



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE  
**CHIHUAHUA**

DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL

# ESTUDIO DE SATISFACCIÓN

EGRESADOS Y EMPLEADORES  
2015 - 2016





**UACH**  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE  
**CHIHUAHUA**

---

**DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN Y DIFUSIÓN  
CULTURAL**

**ESTUDIO DE SATISFACCIÓN DE EGRESADOS Y  
EMPLEADORES 2015-2016**

## **DIRECTORIO**

M.E. Luis Alberto Fierro Ramírez  
**Rector**

M.C. Javier Martínez Nevárez  
**Secretario General**

M.E.E. Herik Germán Valles Baca  
**Director Académico**

M.I. Ricardo Ramón Torres Knight  
**Director de Planeación y Desarrollo Institucional**

M.A.V. Raúl Sánchez Trillo  
**Director de Extensión y Difusión Cultural**

M.E.S. Lilia Rosa Ávila Meléndez  
**Jefa del Departamento de Extensión**

## **COORDINACIÓN GENERAL**

M.A.V. Raúl Sánchez Trillo  
**Director de Extensión y Difusión Cultural**

M.E.S. Lilia Rosa Ávila Meléndez  
**Jefa del Departamento de Extensión**

M.B.C.I. Moraima Sayuri Torres Rodríguez  
**Jefa de Unidad Central de Seguimiento de Egresados**

## **ASESORÍA Y COORDINACIÓN EN ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN**

Dr. Jorge Alfonso Jiménez Castro

## **DISEÑO DE PORTADA**

L.D.G. Ángel Javier Machado Favela

## COLABORADORES

L.S.C.A. Olga Miriam Loya Pérez  
**Facultad de Artes**

Dra. María Guadalupe Macías López  
**Facultad de Ciencias Agrícolas y Forestales**

I.Q.A. Miguel Ángel Rodríguez González  
**Facultad de Ciencias Agrotecnológicas**

Lic. Vanessa Janeth Esparza Rivas  
**Facultad de Ciencias Políticas y Sociales**

Ing. Fernando Gutiérrez Delgado  
**Facultad de Ciencias Químicas**

Ing. y M.A. Fernando Porras Licón  
**Facultad de Contaduría y Administración**

C. Jorge Armando Zubía Villalobos  
**Facultad de Derecho**

M.E. María Teresa Franco Duarte  
**Facultad de Economía Internacional**

L.E.F. Elia Samantha Aragón Almeida  
**Facultad de Ciencias de la Cultura Física**

M.E. Claudia Yanet Fierro Herrera  
**Facultad de Enfermería y Nutriología**

I.Z.S.P. Alfonso Rubio Rey  
**Facultad de Filosofía y Letras**

L.L.E. Yazmin Selene Samblé Ávila  
**Facultad de Ingeniería**

Ing. Nancy Barraza Rivera  
**Facultad de Medicina y Ciencias Biomédicas**

M.P.C. Maribel Anahí Renova García  
**Facultad de Odontología**

L.S.I.A. Edith Julieta Hernández González  
**Facultad de Zootecnia y Ecología**

C. Arely Shirley Viaña Macías  
**Unidad Central de Seguimiento de Egresados**

# ÍNDICE

Presentación.....	7
<b>CAPÍTULO I</b>	
Introducción.....	8
Objetivos del estudio .....	9
Conformación del equipo de trabajo .....	10
<b>CAPÍTULO II</b>	
Marco conceptual.....	11
<b>Parte Uno Satisfacción de Empleadores</b>	
<b>CAPÍTULO III</b>	
Metodología.....	16
Diseño de la muestra .....	16
Variables evaluadas .....	16
Análisis de la información.....	17
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>Resultados Institucional</b>	
Índices de Satisfacción de Empleadores nivel institucional.....	18
Aspectos generales de la muestra .....	18
Aspectos al momento de la contratación a nivel institucional.....	21
Importancia del título profesional.....	23
Importancia de la imagen de la Universidad.....	23
Satisfacción en competencias y habilidades.....	25
Satisfacción en hábitos y valores.....	27
Desempeño profesional.....	28
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>Resultados DES</b>	
DES Agropecuaria.....	31
DES Ciencias Políticas y Sociales.....	43
DES Derecho.....	54
DES Economía Internacional.....	65
DES Económico Administrativa.....	76
DES Educación y Cultura.....	89
DES Ingeniería.....	104
DES Salud.....	114
Conclusiones.....	127

## Parte Dos Satisfacción de Egresados

### CAPÍTULO VI

Metodología.....	129
Diseño de muestreo.....	130
Análisis de la información.....	130

### CAPÍTULO VII

#### Resultados Nivel Institucional

Índices de Satisfacción de Egresados Nivel Institucional.....	131
Caracterización de la muestra a nivel institucional.....	131
Satisfacción con unidades de trabajo académico.....	135
Satisfacción con unidades de apoyo a los estudiantes.....	139
Satisfacción con el equipamiento en las unidades de apoyo a los estudiantes.....	140
Satisfacción con la atención y rapidez en las unidades de apoyo a los estudiantes.....	141
Satisfacción con la atención y rapidez en el servicio de atención integral.....	142
Satisfacción con el quehacer de las autoridades.....	143
Satisfacción con el quehacer de los docentes.....	144
Satisfacción con la enseñanza y práctica de los valores.....	145
Satisfacción con respecto a las actividades universitarias del docente.....	146
Relevancia de las competencias del modelo educativo para el desempeño profesional.....	147
Impacto en la formación académica.....	148
Recomendación de cursar una licenciatura que ofrece la UACH a las futuras generaciones de educación media superior.....	149

### CAPÍTULO VIII

#### Resultados Nivel DES

Índices de Satisfacción de Egresados Nivel DES .....	150
DES Agropecuaria.....	150
DES Ciencias Políticas y Sociales.....	163
DES Económico Administrativa.....	175
DES Derecho.....	187
DES Economía Internacional.....	198
DES Educación y Cultura.....	209
DES Ingeniería.....	221
DES Salud.....	233
Conclusiones.....	245

### CAPÍTULO IX

Referencias.....	248
------------------	-----

### CAPÍTULO X

Anexos.....	249
-------------	-----

## PRESENTACIÓN

Las transformaciones globales del orden internacional y el avance del reordenamiento de las economías mundiales han encaminado a evaluar los servicios educativos de las instituciones de educación superior, ya que estas son formadoras de profesionistas que con sus conocimientos, habilidades, competencias y valores se conviertan en agentes de cambio para el entorno en el cual se desenvuelven.

Si bien es cierto que dentro de esta era de la globalización, donde muchas de las actividades de todos los individuos nos remiten a la competitividad, la Universidad Autónoma de Chihuahua no puede estar ajeno a ello, por lo cual, necesitamos un punto de referencia para ubicar nuestro actuar y nuestro desempeño para tomar las decisiones más adecuadas en beneficio de nuestros universitarios.

La educación superior por excelencia es formativa de individuos que demandan servicios de calidad acordes a los tiempos que estamos viviendo, tenemos el compromiso de promover el crecimiento y desarrollo profesional de nuestros estudiantes, así como reforzar los valores universales los cuales tienen grandes expectativas de evolución en la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Ante tal reto, en todos los ámbitos del quehacer universitario hay mucho por hacer, hay mucho por sembrar y cosechar porque en tenemos la gran responsabilidad de ofrecer educación de calidad que satisfaga las exigencias del mundo que día a día demanda innovación en los servicios que ofrecemos.

La Universidad Autónoma de Chihuahua, a través de la Dirección de Extensión y Difusión Cultural, realizó el Estudio de Satisfacción de Egresados y Empleadores 2015-2016. Esta investigación tiene como finalidad analizar el grado de satisfacción de nuestros egresados con respecto al servicio educativo que ofrece nuestra institución, así como describir el nivel de satisfacción de los empleadores acerca de la formación académica y desempeño profesional de los egresados.

Con el desempeño comprometido de las 15 Unidades Académicas y la coordinación general del Departamento de Extensión fue posible realizar esta investigación.

Deseamos que el presente estudio sea una herramienta útil que contribuya a la retroalimentación de todas las áreas y Unidades Académicas que conforman nuestra Máxima Casa de Estudios para generar y reforzar estrategias que nos coloquen como una Institución de Educación Superior pública, que contribuya al desarrollo estatal, regional y nacional.

M.E. Luis Alberto Fierro Ramírez  
**Rector**

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

La evolución que vive la sociedad debido a los cambios constantes, resultado del fenómeno de la globalización ha obligado a las Instituciones de Educación Superior (IES) redireccionar sus estrategias ante la nueva realidad de un creciente mercado en el sector educativo, que tiene como consecuencia la internalización de la educación superior. Esta expansión de instituciones a través de las fronteras trae consigo una serie de cambios en la oferta educativa para así ofrecer programas académicos que respondan a las necesidades de sus estudiantes y de la comunidad en general.

Ante este panorama es evidente la transformación del conocimiento, resultado de la evolución del carácter mismo del trabajo como elemento productivo.

La UNESCO en su Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XX (1998) proclama que los sistemas de educación superior deberían aumentar su capacidad para vivir en medio de la incertidumbre, para transformarse y provocar el cambio para atender las necesidades sociales y fomentar la solidaridad y la igualdad; preservar y ejercer el rigor y la originalidad científicos con espíritu imparcial por ser un requisito previo decisivo para alcanzar y mantener un nivel indispensable de calidad y colocar a los estudiantes en la perspectiva de una educación a lo largo de toda la vida a fin de que se puedan integrar plenamente en la sociedad mundial del conocimiento que vivimos actualmente.

Uno de los principales objetivos de las IES es el mejoramiento de la calidad de la educación, en este sentido una estrategia efectiva para evaluar dicha calidad es un programa de seguimiento de egresados que nos permita conocer la situación actual y desempeño profesional de los mismos.

Para la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) los egresados en las IES, conforman un segmento de atención de los programas de bienestar, los cuales tienen como misión fundamentalmente: *“Coadyuvar a la formación integral de los alumnos y egresados, a través de propiciar su desarrollo personal, académico y profesional, mediante la prestación de orientación y servicios educativos”*, cuyos retos son el de tener capacidades genéricas que abarquen diferentes disciplinas y preparación para la internacionalización del mercado laboral (idiomas, diversas culturas, tecnologías, globalización etc.), ser creativos, contribuir a la innovación, emprendedores y contar con aptitudes para resolver problemas.

En este contexto, la Universidad Autónoma de Chihuahua consciente de los cambios vertiginosos que existen en nuestro entorno le confiere gran importancia al programa de seguimiento de egresados, como una estrategia para el autoconocimiento y el reforzamiento institucional, es por ello que la Dirección de Extensión y Difusión Cultural, en coordinación con 15 Unidades Académicas, presenta el Estudio de Satisfacción de Egresados y Empleadores 2015-2016 con el objetivo de identificar y reflexionar de manera conjunta, la forma como es percibido nuestro quehacer por parte de nuestros más importantes usuarios del servicio, que como institución de educación superior tenemos encomendada.

Dentro del plan de desarrollo universitario 2011-2021, la Universidad Autónoma de Chihuahua pretende consolidarse como una institución de educación superior que brinde programas educativos de calidad a nivel mundial y que estén acordes al contexto actual que estamos viviendo, el fortalecimiento institucional debe ser una prioridad para nuestra Máxima Casa de Estudios, por lo cual a través de sus ejes rectores entre los cuales destaca el aseguramiento de la calidad educativa, fortalecimiento de las capacidades para la generación y aplicación innovadora del conocimiento, fortalecimiento de los esquemas de vinculación y extensión universitaria, se llevan a cabo estrategias de acción encaminadas para la construcción de una Universidad en transformación permanente para cumplir con la misión institucional cuyos retos en el ámbito de la innovación están evaluar la implementación del modelo educativo y su impacto en la sociedad, incorporar los resultados de satisfacción de egresados, empleadores, a los procesos de reforma y actualización curricular, para asegurar la pertinencia de los currículos, en donde la para el año 2021, la Universidad Autónoma de Chihuahua se constituirá como un centro de referencia mundial por la formación integral de profesionales, científicos, tecnólogos, humanistas, artistas y líderes, socialmente responsables y con sólidas competencias para incorporarse en los escenarios laborales globales y multiculturales de la sociedad del conocimiento y para desarrollarse en un entorno global.

Al elaborar estudios de esta naturaleza, se pretende establecer un vínculo estrecho con los empleadores y egresados que nos permita conocer la pertinencia y la vigencia de los planes y programas de estudio que ofrece nuestra Máxima Casa de Estudios, y que sirva de base para la planeación educativa, la retroalimentación de los procesos enseñanza-aprendizaje y el diseño de estrategias viables de mayor vinculación entre la Universidad y el mercado laboral, tendiente a mejorar la calidad educativa ofertada en nuestra Universidad.

El presente estudio está conformado por dos apartados. La primera parte se refiere al estudio de satisfacción de empleadores de 48 programas de licenciatura de la Universidad Autónoma de Chihuahua en donde se evalúa la formación académica y desempeño profesional de los egresados de nuestra Máxima Casa de Estudios.

La segunda parte hace mención al estudio de satisfacción de egresados de las generaciones 2015-2016 a nivel institucional y por DES (Dependencia de Educación Superior). Estas son: Agropecuaria, Ciencias Políticas y Sociales, Economía Internacional, Económico Administrativa, Educación y Cultura, Derecho, Ingeniería y Salud.

Este tipo de estudio ofrece una alternativa para la autoevaluación y planeación de procesos de mejora y consolidación de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

## **Objetivos del estudio**

1. Conocer cuál es el grado de satisfacción de los egresados en relación al servicio educativo recibido de la Universidad Autónoma de Chihuahua en cuanto infraestructura, formación académica y servicios administrativos con el propósito de obtener una retroalimentación básica y establecer planes de mejora.
2. Describir el grado de satisfacción de los empleadores acerca de la formación académica y desempeño profesional de los egresados de la Universidad Autónoma de Chihuahua en su institución, para obtener una retroalimentación básica y establecer planes de mejora.

## Conformación del equipo de trabajo

Para la realización del Estudio de Satisfacción de Egresados y Empleadores, se conformó un equipo de trabajo con la colaboración de cada uno de los encargados de seguimiento de egresados de 15 Unidades Académicas, con la coordinación general del Departamento de Extensión de la Dirección de Extensión y Difusión Cultural y la asesoría en estadística e investigación del Dr. Jorge Alfonso Jiménez Castro.

