



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



SISTEMA INSTITUCIONAL  
DE EVALUACIÓN  
UAEH

Pachuca de Soto, Hgo., agosto del 2019

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  
Alonso Cano Anaid  
Callado Pérez Jennifer  
Cruz Colín Lucero Quetzalli  
García Pérez Marlen  
Cerón Hernández Gabriela Esthefania  
Rivera del Valle Mariela Danae  
Cortés Primitivo Mariana  
Pérez Mejía Itzel Viridiana  
Gama Melecio Abigail

Apoyo Técnico:

Hernández Gómez Ayme

Colaboradores:

Gómez Gamero María Edith

©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, 2019.

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>1. GENERALIDADES</b> .....	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 .....	11
<b>2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b> .....	12
2.1 El proceso de reclutamiento .....	12
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas .....	13
2.3 Principales debilidades de los egresados para la contratación.....	14
<b>3. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES</b> .....	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 de la Escuela Superior de Actopan (ES Actopan) que se oferta en la UAEH, el cual fue realizado mediante una encuesta aplicada por la Dirección General de Evaluación en 2019, 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 la 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 4 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 una empresa corresponde al sector privado y tres al sector público.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Público	3	75.0
Privado	1	25.0
Total	4	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 licenciados en Psicología, como se muestra en la Tabla 1.2.

Sector de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Servicios	4	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, el 75.0% realiza actividades relacionadas con la educación y el 25.0% restante no especificó las actividades realizadas en el sector de servicios.

Sector	Actividad	Frecuencia	Porcentaje
Servicios	Educación	3	75.0
	Otros Servicios	1	25.0
Total		4	100.0

*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 mayormente a grandes empresas.

Tamaño	Frecuencia	Porcentaje
Pequeña	1	25.0
Mediana	1	25.0
Grande	2	50.0
Total	4	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
Pequeña	Otros servicios	1	25.0
Mediana	Educación	1	25.0
Grande	Educación	2	50.0
Total		4	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 75.0% de los empleadores es muy importante este factor.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	3	75.0
Poco importante	1	25.0
Total	4	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 31 empleados que son egresados de la UAEH.

		Número de empleados
Número de Empresas	2	1
	1	10
	1	20
Total	4	31

*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
Escuela Normal	1	25.0
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	1	25.0
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Politécnico, Privadas	1	25.0
Ninguna	1	25.0
Total	4	100.0

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

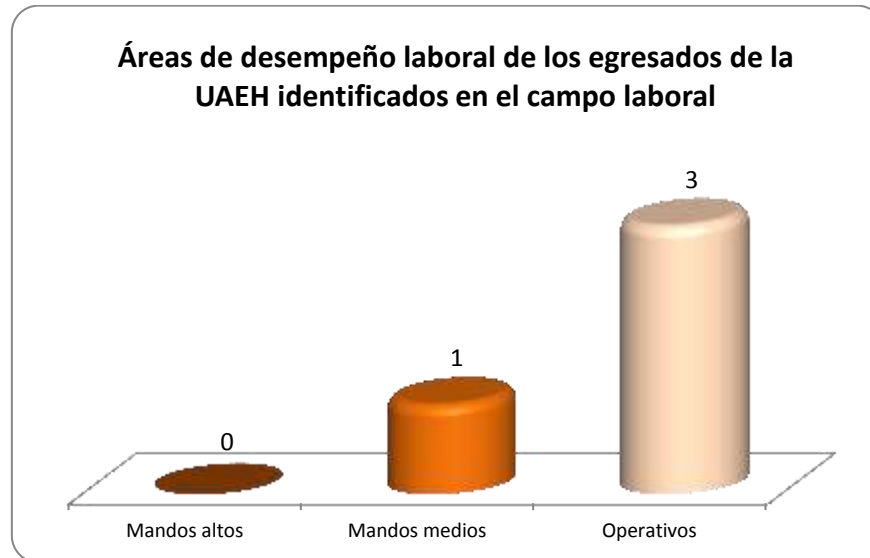
En la Tabla 1.9 se enlistan las Instituciones de Educación Superior (IES) de la cual los empleadores consideran que son los mejores egresados de la Licenciatura en Psicología.

