



Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados de la Licenciatura en Psicología



SISTEMA INSTITUCIONAL
DE EVALUACIÓN
UAEH

Pachuca de Soto, Hgo., marzo del 2020

AUTORES:

Bezies Cruz Patricia

González Mociños Nancy

Monroy Muñoz Jesús Israel

Elizalde Lora Leticia

Olvera Larios Brenda Ivonne

López Cruz María de los Ángeles

Ordaz Monroy Adriana Anabel

Ángeles Guerrero Aidé

Callado Pérez Jennifer

Cruz Colín Lucero Quetzalli

Cortés Primitivo Mariana

Pérez Mejía Itzel Viridiana

Gama Melecio Abigail

Peña Gutiérrez Adilene

Sandoval Benítez Luisa Fernanda

Álvarez del Valle Lidia Vianey

Ríos Fuentes Cendy Alondra

Rangel Soto Stephany

Montiel Pavana Anaid

Pérez Enzastiga José Antonio

Apoyo Técnico:

Hernández Gómez Ayme

Méndez Pineda Nora

©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, 2020.

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 6 |
| 1. GENERALIDADES | 7 |
| 1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas | 7 |
| 1.2 Tamaño de la empresa | 8 |
| 1.3 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata | 8 |
| 1.4 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH | 9 |
| 1.5 Áreas de desempeño laboral de los egresados..... | 10 |
| 1.6 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales..... | 10 |
| 2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 12 |
| 2.1 El proceso de reclutamiento | 12 |
| 2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas | 12 |
| 2.3 Principales debilidades de los egresados para la contratación | 14 |
| 3. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES | 15 |
| 3.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH | 15 |
| 3.2 Prestigio de la UAEH..... | 16 |
| 3.3 Formación específica requerida por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeñan | 17 |

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 del Instituto de Ciencias de la Salud (ICSa) que se oferta en la UAEH, el cual fue realizado mediante una encuesta aplicada por la Dirección General de Evaluación en 2019-2020, 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 2015 y en 2008 y el *Estudio del mercado ocupacional del Estado de Hidalgo*, 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 5 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 4 empresas corresponden al sector privado y una al sector público.

| Tipo de la empresa o Institución | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------------|------------|------------|
| Pública | 1 | 20.0 |
| Privada | 4 | 80.0 |
| Total | 5 | 100.0 |

Tabla 1.1. Identificación del tipo de empresa o institución

El sector de servicios es el predominante para la generación de empleos de los egresados de la Licenciatura en Psicología, seguido por el sector de comercio, como se muestra en la Tabla 1.2.

| Sector de la empresa o Institución | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------------|------------|------------|
| Servicios | 3 | 60.0 |
| Comercio | 2 | 40.0 |
| Total | 5 | 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, donde las actividades predominantes no son especificadas, dentro del sector de comercio.

| Sector | Actividad | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|-----------------------|------------|------------|
| Servicios | Educación | 1 | 20.0 |
| | Servicios Financieros | 1 | 20.0 |
| | Otros Servicios | 1 | 20.0 |
| Comercio | Otros Comercio | 2 | 40.0 |

Tabla 1.3 Actividades de las empresas estudiadas

1.2 Tamaño de la empresa

La clasificación de las empresas de acuerdo a su tamaño es la siguiente: micro, pequeña, mediana y grande; analizando la Tabla 1.4 se tiene que las empresas que captan a los egresados de la Licenciatura en Psicología de la UAEH corresponden a micro, mediana y grande empresas.

| Tamaño | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Micro | 2 | 40.0 |
| Mediana | 1 | 20.0 |
| Grande | 2 | 40.0 |
| Total | 5 | 100.0 |

Tabla 1.4 Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

En la Tabla 1.5 se observa la clasificación de las empresas por su tamaño y por la actividad económica que realizan.

| Tamaño de la empresa | Actividad | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|-----------------------|------------|------------|
| Micro | Servicios Financieros | 1 | 20.0 |
| | Otros Servicios | 1 | 20.0 |
| Mediana | Educación | 1 | 20.0 |
| Grande | Otros Comercio | 2 | 40.0 |
| Total | | 5 | 100.0 |

