



Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo



SISTEMA INSTITUCIONAL
DE EVALUACIÓN

**Estudio de opinión de empleadores
sobre el desempeño laboral de egresados
de la Licenciatura en Psicología
Escuela Superior de Actopan**

Agosto de 2025

AUTOR:

Dr. José Antonio Pérez Enzastiga

APOYO TÉCNICO:

Lic. Víctor Samperio Márquez

©Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

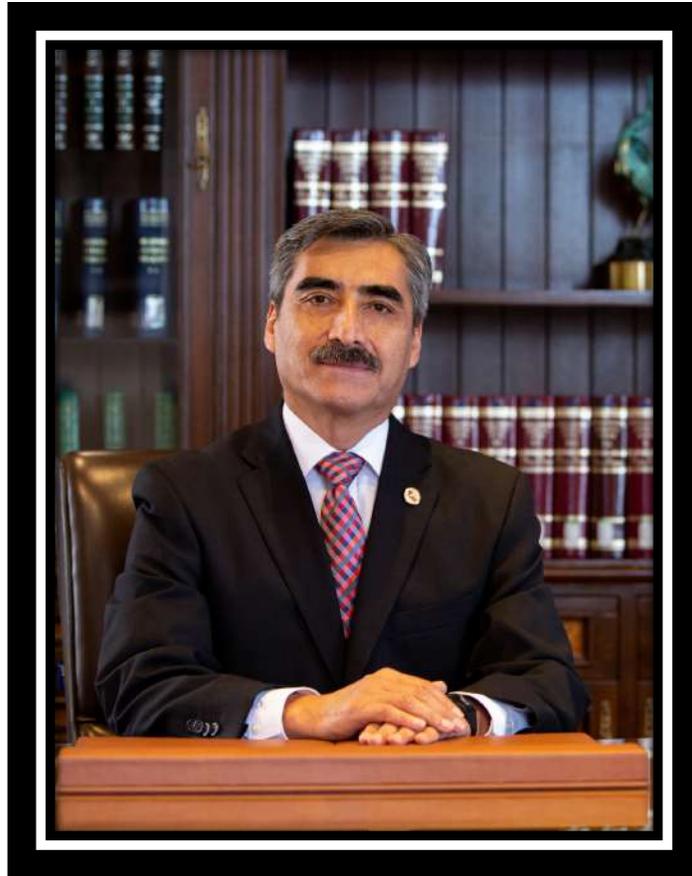
Abasolo 600, Col. Centro, Pachuca, Hgo. México. CP. 42000

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 de la
UAEH, 2025.*

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 de los profesionistas que contrata	8
1.3 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH	8
1.4 Áreas de desempeño laboral de los egresados	9
1.5 Prestatarios de Servicio Social y Prácticas Profesionales	9
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 la acreditación externa en la contratación de egresados.....	12
2.4 Principales debilidades de los egresados para la contratación	13
3. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES	14
3.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH	14
3.2 Capacidades fundamentales para la contratación de los egresados.....	15
3.3 Prestigio de la UAEH	16
3.4 Formación específica requerida por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeñan	16
4. CONCLUSIONES GENERALES	18

INTRODUCCIÓN

El presente documento es el informe del Estudio de Opinión de Empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Psicología que se oferta en la Escuela Superior de Actopan, el cual fue realizado mediante una encuesta aplicada por la Dirección General de Evaluación 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 2022 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 Programa Educativo en Psicología con el propósito 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 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 o bien que cuentan con prestadores de servicio social y/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 a la que pertenecen, identificando el tipo de empresas que mayormente captan egresados de este programa educativo.

1.1 Tipo y tamaño de las empresas o instituciones encuestadas

De acuerdo con los resultados que se presentan en la Tabla 1.1, se observa que el 60% de los empleadores que contratan egresados de este programa educativo pertenecen al sector público, mientras que el 20% corresponde al sector privado y 20% pertenecen a Asociación Civil. Estos resultados evidencian una mayor inserción laboral de los egresados en el ámbito público, lo cual podría estar relacionado con la demanda de competencias específicas desarrolladas durante su formación académica, así como con las características del mercado laboral en el contexto regional.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Público	3	60.0
Privado	1	20.0
Asociación Civil	1	20.0
Total	5	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. En este contexto, la Tabla 1.2 muestra la distribución de contrataciones de egresados de este programa educativo, observando que el 60% de ellos se incorporan a pequeñas empresas, mientras que el 20% se incorpora a las medianas empresas y a las micro empresas respectivamente. Esta tendencia sugiere que los egresados encuentran mayores oportunidades de inserción laboral en organizaciones de menor tamaño, lo cual puede estar vinculado con estructuras organizacionales más flexibles y con mayor apertura hacia el talento joven.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Pequeña	3	60.0
Mediana	1	20.0
Micro	1	20.0
Total	5	100.0