IES	Frecuencia	Porcentaje
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH)	3	75.0
Nuestra experiencia es variada	1	25.0
Total	4	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 operativos y mandos medios.



*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 contratados mayormente como asalariados.

	Frecuencia	Porcentaje
Asalariado	2	50.0
Honorarios	1	25.0
Por proyecto	1	25.0
Total	4	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 2 empleadores encuestados actualmente cuentan con 24 estudiantes de la UAEH realizando su servicio social (Tabla 1.11).

Prestatarios	Empleadores	Número total de prestatarios
0	2	0
12	2	24
Total	4	24

*Tabla 1.11 Número de empleadores con prestatarios de servicio social*

En la Tabla 1.12. se observa que 2 de los empleadores encuestados actualmente cuentan con 12 estudiantes realizando prácticas profesionales.

Estudiantes	Empleadores	Número total de estudiantes
0	2	0
2	1	2
10	1	10
Total	4	12

*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	4	100.0

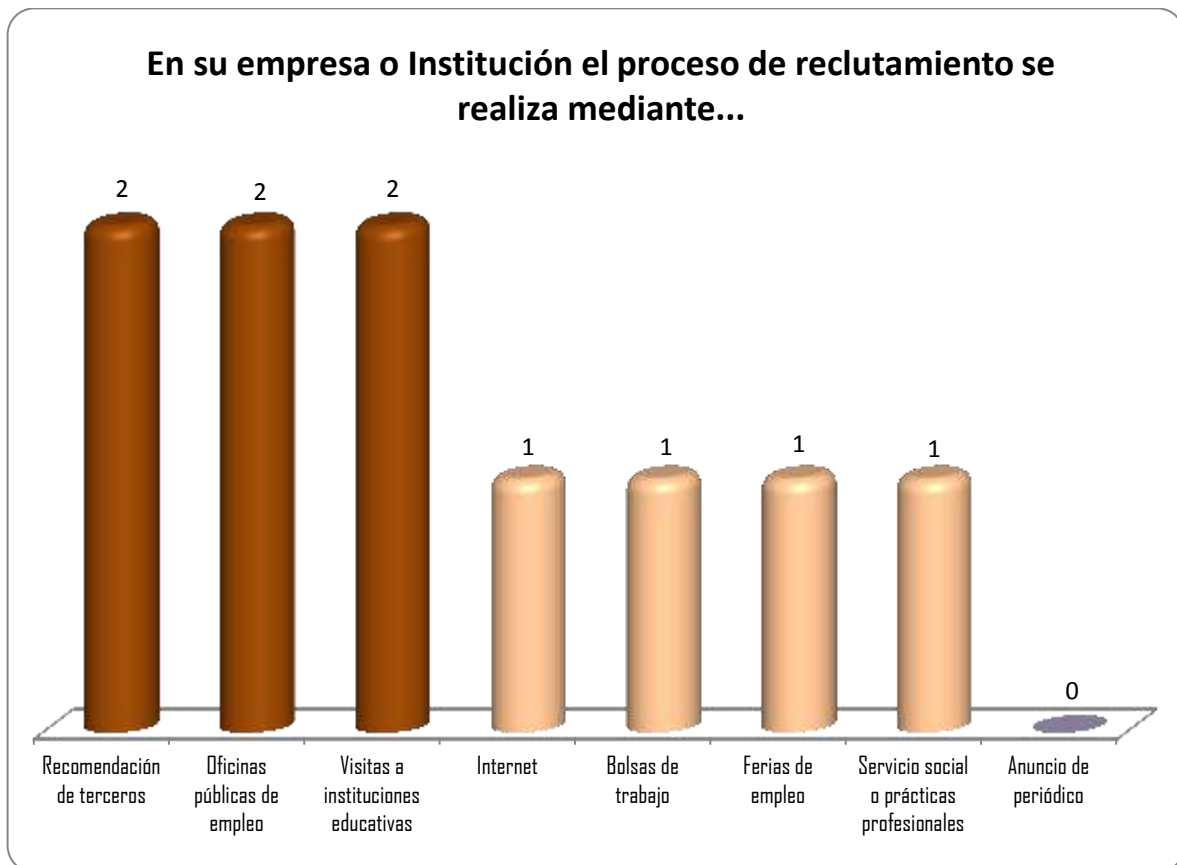
*Tabla 1.13 Porcentaje de empleadores que contratarían egresados de la UAEH*

