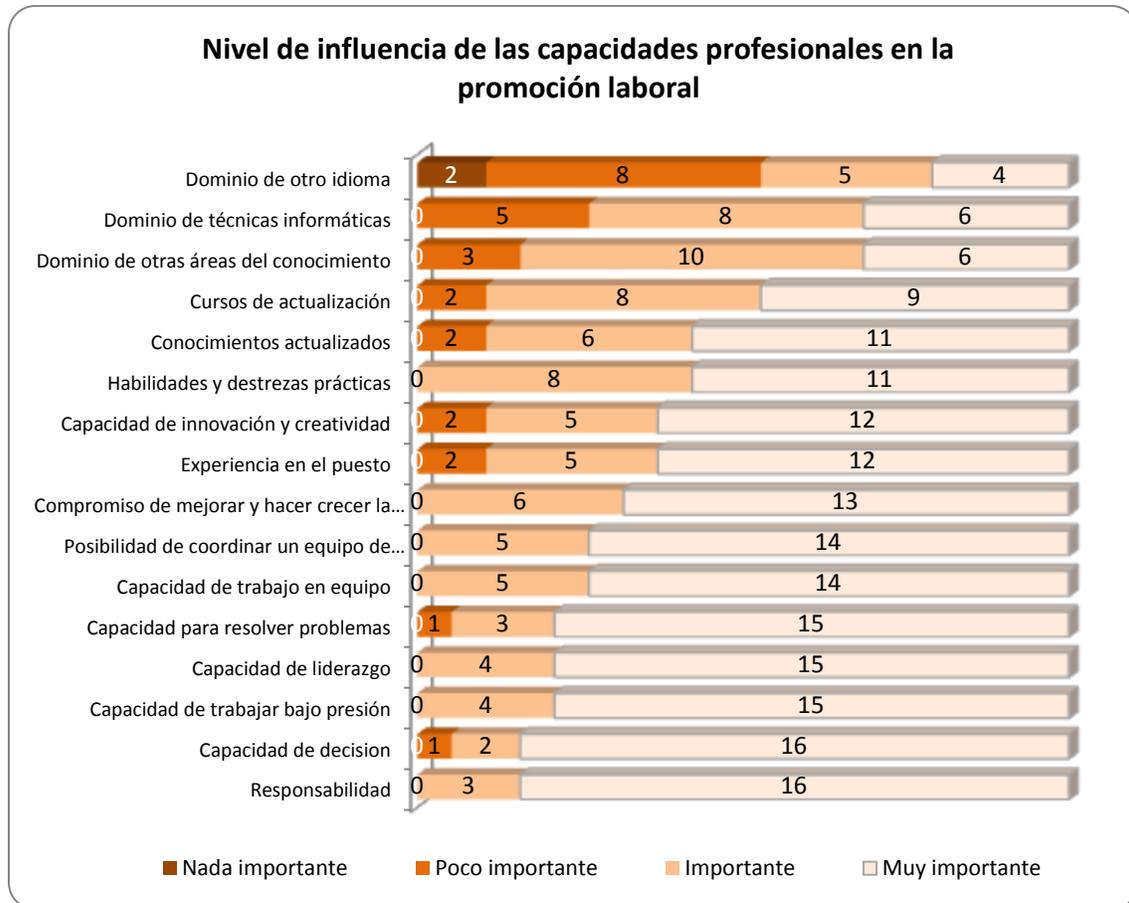


Gráfica 4.1 Frecuencia y niveles de exigencia asignados por los empleadores a las capacidades o características profesionales

