



UACH
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHIHUAHUA



Facultad de
**Zootecnia
y Ecología**

Estudio de Egresados 2025

**Dirección de Extensión
y Difusión Cultural**

Universidad Autónoma de Chihuahua
Facultad de Zootecnia y Ecología
Estudio Seguimiento de Egresados 2025

DIRECTORIO

Mtro. Luis Alfonso Rivera Campos
Rector

Mtro. Jesús Ignacio Rodríguez Bejarano
Secretario General

Dra. Ruth del Carmen Grajeda González
Directora de Extensión y Difusión Cultural

D. Ph. Alfredo Pinedo Álvarez
Director

D. Ph. Raúl Corrales Lerma
Secretario de Extensión y Difusión Cultural

M.C. José Alfredo Villarreal Balderrama
Secretario Académico

Dra. Rosalía Sánchez Basualdo
Secretaria de Investigación y Posgrado

M.I. Sergio Carmona Martínez
Secretario Administrativo

M.A.R.H. Miriam Catalina Ayala Espinoza
Secretaria de Planeación

COORDINACIÓN GENERAL

Dra. Lilia Rosa Ávila Meléndez
Lic. Tatiana Ponce de León Mendoza
Unidad Central de Seguimiento de Egresados

ELABORACIÓN

M.A. Elena Olivia Sandoval Romero
Coordinador de Seguimiento de Egresados
FACULTAD DE ZOOTECNIA Y ECOLOGÍA

Dr. Jorge Jiménez Castro
Asesoría Estadística e Investigación

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	9
OBJETIVOS	17
Objetivo general	17
Objetivos específicos	17
METODOLOGÍA	17
REPORTE DE RESULTADOS	20
DATOS GENERALES DEL EGRESADO	20
Figura 1. Distribución de la muestra por género	20
Figura 2. Estado Civil	20
DATOS ACADÉMICOS	21
Tabla 1. Porcentaje de egresados por programa académico	21
Figura 3. Estatus de titulación	21
Figura 4. Proceso de titulación	22
Figura 5. Principal causa para no titularse	23
Figura 6. Tiempo que tardó para titularse	23
Tabla 2. Porcentaje de egresados y estatus máximo de estudios	24
Figura 7. Institución en donde realiza o realizó estudios de posgrado	25
Figura 8. Área donde realiza o realizó estudios de posgrado	25
SATISFACCIÓN Y FORMACIÓN ACADÉMICA	26
Figura 9. Expectativas cubiertas con respecto a Metodología de las clases	26
Figura 10. Expectativas cubiertas con respecto a Metodología de evaluación	26
Figura 11. Expectativas cubiertas con respecto al Plan de estudios	27
Figura 12. Expectativas cubiertas con respecto a los materiales de estudio	27
Figura 13. Expectativas cubiertas con respecto al modelo educativo	28
Tabla 3. Expectativas cubiertas de los egresados por grupo	28
Tabla 4. Expectativas cubiertas de los egresados por grupo	29
Tabla 5. Expectativas cubiertas de los egresados por grupo	29
Figura 14. Expectativas cubiertas con respecto a la Formación académica recibida	30
Figura 15. Expectativas cubiertas con respecto a la Preparación de los docentes	30

Tabla 6. Percepción con respecto a la formación académica y preparación docente	31
Figura 16. Expectativas cubiertas con respecto al mantenimiento de las instalaciones	31
Figura 17. Expectativas cubiertas de los egresados con respecto al tamaño de las instalaciones.....	32
Tabla 7. Percepción de los egresados respecto a la infraestructura	32
Tabla 8. Pertinencia del programa educativo y consideración hacia otras opciones académicas dentro de la UACH .	33
Figura 18. Egresados con alguna discapacidad	33
Tabla 9. Número de egresados y tipo de discapacidad	34
Tabla 10. Grado de satisfacción de personas con discapacidad con la atención recibida de la UACH	34
Figura 19. Egresados de comunidades vulnerables	34
Tabla 11. Grado de satisfacción de grupos vulnerables con la atención recibida de la UACH.....	35
Figura 20. Diseño curricular del programa educativo. Faltaron aspectos relacionados a Materias teóricas	35
Figura 21. Diseño curricular del programa educativo. Faltaron aspectos relacionados a Materias prácticas.....	36
Figura 22. Diseño curricular del programa educativo. Faltaron aspectos relacionados a Materias articuladas entre sí	36
Figura 23. Diseño curricular del programa educativo. Faltaron aspectos relacionados a Materias con contenidos actualizados	37
Figura 24. Diseño curricular del programa educativo. Faltaron aspectos relacionados a Fomento a la investigación.	37
Figura 25. Diseño curricular del programa educativo. Faltaron aspectos relacionados a Actividades de aprendizaje con vinculación social y extensionismo universitario	38
Tabla 12. Diseño curricular del programa educativo por grupos.....	38
Figura 26. Componentes del modelo educativo. Formación Integral.....	39
Figura 27. Componentes del modelo educativo. Competencias Básicas	39
Figura 28. Componentes del modelo educativo. Competencias Profesionales.....	40
Figura 29. Componentes del modelo educativo. Competencias Específicas.....	40
Figura 30. Componentes del modelo educativo. Segundo Idioma	41
Tabla 13. Componentes del modelo educativo por grupos	41
Figura 31. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Comunicación Verbal y Escrita	42
Figura 32. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Capacidad Creativa y Solución de Problemas	42
Figura 33. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Cultura General.....	43
Figura 34. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Liderazgo	43
Figura 35. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Manejo de Fuentes de Información.....	44
Figura 36. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Trabajo Colaborativo.....	44

Figura 37. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Capacidad Emprendedora	45
Figura 38. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Conocimiento y Aplicación del Enfoque de Sistemas	45
Figura 39. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Uso y Aplicación de Tecnologías.....	46
Tabla 14. Nivel de formación de Competencias Desarrolladas por grupos	46
Figura 40. Contribución de la Tutoría en la formación académica	47
Figura 41. Contribución del Servicio Social en la formación académica	47
Figura 42. Contribución de las Prácticas Profesionales en la formación académica	48
DESEMPEÑO PROFESIONAL	48
Figura 43. Egresados que trabajan.....	48
Figura 44. Tiempo de dedicación en el empleo	49
Figura 45. Tiempo para obtener el empleo	49
Figura 46. Medios para obtener el empleo	50
Figura 47. Trabaja en el área de formación.....	50
Figura 48. Relación del empleo con la carrera.....	51
Figura 49. Percepción mensual de los egresados	51
Tabla 15. Nivel de satisfacción Empleo y Percepción Mensual	52
Figura 50. Nivel de satisfacción con el empleo	53
Tabla 16. Nivel de satisfacción con el empleo.....	53
Tabla 17. Nivel de satisfacción con la percepción mensual	54
Figura 51. Formación profesional desempeñada en el centro de trabajo	54
Figura 52. Actividad económica de la empresa donde labora.....	55
Figura 53. Sector laboral de la empresa	55
Tabla 18. Mejoró condiciones de vida	56
Figura 54. Formación profesional para promoción del puesto	56
Figura 55. Factores que determinan la promoción.....	57
Figura 56. Estado de Chihuahua para desempeñarse	57
Figura 57. Trabajó durante la carrera	58
Tabla 19. Relación entre la razón para trabajar y el inicio de su actividad laboral durante los estudios	58
Tabla 20. Relación entre la razón para trabajar y el efecto que tuvo en sus estudios.....	59
Figura 58. Relevancia formación profesional y competencias en el campo laboral en el manejo de equipo e instrumentos de trabajo	60

Figura 59. Relevancia de la formación profesional y competencias en el campo laboral con respecto a los conocimientos teóricos.....	60
Figura 60. Relevancia de la formación profesional y competencias en el campo laboral con respecto a la capacidad para resolver problemas.....	61
Figura 61. Relevancia de la formación profesional y competencias en el campo laboral con respecto a la capacidad para adaptaciones tecnológicas	61
Figura 62. Relevancia de la formación profesional y competencias en el campo laboral con respecto a la capacidad de buscar soluciones con evidencia científica	62
Figura 63. Relevancia de la formación profesional con respecto a la capacidad de interacción con el resto de los miembros de la organización	62
Figura 64. Relevancia de la formación profesional con respecto a planear y desarrollar proyectos que benefician a la sociedad	63
Figura 65. Relevancia de la formación profesional con respecto al desarrollo de proyectos de investigación y/o emprendimiento social.....	63
Figura 66. Relevancia de la formación profesional y competencias en el campo laboral con respecto a la capacidad para comunicarse efectivamente	64
Figura 67. Relevancia de la formación profesional con respecto a si promueve valores personales, éticos y los de su ámbito laboral.....	64
Figura 68. Relevancia de la formación profesional con respecto al dominio de un segundo idioma	65
Tabla 21. Relevancia de la formación profesional y competencias en el campo laboral	65
Figura 69. Nivel que están cubiertos elementos para traspasar fronteras con respecto a la formación académica general	66
Figura 70. Nivel que están cubiertos elementos para traspasar fronteras con respecto al idioma	67
Figura 71. Nivel que están cubiertos elementos para traspasar fronteras con respecto a Tecnologías de Información y comunicación TIC'S.....	67
Figura 72. Nivel que están cubiertos elementos para traspasar fronteras con respecto al manejo de instrumentos y equipos especializados	68
Figura 73. Nivel que están cubiertos elementos para traspasar fronteras con respecto a la capacidad de adaptación multicultural.....	68
Figura 74. Nivel que están cubiertos elementos para traspasar fronteras con respecto al nivel de conocimientos teórico-prácticos en las áreas básicas	69
Figura 75. Nivel que están cubiertos elementos para traspasar fronteras con respecto al nivel de conocimientos teórico-prácticos en las áreas aplicadas a su campo profesional	69
Figura 76. Nivel que están cubiertos elementos para traspasar fronteras con respecto a la ética y valores.....	70
Tabla 22. En qué nivel están cubiertos elementos para traspasar fronteras	70
Figura 77. Recibe capacitación en el ámbito laboral	71

Figura 78. Participación en programas de Educación Continua.....	71
Figura 79. Consideración de capacitación específica	72
Figura 80. Causa de no capacitarse	72
Figura 81. Pertenece a algún Colegio Profesional.....	73
Figura 82. Certificado por un Colegio Profesional	73
Figura 83. Distinciones y/o reconocimientos	74
Tabla 23. Estrategias para la formación académica-campo laboral	75
Tabla 24. Recomendaciones de los egresados para estrechar relación con la UACH	76
Tabla 25. Recomendaciones de Estrategias que pudieran implementarse para mejorar la formación universitaria por parte de la Facultad de Zootecnia y Ecología.....	77
Figura 84. Nube de palabras con las sugerencias de los egresados.....	84
CONCLUSIONES	85
REFERENCIAS	86
ANEXO 1	89
DIRECCION DE EXTENSIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL DEPARTAMENTO DE VINCULACIÓN	90
UNIDAD CENTRAL DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS.....	90
Egresado (a) Universitario (a).....	90
DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL.....	91
II. DATOS ACADEMICOS.	91
III. SATISFACCIÓN Y FORMACIÓN ACADÉMICA	93
IV. ACTUALIZACIÓN.....	103
V. SUGERENCIAS	104

INTRODUCCIÓN

La Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) está comprometida con la formación universitaria de sus estudiantes, en ese sentido, desarrolla de manera permanente Estudios de Egresados para identificar las áreas de oportunidad y de mejora en los planes de estudio que oferta, así como ajustes o modificaciones en todas las áreas del quehacer universitario tomando en cuenta las opiniones y comentarios de los profesionistas ya insertos en el mercado laboral.

De acuerdo a la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en el Objetivo 4 Educación de calidad, describe garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. La estrategia es que para el 2030, se logre aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento (ONU-ODS, 2025).

En ese orden de ideas el Programa Sectorial de Educación de la Secretaría de Educación Pública, indica que las Instituciones de Educación Superior (IES) promuevan la creación de un sistema nacional de seguimiento de egresados de educación superior que permita conocer el impacto social y la efectividad de los programas académicos (SEP, 2025).

En atención a esta disposición nacional, la UACH se alinea al cumplimiento de esas metas mediante el Plan de Desarrollo Universitario (PDU) 2022-2028. Con relación a ello, en el Eje 1, establece como estrategias, contar con programas educativos actualizados y pertinentes a las necesidades de la sociedad, y su indicador medible es el volumen de egresados por programa académico. Otra de las estrategias para el cumplimiento de los objetivos universitarios es diseñar e implementar esquemas de formación que respondan a las dinámicas sociales, económicas y tecnológicas vigentes. El indicador es el porcentaje de estudiantes titulados respecto a los egresados. Además, la estrategia formativa está relacionada con desarrollar las habilidades blandas de los alumnos e inculcar el sentido humanista en la formación. Su valoración es el Índice de satisfacción de empleadores respecto a la formación de los recién egresados. Asimismo, en el Eje 3 del citado Plan, establece la estrategia de fortalecer la relación con egresados como parte fundamental de la comunidad universitaria. Su evaluación es mediante el número de personas afiliadas a la red de egresados UACH; y el número de participantes en eventos para egresados (UACH-PDU, 2025).

En ese contexto, se explica que al momento en que los estudiantes se convierten en egresados, es esencial el seguimiento de sus trayectorias profesionales para comprender el impacto de la educación recibida. Mantener la vinculación con los egresados permite promover el intercambio de experiencias y oportunidades. En ese sentido, el seguimiento continuo de los egresados proporciona información valiosa que puede utilizarse para mejorar la calidad de la educación y ajustar las expectativas de los estudiantes, futuros profesionistas.

La percepción de los egresados, entendida como el reconocimiento de las experiencias cotidianas, respecto a su formación académica, es esencial para proponer cambios a los problemas actuales derivados de deficiencias en la formación, para que los egresados puedan responder de manera óptima a las necesidades de la población, al concepto de “empleabilidad”, concebido como un conjunto de logros que propician el desarrollo y el éxito profesional en relación con la ocupación, lo cual repercute tanto en el bienestar de los egresados como en la comunidad y permite disponer de cierta garantía de que los programas académicos son acordes con las necesidades de la sociedad (Medina et al., 2023, p. 3).

Ante un panorama laboral complejo y heterogéneo es indispensable escuchar las voces de los egresados y sus consideraciones, ya que pueden ser de beneficio en la mejora de las funciones académicas. Analizar las habilidades y competencias que deben desarrollar los estudiantes en el trayecto universitario hoy en día, dan pauta para que las y los nuevos profesionistas puedan insertarse exitosamente al mercado laboral (Rivas y Navarro, 2024).

Se considera que los estudios de egresados han adquirido relevancia en la acreditación de los programas académicos de cualquier carrera. A decir de Maldonado (2021), los estudios de egresados se valora la coherencia de la formación académica con la actividad profesional, apoya para la toma de decisiones y en la planeación para mejorar los planes de estudio. De igual forma los estudios sirven de vinculación entre las instituciones de educación superior y el mercado laboral, contribuyendo al desarrollo de la responsabilidad social, ya que la educación se ha reconsiderado como un bien público, promotor del desarrollo humano y social.

Con el propósito de consolidar los esfuerzos de las instituciones educativas a nivel nacional, así como de fortalecer los estudios comparativos que permitan valorar el éxito de las universidades, en el año 2000 la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) estableció un sistema y estrategia metodológica de seguimiento de egresados. Este instrumento está basado en el resultado de sus egresados con respecto a su situación laboral y compromiso social, así como valorar el impacto de los procesos formativos y la identificación de nuevas necesidades de formación profesional. Desde entonces, los estudios de egresados se plantean como una herramienta de autoconocimiento y mejora de las instituciones de educación superior (ANUIES, 2003). Es por ello que la evaluación curricular y el seguimiento de egresados resultan fundamentales en la toma de decisiones en educación superior para el desarrollo de adaptaciones proactivas (Guzmán et al, 2024); en definitiva, es un indicador de calidad educativa, ya que valora la coherencia de la formación académica con la actividad profesional (Soto-Estrada et al., 2024).

Hirose-López et al., (2024) definen los estudios de egresados como una serie de análisis retrospectivos, los cuales se realizan cierto tiempo después del término de los estudios profesionales. Representan un recurso de gran valor para las entidades

académicas, ya que les permiten obtener información relevante acerca del desempeño profesional de sus egresados, conocer si poseen los conocimientos, habilidades y actitudes idóneos para ejercer su profesión, y si ésta concuerda con la formación recibida. Además de identificar el grado de satisfacción con el plan de estudios cursado, ello contribuye, en la mejora de la calidad de la educación.

Las IES buscan que los programas educativos tiendan a la adecuación y pertinencia en el mercado y la sociedad misma, por lo que las líneas de acción van encaminadas hacia la gestión de la calidad. Ya lo manifiesta Pereyra (2014) quien considera que la calidad educativa provoca un alto nivel de satisfacción en los egresados y esto repercute en su motivación personal y su eficacia laboral. Con ello, se incrementa la valoración de los empleadores hacia sus empleados, para este caso que nos ocupa, los egresados universitarios.

El término de calidad se relaciona con lo útil, eficaz, bueno, rentable, organizado y en donde la satisfacción formará parte de los indicadores de medición de la calidad en los estudios de seguimiento de egresados. Ya lo expresa Zabalza (2009) que solo se pueden obtener productos de alta calidad, si los procesos educativos diseñados fueron con calidad. En ese orden de ideas, solo se puede esperar que los egresados insertos en el mercado laboral se sientan satisfechos de la formación universitaria recibida si esta les asegura todos y cada uno de los aspectos de la calidad en todas sus dimensiones.

Para la ANUIES, la satisfacción de la formación profesional, se entiende como el grado de aceptación del egresado resultado, de una evaluación subjetiva por él mismo, acerca del proceso educativo recibido y que lo preparó para el ejercicio de una actividad económica y social específica. En ese sentido también describe la formación profesional como el proceso educativo de nivel superior, que prepara a los estudiantes para el ejercicio de una profesión; donde se demuestra sus conocimientos, capacidades y habilidades recibiendo una retribución económica de acuerdo con el estatus social que le ha otorgado la sociedad por su logro académico.

Siguiendo esta temática, la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) ha realizado Estudios Institucionales de Egresados, coordinados con las 15 Unidades Académicas, mismos que se enlistan a continuación:

Descripción	Generaciones estudiadas	Año de publicación
Estudio de Seguimiento de Egresados	1979-1998	1999
Estudio de Seguimiento de Egresados	1997-2001	2002
Estudio de Seguimiento de Egresados	2000-2005	2006
Estudio de Satisfacción de Egresados y Empleadores	2007-2008	2009
Estudio de Seguimiento de Egresados	2006-2010	2012
Estudio de Satisfacción de Egresados y Empleadores	2009-2010	2011
Estudio de Seguimiento de Egresados	2011-2014	2015

Estudio de Satisfacción de Egresados y Empleadores	2013-2014	2016
Estudio de Satisfacción de Egresados y Empleadores	2015-2016	2017
Estudio de Seguimiento de Egresados	2015-2017	2020

Con este fin, las IES evalúan cada programa educativo y realizan las adecuaciones a los mismos desde la planificación curricular para responder a las necesidades que demandan los empleadores y estudiantes, con el propósito de alinear esa brecha que se genera entre mercado laboral y profesionales recién egresados (Solé-Moro et al., 2018).

De acuerdo con Rivas (2023) menciona que, al momento de concluir sus estudios de licenciatura, los egresados se enfrentan a la toma de decisiones de distintas alternativas para dirigir sus caminos, entre ellas: búsqueda de empleo, continuar su formación en posgrado o en cursos de educación continua, emprender un negocio o empresa propia, realizar servicio comunitario o en su caso viajar. Para este caso específico de este estudio, los esfuerzos se dirigen hacia la búsqueda de empleo y en los estudios de posgrado, datos que direccionan como indicadores de evaluación de la institución. Por lo anterior, la inserción de los profesionales al campo laboral permite evaluar si la propuesta curricular es congruente con las necesidades, así como identificar áreas de oportunidad.

Las IES sustentan sus programas educativos en una formación basada en competencias, por lo que es esencial preparar a profesionales capaces de abordar eficazmente los problemas del mundo, combinando conocimientos disciplinarios con habilidades interpersonales, permitiendo que se adapten a los cambios de su entorno.

El modelo educativo por competencias propuesto por Tobón citado en González-Jaimes (2017), lo describe como: “proceso complejo de enseñanza que requiere de idoneidad para adaptarse a diferentes contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades, resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento” (p. 171).

Es importante señalar que las competencias laborales son dinámicas y evolucionan conforme al mercado y el contexto social, no permanecen en el tiempo y se adaptan a las nuevas necesidades emergentes, para que de acuerdo a las variaciones del contexto las instituciones educativas actualicen regularmente sus currículos y micro currículos basados en competencias, manteniendo coherencia con su misión, visión y perfiles académicos, así lo expresan Varona y Ramos (2023).

Actualmente, el mercado laboral solicita que la formación profesional no solo debe estar fundamentada en el conocimiento, sino en competencias laborales blandas. Algunas de ellas se incluyen como competencias transversales en los planes de estudio universitarios, entre éstas: pensamiento crítico e innovador,

emprendimiento, resolución de conflictos, comunicación asertiva, trabajo colaborativo, liderazgo, solo por mencionar algunas.

Estas habilidades son necesarias para abordar eficazmente situaciones, así como para interactuar de manera clara, concreta, concisa y completa en las condiciones apropiadas para el intercambio de información; de igual forma, permiten abordar situaciones que afectan el funcionamiento interno como la producción de una institución, ya sea de su entorno interno como externo, permite a los profesionistas adaptarse a los cambios que se le demanden (Maldonado, 2021). Según Cerrato et al., (2017) define las competencias blandas como las habilidades o destrezas, cualidades y conocimientos que un profesionista egresado de cualquier profesión debe desarrollar a lo largo de su educación superior, poniéndolas en práctica cuando sea necesario en su ámbito laboral.

La Organización para la Cooperación y del Desarrollo Económico (OCDE) reporta que los empleadores advierten que los profesionistas tienen niveles deficientes de desarrollo de competencias blandas y que su formación académica universitaria no coincide con los conocimientos y funciones a desempeñar, ocasionando baja empleabilidad laboral (OCDE, 2019).

Las habilidades más importantes que deben fomentarse son creatividad, liderazgo, trabajo en equipo resolución de problemas y toma de decisiones. World Economic Forum (2020) menciona diez habilidades laborales en las que hay que centrar la atención y enfocar su desarrollo de profesionistas entre las cuales están: 1) resolución de problemas complejos, 2) creatividad, originalidad e iniciativa, 3) liderazgo e influencia social, 4) uso, seguimiento y control de la tecnología, 5) diseño y programación de tecnologías, 6) razonamiento, resolución de problemas e ideación, entre otras.

En un estudio realizado por Verona y Ramos-Benítez (2024) sustentan que es necesario que los egresados, el sector productivo y las IES interactúen permanentemente, con el propósito de evaluar los currículos académicos para fortalecer la formación de profesionales en competencias, acorde a las demandas del mercado laboral. Los autores encuentran que las competencias más solicitadas por las empresas son: trabajo en equipo, comunicación asertiva e iniciativa. En su investigación concluyen que la poca articulación entre la universidad y el sector productivo afecta la formación de competencias laborales blandas, por lo tanto, dificulta la vinculación laboral y la capacidad de dar respuesta a las necesidades y expectativas sociales.

Por su parte Guzmán et al., (2024) en la investigación realizada, encontraron que, aunque los egresados valoran la formación teórica, metodológica y el uso de tecnologías y están satisfechos con el programa, la formación y la institución, no están preparados para optar por trabajos en distintos sectores económicos y para vincularse con alguna institución/empresa. Por ello, reconocen la falta de prácticas como prioridad para modificar el plan de estudios; demandan ampliar los contenidos teóricos, metodológicos y dar mayor peso a los técnicos, talleres y tecnologías

educativas. De los hallazgos en su estudio expresan que las mayores exigencias para el ejercicio profesional fueron las habilidades para establecer relaciones humanas, para identificar problemas y encontrar soluciones, para trabajar en equipo, la comunicación oral y escrita, la adaptación a los cambios organizacionales y las nuevas tecnologías. Estos factores y requerimientos destacan la necesidad de revisar los contenidos y estructura del plan de estudios.

En un estudio realizado por Murillo y Montaña (2018) sobre las condiciones laborales de los egresados de educación superior en México, los participantes percibieron que la formación recibida es una buena base para desempeñarse satisfactoriamente en un empleo actual, los autores concluyeron que los egresados de instituciones privadas se sienten más aptos para desempeñar su empleo actual, pero menos satisfechos. Los de instituciones públicas mencionan que requieren estudiar una maestría para ejercer su empleo actual a pesar de que en promedio ocupan empleos con menor calidad y se sienten más satisfechos, no encontrando a ello una explicación al respecto.

Por otra parte, los empleadores tienen la expectativa de que los egresados no están desarrollando habilidades blandas en su formación universitaria, lo cual afecta sus oportunidades de empleo. Por ello, es importante reconocer el rol que juegan estas habilidades en la actualidad por parte de las universidades, desarrollarlas puede mejorar la empleabilidad de sus egresados y mejorar los índices educativos (Sulca, 2022). Se ha demostrado que habilidades como la comunicación, trabajo en equipo y la solución de problemas tienen mayores impactos en la empleabilidad (Albeha, et. al., 2020).

