



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



Pachuca de Soto, Hgo., agosto del 2016

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	4
1.4 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata	5
1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH	6
1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados.....	7
1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales	8
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	11
2.1 El proceso de reclutamiento	11
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas	12
2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación	14
3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	15
3.1 Causas de la capacitación y actualización	15
4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL	16
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores.....	16
5. PROMOCIÓN LABORAL	18
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral.....	18
6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES	19
6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH.....	19
6.2 Prestigio de la UAEH.....	21

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 Médico Cirujano 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 Médico Cirujano, 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 11 empresas principalmente del ramo de servicios de salud 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 Médico Cirujano.

1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas

Se puede observar en la tabla 1.1 que 5 empresas encuestadas corresponden al sector privado y 6 empresas al sector público.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Privada	5	45.5%
Pública	6	54.5%

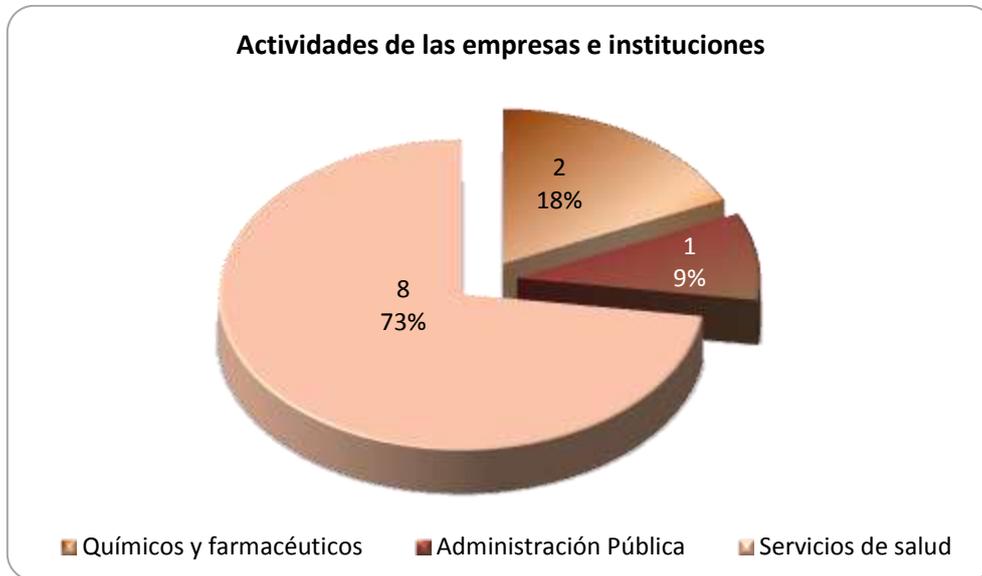
Tabla 1.1. Identificación del tipo de empresa o institución

Las empresas se encuentran distribuidas entre los sectores de industria y servicios como se muestra en la gráfica 1.1, apreciándose que el sector de servicios es el sector predominante para la generación de empleos de los Licenciados en Médico Cirujano con el 82%, seguido por el industria con 18%.



Gráfica 1.1 Porcentajes por sector de las empresas o instituciones estudiadas

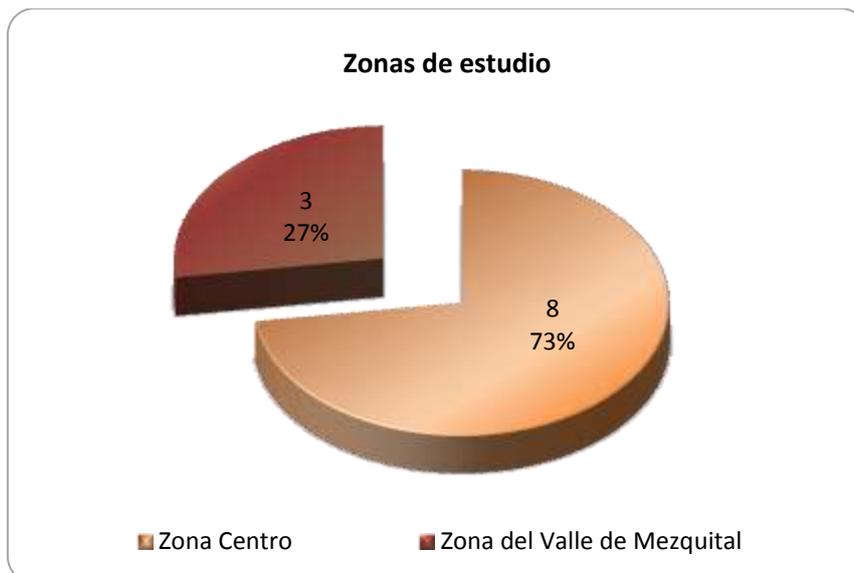
La gráfica 1.2 muestra el tipo de actividad que realizan las empresas encuestadas siendo las del ramo de servicios de salud quien mayormente participó con 73%, mientras que el 18% fueron empresas del ramo de químicos y farmacéuticos y el 9% de administración pública.



Gráfica 1.2 Actividades de las empresas estudiadas

1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

De las 11 empresas o instituciones empleadoras encuestadas, el mayor porcentaje se ubica en la Zona Centro con el 73% y un 27% en la zona del valle del Mezquital (gráfica 1.3).



Gráfica 1.3 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
Químicos y farmacéuticos	Pachuca	2
Servicios de salud	Mineral de la Reforma	1
	Pachuca	5

TABLA 1.2 Empresas e instituciones de la Zona Centro clasificadas por actividad y municipio

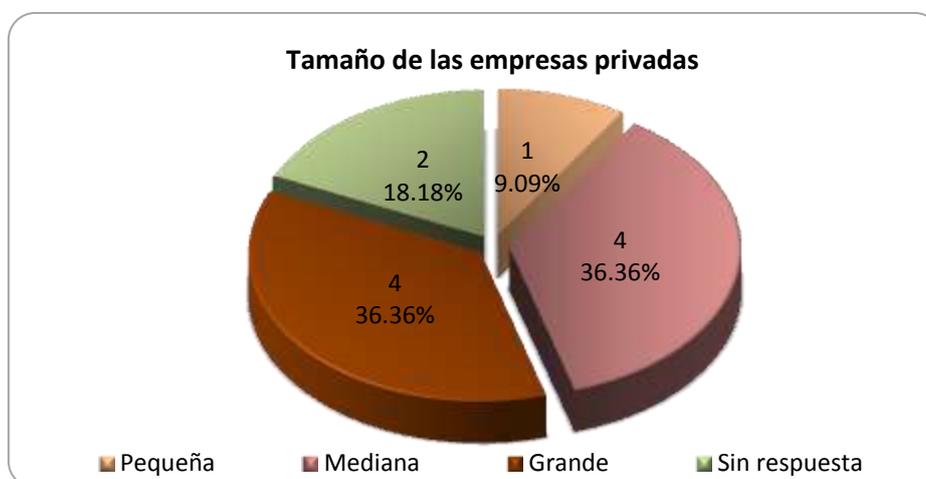
Zona del Valle del Mezquital

Actividad	Municipio	Frecuencia
Administración Pública	Zimapán	1
Servicios de salud	Actopan	1
	Tlaxcoapan	1

