

**Estudio de opinión de empleadores
sobre el desempeño laboral de egresados
de la Licenciatura en Gerontología
Instituto de Ciencias de la Salud (ICSa)**

Septiembre de 2025

AUTOR:

Dr. José Antonio Pérez Enzastiga

COAUTOR

Mtra. Bertha Maribel Pimentel Pérez

APOYO TÉCNICO:

Lic. Víctor Samperio Márquez

©Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

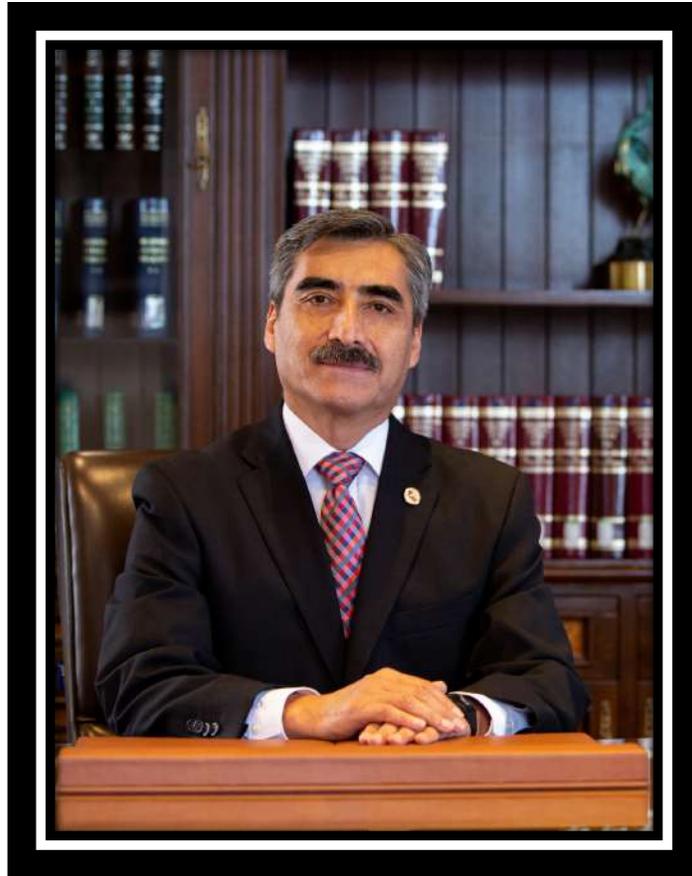
Abasolo 600, Col. Centro, Pachuca, Hgo. México. CP. 42000

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	7
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.....	11
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 Gerontología que se oferta en el Instituto de Ciencias de la Salud (ICSa) 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 2021 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 Gerontología 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 4 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

En la Tabla 1.1 se observa que el 50% de las empresas que contestaron la encuesta corresponden al sector público y 50% al sector privado, esta distribución evidencia una participación equilibrada en ambos sectores.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Público	2	50.0
Privado	2	50.0
Total	4	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 programa educativo.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Grande	2	50.0
Pequeña	1	25.0
Micro	1	25.0
Total	4	100.0

Tabla 1.2 Frecuencia y porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

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 100% de los empleadores

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

es muy importante la institución de egreso, este resultado sugiere que la procedencia académica representa un componente significativo en los procesos de evaluación profesional y su idoneidad en el puesto de trabajo.

Factor como criterio de contratación	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	4	100.0
Total	4	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 4 empresas encuestadas se identificó un total de 12 trabajadores egresados de la UAEH, ver Tabla 1.4.

Número de empleados	Número de Empresas	Número total de empleados
1	2	2
3	1	3
7	1	7
Total	4	12

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
De ninguna	2	50.0
No conozco otra universidad que oferte esta licenciatura	1	25.0
Universidad Politécnica de Francisco I Madero (UPFIM), Instituto Tecnológico Superior del Occidente del Estado de Hidalgo (ITSOEH) y Universidad Tecnológica Internacional (UTI)	1	25.0
Total	4	100.0

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

En la Tabla 1.6 se muestran las Instituciones de Educación Superior (IES) mencionadas por los empleadores respecto a quienes consideran los mejores egresados de este programa educativo.