Tabla 1.5 Actividades económicas según su tamaño

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

La institución de egreso es uno de los factores importantes que consideran los empleadores como criterio de contratación, la Tabla 1.6 muestra que para el 40.0% de los empleadores es muy importante.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| Muy importante | 2 | 40.0 |
| Medianamente importante | 3 | 60.0 |
| Total | 5 | 100.0 |

Tabla 1.6 Nivel de importancia de los empleadores a la Institución en donde se formaron los egresados que contratan

1.4 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH

En la Tabla 1.7 se observa que en las 5 empresas que fueron encuestadas hay 57 empleados en total que son egresados de la UAEH.

| Número de empleados | Número de Empresas | Número total de empleados |
|---------------------|--------------------|---------------------------|
| 1 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 6 |
| 20 | 1 | 20 |
| 30 | 1 | 30 |
| Total | 5 | 57 |

Tabla 1.7 Cantidad de empleados de las empresas o instituciones encuestadas

En la Tabla 1.8 se enlistan otras Instituciones de Educación Superior (IES) de la cual son contratados los profesionistas empleados en las empresas o instituciones encuestadas.

| IES | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Centro Hidalguense de Estudios Superiores (CENHIES), Politécnico, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) | 1 | 20.0 |
| Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) | 1 | 20.0 |
| Universidad Humanista Hidalgo | 1 | 20.0 |
| Universidad Politécnica Metropolitana del Estado de Hidalgo (UPMH) | 1 | 20.0 |
| Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Instituto Politécnico Nacional (IPN) | 1 | 20.0 |
| Total | 5 | 100.0 |

Tabla 1.8 Otras IES de procedencia de los profesionistas que son contratados en la empresa o institución

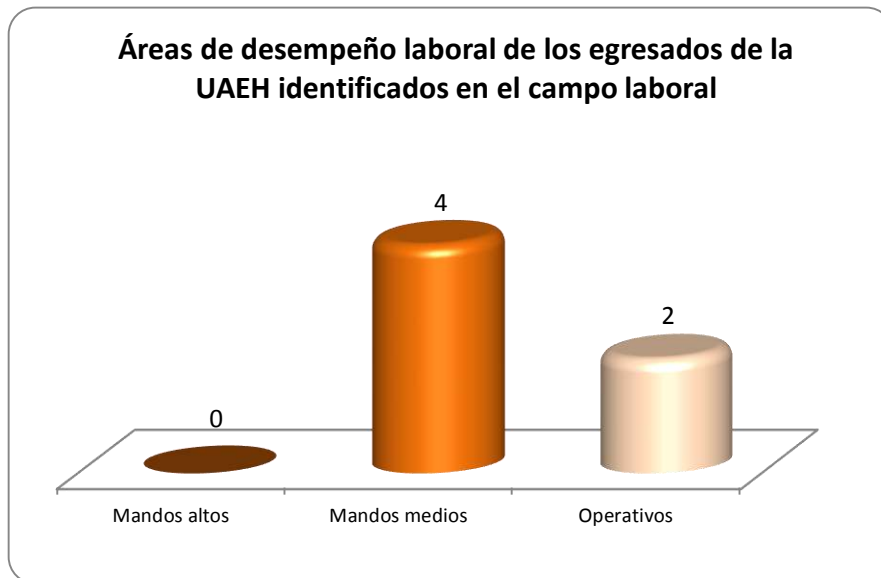
En la Tabla 1.9 se enlistan las Instituciones de Educación Superior (IES) de la cual los empleadores consideran que son los mejores egresados de la Licenciatura en Psicología de la UAEH.

| IES | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| Instituto Politécnico Nacional (IPN) | 1 | 20.0 |
| Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) | 2 | 40.0 |
| Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) | 1 | 20.0 |
| Ambas | 1 | 20.0 |
| Total | 5 | 100.0 |

Tabla 1.9 IES con los mejores egresados de la carrera

1.5 Áreas de desempeño laboral de los egresados

En la Gráfica 1.1 muestra que en las empresas encuestadas los egresados son contratados como mandos medios en el caso de 4 empleadores y como operativos para 2 empleadores.