En ese sentido, la educación superior y las organizaciones de la sociedad deben estrechar vínculos, cumpliendo con el requisito de pertinencia universitaria en materia de oferta educativa (Gómez, et al., 2018; Leyva, et al., 2021); ya que la vinculación es por excelencia un mecanismo vital para viabilizar las necesidades formativas y a la vez diseñar procesos de formación continua entre universidad–empresa (Quintero-Dávila y León-Hernández, 2024). Esto pone de manifiesto la importancia de generar vinculación entre el ámbito académico y el sector laboral, mediante pasantías o prácticas profesionales para complementar la formación de los estudiantes, además de instancias menos formales, como encuentros entre los actores del mundo laboral y académico, reuniones, redes de contactos, entre otras. En definitiva, las IES al analizar el desempeño profesional de los egresados, tienen un acercamiento hacia la evaluación de la pertinencia de la oferta académica, de igual forma valoran la adecuación de los contenidos incorporados en los planes de estudio y pueden establecer acciones tendientes a mejorar ambos aspectos (Coria, et al., 2024).

Según Martín del Peso (2013) la rapidez con la que los egresados aprenden a desarrollar su trabajo depende del nivel y del tipo de competencia adquirida en su formación universitaria. Para tal efecto, se define un perfil de egreso, que determina las competencias que debe reunir al egresar. Para ello es preciso contar con grupos

de interés: académicos, empleadores, empresarios, sociedad, gobierno, por citar algunas.

Existen algunas teorías que sustentan los estudios de egresados, algunas de ellas se mencionan brevemente.

La Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, dicha teoría sostiene que, la autorrealización es la más alta necesidad del ser humano, por lo que sus logros, incluido el profesional, generan un nivel de satisfacción mayor. Es en esta área donde se busca compensar esta necesidad (Citado en Rodríguez y Pérez, 2018). Esta teoría resulta útil para entender como la educación superior contribuye a satisfacer distintas necesidades de los egresados universitarios, entre ellas la seguridad, direccionada en la búsqueda de estabilidad laboral e ingresos suficientes, hasta la pertenencia, vinculada al sentido de comunidad académica y profesional, así como la estima y la autorrealización, expresadas en el reconocimiento social, el logro profesional para el desarrollo pleno del potencial personal.

La Teoría de la mejora continua representada por Deming, quien argumenta la necesidad de mejorar continuamente el sistema, en este caso el sistema educativo, mediante la educación superior, propiciando la educación continua y el autodesarrollo que fomenta en los estudiantes el liderazgo (Citado en Rodríguez y Pérez, 2018). Para el contexto del seguimiento de egresados universitarios, esta teoría permite entender que la formación profesional y las competencias adquiridas en la universidad no constituyen un producto acabado, sino un proceso en continua evolución. Es por ello, que el desarrollo profesional de los egresados puede analizarse como un ciclo de mejora continua, que van desde la planeación reflejada desde la preparación académica, la inserción laboral, la evaluación de logros y dificultades y la actualización de conocimientos y habilidades durante el ejercicio profesional y a lo largo de la vida.

La Teoría de capital humano de Schultz, argumenta que invertir en la educación de los individuos significará aumentar las oportunidades y los ingresos de cada sujeto, al incidir en la productividad del trabajo. La empleabilidad aumenta si es mayor el nivel de educación (Citado en Infante-Alcántara et al., 2023). En el caso de los egresados universitarios, esta perspectiva permite comprender la importancia de analizar la inserción laboral y el retorno social y económico de la educación superior. El seguimiento de egresados se convierte así en una herramienta fundamental para medir cómo la inversión educativa impacta en la empleabilidad, los ingresos, el estatus social y la contribución al desarrollo económico de la sociedad, al tiempo que visibiliza los beneficios intangibles, como la movilidad social y la generación de capital cultural.

La Teoría de la existencia, relación y crecimiento (ERC) de Alderfer, cimentada en los postulados teóricos de Maslow, y adiciona elementos como la etapa de la frustración, donde las necesidades básicas requieren de la interacción con otras personas en el ámbito educativo y laboral para su satisfacción (Citado en Rodríguez

y Pérez, 2018). Esta teoría resulta pertinente para revisar cómo los jóvenes profesionales buscan cubrir sus necesidades de existencia a través de la obtención de empleo e ingresos, sus necesidades de relación mediante la construcción de redes sociales y profesionales, y sus necesidades de crecimiento a través de la proyección del desarrollo académico, laboral y personal en el mediano y largo plazo.

La Teoría Bifactorial o de los dos factores de Herzberg, ésta parte del supuesto de que, en todo puesto de trabajo existen dos aspectos muy importantes: lo implícito en el puesto mismo, es decir, todo lo que los empleados hacen en términos de actividades y tareas de trabajo, y la motivación. Lo anterior se refuerza cuando Herzberg, Mausner y Snyderman (2017) explicaron su teoría del ajuste al trabajo refiriéndose a la interrelación de la persona con el ambiente, particularmente su influencia en la motivación. A decir de los autores, la satisfacción no se logra únicamente con el nivel en que cubren las necesidades de los empleados, sino del grado en que el contexto laboral atiende también sus necesidades y sus valores. (Citado en Rodríguez y Pérez, 2018). En el caso de los egresados universitarios, esta teoría resulta útil para analizar cómo la inserción laboral no depende únicamente de las condiciones externas que aseguren estabilidad, sino también de la posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional (factores motivacionales) que les permitan sentirse realizados en su trayectoria laboral. De esta manera, un estudio de egresados permite identificar el empleo alcanzado, el grado de satisfacción y motivación que experimentan los profesionales en el inicio de su vida laboral.

La Teoría Credencialista, sostenida por Collins, quien resalta lo esencial de los títulos escolares como legítimo elemento aceptado socialmente para las contrataciones o remuneraciones. Es innegable que cada vez se requieren más títulos para ocupar un mismo puesto, creando así una “inflación en las credenciales” (Citado en Rodríguez y Pérez, 2018). Para el estudio de egresados universitarios, este enfoque resulta interesante para analizar en qué medida el título profesional se traduce en mejores oportunidades de trabajo, reconocimiento y movilidad social, o por otra parte si existe la saturación de credenciales que genera sobrecalificación y desempleo de egresados. En definitiva, la teoría credencialista ofrece un marco crítico para evaluar la relación entre formación académica, mercado de trabajo y expectativas de los egresados en contextos de creciente competitividad.

El Estudio que se presenta consta de los apartados de: I) *Introducción*, misma que describe algunas citas de autores que respaldan los estudios de egresados, de igual forma se fortalece con algunos contenidos de teorías que los sustentan. Se incluyen algunas experiencias de investigaciones previas en distintos contextos y por último un resumen de estudios de egresados realizados por nuestra Universidad. Los subsiguientes apartados II) *Objetivos*, III) *Metodología* y el IV) *Reporte de resultados* que se clasifican en 1) Datos generales, 2) Datos académicos, 3) Satisfacción y formación académica, 4) Desempeño profesional, 5) *Actualización*, y 6) *Sugerencias*, V) *Conclusiones*.

En un primer bloque se presentan resultados de reporte institucional y en un segundo bloque, resultados por cinco áreas de conocimiento donde se agrupan los programas educativos participantes.

OBJETIVOS

Objetivo general

Realizar un Estudio de seguimiento de egresados a nivel institucional y por áreas de conocimiento para conocer la ubicación laboral, desempeño y satisfacción de los egresados de las generaciones 2018 a la 2022 con el propósito de establecer estrategias de mejora continua en distintas áreas del quehacer de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Objetivos específicos

- Identificar la satisfacción con la formación académica recibida, el plan de estudios, el diseño curricular y aspectos relacionados con la docencia de los egresados de la Universidad Autónoma de Chihuahua de las generaciones 2018 a la 2022.
- Describir el periodo que los egresados se ubicaron en el ámbito laboral después de egresar.
- Conocer el número de egresados que trabajan dentro de su área de formación, los rangos de ingresos mensuales, así como el nivel de satisfacción con su empleo.
- Clasificar algunas estrategias que los egresados valoran según su experiencia y desempeño profesional para que la formación académica está más acorde con la realidad del campo laboral.

METODOLOGÍA

El estudio que se presenta es cuantitativo, con un alcance descriptivo. Se integró un equipo de trabajo colegiado con un representante de cada una de las Facultades que conforman la Universidad y personal de la Unidad Central de Seguimiento de Egresados.

Se construyeron varias fases para el desarrollo del Estudio:

- | | | |
|----------|------------------------------------|---|
| Fase I. | Integración del equipo de trabajo. | Se conformó equipo de trabajo de 17 personas. |
| Fase II. | Diseño y revisión del instrumento | Se tomó instrumento base y se envió a las Facultades para revisión y validación por expertos. (Anexo 1) |

Fase III.	Actualización del directorio de egresados.	Se integró una base de datos de egresados con información de contacto para el encuestamiento.
Fase IV.	Pilotaje del Instrumento	Se aplicó instrumento y se realizaron mínimos ajustes, la mayoría redacción y formato digital.
Fase V.	Levantamiento de datos	Se envió instrumento de forma digital mediante google forms.
Fase VI	Capacitación en SPSS Análisis de resultados	Se recibió curso de SPSS por personal experto y con valor curricular para los participantes.
Fase V.	Elaboración del reporte	Se realizaron sesiones semanales de seguimiento para avance de resultados tanto de Estudio Institucional como de Facultad con el pleno de equipo de trabajo.

De la **población de interés**, son egresados de generaciones de los años de egreso del 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 de las quince Unidades Académicas de la Universidad.

La **muestra** fue de 4502 egresados de una población total de 17,144 personas. La fórmula utilizada para establecer éste cálculo se muestra en Anexo 2.

Del **instrumento** para la recolección de datos, se tomó documento base y se fortaleció como las aportaciones de académicos de las Facultades, mismo que se validó y aprobó para su aplicación.

El instrumento es tipo encuesta y consta de 46 preguntas divididas en las siguientes secciones:

- 1) Datos generales.
- 2) Datos Académicos.
- 3) Satisfacción y formación académica.
- 4) Desempeño profesional.
- 5) Actualización.
- 6) Sugerencias.

La encuesta es con preguntas cerradas tipo Likert, solo una pregunta abierta para categorizar, misma que es referida a las sugerencias que los egresados desean aportar para la mejora del quehacer universitario.

El instrumento fue enviado en línea mediante formato de google forms por los responsables de egresados de las quince Facultades. Las respuestas se concentraron en una sola plataforma y semanalmente se verificaban los egresados que respondían por conducto de Unidad Central. Se notificaba a las Facultades para dar seguimiento al directorio faltante y realizar nuevos envíos por su parte.

Al cierre de levantamiento de datos institucional, algunos programas educativos no alcanzaron la meta programada de muestras a encuestar. Para efectos de Estudio de Facultad se considera estos datos, sin embargo, las Unidades Académicas continuaron trabajando para lograr la muestra planeada por carrera y que se elaboren sus estudios por carrera, para razones de acreditación.

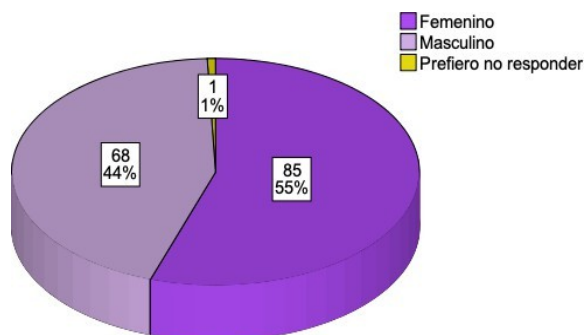
El análisis de los datos se realiza mediante SPSS versión 25. Se realizaron tablas de frecuencias para caracterizar el colectivo; en un segundo nivel de análisis se realizaron asociaciones y correlaciones entre variables con el objetivo de identificar patrones, mediante tablas de conglomerados de k-medias y tablas cruzadas

De esta forma derivan un estudio Institucional y por Áreas de conocimiento realizado por personal de Unidad Central. 15 Estudios de Egresados desarrollados por cada una de las Unidades Académicas, así como su respectivo Estudio por Programa Educativo.

REPORTE DE RESULTADOS **ESTUDIO INSTITUCIONAL DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS 2025** **FACULTAD DE ZOOTECNIA Y ECOLOGÍA**

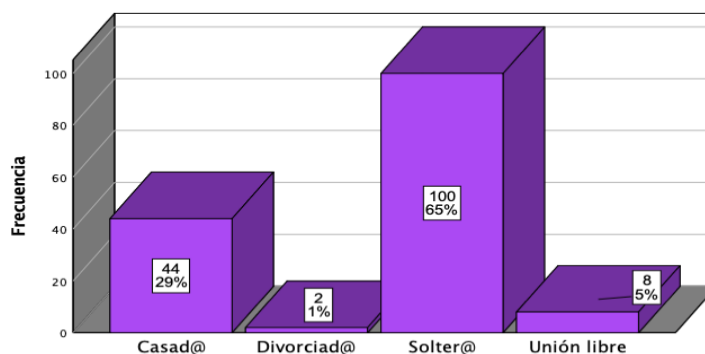
DATOS GENERALES DEL EGRESADO

Figura 1. Distribución de la muestra por género



Del total de la muestra encuestada, el mayor porcentaje son del sexo femenino y el resto son del sexo masculino, prácticamente distribuidos de manera equitativa. Se recomienda, mantener una política de equidad en la comunicación institucional y en los programas de extensión.

Figura 2. Estado Civil



Correspondiente a la distribución de la muestra por estado civil, el 65% de los encuestados son solteros, el 29% son casados, mientras que el 6% restante se encuentran en otras situaciones, como unión libre y divorciados. Considerando que la mayoría es soltera, lo que implica una mayor flexibilidad de movilidad geográfica. Se recomienda que las estrategias de vinculación y orientación profesional promuevan activamente oportunidades laborales y de posgrado tanto a nivel nacional como internacional.

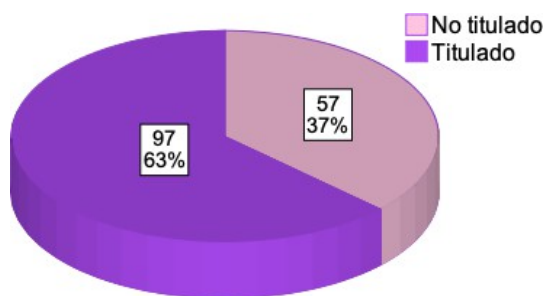
DATOS ACADÉMICOS

Tabla 1. Porcentaje de egresados por programa académico

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero en Ecología	99	64.3%
Ingeniero Zootecnista en Sistemas de Producción	55	35.7%
Total	154	100%

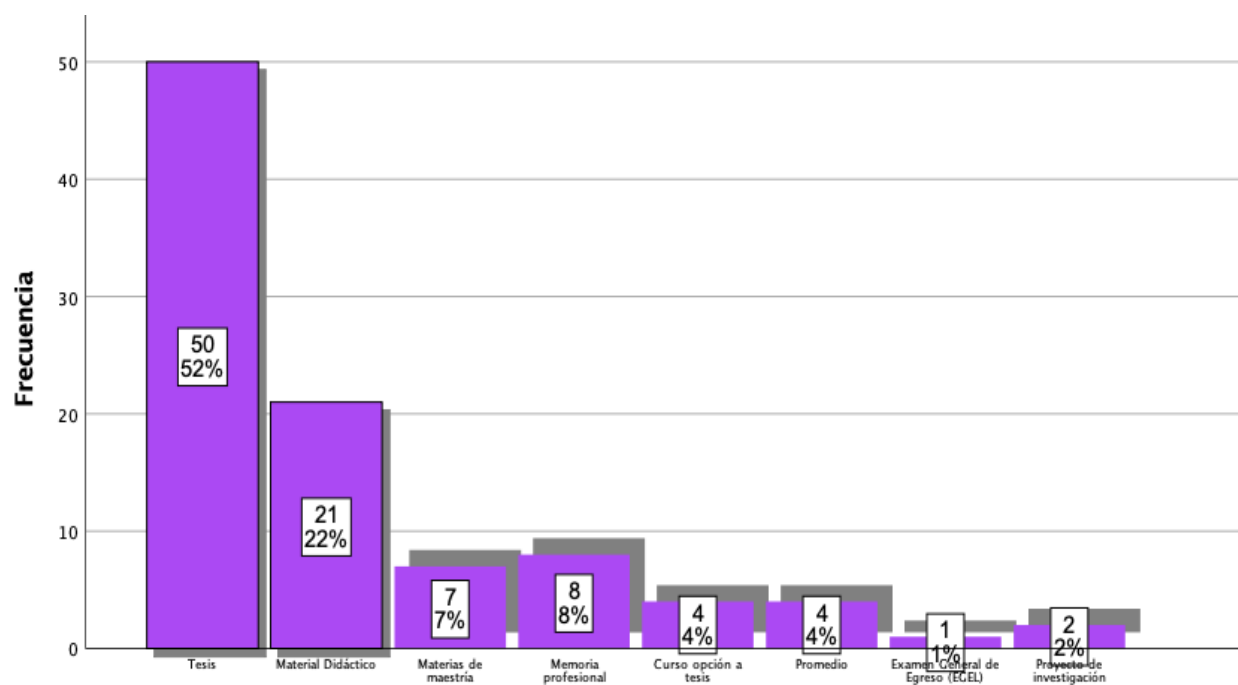
Se presenta la distribución de la muestra según la carrera cursada. El mayor porcentaje de los encuestados pertenecen a la carrera de Ingeniero en Ecología, mientras que el restante pertenecen a la carrera de Ingeniero Zootecnista en Sistemas de Producción. Se recomienda asegurar que el análisis de pertinencia curricular y las recomendaciones que hacen los egresados, se tomen en cuenta para las necesidades específicas de cada programa, particularmente Ecología, que domina la muestra

Figura 3. Estatus de titulación



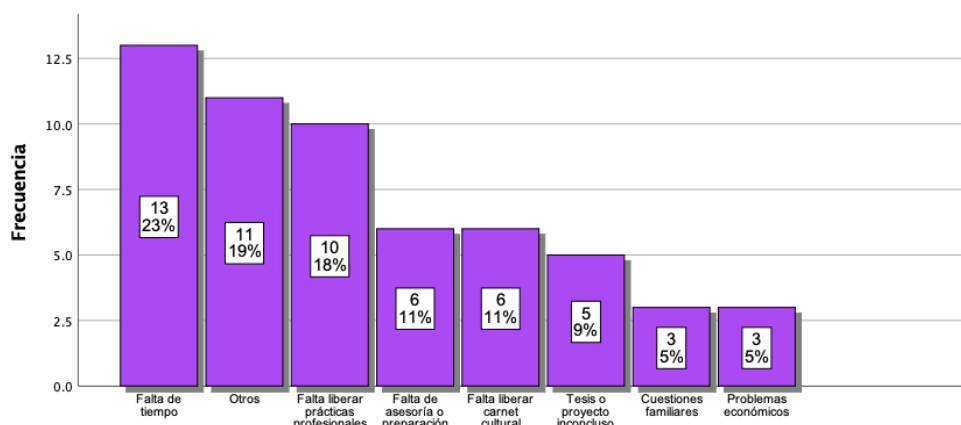
Se muestran los datos relacionados con la situación académica actual de los egresados encuestados. La mayoría de los profesionistas mencionaron estar titulados, mientras que menos del 40% aún no cuentan con su título. Se recomienda simplificar los procesos administrativos de titulación para que los pasantes pueda completar su ciclo profesional, reconociendo el alto valor del título en el mercado laboral.

Figura 4. Proceso de titulación



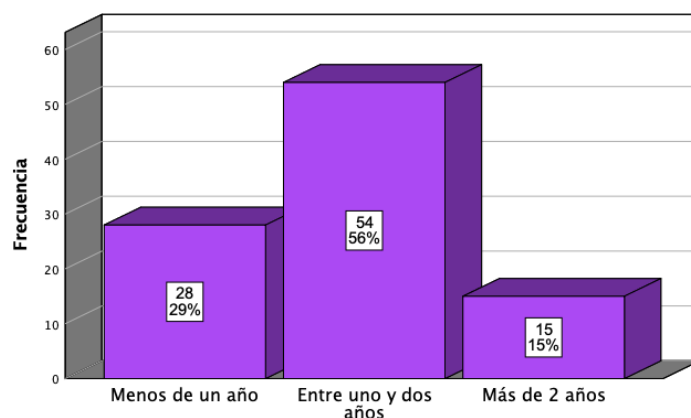
De los egresados titulados, el 52% señaló haber obtenido el título por la elaboración de una Tesis. En segundo lugar, el 22% lo hizo a través de la elaboración de Material Didáctico. Por otro lado, un 7% lo hizo mediante la aprobación de 4 Materias de Maestría, así como otro 8% lo hizo a través de Memoria Profesional. Un 4% hizo Curso Opción a Tesis, y otro 4% se tituló por Promedio. Por último, un 1% presentó Examen General de Egreso y otro 2% optó por el Proyecto de Investigación. Se recomienda revisar y promover activamente vías de titulación alternas y más ágiles que no dependan exclusivamente de la investigación formal (Tesis), como la Memoria Profesional o por Promedio (4%), para reducir la barrera burocrática.

Figura 5. Principal causa para no titularse



Respecto a las barreras para no titularse, la principal causa señalada es la falta de tiempo (23%). En segundo lugar, el 18% indica la falta de liberación de prácticas profesionales. Dado que una mayoría significativa de egresados (85%) ya se encuentra inserta en el mercado laboral, la falta de tiempo es un indicador directo de que los egresados priorizan la estabilidad laboral y el ingreso económico sobre la conclusión del ciclo académico formal. La complejidad burocrática o el tiempo requerido para el proceso de titulación, incluyendo la liberación de prácticas, se convierten en una fricción administrativa que el egresado no puede o no quiere costear una vez que ha asegurado un empleo.

Figura 6. Tiempo que tardó para titularse



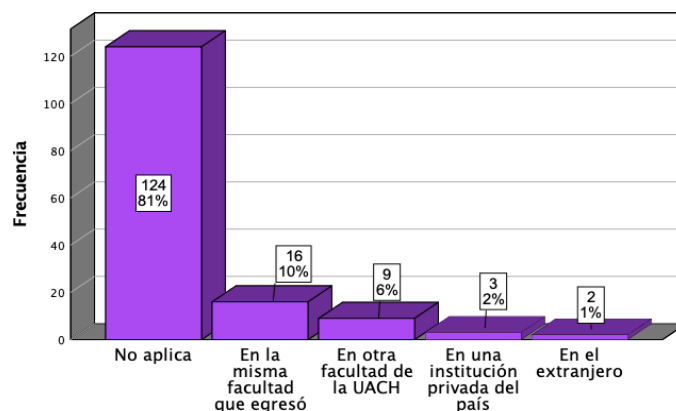
En relación con el periodo requerido para la obtención del título, el 29% de los egresados logró titularse en un periodo menor a un año después de concluir sus estudios; el 56% lo hizo entre uno y dos años; mientras que el 15% restante se tituló después de transcurridos más de dos años. Se recomienda crear procesos que permitan a los egresados titularse en menos de un año, ya que el proceso actual es demasiado largo para la mayoría.

Tabla 2. Porcentaje de egresados y estatus máximo de estudios

Estatus máximo de estudios	Frecuencia	Porcentaje
Candidato a grado de doctor	2	1.3%
Candidato a grado de maestría	4	2.6%
Especialización	1	0.6%
Pasante de licenciatura	56	36.4%
Pasante de maestría	8	5.2%
Titulado de licenciatura	77	50%
Titulado de maestría	6	3.9%
Total	154	100%

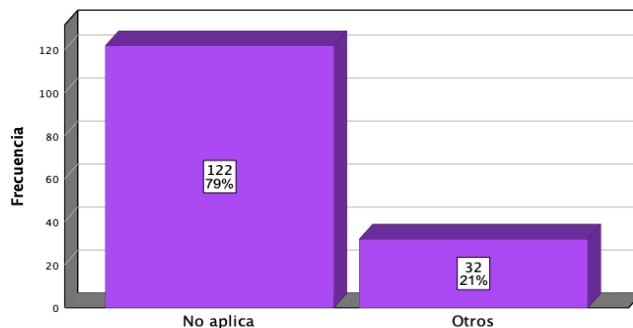
De la muestra de egresados encuestados el 50% tienen como grado máximo de estudios la obtención del título de licenciatura, el 36% pasante de licenciatura, el restante 14% se compone del resto de las categorías siendo pasante de maestría y titulado de maestría los de mayor porcentaje. El principal desafío a nivel académico es la obtención del grado de licenciatura, no la progresión a posgrado. Se recomienda que las estrategias deban concentrarse en convertir al 36.4% de pasantes, en titulados, lo que ayudará su formación para el crecimiento profesional y económico.

Figura 7. Institución en donde realiza o realizó estudios de posgrado



Dentro de los egresados encuestados que manifestaron haber cursado estudios de posgrado, el 81% indicó que no ha realizado estudios a nivel posgrado. Por otro lado, el 10% continuó o continúa sus estudios en la misma Unidad Académica de la que egresaron. El 6% mencionó que los realizó en otra Unidad Académica dentro de la Universidad Autónoma de Chihuahua, así como el 2% indicó que los realizó en una institución privada del país. Por último, el 1% continuó en una institución en el extranjero. Véase Figura 7. Se recomienda promover la lealtad institucional (16% de retención en posgrado) para fortalecer los programas internos. El bajo porcentaje en el extranjero (1%) y en instituciones privadas nacionales (2%) debe alertar sobre las limitaciones en la proyección global de los egresados, lo que requiere un impulso al idioma y a la movilidad.