## 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 7 opciones que se utilizan como indicadores para observar los medios más frecuentes de reclutamiento, donde el medio más utilizado es la recomendación de terceros, las oficinas públicas de empleo y las visitas a instituciones educativas, esto en la opinión de 2 empleadores respectivamente; también el internet, las bolsas de trabajo, las ferias de empleo y el servicio social o prácticas profesionales fueron considerados como medios de reclutamiento para un empleador 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 75.0% de los empleadores es muy importante y para el 25.0% es medianamente importante.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	3	75.0
Medianamente importante	1	25.0
Total	4	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 50.0% de los empleadores es muy importante y para el 50.0% es medianamente importante.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	2	50.0
Medianamente importante	2	50.0
Total	4	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.

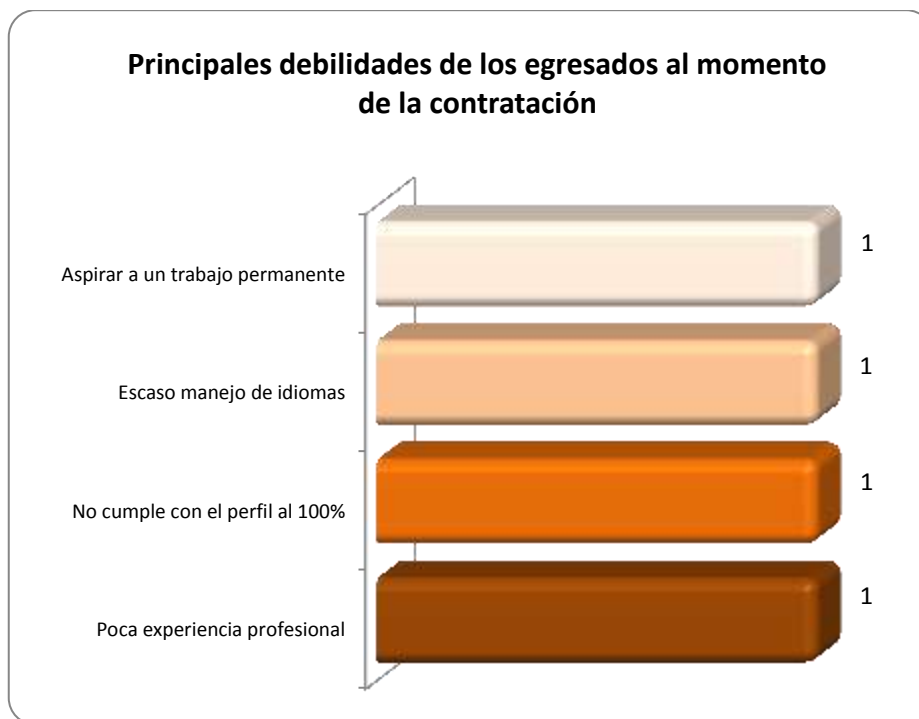


*Gráfica 2.2 Requisitos más importantes para determinar la contratación*

### 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: poca experiencia profesional, no cumple con el perfil al 100%, escaso manejo de idiomas y aspirar a un trabajo permanente, esto en la opinión de un empleador en cada caso.



*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 75.0% de los empleadores encuestados la formación de los egresados de la Licenciatura en Psicología es considerada como excelente y para el 25.0% es considerada como buena, lo cual se muestra en la Tabla 3.1.

	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	3	75.0
Bueno	1	25.0
Total	4	100.0