Tabla 1.2 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 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 1.3 muestra que para el 80% de los empleadores es muy importante la institución de egreso y para el restante 20% es medianamente importante, estos resultados indican que la procedencia académica representa un componente significativo en los procesos de evaluación profesional y su idoneidad en el puesto de trabajo.

Factor	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	4	80.0
Medianamente importante	1	20.0
Total	5	100.0

Tabla 1.3 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 5 empresas encuestadas se identificó un total de 41 trabajadores egresados de la UAEH, ver Tabla 1.4.

Número de empleados	Número de Empresas	Número total de empleados
1	1	1
2	1	2
8	1	8
30	1	30
Total	5	41

Tabla 1.4 Cantidad de empleados de las empresas o instituciones encuestadas

En la Tabla 1.5 se enlistan las Instituciones de Educación Superior (IES) que contratan a profesionistas afines o similares por las empresas o instituciones encuestadas.

Otras IES	Frecuencia	Porcentaje
Escuela Superior de Actopan (UAEH)	1	20.0
Centro Hidalguense de Estudios Superiores (CENHIES)	1	20.0
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) e Instituto Politécnico Nacional (IPN)	1	20.0
Escuelas Particulares	1	20.0
Universidad La Salle	1	20.0
Total	5	100.0

Tabla 1.5 Otras IES de procedencia de los profesionistas que son contratados en la empresa o institución

La Tabla 1.6 presenta las Instituciones de Educación Superior (IES) señaladas por los empleadores como aquellas que forman a los egresados más destacados de esta licenciatura. La información permite identificar las universidades con mayor reconocimiento en el ámbito laboral y valorar su influencia en la empleabilidad de los profesionistas.

IES	Frecuencia	Porcentaje
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH)	3	60.0
De ambas Instituciones	1	20.0
Sin comentarios	1	20.0
Total	5	100.0

Tabla 1.6 IES con los mejores egresados de la carrera

1.4 Áreas de desempeño laboral de los egresados

De acuerdo con el análisis realizado con los 5 empleadores vinculados con la licenciatura en Psicología, el 40% de los egresados se ubican en niveles jerárquicos de mandos medios, mismo porcentaje para los que son contratados para realizar funciones operativas. Mientras que el 20% realiza funciones de mandos altos. Estos hallazgos sugieren una inserción laboral significativa en roles de gestión intermedia y operativa.

Áreas de desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Mandos medios	2	40.0
Operativos	2	40.0
Mandos altos	1	20.0
Total	5	100.0

Tabla 1.7 Área de desempeño de los profesionistas

1.5 Prestatarios de Servicio Social y Prácticas Profesionales

En este apartado de la encuesta se monitorea lo referente a los prestatarios de servicio social y aquellos que realizan prácticas profesionales, lo anterior con el propósito de determinar el grado de satisfacción de los empleadores con los egresados de la institución, actividades que nos permiten mantener un vínculo directo con los empleadores.

De los 5 empleadores encuestados tres mencionaron haber tenido estudiantes de la UAEH realizando su servicio social, ver Tabla 1.8.

Servicio social	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	60.0
No	2	40.0
Total	5	100.0

Tabla 1.8 Recibió estudiantes para servicio social

Igualmente, en lo que respecta a las prácticas profesionales 3 de los 5 empleadores señaló haber contado con estudiantes realizando prácticas profesionales. Los resultados obtenidos indican una buena participación de los empleadores en la formación práctica de los estudiantes, traduciéndose en un indicador importante para la vinculación entre la institución y el sector empresarial, ver Tabla 1.9.

Prácticas profesionales	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	60.0
No	2	40.0
Total	5	100.0

Tabla 1.9 Recibió estudiantes para prácticas profesionales

Respecto a si tienen previsto continuar contratando egresados de la UAEH de este programa educativo, 100% respondió afirmativamente, reflejando no solo la pertinencia de la formación académica recibida, así como la capacidad de los futuros profesionistas para integrarse de manera efectiva al entorno laboral, constituyéndose en un indicador positivo sobre la calidad de la licenciatura en Psicología y su alineación con las demandas del mercado laboral, ver Tabla 1.10.