TABLA 1.3 Empresas e instituciones de la Zona del Valle del Mezquital clasificadas por actividad y municipio

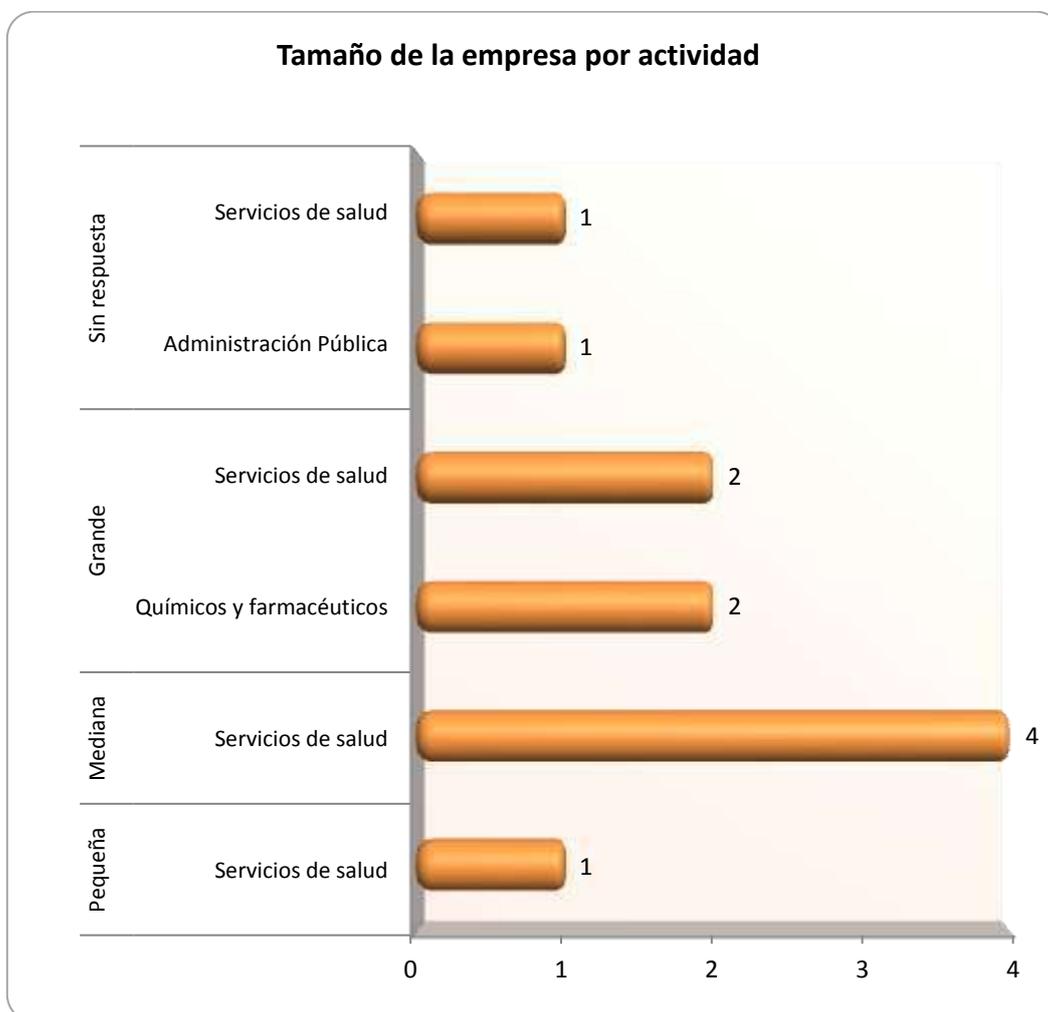
1.3 Tamaño de la empresa

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 1.4 se tiene que el mayor porcentaje de empresas privadas que capta a los egresados de la Licenciatura en Médico Cirujano de la UAEH corresponde a las medianas empresas con el 36.36%, seguido de las grandes empresas con el 36.36% y en menor porcentaje las pequeñas empresas con el 9.09%.



Gráfica 1.4 Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

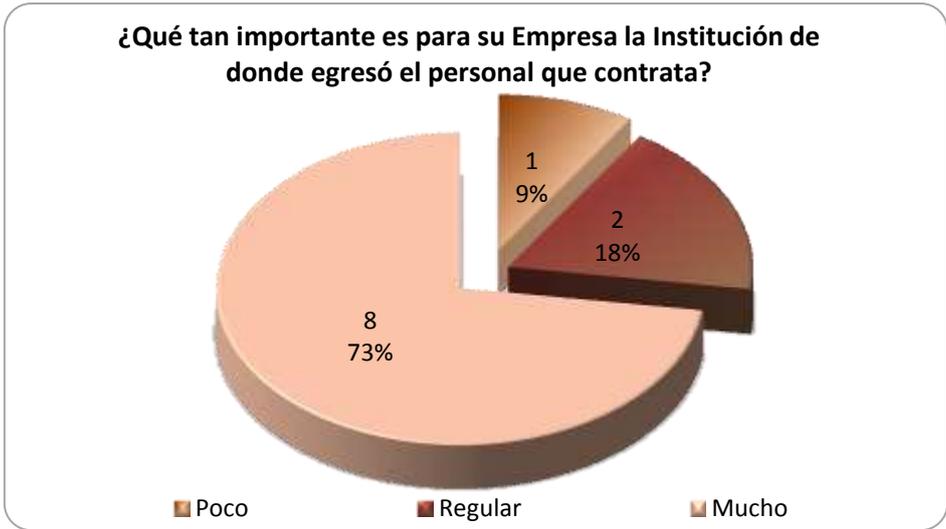
Las medianas empresas cuyo rubro es el de servicios de salud son las que captan en mayor número a los egresados de la Licenciatura en Médico Cirujano, como se aprecia en la gráfica 1.5.