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

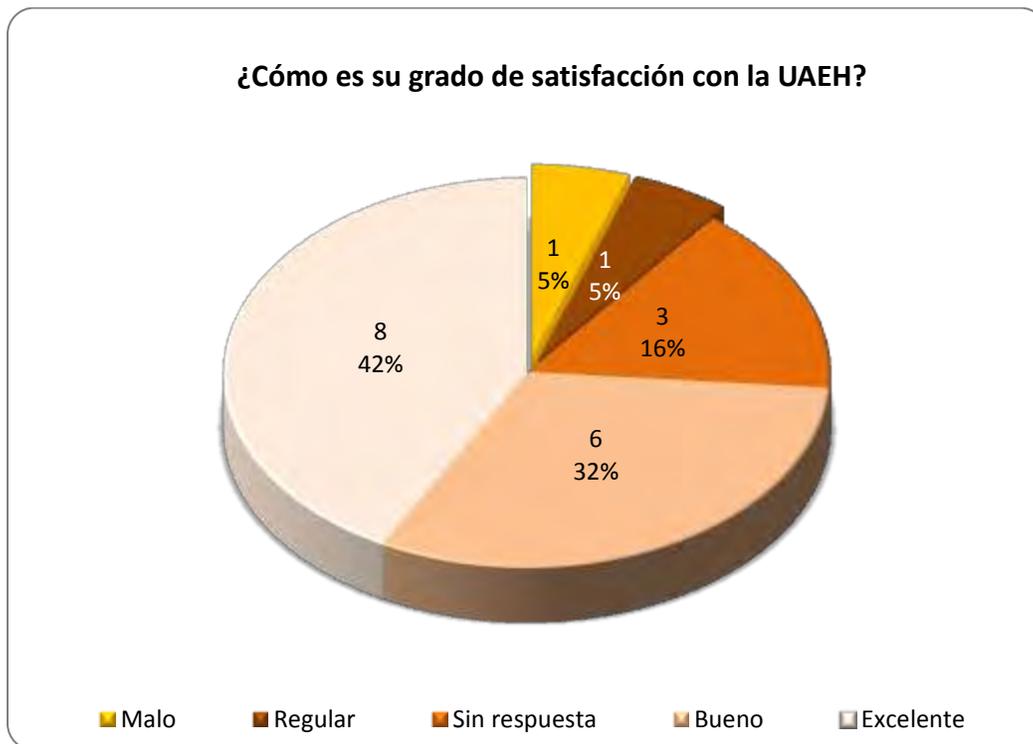
En la gráfica 5.1 se observan 16 capacidades que consideraron los empleadores según su nivel de importancia; en el caso de la promoción laboral, la responsabilidad y capacidad de decisión son los aspectos más importantes, esto es referido por la opinión de 16 empleadores; en segundo lugar está la capacidad de trabajar bajo presión, la capacidad de liderazgo y la capacidad para resolver problemas, esto es considerado por 15 empleadores respectivamente. Por otro lado, 2 empleadores indicaron que el dominio de otro idioma no es de importancia para influir en la promoción laboral.

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 (32%) o excelente (42%) 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 11 empleadores tienen un alto grado de satisfacción en cuanto al ritmo de aprendizaje de los profesionistas durante su desempeño laboral, asimismo para 10 empleadores es el trabajo en equipo, para 9 empleadores los valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo y la capacidad de rendir bajo presión les brinda gran satisfacción.

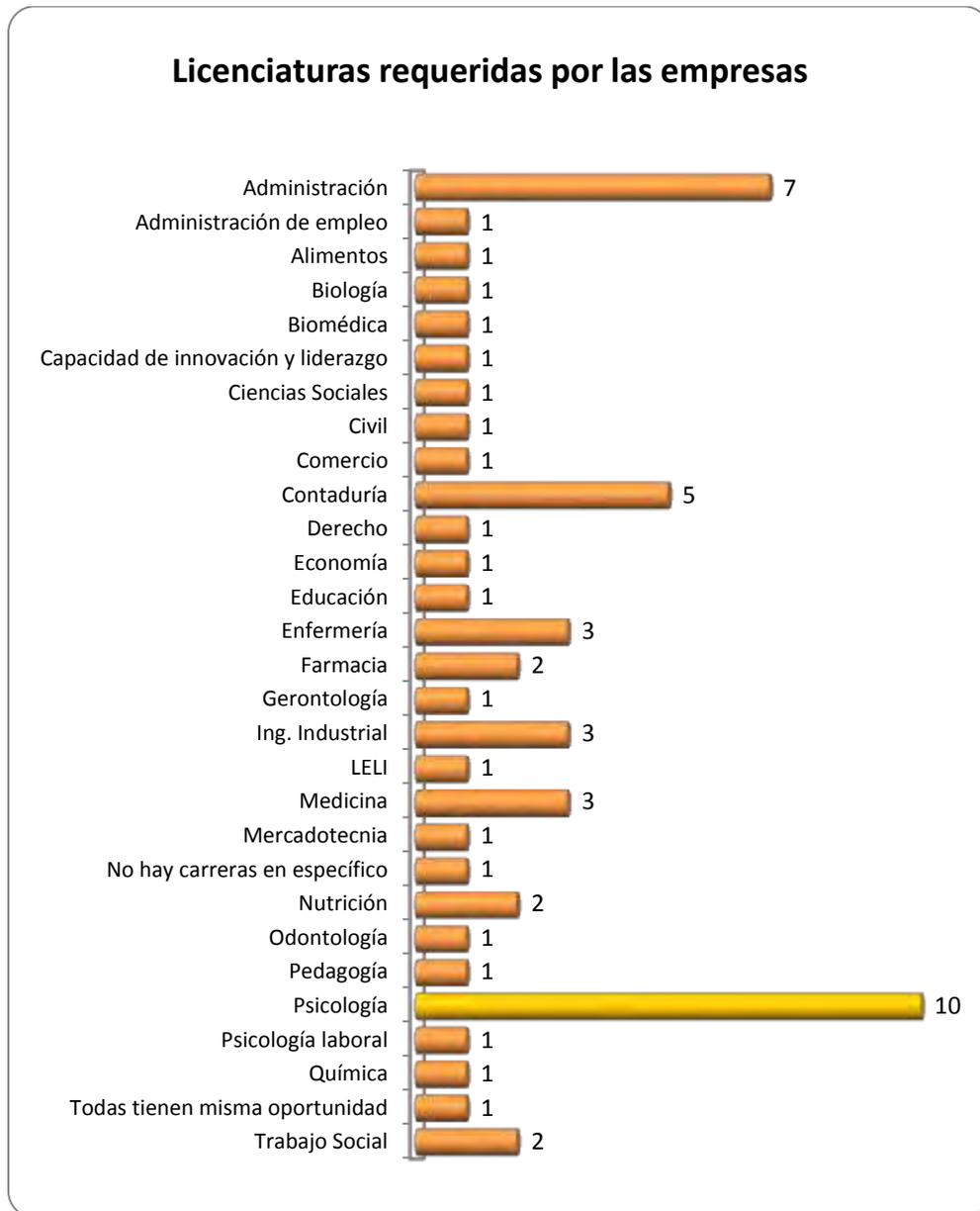
Debido a lo anterior, se observa que para la mayor parte de los empleadores el grado de satisfacción que tienen con respecto a los egresados de la UAEH se encuentra en una escala positiva.



