



Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo



SISTEMA INSTITUCIONAL
DE EVALUACIÓN

**Estudio de opinión de empleadores
sobre el desempeño laboral de egresados
del Doctorado en Estudios de Población
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHu)**

Octubre de 2024

AUTOR:

Dr. José Antonio Pérez Enzastiga

COAUTOR:

Dra. Elsa Ortiz Ávila

APOYO TÉCNICO:

Lic. Víctor Samperio Márquez

Lic. María de los Ángeles Santuario Cruz

©Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

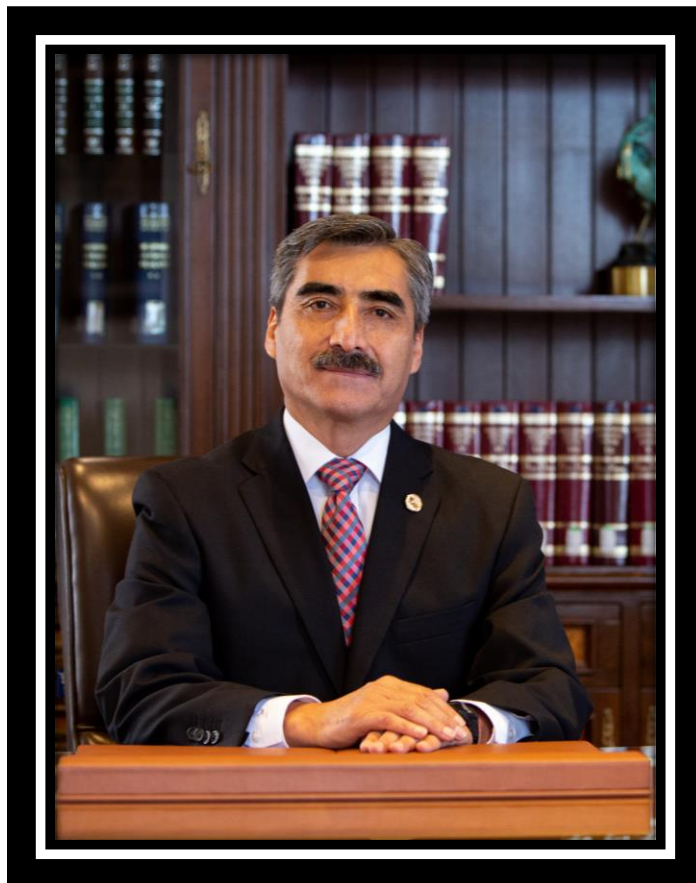
Abasolo 600, Col. Centro, Pachuca, Hgo. México. CP. 42000

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



Dr. Octavio Castillo Acosta
Rector

Mtro. Julio César Leines Medécigo
Secretario General

Dr. Jesús Israel Monroy Muñoz
Director General de Evaluación

Mtra. Brenda Ivonne Olvera Larios
Subdirectora General de Evaluación

Dirección General de Evaluación

Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados del Doctorado en Estudios de Población que se imparte en el Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHu) de la UAEH, 2024.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	6
1. GENERALIDADES.....	7
1.1 Tipo y tamaño de las empresas o instituciones encuestadas.....	7
1.2 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso	8
1.3 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH	8
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	10
2.1 Criterios de selección y contratación del personal.....	10
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas.....	11
2.3 Fuentes de reclutamiento a las que recurre la empresa o institución	12
3. CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	13
3.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH	13
3.2 Principales fortalezas de los egresados para la contratación.....	14
3.3 Principales debilidades de los egresados para la contratación	14
3.4 Percepción de la preparación de los egresados del posgrado	15
4. SATISFACCIÓN CON EL POSGRADO	17
4.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH.....	17
4.2 Satisfacción de los empleadores con los egresados del Doctorado	17
4.3 Prestigio de la UAEH	18
5. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS	19

INTRODUCCIÓN

El presente documento es el informe del Estudio de Opinión de Empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados del Doctorado en Estudios de Población que se oferta en el Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHu) el cual fue realizado mediante una encuesta aplicada por la Dirección General de Evaluación y la Coordinación del Posgrado en el presente año, con ello la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo continúa con la realización del estudio de empleadores cuyo antecedente inmediato es el *Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados de la UAEH* realizado en 2015 por la Dirección General de Evaluación y el *Estudio del mercado ocupacional del Estado de Hidalgo* realizados en el año 2008 y 2004 por la Dirección General de Planeación respectivamente.