Gráfica 1.5 Actividades económicas según su tamaño

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

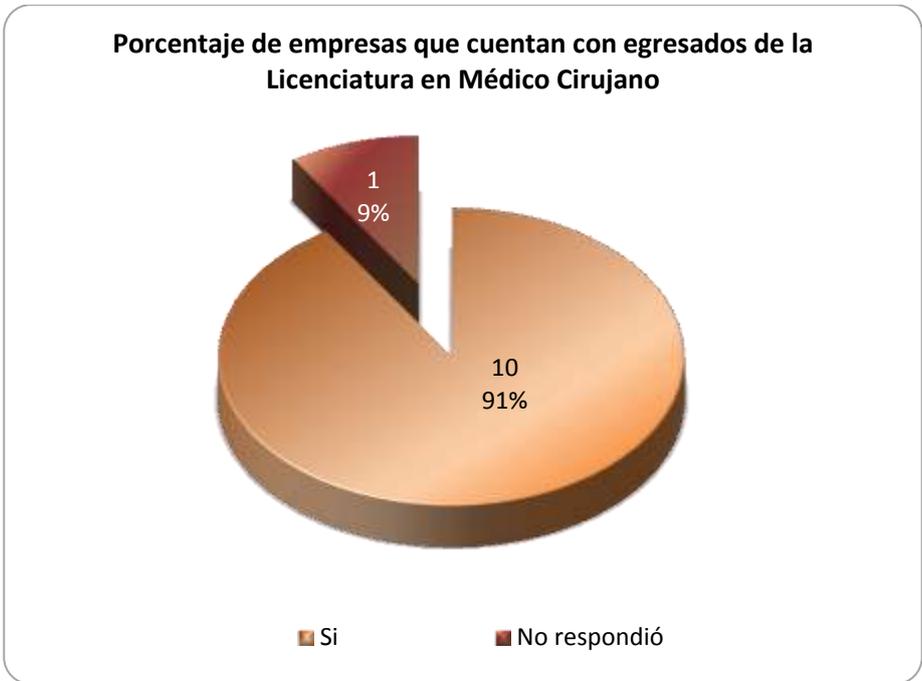
La institución de egreso es uno de los factores importantes que consideran los empleadores en el proceso de selección y reclutamiento, la gráfica 1.6 muestra que para el 73% de los empleadores es muy importante este factor, mientras que para el 18% es regularmente importante y el 9% considera poco importante conocer la institución de egreso.



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

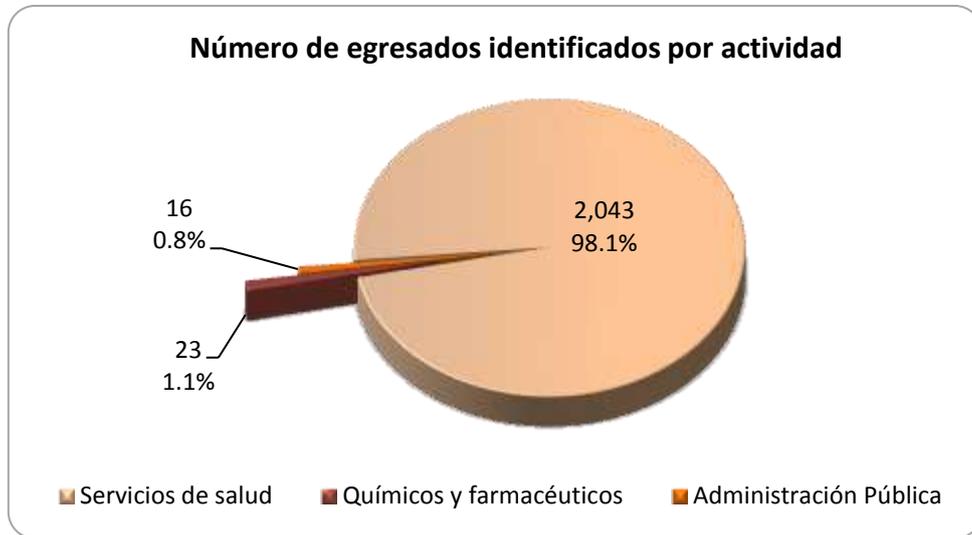
1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH

Con la finalidad de cumplir con el objetivo del estudio se consideraron a las empresas que emplean egresados de la Licenciatura en Médico Cirujano que se oferta en la UAEH o que hubieran tenido egresados anteriormente, por lo que en la gráfica 1.7 se observa que el 91% cuentan con egresados esta licenciatura y sólo el 9% no respondió a esta pregunta.



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

En la gráfica 1.8 se aprecia que 2,043 egresados se encuentran laborando en empresas cuya actividad económica es la de servicios de salud, mientras que 23 egresados se detectaron laborando en empresas del ramo de Administración Pública y 16 egresados en químicos farmacéuticos.



Gráfica 1.8 Número de egresados identificados en el sector industria y servicios por actividad laboral

1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados

En la gráfica 1.9 muestra que en 9 empresas los egresados son contratados para ocupar puestos de Mandos Medios, en 8 empresas son contratados como empleados, en 6 ocupan puestos como Mandos Altos y únicamente en 4 trabajan por honorarios.

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



Gráfica 1.9 Área de desempeño de los profesionistas

Con respecto a la pregunta sobre si volverían a contratar personal egresado de la UAEH. La tabla 1.4 muestra que el 100% de los empresarios respondió afirmativamente a esta pregunta, únicamente un empleador respondió por qué volvería a contratar egresados de la universidad y esto es debido a que considera que en su mayoría es personal calificado, responsable, eficiente y eficaz en su desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	11	100.0

Tabla 1.4 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 36% de los empleadores encuestados cuenta con 52 estudiantes de la UAEH que se encuentran realizando su servicio social (gráfica 1.10).



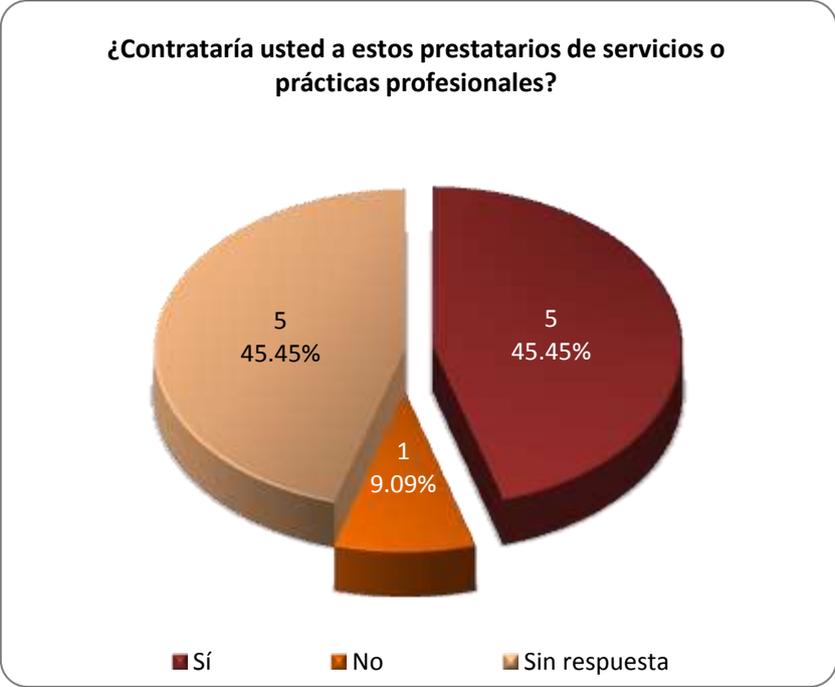
Gráfica 1.10 Número de empleadores con prestatarios de servicio social

También se encontraron 52 estudiantes realizando sus prácticas profesionales con 4 de los empleadores, como se muestra en la gráfica 1.11.