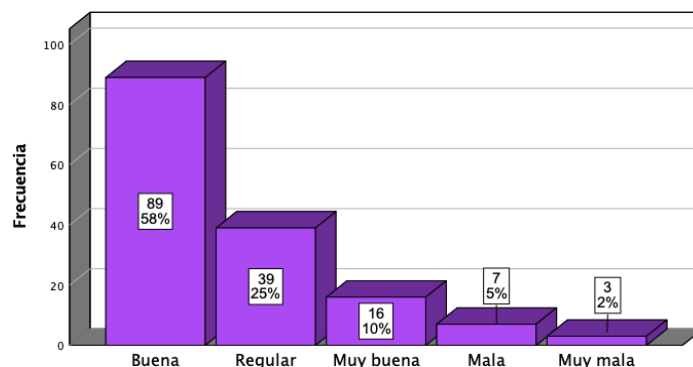
Figura 8. Área donde realiza o realizó estudios de posgrado



De los egresados encuestados, el 79 % manifestó no haber realizado estudios de posgrado, mientras que el 21% restante mencionó hacerlo dentro del área Agropecuaria, de Tecnologías de Productos de Origen Animal, Recursos Naturales, Química, Ingeniería y Económico-Administrativa entre otras. El interés en el área Económico-Administrativa debe ser interpretado como una demanda para adquirir habilidades de gestión, finanzas y emprendimiento. Se recomienda formalizar esta oferta de posgrado o a través de educación continua, complementando el conocimiento técnico esencial con las capacidades de negocio.

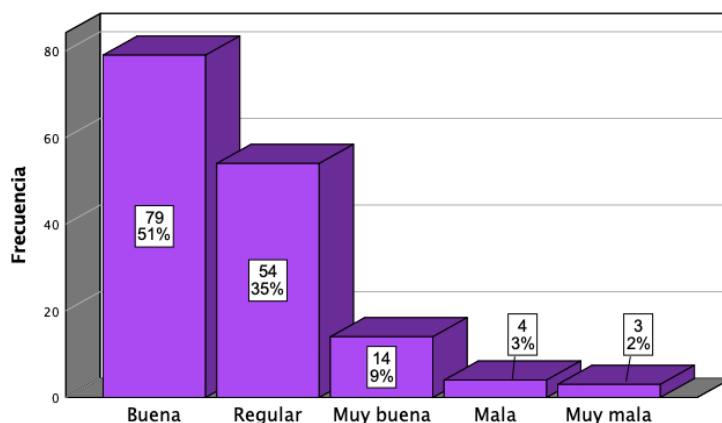
SATISFACCIÓN Y FORMACIÓN ACADÉMICA

Figura 9. Expectativas cubiertas con respecto a Metodología de las clases



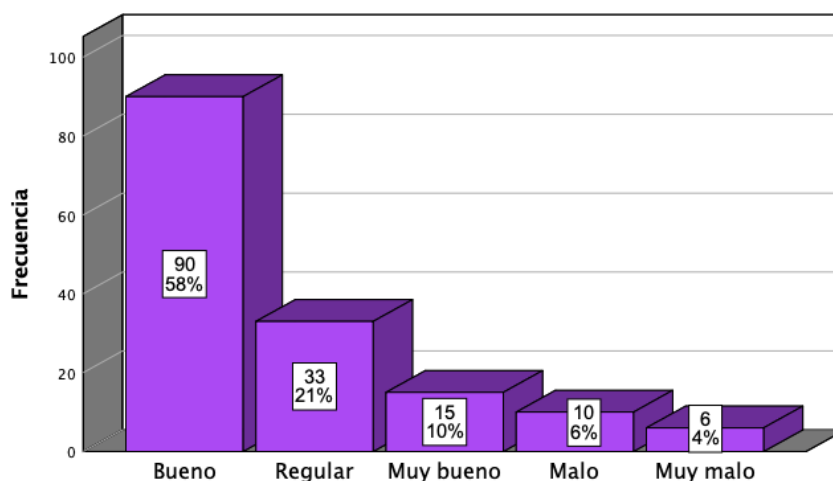
Los egresados encuestados comentaron en su mayoría un 58% que sus expectativas fueron cubiertas de buena forma en el área de la metodología de las clases, seguido por un 25% que lo considero como de manera regular, un 10% lo consideró como muy bien cubiertas y un 7% no cubiertas. Véase Figura 9. Se recomienda implementar programas de capacitación pedagógica continua para los docentes, con el fin de elevar la calidad percibida de las metodologías de enseñanza y mejorar el estándar de "Buena" a "Muy Buena".

Figura 10. Expectativas cubiertas con respecto a Metodología de evaluación



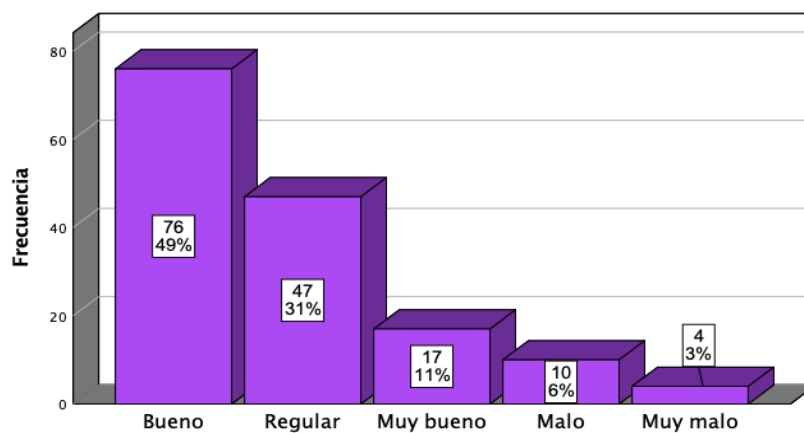
En lo referente a expectativas cubiertas en metodología de evaluación el 51% consideró que fueron cubiertas de buena forma, el 35% expresó que fueron cubiertas de forma regular, el 9% sus expectativas se cubrieron muy bien y el 5% mencionó que no fueron cubiertas. Se recomienda revisar y alinear las metodologías de evaluación para que midan de manera efectiva el desarrollo de competencias prácticas y profesionales, más allá del conocimiento teórico, asegurando la coherencia con el modelo educativo por competencias.

Figura 11. Expectativas cubiertas con respecto al Plan de estudios



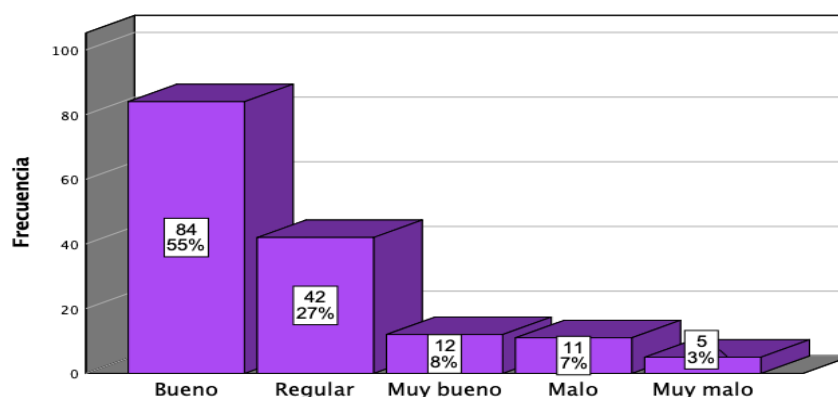
En lo referente a expectativas cubiertas con respecto al plan de estudios el 58% consideró que fueron cubiertas de buena forma, el 21% expresó que fueron cubiertas de forma regular, el 10% sus expectativas se cubrieron muy bien y el 10% restante mencionó que no fueron cubiertas. Véase Figura 11.

Figura 12. Expectativas cubiertas con respecto a los materiales de estudio



En lo referente a expectativas cubiertas en materiales de estudio el 49% consideró que fueron cubiertas de buena forma, el 31% sus expectativas se cubrieron regularmente; y el 11% expresó que fueron cubiertas de muy buena forma, el 9% mencionó que no fueron cubiertas. Véase Figura 12.

Figura 13. Expectativas cubiertas con respecto al modelo educativo



La Figura 13 muestra lo referente a expectativas cubiertas en el modelo educativo el 55% consideró que fueron cubiertas de buena forma, el 27% sus expectativas se cubrieron regularmente, el 8% expresó que fueron cubiertas de muy buena forma, y el 10% restante mencionó que no fueron cubiertas.

Tabla 3. Expectativas cubiertas de los egresados por grupo

Expectativas cubiertas	Buena	Regular	Mala
Metodología de las clases	2.90	2.43	1.09
Metodología de evaluación	2.79	2.35	1.55
Materiales de estudio	3.00	1.84	1.55
Frecuencia	92	51	11
Porcentaje	60%	33%	7%

En cuanto a las expectativas cubiertas de los egresados respecto a la metodología de enseñanza, los métodos de evaluación y los materiales de estudio proporcionados por la Facultad, el 60 % consideró que estos aspectos fueron cubiertos de manera satisfactoria. Por otro lado, un 33 % manifestó una percepción regular, mientras que otro 7 % opinó que sus expectativas no fueron cubiertas. Para ello se elaboró grupos de K Medias. Véase Tabla 3.

Tabla 4. Expectativas cubiertas de los egresados por grupo

Expectativas cubiertas	Bueno	Regular	Malo
El plan de Estudios	2.94	2.35	1.18
El modelo educativo	3.00	2.02	1.12
Frecuencia	94	43	17
Porcentaje	61%	28%	11%

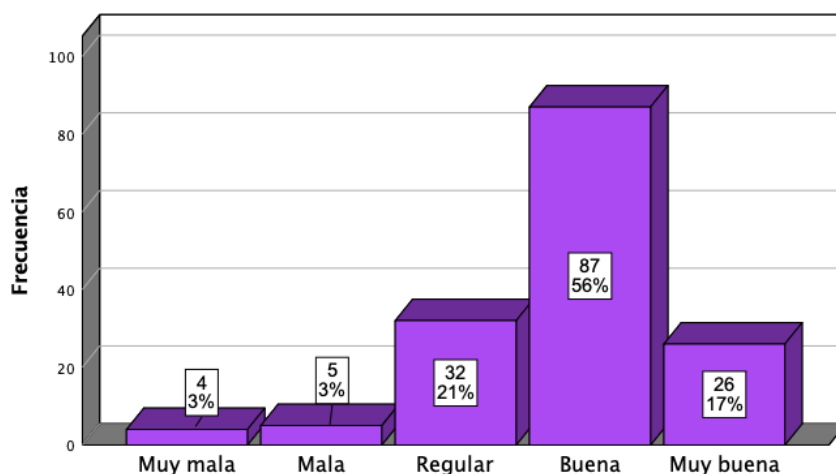
La Tabla 4 muestra que el 61% de los egresados considera que sus expectativas respecto al plan de estudios y al modelo educativo fueron cubiertas de manera muy satisfactoria. El 28% opinó que fueron cubiertas de forma regular, mientras que el 11% restante señaló que no fueron cubiertas. Para ello se elaboró grupos de K Medias.

Tabla 5. Expectativas cubiertas de los egresados por grupo

Expectativas cubiertas	Bueno	Regular	Malo
Metodología de las clases	4.13	3.31	2.00
Metodología de evaluación	4.03	3.24	2.20
El plan de estudios	4.15	3.20	1.50
Los materiales de estudio	4.10	3.07	2.00
El modelo educativo	4.09	3.09	1.50
Frecuencia	89	55	10
Porcentaje	58%	36%	6%

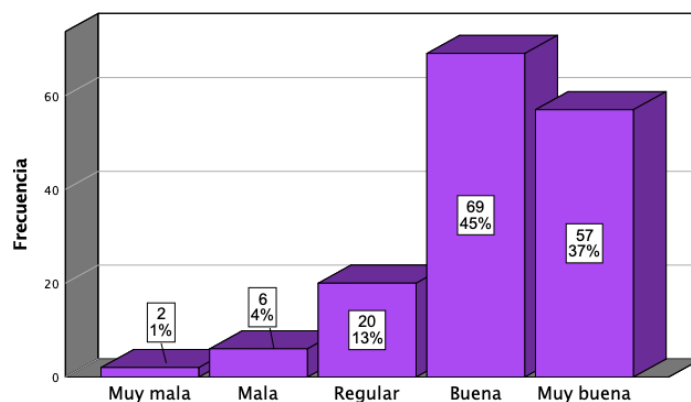
El 58% de los egresados expresó sentirse satisfecho, ya que sus expectativas de estudio fueron cubiertas. El 36% manifestó que su nivel de satisfacción respecto a su formación académica fue regular, mientras que el 6% opinó que sus expectativas no fueron cumplidas, lo que refleja un buen nivel de satisfacción, Véase Tabla 5.

Figura 14. Expectativas cubiertas con respecto a la Formación académica recibida



La formación académica recibida fue muy buena para un 17% de la muestra encuestada, 56% opinó que fue buena, el 21% regular y el 6% restante opinaron que fue de mala a muy mala. Véase Figura 14.

Figura 15. Expectativas cubiertas con respecto a la Preparación de los docentes



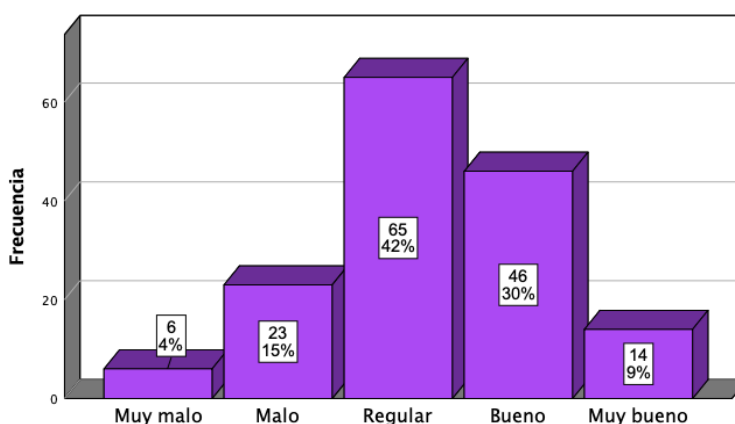
En cuanto a la preparación académica de los docentes para un 37% es muy buena, para la mayoría un 45% fue buena, el 13% opinó que fue regular y el restante 5% opinó que fue de mala a muy mala. Véase Figura 15.

Tabla 6. Percepción con respecto a la formación académica y preparación docente

Percepción de los egresados	Bueno	Regular	Malo
Formación académica recibida por la Universidad	4.19	3.13	1.33
Preparación académica de los docentes	4.52	3.37	1.67
Frecuencia	110	38	6
Porcentaje	71%	25%	4%

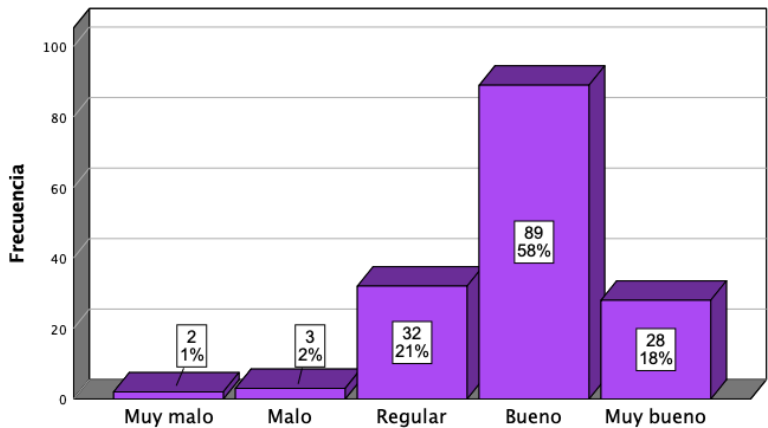
De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 71% de los egresados considera que la formación académica proporcionada por la UACH y la preparación académica de los docentes es buena, mientras que el 25% calificó ambos aspectos como regular y el 4% la percibe como mala. Para ello se elaboró grupos de K Medias. Véase Tabla 6.

Figura 16. Expectativas cubiertas con respecto al mantenimiento de las instalaciones



En cuanto a la opinión sobre el mantenimiento de las instalaciones el 9% dijo que para ellos fue muy bueno, el 30% dijo que fue bueno, el 42% la mayoría opinó que para ellos fue regular y el 19% lo calificaron de malo a muy malo. Véase Figura 16.

Figura 17. Expectativas cubiertas de los egresados con respecto al tamaño de las instalaciones



En relación al tamaño de las instalaciones la facultad, Un 18% de los encuestados opinan que son muy buenas, el 58% la mayoría opinan que son buenas, el 21% menciona que son regulares y solamente el 3% opinan que no son del tamaño adecuado. Véase Figura 17.

Tabla 7. Percepción de los egresados respecto a la infraestructura

Percepción de los egresados	Bueno	Regular	Malo
Mantenimiento de las instalaciones	4.23	2.74	1.38
Tamaño de las instalaciones	4.33	3.76	2.13
Frecuencia	60	86	8
Porcentaje	39%	56%	5%

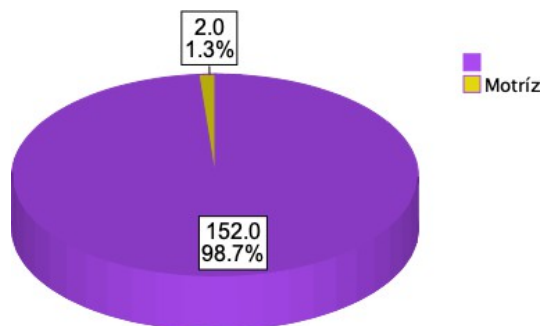
En términos generales la percepción del mantenimiento y tamaño de las instalaciones no es totalmente satisfactoria, el 39% de los encuestados consideró que eran buenas, el 56% que son la mayoría las calificó como regulares y solo el 5% manifestó que eran insatisfactorias. Para ello se elaboró grupos de K Medias. Véase Tabla 7.

Tabla 8. Pertinencia del programa educativo y consideración hacia otras opciones académicas dentro de la UACH

Consideración hacia otras opciones académicas dentro de la UACH				
Pertinencia del programa educativo	No	6	15	21
		28.6%	71.4%	100.0%
	Sí	11	122	133
		8.3%	91.7%	100.0%
Frecuencia	Porcentaje	17	137	154
		11.0%	89.0%	100.0%

La Tabla 8 es una tabla cruzada que muestra que el 92% de los encuestados sí consideraría otras opciones académicas dentro de la UACH en relación con la pertinencia del programa educativo y solo el 8% no las consideraría. No obstante, el 71% considera que el programa educativo no es pertinente; sin embargo, aun así, estarían dispuestos a explorar otras alternativas académicas dentro de la misma institución y para el 29% no hay pertinencia del programa educativo por lo que no considerarían otras opciones académicas dentro de la UACH.

Figura 18. Egresados con alguna discapacidad



Dentro de la muestra encuestada, solo dos personas se identificaron con alguna discapacidad: en este caso con discapacidad motriz, las cuales calificaron como alto el nivel de satisfacción con respecto a la atención recibida por la UACH. Véase Figura 18 y Tablas 9 y 10.

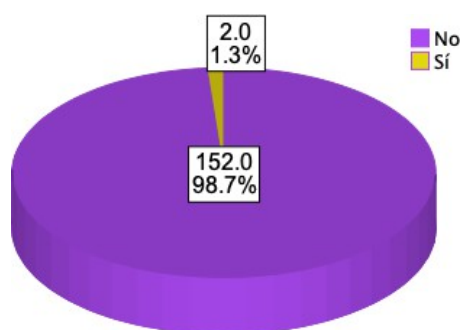
Tabla 9. Número de egresados y tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad	Frecuencia
Motriz	2

Tabla 10. Grado de satisfacción de personas con discapacidad con la atención recibida de la UACH

Satisfacción	Frecuencia
Alta	2

Figura 19. Egresados de comunidades vulnerables

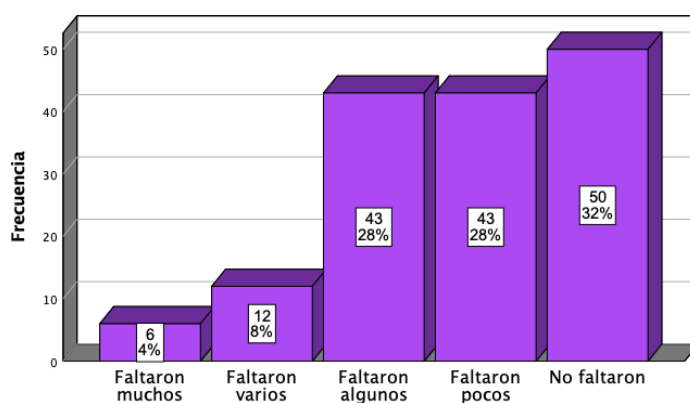


Del total de la muestra encuestada, el 1.3 % —equivalente a 2 personas— declaró pertenecer a alguna comunidad vulnerable. De estos dos egresados, uno calificó con un nivel alto su satisfacción respecto a la atención recibida por parte de la facultad, y el otro egresado lo calificó como bajo. Véase Figura 19 y Tabla 11.

Tabla 11. Grado de satisfacción de grupos vulnerables con la atención recibida de la UACH

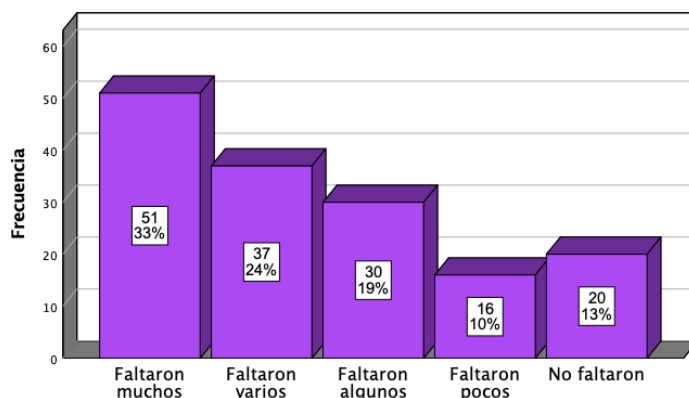
Satisfacción	Frecuencia
Alta	1
Baja	1

Figura 20. Diseño curricular del programa educativo. Faltaron aspectos relacionados a Materias teóricas



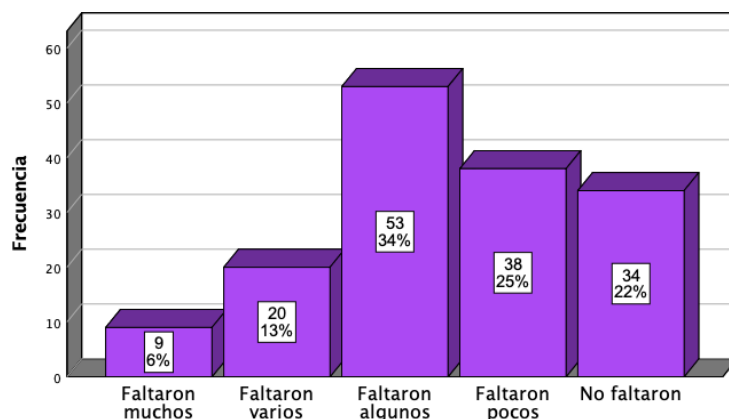
Según los egresados encuestados para el 32% no hizo falta aspectos en las materias teóricas en el diseño curricular, un 28% opinó que hicieron falta pocos aspectos, y al igual otro 28% opinaron que hicieron falta algunos. Por último, para el 8% hicieron falta varios, y para el 4% muchos aspectos relacionados con las materias teóricas. Véase Figura 20.

Figura 21. Diseño curricular del programa educativo. Faltaron aspectos relacionados a Materias prácticas



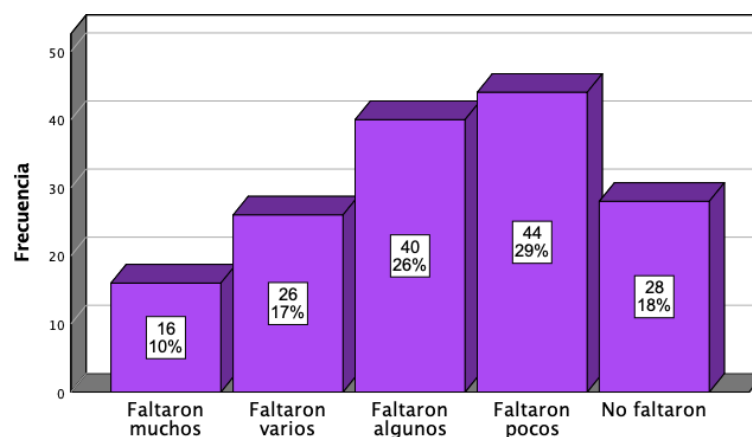
Para el 13% de los egresados encuestados no faltaron aspectos relacionados con las materias prácticas, para el 10% faltaron pocos, para el 19% faltaron algunos aspectos, para el 24% faltaron varios y para la mayoría, que es el 33% comentaron que hicieron falta muchos aspectos relacionados con las materias prácticas. Véase Figura 21.