Contratar egresados	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	100.0
Total	5	100.0

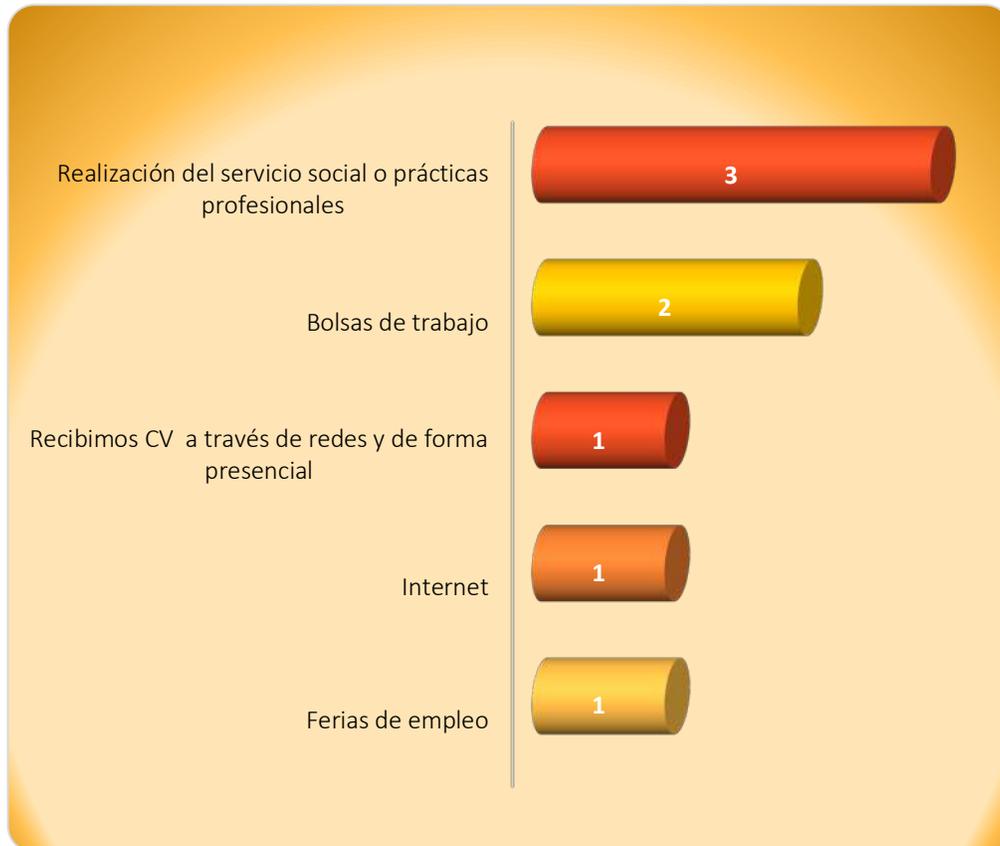
Tabla 1.10 Porcentaje de empleadores que contratarían egresados de la UAEH

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: medios de reclutamiento más utilizados y aspectos más significativos que influyen en la contratación.