La participación del equipo de trabajo se derivó en las siguientes fases:

- I. **Diseño del estudio.-** Departamento de Extensión y asesoría del Dr. Jorge Alfonso Jiménez Castro.
- II. **Diseño del instrumento.-** Departamento de Extensión y asesoría del Dr. Jorge Alfonso Jiménez Castro.
- III. **Levantamiento de datos y aplicación del instrumento.-** Coordinadores de Seguimiento de Egresados y equipo de apoyo.
- IV. **Codificación de datos.-** Coordinadores de Seguimiento de Egresados.
- V. **Captura de datos.-** Coordinadores de Seguimiento de Egresados.
- VI. **Verificación de base de datos.-** Departamento de Extensión y Coordinadores de Seguimiento de Egresados.
- VII. **Análisis de datos estadísticos.-** Departamento de Extensión y asesoría del Dr. Jorge Alfonso Jiménez Castro.
- VIII. **Redacción de resultados.-** Departamento de Extensión.
- IX. **Diseño editorial y formato.-** Departamento de Extensión.

## CAPÍTULO II

### MARCO CONCEPTUAL

*“Los hombres han nacido los unos para los otros; educales o padécelos”*  
**Marco Aurelio**

Los cambios vertiginosos que han sufrido los ámbitos político, económico, social, cultural y tecnológico debido al fenómeno de la globalización, han orillado a las instituciones de educación superior a cambiar sus estructuras para ofrecer servicios acordes a la realidad cambiante que se vive día a día.

La educación constituye para la UNESCO su principal actividad, y las prioridades de la organización en este sentido son lograr la educación básica para todos adaptada a las necesidades del mundo actual, así como el pleno desarrollo de la educación superior.

*La mundialización de los intercambios, la globalización de las tecnologías, y en particular la consecución de la sociedad de la información han aumentado las posibilidades de acceso de los individuos a la información y al conocimiento (Álvarez, 1995).*

La educación como proceso de vinculación, concienciación cultural, moral y conductual no ha sido totalmente ajeno a estos cambios por lo cual ha tenido que reestructurar aspectos fundamentales de su quehacer educativo, la educación es entonces, además de una garantía individual, un derecho social cuya máxima expresión es la persona en el ejercicio de su ciudadanía; no se reduce a un periodo de la vida sino al curso completo de la existencia de los hombres y las mujeres.

Las instituciones de educación superior son un espacio de intercambio de ideas donde la diversidad de pensamiento convergen para formar personas con habilidades y capacidades que ponen al servicio de la comunidad y que contribuye al desarrollo y calidad de vida de los mismos.

La educación superior es un medio estratégico para acrecentar el capital humano y social de la nación, y de la inteligencia individual y colectiva de los mexicanos; para enriquecer la cultura con las aportaciones de las humanidades, las artes, las ciencias y las tecnologías; y para contribuir al aumento de la competitividad y el empleo requeridos en la economía basada en el conocimiento. También es un factor para impulsar el crecimiento del producto nacional, la cohesión y la justicia sociales, la consolidación de la democracia y de identidad nacional basada en nuestra diversidad cultural, así como para mejorar la distribución del ingreso de la población (Programa Nacional de Educación 2001-2006, SEP, 2001).

Así también las instituciones de educación superior son sitios de renovación y de trascendencia a través del fomento de valores que conlleva a una vocación de servicio cuya misión es erradicar la ignorancia, el prejuicio, la enfermedad, la miseria y la injusticia.

Es importante resaltar cual es la función social de la educación superior, según (Villaseñor, 2004) afirma que la función social de la Educación Superior es contribuir al incremento de la producción; colaborar a crear mejores condiciones de vida; crear conciencia y participación democrática; contribuir a la competitividad del país; atender las necesidades sociales; introducir elementos de racionalidad en la sociedad; hacer un diagnóstico de las realidades del país.

Dicha función social gira entorno a dos ejes: el eje del conocimiento, con todos los requerimientos filosóficos, científicos y metodológicos que eso conlleva y el eje de servicio a la sociedad concebido como la vinculación del conocimiento con la realidad social para resolver las problemáticas que aquejan a la misma. Es por ello que la relación histórica entre la educación superior y las formas organizativas de la sociedad hace de las IES un benefactor social que gracias a dicha función se orienta, planea, organiza y ejecuta estrategias para hacer cumplir su misión.

Para (Villaseñor, 2004) la función social se entiende como la finalidad última y amplia para la cual se quiere que el sistema de educación superior y sus instituciones sirvan a la sociedad en su conjunto, y la cual le es asignada a las instituciones para instrumentar la relación que se establece entre la educación superior y el conjunto de actores de la sociedad. Por lo cual es su objetivo primordial la conformación de capital humano con valores y conocimientos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de la sociedad.

La educación como alude (Freire, 1969) es praxis, reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo y para lograr dicha transformación es necesario ajustarse a los cambios que a lo largo de la historia de la humanidad las IES han experimentado para ofrecer servicios educativos de calidad acordes a las exigencias actuales.

Hablar de calidad de un producto o servicio es hacer referencia al cumplimiento de los requisitos para los cuales fue creado. En el caso de la calidad educativa ésta puede definirse de acuerdo a tres enfoques: en algunos casos en relación a los alumnos que asisten a un centro con un estrato socioeconómicamente alto; otra definición de calidad educativa es cuando la infraestructura, *curriculum* que se ofrece en el centro educativo es bueno y la planta de docentes está bien capacitada. En la mayoría de los casos hablar de calidad es referirse a los resultados alcanzados en un centro educativo.

Es indispensable definir lo que se entiende por el concepto de *calidad*. En este sentido, son muchas las nociones que describen el término dependiendo desde la perspectiva con que se analice. Generalmente se pone énfasis en los resultados, pero en el ámbito educativo también se deben identificar los factores causales. Los factores indicativos de la calidad educativa, pueden referirse a variables independientes o variables dependientes, (*inputs* u *outputs*) es decir, a los factores que pueden ser causas o efectos.

La OCDE (2002) define la educación de calidad como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta".

Harvey y Green (1993), describen cinco diferentes concepciones de calidad que pueden aplicarse a la educación superior, en el sentido que pueden aportar luz y permitir su medida y evaluación: calidad como fenómeno excepcional (excelencia), calidad como perfección o coherencia, calidad como ajuste a un propósito, calidad como relación valor-costos y calidad como transformación (cambio cualitativo).

Ahora bien, para medir la calidad se hace necesario establecer parámetros y dentro de la terminología internacional, los denomina *indicadores*, que según Pérez (2002) los define como "un elemento informativo de carácter cuantitativo de un componente o atributo de una realidad, orientado a servir de fundamento para elaborar juicios sobre ella". Existe una fuerte tendencia de evaluar los sistemas educativos y realizar comparaciones de los resultados obtenidos, las autoridades están atentas a los resultados que se obtienen, pueden utilizarlos en alguna gestión o negociación política o para hacer referencia alguna crítica del sistema educativo según el nivel de satisfacción alcanzado. Los indicadores pueden estar orientados hacia la equidad o hacia los factores relacionados con un grupo de excelencia. Los indicadores suelen expresarse en forma numérica, pero da la posibilidad paulatinamente de hacer comparaciones más cualitativas e interpretativas.

*Podemos afirmar que nos hallamos en plena euforia de la identificación y medida de indicadores, como consecuencia de la fuerte corriente internacional de evaluación de los sistemas educativos y las consiguientes comparaciones de resultados entre territorios, estados, sectores, etc., y también del desarrollo de la evaluación de las instituciones educativas (Sarramona, 2003).*

Es importante considerar que en toda tarea educativa, donde se forman individuos, el servicio que se brinde deberá constituirse con el mejor de los valores, y para ello la labor de la gestión educativa es muy importante ya que desde su inicio contempla la planeación, la ejecución el seguimiento y la evaluación. Cuidar cada uno de estos procesos nos encaminará a un mejor resultado. La revisión y análisis constante de los indicadores, es una tarea que no se debe descuidar, ya que la necesidad de tener resultados nos lleva a generalizar su utilización con el deseo de evaluación y comparación de parámetros para alcanzar la calidad.

Tal como lo explica (Samarrona, 2003) los indicadores de calidad aplicados a la educación han sufrido revisiones, ampliaciones y modificaciones de concepción, pero la tarea será permanente inacabada, como lo es el concepto mismo de calidad vinculada a la evaluación.

Otro tipo de indicadores utilizados en la educación superior en nuestro país y que muchos coinciden con los propuestos por instancias internacionales, son los utilizados por los organismos acreditadores de la Secretaría de Educación Pública, con el fin de garantizar la calidad de los programas educativos que se ofertan, además los resultados obtenidos en las evaluaciones contribuyen a acceder a recursos financieros para fortalecer las funciones sustantivas de las instituciones educativas.

Los resultados sugieren que las políticas públicas pueden promover la igualdad de oportunidades y resultados equitativos de aprendizaje para todos los alumnos (INCE/OCDE, 2002). La evaluación es necesaria y beneficiosa a la gestión de la Universidad con el propósito de mejorar su efectividad, funcionalidad y eficiencia.

La evaluación es el proceso por medio del cual se aprecia, obtiene y provee información para la toma de decisiones oportunas, dando lugar a un conjunto de significaciones que hagan visibles e inteligibles los procesos educativos y que, en consecuencia, generen opciones de mejora (De la Torre, Gómez, Moriel y Romo, 2011).

Esta acción valora algunas características de un estudiante o grupos de estudiantes, maestros o programas educativos con el objetivo de emitir un juicio sobre estos actores.

La evaluación en las IES pueden tener diferentes dimensiones como señala (Zabalza, 2003):

*Como parte del proceso formativo, la evaluación ha de constituir el gran “ojo de buey” a través del cual vayamos consiguiendo información actualizada sobre cómo se va desarrollando el proceso formativo puesto en marcha y sobre la calidad de los aprendizajes efectivos de nuestros alumnos. Como parte del proceso de acreditación, la evaluación constituye un mecanismo necesario para constatar que los estudiantes poseen las competencias básicas precisas para el correcto ejercicio de la profesión que aspiran a ejercer.*

Todos estos fenómenos son provocados por las constantes y abrumadoras presiones que se han vertido sobre las instituciones universitarias como consecuencia de la globalización, lo que ha traído como consecuencia que se realicen evaluaciones sistemáticas para subsistir, con la finalidad de ser competitivos y poseer calidad.

Es de considerarse que un servicio educativo de calidad se distingue por su capacidad para ser accesible a todos los ciudadanos, facilita los recursos humanos, organizativos y materiales para que cada alumno pueda tener las oportunidades para promover su progreso académico y personal. Un servicio de calidad educativa fomenta la participación de los estudiantes en el aprendizaje y en las actividades del centro educativo. Asimismo incita la participación activa de las familias para insertarse en la comunidad. Una institución de calidad promueve la innovación y el cambio, tanto en su infraestructura y su personal docente, a quien estimula su desarrollo y bienestar.

Según la OCDE (2002), los indicadores estadísticos en materia de política social y económica deben guiar la concepción de un programa coherente de evaluación de competencias.

Así también define a las competencias básicas como el sistema complejo que engloba las habilidades intelectuales, las actitudes y otros elementos no cognitivos, las cuales son adquiridas y desarrolladas por los sujetos a lo largo de su vida y resultan necesarios para participar eficazmente en múltiples contextos sociales.

El aprendizaje y el impulso de las competencias conllevan nuevas tareas para el maestro y el alumno, así como enfoques renovados de enseñanza y aprendizaje. El objetivo de la enseñanza no es la transmisión de la información, sino propiciar el descubrimiento y desarrollo de las competencias.

Es por ello que la Universidad Autónoma de Chihuahua, comprometido por ofrecer un servicio educativo de calidad ha implementado este tipo de estudios para cubrir las expectativas de los beneficiarios de este servicio educativo y consolidarse como una institución pública de educación superior que promueve el desarrollo de su entorno.

## **Parte Uno**

# **SATISFACCIÓN DE EMPLEADORES**

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

El presente estudio se realiza a través de un enfoque cuantitativo-descriptivo. Para el levantamiento de la información se utilizó un instrumento tipo encuesta conformada por un total de 46 preguntas, segmentado en cinco categorías para su análisis: datos generales de la organización, aspectos para la selección y contratación, formación académica (conocimientos, habilidades y valores), desempeño profesional e imagen de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

El universo de estudio lo constituyen las organizaciones locales que contratan los servicios de los egresados de las Unidades Académicas de la Universidad Autónoma de Chihuahua. El objetivo fundamental es el de obtener un índice de satisfacción de los empleadores acerca del desempeño, elementos de formación, valores y hábitos mostrados por los egresados.

#### Diseño de muestra

La muestra de empleadores se constituyó mediante la selección de al menos diez empleadores por cada programa educativo ofertado. Esta tarea fue llevada a cabo por el encargado de seguimiento de egresados en cada Unidad Académica de la UACH. El procedimiento se implementó de esta manera por la carencia de un directorio de empleadores, a partir del cual se procedió a seleccionar una muestra aleatoria. A nivel institucional se logró una muestra de 361 empleadores.

#### Variables evaluadas

Las variables evaluadas se clasificaron en tres grupos: el primer grupo consiste en la opinión de los empleadores acerca de la jerarquización de las características más importantes que un candidato a un puesto debe reunir al momento de la contratación. El segundo grupo de variables es acerca de los indicadores de satisfacción que se desean medir. El tercer grupo de variables es una opinión global acerca de los programas educativos y egresados de la UACH.

Las variables consideradas en el primer grupo fueron: conocimientos y habilidades, actitud y disposición, valores, trabajo en equipo y liderazgo, experiencia laboral e imagen personal. Se pidió a los empleadores que jerarquizarán estas características del uno al seis de acuerdo a la importancia que la organización les asigna (el uno para la más importante).

Las variables evaluadas en el segundo grupo fueron clasificadas de acuerdo a los cuatro índices de satisfacción que se desean medir: competencias, habilidades, hábitos y valores.

Para medir el índice de satisfacción acerca de las competencias y habilidades se pidió a los encuestados que contestaran el nivel de satisfacción con las siguientes características de los egresados: conocimientos teóricos-prácticos, uso de herramientas, capacidad de análisis, solución de problemas, iniciativa, innovación, creatividad, liderazgo, trabajo en equipo, eficiencia en su desempeño, efectividad en su trabajo, requerimiento del idioma, dominio de idiomas y atención a clientes o usuarios del servicio.

Para el índice de satisfacción con respecto a los hábitos y valores, se solicitó a los encuestados que contestaran el nivel de satisfacción, con las siguientes características de los egresados: lealtad, responsabilidad, compromiso, respeto, honradez, seguridad en el desempeño, confianza en sí mismo, autocontrol y autocuidado.