A través de este documento se identificaron las necesidades más demandadas a los profesionistas que laboran en las empresas ubicadas en diferentes lugares del estado, así como el grado de satisfacción que los empleadores tienen con los egresados de la UAEH, específicamente con el Doctorado en Estudios de Población a fin de conocer las fortalezas y debilidades durante su formación; 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 los profesionistas universitarios desde la perspectiva de los empleadores? y ¿cuál es la opinión que tienen los empleadores respecto al desempeño profesional de los egresados de este posgrado que se imparte en el Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAEH?.

El cuestionario se aplicó a 12 empresas que tienen al menos un egresado de esta casa de estudios.

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 a la que pertenecen, identificando el tipo de empresas y/o instituciones que mayormente captan egresados de este Posgrado.

1.1 Tipo y tamaño de las empresas o instituciones encuestadas

En la Tabla 1.1 se observa que el 66.7% de las empresas que contestaron la encuesta corresponden a la Academia/IES y 33.3% correspondió al sector Gobierno y/o Organismos Públicos.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Academia/IES	8	66.7
Gobierno y/o Organismos Públicos	4	33.3
Total	12	100.0

Tabla 1.1. Identificación del tipo de empresa o institución

De acuerdo con los censos económicos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2019)¹, las empresas se clasifican por su tamaño en: micro, pequeña, mediana y grande. La Tabla 1.2 muestra las empresas que captan mayormente a los egresados de este posgrado.

Tamaño	Frecuencia	Porcentaje
Grande	7	58.3
Mediana	3	25.0
Pequeña	1	8.3
Micro	1	8.3
Total	12	100.0

Tabla 1.2 Frecuencia y porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

En la Tabla 1.3 se aprecia que el 100% de las empresas que respondieron la encuesta son empresas dedicadas al sector servicios.

Tamaño	Frecuencia	Porcentaje
Servicios	12	100.0
Total	12	100.0

Tabla 1.3 Frecuencia y porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

¹ Micro, pequeña, mediana y gran empresa: estratificación de los establecimientos: Censos Económicos 2019/Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2019). México.

1.2 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso

La institución de egreso es uno de los factores importantes que consideran los empleadores como criterio de contratación, la Tabla 1.4 muestra que para el 50% es medianamente importante, mientras que para el 50% es muy importante.

Factor	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente importante	6	50.0
Muy importante	6	50.0
Total	12	100.0

Tabla 1.4 Nivel de importancia de la Institución donde se formaron los egresados

1.3 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH

En las 12 empresas encuestadas se identificó un total de 88 trabajadores egresados de la UAEH, ver Tabla 1.5.

Número de empleados	Número de Empresas	Número total de empleados
1	6	6
2	1	2
5	1	5
7	1	7
8	1	8
20	1	20
40	1	40
Total	12	88

Tabla 1.5 Cantidad de empleados de las empresas o instituciones encuestadas

1.4 Instituciones de Educación Superior que contratan egresados afines a este posgrado

En la Tabla 1.6 se enlistan las Instituciones de Educación Superior (IES) que contratan egresados afines o similares al Doctorado en Estudios de Población.

Otras IES	Frecuencia	Porcentaje
Centro Hidalguense de Estudios Superiores (CENHIES)	1	8.3
Colegio del Estado de Hidalgo	1	8.3
Cualquier universidad que tenga la línea de Comunicación o afín	1	8.3
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), y Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM)	1	8.3

Otras IES	Frecuencia	Porcentaje
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM),	1	8.3
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y Universidad Pedagógica Nacional (UPN)	1	8.3
Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Instituto Politécnico Nacional (IPN) y Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	1	8.3
Universidad de Florencia, New School University, Flasco México, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	1	8.3
De ninguna otra	1	8.3
Indistinto	1	8.3
No contestó	2	16.6
Total	12	100.0

Tabla 1.6 Otras IES de procedencia de los profesionistas que son contratados en la empresa o institución

2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Es importante conocer las necesidades que tienen los empleadores e identificar el proceso que realizan en la selección de su personal, por ello, en esta sección se observan elementos como: aspectos más significativos que influyen en la contratación, los medios de reclutamiento mayormente utilizados, las competencias, los valores y las actitudes exigidas por las empresas y/o instituciones.