2.1 El proceso de reclutamiento

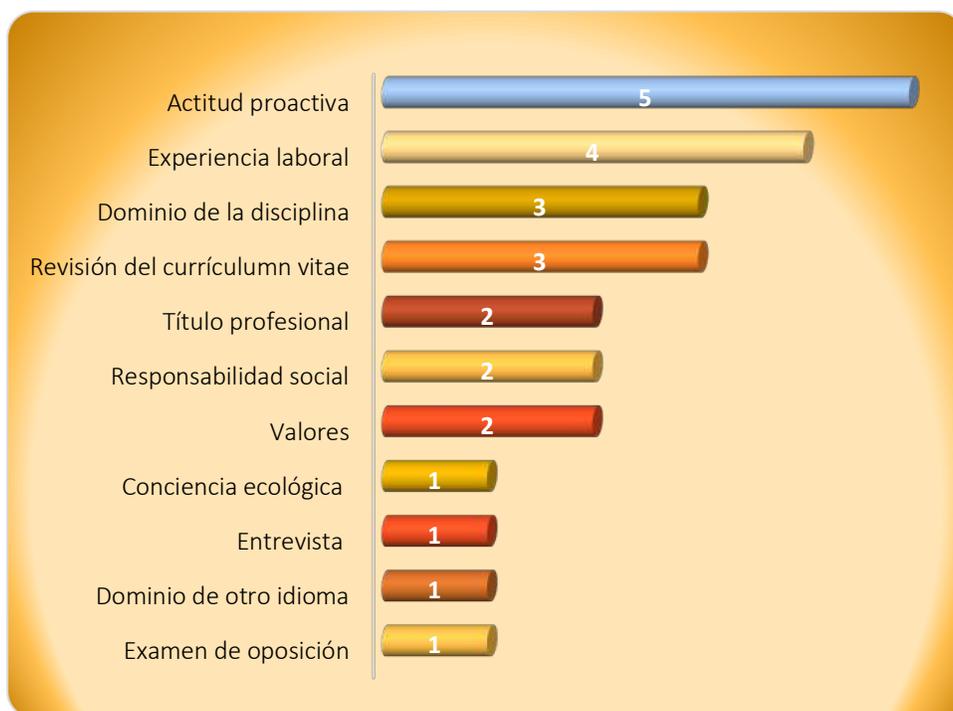
En la Gráfica 2.1 se aprecia que la realización del servicio social y/o prácticas profesionales fueron el principal medio de reclutamiento utilizado por los empleadores de acuerdo con 3 de ellos, sugiriendo que, a pesar de la proliferación de métodos modernos, los canales tradicionales siguen siendo relevantes para acceder al talento con este perfil, 2 empleadores mencionaron las bolsas de trabajo, 1 señaló la recepción del currículum vitae a través de redes sociales y de forma presencial, el uso de Internet y el uso de ferias de empleo de forma respectiva.



Gráfica 2.1 Medios de reclutamiento más utilizados por los empleadores

2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

Los criterios de contratación identificados entre los empleadores encuestados se muestran en la Gráfica 2.2. identificando diversos criterios considerados relevantes en los procesos de captación de egresados. El requisito más mencionado fue la actitud proactiva señalado por los 5 empleadores, lo que evidencia la alta valoración que se otorga a este aspecto en el entorno laboral. 4 empleadores destacaron la experiencia laboral, seguido por 3 que subrayaron el dominio de la disciplina y la revisión del currículum vitae de los candidatos. Para 2 empleadores lo más importante fue la obtención del título profesional, la responsabilidad social y los valores mostrados por los egresados de este programa educativo. En un nivel menor de prioridad, se identificaron aspectos como la conciencia ecológica, el resultado de la entrevista, el dominio de otro idioma y el resultado del examen de oposición. Estos hallazgos reflejan una visión integral de los procesos de selección, en los que se concentran competencias técnicas, actitudinales, éticas y sociales, lo que plantea desafíos importantes para el fortalecimiento del perfil de egreso y su alineación con las expectativas del mercado laboral.



Gráfica 2.2 Requisitos más importantes para determinar la contratación

2.3 Importancia de la acreditación externa en la contratación de egresados

La acreditación externa es percibida como un indicador de que, esta licenciatura cumple con estándares reconocidos en cuanto a contenido, infraestructura, planta docente, y demás procesos formativos. En este sentido, contar con una certificación genera confianza

respecto a la formación y preparación del egresado, los resultados se observan en la Tabla 2.1.

Importancia de la acreditación externa	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	3	60.0
Regular	2	40.0
Total	5	100.0

Gráfica 2.1 Importancia de programas educativos evaluados o acreditados

2.4 Principales debilidades de los egresados para la contratación

En este apartado se analiza las debilidades que influyen negativamente en la contratación de egresados.

Entre los factores más señalados se encuentra poco propositivos, mencionado por 4 empleadores. 3 coincidieron en la falta de conocimientos específicos y la escasa habilidad para la comunicación oral y escrita. Otras debilidades citadas, aunque con menor frecuencia, incluyeron la limitada práctica profesional, poca responsabilidad, no cumplir con el perfil al 100% y el escaso manejo de idiomas. Estos resultados, mostrados en la Gráfica 2.3, permiten reflexionar sobre la necesidad de reforzar las competencias prácticas, comunicativas y actitudinales en la formación profesional, así como de alinear más estrechamente el perfil de egreso con las necesidades actuales.



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, debido a 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 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.

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

La satisfacción de los empleadores encuestados constituye un indicador relevante de la calidad educativa del programa, ya que aporta una perspectiva externa sobre el impacto real de la formación en contextos profesionales. Esta información sustenta los procesos de mejora continua y garantiza la pertinencia del plan de estudios frente a las demandas del sector laboral. En este sentido, el 100% de los empleadores calificó la formación de los egresados de la licenciatura en Psicología como excelente y buena, ver Tabla 3.1.