Para todas las variables, en los cuatro índices de satisfacción, se solicitó a los encuestados que seleccionaran una de las siguientes cinco opciones:

1. Que significa nunca
2. Significa pocas veces
3. Regularmente
4. Frecuentemente
5. Siempre

Con respecto a la variable del desempeño profesional se le solicitó al encuestado que si era pertinente realizar cambios en la formación del egresado en base a las competencias, valores, actitudes y adaptación a la misión y visión de la organización, así como si respondían a las necesidades y demandas laborales actuales y la importancia que le otorgan a un título profesional como requisito de contratación.

Así también se le requirió calificar a los egresados de la Universidad Autónoma de Chihuahua de acuerdo a su desempeño profesional. La respuesta puede ser cualquier número entero del uno al diez, como cuál era la importancia que le otorgaban a un título profesional como requisito de contratación.

La última variable es acerca de la imagen de la Universidad Autónoma de Chihuahua con respecto al impacto que tiene en la sociedad chihuahuense, como también para la contratación de un egresado y la continuidad de seguir contratando egresados de la Universidad Autónoma de Chihuahua. La respuesta puede ser cualquier número entero del uno al diez.

## **Análisis de la información**

Para el primer grupo de variables se construyó un diagrama de Pareto para cada uno de los valores de jerarquía, asignados a las diferentes variables.

El conjunto de datos obtenido para el segundo grupo de variables, se analiza separadamente para cada indicador de satisfacción, mediante el análisis de grupos (SPSS v. 15 para Windows) con la opción de agrupación por medio de "k medias" y solicitándole que forme tres grupos.

A través de este análisis se identifica y agrupan los patrones de respuesta más similares que dan los empleadores. Para cada indicador los grupos se identifican, de acuerdo a su patrón de respuesta, como de alta, media y baja satisfacción. Estos grupos identificados son empleados como variables para analizar las DES por medio de un análisis de frecuencias. También es aplicado el método de la tabulación cruzada para explorar la correlación entre los diferentes indicadores.

Para el último grupo de variables se utilizó un análisis de frecuencias para cada valor en las variables. Las frecuencias de calificación global se muestran mediante un diagrama de barras, en tanto que las frecuencias de sí o no considerarían a los egresados de la UACH como primera opción, se representan en una gráfica de sectores.

# CAPÍTULO IV

## RESULTADOS

### INDICES DE SATISFACCIÓN DE EMPLEADORES 2015-2016

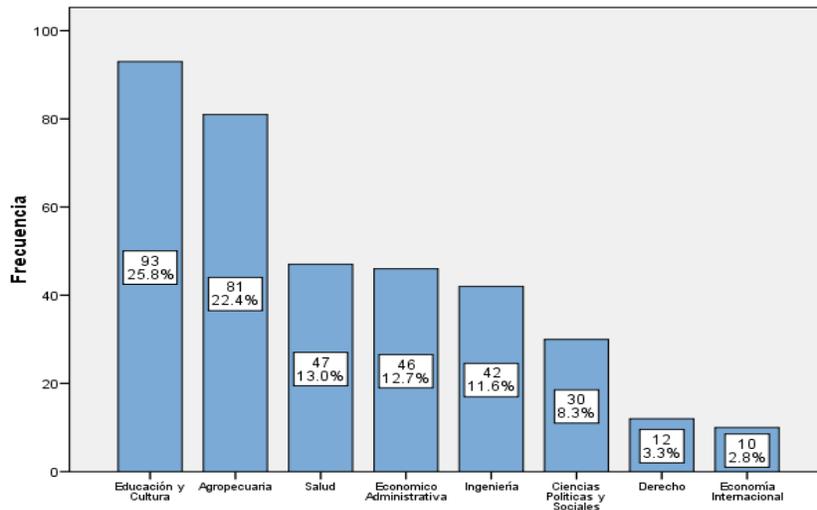
#### NIVEL INSTITUCIONAL

Los resultados a nivel institucional contemplan las 15 Unidades Académicas de 48 programas educativos de licenciatura.

#### Aspectos generales de la muestra

#### Muestras por DES

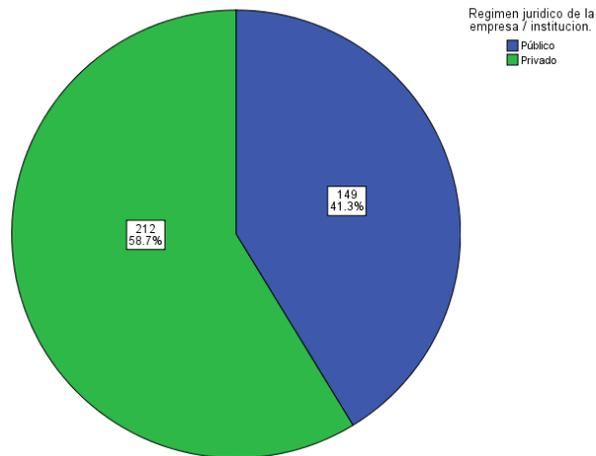
Gráfica 1. Muestras por DES.



La población encuestada por DES (Dependencia de Educación Superior) representa el 26% para la DES Educación y Cultura, el 22% a la DES Agropecuaria, el 13% para la DES Salud y DES Económico Administrativa respectivamente, el 12% a la DES Ingeniería, el 8% a la DES Ciencias Políticas y Sociales, el 3% a la DES de Derecho y Economía Internacional respectivamente.

## Régimen jurídico de la empresa

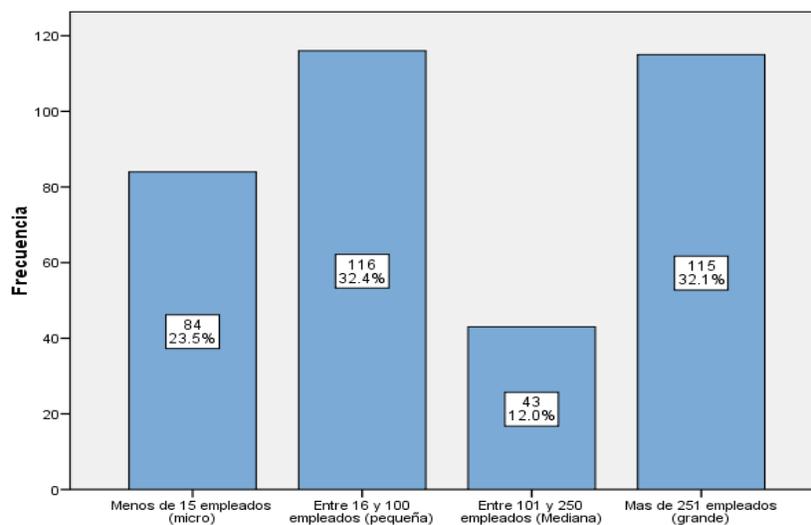
Gráfica 2. Régimen jurídico de la empresa.



Como lo muestra la gráfica número dos, el régimen jurídico de las empresas encuestadas se presenta de la siguiente manera: con el 59% prevalece el régimen privado y con el 41% régimen público.

## Constitución de la empresa

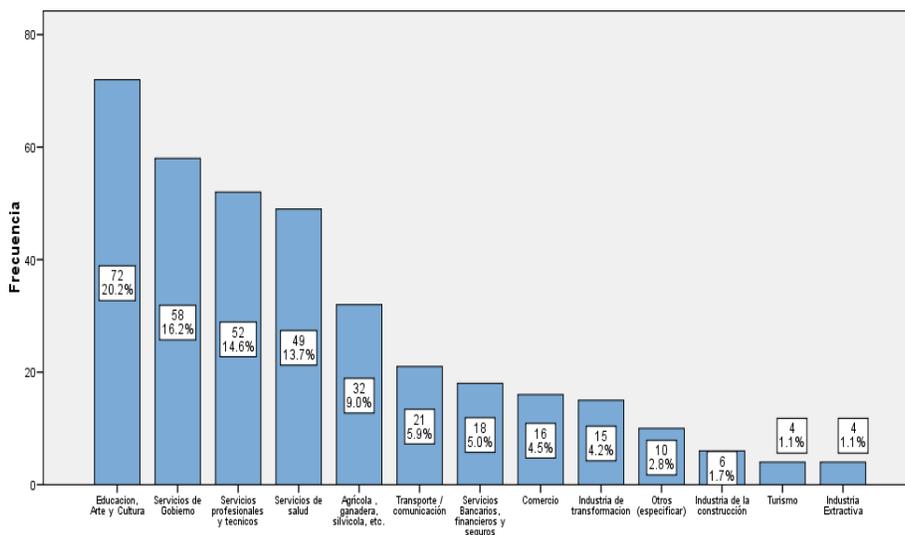
Gráfica 3. Número de empleados que constituye la empresa.



De los empleadores encuestados, el 32% pertenece a la grande y pequeña empresa respectivamente, el 24% a la micro empresa y el 12% a la mediana empresa.

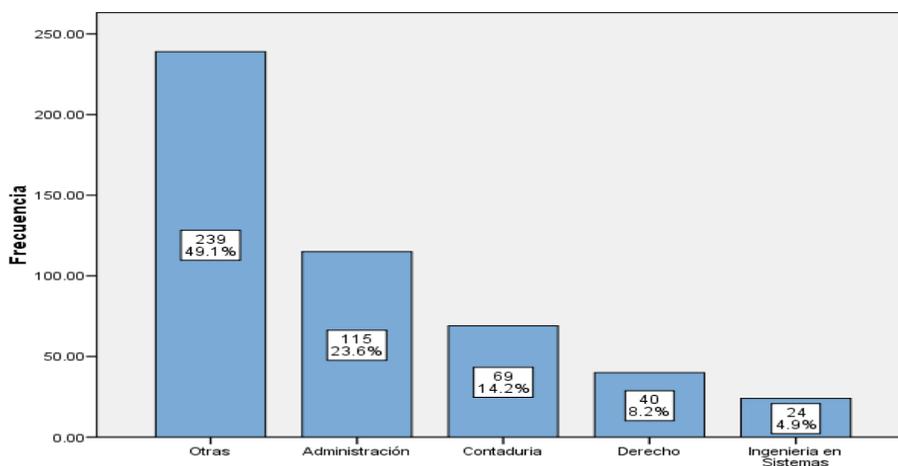
## Empresas por actividad económica

Gráfica 4. Actividad económica de la empresa.



La actividad económica (rama de la empresa) de las empresas encuestadas está constituida de la siguiente forma: con el 20% de la muestra total se dedica a la rama de la educación, arte y cultura, el 16% a los servicios de gobierno, el 15% a los servicios profesionales y técnicos, el 14% servicios de salud, 9% a la rama agrícola, ganadera y silvícola, el 6% transporte y comunicación, el 5% servicios bancarios, financieros y seguros, el 4% al comercio y la industria de la transformación respectivamente, el 3% a otras ramas tales como la automotriz, ambiental, organizaciones no gubernamentales, etc., el 2% la industria de la construcción y el 1% corresponde a la rama del turismo y la industria extractiva respectivamente.

Gráfica 5. Carreras demandadas.



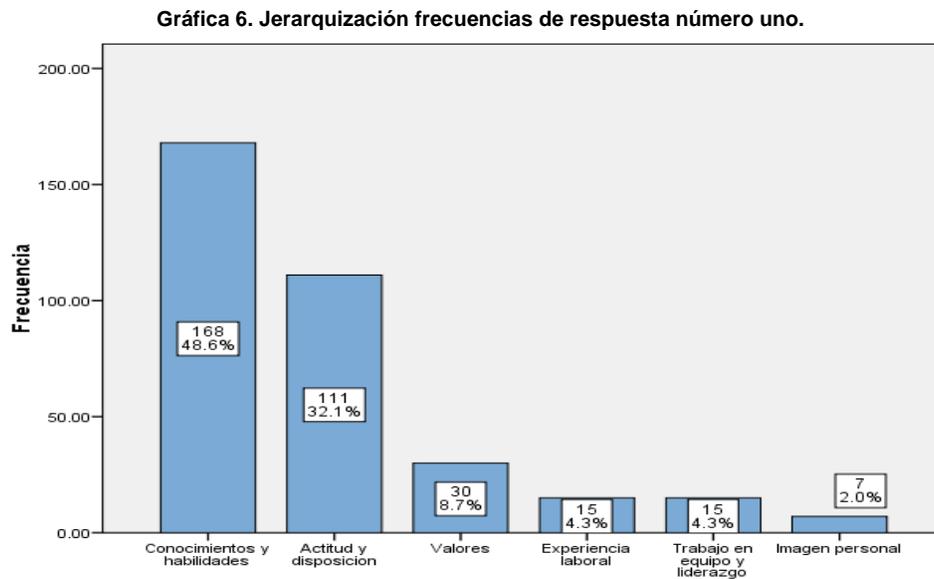
El 49% de los empleadores encuestados manifiestan que requieren en su organización o institución carreras en las áreas de agropecuaria, educación, ecología, artes, economía, zootecnia, psicología y educación física. El 24% expresan que las carreras en el área de la administración son necesarias en su organización, el 14% manifiesta que el área de la contaduría es demandado, el 8% el derecho y el 5% en el área de ingeniería en sistemas.

## Aspectos al momento de la contratación a nivel institucional

Los empleadores encuestados jerarquizaron, de acuerdo a la importancia que le da su organización a las características que un profesional debe poseer al momento de la contratación, las cuales son conocimientos y habilidades, actitud y disposición, valores, experiencia laboral, imagen personal así como trabajo en equipo y liderazgo.