Gráfica 1.11 Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales

Al preguntarles si contaban con prestatarios de servicio social y estudiantes realizando prácticas profesionales y si contratarían a esos prestatarios, el 45.45% de ellos respondió afirmativamente, esto fue en 5 casos (gráfica 1.12).



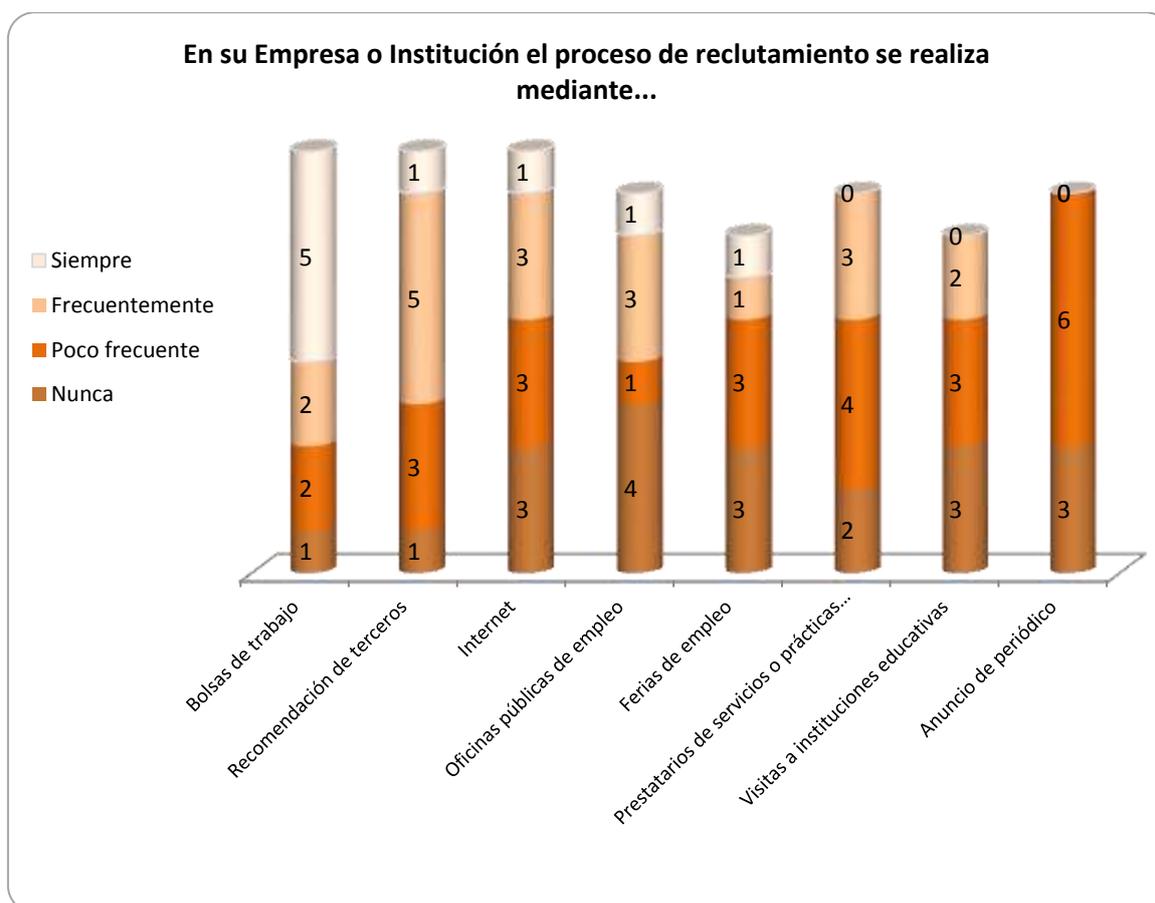
Gráfica 1.12 *Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales*

2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Es importante conocer las necesidades que tienen los empleadores y poder identificar como 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 entre los tres sobresalientes se encuentran las **bolsas de trabajo** como medio más común para ingresar a una empresa, lo cual se identificó con 7 empleadores, considerándose así como el factor más relevante; el siguiente medio es recomendación de terceros con la opinión de 6 empleadores y el tercer medio más relevante es internet a la par de las oficinas públicas de empleo, debido a que 4 empleadores utiliza este medio siempre o frecuentemente.