Figura 22. Diseño curricular del programa educativo. Faltaron aspectos relacionados a Materias articuladas entre sí



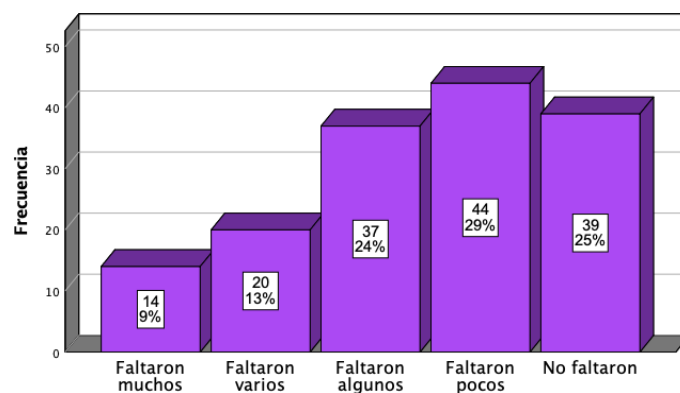
En cuanto a materias articuladas entre sí en el plan de estudios el 22% opinó que no faltaron aspectos de materias articuladas entre sí, el 25% mencionó que faltaron pocos aspectos, el 34% que faltaron algunos y el restante 19% opinó que faltaron de varias a muchos aspectos de materias articuladas entre sí. Véase Figura 22.

Figura 23. Diseño curricular del programa educativo. Faltaron aspectos relacionados a Materias con contenidos actualizados



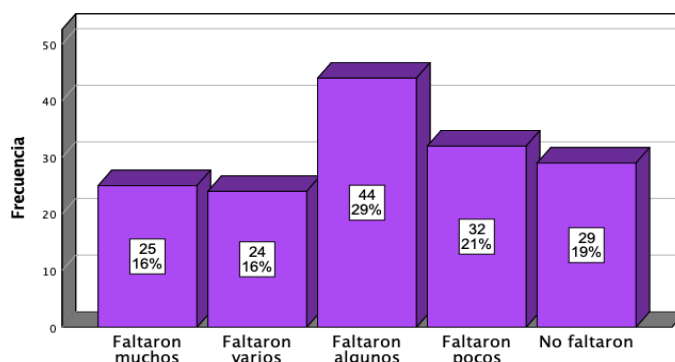
En cuanto a las materias con contenidos actualizados el 18% opinó que la curricula está completa, el 29% opinaron que faltaron pocos contenidos, el 26% que faltaron algunos, el 17% que faltaron varios y el 10% opinó que faltaron muchos aspectos con contenidos actualizados. Véase Figura 23.

Figura 24. Diseño curricular del programa educativo. Faltaron aspectos relacionados a Fomento a la investigación



El 25% opinó que no faltaron aspectos relacionados al fomento a la investigación, el 29% mencionó que faltaron pocos aspectos, el 24% mencionó que faltaron algunos, el 13% que faltaron varios, y por último el 9% opinó que faltaron muchos aspectos relacionados a las materias en este tema. Véase Figura 24.

Figura 25. Diseño curricular del programa educativo. Faltaron aspectos relacionados a Actividades de aprendizaje con vinculación social y extensionismo universitario



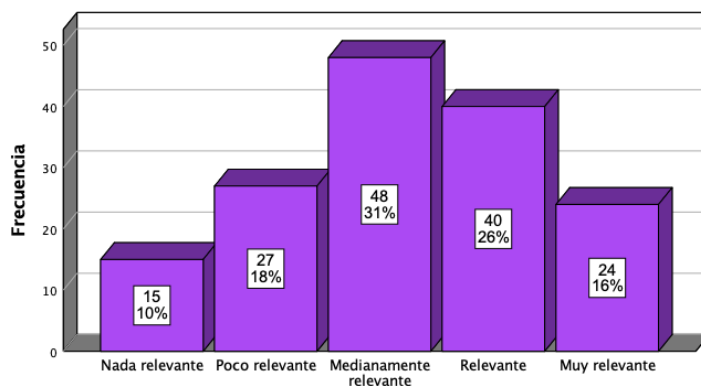
En lo referente a materias con actividades de vinculación social y extensionismo universitarios el 19% opinó que no faltaron aspectos relacionados, el 21% mencionó que faltaron pocos, el 29% opinó que faltaron algunos, el 16% que faltaron varios y el otro 16% mencionó que les hizo falta muchos aspectos más relacionados a las materias para fomentar la vinculación social y el extensionismo universitario. Véase Figura 25.

Tabla 12. Diseño curricular del programa educativo por grupos

Componentes	No faltaron	Faltaron algunos	Faltaron muchos
Materias teóricas	4.28	2.19	1.42
Materias prácticas	4.67	3.56	2.21
Materias articuladas	4.61	3.41	1.91
Contenidos actualizados	4.64	3.63	2.26
Fomento Investigación	4.44	3.17	1.86
Vinculación social y extensionismo	4.64	3.83	2.95
Frecuencia	36	75	43
Porcentaje	23%	49%	28%

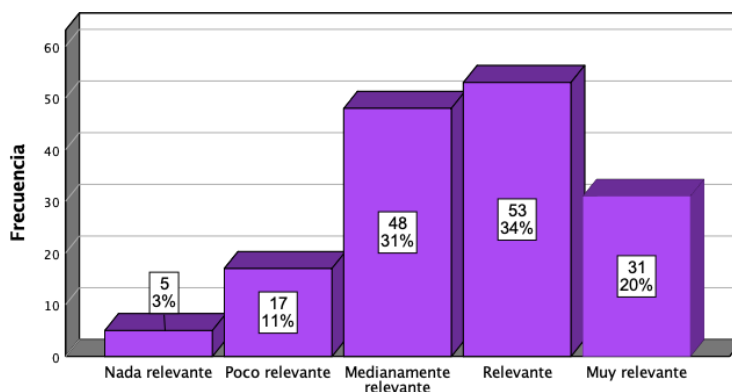
En cuanto al diseño curricular del programa educativo, el mayor número de egresados 49% consideraron que sí hicieron falta algunos aspectos, haciendo énfasis en aspectos mejor valorados, el 23% consideró que no hizo falta nada. Dentro del conglomerado que calificó que faltaron muchos temas en el diseño académico, el 28%, expresaron las actividades de aprendizaje con vinculación social y extensionismo universitario, los contenidos actualizados y las materias prácticas como áreas de oportunidad para fortalecer. En cuanto a los elementos que fueron menos valorados, se mencionaron las materias teóricas y el fomento a la investigación, por lo que hay que reforzar en la mejora de éstos componentes. Véase Tabla 12.

Figura 26. Componentes del modelo educativo. Formación Integral



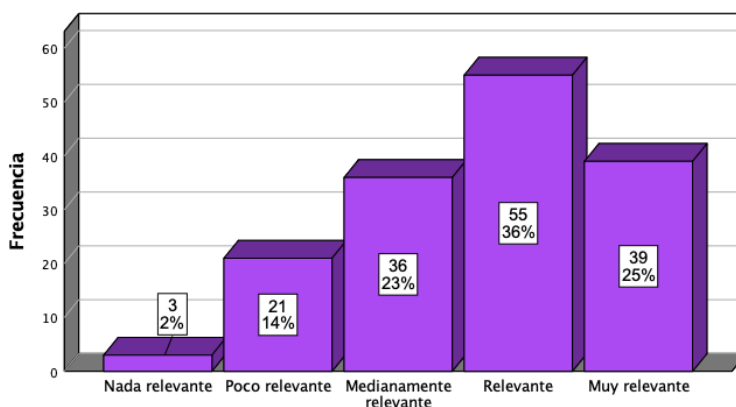
Dentro de los componentes del modelo educativo la formación integral es considerada muy relevante para el 16%, para el 26% es considerada relevante, el 31% que es la mayoría, opina que es medianamente relevante, el 18% considera que es poco relevante, y el 10% restante opina que es nada relevante. Véase Figura 26.

Figura 27. Componentes del modelo educativo. Competencias Básicas



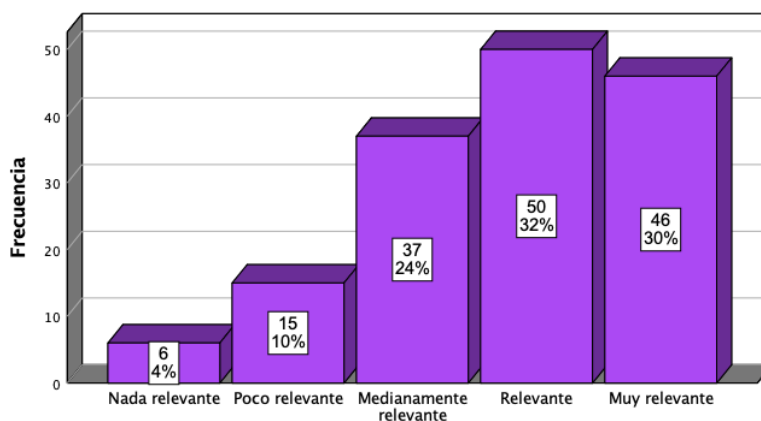
La Figura 27 muestra la relevancia de las competencias básicas en el modelo educativo el 20% opina que son muy relevantes, el 34% relevantes, para el 31% son medianamente relevantes y para el 14% restante opinan que son de poca o nula relevancia.

Figura 28. Componentes del modelo educativo. Competencias Profesionales



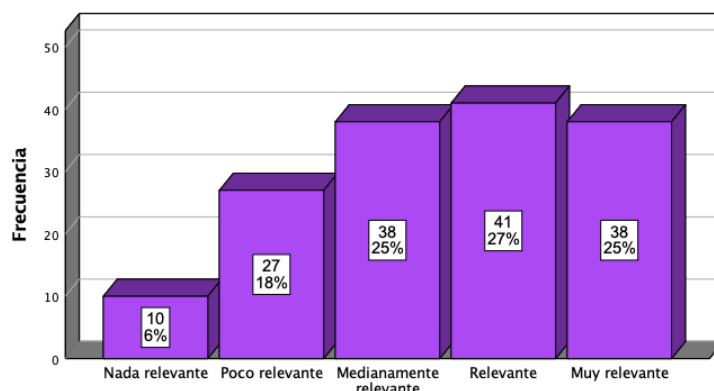
En la opinión de los encuestados con respecto a las competencias profesionales en el modelo educativo el 25% piensa que son muy relevantes, el 36% que son relevantes, para el 23% son estimadas como medianamente relevantes y el restante 16% opina que para ellos estas competencias tienen poca o nula relevancia. Véase Figura 28.

Figura 29. Componentes del modelo educativo. Competencias Específicas



En la Figura 29 se muestra que para el rubro de competencias específicas el 30% de los egresados considera que son de suma relevancia en el modelo educativo, el 32% opina que son relevantes, el 24% que son medianamente relevantes, para el 10% tienen poca relevancia y para el 4% tienen nula relevancia.

Figura 30. Componentes del modelo educativo. Segundo Idioma



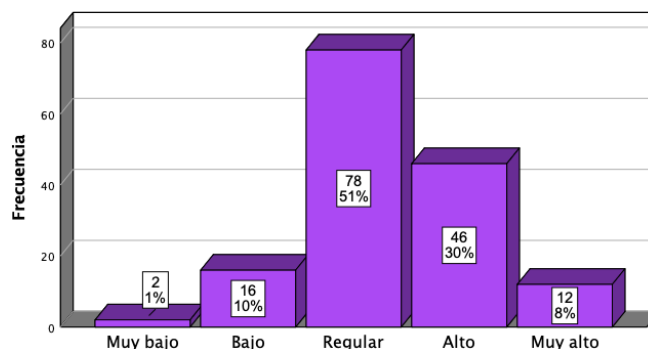
En cuanto al dominio de idiomas el 25% lo considera muy relevante, el 27% relevante, el 25% medianamente relevante, el 18% poco relevante y para el 6% nulamente relevante, es de mencionar que en un mundo vanguardista el dominio de un segundo idioma es de suma importancia a nivel global. Véase Figura 30.

Tabla 13. Componentes del modelo educativo por grupos

Componentes	Relevante	Medianamente relevante	Poco relevante
Formación integral	4.91	3.08	1.90
Competencias básicas	5.00	2.96	1.90
Competencias profesionales	5.00	2.92	2.10
Competencias específicas	5.00	2.85	1.81
Idioma	4.39	3.00	1.67
Frecuencia	23	26	21
Porcentaje	33%	37%	30%

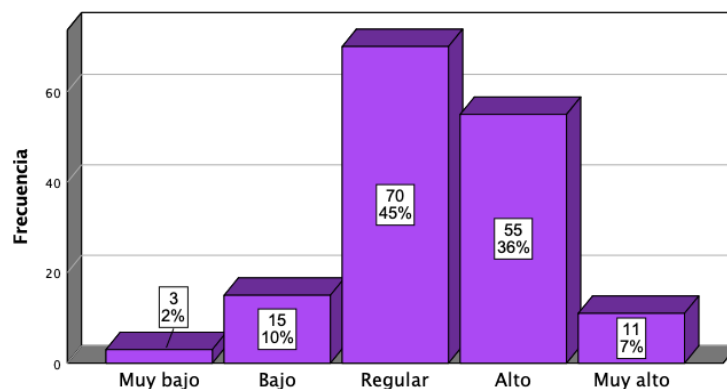
En cuanto a la relevancia de los diferentes componentes del modelo educativo, se realizó grupo de K medias, en donde el 33% de los egresados expresaron que si es “Relevante” sobre todo en temas de competencias básicas, competencias profesionales y competencias específicas; un 37% “Medianamente Relevante” sobre todo en la formación integral, y un 30% “Poco Relevante”. De los componentes menos favorecidos fue el área de las competencias específicas, así como el área de idioma, áreas que requiere de atención e impulso. Véase Tabla 13.

Figura 31. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Comunicación Verbal y Escrita



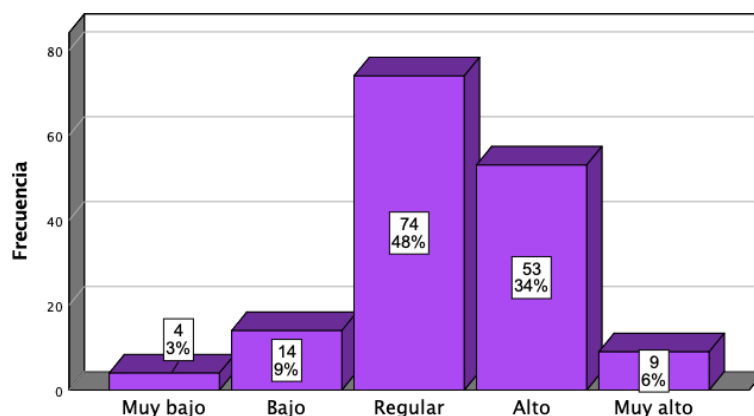
En lo referente a la comunicación verbal y escrita (uso de lenguajes) en la formación durante la carrera el 51% de los encuestados opina que tiene una satisfacción regular sobre este tema, el 30% un alto nivel de satisfacción, el 8% la considera como muy alto este nivel, el 10% la considera de baja satisfacción, y el 1% muy baja. Véase Figura 31.

Figura 32. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Capacidad Creativa y Solución de Problemas



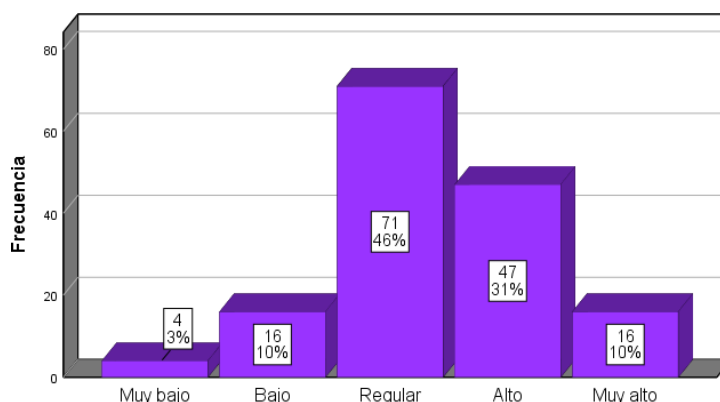
En la capacidad creativa para planear y solucionar problemas, el 45% consideró que estas competencias se desarrollaron de forma regular, el 36% mencionó que se desarrollaron en un alto nivel, el 7% mencionó que muy alto nivel, el 10% bajo, y el 2% restante muy bajo. Véase Figura 32.

Figura 33. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Cultura General



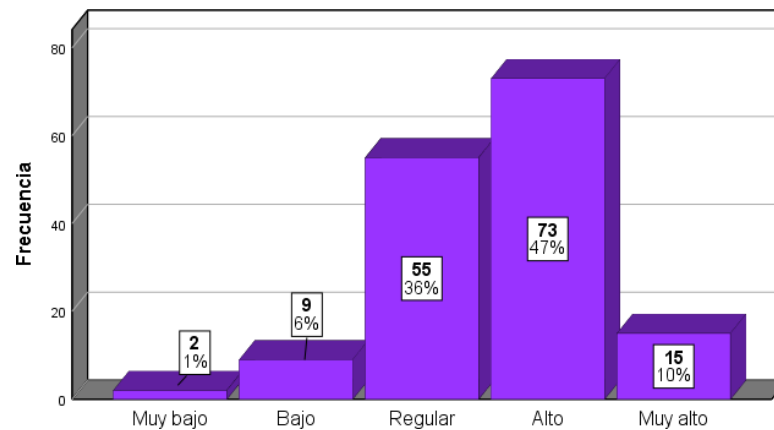
Como se muestra en la Figura 33, en lo referente a cultura general, el 48% de los egresados encuestados opina que están en un nivel regular en esta competencia, el 34% menciona un nivel alto, el 6% la considera con un nivel muy alto, el 9% la considera bajo, y 3% restante, muy bajo.

Figura 34. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Liderazgo



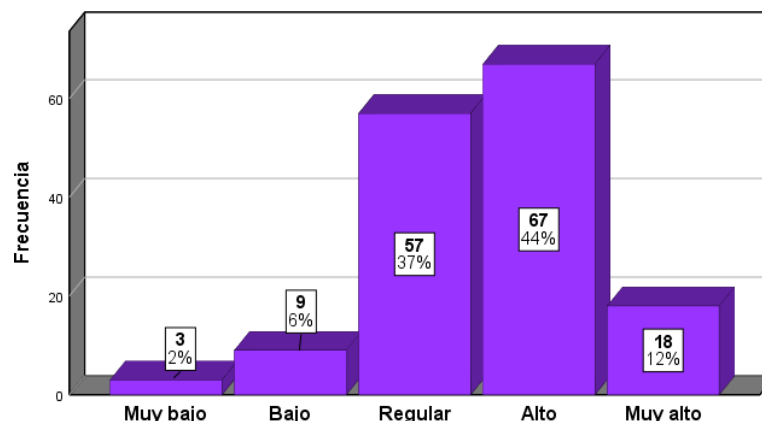
Para la competencia de liderazgo el 46% lo estima como regular, el 31% lo percibe como alto, para el 10% es una competencia de muy alto nivel de desarrollo, para el otro 10% es de bajo, y para el 3% restante es de muy bajo nivel. Véase Figura 34.

Figura 35. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Manejo de Fuentes de Información



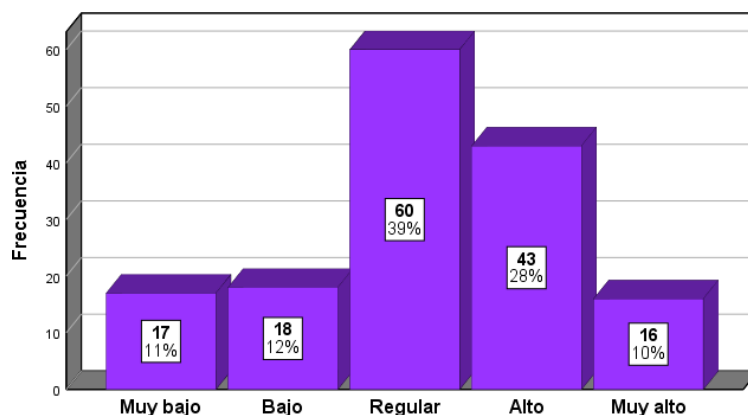
La Figura 35 muestra el nivel de desarrollo en referencia al manejo de fuentes de información y para el 47% de los egresados, que es el promedio más alto la considera en un alto nivel, el 36% como regular, para el 10% es muy alto y para el restante 7% es bajo o muy bajo.

Figura 36. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Trabajo Colaborativo



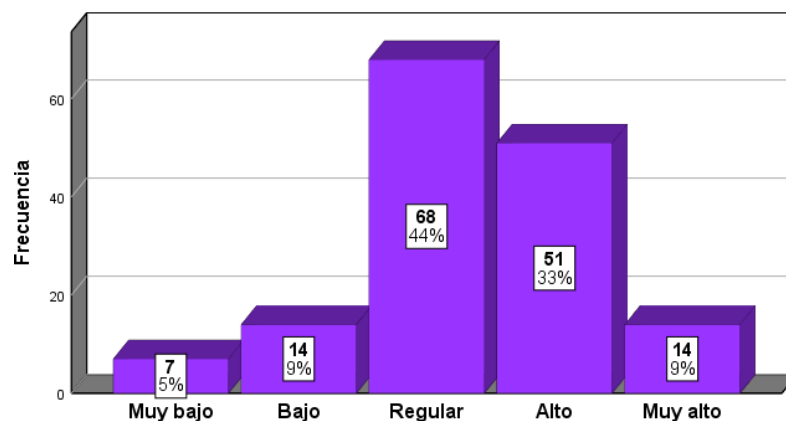
Cuando se habla de trabajo colaborativo durante el desarrollo de su formación, un 44% de los egresados encuestados opina que tiene un alto nivel de desarrollo, el 37% lo califica como regular, el 12% lo considera en un nivel muy alto y para el 8% restante es bajo o muy bajo. Véase Figura 36.

Figura 37. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Capacidad Emprendedora



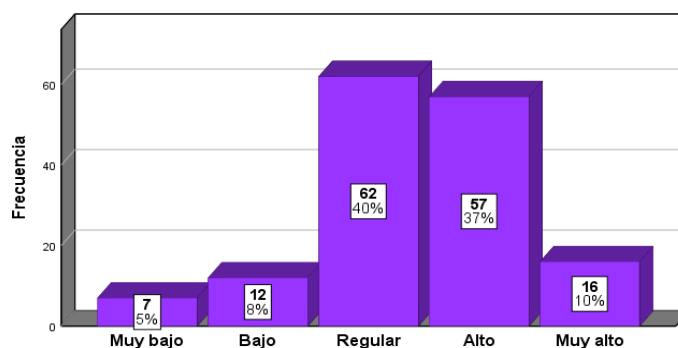
Cuando se opina de capacidad emprendedora, el 39% considera que está en un nivel regular de desarrollo, el 28% opina que es alto, el 12% opina que es de bajo nivel esta competencia, el 11% muy bajo y el restante 10%, que es el porcentaje más bajo, opina que lo considera de muy alto nivel. Véase Figura 37.

Figura 38. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Conocimiento y Aplicación del Enfoque de Sistemas



Para la competencia de conocimiento y aplicación del enfoque de sistemas la mayoría el 44% de la muestra encuestada opina que está en un nivel regular, el 33% lo considera en alto nivel, el 9% muy alto nivel, el otro 9% en bajo, y el restante 5% la considera de muy bajo nivel. Véase Figura 38.

Figura 39. Nivel de formación de competencias desarrolladas en Uso y Aplicación de Tecnologías



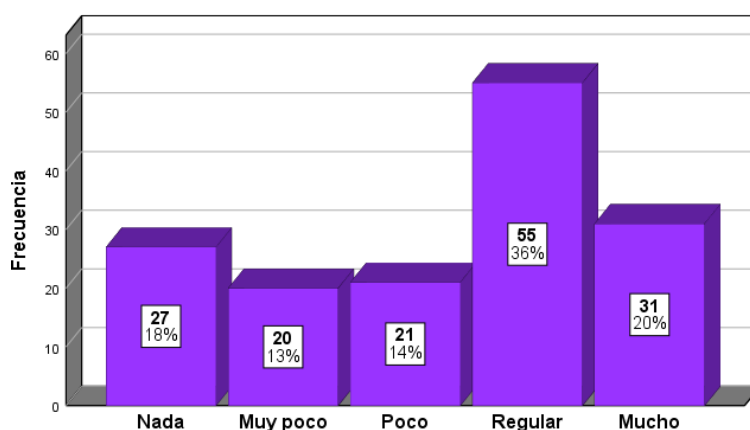
En lo referente al uso y aplicación de tecnologías el 40% opina que esta competencia está en un nivel de desarrollo regular, el 37% de alto nivel, el 10% de muy alta nivel, el 8% en bajo nivel, y un 5% opina que está en muy bajo nivel. Véase Figura 39.