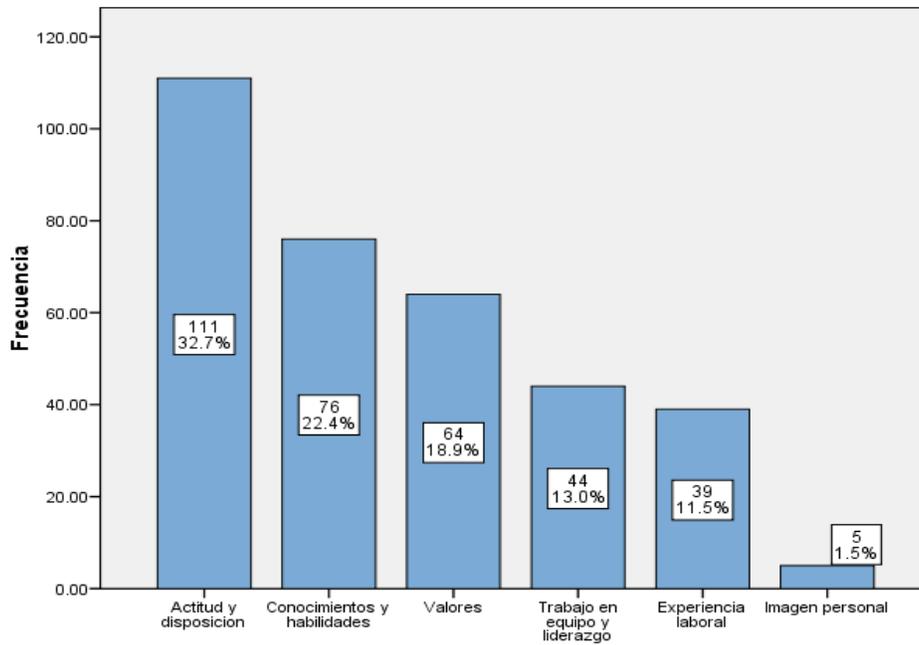
Con la finalidad de obtener cuál de éstas variables tiene la mayor mención en los primeros lugares, se generaron tres gráficas; una con los valores de uno, considerada como la más importante característica al momento de la contratación. Igualmente así para el valor dos en donde los empleadores consideraron la segunda característica más importante al momento de la contratación y el valor número tres como la tercera característica más importante.

Los resultados de estas variables se graficaron mediante un diagrama de Pareto, para obtener la característica de mayor mención en cada uno de los valores de jerarquía.



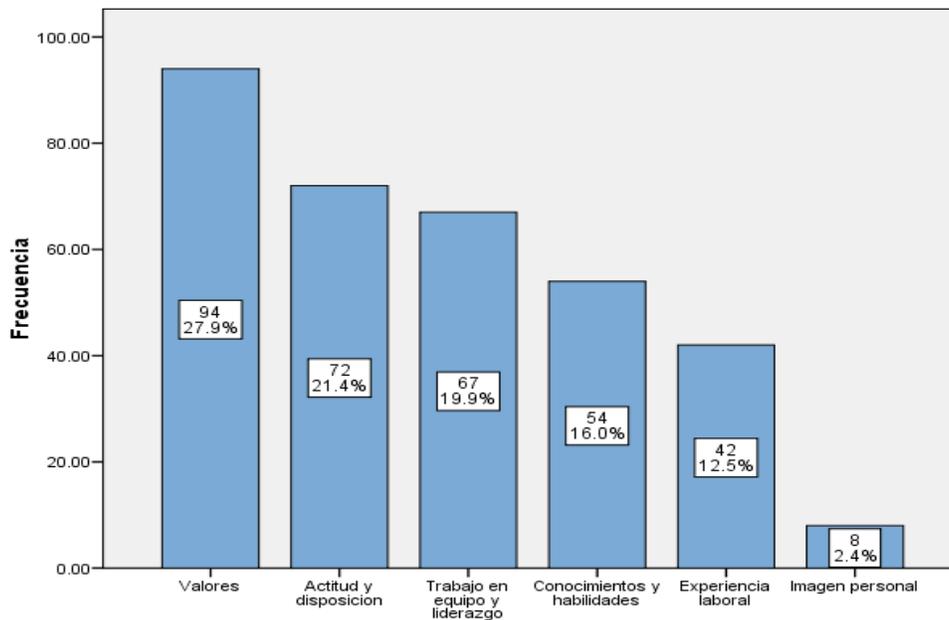
El gráfico número seis muestra que el 49% de los empleadores (168) consideran como primer requisito al momento de la contratación, los conocimientos y habilidades que tenga el egresado.

**Gráfica 7. Jerarquización frecuencias de respuesta número dos.**



El gráfico número siete muestra que el 33% de los empleadores encuestados (111) consideran la actitud y disposición como la segunda característica más importante al momento de la contratación.

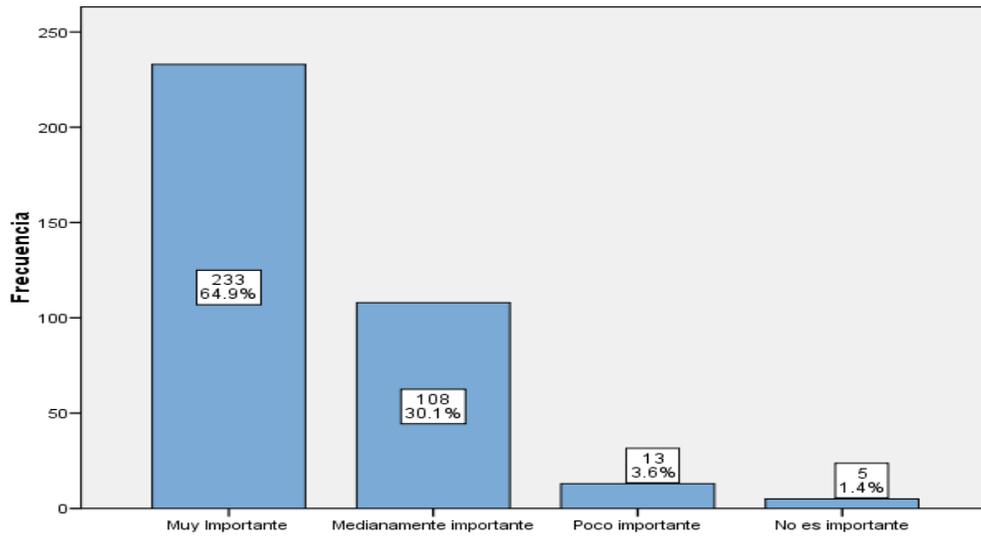
**Gráfica 8. Jerarquización frecuencias de respuesta número tres.**



El gráfico número ocho muestra que el 28% de los empleadores encuestados (94) consideran los valores como tercera característica más importante al momento de la contratación.

## Importancia del título profesional para la empresa al momento de la contratación

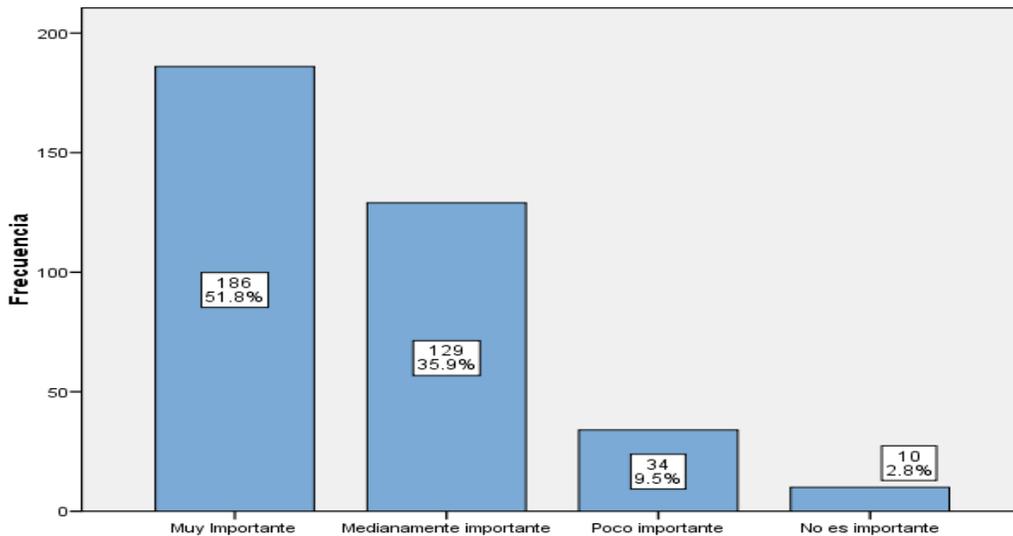
Gráfica 9. Importancia del título profesional.



De acuerdo con los empleadores encuestados, el 65% considera muy importante un título profesional como requisito al momento de la contratación, el 30% expresa que es medianamente importante un título para la contratación de un egresado, el 4% lo considera poco importante y el 1% nada importante.

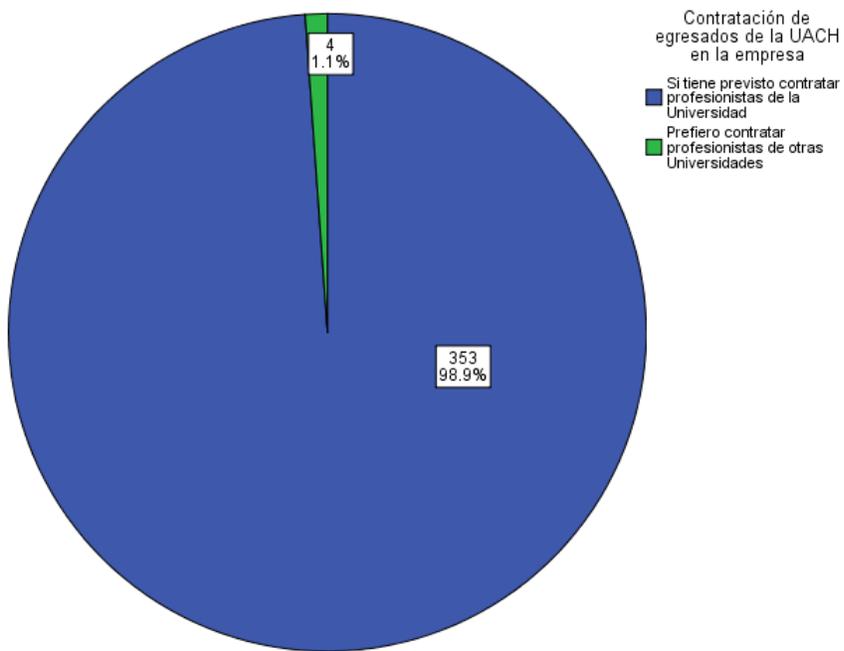
## Importancia de la imagen de la Universidad Autónoma de Chihuahua

Gráfica 10. Imagen de la Universidad en la contratación del egresado.



La imagen de la Universidad Autónoma de Chihuahua al momento de la contratación de un egresado es muy importante para el 52% de los empleadores encuestados, el 36% lo considera medianamente importante, mientras que el 9% expresa que es poco importante, así como el 3% manifiesta que no es importante al momento de la contratación de un egresado universitario.

Gráfica 11. Contratación de egresados de la UACH



El 99% de los empleadores encuestados considera seguir contratando a los egresados de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

## Satisfacción en competencias y habilidades

### Competencias Académicas

Dentro de esta categoría se evaluaron los conocimientos teórico-prácticos, uso de herramientas, capacidad de análisis, solución de problemas, iniciativa e idioma.

**Cuadro 1. Medias de grupos basados en los indicadores de competencias académicas.**

<b>Indicador</b>	<b>Siempre</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Regularmente</b>
Conocimientos teórico-prácticos	4.55	4.29	3.41
Uso de herramientas	4.46	4.22	3.29
Capacidad de analisis	4.55	4.25	3.21
Solucion de problemas	4.44	4.12	3.31
Iniciativa	4.38	4.22	3.17
Dominio del idioma	0.18	4.17	0.38
Frecuencia del conglomerado	121	118	112
Porcentaje	34.5	33.6	31.9

El cuadro número uno muestra los niveles de alta, mediana y regular satisfacción. Se observa que de acuerdo a los resultados en esta categoría el rubro de dominio del idioma refleja una tendencia a la baja en el conglomerado de regular y alta satisfacción. Así también la solución de problemas tiene una ligera baja en el conglomerado de alta satisfacción.

Los resultados obtenidos en relación a las competencias académicas de los egresados según la opinión de los empleadores encuestados, muestran un porcentaje de satisfacción de 68%.

## Competencias Laborales

Dentro de esta categoría se evaluó la innovación, creatividad, liderazgo, trabajo en equipo, eficiencia en su desempeño, efectividad en su trabajo y atención a clientes o usuarios del servicio.

**Cuadro 2. Medias de grupos basados en los indicadores de competencias laborales.**

Indicador	Siempre_Frec	Frec_Reg	Reg_Pocas veces
Innovacion	4.67	3.29	2.37
Creatividad	4.71	3.39	2.52
Liderazgo	4.39	3.53	2.45
Trabajo en equipo	4.64	4.25	3.05
Eficiencia en su desempeño	4.76	4.26	3.33
Efectividad en su trabajo	4.81	4.37	3.36
Atencion a clientes o usuarios del servicio	4.31	4.17	2.96
Frecuencia del conglomerado	115	163	75
Porcentaje	<b>32.6</b>	<b>46.2</b>	<b>21.2</b>

Con respecto a las competencias laborales, los empleadores encuestados según el cuadro número dos, manifiestan que los egresados tienen pocas competencias en el aspecto de la innovación, creatividad y liderazgo mostrando un nivel de satisfacción bajo. Así también estos tres indicadores muestran niveles bajos en el conglomerado de regular satisfacción.

Los resultados obtenidos en relación a las competencias laborales de los egresados según la opinión de los empleadores encuestados, muestran un porcentaje de satisfacción de 79%.

## Satisfacción en hábitos y valores

Dentro de esta categoría de formación académica, se evaluaron los aspectos de valores y hábitos.

### Valores

Se evaluó por parte de los empleadores la lealtad, responsabilidad, compromiso, respeto y honradez.

**Cuadro 3. Medias de grupos basados en los indicadores de valores.**

Indicador	Siempre	Frecuentemente	Regularmente
Lealtad	4.86	3.66	3.12
Responsabilidad	4.88	4.12	3.06
Compromiso	4.88	4.04	2.9
Respeto	4.98	4.29	3.5
Honradez	4.94	4.39	3.56
Frecuencia del conglomerado	216	94	50
Porcentaje	60	26.11	13.89

El cuadro número tres muestra niveles bajos de satisfacción en la rubros de compromiso y lealtad.

Los resultados obtenidos en relación a los valores de los egresados según la opinión de los empleadores encuestados, muestran un porcentaje de satisfacción de 86%.

### Hábitos

Se evaluó por parte de los empleadores la seguridad en su desempeño, confianza en sí mismo, autocontrol y autocuidado.