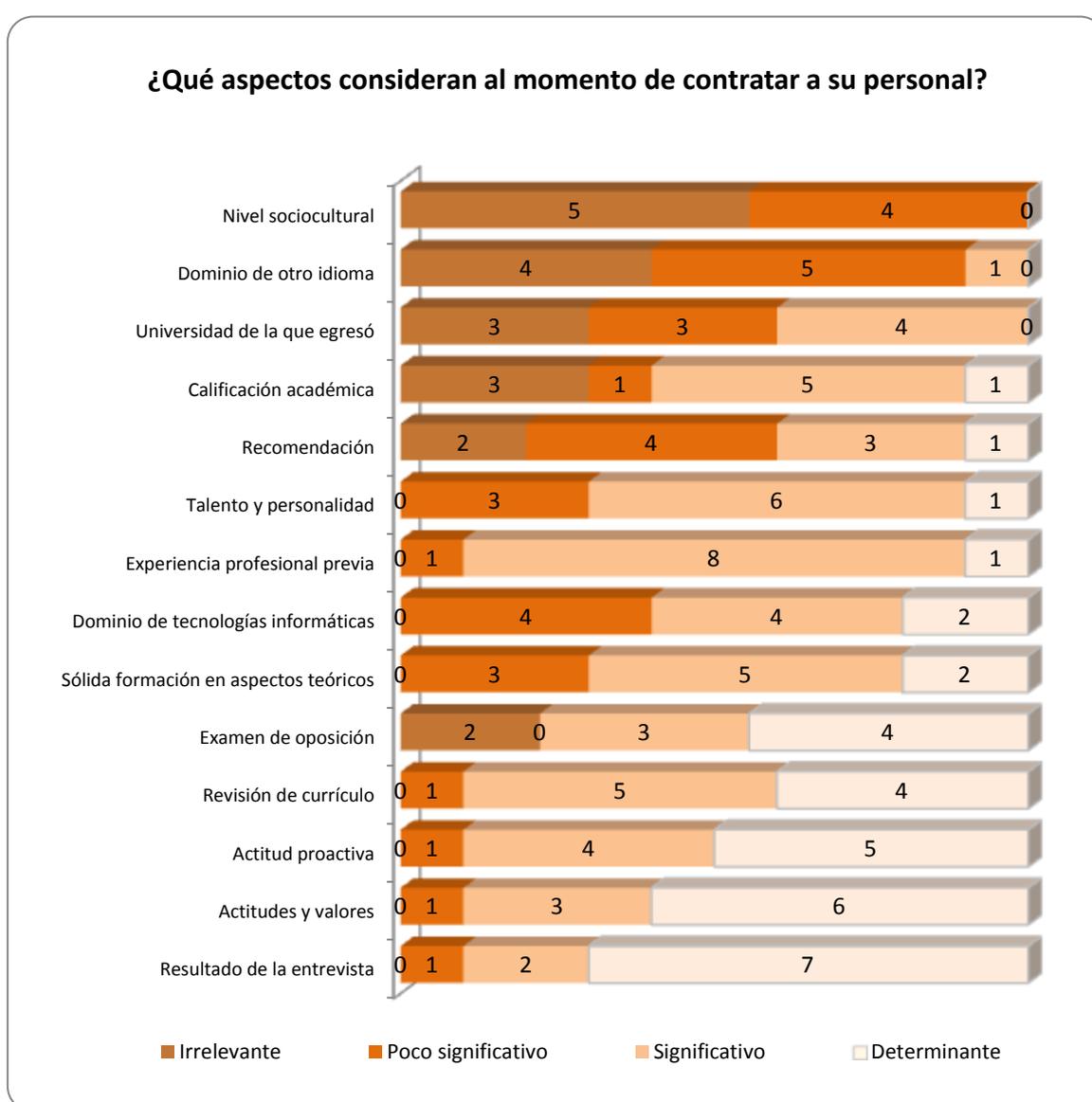


Gráfica 2.1 Medios de reclutamiento más utilizados por los empleadores y sus frecuencias de uso

2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

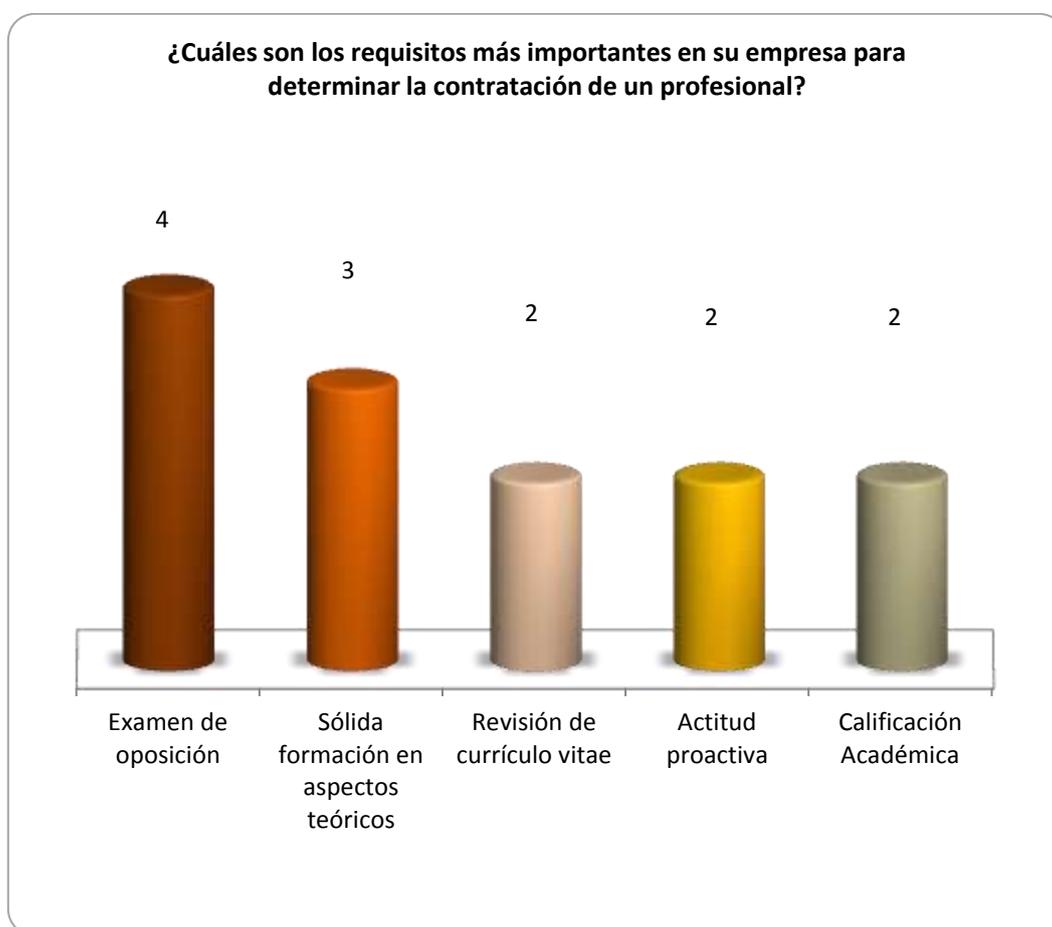
Se consideraron en esta encuesta 14 requisitos para la contratación de egresados. Como se observa en la gráfica 2.2, la **entrevista** es el requisito principalmente señalado debido a que 9 empleadores coincidieron que es un aspecto determinante o significativo para la contratación, 9 coincidieron en la importancia de **tener actitudes y valores**, una **actitud proactiva**, en tanto que para 9 empleadores la **revisión del currículum** es lo importante.