2.1 Criterios de selección y contratación del personal

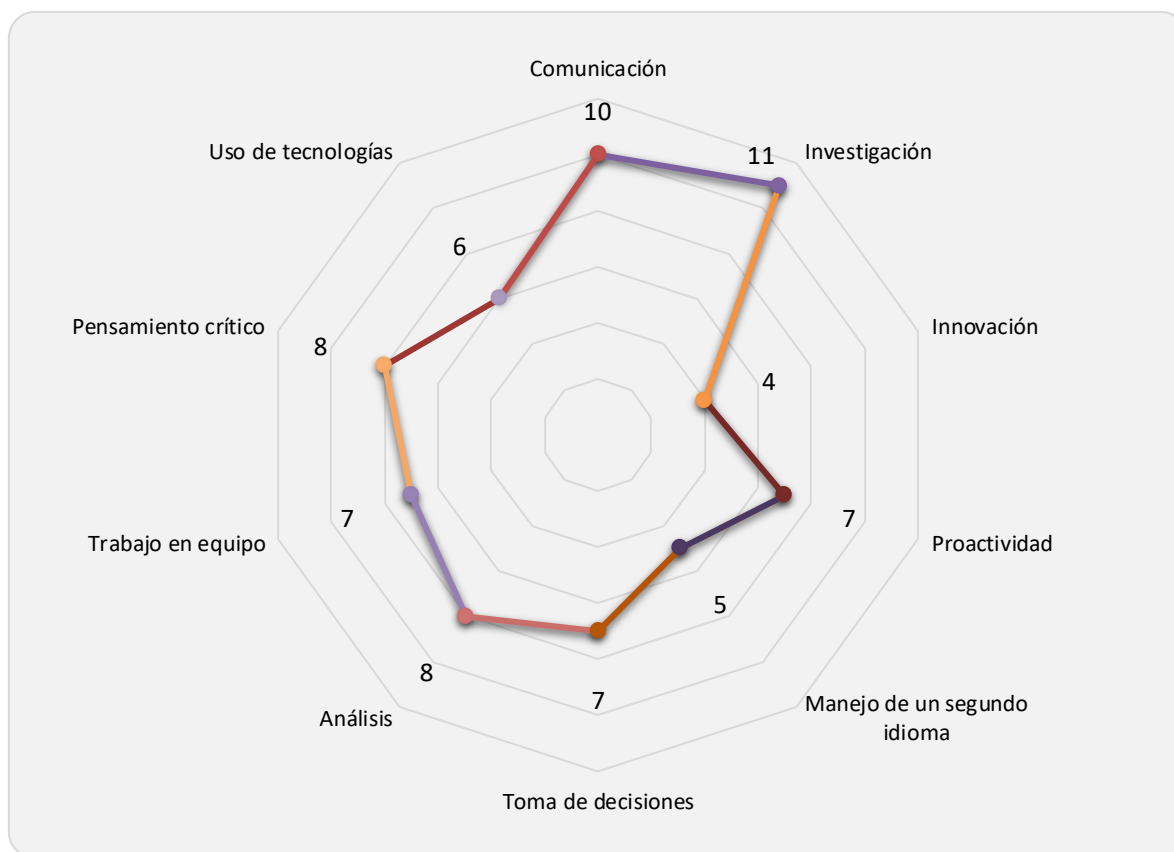
En la Tabla 2.1 se aprecian los criterios que para las empresas o instituciones son de mayor importancia al momento de contratar egresados del Doctorado de Estudios de Población, los resultados se obtuvieron a través del análisis de frecuencias observándose que el criterio “contar con el grado” es lo más importante para el 75% de los empleadores, siguiendo las “entrevistas de selección” con 66.7%, las “pruebas de selección” con 58.3%, y la “trayectoria escolar” con 50%. En otro nivel de importancia se encuentran criterios como “reconocimientos en el sector (nacional e internacional)” y “contar con certificaciones en el sector” con 33.3% respectivamente. Es importante destacar que para los empleadores los criterios como el género, el estado civil y la edad no son determinantes para la selección de los egresados de este posgrado.