**Cuadro 4. Medias de grupos basados en los indicadores de hábitos.**

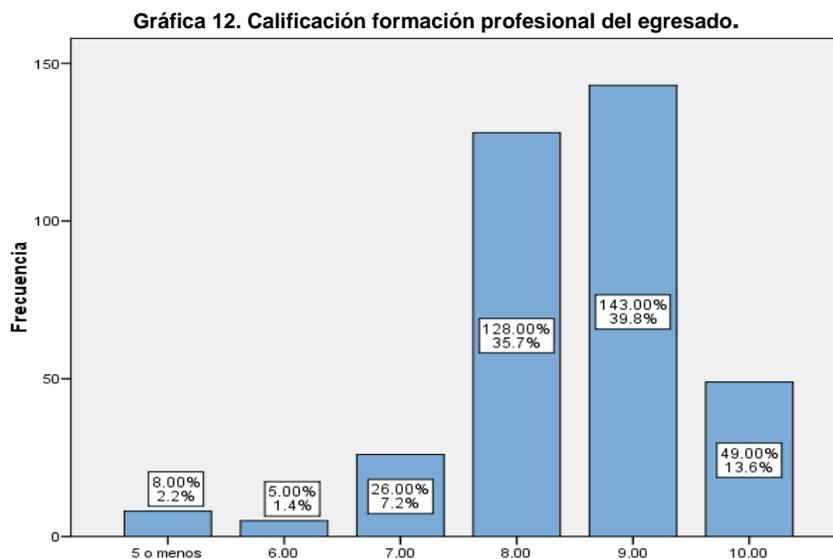
Indicador	Siempre -Frec.	Frec. - regul.
Seguridad en su desempeño	4.6	3.37
Confianza en si mismo	4.58	3.28
Autocontrol	4.51	3.31
Autocuidado	4.52	3.32
Frecuencia del conglomerado	252	108
Porcentaje	70	30

Los empleadores encuestados manifiestan según el cuadro número cuatro, que se necesita reforzar en el egresado la confianza en sí mismo.

Los resultados obtenidos en relación a los hábitos de los egresados según la opinión de los empleadores encuestados, muestran un porcentaje de alta satisfacción de 70%.

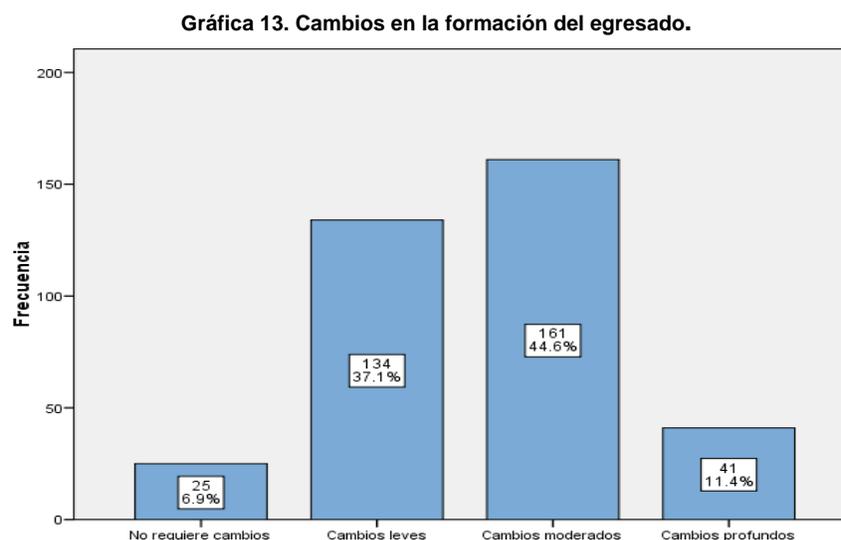
## Desempeño Profesional

### Calificación a la formación profesional del egresado



Según la gráfica número doce, el 14% los empleadores otorgan una calificación de diez al desempeño profesional del egresado, el 40% otorga una calificación de nueve, el 36% otorga una calificación de ocho, y el 10% otorga una calificación de siete y menor.

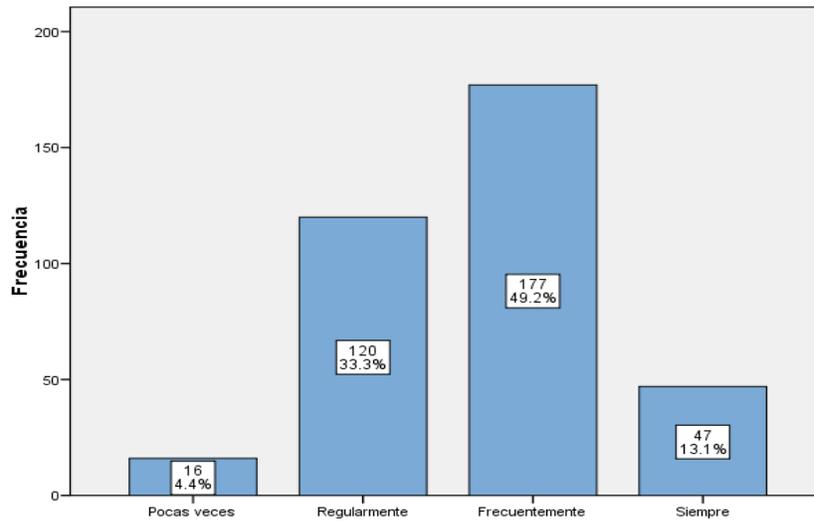
### Cambios en la formación del egresado



Según lo expresado por los empleadores encuestados, el 45% manifiesta que debe de haber cambios moderados en la formación del egresado, en razón de competencias, valores y actitudes para la adaptación de la misión y visión de la organización. El 37% considera que debe de haber cambios leves, el 11% de los empleadores encuestados expresan la necesidad de cambios sustanciales en la formación del egresado y el 7% señalan que los egresados no requieren cambios en su formación profesional.

## Necesidades y demandas laborales actuales

Gráfica 14. Respuesta a necesidades laborales.

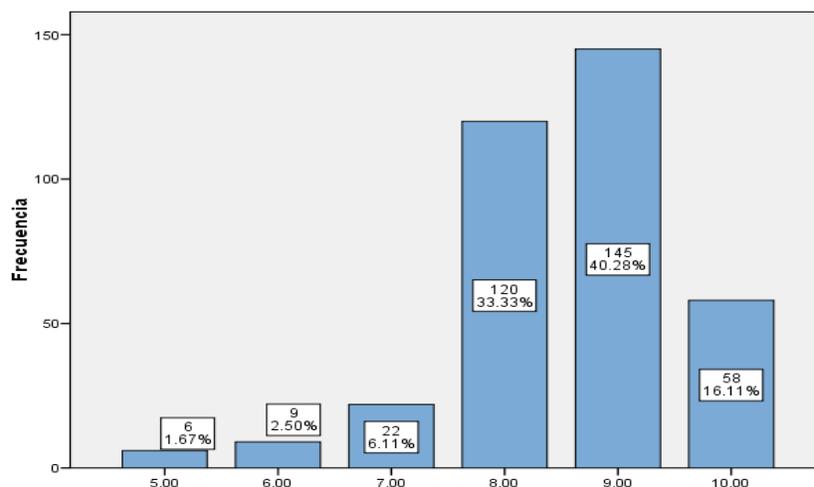


De acuerdo a lo expresado por los encuestadores, el 49% consideran que los egresados responden de forma frecuente a las necesidades y demandas laborales actuales, el 33% de los empleadores manifiesta que los egresados regularmente responden a las necesidades y demandas laborales actuales, mientras el 13% señala que los egresados siempre responden a las necesidades y demandas laborales actuales, y el 5% considero que pocas veces el egresado responde a las necesidades y demandas laborales actuales.

## Desempeño profesional

Calificación que otorgan los empleadores encuestados al desempeño profesional del egresado de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

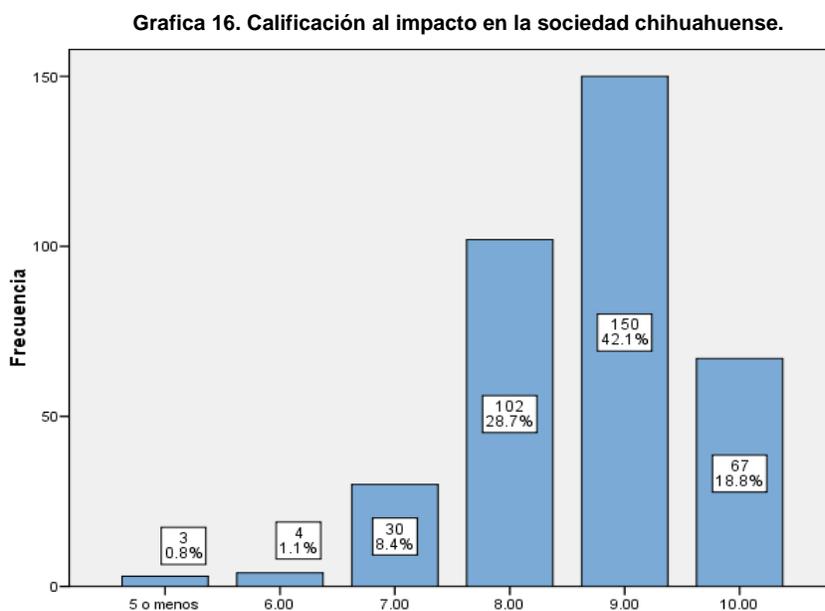
Gráfica 15. Calificación en desempeño profesional.



Según la gráfica número 16, el 40% los empleadores otorgan una calificación de nueve al desempeño profesional del egresado, el 33% otorga una calificación de ocho, el 16% otorga una calificación de diez, y el 11% otorga una calificación de siete y menor.

## Imagen Universitaria

Calificación que los empleadores otorgaron a la Universidad Autónoma de Chihuahua con respecto al impacto que tiene en la sociedad chihuahuense.



De los 356 empleadores que se encuestaron, el 19% otorgó una calificación de diez, el 42% otorgó una calificación de nueve, el 29% calificó con ocho y el 10% otorgó una calificación de siete y menor.

## CAPÍTULO V

### INDICES DE SATISFACCIÓN DE EMPLEADORES 2015-2016

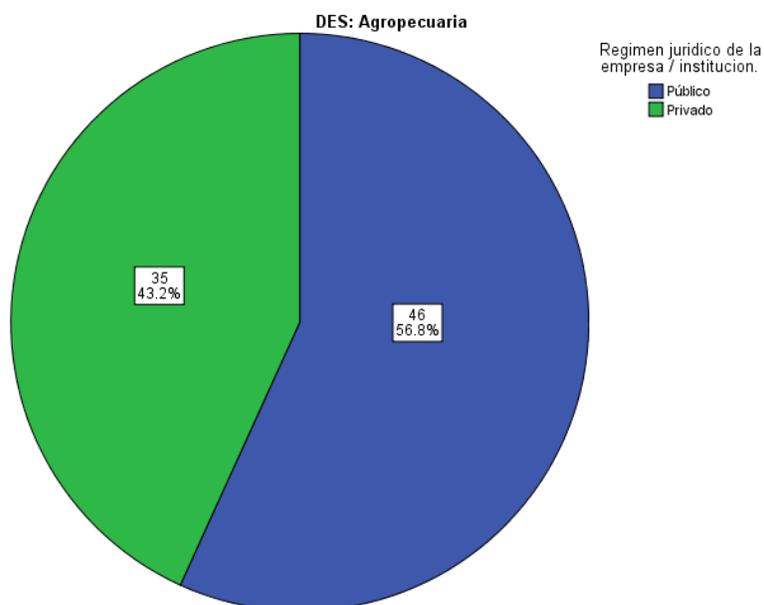
#### NIVEL DES (Dependencia de Educación Superior)

##### DES Agropecuaria

Comprende las Unidades Académicas de Ciencias Agrícolas y Forestales, Ciencias Agrotecnológicas, Zootecnia y Ecología.

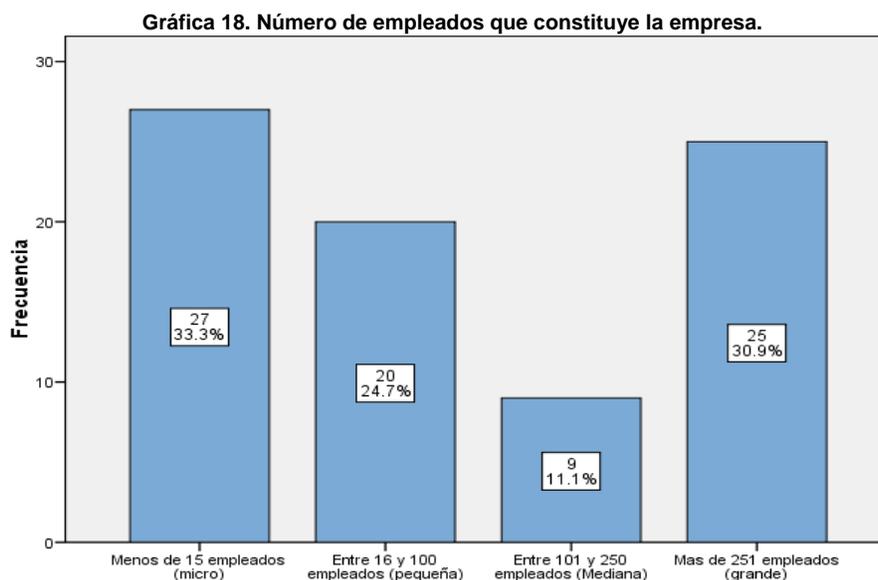
##### Empresas de acuerdo al régimen jurídico

Grafica 17. Régimen jurídico de la empresa.



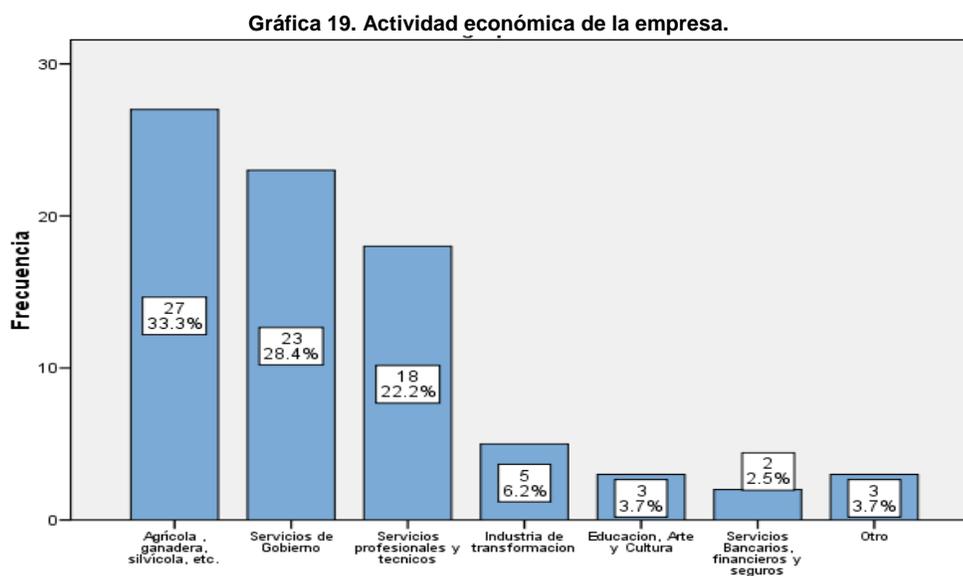
Como lo muestra la gráfica número 17, el régimen jurídico de las empresas encuestadas se presenta de la siguiente manera: con el 57% prevalece el régimen público y con el 43% régimen privado.