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



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

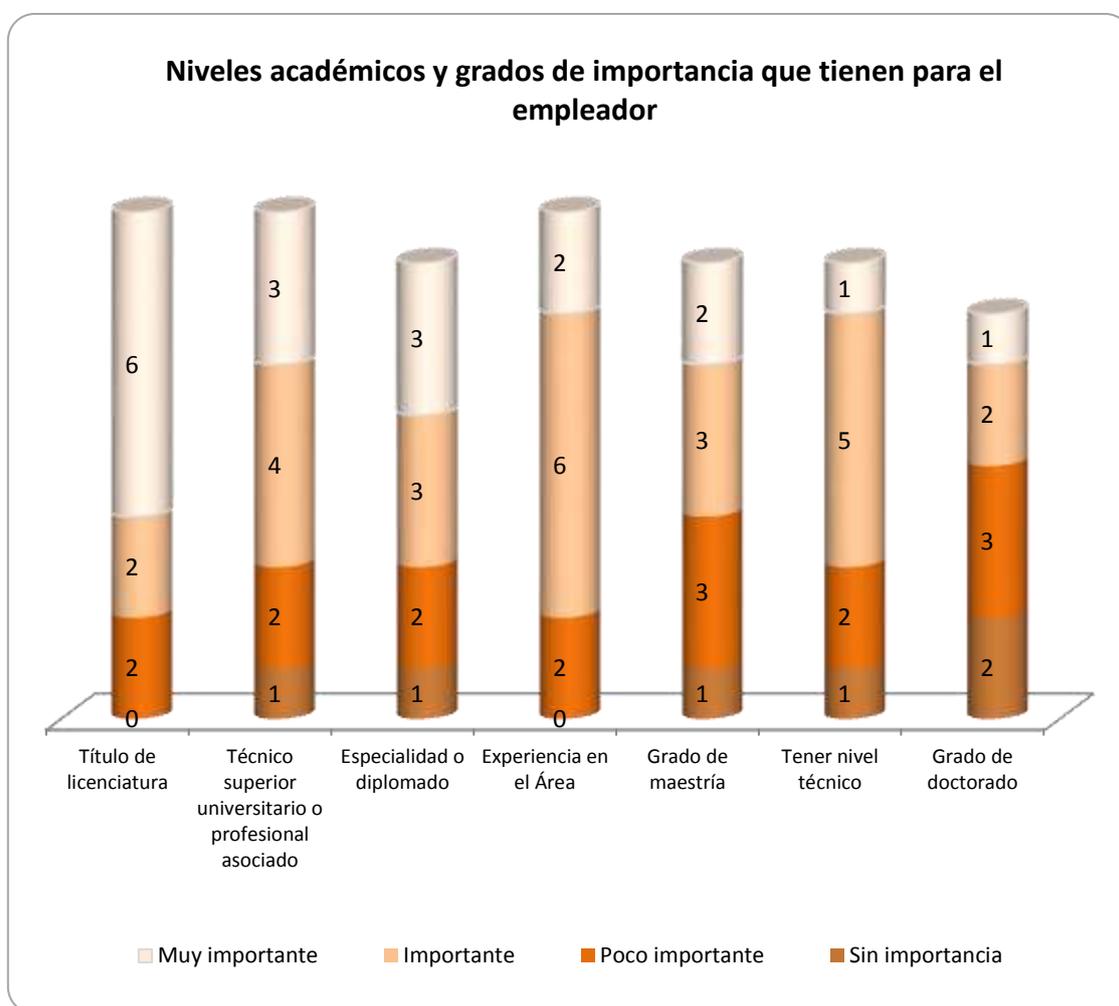
Para conocer la importancia que tienen los requisitos formales en la contratación de profesionistas, se pidió a los empleadores que jerarquizaran de acuerdo a su importancia, seleccionando únicamente cinco de los aspectos anteriores, observándose en los resultados de la gráfica 2.3 que el **examen de oposición** es el requisito más importante para determinar la contratación de un profesional de acuerdo con la opinión de 4 empleadores, 3 consideraron más importante **la sólida formación en aspectos teóricos** de los profesionistas, 2 señalaron la **revisión del currículum vitae**, 2 la actitud proactiva que pueda tener el egresado en su desempeño laboral y 2 dijeron que la calificación académica.



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 el título de licenciatura y la experiencia en el área es un factor muy importante para 8 empleadores, 7 coincidieron que es importante tener un nivel técnico superior universitario o profesional asociado, 6 la especialidad o diplomado o bien un nivel técnico, 5 el grado de maestría y sólo 3 coincidieron en un grado de doctorado.



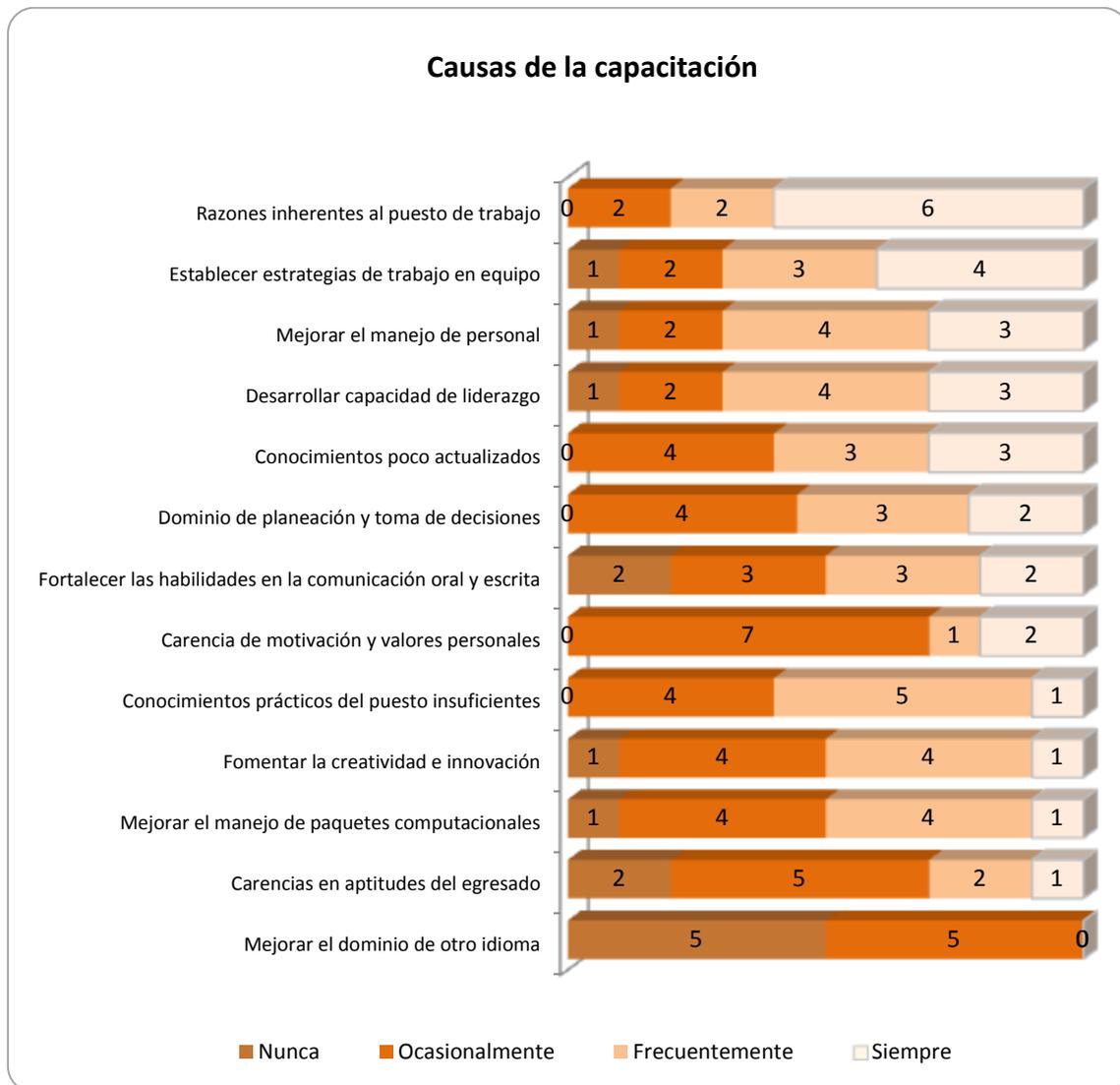
Gráfica 2.4 Importancia de los grados académicos al momento de la contratación