IES	Frecuencia	Porcentaje
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH)	3	75.0
Solo de esta universidad hemos contratado	1	25.0
Total	4	100.0

Tabla 1.6 IES con los mejores egresados de la carrera

1.4 Áreas de desempeño laboral de los egresados

La Tabla 1.7 muestra que 75% de los egresados son contratados para ocupar puestos operativos, mientras que 25% son contratados para ocupar puestos de mandos altos.

Áreas de desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Operativos	3	75.0
Mandos altos	1	25.0
Total	4	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 4 empleadores encuestados solo uno mencionó haber tenido estudiantes de la UAEH realizando su servicio social, ver Tabla 1.8.

Servicio social	Frecuencia	Porcentaje
No	3	75.0
Sí	1	25.0
Total	4	100.0

Tabla 1.8 Recibió estudiantes para servicio social

Respecto a las prácticas profesionales, únicamente uno de los cuatro empleadores reportó haber recibido estudiantes en esta modalidad (véase Tabla 1.9)

Prácticas profesionales	Frecuencia	Porcentaje
No	3	75.0
Sí	1	25.0
Total	4	100.0

Tabla 1.9 Recibió estudiantes para prácticas profesionales

En cuanto a la intención de continuar contratando egresados de la UAEH en este programa educativo, el 100 % de los empleadores respondió afirmativamente, lo cual no solo refleja la pertinencia de la formación recibida, sino también la capacidad de los futuros profesionistas para integrarse de forma efectiva al entorno laboral. Este resultado

constituye un indicador positivo de la calidad de la licenciatura en Gerontología y su alineación con las exigencias del mercado laboral (véase Tabla 1.10).”

Contratar egresados	Frecuencia	Porcentaje
Sí	4	100.0
Total	4	100.0

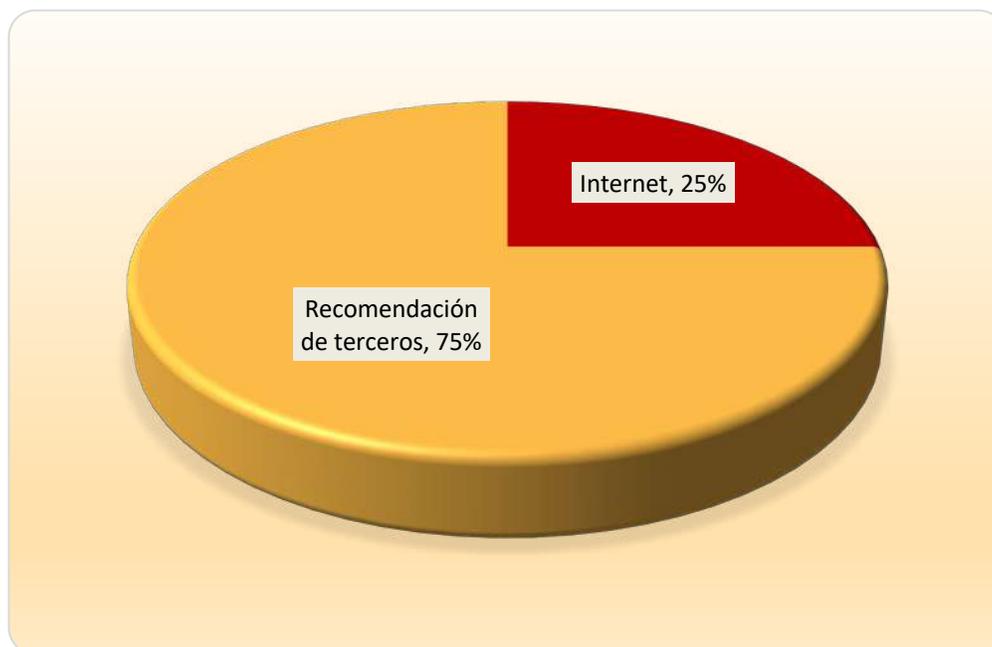
Tabla 1.10 Porcentaje de empleadores que contratarían egresados de la UAEH