Tabla 14. Nivel de formación de Competencias Desarrolladas por grupos

Competencias Desarrolladas	Alto	Regular	Bajo
Comunicación verbal y escrita	4.02	3.03	2.50
Capacidad creativa y solución de problemas	4.12	3.08	2.30
Cultura general	4.00	3.05	2.40
Liderazgo	4.11	3.12	2.15
Manejo fuentes de información	4.21	3.38	2.60
Trabajo colaborativo	4.25	3.35	2.50
Capacidad emprendedora	4.02	2.95	1.45
Conocimiento y aplicación del enfoque en sistemas	4.19	3.06	1.90
Uso y aplicación de tecnologías	4.26	3.10	2.15
Frecuencia	57	77	20
Porcentaje	37%	50%	13%

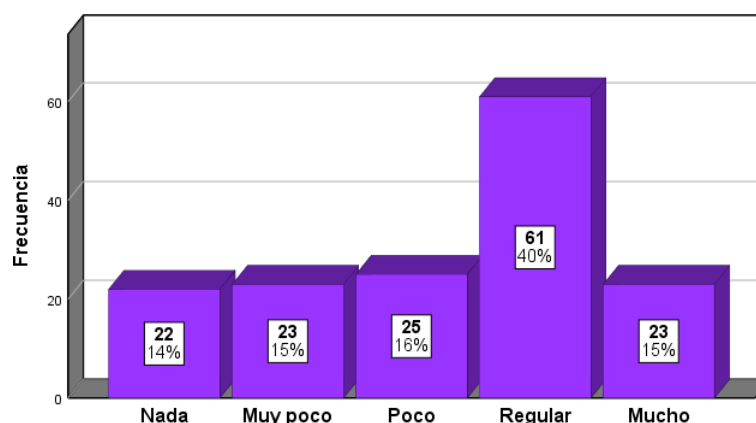
De las competencias desarrolladas el 37% de los egresados encuestados expresaron que su nivel de formación académica fue altamente satisfactorio, destacando las áreas del uso y aplicación de tecnologías y trabajo colaborativo; el 50% lo calificó como regular, destacando las áreas de manejo de fuentes de información y trabajo colaborativo, y el restante 13% como bajo, siendo la capacidad emprendedora y el conocimiento y aplicación del enfoque de sistemas las áreas con mayor oportunidad de mejora. En los tres grupos, coincide como valor más bajo la capacidad emprendedora, seguido en el grupo uno y dos la comunicación verbal y escrita y cultura general las áreas que requieren mayor fortalecimiento e impulso. Véase Tabla 14.

Figura 40. Contribución de la Tutoría en la formación académica



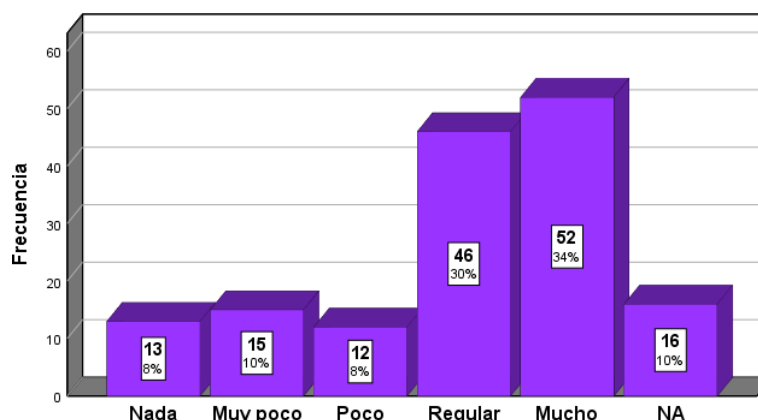
Del total de egresados encuestados, el 36 % considera que la contribución de las tutorías en su formación académica tuvo un impacto regular en el desarrollo de sus actividades profesionales. El 20 % manifestó que hubo un alto impacto, mientras que el 18 % indicó que la contribución fue nula. El 14% mencionó que fue poca, y el 13 % restante percibió que las tutorías tuvieron muy poco impacto en su formación profesional. Véase Figura 40.

Figura 41. Contribución del Servicio Social en la formación académica



Del total de egresados encuestados, el 40 % considera que la realización del servicio social tuvo un impacto regular en su desarrollo profesional. El 16 % señaló que el impacto fue poco, mientras que el 15% indicó que esta actividad tuvo mucha incidencia en su formación académica. El otro 15% indicó que fue muy poco, y el 14 % restante consideró que el servicio social tuvo un impacto nulo en su formación profesional. Véase Figura 41.

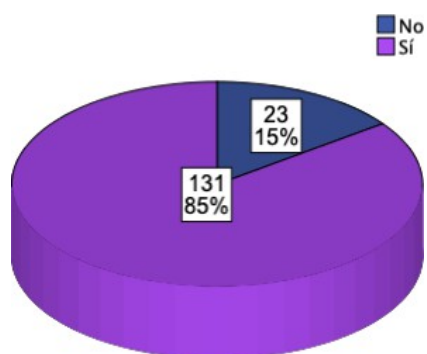
Figura 42. Contribución de las Prácticas Profesionales en la formación académica



El 34 % de los egresados afirmó que las prácticas profesionales tuvieron un alto impacto en su formación académica, mientras que el 30 % consideró que el impacto fue regular. Un 10 % manifestó que la contribución de esta actividad fue muy poca, un 8 % reportó un impacto bajo, y el otro 8% indicó que no impactó en nada en su formación académica. Por último, el 10 % señaló que las prácticas profesionales no tuvieron impacto alguno en su formación. Véase Figura 42

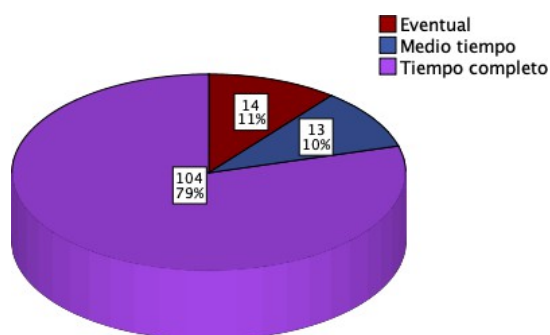
DESEMPEÑO PROFESIONAL

Figura 43. Egresados que trabajan



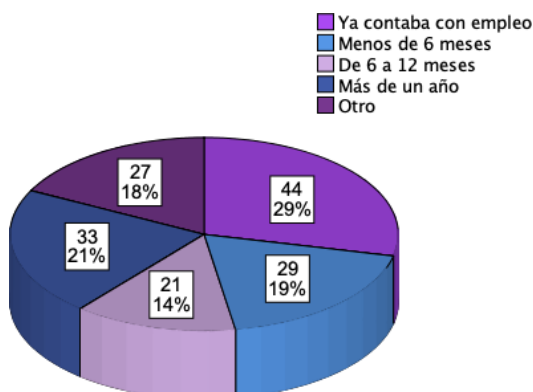
El 85 % de los egresados encuestados respondió de forma afirmativa contar con empleo al momento de la encuesta, mientras que el 15 % reportó no estar empleado. Este resultado representa un porcentaje elevado de incorporación de los egresados a la actividad económica. Véase Figura 43.

Figura 44. Tiempo de dedicación en el empleo



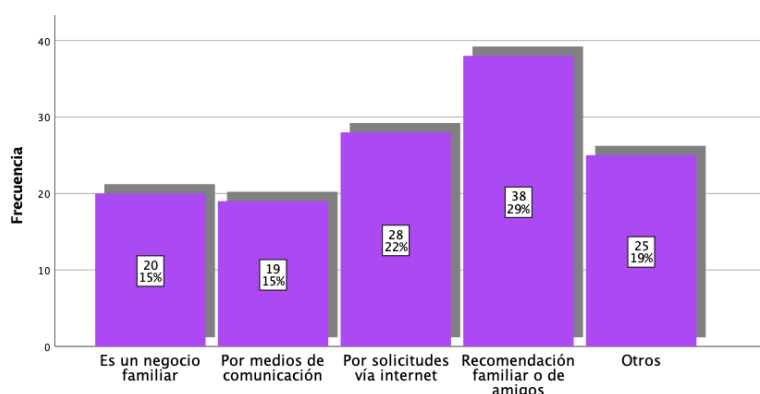
Del total de egresados que indicaron contar con empleo al momento de la encuesta el 79 % se encuentra laborando a tiempo completo, el 10 % a medio tiempo y el 11 % en empleos eventuales. Véase Figura 44.

Figura 45. Tiempo para obtener el empleo



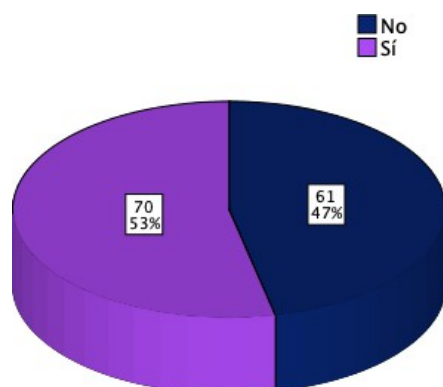
Del total de egresados que contestaron la encuesta, un 29% mencionó ya contar con empleo, el 19% logró incorporarse al ámbito laboral en un periodo de menos de 6 meses, mientras que el 14% lo hizo en un periodo de 6 a 12 meses, el 21% menciona que lo obtuvo en más de un año, y el 18 % indicó que lo obtuvo en otro periodo. Véase Figura 45.

Figura 46. Medios para obtener el empleo



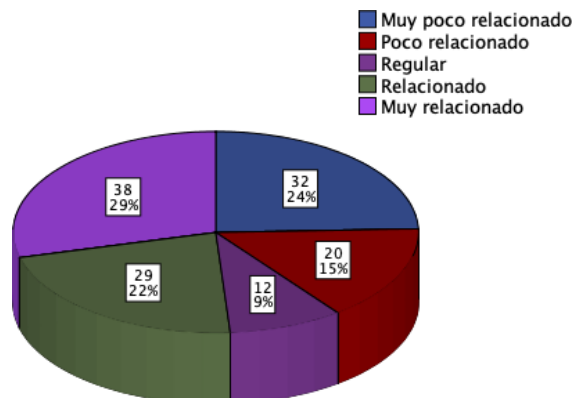
De los 154 egresados encuestados, el 29% obtuvo empleo mediante recomendaciones de familiares o amigos, mientras que el 22% lo logró a través de solicitudes en línea. Un 15% es negocio familiar, otro 15% lo obtuvo por medios de comunicación. El restante 19% lo consiguió por otros medios (prácticas profesionales, por su propia cuenta, entrega de solicitudes, recomendación de profesores, agencia privada de colocaciones, etc.) Véase Figura 46.

Figura 47. Trabaja en el área de formación



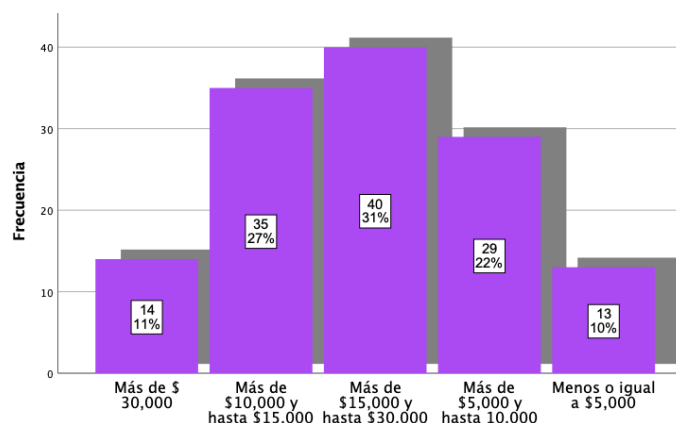
El 53% de los egresados encuestados considera que las actividades que desarrolla en su empleo actual están completamente relacionadas con la carrera que cursaron, mientras que el 47% manifiesta que su ocupación no guarda relación con su área de formación. Véase Figura 47.

Figura 48. Relación del empleo con la carrera



El 29 % de los egresados encuestados considera que existe una relación total entre la carrera cursada y su empleo actual, por otro lado el 22% indica que sí está relacionado, el 9% nos dice que existe una relación parcial o regular con sus estudios universitarios. Un 15% señala que está poco relacionado, y por último el 24 % señala que hay muy poca relación. Este último dato resulta relevante para el análisis de las oportunidades laborales asociadas a los programas académicos ofertados por la facultad. Véase Figura 48.

Figura 49. Percepción mensual de los egresados



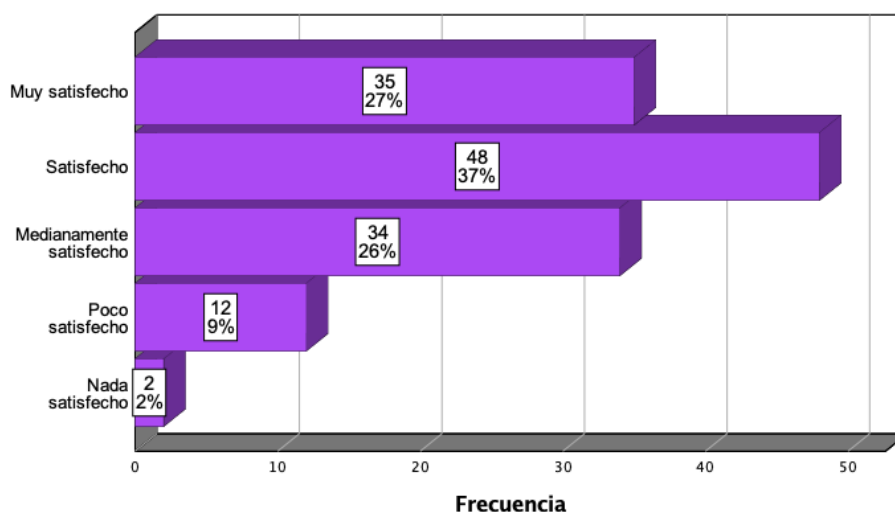
La Figura 49 presenta la percepción salarial mensual de los egresados en su empleo actual. El rango más frecuente corresponde a ingresos de entre \$15,000 y \$30,000 pesos, reportado por el 31 % de los encuestados. Le sigue el rango de \$10,000 a \$15,000 pesos, con un 27 %. Un 22 % indica percibir entre \$5,000 y \$10,000 pesos mensuales, le sigue un 11% con ingresos de más de \$30,000. El 10 % restante reporta ingresos de menos o igual a \$5,000 pesos mensuales.

Tabla 15. Nivel de satisfacción Empleo y Percepción Mensual

		Percepción Mensual					
Relación del empleo con la carrera		Más de \$ 30,000	Más de \$15,000 y hasta \$30,000	Más de \$10,000 y hasta \$15,000	Más de \$5,000 y hasta 10,000	Menos o igual a \$5,000	Total
	Poco relacionado	9 17.30%	16 30.80%	8 15.40%	11 21.20%	8 15.40%	52 100.00%
	Regular	0 0.00%	2 16.70%	5 41.70%	3 25.00%	2 16.70%	12 100.00%
	Relacionado	5 7.50%	22 32.80%	22 32.80%	15 22.40%	3 4.50%	67 100.00%
	Frecuencia	14	40	35	29	13	131
	Porcentaje	10.70%	30.50%	26.70%	22.10%	9.90%	100.00%

Del total de la muestra encuestada, se observa una relación significativa entre el nivel de ingresos mensuales y la vinculación del empleo actual con la carrera cursada. El 30.5% de los egresados que perciben entre \$15,000 y \$30,000 pesos mensuales reportan que su actividad laboral está relacionada con sus estudios universitarios. En este mismo rango también se encuentra un porcentaje importante de egresados que su empleo está poco relacionado con ese mismo nivel de ingresos. Así como aquellos con ingresos de entre \$10,000 y \$15,000 pesos representado por un 26.7% de egresados, su empleo está relacionado con la carrera cursada; de igual manera se observa un porcentaje importante de encuestados donde su empleo está regularmente relacionado. En la percepción de más de \$30,000, está representada por el 10.7% de los egresados y se observa que 9 encuestados tienen un empleo poco relacionado con sus estudios. Véase Tabla 15.

Figura 50. Nivel de satisfacción con el empleo



El 27% de los egresados encuestados manifestó estar muy satisfecho con el trabajo que desempeña actualmente. Mientras que el 37% se encuentra satisfecho, Por su parte, el 26 % expresó sentirse medianamente satisfecho, mientras que el 9 y 2 % reportó un nivel de satisfacción de poco o nada respectivamente con su empleo. Estos resultados se presentan en la Figura 50.

Tabla 16. Nivel de satisfacción con el empleo

Relación del Empleo con la carrera	Satisfacción respecto a su empleo			Total
	Poco satisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	
Poco relacionado	11	16	25	52
	21.2%	30.8%	48.1%	100.0%
Regular	1	4	7	12
	8.3%	33.3%	58.3%	100.0%
Relacionado	2	14	51	67
	3.0%	20.9%	76.1%	100.0%
Frecuencia	14	34	83	131
Porcentaje	10.7%	26.0%	63.4%	100.0%

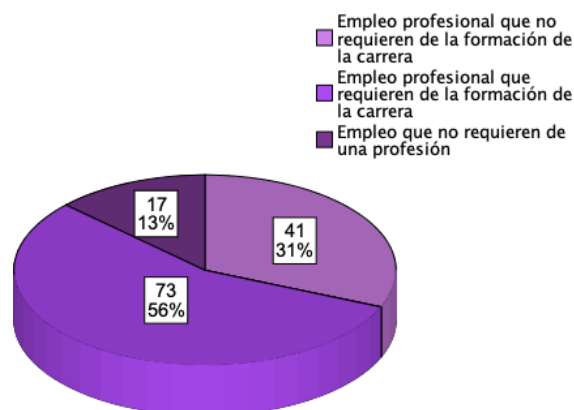
Al relacionar la carrera cursada con el nivel de satisfacción laboral, se observa que el 76% de los egresados que se declaran satisfechos con su empleo actual trabaja en un área muy afín a su formación académica. En contraste, el 21% de quienes manifiestan poca satisfacción laboral se desempeñan en áreas poco o nada relacionadas con su carrera de estudio. Véase Tabla 16.

Tabla 17. Nivel de satisfacción con la percepción mensual

	Medianamente			Total
	Poco satisfecho	satisfecho	Satisfecho	
Menos de \$5,000 hasta \$10,000	8 19.0%	16 38.1%	18 42.9%	42 100.0%
Más de \$10,000 y hasta \$15,000	4 11.4%	9 25.7%	22 62.9%	35 100.0%
Más de \$15,000 y hasta \$30,000	2 3.7%	9 16.7%	43 79.6%	54 100.0%
Frecuencia	14	34	83	131
porcentaje	10.7%	26.0%	63.4%	100.0%

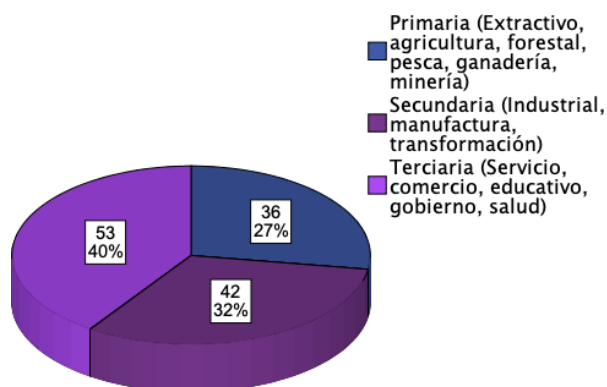
La Tabla 17 presenta la relación entre el nivel de satisfacción laboral y la percepción mensual de ingresos. Se observa que el 80% de los egresados que se declaran satisfechos o muy satisfechos con su empleo perciben entre \$15,000 y \$30,000 pesos mensuales. No obstante, también se identifica un porcentaje considerable de egresados satisfechos cuyo ingreso se encuentra en el rango de \$10,000 a \$15,000 pesos.

Figura 51. Formación profesional desempeñada en el centro de trabajo



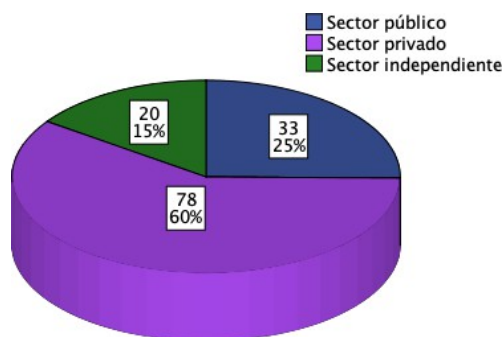
El 56% de los egresados encuestados indicó que su empleo actual requiere la formación adquirida en su carrera universitaria. Por otro lado, el 31% se desempeña en un empleo profesional cuyas funciones no demandan necesariamente dicha formación, mientras que el 13 % trabaja en ocupaciones que no requieren estudios de nivel superior para su desempeño. Véase Figura 51.

Figura 52. Actividad económica de la empresa donde labora



La Figura 52 muestra la distribución de los egresados encuestados según la actividad económica de la empresa en la que laboran actualmente. El 40 % se desempeña en el sector terciario, que incluye servicios, comercio, educación, gobierno y salud. El 32 % trabaja en actividades del sector secundario, como la industria, manufactura y transformación. El 27% restante labora en el sector primario, que abarca actividades como agricultura, ganadería, pesca, silvicultura, minería y extracción.

Figura 53. Sector laboral de la empresa



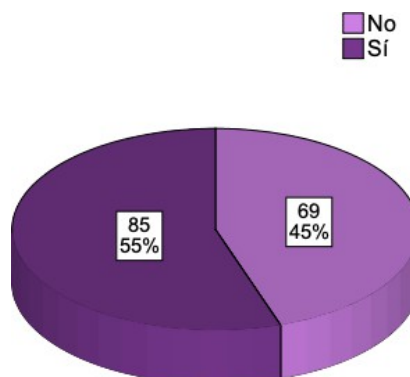
En cuanto al sector laboral en el que se desempeñan nuestros egresados, se observa que el 60% trabaja en el sector privado, principalmente en las áreas de industria, comercio y servicios. Por otro lado, el 25% labora en el sector público, incluyendo los niveles federales, estatal, municipal y organismos descentralizados. El 15% restante se dedica al sector independiente, ya sea a través de emprendimientos propios, en asociación o como colaboradores en alguno de ellos. Véase Figura 53.

Tabla 18. Mejoró condiciones de vida

		Nivel económico actual.					
		Alto	Bajo	Medio	Medio-alto	Medio-bajo	Total
¿La licenciatura de la que egresó mejoró las condiciones y calidad de vida?	No	0	5	13	4	14	36
		0.0%	13.9%	36.1%	11.1%	38.9%	100.0%
	Si	1	5	69	14	29	118
		0.8%	4.2%	58.5%	11.9%	24.6%	100.0%
Frecuencia		1	10	82	18	43	154
Porcentaje		0.6%	6.5%	53.2%	11.7%	27.9%	100.0%

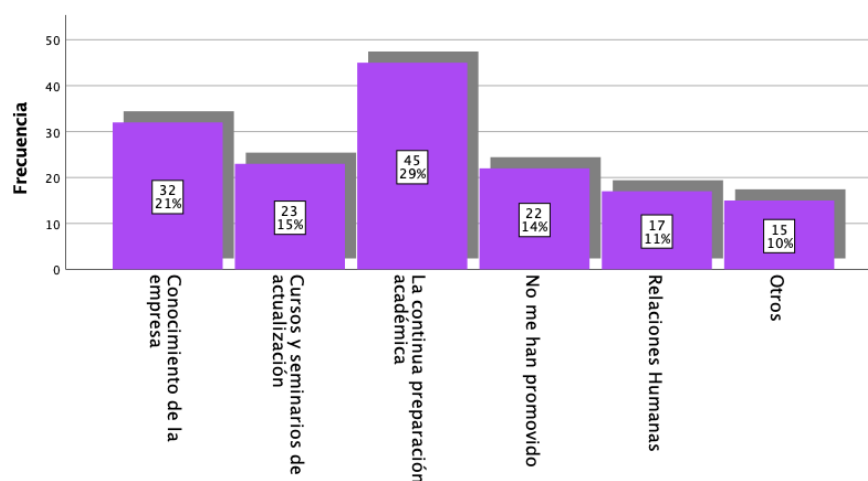
La Tabla 18 presenta la relación entre la carrera cursada y la percepción de mejora en las condiciones de vida, en función del nivel económico actual de los egresados. La mayoría de los encuestados (59%) considera que su carrera contribuyó a mejorar su calidad de vida, y actualmente se ubican en un nivel económico medio. Por otro lado, el 39% de quienes opinan que su calidad de vida no está relacionada con la carrera que cursaron reportan encontrarse en un nivel económico medio-bajo.

Figura 54. Formación profesional para promoción del puesto



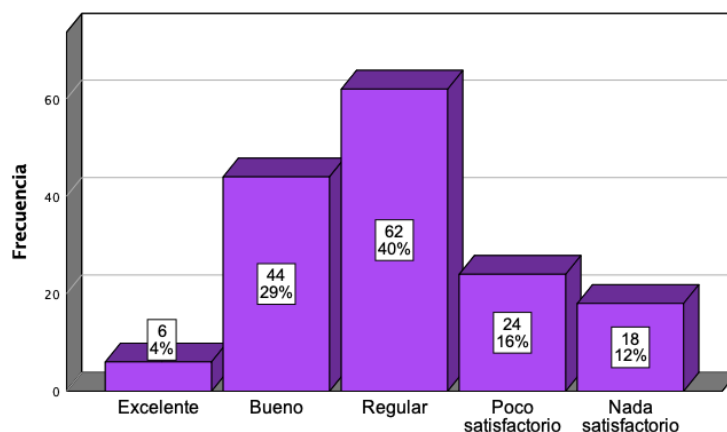
El 55% de los egresados encuestados considera que su formación profesional ha influido en la obtención de ascensos o promociones en su desempeño laboral. En contraste, el 45% opina que dicha formación no ha tenido ninguna influencia en su trayectoria laboral. Véase Figura 54.