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 8 empleadores las principales causas para la capacitación de los profesionistas son razones inherentes al puesto de trabajo, para 7 es importante establecer estrategias de trabajo en equipo, mejorar el manejo del personal y desarrollar la capacidad de liderazgo, entre los más sobresalientes.

También 5 empleadores mencionaron que mejorar el dominio de otro idioma nunca sería una causa de capacitación, o para mejorar la carencia de aptitudes del egresado, como lo consideran 2 empleadores. Cabe mencionar que los empleadores consideraron otros aspectos diferentes a los que contiene la encuesta que requieren en la capacitación y actualización, como la actualización de procesos, fortalecer conocimientos en cuanto a sistemas de calidad, el uso de herramientas administrativas que apoyen la planeación y el control de instancias y el uso de procedimientos y tecnologías dirigidas a la salud, lo cual fue mencionado por 4 empleadores.

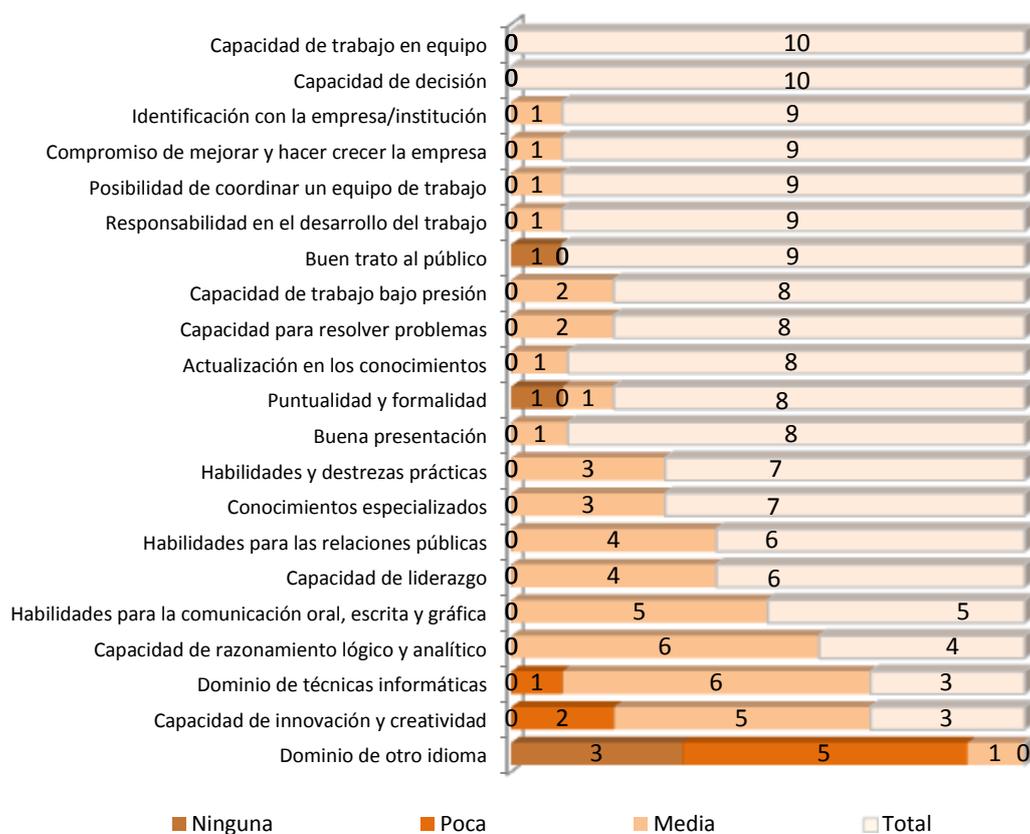
4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL

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 el mayor número de los empleadores coinciden con exigir que los profesionistas deben de tener capacidad de trabajo en equipo y capacidad de decisión (10 casos), esto en el nivel de exigencia total; también hubo empleadores que mencionan no exigir que el profesionista domine algún otro idioma (3 casos), como se muestra en la gráfica 4.1.

Nivel de exigencia en las capacidades o características profesionales



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

Otro tipo de capacidades o características profesionales que no se consideraron en la encuesta aplicada pero que fueron mencionadas por un empleador son: ética profesional y confidencialidad.

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 es el aspecto más importante al igual que la capacidad de decisión, esto es referido por la opinión de 10 empleadores; en segundo lugar está la capacidad de trabajar bajo presión, la posibilidad de coordinar un equipo de trabajo y la capacidad para resolver problemas, esto es considerado por 10 empleadores. Por otro lado, 6 empleadores indicaron que el dominio de otro idioma no es de importancia o es poco importante para influir en la promoción laboral.

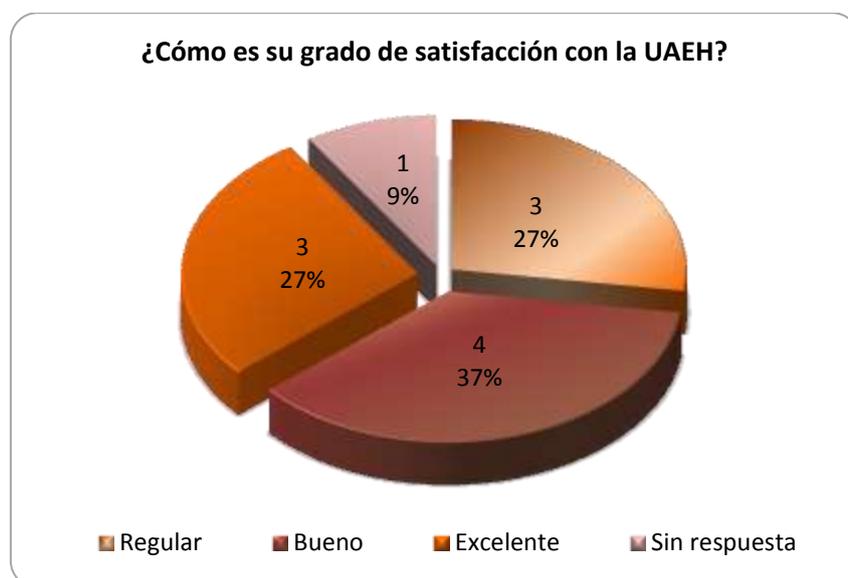
Para 2 empleadores existen otro tipo de capacidades que no fueron consideradas en la encuesta aplicada respecto a la promoción laboral de los profesionistas, ya que consideran que es importante que tengan disponibilidad de tiempo o bien la posibilidad de rotar turnos, además de tener empatía y realizar su trabajo con calidad.