Criterios de selección	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante	Total
Contar con el grado	75.0	16.7	8.3	0.0	100
Entrevistas	66.7	25.0	0.0	8.3	100
Pruebas de selección	58.3	33.3	0.0	8.3	100
Trayectoria profesional	50.0	50.0	0.0	0.0	100
Reconocimientos en el sector (nacional e internacional)	33.3	50.0	16.7	0.0	100
Contar con certificaciones en el sector	33.3	50.0	16.7	0.0	100
Relevancia en el tema de tesis	25.0	41.7	33.3	0.0	100
Universidad de procedencia	25.0	33.3	33.3	8.3	100
Género	8.3	0.0	20.0	91.7	100
Edad	0.0	16.7	16.7	66.7	100
Estado civil	0.0	0.0	8.3	91.7	100

Tabla 2.1 Criterios que determinan la contratación

2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

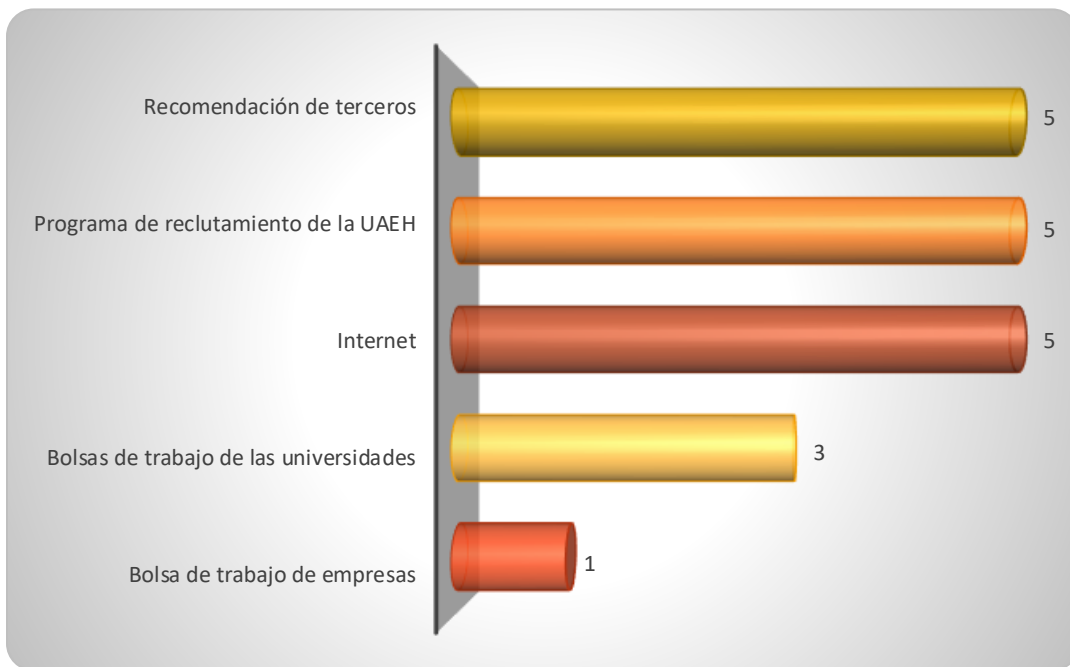
Las competencias más importantes exigidas por las empresas o instituciones que los egresados del Doctorado en Estudios de Población deben poseer se enlistan en la Gráfica 2.1, observándose que para los empleadores o instituciones encuestadas las de mayor peso son: las habilidades para la “investigación” mencionado por 11 de 12 empleadores, siguiendo la “comunicación” señalado por 10 empleadores, así como el “pensamiento crítico y la capacidad de análisis” manifestado por 8 de ellos. El “trabajo en equipo, la toma de decisiones y el ser proactivos” declarado por 7 empleadores respectivamente. En otro orden de importancia se encuentran competencias como “el uso de las tecnologías” señalada por 6 empleadores, “el manejo de un segundo idioma” nombrada por 5 y en último nivel de importancia se ubicó a las competencias de innovación.



Gráfica 2.1. Competencias exigidas por los empleadores

2.3 Fuentes de reclutamiento a las que recurre la empresa o institución

La Gráfica 2.2 muestra los medios de reclutamiento utilizados por las empresas y/o personal de recursos humanos para el proceso de contratación, observándose que los mayormente utilizados son; “recomendación de terceros, programa de reclutamiento de la UAEH e internet” dicho por 5 empleadores respectivamente. Otras fuentes de reclutamiento mencionadas fueron: “la bolsa de trabajo de las universidades y de las empresas”.