Gráfica 1.1 Área de desempeño de los profesionistas

En la Tabla 1.10. se indica el tipo de contratación que les ofrecen en las empresas encuestadas, siendo 60.0% asalariado; por honorarios y por proyecto 20.0% respectivamente.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Asalariado | 3 | 60.0 |
| Honorarios | 1 | 20.0 |
| Por proyecto | 1 | 20.0 |
| Total | 5 | 100.0 |

Tabla 1.10 Tipo de contrato que ofrece la empresa o institución

1.6 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 de los 5 empleadores encuestados actualmente solo dos cuentan con 54 estudiantes de la UAEH realizando su servicio social (Tabla 1.11).

| Prestatarios | Empleadores | Número total de prestatarios |
|--------------|-------------|------------------------------|
| 0 | 3 | 0 |
| 4 | 1 | 4 |
| 50 | 1 | 50 |
| Total | 5 | 54 |

Tabla 1.11 Número de empleadores con prestatarios de servicio social

En la Tabla 1.12 se observa que 2 de los 5 empleadores encuestados actualmente cuentan con 5 estudiantes realizando prácticas profesionales.

| Estudiantes | Empleadores | Número total de estudiantes |
|-------------|-------------|-----------------------------|
| 0 | 3 | 0 |
| 2 | 1 | 2 |
| 3 | 1 | 3 |
| Total | 5 | 5 |

Tabla 1.12 Número de empleadores con estudiantes de prácticas profesionales

Al preguntarles si tienen previsto continuar contratando egresados de la UAEH de esta carrera, el 100.0% de los empleadores respondió afirmativamente (Tabla 1.13).

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----|------------|------------|
| Sí | 5 | 100.0 |

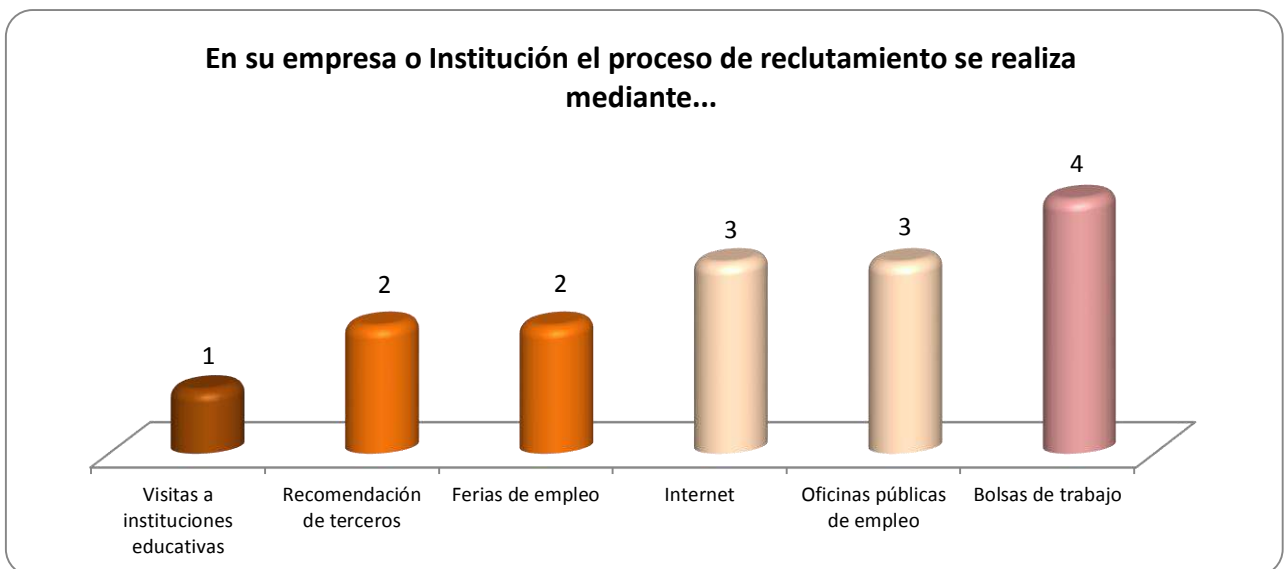
Tabla 1.13 Porcentaje de empleadores que contratarían egresados de la UAEH