Figura 55. Factores que determinan la promoción



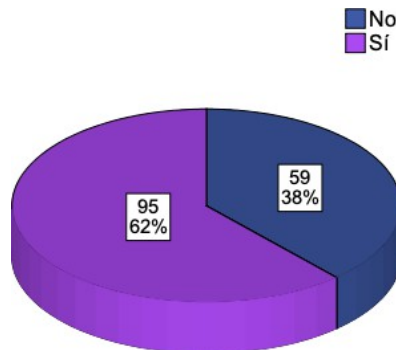
Entre los factores que los egresados identifican como determinantes para su promoción o ascenso laboral, el 29% señala la continua preparación académica como el principal motivo. El 21% lo atribuye a los conocimientos adquiridos dentro de la propia empresa, mientras que el 14% manifiesta no haber recibido ninguna promoción. Por su parte, el 11% considera que las relaciones humanas han sido clave, el 15% menciona la participación en cursos y seminarios de actualización, y el 10% restante lo atribuye a otros factores. Véase Figura 55.

Figura 56. Estado de Chihuahua para desempeñarse



El 4% de los egresados encuestados considera que el Estado de Chihuahua es un lugar excelente para el desempeño profesional, mientras que el 29% lo calificó como bueno y el 40% como regular. Por otro lado, un 16% opina que el entorno laboral en la entidad es poco satisfactorio, y el 12% restante lo considera totalmente insatisfactorio para el desarrollo profesional. Véase Figura 56.

Figura 57. Trabajó durante la carrera



La mayoría de los egresados encuestados, un 62%, indicó haber trabajado mientras cursaba sus estudios universitarios, mientras que el 38% manifestó no haber tenido una ocupación laboral durante ese periodo. Véase Figura 57.

Tabla 19. Relación entre la razón para trabajar y el inicio de su actividad laboral durante los estudios

Razón principal para trabajar durante los estudios	Inicio del trabajo durante los estudios				
	Inicio	Intermedio	Al final	Otros	Total
Económica	59 80.80%	9 12.30%	4 5.50%	1 1.40%	73 100.00%
Aprovechar el tiempo libre	2 50.00%	2 50.00%	0 0.00%	0 0.00%	4 100.00%
Adquirir experiencia	5 38.50%	4 30.80%	4 30.80%	0 0.00%	13 100.00%
Otra	3 4.70%	1 1.60%	0 0.00%	60 93.80%	64 100.00%
Frecuencia	69	16	8	61	154
Porcentaje	44.80%	10.40%	5.20%	39.60%	100.00%

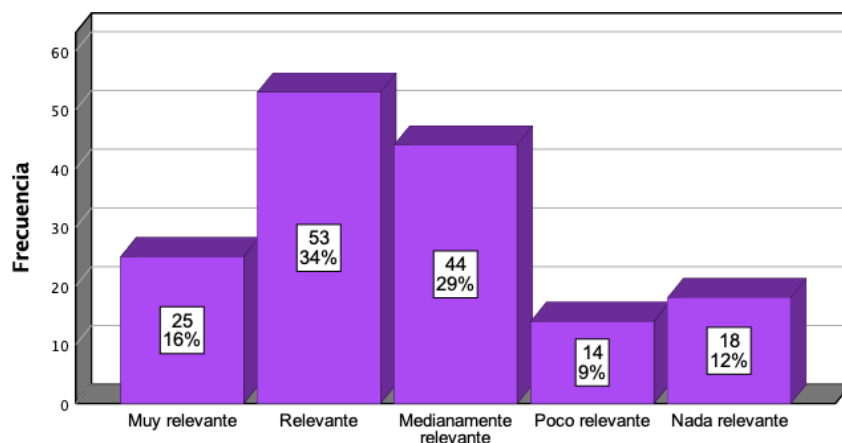
La relación entre las razones para trabajar durante los estudios universitarios y el momento en que los egresados iniciaron su actividad laboral revela distintos patrones. La mayoría de quienes trabajaron por motivos de necesidad económica, esto es el 81%, comenzaron a laborar durante el inicio de su formación académica, quienes trabajaron para aprovechar el tiempo libre, lo hicieron un 50% en la etapa de inicio de su formación académica y otro 50 % en su etapa intermedia. Así como el 39 % de quienes trabajaron con el objetivo de adquirir experiencia, lo hizo desde el inicio de sus estudios universitarios. Véase Tabla 19.

Tabla 20. Relación entre la razón para trabajar y el efecto que tuvo en sus estudios

Razón principal para trabajar durante los estudios	Inicio del trabajo durante los estudios				
	Amplió experiencia	Limitó preparación	Reforzó preparación	Otro	Total
Económica	18 24.70%	25 34.20%	12 16.40%	18 24.70%	73 100.00%
Aprovechar el tiempo libre	1 25.00%	0 0.00%	2 50.00%	1 25.00%	4 100.00%
Adquirir experiencia	6 46.20%	0 0.00%	3 23.10%	4 30.80%	13 100.00%
Otra	0 0.00%	1 1.60%	3 4.70%	60 93.80%	64 100.00%
Frecuencia	25	26	20	83	154
Porcentaje	16.20%	16.90%	13.00%	53.90%	100.00%

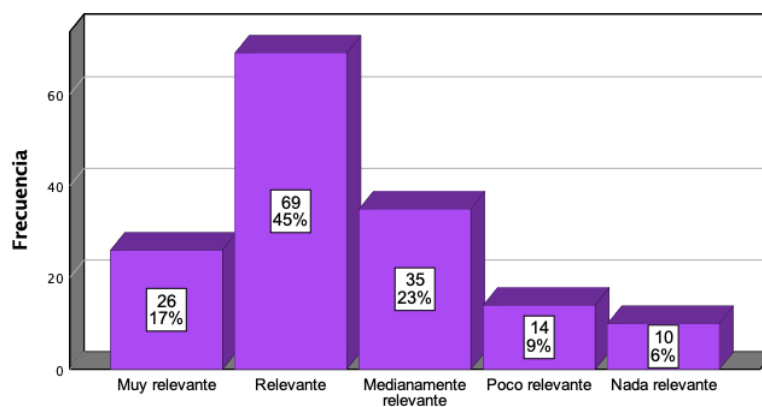
En la Tabla 20 se muestra la relación entre las razones para trabajar durante los estudios universitarios y el efecto percibido en la formación académica revela distintos matices. Entre quienes trabajaron por motivos económicos, el 34% señaló que esta experiencia les limitó su preparación, mientras que el 25% consideró que amplió su experiencia en su preparación académica. En el caso de quienes trabajaron para aprovechar el tiempo libre, el 50% indicó que esto reforzó su preparación profesional, mientras que el 25% afirmó que esto amplió su experiencia profesional. Por último, entre quienes trabajaron con el objetivo de adquirir experiencia, el 46% manifestó haberla ampliado, y el 23% señaló que dicha actividad reforzó su preparación académica. El 53.9% representa a los egresados que no trabajaron durante su carrera.

Figura 58. Relevancia formación profesional y competencias en el campo laboral en el manejo de equipo e instrumentos de trabajo



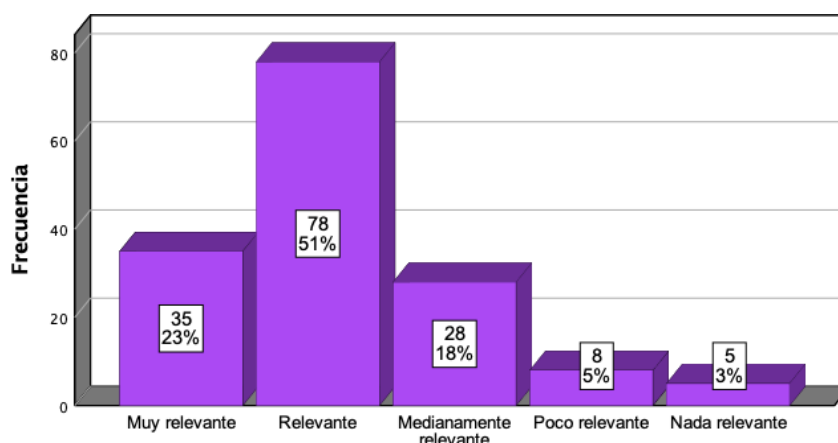
La Figura 58 muestra la relevancia que tuvo en la formación profesional el manejo de equipo e instrumentos de trabajo en lo cual el 34% de los encuestados reveló que esto fue relevante. Un 29% la calificó como medianamente relevante, así como un 16% mencionó que fue muy relevante, mientras que el 9 y 12% restante la consideró poco o nada relevante.

Figura 59. Relevancia de la formación profesional y competencias en el campo laboral con respecto a los conocimientos teóricos



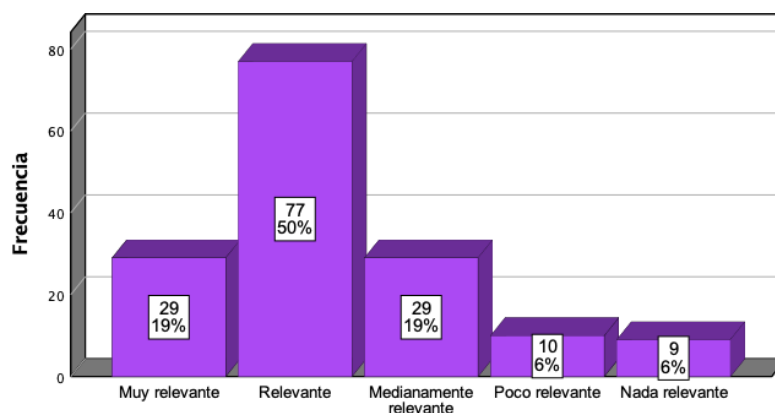
En relación con la relevancia de la aplicación de los conocimientos teóricos adquiridos durante la formación universitaria, la mayoría de los egresados encuestados consideró que esta fue relevante 45% o muy relevante 17% para su desempeño profesional. Un 23% la calificó como medianamente relevante, mientras que el 9 y 6% restante la consideró poco o nada relevante. Véase Figura 59.

Figura 60. Relevancia de la formación profesional y competencias en el campo laboral con respecto a la capacidad para resolver problemas



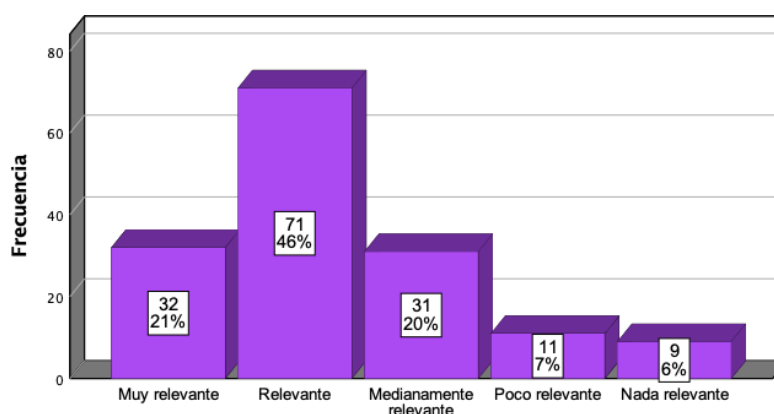
Respecto a la relevancia de la formación universitaria en el desarrollo de la capacidad para resolver problemas, el 23% de los egresados encuestados la calificó como muy relevante, mientras que el 51% la consideró relevante. Un 18% opinó que fue medianamente relevante, y el 5 y 3 % restante indicó que fue poco o nada relevante. Véase Figura 60.

Figura 61. Relevancia de la formación profesional y competencias en el campo laboral con respecto a la capacidad para adaptaciones tecnológicas



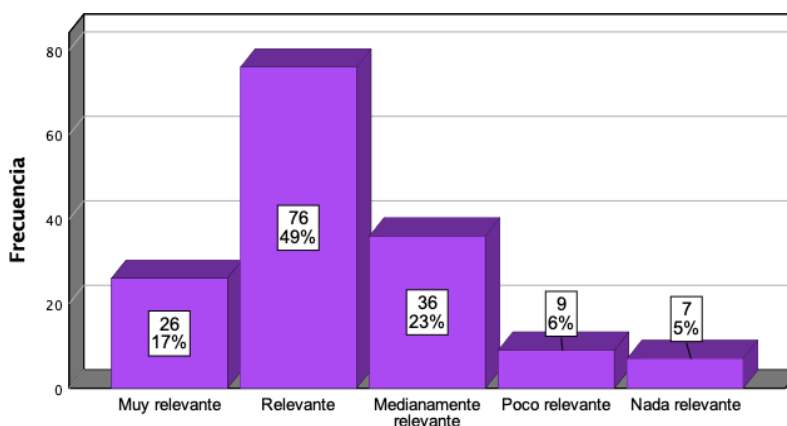
En cuanto a la relevancia de la capacidad para realizar adaptaciones tecnológicas, la gran mayoría de los encuestados, el 50% consideró que fue relevante, lo que indica que la unidad académica se encuentra a la vanguardia en temas de tecnología. Véase Figura 61.

Figura 62. Relevancia de la formación profesional y competencias en el campo laboral con respecto a la capacidad de buscar soluciones con evidencia científica



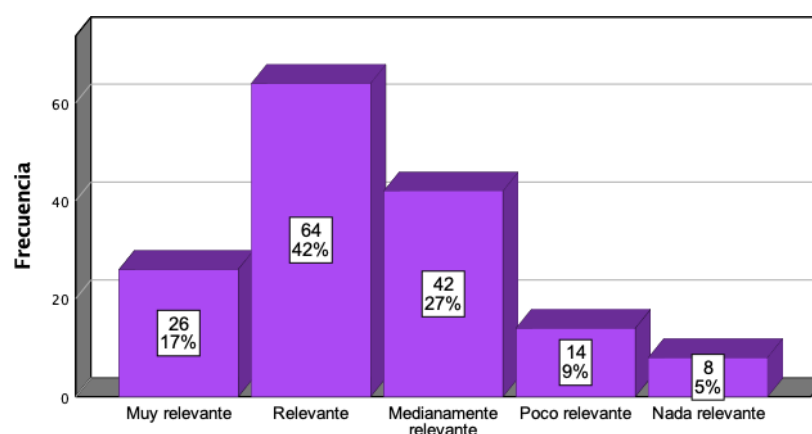
La muestra encuestada indica que, en relación con la relevancia de la capacidad para buscar soluciones basadas en evidencia científica, el 21 y 46 % la consideró muy relevante o relevante el tema, el 20 % lo calificó como medianamente relevante, y el 13 % opinó que fue poco o nada relevante. Véase Figura 62.

Figura 63. Relevancia de la formación profesional con respecto a la capacidad de interacción con el resto de los miembros de la organización



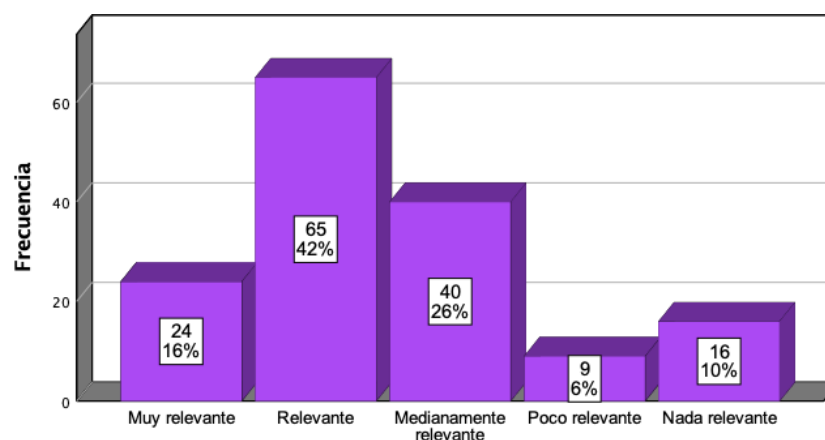
Al analizar la percepción sobre la capacidad de interacción con otros miembros de la organización en relación con la interculturalidad en el entorno laboral actual, el 49% de los encuestados la consideró relevante, el 23% la calificó como medianamente relevante, el 17% la consideró muy relevante, y el 6 y 5% indicó que fue poco o nada relevante. Véase Figura 63.

Figura 64. Relevancia de la formación profesional con respecto a planear y desarrollar proyectos que beneficien a la sociedad



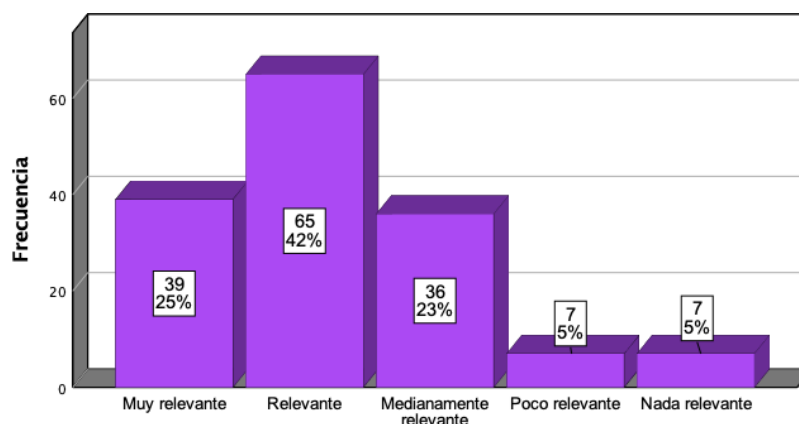
La Figura 64 muestra que el 17 % de los egresados encuestados considera muy relevante la planeación y desarrollo de proyectos que beneficien a la sociedad, el 42% lo considera relevante, el 27% medianamente relevante y el 9 y 5% restante considera esta competencia poco o nada relevante.

Figura 65. Relevancia de la formación profesional con respecto al desarrollo de proyectos de investigación y/o emprendimiento social



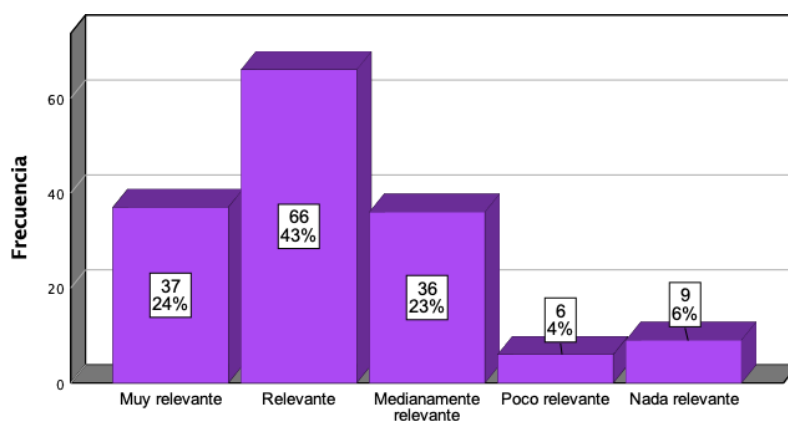
En lo que se refiere al desarrollo de proyectos de investigación y/o emprendimiento social el 16% considera esta competencia muy relevante, el porcentaje más alto 42% lo considera relevante, el 26% medianamente relevante y el restante 6 y 10% está entre poco o nada relevante. Véase Figura 65.

Figura 66. Relevancia de la formación profesional y competencias en el campo laboral con respecto a la capacidad para comunicarse efectivamente



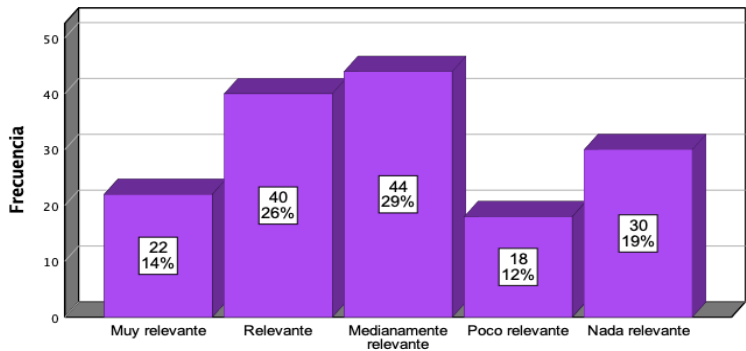
El 25% de los egresados encuestados comentó que la capacidad para comunicarse efectivamente es de suma relevancia, el 42% lo considero relevante, el 23% medianamente relevante y el 10% estuvo en la consideración de poco o nada relevante. Véase Figura 66.

Figura 67. Relevancia de la formación profesional con respecto a si promueve valores personales, éticos y los de su ámbito laboral



En la Figura 67 se muestra que el 24% de los egresados encuestados comenta que para ellos fue muy relevante la promoción de valores personales, éticos y los de su ámbito laboral, el 43% opina que esto fue relevante, el 23% medianamente relevante, el 4 y 6 % restante opinó que para ellos tuvo poca o nula relevancia esta competencia.

Figura 68. Relevancia de la formación profesional con respecto al dominio de un segundo idioma



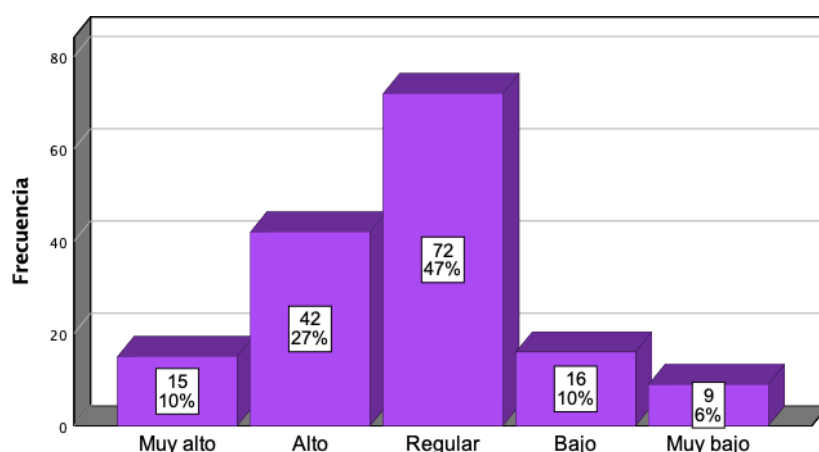
La opinión en lo referente al dominio de un segundo idioma expresa que el 14% lo considera muy relevante, el 26% relevante, el 29% medianamente relevante el 12% poco relevante y para el 19% esta competencia representa nula relevancia. Véase Figura 68.

Tabla 21. Relevancia de la formación profesional y competencias en el campo laboral

	Poco relevante	Medianamente relevante	Relevante
Manejo de equipo e instrumentos de trabajo	1.00	1.00	3.00
Aplicación de los conocimientos teóricos	1.00	1.67	3.00
Capacidad para resolver problemas	1.22	2.33	3.00
Capacidad para adaptaciones tecnológicas	1.00	3.00	2.95
Capacidad de buscar soluciones con evidencia científica	1.00	2.33	3.00
Capacidad de interacción con los miembros de la organización	1.00	3.00	3.00
Capacidad de interacción intercultural	1.00	3.00	2.95
Planea y desarrolla proyectos que beneficien a la sociedad	1.00	2.33	3.00
Desarrollo de proyectos de investigación y/o emprendimiento social	1.00	2.33	3.00
Capacidad para comunicarse efectivamente	1.00	3.00	3.00
Promueve valores personales, éticos y los de su ámbito laboral	1.00	3.00	3.00
Dominio de un segundo idioma	1.00	1.00	2.86
Frecuencia	9	3	44
Porcentaje	16%	5%	79%

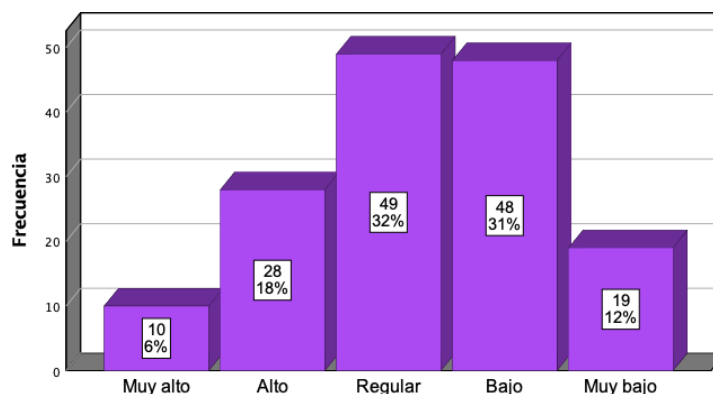
En lo concerniente a la relevancia que tuvo la formación profesional recibida en las competencias mencionadas, se realizó una tabla de grupos de k medias para clasificar la relevancia de algunos aspectos relacionados con la formación profesional y requeridos en el ámbito laboral; se encontró que el 79% de los egresados encuestados opinó que fue muy relevante, el 5% regular y el 16% (nueve personas) comentaron que estas competencias les parecieron nada relevante. En la columna de Relevante los aspectos valorados en un nivel más bajo, requieren fortalecerse, ya que la mayoría de los egresados se agrupó en este rango, que vienen siendo los aspectos de capacidad para adaptaciones tecnológicas, capacidad de interacción intercultural y el dominio de un segundo idioma. Véase Tabla 21.