Gráfica 2.2 Medios de reclutamiento más utilizados por los empleadores

3. CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES

3.1 Percepción del desempeño de los estudiantes en relación con el perfil de egreso

Los conocimientos y habilidades que deben poseer los egresados del Doctorado en Estudios de Población de acuerdo con la valoración realizada por los empleadores y/o personal de recursos humanos que determinan su contratación son: “contar con conocimientos de la dinámica demográfica y su articulación con procesos sociales, económicos, políticos, culturales, educativos, de salud, territoriales y ambientales”, “conocimiento científico tecnológico y de innovación en el campo de los estudios en el contexto local, regional, nacional e internacional”, “capacidad de desempeño autónomo, favorable al trabajo en equipo y la articulación en procesos de investigación, liderazgo” con 100%. En un segundo nivel se encuentran aspectos como “consistente formación de teorías y técnicas para la investigación en población” con 91.7%. En un tercer nivel se encuentran aspectos como: “contar con habilidades de integración en equipos de investigación multidisciplinaria”, “capacidad de divulgar y transmitir los conocimientos adquiridos y generados mediante la participación en foros académicos y publicaciones” y la “capacidad de manejo de tecnologías para el análisis cuantitativo” con 83.3%. Otros aspectos se muestran en la Tabla 3.1 así como el nivel referido por los empleadores.

En qué medida el egresado cumple con los siguientes aspectos	Alto	Medio	Bajo	Nulo	Total
Conocimientos de la dinámica demográfica y su articulación con procesos sociales, económicos, políticos, culturales, educativos, de salud, territoriales y ambientales	100.0	0.0	0.0	0.0	100
Conocimiento científico, tecnológico y de innovación en el campo de los estudios en el contexto local, regional, nacional e internacional	100.0	0.0	0.0	0.0	100
Capacidad de desempeño autónomo, favorable al trabajo en equipo y la articulación en procesos de investigación, liderazgo	100.0	0.0	0.0	0.0	100
Consistente formación en teorías y técnicas para la investigación en población	91.7	8.3	0.0	0.0	100
Habilidades de integración en equipos de investigación multidisciplinaria	83.3	16.7	0.0	0.0	100
Capacidad de divulgar y transmitir los conocimientos adquiridos y generados mediante la participación en foros académicos y publicaciones	83.3	16.7	0.0	0.0	100
Capacidad de manejo de tecnologías para el análisis cuantitativo	83.3	16.7	0.0	0.0	100
Actitud colaborativa y solidaria en diferentes ámbitos y contextos	75.0	25.0	0.0	0.0	100

Adaptación a los contextos y condiciones de la investigación	75.0	25.0	0.0	0.0	100
Valoración y respeto a la igualdad y reconocimiento de la diversidad]	75.0	16.7	8.3	0.0	100
Capacidad para reconocer la necesidad de formación en una perspectiva integral	58.3	41.7	0.0	0.0	100

Tabla 3.1 Conocimientos y habilidades que deben poseer los egresados de acuerdo con los empleadores

3.2 Principales fortalezas de los egresados para la contratación

La “habilidad de investigación” es la principal fortaleza de los egresados del Doctorado en Estudios de Población, referida por los empleadores, lo anterior debido a que 7 de los 12 empleadores así lo destacaron. Otras fortalezas mencionadas fueron: “la actitud proactiva, disposición para el trabajo dominio de herramientas informáticas, la práctica y la preparación”, ver Gráfica 3.1.