## Constitución de la empresa



De los empleadores encuestados, el 31% pertenece a la grande empresa, el 33% a la micro empresa, el 25% a la pequeña empresa y el 11% a la mediana empresa.

## Empresas por actividad económica



La actividad económica (rama de la empresa) de las empresas encuestadas de la DES Agropecuaria está constituida de la siguiente forma: con el 33% de la muestra total se dedica a la rama agrícola-ganadera y silvícola, el 28% a los servicios de gobierno, el 22% a los servicios profesionales y técnicos, el 6% a la industria de la transformación, el 4% a la rama de la educación, arte y cultura, el 2% a los servicios bancarios, financieros y seguros y el 4% a otras ramas tales como generación u actualización de información geográfica, etc.

## Carreras demandadas por las organizaciones o instituciones

Cuadro 5. Carreras demandadas.

Carreras demandadas por su empresa(a)		Frecuencia	Porcentaje
	Administración	21	21.43
	Contaduría	7	7.14
	Derecho	3	3.06
	Ingeniería en Sistemas	1	1.02
	Otras	66	67.35
	Total	98	
a	DES = Agropecuaria		

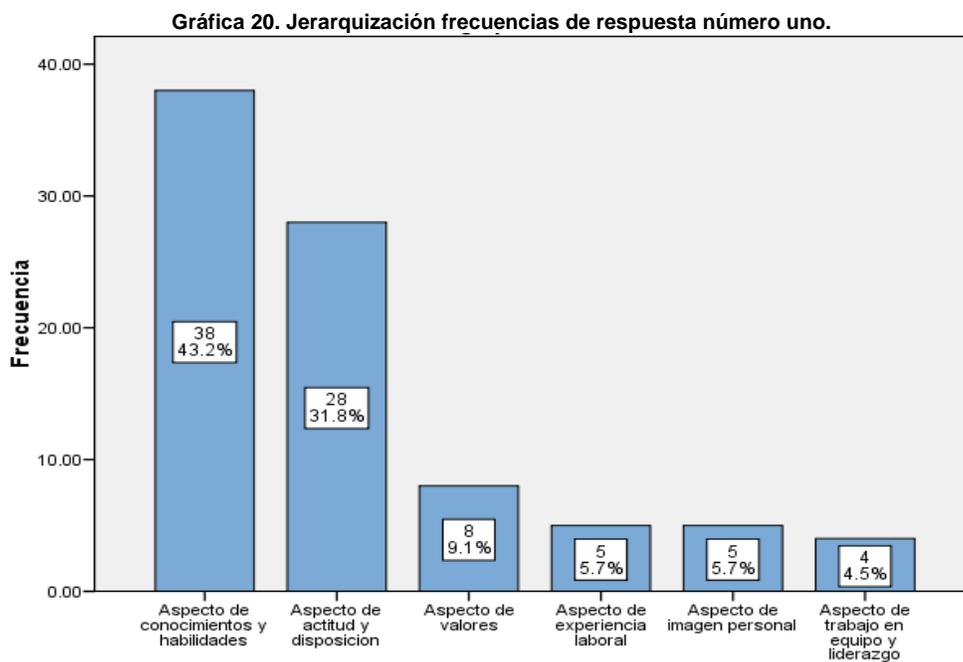
El 21% de los empleadores encuestados manifiestan que requieren en su organización o institución carreras en el área de la administración. El 7% expresan que el área contable es necesaria en su organización, el 3% manifiesta que el área del derecho, el 1% el área de ingeniería en sistemas y el 67% demandan otras áreas tales como Ambiental, forestal, ecología, civil, química, comunicación, producción hortícola, desarrollo territorial, entre otros.

## Aspectos al momento de la contratación

Los empleadores encuestados jerarquizaron, de acuerdo a la importancia que le da su organización, las características de un profesional al momento de la contratación, las cuales son conocimientos y habilidades, actitud y disposición, valores, imagen personal, experiencia laboral, trabajo en equipo y liderazgo.

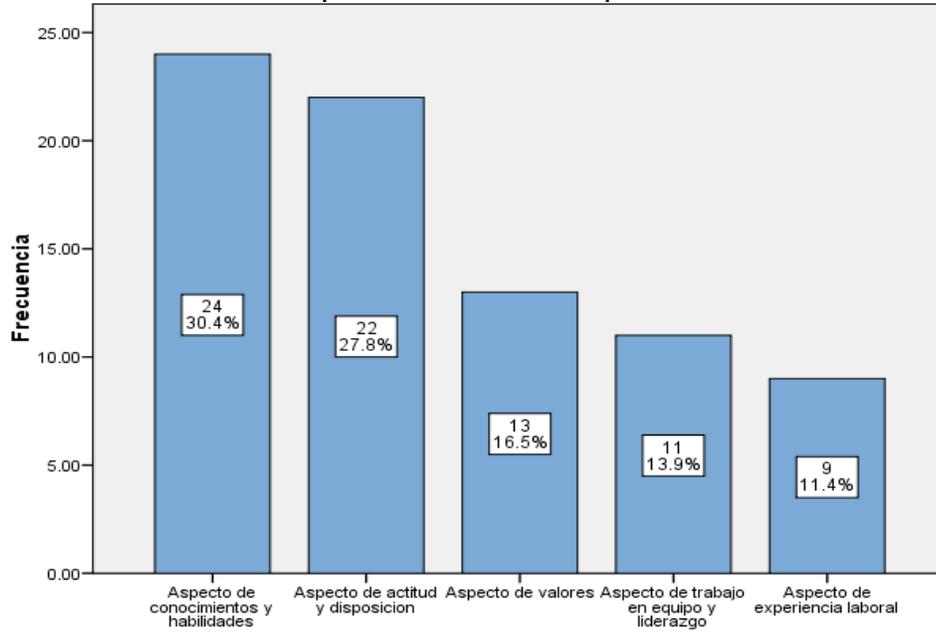
Con la finalidad de obtener cuál de éstas variables tiene la mayor mención en los primeros lugares, se generaron dos gráficas; una con los valores de uno, considerada como la más importante característica al momento de la contratación. Igualmente así para el valor dos en donde los empleadores consideraron la segunda característica más importante.

Los resultados de estas variables se graficaron mediante la jerarquización de frecuencias de respuesta, para obtener la característica de mayor mención en cada uno de los valores de jerarquía.



El 43% de los empleadores (38) consideran como primer requisito al momento de la contratación, los conocimientos y habilidades que tenga el egresado.

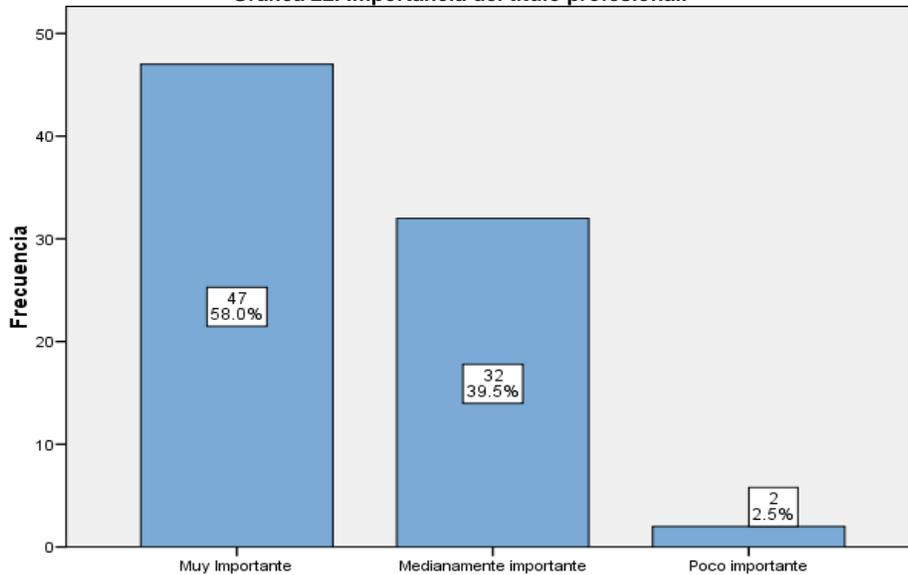
**Gráfica 21. Jerarquización frecuencias de respuesta número dos.**



El 30% de los empleadores (24) consideran como segundo requisito más importante al momento de la contratación, los conocimientos y habilidades que tenga el egresado.

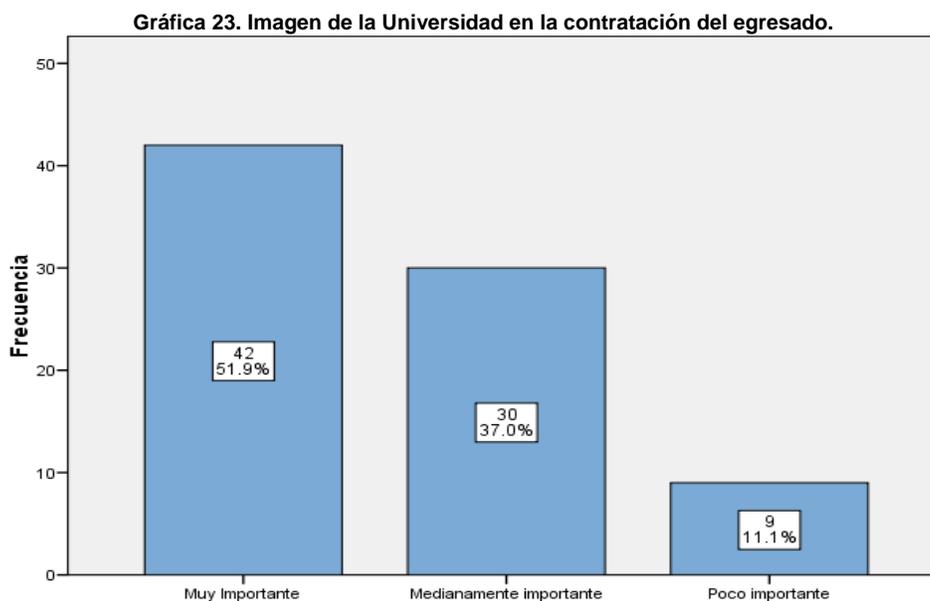
**Importancia del título profesional para la empresa al momento de la contratación.**

**Gráfica 22. Importancia del título profesional.**



De acuerdo con los empleadores encuestados, el 58% considera muy importante un título profesional como requisito al momento de la contratación, el 40% expresa que es medianamente importante un título para la contratación de un egresado y el 2% lo considera poco importante

## Importancia de la imagen de la DES Agropecuaria para la contratación del egresado.



La imagen de los egresados de la DES Agropecuaria al momento de la contratación de un egresado es muy importante para el 52% de los empleadores encuestados, el 37% lo considera medianamente importante, mientras que el 11% expresa que es poco importante.

**Cuadro 6. Contratación de egresados de la DES Agropecuaria.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si tiene previsto contratar profesionistas de la Universidad	80	98.8	98.8	98.8
Prefiero contratar profesionistas de otras Universidades	1	1.2	1.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

El 99% de los empleadores encuestados considera seguir contratando a los egresados de la DES Agropecuaria.

## Satisfacción en competencias y habilidades

### Competencias Académicas

Dentro de esta categoría se evaluaron los conocimientos teóricos-prácticos, uso de herramientas, capacidad de análisis, solución de problemas, iniciativa e idioma.

**Cuadro 7. Medias de grupos basados en los indicadores de competencias académicas.**

<b>Conglomerado por competencia académica(a)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	23	29.87
	Frecuentemente	35	45.45
	Regularmente	19	24.68
	Total	77	
a	DES = Agropecuaria		

Los resultados obtenidos en relación a las competencias académicas de los egresados de la DES Agropecuaria según la opinión de los empleadores encuestados, muestran un porcentaje de satisfacción de 75%.

### Competencias Laborales

Dentro de esta categoría se evaluó la innovación, creatividad, liderazgo, trabajo en equipo, eficiencia en su desempeño, efectividad en su trabajo y atención a clientes o usuarios del servicio.

**Cuadro 8. Medias de grupos basados en los indicadores de competencias laborales.**

<b>Conglomerado por competencia laborales(a)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
	Siempre_Frecuente	26	32.5
	Frecuente_Regular	43	53.75
	Regular_Pocas veces	11	13.75
	Total	80	
a	DES = Agropecuaria		

Los resultados obtenidos en relación a las competencias laborales de los egresados de la DES Agropecuaria según la opinión de los empleadores encuestados, muestran un porcentaje de satisfacción de 86%.

## Satisfacción en hábitos y valores

Dentro de esta categoría de formación académica, se evaluaron los aspectos de valores y hábitos.

### Valores

Se evaluó por parte de los empleadores la lealtad, responsabilidad, compromiso, respeto y honradez.

**Cuadro 9. Medias de grupos basados en los indicadores de valores.**

<b>Conglomerado por valores(a)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	56	69.14
	Frecuentemente	18	22.22
	Regularmente	7	8.64
	Total	81	
a	DES = Agropecuaria		

Los resultados obtenidos en relación a los valores de los egresados de la DES Agropecuaria según la opinión de los empleadores encuestados, muestran un porcentaje de satisfacción de 91%.

### Hábitos

Se evaluó por parte de los empleadores la seguridad en su desempeño, confianza en sí mismo, autocontrol y autocuidado.

**Cuadro 10. Medias de grupos basados en los indicadores de hábitos.**

<b>Conglomerado por Imagen Personal(a)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
	Siempre-Frecuentemente	57	70.37
	Frecuente-Regularmente	24	29.63
	Total	81	
a	DES = Agropecuaria		

Los resultados obtenidos en relación a los hábitos de los egresados de la DES Agropecuaria según la opinión de los empleadores encuestados, muestran un porcentaje de alta satisfacción de 70%.

## Desempeño Profesional

### Calificación a la formación profesional del egresado

Cuadro 11. Calificación formación profesional del egresado.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Calificación a la formación profesional del egresado	81	6.00	10.00	8.3704	.76558
N válido (según lista)	81				

a. DES = Agropecuaria

Según el cuadro número 11, los empleadores otorgan una calificación promedio a la formación profesional del egresado de la DES Agropecuaria de 8.3.

### Cambios en la formación del egresado

Cuadro 12. Cambios en la formación del egresado.