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 mayormente dentro de su oferta educativa.

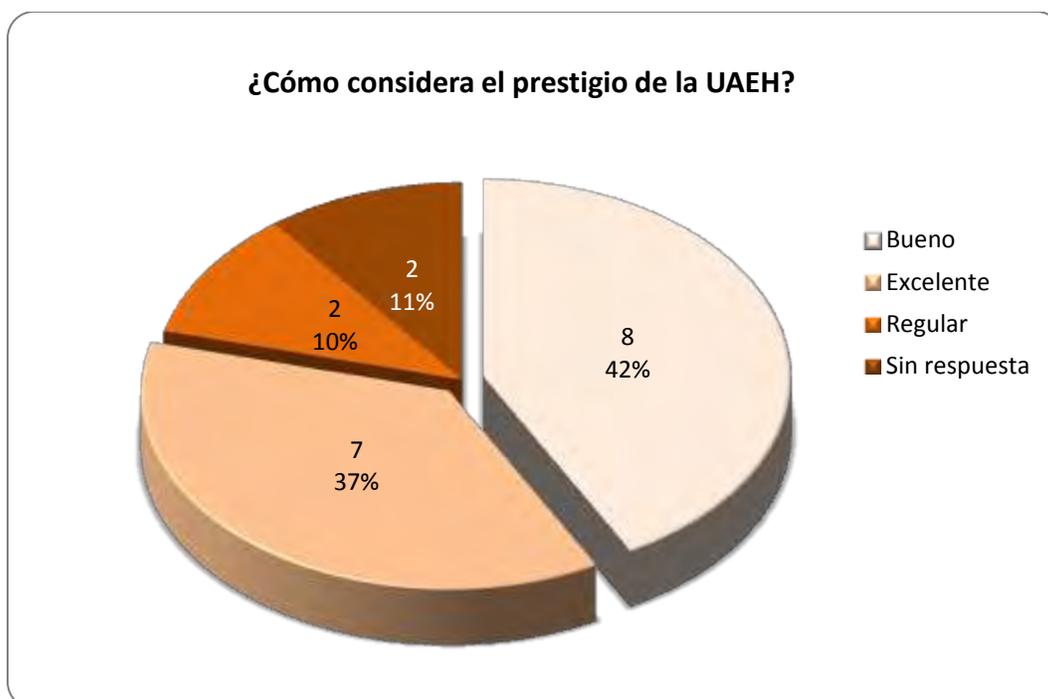


Gráfica 6.3 Licenciaturas que requiere como empresa/institución en apoyo a la labor productiva

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 42% de los empleadores lo calificaron como bueno y el 37% dijo que es excelente, como se muestra en la gráfica 6.4.



Gráfica 6.4 Frecuencias de prestigio de la UAEH