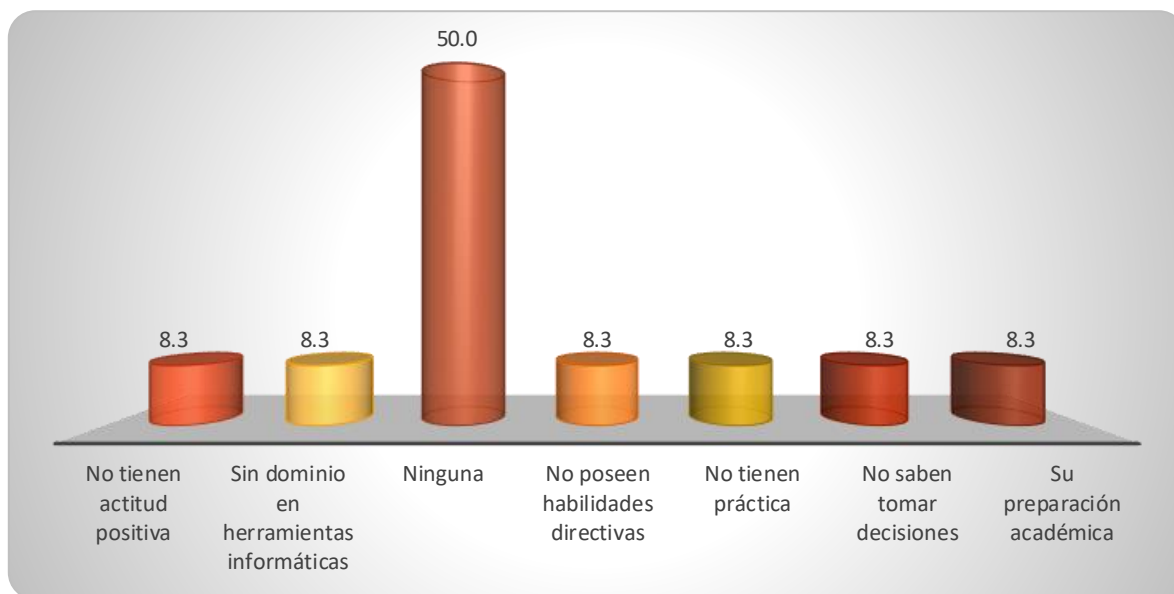


Gráfica 3.1 Principales fortalezas de los egresados de acuerdo con los empleadores

3.3 Principales debilidades de los egresados para la contratación

En este apartado se analizan las debilidades que determinan la no contratación de los egresados del programa educativo. Los resultados indican que para el 50% de los empleadores “no existen debilidades” en los egresados de este posgrado, sin embargo, 8.3% de los empleadores mencionó algún tipo de debilidad como; “ausencia de una actitud positiva, poco dominio de herramientas informáticas, no poseen habilidades directivas,

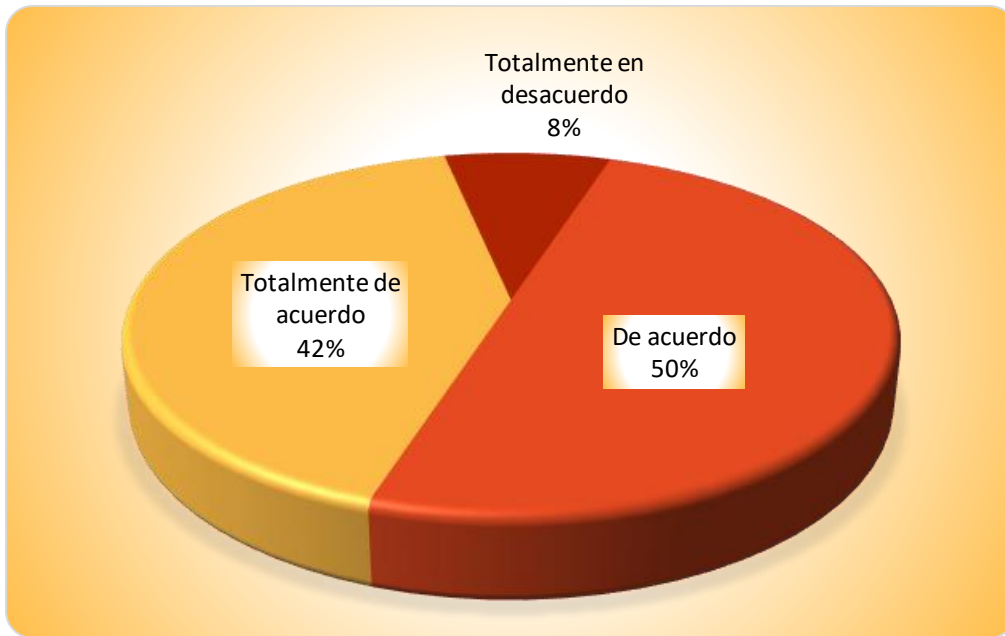
escasa práctica laboral, no son asertivos en la toma de decisiones y debilidades en su preparación académica”, ver Gráfica 3.2.



Gráfica 3.2 Principales debilidades de los egresados al momento de la contratación

3.4 Percepción de la preparación de los egresados del posgrado

La preparación de los egresados del Doctorado en Estudios de Población es un factor fundamental para ocupar niveles superiores en las empresas o instituciones a este respecto el 92% de los empleadores manifestó estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con su desempeño profesional lo que permite mejorar las actividades de la empresa o institución, ver Gráfica 3.3.