En un futuro, debe haber cambios en la formación del egresado(a)			
		Frecuencia	Porcentaje
	No requiere cambios	4	4.94
	Cambios leves	25	30.86
	Cambios moderados	45	55.56
	Cambios profundos	7	8.64
	Total	81	
a	DES = Agropecuaria		

Según lo expresado por los empleadores encuestados, el 55% manifiesta que debe de haber cambios moderados en la formación del egresado, en razón de competencias, valores y actitudes para la adaptación de la misión y visión de la organización. El 31% considera que debe de haber cambios leves, el 9% de los empleadores encuestados expresan la necesidad de cambios sustanciales en la formación del egresado y el 5% señalan que los egresados no requieren cambios en su formación profesional.

## Necesidades y demandas laborales actuales

**Cuadro 13. Respuesta a necesidades laborales.**

Los egresados universitarios responden a las necesidades y demandas laborales(a)			
		Frecuencia	Porcentaje
	Pocas veces	2	2.47
	Regularmente	30	37.04
	Frecuentemente	43	53.09
	Siempre	6	7.41
	Total	81	
a	DES = Agropecuaria		

De acuerdo a lo expresado por los encuestadores, el 53% consideran que los egresados responden de forma frecuente a las necesidades y demandas laborales actuales, el 37% de los empleadores manifiesta que los egresados regularmente responden a las necesidades y demandas laborales actuales, mientras el 7% señala que los egresados siempre responden a las necesidades y demandas laborales actuales, y el 3% considero que pocas veces el egresado responde a las necesidades y demandas laborales actuales.

## Desempeño profesional e Imagen de la DES Agropecuaria

Calificación que otorgan los empleadores encuestados al desempeño profesional del egresado de la DES Agropecuaria.

**Cuadro 14. Calificación en desempeño profesional.**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Calificación al desempeño profesional del egresado en la empresa	81	7.00	10.00	8.4321	.72350
Evaluación del impacto social de la UACH	80	2.00	10.00	8.5375	1.17940
N válido (según lista)	80				

a. DES = Agropecuaria

Según la cuadro número 14, los empleadores otorgan una calificación promedio de 8.4 al desempeño profesional del egresado de la DES Agropecuaria.

Así también los empleadores otorgaron a la DES Agropecuaria una calificación 8.5 con respecto al impacto que tiene en la sociedad chihuahuense.

## Comentarios de los empleadores DES Agropecuaria

Lo más importante son la actitud, responsabilidad y valores, más que los conocimientos y habilidades técnicos y no la experiencia porque acaba de egresar.

Desempeño en la carrera a través de comentarios, principalmente de sus profesores.

Falta más conocimiento en los cultivos locales, hablando de la zona de Cuauhtémoc, ya que cuentas con pocos conocimientos sobre algunos cultivos principales, que son: maíz, frijol, sorgo y avena. El egresado se enfrenta a la vida laboral con conocimiento en hortalizas y conocimientos con cultivos básicos de la región, ya que es donde comenzará a ejercer y adquirir experiencia, y así reafirmará sus conocimientos.

Conocimientos, dominio en el ámbito de producción agrícola, para producir con calidad altos y rendimientos. Además falta de conocimientos en el área de agroquímicos.

Estimular al catedrático para que realice investigación junto con el alumnado y que esta investigación sea la que el productor agrícola está requiriendo.

Se requiere un mayor conocimiento de los paquetes informáticos office (toda la Universidad en general).

Conocimiento más profundo de la contabilidad financiera.

Necesitan salir preparados para el ámbito laboral con conocimientos más prácticos.

La incorporación de habilidades y conocimientos en manejo de herramientas geoespaciales y la visión logística del desarrollo.

Falta el dominio de lenguajes de programación y bases de datos necesarios para el manejo de los sistemas de información geográfica, herramientas indispensables en su carrera.

Es importante preparar y orientar a los egresados acerca del panorama real con el que se enfrentaran en campo, esto canalizado a la ideología de sus próximos clientes o patrones, canalizándolos a que es muy importante ser asertivos presentarse con seguridad profesional y darse el valor como profesionistas aun recién egresados.

Que los alumnos tengan más actividades como experiencia profesional.

## Sugerencias para mejorar la calidad de la educación de los estudiantes.

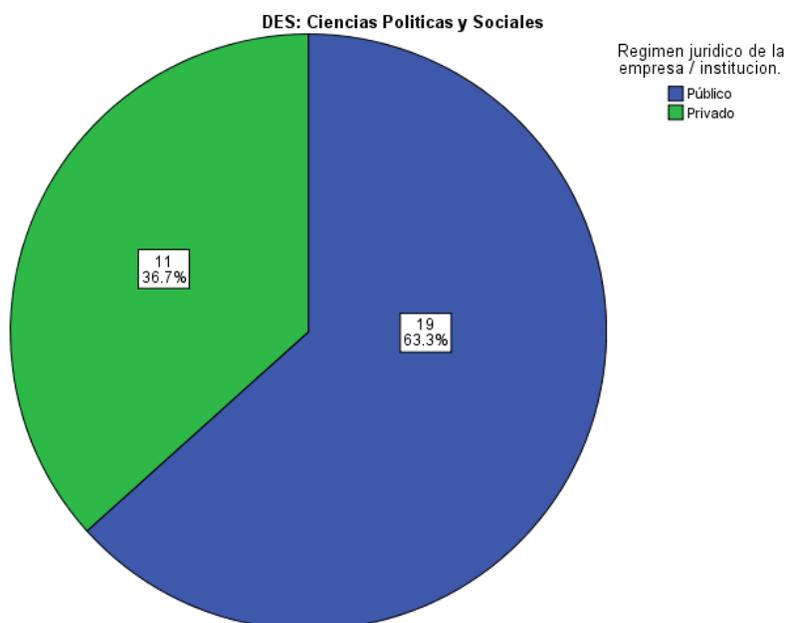
- Se debe trabajar también más en dar el sentido de pertenencia a los estudiantes, que amen a su institución, propiciar que se cultiven más los lazos entre los estudiantes como maestros y administrativos.
- Mayor vinculación con el sector público y privado de empleador de los profesionistas.
- Adecuación de planes de estudio para estar más acorde con las necesidades de los sectores que emplean a los alumnos.
- Realización de talleres de emprendedores para incentivar el desarrollo de las empresas.
- Enfocarse principalmente a los cultivos del estado y posteriormente a los cultivos de otros estados, así como ofrecer maestrías, no solo de la rama frutícola si no también hortícola y genetista. De esta manera emplear a profesionistas regionales y no extranjeros.
- Enfocar materias y clases a temas de mayor importancia, como nutrición, plagas, etc. Enfocados en ejemplos reales de acuerdo a los cultivos de la región, específicamente manzana, maíz, frijol y con profesores que estén realmente involucrados en dichos cultivos.
- Impulsar a los estudiantes a involucrarse en el medio desde que está estudiando para que cuando egrese tenga conocimiento.
- Incrementar los viajes de estudios, congreso, conferencias.
- Enfocar su atención a las necesidades y cambios en el sector productivo.
- Enfoque sector primario.
- Estudiantes con mayor experiencia preparados para trabajar o lograr sus propios negocios.
- Buscar incrementar las habilidades prácticas y conductuales.
- Evitar la falta de asistencia por parte de los profesores a impartir clases.
- Ampliar su bolsa de trabajo. Muchos egresados, pocas oportunidades.
- Tener identificado o bien definido la especialización de la carrera. Ampliar el tiempo de prácticas profesionales.
- Más atención a la currícula y que sea aplicada.
- Mi sugerencia es que realicen un análisis profundo respecto a los planes educativos que tienen otras universidades de reciente apertura en nuestra entidad, para elevar la competitividad de los egresados.

## DES Ciencias Políticas y Sociales

Comprende la Unidad Académica de Ciencias Políticas y Sociales.

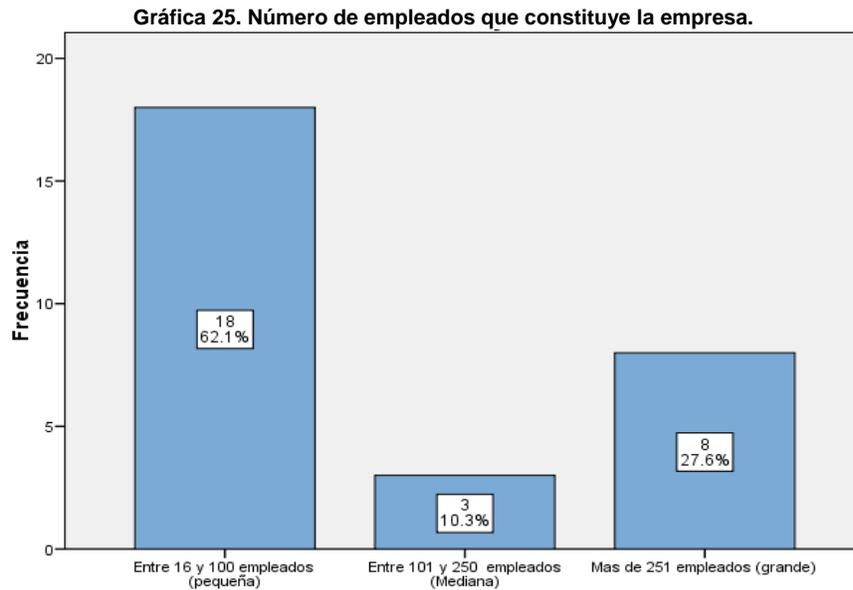
### Empresas de acuerdo al régimen jurídico

Grafica 24. Régimen jurídico de la empresa.



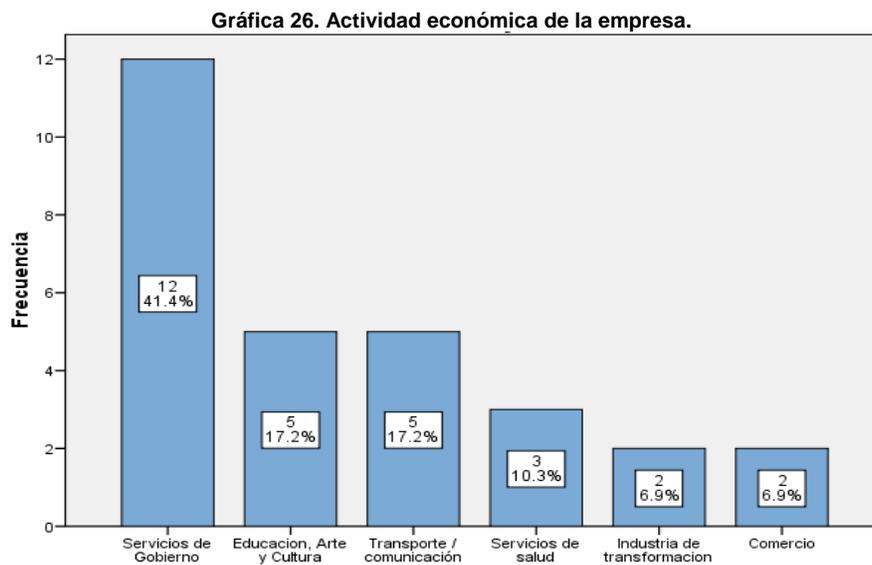
Como lo muestra la gráfica número 24, el régimen jurídico de las empresas encuestadas se presenta de la siguiente manera: con el 63% prevalece el régimen público y con el 37% régimen privado.

## Constitución de la empresa



De los empleadores encuestados, el 28% pertenece a la grande empresa, el 62% a la pequeña empresa y el 10% a la mediana empresa.

## Empresas por actividad económica



La actividad económica (rama de la empresa) de las empresas encuestadas de la DES Ciencias Políticas y Sociales está constituida de la siguiente forma: con el 42% de la muestra total se dedica a los servicios de gobierno, el 17% a la rama de la educación, arte y cultura y transporte y comunicación respectivamente, el 10% a los servicios de salud, el 7% a la industria de la transformación y a la rama del comercio respectivamente.

## Carreras demandadas por las organizaciones o instituciones

Cuadro 15. Carreras demandadas.

Carreras demandadas por su empresa(a)		Frecuencia	Porcentaje
	Administración	17	39.53
	Contaduría	3	6.98
	Derecho	4	9.30
	Ingeniería en Sistemas	4	9.30
	Otras	15	34.88
	Total	43	
a	DES = Ciencias Políticas y Sociales		

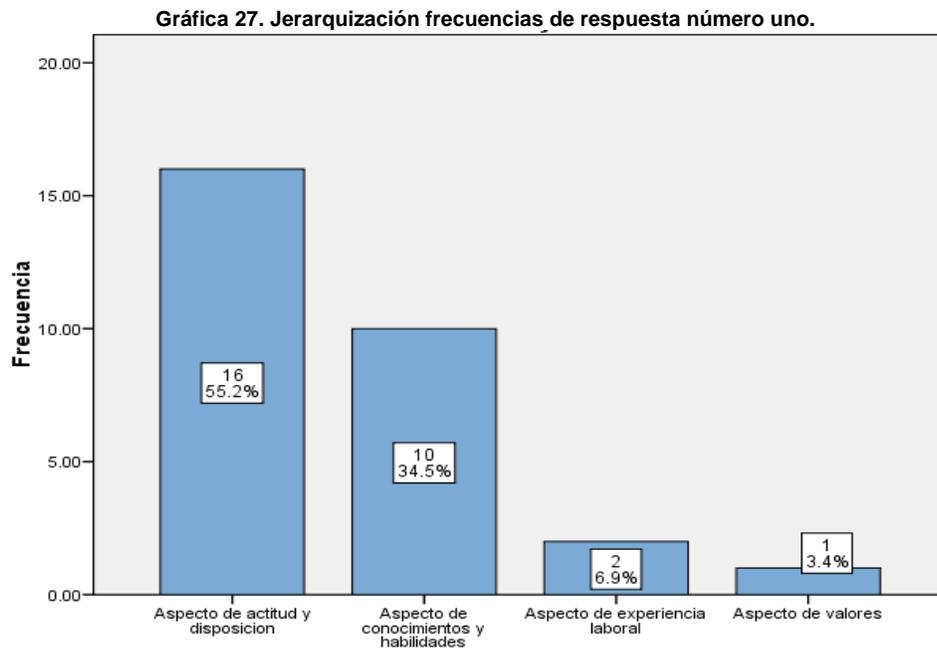
El 40% de los empleadores encuestados manifiestan que requieren en su organización o institución carreras en el área de la administración. El 7% expresan que el área contable es necesaria en su organización, el 9% manifiesta que el área del derecho e ingenierías en sistemas respectivamente son demandadas en su organización y el 35% demandan otras áreas tales como migración, automotriz, políticas públicas, editorial y periodismo, entre otros.