Formación de los egresados	Frecuencia	Porcentaje
Buena	3	60.0
Excelente	2	40.0
Total	5	100.0

Tabla 3.1 Satisfacción con la formación de los egresados

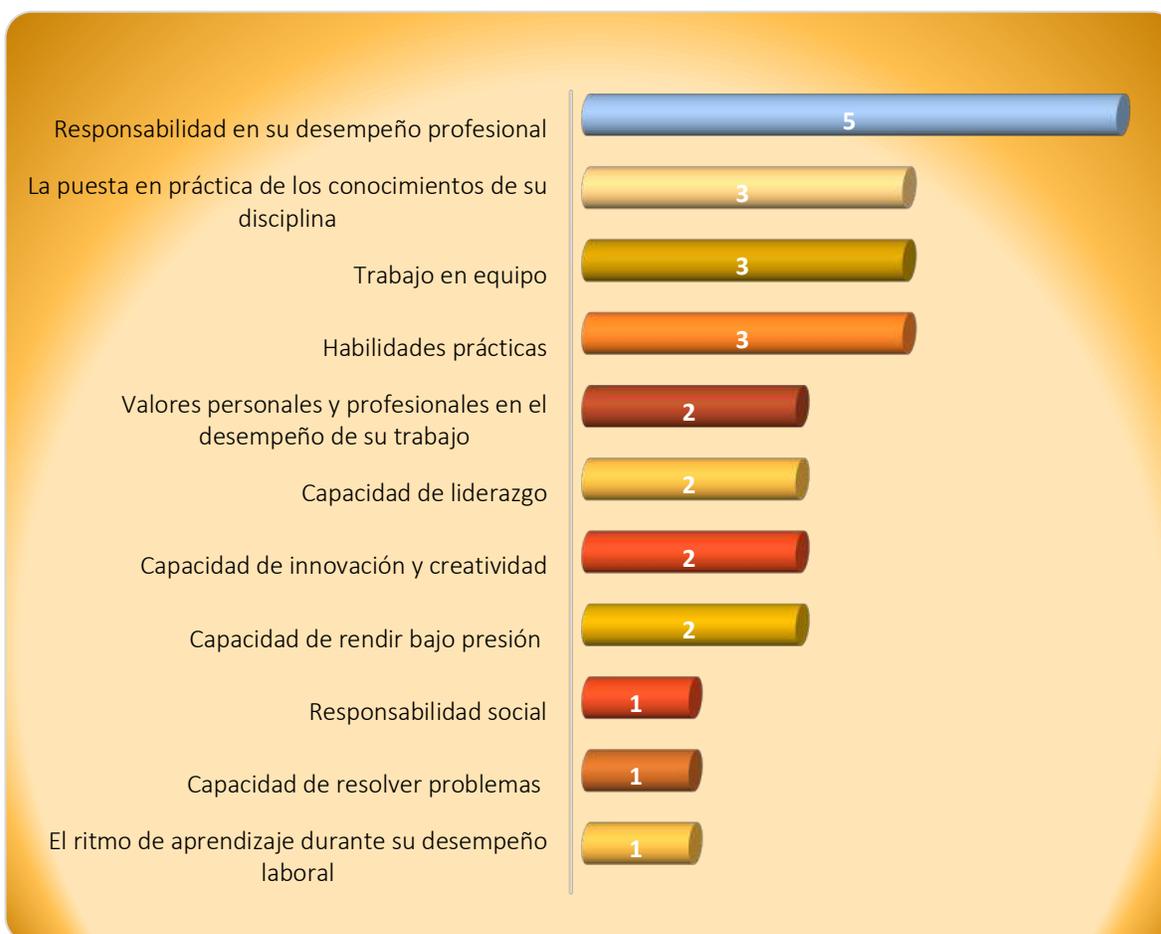
La satisfacción expresada por parte de los empleadores respecto al desempeño de los egresados representa un indicador de gran relevancia, debido a que refleja la percepción externa sobre la idoneidad y eficacia de la formación profesional de los egresados. El resultado se observa en la Tabla 3.2.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	4	80.0
Satisfecho	1	20.0
Total	5	100.0