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

De acuerdo con el análisis del proceso de reclutamiento, la Gráfica 2.1 revela que la recomendación de terceros constituyó el principal medio por el que tres de los cuatro empleadores incorporaron a egresados de la licenciatura en Gerontología. Solo uno optó por establecer contacto a través de internet. Estos resultados evidencian una marcada preferencia por mecanismos informales, posiblemente vinculados a experiencias previas dentro de la institución



Gráfica 2.1 Medios de reclutamiento más utilizados por los empleadores

2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

Los requisitos que determinan la contratación de los egresados se muestran en la Gráfica 2.2 observándose que los 4 empleadores consideran principalmente la revisión del currículum vitae. 3 empleadores coincidieron en la actitud proactiva. Mientras 2 empleadores mencionaron la obtención del título profesional y el dominio de la disciplina.

Finalmente, un empleador señaló la conciencia ecológica, el resultado de la entrevista, ser egresado de un programa acreditado por organismos externos, la responsabilidad social y la imagen de la universidad.



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 el programa educativo 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, observándose una tendencia clara entre los empleadores debido a que 3 de 4 señalaron que este aspecto es muy importante para la contratación, ver Tabla 2.1.

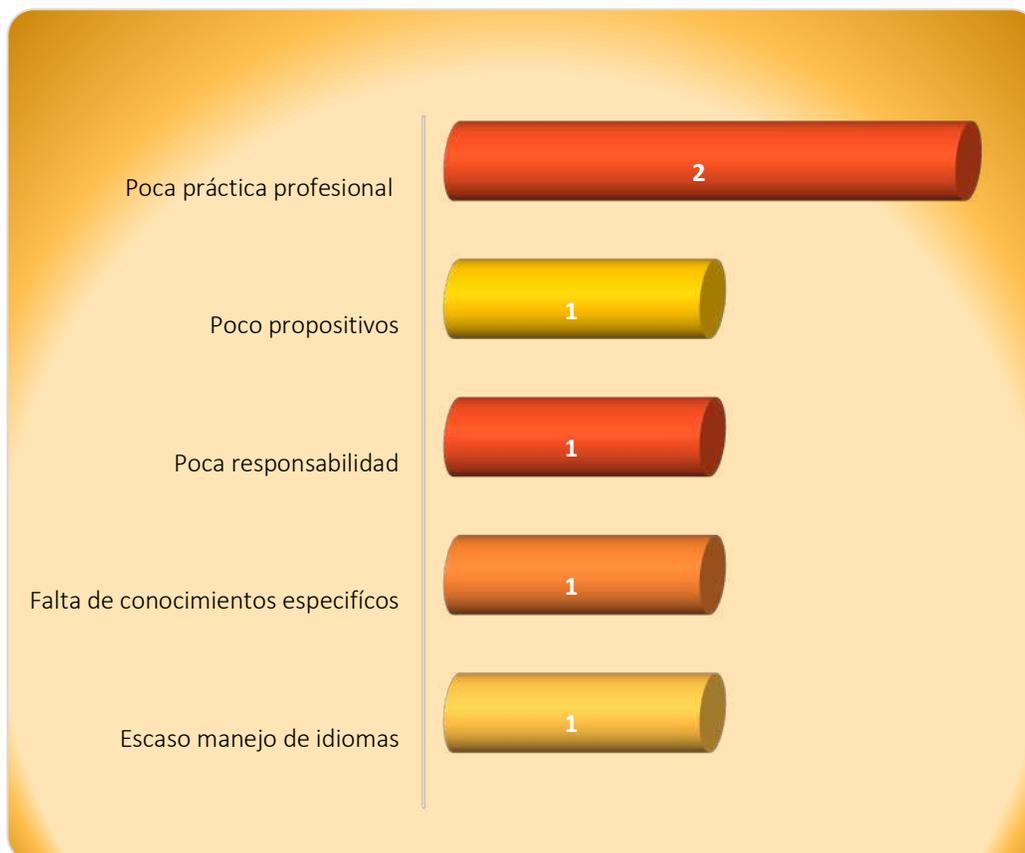
Importancia de la acreditación externa	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	3	75.0
Regular	1	25.0
Total	4	100.0

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 determinan la no contratación de los egresados de esta licenciatura.