## Aspectos al momento de la contratación

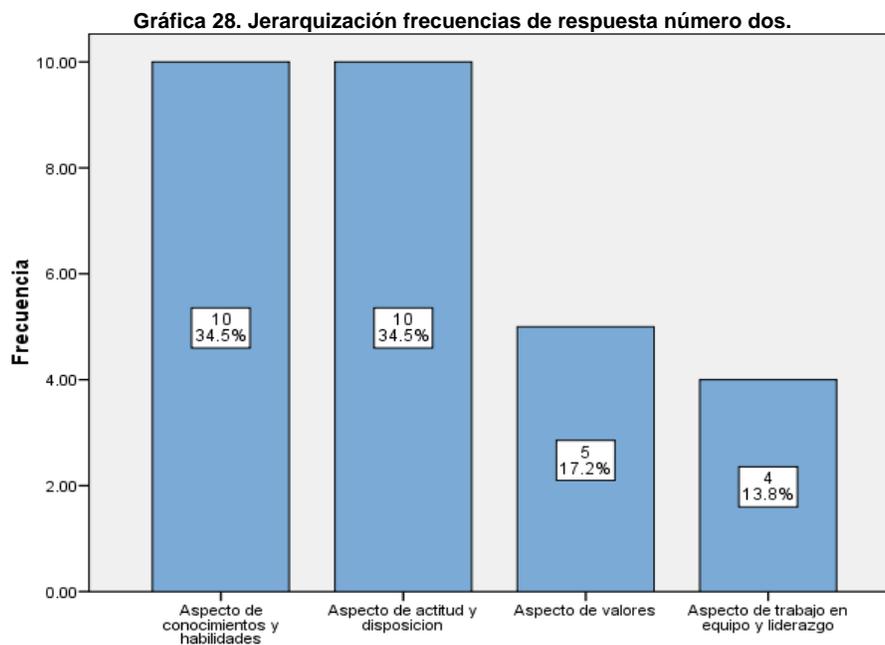
Los empleadores encuestados jerarquizaron, de acuerdo a la importancia que le da su organización, las características de un profesional al momento de la contratación, las cuales son conocimientos y habilidades, actitud y disposición, valores, imagen personal, experiencia laboral, trabajo en equipo y liderazgo.

Con la finalidad de obtener cuál de éstas variables tiene la mayor mención en los primeros lugares, se generaron dos gráficas; una con los valores de uno, considerada como la más importante característica al momento de la contratación. Igualmente así para el valor dos en donde los empleadores consideraron la segunda característica más importante.

Los resultados de estas variables se graficaron mediante la jerarquización de frecuencias de respuesta, para obtener la característica de mayor mención en cada uno de los valores de jerarquía.

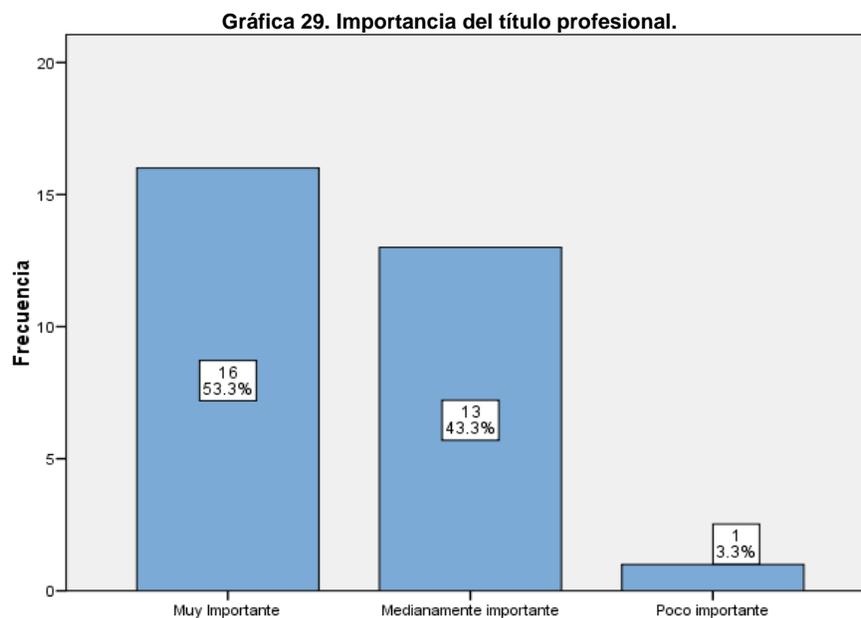


El 55% de los empleadores (16) consideran como primer requisito al momento de la contratación, la actitud y disposición que tenga el egresado.



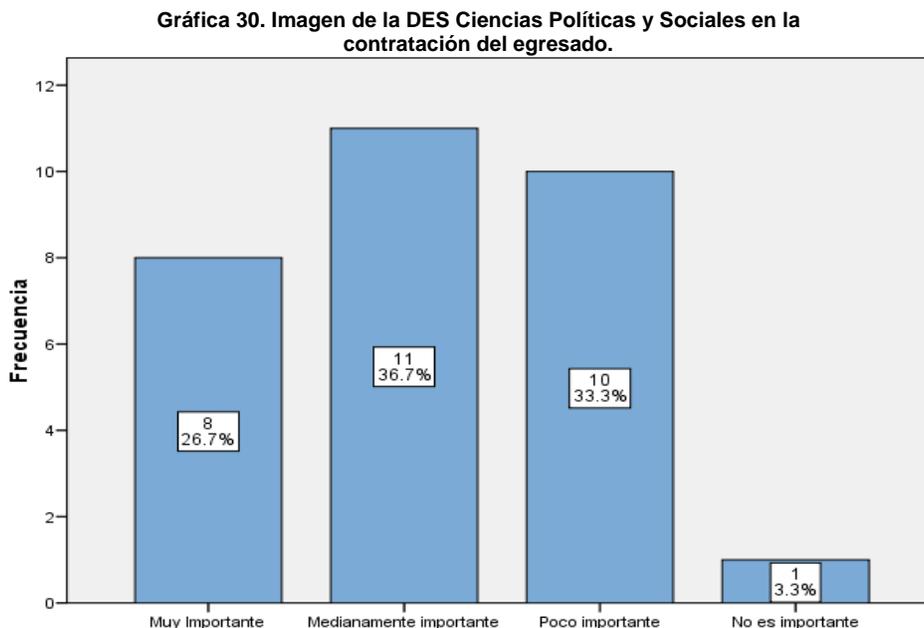
El 35% de los empleadores (10) consideran como segundo requisito más importante al momento de la contratación, los conocimientos y habilidades que tenga el egresado.

### Importancia del título profesional para la empresa al momento de la contratación.



De acuerdo con los empleadores encuestados, el 54% considera muy importante un título profesional como requisito al momento de la contratación, el 43% expresa que es medianamente importante un título para la contratación de un egresado y el 3% lo considera poco importante.

## Importancia de la imagen de la DES Ciencias Políticas y Sociales para la contratación del egresado.



La imagen de la DES Ciencias Políticas y Sociales al momento de la contratación de un egresado es muy importante para el 27% de los empleadores encuestados, el 37% lo considera medianamente importante, el 33% expresa que es poco importante y el 3% lo considera no importante.

**Cuadro 16. Contratación de egresados de la DES Ciencias Políticas y Sociales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si tiene previsto contratar profesionistas de la Universidad	29	96.7	100.0	100.0
Perdidos	Sistema	1	3.3		
Total		30	100.0		

El 97% de los empleadores encuestados considera seguir contratando a los egresados de la DES Ciencias Políticas y Sociales.

## Satisfacción en competencias y habilidades

### Competencias Académicas

Dentro de esta categoría se evaluaron los conocimientos teóricos-prácticos, uso de herramientas, capacidad de análisis, solución de problemas, iniciativa e idioma.

Cuadro 17. Medias de grupos basados en los indicadores de competencias académicas.

<b>Conglomerado por competencia académica(a)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	8	27.59
	Frecuentemente	14	48.28
	Regularmente	7	24.14
	Total	29	
a	DES = Ciencias Políticas y Sociales		

Los resultados obtenidos en relación a las competencias académicas de los egresados de la DES Ciencias Políticas y Sociales según la opinión de los empleadores encuestados, muestran un porcentaje de satisfacción de 76%.

### Competencias Laborales

Dentro de esta categoría se evaluó la innovación, creatividad, liderazgo, trabajo en equipo, eficiencia en su desempeño, efectividad en su trabajo y atención a clientes o usuarios del servicio.

Cuadro 18. Medias de grupos basados en los indicadores de competencias laborales.

<b>Conglomerado por competencia laborales(a)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
	Siempre_Frecuente	15	51.72
	Frecuente_Regular	10	34.48
	Regular_Pocas veces	4	13.79
	Total	29	
a	DES = Ciencias Políticas y Sociales		

Los resultados obtenidos en relación a las competencias laborales de los egresados de la DES Ciencias Políticas y Sociales según la opinión de los empleadores encuestados, muestran un porcentaje de satisfacción de 86%.

## Satisfacción en hábitos y valores

Dentro de esta categoría de formación académica, se evaluaron los aspectos de valores y hábitos.

### Valores

Se evaluó por parte de los empleadores la lealtad, responsabilidad, compromiso, respeto y honradez.

**Cuadro 19. Medias de grupos basados en los indicadores de valores.**

<b>Conglomerado por valores(a)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	15	51.72
	Frecuentemente	8	27.59
	Regularmente	6	20.69
	Total	29	
a	DES = Ciencias Políticas y Sociales		

Los resultados obtenidos en relación a los valores de los egresados de la DES Ciencias Políticas y Sociales según la opinión de los empleadores encuestados, muestran un porcentaje de satisfacción de 79%.

### Hábitos

Se evaluó por parte de los empleadores la seguridad en su desempeño, confianza en sí mismo, autocontrol y autocuidado.

**Cuadro 20. Medias de grupos basados en los indicadores de hábitos.**

<b>Conglomerado por Imagen Personal(a)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
	Siempre-Frecuente	20	68.97
	Frecuente-Regular	9	31.03
	Total	29	
a	DES = Ciencias Políticas y Sociales		

Los resultados obtenidos en relación a los hábitos de los egresados de la DES Ciencias Políticas y Sociales según la opinión de los empleadores encuestados, muestran un porcentaje de alta satisfacción de 69%.

## Desempeño Profesional

### Calificación a la formación profesional del egresado

Cuadro 21. Calificación formación profesional del egresado.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Calificación a la formación profesional del egresado	29	6.00	9.00	8.4483	.73612
N válido (según lista)	29				

a. DES = Ciencias Políticas y Sociales

Según el cuadro número 21, los empleadores otorgan una calificación promedio a la formación profesional del egresado de la DES Ciencias Políticas y Sociales de 8.4.

### Cambios en la formación del egresado

Cuadro 22. Cambios en la formación del egresado.

En un futuro, debe haber cambios en la formación del egresado(a)			
		Frecuencia	Porcentaje
	No requiere cambios	1	3.33
	Cambios leves	12	40
	Cambios moderados	14	46.67
	Cambios profundos	3	10
	Total	30	
a	DES = Ciencias Políticas y Sociales		

Según lo expresado por los empleadores encuestados, el 47% manifiesta que debe de haber cambios moderados en la formación del egresado, en razón de competencias, valores y actitudes para la adaptación de la misión y visión de la organización. El 40% considera que debe de haber cambios leves, el 10% de los empleadores encuestados expresan la necesidad de cambios sustanciales en la formación del egresado y el 3% señalan que los egresados no requieren cambios en su formación profesional.

## Necesidades y demandas laborales actuales

Cuadro 23. Respuesta a necesidades laborales.

Los egresados universitarios responden a las necesidades y demandas laborales(a)			
		Frecuencia	Porcentaje
	Regularmente	11	37.93
	Frecuentemente	16	55.17
	Siempre	2	6.90
	Total	29	
a	DES = Ciencias Políticas y Sociales		

De acuerdo a lo expresado por los encuestadores, el 55% consideran que los egresados responden de forma frecuente a las necesidades y demandas laborales actuales, el 38% de los empleadores manifiesta que los egresados regularmente responden a las necesidades y demandas laborales actuales, mientras que el 7% señala que los egresados siempre responden a las necesidades y demandas laborales actuales.

## Desempeño profesional e Imagen de la DES Ciencias Políticas y Sociales

Calificación que otorgan los empleadores encuestados al desempeño profesional de los egresados de la DES Ciencias Políticas y Sociales.

Cuadro 24. Calificación en desempeño profesional.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Calificación al desempeño profesional del egresado en la empresa	30	6.00	9.00	8.5333	.73030
Evaluación del impacto social de la UACH	30	7.00	10.00	8.6333	.61495
N válido (según lista)	30				

a. DES = Ciencias Políticas y Sociales

Según la cuadro número 24, los empleadores otorgan una calificación promedio de 8.5 al desempeño profesional del egresado de la DES Ciencias Políticas y Sociales.

Así también los empleadores otorgaron a la DES Ciencias Políticas y Sociales una calificación 8.6 con respecto al impacto que tiene en la sociedad chihuahuense.

## Comentarios de los empleadores DES Ciencias Políticas y Sociales

Mejorar el nivel de inglés.

Enfocar en la práctica real de mercado.

Ganas de adquirir experiencia laboral.

Abrir un poco más el panorama del estudiante hacia la iniciativa privada ya que la mayoría de los egresados van por puestos públicos o políticos y cuando se dan cuenta de cómo son las cosas van a estas empresas.

El desempeño de los egresados corresponde en gran medida a su nivel de interés en adquirir conocimientos.

En relación al personal laboral en nuestro plantel son excelentes colaboradores y fueron seleccionados de varios que llegaron a solicitar empleo. De ahí que fueran contratados porque cumplieron con los requisitos para trabajar conforme a nuestra visión y política de calidad. De todas las solicitudes, que se recibieron, el 50% de los administrativos contratados son egresados de la UACH.

Dominio de segunda lengua, en especial el idioma Inglés. Tener mejor redacción en los reportes a presentación de proyectos, así como la ortografía de los mismos.

Actitud positiva y propositiva.

Inmiscuirlos en las áreas laborales desde los últimos semestres.

Educación dual, convenios con empresas.

Darle seriedad a la titulación con menos opciones y darle seguimiento a la tesis propuesta con casos reales.

Adecuar en la medida posible la oferta académica a las necesidades de mercado laboral buscando ahí reducir al máximo el desempleo en los egresados.