Figura 69. Nivel que están cubiertos elementos para traspasar fronteras con respecto a la formación académica general



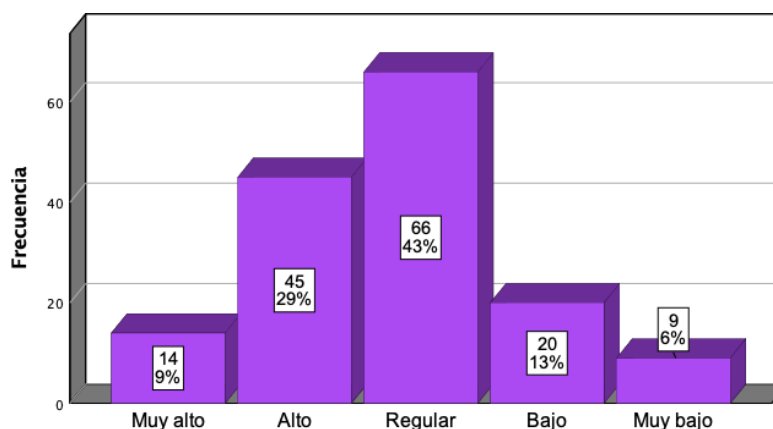
De los egresados encuestados, el 47% indica que el nivel en que están cubiertos los elementos para traspasar fronteras en cuestión académica es regular, mientras que el 27% lo considera alto, para un 10% es muy alto, y para otro 10% bajo y para el último 6% represento muy bajo. Véase Figura 69.

Figura 70. Nivel que están cubiertos elementos para traspasar fronteras con respecto al idioma



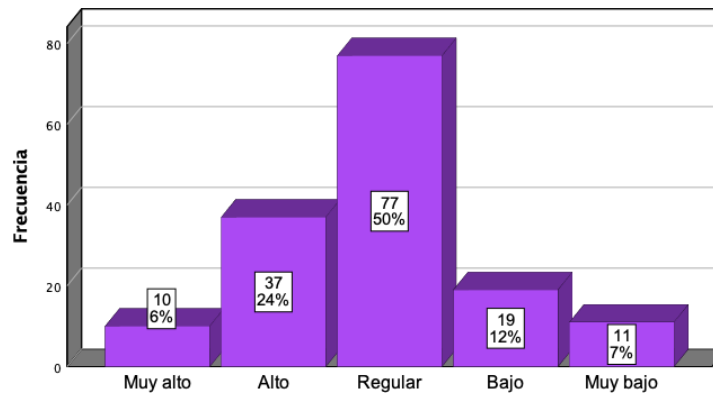
En lo que se refiere a elementos para traspasar fronteras con respecto al idioma se expresa que el 32% lo considera que está cubierto de manera regular, el 31.17 % lo considera bajo, el 18.18% alto el 12.34% muy bajo y para el 6.34 % representó muy bajo. Véase Figura 70.

Figura 71. Nivel que están cubiertos elementos para traspasar fronteras con respecto a Tecnologías de Información y comunicación TIC'S



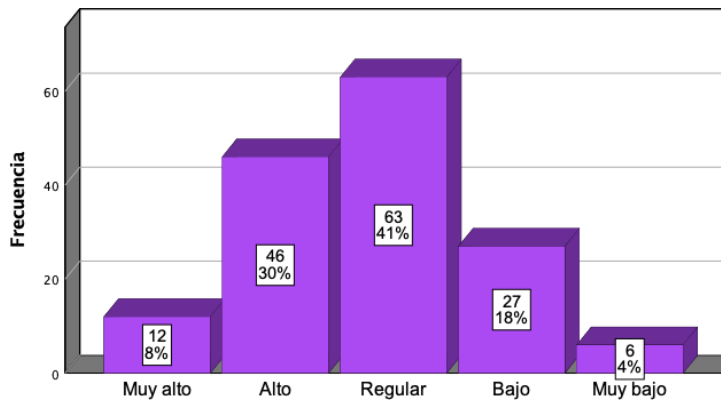
La Figura 71 indica que el 9% de los egresados encuestados considera que el nivel de cobertura del componente de tecnologías de información y comunicación (TIC) en su formación académica fue muy alto. Para el 29%, dicho nivel fue alto; el 43% lo calificó como regular; mientras que el 13% y el 6% lo evaluaron como bajo y muy bajo, respectivamente.

Figura 72. Nivel que están cubiertos elementos para traspasar fronteras con respecto al manejo de instrumentos y equipos especializados



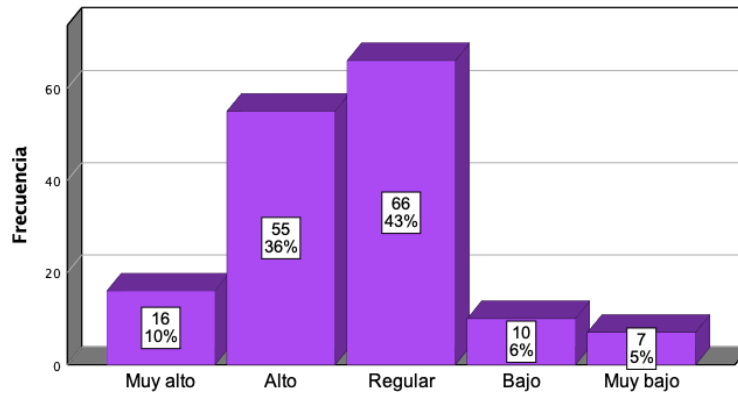
En cuanto al componente de manejo de instrumentos y equipos especializados en la formación académica, el 6% lo estimó como muy alto, el 24% como alto, para el 50% fue regular, el 12% opinó que tuvo un nivel bajo y para el restante 7% este elemento fue muy deficiente. Véase Figura 72

Figura 73. Nivel que están cubiertos elementos para traspasar fronteras con respecto a la capacidad de adaptación multicultural



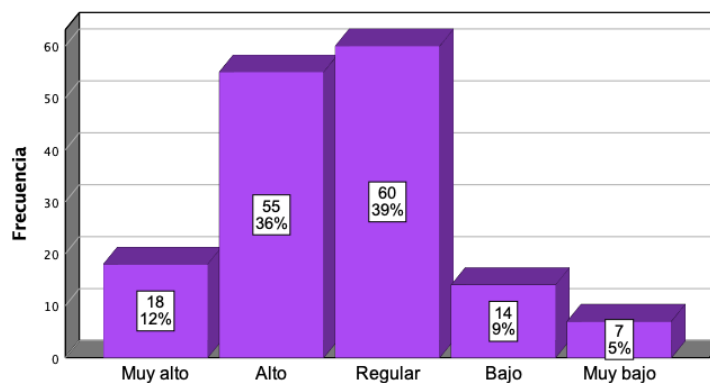
En lo que se refiere a la capacidad de adaptación multicultural el 8% de los encuestados opinó que tuvo un nivel muy alto, para el nivel alto tuvo la aceptación del 30%, el 41% opinó que fue regular, para el 18% representó un nivel bajo, y el 4% lo consideró muy bajo. Véase Figura 73.

Figura 74. Nivel que están cubiertos elementos para traspasar fronteras con respecto al nivel de conocimientos teórico-prácticos en las áreas básicas



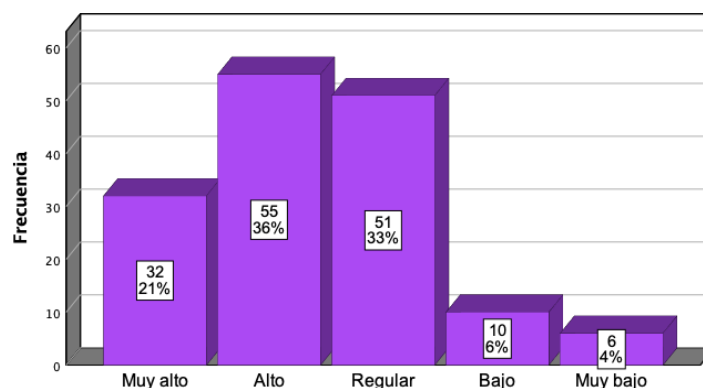
Para el nivel de conocimientos teórico-prácticos en las áreas básicas dentro de su formación académica, el 10% de la muestra encuestada opinó que fue muy alto, el 36% lo estimó en alto, el 43% regular, y el restante 11% entre bajo y muy bajo. Véase Figura 74.

Figura 75. Nivel que están cubiertos elementos para traspasar fronteras con respecto al nivel de conocimientos teórico-prácticos en las áreas aplicadas a su campo profesional



La Figura 75 presenta los resultados de la opinión de los encuestados respecto al nivel de conocimientos teórico-prácticos en las áreas aplicadas de su campo profesional. El 12% considera que este aspecto alcanzó un nivel muy alto en su formación académica, el 36% lo calificó como alto, el 39% lo situó en un nivel regular y el 14% restante evaluó este elemento en niveles de bajo a muy bajo.

Figura 76. Nivel que están cubiertos elementos para traspasar fronteras con respecto a la ética y valores



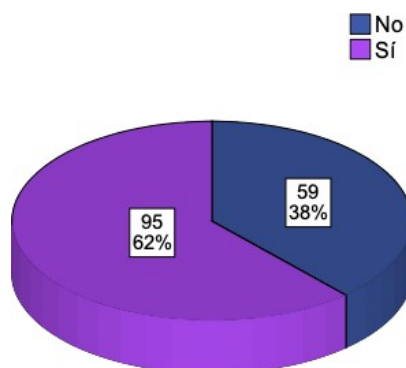
El elemento de ética y valores dentro de la formación académica estuvo calificado como muy alto por el 21%, para el 36% fue alto, el 33% opinó que fue regular y el 16% entre bajo y muy bajo. Véase Figura 76.

Tabla 22. En qué nivel están cubiertos elementos para traspasar fronteras

	Bajo	Regular	Alto
Formación académica general	1.67	2.06	2.81
Idioma	1.44	1.23	2.47
Tecnologías de información y comunicación TIC'S	1.62	2.10	2.81
Manejo de instrumentos y equipos especializados	1.66	1.77	2.73
Capacidad de adaptación multicultural	1.57	1.94	2.85
Nivel de conocimientos teórico-prácticos en las áreas básicas	1.74	2.42	2.92
Nivel de conocimientos teórico-prácticos en las áreas aplicadas de su campo profesional	1.74	2.32	2.94
Ética y valores	1.82	2.81	2.92
Frecuencia	61	31	62
Porcentaje	40%	20%	40%

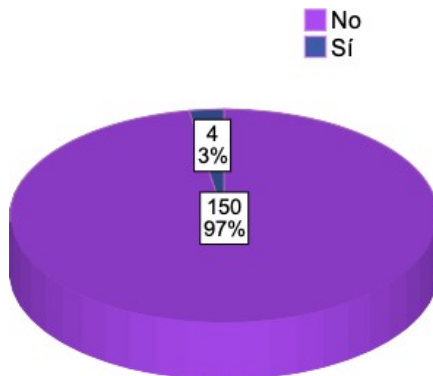
La Tabla 22 muestra que existen 2 extremos, por un lado un 40% de la muestra encuestada considera alto el nivel en que están cubiertos los elementos que se describen en la misma tabla, y por el otro lado el otro 40% opina que están en un nivel bajo; y por último, el 20 % restante considera que estos elementos están cubiertos de manera regular. Los aspectos valorados en un nivel más bajo en los tres grupos, implican un área de oportunidad para fortalecer éstas áreas en la facultad, éstos son el Idioma, el Manejo de instrumentos y equipos especializados y la Capacidad de adaptación multicultural.

Figura 77. Recibe capacitación en el ámbito laboral



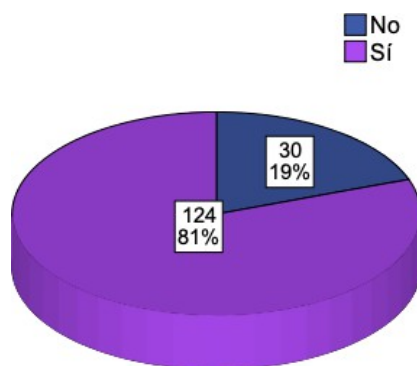
En términos generales de capacitación el 62% de los egresados encuestados comunican que si reciben capacitación en su ámbito laboral actual contra un 38% que dice no contar con capacitación alguna. Véase Figura 77.

Figura 78. Participación en programas de Educación Continua



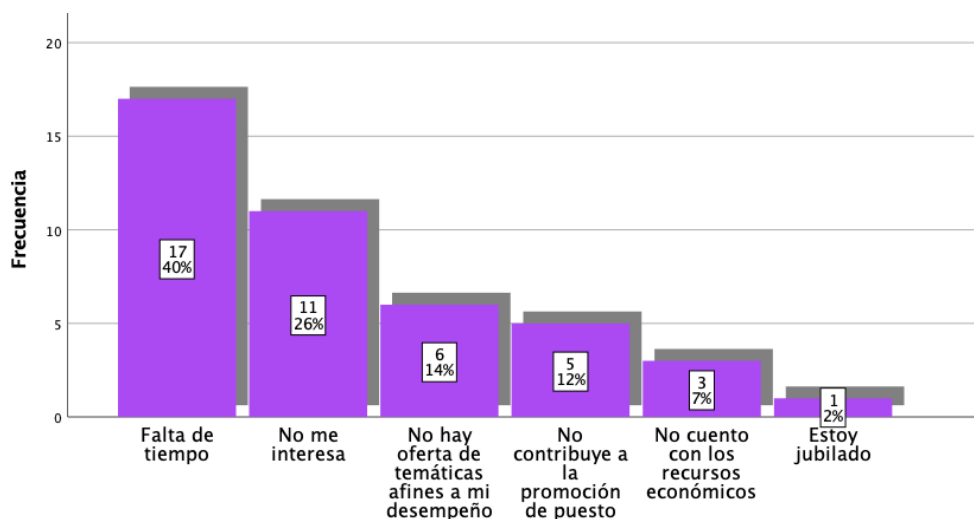
La consideración sobre la participación en programas de educación continua, mostró que un 97% de los encuestados no reciben este tipo de programas, frente a un 3% que mencionan que si los reciben, lo que indica la importancia de trabajar más en esta área. En relación a esto, la Secretaría de Investigación y Posgrado creó el departamento de Educación Continua, en donde se están llevando a cabo cursos y se tiene planeado realizar diplomados relacionados a esta área. Véase Figura 78

Figura 79. Consideración de capacitación específica



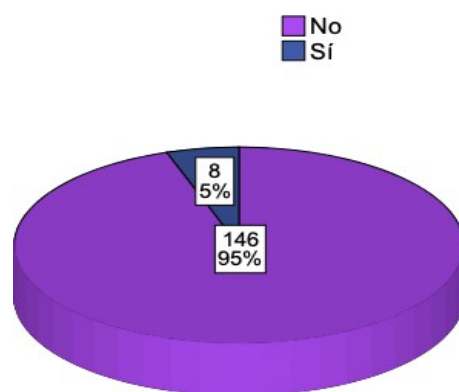
En la Figura 79 se muestra que del total de la muestra encuestada el 81% opinó que si consideraría una capacitación específica para su desempeño laboral el restante 19% dijo que no le era necesaria dicha capacitación.

Figura 80. Causa de no capacitarse



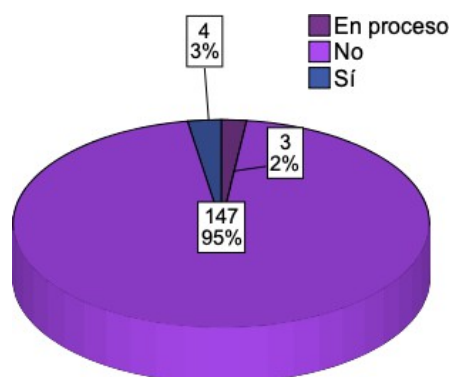
Al cuestionar alguna de las causas para no capacitarse las respuestas fueron, el 40% mencionó la falta de tiempo, un 26%, opinó que no haber interés para ello, le sigue un 14% los cuales mencionan que la oferta que se ofrece en capacitación es limitada y no incluye temas afines a su desempeño actual, un 12% consideró que la capacitación no contribuye a la promoción de sus puestos actuales, por tal motivo no es de su interés, el 7% restante está entre temas económicos y el último 2% mencionó estar jubilado. Véase Figura 80.

Figura 81. Pertenece a algún Colegio Profesional



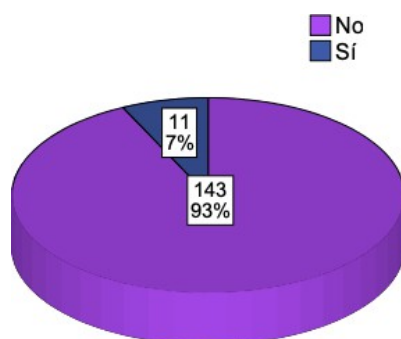
El 95% de los egresados no pertenece a ningún Colegio Profesional, únicamente el 5% lo hace, cabe señalar que 6 de las personas que mencionaron pertenecer a un Colegio Profesional, pertenecen al Colegio de Ingenieros en Ecología CIE, y los otros 2 egresados mencionaron pertenecer al Colegio de Ingenieros Zootecnistas de Chihuahua y al Colegio Nacional de Ingenieros Zootecnistas, respectivamente. Véase Figura 81.

Figura 82. Certificado por un Colegio Profesional



El 95% de los egresados encuestados comenta no estar certificado por un Colegio Profesional, mientras que un 3% indica si estar certificado, y el otro 2% dice estar en proceso. Véase Figura 82.

Figura 83. Distinciones y/o reconocimientos



El 93% de los encuestados no ha recibido distinciones ni reconocimientos, únicamente el 7% correspondiente a 11 personas de las encuestadas han recibido reconocimientos en: Participación en talleres de EDUCOE, por implementar capacitaciones de Educación Ambiental, presentación en la Semana de la tierra, Concursos de identificación de plantas, entre otros. Véase Figura 83.

Tabla 23. Estrategias para la formación académica-campo laboral

Descripción	Muy importante a Importante
Promover la administración y gestión de proyectos	81.80%
Promover el pensamiento crítico	79.90%
Actualización de contenidos	79.30%
Enfatizar los aspectos prácticos en la mayoría de las materias	78.60%
Complementar y enriquecer los contenidos de los cursos con conferencias, talleres, seminarios, congresos, etc.	78.00%
Promover programas de emprendimiento	77.30%
Reforzar la metodología de clases	74.70%
Impulsar el desarrollo de habilidades blandas	72.10%
Métodos de evaluación de los aprendizajes y/o competencias	70.20%
Impulsar la promoción de valores	68.80%
Reducir el número de materias teóricas	61.70%

La tabla 23, en la cual se consultó sobre las estrategias más efectivas para la relación entre la formación académica y el campo laboral.

Nos muestra en los resultados que las opciones con mayor preferencia fueron: promover la administración y gestión de proyectos con un 81.8%, promover el pensamiento crítico con un 79.9%, y la actualización de contenidos con un 79.3%. Asimismo, el enfatizar los aspectos prácticos en la mayoría de las materias con un 78.6% también tuvo una participación significativa, lo que refleja un interés claro por el crecimiento profesional y la conexión con el entorno laboral.

En contraste, propuestas como: Impulsar la promoción de valores con un 68.8% y reducir el número de materias teóricas con un 61.7%, tuvieron menor relevancia para los encuestados. Todo esto en escala de Muy importante a importante.

Tabla 24. Recomendaciones de los egresados para estrechar relación con la UACH

Descripción	Total	%
Mantener constante comunicación	59	10.14%
Establecer vinculación a través de convenios de participación con empresas donde laboren egresados universitarios	106	18.21%
Fomentar estadías de catedráticos en las empresas vinculadas	34	5.84%
Cursos constantes de actualización y capacitación	108	18.56%
Eventos convocados para compartir experiencias y hacer sugerencias	51	8.76%
Fortalecer la bolsa de trabajo	97	16.67%
Contar con un sistema de información (red social interna)	31	5.33%
A través de difusión cultural y académica (curso, taller, encuentros, seminarios, foros, conferencias, eventos culturales)	55	9.45%
A través de la reactivación de la Asociación de Egresados	41	7.04%
	582	100

La tabla 24, en la cual se consultó sobre las estrategias más efectivas para fortalecer la relación entre la universidad y sus egresados.

Nos muestra en los resultados que las opciones con mayor preferencia fueron: cursos constantes de actualización y capacitación con un 18.56% y establecer vinculación con empresas donde laboren egresados universitarios con un 18.21%, lo que refleja un interés claro por el crecimiento profesional y la conexión con el entorno laboral. Asimismo, fortalecer la bolsa de trabajo con un 16.67% también tuvo una participación significativa, indicando la importancia de generar oportunidades de empleo para los egresados.

En contraste, propuestas como contar con un sistema de información (red social interna) con un 5.33% y fomentar estadías de catedráticos en las empresas vinculadas con un 5.84%, tuvieron menor relevancia para los encuestados.

En general, los datos evidencian que los egresados valoran principalmente las iniciativas que impulsen su desarrollo profesional y mantengan un vínculo activo con el sector productivo

Tabla 25. Recomendaciones de Estrategias que pudieran implementarse para mejorar la formación universitaria por parte de la Facultad de Zootecnia y Ecología

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA
PLAN DE ESTUDIOS	Más clases de ventas, manejo de finanzas, enseñar a la gente hacer dinero.	30
	Que se atienda problemáticas reales que se ven día con día en el ámbito laboral	
	Las materias aún están muy enfocadas a pastizales y temas de interés para los zootecnistas, aunque actualmente ya hay una enorme gama de variantes.	
	Cursos o prácticas de lo que es la vida laboral después de ser egresado	
	Cambiar todo el sistema, materias con sentido, más prácticas, mejorar en un 100% la calidad de las clases de inglés, mejorar las instalaciones	
	Para los alumnos de la carrera de ing. en ecología en el área de seguridad industrial, implementar clases basadas en Normatividad aplicable.	
	Más enfoque al inglés. Más cursos prácticos.	
	Ampliar la práctica	

DOCENCIA	Catedráticos con más experiencia profesional, no solo de investigación	8
	Dar más importancia a la experiencia en la materia que a la formación universitaria.	
	Elegir mejor a los docentes, hay maestros muy malos. Son buenos profesionistas, pero no saben transmitir sus conocimientos	
	Tener catedráticos que sepan enseñar, no que solamente tengan conocimiento del tema.	
	Más preparación en los maestros	
	Correr profesores que no enseñan nada y que acosan alumnas	
	Mas prácticas, y corregir a ciertos maestros en su forma de enseñar y calificar, ya que lo hacen como dictadura	

VINCULACIÓN	Establecer vinculación a través de convenios de participación con dependencias federales o estatales donde laboran los egresados	8
	Relaciones de la facultad con empresas privadas y gubernamentales, y que a temprana edad se relacione con los estudiantes.	
	Invitar a más empresas a la facultad.	
	Actualizarse constantemente, ver qué es lo que nos demanda la sociedad en el hoy	
	Promover la universidad y hacer uso de los conocimientos obtenidos en campos de trabajo y generar resultados.	
	Mitigar los conflictos de interés por parte de docentes y personal administrativo como de apoyo y principalmente personal de ENLASE para vinculación en dependencias de gobierno para prácticas profesionales y servicio social., erradicar y denunciar el tráfico de influencias o influyentísimo por parte de, egresados, docentes personales administrativos y personas ajenas a las instituciones.	

PRÁCTICAS PROFESIONALES	Abrir espacios para realizar prácticas profesionales en empresas grandes	5
	Que sean más atentos con los estudiantes que se encuentran haciendo sus prácticas profesionales ya que en ciertos lugares no se les da un trato apropiado a los practicantes	
	Más facilidades para elaborar prácticas y servicio social a las personas que trabajamos y estudiamos	
	Reforzar prácticas profesionales, movilidad internacional, fortalecer el nivel de inglés y mejoramiento en la infraestructura	

SATISFACCIÓN DE ESTUDIANTES	Comunicación personal	4
	Mejor comunicación	
	Mejorar otras opciones de comunicación con la universidad ya que el correo, no es que se revise constantemente	
	Mas información	
BOLSA DE TRABAJO	Buscar bolsas de trabajo para los estudiantes	5
	Compartir bolsa de trabajo para practicantes. Relacionar de manera obligatoria al sector con los estudiantes	
	Que cuando salgan les brinden apoyo de trabajo.	
	Mejor difusión de la bolsa de trabajo de la UACH tengo muchos compañeros egresados que no han podido ejercer la carrera, además de que los sueldos están muy bajitos	
	Mejorar la bolsa de trabajo	

ADMINISTRATIVO	Más difusión	4
	Facilitar el proceso de titulación	
	Más información acerca de todos los métodos de titulación y fechas para no tener que hacer curso de castigo.	
	Más facilidad de titulación ya que son muchos años de dedicarle a la escuela como para que la titulación sea tan compleja como la tesis	
EDUCACIÓN CONTÍNUA	Seguir en constantes capacitaciones de problemáticas de hoy en día	1
MOVILIDAD	Fortalecer la formación práctica, establecer alianzas con organizaciones internacionales, vinculación con la industria, enfoques multidisciplinarios, incorporación de tecnologías, mejorar el nivel de un segundo idioma	1

SATISFACCIÓN DE EGRESADOS	Que sean más accesibles y brinden más información vía telefónica. No solucionan nada y son cero accesibles por teléfono y presencial.	2
	Actualizarse en todos los campos laborales y mejorar el perfil de los egresados según su carrera	
IDENTIDAD	La facultad es buena, simplemente hay estudiantes que no entienden realmente hacia donde se dirigen incluso en semestres avanzados.	2
	Creo que sería bueno tener algún taller o materia de las diferentes áreas donde se expliquen sobre diferentes organizaciones y el día a día de un ecólogo o ambiental en tal organización	
TUTORÍAS	QUE LOS TUTORES DURANTE EL TIEMPO DE ESTUDIO NO SIGUIEN BIEN SOBRE LAS OPCIONES DE TITULACION Y ASÍ PODER MITIGAR LOS EGRESADOS QUE TIENEN QUE TOMAR CURSOS.	1

Figura 84. Nube de palabras con las sugerencias de los egresados



CONCLUSIONES

Es muy importante mencionar que el aspecto más destacado en cuestión de áreas de oportunidad, está relacionado con el Plan de Estudios, se menciona la actualización de los cursos, que estén más relacionados al mundo laboral, y para ello se hace el énfasis en que se hagan más prácticas.