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 y los aspectos más significativos que influyen en la contratación.

2.1 El proceso de reclutamiento

A continuación en la Gráfica 2.1 tenemos 6 opciones que se utilizan como indicadores para observar los medios más frecuentes de reclutamiento. Se observa que las bolsas de trabajo son el medio de reclutamiento que más empleadores utilizan, esto para 4 casos; asimismo el internet y las oficinas públicas de empleo son utilizados como proceso de reclutamiento, para 3 empleadores en cada caso.



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

2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

Dos de los requisitos de mayor importancia para los empleadores al momento de la contratación son el título profesional y la experiencia profesional. El grado de importancia que tiene el título profesional del egresado como requisito para la contratación se muestra en la Tabla 2.1, donde para el 40.0% de los empleadores es muy importante.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| Muy importante | 2 | 40.0 |
| Medianamente importante | 3 | 60.0 |
| Total | 5 | 100.0 |

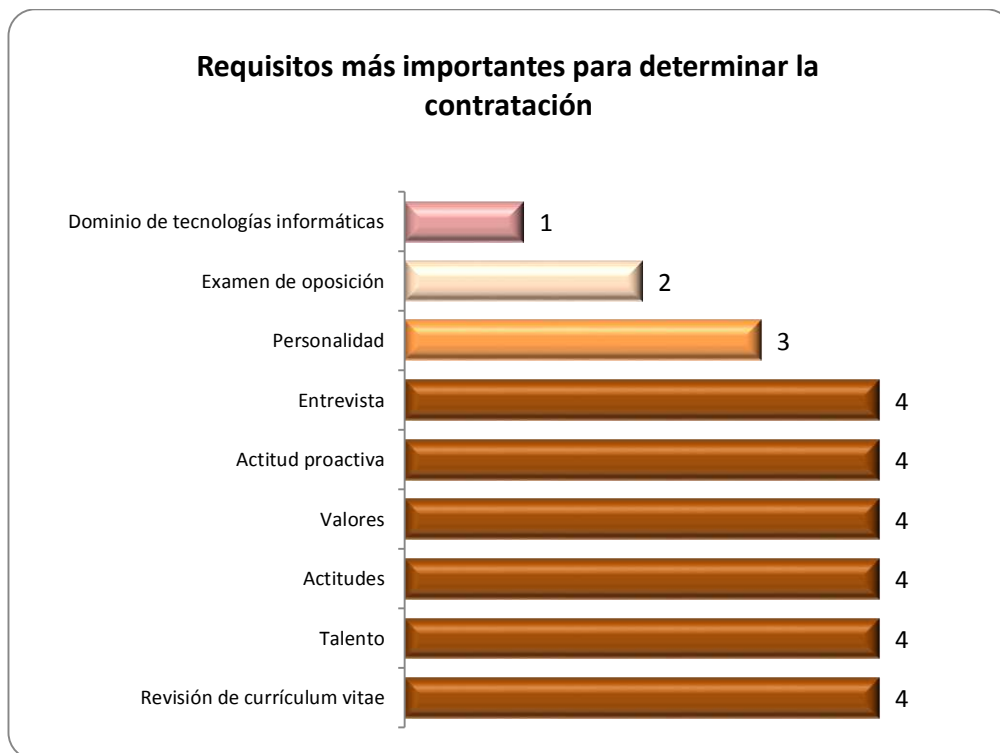
Tabla 2.1 Grado de importancia del título profesional