2 empleadores señalaron la poca práctica profesional, como la debilidad más importante que presentan los egresados de la licenciatura en Gerontología. Otras debilidades menos frecuentes incluyen poco propositivos, poca responsabilidad, falta de conocimientos específicos y escaso manejo de idiomas, ver Gráfica 2.3.



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

Para el 100% de los empleadores encuestados, la formación de los egresados de esta licenciatura es considerada como excelente y buena. Esta valoración representa un indicador relevante de la calidad educativa del programa en opinión de quienes contratan o supervisan a los egresados ofreciendo una perspectiva externa que permite validar el impacto real del proceso formativo en contextos profesionales. Esta información fundamenta los procesos de mejora continua y asegura la pertinencia del plan de estudios con las demandas del sector laboral, ver Tabla 3.1.

Formación de los egresados	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	3	75.0
Buena	1	25.0
Total	4	100.0

Tabla 3.1 Satisfacción con la formación de los egresados

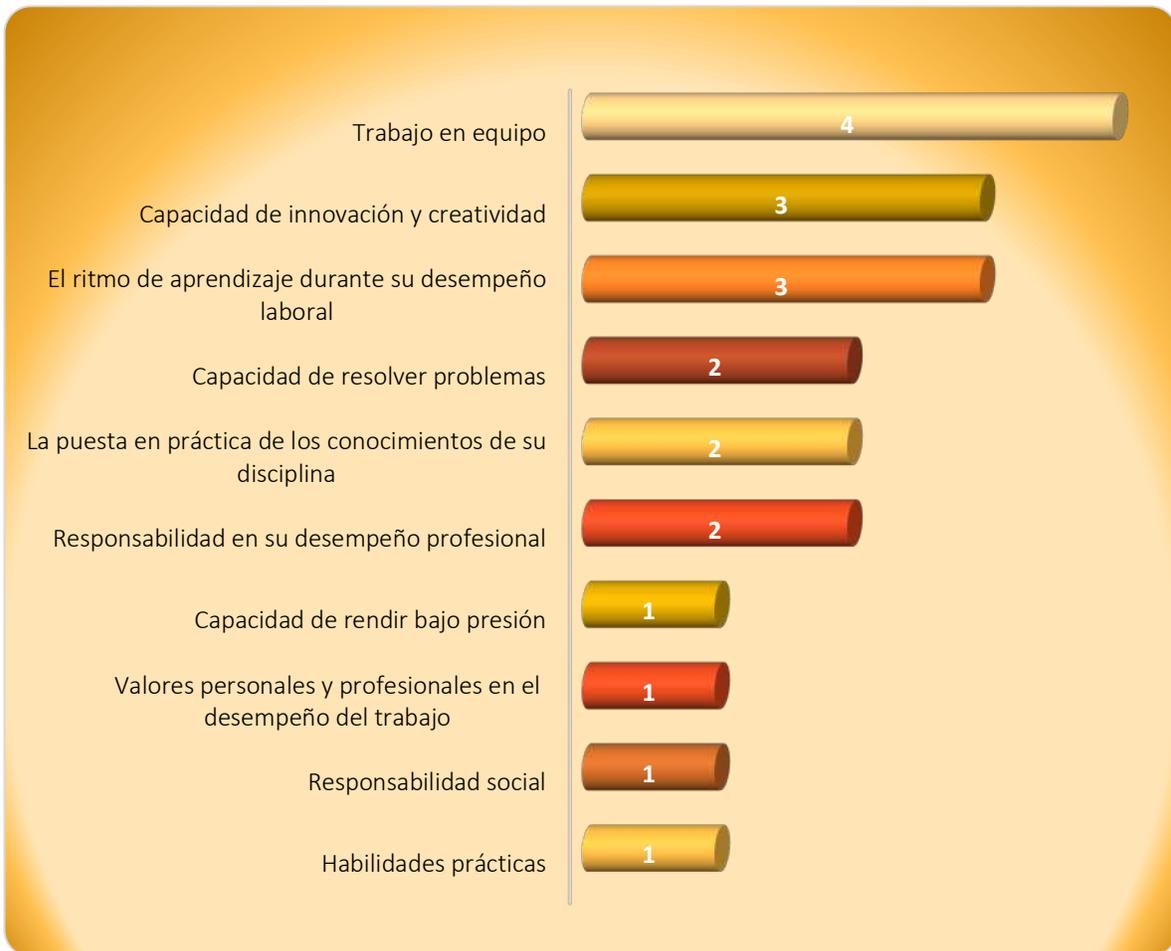
La satisfacción por parte de los empleadores con los egresados es elevada debido a que el 100% manifestó encontrarse totalmente satisfechos y satisfechos como se muestra en la Tabla 3.2.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfechos	3	75.0
Satisfechos	1	25.0
Total	4	100.0