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 gráfica 6.1 se observa que en general la satisfacción de los empleadores con la UAEH es buena (37%) o excelente (27%) de acuerdo a la opinión de los empleadores que respondieron la pregunta.

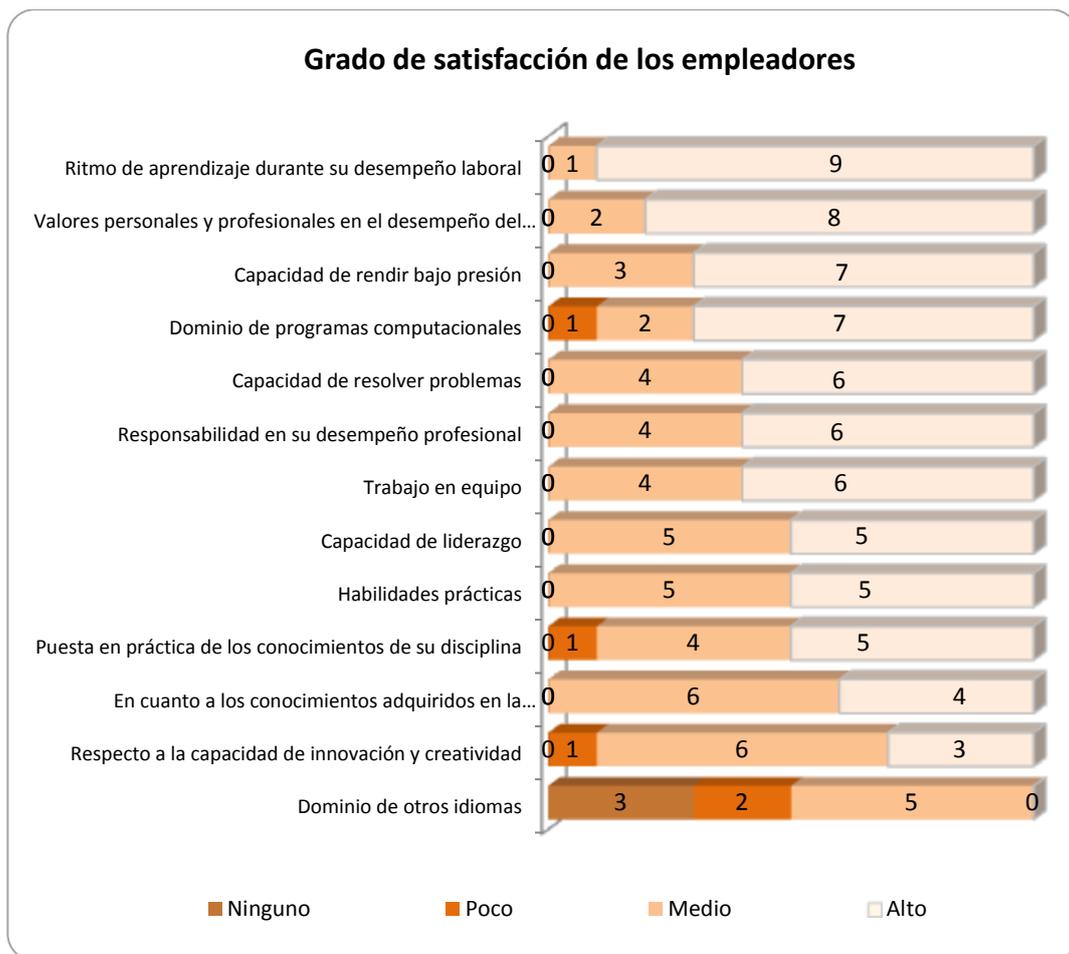


Gráfica 6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH

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 9 empleadores tienen un alto grado de satisfacción en cuanto a los valores

personales y profesionales en el desempeño del trabajo, para 8 empleadores es el ritmo de aprendizaje de los egresados durante su desempeño laboral; para 7 la capacidad que tienen los profesionistas de rendir bajo presión y el dominio de programas computacionales que tienen en su desempeño profesional 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.

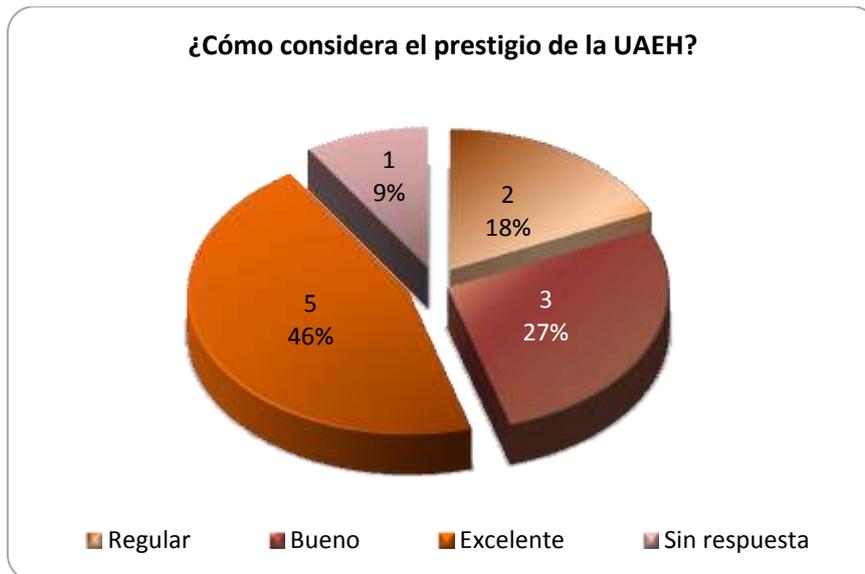


Gráfica 6.2 Frecuencias y grado de satisfacción asignados por los empleadores

6.2 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 73% de los empleadores lo calificaron entre bueno y excelente y sólo el 18% dijo que es regular, como se muestra en la gráfica 6.3.



Gráfica 6.3 Frecuencias de prestigio de la UAEH