Tabla 3.2 Satisfacción con el desempeño laboral de los egresados

3.2 Capacidades fundamentales para la contratación de los egresados

En el análisis de las capacidades consideradas fundamentales para la contratación de egresados de esta licenciatura, los empleadores encuestados destacaron una serie de competencias clave que influyen en su decisión. La responsabilidad en su desempeño profesional fue el criterio más valorado por los 5 empleadores, poniendo de manifiesto la importancia de una actitud comprometida y ética en el ejercicio laboral. En segundo lugar, 3 empleadores subrayaron la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina, el trabajo en equipo, y las habilidades prácticas respectivamente. En un nivel inferior de prioridad se agruparon otras capacidades específicas que, aunque menos mencionadas también influyen en el proceso de selección y se detallan en la Gráfica 3.1. Estos resultados permiten identificar no solo las competencias técnicas requeridas por el mercado laboral, sino también la alta valoración de aspectos actitudinales y éticos en la contratación profesional.



Gráfica 3.1 Aspectos más importantes que poseen los egresados de esta licenciatura, considerados por los empleadores

3.3 Prestigio de la UAEH

Para la universidad, resulta de vital importancia conocer la percepción que los empleadores tienen sobre el prestigio institucional, debido a que esta valoración influye directamente en la reputación académica y en la inserción laboral de sus egresados. En este sentido, los resultados obtenidos reflejan una apreciación favorable, debido a que el 100% lo calificó como excelente y bueno, evidenciando un sólido reconocimiento por parte de los empleadores, respaldando la calidad educativa que ofrece la institución, ver Tabla 3.3.

Prestigio	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	3	60.0
Bueno	2	40.0
Total	4	100.0

Tabla 3.3 Frecuencias y porcentaje respecto al prestigio de la UAEH

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

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

Formación	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna, todas las que requiero son ofertadas	2	40.0
Programación	1	20.0
Trabajo Social y Jurídicas	1	20.0
No contestó	1	20.0
Total	5	100.0

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

Finalmente se muestran algunas sugerencias aportadas por los empleadores orientadas a fortalecer su formación y desempeño en el entorno laboral, para mejorar la preparación de los egresados de esta licenciatura. Entre las recomendaciones destacadas, se señaló la necesidad de aumentar las prácticas profesionales, así como enfatizar en áreas de intervención emergentes, reforzar el trabajo del uso y manejo de la paquetería computacional y la comunicación oral y escrita. Estas sugerencias representan aportaciones clave para enriquecer el perfil de egreso y asegurar una formación más sólida, integral y alineada con las exigencias del entorno profesional, ver Tabla 3.5.

Sugerencias para mejorar la preparación de los egresados	Frecuencia	Porcentaje
No contestó	2	40.0
Apoyo a la realización de más proyectos	1	20.0
Brindar herramientas de liderazgo, comunicación asertiva y trabajo en equipo	1	20.0
Mayor atención a temas de responsabilidad	1	20.0
Total	5	100.0

Tabla 3.5 Sugerencias para mejorar la preparación de nuestros futuros profesionistas

4. CONCLUSIONES GENERALES

El estudio para determinar la percepción y evaluación de los egresados de la Licenciatura en Psicología que se imparte en la Escuela Superior de Actopan 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 notables 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. 40% de los egresados son contratados para ocupar puestos de mandos medios y 40% para ocupar puestos operativos.
2. El principal medio de reclutamiento utilizado por los empleadores y/o responsables de recursos humanos para el proceso de contratación de los egresados de este programa educativo es a través de la realización del servicio social y/o prácticas profesionales.
3. La actitud proactiva y la experiencia laboral son las principales competencias referidas por los empleadores como requisito para la contratación de los egresados de la Licenciatura en Psicología.
4. 60% de los empleadores consideran fundamental que los programas educativos de licenciatura cuenten con una acreditación externa. Esta percepción responde a la necesidad de contar con profesionistas que hayan sido formados bajo criterios de calidad, pertinencia y actualización continua. En este sentido, la acreditación externa no solo representa un sello de garantía académica, sino también un elemento clave en la toma de decisiones de contratación y en la proyección profesional de los egresados.
5. Poco propositivos y la falta de conocimientos específicos son las áreas de oportunidad que presentan los egresados de este programa educativo y que se debe fortalecer en opinión de los empleadores.
6. La responsabilidad en su desempeño profesional es el aspecto más importante que poseen los egresados de esta licenciatura.
7. Finalmente, el 100% de los empleadores dijeron estar satisfechos y totalmente satisfechos con el desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Psicología que se oferta en la Escuela Superior de Actopan.