*Tabla 3.1 Satisfacción con la formación de los egresados*

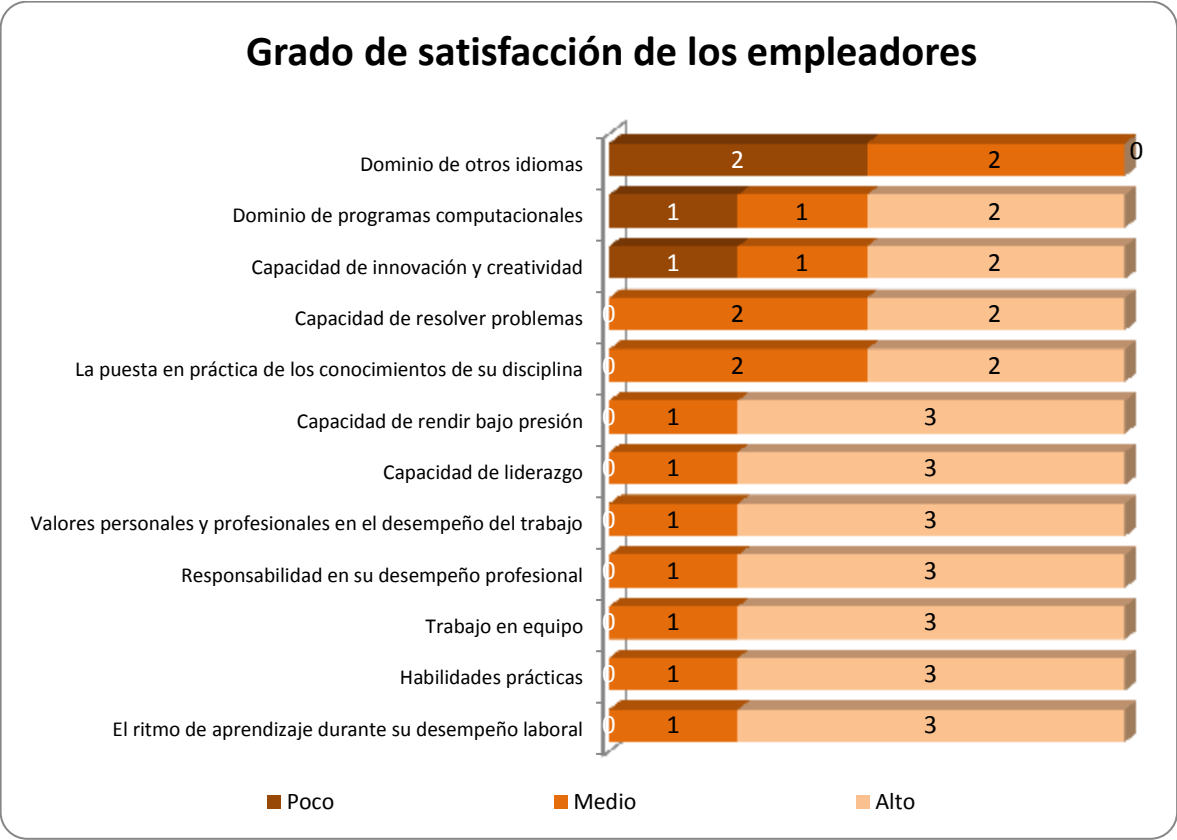
Respecto al desempeño laboral de los egresados, el grado de satisfacción para el 75.0% de los empleadores encuestados es excelente y para el 25.0% es bueno, lo cual se observa en la Tabla 3.2.

	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	3	75.0
Bueno	1	25.0
Total	4	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 3 empleadores tienen un alto grado de satisfacción en cuanto al ritmo de aprendizaje durante su desempeño laboral, habilidades prácticas, trabajo en equipo, responsabilidad en su desempeño profesional, valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo, capacidad de liderazgo y capacidad de rendir bajo presión; para 2 empleadores tienen un grado alto de satisfacción en cuanto a la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina, capacidad de resolver problemas, capacidad de innovación y creatividad y dominio de programas computacionales, entre lo más representativo.

Se observa que en la mayoría de los aspectos, para los empleadores, el grado de satisfacción que tienen con respecto a los egresados de la UAEH se encuentra en una escala alta.



*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 100.0% de los empleadores lo calificaron como excelente, como se muestra en la Tabla 3.3.

	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	4	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
No respondió	3	75.0
Ninguna	1	25.0
Total	4	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
Mucho	1	25.0
Poco	2	50.0
Nada	1	25.0
Total	4	100.0

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

Los empleadores no mencionaron sugerencias para mejorar la preparación de nuestros futuros profesionistas, lo cual se indica en la Tabla 3.6.

	Frecuencia	Porcentaje
No respondió	4	100.0

*Tabla 3.6 Sugerencias para mejorar la preparación de nuestros futuros profesionistas*