Asimismo, el grado de importancia que tiene la experiencia laboral del egresado como requisito para la contratación se muestra en la Tabla 2.2, donde para el 40.0% de los empleadores es muy importante.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| Muy importante | 2 | 40.0 |
| Medianamente importante | 3 | 60.0 |
| Total | 5 | 100.0 |

Tabla 2.2 Grado de importancia de la experiencia laboral

Otros requisitos importantes que requieren para determinar la contratación de los egresados se muestran en la Gráfica 2.2, la revisión de currículum vitae, el talento, las actitudes, los valores, la actitud proactiva y la entrevista son el aspecto más representativo en 4 casos.

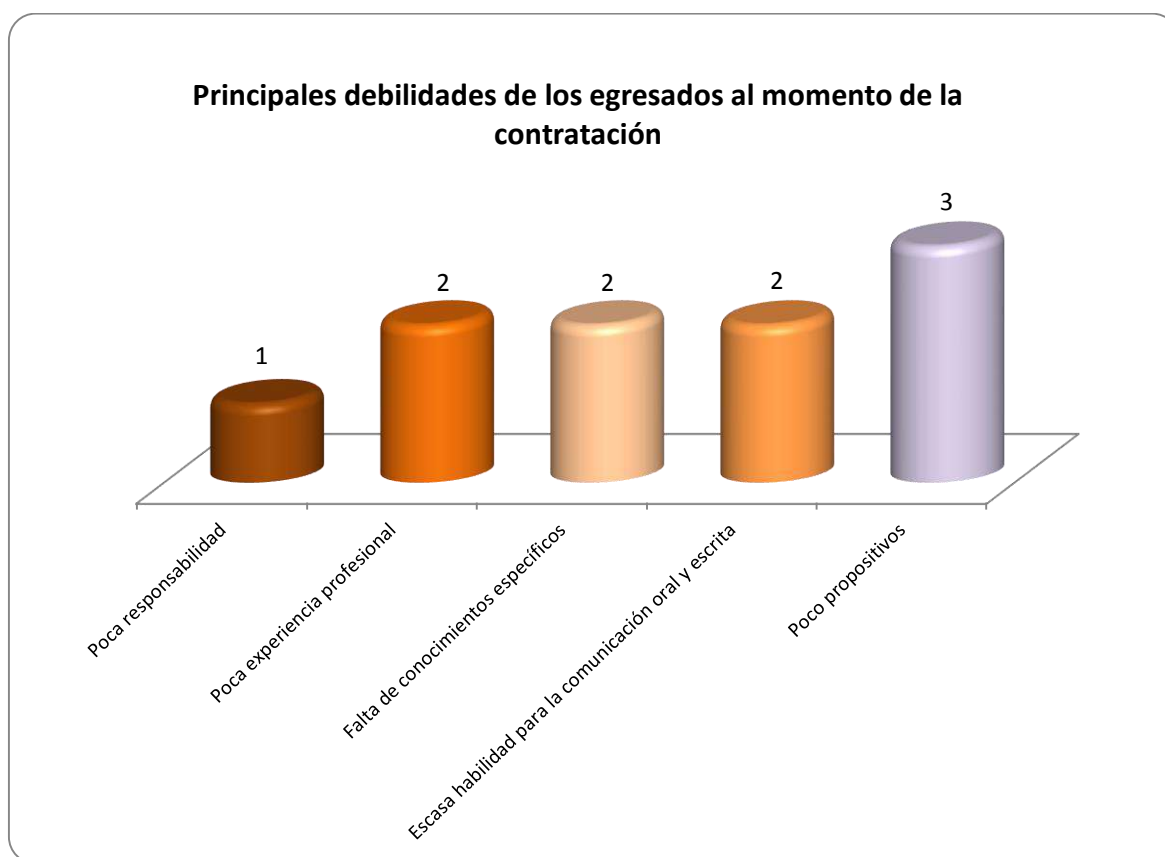


Gráfica 2.2 Requisitos más importantes para determinar la contratación

2.3 Principales debilidades de los egresados para la contratación

En este apartado se analiza qué tan determinantes pueden ser algunas debilidades del profesionista para no ser contratado.