Tabla 3.2 Satisfacción con el desempeño laboral de los egresados

3.2 Capacidades fundamentales para la contratación de los egresados

En la Gráfica 3.1 se observan las competencias que los empleadores consideran esenciales al momento de incorporar egresados del programa educativo en Gerontología. El consenso es absoluto respecto al trabajo en equipo, señalado por los cuatro encuestados; asimismo, tres destacaron la capacidad de innovación y creatividad y el ritmo de aprendizaje durante su desempeño laboral. Dos empleadores coincidieron en valorar, por igual, la capacidad de resolver problemas, la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina y la responsabilidad en su desempeño profesional. Finalmente, se mencionaron otras competencias deseables, como la capacidad de rendir bajo presión, los valores personales y profesionales en el desempeño de su trabajo, la responsabilidad social y las habilidades prácticas.



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 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	2	50.0
Bueno	2	50.0
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
No contestó	2	50.0
Licenciados Gerontólogos	1	25.0
Terapia Física	1	25.0
Total	4	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, los empleadores aportaron diversas sugerencias como: mejorar las habilidades de comunicación, incluir el curso de paquetería de office dada la importancia en su desarrollo profesional y mayor tiempo de prácticas y/o servicio social. Estas recomendaciones aportan insumos clave para enriquecer el perfil de egreso, asegurando una formación más integral, sólida y alineada con los requisitos del mercado laboral, ver Tabla 3.5.

Sugerencias para mejorar la preparación de los egresados	Frecuencia	Porcentaje
Es importante mejorar sus habilidades de comunicación	1	25.0
Incluir la materia o curso en el que puedan dominar la paquetería de office ya que es esencial en cada ámbito de su desarrollo profesional	1	25.0
Mayor tiempo de prácticas o servicio social.	1	25.0
Ninguna	1	25.0
Total	4	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 Gerontología que se imparte en el Instituto de Ciencias de la Salud (ICSa) 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. 75% de los egresados son contratados para ocupar puestos operativos y 25% para ocupar puestos de mandos altos.
 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 recomendación de terceros.
 3. La revisión del currículum vitae y la actitud proactiva son las principales competencias referidas por los empleadores como requisito para la contratación de los egresados de la Licenciatura en Gerontología.
 4. 75% 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. La escasa práctica profesional, es el área de oportunidad que presentan los egresados de este programa educativo y que se debe fortalecer en opinión de los empleadores.
 6. El trabajo en equipo, la capacidad de innovación y creatividad y el ritmo de trabajo durante su desempeño son los aspectos más importantes que poseen los egresados de esta licenciatura.
 7. Para el 100% de los empleadores encuestados, la formación de los egresados de esta licenciatura es considerada como excelente y buena.
 8. Finalmente, el 100% de los empleadores dijeron estar satisfechos y totalmente satisfechos con el desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Gerontología.
-