Se destaca la falta de muchos aspectos relacionados con las materias prácticas.

En cuestión de titulación, al analizar, porqué la mayoría de los egresados no se ha titulado, es importante mencionar que los egresados consideran que hace falta proponer alternativas que faciliten la obtención del grado, ya que al encontrar una oportunidad laboral, los egresados optan por no continuar con el proceso de titulación y permanecer únicamente con el nivel académico de pasante de licenciatura.

En cuanto al diseño curricular del programa educativo, se menciona que hace falta mejorar algunos aspectos, haciendo énfasis en la vinculación social, extensionismo universitario y contenidos actualizados.

Algunos docentes y alumnos comentan la opción de no presentar examen de titulación, es posible que lo consideren innecesario, pues al haberse concluido la carrera, quizá la percepción sea que adquirieron los conocimientos necesarios para desempeñarse como profesionista. Sin embargo, es de suma importancia que completen el ciclo con la titulación, ya que en el mercado laboral el título profesional es indispensable.

REFERENCIAS

- Albeha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., & Ferreira, A. (2020). Graduate employability and competence development in Higher Education - A systematic literature review using. *Sustainability*, 12(15). doi:doi:10.3390/su12155900
- Ávila, L.-R., Torres-Rodríguez, S., & Jiménez, J. (2019). *Estudio Institucional de Seguimiento de Egresados*. Chihuahua: Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Betanzos, A. R., & Pérez-Medina, A. (2018). Satisfacción del egresado respecto de su formación profesional. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 15(29), 12-30. Obtenido de <http://cuaderno.pucmm.edu.do/>
- Cerrato, K., Argueta, L., & Zavala, J. (2017). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración*, 7(1), 21-40. doi:<https://doi.org/10.5377/eya.v7i1.4292>
- Coria, M.-M., Doura, M. J., Surber, C., & Perco, M. (2024). Seguimiento de egresados universitarios de San Martín de los Andes: Inserción laboral y adecuación de la oferta educativa. *Interacciones. Revista de la Facultad de Ciencias de la Educación y de la Comunicación Social* (4), 1-22.
- Gómez, A., Fernández, J., & Armijos, E. (2018). Pertinencia de la educación superior, un reto para la universidad latinoamericana actual. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- González-Jaimes, E., & Miguel-Silva, M.-G. (2017). Egresados universitarios y su pertinencia para el ingreso a la empleabilidad empresarial o a la autoempleabilidad. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 20(1).
- Guzmán, J.-A., González-Villanueva, L., & Rojas-García, A. (2024). Seguimiento de Egresados de la Licenciatura en Educación de la UAEM. *Congreso Internacional de Educación 2024*.
- Hirose-López, M., Sánchez-Mendiola, M., Borges-Yáñez, A., García-Minjares, M., & González, A. M. (2024). Egresados de odontología: percepción de su formación académica, satisfacción laboral y cumplimiento de expectativas profesionales. *Investigación en investigación médica*, 13(49), 40-52. doi:<https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2024.49.23537>
- Infante-Alcántara, L., & Araiza-Vázquez, M. (2023). Competencias blandas que influyen en la empleabilidad laboral de profesionistas egresados de ingeniería en na universidad del Norte de México. *Formación Universitaria*, 16(2). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062023000200001>

Leyva-Vázquez, M., Estupiñán, R., Coles-Gaglay, W., & Bajaña, L. (2021). Investigación científica. Pertinencia en la educación superior del siglo XXI. *Conrado*, 17(82), 130-135.

Maldonado, M. F. (2021). Creatividad e innovación: qué son y porque son claves para el mundo de los negocios. *ILAB*. doi:<https://doi.org/10.3390/su14138089>

Martín-Del-Peso, M., Rabadén-Gómez, A., & Hernández-March, J. (2013). Desajustes entre formación y empleo en el ámbito de las enseñanzas técnicas universitarias: La visión de los empleadores de la comunidad de Madrid. *Revista de Educación* (360), 244-267.

Medina, M. M., Tomas, L. J., Tapia, G. E., Papel, G., Coscarelli, N., Saporitti, F. O., . . . Miralles, A. E. (2023). Análisis de la formación profesional e inserción laboral de los egresados. 9-12. Obtenido de <https://www.folp.unlp.edu.ar/frontend/media/66/45966/ec31a966a2c0acc830fdca9aa440aeb0.pdf>

Murillo, F., & Montaña-Ulloa, P.-Y. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 56-68. doi:<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>

OECD. (2019). *Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes, Higher Education*. París: OECD Publishing. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264309432>

Organización-de-Naciones-Unidas. (25 de septiembre de 2025). *Objetivos-de-Desarrollo-Sostenible*. Obtenido de Agenda 2030 América Latina y el Caribe: <https://agenda2030lac.org/>

Pereyra, M. (2014). *Educación superior universitaria: calidad percibida y satisfacción de los egresados*. Coruña, España: Universidad de la Coruña.

Quintero-Dávila, I., & León-Hernández, V. (2024). Vinculación con el medio y formación investigativa de los egresados en la educación superior: Aproximaciones metodológicas. *Revista Electrónica del Desarrollo Humano para la Innovación Social*, 11(21).

Rivas-Aguilar, L. (2023). Estrategias de inserción al mercado laboral de egresados universitarios. *XXVII Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Villahermosa, Tabasco: CNIE.

Rivas-Aguilar, L., & Navarro-Villegas, J. (2024). Consideraciones que hacen los egresados universitarios sobre su proceso de búsqueda e inserción laboral. En L. Oliver-Villalobos, *¿Hacia dónde vamos? Prospectiva en los estudios de seguimiento de trayectorias* (págs. 103-110). Cd. México: Universidad Autónoma Metropolitana. doi:<https://doi.org/10.24275/uama.383.11370>

Secretaría-de-Educación-Pública. (25 de septiembre de 2025). *Plan Sectorial de Educación 2025-2030*. Obtenido de https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/planeacion/mediano_plazo/PSE/PSE.pdf

Solé-Moro, M.-L., Sánchez-Torres, J., Arroy-Cañada, F., & Argila-Irurita, A. (2018). Los egresados universitarios y su inserción laboral: Un acercamiento al panorama Latinoamericano y Español. *Revista CEA*, 4(8), 67-74. doi:<https://doi.org/10.22430/24223182.1048>

Soto-Estrada, G., García-Minjares, M., Martínez-Franco, A., Gutiérrez-Cirlos, C., & Martínez-González, A. (2024). Egresados de ciencias de la salud: percepción de los egresados y su inserción laboral. *Gaceta Médica de México*, 160-195. doi:DOI: 10.24875/GMM.23000400

Sulca, R.-D. (2022). Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *Revista Enfoques*, 6(22). Obtenido de www.revistaenfoques.org

Universidad-Autónoma-de-Chihuahua. (25 de septiembre de 2025). *Pan de Desarrollo Institucional 2022-2028*. Obtenido de http://transparencia.uach.mx/informacion_publica_de_oficio/fraccion_vii/PDU_2022_2028.pdf

Varona, J. C., & Ramos-Benítez, M.-C. (2023). Competencias laborales blandas. (U. C. Norte, Ed.) *Revista virtual competencias laborales blandas* (71), 245-275.

Zabalza, M. (2009). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*. Barcelona: Narcea.

ANEXO 1 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

FZyE	Ing en Ecología	219	94	98
	Ing Zootecnista en Sistemas de Producción	162	82	55
	Total	381	176	153

Los tamaños de muestra fueron calculados para cada una de las carreras de acuerdo a la siguiente metodología:

$$n=11N+1n$$

Donde

$$n=Z_{1-\alpha/2}^2 \frac{2B^2}{n}$$

Definiendo para todas las carreras los parámetros

$$Z_{1-\alpha/2}=1.96$$

$$2=0.75$$

$$B=0.07$$



**DIRECCION DE EXTENSIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL
DEPARTAMENTO DE VINCULACIÓN
UNIDAD CENTRAL DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS**

Egresado (a) Universitario (a)

La Universidad Autónoma de Chihuahua, a través de la Dirección de Extensión y Difusión Cultural está realizando un estudio de seguimiento de egresados.

Para tal efecto estamos solicitando su valiosa colaboración en el llenado del presente cuestionario que tiene como propósito conocer su experiencia laboral, lo cual brindará elementos para mejorar el programa de estudio de su carrera, así como el proceso formativo de la universidad. La información que Ud. proporcione será confidencial y los datos serán utilizados única y exclusivamente para fines de mejora institucional.

El tiempo estimado para responderla es de 12 minutos. Agradecemos su disposición y atención brindada.

DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL

ENCUESTA DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS DE LA UACH

I.DATOS GENERALES.

- 1.- Género: () Femenino () Masculino () Prefiero no responder
- 2.- Edad: DESPLEGAR _____ años
- 3.-Estado civil: () Soltero () Casado () Divorciado () Viudo () Unión libre

II. DATOS ACADÉMICOS.

- 4.- Unidad Académica donde estudió DESPLEGAR FACULTADES
- 5.- Carrera cursada de la cual egresó DESPLEGAR CARRERAS
- 6.- Año de ingreso DESPLEGAR AÑOS Año de egreso DESPLEGAR AÑOS 2018, 2019, 2020, 2021, 2022
- 7.- Actualmente, ¿Cuál es su situación académica?
- 7a() TITULADO Año de titulación () NO TITULADO
DESPLEGAR AÑOS 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

7b. En caso de estar titulado, ¿Qué proceso utilizó?

- () Elaboración de tesis
- () Curso con opción a tesis
- () Materias de maestría
- () Memoria profesional
- () Promedio

- ☐ Material didáctico
- ☐ Proyecto de investigación
- ☐ Elaboración de libro de texto
- ☐ Examen General de Egreso (EGEL)

7c. Después de egresado, indicar el tiempo que tardo para presentar su examen de titulación.

- ☐ Menos de un año
- ☐ Entre uno y dos años
- ☐ Más de 2 años

7d. Seleccione la causa principal por la cual no se ha titulado:

- Falta de información de opciones ☐
- Falta de asesoría o preparación ☐
- Falta de tiempo ☐
- Problemas económicos ☐
- ☐
- Por problemas administrativos
- Tesis o proyecto inconcluso ☐
- Cuestiones familiares ☐
- Falta liberar el servicio social ☐
- Falta liberar prácticas profesionales ☐
- Falta liberar carnet cultural ☐
- ☐

Otro_

8.- ¿Cuál es su estatus máximo de estudios?

- | | |
|---|---|
| ☐ Pasante de Licenciatura | ☐ Titulado de Maestría |
| ☐ Titulado de Licenciatura | ☐ Candidato al Grado de Doctor |
| ☐ Especialización | ☐ Titulado de Doctor |
| ☐ Pasante de Maestría | ☐ Posdoctorado |
| ☐ Candidato al Grado de Maestría | |

9.- En caso de haber cursado estudios de posgrado, ¿En qué institución realiza o realizó sus estudios de posgrado?

- | | |
|---|--|
| ☐ En la misma Facultad que egresó | ☐ En una Institución privada del País |
| ☐ En otra Facultad de la UACH | ☐ En el extranjero, ¿Donde? _____ |
| ☐ En otra Institución Pública del país | |

9a. ¿En qué área?

- | | |
|---|--------------------------------------|
| ☐ Agropecuaria | ☐ Ingeniería |
| ☐ Económico-Administrativa | ☐ Humanidades |
| ☐ Derecho | ☐ Salud |
| ☐ Artes | ☐ Otra _ |

III. SATISFACCIÓN Y FORMACIÓN ACADÉMICA

En la siguiente sección valore los aspectos que se indican marcando la opción que más se acerque a su opinión.

10.- ¿Cómo estima que la UACH cubrió sus expectativas? Con respecto a:

10a. Metodología de las clases

Muy mala () Mala () Regular () Buena () Muy buena ()

10b. Metodología de evaluación

Muy mala () Mala () Regular () Buena () Muy buena ()

10c. El plan de estudios

Muy malo () Malo () Regular () Bueno () Muy bueno ()

10d. Los materiales de estudio

Muy malo () Malo () Regular () Bueno () Muy bueno ()

10e. El modelo educativo

Muy malo () Malo () Regular() Bueno() Muy bueno ()

11.-¿Cómo considera la formación académica recibida por la Universidad?

Muy mala () Mala () Regular() Buena() Muy buena ()

12.- ¿Cómo percibió el mantenimiento de las instalaciones?

Muy malo () Malo () Regular() Bueno() Muy bueno ()

13. ¿Cómo percibió el tamaño de las instalaciones?

Muy malo () Malo () Regular() Bueno() Muy bueno ()

14.- ¿Cómo percibió la preparación académica de los docentes?

Muy mala () Mala () Regular() Buena() Muy buena ()

15.- ¿Considera que el programa educativo es pertinente?

Si () No ()

Especifique_____

16.- Para otras oportunidades de estudiar otra carrera, ¿Consideraría las opciones que ofrece la UACH?

17. ¿Tiene alguna discapacidad? Si () No ()

Si su respuesta es negativa, favor de pasar a la pregunta 18.

17a. Si su respuesta es afirmativa, ¿qué tipo de discapacidad?

Cognitiva () Motriz () Auditiva () Visual ()

17b. Indique el grado de satisfacción con la atención que recibiste de la Universidad Autónoma de Chihuahua y de tu Facultad cuando estudiaste la licenciatura

Nula satisfacción ()

Baja satisfacción ()

Media satisfacción ()

Alta satisfacción ()

Muy alta satisfacción ()

17 c. ¿Qué sugerencias concretas tiene para mejorar la atención a personas con discapacidad y/o necesidades educativas especiales?

Especifique_____

18. ¿Pertenece alguna comunidad o grupo

vulnerable? Si () No ()

Si su respuesta es negativa, favor de pasar a la pregunta 19.

18a . Si su respuesta es afirmativa, indique el grado de satisfacción con la atención que recibiste de la Universidad Autónoma de Chihuahua y de tu Facultad cuando estudiante la licenciatura.

Nula satisfacción ()

Baja satisfacción ()

Media satisfacción. ()

Alta satisfacción ()

Muy alta satisfacción ()

18 b. ¿Qué sugerencias concretas tiene para mejorar la atención a personas de comunidades vulnerables en la Universidad?

Especifique_____

19.- En el diseño curricular del programa educativo cursado, considera que faltaron aspectos relacionados a:

	Estimación				
	Faltaron muchos	Faltaron varios	Faltaron algunos	Faltaron pocos	No faltaron
Materias teóricas					
Materias prácticas					
Materias articuladas entre sí en el plan de estudios					
Materias con contenidos actualizados					

20.- Valore los diferentes componentes del modelo educativo en su Facultad. En cada celda escriba el número que corresponda con su opinión de acuerdo a la siguiente escala:

1. Nada relevante	2. Poco relevante	3. Medianamente Relevante	4. relevante 5. Muy relevante
-------------------	-------------------	---------------------------	-------------------------------

Que tan relevante para su desempeño profesional considera que fue el área:

Formación integral (en cuanto a valores, eventos culturales y deportivos.
Competencias básicas en cuanto a lenguaje escrito, trabajo en equipo, liderazgo, solución de problemas y capacidad emprendedora.
Competencias profesionales que los universitarios de su campo disciplinar deben de saber.
Competencias específicas exclusivas de su carrera.
Idiomas. Dominio de un segundo idioma

21.- De las competencias que se describen a continuación, ¿En qué nivel de formación considera que se desarrolló durante su carrera en los siguientes aspectos?

Competencias	Estimación				
	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Comunicación verbal y escrita (uso de lenguajes)					
Capacidad creativa para planear y solucionar problemas					
Cultura general					
Liderazgo					
Manejo de fuentes de información					

25 c. ¿A qué causas lo atribuye haber tardado en emplearse?

No estoy titulado ()

Estoy estudiando posgrado ()

Dedico tiempo a la titulación ()

No cumple con sus expectativas ()

Por cuestiones familiares ()

Falta de experiencia laboral ()

No dominar el inglés u otro idioma()

Ser egresado de la UACH ()

Otro _____

25 d. ¿Cuánto tiempo después de egresado obtuvo el empleo?

Ya contaba con empleo ()

Menos de 6 meses ()

De 6 a 9 meses ()

De 6 a 12 meses ()

Mas de un año ()

Otro ()

Si no trabaja actualmente favor de pasar a la pregunta 31.

25 e. Si trabaja actualmente, ¿A qué medios recurrió para conseguir empleo?

Agencia privada de colocaciones ()

Bolsa de trabajo de la Facultad ()

Recomendación familiar o de amigos ()

- A través del servicio social ()
- A través de las prácticas profesionales ()
- Por solicitudes vía internet ()
- Es un negocio familiar ()
- Por medios de comunicación ()

Otro_____

25 f. ¿Trabaja en el área de formación de la licenciatura?

Si () No ()

25 g.- En este empleo, ¿En qué nivel considera que se relaciona con su carrera?

()	()	()	()	()
Muy poco relacionado	Poco relacionado	Regular	Relacionado	Muy relacionado

26. Indique su percepción mensual aproximada en el siguiente rango.

- () Menos o igual a \$5,000
- () Más de \$5,000 y hasta 10,000
- () Más de \$10,000 y hasta \$15,000
- () Más de \$15,000 y hasta \$30,000
- () Más de \$ 30,000

27.- Por su parte, ¿Qué nivel de satisfacción tiene con respecto a su trabajo?

() Nada satisfecho	() Poco satisfecho	() Medianamente satisfecho	() Satisfecho	() Muy satisfecho
---------------------	---------------------	-----------------------------	----------------	--------------------

28.- ¿Qué tipo de formación profesional desempeñas en tu centro de trabajo?

- ☐ Empleo profesional que requieren de la formación de la carrera
- ☐ Empleo profesional que no requieren de la formación de la carrera
- ☐ Empleo que no requieren de una profesión

29.- ¿A qué actividad(es) de la economía pertenece la empresa o institución en la cual labora?

- ☐ Primaria (Extractivo, agricultura, forestal, pesca, ganadería, minería)
- ☐ Secundaria (Industrial, manufactura, transformación)
- ☐ Terciaria (Servicio, comercio, educativo, gobierno, salud)

30.- ¿En qué sector laboral se encuentra? (seleccione solo un sector y la opción que le corresponda)

- ☐ Sector público ☐ Sector privado ☐ Profesional independiente
- ☐ Federal ☐ Industria ☐ Propio
- ☐ Estatal ☐ Comercio ☐ Asociado
- ☐ Municipal ☐ Servicios ☐ Empleado
- ☐ Descentralizadas ☐ Otros ☐ Otro

31. ¿La licenciatura de la que egresó mejoró las condiciones y calidad de vida?

Si ☐ No ☐

32. Indique su nivel económico actual.

Bajo ☐ Medio-bajo ☐ Medio ☐ Medio-alto ☐ Alto ☐

33.- ¿Su formación profesional ha influido para ser promovido de puesto alguna vez?

☐ Si ☐ No

33a. ¿Cuáles considera que son los factores que determinan la promoción a un puesto?

- ☐ La continua preparación académica ☐ Relaciones Humanas
- ☐ Cursos y seminarios de actualización ☐ Antigüedad en el puesto
- ☐ Conocimiento de la empresa ☐ Otro _____

34.- ¿Cómo considera al Estado de Chihuahua para desempeñarse profesionalmente?

- () Nada satisfactorio
 () Poco satisfactorio
 () Regular
 () Bueno
 () Excelente

35.- ¿Trabajó usted durante la carrera? () Si () No

Si su respuesta es afirmativa, indique lo siguiente:

35a. ¿Cuál fue la principal razón por la que trabajó durante la carrera?		35b. ¿Desde cuándo empezó a trabajar usted durante sus estudios?	
()	Económica	()	Inicio
()	Aprovechar el tiempo libre	()	Intermedio
()	Adquirir experiencia	()	Al final
()	Otra _____		

35c. ¿Qué efectos tuvo trabajar durante sus estudios?

- Amplió experiencia ()
 Limitó preparación ()
 Reforzó su preparación ()
 Otro () Especifique _____

36.- ¿Qué tan relevante ha sido la formación profesional recibida para el desarrollo de las siguientes competencias requeridas en su campo laboral? Pondere de acuerdo a la siguiente escala, cada uno de los aspectos. En cada competencia marque el número que corresponda con su opinión:

Competencias	Estimación				
	1	2	3	4	5
El manejo de equipo e instrumentos de trabajo					
Aplicación de los conocimientos teóricos					

Capacidad para resolver problemas					
Capacidad para adaptaciones tecnológicas					
Capacidad de buscar soluciones con evidencia científica					
Capacidad de interacción con el resto de los miembros de la organización en donde labora enfocado hacia la interculturalidad					
Planea y desarrolla proyectos que beneficien a la sociedad					
Desarrollo de proyectos de investigación y/o emprendimiento social					
Capacidad para comunicarse efectivamente					
Promueve valores personales, éticos y los de su ámbito laboral					
Dominio de un segundo idioma					

37.- ¿Dentro de su formación académica, en qué nivel están cubiertos los siguientes elementos para llegar a traspasar fronteras en un mercado global?

Elementos de formación académica	Estimación				
	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Formación académica general					
Idioma					
Tecnologías de información y comunicación TIC'S					
Manejo de instrumentos y equipos especializados					
Capacidad de adaptación multicultural					

Nivel de conocimientos teórico-prácticos en las áreas básicas					
Nivel de conocimientos teóricos prácticos en las áreas aplicadas de su campo profesional					
Ética y valores					

IV. ACTUALIZACIÓN

38.- Si usted trabaja, ¿Recibe capacitación en su ámbito laboral?

() Si () No

39.- ¿Ha participado en programas de Educación Continua en la UACH?

() Si () No

40.- En sus planes de desarrollo profesional, ¿consideraría alguna capacitación específica para su desempeño laboral?

() Si () No

40a. Si su respuesta fue afirmativa, ¿En qué área lo sugiere?

() Básico (inglés____, computación____, comunicación,____ otras.

Especifique_____

() Profesional ¿Cuál? _____

40b. Si su respuesta fue negativa, ¿Cuál es la principal causa?

() No me interesa

() Falta de tiempo

() No contribuye a la promoción de puesto

() No hay oferta de temáticas afines a mi desempeño

() No cuento con los recursos económicos

() Otra _____

41.- ¿Pertenece a un Colegio Profesional?

() Si Cuál_____

() No

42.- ¿Está certificado por un Colegio Profesional?

Si ()

No ()

() En proceso

43. ¿Ha recibido distinciones y/o reconocimientos de prestigio local, regional, nacional o internacional?

Si ()

No ()

Si su respuesta es afirmativa, describa
Cuál(es)_____

V. SUGERENCIAS

44- De acuerdo a su experiencia, valore que tan importante son la implementación de las siguientes estrategias para que la formación académica este más acorde a la realidad del campo laboral.

Descripción	Nada importante	Poco importante	Medianamente importante	Importante	Muy importante
Actualización de los contenidos					
Reducir el número de materias teóricas					
Enfatizar los aspectos prácticos en la mayoría de las materias					
Complementar y enriquecer los contenidos de los cursos con conferencias, talleres, seminarios, congresos, etc.					
Reforzar la metodología de clase					

Métodos de evaluación de los aprendizajes y/o competencias					
Impulsar la promoción de valores					
Impulsar el desarrollo de habilidades blandas					
Promover programas de emprendimiento					
Promover la administración y gestión de proyectos					
Promover el pensamiento crítico					

45.- ¿Qué le recomendaría a la UACH para estrechar o ampliar la relación con sus egresados? (Seleccione las cinco opciones más importantes según su opinión)

☐	Mantener constante comunicación
☐	Establecer vinculación a través de convenios de participación con empresas donde laboran egresados universitarios
☐	Fomentar estadias de catedráticos en las empresas vinculadas
☐	Cursos constantes de actualización y capacitación
☐	Eventos convocados para compartir experiencias y hacer sugerencias
☐	Fortalecer la bolsa de trabajo
☐	Contar con un sistema de información (red social interna)
☐	A través de difusión cultural y académica (cursos, talleres, encuentros, seminarios, foros, conferencias, eventos culturales)
☐	A través de la reactivación de la Asociación de Egresados
☐	Otra especifique__

46.- Para mejorar la formación universitaria, según su opinión ¿Qué estrategias pudieran ser implementadas?

Egresado universitario, por su colaboración
Muchas gracias