En la Gráfica 2.3 se observa que las debilidades consideradas como las más importantes son: que son poco propositivos, esto en la opinión de 3 empleadores; la escasa habilidad para la comunicación oral y escrita, la falta de conocimientos específicos y la poca experiencia profesional, esto considerado por 2 empleadores respectivamente.



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

3. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES

El grado de satisfacción de los empleadores respecto a las capacidades adquiridas por los egresados de la UAEH durante su formación es un indicador muy importante para la universidad, 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.

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

Para el 40.0% de los empleadores encuestados la formación de los egresados de la Licenciatura en Psicología es considerada como buena y para el 60.0% es considerada como regular, lo cual se muestra en la Tabla 3.1.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Buena | 2 | 40.0 |
| Regular | 3 | 60.0 |
| Total | 5 | 100.0 |

Tabla 3.1 Satisfacción con la formación de los egresados

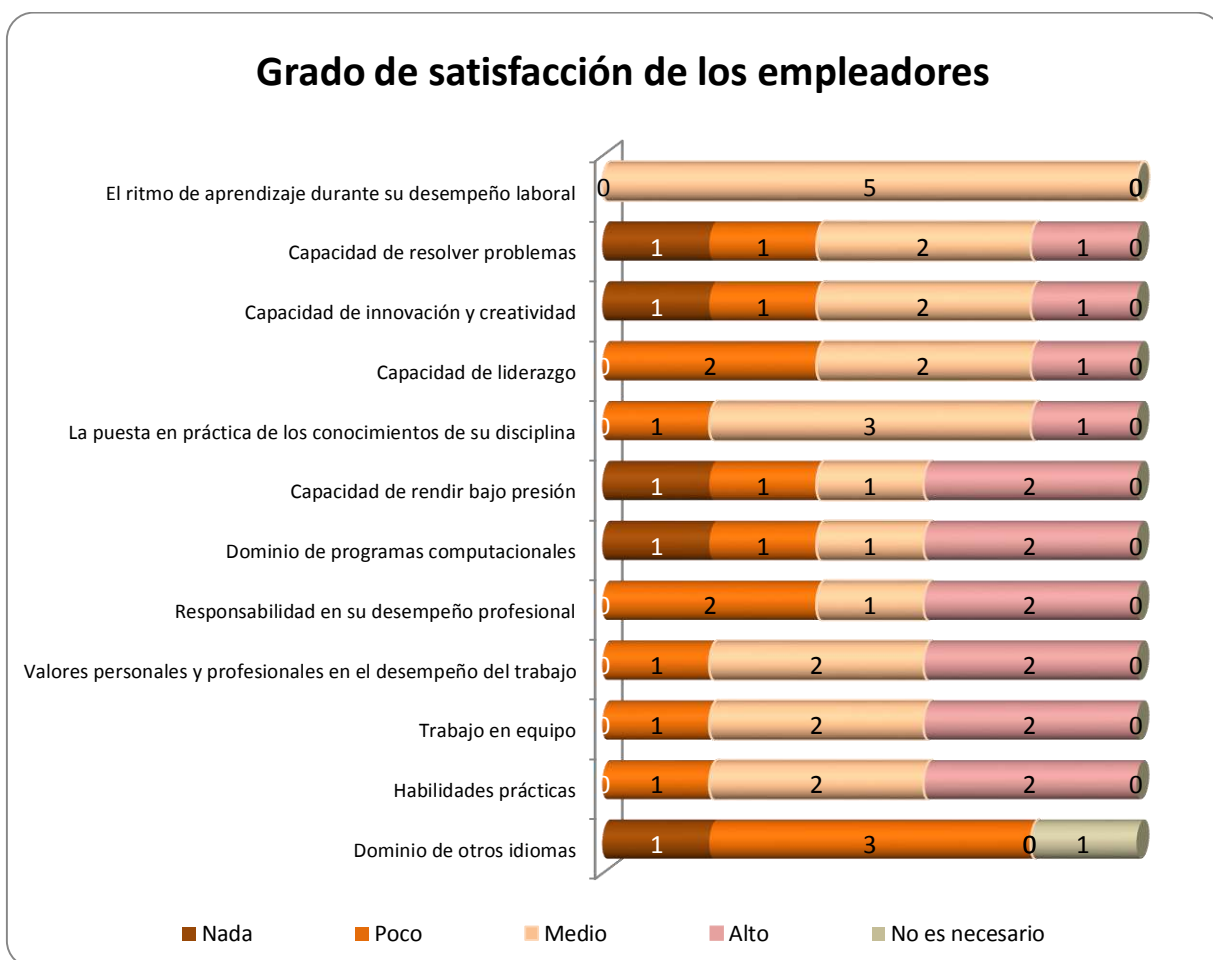
Respecto al desempeño laboral de los egresados, el grado de satisfacción para el 80.0% de los empleadores encuestados es bueno y para el 20.0% es regular, lo cual se observa en la Tabla 3.2.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bueno | 4 | 80.0 |
| Regular | 1 | 20.0 |
| Total | 5 | 100.0 |