Gráfica 3.3 *Percepción de la preparación de los egresados*

4. SATISFACCIÓN CON EL POSGRADO

El grado de satisfacción de los empleadores respecto a las capacidades adquiridas por los egresados del Doctorado en Estudios de Población, durante su formación es un indicador muy importante para la universidad, debido a que refleja si la formación académica que adquirió, fue óptima para su inserción en el mercado laboral, o en caso contrario, en qué aspectos tendría que realizarse una mejora, así como identificar las capacidades o habilidades necesarias que se deben reforzar en los egresados durante sus estudios y mejorar la satisfacción de los empleadores.

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

La satisfacción por parte de los empleadores con el desempeño de los egresados es elevada debido a que el 100% manifestó encontrarse satisfechos y totalmente satisfechos, ver Tabla 4.1.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	10	83.3
Satisfecho	2	16.7
Total	12	100.0

Tabla 4.1 Satisfacción con el desempeño laboral de los egresados

4.2 Satisfacción de los empleadores con la formación de los egresados del Doctorado en Estudios de Población

La satisfacción de los empleadores con el Doctorado en Estudios de Población fue altamente valorada debido a que el 100% señaló estar satisfechos y totalmente satisfechos, ver Tabla 4.2.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	9	75.0
Satisfecho	3	25.0
Total	12	100.0

Tabla 4.2 Satisfacción con el posgrado

4.3 Prestigio de la UAEH

Para la UAEH es de vital importancia conocer la opinión de los empleadores respecto al prestigio de la institución. El 91.7% de los empleadores lo calificó como excelente y bueno, ver Tabla 4.3.

Prestigio	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	9	75.0
Bueno	2	16.7
Regular	1	8.3
Total	12	100.0

Tabla 4.3 Frecuencias y porcentaje respecto al prestigio de la UAEH

5. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS

El estudio para determinar la percepción y evaluación de los egresados del Doctorado en Estudios de Población que se imparte en el ICSHu en opinión de sus empleadores proporcionó los indicadores más relevantes que prevalecen durante el proceso de selección y contratación, la preparación académica, las fortalezas y debilidades manifestadas en el ambiente laboral. Los resultados son relevantes debido a que permiten identificar la pertinencia y la coherencia entre la formación académica y las necesidades que existen en el ambiente laboral desde la perspectiva de los empleadores.

1. El 66.7% de los empleadores actuales corresponden a Instituciones de Educación Superior, mientras que 33.3% corresponde a Organismos Públicos y o de Gobierno.
 2. El campo laboral para egresados de este posgrado se amplía a Instituciones como el Centro Hidalguense de Estudios Superiores (CENHIES), Colegio del Estado de Hidalgo, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Universidad Pedagógica Nacional (UPN), Instituto Politécnico Nacional (IPN) y Universidad de Florencia, New School University, Flasco México.
 3. Contar con el grado y el resultado de la entrevista son los criterios de mayor importancia que consideran los empleadores al momento de contratar a los egresados de este posgrado.
 4. La recomendación de terceros, el programa de reclutamiento de la UAEH y el Internet, son los principales medios utilizados referidos por los empleadores para el proceso de contratación.
 5. Los conocimientos de la dinámica demográfica y su articulación con procesos sociales, económicos, políticos, culturales, educativos, de salud, territoriales y ambientales, así como los conocimientos científicos, tecnológicos y de innovación en el campo de los estudios en el contexto local, regional, nacional e internacional, la capacidad de desempeño autónomo, favorable al trabajo en equipo y la articulación en procesos de investigación, liderazgo y la consistente formación en teorías y técnicas para la investigación en población son los principales conocimientos y habilidades que deben poseer los egresados del Doctorado en Estudios de Población de acuerdo con la valoración realizada por los empleadores y/o personal de recursos humanos que determinan su contratación.
-

-
6. Entre las áreas de oportunidad se identifican: no poseer habilidades directivas, poco dominio en herramientas informáticas y en la toma de decisiones.
 7. Finalmente, al cuestionar a los entrevistados respecto a la satisfacción que tienen con los egresados y con el posgrado que se imparte en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo se obtuvo una valoración alta debido a que el 100% manifestó estar satisfecho y muy satisfecho.