Tabla 3.2 Satisfacción con el desempeño laboral de los egresados

En la Gráfica 3.1 se observan las diferentes capacidades de los profesionistas y el grado de satisfacción que tienen los empleadores respecto a ellas, apreciándose que tienen un grado alto de satisfacción en cuanto a las habilidades prácticas, trabajo en equipo, valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo, responsabilidad en su desempeño profesional, dominio de programas computacionales y capacidad de rendir bajo presión, en la opinión de 2 empleadores respectivamente; en cuanto a la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina, capacidad de liderazgo, capacidad de innovación y creatividad y capacidad de resolver problemas, es alto el grado de satisfacción para un empleador en cada caso.

Debido a lo anterior, se observa que en la mayoría de los aspectos mencionados, para los empleadores el grado de satisfacción que tienen con respecto a los egresados de la UAEH se encuentra en una escala alta y media.



Gráfica 3.1 Frecuencias y grado de satisfacción asignados por los empleadores

3.2 Prestigio de la UAEH

Para la UAEH es de vital importancia conocer la opinión de los empleadores con respecto al prestigio de la institución. Es importante destacar que el 60.0% de los empleadores lo calificaron como excelente, como se muestra en la Tabla 3.3.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Excelente | 3 | 60.0 |
| Bueno | 2 | 40.0 |
| Total | 5 | 100.0 |

Tabla 3.3 Frecuencias de prestigio de la UAEH

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

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

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------------------|------------|------------|
| Administración | 1 | 20.0 |
| Finanzas, mercadotecnia, psicología | 1 | 20.0 |
| Logística y transporte | 1 | 20.0 |
| No respondió | 2 | 40.0 |
| Total | 5 | 100.0 |

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

De acuerdo a la carrera evaluada por los empleadores, se les preguntó cuánto consideraban que la UAEH debe cambiar su programa de estudios para que sus egresados sigan siendo competitivos los próximos cinco años, lo cual se muestra en la Tabla 3.5.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Regular | 5 | 100.0 |

Tabla 3.5 Grado en que debe cambiar la UAEH su programa de estudios los próximos cinco años

Los empleadores mencionaron algunas sugerencias para mejorar la preparación de nuestros futuros profesionistas, lo cual se indica en la Tabla 3.6.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Algún diplomado o curso de liderazgo y toma de decisiones a favor de la organización | 1 | 20.0 |
| Conocimientos de las diferentes leyes que existen en el marco organizacional | 1 | 20.0 |
| Hacer proyectos con equipos multidisciplinarios | 1 | 20.0 |
| No respondió | 2 | 40.0 |
| Total | 5 | 100.0 |

Tabla 3.6 Sugerencias para mejorar la preparación de nuestros futuros profesionistas